



Jaarverslag 2018



Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag 2018. Daarin leest u hoe het gaat in de school, hoe de school in de omgeving staat en wat de resultaten waren van het afgelopen jaar. Het is een goede gewoonte om in het jaarverslag de leden van onze vereniging en andere belangstellenden een terugblik te geven op het afgelopen jaar en in aansluiting daarop ook inzicht te geven in de stappen die we komend jaar willen nemen.

Als we op een rijtje zetten welke thema's in dit verslag aan de orde komen, dan zien we dat een school een gemeenschap is waarin veel speelt. U leest in dit verslag over onze identiteit, ons personeel, wat er in de lessen aan onze leerlingen gebeurt, de huisvesting, de kwaliteitszorg, governance, internationalisering, financiën en nog veel andere onderwerpen. Wij zijn blij dat onze collega's zich dagelijks met hart en ziel willen inzetten voor al deze aspecten: onze onderwijsondersteunende medewerkers, onze docenten, de teamleiders, de directie en de vrijwilligers.

Het is bijzonder hoe alles in het afgelopen jaar kon voortgaan. Onze leerlingen leggen met elkaar voor iedere enkele reis naar of van school de omtrek van de aarde af: ruim 40.000 kilometer. Het is bijzonder dat ze daarbij iedere morgen op school en 's middags weer thuis veilig mogen aankomen.

Wel is ons in het afgelopen jaar een leerling ontvallen. Onze eersteklasleerling Jasper Drost kwam op 6 januari 2018 door een ongeval op het ouderlijk melkveebedrijf om het leven. Een grote slag voor zijn ouderlijk gezin, de klas en onze school als geheel. Het laat ons de tijdelijkheid van het leven zien.

Ondanks dit ernstige signaal dat alles voorbijgaat, is er daarnaast onze roeping om ons werk in afhankelijkheid van God, de Schepper van hemel en aarde, te verrichten. Hij stelde ons in staat om het werk op school te doen. Ons past Hem daarvoor dank te zeggen.

Daarnaast bedanken wij leden, ouders en de vele andere betrokkenen voor de goede contacten in het afgelopen jaar. Uw meeleven, meedenken en meebidden heeft ons goed gedaan. Wij vragen u dat ook in het nieuwe jaar te doen.

Mocht u vragen hebben over of naar aanleiding van dit verslag, schroom niet om contact te zoeken met ondergetekende. Stel uw vraag via info@jfsg.nl. We nemen dan zeker contact met u op.

Namens bestuur en directie,

Drs. F.A. van Hartingsveldt
voorzitter college van bestuur

Inhoudsopgave

1.	Algemene informatie	5
1.1	Jacobus Fruytier scholengemeenschap	5
1.2	Kernpunten gevoerd beleid	5
1.3	Organisatie	6
2.	Verslag college van bestuur	9
2.1	Koers/schoolplan	9
2.2	Identiteit	9
2.3	Leerlingen	10
2.4	Onderwijs	11
2.5	Personeel	16
2.6	Medezeggenschapsraad	21
2.7	Governance	21
2.8	Klachten en integriteit	22
2.9	Huisvesting	22
2.10	Bedrijfsvoering/stafdiensten	23
2.11	Pr en communicatie	24
2.12	Kwaliteitszorg	24
3.	Verslag raad van toezicht	27
4.	Toekomst en continuïteit	31
4.1	Balans	31
4.2	Exploitatie	32
4.3	Financiële kengetallen periode 2015-2017	34
4.4	Toekomstparagraaf	34
4.5	Continuïteitsparagraaf	34
4.6	Samenwerking met derden en overig	41

1



1. Algemene informatie

1.1 Jacobus Fruytier scholengemeenschap

De Jacobus Fruytier is een brede reformatische scholengemeenschap met vestigingen in Apeldoorn, Rijssen en Uddel. Wij bieden onderwijs aan voor alle leerlingen van 12 tot 18 jaar in ons voedingsgebied die behoren tot een van de participerende kerkgenootschappen. We willen een school zijn waar kwalitatief goed onderwijs wordt gegeven en de Bijbel centraal staat, zowel in de overdracht van kennis en vaardigheden als in de toerusting en vorming en in de omgang met elkaar. Ons doel is leerlingen te vormen om als christen een volwaardige plaats in te nemen in gezin, kerk en maatschappij. Het gaat ons om de persoonlijke groei van onze leerlingen en hun ontwikkeling tot mensen die verantwoordelijkheid nemen, in afhankelijkheid van Gods genade en onder de leiding van de Heilige Geest.

Uitgangspunt voor onze missie zijn de Bijbel, waarin God Zich openbaart, en de daarop gebaseerde gereformeerde belijdenisgeschriften. We zien de mens als schepsel van God. Door de zondeval werden we gevallen schepselen, die onder Gods oordeel liggen. We verloren de mogelijkheid uit onszelf om God en de medemens lief te hebben. Herstel van de verbroken relatie met God en redding van het oordeel is alleen mogelijk door een persoonlijk geloof in Jezus Christus, door de Heilige Geest gewerkt in de wedergeboorte. Om als mens tot onze bestemming te komen, zijn we totaal afhankelijk van Gods genade. De leerlingen worden gestimuleerd om door het bestuderen van de Bijbel en door het gebed de genade in Christus te zoeken, omdat Hij alleen de Weg, de Waarheid en het Leven is. Alleen door die genade kunnen we leven naar Gods wil en Woord. Kennis van en liefde tot Hem komen openbaar in de praktische inrichting van het

dagelijkse leven. Goed burgerschap en vreemdelingschap worden bepaald door gehoorzaamheid aan Gods geboden. Een leven in de 'vreze des Heeren' raakt alle aspecten van ons leven.

In onze netwerksamenleving hangt alles met alles samen en is alles in beweging. Vaste structuren en normen lijken weg te vallen. De Jacobus Fruytier scholengemeenschap speelt daarop in met een omslag van een verticaal geleide organisatie naar een organisatie die werkt vanuit een duidelijk omschreven kern. Daarbij zijn onze zes kernwaarden leidend:

- Visie: de Bijbel heeft het eerste en het laatste woord
- Vertrouwen: we zorgen voor een veilige sfeer en een respectvolle omgang
- Vrijheid: iedereen is in ontwikkeling
- Verantwoordelijkheid: we zijn bewust bezig
- Verantwoording: we geven opening van zaken
- Verbinding: we werken samen.

Wetenschappelijke literatuur en onze eigen ervaring maken duidelijk dat deze waarden, mits voorgeleefd en beleefd, de kenmerken zijn van een goede school. De eerste kernwaarde is leidend: de Bijbel heeft het eerste en het laatste woord. Het gaat om het spreken van de levende God. Voor de ontwikkeling van leerlingen, medewerkers en de school als geheel zijn we van dag tot dag afhankelijk van Zijn genade en leiding.

1.2 Kernpunten gevoerd beleid

In het afgelopen jaar heeft de directie een document samengesteld dat het uitgangspunt vormt voor het nieuwe schoolplan, dat in 2019 geschreven wordt. Het document is een vertaling van de strategische hoofdlijnen die al eerder door het college van bestuur zijn geformuleerd. Daarin zijn twee belangrijke lijnen te onderscheiden. Onze school

blijft zich in de eerste plaats richten op de toerusting en vorming van onze leerlingen als christelijke burgers. Daarnaast zoeken we naar vormen van 'slim' leren. Dat betekent dat we leerlingen leren meer verantwoordelijkheid te nemen in het eigen leerproces. De dynamiek van de 21e-eeuwse samenleving maakt dat steeds belangrijker. De directie gaat bij de verdere uitwerking van deze lijnen uit van de trits why, how en what. Waarom geven we ons onderwijs? Hoe geven we dat vorm in

deze tijd? En wat is dan de concrete inhoud van de lessen?

Op basis van het zogenoemde 'why/how/what-document' is een aantal thema's geformuleerd dat de komende jaren onze aandacht vraagt.

Schematisch in kaart gebracht gaat het om de volgende onderwerpen:

Scholing/ professionalisering	Toetsing - Formatief - Summatief	Visie - Persoonlijke vorming – nabijheid - Naar buiten gericht – innovatief – inspelen op veranderingen - Verdieping en verstillings - Gepersonaliseerd en maatwerk - Toekomstgericht burgerschap - Gemeenschap – samenleven	
	ICT - Ondersteunend - Max. 1/3 van leerproces - Devices		
	Didactiek - Differentiatie/diversiteit - Heterogene groepen	Flexibel organiseren van het onderwijs Jaarindeling semesters Fysieke leerruimten	Pedagogiek Verantwoordelijkheid leerlingen voor het leerproces
Verandervisie		Eigenheid teams/afdelingen	

Het schema laat zien dat onze medewerkers, zowel in team- als in sectieverband, de spil vormen van de veranderingen. Zij krijgen de professionele ruimte om op het gebied van vorming, pedagogiek, didactiek, organisatie en zorg keuzes te maken die bij de eigen doelgroep van leerlingen horen. Uiteraard binnen de kaders van de geformuleerde visie. Daarmee verlaten we de strikte verticale hiërarchie. Via de professionele ruimte van de medewerkers leggen we meer nadruk op de zelfverantwoordelijkheid van leerlingen voor hun leren en leven. Deze benadering is niet alleen gevoed door externe factoren, zoals de veranderende maatschappij, maar past ook bij de verantwoordelijkheid die onze leerlingen als 'christenkinderen' (citaat Jacobus Fruytier), dus als gedoopte kinderen, hebben te dragen.

Deze koers vraagt veel van alle medewerkers. Juist

door hun ruimte voor eigen invulling te geven, zien we allerlei creatieve oplossingen voor praktische vragen tevoorschijn komen. Hierdoor verlopen de veranderingen soepeler en blijken ze meer eigendom te zijn van de medewerkers zelf. En dat is het goede voorbeeld voor onze leerlingen. Een andere strategische lijn is de verbinding met belanghebbenden rond de school. Zo hebben we in het afgelopen jaar (opnieuw) ingezet op ouderparticipatie, op goede communicatie met ouders (het vernieuwde ouderportaal) en landelijke of regionale netwerken. Ook is met name in Apeldoorn de participatie van leerlingen officiëler gemaakt. Dit krijgt in het komende jaar ook op de andere vestigingen aandacht. Daarnaast blijven we contacten onderhouden met de kerkenraden in ons voedingsgebied.

De overheid vroeg in het afgelopen jaar opnieuw aandacht voor de opbrengsten van het onderwijs.

Ook maakt ze zich zorgen of de burgerschapsvorming van leerlingen voldoende plaatsvindt. Wij herkennen dat de maatschappij op verschillende plekken onrustig is, onder andere als het gaat om het samenleven met elkaar. Diversiteit en samenleven zijn voor ons belangrijke issues. In vakken als maatschappijleer en godsdienst nemen we burgerschapsvorming nadrukkelijk mee. Daarnaast besteden we er aandacht aan door allerlei modules tijdens de verschillende jaren, door de confrontatie met mensen die anders denken of door sprekers van buiten uit te nodigen in de school. Vanwege onze belangstelling voor internationalisering maken wij burgerschap breder dan alleen een nationale bijdrage. Wij participeren zowel landelijk als internationaal in (christelijke) netwerken, om de waarde van onze levensbeschouwing in te brengen en bij te dragen aan allerlei facetten van burgerschapsvorming. Ook merken we de gevolgen van het tekort aan onderwijspersoneel op de arbeidsmarkt. Wij werken met de andere reformatorische scholen samen om interesse te wekken voor een baan in het onderwijs. We zetten daarnaast allerlei middelen van werving in en zorgen voor goede faciliteiten voor scholing van (nieuwe) medewerkers.

Tenslotte zijn we op zoek naar een evenwichtige inbreng van ICT. Onze leerlingen zijn over het algemeen zeer geïnteresseerd in moderne media en het gebruik van computer, laptop of tablet. Wij onderkennen de mogelijkheden die de techniek ons biedt; aan de andere kant zien we dat diezelfde techniek onze leerlingen rusteloos maakt en minder

geconcentreerd. Wij maken mede gebruik van de expertise en ervaringen van ouders om het zinvolle gebruik van moderne media zowel op school als thuis te beïnvloeden.

1.3 Organisatie

De Jacobus Fruytier scholengemeenschap gaat uit van de Vereniging voor voortgezet onderwijs op reformatorische grondslag voor Apeldoorn en omstreken. De vereniging wordt bestuurd door het college van bestuur. Dit college is verantwoordelijk voor de koers van de school. Onze directie geeft leiding aan de processen in de school. De raad van toezicht is werkgever van het college van bestuur, klankbord en toezichthouder. De raad vergadert zes- tot tienmaal per jaar met het college van bestuur over de hoofdlijnen van het schoolbeleid. De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn bij de verschillende onderdelen in de structuur van de school belegd. De uitwerking hiervan vindt zo veel mogelijk plaats in samenwerking en volgens de kernwaarden (zie 1.1). Om de taken kwalitatief verantwoord in te kunnen vullen, werken we voortdurend door middel van scholing aan de ontwikkeling van de vaardigheden en kennis die nodig zijn om school te zijn in de 21e eeuw. De komende twee jaar werken we toe naar een structuur van een college van bestuur (strategie) en directie (leiding aan de binnenkant van de school) van respectievelijk twee en vier personen. Daarnaast wordt bezien hoe de inrichting van de staf hierop afgestemd kan worden.

Organogram



2



2. Verslag college van bestuur

2.1 Koers/schoolplan

In het vigerende schoolplan, dat loopt van 2016 tot 2020, is de richting van de school samen te vatten in vier hoofdthema's: vorming, betrokkenheid, kwaliteit en ontwikkeling. De afdelingen en teams werken de lijnen uit op een manier die past bij hun doelgroep van leerlingen. In onze plan- en rapportagecyclus wordt zichtbaar in hoeverre de gestelde doelen behaald zijn.

Veel *vorming* vindt informeel plaats, naast de levensbeschouwelijke vakken, studiedagen, stages, exchanges, het mentoraat en dagopeningen. De dynamiek van de 21e eeuw vraagt om een meer gestructureerde aanpak. Voor de komende jaren ligt de focus op het versterken van toerusting en vorming (ToVo) in en tussen vakken. ToVo van leerlingen vraagt nadrukkelijk tijd voor bezinning en concentratie (Bijbellezen, Bijbelkennis, ethiek en apologetiek). De ontwikkeling/resultaten van leerlingen op dit gebied worden de komende jaren concreet zichtbaar in het ToVo-certificaat voor leerlingen.

Leerlingen voelen zich *betrokken* en ervaren de school als veilig. Op de website www.scholenopdekaart.nl is te zien dat onze school op de onderdelen schoolklimaat en veiligheid hoger staat dan het landelijk gemiddelde. Wel willen onze leerlingen meer meedenken en zijn ze vaak minder tevreden over de ICT-voorzieningen. Het eerste wordt opgepakt door extra aandacht te geven aan leerlingparticipatie, het tweede wordt meegenomen in het innovatieplan voor ICT dat dit jaar wordt opgezet en uitgewerkt. Thema's als pesten en (seksuele) diversiteit en de monitoring ervan blijven op de agenda van onze school staan. Onze zorgstructuur is zeer sensitief; de breedte van de thema's vraagt voortdurend om een oplettende houding. Een interne veiligheidscommissie heeft de protocollen geactualiseerd. Kennis over

veiligheidskwesties is getest in oefensituaties. Daarbij is de politie aanwezig geweest.

Werkdrukpeilingen wijzen uit dat medewerkers in het overleg met hun leidinggevenden gezien worden en open spreken over ervaren werkdruk en het bewaken van de persoonlijke (werk)balans. De gesprekkencyclus is hiervoor een goede invalshoek.

Vanuit het oogpunt van kwaliteit is het rendement schoolbreed goed te noemen. De kwaliteitskaarten staan op groen. Toch willen we op verschillende onderdelen en afzonderlijke vakken beter scoren. Het niveau van de zorg is goed. Leerlingen en ouders zijn tevreden. We staan voor de opgave dit te borgen.

De *ontwikkeling* wordt gestimuleerd door leren leren in allerlei (nieuwe) vormen van lessen uit te proberen. Er is in de breedte van de school een groot aantal experimenten aan de gang. Het tempo en de vormgeving ervan wordt overgelaten aan de professionals in de teams. De inzet van ICT daarbij is nog beperkt. De uitwerking van het vastgestelde koersplan zal daar verandering in gaan brengen. Medewerkers hebben behoefte aan meer ontwikkeltijd. De nieuwe cao biedt vanaf 2019-2020 mogelijkheden om een deel van de lestijd in te wisselen voor ontwikkeltijd.

2.2 Identiteit

De ontwikkelingen in de maatschappij en in onze eigen achterban onderstrepen dat onze reformatorische identiteit de basis en de bestaansgrond is van onze scholengemeenschap. Al het werk in de school dient doortrokken te zijn van onze eerste kernwaarde: visie, waarin de Bijbel het eerste en het laatste woord heeft.

Het trouw blijven aan en het realiseren van de invulling van de identiteit in de hectiek van onze

dynamische maatschappij is voortdurend gespreksonderwerp in alle lagen van onze scholengemeenschap.

Toegankelijkheid en toelatingsbeleid

Het toelatingsbeleid is erop gericht zo veel mogelijk aangemelde leerlingen uit onze achterban toe te laten. Toelating vindt plaats onder voorwaarde dat de leerling en zijn ouders/verzorgers de doelstellingen en de identiteit van de school onderschrijven en belijdend lid zijn van een van de aangesloten kerkverbanden. De identiteit is verwoord in een brochure over het toelatingsbeleid. Door ondertekening verklaren de ouders dat zij dit document met hun kind(eren) doornemen, de consequenties bespreken en er hartelijk en volledig mee instemmen. Binnen de kaders van het toelatingsbeleid worden met alle ouders van aangemelde leerlingen kennismakingsgesprekken gevoerd, individueel of groepsgewijs. In het verslagjaar is een aantal individuele gesprekken gevoerd, waarin de waarde van de lijn gezin-school-kerk een belangrijk thema was.

Benoemingsbeleid

Te benoemen medewerkers behoren zonder uitzondering tot een van de zes aangesloten kerken en onderschrijven het identiteitsprofiel. In het verslagjaar namen we een geactualiseerd profiel in gebruik. Dit profiel is intern besproken en wordt door alle reformatorische scholen voor voortgezet onderwijs gebruikt. Op meerdere momenten is en wordt aandacht aan dit identiteitsprofiel gegeven, zowel in plenaire bijeenkomsten, als in de teams en in de functioneringsgesprekken. In iedere sollicitatieprocedure is de identiteit van de kandidaat een belangrijk gespreksonderwerp. Na een eerste sollicitatiegesprek met directie, team- en sectieleider, volgt een tweede gesprek met het college van bestuur en één of twee leden van de

identiteitsraad. Deze leden brengen een advies uit over de sollicitant. Daarna neemt het college van bestuur een besluit over de benoeming. Mede in het licht van het landelijke tekort aan docenten (met name voor bepaalde vakken en aandachtsgebieden), zien we met dankbaarheid dat in het afgelopen jaar veel vacatures vervuld mochten worden.

Adviescommissie identiteit

Omdat de reformatorische identiteit de bestaansgrond is van de Jacobus Fruytier scholengemeenschap, fungeert in onze school de identiteitsraad als adviesraad voor het college van bestuur. De taak van deze raad is het - namens de vereniging en haar leden - waarborgen van de verwerkelijking van de identiteit. De raad brengt daartoe adviezen uit betreffende de identiteit en de grondslag van de vereniging. Daarnaast bevordert de identiteitsraad de betrokkenheid van de leden van de vereniging bij de identiteit en grondslag en bij het aangeboden onderwijs. In het achterliggende jaar adviseerde de identiteitsraad over het gegeven onderwijs (onder andere over het koersdocument ICT en onderwijs en de positie van het vak kunst en cultuur), de contacten met de kerkenraden, het toelating(sbeleid) van leerlingen, het identiteitsprofiel voor en de benoeming van personeel, het lidmaatschap van de vereniging, en de toerusting en vorming. Lessen werden bijgewoond tijdens werkbezoeken op de drie locaties. De identiteitsraad kwam in het verslagjaar zes keer bij elkaar. Door zijn betrokkenheid en wijze van vraagstelling scherpt de identiteitsraad het college van bestuur soms ook op. De adviezen van de identiteitsraad zijn door het college van bestuur overgenomen.

De samenstelling van de identiteitsraad was in het verslagjaar als volgt:

Naam en geboortejaar en functie in identiteitsraad	Benoemingen, termijn benoeming loopt tot en met	Functie en nevenfuncties	Kerkgenootschap
Ir. E.J. Achterstraat (1975)	2009 2014 2018 2022	Sectorhoofd	Hervormde Gemeente
Drs. J.H. Baan (1959) (voorzitter)	2008 2011 2015 2019	Huisarts	Gereformeerde Gemeenten
P.A. Bronkhorst (1975)	2016 2020	groepsleerkracht cluster 4 / studieloopbaanbegeleider Driestar Educatief - dirigent koren	Gereformeerde Gemeenten in Nederland
J. de Haan (1954) (secretaris)	2008 2010 2014 2018 2022	Gepensioneerd - kerkenraadslid	Christelijke Gereformeerde Kerken
J. Haazebroek (1949)	2014 2016 2020	Gepensioneerd - kerkenraadslid - docent ethiek CGO	Gereformeerde Gemeenten
Ds. G. van Manen (1962)	2010 2015 2019	Predikant	Gereformeerde Gemeenten
P. Schouten (1959)	2017 2021	Bedrijfsleider supermarkt	Hersteld Hervormde Kerk
K. van Vliet (1957)	2017 2021	Zelfstandig controller	Gereformeerde Gemeenten

Vanwege andere werkzaamheden was de heer R.A.C. Donk genoodzaakt om in het voorjaar van 2018 zijn lidmaatschap van de identiteitsraad te beëindigen.

2.3 Leerlingen

De laatste jaren fluctueert het leerlingenaantal licht. De verwachting voor de komende jaren is een lichte daling van het leerlingenaantal.

De verdeling per kerkgenootschap is als volgt:

Verdeling per kerkgenootschap								
Kerkgenootschap	2015-2016		2016-2017		2017-2018		2018-2019	
Hersteld Hervormde Kerk	416	15,7%	424	16,3%	424	16,1%	408	15,8%
Protestantse Kerken in Nederland	380	14,3%	372	14,3%	356	13,5%	335	13,0%
Gereformeerde Gemeenten	1413	53,2%	1379	53,1%	1419	53,9%	1409	54,5%
Gereformeerde Gemeenten in Ned.	280	10,5%	264	10,2%	286	10,9%	290	11,2%
Oud Gereformeerde Gemeenten	54	2,0%	49	1,9%	44	1,7%	40	1,5%
Oud Gereformeerde Gemeenten in Ned.	53	2,0%	43	1,7%	39	1,5%	40	1,5%
Christelijke Gereformeerde Kerken	46	1,7%	53	2,0%	48	1,8%	42	1,6%
Overige	14	0,5%	14	0,5%	16	0,6%	21	0,8%
Totaal	2656	100%	2598	100%	2632	100%	2585	100%

De verdeling per vestiging:

Verdeling per vestiging				
Vestiging	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Apeldoorn*	1377	1340	1384	1364
Rijssen	601	587	582	575
Uddel	542	538	544	515
Cluster 4	121	120	117	114
VAVO	15	13	5	17

2.4 Onderwijs

Onderwijs is per definitie een terrein van veel dynamiek. We bereiden onze jongeren voor op een complexe en dynamische samenleving, om – geworteld in en vanuit onze identiteit – hun plaats in gezin, maatschappij en kerk te kunnen innemen. Onze school streeft ernaar flexibel onderwijs aan te bieden voor alle jongeren uit de doelgroep, gevuld vanuit de identiteit en gericht op de vorming en het (leren) leren. Daarom hebben we een breed onderwijsaanbod, streven we naar zo veel mogelijk maatwerk en kenmerken we ons als brede zorgschool.

Leren 2020 - 2032

In dit verslagjaar is steeds meer zichtbaar geworden dat leerlingen (meer) eigenaar zijn van hun eigen leerproces, er maatwerk wordt geleverd (niet alle leerlingen hebben drie of vier uur Engels, Nederlands of wiskunde nodig) en dat er een andere verhouding en relatie tussen lessen en andere vormen van leren ontstaat. Het koersdocument 'ICT en onderwijs 2018-2025' wordt door de directie en de aangestelde ICT-innovator geïmplementeerd. De vernieuwingen in de onderwijsorganisatie, zoals pilots rond een flexibel rooster, onderscheid basis/extra stof, op leren gerichte toetsing, en de efficiënte inzet van medewerkers, zijn allereerst gericht op ruimte en tijd voor de vorming en toerusting van onze leerlingen. Daarnaast hebben we als doel het behoud en verhogen van de kwaliteit en het in balans houden van de werkdruk en de begroting.

In meerdere afdelingen en teams worden pilots uitgevoerd om ervaringen op te doen met innovatieve vormen van onderwijs. De doorontwikkeling van de secties onder leiding van een externe deskundige heeft ertoe geleid dat sectieleiders en teamleiders – vanuit ieders eigen verantwoordelijkheid en perspectief – gezamenlijk optrekken.

parallel aan de vernieuwing van de didactiek is een traject gestart om vanuit professionele leergemeenschappen de bezinning op de pedagogiek te stimuleren.

De zeven scholen voor reformatisch vo werkten in het verslagjaar nauw samen op dit terrein in de projectgroep Leren 2020. Deze samenwerking heeft onder andere als doel het gezamenlijk ontwikkelen van lesmateriaal en methodes. De doelen van dit project worden in dit verslagjaar gerealiseerd, afgerond en overgedragen.

2.4.1 Samenwerkingsverbanden en verbonden partijen

In het kader van passend onderwijs werkt het reformatisch voortgezet onderwijs (vo) en voortgezet speciaal onderwijs (vso) nauw samen in een landelijk samenwerkingsverband (SWV01). Hierin participeren zeven vo-scholen en vijf vso-scholen. In het verslagjaar is in gezamenlijkheid de voorbereiding voor het nieuwe ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband opgepakt.

In ons gebouw in Apeldoorn is een nevenvestiging gehuisvest van het vso cluster 4-onderwijs van de Obadjaschool in Zwolle. Om te komen tot een naadloze aansluiting tussen speciaal en regulier onderwijs, hebben we toegewerkt naar een 'tussenvoorziening' tussen deze twee onderwijsvormen. Deze is per 1 januari 2019 gestart onder de (voorlopige) naam 'Schakelklas'. Deze tussenvoorziening geeft vorm aan de wens om speciaal en regulier onderwijs meer te vervlechten. Hierover is intensief contact gevoerd met de VO-raad en het ministerie van OC&W.

Dankzij gezamenlijk optrekken met het Hoornbeek College kan een aantal techniekleerlingen na hun diplomering hun mbo-traject volgen in ons gebouw, met deels inzet van onze docenten.

Met de vo-scholen, de mbo-opleidingen en de gemeenten in de regio Stedendriehoek Apeldoorn, Zutphen en Deventer werken we samen in het

samenwerkingsverband Beroepskolom-Stedendriehoek. Goede aansluiting van het vo op het mbo is essentieel om leerlingen een bewuste en goed begeleide opleidingsroute te laten volgen en teleurstellingen of verkeerde keuzes te voorkomen. In de regio Apeldoorn participeren we in een VSV-samenwerkingsverband, met als doel het aantal vroegtijdige schoolverlaters te verkleinen en een goede doorstroming naar het vervolgonderwijs te borgen. Dit verband heeft de afgelopen jaren goede resultaten behaald.

Het ministerie van OC&W heeft extra gelden beschikbaar gesteld voor de ontwikkeling van de techniekafdelingen. In dat kader zijn zowel in de regio Twente (vestiging Rijssen), als in Apeldoorn stappen gezet in het voorbereiden van gezamenlijke regioplannen. Ook het bedrijfsleven is daarbij actief betrokken.

We werken nauw samen met Driestar educatief in Gouda, onder andere op het gebied van (na) scholing, de kwaliteit van Engels, methodeontwikkeling, leerlingenzorg en passend onderwijs.

Op de teldatum 1 oktober 2018 volgden zestien gezakte leerlingen de vavo-route, om te proberen het diploma alsnog te halen. Het onderwijs in deze route wordt gegeven in nauwe samenwerking met ROC's in de omgeving.

De Jacobus Fruytier scholengemeenschap participeert in twee Regionale Plannen Onderwijsvoorzieningen (RPO's): in Apeldoorn en in Rijssen/Holten.

Daarnaast werken we nauw samen met gemeenten en gemeentelijke instanties, Bureau Jeugdzorg in Apeldoorn en Rijssen, de Vluchtheuvel en de Lelie zorggroep voor schoolmaatschappelijk werk.

2.4.2 Internationalisering

De Jacobus Fruytier scholengemeenschap heeft een lange traditie op het gebied van internationalisering. We hebben al jaren contacten met een aantal partnerscholen in Engeland, Duitsland, Frankrijk, Roemenië, Hongarije en Slowakije. Ook zijn er contacten met de NRCEA-scholen in Canada en de Verenigde Staten van Amerika.

In het verslagjaar organiseerden we in samenwerking met de VGS en Driestar educatief in ons schoolgebouw voor de vierde keer de ECCEN-conferentie. Christelijke schoolleiders uit heel Europa en ver daarbuiten, bezonnen zich op de vrijheid van religie en onderwijs vanuit verschillende Europese perspectieven.

In deze steeds internationalere wereld willen we onze leerlingen voorbereiden als internationaal christelijk burger. Op het terrein van internationalisering werken de zeven reformatorische scholen voor vo constructief samen. Die samenwerking wordt zichtbaar in het Platform

Coördinatoren Internationalisering (PCI), waarin ook onze coördinator internationalisering participeert. Dit platform heeft een integrale leerlijn (wereld) burgerschapsvorming opgesteld, vanaf klas 1 t/m de examenklas in vmbo en havo/lyceum. Internationale contacten en uitwisselingen zullen onderdeel zijn van deze leerlijn. Ze zijn gericht op zicht op de internationale kerken, interculturele ervaringen en versterking van moderne vreemde talen. Een van de bestuurders van onze school is 'linking pin' met betrekking tot internationalisering voor de zeven scholen en is ook lid van het Brussels Beraad. Hierin komen christelijke Europarlementariërs en Europese schoolleiders jaarlijks bijeen om elkaar wederzijds te informeren. Tussen deze bijeenkomsten door heeft dit netwerk via digitale middelen frequent contact.

2.4.3 Afdelingen

ZORG

Praktijkonderwijs

In het achterliggende cursusjaar zijn we gestart met zevenenveertig leerlingen in het praktijkonderwijs en acht leerlingen die de entreeopleiding volgen. Op 9 juli 2018 stroomden twaalf leerlingen van het praktijkonderwijs en acht leerlingen met een entreediploma uit naar werk. Een leerling stroomde uit naar een andere school en een leerling verhuisde naar België. Het leerlingenaantal van het praktijkonderwijs laat een lichte krimp zien. Het team werkte verder aan de doorontwikkeling van het praktijkleren, een van de pijlers van het praktijkonderwijs. Het vakwerkplan voor de klassen 1 en 2 is uitgewerkt en een lessenserie voor de klassen 1 en 2 is nu beschikbaar.

In overleg met het vmbo is het keuzeprogramma Groen voor leerjaar 3 en 4 vmbo in voorbereiding op basis van de expertise van collega's van het praktijkonderwijs.

Het individueel ontwikkelplan (IOP) is geheel vernieuwd en de vakoverstijgende competenties zijn eraan toegevoegd. Dit vernieuwde IOP wordt in het cursusjaar 2018-2019 geïmplementeerd.

Cluster 4

Het verslag over de vso-nevenvestiging cluster 4 is onderdeel van het jaarverslag van de Obadjaschool.

SPECIALE LEERLINGENZORG

Rebound

In 2018 namen tweeënveertig leerlingen deel aan een traject in de reboundklas. Van hen zijn tot eind 2018 vijftientig leerlingen succesvol teruggeplaatst in de klas. Het laatste traject van 2018 loopt door in 2019. Effecten daarvan zijn niet in

dit jaarverslag meegenomen. Daarnaast trainde het reboundteam drieëntwintig klassen en leverde het een bijdrage aan de sportoriëntatie van 5 vwo en 4 havo. De docenten van de rebound gaven de cursus ervaringsleren aan een groep van zes docenten. Ook verzorgden zij een cursus voor de medewerkers van de mediatheek.

Christian Education Abroad (CEA)

Voor leerlingen die in het buitenland wonen - bijvoorbeeld omdat hun ouders voor de zending werken - verzorgen wij afstandsonderwijs. In het cursusjaar 2017-2018 begeleidten we negen CEA-leerlingen. Eén leerling stroomde uit wegens repatriëring en vervolgt nu haar opleiding regulier op een andere reformatorische vo-school. Eén leerling heeft het staatsexamen Nederlands gedaan en is doorgestroomd naar een vervolgopleiding. Eén leerling is gestopt en gaat verder op een internationale school.

Ons afstandsonderwijs wordt niet door de Nederlandse overheid bekostigd. Voor dit onderwijs geldt de Nederlandse onderwijswet en -regelgeving in principe niet. Wel zorgen we ervoor dat het onderwijs voor de leerlingen goed aansluit op het Nederlandse onderwijssysteem.

Langdurig zieke kinderen (LZK)

Tevens begeleidten we vijftien langdurig zieke leerlingen. Van hen is één leerling doorgestroomd naar de cluster 4-afdeling en één leerling is gestopt met de opleiding. De overige leerlingen begeleiden we met het doel hen zo veel mogelijk terug te krijgen in het reguliere onderwijsproces.

Ambulante begeleiding

In het afgelopen jaar heeft het team ambulante begeleiders honderdtien leerlingen begeleid. Deze leerlingen kwamen voor de helft (vijftig) binnen via een intakegesprek met de commissie leerlingenzorg. De overige leerlingen hadden al een arrangement of kregen begeleiding en ondersteuning, omdat ze op een aantal punten moeite hadden in het leerproces. De ambulante begeleiders hebben hun begeleiding nog meer samen met de mentor uitgevoerd. In de begeleiding ondersteunt de ambulante begeleider primair de mentor en het team en in tweede instantie de leerling. Deze wijze van ondersteuning past in de doelstelling van het sterker maken van teams en mentoren en het delen van expertise. De leerlingen krijgen een arrangement 1, 2 of 3 of soms een kortdurend intensief arrangement. Dit arrangement wordt afgebouwd of opgeschaald indien nodig. De ambulante begeleiding is ook betrokken bij besprekingen van leerlingen en van de leerlingenzorg in de teams.

Zorgadviesteam

Het zorgadviesteam Apeldoorn/Uddel besprak vijftien leerlingen, het zorgadviesteam Rijssen vijftien leerlingen. Dit was met name vanwege leerproblemen of sociaal-emotionele problematiek waarbij de thuissituatie betrokken was. Van een deel van deze leerlingen loopt de begeleiding door in 2019. Door complexe leerproblematiek gecombineerd met zorgen in de thuissituatie worden de casussen langduriger en moeilijker. De orthopedagoog wordt meer en meer in de onderzoeksfase betrokken en krijgt een rol bij complexe problematiek. Schoolmaatschappelijk werk werd ingezet via De Vluchtheuvel en Lelie zorggroep, die in het afgelopen jaar ruim zeventig leerlingen begeleidten. Alle aanmeldingen voor zowel schoolmaatschappelijk werk als voor de orthopedagoog lopen via het zorgadviesteam. Ook is het CJG van de gemeente Nunspeet in de vergadering aangehaakt, om vroegtijdig mee te kunnen denken en waar nodig de hulp van het CJG te kunnen inzetten. De vertrouwenspersonen werden ingeschakeld bij klachten over ongewenst gedrag op school, zoals seksuele intimidatie, pesten of agressie. De schoolarts en de leerplichtambtenaar maakten afgelopen jaar eveneens deel uit van het zorgadviesteam.

Sluisklas

Zesendertig leerlingen volgden een sluisklastraject. Deze groepen leerlingen werden gedurende één dag in de sluisklas en daarna in persoonlijke coaching getraind in leerstrategieën en de executieve functies. Een aantal van deze leerlingen krijgt een vervolgtraject met inzet van schoolmaatschappelijk werk, ambulante begeleiding of hulpverlening.

VMBO

Resultaten

De resultaten laten voor de bl en de kl een stabiel, positief beeld zien. Het slagingspercentage van de bl was 97,4% en van de kl 96,1%. De gl/tl deed het met 85,3% duidelijk minder. Voor een deel werd dit verwacht, omdat interventies rond individuele leerlingen niet altijd het gewenste positieve effect hadden. Met een aantal vaksecties zijn verbeterpunten voor de gl/tl in kaart gebracht. We verwachten dat met de genomen maatregelen de scores voor de gl/tl weer zullen verbeteren.

Vmbo en innovatie

De vorig jaar ingezette ontwikkelingen binnen het vmbo, waarin flexibiliteit, maatwerk en innovatie centraal staan, zijn verbonden met de schoolbrede doordenking van onze onderwijsinnovatie. Dit jaar deden de vmbo bovenbouwteams (klas 3 en 4) in

verschillende pilots ervaring op met meer keuzevrijheid voor leerlingen in het weekprogramma en het bieden van maatwerk. De ervaringen vanuit deze pilots worden gebruikt om het gewenste vmbo-concept verder uit te werken, zodat dit met ingang van het cursusjaar 2019-2020 geïmplementeerd kan worden. In de onderbouw (klas 1 en 2) was er een eerste onderwijsinnovatieweek, waarin kerndoelen uit de onderbouw vakoverstijgend en thematisch in projecten werden verwerkt. Met de opgedane ervaring zal het thematisch werken in de onderbouw voor meerdere weken verder worden uitgewerkt.

Voorbereiding verbouwing

De voorbereiding van de interne verbouwing van het vmbo is de laatste fase ingegaan. Het werk is aanbesteed en er was reden tot dankbaarheid. De aanbesteding bleef binnen de gestelde financiële raming, zodat bijstellen en aanpassen van de plannen vooralsnog niet nodig waren.

HAVO/VWO

Onderbouw havo-vwo

Het onderbouwteam werkte aan gedifferentieerd lesgeven. Via een drietal cursusmiddagen en een studiedag in de afdeling/sectie, hebben we ons verdiept in het werken met leerdoelen voor leerlingen. Met heldere leerdoelen willen we leerlingen helpen in hun leerproces. Getalenteerde leerlingen kregen extra uitdaging in binnen- en buitenland middels een stage of excursie op maat. Ook is er meer ingezet op docenten en leerlingen die via een buddyprogramma de zwakkere leerlingen hulp bieden. Aan de boven- en onderkant kreeg zo het jaarthema 'samen sterk' meer inhoud. Dit is ook nodig: individuele ontwikkeling groeit in samenhang met de leeromgeving van leerlingen, docenten en identiteit. Zo geven we onze professionele leeromgeving meer dan voorheen vorm en inhoud met maatwerk, vanuit de identiteit als dragende grond.

Bovenbouw havo

In de havo bovenbouw zetten we blijvend in op toekomstgericht, kwalitatief goed onderwijs. Werken vanuit leer- en werkdoelen staat centraal in onze teamsessies. Daarmee willen we meer differentiatie bereiken op weg naar modulair onderwijs. We willen recht doen aan de eigenheid van leerlingen middels het maatwerkprogramma, waar een kwart van de leerlingen gebruik van maakt. Leerlingen kunnen hierdoor een extra vak volgen of extra tijd steken in een vak waar ze moeite mee hebben. Daarnaast gaan we na welke vormen van toetsing het meeste effect hebben. De uitbouw

van 20-80 learning is een doorgaand proces.

Bovenbouw vwo

'De leerling aan zet' was en is het motto. Na een jaar van experimenteren heeft het maatwerk in klas 5 vwo een stevige basis gekregen en is het ook geïmplementeerd in klas 6. Dat betekent gedurende ten minste een dagdeel een vergroting van de keuzevrijheid van leerlingen en meer ondersteuningsmogelijkheden voor leerlingen die dat nodig hebben. Het uiteindelijke doel is dat er in de bovenbouw meer ruimte komt voor individuele trajecten. We volgden in 2018 een verdere teamtraining op het terrein van didactische variatie en onderwijs geven en evalueren vanuit de (leer)doelen. Tientallen leerlingen hebben weer deelgenomen aan excellentie- en talentontwikkelingsprojecten binnen en buiten de school. In deze projecten passen we steeds meer maatwerk toe. Ons internationaliseringsaanbod is uitgebreid met een samenwerking met de theologische Faculté Jean Calvin in Aix-en-Provence.



RIJSSEN

Resultaten

Het slagingspercentage van de havo is 98,0% en van de gl/tl 95,1%. Voor de havo is dit boven het landelijke gemiddelde. Het laat zien dat deze afdeling in staat is een stabiel resultaat neer te zetten. Voor de gl/tl blijkt dat we een fractie lager zitten dan voorheen. Er ligt een analyse en er wordt gewerkt aan een verbeterplan; we zijn hier ondertussen volop mee bezig. Het onderbouw- en bovenbouwrendement (onvertraagde doorstroom) is goed. Er is stevig gewerkt aan de omslag naar meer eigenaarschap voor de leerlingenbegeleiding bij de mentoren. Rollen en verantwoordelijkheden en de daarbij behorende taken zijn duidelijk geworden.

Herindeling teams – professionalisering

In het verslagjaar hebben we de teamindeling aangepast. De docententeams zijn nu evenwichtiger qua docentaantallen en klassenaantallen. Daarnaast hebben we gekozen voor onderwijskundige eenheden die qua ontwikkeling goed bij elkaar passen. Er is nu een klas 1 onderbouwteam met een toevoeging van klas 2bl/kl, een team dat zich richt op de gl/tl en de in-, door- en afstroom van klas 2 havo, en een team dat gericht is op ontwikkelingen in de havo bovenbouw en het vwo. Door deze omslag is er in de teams aandacht gekomen voor een gezamenlijke ontwikkelagenda. Dit resulteert in meer betrokkenheid, eigenaarschap en

professionalisering.

Ouderraad en leerlingparticipatie

In september 2018 zijn we gestart met een ouderraad met een adviserende rol voor de locatie Rijssen. Het ontwikkelen van deze raad was een gezamenlijk initiatief van de VO-raad en de school. Ook ouders dachten mee. Dit heeft geleid tot officiële statuten voor de ouderraad. Acht ouders nemen deel in de ouderraad. Op deze wijze kan de betrokkenheid vanuit de Rijssense en Vriezenveense gemeenschap op een positieve wijze ingezet worden. Advies en kritische vriendschap helpen ons om de dingen te doen die we zeggen te doen en de goede dingen te doen. We experimenteren ook volop met leerlingparticipatie. In gezamenlijke lunchgesprekken (directeur, teamleider en zes leerlingen) betrekken we leerlingen bij het beleid van onze locatie.

UDEL

Vorming van jongeren

Binnen de huidige opzet van coaching zijn de cyclische voortgangsgesprekken essentieel. Intensief contact tussen coach en leerling in de onderbouw betaalt zich uit in de bovenbouw. Inmiddels is bewezen dat het eigenaarschap bij leerlingen voor het eigen leerproces toegenomen is in de bovenbouwklassen.

De coachkring is een vervolgstap. In de coachkring krijgen leerlingen vanuit intensieve coaching ondersteuning bij het werken aan persoonlijke leerdoelen. Daarnaast krijgen ze tijd en ruimte om vanuit hun eigen leerbehoefte een bijdrage te leveren aan het samenleven en samen leren. Verdieping (Bijbelstudie) en verstillings (lezen) is een wekelijks terugkerend onderdeel van dit concept. Voor de leerling is de coachkring een veilige basis. In de coachkring kan alles gedeeld worden, maar wordt ook fors ingestoken op het groepsproces en de persoonlijke ontwikkeling. Voor de leerling (en ouders) is de coach het eerste aanspreekpunt. De leerling blijft bij voorkeur meerdere jaren bij de coach en bij dezelfde coachgroep.

Effectief leren

De onderwijsontwikkeling vraagt niet alleen een nieuwe manier van denken en werken, maar ook van organiseren. We investeren in de verantwoordelijkheid van jongeren voor hun eigen leerproces. De indeling van de lesweek is gewijzigd, zodat de (nieuwe) onderwijsontwikkelingen passen binnen het week- of dagrooster. Tegelijkertijd is op bepaalde momenten keuzewerktijd en hersteltijd mogelijk. Keuzewerktijd is bedoeld om verdieping en verbreding van het vak mogelijk te maken. Hersteltijd is voor het herstellen van achterstanden



van een bepaald vak of versterking van de persoonlijke vorming. Deze innovatie is, naast de coachkring, de rode draad voor dit schooljaar.

Onderwijsprestaties

De onderwijsresultaten laten een positief beeld zien. Opnieuw is het slagingspercentage hoog voor vmbo gl/tl, namelijk 98,5%. Ook op andere onderdelen van de kwaliteitskaart scoort de afdeling gemiddeld of bovengemiddeld. De sterke focus op de verantwoordelijkheid van leerlingen en op hun eigenaarschap van het eigen leerproces werpt zijn vruchten af. De prestaties van de havo onderbouw blijven de komende periode nog een punt van aandacht.

2.4.4 Examenresultaten

We zijn dankbaar voor de examenresultaten. In Apeldoorn lagen voor de afdelingen vmbo bl en havo de slagingspercentages heel dicht onder het landelijk gemiddelde. Bij vmbo gl/tl was dat 7,2% lager. Bij alle andere afdelingen lagen onze slagingspercentages boven het landelijk gemiddelde.

Afdeling	Slagingspercentage	Landelijk gemiddelde
Vmbo - bl	97,4	97,8
Vmbo - kl	96,1	95,2
Vmbo - gl/tl Apeldoorn	85,3	92,5
Vmbo gl/tl Rijssen	95,1	92,5
Vmbo gl/tl Uddel	98,5	92,5
Havo Apeldoorn	87,6	87,7
Havo Rijssen	98,0	87,7
Vwo	96,2	91,5

2.4.5 Inspectie van het onderwijs

In het verslagjaar heeft de inspectie geen bezoek aan onze school gebracht in het kader van het vierjaarlijkse onderzoek. Voor alle afdelingen van onze school hanteert de inspectie het basistoezicht.

2.5 Personeel

2.5.1 Inleiding

In 2018 hebben meer dan driehonderd medewerkers zich dagelijks op betrokken wijze ingezet om jonge mensen te onderwijzen en toe te rusten. Binnen teams en secties wordt intensief samengewerkt.

Ook wordt binnen de school in diverse samenstellingen kennis en ervaring gedeeld. Dit alles om identiteit en kwaliteit in de personele doorontwikkeling gestalte te blijven geven.

Hieronder en hiernaast volgen enkele cijfers over de ontwikkeling van ons personeelsbestand, de gemiddelde leeftijd, de leeftijdsopbouw en de verhouding man/vrouw. In de volgende paragraaf (2.5.2) worden het personeelsbeleid en de ontwikkelingen hierin toegelicht.

Ontwikkeling personeelsbestand

in fte (peildatum 1 oktober 2018)

Cursusjaar	Totale formatie
2015	247,5
2016	238,9
2017	238,5
2018	238,5

Personeelsbestand

per categorie (peildatum 1 oktober 2018)

Categorie	Fte	Personen
College van bestuur	2,8	3
Directie	6	6
Onderwijzend personeel (op)	164,7	208
Onderwijsondersteunend personeel (oop)	65	92
Totaal aantal medewerkers	238,5	308

Verdeling man/vrouw in % (personen)

Geslacht	2015	2016	2017	2018
Man	59,7	55,2	55,8	56,3
Vrouw	40,2	44,8	44,2	43,7

Gemiddelde leeftijd

Jaar	Gemiddelde leeftijd
2015	39,5
2016	40,3
2017	41,5
2018	40,4

Leeftijdsopbouw in %

Leeftijdscategorie	2015	2016	2017	2018
15 tot 25 jaar	8,1	8,3	7,5	9,1
25 tot 35 jaar	32,2	31,4	27,6	26,5
35 tot 45 jaar	22,4	24,0	26,3	25,6
45 tot 55 jaar	23,9	23,7	24,4	22,0
55 tot 65 jaar	12,2	11,2	13,0	14,9
ouder dan 65 jaar	1,6	1,1	1,3	1,9

Ziekteverzuimpercentages

Categorie	2015	2016	2017	2018
Onderwijzend personeel (op)	2,8	3,7	5,2	4,5
Onderwijsondersteunend personeel (oop)	4,5	4,1	4,5	2,7
Totaal personeel	3,2	3,8	5,0	4,0

Ziekmeldingsfrequenties

Categorie	2015	2016	2017	2018
Onderwijzend personeel (op)	1,2	1,4	1,3	1,3
Onderwijsondersteunend personeel (oop)	0,9	1,3	1,1	1,0

2.5.2 Personeelsbeleid

Ontwikkeling

Het beleid rond christelijk burgerschap en 'slim leren' vraagt verdere ontwikkeling van collega's. Persoonlijke ontwikkeling, en ontwikkeling als team en sectie. Een deel van de persoonlijke ontwikkeling wordt zichtbaar in de gevolgde opleidingen. In 2018 studeerden zevenendertig medewerkers (25,2 fte) voor een master of een tweede bevoegdheid. In 2017-2018 maakten elf medewerkers gebruik van de lerarenbeurs. Een ander, minstens zo belangrijk deel van ontwikkeling vindt plaats binnen teams en afdelingen. Op diverse plaatsen in de school leren teams en docenten proefondervindelijk andere vormen van onderwijs in te zetten. In die zin is de school ook een professionele leeromgeving en broedplaats van ontwikkeling en vernieuwing voor alle collega's.

Jf-academie

De jf-academie stimuleert het delen van kennis in de school. In 2017-2018 volgden ruim honderd medewerkers een module aan de academie. Er zijn tien van de aangeboden veertien modules gegeven. Daarnaast maakten verschillende medewerkers gebruik van interne coaching.

De route voor het bestellen van vakliteratuur loopt steeds meer via de jf-academie en mediatheek, waardoor de literatuur breder beschikbaar komt. DOBT (docentengeleiding) en RAOS (opleidingsschool) zijn bezig met een verdere integratie in de academie.

Op landelijk niveau nemen we deel aan het netwerk huisacademies uitgaande van de PO-, VO-raad. We leveren een actieve bijdrage om tot een eigen keurmerk te komen.

Reformatorische Academische Opleidingsschool (RAOS)

De Jacobus Fruytier scholengemeenschap maakt deel uit van de RAOS. Dit is een samenwerkingsverband tussen de tweedegraadslerarenopleidingen van Driestar hogeschool (Ivo) en acht scholen voor voortgezet onderwijs als opleidingslocatie. In het verslagjaar volgden acht studenten een duale studie tot tweedegraadsbevoegd docent. Deze studenten leren twee dagen per week op de werkplek binnen onze drie vestigingen. Zij werken aan de hand van betekenisvolle leerdoelen (waarin theorie en praktijk verweven zijn) aan hun eigen ontwikkeling tot christelijke leraar.

De RAOS geeft ook leiding aan de academische kop. Deze is binnen de Jacobus Fruytier scholengemeenschap gericht op onderzoek en een onderzoekende houding van medewerkers en

Leerjaar	Aantal studenten	Studie
1	3	Engels, Nederlands, economie
2	2	Engels, wiskunde
3		
4	3	Engels, Nederlands, wiskunde

(duale) studenten.

In het curriculum voor studenten zijn reflectief vermogen en een nieuwsgierige attitude binnen het onderwijs belangrijke ijkpunten in hun doorontwikkeling. In de afstudeerfase kunnen studenten kiezen voor de 'onderzoekslijn'. Zij stemmen hun onderzoeksvragen af binnen de teams en met hun onderzoeksbegeleiders, om dit werk ook in dienst te stellen van de ontwikkeling van onze school. Ook docenten zijn momenteel betrokken bij verschillende onderzoekstrajecten waarin kennis vergaard wordt. Doel is het intern delen van deze kennis over opleiden, (onderzoeks)begeleiden en professionaliseren van leraren. De integratie met de jf-academie kreeg hiermee verder vorm.

Bevoegdheden

Uitgangspunt is dat alle docenten in het onderwijs beschikken over een onderwijsbevoegdheid. In 2018 nam het aantal bevoegde docenten toe met 0,4%. In totaal is hiermee 90,1% van de docenten bevoegd. In 2017 en 2018 heeft een werkgroep de knelpunten rond bevoegd gegeven lessen geanalyseerd. Hieruit bleek dat een deel van de lessen gegeven wordt door docenten die voor het betreffende vak niet bevoegd zijn. Intern hebben we daarom afspraken gemaakt om de onbevoegd gegeven lessen binnen vier schooljaren om te buigen naar meer bevoegd gegeven lessen. In het schooljaar 2017-2018 was het percentage onbevoegd gegeven lessen 24,1% (waarvan ongeveer 50% na de gevolgde studie bevoegd gegeven lessen zullen worden). In 2018-2019 is het percentage 22,0%, een daling van 2,1%. Dit is bereikt door studie, het stimuleren van het behalen van een tweede bevoegdheid, het meer inzetten van docenten voor vakken waarvoor ze bevoegd zijn (soms over locaties heen), enzovoort. Door de schaarste op de arbeidsmarkt voor leraren blijft dit een lastig onderwerp. Soms ontkomt de school er niet aan kandidaten te benoemen die nog onbevoegd zijn en moeten studeren. Wel blijven we ons inspannen om het percentage bevoegde lessen te vergroten. Het onderwerp zal de komende jaren de aandacht blijven vragen.

Leiderschapsontwikkeling

In het cursusjaar 2017-2018 volgden elf medewerkers de module leiderschapsontwikkeling, voor het versterken van hun persoonlijk leiderschap in de veranderende context van de school. Deze module richt zich op medewerkers die mee willen bouwen aan de school als professionele leergemeenschap en die steeds in verbinding staan met hun klas, team, sectie en de hele Jacobus Fruytier scholengemeenschap.

Masterclass verdieping ontwikkeling

Aan het begin van het schooljaar 2018-2019 is een masterclass opgezet voor verdieping van ontwikkeling. Hierin wordt aandacht gegeven aan persoonlijke en gemeenschappelijke ontwikkeling van visie, professionele identiteit, pedagogiek, vorming, organisatie, leidinggeven en kwaliteitsborging. Deelnemers zijn leden van het college van bestuur, de directie, teamleiders en geïnteresseerde docenten. Zij werken op basis van een persoonlijk leerdoel aan de genoemde onderwerpen. De masterclass bestaat uit zeven bijeenkomsten en eindigt in april 2019.

Personeelsbestand

Het personeelsbestand telde in 2018 in totaal 238,5 fte. Dit is gelijk aan de formatie van het voorgaande jaar.

Voor de komende jaren verwachten wij een stabiele formatie, met een tijdelijke kleine stijging van 1 - 3 fte gedurende de komende twee jaar.

2.5.3 Personeelsverloop

In 2018 mochten twee medewerkers hun 40-jarig en drie medewerkers hun 25-jarig onderwijsjubileum gedenken. Daarnaast herdachten twaalf medewerkers hun 12,5-jarig en zes medewerkers hun 25-jarig Fruytierjubileum. In 2018 zijn eenendertig medewerkers uit dienst gegaan. Van hen maakten drie medewerkers gebruik van de pensioenregeling. Medewerkers die hun gaven en talenten niet meer tot gewenste ontplooiing kunnen brengen in hun werk op school of toe zijn aan een nieuwe uitdaging, bieden wij externe begeleiding en coaching aan om over te stappen naar een werkkring buiten de school. Vanwege de financiële verantwoordelijkheid voor de WW-uitkering, de kosten voor de re-integratie en de re-integratieverplichting heeft de school hiervoor een overeenkomst met arbodienst Perspectief, om de schadelast te beperken.

2.5.4 Ziekteverzuim

Gezondheid is een gekregen goed. Meerdere medewerkers konden vanwege ziekte kortere of langere tijd hun werk niet verrichten. De school zet deskundige begeleiding in om de balans te vinden tussen rust voor herstel en beperking van het

verzuim.

Veel ziekteverzuim is ook individueel bepaald en niet altijd beïnvloedbaar. In 2018 daalde het verzuimcijfer naar 4%. We hebben in het schooljaar 2017-2018 het ziekteverzuim geëvalueerd. Op basis van de uitkomsten hebben we de samenwerking met de arbodienst geïntensiveerd door de inzet van een externe verzuimconsultant. Deze ondersteunt ons in het begeleiden van verzuim. Met de externe verzuimconsultant krijgen we voor alle betrokkenen meer kennis en expertise beschikbaar. We verwachten dat het ziekteverzuim hierdoor verder zal dalen en dat we het welzijn en welbevinden van collega's bevorderen. De inzet van de verzuimconsultant zullen we in 2019 evalueren.

2.5.5 Werkdruk en werkbeleving

Dit schooljaar heeft het onderwerp werkdruk een aantal keer op de agenda gestaan van het college van bestuur en de directie. Er zijn collega's bevestigd en workshops georganiseerd rond dit thema en we hebben onderzocht wat de mogelijkheden zijn om de werkdruk te verlagen. Ook maakte een aantal collega's gebruik van de mogelijkheid om supervisie of coaching te volgen.

Werkdruk is niet met een druk op de knop op te lossen. In de communicatie naar medewerkers hebben we aangegeven dat we het onderwerp bespreekbaar maken en dat we samen naar een oplossing moeten zoeken. Het gaat daarbij om een persoonlijke aanpak. We merken dat veel collega's een te zware werkdruk daadwerkelijk bespreekbaar maken, waarbij de teamleider een prominente rol speelt.

Een belangrijke uitkomst was dat het stapelen van dingen vaak voor werkdruk zorgt. De komende tijd moeten we er met elkaar op letten om dat te voorkomen. Om collega's te ontlasten, zoeken we ook naar mogelijkheden zoals een flexrooster en het inzetten van verschillende docentfuncties. We verwachten dat deze ontwikkelingen in de toekomst kunnen bijdragen aan verlaging van werkdruk. Ook is er aandacht voor collega's boven de zestig jaar. We zoeken in gezamenlijkheid naar maatwerkoplossingen voor een goede balans. Op individueel niveau wordt zowel preventief als correctief aandacht geschonken aan werkdruk en werkstress in (functionerings)gesprekken en via inzet van het personeelszorgadviesteam.

2.5.6 Arbo, veiligheid en privacy

We zien terug op een veilig jaar 2018. In het cursusjaar 2017-2018 was er een veiligheidsoefening gepland waaraan voor het eerst ook leerlingen zouden deelnemen. Na de media-aandacht voor een vergelijkbare oefening bij een andere school is deze oefening echter geannuleerd. In het cursusjaar 2018-2019 nemen we een nieuwe beslissing.

Begin kalenderjaar 2018 is de veiligheidsmonitor opnieuw afgenomen. Leerlingen en medewerkers blijken zich over het algemeen veilig voelen. De uitslag vraagt extra aandacht voor het spijbelen. We gaven uitgebreid aandacht aan de week tegen het pesten. Er is materiaal aangeleverd om zowel bezinnend als informatief aan het werk te gaan.

Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E)

De locatie Rijssen heeft een groot deel van de checklists doorgelopen en hoopt in cursusjaar 2018-2019 een nieuwe RI&E te kunnen vaststellen. Daaruit zal indien nodig een actieplan voortvloeien. In Uddel waren er geen wijzigingen aan de gebouwen en is er nog geen noodzaak voor een nieuwe RI&E.

In Apeldoorn zal na de verbouwing een nieuwe RI&E worden uitgevoerd.

Privacy en AVG

De Algemene verordening gegevensbescherming verplichtte scholen om voor 25 mei 2018 een functionaris voor de gegevensbescherming aan te stellen. De school heeft aan deze verplichting voldaan en werkt aan de hand van een vastgesteld tijdspad aan de realisatie en schoolbrede bewustwording van (de implicaties van) deze wetgeving.

2.5.7 Levensfasebewust personeelsbeleid

Eind 2017 is de werkgroep 'Langer werken met plezier' gestart. De verhoging van de AOW-leeftijd,

de werkdruk en werkdrukbeleving, het gedeeltelijk wegvallen van de oude BAPO-regeling, en de dynamische en steeds veranderende maatschappij stellen vragen aan de organisatie en de medewerkers. In dialoog met de doelgroep van oudere medewerkers willen we komen tot beleid om langer met plezier te kunnen werken. Begin 2019 worden workshops georganiseerd om met 55-plussers het gesprek aan te gaan over werken met plezier. Verder zullen we medewerkers actiever informeren over de mogelijkheden om de wekelijkse arbeidsduur te beperken door middel van deeltijdpensioen, sabbaticals, parttime werken, enzovoort. Hierbij bieden we de mogelijkheid aan voor persoonlijk financieel advies.

De cao voortgezet onderwijs biedt vanaf 1 augustus 2014 de mogelijkheid tot het opnemen van een persoonlijk budget aan verlofuren voor werkdrukvermindering (per week). In de eerste twee jaren werd hier slechts beperkt gebruik van gemaakt. De afgelopen twee jaar hebben we meer aandacht gevraagd voor deze mogelijkheid. We merken het effect hiervan; de laatste twee jaar is ongeveer 85% van de opgebouwde uren daadwerkelijk opgenomen. We blijven de opname van deze uren stimuleren.

2.5.8 Participatiewet

Na proefplaatsingen hebben we twee medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt aangenomen. Beide medewerkers hebben een passende werkplek gevonden.

2.6 Medezeggenschapsraad

Dit is het tiende jaarverslag van de medezeggenschapsraad van de Jacobus Fruytier scholengemeenschap. In dit verslag geven we informatie over onze werkzaamheden van het afgelopen jaar.

Vergaderstructuur

In 2018 hebben we als medezeggenschapsraad tien keer vergaderd. Tussendoor werd meerdere keren in subcommissies vergaderd. Binnen een tijdsbestek van tweeënhalf uur vergadertijd passeren veel zaken de revue. Diverse keren werd een presentatie gegeven over een onderwerp waarover advies of instemming van de medezeggenschapsraad werd gevraagd. Minimaal vijf dagen van tevoren kunnen leden van de medezeggenschapsraad vragen indienen over het te behandelen agendapunt, zodat de collega die het agendapunt aan de orde wil stellen, zich grondig kan voorbereiden.

Bezetting

De samenstelling van de medezeggenschapsraad wisselt. Dit jaar verlieten Leonard Heuvelman, Inge



van Heek, Annelies Schot en Joachim van Willigen de medezeggenschapsraad en kwamen Emma Hoogendoorn, Williene Kroneman, Martha Visser en Jean Auguste van Willigen de leerlingengeleding versterken. Bij de oudergeleding waren er geen wijzigingen. Bij het personeel werd de voorzitter, de heer Klaasse, opgevolgd door de heer Van der Jagt. In de ontstane vacature werd collega Kortlever benoemd. Collega Liefing werd opgevolgd door collega Wiltink-Mulder en collega Gerritsen werd opgevolgd door collega Van de Pol. Het dagelijks bestuur van de medezeggenschapsraad bestaat uit de heren Van der Jagt (voorzitter), Polinder (2e voorzitter) en Mourits (secretaris).

Inhoud

Vanuit het college van bestuur worden agendapunten met bijlagen aangedragen om besproken te worden tijdens de vergaderingen van de medezeggenschapsraad. Tevens komen de onderwerpen van het jaarplan van de medezeggenschapsraad aan de orde, verdeeld over het jaar.

Dit jaar passeerden onder andere de volgende onderwerpen de revue: herziening identiteitsprofiel, BBC koersbrief 2018-2019 en meerjarenperspectief 2018-2023, werkdruk (beleving), kernopdracht directie, verbouw vmbo, mobielbeleid, formatieplan, vernieuwing bovenbouw Rijssen, lessentabel 2018-2019, duurzame inzetbaarheid personeel, jaarverslag en jaarrekening 2017, taakbeleid, Algemene verordening gegevensbescherming, klassengrootte, verzuimbeleid, aanpassing studiefaciliteiten en beloning na behalen bevoegdheid, pilot weekrooster Uddel, professioneel statuut, projectplan tussenvoorziening, vakantierooster 2019-2020, afwikkeling PB-uren 2014-2016, vereenvoudigen arbeidsvoorwaarden, klachtenregeling, toekomstige organisatie stafdiensten en -functionarissen, jaarrapportage 2018-2019, proces lessentabel 2018-2020 en pilot overgangsnormen vmbo, langer werken met plezier, ontwikkeltijd en het protocol commissie van beroep in examenzaken.

Waar instemming over bepaalde onderwerpen gevraagd werd, werd kritisch meegedacht vanuit de medezeggenschapsraad en werd, al dan niet met wijzigingsvoorstellen, instemming betuigd. Ook werd advies gegeven vanuit de medezeggenschapsraad als daarom gevraagd werd.

Afhankelijkheid

Het werk in de medezeggenschapsraad kunnen we niet in eigen kracht. Daarom wordt elke vergadering van de medezeggenschapsraad geopend met het lezen van een Bijbelgedeelte, het zingen van een psalmvers en een gebed. Ook wordt elke vergadering afgesloten met gebed. Als ons werk in

dit afgelopen jaar tot zegen voor de school is geweest, dan komt daarvan alleen de Heere de eer toe.

2.7 Governance

Code Goed Onderwijsbestuur

Onze school voldoet aan alle eisen van de Code Goed Onderwijsbestuur. De maximale zittingsduur van leden van de raad van toezicht is in de laatste versie van de statuten (2017) op twaalf jaar gesteld. Wij passen hierbij de code niet toe; die schrijft namelijk acht jaar voor. De uitleg hiervan is de volgende: de termijn van twaalf jaar is geen wet van Meden en Perzen, maar is bedoeld als mogelijkheid om de continuïteit van de raad van toezicht zo nodig te versterken. Zoals in het verslag van de raad van toezicht is beschreven, werkt deze raad sinds een jaar met een toezichtskader en met speciale speerpunten. Het heeft de kwaliteit van het samenspel met het college van bestuur en de school verhoogd.

Leerling- en ouderparticipatie

Leerling- en ouderparticipatie krijgt schoolbreed vaster vorm. In Apeldoorn vindt incidenteel of rond thema's met ouders overleg plaats. Op die manier wordt onderzocht welke vorm het beste past bij een locatie met een groot voedingsgebied en verschillende afdelingen. Wij merken dat andere vormen van onderwijs (maatwerk en flexibilisering) als vanzelf de inbreng van leerlingen versterken.

Horizontale dialoog

De horizontale dialoog met stakeholders vindt op verschillende wijzen en momenten plaats. Wij zien leerlingen, ouders, kerkenraden, bedrijven, gemeentelijke en regionale instanties, toeleverend en afnemend onderwijs en de inspectie allen als stakeholders. Er zijn regelmatige contacten met de externe stakeholders. Als er meer contact wenselijk is, gaan we daar onmiddellijk toe over. De contacten met onze belanghebbenden zorgen voor evenwicht in de besluitvorming en voor een sterkere bijdrage aan de maatschappij. Daarnaast helpen ze de school om het onderwijsaanbod te versterken, waar dat nodig is.

Bestuursevaluatie

Het bestuur heeft aan het einde van het jaar zijn functioneren geëvalueerd en vastgesteld dat de samenwerking naar grote tevredenheid verloopt. Er is een goede samenwerking op het gebied van zowel de visie als de uitwerking daarvan. Het bestuur is zich ervan bewust dat er op beslissende momenten sprake moet zijn van beslissingen op basis van de eigen bevoegdheden. Daarnaast probeert het bestuur aan medewerkers de ruimte te geven voor de eigen ontwikkeling, de eigen invulling van de

verantwoordelijkheden en een passende manier van verantwoording. Dat vraagt voortdurend om verbinding en ontmoeting en dát vraagt op zijn beurt om het temperen van overmatige ambities en tijd voor ontmoeting van elkaar.

2.8 Klachten en integriteit

In het afgelopen jaar zijn er geen klachten bij de klachtencommissie binnengekomen. Medewerkers en leidinggevendenden worden door ouders gemakkelijker gevonden wanneer er vragen, klachten of zorgen zijn. Wij merken dat zowel ouders als medewerkers elkaar bijtijds benaderen als er dingen zijn die tussen hen besproken moeten worden.

2.9 Huisvesting

In verband met de ontwikkelingen in onderwijsvormen en vmbo-leerlingenaantallen worden de onderwijsafdelingen van de vestiging Musschenburgh gefaseerd overgebracht naar de hoofdvestiging aan de Anklaarseweg in Apeldoorn. In 2018 hebben we op basis van het nieuwe onderwijsconcept voor het vmbo een integraal verbouwingsplan ontwikkeld. De gemeente heeft de vereiste omgevingsvergunning verleend. Het plan is vervolgens aanbesteed en zal in 2019 worden gerealiseerd. Dit betekent dat de huur van Musschenburgh medio 2019 wordt beëindigd. Daarnaast zijn in de verschillende gebouwen kleinschalige aanpassingen doorgevoerd. Deze vloeien voort uit pilots in het onderwijs en ontwikkelingen in de organisatie. Deze verbouwingen worden afgestemd met de reguliere onderhoudsmaatregelen.

Ook is in 2018 een onderzoek gestart om de kwaliteit van het binnenklimaat in de schoolgebouwen te verhogen. In de aangepaste dotatie aan het onderhoudsvoorziening wordt hiermee rekening gehouden.

Mede door de grote hoeveelheid zonuren hebben de zonnepanelen op het dak in Apeldoorn een hoog rendement opgeleverd. Samen met de gemeente zoeken we naar mogelijkheden voor zonnepanelen op het dak in Uddel en Rijssen.

In 2018 heeft onze school het initiatief genomen voor een minisymposium over duurzame alternatieven voor het verwarmen (en koelen) van (school)gebouwen. Dit minisymposium stond in het teken van het landelijke manifest “Duurzaam reformatorisch onderwijs”, dat onze school mede heeft ondertekend. Met betrokkenen uit de buurt en deskundigen van de gemeente, waterschap, adviseurs en leveranciers zijn korte- en langetermijnopties verkend.

2.10 Bedrijfsvoering/stafdiensten

De stafdiensten ondersteunen goed onderwijs in

onze school. Dit willen we op een professionele wijze vormgeven. Hierbij vervullen we de rol van rentmeester, expert, sparringpartner en bewaker van wet- en regelgeving. We kennen vier stafdiensten: personeel & organisatie, informatisering & automatisering, facilitaire zaken, financiën & leerlingenadministratie en control. Onder deze stafdiensten vallen ook de reproductieafdeling en de mediatheek. Naast de stafdiensten zijn er de gebieden pr & communicatie en kwaliteitszorg.

In het verslagjaar hebben we ons, onder andere met het oog op de (komende) veranderingen in de portefeuilles van college van bestuur en directie, bezonnen op toekomstige de rol en organisatie van stafdiensten en staffuncties. In een mooi proces met alle betrokkenen is gekozen voor het werven van een hoofd stafdiensten, die de integraliteit van onderwijs en staf vooral op strategisch gebied ondersteunt en leidinggeeft aan de staf.

Bijzonderheden van het afgelopen jaar waren onder andere:

- de voorbereidingen voor de verbouw van ons vmbo in Apeldoorn;
- de vernieuwing van daken in Apeldoorn;
- het uitbreiden en afmaken van het spelcourt en de vernieuwing van de entree in Rijssen;
- het uitvoeren van brandwerende maatregelen in Rijssen;
- schilderwerk en aanbrengen van dubbel glas in Uddel;
- het plaatsen van een dubbele laadpaal in Apeldoorn voor elektrische auto's;
- het verder integreren van het onderwijs(vernieuwings)proces in de financiële planning;
- het faciliteren en ontwerpen van meerjarige planvorming op alle expertisegebieden van de stafdiensten;
- optimaliseren van het jfsg-weP, de digitale communicatie- en samenwerkingsomgeving;
- implementeren van een nieuwe rapportagetool ten behoeve van kwaliteitszorg;
- vernieuwen van de ICT-infrastructuur (servers en storage);
- uitbreiding van beveiligingsmaatregelen ter bescherming van (persoons)gegevens;
- uitbouwen van medewerker- en manager-selfservice met specifieke aandacht voor werving en selectie;
- onderzoeken en vergroten van het aantal bevoegd gegeven lessen;
- meerjarenpersoneelsplanning - kwantitatief;
- voorbereiden van een proef met medewerkersonderzoek door middel van groepsgesprekken;

- verdergaande integratie tussen de stafdiensten onderling en met het onderwijs op tal van dossiers.

2.11 Pr en communicatie

Afgelopen jaar zijn we bezig geweest met een aantal zichtbare taken, zoals het opzetten en uitvoeren van de campagne voor leerlingwerving en het verbeteren van het ouderweb. Inmiddels kunnen we onze informatie aan ouders doelgroepgericht aanbieden. Ook het komende jaar zullen we nog een aantal verbeteringen doorvoeren om het ouderweb optimaal te laten functioneren. Daarnaast hebben we de kennis in huis om intern bestanden op te maken. Inmiddels is er een flink aantal folders en flyers door ons opgemaakt in een nieuwe lijn binnen onze huisstijl. Dat levert een mooie kostenbesparing op en het maakt ons flexibeler in het ontwerpen van materialen. Daarnaast werkten we vooral op de achtergrond mee bij de communicatie rond bijvoorbeeld gevoelige thema's en ondersteunden we het proces om de koers van de school vorm te geven. Het komende jaar willen we onder andere onze middelen sterker maken, de koers van de school ondersteunen op alle terreinen en een imago- en identiteitsonderzoek uitvoeren.

2.12 Kwaliteitszorg

We streven naar kwalitatief goed onderwijs. Of ouders en leerlingen die kwaliteit ervaren, onderzoeken we jaarlijks. Ook in het verslagjaar hebben we de verplichte ouder- en leerlingtevredenheidsonderzoeken uitgezet.

Leerlingen

821 leerlingen van de vestiging Apeldoorn (60%) hebben de enquête ingevuld. Hun gemiddelde tevredenheid is een 6.7. Dat is 0.2 punten lager dan in 2016-2017, toen de gemiddelde score een 6.9 was.

In Rijssen namen 145 leerlingen (25%) deel aan de enquête. Het gemiddelde cijfer is hier een 6.9. Dat is 0.4 punt hoger dan in 2016-2017, toen de gemiddelde score een 6.5 was.

257 van de leerlingen uit Uddel (47%) hebben de enquête ingevuld. Het gemiddelde cijfer dat zij geven is een 6.7. Dat is hetzelfde cijfer als het jaar ervoor.

De vergelijkingsgroep komt uit op een 6.6.

Ouders

De ouders van de leerlingen uit Apeldoorn komen gemiddeld uit op een 8.4. In Rijssen is het gemiddelde cijfer een 8.1. De ouders van onze leerlingen uit Uddel waarderen de school met een 8.4.

De vergelijkingsgroep komt uit op een 7.9.

Het afgelopen jaar hebben we vooral gewerkt aan het inzichtelijk maken van alle gegevens die voor het bewaken van de kwaliteit van de school van belang zijn. Daarvoor hebben we op ons intranet een site ingericht waarop deze gegevens altijd voorhanden en actueel zijn. De vervolgstap is dat we de gegevens die kwaliteitszorg aanlevert meer verbinden met het totale beleid van de school, zodat het mogelijk is om met behulp van deze gegevens beter te sturen op beleid en kwaliteit.







3



3. Verslag raad van toezicht

Samenstelling

De raad van toezicht bestaat uit zeven leden. Tijdens de op 28 mei 2018 gehouden ledenvergadering is één aftredend en herkiesbaar lid met meerderheid van stemmen gekozen. De leden van de raad van toezicht vullen elkaar aan op het gebied van

identiteit, onderwijs, financiën en ICT. Daarnaast beschikken de leden van de raad over expertise voor het invullen van de werkgeversrol en de adviesfunctie richting het college van bestuur.

De samenstelling van de raad van toezicht was in het verslagjaar als volgt:

Naam en geboortjaar	Functie en expertisedomein in raad van toezicht	Benoemingen, termijn benoeming loopt tot en met	Functie en nevenfuncties
Drs. ing. G.H. Aversch (1973)	Lid Onderwijs(kwaliteit)	2015 2019	Adjunct-directeur instituut Engineering Hogeschool - <i>bestuurslid RMU-GOLV sector Onderwijs</i> - <i>commissielid Statenfractie SGP Gelderland</i> - <i>algemeen bestuurslid SGP-hoofdbestuur</i>
M. Bogerd (1953)	Voorzitter Identiteit Personeel en organisatie	2012 2015 2019	Gepensioneerd - <i>voorzitter Kerkelijk Platform Jeugd</i> - <i>secretaris Bond van Mannenverenigingen Gereformeerde Gemeenten</i>
H. van 't Hul MSc (1981)	Secretaris Financiën en ICT	2014 2018 2022	Financieel directeur - <i>algemeen lid Ledenraad Rabobank NWW</i>
A.B. Kok MSc MBA (1974)	Lid Personeel en Organisatie	2017 2021	Raad van bestuur zorggroep Manna - <i>dagelijks bestuur van Coöperatie Zorgschakel Enschede U.A.</i> - <i>lid raad van advies Actiz</i> - <i>voorzitter Palliatief Netwerk Enschede Haaksbergen Noordoost Twente</i> - <i>lid adviesraad Enschedese Uitdaging/Vrijwilligers053</i>
Ds. E. Mijnheer (1959)	Lid Identiteit	2017 2021	Predikant te Oene - <i>lid Vereniging tot Uitgave van Gereformeerde Geschriften</i>
Ir. A.B. Wilbrink (1968)	Lid Onderwijs(kwaliteit) ICT	2012 2016 2020	Directeur softwareonderneming - <i>voorzitter dagelijks bestuur Eben-Haëzerschool in Apeldoorn en Teuge</i>
J. Wilbrink (1968)	Lid Financiën	2016 2020	Business controller

Governance

De raad van toezicht past de Code Goed Onderwijsbestuur VO toe. De leden van de raad worden benoemd voor een periode van vier jaar, waarna tweemaal een herbenoeming kan plaatsvinden. De maximale termijn wijkt af van de code, maar is wel verankerd in de statuten. Aan de overige richtlijnen en lidmaatschapseisen van de VO-raad wordt voor het grootste deel voldaan. In hoofdstuk 2.7 is dat beschreven.

Taak en verantwoording

De raad van toezicht is belast met het interne toezicht op het beleid van het college van bestuur. Naast het gevraagd en ongevraagd adviseren van het college heeft de raad formele taken bij het benoemen, ontslaan en belonen van het college van bestuur. Daarnaast is het de taak van de raad om (financiële) stuur- en verantwoordingsdocumenten, waaronder de begroting en de jaarrekening, vast te stellen. Samenvattend verdelen we de taken van de raad in de volgende vier kernthema's: toezicht, advies, werkgeverschap en identiteit. Deze kernthema's worden in het vervolg van dit verslag nader uitgewerkt.

Voor de uitoefening van zijn taken kwam de raad van toezicht in het verslagjaar zes keer bijeen in een regulier overleg. Met de identiteitsraad is in 2018 twee keer vergaderd. Daarnaast namen leden van de raad van toezicht, veelal samen met leden van de identiteitsraad, periodiek kennis van de dagelijkse

praktijk door het afleggen van schoolbezoeken. Tijdens deze bezoeken zijn gespreken gevoerd met leerlingen, leerkrachten en directies van de verschillende locaties. Ook woonde een lid van de raad van toezicht in het voor- en najaar een vergadering van de medezeggenschapsraad bij. In het voorzittersoverleg werden agenda's en verschillende contacten voorbereid en werd er gesproken over actuele ontwikkelingen. Aan dit overleg namen de voorzitters van de raad van toezicht en het college van bestuur deel.

In verband met de professionalisering van de raad van toezicht en contacten met andere raden van toezicht, werden vergaderingen, seminars en cursussen bijgewoond van onder andere de VGS en VTOI. Ook heeft de raad zich in een aparte vergadering voorbereid op een visitatiegesprek met leden van andere raden. Dit gesprek zal door omstandigheden plaatsvinden in 2019.

Twee keer per jaar wordt door het college van bestuur een thema-avond met de kerkenraden uit het voedingsgebied belegd. Deze avonden werden eveneens door leden van de raad van toezicht bijgewoond.

De raad van toezicht heeft diverse malen aandacht besteed aan zijn eigen functioneren. In onderling overleg hebben we vastgesteld dat het functioneren voldoende is. Om de verdere professionalisering vorm te geven, is voor het jaar 2019 een toezichts- en toetsingskader opgesteld. Het toezichts- en toetsingskader definieert welke aspecten gemonitord worden en welke verwachtingen de raad van toezicht van het college van bestuur heeft. Uitgangspunt is de continuïteit van de organisatie te waarborgen, te zorgen voor stabiliteit en evenwicht in de checks and balances en de organisatie goed aangesloten te houden op de stakeholders.

De raad handelt vanuit de kernwoorden: respect en vertrouwen.

De leden van de raad ontvangen een vrijwilligersvergoeding voor de door hen uitgevoerde werkzaamheden.

Toezichthoudende rol

De toezichthoudende rol heeft ook in het afgelopen verslagjaar de meeste aandacht gevraagd. In verschillende vergaderingen is gesproken over de begroting, de statutaire jaarrekening en de jaarrekening over het schooljaar 2017-2018. Waar mogelijk maakt de raad gebruik van commissies, zo ook voor financiën. In een aparte commissievergadering is, ter voorbereiding op de goedkeuring en vaststelling van de jaarrekening,



meer in detail gekeken naar de rechtmatige verwerving en verantwoording van opbrengsten en de rechtmatige en doelmatige besteding van de middelen.

De statutaire jaarrekening over het boekjaar 2017 en het bestuursverslag zijn, na een toelichting door het college van bestuur en het gesprek met de externe accountant, goedgekeurd. Daarnaast heeft de raad van toezicht in verschillende vergaderingen de begroting(swijzigingen) en de jaarplannen vastgesteld. Na het gesprek met de accountant is besloten om Van Ree Accountants ook de opdracht te geven om de jaarrekening over het boekjaar 2018 te controleren.

Door middel van de verantwoordingscyclus kreeg de raad van toezicht inzicht in de bedrijfsvoering, de examenresultaten, de kwaliteit van het onderwijs en de beoordeling van de diverse locaties door de onderwijsinspectie.

Adviesrol

In het verslagjaar heeft de raad diverse keren met het college van bestuur gesproken over de maatschappelijke ontwikkelingen, het meerjarenperspectief van de school, de kwaliteitszorg, het gebouwenbeheer en personeels- en organisatievraagstukken. Vanuit hun eigen achtergrond en expertise klankborden de leden van

de raad van toezicht over deze onderwerpen met het college.

Werkgeversrol

De leden van de raad van toezicht bezochten in dit verslagjaar individueel een vergadering van het college van bestuur. In het kader van de werkgeversrol sprak de raad van toezicht diverse malen met het college van bestuur over bestuurlijke en organisatorisch aspecten. Identiteit, good governance, borging van de kwaliteit, integriteit, transparantie en professionaliteit kwamen daarbij aan de orde.

In het verslagjaar vonden ook de gebruikelijke functioneringsgesprekken met de leden van het college van bestuur en de evaluatie van het college als geheel plaats. Voor vastlegging van de gesprekken wordt gebruik gemaakt van de in de school gebruikte systemen. De raad van toezicht heeft daarbij vastgesteld dat het college van bestuur de school naar tevredenheid heeft bestuurd. De raad van toezicht heeft zijn waardering uitgesproken richting het college van bestuur als collectief en naar de individuele personen over de wijze waarop zij hun taak hebben uitgevoerd.

De samenstelling van het college van bestuur was in het verslagjaar als volgt:

Naam en geboortjaar	Functie in college van bestuur	Nevenfuncties
Drs. F.A. van Hartingsveldt (1964)	Voorzitter	- penningmeester interim-bestuur Eben-Haëzerschool te Oldebroek - voorzitter bestuur Eben-Haëzerschool te Elspeet - lid deputaatschap landelijk kerkverband
J. Heres (1958)	Lid	- kerkenraadslid - lid bestuur Stichting Woonzorg Anewende te Ermelo - penningmeester Stichting SchuldHulpMaatje Ermelo - voorzitter kiesvereniging SGP Ermelo/Speuld - lid bestuur Augustinusschool te Ermelo (toezichthouder)
Drs. J. Otte (1962)	Lid	- kerkenraadslid

Identiteit

Onze school is opgericht met het doel om onze leerlingen goed christelijk onderwijs te bieden en toe te rusten voor de maatschappij waarin zij een plaats krijgen. Na de statutenwijziging in het vorige verslagjaar toetst de raad van toezicht eigenstandig de borging van de identiteit, onder meer door toezicht op theorie en praktijk. Jaarlijks wordt er met het college gesproken over het toelatingsbeleid en de naleving hiervan. Gezien de maatschappelijke ontwikkelingen zal er ook in de komende jaren veel aandacht besteed worden aan dit kernthema.

In het afgelopen verslagjaar zijn we er door diverse ernstige roepstemmen bij bepaald dat we leven in een voorbereidingstijd. We hopen, met uw steun, de leerlingen door het onderwijs op onze school daarbij te kunnen bepalen. Wij vragen ook alle betrokkenen om actief mee te leven met onze school en te bidden voor het behoud van onze leerlingen, docenten, onderwijsondersteunend personeel, het bestuur en onze school.





4



4. Toekomst en continuïteit

Als een Bijbels rentmeester omgaan met de toevertrouwde (financiële) middelen. In 2018 kon circa € 23 miljoen besteed worden aan toerusting en onderwijs op reformatorische grondslag. Een bijzonder voorrecht en tegelijk een gewichtsvolle verantwoordelijkheid. De snelle ontwikkelingen in de maatschappij en het borgen van de continuïteit vragen hierbij blijvend aandacht en zorgvuldige keuzes.

Door de lumpsumbekostiging heeft de school keuzemogelijkheden in de besteding van (financiële) middelen. Om afwegingen integraal te kunnen maken wordt binnen de school gewerkt met een beleids- en begrotings-cyclus. Vanuit het schoolplan wordt een koersbrief ontwikkeld die het beleidskader vormt voor de verschillende

jaarplannen. Aan deze plannen worden vervolgens financiële middelen (budgetten) toegekend. Tijdens de uitvoering bewaken we de voortgang en wordt indien nodig bijgestuurd. Na afloop wordt over de bereikte effecten, resultaten en middelenbesteding verantwoording afgelegd.

Balans en exploitatierekening

Alle gegevens zijn ontleend aan de jaarrekening 2018, die is gecontroleerd door onze accountant. Hieronder is de balans en exploitatierekening opgenomen. Het balanstotaal is in 2018 gestegen van € 11,1 naar bijna € 12,6 miljoen. Het resultaat is dit jaar € 1.406.000 negatief uitgekomen, als gevolg van een extra dotatie aan de voorziening groot onderhoud van € 2.414.000. Zonder deze eenmalige dotatie bedraagt het resultaat € 1.008.000 positief.

4.1 Balans

Activa	31-12-2018	31-12-2017	Passiva	31-12-2018	31-12-2017
Materiële vaste activa	3.052	3.301	Algemene reserves	4.055	5.419
Langlopende vorderingen	98		Bestemmingsreserves privaat	475	427
			Bestemmingsfonds privaat	56	50
Totaal vaste activa	3.150	3.301	Eigen vermogen	4.586	5.896
Voorraden	8	5	Voorzieningen	5.105	2.495
Vorderingen	841	733	Langlopende schulden	20	25
Liquide middelen	8.599	7.041	Kortlopende schulden	2.887	2.664
Totaal vlottende activa	9.448	7.779			
Totaal activa	12.598	11.080	Totaal passiva	12.598	11.080

alle bedragen x €1000

Toelichting op de balans

De materiële vaste activa is afgenomen door bewuste keuzes om het investeringsvolume te beperken.

De langlopende vordering betreft een vordering op het UWV, die grotendeels ontstaan is in 2018. Deze betreft gedane uitkeringen aan werknemers die ziek uit dienst gegaan zijn. De verwachting is dat we in 2020 deze vordering kunnen innen.

De toename van de vorderingen wordt veroorzaakt door een hogere doorberekening aan de Eliëzer- en Obadjaschool in verband met nieuwe cao-afspraken. De liquide middelen zijn toegenomen door een terughoudend investeringsbeleid en het positieve exploitatieresultaat over 2018 (exclusief de extra dotatie aan de voorzieningen).

Naast de jaarlijkse dotaties aan en onttrekkingen van de voorzieningen is in 2018 een eenmalige extra

dotatie aan de onderhoudsvoorziening als gevolg van gewijzigde regelgeving ter grootte van € 2.414.000 gerealiseerd. Verder zijn enkele aanvullende dotaties in verband met verwachte prijsstijgingen en extra investeringen verwerkt. De personele voorzieningen zijn vrijwel gelijk gebleven.

Treasurybeleid

In het treasurybeleid is vastgelegd op welke wijze de liquide middelen worden beheerd. Conform de overheidsrichtlijnen worden alle liquide middelen risicovrij zo optimaal mogelijk uitgezet. Evenals in 2017 staan alle liquide middelen op een spaarrekening bij een grote bankinstelling die voldoet aan de criteria. Er wordt geen gebruik gemaakt van leningen en financiële instrumenten zoals renteswaps.

4.2 Exploitatie

Exploitatierkening en begroting*	Realisatie 2017	Realisatie 2018	Begroting 2018	Verschil 2018		Begroting/ prognose 2018
				positief	negatief	
Baten						
Rijksbijdragen	19.443	20.457	19.799	658		20.267
Overige overheidsbijdragen	2.371	2.409	2.291	118		2.668
Overige baten	616	554	503	51		558
Totaal baten	22.430	23.420	22.593	827		23.493
Lasten						
Personele lasten	18.309	18.464	18.607	143		19.352
Afschrijvingen	1.135	1.054	1.069	15		1.025
Huisvestigingslasten	1.230	3.707	1.068		2.639	1.156
Overige instellingslasten	1.671	1.684	1.812	128		1.751
Totaal lasten	22.345	24.909	22.556	286	2.639	23.284
Saldo baten en lasten	85	-1.489	37	-1.526		209
Saldo fin. baten en lasten	66	83	63	20		3
Nettoresultaat	151	-1.406	100	-1.506	0	212

* alle bedragen x €1000

Toelichting op de verlies- en winstrekening

Het kalenderjaar 2018 wordt in totaal met een negatief resultaat van € 1.406.000 afgesloten. Hierin is echter een eenmalige aanvullende dotatie verwerkt van € 2.414.000. Het resultaat exclusief deze dotatie voor 2018 is dus € 1.008.000 positief. Voor 2018 was een positief resultaat begroot van € 100.000. De school stelt zich ten doel om het evenwicht in de inkomsten en uitgaven structureel te continueren. Hieronder wordt per onderdeel ingegaan op ontwikkelingen die zijn weerslag hebben op de werkelijke baten en lasten.

Rijksbijdragen

Voor de rijksbijdragen geldt dat er een positieve afwijking van € 658.000 is geconstateerd. Deze is ontstaan door een hogere lumpsum financiering voor de personele bekostiging door aanpassingen in de cao en hogere indexering van de huisvesting en materiële vergoeding. Ook was er in 2017-2018 een hoger leerlingenaantal dan begroot. Verder is een extra subsidie ontvangen voor doorstroomprogramma vmbo-mbo-scholen. Van het samenwerkingsverband is extra subsidie ontvangen (uitkeringen uit het resultaat van het samenwerkingsverband over 2017 en 2018). De subsidies voor de prestatie-box en boekenhuur waren vrijwel conform de begroting.

Overige overheidsbijdragen

Deze bedragen € 118.000 meer dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door extra doorberekening aan de Eliëzer- en Obadja-school, in verband met hogere kosten per leerling als gevolg van extra cao-loonstijgingen in de sector PO.

Overige baten

De hogere baten worden veroorzaakt door meer detachering van personeelsleden aan zusterscholen en een positieve afwijking in de ontvangen (vrijwillige) ouderbijdragen.

Personele lasten

De personele lasten zijn € 143.000 lager dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door een lagere personele bezetting (0,8 fte) dan begroot, hoewel

het aantal leerlingen hoger was dan begroot. De lagere personeelsbezetting komt omdat de vacatures met name voor het onderwijs moeilijker te vervullen zijn. Verder zijn er meer uitkeringen ontvangen voor medewerkers in WIA-trajecten en personeelsleden met zwangerschapsverlof dan begroot. Ook kon volstaan worden met lagere dotaties aan de personele voorzieningen en werden minder opleidingskosten gerealiseerd.

Afschrijvingen

De afschrijvingslasten bleven € 15.000 binnen de begroting. Dit is het gevolg van een terughoudend investeringsbeleid.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn € 2.639.000 hoger dan begroot. Dit is met name veroorzaakt door extra dotaties aan de voorziening groot onderhoud: de extra dotatie als gevolg van de gewijzigde regelgeving met ingang van 2018 bedroeg € 2.414.000. Daarnaast wordt eveneens een extra dotatie gedaan aan deze voorziening in verband met verwachte prijsstijgingen en extra investeringen (naast het meerjarenonderhoudsplan (MJOP)). Verder zijn in 2018 extra kosten gemaakt voor advies van architecten, ten behoeve van de verbouwing van het vmbo die in april 2019 zal starten.

Overige instellingslasten

De overige instellingslasten waren € 128.000 lager dan begroot. Dat is ontstaan door minder uitgaven in het onderwijs en lagere contractkosten voor kopieerapparatuur. Middels centraal inkopen en effectieve budgetbewaking is een besparing op éénjarige studieboeken en leer- en hulpmiddelen gerealiseerd.

Financiële baten en lasten

Hoger dan begroot door gunstige rente spaarrekening en toegenomen liquide middelen.

4.3 Financiële kengetallen periode 2016-2018

In onderstaande tabel wordt de ontwikkeling van de financiële kengetallen weergegeven. De liquiditeit geeft een stijging te zien, als gevolg van een toename van de liquide middelen. De solvabiliteit (eigen vermogen excl. voorzieningen/totaal vermogen) is ten opzichte van vorig jaar gedaald,

door de extra dotatie aan de voorziening groot onderhoud, de solvabiliteit van het eigen vermogen inclusief voorzieningen/totaal vermogen) is licht gestegen.

Het weerstandsvermogen is gedaald, wat ook veroorzaakt wordt door de dotatie aan de voorziening groot onderhoud.

Kengetal	VO-scholen 2017	Signaleringswaarden OCW	2018	2017	2016
Liquiditeit (vlottende activa incl. voorraden / kortlopende schulden)	1,80		3,27	2,92	2,65
Liquiditeit (vlottende activa excl. voorraden / kortlopende schulden)	1,80	< 0,75	3,27	2,92	2,65
Solvabiliteit (eigen vermogen excl. voorzieningen / totaal vermogen) 1)			0,36	0,54	0,54
Solvabiliteit (eigen vermogen incl. voorzieningen / totaal vermogen)	0,63	< 0,3	0,77	0,76	0,75
Weerstandsvermogen (eigen vermogen / totale baten)	23,0%	< 5%	19,6%	26,7%	26,5%
Rentabiliteit (resultaat excl. rente / totale baten uit gewone bedrijfsvoering)	0,9%	3-jarig < 0% 2-jarig < -5% 1-jarig < -10%	-6,4%	0,4%	-0,1%
Huisvestigingsratio 2)	6,0%	< 10%	0,16	0,07%	0,06

1) Dit kengetal was niet beschikbaar.

2) De huisvestigingsratio komt uit op 16%. Dit is weliswaar boven de signaleringsgrens, maar wordt veroorzaakt door een grote eenmalige dotatie aan de voorziening groot onderhoud ter grootte van € 2.414.000 als gevolg van gewijzigde regelgeving.

Algemeen en conclusies

Het negatieve saldo is ten laste van het eigen vermogen gebracht. Dit wordt geheel veroorzaakt door de extra dotatie aan de voorziening groot onderhoud.

Uit de balans en onderstaande kengetallen blijkt dat de financiële positie gezond is. De kengetallen liquiditeit, solvabiliteit en weerstandsvermogen liggen ruimschoots boven de gehanteerde signaleringswaarden van het ministerie van OC&W. Het gevoerde beleid heeft ertoe geleid dat - als we de dotatie aan de voorziening groot onderhoud buiten beschouwing laten - het positieve resultaat van 2015 t/m 2017 gecontinueerd is, wat tot uiting komt in de verschillende kengetallen.

4.4 Toekomstparagraaf

Ten behoeve van de strategische sturing wordt jaarlijks het (financiële) meerjarenperspectief geactualiseerd. Door de efficiencylagen en centraal

inkoopbeleid van de afgelopen jaren en doordat de kostenstijgingen (cao-loonsverhogingen) in de loonkosten worden gecompenseerd, geeft het meerjarenperspectief voor de komende jaren een sluitende uitkomst. In het meerjarenperspectief is rekening gehouden met innovatie. Er zullen keuzes gemaakt moeten worden uit de aanwezige wensen inzake ICT, extra scholing en gebouwen. Deze hangen overigens nauw met elkaar samen.

4.5 Continuïteitsparagraaf

In deze continuïteitsparagraaf wordt uitgegaan van het meerjarenperspectief dat op 31 januari 2019 is vastgesteld door het college van bestuur. Kenmerkend voor een school is dat het overgrote deel van de baten afkomstig is van één subsidiegever: de rijksoverheid. In het financieel meerjarenbeleid anticiperen we op het beleid van de overheid, waarbij geen aanvullende netto bekostiging is te verwachten voor de toenemende

kwaliteitseisen aan de scholen.

Verder zal het leerlingenaantal het komende jaar licht dalen en daarna stabiliseren.

Anderzijds is de bekostiging van de cao-afspraken verbeterd, waardoor de school de stijgende personeelslasten direct met de lumpsumbekostiging kan opvangen. Daarom is geen verdere inkrimping van het personeelsbestand nodig en is er ruimte voor innovatie (3 fte's in 2019 en 2020). Afgezien van deze innovatie wordt een stabilisatie van het personeelsbestand verwacht, mede door een stabiele ontwikkeling van het leerlingenaantal.

Interne risicobeheersing- en controlesysteem

Binnen de school is een intern beheers- en controlesysteem operationeel gebaseerd op het PDCA-principe (Plan-Do-Check-Act). Bestuur, directie en stafdiensten werken hierin samen om risico's tijdig te detecteren en adequaat te

beheersen. In de jaarrekening wordt nader ingegaan op deze risico's.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

De school onderkent een aantal risico's, onder andere op het gebied van personeel, huisvesting en rijksvergoeding. Deze zijn toegelicht in de jaarrekening.

Bestuur en toezicht

Bij besluitvorming in het college van bestuur is risicobeheer een vast aandachtspunt bij de afwegingen voor zowel korte als lange termijn. Bij besprekingen in de raad van toezicht over strategische keuzes en financiële verantwoordingen vormt risicobeheer eveneens een integraal onderdeel van het uitgeoefende toezicht.

Kengetallen leerlingenaantal en fte's

Kengetal	2018	2019	2020	2021
Stand 31/12				
Leerlingenaantal	2.620	2.565	2.565	2.560
Personele bezetting in FTE	239,0	242,0	242,0	239,0
Directie en bestuur	7,8	7,1	6,0	6,0
OP	196,8	200,2	201,0	198,0
OOP - stafdiensten	34,4	34,7	35,0	35,0

De leerlingenprognoses zijn onder andere gebaseerd op actuele leerlingenaantallen van toeleverende scholen.

Hieronder volgen de balansen en exploitatierekeningen van 2018 en de verwachtingen voor 2019 t/m 2021.

Balansen t/m 2021*

	2018	2019	2020	2021
Vaste activa				
Materiële vast activa	3.052	4.315	3.910	3.640
Langlopende vordering	98	100	-	-
Totaal vaste activa	3.150	4.415	3.910	3.640
Vlottende activa				
Vorderingen incl. voorraden	849	850	850	850
Liquide middelen	8.599	7.290	7.740	7.930
Totaal vlottende activa	9.448	8.140	8.590	8.780
Totaal activa	12.598	12.555	12.500	12.420
Algemene reserve	4.055	4.270	4.270	4.270
Bestemmingsreserve privaat (vereniging)	475	475	475	475
Bestemmingsfonds privaat	56	55	55	55
Eigen vermogen	4.586	4.800	4.800	4.800
Personeelsvoorzieningen	1.075	1.030	990	950
Onderhoudsvoorziening	4.030	4.040	4.030	3.995
Totaal voorzieningen	5.105	5.070	5.020	4.945
Langlopende schulden	20	15	10	5
Kortlopende schulden	2.887	2.670	2.670	2.670
Totaal passiva	12.598	12.555	12.500	12.420

* alle bedragen x €1000

Toelichting op de balans tot en met 2021

Investeringsbeleid / materiële vaste activa

In de investeringen voor 2019 is rekening gehouden met een verbouwing van de hoofdvesting, die noodzakelijk is om het onderwijs op de locatie Musschenburgh onder te kunnen brengen in de hoofdvesting per eind schooljaar 2018-2019 en de herziening van de vmbo-structuur. Dit betreft een verwachte investering van € 1.700.000 en verklaart de toename van de materiële vaste activa in 2019. Verder is het beleid erop gericht het investeringsvolume te verlagen. Dit vertaalt zich in een afname van de materiële vaste activa in 2020 en 2021.

Langlopende vordering

Dit betreft een vordering op het UWV, die grotendeels ontstaan is in 2018. Deze betreft gedane uitkeringen aan werknemers die ziek uit dienst gegaan zijn. De verwachting is dat we in 2020 deze vordering kunnen innen.

Liquide middelen

De materiële vaste activa worden gefinancierd met het eigen vermogen.

De liquide middelen worden belegd conform het treasuryplan, dat eind 2018 is vastgesteld door het college van bestuur.

De verwachte investering voor de huisvesting van Musschenburgh zal leiden tot een afname van de liquide middelen in 2019. In 2020 en 2021 wordt een toename verwacht doordat de investeringen dan lager zullen uitvallen.

Huisvesting / voorziening groot onderhoud

Met ingang van het verslagjaar 2018 is een belangrijke wijziging doorgevoerd voor het bepalen van de dotaties aan deze voorziening. De dotaties dienen namelijk per onderdeel van het MJOP te worden vastgesteld en dienen ook op dit niveau dekkend te zijn voor alle toekomstige onttrekkingen. Verder is ook rekening gehouden met extra prijsstijgingen en enkele aanvullende uitgaven. Dit heeft in totaal geresulteerd in een forse extra dotatie van € 2.414.000 in 2018. Deze dotatie is verwerkt in de balansen en in de exploitatie over 2018.

Met deze extra dotatie voldoen we aan de nieuwe regelgeving en blijft een duurzaam beheer van de gebouwen mogelijk. Gelet op de verwachte uitgaven in de komende jaren wordt een lichte daling van deze voorziening verwacht ten opzichte van eind 2018. In 2019 zal het MJOP verder worden geactualiseerd.

Het huurcontract van het gebouw Musschenburgh is in 2018 voortgezet en loopt tot en met juli 2019. In 2019 zal de verbouwing van het vmbo plaatsvinden

en per eind schooljaar 2018-2019 zal de vestiging Musschenburgh onder worden gebracht in de hoofdlocatie Apeldoorn.

De locaties Uddel en Rijssen voldoen aan het huidige onderwijsaanbod en worden efficiënt ingezet.

Personeelsvoorzieningen

Deze voorzieningen betreffen de voorzieningen WGA- en WW-uitkeringen, uitkeringen jubilea en persoonsgebonden budget. De verwachting is dat deze in totaal een lichte daling zullen vertonen, door een grotere opname van de PB-uren (persoonsgebonden budget) en meer uitkeringen/ onttrekkingen aan de voorziening jubilea-uitkeringen.

Kortlopende schulden

In de kortlopende schulden is in 2018 een vooruitontvangen subsidie van het ministerie van OC&W verwerkt voor de verbouwing van het vmbo die zal plaatsvinden in 2019. Deze subsidie valt in 2019 vrij, waardoor de komende drie jaren de kortlopende schulden lager zullen zijn dan in 2018, maar afgezien van deze post wel zullen stabiliseren.

Exploitatierekeningen t/m 2021

Staat / raming van baten en lasten				
Baten	2018	2019	2020	2021
Rijksbijdragen	20.457	20.267	20.448	20.581
Overige overheidsbijdragen en subsidies	2.409	2.668	2.665	2.697
Baten werk in opdracht van derden	-	-	-	-
Overige baten	554	558	587	591
Totaal baten	23.420	23.493	23.700	23.869
Lasten				
Personeelslasten	18.464	19.352	19.752	19.904
Afschrijvingen	1.054	1.025	1.083	1.083
Huisvestingslasten	3.707	1.156	1.043	1.036
Overige lasten	1.684	1.751	1.825	1.849
Totaal lasten excl. financiële lasten	24.908	23.284	23.703	23.872
Saldo baten en lasten	-1.488	209	-3	-3
Financiële baten en lasten	83	3	3	3
Totaal resultaat	-1.406	212	-	-

* alle bedragen x €1000

Toelichting op de exploitatierekeningen tot en met 2021

Rijksbijdragen

De rijksbijdragen vertonen met name in 2019 een lichte afname als gevolg van een lager leerlingenaantal. Na 2019 stijgen deze weer licht vanwege de verwachte indexering van de personele subsidie (vergoeding voor cao-loonsverhogingen) in combinatie met een gelijkblijvend leerlingenaantal.

Overige overheidsbijdragen en subsidies

De overige overheidsbijdragen en subsidies zullen in 2019 licht stijgen (meer subsidie voor cluster 4 als gevolg van cao-loonstijgingen in sector PO), daarna verwachten we een stabilisatie.

Overige baten

De overige baten zullen in 2019 stabiliseren, daarna wordt een lichte stijging verwacht.

Personeelslasten

In de personele lasten zijn de indexering en salarisannuïteiten meegenomen. Verder is ook rekening gehouden met innovatie en in verband hiermee een tijdelijke extra bezetting van 3 fte's. Deze ontwikkelingen veroorzaken een stijging in de personele lasten.

Afschrijvingen

De afschrijvingen in 2020 zullen licht stijgen in verband met de verbouwing van het vmbo. Wel wordt deze stijging deels opgeheven door een terughoudend investeringsbeleid in de afgelopen jaren. Naast deze verbouwing van het vmbo zal ook in de toekomst beperkt worden geïnvesteerd, waardoor de afschrijvingen vanaf 2021 weer zullen dalen.

Huisvestingslasten

In de huisvestingslasten over 2018 zit een eenmalige aanvullende dotatie verwerkt van € 2.414.000 (zie

toelichting bij voorziening groot onderhoud). De huisvestingslasten (huren) zullen dalen door de opzegging van het huurcontract van locatie Musschenburgh. Voor de rest worden geen belangrijke veranderingen verwacht.

Overige lasten

Deze zullen de komende jaren licht stijgen.

Risico's

In het jaarlijkse BBC-proces (beleids- en begrotingscyclus) worden risico's, mogelijke

overschrijdingen en besparingen geïnventariseerd, zowel voor de korte als voor de lange termijn. In het voortschrijdende meerjaren-perspectief worden jaarlijks de financiële gevolgen van ontwikkelingen in leerlingenprognoses, ontwikkelingen in wet- en regelgeving en trends in baten- en lastenrealisatie in kaart gebracht. Op basis hiervan worden maatregelen ontwikkeld om duurzaam evenwicht te borgen. Bij het opmaken van de jaarrekening wordt per kalender- en cursusjaar nagegaan in hoeverre de risico's zijn opgetreden.

De volgende risico's kunnen in de komende jaren optreden:

Risico	Toelichting	Korte termijn 2019-2020		Langere termijn 2021-2026	
		laag*	hoog	laag	hoog
Personeelsformatie					
Op termijn een lager leerlingaantal dan begroot. 20 tot 100 leerlingen	100 leerlingen betekent € 700.000 minder bekostiging. Dit is 10 fte. Aanpassing in fte's kan met 2 à 3 fte per jaar.	-	200	200	550
WGA kosten voorziening	Bij vertrek in onderling overleg kunnen de kosten voor de voorziening WGA fors toenemen.	100	300	100	1000
Vertrek docenten 'tekort-vakken'	Mogelijk inhuur op tijdelijke basis. De kosten hiervan kunnen 50% hoger zijn dan de reguliere kosten. We houden rekening met maximaal 5 fte.	50	200	100	300
Totaal risico's personeelsformatie		150	700	400	1850
Huisvesting					
Op termijn een lager leerlingaantal dan begroot. 20 tot 100 leerlingen.	100 leerlingen betekent € 150.000 minder bekostiging. De huisvestingskosten worden nauwelijks beïnvloed door het leerlingaantal.	50	150	100	150
Verbouw vmbo	Risico op meerkosten en mogelijkheid van noodzakelijke aanpassingen van het project.	25	50	-	-
Hogere kosten onderhoud dan voorzien	Het onderhoudsfonds is toereikend om de gebouwen in de huidige staat te (onder)houden. Hogere eisen van de overheid of meer wensen vanuit de organisatie zijn niet voorzien.	-	-	-	500
Calamiteiten	Brand, waterschade e.d. voor rekening van de school.	100	1.000	100	1.000
Totaal risico's huisvesting		175	1.200	200	1.650
Onderwijsontwikkeling					
Onderwijsvernieuwing	Naast de vernieuwing vmbo staan ook overige afdelingen aan het begin van vernieuwingen die impact hebben op gebouw en personeel	-	50	100	500
Ict ontwikkelingen inclusief calamiteiten	Ict zal in de toekomst een groter beslag leggen op de middelen. Daarnaast is ict onmisbaar voor het onderwijs. Eventuele calamiteiten kunnen onvoorzien beslag leggen middelen	50	100	300	500
Totaal onderwijsontwikkeling		50	150	400	1.000
Bekostiging					
Vereenvoudiging	De prognose is een korting op de bekostiging van 2,4%. Vanaf 2021 wordt de korting in stappen van 20% geëffectueerd.	-	-	200	450
Efficiencykorting en nieuwe taakstelling	In het regeerakkoord staat vanaf 2020 een taakstelling van € 35 miljoen en vanaf 2021 een taakstelling van € 47 miljoen. Daarnaast is het onzeker of de hogere leerling- en studentenaantallen in de sector in het macrobudget worden gecompenseerd.	-	-	160	220
Totaal bekostiging		-	-	360	670
Totaal van alle risico's		375	2.050	1.360	5.170

* alle bedragen x € 1000

Voor de continuïteit van de bedrijfsvoering is het minimale vermogen gesteld op 10% van de baten. Voor 2018 is dit € 2.340.000.

Op grond van bovenstaande punten wordt voor de korte termijn (twee tot drie jaar) rekening gehouden met risico's die een financieel effect met zich mee kunnen brengen in de bandbreedte van € 375.000 tot € 2.050.000. Voor de langere termijn schatten we het financieel effect van de risico's op bedragen in de bandbreedte € 1.360.000 tot € 5.170.000. Uitgangspunt is dat risico's in eerste instantie opgevangen worden in de reguliere exploitatie. Risico's zullen zich in de praktijk nooit tegelijk voordoen. Indien blijkt dat op enig moment de normale bedrijfsvoering door de effecten van de risico's onevenredig onder druk komt te staan zullen we het weerstandsvermogen inzetten. Het huidige weerstandsvermogen is toereikend. Hiermee is de continuïteit van de scholengemeenschap in financiële zin voldoende geborgd.

Overige subsidies en verantwoording

In 2018 is circa € 739.000 ontvangen aan subsidie ten behoeve van de prestatiebox. Met de gelden van de prestatiebox werd het reeds ingezette onderwijskundige beleid in de school, om de kernvakken te versterken en het onderwijs te flexibiliseren en te vernieuwen, ondersteund. De gelden uit de regeling voor de prestatiebox zijn aangewend voor:

	bedragen x € 1000
Doorontwikkeling nieuwe onderwijsvormen (bevordering leercultuur en uitdagend onderwijs)	270
Lerende organisatie (ontwikkeling toepassingen voor samen slimmer werken)	126
Professionalisering docenten, schoolleiding, bestuur (persoonlijke ontwikkeling, uitwerking kernwaarden en opbrengstgericht werken)	343

Verder is circa € 47.000 ontvangen voor prestatiesubsidie voortijdig schoolverlaten. Deze subsidie is in 2018 volledig besteed aan begeleiding van leerlingen door decanaat, loopbaan-begeleiders en mentoraat.

Tenslotte is nog ca € 32.000 ontvangen voor subsidie doorstroomprogramma vmbo, die eveneens in 2018 is besteed aan scholing vmbo-docenten en een nieuwe lesmethode binnen het vmbo.

Verder is in 2018 nog ontvangen voor:

	bedragen x € 1000
Lerarenbeurzen	90
Visueel gehandicapten	15

De ontwikkelingen in de leerlingenaantallen, per leerjaar en per studierichting en de ontwikkeling van het aantal VAVO- leerlingen worden elders in dit verslag weergegeven.

De aanvullende bekostiging technisch vmbo ad € 205.780 wordt ingezet voor de verbouwing en herinrichting van het schoolgebouw in Apeldoorn ten behoeve van de onderwijskundige vernieuwing vmbo.

4.6 Samenwerking met derden en overig Eliëzer- en Obadjaschool

De samenwerking met de Eliëzer- en Obadjaschool is in 2018 gecontinueerd. Zowel in de schooljaren 2017-2018 als in 2018-2019 worden de door te berekenen kosten vastgesteld aan de hand van een detacheringsovereenkomst. De cluster 4-afdeling telde per 1 oktober 2018 113 leerlingen, verdeeld over 11 groepen. De benodigde formatie voor deze afdeling bedroeg 26,5 fte's. De detacheringsovereenkomsten worden per schooljaar vastgesteld en de totale vergoeding voor de detachering bedraagt voor 2018-2019 circa € 1,76 miljoen (personele bekostiging) en circa € 208.000 aan materiële/overige bekostiging. Reformatorisch samenwerkingsverband vo In 2018 is er € 346.000 aan subsidie ontvangen voor bekostiging lichte en zware ondersteuning.

Gebeurtenissen na balansdatum

Het huurcontract Musschenburgh loopt nog tot 31 juli 2019 voor een bedrag van € 80.000 per jaar. Na deze datum wordt het contract niet meer verlengd, omdat de vestiging Musschenburgh dan is ondergebracht in de hoofdlocatie Apeldoorn. Verder hebben zich na balansdatum geen gebeurtenissen voorgedaan die melding hiervan noodzakelijk maken.

Sponsoring

In 2018 zijn er geen sponsorgelden ontvangen.

Slotopmerkingen

In de jaarrekening zijn de volgende voorgeschreven bijlagen opgenomen:

- Verbonden partijen;
- WNT;
- Overzicht accountants-honorarium (in de specificatie van de lasten);
- Model G voor de verantwoording van aanvullende (geoordeelde) subsidies.



Vestigingen

Apeldoorn

Anklaarseweg 71
7316 MB Apeldoorn
055-5262300
Postbus 2151
7302 EN Apeldoorn

Apeldoorn - Musschenburgh

Musschenbroekstraat 11
7316 JD Apeldoorn
055-5262300

Rijssen

De Stroekeld 142
7463 CA Rijssen
0548-542205
Postbus 384
7460 AJ Rijssen

Uddel

Garderenseweg 37- 43
3888 LA Uddel
0577-401927

Jacobus Fruytier scholengemeenschap

Vereniging voor voortgezet onderwijs op reformatorische grondslag voor Apeldoorn en omstreken

Postadres vereniging / school

Postbus 2151
7302 EN Apeldoorn

Info

www.jfsg.nl
info@jfsg.nl

Voorzitter raad van toezicht

M. Bogerd

Voorzitter college van bestuur

drs. F.A. van Hartingsveldt

Bankrek nr.

ABN-AMRO bankrek.nr.: 48.74.40.528
IBAN: NL63ABNA0487440528
BIC: ABNANL2A

Overige gegevens

BTW nr 0067.94.117.B.01
KvK 40102138





**Jacobus Fruytier
scholengemeenschap**

www.jfsg.nl