

Jaarverslag 2016

Vertrouwen in kinderen, vertrouwen in de toekomst



Voorwoord

Kijken en luisteren naar kinderen. De basis voor goed en uitdagend onderwijs. Kijken en luisteren naar elkaar als basis voor samenwerken aan onze gezamenlijke ambitie. Elke dag werken we aan de mooie opdracht die we met elkaar hebben en komen een stapje verder.

We hebben een aantal prachtige uitspraken van onze leerlingen gebundeld in een mooi boekje ter attentie van alle SKPO-medewerkers op de dag van de leraar. Wat is het mooi om van onze kinderen te horen hoe zij ons onderwijs ervaren en hoe zij naar de toekomst kijken.

In dit jaarverslag zijn de resultaten beschreven van 2016. Het gaat goed met de kinderen op onze scholen. Dit heeft ook steeds onze focus en we realiseren ons dat dit niet vanzelf gaat. Dank aan alle mensen die hieraan hebben bijgedragen.

Carla van den Heijkant en Peter Tijs,
College van Bestuur.

Eindhoven, maart 2017.

"Wow....wat zijn onze *kinderen*
bijzonder"

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1 Kerngegevens en activiteiten	5
1.1 Missie, visie en ambitie	5
1.1.1 Missie	5
1.1.2 Ambitie	6
1.1.3 Besturingsvisie	6
1.1.4 Sterke medezeggenschap	8
1.2 De organisatie, structuur en inrichting	9
1.2.1 Juridische structuur en bestuursvorm	9
1.2.2 Raad van Toezicht	9
1.2.3 College van Bestuur	9
1.2.4 Organogram	10
1.2.5 De scholen: eenheid in verscheidenheid	11
1.2.6 De staf: dienstbaar aan onze ambitie	12
1.2.7 SKPO Externe dienst: flexibele zorg	12
1.2.8 Vervangingspool	13
1.2.9 Samenwerking binnen de SKPO	13
1.2.10 Samenwerking met externe partners	14
1.2.11 Opleiding Leidinggevend: De "Masterclass"	15
1.2.12 Medezeggenschap: samen hetzelfde doel	15
1.3 Samenwerkingsverband Passend Onderwijs PO Eindhoven.	16
1.4 SKPO Kwaliteitszorg	17
1.4.1 Kwaliteitsindicatoren	17
1.4.2 PDCA-cyclus op SKPO-niveau	18
1.4.3 PDCA-cyclus op schoolniveau	19
1.4.4 Vertrouwen in mensen, investeren in leiderschap en dialoog	20
1.4.5 Omgaan met klachten	21
1.4.6 Verantwoording aan onze partners	21
2 2016 in beeld en vooruitblik	22
2.1 Jaarverslagen 2016 interne partners	22
2.1.1 Raad van Toezicht	22
2.1.2 GMR	24
2.1.3 Klachten	24
2.2 Resultaten	25
2.2.1 Inspectietoezicht	25
2.2.2 Dialoog en leiderschap.	25
2.2.3 Kwaliteitsindicatoren, jaarplan en vooruitblik	26
2.2.4 Leerlingen: onderwijs voor de toekomst	27
2.2.5 Personeel: Vakmanschap in beweging	39
2.2.6 Partnerschap: Samen kunnen we meer	45
2.2.7 Bedrijfsvoering: Voortdurend in ontwikkeling	47

3	Financiën	49
3.1	Financiële structuur	49
3.2	Jaarrekening	49
3.2.1	Exploitatie	49
3.2.2	Prestatiebox	50
3.2.3	Werkkostenregeling	50
3.2.4	Balans	51
3.2.5	Kengetallen	51
3.3	Continuïteitsparagraaf	52
3.3.1	A1. Ontwikkelingen leerlingen aantal en fte	52
3.3.2	A2. Ontwikkelingen Balans, baten en lasten en kengetallen	53
3.3.3	B1 Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controle systeem	55
3.3.4	B2 Belangrijkste risico's	56
3.3.5	B3 Rapportage toezichthoudend orgaan	57

1 Kerngegevens en activiteiten

1.1 Missie, visie en ambitie

1.1.1 Missie

We zien het als onze opdracht om bij te dragen aan de brede ontwikkeling van kinderen, zodat zij zelfbewust en met elkaar verantwoordelijkheid nemen voor een goede toekomst. Dit doen we met gedreven vakmensen en in samenwerking met partners.

Onze waarden zijn richtinggevend voor ons handelen en willen we overdragen aan onze leerlingen. SKPO wil hiermee een betekenisvolle bijdrage leveren aan een betere wereld en de toekomst van onze leerlingen. We gaan voor:

1. Ontwikkeling

Kinderen en volwassenen die:

- enthousiast en gemotiveerd zijn om te leren;
- successen ervaren in leren en ontwikkelen;
- veel en veelzijdig leren;
- nieuwsgierig zijn en blijven;
- durven twijfelen.



"Het stellen van de juiste vraag is vaak belangrijker dan het geven van het juiste antwoord."

2. Eigenheid

Kinderen en volwassenen die:

- zelfvertrouwen hebben en houden;
- er met al je 'eigen-aardigheden' mogen zijn;
- ambitieus zijn en initiatieven nemen;
- veerkracht tonen als het soms tegen zit;
- ceelzijdig zijn.



"Motivatie en plezier ontstaan als je invloed hebt op wat er gebeurt."

3. Verantwoordelijkheid

Kinderen en volwassenen die:

- actief deelnemen aan de maatschappij;
- respect tonen en een moreel kompas hebben;
- verantwoordelijk zijn voor jezelf en voor anderen;
- denken in kansen en mogelijkheden;
- initiatief nemen en geven.



"Ruimte is voorwaarde voor groei"

4. Verbinding

Kinderen en volwassenen die:

- ondernemen en samenwerken;
- van betekenis zijn voor anderen;
- respect hebben voor normen en waarden;
- ervoor zorgen dat iedereen erbij hoort;
- open staan voor anderen.



"Vertrouwen in kinderen, vertrouwen in de toekomst"

1.1.2 Ambitie

Vanuit onze missie en visie hebben we onze ambitie geformuleerd voor...

...Leerlingen: onderwijs voor de toekomst

- Brede ontwikkeling van kinderen met aandacht voor 21ste eeuw kennis en vaardigheden, zoals creativiteit, het kunnen oplossen van problemen, het goed kunnen omgaan met kennis. Kinderen die communicatief vaardig zijn en kunnen samenwerken.
- Stimuleren van de ontwikkeling van kinderen als autonoom persoon in verbinding met anderen. Kinderen met zelfkennis en zelfvertrouwen die er willen zijn voor elkaar.
- Kwalitatief goed onderwijs, waarbinnen cognitieve ontwikkeling een passende plek heeft in een betekenisvolle context.

...Personeel: vakmanschap in beweging

- Een organisatie met ruimte voor de professional. Leerkrachten die in staat zijn tot reflectie en zich continu ontwikkelen, die elkaar aanmoedigen en aanspreken en kennis delen in en buiten de school.
- Zien en benutten van de kwaliteit en veelzijdigheid van alle professionals.
- Leidinggevend en die de ontwikkeling van leerkrachten stimuleren en die hierin een goede balans vinden tussen dicht bij het onderwijs staan én ruimte geven aan professionals.

...Partners: samen kunnen we meer

- School en ouders die met vertrouwen samenwerken aan de ontwikkeling van kinderen.
- Doorgaande ontwikkeling voor de kinderen realiseren samen met onze partners.
- Een actieve bijdrage leveren aan de maatschappelijke omgeving.

...Organisatie: voortdurend in ontwikkeling

- Zelfstandige scholen in samenwerking met omgeving en met elkaar.
- Wij kijken naar mogelijkheden voor ontwikkeling en passen structuur, cultuur en processen hierop aan.
- Een doelmatige, transparante en duurzame bedrijfsvoering met moderne, effectieve interne en externe communicatielijnen.

"Als je je *ontwikkelt*, dan verandert je lichaam – net als de oerknal"

Simon

Hoe doen we het?

We sturen op vakmanschap en het nemen van gezamenlijke verantwoordelijkheid. We geven ruimte aan kinderen en collega's om te groeien, te ontwikkelen en te leren.

1.1.3 Besturingsvisie

De SKPO-scholen zijn een herkenbare groep scholen met een gezamenlijke ambitie. De manier waarop deze ambitie gerealiseerd wordt zal per school verschillend zijn. We stimuleren dat de scholen in samenwerking met hun team en met hun omgeving eigen keuzes maken. We waarderen de eigenheid van iedere school. De kwaliteit van het onderwijs wordt gerealiseerd door de schoolteams. De ruimte die een school heeft om keuzes te maken geeft een grote

betrokkenheid en verantwoordelijkheid en is daarmee voorwaardenscheppend voor ontwikkeling en kwaliteit. Met behoud van ieders eigenheid wordt de verbinding binnen en buiten de school gestimuleerd en georganiseerd. Iedere school heeft een directeur die eindverantwoordelijk is voor onderwijs, personeel en financiën. Binnen de SKPO-ambitie en kaders is er optimale ruimte voor beleidskeuzes op schoolniveau. Alle scholen hebben een intensieve samenwerking met voorschoolse en buitenschoolse partners. Daar waar het zinvol of wenselijk is zaken op SKPO-niveau te organiseren wordt dit opgepakt door het stafbureau.

Onze professionals

- ontwikkelen en delen kennis zowel binnen als buiten SKPO.
- nemen verantwoordelijkheid en leggen verantwoordelijkheid af.
- hebben plezier in hun werk en willen het elke dag weer een stukje beter doen.
- gaan voor kwaliteit en spreken elkaar daar ook op aan.
- zijn nieuwsgierig.
- durven te twifelen en te onderzoeken.

"Ik hou van rekenen, dat *voel* je in je hoofd"

Mila

Als organisatie gaan we voor...

het kind centraal
vertrouwen
praten met elkaar
verantwoording nemen
samen schitteren
wie het weet mag het zeggen
kaders en inzichten
integrale kwaliteit
primaire proces centraal
zelfsturing in verbinding
kracht
gelijkwaardig
wederzijds afhankelijk
stip op de horizon

en niet voor...

de organisatie centraal
wantrouwen
praten over elkaar
controle
zelf schitteren
wie de baas is mag het zeggen
regels
kwaliteitszorg als apart systeem
organisatie centraal
sturing van 'boven'
macht
gelijk
alleen
geplande werkelijkheid

Vertrouwen

We gaan voor een organisatie gericht op vertrouwen, waar wordt gewerkt vanuit een collectieve ambitie. Een organisatie die staat voor een open dialoog zowel intern als extern. Wat we nodig hebben? Een bedoeling die wordt gedeeld, moed en een basisorganisatie die op orde is.

Hoe weten we dat we het goed doen?

We zorgen ervoor dat de kwaliteit van onze organisatie: mensen, structuur, cultuur en processen, op orde is. We hebben een kwaliteitssysteem en meten onze resultaten. Jaarlijks voeren we hierover het gesprek, in dialoog met CvB en twee scholen samen. Hierin staat schoolontwikkeling

en kwaliteitscultuur centraal. Maar ook stralende kinderen die zichtbaar plezier hebben in leren zijn voor ons graadmeter van kwaliteit!

1.1.4 **Sterke medezeggenschap**

Medezeggenschap betekent voor SKPO: samenwerken met een kritisch meedenkende partner! In verbinding met elkaar en vanuit ieders verantwoordelijkheid en eigenheid samenwerken aan ontwikkeling.



1.2 De organisatie, structuur en inrichting

1.2.1 Juridische structuur en bestuursvorm

De rechtsvorm van het bevoegd gezag is een stichting. Stichting Katholiek en Protestant-Christelijk Onderwijs Eindhoven e.o. (SKPO) is op 14 juni 1993 opgericht en is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder dossiernummer: 41092835.

Sinds 12 juli 2011 heeft SKPO een Raad van Toezicht en een College van Bestuur model.

Hiermee is er een duidelijke scheiding tussen besturen en toezicht houden conform de wetgeving en richtlijnen van de Governance code Goed Bestuur.

Correspondentiegegevens SKPO

Adres : Vonderweg 12
Plaats : Eindhoven
Website : www.skpo.nl
Mail : secretariaat@skpo.nl
Bank : NL97RABO0150167113
Bestuursnummer : 40378

1.2.2 Raad van Toezicht

Conform de statuten en de reglementen heeft de Raad van Toezicht (RvT) de verantwoordelijkheid om vanuit betrokkenheid maar ook op afstand toezicht te houden op SKPO. De RvT heeft de verantwoordelijkheid te toetsen of het College van Bestuur bij de uitvoering van haar taken oog houdt op het belang van de organisatie in relatie tot haar maatschappelijke opdracht. De RvT ziet er op toe, dat de resultaten van de stichting en van de scholen zich ontwikkelen in de gewenste richting. De RvT baseert zich hierbij op rapportages en beleidsdocumenten en voert daarover overleg met het College van Bestuur. Daarnaast heeft de RvT jaarlijks overleg met het DB van de GMR.

De RvT functioneert tevens als werkgever voor het College van Bestuur.

De samenstelling van de RvT op 31-12-2016 is als volgt:

Mevrouw Arnie van de Veerdonk, voorzitter
De heer Ed Kuperus, vice-voorzitter
De heer Joop Smits, lid
De heer Jankhim Han, lid
Mevrouw Leonie Schijven, lid
Mevrouw Monique Nieuweboer, lid

Conform de statuten is er een rooster van aftreden.

Conform de nieuwe regelgeving zijn de RvT-leden fictieve werknemers. Het is niet langer mogelijk hen een vrijwilligersvergoeding te geven. Zij ontvangen een vergoeding van € 3.125 bruto per jaar.

1.2.3 College van Bestuur

Het College van Bestuur bestaat uit:

Mevrouw Carla van den Heijkant, voorzitter
De heer Peter Tijs, lid

Het College van Bestuur heeft de algehele verantwoordelijkheid voor SKPO en haar scholen. Zij wordt hierbij ondersteund door het staffbureau.

Mevrouw van den Heijkant heeft de volgende nevenfuncties:

Functie gerelateerd:

- Voorzitter samenwerkingsverband Passend Onderwijs PO Eindhoven
- Voorzitter Playing for Success Eindhoven
- Lid Fontys adviesraad

Niet functie gerelateerd:

- Raad van Toezicht Zorgcentrum 'Het hoge Veer' in Raamsdonksveer.

De heer Tijs heeft geen nevenfuncties.

1.2.4 Organogram



1.2.5 De scholen: eenheid in verscheidenheid

SKPO bestaat uit 36 basisscholen. Vier van deze scholen bevinden zich in Son en Breugel, de overige scholen in Eindhoven.

Basisschool St. Antonius Abt
 Basisschool Atalanta
 Basisschool Beppino Sarto
 Basisschool de Bijenkorf
 Basisschool de Bloktempel
 Basisschool de Boog
 Basisschool BoschAkker
 Basisschool de Boschuil
 Kindcentrum Fellenoord
 Basisschool Gunterslaer
 Basisschool de Handreiking
 Basisschool de Harlekijn
 Basisschool de Kameleon
 Basisschool Karel de Grote
 Basisschool KlimWijs
 Basisschool de Korenaar
 Basisschool Onder de Wieken
 Basisschool 't Palet
 SBO Petraschool

Basisschool Rapenland
 SBO Reis van Brandaan
 Basisschool de Schakel
 Basisschool de Schelp
 Basisschool 't Slingertouw
 Basisschool de Sonnewijzer
 Basisschool de Springplank
 Basisschool 't Startblok
 Basisschool de Stokland
 Basisschool de Talisman
 Kindcentrum Theresia
 Basisschool de Troubadour
 Basisschool Trudo
 Basisschool Tweelingen
 De Wereldwijzer, basisonderwijs voor nieuwkomers
 Basisschool Wethouder van Eupen
 Basisschool de Wilakkers



Het merendeel, 33, van deze scholen is gericht op het reguliere basisonderwijs, 2 scholen bieden Speciaal Basis Onderwijs. Daarnaast heeft SKPO nog een unieke school 'De Wereldwijzer'. Deze

school richt zich op kinderen van ouders die pas recent in Nederland wonen en de Nederlandse taal nog niet machtig zijn. In 2015 en 2016 heeft deze school op een zelfstandige locatie ook het onderwijs aan de kinderen van het asielzoekerscentrum verzorgd. Het leerlingaantal van SKPO bedroeg op de teldatum 1-10-2016 10452 leerlingen. SKPO is daarmee het grootste schoolbestuur in Eindhoven en in Son en Breugel.

1.2.6 **De staf: dienstbaar aan onze ambitie**

De scholen en het CvB worden ondersteund door een professioneel staffbureau. Daar waar het noodzakelijk of wenselijk is zaken collectief te organiseren wordt dit vanuit het staffbureau gedaan. Voortdurend stellen we hierbij de vraag of er sprake is van meerwaarde voor de organisatie en voor de scholen. Het staffbureau is faciliterend, ondersteunend en stimulerend voor de scholen. Met onze collectieve ambitie als stip op de horizon zoeken we de balans tussen de verantwoordelijkheid van de scholen en die van het collectief. Ieder heeft de verantwoordelijkheid om vanuit zijn eigen professionaliteit onze ambitie te realiseren. Op het gebied van bedrijfsvoering en huisvesting willen we de scholen ontzorgen. Op het gebied van onderwijs en personeel is het ons streven om voor de scholen en met name voor de directeur een interessante gesprekspartner te zijn. Daar waar het wenselijk is bieden we gezamenlijke kaders aan.

Vanuit onze kernactiviteiten zijn op het staffbureau de volgende disciplines vertegenwoordigd:

Bestuurssecretariaat

P&O

ICT

Onderwijs en Kwaliteit

Huisvesting

Financiën

Administratie Personeel en Financiën

In totaal zijn er 15,05 FTE werkzaam op het staffbureau, inclusief het CvB.

1.2.7 **SKPO Externe dienst: flexibele zorg**

De Externe Dienst SKPO is er voor basisscholen van SKPO om samen vorm te geven aan passend onderwijs. De medewerkers van de Externe Dienst zijn zichtbaar in de scholen en werken met korte lijnen. Ze geloven in samenwerking ten behoeve van het kind.

- Het kind in het middelpunt.
- Veelzijdige expertise.
- Samen werken op basis van wederzijds vertrouwen.
- Vraaggestuurd.
- Praktijkgericht.

Het team bestaat uit een directeur, administratief medewerker, orthopedagogen, logopedist en ambulante begeleiders die zich gespecialiseerd hebben op verschillende gebieden en die een rijke onderwijservaring hebben in het speciaal basisonderwijs, in de ambulante dienst voor zeer moeilijk lerende kinderen (ZML) of in de ambulante dienst voor kinderen met (grote) gedragshulpvragen.

De scholen ontvangen op basis van het leerlingaantal lichte en zware ondersteuningsmiddelen. Deze middelen worden ingezet om de gewenste ondersteuning vorm te geven.

De Externe Dienst ondersteunt op het niveau van de leerling, de leerkracht, de groep en de school. De medewerkers leggen een directe relatie met de praktijk, waardoor eenieder meteen vooruit kan met handelingsgerichte adviezen. Daarnaast begeleiden/ondersteunen de medewerkers van de Externe Dienst zelf ook leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften.

Het aanbod bestaat uit:
begeleiding, coaching,
specialistische ondersteuning,
onderzoek, training en
professionalisering. Verdere
uitwerking van het aanbod is te
vinden in de folder van de
Externe Dienst.

"Ze zeggen dat je volwassen bent als
je achttien bent. Dat is niet waar.
Volwassen ben je als je voor jezelf
bent."

Ayoub

1.2.8 Vervangingspool

De leerkrachten in de vervangingspool van SKPO hebben allemaal een benoeming bij SKPO, maar geen vaste school. Zij worden flexibel ingezet op vervangingen. De vervangingspool is een instroom- en doorstroomkanaal. Afhankelijk van de vervangingsbehoefte en formatieve ruimte worden er nieuwe mensen in dienst genomen. Daarnaast is de vervangingspool een doorstroomkanaal voor mobiliteitskandidaten. Bijvoorbeeld voor leerkrachten die langere tijd op dezelfde school hebben gestaan en zich middels de vervangingspool oriënteren op andere SKPO-scholen. Op deze wijze draagt de vervangingspool bij aan de persoonlijke ontwikkeling van een leerkracht. Veelal zijn dit ervaren leerkrachten.

Elke leerkracht in de vervangingspool is gekoppeld aan één van onze directeuren. Deze directeur fungeert als leidinggevende van de leerkracht. De dagelijkse begeleiding van de leerkracht vindt met name plaats op de school waar hij of zij op dat moment ingezet wordt.

1.2.9 Samenwerking binnen de SKPO

Onze professionals ontwikkelen en delen kennis zowel binnen als buiten SKPO. Samenwerking impliceert een open en onderzoekende houding, waarin leren van elkaar mogelijk wordt. Dit zal veelal spontaan ontstaan. Hierin is ieders verantwoordelijkheid en ieders zoeken naar verbinding essentieel om tot ontwikkeling te komen. Niet voor niets hebben we partnerschap als ambitie geformuleerd. Samen kunnen we meer.

SKPO wil alle betrokkenen binnen de organisatie stimuleren meer samen te werken. Hiervoor is in 2016 een aanzet gemaakt tot een voorwaardenscheppende nieuwe ICT-infrastructuur. Daarnaast zijn er verschillende overlegvormen en werkgroepen. We kennen het:

Plenum

Directeurenoverleg samen met staf en CvB. Een tiental dagen of dagdelen worden jaarlijks gepland. Collectieve onderwerpen uit het jaarplan worden op de agenda gezet. Daarnaast is er ruimte voor inspiratie en uitwisseling. De agenda wordt samen met een klankbordcommissie, bestaande uit directeuren, voorbereid.

IB Netwerk

Netwerk voor intern begeleiders, waarin ontwikkelingen met betrekking tot onderwijs en zorg op de agenda staan. Hierbij zijn medewerkers van het stafbureau en de coördinator passend onderwijs betrokken.

VVE netwerk

Netwerk voor VVE-coördinatoren, waarin de doorgaande ontwikkelingslijn van het jonge kind in de voor- en vroegscholen centraal staat.

Talent netwerk

Netwerk voor leerkrachten, intern begeleiders en directieleden die zich binnen de school bezig houden met talentontwikkeling.

Werkgroepen

Voorbereidende werkgroepen ten behoeve van collectieve thema's waaraan stafmedewerkers en directeuren deelnemen. Deze werkgroepen zijn kortdurend.

Intervisiegroepen

Een aantal directeuren heeft zelf intervisie en overleg georganiseerd.

1.2.10 Samenwerking met externe partners

SKPO wil als maatschappelijke organisatie onderdeel zijn van de samenleving waarin zij werkt en hieraan een bijdrage leveren. We hebben anderen nodig om tot resultaten te komen.

Een structurele samenwerking hebben we met:

- Stichting Playing for Success
- Voortgezet onderwijs
- Arbodienst

We participeren in:

- Stuurgroep SPIL: bestuurlijk overleg van de Eindhovense schoolbesturen
- Korein en PSKE
- Gemeentelijk overleg in de LEA
- Voortgezet onderwijs
- PO raad: diverse netwerken die door de PO Raad georganiseerd worden.
- Arbodienst
- KSS
- MBK en HEVO (onderhoud huisvesting en nieuwbouw)
- Netwerk Wetenschap en Techniek Brabant
- Pabo's
- Bibliotheek Eindhoven
- Arbeidsjurist en outplacementbureau, re-integratie bureau, UWV
- Platform Wetenschap en Techniek (Eindhoven)
- Brainport Development
- Cultuurstellingen door deelname aan Stedelijk Platform Cultuureducatie

1.2.11 **Opleiding Leidinggeevenden: De "Masterclass"**

Naast nieuwe leerkrachten heeft SKPO ook nieuwe leidinggeevenden nodig. Om zorg te dragen voor continuïteit en kwaliteit kent SKPO sinds 2001 een eigen directieopleiding. Samen met de Leiderschapsacademie van het Centrum voor Nascholing Amsterdam (CNA) geeft SKPO vorm aan de "Masterclass": een opleiding voor leidinggeevenden binnen SKPO. Deze opleiding is NVAO geaccrediteerd en erkend door het schoolleidersregister. Naast het werken aan de leiderschapscompetenties wordt aandacht besteed aan de specifieke context van de school en SKPO. Leiderschapsontwikkeling en schoolontwikkeling gaan hand in hand.

Werving in 2016 heeft er voor gezorgd dat in januari 2017 de opleiding voor start- en vakbekwaam schoolleider opnieuw start met 22 deelnemers.

1.2.12 **Medezeggenschap: samen hetzelfde doel**

Wij zien medezeggenschap als kans om samen te werken met verschillende geledingen, ouders en leerkrachten. Leerkrachten en ouders die met ons samen positief kritisch kijken en daarmee ontwikkeling mogelijk maken. Steeds weer opnieuw merken we dat we een gezamenlijk doel hebben en dat de inbreng vanuit de verschillende geledingen zeer waardevol is.

Iedere school heeft een MR waarin ouders en leerkrachten vertegenwoordigd zijn. Op het moment dat er op een school een directievacature is, worden de procedure en de invulling hiervan door CvB samen met de MR vorm gegeven.

Op SKPO-niveau hebben we een Gemeenschappelijke Medezeggenschapraad (GMR). In de GMR heeft 1 vertegenwoordiger van elke MR zitting. Hierbij streven we ernaar dat er evenveel personeelsleden als ouders in zitten. SKPO heeft bewust gekozen voor deze vorm van medezeggenschap. We vinden het van belang dat iedere school een vertegenwoordiger heeft in de GMR. Op deze manier kan er vanuit alle scholen input komen in de GMR en ook omgekeerd kunnen alle MR-en gevoed worden vanuit de GMR. De vergaderingen van de GMR worden bijgewoond door het CvB en afhankelijk van het onderwerp kunnen er stafleden uitgenodigd worden.

De GMR heeft een dagelijks bestuur bestaande uit 2 ouders en 2 personeelsleden. De samenstelling van het dagelijks bestuur is in de loop van 2016 gewijzigd in verband met het vertrek van leden. Samen met het CvB maken zij de jaarplanning en bereiden zij de vergaderingen voor. Zij zijn ook betrokken bij benoemingen van CvB en RvT-leden.

Jaarlijks wordt er voor nieuwe MR-leden een cursus medezeggenschap georganiseerd.

1.3 Samenwerkingsverband Passend Onderwijs PO Eindhoven.

SKPO maakt samen met 14 besturen voor basisonderwijs en speciaal onderwijs in de regio Eindhoven, Best en Son en Breugel deel uit van het samenwerkingsverband (SWV) Passend Onderwijs PO Eindhoven [PO3007]. Het SWV heeft als visie: Goed onderwijs en dekkende voorzieningen als vertrekpunt. Vanuit de sturingsvisie van het SWV ligt de bestuurlijke verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs en de uitvoering van passend onderwijs ten principale bij de schoolbesturen. Het SWV kiest er voor de schoolbesturen optimaal te faciliteren, zodat alle scholen een hoog niveau van basisondersteuning bieden aan kinderen. Het SWV is van mening dat juist door verder te investeren in de onderwijskwaliteit op de werkvloer een duurzaam succes gemaakt kan worden van passend onderwijs voor elk kind en voor alle scholen. SKPO ontvangt van het samenwerkingsverband lichte en zware ondersteuningsmiddelen. Het SWV Passend Onderwijs PO Eindhoven heeft een vereveningsopdracht die in stappen oploopt tot ruim € 1.500.000,- in 2020. Dit betekent dat SKPO de komende jaren minder ondersteuningsmiddelen van het SWV zal ontvangen.

1.4 SKPO Kwaliteitszorg

We zorgen ervoor dat de kwaliteit van onze organisatie: mensen, structuur, cultuur en processen, op orde is. We hebben een kwaliteitssysteem en meten onze resultaten. Er is echter zoveel meer dat onze aandacht krijgt. Voor ons is kwaliteit ook een stralend kind dat zichtbaar plezier heeft in leren!

1.4.1 Kwaliteitsindicatoren

In 2014 zijn in overleg met RvT, GMR en directies 12 kwaliteitsindicatoren vastgelegd die zijn afgeleid van onze ambitie. De schoolontwikkeling wordt jaarlijks in beeld gebracht aan de hand van deze indicatoren. In het schooljaar 2016-2017 is een dertiende kwaliteitsindicator toegevoegd: de sociale veiligheidsbeleving van kinderen.

SKPO ziet het als haar verantwoordelijkheid breed te kijken naar de schoolontwikkeling op de scholen. De schoolontwikkeling wordt daarom jaarlijks in kaart gebracht aan de hand van 13 kwaliteitsindicatoren. De kwaliteitsindicatoren zijn afgeleid van onze ambities op het gebied van leerlingen, personeel, partnerschap en de organisatie. Hierdoor wordt de schoolontwikkeling vanuit een integraal karakter bekeken.

De 13 kwaliteitsindicatoren zijn:

Leerling: onderwijs voor de toekomst

1. De cognitieve eindopbrengsten (1.1) en de tussenopbrengsten (1.2) van leerlingen op de vakgebieden begrijpend lezen, technisch lezen, spelling en rekenen-wiskunde.
2. De sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen welke zich duiden in het zelfvertrouwen en het welbevinden van de leerlingen.
3. De aandacht voor brede ontwikkeling, zoals talentontwikkeling en ontwerpend en onderzoekend leren in de school.
4. Het leerlingaantal van de school: de tussentijdse uitstroom in het betreffende schooljaar en het marktaandeel van de school in de wijk.
5. Het aantal leerlingen dat na drie jaar voortgezet onderwijs op een hoger of lager niveau zit dan het advies in groep 8.
6. De sociale veiligheidsbeleving van kinderen.

Personeel: vakmanschap in beweging

7. Het gemiddelde ziekteverzuim en de frequentie van het ziekteverzuim van het personeel op de scholen.
8. De tevredenheid van het personeel.
9. De aandacht voor professionele ontwikkeling van het personeel.
10. Het functioneren van de schooldirecteur.

Partnerschap: samen kunnen we meer

11. De tevredenheid van ouders.
12. De betrokkenheid van ouders, zoals participatie en educatief partnerschap.
13. De tevredenheid van partners (bijvoorbeeld SPIL-partners).

"*Fantasie* kun je niet leren, dat bedenkt je zelf"

Lin

1.4.2 PDCA-cyclus op SKPO-niveau

De resultaten op de kwaliteitsindicatoren geven inzicht in de school- én de organisatieontwikkeling en dienen daarmee als zelfevaluatie voor alle scholen en voor de organisatie.

Analyse van de kwaliteitsindicatoren op SKPO-niveau.

Jaarlijks worden de resultaten op de bovenschoolse kwaliteitsindicatoren geëvalueerd. Per indicator wordt een bovenschoolse analyse gemaakt om zicht te krijgen op de thema's die aandacht vragen in het komend schooljaar en de daaropvolgende jaren.

Signaleren op bestuursniveau.

De kwaliteitsindicatoren zijn afgeleid van onze ambitie. We vinden het daarom van belang om de indicatoren met elkaar in verband te zien om op die manier een zo compleet mogelijk beeld van de school te krijgen en om risico's per school in beeld te krijgen. Zowel College van Bestuur als de stafleden zijn op de hoogte van de totale kwaliteit van de scholen en nemen dit mee in de dialoog met en ondersteuning van de scholen.

Vertaling naar bovenschools jaarplan.

De aandachtsgebieden uit de analyse worden vertaald in een bovenschools jaarplan op gebied van leerlingen, personeel, partnerschap en bedrijfsvoering. Iedere discipline uit de staf pakt hierin de eigen taken op. Het jaarplan wordt gecommuniceerd met directies, GMR en Raad van Toezicht.

Input voor netwerken.

We gaan voor een organisatie gericht op vertrouwen, waar wordt gewerkt vanuit een collectieve ambitie. Een organisatie die staat voor een open dialoog zowel intern als extern. De thema's uit de collectieve ambitie en de thema's die aandacht vragen vanuit analyse, worden centraal gesteld op plena met directies, het IB-netwerk voor onze intern begeleiders en het VVE-netwerk voor onze VVE-coördinatoren.

Professionele leergemeenschappen.

Binnen SKPO worden professionele leergemeenschappen ingezet om gezamenlijk leren en ontwikkelen te ondersteunen en te stimuleren. Deze kleinere netwerken sluiten veelal aan op de thema's uit de ambitie. Niet alleen directies nemen deel aan deze netwerken, maar ook talenten binnen de organisatie, zoals leerkrachten met een specialisatie of speciale interesse. Steeds wordt gekeken hoe het leren binnen deze netwerken weer breder kan worden gedeeld binnen SKPO.

Vertrouwen in kwaliteitsaanpak school.

De resultaten op de kwaliteitsindicatoren geven niet alleen inzicht in de organisatieontwikkeling, maar ook in de schoolontwikkeling. Scholen maken jaarlijks een analyse van de cognitieve en sociaal-emotionele resultaten op schoolniveau. Samen met de resultaten op de kwaliteitsindicatoren krijgen zij zo jaarlijks een zeer compleet beeld van de kwaliteit van de school met daarbij de sterke kanten en aandachtsgebieden. Dit vertaalt zich op haar beurt weer in jaarplannen en meerjarenplannen van elke school.

Kwaliteitsbewustzijn.

Niet alleen de kwaliteitsindicatoren bieden ons input voor reflectie op ons handelen. Er zijn ook andere bronnen die we daarvoor gebruiken, te weten de volgende:

- Jaarlijks maken we een bovenschoolse analyse van de inspectiebezoeken die hebben plaatsgevonden, zowel de reguliere inspectiebezoeken als de inspectiebezoeken gericht op voor- en vroegschoolse educatie.
- Klachten worden serieus genomen.
- We zetten een bovenschoolse tevredenheidspelling uit onder onze directies om te evalueren hoe de aansturing en ondersteuning vanuit CvB en staf worden ervaren.
- Tussentijdse input vanuit scholen, ouders, Raad van Toezicht en GMR nemen we serieus.
- Analyse van monitorgegevens van samenwerkingsverband Passend Onderwijs, gemeentelijke VVE en SPIL-monitor.

1.4.3 **PDCA-cyclus op schoolniveau**

De indicatoren geven naast harde outputinformatie inzicht in processen in de school. De indicatoren vormen dan ook de leidraad voor een zinvol gesprek met de directies. Tevens hebben de kwaliteitsindicatoren een signaalfunctie om risico's vroegtijdig in beeld te brengen. Op schoolniveau is de directeur integraal verantwoordelijk voor de resultaten van de school.

Signaleren op schoolniveau.

De informatie verkregen uit de kwaliteitsindicatoren is in eerste instantie van belang voor de schooldirecties zelf. Schooldirectie en team stellen mede op basis van deze informatie het onderwijskundig beleid bij en werken gericht aan (verbetering van) de kwaliteit van het onderwijs. Een belangrijk hulpmiddel hierbij is de 'schoolfoto' die elke school via een digitaal dashboard ontvangt en waarin iedere kwaliteitsindicator is opgenomen, afgezet tegen een norm of benchmark. Ook de ontwikkeling over de jaren heen is hierin zichtbaar.

Plannen van aanpak/jaarplan school bij onder de norm cognitieve opbrengst.

Indien een school resultaten op de eind- of tussenopbrengsten heeft die onder de gestelde norm vallen, vraagt het College van Bestuur aan de schooldirectie om een analyse te maken en een verbeterplan op te stellen. Het College van Bestuur zal het verbeterproces monitoren, ondersteunen en faciliteren. De schooldirecteur blijft daarbij integraal verantwoordelijk.

Begeleiding en ondersteuning van scholen.

De begeleiding en ondersteuning van scholen en directies is maatwerk. In dialoog met de directie wordt afgestemd wat nodig is. Dit kan bijvoorbeeld liggen op het gebied van begeleiding bij personele zaken, op het gebied van zicht krijgen op de kwaliteit van onderwijs of op ondersteuning van de kwaliteiten van het management. Afhankelijk van wat nodig is, wordt ondersteuning vanuit de staf of het College van Bestuur ingezet.

Gesprekkencyclus met directies.

Jaarlijks vinden ontwikkelgesprekken plaats met alle directies. Deze gesprekken worden uitgevoerd door het College van Bestuur. Tijdens dit gesprek wordt besproken hoe de school zich verhoudt ten opzichte van de ambitie en waarden van SKPO, het brede spectrum van kwaliteitsindicatoren en wordt de persoonlijke ontwikkeling van de directeur besproken.

Intern overleg risicoscholen.

Om de scholen met risico's goed te blijven monitoren komen het College van Bestuur en de betrokken stafmedewerkers ten minste drie keer per jaar bij elkaar om te evalueren of de ontwikkelingen volgens plan verlopen en waar meer of minder ondersteuning of interventie nodig is. In dit overleg wordt breed gekeken naar risico's, dus niet alleen de scholen die op het gebied van de cognitieve ontwikkeling opvallen. Vanzelfsprekend is er overleg met de betrokken scholen.

Cyclisch werken.

In onderstaand schema is uiteengezet hoe de cyclus van kwaliteitszorg systematisch en structureel verloopt.

Onderdelen kwaliteitszorg	sept	okt	nov	dec	jan	feb	maart	april	mei	juni	juli
Gesprekscyclus directies					CvB	CvB	CvB	CvB			
Verzamelen indicatoren							staf	staf			
Analyse indicatoren								staf	staf		
Presentatie indicatoren										CvB	
Gespreken plan van aanpak risicoscholen (n.a.v. indicatoren en groep 7)										CvB	CvB
Overleg risicoscholen		CvB en staf					CvB en staf				CvB en staf
Ondersteuning scholen	staf	staf	staf	staf	staf	staf	staf	staf	staf	staf	staf
Aandachtsgebieden in netwerken en met scholen	CvB en staf	CvB en staf	CvB en staf	CvB en staf	CvB en staf	CvB en staf	CvB en staf	CvB en staf	CvB en staf	CvB en staf	CvB en staf
Tussentijds monitoringsgesprek risicoscholen							CvB en staf				
Opstellen van bovenschools jaarplan											CvB en staf
Tussentijdse evaluatie bovenschools jaarplan		CvB en staf		CvB en staf		CvB en staf			CvB en staf		
Uitvoering bovenschools jaarplan	CvB en staf	CvB en staf	CvB en staf	CvB en staf	CvB en staf	CvB en staf	CvB en staf	CvB en staf	CvB en staf	CvB en staf	CvB en staf
Bestuursgesprek inspectie	CvB en staf										

1.4.4 Vertrouwen in mensen, investeren in leiderschap en dialoog

Onderwijs wordt gemaakt door mensen. Mensen die werken met of voor de leerlingen en vanuit professionaliteit hun werk doen. Dit vraagt aandacht voor elkaar en het vraagt samenwerking. Ruimte en vertrouwen zijn hierin voorwaardelijk en de basis voor kwaliteit. De ambitie is duidelijk en iedereen heeft hierin een verantwoordelijkheid en zijn bijdrage.

Op schoolniveau is de directeur hierin de spil. Vanuit visie samen met het team de kinderen bieden wat nodig is. Dit vraagt veel van een directeur. We realiseren ons dat de directiefunctie op een school een boeiende en tegelijkertijd veeleisende functie is. We geven daarom blijvende aandacht aan de ondersteuning en professionalisering van de directies. Daarnaast investeren we ook in de opleiding van toekomstige leidinggevers. Alle leidinggevers binnen SKPO hebben de SKPO-opleiding voor leidinggevend gevolgd. Momenteel wordt deze in samenwerking gegeven met het Centrum voor Nascholing (CNA): de leiderschapsacademie. De opleiding leidt op tot start of vakbekwaam schoolleider. Hiermee voldoet deze ook aan de eisen van het schoolleidersregister.

De directies worden ondersteund door medewerkers van het stafbureau bij vraagstukken rondom onderwijs, personeel en hun professionele ontwikkeling. Zij kunnen ervoor kiezen begeleiding te krijgen van de SKPO-directiecoach. Daarnaast zijn er binnen de organisatie verschillende formele

en informele netwerken, waarin directies elkaar ondersteunen al of niet samen met de staf. Juist omdat er veel verwacht wordt van een directeur vinden we het van belang dat een directeur samenwerking zoekt en het vooral niet alleen wil doen.

1.4.5 Omgaan met klachten

We vinden het van belang om signalen van ouders en personeel serieus te nemen en signalen in een zo vroeg mogelijk stadium te signaleren en op te lossen. Op de SKPO-website en die van de scholen is de klachtenprocedure beschreven. Er is een stroomschema uitgewerkt voor ouders en voor personeel, waarin beschreven is bij wie degene met een klacht terecht kan. Het streven is de klacht op een zo laag mogelijk niveau op te lossen en serieus te nemen. Iedere school heeft een interne vertrouwenspersoon. Daarnaast heeft SKPO een externe vertrouwenspersoon die verbonden is aan onze ARBO-dienst. SKPO is aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs.

1.4.6 Verantwoording aan onze partners

Wij willen graag transparant zijn naar de buitenwereld, omdat wij onze partners – van ouders tot inspectie en overheid – zien als kritisch en meedenkend, waar we graag mee samenwerken. Dit betekent dat we onze visie en ambitie, onze visie op kwaliteitszorg en onze daadwerkelijk behaalde resultaten op de kwaliteitsindicatoren verantwoorden in ons openbare jaarverslag.

Aan het

wij onze
en onze
SKPO-

de
Hierover
met de
het

"Als ik later een oma ben dan denk ik
vast graag terug aan mijn
kindertijd"

Bilal

einde van elk
schooljaar sturen
evaluatie jaarplan
resultaten op
niveau en op
schoolniveau naar
onderwijsinspectie.
hebben we overleg
inspectie tijdens
bestuursgesprek.

Ook in de GMR, de Raad van Toezicht en tijdens netwerken met eigen medewerkers - directie en intern begeleiders - komen de analyse van de kwaliteitsindicatoren en de aanpak hiervan aan de orde.

2 2016 in beeld en vooruitblik

2.1 Jaarverslagen 2016 interne partners

2.1.1 Raad van Toezicht

Het jaar 2016 begon in Nederland met veel maatschappelijke onrust over de opvang van vluchtelingen. In lijn met de waarden waar SKPO voor staat zorgde zij ervoor dat de kinderen van vluchtelingen die in 2015 en 2016 in het opvangcentrum in Eindhoven Noord binnen kwamen naar school konden. In een leegstaand gebouw in Eindhoven Noord was een dependance van De Wereldwijzer gevestigd waar de kinderen uit het opvangcentrum les kregen.

De Raad van Toezicht heeft op haar jaarlijkse studiemiddag in maart de school bezocht en met de directeur gesproken over de wijze waarop het onderwijs voor deze vluchtelingen, maar meer ook algemeen nieuwkomers, is ingericht. Het was een inspirerende middag. De Raad is trots op de passie waarmee medewerkers zich inzetten om deze kinderen een kans op integratie in Nederland te bieden.

De Raad van Toezicht (RvT) startte in 2016 met twee nieuwe leden. Daarnaast werd één van de leden voor de tweede termijn benoemd. Per 1 februari 2016 was het College van Bestuur (CvB) ook weer op volle kracht met de benoeming van Peter Tijs.

In aansluiting op deze veranderingen hebben College en RvT in 2016 onderzocht hoe zij hun samenwerking verder kunnen verbeteren. De RvT heeft in het kader van verdere professionalisering commissies ingesteld waarin onderwerpen inhoudelijk werden verkend. Naast de reeds bestaande audit- en remuneratiecommissie is ook een commissie onderwijs en een commissie HRM gevormd. Alle commissies hebben in het verslagjaar minimaal één keer vergaderd.

Belangrijke onderwerpen waren:

- de begroting van SKPO, bovenschools en totaal
- de financiële kwartaalrapportages
- de voortgang van de (her-)huisvestingsplannen
- de jaarrekening 2015 inclusief het jaarverslag
- de kwaliteitsindicatoren 2015-2016 inclusief kwaliteit van Vroeg en Voorschoolse Educatie
- het bestuursformatieplan
- het jaarplan 2016-2017
- het verslag van het bestuurlijk overleg met de inspectie

Het CvB presenteerde voor de zomer een taakverdeling aan de Raad, die recht doet aan het principe van collegiaal bestuur.

In september vond het jaarlijkse gesprek met de GMR plaats. Een van de onderwerpen was hoe om te gaan met de veranderingen in governance waarin tweejaarlijks contact wordt voorgeschreven. Afgesproken is om eenmaal per jaar samen over een thema van gedachten te wisselen en om minimaal eenmaal per jaar met een delegatie van de RvT aanwezig te zijn bij een GMR-vergadering.

De RvT vindt het belangrijk om voeling te houden met de organisatie. Daartoe heeft zij naast een studiemiddag tevens contact via onder andere bezoeken aan vergaderingen van het Plenum, dag van de leraar, vergaderingen van de GMR en opening van het schooljaar.

Voor de zelfevaluatie van de Raad in september heeft de Raad een extern deskundige ingeschakeld. Met het College van Bestuur is stilgestaan bij de samenwerking en de vraag hoe de expertise van de leden van de RvT ten behoeve van SKPO benut zou kunnen worden door het CvB. RvT en College hebben vervolgens afgesproken een expert in te schakelen om hen “on the job” te begeleiden bij een betekenisvolle dialoog over onderwerpen en thema’s die nog in een verkennende fase zijn. Op deze wijze wordt ook verder inhoud gegeven aan professionalisering van de RvT en indirect van het CvB.

Naast de scholing van vluchtelingen was het vinden van een antwoord op de sterk gewijzigde kaders voor vervanging door de Wet Werk en Zekerheid een belangrijk issue voor SKPO. De organisatie heeft na een zorgvuldige afweging van belangen en risico’s gekozen voor uitbreiding en professionalisering van de pool van vervangers.

Bij de goedkeuring van het jaarverslag, de bespreking van de jaarresultaten 2015-2016 en de bespreking van het verslag van het gesprek tussen bestuur en inspectie heeft de Raad vastgesteld dat de resultaten van de scholen van SKPO goed zijn en dat de sturing daarop vanuit het bestuur verankerd is in een cyclus van kwaliteitszorg. Er zijn gerichte interventies wanneer scholen op een of meer onderdelen laag scoren.

Tegelijkertijd werken directies en bestuur/staf aan de uitdagingen die er liggen: ontwikkelen van 21st century-skills en van zelfvertrouwen bij leerlingen. De Brainport-regio biedt mooie kansen en aanknopingspunten daarvoor. Het verder inhoud en vorm geven aan netwerken kan dit ondersteunen.

De Raad van Toezicht complimenteert bestuur en directies met de resultaten in 2016 in het gedeelde besef dat dit geen reden is om een pas op de plaats te maken, maar om met zelfvertrouwen de volgende stap te zetten ten behoeve van “stralende kinderen”.

Besluiten RvT:

Datum	Nr	Besluit
06-01-16	1	De RvT besluit tot herbenoeming van de heer Ed Kuperus tot lid RvT voor de tijd van vier jaren (Statuten artikel 9.10).
	2	De RvT besluit tot benoeming van mevrouw Leonie Schijven en mevrouw Monique Nieuweboer als lid van de RvT per 01-02-2016 (Statuten artikel 9.1.) voor de tijd van vier jaren.
16-02-16	3	Bemensing commissies RvT: Governancecommissie: Arnie van de Veerdonk, Ed Kuperus. Auditcommissie: Ed Kuperus, Jankhim Han, Leonie Schijven. Renummeratiecommissie: Arnie van de Veerdonk, Joop Smits. Onderwijscommissie: Monique Nieuweboer, Joop Smits. HRM-organisatieontwikkeling: Leonie Schijven, Monique Nieuweboer.
07-06-16	4	Na afronding van de controle door de accountant vindt door de RvT ondertekening plaats van de jaarrekening. Daarmee vindt vaststelling plaats van het jaarverslag inclusief jaarrekening.

11-07-16	5	In het kader van salariering besluit de RvT, op grond van de resultaten waar afspraken over zijn gemaakt, een trede toe te kennen aan Carla van den Heijkant en een trede toe te kennen aan Peter Tijs.
22-12-16	6	De RvT hecht schriftelijke goedkeuring aan de begroting SKPO 2017.
	7	De RvT hecht schriftelijke goedkeuring aan het Treasurystatuut (15-12-2016).

Arnie van de Veerdonk
Voorzitter Raad van Toezicht SKPO
mei 2017

2.1.2 GMR

De GMR heeft een dagelijks bestuur bestaande uit 2 ouders en 2 personeelsleden. De samenstelling van het dagelijks bestuur is in de loop van 2016 gewijzigd in verband met het vertrek van leden. Samen met het CvB maken zij de jaarplanning en bereiden zij de vergaderingen voor. Zij zijn ook betrokken bij benoemingen van CvB en RvT-leden.

Jaarlijks wordt er voor nieuwe MR-leden een cursus medezeggenschap georganiseerd.

De voorzitter van de GMR geeft een impressie naar aanleiding van 2016:
2016 Was het jaar waarin mijn jongste kind naar de middelbare school is gegaan. Een mijlpaal voor haar, maar ook voor mij. Na jarenlang MR-lid te zijn geweest, kwam deze rol onherroepelijk te vervallen. Het viel me zwaar. In de GMR discussiëren we over 'grotere' zaken. Een continu proces van verandering zonder de rode draad uit het oog te verliezen: het belang van het kind. Ook al komt dat in de praktijk vaak tot uiting in de vorm van formele onderwerpen als huisvesting, begroting, cao en andere, ogenschijnlijk, afstandelijke thema's. In de praktijk echter brengen deze onderwerpen de leden in beweging. Zonder uitzondering ontstaan discussies, uitwisseling en inspirerende gesprekken die de GMR-leden vaak meenemen naar hun eigen MR om de continue verandering door te kunnen zetten. Om nog beter onderwijs te creëren? Voor een nog betere werkomgeving voor de leerkracht? Verandering hoeft niet altijd verbetering te betekenen, maar de manier waarop, met name, de uitwisseling tussen GMR-leden onderling en met het Bestuur plaatsvindt, kan alleen maar resulteren in een positief resultaat. Immers, het belang van het kind staat centraal. En dat is ons aller belang. We worden ons steeds meer bewust van het feit dat wij niet de toekomst voor onze kinderen creëren, maar dat ze dat zelf gaan doen. En in die toekomst komen we allemaal terecht.

Martin van Acht
Voorzitter GMR SKPO
30-3-2017

2.1.3 Klachten

Bij de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs is in 2016 één klacht ingediend door een ouder. De klachtencommissie heeft de klacht ongegrond verklaard.

2.2 Resultaten

2.2.1 Inspectietoezicht

Alle scholen van SKPO verdienen het vertrouwen van de inspectie. De kwaliteit is op alle onderdelen op orde. In 2016 hebben 7 reguliere kwaliteitsonderzoeken plaatsgevonden en 3 onderzoeken gericht op de voor- en voerschoolse educatie (VVE). De VVE-inspectiebezoeken hebben geresulteerd in een stedelijke rapportage van de gemeente Eindhoven, waarin de vooruitgang in kwaliteit van VVE goed zichtbaar is. Het rapport is aangeboden aan de wethouders en betrokken partijen rondom stedelijk VVE-beleid op een Spilcentrum van SKPO; SPIL Genderdal, waaronder basisschool Karel de Grote, en locatie Mendelssohnlaan van Korein.

Jaarlijks verantwoorden wij ons over onze resultaten en vindt er een gesprek plaats met de inspecteur, waarin de kwaliteit van alle SKPO-scholen besproken wordt. Naar aanleiding van dit gesprek ontvangen we een bestuursverslag van de inspectie over de kwaliteit van SKPO. We zijn er trots op dat de inspecteur het volgende aangeeft: "In 2016 geldt voor 3 van de scholen een basisarrangement met attendering. 15 scholen laten een significant hoge score zien. Dit hoge aantal is illustratief voor de hoge ambities van SKPO. De kwaliteitsindicatoren dragen belangrijk bij aan dit resultaat. De gedegen interne kwaliteitszorg van SKPO sluit goed aan bij de insteek van de inspectie in het kader van het vernieuwde bestuursgerichte toezicht."

Bij SKPO zijn de in schooljaar 2016-2017 te zetten verdere stappen op het gebied van de kwaliteitszorg in lijn met het bestuursgerichte toezicht. SKPO zet een pilot op die is gericht is op het versterken van het onderwijskundig leiderschap van de directeuren. Hierbij zal het met name gaan om het bekwamen van de schoolleiding in het proces van het verbeteren van het leerkrachtgedrag en is er nadrukkelijk aandacht voor observaties en terugkoppeling op de werkvloer, in de klas. Rode draad hierbij is de ontwikkeling van de (complexe) leerkrachtvaardigheden (Van de Grift). Door dit aspect van de kwaliteitszorg te koppelen aan de al gehanteerde kwaliteitsindicatoren, wordt het voor het bestuur nog beter mogelijk op basis van de concrete praktijk van elk van de scholen te sturen.

De keuze voor dit onderwerp draagt ook bij aan de transparantie en de verantwoordingsfunctie vanuit SKPO naar externen. Een van de drie onderzoeksvarianten van het bestuursgerichte toezicht van de inspectie is het verificatieonderzoek. Hierbij wordt beoordeeld in hoeverre de informatie van het bestuur overeenkomt met de waarneming van de inspectie. De nadruk op het onderwijskundig leiderschap en het leerkrachtgedrag zal de inspectie in staat stellen haar verificatieonderzoeken gericht uit te voeren.

2.2.2 Dialoog en leiderschap.

In mei 2016 is een (adjunct)directeurenonderzoek verricht naar de tevredenheid van (adjunct)directeuren van SKPO. De meting onder de (adjunct)directeuren heeft online plaatsgevonden. Er is voor het onderzoek gebruik gemaakt van een vragenlijst die door DUO Onderwijsonderzoek in nauw overleg met SKPO is opgesteld.

De (adjunct)directeuren van de scholen van SKPO zijn zeer tevreden met hun werk. Zij voelen zich zeer betrokken bij de school/scholen en bij SKPO, zijn trots op SKPO en zeer tevreden met SKPO als organisatie. Zij geven in sterke mate aan dat ze zeker opnieuw voor SKPO als werkgever zouden kiezen en bevelen ook anderen in sterke mate aan om bij SKPO te komen werken. Ook over de samenwerking met het staffbureau, de persoonlijke ontwikkeling en de sfeer en veiligheid zijn (adjunct)directeuren (zeer) tevreden. Het directeurenonderzoek laat ook zien dat onze waarden 'verbinding' en 'ontwikkeling' nog verder kunnen ontwikkelen. We willen meer investeren in een dialoog over het primaire proces en het leiderschap versterken.

Om samen verder een kwaliteitscultuur te ontwikkelen, gaan we werken met begeleide collegiale visitaties op vier verschillende niveaus. Dit sluit tevens aan bij het veranderende toezicht van de

inspectie, wat meer insteeft op het kwaliteitsbewustzijn en de kwaliteitscultuur van zowel de scholen als het bestuur.

2.2.3 Kwaliteitsindicatoren, jaarplan en vooruitblik

In een (school)jaarcyclus vertalen we het koersplan naar een jaarplan en evalueren we vervolgens de resultaten en de voortgang. De kern van het werken van de bovenschoolse organisatie is de kwaliteitszorg. Deze is gebaseerd op twee pijlers: kwaliteitsindicatoren en versterking van dialoog en leiderschap.

In dit hoofdstuk worden de resultaten op de indicatoren en van het jaarplan beschreven. De indicatoren worden jaarlijks verzameld en geanalyseerd. Het jaarplan wordt jaarlijks geëvalueerd. Beiden vormen de basis voor het nieuwe jaarplan. In "resultaten kwaliteitsindicatoren SKPO schooljaar 2015-2016" staat bij elke indicator beschreven wat we zien, wat we vinden en wat we gaan doen. In dit jaarverslag maken we inzichtelijk:



Wat is de norm?



Wat zien we?



% van de SKPO scholen



Wat vinden we?



Gerealiseerd



Actiepunt / Vooruitblik 2017

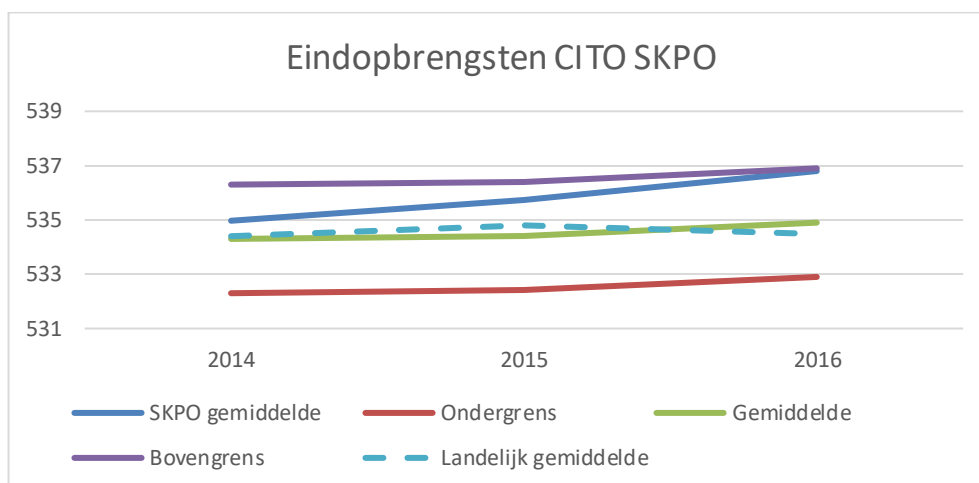
2.2.4 Leerlingen: onderwijs voor de toekomst

Kwaliteitsindicatoren

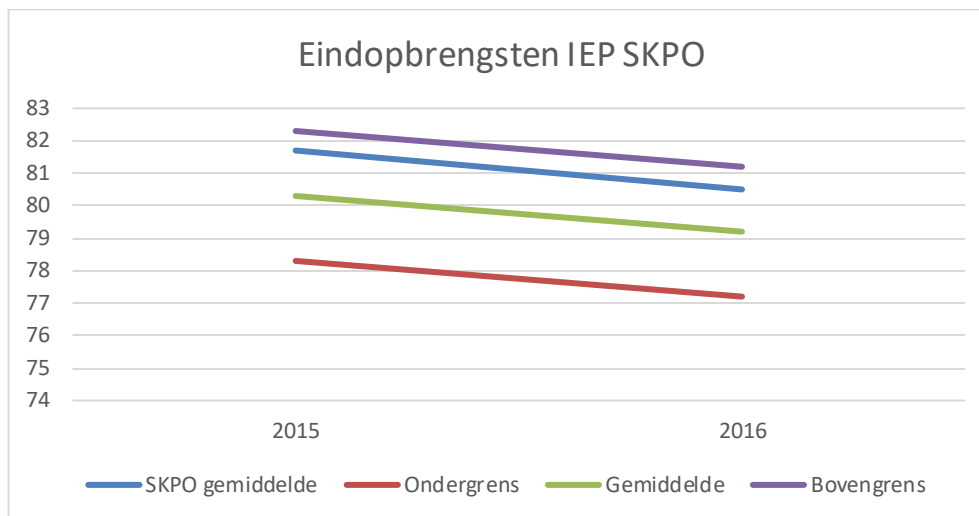
De leerling is waar het om draait, bij de leerling willen we het effect van ons onderwijs terugzien. Niet alleen de effecten op cognitief gebied, maar tevens op het gebied van de sociaal-emotionele ontwikkeling en brede ontwikkeling. De effecten van ons onderwijs op de ontwikkeling van leerlingen hebben we in een aantal kwaliteitsindicatoren vastgesteld. Hieronder staan de indicatoren beschreven.

Indicator 1.1: Cognitieve eindopbrengsten

-  De gemiddelde schoolscore op de eindtoets groep 8 ligt hoger dan de ondergrens van de inspectie.



-  Op de CITO-toets stijgen de resultaten naar de bovengrens die van onze (gemiddelde) leerlingpopulatie verwacht mag worden.



👁 Op de IEP blijven de kinderen gemiddeld genomen resultaten behalen die tussen het gemiddelde en de bovengrens in liggen. De ogenschijnlijke daling is te verklaren doordat een groter aantal scholen met meer leerlinggewicht de IEP heeft afgenomen.

%

91	voldoende schoolscore of hoger (n=35, Wereldwijzer is uitgesloten)
9	onvoldoende (onder de ondergrens, n=35)
43	eindscore boven de bovengrens (n=35)

❓ We zijn trots op de kennis en vaardigheden die de scholen aan de leerlingen weten bij te brengen op het gebied van rekenen en taal. Dit betekent dat veel leerkrachten vakmensen zijn die een instructie van goede kwaliteit geven.

Indicator 1.2: Cognitieve tussenopbrengsten

Naast de cognitieve eindopbrengsten geven de resultaten op de tussentoetsen inzicht in de cognitieve ontwikkeling van de kinderen op de scholen. Hierbij wordt gekeken naar de resultaten op de vakgebieden Rekenen-wiskunde, Technisch lezen en Begrijpend lezen. Vanaf januari 2016 heeft de inspectie geen ondergrenzen meer vastgesteld. We hebben de tussenopbrengsten in 2016 dus nog vergeleken met de ondergrens van de inspectie in 2015.

(n) De gemiddelde vaardigheidsscores op de M- en E-toetsen voor begrijpend lezen, technisch lezen en rekenen-wiskunde liggen boven de ondergrens van de inspectie (groep 3 t/m 8, < 2016) De streefdoelen van de school zijn realistisch, ambitieus en passend bij de leerlingpopulatie.

👁 Op alle vakgebieden en alle toetsmomenten scoren we op SKPO-niveau boven de ondergrens van de inspectie. Op 5 van onze scholen zien we risico's op de tussenopbrengsten.

- ② Voor de school hebben de tussenopbrengsten een voorspellende waarde, omdat cohorten leerlingen over de jaren heen gevolgd kunnen worden. Daarnaast kunnen trends ontdekt worden in bepaalde vakgebieden of leerjaren. Dit vraagt een gedegen analyse op schoolniveau. Scholen hanteren een cyclus, waarin zij naar aanleiding van de tussen- en eindtoetsen een analyse maken en deze vertalen naar hun schoolontwikkeling.

Cognitieve opbrengsten 1.1 en 1.2:

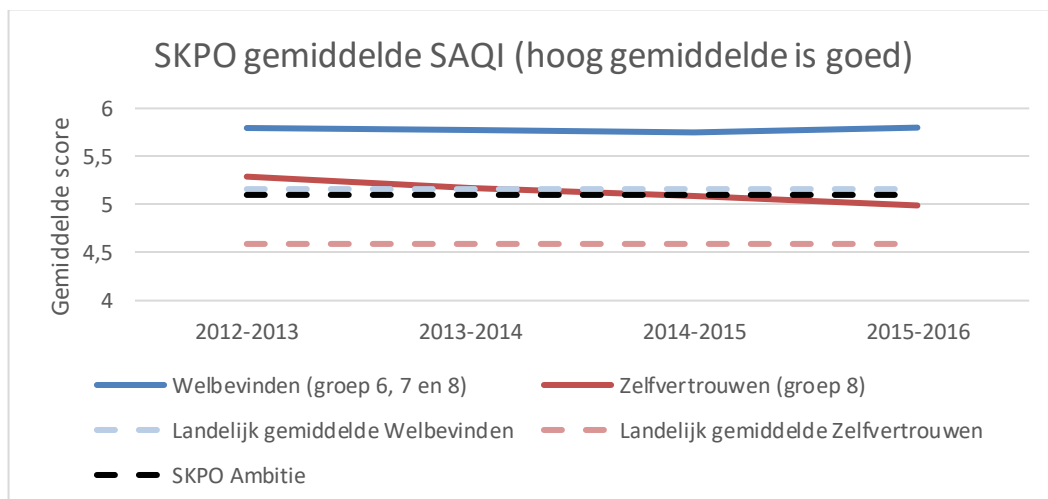
✓ Mooie resultaten op de SKPO-indicatoren cognitieve opbrengsten!

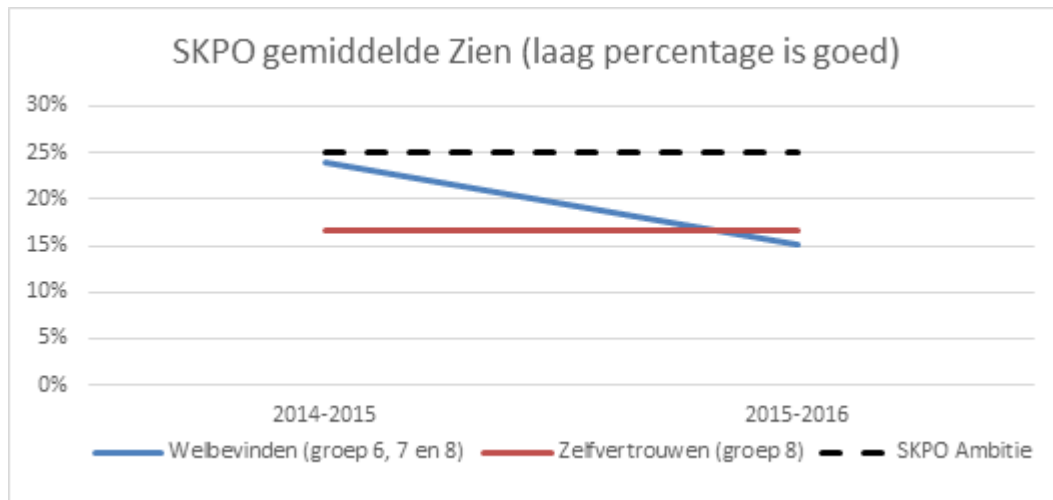
- ☑ Vakmanschap van de leerkracht staat centraal.
- Vermindering van administratieve last van leerkrachten.
 - Verdieping van het diagnostisch gesprek.
 - Aansluiten bij ondersteuningsvragen van meer- en hoogbegaafde leerlingen.
 - Analyse van gegevens en aanpassen van handelen.

Indicator 2: Sociaal-emotionele ontwikkeling

We kijken naar het gehele kind in zijn ontwikkeling. Naast de cognitieve opbrengsten vinden wij het daarom belangrijk om te kijken naar de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen. Hierin kijken we specifiek naar welbevinden en zelfvertrouwen. Welbevinden geeft inzicht in de mate waarin leerlingen zich fijn voelen in de klas en op school. Zelfvertrouwen is hierop een waardevolle aanvulling, omdat wij het van grote waarde vinden dat leerlingen vol zelfvertrouwen de uitdagingen die de toekomst biedt tegemoet kunnen gaan.

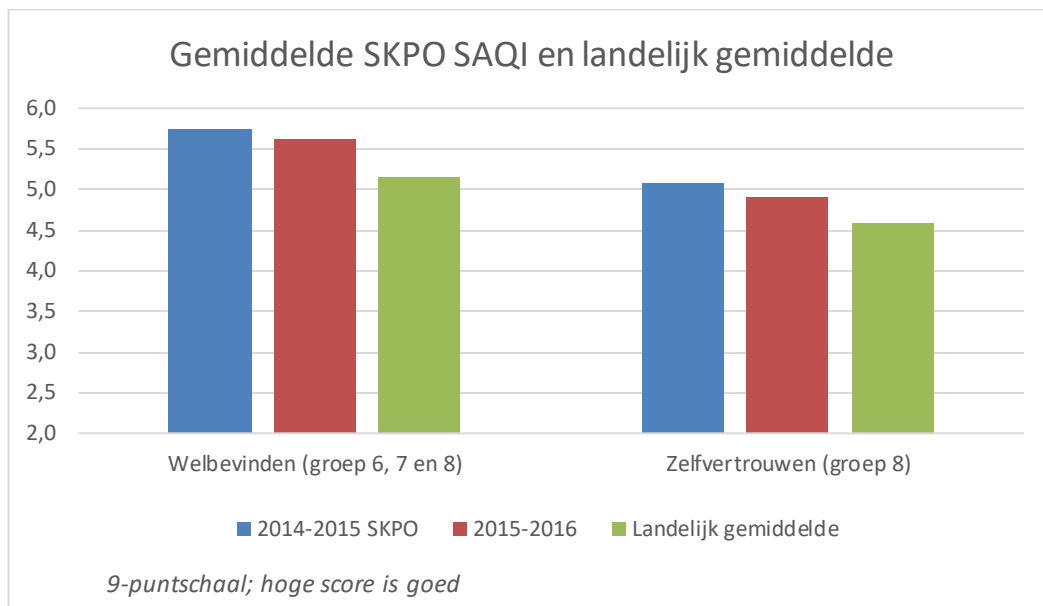
Om een beeld te krijgen van welbevinden en zelfvertrouwen worden in de groepen 6,7 en 8 vragenlijsten van SAQI of Zien! afgenomen. De gegevens worden door SKPO bovenschols verzameld.





-  SAQI: Gemiddelde stanine score op hoofdschaal Welbevinden (groep 6,7 en 8) en de hoofdschaal Zelfvertrouwen (groep 8) is hoger of gelijk aan 5.1
-  Zien!: Het gemiddelde percentage leerlingen in de laagste percentielgroep (rode scores) is lager dan 25% op de dimensies Welbevinden (groep 6,7 en 8) en Betrokkenheid (groep 8).
-  Welbevinden: We zien een score voor welbevinden boven de streefnorm van de SKPO ambitie en boven het landelijk gemiddelde. Dit betekent dat gemiddeld gezien onze leerlingen een positief welbevinden ervaren.
-  Zelfvertrouwen: De SKPO heeft een ambitieuze streefnorm voor deze indicator opgesteld. De uitkomsten laten een daling en een stabiele uitkomst zien.
-  17 scholen hebben een lagere score dan de (ambitieuze) ambitie van SKPO. Het zelfvertrouwen van leerlingen vraagt dus de volle aandacht van alle betrokkenen en blijft een rode draad in al onze netwerken.

Om onze resultaten te duiden is het interessant te kijken hoe we als SKPO scoren ten opzichte van het landelijk gemiddelde. Landelijke gegevens zijn beschikbaar van de SAQI. In onderstaande grafiek zijn de scores op het welbevinden en het zelfvertrouwen van SKPO afgezet tegen het landelijk gemiddelde. Hierin is te zien dat we zowel op het welbevinden als op het zelfvertrouwen boven het landelijke gemiddelde zitten. Tevens laat dit zien dat ook landelijk het zelfvertrouwen van leerlingen lager ligt dan het welbevinden.



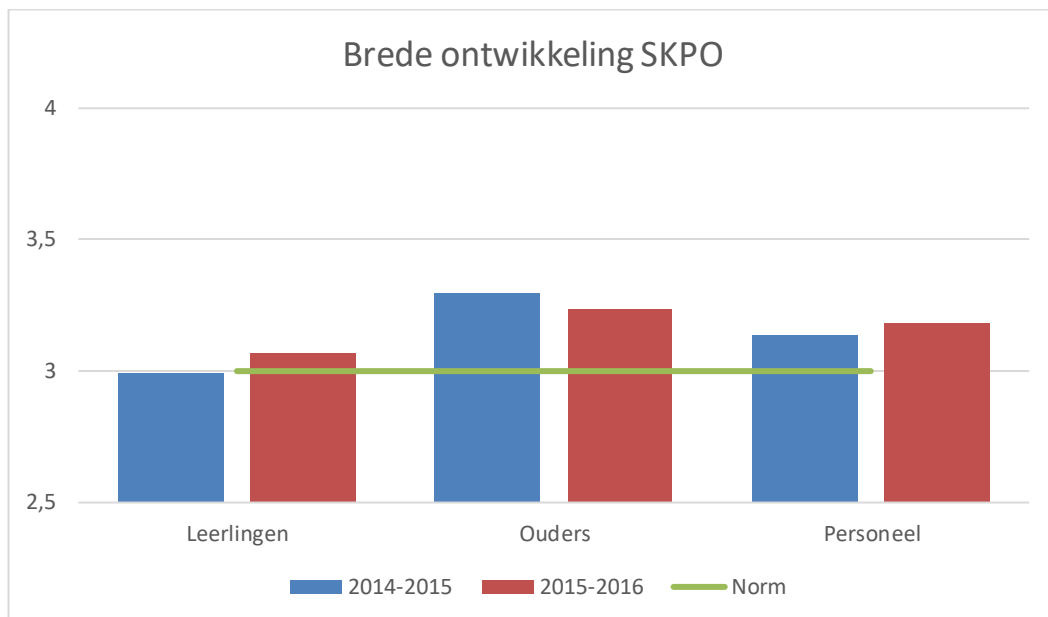
Welbevinden en zelfvertrouwen van onze SKPO leerlingen.



Alle scholen maken een analyse van de sociaal-emotionele ontwikkeling op leerling-, groep- en schoolniveau en nemen de plannen ter verbetering op in het meerjarenplan. Er is aandacht voor complexe leerkrachtvaardigheden die een appèl doen op de autonomie-ontwikkeling en daarmee op zelfvertrouwen van kinderen.

Indicator 3: Brede ontwikkeling

Voortkomend uit onze ambitie, is in het schooljaar 2014-2015 de brede ontwikkeling van kinderen als indicator vastgesteld. Met de brede ontwikkeling van kinderen kijken wij naar de talentontwikkeling van leerlingen, breed aanbod in de school en aandacht voor vaardigheden als onderzoeken, samenwerken en probleem oplossen. Om deze indicator te meten zijn vragen opgenomen in tevredenheidspeilingen die scholen afnemen bij leerlingen, leerkrachten en ouders.



Benchmark (SKPO en landelijk).



Analyse van de waardering op losse items laat een positieve beoordeling zien op de onderwerpen: samenwerken, zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid.



Op onze scholen vraagt een breed aanbod van techniek, muziek, ICT en social media, projectmatig werken, burgerschap en sociale integratie nog de aandacht. We zijn trots op goede voorbeelden in onze scholen en op de verbinding die de scholen hierop zoeken met elkaar. Onze ambitie voor de leerling richt zich op onderwijs voor de toekomst. Brede ontwikkeling en 21st Century skills spelen hierin een belangrijke rol.



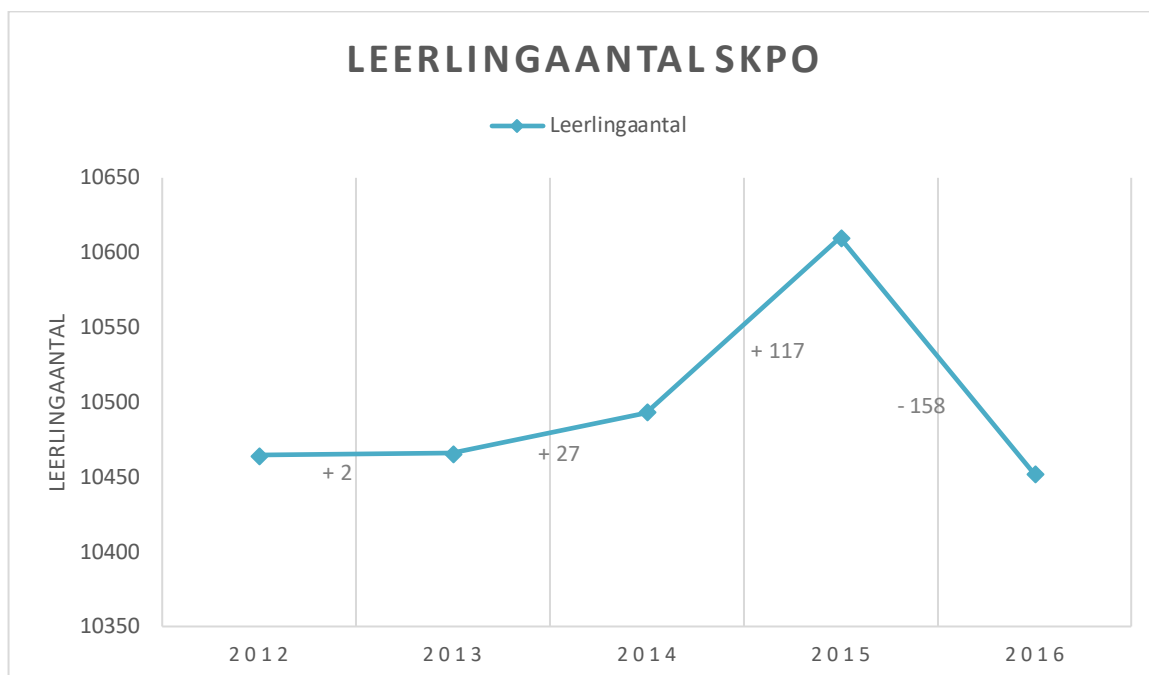
We zien dat zowel leerlingen, ouders en personeel het onderwerp brede ontwikkeling als voldoende waarderen op een vierpuntschaal. De ontwikkeling per jaar moet voorzichtig geïnterpreteerd worden, omdat elk jaar andere scholen deze lijsten uitzetten.



Focus op 21st Century skills binnen elk vak, op iedere school en op SKPO niveau.

Indicator 4: Leerlingaantal

Voor de indicator leerlingaantal kijken we naar het absolute leerlingaantal, de tussentijdse uitstroom en het marktaandeel. In onderstaande grafiek is de trend in het leerlingaantal van SKPO over de afgelopen vijf jaar weergegeven. Het absolute leerlingaantal van SKPO liet in 2013, 2014 en 2015 een stijging zien. In 2016 zien we een daling van het leerlingaantal.



Voor de tussentijdse uitstroom wordt gekeken naar de leerlingen die in de groepen 1 tot en met 8 uitstromen, exclusief de schoolverlaters. Dit percentage geeft inzicht in leerlingen die tussentijds de school verlaten. Het SKPO-gemiddelde tussentijdse uitstroom is 3,1%. Scholen kunnen deze benchmark gebruiken voor hun eigen percentage tussentijdse uitstroom. Vervolgens vraagt dit van de school een verdere analyse naar redenen van deze tussentijdse uitstroom.

In onderstaande tabel is het marktaandeel van SKPO in zowel Eindhoven als Son en Breugel af te lezen. We zien dat het marktaandeel in Eindhoven en in Son en Breugel is ten opzichte van 2015 licht dalen. Op schoolniveau wordt jaarlijks het marktaandeel van de school in de wijk geanalyseerd.

	2012	2013	2014	2015	2016
Eindhoven	51,89 %	51,82 %	51,76 %	52,48 %	52,11%
4 – 7 jarigen	50,54 %	51,09 %	51,98 %	52,11 %	51,63%
Son en Breugel	72,11 %	72,03 %	71,46 %	71,24 %	70,30%
4 – 7 jarigen	73,25 %	72,70 %	72,62 %	72,07 %	69,63%

Wanneer we inzoomen op het percentage marktaandeel in de groep 4- tot en met 7-jarigen in Eindhoven en Son en Breugel, valt op dat het marktaandeel 4- tot en met 7-jarigen van SKPO in Eindhoven de laatste jaren toeneemt, maar van 2015 naar 2016 tevens licht is gedaald.



We blijven investeren in aantrekkelijk onderwijs en samenwerking.



Naar aanleiding van de gegevens analyseert elke school het eigen leerlingaantal, het marktaandeel en tussentijdse uitstroom. Wat zijn oorzaken van een stijging/daling en hoe kan de school hier invloed op uitoefenen?

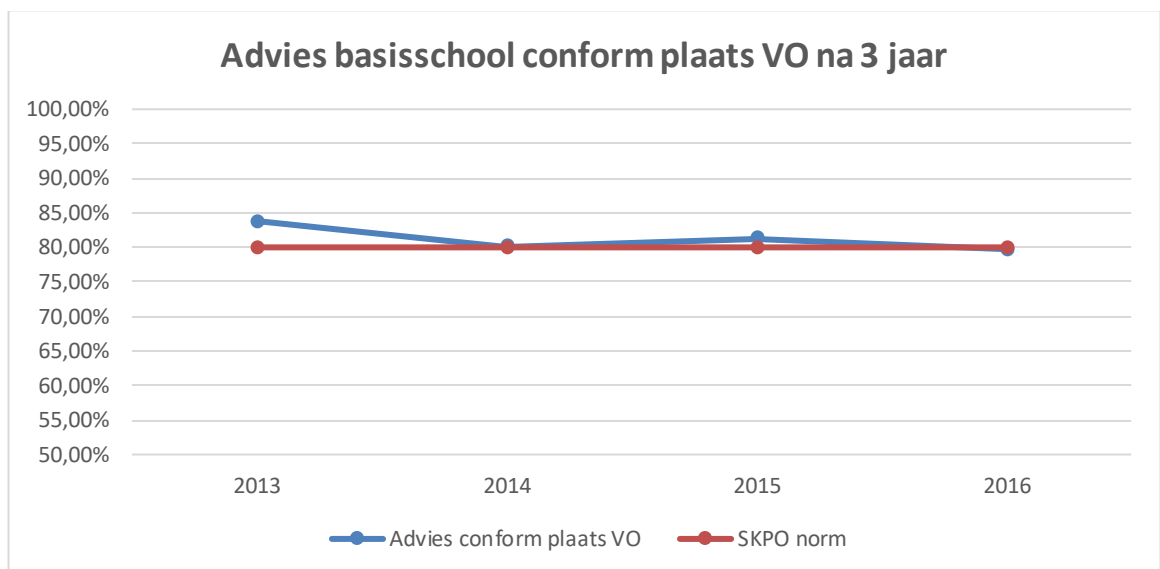
Indicator 5: Advies Voorgezet onderwijs (VO)

Wij willen kinderen optimaal voorbereiden op de toekomst. Een passend basisschooladvies, welke de kinderen voldoende kansen biedt, speelt daarbij een belangrijke rol.

Voor de indicator VO-advies wordt gekeken naar het basisschooladvies in vergelijking met de plaats van leerlingen na twee jaar voortgezet onderwijs.



De norm voor deze indicator is dat minimaal 80 procent van de leerlingen na twee jaar voortgezet onderwijs, onderwijs volgt conform het basisschooladvies.



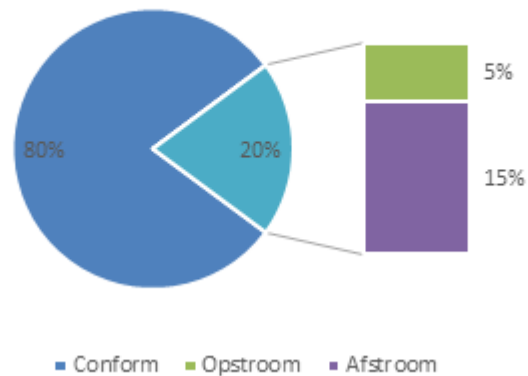
In 2016: 80% van de adviezen overeenstemmen met de uiteindelijke plaats in het VO.



De gestelde SKPO norm is ambitieus en ligt boven het landelijk percentage overeenstemmende adviezen. Nu het basisschooladvies leidend is voor plaatsing in het voortgezet onderwijs, is het van belang om de kwaliteit van de advisering zorgvuldig te monitoren.

Van het percentage leerlingen dat niet conform het basisschooladvies onderwijs volgt in het voortgezet onderwijs, wordt gekeken of deze leerlingen op een hoger niveau (opstroom) of lager niveau (afstroom) onderwijs volgen.

Relatie schooladvies en plaats VO 2016



- 👁 In bovenstaande grafiek zien we dat het percentage leerlingen dat uiteindelijk afstroomt in het VO drie keer zo hoog is als het aantal leerlingen dat opstroomt.
- ❓ Het vraagt een verdieping om met elkaar te onderzoeken waarom leerlingen in het voortgezet onderwijs afstromen.
- ☑ Aandacht voor de doorgaande lijn.
- ☑ Scholen analyseren de uitstroomgegevens en gaan na welke oorzaken te grondslag liggen aan op- en afstroom. Ze gaan na waar bijstelling nodig is in aanbod of in procedure van advisering.

Indicator 6: Sociale veiligheidsbeleving van leerlingen.

In 2016 is de indicator Sociale veiligheid van leerlingen toegevoegd aan de SKPO kwaliteitsindicatoren. In 2017 zal deze voor het eerst inzichtelijk gemaakt worden. Op alle bezochte scholen door de inspectie scoren de SKPO scholen een voldoende of goed op dit onderdeel.

Realisatie 2015-2016 en vooruitblik 2016-2017

Brede ontwikkeling en zelfvertrouwen van onze leerlingen

Binnen onze ambitie voor leerlingen en onderwijs voor de toekomst vormt de betrokkenheid en het zelfvertrouwen van kinderen steeds ons uitgangspunt. Wij realiseren dit door naast aandacht voor de cognitieve ontwikkeling van kinderen ook de brede ontwikkeling en de sociaal-emotionele ontwikkeling te stimuleren. Het zelfvertrouwen van kinderen is in 2016 wederom een rode draad geweest in de diverse netwerken van de SKPO. We zien in onze scholen mooie voorbeelden. Door middel van beelden uit de praktijk en gesprekken over hoe dit tot stand komt, zijn deze 'pareltjes' zichtbaar gemaakt en gedeeld. We zien dat het zelfvertrouwen en de betrokkenheid van leerlingen samen hangt met de meer complexe leerkrachtvaardigheden zoals professor van de Grift deze omschrijft, waarin ruimte geven, activeren, afstemmen en eigenaarschap van leerlingen naar voren komen. In het schooljaar 2015-2016 is Van de Grift hier in een directieoverleg mee aan de slag gegaan. In 2016-2017 krijgt dit een vervolg, waarbij deze complexe leerkrachtvaardigheden de verbinding vormen tussen het vakmanschap van de leerkracht en het realiseren de ambitie van de SKPO op het gebied van brede ontwikkeling en zelfvertrouwen van kinderen.

Binnen de SKPO werken we samen in verschillende ambitie- en kerngroepen die voortkomen uit onze ambitie. Deze leergemeenschappen bestaan uit directies, coördinatoren en/of leerkrachten. Hierdoor worden ook binnen de organisatie talenten van medewerkers naar boven gehaald, gebundeld en met elkaar gedeeld. In 2016 zijn deze ambitie- en kerngroepen voortgezet en hebben weer nieuwe input gekregen. Twee hoogtepunten zijn:

De kerngroep Talent heeft een groot talentnetwerk georganiseerd voor kleuters met een ontwikkelingsvoorsprong welke in 2017 een vervolg krijgt.

Op het gebied van ICT heeft binnen de SKPO een groepje enthousiaste leerkrachten diverse ICT leskisten ontworpen. Deze zijn nu voor alle scholen beschikbaar. De eerste bevindingen hiervan zijn positief. Ook is er op een van onze scholen een 'lab4makers' open gesteld voor leraren en leerlingen van andere SKPO scholen.

Daarnaast blijft SKPO samenwerken met het platform Wetenschap en Techniek en Brainport Development om toekomstgericht onderwijs te ontwikkelen binnen onze scholen en de regio Brabant. In 2017 krijgt dit verdere uitwerking door een kopgroep scholen die zich gaan ontwikkelen tot 'Brainportscholen'.

Tot slot hebben verschillende subsidies impulsen gegeven op de scholen gericht op de brede ontwikkeling. Zo hebben een aantal scholen een bezoek gehad van de Speeltuinbende, een organisatie die zich richt op het buitenspelen, inrichting van speelpleinen en uitbreiding hiervan. Deze bezoeken hebben een impuls gegeven om het buiten spelen verder uit te breiden en speelpleinen meer af te stemmen op de behoeften van kinderen.

Aandacht voor het jonge kind: VVE

Op de verschillende Spil centra krijgt de doorgaande ontwikkelingslijn van jonge kinderen continue aandacht. Het samen optrekken hierin met onze voorschoolse partners is daarin cruciaal. Als schoolbestuur investeren wij hierin. In 2016 zijn onze VVE-coördinatoren weer drie keer samengekomen in een lerend netwerk waarin de rol van de VVE-coördinator en de vertaling van resultaten uit de VVE audits en monitor naar de praktijk, centraal hebben gestaan. Het in beeld krijgen van de kwaliteit van VVE vinden we belangrijk, we nemen de resultaten uit verschillende onderzoeken serieus. We zien dat de kwaliteit van VVE op de locaties groeit: op het gebied van afstemming in pedagogisch en educatief handelen als in de meer procesmatige kant.

Ook voor onze jonge kinderen staat de ontwikkeling van zelfvertrouwen voorop. Hier is personeel voor nodig dat zich blijft ontwikkelen. Ook in 2016 hebben locaties zich geschoold in onder andere het kijken naar kinderen, afstemmen van aanbod, kijken met een maat en het aansluiten bij eigenaarschap van leerlingen.

In 2016 zijn voor het eerst de voorschoolse partners uitgenodigd om deel te nemen aan onze interne VVE netwerken. De opkomst hiervoor is groot en de reacties positief: we zien hierin een doorontwikkeling van ons partnerschap. Deze manier van elkaar vinden en inhoudelijk met elkaar verder ontwikkelen, blijven we in 2017 voortzetten.

Zorg voor kwaliteit en opbrengsten

Het hebben van hoge verwachtingen en zorgen voor een goede basis zijn de belangrijkste onderleggers voor een goed zelfvertrouwen en een hoge betrokkenheid van kinderen. Op onze scholen staat dit primaire proces steeds centraal wat tot stand komt in goede resultaten en een basisarrangement voor alle scholen. Het hebben van hoge verwachtingen betekent ook dat scholen werken met ambitieuze streefdoelen. In 2016 zijn deze voor scholen met eenzelfde soort leerling populatie opgesteld. Scholen gebruiken deze als maat om hun eigen opbrengsten langs te leggen: 'Wat zien we?', 'Wat vinden we daarvan?' en 'Wat gaan we daaraan doen?' zijn vragen die in deze cyclus van kwaliteitszorg steeds centraal staan.

Sociale veiligheid

Aandacht voor de beleving van sociale veiligheid van onze leerlingen blijft in onze samenleving en daarmee onze scholen een terugkerend thema. Scholen bevragen hun leerlingen jaarlijks op hoe veilig zij zich voelen en zetten hier acties op, elke school heeft een aanspreekpunt en scholen hebben een start gemaakt met de implementatie van hun veiligheidsbeleid.

In 2017 wordt een bijeenkomst georganiseerd voor alle aanspreekpunten voor leerlingen en ouders als het gaat om veiligheid in de school. Hierin zal de rol van deze persoon centraal staan en hoe je van hieruit kinderen, ouders en het team kunt ondersteunen.

Ook is met alle directies de mogelijkheid van een leerlingenraad verkend: hoe kan dit bijdragen aan de beleving van veiligheid in de school en het eigenaarschap, de betrokkenheid en het zelfvertrouwen van leerlingen? Het belangrijkste thema hierin is: 'Luisteren naar kinderen'. Een aantal scholen werkt al met een leerlingenraad, anderen gaan hier in 2017 een start mee maken.

Onderwijs voor de basisschoolkinderen van asielzoekerscentrum de Orangerie

Met de komst van weer een AZC binnen de gemeente Eindhoven, ontstond ook de verplichting onderwijs te bieden voor de leerplichtige asielzoekers. De SKPO / basisschool de Wereldwijzer heeft in 2015 en 2016 dit onderwijs geboden voor de kinderen in de basisschoolleeftijd. De Wereldwijzer heeft in de afgelopen 25 jaar veel expertise opgebouwd met betrekking tot NT2 onderwijs en wij zijn er trots op dat vanuit deze ervaring en expertise binnen korte tijd deze school is opgericht. De leerlingen leren de Nederlandse taal begrijpen, spreken, lezen en schrijven zodat zij daarna aansluiting kunnen vinden in het Nederlandse onderwijs. De kinderen die op de Orangerie hebben gezeten, hebben op een veilige, respectvolle en uitdagende manier in een omgeving die uitgaat van gelijkwaardigheid van alle levensbeschouwelijke en maatschappelijke overtuigingen, onderwijs gehad. Iets om met elkaar trots op te zijn.

Passend onderwijs en passende ondersteuning

Passend Onderwijs start met goed gedifferentieerd onderwijs voor alle leerlingen. Dit staat centraal in het netwerk van de interne begeleiders. Zowel de inhoud van de plenaire bijeenkomsten als de thema's van de leerwerkgroepen zijn hierop afgestemd zoals: analyseren met vaardigheidsscores,

zelfvertrouwen en eigenaarschap van leerlingen, zorgniveaus, van leiden naar begeleiden en van groepsplan naar blokplan.

De bijeenkomsten en leerwerkgroepen hebben een positief effect op bewustwording van de kwaliteit van het onderwijs op de scholen, op (nog) meer afstemming van de onderwijsbehoeften van de leerlingen, op het handelen van de teamleden, op nieuwe inzichten en op impulsen voor verdere schoolontwikkeling. We zien dat deze ontwikkeling van leerkrachtvaardigheden een positief effect hebben op betrokkenheid en zelfvertrouwen van leerlingen. In schooljaar 2016-2017 wordt het werken in leerwerkgroepen voortgezet.

In 2015-2016 is binnen SKPO de monitoring Passend Onderwijs uitgezet. De gegevens uit deze monitor zijn in het directieoverleg, IB-overleg en op schoolniveau verder verkend. Het uitgangspunt is steeds hoe we met elkaar het onderwijs (meer) passend kunnen maken voor alle leerlingen.

Dyslexie is een van de speerpunten van Passend Onderwijs en het begeleiden/ondersteunen van leerlingen met dyslexie valt onder de basisondersteuning van de scholen. Om leerlingen met dyslexie gelijke mogelijkheden te geven hebben we het digitale programma Kurzweil uitgerold binnen de scholen van SKPO. Een compenserend programma dat het leerlingen mogelijk maakt om de leerstof van de verschillende methodes succesvol te volgen.

Resultaten en activiteiten Externe dienst SKPO

De Externe Dienst heeft in 2016 weer veel verschillende begeleidingstrajecten uit kunnen voeren in samenwerking met de basisscholen. Elk traject is geëvalueerd en op basis van de evaluatie kunnen we concluderen dat de scholen tevreden zijn, dat de begeleiding voldoet aan de verwachting en dat er sprake is van expertise-overdracht.

De doelen die bereikt zijn:

- Samen werken met nagenoeg alle basisscholen binnen ons schoolbestuur.
- Samen werken met basisscholen van andere schoolbesturen (één-pitters).
- Begeleidende rol binnen het IB-netwerk.
- Uitrollen van een digitale folder met als titel 'Ontdek de mogelijkheden van de Externe Dienst SKPO'.
- De bovengenoemde doelen zijn bereikt op een financieel 'selfsupporting' wijze.

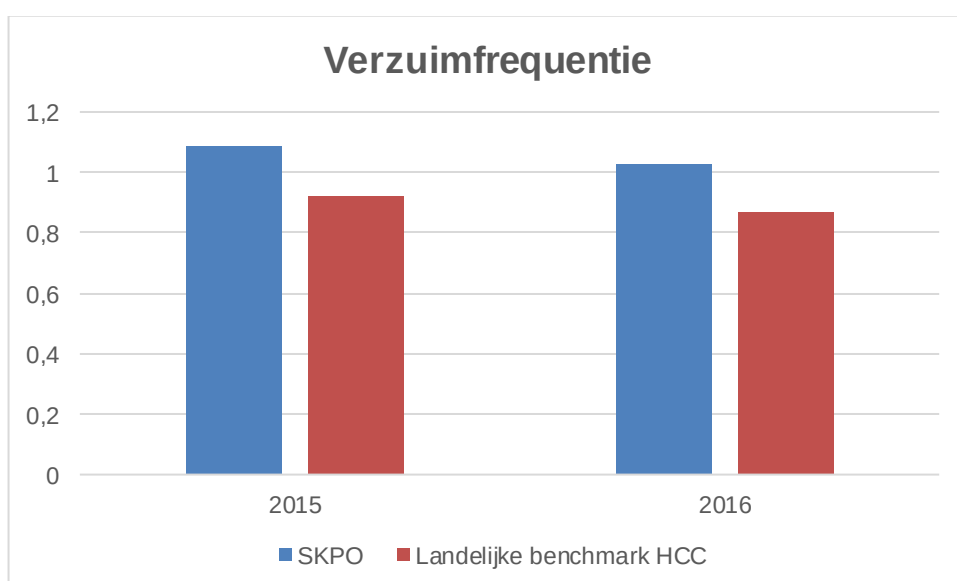
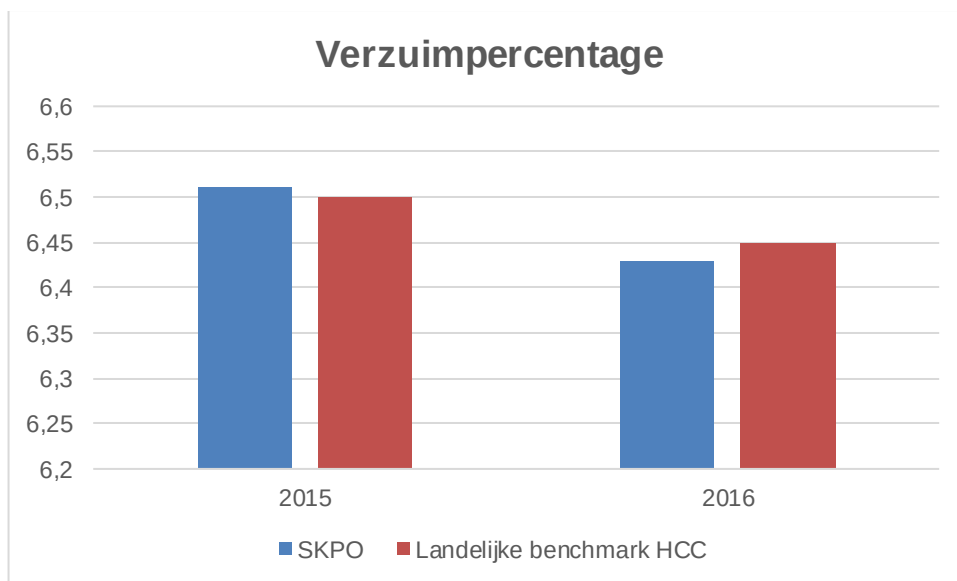
De totale benoemingsomvang is een FTE van 7,6.

2.2.5 Personeel: Vakmanschap in beweging

Kwaliteitsindicatoren

Indicator 6: Verzuim

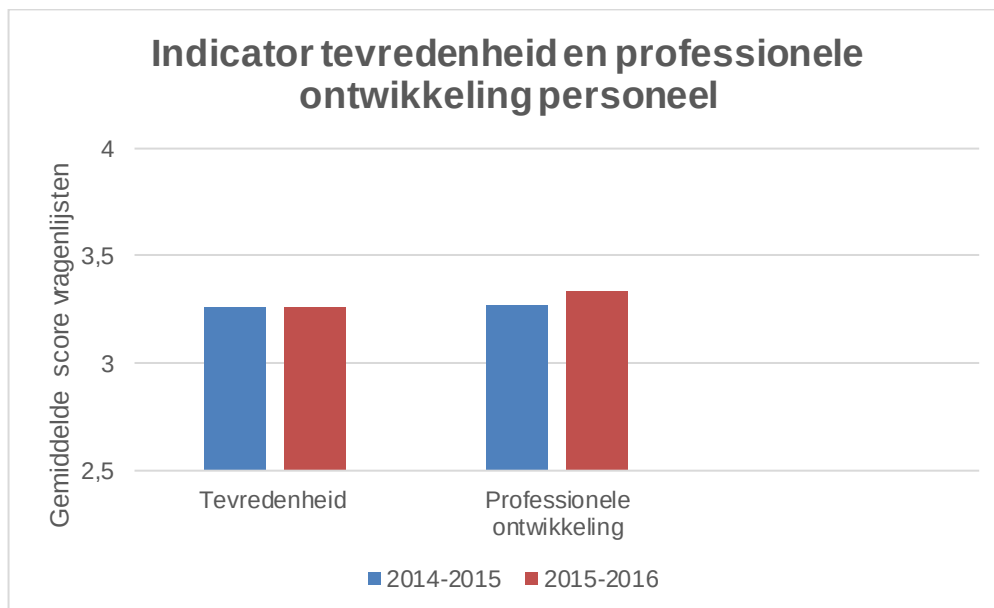
Voor de indicator verzuim kijken we naar twee cijfers, namelijk het verzuimpercentage en de verzuimfrequentie. Het verzuimpercentage geeft het deel van de arbeidscapaciteit aan wat wegens verzuim verloren is gegaan. Dit percentage is berekend exclusief zwangerschaps – en bevallingsverlof. De verzuimfrequentie betreft het gemiddeld aantal nieuwe verzuimmeldingen per werknemer in een jaar.



-  Beide cijfers zijn afgezet tegen het landelijk gemiddelde in het primair onderwijs van arbodienstverlener Human Capital Care. Als het we deze cijfers met elkaar vergelijken dan zien we een zelfde trend over de twee jaren. Het verzuimpercentage van SKPO is nagenoeg gelijk aan de benchmark. De verzuimfrequentie ligt echter hoger.
-  Een laag verzuim draagt bij aan een gezonde organisatie én aan kwaliteit en continuïteit voor de klas. Al eerder werd geconstateerd dat verzuim aandacht behoeft. Verzuim en de relatie naar vervangingen is op personeelsgebied het belangrijkste item in het jaarplan 2016-2017. Het gaat hierbij om de ontwikkeling van een gezamenlijke visie op verzuim, hoe we kunnen aansluiten bij de ontwikkelingen, hoe we dit kunnen inrichten en welke arbodienstverlening hierbij past. Momenteel zitten we middenin deze fase. De verwachting is dat deze ontwikkeling op de langere termijn effect gaat hebben op het verzuim.
-  Eind 2016 hebben we het digitaal verzuimdossier in AFAS InSite in gebruik genomen. Hierdoor hebben medewerkers inzage in hun eigen verzuimdossier en schooldirecteuren in die van hun medewerkers. Er is een koppeling met de arbodienstverlener HCC, zodat terugkoppelingen van de bedrijfsarts hier ook terechtkomen. Uiteraard is het medisch dossier alleen toegankelijk voor de bedrijfsarts. Daarnaast is er een workflow en signalering ingebouwd ondersteunend aan het proces bij langdurig of frequent verzuim.
-  In AFAS InSite is het verzuimdashboard ingericht voor schooldirecteuren, P&O en bovenschoolsmanagement om verzuim goed te kunnen monitoren. Zo is er direct inzage hoe het gaat met de indicatoren rondom verzuim (percentage en meldingsfrequentie). Hierdoor voorkomen we onbetrouwbare data door de koppeling tussen twee systemen. Het gevolg hiervan is wel dat de cijfers iets afwijken van eerdere publicatie.
-  Het contract met de arbodienstverlener HCC is met één jaar verlengd met nieuwe prijsafspraken. Zodoende kunnen we ons komende periode oriënteren op een passende arbodienstverlener.
-  Het dashboard zal in het eerste helft van 2017 verder uitgerold worden in de organisatie. Directies kunnen op deze manier de verzuimstatistieken op de eigen school goed monitoren.

Indicatoren 7 en 8. Personeelstevredenheid en professionele ontwikkeling

Vanuit onze ambitie vakmanschap in beweging wordt middels vragenlijsten de tevredenheid van personeel en de aandacht voor professionele ontwikkeling gemeten.



 In het schooljaar 2015-2016 hebben 9 scholen de vragenlijst afgenomen. Gemiddeld scoren deze 9 scholen tezamen goed. 1 afzonderlijke school scoort net onvoldoende en vraagt verdere aandacht. Tevredenheid van personeel scoort exact hetzelfde als het gemiddelde van de scholen die vorig schooljaar de vragenlijst hebben afgenomen (3,26). Op het onderdeel professionele ontwikkeling scoren de 9 scholen van dit jaar net iets hoger (3,34 ten opzichte van 3,27). De ervaren invloed op werkdruk scoort wat lager net als de doelgerichtheid in professionele ontwikkeling. Medewerkers gaan wel graag nieuwe uitdaging aan in hun werk.

 De vragenlijsten geven met name op schoolniveau handvatten en kunnen omgezet worden naar acties. Vragenlijsten worden afgenomen in een cyclus van 4 jaar. De vragenlijsten kunnen we vaker inzetten indien nodig. Bij gesignaleerde risico's in de school, kan het uitzetten van vragenlijsten worden ingezet om ingezette verbetering te monitoren. Om aan te sluiten bij de doorontwikkeling van medewerkers kunnen we ze bijvoorbeeld stimuleren om de complexere leerkrachtvaardigheden in te zetten.

Realisatie 2015-2016 en vooruitblik 2016-2017

Beleid Mobiliteit, formatie en aanname

In 2016 hebben we beleid geformuleerd over mobiliteit, formatie en aanname. Dit beleid is toegankelijk gesteld voor alle medewerkers. Het is tot stand gekomen vanuit de afdeling P&O in samenspraak met directies en GMR.

Om mobiliteit op een laagdrempelige manier te stimuleren hebben we in april en november een mobiliteitsbijeenkomst georganiseerd voor alle geïnteresseerde medewerkers. In het totaal hebben hier 70 medewerkers gebruik van gemaakt. Deze bijeenkomsten staan ook voor 2017 weer op de agenda. In toenemende mate zien we dat medewerkers bij andere scholen gaan kijken in het kader van mobiliteit. Er kan gesteld worden dat mobiliteit goed leeft.

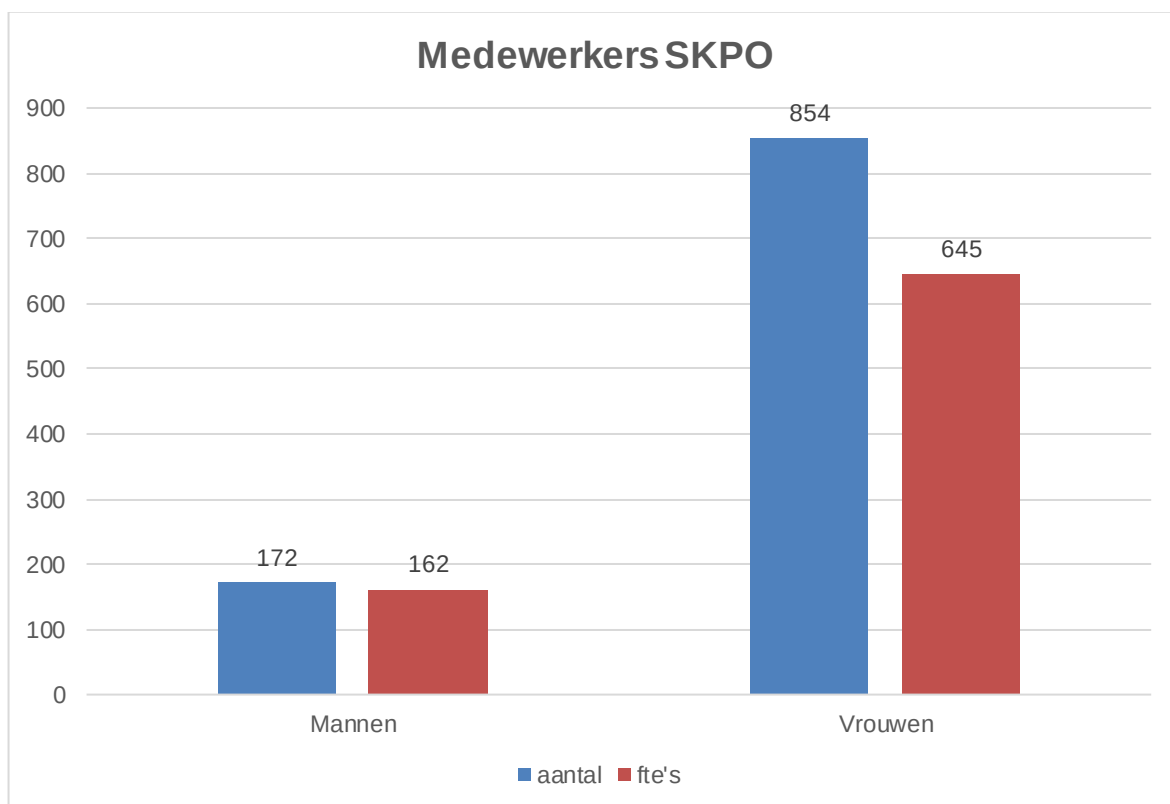
Jaarlijks hebben we ook ruimte om nieuwe medewerkers aan te nemen. Deze ruimte ontstaat door uitstroom van huidige medewerkers. Gezien de leeftijdsopbouw van medewerkers van SKPO verwachten we dit ook voor de komende jaren.

Flexibele schil

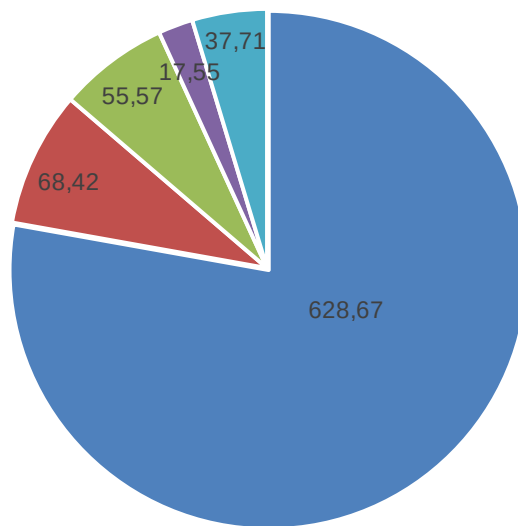
In 2016 heeft de invoering van de ketenregeling als onderdeel van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) grote impact gehad op de inzet van de flexibele schil. De ketenregeling is op 1 juli 2016 ingegaan. Eén van de oplossingen is de uitbreiding van onze vaste vervangerspool. Om goede keuzes te maken, hebben we de vervangingsbehoefte in kaart gebracht en is er een bestuursformatieplan gemaakt. Dit heeft inzichten gegeven op het gebied van formatie in relatie tot de meerjarenbegroting. Het heeft een belangrijke rol gespeeld in het bepalen van de omvang van de vervangerspool in het kader van vervangingen. In het vervolg zal het bestuursformatieplan jaarlijks geactualiseerd worden in de periode januari – april (na de begrotingsronde en voor de formatieronde).

Vervangers die langer dan 1 juli 2016 ingepland stonden en boven het maximaal aantal tijdelijke contracten (zes) zaten, zijn individueel bekeken op basis van kwaliteit. Goede vervangers hebben we een contract voor onbepaalde tijd aangeboden. Daarnaast hebben een aantal leerkrachten in het kader van mobiliteit de overstap naar de pool gemaakt. Vervolgens hebben we de vervangerspool vanaf het begin van het nieuwe schooljaar uitgebreid met verschillende andere contractvormen (min-max en bindingscontracten) tot aan 40fte. We merken dat de arbeidsmarkt sterk gewijzigd is en het steeds lastiger is om aan voldoende vervangers te komen. Het vraagt meer continue analyse en inspelen op ontwikkelingen die we zien.

PERSONELE GEGEVENS PER PEILDATUM 31-12-2016



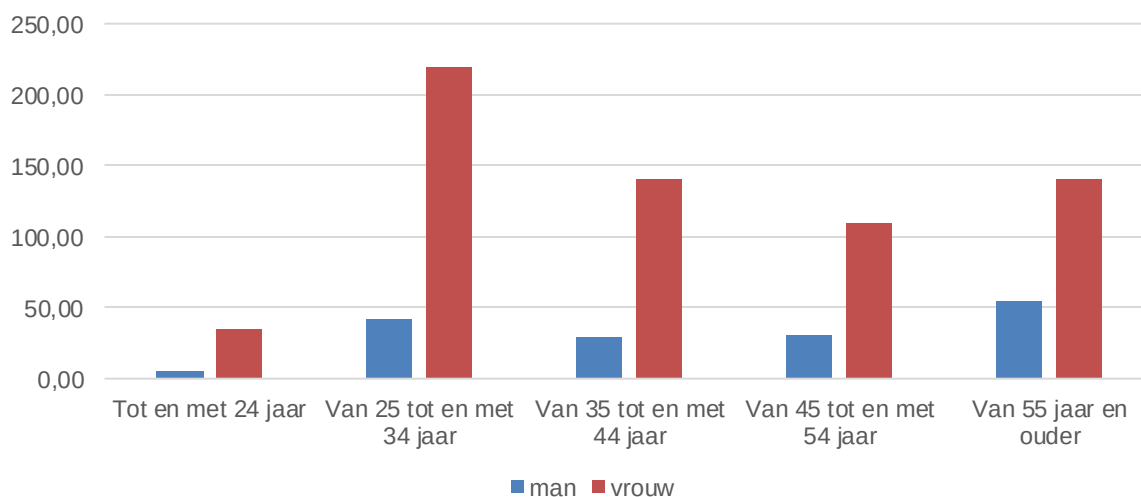
Verdeling fte per functiegroep



- Onderwijzend personeel
- Onderwijs Ondersteunend personeel
- Schooldirectie
- Bovenschoolse staf
- Vervangerspool

Opmerking: Bovenschoolse staf is inclusief 2,5 fte detacheringen naar Samenwerkingsverband en Playing for Success.

Leeftijdsopbouw in fte



2.2.6 Partnerschap: Samen kunnen we meer

Kwaliteitsindicatoren

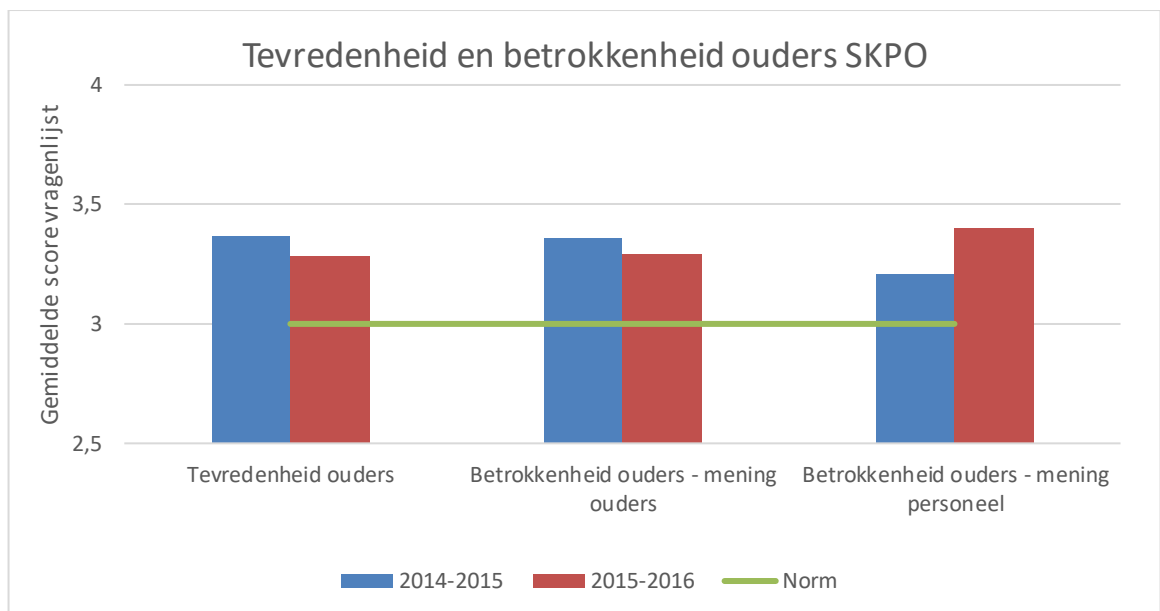
Ten behoeve van de doorgaande ontwikkeling van kinderen is het van belang dat wij continu blijven samenwerken met onze partners. Dit doen we vanuit vertrouwen in ieders kunnen en het de overtuiging dat we samen meer kunnen bereiken. Om de kwaliteit van deze samenwerkingen inzichtelijk te maken, meten we de tevredenheid van onze ouders en brengen we in beeld hoe zowel ouders als ons personeel de samenwerking waarderen.

Indicator 11 en 12: Tevredenheid en betrokkenheid van ouders

De betrokkenheid van ouders geeft inzicht in hoeverre wordt samengewerkt met ouders ten behoeve van de ontwikkeling van het kind. We kijken naar betrokkenheid in de brede zin: van helpen met activiteiten tot educatief partnerschap.



Benchmark (SKPO en landelijk).



-  In bovenstaande grafiek zien we dat de tevredenheid van ouders en de betrokkenheid van ouders (gewaardeerd door ouders en personeel) boven de norm ligt.
-  De ontwikkeling per jaar moet voorzichtig geïnterpreteerd worden, omdat elk jaar andere scholen de tevredenheidsvragenlijsten uitzetten.

 Wanneer we de vragenlijsten voor ouders en personeel verder analyseren zien we welke onderwerpen positief gewaardeerd worden en welke de aandacht vragen:

Positief gewaardeerd	Aandacht vraagt
Oudertevredenheid: • didactisch handelen • pedagogisch handelen • schoolklimaat • onderwijstijd	Oudertevredenheid: • ouders betrekken bij kwaliteitszorg school • omgaan met pesten en problemen (2015-2016) • brede ontwikkeling (zie deze indicator)
Ouderbetrokkenheid: • meedoen aan activiteiten • serieus nemen van ouders	Ouderbetrokkenheid: • educatief partnerschap: ouders betrekken bij onderwijs in de school en groep en bij de begeleiding van het kind.

% In 2015-2016 hebben 8 scholen een oudertevredenheidsvragenlijst uitgezet. 100% van de scholen scoort boven de gestelde norm.

 Bij gesignaleerde risico's in de school worden activiteiten uitgezet om ontwikkeling in gang te zetten. Vragenlijsten kunnen uitgezet worden om de verbetering te monitoren.

☒ Pareltjes in partnerschap met ouders naar boven halen en delen.

☒ In het VVE-netwerk specifiek aandacht voor educatief partnerschap met ouders.

☒ Op schoolniveau worden aandachtspunten rondom sociale veiligheid ingevoerd.

Indicator 13: Tevredenheid van partners

De tevredenheid van partners wordt bevestigd wanneer directeuren een 360 graden feedback uitzetten. Hierin wordt altijd een groep met externe partners opgenomen (bijvoorbeeld de Spilpartner). De resultaten hiervan worden met directies besproken en vertaald in ontwikkelmogelijkheden.

2.2.7 Bedrijfsvoering: Voortdurend in ontwikkeling

Huisvesting

Bouwopgaven

Ook in 2016 is het niet gelukt om met de gemeente de stagnerende "losse eindjes" op te lossen. Het betreft met name de vervangende nieuwbouw van de basisscholen Tweelingen, De Korenaar en De Troubadour.

De projecten zijn gereed om te worden aanbesteed. Echter de benodigde budgetten en vergunningen zijn nog niet in orde. Hierover is veelvuldig overleg met de Gemeente Eindhoven.

Al lange periode zijn er ernstige lekkages op de dislocatie van basisschool 't Slingertouw in Waterrijk. Inmiddels zijn er plannen voor gefaseerd herstel. Gedurende deze periode vindt het onderwijs plaats in een noodgebouw, waardoor de continuïteit voor het onderwijs gewaarborgd blijft.

In 2016 is de start gemaakt aan de nieuwbouw van basisschool De Sonnewijzer in Son. Hier wordt in goed overleg met de Gemeente een mooie nieuwe brede school gebouwd.

In 2016 is tevens een start gemaakt met de voorbereiding van de nieuwbouw voor basisschool Onder de Wieken in de Achtse Barrier.

De geplande uitbreiding van basisschool BoschAkker op de Molijnstraat is met een jaar vertraagd en is nu gepland voor de periode mei/juni 2017.

Onderhoud

In 2016 is aan de hand van het MeerJaren OnderhoudsPlan (MJOP) het noodzakelijke planmatige onderhoud aan onze schoolgebouwen uitgevoerd. Het onderhoudsbeheer is zodanig ingericht dat een adequaat onderhoudspeil voor al onze gebouwen gewaarborgd is. Tevens streven we naar duurzaamheid en exploitatievoordelen voor de scholen bij de uitvoering van onderhoudswerkzaamheden.

Met ingang van 2015 is de bekostiging van het onderhoud van de buitenkant van een schoolgebouw door het Rijk rechtstreeks aan het schoolbestuur verstrekt. Hierdoor is een betere afstemming van de verschillende onderhoudswerkzaamheden mogelijk en kan een relatie tussen onderhoud en exploitatie worden gelegd. Ons MJOP en de meerjarenbegroting anticiperen op deze ontwikkeling.

Op enkele scholen is onderzoek uitgevoerd naar het binnenklimaat. Vervolgens worden er maatregelen getroffen ter verbetering.

Vanaf 1 januari 2016 wordt al het onderhoud aan de gebouw gebonden installaties uitgevoerd door één partij. De implementatie van dit contract heeft de nodige aandacht gevraagd.

ICT

In 2015 is een start gemaakt om te komen tot één SKPO Office365-omgeving, waarop informatie en bestanden gedeeld kunnen worden. De eerste stap hierbij is de migratie van de mail- en agendaomgeving van alle scholen en het stafbureau naar deze Office365-omgeving. De migratie is in 2015 gestart door KSS. Eind januari 2016 afgerond. De vervolgstap is het inrichten van een intranetomgeving binnen Office365, waarop de SKPO informatie en bestanden kan delen.

Het inrichten hiervan blijkt complexer, dan vooraf is ingeschat. Dit betekent dat het platform pas in het tweede kwartaal van 2017 gereed zal zijn in plaats van 2016.

Parallel aan de ontwikkeling van de intranetomgeving is het maken van een nieuwe SKPO-website. De nieuwe website zal gericht zijn op externen en niet meer op de SKPO-medewerkers, waarbij het de bedoeling is om ook het nieuwe SKPO-logo te plaatsen. In samenwerking met een ontwerpbureau is het nieuwe logo ontwikkeld en voor de zomervakantie van 2016 opgeleverd. Vervolgens is begonnen met de ontwikkeling van de website in samenwerking met de Bouwmeestergroep en een tekstschrijver. Het ontwikkelen en afstemmen van wat op de site komt, blijkt meer tijd te kosten dan gedacht. Dit betekent dat nieuwe website in het eerste kwartaal van 2017 wordt opgeleverd en niet, zoals gepland, in 2016.

3 Financiën

3.1 Financiële structuur

Het financiële beleid van SKPO is erop gericht zoveel mogelijk geld in te zetten in de school ten behoeve van het primaire proces. Deze baten van de scholen komen voor een groot deel (94%) van het rijk en zijn gebaseerd op leerlingaantallen, leeftijd en gewichten. De baten komen rechtstreeks ten goede aan de scholen en er vindt een afdracht plaats ten behoeve van de bovenschoolse organisatie om de collectieve zaken te bekostigen. Daar waar het nodig of wenselijk is, worden zaken bovenschools opgepakt. De scholen beschikken over een reserve.

3.2 Jaarrekening

Toelichting op exploitatie en balans

3.2.1 Exploitatie

	Begroting 2016	Realisatie 2016
3 Baten		
3.1 Rijksbijdragen	€ 54.984.781	€ 59.171.433
3.2 Overige overheidsbijdragen	€ 1.265.984	€ 1.510.568
3.5 Overige baten	€ 2.544.461	€ 2.104.395
Totaal 3 Baten	€ 58.795.226	€ 62.786.396
4 Lasten		
4.1 Personeelslasten	€ 47.735.234	€ 50.256.694
4.2 Afschrijvingen	€ 1.629.047	€ 1.575.021
4.3 Huisvestingslasten	€ 5.065.641	€ 5.219.092
4.4 Overige lasten	€ 4.662.933	€ 5.012.753
Totaal 4 Lasten	€ 59.092.856	€ 62.063.560
5 Financiële baten en lasten		
5.1 Rentebaten	€ 59.999	€ 92.515
5.5 Rentelasten	€ 28	€ 39.614
Totaal 5 Financiële baten en lasten	€ 59.972	€ 52.901
Resultaat	€ -237.659	€ 775.737

Baten

In 2016 zijn er meer baten ontvangen dan begroot. De belangrijkste stijging van de baten wordt veroorzaakt door de stijging van de Rijksbijdragen:

- Compensatie ter dekking van de CAO (loonsverhoging) (€ 1,5 mln)
- Bestuursgroei telling (€ 0,2 mln).
- Passend onderwijsmiddelen (€ 0,6 mln).
- Extra baten asielzoekers (€ 0,8 mln)
- Meer baten prestatiebox (€ 0,3 mln)

Lasten

In 2016 zijn er meer kosten gemaakt dan begroot. De belangrijkste stijgingen ten opzichte van de begroting zijn:

- Personele lasten, onder andere als gevolg van de loonsverhoging (€ 1,5 mln)
- Huisvestingslasten, meer klein onderhoud (€ 0,1 mln)
- Overige lasten, ICT (€ 0,4 mln)

Resultaat

Het resultaat in 2016 is € 775.737 (positief) terwijl er -/- € 237.659 (negatief) was begroot.

3.2.2 Prestatiebox

In het kader van het bestuursakkoord primair onderwijs ontvangen we geld in de vorm van de prestatiebox. Het is de bedoeling dat de SKPO de middelen van de prestatiebox inzet om, passend bij onze eigen situatie, het onderwijs te verbeteren.

Professionalisering

Op SKPO-niveau worden middelen ingezet voor intensieve professionalisering van aankomende schoolleiders en intern begeleiders. Op schoolniveau vindt de professionalisering van de leerkracht plaats in relatie tot schoolontwikkeling.

Taal en rekenen

Middelen worden ook op schoolniveau ingezet passend binnen de ontwikkeling van opbrengstgericht werken in alle scholen. De middelen worden ingezet ter verbetering van het taal- en rekenonderwijs.

Cultuur

Er is ook brede aandacht voor de culturele ontwikkeling van de kinderen. De financiële middelen worden dan ook ingezet om de kinderen te stimuleren zich op cultureel gebied te ontwikkelen.

3.2.3 Werkkostenregeling

Sinds de verplichte invoering van de werkkostenregeling is SKPO beleidsarm overgestapt. Er is nog geen andere invulling gegeven aan het arbeidsvoorwaardenbeleid. Momenteel komen ten laste van de vrije ruimte onder meer (de cafetariaregeling voor) de fiets, de vakbondscontributie, bedrijfsfitness en de uitruil reiskosten woon-werk. SKPO blijft binnen de vrije ruimte waardoor er geen eindheffing van toepassing is.

3.2.4 Balans

	2016	2015
1. Activa		
1.2 Materiele activa	€ 9.971.825	€ 9.487.855
1.3 Financiële activa	€ 3.076.228	€ 3.196.523
Vaste Activa	€ 13.048.053	€ 12.684.378
1.5 Vorderingen	€ 3.954.029	€ 3.568.214
1.7 Liquide middelen	€ 9.476.464	€ 8.457.909
Vlottende Activa	€ 13.430.494	€ 12.026.123
Totale Activa	€ 26.478.547	€ 24.710.501
2. Passiva		
2.1 Eigen vermogen	€ 17.340.025	€ 16.564.283
2.2 Voorzieningen	€ 3.862.797	€ 2.709.426
2.4 Kort lopende schulden	€ 5.275.725	€ 5.436.792
Totale Passiva	€ 26.478.547	€ 24.710.501

Activa

De materiele activa is in 2016 gestegen met € 0,5 mln. Er is extra geïnvesteerd in interne verbouwingen en er zijn in verband met de nieuwbouw ook extra investeringen gedaan. De liquide middelen zijn gestegen met 1 mln.

Passiva

De algemene reserve is gestegen met het positieve resultaat van 2016. De post voorzieningen is in 2016 gestegen door de onderhoudsvoorziening (€ 1 mln).

3.2.5 Kengetallen

Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft de verhouding weer tussen eigen en vreemd vermogen en verschaft dus inzicht in de financieringsopbouw.

Definitie 1: Eigen vermogen gedeeld door het totale vermogen.

2016: 65,5%

2015: 66,9%

2014: 70,6%

Definitie 2: Eigen vermogen en voorzieningen gedeeld door het totale vermogen.

2016: 80,1%

2015: 77,9%

2014: 78,1%

Het bovenstaande betekent dat in 2016 80,1 % van het vermogen gefinancierd is met eigen middelen. Hiermee kan geconcludeerd worden dat de vermogenspositie van SKPO goed is.

Liquiditeit

De liquiditeit geeft aan in hoeverre de stichting op korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen.

Definitie: De verhouding tussen de vlottende activa (som van liquide middelen, vorderingen) en kortlopende schulden.

2016: 2,55

2015: 2,19

2014: 2,96

In 2016 zit de ratio boven de gewenste norm van 1. De liquide positie is dus goed te noemen.

Rentabiliteit

De rentabiliteit geeft aan of er sprake is van een positief dan wel negatief resultaat in relatie tot de totale baten.

Definitie: Resultaat gedeeld door de totale baten.

2016: + 1,23%

2015: +/- 1,24%

2014: +1,30%

Bovenstaande betekent dat in 2016 meer is ontvangen is, dan dat er is uitgegeven.

3.3 Continuïteitsparagraaf

Uit deze cijfers is te concluderen dat de financiële positie van SKPO goed te noemen is. Dankzij een goed werkende planning- en controlcyclus aangevuld met de meerjarenbegroting is SKPO in control.

Inleiding

Hieronder vindt u de meerjarenbegroting van de SKPO tot en met 2019. Ter informatie is 2016 ook toegevoegd.

Gezien de goede financiële positie heeft de SKPO de komende jaren aandacht voor de afbouw van de reserves. Dit past binnen het beleid van het ministerie OCW, waarin ook aandacht wordt gevraagd voor de grote reserves op scholen.

3.3.1 A1. Ontwikkelingen leerlingen aantal en fte

Ontwikkelingen leerlingaantal

TEL DATUM 1 OKTOBER	2016	2017	2018	2019
TOTAAL AANTAL LEERLINGEN	10.452	10.400	10.400	10.400

In de bovenstaande tabel is de verwachte ontwikkeling van het leerlingaantal opgenomen vanaf teldatum 1 oktober 2016 tot 1 oktober 2019. Voor de komende jaren is een stabiel aantal geprognosticeerd.

Het leerlingaantal is een indicator van de SKPO en wordt dus op schoolniveau gemonitord. Bij deze indicator wordt ook gekeken naar het marktaandeel in de wijk. Eindhoven is licht stijgend en

Son en Breugel is licht dalend. Krimp en groei vangen elkaar dus op. Tevens wordt er op elke school geïnvesteerd in aantrekkelijk onderwijs.

Ontwikkelingen in fte

TEL DATUM 1 OKTOBER	2016	2017	2018	2019
ONDERWIJS PERSONEEL	666,31	670,00	665,00	659,00
DIRECTIE	55,57	56,00	56,00	56,00
ONDERWIJS ONDERSTEUNEND PERSONEEL	85,97	83,00	83,00	83,00
FTE TOTAAL	807,92	809,00	804,00	798,00

De periode van 2017 tot en met 2019 is een schatting gebaseerd op de meerjarenbegroting en wat er speelt in de organisatie. Hierbij hebben we ingestoken op een kleine terugloop van de reguliere bekostiging in verband met de afname van de onderwijsachterstandsmiddelen.

De gemiddelde verwachte uitstroom in de komende jaren is 30 fte per jaar. De geprognosticeerde daling van de fte's in 2018 en 2019 kan met natuurlijk verloop en vrijwillige interne mobiliteit worden opgevangen.

3.3.2 A2. Ontwikkelingen Balans, baten en lasten en kengetallen

Ontwikkeling Balans

	2016	2017	2018	2019
1. ACTIVA				
1.1 IMMATERIËLE VASTE ACTIVA	-	-	-	-
1.2 MATERIËLE VASTE ACTIVA	9.971.825	10.371.825	10.471.825	10.671.825
1.3 FINANCIËLE VASTE ACTIVA	3.076.228	3.100.000	3.200.000	3.300.000
VASTE ACTIVA	13.048.053	13.471.825	13.671.825	13.971.825
1.4 VOORRADEN	-	-	-	-
1.5 VORDERINGEN	3.954.029	3.500.000	3.200.000	3.200.000
1.6 EFFECTEN	-	-	-	-
1.7 LIQUIDE MIDDELEN	9.476.464	8.285.997	7.130.997	5.975.997
VLOTTENDE ACTIVA	13.430.493	11.377.628	9.922.628	8.767.628
TOTALE ACTIVA	26.478.547	25.257.822	24.002.822	23.147.822
2. PASSIVA				
2.1 EIGEN VERMOGEN	17.340.025	16.895.025	16.440.025	15.985.025
WAARVAN PUBLIEK EIGEN VERMOGEN	16.149.798	16.095.025	15.690.025	15.235.025
WAARVAN PRIVAAT EIGEN VERMOGEN	1.190.227	800.000	750.000	750.000
2.2 VOORZIENINGEN	3.862.797	3.162.797	2.362.797	1.962.797
2.3 LANGLOPENDE SCHULDEN	-	-	-	-
2.4 KORTLOPENDE SCHULDEN	5.275.725	5.200.000	5.200.000	5.200.000
TOTALE PASSIVA	26.478.547	25.257.822	24.002.822	23.147.822

Bij de balans zijn de volgende aannames gedaan:

- De materiele vaste activa zal de komende jaren stijgen, de SKPO blijft investeren in nieuwe ontwikkelingen.
- De liquide middelen zullen dalen, als gevolg van nieuwe investeringen en indirect door het negatieve exploitatie resultaat.
- Het eigen vermogen (algemeen reserve en bestemmingsreserve privaat) zal dalen met het negatieve exploitatie resultaat.
- De voorzieningen zullen dalen.
- De kortlopende schulden zullen nagenoeg gelijk blijven.

Ontwikkeling Baten en Lasten

	2016	2017	2018	2019
3. BATEN				
3.1 RIKSBIJDAGEN	59.171.433	59.000.000	59.000.000	59.000.000
3.2 OVERIGE OVERH.BIJ EN -SUBS.	1.510.568	1.200.000	1.100.000	1.000.000
3.5 OVERIGE BATEN	2.104.395	2.500.000	2.300.000	2.000.000
TOTAAL BATEN	62.786.396	62.700.000	62.400.000	62.000.000
	2016	2017	2018	2019
4. LASTEN				
4.1 PERSONEELSLASTEN	50.256.694	51.500.000	51.200.000	50.800.000
4.2 AFSCHRIJVINGEN	1.575.021	1.600.000	1.600.000	1.600.000
4.3 HUISVESTINGSLASTEN	5.219.092	5.300.000	5.300.000	5.300.000
4.4 OVERIGE LASTEN	5.012.753	4.800.000	4.800.000	4.800.000
TOTAAL LASTEN	62.063.560	63.200.000	62.900.000	62.500.000
SALDO BATEN EN LASTEN	722.837	500.000-	500.000-	500.000-
SALDO FINANCIËLE BATEN EN LASTEN	52.901	55.000	45.000	45.000
NETTO RESULTAAT	775.738	445.000-	455.000-	455.000-

In de meerjarenbegroting zijn de financiële verwachtingen voor 2016 tot en met 2018 beschreven. Hierbij zijn de volgende aannames gedaan (de risico's worden besproken bij B2.):

- Rijksbijdragen per leerling stijgen.
- Leerlingaantallen blijven gelijk.
- Het gewicht van de leerlingen daalt licht.
- Gemeentelijke subsidies zullen dalen.
- Loonkosten stijgen.
- Passend onderwijs middelen zullen dalen.

Ontwikkeling Kengetallen

Alle bovenstaande cijfers worden omgezet naar de onderstaande kengetallen. Ook hierin ziet u dat de afbouw van de reserves verantwoord is. Het weerstandsvermogen PO van de SKPO blijft binnen de 5-20%.

1. VERMOGENSBEHEER	SIGNAAL	2016	2017	2018	2019
SOLVABILITEIT 2	< 30%	80%	79%	78%	78%
KAPITALISATIEFACTOR	34%	39%	38%	36%	35%
KAPITALISATIEFACTOR (INCL. PRIVAAT VERMOGEN)	34%	41%	39%	37%	36%
2. BUDGETBEHEER		2016	2017	2018	2019
RENTABILITEIT	< 10%	1,2%	-0,7%	-0,7%	-0,7%
LIQUIDITEIT (CURRENT RATIO)	< 0,75	2,5	2,3	2,0	1,8
NETTO WERKKAPITAAL	< 0%	13%	10,5%	8,2%	6,4%
3. WEERSTANDSVERMOGEN		2016	2017	2018	2019
WEERSTANDSVERMOGEN	< 10%	28%	27%	26%	26%
WEERSTANDSVERMOGEN PO	< 5% -20%>	12%	11%	10%	9%

3.3.3 B1 Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controle systeem

Het interne risico- en controle systeem op het niveau van onderwijs, personeel en partnerschap is beschreven in deel 1, hoofdstuk 1. Centraal hierin staat het werken met kwaliteitsindicatoren. Deze worden in een jaarlijkse cyclus verzameld en geanalyseerd. Deze vormen de basis voor jaarplannen en monitoring van risico's.

Voor de bedrijfsvoering gelden geen indicatoren, maar daarin is een goed werkende planning en controlcyclus (P&C-cyclus) de belangrijkste interne beheersingsmaatregel. Een onderdeel van de P&C-cyclus is het investeringsbeleid en het treasury beleid.

Planning en Control

De planning- en controlcyclus geeft het tijdspad weer van begroting tot begroting. Hierin zijn alle stappen vastgelegd die genomen moeten worden door alle betrokkenen over de begroting, de realisatie, de rapportage en de jaarrekening. Deze planning- en controlcyclus wordt jaarlijks geoptimaliseerd. In 2015 en begin 2016 zijn alle administratieve processen bekeken en daar waar mogelijk verbeterd. Dit blijft een continu proces.

De Raad van Toezicht wordt ook volledig meegenomen in de planning- en controlcyclus. Hierbij worden ze periodiek op de hoogte gehouden van de financiële gang van zaken van de SKPO. Hierbij ontvangen ze per kwartaal de realisatie versus de begroting van de exploitatie en de balans. Ook worden ze jaarlijks betrokken bij de begroting, meerjarenbegroting en liquiditeitsbegroting.

Onderdeel van de planning- en controlcyclus is de verantwoording van de scholen over het door hun gevoerde beleid. Dit gebeurt door middel van het overleggen van kwartaalcijfers, begroting en meerjarenbegroting.

Investeringsbeleid

De liquiditeitspositie staat toe dat we investeringen uit eigen middelen betalen. Er is een investeringsbegroting gemaakt, zodat een te groot beslag op de liquiditeit kan worden voorkomen.

Treasurybeleid

In juli 2016 is de nieuwe Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016 van kracht gegaan. Hierdoor is het oude treasurystatuut aangepast naar de nieuwe regeling.

Het doel daarvan is om de financiële vaste activa en passiva en de financiële stromen zodanig te beheersen dat de continuïteit van het primaire proces en de bedrijfsvoering gewaarborgd zijn en de met de treasury samenhangende baten en lasten te optimaliseren gegeven het gekozen risicoprofiel van de beleggingen. Het vermogensbeheer is geheel belegd bij de Rabobank, de huisbankier van SKPO.

Huisvesting

Huisvesting verdient altijd de aandacht vanwege de complexiteit van het proces en de enorme kosten die er mee gepaard zijn. (jaarlijks en incidenteel onderhoud, huisvesting bovenscholen, gemeentelijke procedures, regelgeving, OCW, enz.).

Nieuwbouw – Nieuwbouwprojecten worden per project georganiseerd. Op elk project zit in- en externe begeleiding om de risico's te verkleinen.

Binnen- en buitenonderhoud – Scholen doteren in een collectieve voorziening. De inhoudelijke en financiële bewaking wordt gedaan door een stafid Huisvesting.

3.3.4 B2 Belangrijkste risico's

De kerntaak van SKPO is goed onderwijs bieden. Hierop is ons interne risicobeheersings- en controle systeem op gericht.

Onderstaande risico's zijn de belangrijkste toekomstige financiële risico's :

1. Leerlingaantallen

In de meerjarenbegroting is uitgegaan van een lichte daling van het leerlingaantal in 2017 ten opzichte van 2016. De daling betreft het aantal leerlingen van de Asielzoekersschool de Wereldwijzer aan de Calaislaan. In 2018 en 2019 zal het leerlingaantal in Eindhoven stijgen en kan dit de leerlingen daling in Son en Breugel opvangen.

2. Interen op de reserves

Zoals uit de meerjarenbegroting blijkt, nemen de reserves de komende jaren af met +/-€ 500.000. De SKPO wil de in het verleden opgebouwde reserves inzetten als extra impuls voor het onderwijs. Dit kan in personeel of in materiele zaken, zoals bijvoorbeeld een extra dotatie in de onderhoudsvoorziening. In deze meerjarenbegroting is alleen uitgegaan van een personele investering. Het maximale risico (indien we niet meer kunnen interen, of dat er een verschuiving plaatsvindt naar materiele investeringen) dat SKPO loopt is ongeveer 9 fte per jaar.

3. Bezuinigingen

De toekomstige bezuinigingen zijn onzeker, maar zeker niet onbelangrijk. Er valt onderscheid te maken in:

- Bekostiging Rijk

De toekomstige bezuinigingen zijn niet bekend. De afgelopen jaren zijn de rijksbijdragen flink afgeweken van de begrote rijksbijdragen. De baten zijn sterk afhankelijk van het huidige kabinet. In het verleden hebben we vaak meer rijksbijdragen ontvangen in plaats van minder.

- Bekostiging Gemeente

De SKPO ontvangt van de gemeente Eindhoven een subsidie voor Schakelklassen (taalachterstand) en voor VVE (voor en voerschoolse educatie). Deze subsidies worden per jaar afgegeven. Er zit dus een grote onzekerheid in voor de toekomst. Bij elkaar zijn deze subsidies ongeveer € 1.000.000, wat neerkomt op zo'n 18 fte. Hiervan hebben we 3 fte al verwerkt in de meerjarenbegroting.

- Bekostiging Samenwerkingsverband (Passend Onderwijs)

In verband met de bonus-malus regeling van het verwijsperscentage SO-SBO, kunnen de passend onderwijs middelen minder worden voor SKPO. We schatten in dat dit kan oplopen tot € 375.000 in 4 jaar. We hebben dus een maximaal risico van 7 fte. Hiervan hebben we 2 fte al verwerkt in de meerjarenbegroting.

Door deze risico's op de te nemen in het bestuursformatieplan zijn deze risico's in kaart en kunnen we hierop anticiperen.

4. Huisvesting

Door malaise in de bouw wordt scherp ingeschreven. Het gevaar bestaat dat bedrijven daarna proberen meerwerk af te dwingen. Daarnaast trekt de markt aan waardoor het denkbaar is dat de prijzen zullen stijgen. Prijsstijgingen lopen niet synchroon met de indexering die de gemeente hanteert voor de normbudgetten. Deze indexering is al vijf opeenvolgende jaren negatief.

Onvoorzien onderhoud; door calamiteiten wordt een niet te voorzien beroep gedaan op de onderhoudsvoorziening.

3.3.5 B3 Rapportage toezichthoudend orgaan

Zie deel 2 jaarverslag.



Jaarstukken 2016

8 juni 2017

Inhoudsopgave

Pagina

Financiële kengetallen	60
------------------------	----

Jaarrekening

Grondslagen	61
Model A: Balans per 31-12-2016	65
Model B: Staat van baten en lasten over 2016	66
Model C: Kasstroomoverzicht	67
Model VA: Vaste Activa	68
Model VV: Voorraden en vorderingen	70
Model EL: Effecten en Liquide middelen	70
Model D: Eigen vermogen	71
Model VL: Voorzieningen en langlopende schulden	72
Model KS: Kortlopende schulden	73
Model G: Overzicht geoormerkte doelsubsidies OCW	74
Model OB: Opgave overheidsbijdragen	75
Model AB: Opgave andere baten	76
Model LA: Opgave van de lasten	77
Model FB: Financiële baten en lasten	80
Model E: Overzicht verbonden partijen	81
Vermelding op basis van de WNT	82
Niet uit de balans blijvende verplichtingen	83
Ondertekening door bestuurders en toezichthouders	84

Overige gegevens

Bestemming van het resultaat	85
Gebeurtenissen na balansdatum	86
Controle verklaring van de onafhankelijke accountant	87

Bijlagen

Gegevens over de rechtspersoon	88
--------------------------------	----

Financiële kengetallen

Aan de hand van de jaarrekening kan een aantal kengetallen en ratio's worden berekend die verder inzicht kunnen geven in de gevolgen van het gevoerde beleid over het boekjaar en waardoor het beeld uit de jaarrekening kan worden verduidelijkt.

<u>Kengetallen</u>	<u>2016</u>	<u>2015</u>
<u>Solvabiliteit</u>	80,1%	78,0%
<i>Eigen vermogen in percentage van het totale vermogen.</i>		
De solvabiliteit geeft aan in hoeverre de Stichting in staat is aan haar langetermijnverplichtingen te voldoen. 25% á 50% wordt als goed aangemerkt. Is de waarde hoger dan 25% dan is de Stichting in staat om aan haar langetermijnverplichtingen te voldoen.		
<u>Solvabiliteit excl. Voorzieningen</u>	65,5%	67,0%
<u>Liquiditeit (Quick ratio)</u>	2,54	2,21
<i>Verhouding vlottende activa minus voorraden en kortlopend vreemd vermogen.</i>		
Deze verhouding geeft aan in hoeverre de Stichting in staat is aan haar verplichtingen voor kortlopend vreemd vermogen te voldoen. Een waarde tussen de 1,5 en 2 is goed. Ligt de waarde boven de 1,5 dan is de Stichting in staat aan haar verplichtingen voor kortlopend vreemd vermogen te voldoen.		
<u>Weerstandsvermogen</u>	12,5%	12,5%
<i>Verhouding tussen het totale eigen vermogen minus de materiële vaste activa en het totaal van de rijksbijdragen.</i>		
Een weerstandsvermogen tussen 10% en 40% wordt binnen de Stichting als aanvaardbaar geacht. Het weerstandsvermogen zegt iets over de reservepositie van de Stichting en over de mogelijkheden om financiële tegenvallers te kunnen opvangen.		
<u>Rentabiliteit</u>	1,2%	-1,1%
<i>Verhouding exploitatieresultaat en de totale baten.</i>		
Dit heeft betrekking op het rendement en geeft aan of er sprake is van een positief dan wel negatief exploitatieresultaat. Daarbij wordt uitgegaan van de gewone bedrijfsvoering. Het wordt berekend door het resultaat (het "exploitatiesaldo") te delen door de totale baten van de bedrijfsvoering.		
<u>Kapitalisatiefactor inclusief privaat</u>	41,2%	40,7%
<u>Kapitalisatiefactor exclusief privaat</u>	39,3%	39,2%
<i>De kapitalisatiefactor geeft een indicatie of het totale vermogen van de organisatie niet of inefficiënt wordt benut voor de uitvoering van de taken van de organisatie. De kapitalisatiefactor wordt bepaald door het totale kapitaal minus de gebouwen en terreinen te delen door de totale baten inclusief de financiële baten.</i>		
De volgende % worden hierbij ter indicatie gehanteerd.		
35% bovengrens grote besturen (> 8mln omzet)		
60% voor kleine besturen (<5 mln)		
Aantal leerlingen per teldatum 1-10 (t-1)	10.611	10.493
Aantal FTE (inclusief vervanging)	772,2	770,0
<u>Personeelskosten per FTE</u>	€ 62.495	€ 61.455
<u>Percentage personeelskosten t.o.v. de totale lasten</u>	81,0%	80,6%

A1 Grondslagen

1 Algemeen

Activiteiten van het bevoegd gezag

In deze jaarrekening zijn de activiteiten van de SKPO Eindhoven en omgeving en van de onder deze rechtspersoon vallende scholen (zie gegevens rechtspersoon) verantwoord.

Grondslagen voor de jaarrekening

Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, waaronder Richtlijn 660 Onderwijsinstellingen en de Ministeriele Regeling jaarverslaggeving Onderwijs.

De algemene grondslag voor de waardering van de activa en passiva, alsmede voor de bepaling van het resultaat, is de verkrijgingsprijs of de vervaardigingsprijs. Voor zover niet anders vermeld, worden activa en passiva opgenomen voor de nominale waarde.

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

De in de jaarrekening opgenomen bedragen luiden in hele euro's.

Vergelijkende cijfers

Voor zover van toepassing zijn ter vergelijking de realisatiecijfers opgenomen van het voorgaande jaar, alsmede de cijfers van de meest recente, vastgestelde versie van de begroting van het verantwoordingsjaar.

Gebruik van schattingen

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

Financiële instrumenten

De SKPO Eindhoven en omgeving heeft alleen primaire financiële instrumenten, voor de grondslagen wordt verwezen naar de behandeling per post.

2 Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde.

Investeringsubsidies

Verkregen investeringsubsidies t.b.v. van de aanschaf van materiële vaste activa worden in mindering gebracht op de investeringen.

Eigendom

Schoolgebouwen, waarvan het juridisch eigendom berust bij de stichting en het economisch eigendom bij de gemeente, zijn niet in de balans opgenomen. Eventuele bruikleenscholen zijn eveneens niet verwerkt.

De kosten van groot onderhoud aan de binnenkant alsmede het buitenschilderwerk van de schoolgebouwen worden ten laste gebracht van de voorziening groot onderhoud.

Financiële vaste activa

De effecten (beleggingsportefeuille) worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs.

Voor zover noodzakelijk onder aftrek van een voorziening voor het risico van oninbaarheid.

Vorderingen en overlopende activa

gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en gearmortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde.

De vorderingen en overlopende activa hebben een looptijd korter dan een jaar, tenzij dit bij de toelichting op de balans anders is aangegeven.

Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Liquide middelen

Liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Liquide middelen die niet ter directe beschikking staan worden verwerkt onder de vorderingen. Liquide middelen die gedurende langer dan 12 maanden niet ter directe beschikking staan, worden verwerkt onder de financiële vaste activa.

Algemene reserve publiek

Deze post betreft de niet-gebonden reserve die voortkomt uit de door (semi-)overheidsinstellingen gefinancierde activiteiten.

De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van de SKPO Eindhoven en omgeving toegerekende baten en werkelijk gemaakte lasten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht.

Bestemmingsreserves (publiek en privaat)

Hieronder opgenomen publieke en private reserves zijn bedoeld voor specifieke toekomstige uitgaven die uit de huidige beschikbare middelen gedekt moeten worden. Per bestemmingsreserve is aangegeven of deze is opgebouwd uit privaatrechtelijke dan wel publiekrechtelijke middelen.

Aan de bestemmingsreserves ligt een plan ten grondslag waarin is opgenomen welke uitgaven ten laste van de reserve komen, een inschatting van het totaal van de uitgaven en een inschatting in welk jaar de uitgaven zullen worden gedaan.

Voorzieningen

De voorzieningen worden gevormd voor verplichtingen die op balansdatum bestaan waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is, waarvan de hoogte redelijkerwijs geschat kan worden en voor zover deze verplichtingen en risico's niet op activa in mindering zijn gebracht.

Eveneens worden voorzieningen gevormd voor verliezen die naar waarschijnlijkheid in de toekomst zullen worden geboekt maar die voortkomen uit risico's die op balansdatum aanwezig zijn. Voorzieningen kunnen worden gevormd ter egalisatie van kosten waarbij een deel van de in de toekomst te verwachten uitgaven zijn oorsprong heeft voor balansdatum.

Voorziening groot onderhoud

kosten over een reeks van jaren op basis van een onderhoudsplan. De voorziening wordt lineair opgebouwd. De voorziening wordt gewaardeerd tegen nominale waarde. Het uitgevoerde onderhoud wordt ten laste van deze voorziening gebracht.

Voorziening ambtsjubileum

Op basis van Richtlijn 271 van de Raad van de Jaarverslaggeving is een voorziening opgenomen voor verplichtingen uit hoofde van toekomstige uitkeringen bij ambtsjubilea van personeelsleden.

De voorziening is opgenomen tegen contante waarde van de toekomstige uitbetalingen en is afhankelijk van de ingeschatte blijfkans, gemiddelde salarisstijging en disconteringsvoet. De werkelijke jubilea-uitkeringen worden ten laste van deze voorziening gebracht.

Voorziening spaarverlof

Voor op balansdatum bestaande verplichtingen uit hoofde van spaarverlof is een voorziening gevormd. De voorziening is gewaardeerd tegen de nominale waarde van de toekomstige uitbetalingen. Betaalde bedragen inzake spaarverlof worden ten laste van deze voorziening gebracht.

Voorziening passend onderwijs

deze

voorziening is te maken, wordt er geen voorziening Passend Onderwijs meer gevormd.

Kortlopende schulden

Dit betreffen schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar. Kortlopende schulden worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde van de schuld.

Overlopende passiva

De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder andere kortlopende schulden zijn te plaatsen.

3 Grondslagen voor bepaling van het resultaat

Algemeen

Het resultaat wordt bepaald als verschil tussen de baten en alle hiermee verbonden, aan het verslagjaar toe te rekenen lasten. De baten en lasten worden toegerekend aan de verslagperiode waarop deze betrekking hebben.

Rijksbijdragen

OCW/EZ. Tevens worden hier verantwoord de door het samenwerkingsverband ontvangen doorbetalingen van de Rijksbijdrage.

De ontvangen (normatieve) rijksbijdrage en de niet geoormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden in het jaar waarop de toekenningen betrekking hebben volledig verwerkt als bate in de de staat van baten en lasten.

Geoormerkte OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekeningsclausule heeft) worden ten gunste van de staat van de baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten. Het deel van de subsidies waarvoor nog geen activiteiten zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de overlopende passiva.

Geoormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekeningsclausule) worden ten gunste van de staat van de baten en lasten verantwoord in het jaar waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn niet is verlopen.

Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overige overheidsbijdragen

overheidsinstellingen. De overige overheidsbijdragen worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Overige baten

gemeenten, provincie of andere overheidsinstellingen. De overige baten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Personele lasten

Onder de personele lasten worden de lasten opgenomen van de personeelsleden die in dienst zijn van de rechtspersoon, alsmede de overige personele lasten die betrekking hebben op onder andere het inhuren van extra personeel, scholingskosten en bedrijfsgezondheidszorg.

Pensioenen

SKPO Eindhoven is aangesloten bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP die de pensioenregeling uitvoert voor alle medewerkers en voormalige medewerkers van SKPO Eindhoven.

Vanaf 1 januari 2004 is de ABP-regeling een middenloonregeling. Tot die datum opgebouwde aanspraken zijn vastgesteld op basis van het pensioengevend inkomen op 1 januari 2004.

De regeling kwalificeert als een zogenaamde "toegezegde-pensioenregeling".

In RJ 271 is geregeld dat een rechtspersoon een toegezegde-pensioenregeling in de jaarrekening mag verwerken als een zogenaamde "toegezegde-bijdrageregeling" indien aan de volgende voorwaarden is voldaan :

- * de rechtspersoon is aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds en past tezamen met andere rechtspersonen dezelfde pensioenregeling toe.
- * de rechtspersoon heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in het geval van een tekort bij het bedrijfstakpensioenfonds, anders dan het voldoen van hogere toekomstige premies.

Omdat aan bovengenoemde voorwaarden wordt voldaan is geen voorziening voor pensioenen opgenomen in de De lasten als gevolg van de verschuldigde pensioenpremies zijn in de staat van baten en lasten verwerkt onder de personeelslasten. De dekkingsgraad van het ABP ultimo boekjaar is 96,6%. Als gevolg hiervan heeft het ABP een herstelplan opgesteld waarbij binnen maximaal 10 jaar de dekkingsgraad minimaal 128% is. Als het niet lukt om binnen 10 jaar de 128% te halen of als de beleidsdekkingsgraad langer dan 5 jaar lager is dan 104,2%, worden de pensioenen

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn gerelateerd aan de aanschafwaarde van de desbetreffende immateriële en materiële vaste activa. In het jaar van investeren wordt afgeschreven op basis van de door het bestuur gemaakte keuzen.

Huisvestingslasten

Onder de huisvestingslasten worden de uitgaven voor huisvesting opgenomen. De lasten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Overige lasten

De overige lasten hebben betrekking op uitgaven die voortvloeien uit aangegane afspraken dan wel noodzakelijk zijn voor het geven van onderwijs en worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Financieel resultaat

De rentebaten en -lasten betreffen de op de verslagperiode betrekking hebbende rente-opbrengsten en -lasten van uitgegeven en ontvangen leningen.

4 Grondslagen voor het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij deze methode wordt het nettoresultaat aangepast voor posten van de winst- en verliesrekening die geen invloed hebben op ontvangsten en uitgaven in het verslagjaar, mutaties in de balansposten en posten van de winst- en verliesrekening waarvan de ontvangsten en uitgaven niet worden beschouwd als behorende tot de operationele activiteiten.

De liquiditeitspositie in het kasstroomoverzicht bestaat uit liquide middelen onder aftrek van gerealiseerde bankkredieten. In het kasstroomoverzicht wordt onderscheid gemaakt tussen operationele, investerings- en financieringsactiviteiten.

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen en vlottende effecten. Effecten worden als liquide gezien indien deze als vlottend actief worden verantwoord.

Transacties waarbij geen ruil van geldmiddelen plaatsvindt, waaronder financial leasing, worden niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van leasetermijnen is opgenomen onder de operationele activiteiten.

Model A: Balans per 31-12-2016

(na resultaatverdeling)

1.	Activa	31-12-2016	31-12-2015
	Vaste Activa		
1.2	Materiële vaste activa	9.971.826	9.487.855
1.3	Financiële vaste activa	3.076.228	3.196.523
	<u>Totaal vaste activa</u>	<u>13.048.054</u>	<u>12.684.378</u>
	Vlottende activa		
1.5	Vorderingen	3.959.292	3.568.214
1.7	Liquide middelen	9.476.464	8.457.909
	<u>Totaal vlottende activa</u>	<u>13.435.756</u>	<u>12.026.123</u>
	<u>Totaal activa</u>	<u>26.483.810</u>	<u>24.710.501</u>
2.	Passiva	31-12-2016	31-12-2015
2.1	Eigen vermogen	17.340.025	16.564.283
2.2	Voorzieningen	3.862.797	2.709.426
2.4	Kortlopende schulden	5.280.988	5.436.792
	<u>Totaal passiva</u>	<u>26.483.810</u>	<u>24.710.501</u>

Model B: Staat van baten en lasten over 2016

		Realisatie 2016	Begroting 2016	Realisatie 2015
3.	Baten			
3.1	Rijksbijdrage OCW	59.171.433	55.476.147	56.409.742
3.2	Overige overheidsbijdragen	1.510.568	1.265.985	1.514.151
3.5	Overige baten	2.104.395	2.053.095	1.699.463
	Totaal baten	62.786.396	58.795.227	59.623.356
4.	Lasten			
4.1	Personeelslasten	50.256.694	47.735.238	48.598.606
4.2	Afschrijvingen	1.575.021	1.629.050	1.508.425
4.3	Huisvestingslasten	5.219.092	5.065.631	5.311.552
4.4	Overige lasten	5.012.753	4.662.944	4.865.639
	Totaal lasten	62.063.560	59.092.863	60.284.222
	Saldo baten en lasten	722.837	(297.636)	(660.866)
5	Financiële baten en lasten	52.901	59.971	10.071
	<u>Resultaat</u>	<u>775.738</u>	<u>(237.665)</u>	<u>(650.795)</u>
	<u>Resultaat na belastingen</u>	<u>775.738</u>	<u>(237.665)</u>	<u>(650.795)</u>
	<u>Nettoresultaat</u>	<u>775.738</u>	<u>(237.665)</u>	<u>(650.795)</u>

Model C: Kasstroomoverzicht

	2016	2015
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo Baten en Lasten	722.837	(660.866)
<i>Aanpassingen voor:</i>		
Afschrijvingen	1.575.021	1.508.425
Amortisatie FVA	(8.925)	-
Mutaties voorzieningen	1.153.371	903.123
<i>Veranderingen in vlottende middelen:</i>		
Vorderingen (-/-)	(391.078)	679.344
Schulden	(155.804)	95.720
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties:	2.895.421	2.525.746
Ontvangen interest	27.837	51.346
Betaalde interest (-/-)	(26.287)	(11.312)
Opbrengsten financiële vaste activa	51.351	(29.963)
	52.901	10.070
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten:	2.948.322	2.535.816
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in MVA (-/-)	(2.078.333)	(3.156.290)
Desinvesteringen in MVA	19.342	13.741
Investerings in FVA	(87.600)	(2.546.281)
Desinvesteringen in FVA	216.824	48.478
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten:	(1.929.767)	(5.640.351)
Mutatie liquide middelen	1.018.555	(3.104.535)
Beginstand liquide middelen	8.457.909	11.562.444
Mutatie liquide middelen	1.018.555	(3.104.535)
Eindstand liquide middelen	9.476.464	8.457.909

Model VA: Vaste Activa

1. Activa

1.2 Materiele vaste activa

	Cumulatieve aanschafwaar de tot en met 1 januari 2016	Cumulatieve afschrijvingen tot en met 1 januari 2016	boekwaarde per 1 januari 2016	Mutaties 2016			Cumulatieve aanschafwaar de tot en met 31 december 2016	Cumulatieve afschrijvingen tot en met 31 december 2016	boekwaarde per 31 december 2016
				Investeringen	Des- investeringen	Afschrijving- en			
1.2.1 Gebouwen en terreinen	449.489	31.779	417.711	213.527	-	25.300	663.016	57.079	605.937
Inventaris en									
1.2.2 apparatuur	17.291.555	10.179.153	7.112.402	1.330.476	19.342	1.135.482	18.602.689	11.314.635	7.288.054
Andere vaste									
1.2.3 bedrijfsmiddelen	8.035.428	6.077.685	1.957.742	534.330	-	414.238	8.569.758	6.491.923	2.077.835
<u>Materiële vaste activa</u>	25.776.472	16.288.617	9.487.855	2.078.333	19.342	1.575.020	27.835.463	17.863.637	9.971.826

Onder inventaris en apparatuur vallen de posten meubilair, inventaris en ICT middelen.

Onder andere vaste bedrijfsmiddelen vallen leermiddelen en overige vaste activa.

Duurzame goederen worden geactiveerd bij een aanschafwaarde boven de € 500,-.

Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming.

De cumulatieve aanschafwaarde en afschrijvingen zijn gecorrigeerd met de inmiddels niet meer aanwezige activa.

Voor de inzichtelijkheid is dit verwerkt in de eindpositie.

De volgende afschrijvingstermijnen worden gehanteerd:

Investerings in bestaande bouw	20 jaar
Inventaris en apparatuur, bestaande uit:	
-Meubilair	20 jaar
-Apparatuur	10 jaar
-ICT	5 jaar
Andere vaste bedrijfsmiddelen, bestaande uit:	
-Leermiddelen	8 jaar
-Overige activa	15 jaar

1.3 Financiële vaste activa

		Mutaties 2016				
		Boekwaarde per 1 januari 2016	Investeringe n en verstrekte leningen	Desinvestering en en afgeloste leningen	Waarde correcties	Boekwaarde per 31 december 2016
1.3.6	Effecten	2.872.923	-	216.820	(8.925)	2.665.028
1.3.7	Overige vorderingen	323.600	87.600	-	-	411.200
<u>Financiële vaste activa</u>		3.196.523	87.600	216.820	(8.925)	3.076.228
1.3.6.2	<i>Obligaties</i>	2.872.923	-	216.820	(8.925)	2.665.028
	<u>Effecten</u>	2.872.923	-	216.820	(8.925)	2.665.028

Model VV: Voorraden en vorderingen

		31 december 2016	31 december 2015
1.5	Vorderingen		
1.5.1	Debiteuren	48.587	186.850
1.5.2	OCW / EZ	3.802.198	2.958.118
1.5.6	Overige overheden	0	71.399
1.5.7	Overige vorderingen	64.905	251.025
1.5.8	Overlopende activa	77.561	100.822
1.5.9	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	(33.959)	-
	<u>Vorderingen</u>	<u>3.959.292</u>	<u>3.568.214</u>
	Uitsplitsing		
1.5.7.2			
	<i>Afrekening ID-banen</i>	32.956	83.978
	<i>Diverse overige vorderingen</i>	5.161	37.793
	<i>Nog te ontvangen rente</i>	26.788	47.347
	<i>Bewegingsonderwijs gemeente Eindhoven</i>	-	54.278
	<i>Laatste termijn onderwijskundige vernieuwingen Boschuil</i>	-	27.629
	<i>Subtotaal</i>	<i>64.905</i>	<i>251.025</i>
<u>1.5.7</u>	<u>Overige vorderingen</u>	<u>64.905</u>	<u>251.025</u>
1.5.8.1	<i>Vooruitbetaalde kosten</i>	71.115	85.077
1.5.8.2	<i>Verstrekke voorschotten</i>	6.446	15.745
1.5.8.3	<i>Overige overlopende activa</i>	-	-
<u>1.5.8</u>	<u>Overlopende activa</u>	<u>77.561</u>	<u>100.822</u>

Model EL: Effecten en Liquide middelen

1.7 Liquide middelen

		31 december 2016	31 december 2015
1.7.1	Kasmiddelen	7.302	8.626
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen	9.469.162	8.449.283
	<u>Liquide middelen</u>	<u>9.476.464</u>	<u>8.457.909</u>

Model D: Eigen vermogen

	Stand per 1 januari 2016	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31 december 2016
2.1.1 Algemene reserve	15.671.144	478.650	-	16.149.798
2.1.3 Bestemmingsreserve (privaat)	893.139	297.088	-	1.190.227
<u>Eigen Vermogen</u>	16.564.283	775.738	-	17.340.025

Model VL: Voorzieningen en langlopende schulden

2.2 Voorzieningen

		Stand per 1 januari 2016	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Rente mutatie (bij constante waarde)	Stand per 31 december 2016	Kortlopend deel < 1 jaar	Tussen 1 en 5 jaar	langer dan 5 jaar
2.2.1	Personeelsvoorziening	879.624	150.000	91.504	79.869	-	858.251	96.351	351.452	410.448
2.2.3	Overige voorzieningen	1.829.802	1.614.563	439.819	-	-	3.004.546	1.786.436	1.218.110	-
	<u>Voorzieningen</u>	2.709.426	1.764.563	531.323	79.869	-	3.862.797	1.882.787	1.569.562	410.448
	Uitsplitsing									
	<i>Voorziening jubilea</i>	749.112	150.000	61.911	79.869	-	757.332	66.351	321.452	369.529
	<i>Voorziening spaarverlof</i>	130.512	-	29.593	-	-	100.919	30.000	30.000	40.919
<u>2.2.1</u>	Personeelsvoorziening	879.624	150.000	91.504	79.869	-	858.251	96.351	351.452	410.448
	<i>Onderhoudsvoorziening</i>	1.829.802	1.614.563	439.819	-	-	3.004.546	1.786.436	1.218.110	-
<u>2.2.3</u>	Overige voorzieningen	1.829.802	1.614.563	439.819	-	-	3.004.546	1.786.436	1.218.110	-

Model KS: Kortlopende schulden

2.4 Kortlopende schulden

		31 december 2016	31 december 2015
2.4.3	Crediteuren	590.979	748.824
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.897.774	2.035.737
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen	494.183	515.334
2.4.9	Overige kortlopende schulden	389.923	439.671
2.4.10	Overlopende passiva	1.908.128	1.697.226
<u>Kortlopende schulden</u>		<u>5.280.988</u>	<u>5.436.792</u>
Uitsplitsing			
2.4.7.1	Loonheffing	1.896.661	1.754.323
2.4.7.2	Omzetbelasting	1.113	-
2.4.7.3	Premies sociale verzekeringen	-	281.414
<u>2.4.7</u>	<u>Belastingen en premies sociale verzekeringen</u>	<u>1.897.774</u>	<u>2.035.737</u>
2.4.9.2	Overige overheden	1.267	-
	Nog te betalen bedragen	377.223	320.949
	Te betalen salarissen	11.433	93.447
	Afrekening projectsubsidies	-	25.275
	Subtotaal	388.656	439.671
<u>2.4.9</u>	<u>Overige kortlopende schulden</u>	<u>389.923</u>	<u>439.671</u>
2.4.10.3	VVE scholing op maat	50.669	1.750
	Bewegingsonderwijs	137.108	-
	Subtotaal	187.778	1.750
2.4.10.4	Vooruitontv. termijnen	17.223	84.385
2.4.10.5	Vakantiegeld en -dagen	1.703.128	1.611.091
<u>2.4.10</u>	<u>Overlopende passiva</u>	<u>1.908.129</u>	<u>1.697.226</u>

Model G: Overzicht geormerkte doelsubsidies OCW

G1. VERANTWOORDING VAN SUBSIDIES ZONDER VERREKENINGSCLAUSULE (Regeling ROS art. 13, lid 2 sub a en EL&I regelingen betrekking hebben op de EL&I subsidies)

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing Datum	bedrag toewijzing	ontvangen t/m verslagjaar	Prestatie afgerond
			€	€	Ja/nee
	totaal		-	-	

G2. VERANTWOORDING VAN SUBSIDIES MET VERREKENINGSCLAUSULE (Regeling ROS art. 13, lid 2 sub B en EL&I regelingen betrekking hebben op de EL&I subsidies)

G2.A. Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing	Datum	bedrag toewijzing	ontvangen t/m verslagjaar	totale kosten	te verrekenen ultimo verslagjaar
				€	€	€	€

G2.B. Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing	Datum	bedrag toewijzing	saldo 1 januari 2015	ontvangen in verslagjaar	lasten in verslagjaar	totale kosten 31 december 2015
				€	€	€	€	€

Model OB: Opgave overheidsbijdragen

3.1 Rijksbijdragen

		Werkelijk 2016	Begroting 2016	Werkelijk 2015
3.1.1	Rijksbijdrage OCW/EZ	50.772.467	48.995.402	49.507.493
3.1.2	Overige subsidies OCW/EZ	4.632.371	3.333.909	3.912.247
3.1.4	Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	3.766.595	3.146.836	2.990.003
	<u>Rijksbijdragen</u>	59.171.433	55.476.147	56.409.742
	<i>OCW personele bekostiging en groei</i>	<i>37.295.201</i>	<i>35.771.823</i>	<i>36.698.835</i>
	<i>OCW personeel en arbeidsmarkt beleid</i>	<i>5.691.554</i>	<i>5.482.332</i>	<i>5.196.006</i>
	<i>OCW materiele instandhouding en groei</i>	<i>7.785.712</i>	<i>7.741.247</i>	<i>7.612.651</i>
<u>3.1.1</u>	<u>Rijksbijdrage OCW/EZ</u>	<u>50.772.467</u>	<u>48.995.402</u>	<u>49.507.492</u>
	<i>OCW overige (OV, zigeuner, asielzoekers)</i>	<i>1.227.630</i>	<i>326.848</i>	<i>500.826</i>
	<i>OCW impuls gelden</i>	<i>2.198.049</i>	<i>2.098.536</i>	<i>2.248.839</i>
	<i>OCW prestatiebox</i>	<i>1.069.794</i>	<i>826.970</i>	<i>941.235</i>
	<i>OCW lerarenbeurs</i>	<i>136.897</i>	<i>81.555</i>	<i>221.347</i>
<u>3.1.2</u>	<u>Overige subsidies OCW/EZ</u>	<u>4.632.371</u>	<u>3.333.909</u>	<u>3.912.247</u>
	<i>Passend onderwijs lichte ondersteuning</i>	<i>1.307.136</i>	<i>1.232.370</i>	<i>1.172.637</i>
	<i>Passend onderwijs zware ondersteuning</i>	<i>1.457.610</i>	<i>996.459</i>	<i>729.770</i>
	<i>Passend onderwijs diverse arrangementen</i>	<i>1.001.848</i>	<i>918.007</i>	<i>1.087.596</i>
<u>3.1.4</u>	<u>Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV</u>	<u>3.766.595</u>	<u>3.146.836</u>	<u>2.990.003</u>
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
3.2.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.510.568	1.265.985	1.514.151
	<u>Overige overheidsbijdragen en -subsidies</u>	1.510.568	1.265.985	1.514.151
	<i>Uitsplitsing</i>			
	<i>Schakelklassen, ID banen</i>	<i>413.263</i>	<i>409.418</i>	<i>484.377</i>
	<i>VVE scholing op maat</i>	<i>153.667</i>	<i>-</i>	<i>144.123</i>
	<i>SPIL,regie en coördinatie, klokuren</i>	<i>848.298</i>	<i>819.052</i>	<i>815.800</i>
	<i>groei regeling</i>	<i>-</i>	<i>(1)</i>	<i>31.258</i>
	<i>BVL</i>	<i>45.024</i>	<i>37.516</i>	<i>38.593</i>
	<i>Bewegingssubsidie/ projectsubsidie</i>	<i>50.316</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<u>3.2.2</u>	<u>Overige overheidsbijdragen en -subsidies</u>	<u>1.510.568</u>	<u>1.265.985</u>	<u>1.514.151</u>

Model AB: Opgave andere baten

3.5	Overige baten	Werkelijk 2016	Begroting 2016	Werkelijk 2015
3.5.1	Servicekosten	504.189	550.680	475.336
3.5.2	Detachering personeel	831.947	538.428	334.369
3.5.5	Ouderbijdragen	327.196	252.708	304.322
3.5.6	Overig	441.063	711.279	585.436
	Overige baten	2.104.395	2.053.095	1.699.463
	<i>Fonds Scholea</i>	300.000	300.000	300.000
	<i>VVE scholing</i>	-	215.000	-
	<i>Vuursteenproject</i>	-	8.000	-
	<i>Herbestedingsverplichting Passend Onderwijs</i>	-	60.000	-
	<i>Vergoeding dagbehandeling</i>	-	26.000	-
	<i>Aloysius stichting De Boschuil</i>	-	-	15.289
	<i>Overige personele bijdragen derden</i>	-	-	5.041
	<i>Cultuurstation</i>	5.667	-	-
	<i>Muziek</i>	7.639	-	-
	<i>Oudervereniging/ ouderraad</i>	6.184	-	425
	<i>Regioleerlingen</i>	-	-	28.500
	<i>Techniek/ woordenschat</i>	-	-	21.182
	<i>Taalbrug</i>	39.657	40.000	27.394
	<i>Loonkosten subsidie</i>	-	-	16.389
	<i>Samenwerking ontwikkeling kinderen/KSS</i>	11.278	-	18.430
	<i>Schadeuitkeringen</i>	11.972	-	16.562
	<i>donatie Lionsclub</i>	3.000	-	5.000
	<i>Triade</i>	-	-	20.386
	<i>Visio</i>	5.000	-	11.145
	<i>Gemeente Son en Breugel</i>	1.583	-	9.280
	<i>Ruud van Nistelrooij Foundation</i>	-	-	5.871
	<i>OPR</i>	3.972	-	4.700
	<i>Lerarenontwikkelfonds</i>	-	-	5.080
	<i>Bijdrage SWV Po</i>	2.000	-	5.066
	<i>Agentschap SZW</i>	-	-	8.000
	<i>Subsidie 2 -talig onderwijs/ EP nuffic</i>	-	-	3.000
	<i>Diverse overige baten</i>	43.111	62.279	58.696
3.5.6	Overig	441.063	711.279	585.436

Model LA: Opgave van de lasten

4 Lasten

4.1 Personele lasten

		Werkelijk 2016	Begroting 2016	Werkelijk 2015
4.1.1	Lonen en salarissen	48.256.472	45.791.475	47.321.242
4.1.2	Overige personele lasten	2.604.457	2.055.336	1.917.678
4.1.3	Af: Uitkeringen	604.235	111.573	640.314
	<u>Personele lasten</u>	50.256.694	47.735.238	48.598.606
4.1.1.1	<i>Brutolonen en salarissen</i>	37.498.969	35.584.227	36.516.636
4.1.1.2	<i>Sociale lasten</i>	6.423.282	6.095.174	6.357.133
4.1.1.3	<i>Pensioenpremies</i>	4.334.221	4.112.074	4.447.473
	<u>Lonen en salarissen</u>	<u>48.256.472</u>	<u>45.791.475</u>	<u>47.321.242</u>
4.1.2.1	<i>dotaties voorzieningen</i>	40.538	150.000	71.548
4.1.2.2	<i>personeel niet in loondienst</i>	735.675	528.881	272.803
4.1.2.3	<i>overige</i>	1.828.244	1.376.455	1.573.327
	<u>Overige personele lasten</u>	<u>2.604.457</u>	<u>2.055.336</u>	<u>1.917.678</u>
	Toelichting			
	aantal FTE:			
	Directie	57,4		54,0
	Onderwijzend personeel	621,8		624,6
	OOP	85,4		84,2
		<u>764,6</u>		<u>762,8</u>
	<i>exclusief poolers en oproepkrachten betreft de gemiddelde stand 2015.</i>			
4.2	Afschrijvingslasten			
4.2.2	Materiële vaste activa	1.575.021	1.629.050	1.508.425
	<u>Afschrijvingslasten</u>	1.575.021	1.629.050	1.508.425
	<i>Gebouwen en terreinen</i>	25.300	5.708	6.190
	<i>Inventaris en apparatuur</i>	1.135.482	1.177.232	1.092.886
	<i>Andere vaste bedrijfsmiddelen</i>	414.238	446.110	409.349
4.2.2	<u>Materiële vaste activa</u>	<u>1.575.021</u>	<u>1.629.050</u>	<u>1.508.425</u>

4.3 Huisvestingslasten

		Werkelijk 2016	Begroting 2016	Werkelijk 2015
4.3.1	Huur	165.686	210.279	317.926
4.3.3	Onderhoud	922.116	202.305	1.035.448
4.3.4	Energie en water	1.015.656	930.244	962.617
4.3.5	Schoonmaakkosten	1.266.605	1.241.138	1.241.518
4.3.6	Heffingen	117.477	55.395	57.096
4.3.7	Dotatie overige onderhoudsvoorzieningen	1.614.563	2.193.244	1.514.909
4.3.8	Overige huisvestingslasten	116.989	233.026	182.038
	<u>Huisvestingslasten</u>	5.219.092	5.065.631	5.311.552
	Uitsplitsing			
	<i>Bewaking/ beveiliging</i>	31.815	25.164	32.224
	<i>Overige huisvestingslasten</i>	85.174	207.862	149.814
4.3.8	<u>Overige huisvestingslasten</u>	116.989	233.026	182.038

4.4 Overige lasten

		Werkelijk 2016	Begroting 2016	Werkelijk 2015
4.4.1	Administratie- en beheerslasten	839.735	1.040.822	1.235.759
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	3.089.435	2.713.433	2.714.912
4.4.4	Overig	1.083.583	908.689	914.968
	<u>Overige lasten</u>	5.012.753	4.662.944	4.865.639
	Specificatie honorarium			
4.4.1.1	Onderzoek jaarrekening	31.710	60.000	35.688
4.4.1.2	Andere controle opdracht	11.495	-	8.168
	<u>Accountantslasten</u>	43.205	60.000	43.856
De kosten zijn opgenomen conform de uitgevoerde werkzaamheden in 2016.				
Uitsplitsing				
	Administratiekantoor	210.194	380.658	434.193
	Accountantskosten	43.205	60.000	43.856
	Deskundigenadvies	267.099	306.205	321.923
	Juridische kosten	99.559	90.000	182.234
	Telefoon en portiekosten	109.253	107.030	129.149
	Drukwerk en schoolgids	42.311	31.334	37.148
	Kantoorbenodigdheden	23.901	42.603	44.043
	Planmatig onderhoudsbeheer	279	355	267
	Public relations en marketing	23.006	22.510	27.608
	Overige administratielasten	20.929	127	15.337
4.4.1	<u>Administratie- en beheerslasten</u>	839.735	1.040.822	1.235.759
	Leermiddelen	1.098.470	1.109.570	1.074.557
	Kleine inventaris	49.526	51.610	54.133
	ICT	1.336.884	1.038.225	1.027.242
	Mediatheek en bibliotheek	9.626	2.741	10.351
	Reproductiekosten	584.271	496.732	540.673
	Kopieermateriaal	70	10.531	1.135
	Overige materialen	10.588	4.024	6.821
4.4.2	<u>Inventaris, apparatuur en leermiddelen</u>	3.089.435	2.713.433	2.714.912
	Vergaderkosten	495	1.440	1.110
	Mutatie voorziening dubieuze debiteuren	29.666	-	-
	Kabeltelevisie en overige rechten	13.470	6.907	6.879
	Abonnementen en contributies	152.096	140.426	164.496
	Representatie	200.780	172.218	176.166
	Medezeggenschap en ouderraad	1.096	5.831	6.338
	Overige verzekeringen	25.432	48.233	39.357
	Culturele vorming	124.373	95.514	110.009
	Sportdag, vieringen , reizen en excursies	67.581	58.390	62.089
	Testen en toetsen	76.616	65.010	79.233
	Activiteiten ouderbijdrage	238.835	242.016	222.989
	Activiteiten overig	5.652	-	2.963
	Overblijfkosten	4.602	4.082	9.515
	Overige onderwijslasten	142.888	68.622	33.825
4.4.4	<u>Overig</u>	1.083.582	908.689	914.968

Model FB: Financiële baten en lasten

5 Financiële baten en lasten

		Werkelijk 2016	Begroting 2016	Werkelijk 2015
5.1	Rentebaten	27.837	60.000	51.346
5.3	Waardever. financiële vaste activa en effecten	(13.327)	-	(124.234)
5.4	Overige opbrengsten fin.vaste activa en effecten	64.678	-	94.271
5.5	Rentelasten (-/-)	(26.287)	(29)	(11.312)
	<u>Financiële baten en lasten</u>	<u>52.901</u>	<u>59.971</u>	<u>10.071</u>

Model E: Overzicht verbonden partijen

Het bestuur is niet verbonden met andere partijen.

Vermelding op basis van de WNT

4.1: Vermelding bezoldiging topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen

Vermelding alle bestuurders met dienstbetrekking

Functie of functies	aanvang en einde functie- vervulling 2016	Omvang dienst-verband in FTE	gewezen top-funct.?	(fictieve) dienst- betrek.?	Individueel WNT maximum	Naam	Beloning	Belastbare vaste en variabele onkostenvergoe- dingen	Voorzieningen beloning betaalbaar op termijn	-/- onverschuldi gd bet. bedrag	Totaal
bestuurder	1/1-31/12	1,00	nee	ja	€ 140.000	C.J.M. van den Heijkant	€ 114.917	€ 0	€ 14.583	€ 0	€ 129.500
bestuurder	1/2-31/12	1,00	nee	ja	€ 140.000	P.A. Tijs	€ 90.973	€ 0	€ 12.776	€ 0	€ 103.749
Gegevens 2015:											
bestuurder	1/1-31/12	1,00	nee	ja	€ 165.901	C.J.M. van den Heijkant	€ 107.305	€ 0	€ 15.034	€ 0	€ 122.339
bestuurder	1/1-11/6	1,00	nee	ja	€ 165.901	S.T.J. van Alphen	€ 33.048	€ 0	€ 4.860	€ 0	€ 37.908

Vermelding alle toezichthouders

Functie of functies	aanvang en einde functie- vervulling 2016	Omvang dienst-verband in FTE	gewezen top-funct.?	(fictieve) dienst- betrek.?	Individueel WNT maximum	Naam	Beloning	Belastbare vaste en variabele onkostenvergoe- dingen	Voorzieningen beloning betaalbaar op termijn	-/- onverschuldi gd bet. bedrag	Totaal
Voorzitter	1/1-31/12				€ 21.000	Mw.ir. A. van de Veerdonk	€ 1.500	€ -	€ -	€ -	€ -
lid	1/1-1/1				€ 14.000	Mw.mr. D. Waterschoot	€ 0	€ -	€ -	€ -	€ -
lid	1/1-31/12				€ 14.000	Dhr.mr. E.J.G. Kuperus	€ 1.500	€ -	€ -	€ -	€ -
lid	1/1-31/12				€ 14.000	Dhr.drs. J. Smits	€ 1.500	€ -	€ -	€ -	€ -
lid	1/1-31/12				€ 14.000	Dhr.drs. Jankhim Han	€ 3.125	€ -	€ -	€ -	€ -
lid	1/2-31/12				€ 14.000	Mw.mr. M. Nieuweboer	€ 1.375	€ -	€ -	€ -	€ -
lid	1/2-31/12				€ 14.000	Mw.mpm. L. Schijven	€ 1.375	€ -	€ -	€ -	€ -
gegevens 2015:											
Voorzitter	1/1-31/12				€ 24.885	Mw.ir. A. van de Veerdonk	€ 6.250	€ -	€ -	€ -	€ -
lid	1/1-31/12				€ 16.590	Mw.mr. D. Waterschoot	€ 6.250	€ -	€ -	€ -	€ -
lid	1/1-31/12				€ 16.590	Dhr.mr. E.J.G. Kuperus	€ 6.250	€ -	€ -	€ -	€ -
lid	1/1-31/12				€ 16.590	Dhr.drs. J. Smits	€ 6.250	€ -	€ -	€ -	€ -
lid	1/1-31/12				€ 16.590	Dhr.drs. Jankhim Han	€ 6.250	€ -	€ -	€ -	€ -

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met dienstbetrekking die in 2016 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2016 geen ontslaguitkeringen betaald aan overige functionarissen die op grond van de WNT dienen te worden vermeld, of die in eerdere jaren op grond van de WOPT of de WNT vermeld zijn of hadden moeten worden.

Niet uit de balans blijkende verplichtingen

Meerjarige financiële verplichtingen

leaseverplichtingen

Dit betreft een lease-overeenkomst met RICOH. De leaseverplichting bedraagt in totaal 72 maanden en loopt van periode 1-11-2010 t/m 30-09-2017. Het leasebedrag bedraagt € 42.542 per maand.

Overige contracten

Stalux beheer BV voor een periode van 01-09-2015 t/m 01-09-2017 , in totaal een looptijd van 12 maanden. Het bedrag bedraagt € 7.941 per maand.

Van Happen voor een periode van 01-07-2014 t/m 01-07-2018 , in totaal 36 maanden.

Het bedrag bedraagt €23.000 per maand.

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

Bovenschools management/College van bestuur:

- C.J.M. drs. van den Heijkant-van Oorschot

- P.A. Tijs

Raad van Toezicht

- Mw. ir. A. van de Veerdonk

- Mw. mr. M. Nieuweboer-van Giesbergen

- Mw. L. Schijven-Verhoeven MPM

Dhr. mr. E. Kuperus

- Dhr. drs.J. Smits

- Dhr. drs .J. Han RA

Datum vaststelling jaarrekening : 8-6-2017

Overige gegevens

Bestemming van het resultaat

Vanuit de statuten zijn geen nadere bepalingen opgenomen met betrekking tot de bestemming van het resultaat. Het voorstel voor de resultaatbestemming is als volgt:

Resultaat 2016

€ 478.650 wordt toegevoegd aan de algemene reserve

€ 297.088 wordt toegevoegd aan de algemene bestemmingsreserve privaat

€	<u>775.738</u>	totaal resultaatverdeling
---	----------------	---------------------------

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die van invloed zijn op de waardering van de in de balans getoonde posten of het resultaat.

Controle verklaring van de onafhankelijke accountant

Algemene gegevens

Bestuursnummer	40378
Naam instelling	SKPO Eindhoven en omgeving
Adres	Vonderweg 12
Postadres	Vonderweg 12
Postcode	5616 RM
Plaats	Eindhoven
Telefoon	040-2595320
Fax	040-2595321
E-mailadres	a.sieben@skpo.nl
Website	www.skpo.nl
Contactpersoon	A. Sieben
Telefoon	040-2595324
Fax	040-2595321
E-mailadres	a.sieben@skpo.nl

BRIN-nummers		Sector	aantal leerlingen	
			2016	2015
05LL	De Boschakker	PO	377	351
06JL	De Sonnewijzer	PO	209	209
09LZ	De Stokland	PO	293	298
13TN	Karel de Grote	PO	176	165
14DN	De Boog	PO	267	262
14VJ	De reis van Brandaan	PO	156	152
15TO	St. Antonius Abt	PO	246	252
17OR	De Troubadour	PO	248	269
17PG	De Schakel	PO	191	199
17PV	De tweelingen	PO	204	199
17QL	De Korenaar	PO	409	416
17RN	Klimwijs	PO	234	258
17RZ	t Palet	PO	256	220
17SX	Rapenland	PO	375	379
17TG	Beppino Sarto	PO	200	208
17TQ	t Startblok	PO	283	294
17UA	De Bijenkorf	PO	401	409
17ZP	Gunterslaer	PO	191	204
17ZV	Wethouder van Eupen	PO	309	312
18AB	Atalanta	PO	204	218
18AE	Wilakkers	PO	371	363
18AQ	Trudo	PO	228	232
18BK	De Kameleon	PO	274	270
18BN	De Handreiking	PO	227	251
18JX	De Talisman	PO	547	549
18OF	De Springplank	PO	485	495
19AS	Theresia	PO	253	239
19BB	De Schelp	PO	162	177
19BJ	Fellenoord	PO	138	131
19BQ	Onder de Wieken	PO	295	270
19QB	Petraschool	PO	163	165
20GP	De harlekijn	PO	179	194
20GW	De Bloktempel	PO	389	389
24AC	De Boschuil	PO	680	792
26PM	t Slingertouw	PO	832	820
Totaal aantal leerlingen			10452	10611