

Bestuursverslag 2019

Naam	Stichting voor Interconfessioneel (RK/PC) Praktijkonderwijs te Woerden
Werkgeversnummer	78132
Postbus	244, 3440 AE Woerden
Bezoekadres	Abeellaan 2
Postcode	3442 JB
Woonplaats	Woerden

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	2
1 Voorwoord	5
2 Verplichte thema's vanuit wet- en regelgeving	5
2.1 Treasurybeleid	5
2.1.1 Beschrijving van het beleid m.b.t. beleggingen en leningen voor zover dit publieke middelen betreft	5
2.1.2 Uitvoering van het beleid in de praktijk	5
2.1.3 Informatie over uitstaande beleggingen, leningen, aangetrokken leningen en afgesloten derivatenovereenkomsten De stichting heeft in 2019, evenals in voorgaande jaren, geen beleggingen en beleningen gedaan.....	6
2.2 Sectorspecifiek	6
2.2.1 Verantwoording middelen Prestatiebox.....	6
3 Visie en besturing	6
3.1 Visie	6
3.1.1 Doelstelling van de organisatie (missie en visie)	6
3.1.2 Aanduiding van het beleid en de kernactiviteiten met de belangrijkste producten/diensten.....	9
3.2 Besturing	9
3.2.1 Juridische structuur	9
3.2.2 Interne organisatiestructuur.....	9
3.2.3. Belangrijke elementen van het gevoerde beleid.....	11
3.2.4 Zaken met een politieke of maatschappelijke impact	14
3.2.5 Informatie over de maatschappelijke aspecten van het 'ondernemen'.....	15
3.2.6 Vermelding van de samenwerkingsverbanden waarbij de rechtspersoon of de daaronder resorterende instellingen zijn aangesloten en van de verbonden partijen	15
3.2.7 Ontwikkelingen bij of in relatie tot verbonden partijen, inclusief samenwerkingsverbanden.....	16
3.2.8 Namen van bestuurders, directieleden en toezichhouders en hun betaalde en onbetaalde (neven)functies.....	16
3.3 Naleving branchecode.....	17
3.3.1 Ontwikkelingen op het gebied van governance	17
3.3.2 Vermelding code goed bestuur die gehanteerd wordt.....	18
3.3.3 Vermelding van de afwijkingen van deze code en toelichting.....	18
3.3.4 Wijze waarop horizontale verantwoording wordt ingevuld.....	18

3.4 Verslag toezichhoudend orgaan.....	18
Samenstelling.....	19
Betaalde en onbetaalde nevenfuncties toezichhouders Zie 3.2.8.....	19
Potentieel tegenstrijdig belang.....	19
Evaluatie eigen functioneren.....	19
Werkwijze bij samenstelling.....	19
Risicobeheersing.....	19
Vergoedingsregeling.....	20
Taken en bevoegdheden	20
Beknopt verslag over het afgelopen jaar.....	20
3.5 Omgeving.....	23
3.5.1 Afhandeling van klachten.....	23
3.5.2 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar m.b.t. internationalisering.....	23
3.5.3 Verwachte toekomstige ontwikkelingen op het gebied van internationalisering.....	24
4 Risicomanagement.....	24
4.1 Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden.....	26
4.2 Risicoprofiel.....	29
5 Bedrijfsvoering.....	29
5.1 Bedrijfsvoering.....	29
5.1.1 Zaken in het afgelopen jaar met behoorlijke personele betekenis.....	30
5.1.2 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen m.b.t. personeel in het afgelopen jaar.....	31
5.1.3 Gevoerde beleid inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag.....	32
5.1.4 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen m.b.t. de huisvesting in het afgelopen jaar.....	32
5.1.5 Financiële positie op balansdatum incl. toelichting.....	32
5.1.6 Toelichting op de ontwikkeling van de balansposten (vergelijking met vorig jaar).....	32
5.1.7 Toelichting op het resultaat en wat daaraan heeft bijgedragen.....	36
5.1.8 Analyse van de uitkomsten van de exploitatie in relatie tot de begroting en realisatie vorig jaar.....	37
5.1.9 Begroting 2020.....	38
5.1.10 Toelichting op het investeringsbeleid, de investeringen in het boekjaar en de verwachte toekomstige investeringen.....	38
5.1.11 Toelichting op kasstromen en financiering.....	39
5.1.12 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen m.b.t. de interne en externe kwaliteitszorg in het afgelopen jaar.....	39
5.2 Onderwijsprestaties en onderwijskundige zaken.....	39

5.2.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen van het afgelopen jaar.....	39
5.2.2 Onderwijsprestaties	42
5.2.3 Onderwijskundige en onderwijsprogrammatische zaken	42
5.2.4 Informatie over de toegankelijkheid en het toelatingsbeleid.....	42
5.2.5 Toelichting inzake de werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling	43
5.3 Duurzaamheid.....	43
5.3.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen m.b.t. duurzaamheid in het afgelopen jaar.....	43
6 Toekomstige ontwikkelingen	43
6.1 Ontwikkelingen per beleidsterrein.....	43
6.1.1 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderwijs	43
6.1.2 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderzoek	43
6.1.3 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van kwaliteitszorg.....	43
6.1.4 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van personeel	43
6.1.5 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van de huisvesting.....	43
6.1.6 Toelichting op het investeringsbeleid, de investeringen in het boekjaar en de toekomstige investeringen	44
6.1.7 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid	44
6.2 Continuïteitsparagraaf	44
6.2.1 A.1 Kengetallen t, t+1, t+2 en t+3.....	44
6.2.2 A.2 Meerjarenbegroting t, t+1, t+2 en t+3	45

1 Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag 2019 van de stichting interconfessioneel praktijkonderwijs Woerden. Middels dit verslag legt het bestuur verantwoording af over het gevoerde beleid en de besteding van de publieke middelen.

Waar 'hij' staat vermeld, dient hij/zij gelezen te worden.
Waar 'zijn' staat vermeld, dient zijn/haar gelezen te worden.

2 Verplichte thema's vanuit wet- en regelgeving

2.1 Treasurybeleid

2.1.1 Beschrijving van het beleid m.b.t. beleggingen en leningen voor zover dit publieke middelen betreft

Het treasurybeleid is vastgelegd in een treasurystatuut dat voldoet aan de regeling beleggen, belenen en derivaten OCW 2016. In dit statuut is bepaald binnen welke kaders instellingen voor onderwijs hun financierings- en beleggingsbeleid dienen in te richten. Het uitgangspunt is dat de toegekende publieke middelen overeenkomstig hun bestemming worden besteed.

In dit beleid 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 en bezit geen derivaten. Tevens zijn er geen langlopende leningen aangegaan. De langlopende lening die op de balans staat, betreft een vooruitontvangen subsidie. 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.

2.1.2 Uitvoering van het beleid in de praktijk

De stichting hanteert bovenstaand treasurystatuut dat voldoet aan de regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016. In dit statuut is bepaald binnen welke kaders instellingen voor onderwijs hun financierings- en beleggingsbeleid dienen in te richten. Het uitgangspunt is dat de toegekende publieke middelen overeenkomstig hun bestemming worden besteed.

De stichting heeft, overeenkomstig het treasurystatuut, een zeer terughoudend financieel beleid gevoerd. Er is gebruikgemaakt van spaarrekeningen bij de huisbankier, die voldoen aan een minimale single A-rating. De tegoeden op deze rekeningen zijn direct opeisbaar. Dit beleid is in 2019 niet veranderd. De interne verantwoording over treasury-activiteiten vindt plaats door de directeur-bestuurder aan interne toezichthouders door middel van de financiële kwartaalrapportages. Externe verantwoording vindt plaats door middel van het bestuursverslag.

2.1.3 Informatie over uitstaande beleggingen, leningen, aangetrokken leningen en afgesloten derivatenovereenkomsten

De stichting heeft in 2019, evenals in voorgaande jaren, geen beleggingen en beleningen gedaan.

2.2 Sectorspecifiek

2.2.1 Verantwoording middelen Prestatiebox

Veel van de hierna geschetste ontwikkelingen konden (beter) worden bewerkstelligd dankzij de middelen die de overheid beschikbaar stelde via de 'prestatiebox'. Ze werden middelen uit de Prestatiebox ook in 2019 weer ingezet voor o.a. professionalisering van het team (o.a. BPL) waardoor stappen zijn gezet in uitdagend onderwijs voor iedere leerling en het ontwikkelen van een nieuw format schoolplan en jaarplan waardoor de kwaliteitszorg zal verbeteren.

3 Visie en besturing

3.1 Visie

3.1.1 Doelstelling van de organisatie (missie en visie)

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 2020¹ 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)

¹ Visie is opgesteld in 2016 met een blik voorwaarts naar 2020

- 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:

Het Futura College is een Big Picture Learning school waarbij relatie, relevantie en rigor kernbegrippen zijn om onze missie vorm te geven.

Big Picture Learning gaat uit van het principe dat het meeste leren niet persé, of misschien wel helemaal niet, op school plaatsvindt. Leerlingen leren het meest als zij bezig zijn met onderwerpen die voor hun relevant zijn, omdat het ze bezighoudt of omdat het een hobby of interesse is. Een onderwerp wordt pas echt relevant als het rechtstreeks in de echte wereld meegemaakt wordt en als projecten 'echt' zijn en niet verzonnen door een docent of uit een boek overgenomen worden.

Om te ontdekken welke onderwerpen voor een leerling relevant zijn, moet je de leerling eerst leren kennen. Er moet dus een relatie opgebouwd worden, met een docent/advisor en met klasgenoten, waarin de leerling het gevoel heeft dat hij zichzelf kan en mag zijn en zich serieus genomen voelt. Als een leerling leert vanuit zijn interesse heeft hij een volwassene nodig, de advisor, die hem stimuleert steeds een stapje verder te gaan.

In het Engels heet dat rigor; diepgang zoeken in je leren en een manier vinden om jezelf uit te dagen. Ook houdt de advisor het leerproces in de gaten zodat de leerling uitgedaagd wordt gedurende zijn schooltijd zoveel mogelijk te leren.

Relatie, relevantie en rigor zou je kunnen zien als de waarden van Big Picture Learning. Het is een driehoek die constant met elkaar in verbinding staat en waar je bij alles wat je doet in je onderwijs kunt afvragen: voldoet het aan deze drie R-en?

1. De eerste waarde: relatie

Op een BPL-school draait alles om relatie: leer de leerling en zijn ouders kennen! En dan niet alleen op het vlak van wat hij later wil worden en welke leerproblemen hij heeft, maar juist zijn hobby's, zijn gezinssamenstelling, wat hij doet als hij uit school komt, wat zijn bijbaantje is, of hij vaak ruzie heeft met zijn broers en zussen, wanneer hij jarig is, wat hij goed kan en waar hij onzeker over is. Alles! Dit zal makkelijker gaan voor een advisor die de leerling elke dag in de klas heeft en zijn IOP² met hem maakt. Maar ook als teamleider, praktijkdocent, klassenassistent of onderwijsondersteuner wordt er van je verwacht dat je naar de leerling als persoon kijkt en je hem zo goed als je kunt leert kennen.

Wij zorgen dus voor een optimale relatie tussen het Futura College en het kind en de ouder. Zo heeft het kind tijdens de schoolloopbaan slechts twee advisors: één advisor voor de eerste drie leerjaren en een advisor voor de leerjaren daarna. Dat zorgt voor een hechte band tussen de leerling en zijn advisor maar ook tussen de ouder en de advisor.

² IOP=Individueel Ontwikkelings Plan

Wij kennen geen tien minutengesprekken. Onze geplande kwartaalgesprekken gesprekken duren vaak een half uur of langer.

Op verschillende manieren werken wij ook aan het versterken van onze community³. Zo is het bijvoorbeeld niet voor niets dat onze leerlingen hun docenten en collega's met de voornaam aanspreken. Ondertussen leren wij hen dat dit in het bedrijfsleven vaak niet gepast is; wij leren hen dus om te gaan met verschillende situaties.

2. De tweede waarde: relevantie

Op een BPL-school wordt ernaar gestreefd om alle onderwijs zo relevant mogelijk te maken. Dit is moeilijker dan je zou denken. Het betekent dat al het leren zo echt mogelijk moet zijn, terwijl het aansluit bij de interesses en belevingswereld van de leerling. Om leren echt relevant te maken moet je de leerlingen eerst leren kennen. Zie hierboven!

Als het gaat om, als advisor, het samenstellen van een IOP met de leerling en zijn ouders, dan gaat het hier over projecten die zo veel mogelijk te maken hebben met de interesses van de leerling. Dit zou een interesse voor een bepaald beroep kunnen zijn, maar juist ook iets heel anders zoals een hobby of iets dat hem bezighoudt.

Als wij een project gaan verzinnen voor een groep leerlingen, sluiten wij zo veel mogelijk aan bij de belevingswereld van de leerlingen. Wij weten waar ze mee bezig zijn, waar ze het over hebben, wat er speelt. We laten alle projecten zo echt mogelijk zijn. Dat wil zeggen dat het werk betekenis heeft: voor wie maak je iets? Voor iemand die er echt baat bij heeft of doe je precies hetzelfde als alle leerlingen van het tweede jaar? Mogen de leerlingen werken en leren in de praktijk? Of leren ze de praktijk uit een boek?

3. De derde waarde: rigor

Zoals hierboven gezegd is rigor een moeilijk te vertalen begrip. Het staat voor de diepgang in het werk van de leerling en of de leerling door het werk buiten zijn comfortzone wordt gebracht.

De valkuil is te denken dat de Nederlandse term 'resultaat' voldoet. Dan ga je alleen kijken naar de uitkomst van het werk; is het werk af? Is er een goed cijfer gehaald? Terwijl er ook sprake is van rigor als het werk misschien niet af is, maar de leerling wel zijn uiterste best heeft gedaan, hij kan reflecteren op de uitkomsten en waarom het niet af is. Rigor wordt het beste behaald door het leren zo relevant mogelijk te maken en de leerling zo goed mogelijk te kennen.

Op het Futura College is rigor vertaald als een cultuur van ambitie. De leerlingen worden uitgedaagd om zo veel mogelijk uit zichzelf te halen en het team straalt dit uit door haar vertrouwen in wat de leerling kan en doet.

Al deze zaken zijn bij Big Picture Learning ondergebracht in 10 kenmerken. Door deze 10 kenmerken in een school toe te passen krijg je een geheel van goed onderwijs: The Big Picture.

STRATEGIE:

³ Gemeenschap als school

Ieder jaar nemen wij een enquête af bij onze leerlingen om hun sociaal welbevinden te onderzoeken. De coördinator sociale veiligheid analyseert deze gegevens en deze analyse kan leiden tot aanpassingen in ons beleid.

Verder nemen wij tweejaarlijks enquêtes af bij onze leerlingen (2e en 4ejaars) , hun ouders, de stagebedrijven en de personeelsleden. De analyse van de resultaten levert de basis aan doelstellingen voor een schooljaar op. Dezen worden in het schooljaarplan vastgelegd. Ook input vanuit andere kanalen is mogelijk. Van belang is tevens dat het team wordt betrokken bij de uiteindelijke prioritering in genoemde doelstellingen.

Na een half jaar vinden de tussenevaluaties plaats waarbij de verantwoordelijke voor een doelstelling ten overstaan van het team uitlegt wat er tot dan toe is gedaan, wat de opbrengsten zijn en wat er nog te doen valt.

Aan het einde van het schooljaar worden de doelstellingen (nogmaals) geëvalueerd en worden zij afgesloten of worden zij nog een jaar meegenomen; al dan niet in aangepaste vorm.

3.1.2 Aanduiding van het beleid en de kernactiviteiten met de belangrijkste producten/diensten

Onder de Stichting voor interconfessioneel (RK/PC) praktijkonderwijs Woerden ressorteert één school. Dit is een praktijkschool en bedient een doelgroep van leerlingen die meer gebaat is bij leren in de praktijk in plaats van leren vanuit een theoretisch kader.

3.2 Besturing

3.2.1 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.

3.2.2 Interne organisatiestructuur

• Organisatiestructuur

Bestuurssamenstelling

Toeziend bestuurer	Voorzitter	Dick v d Snoek
Toeziend bestuurer	Secretaris	Ron Stolwijk (tot september 2019)
Toeziend bestuurer	Bestuurslid	Jacomijn Schulpen
Toeziend bestuurer	Bestuurslid	Nely Sieffers

Toezi <h3>chthoudend bestuurder</h3>	Bestuurslid	Aschwin Stalvord (vanaf september 2019)
Uitvoerend bestuurder	Directeur/bestuurder	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.

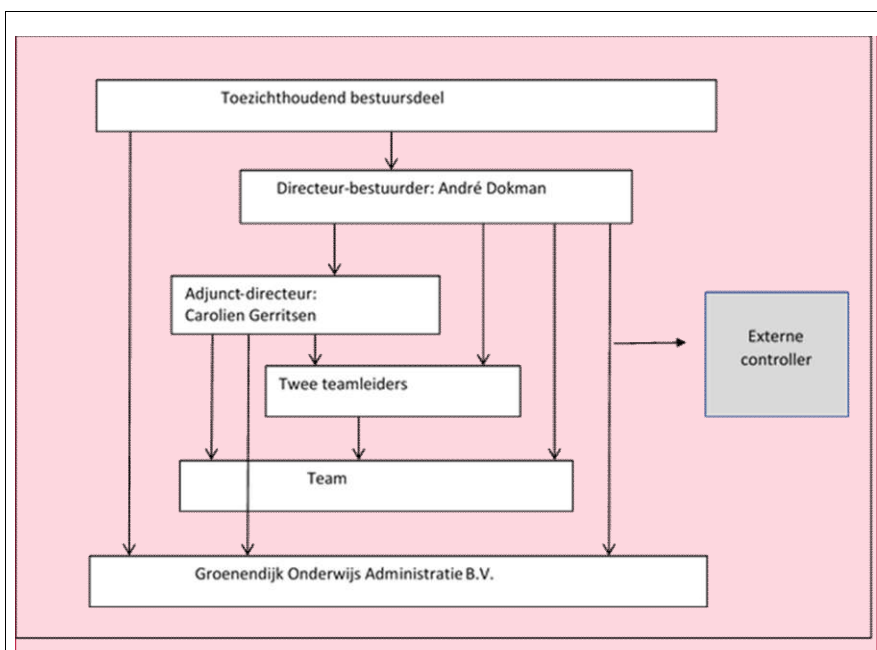
Het bestuur stelt voor de kerntaken het beleid vast.

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 directeur/bestuurder 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)



Met opmerkingen [AD1]: Karin,

Kun jij ook nog een pijl toevoegen tussen toezichthoudend bestuursdeel en de externe controller?

En nu lijkt het erop alsof Groenendijk deel uitmaakt van de interne organisatie.

Wil je het zo aanpassen, dat Groenendijk, net als de externe controller, ook in een grijs vak aan de zijkant wordt geplaatst?

3.2.3. Belangrijke elementen van het gevoerde beleid

Interne ontwikkelingen:

1. Het doorontwikkelen van de trajectvoorziening.
Sinds najaar 2018 is een nieuwe collega aangetrokken voor deze voorziening. De voorziening is bedoeld voor leerlingen die, om gedragsmatige redenen, in de klas niet goed meekunnen. Zij kunnen voor een bepaalde periode extra worden begeleid; dit is dan de trajectvoorziening. Criteria en werkwijze zijn beschreven in het begeleidingsplan.⁴
2. Aanpassingen in het begeleidingsteam.
In 2018 is het begeleidingsplan aangepast en is de samenstelling van het team in die zin veranderd, dat één functie zorgcoördinatie is komen te vervallen en dat hiervoor in de plaats een extra orthopedagoog is aangesteld. In 2019 is de nieuwe opzet geëvalueerd en zijn enkele aanpassingen gedaan in de begeleidingsstructuur en het begeleidingsplan.
3. Entreeopleiding:
Er is thans sprake van een duidelijke set van eisen om leerlingen toe te laten tot de entree opleiding. Wij zijn echter tot het besef gekomen dat wij, net als in het MBO, dienen te handelen conform de wetgeving vwb drempelloze toegang.
Dit kan leiden tot een leegloop van onze vakopleidingen die opleiden tot branchecertificaten. Dit omdat de entree opleiding door een aantal leerlingen (en ouders) wordt gezien als 'een heilige graal'. Het is aan de advisors van de onderbouw om hier het goede gesprek over te voeren met leerlingen en hun ouders. Met het goede gesprek bedoelen wij om de waarde van een branchecertificaat toe te lichten in relatie tot een entree diploma.
De insteek is dat wij niet graag zien dat opleidingsmogelijkheden voor onze leerlingen worden beperkt; hiervan kan immers sprake zijn als in de toekomst te weinig leerlingen kiezen voor een bepaalde vakopleiding waardoor die om financiële redenen gesloten zou moeten worden. In 2020 zullen wij ervaren wat een en ander tot gevolg heeft voor de school.⁵
4. Opleiding bouw breed.
De opleiding hout is in 2019 verbreed tot "bouwbreed".
Hiertoe werken wij nauw samen met de SPB Gouwe en Rijnstreek B.V. in Waddinxveen. Hier volgen onze leerlingen cursussen in bijvoorbeeld stucadoren, ruwbouw timmerwerk en dergelijke. Wij doen dit omdat wij geloven dat de bouw een goed toekomstperspectief biedt aan onze leerlingen. Ook wordt lokaal 3 verbouwd zodat hier meer technische technieken kunnen worden aangeleerd. Deze verbouwing wordt overigens mede gesubsidieerd door de Stichting Bijzondere Doeleinden.
5. Aansluiting 'Sterk techniekonderwijs Regio 18036'.
Sinds 2018 zijn wij aangehaakt bij de "Regeling van de Minister voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media Onderwijs, houdende de verstrekking van subsidie voor de versterking van techniekonderwijs in het vmbo en mbo

⁴ Begeleidingsplan is te downloaden van de website van de school

⁵ STO=sterk techniek onderwijs

(Subsidieregeling sterk techniekonderwijs 2020–2023)“.

Wij werken hierbij samen met onderwijs- en bedrijfspartners uit de regio Woerden/IJsselstein.

In 2019 zijn de plannen nader uitgewerkt en is de subsidieaanvraag gedaan en gehonoreerd. Het Cals College is hierbij de penvoerder. Vanaf 2020 participeert het Futura College dus formeel in dit STO.

6. Aansluiting RAL.⁶

In 2019 hebben wij besloten om aan te haken bij het initiatief van twee schoolbesturen uit Voorburg en Zoetermeer om een aanvraag te doen van een regionale subsidie RAL. Dit om gezamenlijk op te trekken in de activiteiten op HR gebied. De aanvraag is gehonoreerd door OCW met een bedrag van €90.000. Eén van de andere besturen treedt hierbij op als penvoerder.

Alhoewel het lerarentekort voornamelijk speelt binnen vmbo, havo en vwo nemen wij hierin toch onze gezamenlijke verantwoordelijkheid.

De activiteiten zijn als volgt:

1. Loopbaanpaden (binnen en buiten het onderwijs, tussen sectoren)
2. Innovatie (kennisdeling, denktank, onboarding/binnenboord houden van personeel, aantrekkelijke werkgever)
3. Oprichten van een netwerk van HR professionals in het VO en MBO die met elkaar op strategisch en tactisch niveau best practices delen op basis van een open uitwisseling gericht op een organische wijze van samenwerking.
4. Behoud van docenten via een gezamenlijke aanpak van scholen. Focus o.a. op zij-instroom via (UWV, bedrijven met overcapaciteit, ministeries, hybride docent)Op de lange(re) termijn ⇒ imago, positie op de arbeidsmarkt
5. Leerlingen bovenbouw interesseren voor het vak van docent

7. Gebouw

Het ruimtegebrek in ons gebouw heeft ertoe geleid dat wij in 2018 een bouwteam hebben opgestart om de mogelijkheden te onderzoeken om extern, op het schoolplein, twee extra lokalen bij te bouwen.

Het bouwplan is klaar. De kosten zijn fors; €750.000.

In 2019 hebben wij besloten om te wachten met het realiseren van dit bouwplan omdat het aantal leerlingen met maar liefst 25 is gedaald. Dit zonder een duidelijke verklaring.

Wij bezien eerst de aanmeldingen van 2020 om te zien of de daling eenmalig was, of dat er sprake was van een trend.

8. Duurzaamheid.

Wij hebben besloten om een fors aantal zonnepanelen te laten plaatsen en hebben hier ook subsidie voor ontvangen.

Daarnaast hebben wij besloten om de meeste TL- en spaar- verlichting te laten vervangen door LED verlichting.

Dit project liep vertraging op vanwege de bijzonder dakconstructie van ons gebouw en vanwege daklekkages. Uitvoering in voorjaar 2020 voorzien.

9. Het aantal Chromebooks is uitgebreid.

Op dit moment is er 0,99 Chromebook per leerling beschikbaar.

⁶ RAL=regionale aanpak lerarentekort

10. Betaalde stages:

Gebleken is dat zorginstellingen als Abrona en Reinaerde overwegen om een stagevergoeding te vragen aan leerlingen die bij hen stage lopen. Het gaat dan om leerlingen met uitstroomprofiel "dagbesteding". Wij zijn vanaf 2018 in gesprek met de gemeente en ons samenwerkingsverband om de mogelijkheden te onderzoeken voor cofinanciering. Dit heeft ertoe geleid dat het samenwerkingsverband heeft besloten om m.i.v. 2020 dergelijke kosten voor 50% te cofinancieren. Voor alle duidelijkheid: de school betaalt de overige 50%.

11. Trinityproces:

De tijdens de teamstudiereis najaar 2018 opgedane nieuwe inzichten en energie hebben geleid tot teambijeenkomsten in het zogeheten Trinityproces waarbij wij als team nagaan hoe wij ons onderwijs verder kunnen verbeteren. Dit proces heeft geleid tot enkele fundamentele keuzes voor ons onderwijs:

- * Om de flexibiliteit van ons onderwijs voor onze leerlingen te maximaliseren streven wij naar een zogeheten blokkenrooster.
- * Om eenzelfde reden streven wij naar een indeling in fases in plaats van een leerjarenverdeling.
- * En, om als leerling tot een inhoudelijk verantwoorde keuze te komen voor een periode, is het noodzakelijk dat er hiervoor tijd en gelegenheid wordt gemaakt voor de leerlingen. Een zogenaamde keuzeweek.

Deze veranderingen worden als rode draad in de toekomst weggezet. Dit gaan wij niet een, twee drie invoeren.

In het verlengde van dit proces hebben wij ook de doelmatigheid van ons onderwijs onder de loep genomen. Als gevolg hiervan hebben wij het doelgroepenmodel van het SLO aangepast aan onze situatie. Hierdoor winnen de OPP⁷ gesprekken en IOP gesprekken aan inhoud. Daarnaast hebben wij het inzicht gekregen om de leerlijnen aan te passen/verder te ontwikkelen en in te passen in een samenvattend geheel. Opdat voor leerlingen, docenten en ouders inzichtelijk wordt aan welke doelen wordt gewerkt en hoe die passen in het geheel.

12. AVG

Het Futura College heeft de zaken inmiddels 'AVGproof' ingericht. Een externe AVG adviseur blijft aan de school verbonden als expert.

13. Methode BAAZ⁸

In de onderbouw is vorig jaar gestart met deze methode die de sociaal/emotionele ontwikkeling van onze leerlingen ondersteunt. In 2019 is een coördinator benoemd die de voortgang bewaakt en een uitrol naar de bovenbouw voorbereidt.

14. Kwaliteitszorg

Ons systeem van kwaliteitszorg is in 2019 onder de loep genomen. Besloten is om de PDCA⁹ cyclus scherper neer te zetten en tegelijkertijd de betrokkenheid

⁷OPP= Ontwikkelingsperspectief

⁸ BAAZ = lesmethode ontwikkelen van sociale vaardigheden

⁹ PDCA = Plan Do Check Act

van het team te versterken. Een externe adviseur begeleidt de SL om een nieuw strategisch schoolplan te ontwikkelen en een nieuw format voor schooljaarplan te hanteren. Dit proces wordt medio 2020 afgerond.

15. Buurtrestaurant

In het kader van levensecht leren is in het najaar het maandelijks buurtrestaurant van start gegaan. Leerlingen koken hiervoor en bedienen in het restaurant.

16. Professionalisering

Twee zaken dienaangaande wil ik op deze plaats toelichten:
We hebben EDI¹⁰training gehad voor het team en een trainingsdag 'omgaan met agressie'.

3.2.4 Zaken met een politieke of maatschappelijke impact

Curriculum.nu:

Vanuit OC&W is in 2018 een groot project gestart en in oktober 2019 opgeleverd waarbij door veel partijen is gewerkt aan een modernisering van het curriculum voor het primair onderwijs en de onderbouw van het voortgezet onderwijs. Een docent van het Futura College participeerde in de werkgroep Nederlands en de directeur bestuurder nam hieraan deel namens de sectorraad praktijkonderwijs. In 2020 volgt hierover de politieke besluitvorming.

Financiëring pro:

In de politiek is men het erover eens dat de huidige financieringssysteem die, voor wat betreft het ondersteuningsbudget, afhankelijk is van het aantal pro – en lwoo leerlingen in 2012 per samenwerkingsverband, niet meer past in deze tijd. Helaas heeft de minister op het laatste moment besloten om zijn wetsvoorstel in te trekken en eerst nader onderzoek naar de (her)verdeeffecten te laten uitvoeren. Andere wetgeving op dit punt wordt nu niet eerder dan in 2021 voorzien.

Het diploma pro:

De minister stuurt op invoering van het schooldiploma pro in 2021. Dit moet nog nader uitgewerkt worden, maar het Futura College reikte in ieder geval in 2019 voor het eerst schooldiploma's uit aan haar schoolverlaters.

Hoogconjunctuur:

Door het maatschappelijke gebrek aan werknemers lukt het voor onze schoolverlaters steeds beter om met een arbeidsovereenkomst de school te verlaten.

Entree opleiding:

Is zowel een kans als bedreiging voor onze leerlingen.
Een kans, omdat het voor een aantal van onze leerlingen een opstap vormt naar een niveau 2 opleiding. (en in enkel geval nog meer)
Een bedreiging, omdat de toegang drempelloos is. Hierdoor kiest een toenemend aantal leerlingen voor de entree opleiding; ook zij die hier eigenlijk niets te zoeken

¹⁰ EDI = Expliciete Directe Instructie

hebben. Zolang zij de keuze maken voor de entree opleiding die de school intern vormgeeft in samenwerking met het MBO Rijnland fungeert de school als vangnet, mocht de entree opleiding mislukken. Kiest een leerling echter voor een extern traject, dan is dit niet mogelijk.

Bijkomend nadeel is de 'diskwalificatie' van onze branche opleidingen die wij heel waardevol achten voor onze leerlingen. Maar zij dus niet; de entree opleiding wordt gezien als de 'heilige graal'.

Zonnepanelen:

In 2019 is een subsidieaanvraag gedaan en gehonoreerd om een groot aantal zonnepanelen te laten plaatsen en bijna alle TL- en spaarlampverlichting te vervangen voor LED panelen.(duurzaamheid)

3.2.5 Informatie over de maatschappelijke aspecten van het 'ondernemen'

- De een-op-een gesprekken¹¹ voorzien in een duidelijke behoefte. Zij kosten veel tijd, maar onze collega's voelen zich echt gehoord.
- De studiereis van 2018 met bijna alle teamleden heeft veel inhoudelijks gebracht, maar het was ook heel waardevol op het vlak van teambuilding. Deze reis heeft geleid tot een verbetertraject, het Trinity proces geheten, waarin wij veel gesprekken hebben gevoerd over hoe ons onderwijs verbeterd kan worden.
- Wij stellen ons gebouw regelmatig gratis open ter beschikking van maatschappelijke doeleinden zoals voorleeswedstrijden, buurtbijeenkomsten, EHBOcursussen en dergelijke.

3.2.6 Vermelding van de samenwerkingsverbanden waarbij de rechtspersoon of de daaronder resorterende instellingen zijn aangesloten en van de verbonden partijen

Het Futura College is aangesloten bij het Samenwerkingsverband Regio Utrecht West. (www.swvoRUW.nl)

De directeur/bestuurder is toezichthouder en tevens voorzitter van dit samenwerkingsverband.

De leerlingen worden geplaatst bij verkrijgen van een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) PRO. Deze TLV wordt afgegeven door SWVO RUW. Onze leerlingen volgen een grotendeels eigen leerprogramma, opgesteld nav mogelijkheden en interesses. (leerroute beschut werk – arbeid – vervolgonderwijs)

De school investeert veel in het begeleiden van de leerlingen. Soms moeten wij een leerling doorplaatsen naar ander onderwijs. Meestal betreft het dan plaatsing in een cluster 4 setting op basis van gedrag.

Met enige regelmaat plaatsen wij zij-instromers vanuit andere scholen (veelal vmbo) en soms ook vanuit de bovenschoolse opvang van het

¹¹ Een-op-een gesprekken: frequente gesprekken van personeelsleden met hun leidinggevende

samenwerkingsverband.

3.2.7 Ontwikkelingen bij of in relatie tot verbonden partijen, inclusief samenwerkingsverbanden

SWV RUW is een compact samenwerkingsverband met 5 aangesloten schoolbesturen. Sinds 2018 is de directeur/bestuurder voorzitter. Binnen het bestuur wacht men de ontwikkelingen af voor wat betreft mogelijke wetgeving omtrent het aantrekken van een onafhankelijk voorzitter.

Verder hebben wij steeds duidelijker zicht op netwerken die zijn ontstaan na de decentralisatie van jeugdzorg en arbeidstoeleiding¹². 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.

Stichting MEE is een belangrijke partner via welke wij schoolmaatschappelijk werk inhuren.

Stichting Reinaerde is ook een belangrijke partner omdat wij via deze stichting een door de gemeente bekostigde jeugdhulpwerker op school voor 0,4 FTE aan onze school verbonden weten.

3.2.8 Namen van bestuurders, directieleden en toezichthouders en hun betaalde en onbetaalde (neven)functies

Bestuur	Naam	Jaar van aantreden:	(Neven)functies, betaald en onbetaald
Toezichthoudend:			
Voorzitter	Dick v d Snoek	2009	Directeur Masama B.V. Bestuurslid St. Welzijn en zorg Midden Holland Bestuurslid aanvullende gezondheidszorg Woerden Voorzitter St. vrienden scouting Woerden Voorzitter St. Monument Bonaventura
Secretaris	Jacomijn Schulpen	2016	Financieel directeur Apotheek Woerden. Lid v d technische commissie van MHV Woerden
Bestuurslid	Nely Sieffers	2017	Zelfstandig adviseur Regio-ambassadeur cliëntperspectief bij de VNG Lid kernteam regionale

¹² Arbeidstoeleiding: het toeleiden van onze schoolverlaters naar arbeid.

			kenniswerkplaats kind en gezin centraal Voorzitter stichting UW Ouderplatform Lid Raad van Advies Stichting kwaliteitsregister jeugd
Bestuurslid	Aschwin Stalvord	2019	Audit Partner Deloitte Directeur Janimi B.V. Directeur Barasta Holding B.V.
Uitvoerend:			
Directeur/bestuurder	André Dokman	2011	Penningmeester sectorraad Praktijkonderwijs Penningmeester coöperatie VO Voorzitter samenwerkingsverband Regio Utrecht West Secretaris Imkervereniging Groene Hart

3.3 Naleving branchecode

Het bestuur van een instelling draagt zorg voor een goed functionerend intern beheersings- en controlesysteem. Dit geschiedt als volgt:

Het bestuur bestaat uit 5 personen waarvan vier leden een toezichhoudende 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 soms wel, soms 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.

3.3.1 Ontwikkelingen op het gebied van governance

In 2019 heeft een toezichhoudend bestuurder afscheid genomen; zijn zittingstermijn zat erop. In zijn plaats is Aschwin Stalvord aangetreden.

Naar aanleiding van professionaliseringsactiviteiten van twee toezichhoudende bestuurders en de bovengenoemde komst van een nieuwe toezichhoudend bestuurder is het plan opgevat om in 2020 de governance nader onder de loep te nemen en, indien gewenst, aanpassingen te doen.

3.3.2 Vermelding code goed bestuur die gehanteerd wordt

Wij hanteren de code goed onderwijsbestuur van de VO-raad.

3.3.3 Vermelding van de afwijkingen van deze code en toelichting

Dhr v d Snoek is in 2009 aangetreden en heeft, statutair gezien, nog een jaar te gaan als toezichthoudend bestuurder. Wij realiseren ons dat deze zittingstermijn niet strookt met de maximale zittingsduur¹³ van de huidige code goed onderwijsbestuur. Wij hebben hier toch gekozen in verband met een gedegen overdracht van kennis en ervaring.

Bij het in 2020 te doorlopen traject zal tevens een schema van aftreden worden uitgewerkt wat overeenkomt met de richtlijnen vanuit de code goed onderwijsbestuur.

3.3.4 Wijze waarop horizontale verantwoording wordt ingevuld

Tweejaarlijks maken wij een risico analyse.¹⁴ 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. Admin. Kantoor Groenendijk is ISAE gecertificeerd.

Het overleg met de Medezeggenschapsraad vindt zeswekelijks plaats. Indien van toepassing, zijn er nog extra besprekingen met de PMR.¹⁵

De uitkomsten van de tweejaarlijkse kwaliteitsenquetes worden gedeeld met de verschillende doelgroepen. (ouders-personeel-leerlingenraad-stagebedrijven)

Daarnaast verantwoorden wij ons ook naar het samenwerkingsverband waarvan wij additionele middelen ontvangen. (SWV RUW)

3.4 Verslag toezichthoudend orgaan

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. (one tiermodel) 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

¹³ = acht jaar

¹⁴ I.v.m. de corona crisis op moment van schrijven is de risicoanalyse ditmaal in kleine kring gemaakt en beschreven

¹⁵ Medezeggenschapsraad; de personeelsgeleding

bestuurder/directeur en de toezichhoudende taak ligt bij de overige, onbezoldigde bestuursleden. Het bestuur werkt volgens de Code Goed Bestuur van de VO Raad.

Samenstelling

Functionele scheiding

Voorzitter	Dhr. D v d Snoek	Toezichhoudend
Secretaris	Mw. J Schulpen	Toezichhoudend
Bestuurslid	Mw. N. Sieffers	Toezichhoudend
Bestuurslid	Dhr. A. Stalvord	Toezichhoudend
Directielid	Dhr. A. Dokman	Uitvoerend bestuurder

Betaalde en onbetaalde nevenfuncties toezichhouders

Zie 3.2.8.

De uitvoerend bestuurder is naast zijn rol als directeur/bestuurder van de school tevens bestuurslid van de Coöperatie voor VO en de Sectorraad voor Praktijkonderwijs én voorzitter van het samenwerkingsverband RUW. De toezichhouder heeft met de uitvoerend bestuurder afspraken gemaakt hoe deze aanvullende, voor ons bestuur belangrijke, functies gecombineerd kunnen worden met de dagelijkse taken.

Potentieel tegenstrijdig belang

Er zijn geen situaties bekend van potentieel tegenstrijdig belang en daarop is dus geen verdere actie nodig geweest.

Evaluatie eigen functioneren

De evaluatie van het eigen functioneren onder leiding van een externe voorzitter is gepland voor 2020.

Werkwijze bij samenstelling

Het toezichhoudend orgaan publiceert op de website van het Futura Collega permanent de openstaande posities (indien van toepassing) voorzien van een profielbeschrijving. Verder is de bestuursamenstelling een onderwerp van gesprek met de MR. De MR heeft niet alleen het recht om personen voor te dragen, maar is bij het Futura College ook actief betrokken bij het 'scouten' van potentiële kandidaten met een meerwaarde voor de school.

Zodra een kandidaat zich meldt worden meerdere gesprekken gevoerd en wordt, voor zover mogelijk, een kort achtergrond onderzoek gedaan inclusief het opvragen van een VOG.

Na een positief besluit met elkaar verder te gaan loopt de kandidaat toezichhouder nog enkele vergaderingen mee zodat over en weer kan worden vastgesteld of er een juiste match tot stand is gekomen waarna de kandidaat bij de KvK wordt ingeschreven en wordt voorgesteld aan de MR.

De directie wordt in dit proces geraadpleegd, maar heeft geen beslissende stem.

Risicobeheersing

Het bestuur laat zich extern ondersteunen om inzicht te krijgen in de potentiële risico's die het Futura College kunnen treffen. Door workshops te organiseren waarin op gestructureerde wijze de risico's op allerlei terreinen in kaart worden gebracht, worden de risico's en hun mogelijke impact duidelijk. Die gebieden worden gespiegeld met de programma's die de schoolleiding heeft lopen om vast te stellen of er inderdaad sprake is van een risico en zo ja, wat daar nog aan dient te gebeuren. Door deze werkwijze blijft het bestuur concreet en pragmatisch geïnformeerd over zowel mogelijk risico's maar ook over maatregelen en de status daarvan.

Vergoedingsregeling

De toezichthouders bij het Futura College hebben in 2018 uitgesproken een eventuele bezoldiging van de toezichthouders niet in te voeren. Dit is in het verleden ook nooit toegepast en het zittende bestuur hecht er waarde aan om dit zo te laten. Deze bepaling wordt ook direct duidelijk gemaakt aan kandidaat-bestuursleden zodat deze hiervan op de hoogte zijn voordat ze zich aanmelden.

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.
- optreden als werkgever van het uitvoerend (deel van het) bestuur waaronder het evalueren van/met het uitvoerend bestuur;

Beknopt verslag over het afgelopen jaar

Het jaar 2019 was een normaal jaar zonder bijzondere hoogte- of dieptepunten. En zoals uit eerdere jaarverslagen is gebleken, een normaal jaar op het Futura College is een goed jaar. Geen bijzondere incidenten, een financieel gezonde operatie en een goed gemotiveerd team. Een specifiek te vermelden hoogtepunt was het jubileum van de directeur/bestuurder en ons mede-bestuurslid Dhr. A. Dokman. Op 10 mei 2019 was hij veertig jaar actief in het onderwijs. Een mijlpaal waar we dus ook op gepaste wijze aandacht aan hebben geschonken.

Vergaderingen

In het jaar 2019 is het bestuur zevenmaal bijeengekomen en wel op de volgende data:

Vergadering 229: 26 maart 2019
Vergadering 230: 14 mei 2019 (bespreking jaarverslag 2018)
Vergadering 231: 17 juni 2019
Vergadering 232: 9 juli 2019
Vergadering 233: 9 september 2019
Vergadering 234: 30 september 2019
Vergadering 235: 5 november 2019

Contact met de MR

Conform de richtlijnen "Goed bestuur" heeft de toezichthouder afspraken gemaakt met de MR om tweemaal 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 2019 zijn deze bijeenkomsten geweest op 15 april en op 28 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 2019 is Dhr R. Stolwijk afgetreden als toezichthouder na ruim 13 jaren deel uit te hebben gemaakt van het bestuur. Op deze plek willen wij dhr Stolwijk hartelijk bedanken voor de vele jaren van enorme inzet voor de Stichting.

In 2019 is na een uitgebreide kennismaking Dhr. A. Stalvord toegetreden. Dhr Stalvord past uitstekend binnen de eerder gemaakte profielbeschrijving en zal naar ons oordeel prima passen binnen ons compacte bestuur.

Onderwerpen

Onderwijs:

De toezichthouder is adequaat geïnformeerd over zaken aangaande het onderwijs. We noemen hier expliciet, maar niet uitputtend:

De pilot Pro/VMBO is in 2019 toegekend én verlengd en wordt in goede harmonie opgepakt en uitgewerkt.

Binnen de context van de werkgroep 'Trinity' (een concreet resultaat van de BPL studiereis in 2018) is een aantal aanpassingen in de werkwijze besproken en doorgevoerd. Hieronder bijvoorbeeld de lesrooster aanpassing van 45 naar 50 minuten, een fase indeling i.p.v. leerjaren en de indeling van het schooljaar in drie gelijke perioden met opening en afsluiting.

In 2019 is de diploma-uitreiking met gala-avond voor het eerst ingevoerd op het Futura College.

Algemeen:

Het rapport van de arbeidsinspectie is uitvoerig besproken. De toezichthoudende geleding van het bestuur zal zich buigen over de naleving van de aanbevelingen.

De aanpassing van de Code Goed Bestuur is uitvoerig besproken. Met name het verkleinen van het aantal vierjaarstermijnen voor toezichthouders van drie naar twee en het gevolg

daarvan op onze toezichthouders.

Het bestuur van de éénpitter Futura College is een compact bestuur bestaande uit de directeur/bestuurder van de school en een aantal vrijwillige toezichthoudende bestuurders die belangeloos maar zeer betrokken nauw samenwerken. Kennis en ervaring zit in een kleine groep mensen die, bij het plotseling verkorten van de maximale zittingstermijn, voor de uitdaging zijn gesteld dat het vinden van nieuwe bestuursleden en het overdragen van portefeuilles sterk versneld moet plaatsvinden. Binnen het bestuur is dit proces in werking gesteld, maar tegelijk is vastgelegd dat er concreet gewerkt wordt aan het vervangingsschema en dat dit direct in werking wordt gezet.

In 2019 is het leerlingenaantal enigszins teruggelopen. Dit is geen verrassing, het loopt in lijn met de prognoses. Er is dan ook goed op geanticipeerd.

De Prozo enquête (m.u.v. Sociale Veiligheid) gaat van eenmaal per jaar eenmaal per twee jaar. Er is door de toezichthouders gekeken naar de uitslag, maar nadrukkelijk gevraagd naar de opvolging op verbeterpunten.

Helaas hebben de toezichthouders een klacht van een ouder ontvangen over de wijze waarop de communicatie verloopt tussen team en ouders en de wijze waarop ingezet zou zijn op de begeleiding van de betreffende leerling. De klacht is opgepakt en besproken met de ouder en de directie. De toezichthouders zijn echter ook van mening dat ouders mogelijke klachten eerst bij de uitvoerend bestuurder neerleggen waardoor de toezichthoudende geleding van het bestuur kan blijven toezien op de naleving en opvolging.

Financieel:

Tijdens de bestuursvergaderingen heeft de directeur/bestuurder de financiële kwartaalrapportage 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. Naar aanleiding van de controle van het jaarverslag 2018 zal een nieuwe MJOP¹⁶ worden opgesteld. In het accountantsverslag over 2018 is een opmerking gemaakt over de naleving van de WNT. Dit zal in het kalenderjaar 2020 worden opgepakt onder toezicht van Dhr. Stalvord. De brief van de onderwijsinspectie ten aanzien van de doelmatige omvang van de reserves van de stichting is besproken. Er wordt gewerkt aan goed beschrijven van de bestaande onderbouwing zodat de onderbouwing voldoet aan de eisen die de inspectie daaraan stelt. Het bestuur is van mening dat de reserves doelmatig worden opgebouwd en aangewend, maar dat er aan de onderbouwing meer aandacht kan worden besteed.

Faciliteiten:

Zoals reeds gemeld in het verslag over 2018 is het bestuur voornemens om een kleine uitbreiding te realiseren. Ook al is het leerlingenaantal iets aan het teruglopen, het blijft nog jaren boven het niveau waarop de school was ontworpen en dat voor een doelgroep die juist ruimte nodig heeft om nog wat rust te kunnen ervaren. De nieuwbouw blijft dus nodig en gewenst. De kosten voor de geplande nieuwbouw blijven echter oplopen nog zonder dat deze feitelijk is gestart. Dit ligt onder andere aan de nog steeds veranderende marktomstandigheden bij aannemers waar onder druk van capaciteit en materiaalkosten de aanbiedingen maar één kant op lijken te gaan: omhoog. Het geheel blijft nog binnen het bereik maar het bestuur is van mening dat een dergelijke uitgave wel gedragen moet worden door zowel de gemeente als ook door de andere onderwijsbestuurders in Woerden. Het bestuur heeft het uiteindelijke besluit dan ook uitgesteld totdat duidelijk is dat de

¹⁶ MJOP = meerjaren onderhouds plan

gemeente en de onderwijsbestuurders niet alleen achter het voornemen staan, maar dat de gemeente dit, in overleg met het de onderwijsbestuurders, ook onderstreept met een eenmalig aanvullend budget wat onttrokken moet worden uit het recent vastgestelde meerjarig budget voor nieuwbouw en onderhoud van alle Woerdense scholen.

Het dak van de school blijft een punt van aandacht. De lekkageproblemen lijken onder controle te zijn.

Privacy en AVG:

Er is een externe functionaris AVG aangetrokken die de vereiste reglementen en protocollen heeft beoordeeld en waar nodig heeft aangepast of uitgebreid. Deze functionaris zal het beleid ook binnen de school verder actief uitleggen en ondersteunen. Verder zal deze functionaris met enige regelmaat door de school lopen om te beoordelen het met de AVG wordt omgegaan in fysieke zin.

Personeel:

Gedurende het verslagjaar is de toezichthouder steeds adequaat geïnformeerd over personele mutaties en ziekteverzuim.

Conclusie

De directie, schoolleiding én het team hebben een prima resultaat neergezet én zijn zich nog steeds bewust van de 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,
D.v.d. Snoek, voorzitter

3.5 Omgeving

3.5.1 Afhandeling van klachten

Er is een klacht ingediend bij de toezichthoudend bestuurders. Zij hebben de afhandeling van de klacht opgepakt en zich nadien gerealiseerd dat zij bij een evt volgende keer, eerst zullen doorverwijzen naar de uitvoerend bestuurder. Inhoudelijk betrof de klacht de, volgens klager, gebrekkige communicatie van school richting ouder. Door in gebruikname van Social Schools is van een gebrekkige communicatie geen sprake meer.

Er zijn geen andere klachten ingediend bij de directie.

3.5.2 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar m.b.t. internationalisering

Internationalisering draagt, vanuit het oogpunt van burgerschap, bij aan meer begrip voor mensen in andere landen, het belang van de Europese Unie en dergelijke. Daarnaast is het voor een aantal van onze leerlingen de eerste ervaring met een buitenlandreis.

Om deze redenen was 2019 het jaar waarin onze derdejaars leerlingen voor het eerst in de schoolhistorie op buitenlandreis zijn geweest en wel naar Parijs. Een onvergetelijke ervaring en zeker voor herhaling vatbaar.

3.5.3 Verwachte toekomstige ontwikkelingen op het gebied van internationalisering

Naast de reis naar Parijs afgelopen jaar, groeit het idee om te onderzoeken hoe een Europese subsidie onze leerlingen kan helpen om deel te nemen aan internationaliseringsprojecten, zoals b.v. uitwisseling. De bescheiden ervaringen die wij hebben opgedaan met 10 Italiaanse BPL leerlingen die in het najaar gedurende enkele dagen te gast waren bij enkele docenten doen ons beslist naar meer smaken. Door de coronacrisis van dit moment in de Parijsreis voor 2020 helaas afgelast en staan ook de andere internationaliseringsplannen op een laag pitje. Maar dat pakken we later zeker weer op!

4 Risicomanagement

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 2019 238 leerlingen en 34,7 fte personeel. De school biedt alleen Praktijkonderwijs, waarbij de toestroom van leerlingen afhankelijk is van vele factoren (aantal pro-adviezen, besluiten Samenwerkingsverband, uitstroom naar mbo). Risico's kunnen voor de (financiële) continuïteit van de organisatie verstrekende gevolgen hebben. Risico's zijn onzekere gebeurtenissen die het realiseren van de (strategische) doelstellingen van de organisatie bedreigen. Deze gebeurtenissen zijn voorstelbaar, maar niet voorspelbaar. Om te voorkomen dat deze risico's zich voordoen, of om de kans daarop of impact daarvan te mitigeren, besteedt het bestuur en toezicht nadrukkelijk aandacht aan risicomanagement: het managen van de risico's door middelen van beheersmaatregelen. 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 2018 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 bestuurerder 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 2017 is een financieel beleidsplan geschreven en vastgesteld, waarin de financiële koers is bepaald en streefwaarden zijn onderbouwd voor een degelijk financieel beleid. Deze wordt in 2021 geactualiseerd, na het nieuwe strategisch beleidsplan. 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 meer beleidsrijk 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 voordoen, 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 op 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 en/of andere gevolg te aanvaarden en af te dekken via de bufferreserve. Daarvoor streeft het bestuur van het Futura College naar een minimale bufferreserve van 25% van de baten.

Het Futura College voert sinds 2015 twee- of vierjaarlijks een uitgebreide 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 drieledig: (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. Bij de uitvoering van dit traject waren verschillende medewerkers uit de organisatie betrokken. Jaarlijks worden de uitkomsten van deze risicoanalyse tegen het licht gehouden. In het najaar van 2020, na het afronden van het nieuwe strategisch beleidsplan en voor het begrotingstraject, wordt de risicoanalyse grondig geactualiseerd.

4.1 Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Onderstaand geven we een beschrijving van de belangrijkste risico's die zich voordoen op het gebied van onderwijs, personeel, financiën, governance/sturing en huisvesting. Daarbij beschrijven de bijbehorende beheersmaatregelen kort.

Onderwijs

Uit de risicoanalyse van 2017 bleken drie risico's op het gebied van onderwijs, namelijk:

1. De school maakt naar zorgleerlingen de doelen uit het ondersteuningsplan niet waar.
2. De aandacht nodig voor multi problem leerlingen overstijgt de zorgcapaciteit van het team.
3. De benodigde differentiatie in de lessen is van onvoldoende kwaliteit.

De eerste twee risico's zijn inmiddels beheerst. Het begeleidingsteam is versterkt door het team uit te breiden en de samenstelling te veranderen (bijvoorbeeld een zorgcoördinator vervangen door een orthopedagoog). Het begeleidingsteam heeft er ook voor gezorgd dat het begeleidingsplan verbeterd is.

De differentiatie in de lessen is nog steeds een aandachtspunt en komt ook terug als ambitie in het nieuwe strategische beleidsplan. Docenten moeten hier beter in ondersteund worden, ofwel door een aan te trekken onderwijscoach, ofwel door een collega die dit als taak krijgt.

Daarnaast kiezen leerlingen in de bovenbouw in toenemende mate voor een entreeopleiding op het mbo. Futura biedt een entreeopleiding aan in samenwerking met het MBO Rijnland, maar in toenemende mate kiezen leerlingen ervoor de entreeopleiding elders te volgen. Ook leerlingen waarvoor de entreeopleiding minder geschikt is, kiezen hiervoor. Wanneer zij niet slagen voor de entreeopleiding, is toeleiding naar arbeid lastiger voor deze leerlingen. De uitstroom van leerlingen naar het mbo leidt ook tot een moeilijk te voorspellen daling van het aantal leerlingen (en daardoor batenverlies). Bovendien lopen de brancheopleidingen in de bovenbouw leeg, wat het instandhouden van een pluriform aanbod in de bovenbouw bemoeilijkt.

Recent doet zich een nieuw risico voor op het gebied van onderwijs. Ten tijde van het opstellen van dit bestuursverslag, verkeert Nederland in een bijzondere situatie door het virus Covid-19. De scholen zijn dicht en de docenten proberen zo goed en kwaad als het gaat het onderwijsproces doorgang te laten vinden op afstand. Het risico bestaat dat leerlingen een onderwijsachterstand oplopen. Zodra de scholen

weer gedeeltelijk open kunnen, gaat het Futura blended learning optimaal inzetten. Dat wil zeggen dat er gebruik gemaakt gaat worden van de kracht van beide vormen¹⁷ van onderwijs.

Tot slot ziet Futura het risico dat er niet het maximale uit een leerling gehaald wordt. De kwaliteit van het Individueel Ontwikkelplan (IOP) is veelal van onvoldoende kwaliteit. De advisor beschrijft samen met de leerling en zijn/haar ouder(s) de doelen voor de komende drie maanden. De kwaliteit van de beschrijving van die doelen laat te wensen over. Het Futura College gaat de doelmatigheid van de IOP's versterken door het meer aandacht te geven en de weekplanningen die nu gehanteerd worden in verband met afstandsonderwijs te borgen. Verbetering van de kwaliteit van de IOP's draagt ook bij aan de differentiatie van de lessen.

Personeel

In de huidige arbeidsmarkt is het voornaamste personele risico dat er zeer moeilijk vervulbare vacatures ontstaan. Hier zit een kwantitatief aspect aan (de mensen zijn er niet), maar ook een kwalitatief aspect (de mensen die er zijn, voldoen niet). Met name voor de praktijkvakken. Het Futura College probeert het huidige personeel te behouden en nieuwe collega's aan te trekken door goed werkgeverschap. Daarnaast biedt het Futura College omscholingsmogelijkheden voor goede technici die voor de klas zouden willen.

De ervaren werkdruk in het onderwijs is een belangrijk maatschappelijk thema in 2019. Het Futura College heeft in 2019 een onderzoek laten uitvoeren naar de psychosociale belasting van de medewerkers. Hieruit blijkt dat de medewerkers beperkt werkdruk ervaren. Het meest belastend voor zowel het OP¹⁸ als het OOP¹⁹ is het omgaan met de agressie en veeleisendheid van leerlingen en met name ouders. Futura gaat scholing inzetten om hier beter mee om te kunnen gaan.

Financiën

Op het gebied van financiën onderscheiden we drie risico's:

- Het grootste risico voor een kleine éénpitter is een onverwachte (grote) leerlingdaling. Temeer omdat één leerling minder betekent dat het Futura College ongeveer € 14.000 minder aan rijksbijdragen ontvangt. Vijf leerlingen minder betekent een formatieplaats minder. Het Futura College probeert daarom goed zicht te houden op de ontwikkeling van het aantal leerlingen. Zo is er regelmatig overleg met de 'hofleveranciers' over het te verwachten aantal pro-adviezen en bestaat er een nauwe relatie met het samenwerkingsverband. Desondanks is het aantal aanmeldingen van meerdere factoren afhankelijk (aantal pro-leerlingen, imago van de school onder de basisscholen in de regio, imago van praktijkonderwijs onder de ouders, vervroegde uitstroom richting mbo, etc.) en is het in het verleden moeilijk gebleken het leerlingaantal goed te voorspellen. In 2017 en 2018 is het werkelijk aantal leerlingen in positieve zin afgeweken van de prognose, maar in 2019 ontving het Futura College 5 leerlingen minder dan geprognosticeerd.
- Eerder in het bestuursverslag bleek dat de begrote investering van de bouw van twee lokalen mogelijk niet door gaat. Als het leerlingaantal harder daalt dan verwacht of structureel daalt, is er geen sprake meer van ruimtegebrek. Uitstel of afstel van deze investering brengt een positief risico met zich mee:

¹⁷ Blended learning: combinatie van fysiek en virtueel onderwijs

¹⁸ OP= onderwijzend personeel

¹⁹ OOP= onderwijsondersteunend personeel

het risico op een te hoge liquiditeit. Hierachter schuilt een ander risico, namelijk het risico op ondoelmatige bestedingen. De landelijke discussie over de hoge vermogens in het onderwijs maakt dat er druk ontstaat om overtollig vermogen af te bouwen. Het risico bestaat dat daardoor ondoelmatige bestedingen gedaan worden. Futura blijft hier scherp op.

- De huidige coronacrisis brengt naast een kwaliteitsrisico (zie onderwijs) ook een financieel risico met zich mee. Het is denkbaar dat de economische krimp indirect een behoorlijke impact heeft op de toekomstige geldstromen, zoals de prestatiebox en de werkdrukmiddelen.

Strategie en governance

In 2017 bleken op dit gebied twee risico's:

- De doelen van het jaarplan worden onvoldoende behaald.
- We beginnen aan veel, maar maken weinig af.

Met het nieuwe strategische beleidsplan werkt Futura aan het versterken van de PDCA-cyclus. Futura gaat werken met jaarplannen die de rode draad van het strategische beleidsplan volgen. Per jaar worden er een aantal ontwikkelingen gekozen, uitgewerkt en geëvalueerd met de betrokkenen. Door deze manier van werken worden de bovenstaande risico's beheerst.

Op het gebied van strategie en governance signaleert het Futura twee nieuwe risico's. Allereerst het risico dat toezichthoudend bestuurders niet op hun taak berekend blijken. Twee toezichthoudende bestuursleden hebben recent een cursus gevolgd en zijn tot de ontdekking gekomen dat een aantal zaken op het gebied van governance nog niet op orde zijn bij Futura. Daarnaast is de bestuurscode voor het voortgezet onderwijs in 2019 gewijzigd, waardoor de zittingstermijn van toezichthoudende bestuurders is ingekort. Dit is aanleiding geweest om met behulp van externe adviseurs te onderzoeken of een one-tier bestuursmodel nog wel het meest passende bestuursmodel is voor het Futura College, of dat een two-tier model misschien meer duurzaam is. Ook is de vraag of de expertise van de leden van het toezichthoudend bestuur divers genoeg is. Op deze manier wordt er ook op een andere manier tegenspraak georganiseerd.

Ten tweede bereikt de directeur-bestuurder binnen nu en vijf jaar de pensioengerechtigde leeftijd, waardoor er een nieuwe bestuurder aangetrokken moet worden. Het risico is dat er een mogelijke mismatch bestaat tussen de toekomstige directeur-bestuurder en de organisatie. Om dit te voorkomen, besteedt het bestuur al vroegtijdig aandacht aan het ontwikkelen van een zorgvuldige werving- en selectieprocedure. Daarnaast wordt er tegen die tijd een overgangperiode ingesteld voor een geleidelijke overgang.

Huisvesting

Uit de risicoanalyse van 2017 bleek ruimtegebrek als één van de risico's voor het Futura College. In datzelfde jaar zijn twee lokalen bijgebouwd. Inmiddels liggen er plannen voor het bijbouwen van nog extra twee lokalen in 2020. In kalenderjaar 2020 wordt besloten over de bouw van deze lokalen. De verwachting is dat het leerlingaantal de komende jaren gaat dalen, waardoor er geen sprake meer zou zijn van ruimtegebrek. In de loop van 2020 is er beter zicht op deze ontwikkelingen.

Financiële verslaggeving

De financiële planning en control-cyclus heeft sinds 2015 meer aandacht gekregen, mede door inschakeling van extern adviseurs met een blik 'van buiten'. De financiële cijfers die Groenendijk Onderwijsadministratie aanlevert, worden door hen van een

toelichting voorzien die voor alle lezers begrijpelijk is. Op dit punt signaleert het Futura College geen risico's.

Wet- en regelgeving

Het Futura College ziet geen risico's in de huidige wet- en regelgeving. Wel ziet Futura een risico in mogelijke nieuwe regelgeving rondom de Coronacrisis. Het is voorstelbaar dat als de scholen weer opengaan, er allerlei hygiënemaatregelen genomen moeten worden, evenals maatregelen voor het kunnen bewaren van 1,5 meter afstand. Naleving hiervan en toezicht hierop brengt mogelijk extra personele kosten met zich mee.

4.2 Risicoprofiel

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting wordt rekening gehouden met de kosten van de beheersmaatregelen. Bijna alle maatregelen kunnen uitgevoerd worden binnen de aanstellingen van de personen die voor deze maatregelen verantwoordelijk zijn. 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.

Mochten zich toch 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 25%²⁰ aangehouden.

Er is sprake van een zeker hoog risico met grote impact, namelijk een onvoorziene forse daling van het leerlingenaantal. Dat is de reden om een bufferreserve van 25 % aan te houden.

5 Bedrijfsvoering

1.1 Bedrijfsvoering

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 éénpitter 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.

²⁰ De 15% extra is gebaseerd op het financiële effect van 15 leerlingen minder.

De stichting heeft de afgelopen jaren een uitstekende vermogenspositie opgebouwd. De groei van het aantal leerlingen sinds 2017 en een beperkte stijging van de lasten heeft daar de laatste jaren aan bijgedragen. Ook dit jaar sluit het Futura het jaar af met een flink positief resultaat. Het Futura College is zich bewust van de goede vermogenspositie en zoekt naar mogelijkheden om het vermogen doelmatig te investeren. Zo heeft het Futura College de bouw van twee extra lokalen gepland in 2020. e bouw is uitgesteld en nog steeds onzeker, omdat de verwachting is dat er na een aantal 'vette' jaren wel eens een aantal 'magere' jaren kunnen volgen. Het leerlingaantal zal naar verwachting de komende jaren dalen, waardoor er mogelijk geen sprake meer is van ruimtegebrek. Bovendien leidt de daling van het aantal leerlingen tot een daling van de baten en negatief begrote exploitatieresultaten. Gezien de goede vermogenspositie heeft de bestuurder de tijd om op grond van meer informatie zonodig doelgericht bij te gaan sturen.

5.1.1 Zaken in het afgelopen jaar met behoorlijke personele betekenis

Scholing;

Naar aanleiding van de roosterwensen van het team hebben wij de volgende scholingsonderwerpen aangeboden in teamverband:

EDI (expliciete directe instructie)

Kunst en Cultuur

Big Picture Learning

Daarnaast is er nog veel individueel gedaan.

Een greep uit de individuele scholingsonderwerpen;

Geweld in gezinnen,

Werken met de onderstroom,

Presentis,

HR beleid,

Persbericht schrijven,

Transactionele analyse,

BHV

Ziekteverzuim:

We hebben dit jaar zeer gunstige ziekteverzuimcijfers, een ziekteverzuimpercentage van slechts 3,03%. Dat is ruim onder het landelijk gemiddelde.

De gemiddelde verzuimduur is drie dagen.

Vrouwen waren wat vaker ziek dan mannen en er was slechts één langdurig zieke, niet arbeid gerelateerd. Ondertstaand overzicht betreft jaar 2019.

Geslacht	Aantal	FTE's	Melding en in periode	Lopende melding en	ZMF	GZVD	ZVP
Man	21	14,96	22	22	1,05	2,59	0,95%
Vrouw	29	19,00	39	40	1,34	3,28	4,69%
Totaal	50	33,96	61	62	1,22	3,03	3,03%

Meldingen in periode: verzuimmeldingen waarvan de 1^e dag in de verslagperiode ligt

Lopende meldingen: aantal verzuimmeldingen waarvan minimaal één ziektedag

binnen de verslagperiode valt.
ZMF: Ziekmeldfrequentie; gemiddeld aantal ziektemeldingen per werknemer omgerekend naar jaarbasis.
GZVD: Gemiddelde ziekteverzuimduur.
ZVP: ziekteverzuimpercentage = percentage die ziekteverzuim aangeeft ten opzichte van beschikbaarheid van werknemers.

Het gezond, vitaal en gemotiveerd houden van medewerkers is van belang voor duurzame inzetbaarheid voor zowel het voorkomen als het beperken van werk gerelateerde gezondheidsrisico's. In dit kader heeft het Futura College besloten om een Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA) uit te laten voeren en daarnaast aan alle 41 medewerkers een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) aan te bieden.

Een beknopte conclusie;

PMO: Op basis van het totale profiel hebben bijna alle deelnemers het vooruitzicht duurzaam inzetbaar te blijven, heel positief!

Een aandachtspunt is dat er een aantal medewerkers klachten heeft aan het bewegingsapparaat. Er is de mogelijkheid om een ergotherapeut te raadplegen om advies te geven over de houding van werken met beeldscherm of anderszins.

PSA: een belangrijke conclusie van dit onderzoek is dat bijna niemand problemen heeft met de werkdruk. Er wordt ruim boven de benchmark gescoord. Wat ook blijkt is dat bijna niemand problemen heeft met het combineren van werk en privé.

Onderlinge steun, waardering en een prettige sfeer wordt door bijna alle deelnemers aan het onderzoek genoemd.

Het onderwerp agressie tijdens werk verdient aandacht. Het voorkomen van agressie en scholing hieromtrent is nog onvoldoende geborgd zo blijkt uit het PSA.

Dit thema zal volgend jaar op de scholingskalender komen te staan.

5.1.2 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen m.b.t. personeel in het afgelopen jaar

Met instemming van de MR zijn we dit jaar naar een lesopslag voor de taken die voortvloeien uit de lesgevende taak van 40% ipv 50% gegaan.

Er was dit jaar weinig verloop in personeel, twee docenten kozen ervoor op een andere school te gaan werken, één docent is naar een andere beroepstak overgestapt.

Van één conciërge en een onderwijsassistent hebben we de tijdelijke aanstelling niet verlengd en één onderwijsassistent heeft een fulltime baan geaccepteerd op een ander college.

We hebben drie nieuwe docenten aangesteld, één conciërge, één docent in opleiding en één onderwijsassistent.

Strategisch personeelsbeleid.

De ingeslagen weg van persoonlijke ontwikkeling en een open aanspreekcultuur volgen we nog steeds en werpt zijn vruchten af. Alle personeelsleden hebben een

"principal" , één van de leden van de schoolleiding, waarmee één keer in de drie weken een 1 op 1 gesprek gehouden wordt. Door middel van deze gesprekken blijven we op de hoogte van wat er bij de medewerkers speelt in hun dagelijks werk, worden er ontwikkelpunten besproken en checken we of de gemaakte afspraken nagekomen worden. Mensen lopen gemakkelijk bij elkaar de les binnen en zijn erg behulpzaam naar elkaar. Het feedback geven blijft soms lastig maar er zijn meer en meer voorbeelden van collega's die elkaar aanspreken. Verder vragen wij ieder jaar de roosterwensen van de teamleden op. Hiermee houden wij zoveel als mogelijk rekening met het toedelen van de lessen.

5.1.3 Gevoerde beleid inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag

Verschillende vertrokken personeelsleden hadden bij vertrek al een andere baan. Verder voldeden de ontslagmaatregelen aan de voorwaarden van het Participatiefonds.

5.1.4 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen m.b.t. de huisvesting in het afgelopen jaar

In 2019 is met een bouwteam een bouwplan tot stand gekomen om twee lokalen bij te bouwen op het schoolplein. Aangezien het leerlingenaantal onverwacht met 25 daalde, is medio 2019 besloten om dit bouwplan nog even in de spreekwoordelijke la te houden. In kalenderjaar 2020 zal realisatie van dit bouwplan worden heroverwogen. Het leerlingenaantal daalt wederom fors en de extra ruimte is, hoewel altijd welkom, niet noodzakelijk.

5.1.5 Financiële positie op balansdatum incl. toelichting

Het kalenderjaar 2019 is afgesloten met een positief resultaat van € 287.649. De toename van het aantal leerlingen met 19 tussen 1 oktober 2017 en 2018 heeft geleid tot een flinke stijging van de baten in 2019. De lasten zijn niet evenredig meegestegen, waardoor er een positief resultaat gerealiseerd kon worden.

5.1.6 Toelichting op de ontwikkeling van de balansposten (vergelijking met vorig jaar)

In de onderstaande tabellen vergelijken we het resultaat van de exploitatie 2019 met de begroting 2019 en de realisatie 2018 (respectievelijk tabel 1 en 2). Allereerst analyseren we het verschil tussen de begroting 2019 en de realisatie 2019. Het kalenderjaar 2019 is afgesloten met een positief resultaat van € 287.649. Dit is ongeveer € 170.000 beter dan begroot was voor 2019. Dit verschil wordt met name verklaard door baten, die € 157.000 hoger uitvallen dan was begroot. De som van de lasten is € 11.682 lager uitgevallen dan begroot.

Tabel 1: verschil realisatie en begroting 2019

	<u>Realisatie</u> <u>2019</u>	<u>Begroting</u> <u>2019</u>	<u>Vershil</u>
Baten			

Rijksbijdragen OCW	3.759.321	3.573.200	186.121
Overige overheidsbijdragen	45.633	17.925	27.708
Overige baten	37.930	94.576	-56.646
Totaal baten	<u>3.842.884</u>	<u>3.685.701</u>	<u>157.183</u>
Lasten			
Personele lasten	2.701.964	2.666.989	-34.975
Afschrijvingen	168.020	173.882	5.862
Huisvestingslasten	196.480	216.250	19.770
Overige lasten	489.785	510.810	21.025
Totaal lasten	<u>3.556.249</u>	<u>3.567.931</u>	<u>11.682</u>
Saldo baten en lasten			
Saldo financiële baten en lasten	<u>286.635</u>	<u>117.770</u>	<u>168.865</u>
	1.014	800	214
Totaal resultaat	<u>287.649</u>	<u>118.570</u>	<u>169.079</u>

Per begrotingspost valt het volgende op te merken.

Baten:

De baten zijn € 157.183 hoger dan begroot (4,3%).

Met name de rijksbijdragen OCW vallen hoger uit (€ 186.000, 5,2%). Dit komt grotendeels door het hoger uitvallen van de personele lumpsum (€ 111.268 hoger). Gedurende 2019 is de GPL met terugwerkende kracht verhoogd met 3,13%. Omdat er geen cao vo tot stand is gekomen in 2019, maar de inmiddels in 2020 afgesloten cao wel tot een loonstijging leidt, moet ongeveer 0,3% van deze verhoging als vooruitontvangen bedrag gezien worden.

Anders gezegd: het resultaat is voor ruim € 10.000 geflatteerd.

Iets vergelijkbaars is aan de hand met de vergoeding aanvullende bekostiging. OCW heeft in december € 40.754 uitgekeerd aan Futura in het kader van het convenant werkdruk en lerarentekort. De bestedingen vinden na overleg met het team plaats in 2020 en 2021. Voor dit bedrag is een bestemmingsreserve gemaakt. Deze bestemmingsreserve wordt in 2020 en 2021 aangewend ten behoeve van de aanpak van de werkdruk en/of lerarentekort. Het overleg tussen de bestuurder en MR heeft al plaatsgevonden en wordt nog vervolgd.

De niet geormerkte subsidies vallen ongeveer € 7.500 (4,5%) hoger uit dan begroot als gevolg van de tussentijdse verhoging van de prestatiebox door OCW. Tot slot heeft het Futura College subsidie ontvangen voor het project curriculumontwikkeling, dit was niet begroot (€ 9.592).

De overige overheidsbijdragen zijn ruim € 36.000 lager dan begroot doordat er minder middelen zijn ontvangen in het kader van de subsidie baankansen. Bij de begroting was rekening gehouden met een looptijd van 12 maanden, maar de looptijd blijkt 19 maanden (01-01-2019 t/m 31-07-2020).

De overige baten vallen iets hoger uit dan begroot, door hogere baten voor het schoolfonds en hogere overige baten.

De lasten:

De lasten zijn in totaal ongeveer € 11.000 hoger dan begroot.

Personele lasten:

De personele lasten vallen in totaal ongeveer € 35.000 hoger uit dan begroot.

Lonen en salarissen:

De kosten voor lonen en salarissen zijn slechts € 10.000 (0,5%) hoger dan begroot en lopen daarmee redelijk in de pas met de begroting. Dit ondanks het feit dat er 1,5 fte OP meer is ingezet. Er is onder andere een docent entreeopleidingen aangetrokken, omdat de teamleiders teveel uren maakten en omdat meer leerlingen in de bovenbouw kiezen voor de entreeopleiding. Daarnaast is ervoor gekozen een OOP'er te vervangen door een OP'er, omdat de groenlessen in de eigen tuin niet voldeden aan de gewenste kwaliteit. De stijging van de loonkosten is gedekt uit de begrote frictie op loonkosten.

De sociale lasten en pensioenlasten:

Die zijn met € 129.243 (26%) een stuk hoger dan begroot, omdat ten tijde van het maken van de loonkostenbegroting (november 2018) nog onbekend was wat de pensioenpremies en sociale lasten zouden gaan doen in 2019.

Overige personele lasten:

De overige personele lasten zijn € 65.283 (24%) lager dan begroot, met name door minder inhuur personeel door een laag ziekteverzuim (€ 52.826 lager, 53%, zie paragraaf 5.1.1), lagere kosten voor nascholing (€ 8.585 lager, 11%), vrijval van de voorziening jubilea en voorziening levensfasebewust personeelsbeleid (respectievelijk € 2.274 en € 1.919) en lagere overige overige personele lasten (€ 25.350 lager, 55%).

Daarentegen waren de kosten voor schoolbegeleiding wel € 19.335 (77%) hoger dan begroot.

Ook de kosten voor Arbo vielen € 6.329 (63%) hoger uit dan begroot. Het Futura College laat op aanraden van de arbeidsinspectie structureel eens in de twee jaar een onderzoek uitvoeren naar de psychosociale belasting van het personeel, zo ook dit jaar. Daarnaast hebben alle medewerkers de mogelijkheid gekregen een preventief medisch onderzoek (PMO) uit te laten voeren. 16 medewerkers (ongeveer 1/3) heeft hier gebruik van gemaakt.

Uitkeringen:

Tot slot de uitkeringen, deze vallen € 38.182 hoger uit dan begroot en verlagen met datzelfde bedrag de personele lasten.

Afschrijvingen:

De afschrijvingen zijn ongeveer € 5.800 (3,3%) lager dan begroot. Ook in de begroting 2019 was rekening gehouden met de investering in gebouwen en terreinen van € 550.000 waarvan het besluit in 2020 wordt genomen. Futura heeft wel iets meer geïnvesteerd in vervoersmiddelen, ICT en meubilair dan begroot.

Huisvestingslasten:

De huisvestingslasten zijn ongeveer € 20.000 (9%) lager dan begroot, met name door lagere lasten voor onderhoud gebouw/installaties (€ 7.030 minder) en geen overige huisvestingslasten terwijl hier wel € 16.500 voor begroot was.

Overige instellingslasten:

Tot slot de overige instellingslasten, ook deze zijn ongeveer € 20.000 (4%) lager dan begroot.

De administratie- en beheerlasten zijn ongeveer € 20.000 lager dan begroot.

De overige overige instellingslasten vallen daarentegen € 15.000 hoger uit dan begroot, met name door meer kosten voor PR en de verbruikskosten van de extra bus. De extra bus was nodig, omdat de groenlessen niet meer in de eigen schooltuin plaatsvinden, maar elders.

Aan leermiddelen is ongeveer € 17.000 minder uitgegeven dan begroot. Per 1 oktober 2019 had het Futura College 5 leerlingen minder dan begroot. Daarnaast hebben de secties hun budgetten ruim aangevraagd. Dit is al een aantal jaar het geval. Daarom

is ervoor gekozen de aangevraagde budgetten in de begroting '20-'24 met 10% te verminderen, ook met het oog op de leerlingdaling die Futura College voorziet.

Vervolgens vergelijken we het verschil tussen de gerealiseerde baten en lasten in 2019 en 2018.

Vergeleken met de realisatie 2018 is het resultaat in 2019 € 75.533 positiever. Dit komt met name door een hogere rijksbijdragen van OCW, als gevolg van de stijging van het aantal leerlingen. Per 1 oktober 2018 telde Futura College 263 leerlingen, maar liefst 19 meer dan het jaar ervoor. Deze stijging in combinatie met een stijging van de GPL en de middelen die ontvangen zijn vanuit het convenant werkdruk en lerarentekort, zorgen ervoor dat de rijksbijdragen OCW ongeveer € 320.000 hoger uitvallen. De overige overheidsbijdragen zijn hoger door ontvangst van de subsidie impuls baankansen. Deze subsidie kwam in de plaats van de ESF-subsidie. Het wegvallen daarvan (€ 76.800), maakt dat de overige baten flink lager uitvallen in vergelijking met vorig jaar. Ook zijn alle lasten hoger dan vorig jaar.

Tabel 2: verschil realisatie 2019 en realisatie 2018

	<u>Realisatie 2019</u>	<u>Realisatie 2018</u>	<u>Vershil</u>
Baten			
Rijksbijdragen OCW	3.759.321	3.440.598	318.723
Overige overheidsbijdragen	45.633	17.925	27.708
Overige baten	<u>37.930</u>	<u>135.994</u>	<u>-98.064</u>
Totaal baten	<u>3.842.884</u>	<u>3.594.517</u>	<u>248.367</u>
Lasten			
Personele lasten	2.701.964	2.591.863	-110.101
Afschrijvingen	168.020	154.808	-13.212
Huisvestingslasten	196.480	189.347	-7.133
Overige lasten	<u>489.785</u>	<u>447.643</u>	<u>-42.142</u>
Totaal lasten	<u>3.556.249</u>	<u>3.383.661</u>	<u>-172.588</u>
Saldo baten en lasten	<u>286.635</u>	<u>210.856</u>	<u>75.779</u>
Saldo financiële baten en lasten	1.014	1.260	-246
Totaal resultaat	<u>287.649</u>	<u>212.116</u>	<u>75.533</u>

De lasten zijn in 2019 in totaal € 172.588 hoger dan in 2018.

De personele lasten:

Dezen wijken in absolute zin het meest af en zijn in 2019 ongeveer € 110.000 (4,2%) hoger dan in 2018.

De lonen en salarissen zijn in 2019 € 144.155 hoger dan in 2018, met name door hogere salariskosten OP. Futura heeft in 2019 1,85 fte OP meer ingezet dan in 2018, met name door de inzet van een extra entreedocent.

De sociale lasten en pensioenlasten zijn in 2019 ongeveer € 65.000 hoger dan in 2018.

De overige personele lasten zijn ongeveer € 60.000 euro lager dan in 2018, met name door lagere kosten voor nascholing (€ 87.000 minder).

De kosten voor nascholing werden in 2018 eenmalig opgedreven door de gezamenlijke, meerdaagse studiereis Big Picture Learning voor alle personeelsleden.

Uitkeringen: Tot slot zijn de uitkeringen in 2019 ongeveer € 40.000 hoger dan in 2018.

Materiële lasten:

De afschrijvingslast is met ongeveer € 13.000 (8,5%) toegenomen, door uitbreidings-investeringen in gebouwen en terreinen en vervoersmiddelen. Het Futura College doet verduurzamingsinvesteringen en heeft in 2019 een aanbetaling gedaan voor 170 zonnepanelen. Daarnaast zijn de kosten voor de ontwikkeling van het bouwplan van de twee extra lokalen in de afschrijvingen meegenomen.

De uitbreidingsinvestering in vervoersmiddelen betreft de aanschaf van de extra bus.

De huisvestingslasten nemen met in 2019 iets toe, met ongeveer € 7.000 (3,8%). Deze toename is verdeeld over verschillende posten. De kosten voor huur, energie en water, schoonmaak en bewaking en beveiliging zijn iets hoger dan in 2018.

De overige instellingslasten zijn € 42.142 (9,4%) hoger dan in 2018. Dit is te verklaren door hogere kosten voor leermiddelen (ongeveer € 35.000 meer). Futura heeft in 2019 meer uitgegeven aan het onderwijsleerpakket, omdat er meer entreeleerlingen zijn. Deze leerlingen volgen meer theorielessen op school, waardoor er meer en meerdere leermiddelen nodig zijn.

5.1.7 Toelichting op het resultaat en wat daaraan heeft bijgedragen

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 2019 ten opzichte van een jaar eerder (tabel 3).

Tabel 3: balans Futura College

Activa	31-12-2019	31-12-2018	Passiva	31-12-2019	31-12-2018
Materiële vaste activa	1.231.460	1.286.731	Eigen vermogen	3.450.464	3.162.815
Financiële vaste activa	0	22.023	Voorzieningen	258.016	238.415
Vorderingen	295.533	286.245	Langlopende schulden	34.724	53.272
Liquide middelen	2.564.744	2.172.654	Kortlopende schulden	348.532	313.152
Totaal activa	4.091.736	3.767.654	Totaal passiva	4.091.736	3.767.654

Aan de activazijde neemt de waarde van de materiële vaste activa per saldo af doordat er meer is afgeschreven dan geïnvesteerd. De financiële vaste activa in 2018 betrof de compensatieregeling transitievergoedingen die vanaf april 2020 kan worden opgeëist. Vandaar dat deze nu als vordering geboekt staat. De vorderingen zijn op 31 december 2019 ongeveer € 10.000 hoger dan het jaar daarvoor. De liquide middelen nemen per saldo met ongeveer € 390.000 toe. Deze toename van het banksaldo is de resultante van het positieve exploitatieresultaat plus het positieve saldo van de dotaties aan voorzieningen plus de afschrijven (die groter zijn dan de investeringen). De jaarrekening laat dit in detail zien in het kasstroomoverzicht.

Aan de passiefzijde 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 2019 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. Hiermee worden investeringen uit het verleden gefinancierd. De kortlopende schulden zijn op 31 december 2019 ongeveer € 35.000 hoger dan het jaar daarvoor.

Als resultaat van dit alles neemt het totaal kapitaal/totaal vermogen toe met ongeveer € 325.000

5.1.8 Analyse van de uitkomsten van de exploitatie in relatie tot de begroting en realisatie vorig jaar

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. In de tabel 4 staat een samenvatting.

Tabel 4: kengetallen Futura College

	2018	2019	Streefwaarden Futura College	Signaleringsgrenzen inspectie
Solvabiliteit ²¹	90%	91%	80%	<30%
Liquiditeit ²²	7,85	8,21	1,5	<0.75
Rentabiliteit ²³	5,9%	7,5%	Over 4 jaar gemiddeld 0%	3-jarig <0, 2-jarig <5% en 1-jarig <-10%
Weerstandsvermogen ²⁴	88%	90%	40%	<5%
Huisvestingsratio ²⁵	6,1%	6,1%		>10%
Personele lasten/Rijksbijdragen	75,3%	71,9%	85%	>95

De solvabiliteit neemt iets toe, door de toename van het eigen vermogen en de voorzieningen. Ook de liquiditeit neemt toe, omdat de liquide middelen harder stijgen dan de kortlopende schulden. Tenslotte is duidelijk dat de rentabiliteit in 2019 hoger is dan in 2018. Ook het weerstandsvermogen stijgt: het eigen vermogen neemt relatief meer toe dan de baten. De huisvestingsratio blijft gelijk. 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.

Alle kengetallen liggen ruim boven de eigen streefwaarden. Door de onverwachte stijging van het aantal leerlingen, namen de baten en daarmee het resultaat in 2019 veel meer toe dan verwacht. Hier zie je ten positieve de 'kwetsbaarheid van de kleine éénpitter'. Bij onverwachte daling van het leerlingtal is een tegengestelde effect mogelijk. Zo zullen de kengetallen van een kleine éénpitter sneller en heviger kunnen fluctueren.

²¹ (Eigen vermogen + voorzieningen) / balanstotaal

²² Vlottende activa / kortlopende schulden

²³ Resultaat / totale baten

²⁴ Eigen vermogen / totale baten

²⁵ (huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen en terreinen) / totale lasten

5.1.9 Begroting 2020

De begroting van baten en lasten 2020 sluit met een tekort van € 163.065. Dit komt doordat de bekostiging van 2020 gebaseerd is op 25 leerlingen minder dan het jaar daarvoor. De lasten dalen nog niet evenredig mee.

In de begroting 2020 is rekening gehouden met een stijging van de personele lasten door te voorspellen tredestijgingen en moeilijk te voorspellen cao loonstijging. Daarom is er een frictieopslag over de lonen en salarissen gerekend van 1% in 2020. In de afschrijvingskosten is rekening gehouden met een investering in gebouwen en terreinen van € 750.000, voor de bouw van twee lokalen waar ook een verandering van het terrein mee gemoeid. In tegenstelling tot de voorgaande jaren laten de prognoses voor komende jaren een daling van het leerlingtal zien (zie continuïteitsparagraaf). De vraag is of het bijbouwen van twee lokalen dan wel de meest doelmatige besteding van de middelen is. (besluitvorming in 2020)

De huisvestingslasten blijven naar verwachting om en nabij gelijk. De overige lasten zijn in 2020 in totaliteit ook ongeveer gelijk. Gezien de goede vermogenspositie heeft de bestuurder de tijd genomen om op grond van meer informatie zonnig doelgericht bij te gaan sturen vanaf 2021.

Tabel 5: begroting 2019

Begroting 2020	
Baten	
Rijksbijdragen OCW	3.389.250
Overige overheidsbijdragen	17.925
Overige baten	48.300
Totaal baten	3.455.475
Lasten	
Personele lasten	2.768.700
Afschrijvingen	166.950
Huisvestingslasten	197.750
Overige lasten	169.650
Leermiddelen	315.990
Totale lasten	3.619.040
Saldo baten en lasten	-163.565
Saldo financiële baten en lasten	€ 500
Totaal saldo baten en lasten	-163.065

5.1.10 Toelichting op het investeringsbeleid, de investeringen in het boekjaar en de verwachte toekomstige investeringen

De investeringen van Futura bestaan voornamelijk uit vervangingsinvesteringen, er zijn in 2019 geen grote uitbreidingsinvesteringen gedaan. Futura heeft gespaard voor de bouw van twee lokalen in 2020 en de bijbehorende uitbreidingsinvesteringen in meubilair en ICT. (besluitvorming kalenderjaar 2020)

5.1.11 Toelichting op kasstromen en financiering

Voor het kasstroomoverzicht 2019 verwijzen we naar de jaarrekening. Financiering van investeringen wordt gedaan vanuit eigen middelen: daar wordt geen externe financiering voor aangetrokken.

5.1.12 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen m.b.t. de interne en externe kwaliteitszorg in het afgelopen jaar

Onder 4.1. is genoemd dat de doelen van het jaarplan onvoldoende worden behaald. Daarom hebben wij onze interne kwaliteitszorg onder de loep genomen. Met hulp van externe expertise schrijven wij aan een nieuw schoolplan en ontwikkelen wij een nieuw jaarplan. Beiden gereed medio 2020. Met de nieuwe werkwijze van vooral het jaarplan stuurt de schoolleiding meer op de te behalen resultaten.

Verder v.w.b onderwijsbehoeften van de leerlingen: de advisors hebben heel vaak een op een gesprekken met hen. De jaarlijkse OPP gesprekken met leerling en ouders, en de kwartaal leerplangesprekken en presentaties zorgen ervoor de de onderwijsbehoeften van de leerlingen worden gevolgd en bijgesteld waar nodig.

5.2 Onderwijsprestaties en onderwijskundige zaken

5.2.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen van het afgelopen jaar

Zie onder 3.2.3.

En:

Verder is er een aantal doelstellingen beschreven in het jaarplan. 2019 was een bijzonder jaar in die zin, dat onze leerKRACHT coördinator het initiatief heeft genomen om vanuit het team een beperkt aantal doelstellingen te formuleren waarmee het onderbouw- en boventouwteam aan de slag gaan. En wel als volgt beschreven:

Sinds 2014 is het Futura College een Leerkracht-school. Wij werken volgens de methodiek van Stichting Leerkracht. Dit wil zeggen dat wij een school zijn die een verbetercultuur heeft waarin we samen proberen het onderwijs te verbeteren. Een cultuur van samen elke dag een beetje beter. We werken met een veranderbord, doelen en acties. Middels deze acties proberen we de doelen die op het veranderbord staan te behalen. Dit schooljaar (19/20) willen we hier graag een vervolgstap in maken: tijdens een teamsessie met het grootste deel van het team hebben wij het oude schooljaarplan onder de loep genomen. Het schooljaarplan bestond uit een groot aantal thema's die voor verbetering vatbaar waren. Doel hiervan was om eigenaarschap te kweken. Daarnaast hebben we geprobeerd het aantal onderwerpen dat we behandelen terug te brengen om zo de kans te vergroten dat we de doelen behalen. Op deze manier is er een beperkt aantal doelen benoemd voor schooljaar 2019-2020.

Het eerste punt dat uit het teamoverleg is gekomen is:

1. Leerlingen ervaren een (gemiddeld) lager gevoel van veiligheid.

Uit de ProZo!-enquête kwam naar voren dat de leerlingen op het Futura College hun gevoel van veiligheid lager scoren dan het landelijk gemiddelde. Deze enquête wordt tweejaarlijks afgenomen onder leerlingen van het tweede en het vierde jaar. Als team hebben we dit thema boven aan de lijst van thema's gezet die we willen aanpakken.

Het doel is om het gevoel van veiligheid van onze leerlingen hoger te laten zijn dan het nu blijktbaar is. In de verschillende teams zullen we aan de slag gaan met dit onderwerp. De teams bepalen bij de verschillende veranderborden welke acties er nodig zijn om het veiligheidsgevoel van de leerlingen omhoog te brengen. Te denken valt aan: specifieker navragen welke zaken leerlingen als onveilig ervaren, bepaalde situaties (pauzes, leswissels) scoren of vanuit eigen inzicht bepaalde zaken veranderen. Tijdens de teamsessie is door het team aangegeven dat het wegsturen van leerlingen uit de les een onderdeel van dit thema zou moeten zijn.

2. Volgende stappen maken in het werken met projecten volgens de principes van BPL

Vorig schooljaar is het complete team van het Futura College op studiereis naar Amerika geweest. Wij hebben daar inspiratie opgedaan op de MET in Providence. Het werken in projecten is één van de zaken die na de studiereis als verbeterpunt voor het Futura College is aangemerkt. Tijdens de teamsessie waarin we het schooljaarplan bespreken wordt duidelijk dat het team de urgentie van dit onderwerp inziet. Het komt als tweede onderwerp op de lijst te staan.

Er is voorzien in een roosterverandering waarin leerlingen meer keuzemogelijkheden krijgen voor het invullen van hun eigen lesprogramma. Dit zal gebeuren aan de hand van een pilot. In de aanloop naar dit pilot zullen we verschillende acties opgezet worden. Welke acties? Het doel is om te ervaren waar de positieve en negatieve kanten zitten van deze manier van werken en roosteren en op deze manier te komen tot een zo ideaal mogelijk rooster voor alle leerlingen.

Ons doel is om het Futura College zijn leerlingen meer vraaggestuurd onderwijs aan te bieden. Hiervoor zijn al voor de teamsessie stappen gezet. Eén van de acties is namelijk het draaien van een pilot. Vanaf april 2020 zal er bij wijze van een proef een rooster draaien waarop de leerlingen de lesdag starten in hun advisory²⁶. Daarna sluiten ze aan bij de docenten van de cursus die ze eerder hebben gekozen. Aan het einde van de dag is er een check-out bij de advisor. Aan de hand van deze pilot zullen volgende stappen gezet worden in het persoonlijk en vraag gestuurd onderwijs van het Futura College.

3. Stage

Het derde punt dat door het team als verbeterpunt is geselecteerd is de stage. Er komen drie onderdelen naar voren. Ten eerste wordt regelmatig de vraag opgeworpen of en welke stageopdrachten de leerlingen meekrijgen naar hun stage. Het volgende punt vanuit stage is het aanleren van stagevaardigheden. Denk aan het kunnen plegen van een telefoontje, het schrijven van een e-mail en het

²⁶ Advisory = mentorklas

verzorgen van de stagecontracten.

Doelen die hieruit voortkomen zijn:

- a. Voor het einde van het schooljaar is er voor alle stages bepaald welke opdrachten vanuit school moeten komen en welke dat dan zijn.
- b. Voor het einde van het schooljaar is in kaart gebracht welke stagevaardigheden een leerling moet beheersen. Vervolgstappen hierop zijn dan: deze stappen uitwerken, in het curriculum opnemen en een plek in het lesrooster geven.

4. Portfolio

Een onderwerp dat al langer speelt en momenteel weer actueel is werd op plek 4 geplaatst op de lijst van prioriteiten. Onlangs is bepaald is dat er een landelijk diploma voor het praktijkonderwijs komt aan dit diploma wordt een portfolio gehangen. Het onderwijsveld heeft deze opdracht gekregen van het ministerie, de urgentie is dus duidelijk.

Voor het einde van het schooljaar is door het team bepaald in welke vorm het Futura College een portfolio hanteert.

De meest voor de hand liggende manier is om het portfolio een plek te geven in ons leerlingvolgsysteem, Presentis. Het team zal voorstellen doen mbt de inhoud van het portfolio. Goed hierbij te vermelden is dat tijdens de sessie specifiek benoemd is dat de branche- en Boriscertificaten in het portfolio opgenomen moeten worden.

5. Hoe kunnen wij de onderwijskwaliteit verbeteren?

Doelen bovenbouw

- a. Er gaat in het schooljaar 2019/2020 geen leerling zonder branche- of Boriscertificaat van school af.

Acties

Elke bovenbouwdocent maakt individueel afspraken met Alike (St. Boris) voor het proces rond de Boris-certificaten zodat de leerlingen een Boris-certificaat behalen.

Tijdens de uitstroomvergadering worden de Boris-certificaten besproken.

- b. Om beter inzichtelijk te maken wat de leerlingen hebben behaald, maken alle leerlingen van het Futura College per april 2020 een start met een fysiek portfolio.

Acties

Teamleider bovenbouw verwerkt de opmerkingen van de bovenbouw.

Teamleider onderbouw bespreekt het portfolio in de onderbouw.

Collega's Wouter en Marije maken een voorstel voor de organisatie en afspraken rond het portfolio.

In het onderbouw worden afspraken rond de organisatie en portfolio opgesteld.

- c. De bovenbouwdocenten hebben voor eind maart een set basisvaardigheden opgesteld waaraan onderbouwleerlingen moeten voldoen. (benodigd instroomniveau voor doorgang leerjaar 4)

Acties

Voor 12 maart 2020 hebben Jaap, Peter en David (docenten bovenbouw) een set basisvaardigheden opgesteld.

- d. Leerlingen hebben een gemiddeld hoger gevoel van veiligheid dan zij vorig jaar om deze tijd ervoeren.

Actie

Wouter maakt een Google-form waarin geïnventariseerd wordt waar en hoe onveiligheid wordt ervaren.

(opmerking, dit wordt gedaan adhv de ProZo enquête die al op de planning staat)

5.2.2 Onderwijsprestaties

Eindschoolverlaters:	2018-2019
Werken (met arbeidsovereenkomst)	16
Beschut werk/dagbesteding	4
Werk-en leertraject	4
Vervolgopleiding BOL	22
Verhuisd	1
Andres/zorg	2
Overig/onbekend	5

5.2.3 Onderwijskundige en onderwijsprogrammatische zaken

Hiervoor verwijst ik naar 3.2.3.

5.2.4 Informatie over de toegankelijkheid en het toelatingsbeleid

Voor toelating voor het praktijkonderwijs zijn landelijke criteria vastgesteld op basis waarvan het samenwerkingsverband VO een toelaatbaarheidsverklaring afgeeft. Verder houden wij er bij het vormen van klassen altijd rekening mee dat er plek blijft voor tussentijdse instroom.

In 2019 zijn twee leerlingen afgewezen omdat zij geen TLV verkregen. (leerachterstanden en IQ waren respectievelijk te groot en te laag voor het praktijkonderwijs)

5.2.5 Toelichting inzake de werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling

In 2019 zijn tevredenheidsenquetes afgenomen onder ouders, stagebedrijven, leerlingen en het personeel. Leerlingen hebben ook nog specifieke vragenlijsten ingevuld om te meten hoe het met de sociale veiligheidsbeleving van hen is gesteld.

5.3 Duurzaamheid

5.3.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen m.b.t. duurzaamheid in het afgelopen jaar

In 2019 is de offerte ondertekend voor het plaatsen van ongeveer 160 zonnepanelen. Realisatie is verwacht in 2020.

6 Toekomstige ontwikkelingen

6.1 Ontwikkelingen per beleidsterrein

6.1.1 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderwijs

Zie tevens onder 3.2.3.

6.1.2 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderzoek

N.v.t.

6.1.3 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van kwaliteitszorg

Gedurende schooljaar 19/20 wordt door de schoolleiding onder begeleiding van een extern deskundige geschreven aan een nieuw schoolplan 20/24. Dit in een nieuw format.

In het verlengde hiervan wordt het jaarplan 20/21 ook in een ander format geschreven waarin doelen smart worden beschreven en worden gekoppeld aan eigenaren.

Tenslotte zal de werkwijze om de ontwikkelingen te volgen veranderen. Meerdere malen per jaar zal er tussentijds worden geëvalueerd met de eigenaren.

Op deze manier verwachten wij dat onze kwaliteitszorg wordt versterkt.

6.1.4 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van personeel

Ivm dalend leerlingenaantal is het zaak om de flexibele schil waar mogelijk in stand te houden.

Zie verder 6.2.1.

6.1.5 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van de huisvesting

Zie 5.1.9. voor toelichting omtrent mogelijke nieuwbouw van twee lokalen.

6.1.6 Toelichting op het investeringsbeleid, de investeringen in het boekjaar en de toekomstige investeringen

Op dit moment niet voorzien in andere investeringen dan in 160 zonnepanelen en vervanging van bestaande (ICT)apparatuur en (digitale) leermiddelen.

6.1.7 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid

Zie 5.3.1.

6.2 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. In dit hoofdstuk bespreken we de financiële gevolgen van voorziene, toekomstige externe en interne beleidsontwikkelingen voor de vijf jaren volgend op het verslagjaar.

6.2.1 A.1 Kengetallen t, t+1, t+2 en t+3

De school telde op 1 oktober 2019 238 leerlingen, dat zijn er 25 minder dan het jaar ervoor. Bovendien zijn het er 5 minder dan de prognose in de vorige meerjarenbegroting. In tabel 5 zijn verschillende prognoses voor het leerlingaantal te zien: een prognose van Verus (september '18), een prognose van de PVG/gemeente Woerden (februari '19), en de eigen prognose van het Futura College. Deze prognoses voorspellen allemaal meer leerlingen per 1 oktober 2019 dan er feitelijk zijn. De PVG-prognose prognosticeert een groei van het aantal leerlingen de komende jaren. De prognose van Verus voorziet een kleine daling van het leerlingaantal en vervolgens stabilisatie. Het Futura College schat zelf de krimp groter in. Dit komt door een hogere uitstroom, gecombineerd met een verwachte lagere instroom.

Tabel 6: leerlingprognose 2020-2024

Leerlingprognoses per 1 oktober							
Bron	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Futura MJB 2020-2024	263	238	232	232	230	230	229
Verus	258	258	253	253	252	252	252
PVG / Woerden	240	263	265	269	276	281	281

Futura College heeft per 1 september 2019 een reguliere personeelsformatie in dienst van 34,7 fte om in het onderwijs van 263 leerlingen te voorzien. Het kengetal leerling/fte bedraagt zodoende 6,9. Het aantal leerlingen per fte OP is 10,8. De ratio's zijn lager dan de afgelopen jaren, omdat het aantal leerlingen is gedaald en het aantal fte in 2019 (nog) niet mee daalt. Dat wordt de komende jaren anders. In 2020-2022 stijgt de leerling/fte ratio weer naar 7,1 en is het aantal leerlingen per fte OP 10,7. In de jaren 2023 en 2024 stijgen deze ratio's naar verwachting naar respectievelijk 7,2 en 11,1.

De komende jaren voorziet de bestuurder enkele kleine aanpassingen in de personeelsformatie. In 2020 daalt die met 1,84 fte. Er vertrekken twee medewerkers (OOP) en die worden niet helemaal vervangen. Deels vervallen de taken als er een klas minder

geformeerd wordt, deels worden de taken overgenomen door collega's. De pensioenmobiliteit is voorlopig nihil. Pas over drie jaar (2023) bereikt de eerste medewerker de formele pensioengerechtigde leeftijd. Gezien de goede financiële positie van Futura College en de stevige reserve, worden er verder geen personele maatregelen getroffen om het aantal fte's mee te laten dalen met het aantal leerlingen. Mogelijk zal er sprake zijn van natuurlijk verloop door medewerkers die een andere baan kiezen of deeltijd gaan werken. Zolang de leerlingprognose gelijke tred houdt met deze formatieprognose zijn geen extra maatregelen voorzien. Naar verwachting zal na 2024 door pensioenmobiliteit de personeelsformatie verder dalen op natuurlijke wijze.

Tabel 7: prognose fte 2020-2024

Per 1 september	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Directie	1,83	1,83	1,83	1,83	1,83	1,83
OP	22,02	21,78	21,78	21,78	20,78	20,78
OOP	10,83	9,23	9,23	9,23	9,23	9,23
Totaal	34,68	32,84	32,84	32,84	31,84	31,84

6.2.2 A.2 Meerjarenbegroting t, t+1, t+2 en t+3

De huidige meerjarenbegroting 2020-2024 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. Daarmee komen de financiële kengetallen in de buurt van de vastgestelde streefwaarden, maar blijft de stichting financieel gezond.

De begroting van baten en lasten 2020 sluit met een tekort van € 163.065. Dit komt doordat de bekostiging van 2020 gebaseerd is op 25 leerlingen minder dan het jaar daarvoor. De lasten dalen nog niet evenredig mee. In de jaren daarop verwachten we een verdere, maar geringere daling van het aantal leerlingen. In 2021 en 2022 neemt het tekort nog iets toe, naar respectievelijk € 210.000 en € 213.000, met name door het niet evenredig mee dalen van de personele lasten. In de jaren daarna nemen de lasten af, waardoor ook de tekorten afnemen. In 2023 en 2024 zijn de begrote tekorten respectievelijk ongeveer € 139.000 en € 136.000.

De bestuurder kiest er dus voor niet direct bij te sturen. De sturingsmogelijkheden zitten met name in de personele lasten. Gezien de vermogenspositie van de school vindt de bestuurder het niet nodig, maar ook niet te verkopen om direct personele maatregelen te treffen. Alle personeelsleden zijn hard nodig om de gewenste onderwijskwaliteit te realiseren. Het presenteren van deze negatieve begroting is in lijn met de oproep van de Inspectie en het ministerie van OCW om gedurfd, maar wel beleidsrijk en verantwoord te begroten. Uit de berekening van de kengetallen voor de komende jaren blijkt dat de negatieve resultaten geen enkel probleem geven (zie Kengetallen meerjarig). Sterker nog, een exploitatietekort is de enige manier om de bestaande overreserve af te bouwen.

In 2020 staat er een grote investering in gebouwen en terreinen gepland van € 750.000. Voor dit bedrag bouwt Futura College twee lokalen bij, waar ook een verandering van het terrein mee gemoed is. Het effect op de afschrijvingskosten is

beperkt, omdat de investering in gebouwen en terreinen wordt afgeschreven in 40 jaar. Bovendien zijn de extra lasten voor het Futura College goed te dragen en leidt de investering er niet toe dat de huisvestingsratio in de buurt van de maximale 10% komt (zie tabel 9).

Tabel 8: Meerjarenbegroting 2020-2024

Staat/Raming baten en lasten	Realisatie	Begroot				
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
BATEN						
3.1 Rijksbijdragen	3.759.321	3.389.250	3.314.550	3.314.550	3.289.900	3.289.900
3.2 Overige overheidsbijdragen	45.633	17.925	17.925	0	0	0
3.3 Overige baten	37.930	48.300	68.300	98.300	98.300	98.300
TOTAAL BATEN	3.842.884	3.455.475	3.400.775	3.412.850	3.388.200	3.388.200
LASTEN						
4.1 Personele lasten	2.701.964	2.768.700	2.763.500	2.792.450	2.728.400	2.746.450
4.2 Afschrijvingen	168.020	166.950	170.600	156.550	121.750	101.000
4.3 Huisvestingslasten	196.480	197.750	197.750	197.750	197.750	197.750
4.4 Overige instellingslasten	498.785	485.640	479.790	479.790	479.790	479.790
TOTAAL LASTEN	3.556.249	3.619.040	3.611.640	3.626.540	3.527.690	3.524.990
Saldo baten en lasten	286.635	-163.565	-210.865	-213.690	-139.490	-136.790
5.1 Financiële baten	2.121	1.500	1.500	1.500	1.500	1.500
5.2 Financiële lasten	1.108	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Totaal financiële baten en lasten	1.014	500	500	500	500	500
Totaal resultaat	287.649	-163.065	-210.365	-213.190	-138.990	-136.290

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

Tabel 9: meerjarenbalans 2019-2024

Balans	Realisatie	Begroot				
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
ACTIVA						
Vaste activa						
Materiële vaste activa	1.231.460	2.029.510	1.928.910	1.807.360	1.710.610	1.634.610
Vlottende activa						
Vorderingen	295.533	295.533	295.533	295.533	295.533	295.533
Liquide middelen	2.564.744	1.640.082	1.572.108	1.534.913	1.547.251	1.541.623
Totaal vlottende activa	2.860.276	1.935.615	1.867.641	1.830.446	1.842.784	1.837.156
TOTAAL ACTIVA	4.091.736	3.965.125	3.796.551	3.637.806	3.553.394	3.471.766
PASSIVA						
Totaal eigen vermogen	3.450.464	3.287.399	3.077.034	2.863.844	2.724.854	2.588.564
Voorzieningen	258.016	313.016	368.016	423.016	478.016	533.016
Langlopende schulden	34.724	16.178	2.969	2.414	1.992	1.654
Kortlopende schulden	348.532	348.532	348.532	348.532	348.532	348.532
TOTAAL	4.091.736	3.965.125	3.796.551	3.637.806	3.553.394	3.471.766

PASSIVA

Aan de activazijde neemt de waarde van de materiële vaste activa in 2020 ten opzichte van 2019 toe door de grote geplande investering in gebouwen en terreinen van € 750.000. De jaren daarop neemt de waarde van de materiële vaste activa af, doordat er meer wordt afgeschreven dan dat er wordt geïnvesteerd. De vorderingen zijn stabiel verondersteld. 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 de komende jaren af door de geplande investering in huisvesting in 2020 en de negatief begrote resultaten. Doordat er meer gedoteerd dan onttrokken wordt aan de voorzieningen, blijven de liquide middelen vanaf 2022 op om en nabij hetzelfde niveau.

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 valt de komende jaren gedeeltelijk vrij en neemt daardoor af. Het gaat hierbij om vrijval van vooruitontvangen investeringssubsidies van de gemeente Woerden. De kortlopende schulden worden constant gehouden. 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 10: kengetallen 2019-2024

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Signaleringsgrenzen inspectie
Solvabiliteit 2	91%	91%	91%	90%	90%	90%	<30%
Liquiditeit	8,21	5,55	5,36	5,25	5,29	5,27	<0,75
Rentabiliteit	7,5%	-4,7%	-6,2%	-6,2%	-4,1%	-4,0%	3-jarig <0, 2-jarig <-5% en 1-jarig <-10%
Weerstandsvermogen	90%	95%	90%	84%	80%	76%	<5%
Huisvestingsratio	6%	5%	5%	5%	6%	6%	>10%
Personele lasten in % rijksbijdrage	71,9%	81,7%	83,4%	84,2%	82,9%	83,5%	>95%

Ondanks de negatieve resultaten die worden begroot voor de jaren 2020-2024, voldoen alle kengetallen aan de eigen streefwaarden van Futura en de signaleringsgrenzen van de Inspectie.

De solvabiliteit blijft naar verwachting min of meer op hetzelfde niveau. De liquiditeit daalt, omdat de liquide middelen afnemen en de kortlopende schuld gelijk blijft. De rentabiliteit is de komende jaren naar verwachting negatief, door de beleidsmatig onderbouwde, negatief begrote resultaten. Het weerstandsvermogen laat een ontwikkeling zien die enige toelichting vergt. Het betreft de uitkomst van een gecombineerd teller en een noemereffect. In de teller staat het eigen vermogen, in

de noemer de totale baten. Door de negatieve rentabiliteit daalt weliswaar het eigen vermogen, maar als de baten door de leerlingdaling sneller afnemen, stijgt toch de uitkomst van de breuk (het weerstandsvermogen). Dat zien we in 2020. Uiteindelijk daalt het weerstandsvermogen en komt in 2024 - conform het financieel beleid van het Futura College - meer in de buurt van de streefwaarde van 40% uit. De huisvestingsratio blijft onder de 10%, ondanks de grote investering in huisvesting en gebouwen. Dat komt omdat deze in de exploitatie verwerkt is in de vorm van afschrijvingen over 40 jaar. Dit is maar een klein aandeel van de totale lasten, waardoor het effect op de huisvestingsratio nihil is. De personele lasten stijgen ten opzichte van de rijksbijdrage de komende jaren, enerzijds door een stijging in personele lasten (tredenstijgingen in de loonschaal) en anderzijds door minder rijksbaten als gevolg van de voorziene leerlingdaling. Hoewel de ratio stijgt tot boven de eigen streefwaarden van 80%, is er gezien de goede financiële positie nog geen reden tot ingrijpen.