

**XPECT PRIMAIR
BESTUURSVERSLAG 2016**

**Stichting Xpect Primair
J. Asselbergsweg 38
5026 RR TILBURG
T 013 – 4648230
E bestuur@xpectprimair.nl
W www.xpectprimair.nl**



Xpect Primair scholen

Cleijn Hasselt, De Stappen, Christoffel, De Vijf Hoeven,
De Borne, St. Hubertus, Jeanne d’Arc, De Elzen, Antares,
Wandelbos, Helen Parkhurst, De Triangel, De Zuidwester,
De Wegwijzer, De Sporckt, De Petteflet, Meander,
De Bloemaert, De Boemerang, Klinkers

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	4
DE ORGANISATIE	5
RAAD VAN TOEZICHT	9
GEMEENSCHAPPELIJKE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD	14
STRATEGISCH BELEID	17
ONDERWIJS EN KWALITEIT	21
PERSONEEL	26
HUISVESTING	31
INFORMATIE en COMMUNICATIETECHNOLOGIE	33
FINANCIEN	35
ONDERTEKENING	43
DE SCHOLEN	44





Dit bestuursverslag over 2016 geeft een inkijk in de organisatie en rapporteert over de ontwikkeling in het afgelopen jaar. Tevens biedt het een vooruitblik naar de toekomst. Met ruim 6.500 leerlingen verspreid over 20 basisscholen is Xpect Primair het grootste schoolbestuur voor primair onderwijs in Tilburg. Na jaren van groei is het leerlingaantal afgelopen jaar licht gedaald. Voor de komende jaren verwachten we eveneens een lichte daling van het aantal leerlingen. Dit zal geen gevolgen hebben voor de voortgang van de organisatie.

In verband met het vertrek wegens pensioen van Hans van Daelen, de bestuurder, in 2017 heeft in het verslagjaar een selectieprocedure voor een nieuwe bestuurder plaatsgevonden. Per 1 maart 2017 is Carin Zandbergen benoemd tot bestuurder.

Het afgelopen jaar is verder vorm en inhoud gegeven aan de zeven toekomstuitspraken uit het strategisch beleidsplan 2015-2019. Er is ingezet op de lerende professional die vanuit een leervraag op onderzoek uitgaat. Hierbij zijn lerende netwerken ontstaan op het gebied van innovatie, cultuur en intern begeleiders.

De inspectie voerde in 2016 onderzoeken uit op een achttal scholen. Op alle scholen is het basisarrangement gehandhaafd. De samenwerking tussen school en bestuur wordt door de inspectie in alle gesprekken als positief benoemd.

Binnen Xpect Primair besteden we veel aandacht aan professionalisering en talentontwikkeling van medewerkers. Dit heeft onder andere geleid tot het inrichten van professionele leergemeenschappen, een opleiding voor talentvolle startende leerkrachten, een traject voor leerkrachten die door willen groeien naar een leidinggevende functie en een leiderschapstraining voor de huidige directeuren en managers.

Het boekjaar hebben we afgesloten met een positief resultaat van € 69.438. De extra ontvangen middelen vanuit het Rijk en de gemeente zijn nagenoeg volledig besteed aan inzet van extra personeel en extra investeringen in materialen en ict-voorzieningen.

Carin Zandbergen
Voorzitter College van Bestuur



Stichting Xpect Primair bestuurt in Tilburg 20 basisscholen waar dagelijks ruim 6.500 leerlingen onderwijs volgen.

Historie

Xpect Primair is een onderwijsorganisatie die bestaat sinds 1958 en ontstaan is vanuit diverse bestuurlijke schaalvergrotingsprocessen.

De historie in het kort:

1958 Oprichting Stichting R.K. Scholen Parochie Goede Herder

1960 Stichting R.K. Scholen 't Zand

1966 Stichting R.K. Scholen 't Zand en Wandelbos

1978 Stichting R.K. Scholen 't Zand-Wandelbos-Reeshof

1993 Bestuursoverdracht Stichting S.S. Petrus en Paulus voor Katholiek Basisonderwijs.

1994 Stichting Katholiek Onderwijs Tilburg West

2002 Bestuursoverdracht Stichting Katholieke Scholen Centrum Noord

*2004 Bestuursoverdracht Stichting Katholiek Onderwijs Binnenstad
Nieuwe naam: Stichting Katholiek Onderwijs Tilburg (SKOT)*

2009 Xpect Primair

Xpect Primair werkt volgens het Raad van Toezichtmodel. Dit betekent dat het besturen van de stichting in handen is van professionals: een bestuurder ondersteund door medewerkers van het bestuursbureau. De toezichtfunctie is neergelegd bij een orgaan van vrijwilligers, de Raad van Toezicht.

College van Bestuur

Statutair is sprake van een College van Bestuur. Feitelijk is sprake van één bestuurder, die het bevoegd gezag vormt van de stichting en verantwoordelijk is voor de organisatie en vaststelling en uitvoering van het strategisch beleid. Dit betekent dat de bestuurder de kaders stelt voor de beleidsontwikkeling en verantwoordelijk is voor de uitvoering van beleid op stichting- en schoolniveau. De bestuurder wordt benoemd door de Raad van Toezicht. In verband met het vertrek wegens pensioen van Hans van Daelen, de bestuurder, in 2017 heeft in het verslagjaar een selectieprocedure voor een nieuwe bestuurder plaatsgevonden. Per 1 maart 2017 is Carin Zandbergen benoemd tot bestuurder.

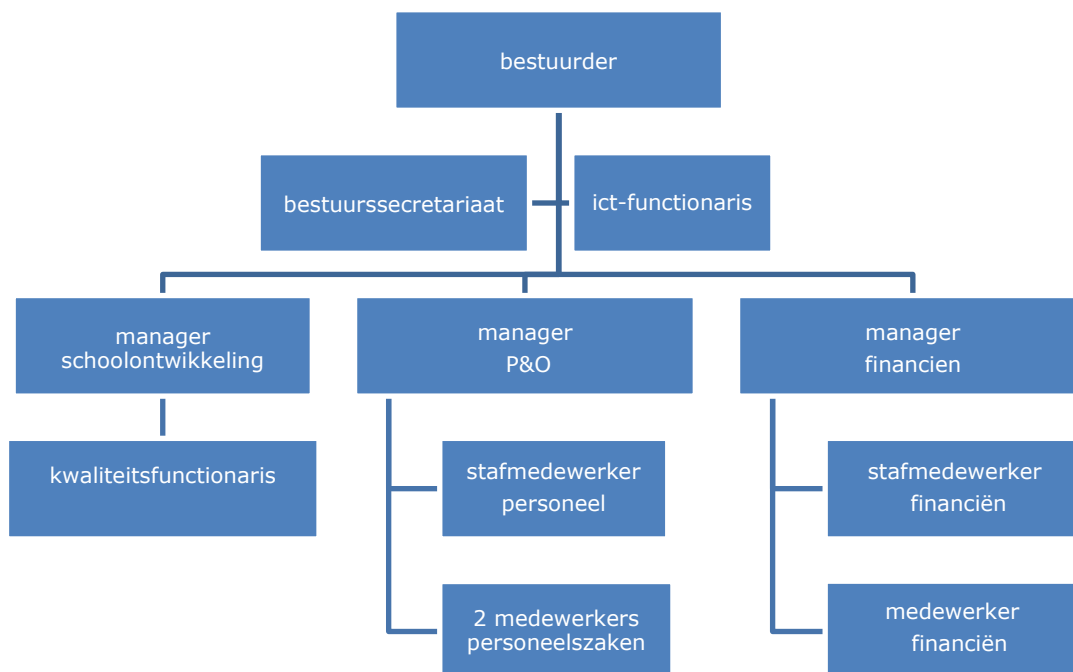
Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht houdt toezicht op het beleid van de bestuurder en op de gang van zaken binnen de stichting. De Raad van Toezicht speelt een belangrijke rol als adviseur en klankbord van de bestuurder, naast zijn formele rol als werkgever. De Raad van Toezicht waarborgt de continuïteit van de organisatie en verleent in dit verband voorafgaande goedkeuring aan de bestuurder voor besluiten die betrekking hebben op het vaststellen van de begroting, het jaarverslag en het strategisch beleidsplan van de stichting. Meer over de Raad van Toezicht leest u in het hoofdstuk "De Raad van Toezicht".

Bestuursbureau

Een drietal managers ondersteunt binnen het bestuursbureau de bestuurder op het gebied van Schoolontwikkeling, Personeel & Organisatie (P&O) en Financiën. Daarnaast zijn er stafmedewerkers en medewerkers die zorgen voor de secretariële en administratieve ondersteuning van de bestuurder en de managers. Tot slot is er ondersteuning op ict gebied. In totaal zijn er 12 mensen werkzaam op het bestuursbureau, voornamelijk in een parttime functie.

Onderstaand organigram geeft de huidige situatie weer:



Missie

De scholen van Xpect Primair willen kinderen, in een goed pedagogisch klimaat, maximale mogelijkheden bieden om zich te ontplooien en hun eigen plaats te vinden in de samenleving. De eigenheid van elk kind is daarbij vertrekpunt voor het onderwijs. Xpect Primair biedt medewerkers ontplooiingskansen en een werkklimaat waarin ze zich gerespecteerd en gewaardeerd weten. De scholen staan midden in de samenleving en werken, vanuit een christelijk geïnspireerde dialoog, samen met onderwijs-, welzijn- en zorginstellingen. Xpect Primair is een lerende en professioneel geleide organisatie, waarin de scholen centraal staan en de middelen en mogelijkheden in overeenstemming met de behoeften van de scholen worden toegedeeld. Zo worden gelijke kansen gecreëerd in ongelijke situaties en worden diversiteit en kwaliteit van het onderwijsaanbod gewaarborgd. Korte lijnen en een open communicatie dragen bij aan de onderlinge samenwerking en solidariteit.

Visie

Xpect Primair denkt in kansen en is trots op de kwaliteit op het gebied van leerlingenzorg. Er bestaat een breed scala aan onderwijsconcepten waarbinnen leerkrachten op een professionele manier onderwijs verzorgen. Samen met haar partners biedt Xpect Primair de zekerheid dat kinderen ook vóór, tussen en na schooltijd worden opgevangen. De leerlingen die de scholen verlaten, kenmerken zich door zelfvertrouwen, besef van eigen identiteit, weerbaarheid, nieuwsgierigheid, basiskennis van taal en rekenen en wereldwijsheid. De volgende kernwaarden maken deel uit van de missie en visie: betrouwbaarheid, communicatie, daadkracht, vernieuwing en professionaliteit.

Identiteit

We bevinden ons in een individualiserende en multiculturele samenleving. Ons onderwijs kan een belangrijke bijdrage leveren aan onderling begrip, ontmoeting en sociale samenhang. Gesprekken met de bestuurder, met ouders en medewerkers hebben geresulteerd in vier breed gedragen kernwaarden: verwondering, vertrouwen, respect en vergevingsgezindheid. Deze kernwaarden zijn betekenisvol beschreven in 'Onze katholieke identiteit, de moeite waard'. Scholen hebben afspraken gemaakt over de wijze waarop de katholieke kernwaarden in concreet waarneembaar gedrag zichtbaar zijn. De gemeenschappelijk bepaalde waarden voor onze katholieke identiteit vragen om een voortdurende betekenisgeving zodat ze kunnen worden herkend en uitgedragen. Op die manier wordt het een bindmiddel voor iedereen die werkzaam is binnen de organisatie en een magneet voor ouders die op zoek zijn naar een school met betekenis.

Koers en werkwijze

De directeuren zijn integraal verantwoordelijk voor hun school en leggen verantwoording af aan de bestuurder. De directies komen maandelijks een hele dag bijeen met de managers en de bestuurder. Tweemaal per jaar vindt een studie-tweedaagse plaats. Tijdens deze directiebijeenkomsten wordt de ontwikkeling van bovenschools beleid voorbereid, gestimuleerd en geëvalueerd. Ook komen zaken aan de orde die direct van belang zijn voor de integraal verantwoordelijke schoolleiders in relatie tot de organisatie.

Periodiek verschijnen de volgende beleidsnotities en/of verantwoordingsdocumenten:

- de jaarbegroting;
- het jaarverslag;
- het strategisch beleidsplan;
- het bestuursformatieplan;
- kwartaalrapportages;
- jaarlijkse rapporten van schoolbezoeken.

De te varen koers is beschreven in het strategisch beleidsplan 2015-2019. Het plan heeft de titel "Oog voor verbinding". De droom over het onderwijs dat we willen realiseren, hebben we daarin samengevat in 7 toekomstuitspraken, waar we ons beleid op baseren. Meer informatie hierover vindt u in het hoofdstuk "Strategisch beleid".

Medezeggenschap

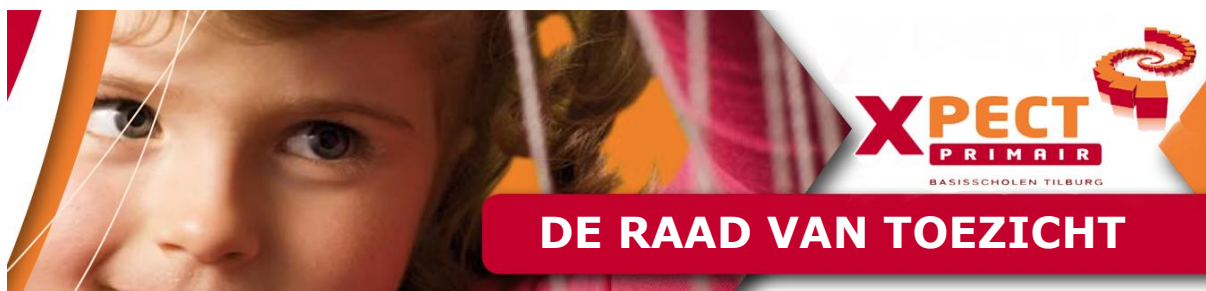
Elke school kent een medezeggenschapsraad waarin personeel en ouders evenredig vertegenwoordigd zijn. Daarnaast is er een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (gmr). De gmr bestaat uit vertegenwoordigers van ouders en leerkrachten van verschillende scholen van Xpect Primair. De gmr is een directe gesprekspartner voor de bestuurder, bespreekt de bovenschoolse ontwikkelingen en is betrokken bij de totstandkoming van beleid. De leden van de gmr geven instemming of advies aan de beleidskeuzes. Meer informatie over de activiteiten van de gmr in het verslagjaar leest u in het hoofdstuk "De gmr".

Klachten en juridische zaken

Xpect Primair hecht aan een goede samenwerking en transparante dialoog met ouders en goed werkgeverschap ten opzichte van de werknemers. Indien er onvrede bestaat over gedragingen en beslissingen kan daarover een klacht worden ingediend. Klachten worden zoveel mogelijk op schoolniveau behandeld. Wanneer dit niet naar tevredenheid verloopt, bestaat de mogelijkheid om contact op te nemen met de door Xpect Primair aangestelde externe vertrouwenscontactpersonen. Uiteindelijk staat het personeel en leerlingen vrij om een officiële klacht in te dienen bij de onafhankelijke klachtencommissie, waarbij Xpect Primair is aangesloten.

In het verslag jaar zijn er geen officiële klachten ingediend bij de klachtencommissie. Enkele ouders hebben zich wel met een klacht gewend tot de bestuurder. De klachten werden primair in behandeling genomen door de manager schoolontwikkeling en zijn in overleg met de betrokken schooldirecteuren en de ouders naar tevredenheid opgelost.





Samenstelling

De Raad van Toezicht functioneert als geheel. Er zijn geen commissies ingesteld die verantwoordelijk zijn voor de taken. De Raad van Toezicht bestaat statutair uit ten minste vijf en ten hoogste zeven personen.

De Raad van Toezicht bestond op 31 december 2016 uit de volgende leden:

Samenstelling Raad van Toezicht Xpect Primair	
Voorzitter	A.L.J. van Steensel
Vicevoorzitter	A.A.B. de Beer
Lid	Ph. Coolen
Lid	M. van Baast
Lid	E.A.J. Donders
Lid	R. van Etten
Lid	A.F.M. Smeulders

De leden brengen gezamenlijk bestuurlijke ervaring in op de beleidsterreinen onderwijs, personeel, financiën en huisvesting.

Rooster van aftreden

De zittingstermijn van de leden van de Raad van Toezicht is 3 jaar. Aftredende leden zijn maximaal 2 maal herbenoembaar. Een rooster van aftreden regelt de wisselingen in de samenstelling van de Raad van Toezicht. De raad achtte het verstandig om de huidige samenstelling van de raad te handhaven tot aan het vertrek wegens pensioen van de bestuurder in 2017. Daartoe is statutair de zittingstermijn van 3 x 3 jaar tijdelijk – tot na de benoeming van de nieuwe bestuurder – gewijzigd in 4 x 3 jaar.

Conform een in 2015 genomen besluit zijn in het afgelopen jaar 2 nieuwe raadsleden benoemd. De aanvulling was noodzakelijk in verband met het vertrek in 2017 van voorzitter Ad van Steensel en raadslid Edward Donders. Zoals afgesproken is een extern bureau voor ondersteuning ingeschakeld. Er werd gezocht naar een kandidaat met financiële deskundigheid en een kandidaat met deskundigheid op het gebied van onderwijs. In de vergadering van 2 februari is de benoeming bekrachtigd van mevrouw Phemi Coolen. Zij brengt onder andere deskundigheid in met betrekking tot financiële zaken. Op 6 april werd de heer Marc van Baast benoemd die vooral de nodige deskundigheid inbrengt op het terrein van onderwijszaken.

Bezoldiging

De leden van de Raad van Toezicht ontvangen een jaarlijkse vergoeding waarvan de hoogte wordt vastgesteld door de Raad van Toezicht. Deze vergoeding dient mede ter dekking van gemaakte kosten in het kader van uitoefening van de functie. De in dit kader betaalde vergoedingen worden openbaar gemaakt in het financiële jaarverslag van de stichting.

Taken

In de formulering van de taken van de Raad van Toezicht zijn in 2016 geen wijzigingen aangebracht.

Handvest afspraken omtrent taken van de Raad van Toezicht van de Stichting Xpect Primair

Sinds de wet op de "governance" van kracht is binnen het basisonderwijs zijn er eisen vastgelegd met betrekking tot het intern toezichthouden op de kwaliteit van het onderwijs. Het externe toezicht is de opdracht van de inspectie van het onderwijs in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Voor het interne toezicht geldt om te beginnen de volgende eis:

De functie van het toezicht - functioneel of organiek - dient uitdrukkelijk gescheiden te zijn van de functie van het bestuur. In het Raad van Toezicht-model zoals dat binnen Xpect Primair bestaat, is daarin optimaal voorzien.

Meest wezenlijke en basale uitspraak met betrekking tot de taken van de Raad van Toezicht is de volgende:

De raad is belast met het toezicht op het functioneren van de bestuurder en van de stichting in het algemeen. Beleidsbepaling en -uitvoering zijn de taak van de bestuurder. De Raad van Toezicht is de werkgever van de bestuurder en moet er op toezien dat deze zijn taak naar behoren vervult, uitgaande van de visie en missie zoals die voor de stichting zijn geformuleerd, en rekening houdend met vastgestelde wettelijke verplichtingen.

Met dit uitgangspunt heeft de Raad van Toezicht van Xpect Primair de volgende (groepen van) taken:

- taken als werkgever van de bestuurder;
- taken als adviseur/klankbord van en voor de bestuurder; gevraagd en ongevraagd;
- taken met betrekking tot de controle op financiën;
- taken met betrekking tot de kwaliteit en het strategisch en onderwijskundig beleid;
- taken met betrekking tot de verantwoording naar buiten.

Taken als werkgever

De Raad van Toezicht is de werkgever. Zij benoemt en ontslaat de bestuurder. De raad sluit een arbeidsovereenkomst met de bestuurder en bepaalt de arbeidsvoorwaarden. De raad ziet toe op het functioneren van de bestuurder conform de missie en de visie van de stichting en gedraagt zich ten opzichte van de bestuurder als een goed en verantwoord werkgever. De voorzitter en een lid van de Raad van Toezicht voeren jaarlijks een functioneringsgesprek met de bestuurder.

Taken als klankbord en adviseur

De raad fungeert als klankbord en sparringpartner voor de bestuurder en adviseert hem gevraagd en ongevraagd.

Taken met betrekking tot de controle op de financiën

De Raad van Toezicht geeft jaarlijks goedkeuring aan de begroting en aan het jaarverslag. De raad bespreekt verder door het jaar de financiële gang van zaken aan de hand van tussentijdse rapportages. De raad benoemt de accountant en bespreekt met hem jaarlijks de resultaten van de opgedragen werkzaamheden. De raad laat zich verder door hem naar behoefte adviseren. De raad ziet toe op de naleving van de wettelijke verplichtingen.

Taken met betrekking tot de controle op de kwaliteit en het strategisch beleid

De raad heeft vorig jaar goedkeuring gegeven aan het strategisch beleidsplan 2015 - 2019. De raad laat zich door de bestuurder regelmatig informeren over de stand van zaken van en over de activiteiten gericht op de instandhouding en bevordering van de kwaliteit van het onderwijs op de scholen en de realisatie van het strategisch beleidsplan. De raad overlegt jaarlijks met (een afvaardiging van) de gmr.

Taken met betrekking tot de verantwoording naar buiten

De raad evalueert jaarlijks het eigen functioneren, onder andere in overleg met de bestuurder. Conclusies worden vermeld in het jaarverslag. De raad blijft zoeken naar meer mogelijkheden om de verantwoording naar buiten gestalte te geven.

De informatie die nodig is voor het uitvoeren van deze taken, verkrijgt de Raad van Toezicht vooral door overleg met de bestuurder. Ook het overleg met de gmr kan informatie opleveren, evenals het periodieke overleg met de accountant. De raad laat zich verder informeren door het regelmatig bezoeken van de scholen aan de hand van vastgestelde thema's. Ook het jaarlijkse contact met de inspectie levert voor de raad extra informatie op.

Vergaderingen/bijeenkomsten

De Raad van Toezicht en de bestuurder hebben in 2016 vijfmaal vergaderd. Een afvaardiging van de Raad van Toezicht heeft het afgelopen jaar bovendien tweemaal een vergadering van de gmr bijgewoond. Zoals ieder jaar was er ook een overleg van de raad met het presidium van de gmr. De door de gmr georganiseerde "beleidsrijke avond" werd eveneens door enkele leden van de raad bijgewoond. De relatie tussen de Raad van Toezicht en de gmr is transparant en informatief en wordt door beide partijen als zeer prettig en constructief ervaren. Er werden afspraken gemaakt om in de toekomst te zoeken naar mogelijkheden voor meer inhoudelijk overleg en niet meer alleen met het presidium maar de gehele gmr. Daarnaast voerden de voorzitter van de Raad van Toezicht en de bestuurder regelmatig tussentijds overleg.

In het kader van zijn publieke en maatschappelijke verantwoordelijkheid heeft de Raad van Toezicht samen met de bestuurder verder wederom een aantal scholen bezocht. Tijdens deze bezoeken ging men in gesprek met de directie van de school. Er werd ook gesproken met medewerkers en leerlingen. In de eerste helft van het jaar zijn basisschool De Sporck en basisschool De Vijf Hoeven bezocht. In de tweede helft van het jaar werden basisschool Klinkers en basisschool Wandelbos bezocht. Er waren vooraf voor deze bezoeken geen thema's vastgesteld. Aansluitend aan beide bezoeken vond een nabespreking plaats van de Raad van Toezicht met de bestuurder.

Deze schoolbezoeken dragen ertoe bij dat de raad zich een goed beeld kan vormen van de organisatie en dat zij daardoor beter in staat is om de gekozen koers van de stichting te toetsen. Leden van de Raad van Toezicht gaven verder acte de présence bij het Xpect Event, de kerstmarkt en de eindschooljaarborrel. Tijdens deze bijeenkomsten was er ook gelegenheid voor informele contacten met het personeel van de organisatie. Voor de vierde keer was er een overleg van de Raden van toezicht van alle scholen in Tilburg. Dit keer was het thema: "T-Primair." Spreker was de directeur van T-Primair.

Gespreksonderwerpen

Door middel van kwartaalrapportages is de Raad van Toezicht door de bestuurder geïnformeerd over financiën, bedrijfsvoering, klachten, huisvesting en facilitaire zaken, personele zaken, onderwijskundige zaken en belangrijke interne en externe ontwikkelingen. In de vergaderingen is nader op de ontwikkelingen binnen deze aandachtsgebieden ingegaan. Ook de stand van zaken met betrekking tot T-primair kwam aan de orde evenals de oprichting van het Regionaal Transfer Centrum. Uitvoerig werd stilgestaan bij activiteiten gericht op de borging van de kwaliteit van het onderwijs. In de vergadering van oktober vond een gedachtewisseling plaats met de onderwijsinspectie. Het nieuwe waarderingskader van de inspectie werd toegelicht en besproken.

Goedkeuring jaarrekening, begroting en bestuursverslag

De Raad van Toezicht heeft goedkeuring verleend aan de jaarrekening en het bestuursverslag 2015 en de begroting 2017. Ook is de raad akkoord gegaan met de meerjarenbegroting 2017-2020. De in het strategisch beleidsplan vastgestelde uitgangspunten en doelen vormen belangrijke criteria voor de beoordeling van de uitvoering van de plannen en geleverde prestaties. De Raad van Toezicht heeft met de accountant overleg gevoerd over de jaarrekening 2015 en heeft opdracht gegeven om de controle over de jaarrekening 2016 uit te voeren. De door de accountant verstrekte managementletter, waarin de bevindingen met betrekking tot de controle van de diverse processen binnen de bedrijfsvoering zijn vastgelegd, is uitvoerig besproken.

Werkgeversrol

In haar rol als werkgever heeft de raad in 2016 – ondersteund door een extern bureau – de procedure in gang gezet voor de benoeming in 2017 van de nieuwe bestuurder voor Xpect Primair in verband met het vertrek wegens pensioen van de huidige bestuurder, de heer Hans van Daelen. Op basis van een in breed overleg vastgesteld profiel werd gesproken met 5 sollicitanten. De gesprekken werden gevoerd door een selectiecommissie en een adviescommissie waarin alle belanghebbende geledingen vertegenwoordigd waren: Raad van Toezicht, directeuren van de basisscholen, personeel van het bestuursbureau en leden van de gmr (oudergeleding en personeelsgeleding). Unaniem is besloten om mevrouw Carin Zandbergen voor te dragen voor benoeming. De benoeming werd bekrachtigd in de raadsvergadering van oktober 2016. Mevrouw Zandbergen is per 1 maart 2017 in dienst getreden.

Evaluatie functioneren Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht evalueert aan het einde van ieder jaar het eigen functioneren. Deze evaluatie vindt plaats op basis van een schriftelijke enquête onder de leden van de raad. Het schriftelijk onderzoek richt zich op onderdelen als het samenspel tussen Raad van Toezicht en bestuurder, de teameffectiviteit van de Raad van Toezicht, de eigen beoordeling van de leden van de Raad van Toezicht en de beoordeling van de wijze waarop de voorzitter van de Raad van Toezicht zijn taak uitvoert.

Op geen enkel onderdeel wordt slecht functioneren geconstateerd en op een beperkt aantal onderdelen wordt aandacht gevraagd en is de score matig van toepassing. Verbetering is altijd mogelijk en blijft de aandacht van de totale raad vragen. Het samenspel tussen de Raad van Toezicht en de bestuurder is een belangrijke zaak voor het goed kunnen functioneren van de raad. De leden zijn van mening dat ook in 2016 de periodieke en incidentele informatieverstopping aan de raad ruim voldoende geweest is en dat de raad niet voor voldongen feiten of verrassingen geplaatst is. Tussen de raad en de bestuurder is sprake geweest van een voldoende constructieve houding en een wederzijds onderling respect en wederzijdse waardering. De werkwijze binnen de raad en de samenstelling van de raad is van dien aard dat de leden zich voldoende vrij voelen om optimaal te kunnen functioneren.

De leden van de raad zijn van mening een juiste balans te kunnen hanteren tussen afstand houden en betrokken zijn. Dat zij daarvoor afhankelijk zijn van de wijze waarop de bestuurder functioneert is duidelijk en de wijze waarop de bestuurder functioneert bepaalt ook in belangrijke mate de wijze waarop de raad in staat is om te functioneren. De samenstelling van de raad is in 2016 gewijzigd en ook in de nieuwe samenstelling lijkt de raad voldoende expertise in huis te hebben die in overeenstemming is met de behoeften van de Stichting. Een mogelijke versterking van de juridische deskundigheid binnen de raad wordt als mogelijk aandachtspunt genoemd.

De rol van de Raad van Toezicht heeft meerdere facetten zoals werkgever voor de bestuurder, opzichter en klankbord. Ook hier is het van belang om vast te stellen dat de inzet van de raad voor een belangrijk deel ook bepaald wordt door het functioneren van de bestuurder. Evenals de vorige jaren heeft een delegatie van de Raad van Toezicht een functioneringsgesprek gevoerd met de bestuurder. Dit onderdeel zou planmatiger kunnen verlopen evenals het contact en het overleg met andere disciplines binnen de organisatie zonder daarbij de positie van de bestuurder en de verhouding tussen raad en bestuurder te beïnvloeden.

De leden van de raad geven tijdens vergaderingen blijk van voldoende voorbereiding van de vergadering en kennis te hebben van de historie en de cultuur van de stichting. Ook de betrokkenheid van de leden bij het wel en wee van de stichting en de wijze waarop binnen de organisatie gewerkt en gedacht wordt, is ruim voldoende. De leden van de raad zijn altijd aanwezig bij de vergaderingen en op belangrijke momenten binnen de stichting. Dit alles wordt mede vorm gegeven door de wijze waarop de voorzitter van de Raad van Toezicht functioneert tijdens de vergaderingen en op de juiste momenten zaken op de agenda plaatst. De voorbereiding van vergaderingen wordt gemiddeld als ruim voldoende gekwalificeerd.

Tot slot

De Raad van Toezicht heeft grote waardering voor de inspanningen van de bestuurder, directies en medewerkers van Xpect Primair en voor de resultaten die hierdoor ook in 2016 weer zijn bereikt. De gesprekken die de raad met de bestuurder, met medewerkers van het bestuursbureau, met de gmr, directeuren en anderen heeft mogen voeren zijn steeds in een open en prettige sfeer verlopen.





De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (gmr)

De Wet Medezeggenschap biedt leerkrachten van basisscholen en ouders van leerlingen de mogelijkheid tot inspraak en toezicht op het beleid. De wet regelt dat zowel de personeels- als de oudergeleding inspraak- en/of adviesrecht heeft op voorgenomen beleid. Op basis van deze wet is voor Xpect Primair een gmr ingesteld. In de gmr komt het bovenschools Xpect Primair beleid aan de orde. Dit ter aanvulling van wat de medezeggenschapsraden doen die per school functioneren.

Samenstelling en overleg

Het reglement van de gmr biedt ruimte voor twee vertegenwoordigers per school. Een ouder en een personeelslid. Dit lukt niet in alle gevallen. Eén personeelslid vertegenwoordigde dit jaar twee scholen. Voor een zestal scholen bleek het dit jaar niet mogelijk om ouders voor een lidmaatschap van de gmr te interesseren. In de samenstelling van de gmr vonden enkele mutaties plaats. Gemiddeld bestond de raad in 2016 uit 30 leden. Zij vertegenwoordigen de 20 scholen van Xpect Primair. De leden zijn gekozen door de medezeggenschapsraden van deze scholen. De gmr bespreekt bovenschoolse ontwikkelingen en is betrokken bij totstandkoming van beleid. De vergaderingen worden voorbereid door een presidium, bestaande uit vijf personen, waaronder een vertegenwoordiger van de oudergeleding. Twee leden van het presidium (van de ouder- en de personeelsgeleding) hebben het afgelopen jaar afscheid genomen. Voor beiden is een opvolger benoemd.

Het presidium had in 2016 tweemaal een informeel afstemmingsoverleg met de bestuurder. Tijdens deze bijeenkomsten werd onder meer gesproken over huisvestingszaken, het ict netwerk en de technische ondersteuning, de overgang van primair naar voortgezet onderwijs, verduurzaming van muziek binnen het onderwijs, oplossingen voor leerlingen die tussen wal en schip dreigen te vallen, de procedure rondom de benoeming van een nieuwe bestuurder, de stand van zaken met betrekking tot het werken volgens het Rijlands model, het thema voor de beleidsrijke avond, de informatie die aan ouders gevraagd wordt bij het aanmelden van hun kind en de instemmingsbevoegdheid van de medezeggenschapsraad bij het vaststellen van de vrijwillige ouderbijdrage.

De bestuurder nam deel aan de gmr-vergaderingen indien en voor zover mondelinge toelichting op de stukken was gewenst. Daarnaast waren bij enkele vergaderingen de managers van het bestuursbureau aanwezig om specifieke stukken ter vergadering toe te lichten. Hierbij kwamen de volgende onderwerpen aan de orde: het leren binnen Xpect Primair in relatie tot het strategisch beleid, duurzame inzetbaarheid, mobiliteit en het leerkrachtprofiel.

Bij enkele specifieke onderwerpen zoals het nieuwe inspectietoezicht en de nieuwe opzet van voortgezet onderwijs aan het Mill Hill college werden gastsprekers uitgenodigd.

Tweemaal werd een gmr-vergadering bijgewoond door een vertegenwoordiging van de Raad van Toezicht. Hierbij kwam onder andere de selectie- en benoemingsprocedure van de nieuwe bestuurder aan bod.

Instemming en/of advies

De werkwijze van de gmr is dat ieder beleidsstuk drie keer in de vergadering ter tafel komt. In het verslagjaar kwam de gmr 9 maal bijeen. Tijdens deze bijeenkomsten heeft de gmr ingestemd met en/of positief geadviseerd ten aanzien van:

- het functiehuis van Xpect Primair;
- de begroting 2016;
- wijziging sponsorbeleid;
- regionaal transfercentrum Midden-Brabant;
- bestuursformatieplan 2016-2017;
- gewijzigd managementstatuut.

Overleg met Raad van Toezicht

Ieder schooljaar ontmoeten het presidium en de Raad van Toezicht elkaar. De bestuurder is hierbij eveneens aanwezig. De volgende onderwerpen kwamen tijdens dit overleg aan de orde:

- de nieuwe samenstelling van de Raad van Toezicht;
- de rol van de gmr bij de benoeming van een nieuwe bestuurder;
- de werkdruk binnen het onderwijs;
- de visie van de Raad van Toezicht ten aanzien van de implementatie van het Rijnlands denken.

In het kader van de Wet Versterking Bestuurskracht die van kracht wordt op 1 januari 2017, zal de Raad van Toezicht in 2017 minimaal tweemaal per jaar met de voltallige gmr in overleg gaan. Het jaarlijks overleg tussen raad en presidium komt hiermee te vervallen. De thema's van deze bijeenkomsten worden voorbereid door de Raad van Toezicht en het presidium.

Beleidsrijke rol

De gmr organiseerde op 7 april de jaarlijkse inhoudelijke thema-avond voor haar leden, de directeuren van de scholen, de Raad van Toezicht en de medewerkers van het bestuursbureau. Thema van de avond was: "Creatieve actie methodologie". Het thema sloot volgens de aanwezigen prima aan bij het strategisch beleidsplan. De avond werd drukbezocht en de presentatie leidde tot een levendige discussie.

Evaluatie

Tijdens de laatste gmr-vergadering van het schooljaar 2015-2016 heeft de raad het functioneren van de gmr geëvalueerd. Een aantal tips en tops zijn uitgewisseld in een open en constructieve vergadering. De prima voorbereiding van de vergaderingen en de kwaliteit van de verslaglegging kwamen daarbij uitgebreid aan de orde. Ondanks het risico van uiteenlopende belangen tussen oudergeleding en personeelsgeleding heeft de gmr ook dit jaar in buitengewoon grote harmonie gefunctioneerd, hetgeen heeft bijgedragen aan een waardevolle inbreng van de gmr in de beleidsontwikkeling van Xpect Primair.

Uitdagingen voor het schooljaar 2016-2017

Het strategisch beleidsplan 2015-2019 is inmiddels een jaar oud. Het invoeren van het Rijnlands model blijkt een weerbarstig proces. In dit verband werd de gmr geconfronteerd met klachten betreffende werkdruk. De gmr maakte daarom gebruik van het initiatiefrecht om werkdruk en duurzame inzetbaarheid binnen Xpect Primair te agenderen in de verwachting hiermee een constructieve bijdrage te kunnen leveren aan borging van kwaliteit in het verzorgen van goed en passend onderwijs. Het presidium ging hierover in overleg met een onderwijsadviseur/bedrijfskundige waarna er verslagen werden gemaakt van de werkdruk zoals die op de verschillende scholen beleefd wordt. Een samenvatting van deze verslagen is overhandigd aan de bestuurder die aangegeven heeft het onderwerp binnen het directieoverleg te zullen agenderen. De gmr heeft de scholen een boek cadeau gedaan met suggesties over hoe om te gaan met werkdruk. Het komend jaar wordt geëvalueerd wat de effecten zijn van initiatieven zoals het inzichtelijk maken van de werkvoorraad en het gericht inzetten van maatregelen.

Nieuwe bestuurder

De gmr was in het verslagjaar betrokken bij de selectie- en benoemingsprocedure van een nieuwe bestuurder. Twee leden waren vertegenwoordigd in de selectiecommissie. Een zorgvuldig uitgevoerde procedure resulteerde in de voordracht van mevrouw Carin Zandbergen. Met ingang van 1 maart 2017 volgt zij de heer Hans van Daelen op, die met pensioen gaat.

Tot slot

Om elkaar beter te leren kennen en als dank voor de inzet in het afgelopen jaar, heeft het presidium alle leden van de gmr, in oktober uitgenodigd voor een diner. Men kijkt terug op een geanimeerde en verbindende avond. De gmr is ook alle andere personen, die direct of indirect een bijdrage leverden aan de activiteiten van de gmr, zeer erkentelijk. In het bijzonder spreekt de gmr haar waardering uit voor de buitengewoon positieve en constructieve overlegmomenten met de vertrekkende bestuurder in de afgelopen jaren.





Strategisch beleidsplan 2015-2019

In het afgelopen jaar is verder vorm en inhoud gegeven aan de zeven toekomstuitspraken van Xpect Primair. Er is ingezet op de lerende professional die vanuit een leervraag op onderzoek uitgaat. Om de zeven toekomstuitspraken te kunnen realiseren, zijn er specifieke vaardigheden nodig bij de directeuren, de managers en de bestuurder. Tijdens een tweedaagse met directeuren zijn we gestart met een management development traject. In dit leertraject hebben we aandacht besteed aan:

- authentiek leiderschap
- interpersoonlijk leiderschap
- innovatief leiderschap
- onderwijskundig leiderschap

Om het leren te kunnen realiseren, benutten we de vorm van de professionele leergemeenschap. Dit is een groep professionals die samen constructief kritisch werkt aan onderwijsverbetering, aan concrete antwoorden op nieuwe vragen. Dit samenwerken gebeurt op basis van praktijkonderzoek en is altijd gericht op het verbeteren van het eigen professionele handelen en op het leren van leerlingen.



Leren van leraren lijkt het meest effectief als de inhoud betekenisvol is en goed ingebed in de eigen lespraktijk, als leraren zelf actief en onderzoekend leren, samen leren en daar voldoende tijd en ruimte voor hebben. Dat veronderstelt in de organisatie een bepaalde cultuur en structuur, die vaak niet eigen is aan een school, omdat scholen gericht zijn op het leren van leerlingen en het werken van leraren.

Actieonderzoek ligt hieraan ten grondslag. Via onderstaand model werken we binnen Xpect Primair aan de onderzoekende houding. Dit model is de richtlijn geworden binnen alle lerende netwerken.



De volgende netwerken hebben in 2016 op deze wijze vorm en inhoud gekregen:

- innovatiecoaches
- cultuur coördinatoren
- netwerk van intern begeleiders

De innovatiecoaches zijn nieuw binnen Xpect Primair. Zij verdiepen zich in de ontwikkeling van de kennis- en netwerksamenleving en leren hiervan een vertaalslag te maken naar de eigen onderwijspraktijk en die van het team. Om dit te kunnen realiseren zijn inzichten op het gebied van verandekunde, mentale modellen en coachingsvaardigheden van belang. Op dit moment nemen zes leerkrachten deel aan dit traject. Het traject omvat zes bijeenkomsten van drie uur.

De leergemeenschap cultuur is aan de slag met een verdiepingsslag en met de bedoeling om kunst & cultuur in te bedden binnen het curriculum van Xpect Primair. De leergemeenschap kunst & cultuur onderzoekt welke bijdrage deze leergemeenschap kan hebben in de brede ontwikkeling van de leerlingen van Xpect Primair.

Het netwerk van interne begeleiders is in groepen verdeeld vanwege de grootte van de groep. Iedere groep onderzoekt zijn eigen onderzoeksvraag en past deze toe op zijn/haar eigen school. De intern begeleiders zijn aan de slag met de volgende thema's:

- anders evalueren
- tandem IB-directeur
- meerbegaafdheid
- eigenaarschap leerkrachten
- cirkel van ondersteuning binnen de school

De netwerkbijeenkomsten hebben een lerend karakter gekregen waar eenieder zijn bijdrage aan levert. Je wordt gemist als je er niet bent. Het afgelopen jaar is zichtbaar geworden wat het belang is van de onderzoekende houding en wat dit oplevert. Maar het vraagt tevens om doorzettingsvermogen en doorontwikkeling. Er zijn kleine successen geboekt, maar er moet ook nog aandacht uitgaan naar de mentale modellen van ons personeel. Een verandering in mindset is nodig om deze attitude te kunnen realiseren. In het afgelopen jaar zijn er ook andere netwerken verder doorgroeid of ontstaan. Zo is de leergemeenschap hoogbegaafdheid gestart met het eilandenproject en is er een leergemeenschap portfolio gevormd door leerkrachten van een aantal scholen van Xpect Primair.

Ook bij de directeuren is geïnvesteerd in het leren van en met elkaar. Voor de tweedaagse in september hebben zij een collega-school bezocht en hebben zij kritische vragen aan elkaar gesteld. Tijdens de eerste dag van de tweedaagse hebben zij elkaar feedback gegeven. Deze opdracht is een eerste stap om over de eigen school heen te leren en te onderzoeken wat scholen voor elkaar kunnen betekenen. Tijdens de tweede dag hebben directeuren met elkaar gesproken over het vormgeven van onderwijskundig leiderschap. Als vervolg op deze twee dagen is een opzet gemaakt om het kwaliteitsmanagement binnen Xpect Primair verder vorm en inhoud te geven. Directeuren, de bestuurder en de manager schoolontwikkeling participeren hierin. Zij worden ondersteund door een externe deskundige.

Binnen Xpect Primair bestond de behoefte om de diverse aspecten die te maken hebben met leren en ontwikkelen te combineren tot een inspirerend en levend kwaliteitsbeleid op organisatieniveau. De projectgroep kwaliteitsmanagement heeft de afgelopen periode een resultaat- en ontwikkelingsgerichte kwaliteitscyclus ontworpen die samenhang vertoont en betekenisvol is voor school en bestuur. Via onderstaande infographic is verbeeld welke elementen hierin uitgangspunt zijn.



Omdat de leraar als ontwerper één van onze toekomstuitspraken is, hebben we in dit jaar onze eerste 'Xpect'volle middagen georganiseerd. Tijdens deze middagen hebben leerkrachten informatie gekregen, inspiratie opgedaan en hebben zij een eigen leerarrangement ontworpen onder begeleiding van een aantal experts. Het doel van deze middagen is tweeledig. Enerzijds staat het leren van en met elkaar centraal, anderzijds het samen ontwerpen zodat leerkrachten leren om een kwalitatief goed leerarrangement te maken. We moeten concluderen dat de animo voor deze middagen zeer wisselend is.

Het laatste kwartaal werd geopend met het Xpect Event. Een dag waarop ons personeel in het zonnetje werd gezet, maar waar ook de koppeling gemaakt werd met het strategisch beleid van Xpect Primair. Deze dag stond in het teken van muziek. Muziek is een thema dat nadrukkelijk de aandacht heeft binnen onze scholen. Er is meer aandacht voor de brede talentontwikkeling van leerlingen. Maar de zichtbaarheid in onze scholen is nog minimaal. Op die dag werd via een muzikale lezing duidelijk dat er ook een diversiteit aan rollen zichtbaar is binnen een school. Dat ieder zijn eigen 'instrument' bespeelt en dat een diversiteit aan instrumenten nodig is om een orkest te laten spelen om een verandering te realiseren.

Uitgaven strategisch beleidsplan

Om de doelen vanuit het strategisch beleidsplan 2015-2019 versneld te kunnen realiseren zijn vanuit het vermogen van de stichting aanvullende middelen beschikbaar gesteld. In 2016 hebben voor een bedrag van ongeveer € 230.000 onder andere extra uitgaven plaatsgevonden op het gebied van:

- innovatiecoaches;
- bouw en inrichting van een radiostudio;
- uitbreiding draadloos netwerk;
- meerschools ICT-medewerkers.





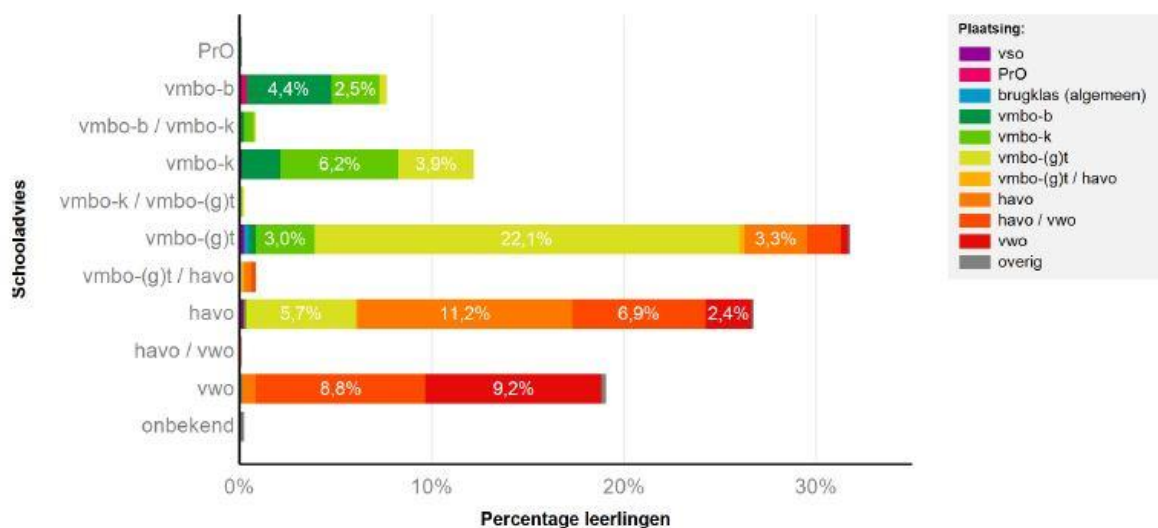
Eindopbrengsten

In 2016 namen 803 leerlingen uit groep 8 deel aan de eindtoets. Alle leerlingen van dezelfde school maakten dezelfde eindtoets. Ook leerlingen die ingeschreven staan op een school, maar onderwijs volgen op een andere locatie, bijvoorbeeld de Topklas. Vanuit de inspectie zijn drie toetsen geaccepteerd om de eindopbrengsten van leerlingen te meten. Twaalf scholen van Xpect Primair namen Route 8 af, zeven scholen de Centrale Eindtoets en één school koos voor IEP. De eindtoets is tussen half april en half mei op alle scholen afgenomen. De toetsresultaten zijn gerapporteerd op leerling-, groeps- en schoolniveau. Dit jaar scoorden vijf scholen bovengemiddeld, twaalf scholen gemiddeld en drie scholen ondergemiddeld.

Schooladvies in relatie tot drie jaar voortgezet onderwijs

Onderstaande grafiek geeft de schooladviezen en positie van de leerlingen in het 3^e leerjaar weer na uitstroom van PO naar VO (in 2015-2016). De gegevens zijn afkomstig uit BRON. De grafiek komt uit mijn.vensters.nl.

Welke schooladviezen kregen de leerlingen in 2012-2013 en waar kwamen ze in 2015-2016 terecht?



Toelichting op de grafiek:

Niet alle percentages zijn vermeld. Alleen de percentages in de grotere gekleurde blokken zijn zichtbaar. In totaal gaat het wel om 100%. Door naar de kleuren in de legenda te kijken, wordt de op- en afstroom zichtbaar.

Per school worden deze cijfers besproken en vindt er een nadere analyse plaats naar belemmerende en stimulerende factoren.

Schoolbezoeken

Voor de zomervakantie vonden er schoolbezoeken plaats op de basisscholen Jeanne d'Arc, De Zuidwester, De Triangel, De Petteflet, De Borne, Helen Parkhurst, De Bloemaert, De Sporckt, De Boemerang, Christoffel, Cleijn Hasselt en Klinkers. Ieder schoolbezoek werd gestart met een dialoog met ouders, leerkrachten en leerlingen. Vervolgens presenteerde de directeur de vorderingen binnen de school in relatie tot de zeven toekomstuitspraken. Aansluitend vonden er klassenbezoeken plaats. Aan het einde van de ochtend verzorgde de bestuurder een mondelinge tergekoppeling. Na het bezoek werd er een verslag opgemaakt en vond er een gesprek plaats tussen de directeur, de bestuurder en de manager schoolontwikkeling. In het najaar hebben er geen officiële schoolbezoeken plaatsgevonden door de komst van een nieuwe bestuurder begin 2017. Zij zal de scholen individueel gaan bezoeken in het voorjaar van 2017.

Inspectiebezoeken

De inspectie voerde in 2016 kwaliteitsonderzoeken uit op de basisscholen De Sporckt, Helen Parkhurst en Christoffel. Alle onderzoeken vonden plaats in het kader van het nieuwe toezicht. Op alle bezochte scholen werd het basisarrangement gehandhaafd. De directeur heeft samen met de manager schoolontwikkeling een schriftelijke reactie geformuleerd met daarin de speerpunten voor de komende periode. Bij al deze scholen vond ook een bezoek plaats met een onderzoek 'melding en registratie verzuim en verlof'. Het resultaat hiervan was positief.

In april bezocht de onderwijsinspecteur de bestuurder en managers in verband met het jaarlijkse detectiegesprek over de resultaten van 2015. In dit gesprek zijn ook de resultaten van 2016 besproken. Het bestuur informeerde de inspectie voorafgaand over de onderwijsresultaten en de getroffen maatregelen bij onderpresterende scholen. Naar aanleiding van dit overleg vonden in het laatste kwartaal voortgangsgesprekken met de inspectie plaats op basisschool De Vijf Hoeven en op basisschool De Boemerang. Beide scholen hebben zichtbaar gemaakt hoe er systematisch gewerkt wordt aan de verbetering van de onderwijskwaliteit.

Op basisschool De Bloemaert vond een vierjaarlijks inspectieonderzoek plaats op basis van het inspectiekader dat ingaat per augustus 2017. De Bloemaert heeft het basisarrangement toegewezen gekregen. De samenwerking tussen school en bestuur werd in alle gesprekken benoemd als positief en als noodzakelijk.

Net voor de zomervakantie bezocht de onderwijsinspectie basisschool Jeanne d'Arc en basisschool De Petteflet. De bezoeken zijn positief verlopen en hebben geresulteerd in het voortzetten van het basisarrangement. Op Jeanne d'Arc waren lovende woorden voor de wijze waarop de zorgcyclus vorm is gegeven. Op De Petteflet was een duidelijke vooruitgang zichtbaar en werd geconstateerd dat de pedagogische vaardigheden sterk zijn ontwikkeld. Op beide scholen is tevens een onderzoek 'melding en registratie verzuim en verlof' uitgevoerd. Zowel bij de Petteflet als bij Jeanne d'Arc werden de volgende aandachtspunten geconstateerd:

- De registratie en opvolging op het gebied van schoolverzuim. Het betreft het analyseren en interveniëren richting leerlingen en ouders.
- Omgaan met (interne) schorsing.

Tevredenheidsspeilingen

In de maand december is de personeelstevredenheidsspeiling afgenomen. De vragenlijst is ontleend aan een landelijke vragenlijst. Op basis van onze eigen organisatiewensen is een aantal vragen aangepast. Tevens zijn enkele vragen toegevoegd. De landelijke vragen hebben een 'landelijk' referentiekader. De peiling richt zich op de volgende kwaliteitsdomeinen.

- planmatige ondersteuning
- schoolcultuur
- samenwerking met ouders
- organisatiemanagement
- imago

Er was een deelnamepercentage van 80,2 van onze medewerkers. In 2017 worden tevredenheidsspeilingen onder ouders en leerlingen uitgezet. Als alle peilingen zijn gerealiseerd, zal een totale analyse plaatsvinden op schoolniveau. De scholen zullen de ontwikkelpunten meenemen in hun jaarplan.

Opleiden in de school

In de eerste helft van 2016 hebben vier scholen zich aangemeld om vanaf schooljaar 2016 - 2017 kernschool te worden. Dit schooljaar zijn we doorgegroeid naar twaalf kernscholen. Binnen de huidige kernscholen zijn er 'onderwijsnesten' actief. Studenten en coaches van verschillende scholen komen bij elkaar om met en van elkaar te leren waarbij de werkvorm intervisie wordt gebruikt. In overleg met de coördinator van het Partnerschap Opleiden in de School wordt momenteel een moment van bezinning gerealiseerd om te bekijken welke krachten er zichtbaar zijn en welke kansen er nog liggen ter verbetering. De mentor moet immers representatief zijn voor de leraar van de toekomst die wij voor ogen hebben in het strategisch beleidsplan.

Integrale locatieplannen

Het is de ambitie dat alle scholen in 2018 een locatieplan hebben. Het plan komt tot stand onder regie van de locatiedirecteuren onderwijs en opvang. In het integraal locatieplan hebben de professionals verschillende invalshoeken met elkaar verbonden, waaronder het schoolplan, de plannen vanuit de kinderopvang, de kansen vanuit de fysieke omgeving van de wijk, de samenstelling van de wijk en de mogelijkheden van aanvullend gemeentelijk beleid. Het onderwijs werkt met deze plannen wijkgericht en stichting overstijgend. In totaal hebben zeventien scholen van Xpect Primair een locatieplan ingediend. Aan de hand van deze locatieplannen hebben de manager financiën en de manager schoolontwikkeling een bovenschoolse aanvraag ingediend.

Voor de periode augustus 2016 tot en met december 2017 hebben we als stichting de focus op de volgende thema's:

- talentontwikkeling (wetenschap en techniek, natuur en milieu, cultuur en sport en bewegen);
- doorgaande leerlijn (0-6 jaar);
- educatief partnerschap.

Ont-wikkelkracht

Het laatste anderhalf jaar is met enige regelmaat sprake van handelingsverlegenheid op het gebied van gedrag waardoor leerlingen soms kostbare één-op-één begeleiding moesten krijgen of zelfs tijdelijk thuis kwamen te zitten. Daarom hebben we contact gezocht met een stichting voor speciaal (basis)onderwijs. Biezonderwijs en Xpect Primair ontwikkelden een manier om gericht en vroeger samen te werken aan een ononderbroken ontwikkeling van kinderen. Op het moment dat een kind in de knel dreigt te raken, zoeken we de verbinding en gaan we samenwerken. We realiseren een observatieperiode, waarbij het kind vroegtijdig, tijdelijk, thuis nabij en met de juiste expertise wordt ondersteund en begeleid. Ook wordt er in die periode gewerkt aan de vaardigheden van de leerkracht die handelingsverlegen is geraakt. Op deze manier voorkomen we thuiszitten, werken we aan de professionalisering van leraren en wordt de samenwerking tussen regulier en speciaal (basis)onderwijs versterkt. In het laatste kwartaal van 2016 zijn er vijf leerlingen geweest waarvoor dit traject is opgestart. In twee gevallen kon de ondersteuning toch op school plaatsvinden en bleek er een andere oplossing te zijn. In de overige gevallen kwam het tot een start met dit traject.

Studiereizen

In januari nam een groep leerkrachten en directeuren deel aan de ITEM. Daar namen zij deel aan lezingen van Yong Zao over World Class Learners waarin aandacht was voor de ondernemende generatie. Graham Powell hield een lezing over het feit dat we kinderen op moeten voeden tot nieuwsgierige wezens en Cees Vreugdenhil nam ons mee in de wereld van het kinderebrein en hoe we dieper leren kunnen realiseren met kinderen. In de tweede helft van de week gingen de leerkrachten en directeuren op schoolbezoek en ter afsluiting nam men een kijkje op de BETT, de grootste internationale technologiebeurs.

In het kader van het Surfaceproject op De Borne en Klinkers vond in april een studiereis plaats naar Seattle. Xpect Primair was tijdens deze reis vertegenwoordigd met twee leerkrachten, één directeur en twee managers van het bestuursbureau. Zij bezochten diverse scholen die werken met 1:1 leren en volgden diverse lezingen die verzorgd werden door Microsoft. Tijdens die week zijn nieuwe toepassingen om te leren gepresenteerd. Door de enorme mogelijkheden die daar vertoond werden, is binnen de organisatie het urgentiebesef ontstaan dat we met elkaar ondergrenzen dienen te formuleren voor onze leerkrachten zodat de verschillen niet te groot worden. Dit wordt een speerpunt voor het komend schooljaar. In het afgelopen jaar hebben we afgesproken dat een studiereis het gevolg moet zijn van een onderzoeksvraag. Er moet een directe koppeling zijn met het strategisch beleidsplan.

Muziek en cultuur

Muziek en cultuur zijn belangrijk in het kader van brede talentontwikkeling van kinderen. Op het gebied van muziek zijn we het afgelopen jaar op zoek gegaan naar een doelgerichte aanpak, passend bij onze eigen visie, waarbij muziek een vaste plek krijgt op de scholen. We willen bereiken dat leerlingen structureel muzikales krijgen, dat er naast een stevige basis ook verdieping op talentontwikkeling plaatsvindt, dat leerkrachten samen met specialisten optrekken en dat zichtbare verbinding met andere cultuuractiviteiten ontstaat. We trekken daarbij op met professionele partners, die samen met ons de continuïteit en kwaliteit bewaken. De Borne, De Triangel en De Boemerang gaan aan de slag met deze aanpak, zowel in gezamenlijkheid als ook op maat gesneden voor de school.

Op het gebied van cultuur namen het afgelopen schooljaar twaalf scholen van Xpect Primair deel aan het traject Cultuur Met Kwaliteit Tilburg (CMKT). Cultuur in school Tilburg (CisT) begeleidt de cultuurtrajecten. In het tweede kwartaal zijn vanuit CisT evaluatiegesprekken gevoerd met deelnemende scholen. Bij deze gesprekken is ook de voortgang ter sprake gekomen in de vorm van CMKT-2. Bij CMKT-2 ligt de nadruk op duurzaam investeren en de inzet van professionals, passend bij de visie van onze organisatie en de scholen. Zowel muziek als cultuur plaatsen we in een breed perspectief waarbij we zoeken naar samenhang en verbinding met de domeinen techniek, taal en rekenen.

Ter bevordering van cultuur is er in dit jaar een overeenkomst gesloten tussen Cultlab en Xpect Primair. Op drie van onze scholen gaan zij aan de slag om leerkrachten enerzijds te inspireren, maar om hen ook te leren hoe zij cultuur meer kunnen inbedden binnen de school. Daarbij staat de integratie van kunst en cultuur in relatie tot de basisdomeinen centraal. Zowel studenten als kunstenaars krijgen hierin een plaats. Het opzetten van dit initiatief heeft wat vertraging opgelopen omdat het realiseren van de samenwerking veel denk- en reflectietijd nodig had.





Professioneel personeelsbeleid

Afgelopen jaar hebben we mooie ontwikkelingen gezien in het realiseren van ons strategisch beleidsplan. Steeds vaker worden medewerkers met bepaalde kwaliteiten op andere scholen ingezet om daar hun kennis en kunde gericht in te zetten ten bate van de schoolontwikkeling. Ook wordt in de trajecten voor de startende leerkrachten en de ambitieuze leerkrachten die willen doorgroeien naar schoolleider meer expertise vanuit de eigen organisatie ingezet. De diverse professionele leergangen krijgen vorm en inhoud en zorgt voor enthousiaste leerkrachten die stappen maken in hun persoonlijke ontwikkelingen, maar ook steeds meer in die van de school. We blijven aandacht houden voor de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. Zien we aan de ene kant een blijvend laag verzuim en enthousiaste leerkrachten zich met veel energie op hun taak en ontwikkeling richten, aan de andere kant is er een groep medewerkers die een hoge werkdruk ervaart en die het langer doorwerken steeds zwaarder begint te vinden. Wij geloven in persoonlijke ontwikkeling en maatwerk en dit wordt in alles wat we doen ook steeds zichtbaarder.

Ontwikkeling van medewerkers

In de huidige gesprekkencyclus staat de ontwikkeling en beoordeling van medewerkers centraal. Leidraad hierbij is het profiel van de leerkracht, gebaseerd op de zes SBL-competenties. Ervaringen vanuit het traineeship en onze professionele leergemeenschappen leren ons dat dit profiel niet meer goed aansluit op de toekomstuitspraken in ons strategisch beleidsplan. Vandaar dat er een start gemaakt is met het herijken van onze gesprekkencyclus en de bijbehorende leerkrachtprofielen. Ontwikkeling, eigenaarschap en eigenheid staan hierbij centraal. In 2017 zal dit project afgerond worden. Hierop vooruitlopend zijn dit jaar voor de medewerkers van het bestuursbureau en de administratieve krachten op scholen nieuwe actuele functieprofielen opgesteld.

Vanwege de positieve ervaringen met de eerste lichter trainees, ambitieuze startende leerkrachten die zich versneld willen ontwikkelen, is er in september een tweede groep van negen leerkrachten gestart. Vanuit het werkveld is veel belangstelling voor ons programma, dat zelfs de landelijke pers heeft gehaald. Om alle startende leerkrachten (t/m LA3) te ondersteunen bij hun ontwikkeling naar een basisbekwame leerkracht is een nieuw programma opgesteld. Deze startblokken zijn verdeeld over vier thema's die elk een basis- en een verdiepingsblok kennen. Bij de keuze van de onderwerpen wordt de lijn van het XP traineeship voortgezet. Naast de vakinhoudelijke aspecten wordt ook gewerkt aan de vier vaardigheden (dialoog, samenwerken, nieuwsgierigheid en flexibiliteit) die belangrijk zijn binnen Xpect Primair.

In 2015 zijn we gestart met het XP Potential traject, voor medewerkers die de ambitie en het startniveau hebben om door te groeien naar een functie van directeur en het XP Leiderschapstraject voor alle directeuren en managers.

Beide programma's zijn vormgegeven op basis van co-creatie door potentials, directeuren en managers. Na evaluatie van het eerste jaar van het XP-leiderschapstraject voor directeuren, is besloten om afscheid te nemen van de externe trainers en de invulling van het vervolg door eigen medewerkers plaats te laten vinden, eventueel aangevuld door externe specialisten. Voor het XP Potentialtraject wordt de samenwerking met de externe trainer nog wel voortgezet. Maar ook hier wordt meer ingezet op interne expertise op de domeinen van de drie managers.

Vervangingsbeleid en Regionaal Transfer Centrum (RTC)

Met het definitieve cao-akkoord is duidelijk geworden wat de Wet Werk en Zekerheid voor het primair onderwijs betekent. Het vervangingsplan van Xpect Primair is hiervoor aangepast en in werking gesteld. De schoolschillen zijn bepaald en ingevuld. Voor de Xpect Primair-pool zijn leerkrachten aangenomen. In de schoolschillen zit nu totaal 9,5 wtf en in de XP-pool 8,8 wtf. In totaal komen wij uit op een flexibele schil van 18,3 wtf, waarmee we de norm van het RTC (4%=15,4 wtf) ruim ingevuld hebben. De XP-Poolmedewerkers worden ingepland door de intercedenten van het RTC en voor hun persoonlijke begeleiding is een van onze potentials als coördinator verantwoordelijk.

Het RTC is per 1 juli 2016 actief. Op de website staat een vacaturebank waar alle aangesloten besturen hun vacatures plaatsen, Verder is er informatie te vinden over loopbaantrajecten en het flexcenter, dat de planning van de vervangers regelt.

Sinds 1 juli 2016 worden de vervangingen zo veel mogelijk opgevangen door eigen medewerkers in de schoolschil of de XP-pool. Als deze capaciteit is uitgenut, worden door de planner van het RTC externe vervangers opgeroepen. De uitnutting van de XP-poolmedewerkers is nagenoeg 100%. We hebben gemerkt dat er door de aangescherpte wetgeving minder vervangers beschikbaar zijn voor korte vervangingen. Dit heeft ertoe geleid dat we de XP-pool met 2,2 wtf uitgebreid hebben. Analyse van de inzet van de XP-pool en de schoolschil heeft aangetoond dat er meer vervangers ingezet worden op kosten van het bestuur. Reguliere vervangingen die voorheen uit de gewone formatie gefinancierd zijn, zijn door inzet van XP-poolers en schoolschillers ten laste van het bestuur gekomen, waardoor de totale vervangingskosten gestegen zijn. Komend jaar zullen deze vervangingskosten met de scholen verrekend worden.

Mobiliteit & uitstroom

Xpect Primair is ervan overtuigd dat mobiliteit ontwikkelkansen biedt voor het personeel en de duurzame inzetbaarheid ten goede komt. Doordat Xpect Primair een grote diverse organisatie is, kan medewerkers de kans geboden worden om hun professionaliteit te verbreden en te vergroten.

In 2016 zijn er geen leerkrachten die verplicht overgeplaatst hoeven te worden in verband met budgettekort. Negen medewerkers hebben zich aangemeld voor vrijwillige mobiliteit. Deze medewerkers zijn in de gelegenheid gesteld met drie directeuren het gesprek aan te gaan. Hier is door alle partijen positief op gereageerd en heeft geleid tot zeven directe plaatsingen. Er was hierna voor circa 15 wtf aan vacatureruimte, welke door in- en externe kandidaten is ingevuld.

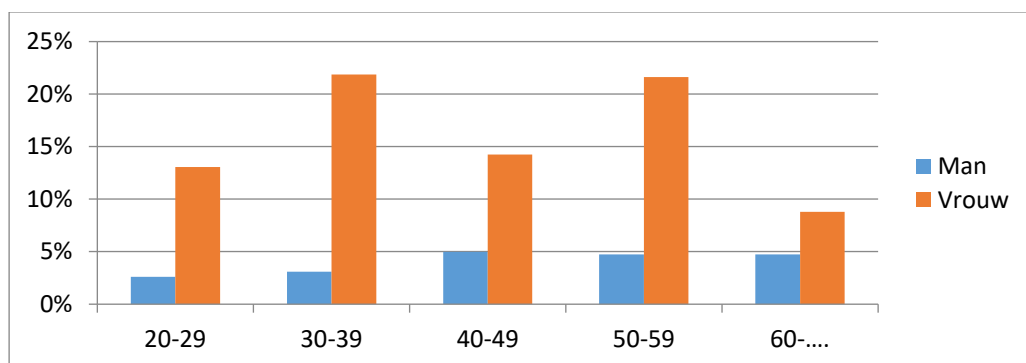
Dit jaar waren er weer enkele mutaties op directeursniveau. Twee directeuren hebben buiten de stichting een nieuwe functie aanvaard. Twee directeuren zijn naar een andere school binnen de stichting gegaan en er is één nieuwe directeur begonnen. Één directeur heeft tijdelijk twee scholen onder zijn hoede.

In 2016 hebben elf medewerkers op eigen verzoek ontslag aangevraagd, acht medewerkers zijn met pensioen of vroegpensioen gegaan, drie medewerkers zijn uit dienst gegaan in verband met arbeidsongeschiktheid, twee medewerkers zijn helaas overleden en met vijf medewerkers is het dienstverband door middel van een vaststellings-overeenkomst beëindigd.

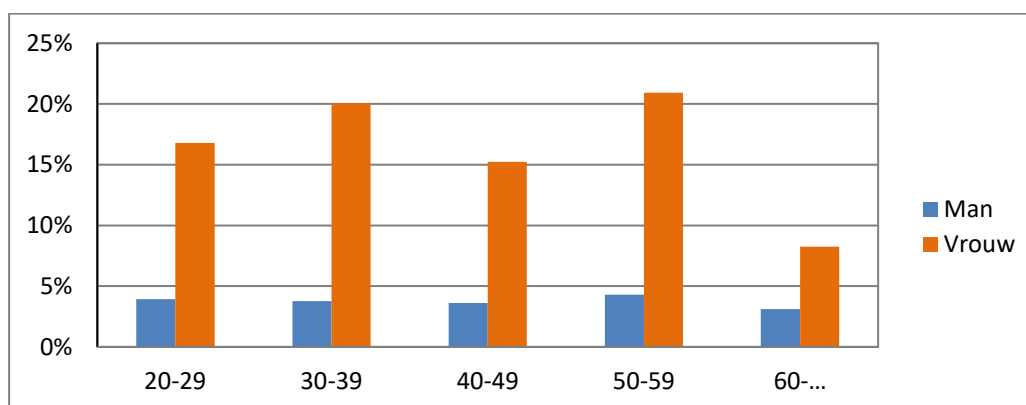
Ontwikkeling leeftijdsopbouw Xpect Primair

Uit de leeftijdsopbouw van personeel blijkt dat we wederom een groter aandeel aan jongere medewerkers hebben kunnen realiseren. De groepen 30-39 en 50-59 jaar zijn nagenoeg even groot. De groep 60 plussers is wat gedaald. De verdeling laat een positieve groei naar een evenredige leeftijdsopbouw zien.

Peildatum 31-12-2015

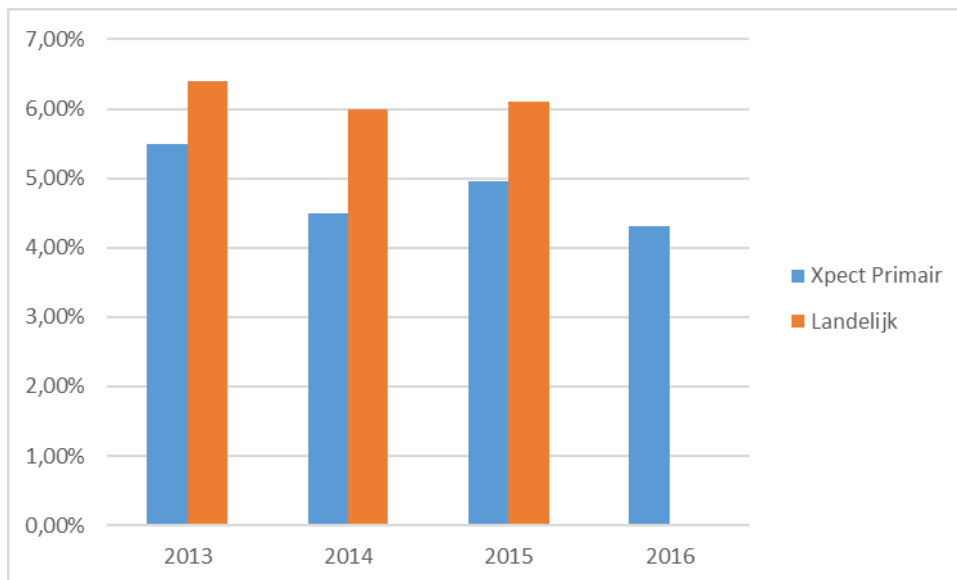


Peildatum 31-12-2016



Verzuim en arbeidsomstandigheden

Verzuim zien we als gedrag en we gaan er van uit dat gedrag beïnvloedbaar is. We richten onze aanpak van het verzuim vooral op de beïnvloeding van dit gedrag en het onderliggende keuzep proces. Directeuren worden hierbij ondersteund door de adviseur P&O en de bedrijfsarts van de ArboUnie. Het verzuim is gedaald tot 4,3%. De ziekmeldingsfrequentie is wat gestegen en het percentage nulverzuimers is gedaald. Dit betekent dat meer medewerkers zich ziekgemeld hebben en dat de verzuimduur enigszins is afgenomen.



Verzuimpercentage Xpect Primair en landelijk 2011-2016

Bron landelijke verzuimcijfers: Verzuimonderzoek PO en VO 2015 door Vervangingsfonds i.o.v. DUO

Begin van het jaar hebben alle directeuren een verdiepingstraining gehad, waarin met name aandacht besteed is aan frequent verzuim en het voeren van verzuimgesprekken.

Duurzame Inzetbaarheid

Vanuit T-Primair was er een werkgroep Duurzame Inzetbaarheid (DI), die als opdracht had om te onderzoeken wat DI inhoudt en hoe we ervoor kunnen zorgen dat medewerkers zich bewust worden van wat dit voor hen kan betekenen. Naast diverse activiteiten in 2015, zijn begin dit jaar enkele pensioenbijeenkomsten voor medewerkers georganiseerd. Hierin werden de medewerkers bijgepraat over de wijzigingen in de pensioenregels en werden zij geïnformeerd over de mogelijkheden van vroegpensioen. Het project is afgesloten met een goed bezochte Proeverij. Zo'n 175 medewerkers van de aangesloten besturen konden kiezen uit dertien verschillende korte workshops, variërend van mindfulness, pedagogisch tact tot pink boxing en yoga. De projectgroep heeft in haar evaluatie aanbevelingen gedaan die ieder bestuur kan meenemen in haar eigen beleid.

Personeels- en salarisadministratie

In verband met het ingaan van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) zijn van alle vervangers en tijdelijke medewerkers analyses gemaakt om te bepalen wat de gevolgen van deze wet op persoonsniveau zijn. Waar nodig zijn tijdelijke contracten afgesloten en hebben we afscheid van vervangers moeten nemen. Alle administratieve krachten zijn bijgepraat over de inhoud van de WWZ en over de rechtspositionele en administratieve gevolgen hiervan.

InSite is voor de medewerkers verder uitgebreid met functies voor het aanvragen van een proforma berekening en een werkgeversverklaring. Sinds 1 oktober 2016 is voor iedereen online de verlofkaart zichtbaar. Hierop kan de medewerker zien hoeveel verlofuren worden opgebouwd en afgeboekt en wat dus het saldo aan vrij opneembare uren is.

Er heeft een uitgebreid onderzoek plaatsgevonden naar alle looncomponenten die in onze salarisadministratie gebruikt worden. Bij alle componenten is nagegaan of deze correct ingericht en toegepast worden. Een aantal componenten is afgesloten en een aantal is anders ingericht. We kunnen concluderen dat onze administratie correct is ingericht en de kans op fouten te verwaarlozen is.





Onderhoud

In 2016 is er weer de nodige aandacht geweest voor het onderhoud van de gebouwen. Er is planmatig, preventief en correctief onderhoud uitgevoerd op de scholen van Xpect Primair. Xpect Primair heeft dit jaar voordeel gehaald uit het clusteren van onderhoudsactiviteiten over meerdere scholen. Naast het financiële voordeel is het daarnaast efficiënter om één aanspreekpunt te hebben. De werkzaamheden zijn zoveel mogelijk uitgevoerd in de vakantieperiodes. Eind 2016 zijn de laatste technische schouwen afgerond. De conditie van de gebouwdelen is opgenomen en verwerkt in het meerjarenonderhoudsplan. De actualisatie geeft een goed beeld voor het jaarplan 2017 en de benodigde dotatie voor het groot onderhoud op de lange termijn.

Duurzaamheid

Via een Europese aanbesteding op gemeentelijk niveau is in 2015 een externe ontwikkelingsmaatschappij voor energie & duurzaamheid gevonden voor de gemeenschappelijke aanpak van zonnepanelen op scholen in Tilburg. Vanuit Xpect Primair nemen zeven scholen deel aan dit project. De zonnepanelen zijn in 2016 geplaatst en in gebruik genomen. Tegelijkertijd met de plaatsing van de zonnepanelen is een educatief pakket rondom het thema 'duurzaamheid' uitgerold.

Energiemonitor

Middels een jaarlijkse inventarisatie van verbruiksgegevens wordt het energieverbruik gemonitord. De totale energierekening voor de schoolgebouwen valt in 2015 6% lager uit dan in 2014. Deze lagere energielast komt voornamelijk voort uit lagere energietarieven. De verwachting is dat door het overaanbod op de energiemarkt, met name de elektriciteitsprijzen verder zullen dalen. Mits de belastingen niet worden verhoogd, zal de totale energierekening naar verwachting gemiddeld jaarlijks afnemen. We zullen regelmatig de energietarieven vergelijken en eventueel overstappen op een andere aanbieder omdat de tariefverschillen tussen de aanbieders steeds verder uiteen lopen.

Regeltechnisch zijn de schoolgebouwen inmiddels goed op orde. Het bewustzijn van gebruikers zorgt tevens voor een grote besparing. Verder heeft de uitrol van energiezuinige cv componenten en energiezuinige verlichting een positief effect op de lasten. Energiebesparende maatregelen blijven zeer interessant omdat de investering in de meeste gevallen binnen een korte periode rendabel is.

Groei

In verband met het toenemende aantal leerlingen bij een viertal scholen wordt in samenwerking met de gemeente en externe partijen gezocht naar passende aanvullende huisvesting.

De Stappen

Basisschool De Stappen heeft zich vanaf 2014 gevestigd in een dependance aan het Wilhelminapark. De laatste fase van de verbouwing aan het Wilhelminapark is in 2016 opgeleverd. In verband met de aanhoudende groei van het aantal leerlingen zijn we in overleg met de gemeente om extra groepen te kunnen huisvesten in de dependance. Momenteel zijn hier nog andere huurders gehuisvest. Naar verwachting krijgen we in het eerste kwartaal van 2017 hierover uitsluitsel.

Christoffel

Xpect Primair en Kinderstad hebben beide het voornemen om op de huidige locatie een kindercampus te realiseren. De kinderopvang en buitenschoolse opvang zullen hierbij in het hart van de school geplaatst worden. In de bouwplannen is de realisatie van een tweetal extra lokalen opgenomen om de groei van het aantal leerlingen op te vangen. In 2017 zal verdere uitwerking en overleg met de gemeente plaatsvinden.

De Borne

Voor basisschool De Borne is aanvullende huisvesting gevonden door leegstaande ruimtes in de naastgelegen openbare school te huren.

De Elzen

Om de groei van het aantal leerlingen op te vangen is eind 2015 een verzoek ingediend bij de gemeente voor de realisatie van twee extra lokalen. Dit verzoek is door de gemeente afgewezen waarbij verwezen wordt naar leegstaande onderwijshuisvesting binnen een straal van 2 km. De mogelijkheden tot het realiseren van twee extra lokalen, uit eigen middelen passend binnen bestaande wet- en regelgeving, zullen begin 2017 verder onderzocht worden.





Informatie communicatie technologie (ict)

De ontwikkelingen in de samenleving om ons heen nemen exponentieel toe. Onder andere onder invloed van ict verandert de samenleving van een industriële- naar een kennissamenleving. Al sinds een aantal jaren wordt daarom in de scholen van Xpect Primair gewerkt aan onderwijs dat onze leerlingen in voldoende mate voorbereidt op die veranderende samenleving. Voortbouwend op ontwikkelingen van voorgaande jaren en gebaseerd op de doelstellingen in het strategisch beleidsplan is in 2016 verder gewerkt aan de ontwikkeling van 'Leren in de 21e eeuw' in de scholen van Xpect Primair. De relatie met ict is duidelijk: het biedt als middel kansen om anders naar ontwikkelen en leren van leerlingen te kijken.

Ontwikkelingen rond Leren in de 21e eeuw en 21st century skills

In maart 2013 vond het eerste bovenschools traject van de basisopleiding '21st century skills in het onderwijs' plaats. De bovenschoolse trajecten kenden ook in 2014, 2015 en 2016 grote belangstelling. Binnen deze sterk praktijkgerichte opleiding van drie dagen ontwikkelen leerkrachten kennis over 21st century skills en ontwikkelen ze een leerarrangement waarin kinderen ruimte krijgen deze vaardigheden te ontwikkelen. Het leerarrangement werd in de praktijk uitgevoerd. De deelnemende leerkrachten zijn erg tevreden over de vorm en de inhoud van de opleiding. Vanaf begin 2015 is een leerkracht van Xpect Primair aangesteld als trainer/coach 21st century skills voor de scholen van Xpect Primair.

Model Xpect-ict

Sinds enige tijd werd geconstateerd dat onderhoud en beheer van ict-voorzieningen in afnemende mate ondersteunend is aan de ontwikkelingen in het kader van 'Leren in de 21e eeuw'. De scholen van Xpect Primair ontwikkelen meer en meer visie op betekenisvol leren en geven daar in de praktijk al op nieuwe manieren vorm en inhoud aan. Het gebruik van ict speelt daarbij in toenemende mate een belangrijke rol. Dat stelde vragen ten aanzien van hoe bovenschools zorg gedragen kan worden voor een goede ondersteuning in de aanschaf van hardware/infrastructuur en het onderhoud en beheer daarvan. In verband hiermee is intern een nieuw model voor aanschaf en het onderhoud en beheer van de ict-voorzieningen in de scholen van Xpect Primair opgezet. Dit model is tijdens een pilot op basisschool De Borne verder uitgewerkt. Het nieuwe model Xpect-ict is vanaf 1 september 2016 in diverse scholen geïmplementeerd. Uiterlijk augustus 2018 werken alle scholen met dit nieuwe model. Het model Xpect-ict zal de komende jaren continue aan ontwikkeling onderhevig zijn. Vanaf 1 juli 2016 wordt een tweetal ict'ers ingezet om de scholen op het gebied van ict verder te ontzorgen. Deze meerschools ict'ers hebben als taak de techniek op orde te brengen en te houden en daarnaast te ondersteunen in de aanstaande uitrol en verdere ontwikkeling van het onderhoud en beheerconcept.

Digitale portfolio's

Naarmate de scholen van Xpect Primair meer en meer opschuiven naar gepersonaliseerd en betekenisvol leren, groeit de behoefte de ontwikkeling van leerlingen anders in beeld te brengen. Veel van de traditionele leerlingvolgsystemen die we nu kennen bieden daartoe te weinig ruimte. Bovendien zijn het vaak instrumenten die door school gebruikt worden om iets 'over' de leerling te kunnen zeggen. In de toekomst schuiven we meer en meer op naar portfolio systemen waarin de leerling vanuit zelfsturing vooral ook zelf beter zicht krijgt op wat hij/zij al geleerd heeft, hoe dat is verlopen en waar nieuwe uitdagingen liggen. Samen met een aantal andere besturen heeft Xpect Primair een versnellingsvraag neergelegd bij Kennisnet om te komen tot een digitaal portfolio dat in deze behoefte voorziet. Kennisnet zorgt enerzijds voor expertise maar levert ook een financiële bijdrage. In 2017 zal dit project verder worden uitgewerkt en breder worden gedeeld in de organisatie.

Uitbreiding draadloze netwerken

In 2014 werden de scholen van Xpect Primair voorzien van draadloze netwerken. Destijds werd veelal nog gewerkt met vaste computers en een beperkt aantal draadloze apparaten. Vanaf dat moment heeft het gebruik van mobiele apparaten in de school een enorme vlucht genomen. Op veel scholen zijn investeringen gedaan rondom tablets voor leerlingen. Afgelopen periode bleek de capaciteit van de draadloze netwerken onvoldoende. In april 2016 is daarom gestart met een inventarisatie van de behoeften op dit gebied bij alle scholen. Op basis daarvan is aan de externe leverancier gevraagd een voorstel voor uitbreiding samen te stellen. In juni 2016 is akkoord gegeven op de uitbreiding op alle scholen. De uitrol van deze uitbreiding is in 2016 volledig afgerond.

Privacy

Privacy van medewerkers en leerlingen in het onderwijs staat ook bij Xpect Primair hoog op de agenda. In de loop van de afgelopen jaren is het gebruik van digitale omgevingen in het onderwijs enorm toegenomen. Dat roept landelijk vragen op over hoe het met de privacy van medewerkers en leerlingen gesteld is. Binnen Xpect Primair heeft dit geleid tot 10 gouden regels voor medewerkers en leerlingen. Deze zijn in de organisatie gedeeld. Komende jaren zal verder gewerkt worden aan het vergroten van het bewustzijn rondom het belang van privacy van medewerkers en leerlingen.





In dit hoofdstuk wordt aandacht besteed aan de financiële activiteiten van Xpect Primair in het jaar 2016. Behalve een terugblik, wordt ook ingegaan op de verwachte ontwikkelingen in 2017.

Resultaat

Xpect Primair heeft het boekjaar afgesloten met een positief resultaat van € 69.438. De begroting 2016 ging uit van een resultaat van € 0. De extra ontvangen middelen zowel vanuit het Rijk als de gemeente zijn nagenoeg volledig besteed aan inzet van extra personeel en extra investeringen in materialen en ict-voorzieningen. De kapitalisatiefactor van Xpect Primair blijft onder de signaleringsgrens van 35%.

Actuele en toekomstige ontwikkelingen op een rijtje

Gang van zaken

Er worden kwartaalrapportages opgesteld, die besproken worden met directeuren en de Raad van Toezicht en die tevens ter informatie worden verstrekt aan de gmr. Daarnaast wordt maandelijks een financiële rapportage verstrekt aan de directeuren.

We voeren zelfstandig de financiële administratie en personeelsadministratie. De administratieve organisatie en interne beheersing voldoet aan de daaraan te stellen eisen. We spelen hierbij actief in op externe ontwikkelingen, genereren relevante sturings- en verantwoordingsinformatie en sturen daadwerkelijk en waar mogelijk bij als deze informatie daar aanleiding toe geeft.

Het opgestelde meerjarenformatieplan gaf geen aanleiding tot het opstellen van een sociaal plan. Een actief personeelsbeleid blijft uiteraard wel noodzakelijk.

Belangrijke ontwikkelingen

Het afgelopen jaar hebben we aanvullende middelen ontvangen vanuit het Rijk. Tegenover deze aanvullende middelen vanuit het Rijk staan concrete prestatieafspraken en bestedingsdoelen (onder andere het loonruimte akkoord). We zijn erin geslaagd de aanvullende middelen op een juiste manier in te zetten voor het primaire proces.

De belangrijkste ontwikkelingen die op ons af komen zijn:

- herziening van het bekostigingsmodel vanuit het Rijk;
- onduidelijkheid of, en in welke vorm, subsidies vanuit gemeenten gehandhaafd zullen blijven;
- verlenging van de AOW-gerechtigde leeftijd;
- verwachte daling van het aantal leerlingen.

Xpect Primair stelt jaarlijks een meerjarenbegroting op waarin de financiële gevolgen van deze ontwikkelingen zoveel als mogelijk gekwantificeerd worden.

Het jaar 2016 in cijfers

Onderstaand een vergelijking van de realisatie over het kalenderjaar 2016 met de begroting 2016. Ter vergelijking is eveneens de realisatie over 2015 opgenomen.

	realisatie 2016	begroot 2016	realisatie 2015
BATEN			
(Rijks)bijdragen OCW	34.721.963	34.099.680	33.152.265
Overige overheidsbijdragen	837.575	517.276	736.753
Overige baten	1.560.143	947.640	1.312.789
Totaal baten	37.119.681	35.564.596	35.201.807
LASTEN			
Personele lasten	30.425.828	29.239.006	28.912.681
Afschrijvingen	825.284	905.300	816.075
Huisvestingslasten	3.047.761	2.852.191	2.884.079
Overige lasten	2.795.880	2.630.099	2.637.919
Totaal lasten	37.094.753	35.626.596	35.250.754
Saldo baten en lasten	24.928	-62.000	-48.947
Financiële baten en lasten	44.510	62.000	55.312
Resultaat	69.438	0	6.365

Toelichting op het resultaat

Baten

- (Rijks)bijdragen Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap (OCW): de baten zijn hoger dan begroot door meer inkomsten vanuit de groeiregeling, een bijstelling van de personele lumpsum voor schooljaar 2015-2016 ten gevolge van het loonruimte akkoord en meer inkomsten vanuit passend onderwijs.
- Overige overheidsbijdragen: De stijging van de overige overheidsbijdragen wordt grotendeels veroorzaakt door ontvangen bijdragen van de gemeente voor impulsgebieden en de lokaal educatieve agenda. In de begroting was geen rekening gehouden met deze bijdragen omdat ten tijde van het opstellen van de begroting nog niet duidelijk was of en in welke vorm de subsidie gecontinueerd zou worden.
- Overige baten: De stijging van de overige baten en opzichte van de begroting wordt veroorzaakt door extra bijdragen van het samenwerkingsverband, meer detacheringen ten gevolge van passend onderwijs, meer verhuuropbrengsten en ouderbijdragen. Ouderbijdragen worden niet begroot. De ontvangen bijdragen worden naar rato van de bestedingen als baten verantwoord. Niet bestede middelen worden als vooruit ontvangen middelen op de balans verantwoord.

Lasten

- Personele lasten: de stijging van de personele lasten ten opzichte van de begroting en voorgaand jaar wordt grotendeels veroorzaakt door extra inzet van personeel als gevolg van groei, noodzakelijke kwaliteitimpulsen op de scholen en loonstijgingen vanaf 1 september 2015 en 1 januari 2016.
- Afschrijvingen: de daling van de afschrijvingen ten opzichte van de begroting wordt veroorzaakt door begrote investeringen die niet of op een later moment hebben plaatsgevonden.

- Huisvestingslasten: de stijging van de huisvestingslasten ten opzichte van de begroting en vorig jaar wordt veroorzaakt door extra uitgaven voor klein onderhoud en schoonmaak.
- Overige instellingslasten: De stijging van de overige instellingslasten ten opzichte van de begroting wordt met name veroorzaakt door hogere projectkosten en uitgaven ten laste van de ouderbijdragen. Tegenover de projectkosten en ouderbijdragen staan eveneens hogere baten. De stijging van de overige instellingslasten ten opzichte van 2015 wordt grotendeels veroorzaakt door een lagere vrijval van de overige voorzieningen.

Balans

Hieronder wordt de balans ultimo 2016 in gecompriëerde vorm gepresenteerd, waarbij de vergelijkende cijfers van 2015 zijn opgenomen.

Activa	2016 (x1.000)	2015 (x1.000)	Passiva	2016 (x1.000)	2015 (x1.000)
Materiële vaste activa	4.612	3.758	Eigen vermogen	7.620	7.551
Effecten	0	0			
Vorderingen	2.358	2.413	Voorzieningen	1.442	1.245
Liquide middelen	5.648	6.416	Kortlopende schulden	3.556	3.791
Totaal activa	12.618	12.587	Totaal passiva	12.618	12.587

Toelichting op de balans

- Materiële vaste activa: de stijging van de materiële vaste activa heeft met name betrekking op extra investeringen in inventaris (meubilair) en apparatuur (ict).
- Vorderingen: de daling van de vordering wordt grotendeels veroorzaakt door de bouw en inrichting van een gymzaal in 2015. De hiermee samenhangende uitgaven zijn gedeclareerd bij de gemeente in 2015 en ontvangen in 2016.
- Liquide middelen: Mede door de extra investeringen en de afname van de kortlopende schulden zijn de liquide middelen gedaald.
- Eigen vermogen: het eigen vermogen is gemuteerd met het resultaat over 2016.
- Voorzieningen: de voorzieningen zijn ondanks een vrijval van de voorziening passend onderwijs hoger door een aanvullende dotatie aan de jubilea voorziening ten gevolge van de salarisstijgingen, een hogere dotatie aan de onderhoudsvoorziening dan de onttrekkingen en de vorming van een voorziening voor een verwachte naheffing van het participatiefonds over de periode 2014-2016.
- Kortlopende schulden: de daling van de kortlopende schulden wordt grotendeels veroorzaakt door de reservering passend onderwijs die in 2016 is vrijgevallen.

Kengetallen

Met betrekking tot de financiële positie van de stichting geven kengetallen richting. We vermelden hier de kapitalisatiefactor, solvabiliteit, weerstandsvermogen, liquiditeit en rentabiliteit. Deze kengetallen zijn berekend naar de in de jaarrekening vastgelegde situatie per 31 december. Niet het statistische beeld van een kengetal, maar vooral de trendmatige ontwikkeling van de gezamenlijke kengetallen over verschillende jaren is essentieel. Onderstaand een overzicht van de kengetallen 2016, 2015, 2014 en 2013 en de minimale streefwaarden zoals opgenomen in het treasurystatuut.

	2016	2015	2014	2013	minimale streefwaarde
Kapitalisatiefactor	29,48	31,04	32,77	35,42	--
Solvabiliteit	71,82	69,88	69,71	69,08	60,00
Weerstandsvermogen	20,53	21,45	22,51	22,89	10,00
Liquiditeit (current ratio)	2,25	2,33	2,37	2,41	1,50
Rentabiliteit	0,19	0,02	0,01	1,56	0,00

Beoordeling van het vermogensbeheer

De minister heeft in 2009 een nieuw kengetal geïntroduceerd om te signaleren of onderwijsinstellingen een deel van hun kapitaal niet of inefficiënt benutten voor de vervulling van hun taken: de kapitalisatiefactor. Voor onze stichting geldt vanuit het ministerie een signaleringsgrens van 35%. Een te hoge kapitalisatiefactor zou er op kunnen duiden dat een deel van het kapitaal niet of niet efficiënt wordt benut voor de vervulling van de taken.

Xpect Primair had in 2013 voor het eerst een kapitalisatiefactor boven de signaleringsgrens van de inspectie. Dit werd met name veroorzaakt door de ontvangen gelden vanuit het Herfstakkoord in december 2013. Vanaf 2014 ligt de kapitalisatiefactor weer in lijn met de jaren voor 2013. De daling in 2016 wordt veroorzaakt door een nagenoeg gelijkblijvend vermogen bij een toename van de rijksbijdragen en overige overheidsbijdragen.

Voor de beoordeling van het vermogensbeheer wordt ook nog het kengetal weerstandsvermogen weergegeven. Dit kengetal geeft aan hoe de reserves zich verhouden tot de baten. Hoe meer reserves, hoe meer vermogen om risico's vanuit de reguliere bedrijfsvoering op te vangen. Ofwel, hoe meer reserves, hoe meer financiële ruimte om extra beleid in te zetten. De stijging van dit kengetal werd in 2013 eveneens veroorzaakt door het positieve resultaat als gevolg van de ontvangen gelden vanuit het Herfstakkoord. Ook hier wordt de daling in 2016 veroorzaakt door een nagenoeg gelijkblijvend vermogen bij een toename van de rijksbijdragen.

Het kengetal solvabiliteit geeft aan in hoeverre de stichting haar financiële verplichtingen kan nakomen met behulp van al haar bezittingen en brengt tot uitdrukking in welke mate tegenover alle bezittingen van de instelling geen schulden staan. In deze formule zijn de voorzieningen opgeteld bij het eigen vermogen. De stijging van dit kengetal in 2016 wordt veroorzaakt door een toename van de voorzieningen. De financiële positie van Xpect Primair is gezond.

Beoordeling van het budgetbeheer

Bij de beoordeling van het budgetbeheer worden twee kengetallen gehanteerd. Voor een beoordeling van de liquiditeitspositie wordt het kengetal current ratio gebruikt. Dit geeft aan in hoeverre de instelling op korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. Eind 2016 had Xpect Primair tweemaal zoveel middelen als schulden op korte termijn. De financiële continuïteit op korte termijn is daarmee voldoende gewaarborgd.

Daarnaast wordt aan de hand van het kengetal rentabiliteit gekeken in welke mate baten en lasten van de instelling met elkaar in evenwicht zijn. Hieruit blijken geen bijzonderheden de afgelopen jaren.

Begroting 2017 in hoofdlijnen

BATEN		LASTEN	
(Rijks)bijdragen OCW	34.701.902	Personele lasten	29.703.590
Overige overheidsbijdragen	467.414	Afschrijvingen	1.021.267
Overige baten	1.233.800	Huisvestingslasten	2.955.484
		Overige instellingslasten	2.904.775
Financiële baten	30.000	Financiële lasten	2.000
Totaal baten	36.433.116	Totaal lasten	36.587.116
Nettoresultaat	-154.000		

De begroting 2017 is tot stand gekomen dankzij een gezamenlijke inspanning van bestuur en directeuren. Het negatieve exploitatieresultaat wordt veroorzaakt door incidentele uitgaven om het strategisch beleid van de stichting versneld te realiseren. De belangrijkste verschillen ten opzichte van de begroting over 2016 betreffen:

- stijging van de rijksbijdragen in verband met incidentele middelen passend onderwijs voor schooljaar 2016-2017 en structurele aanvullende middelen vanuit de diverse onderwijsakkoorden;
- stijging van de overige baten in verband met het begroten van ouderbijdragen vanaf 2017.
- stijging van de personele lasten door uitbreiding van het personeelsbestand en een eenmalige uitkering in april 2017.
- stijging van de overige instellingslasten in verband met het begroten van uitgaven ten laste van de ouderbijdragen vanaf 2017.

Treasuryverslag

Instellingen in het onderwijs zijn in toenemende mate verantwoordelijk voor hun financiën. Schoolbesturen krijgen jaarlijks een bedrag waaruit alle kosten moeten worden gefinancierd en waarmee waarborgen voor de bedrijfsvoering op langere termijn moeten worden gecreëerd. Het past in de verantwoordelijkheid van Xpect Primair om een zo hoog mogelijk rendement op de aanwezige middelen te combineren met een zo laag mogelijk risico. Het treasurybeleid vindt plaats binnen de kaders van het Ministerie van OCW. De treasuryfunctie ligt bij de manager financiën.

De ontvangen rente op spaartegoeden en deposito's was lager dan in 2015 door een verdere daling van de rentepercentages.

Er is wat betreft beleggen en belenen gehandeld conform het treasurystatuut.

Het overzicht per 31-12-2016:

<i>Omschrijving</i>	<i>Bedrag</i>	<i>Vervaldatum</i>	<i>Rente %</i>
spaarrekeningen	5.246.133	n.v.t.	0,1 – 0,6
termijndeposito	250.000	04-03-20	4,0
betaalrekening	47.638		
schoolrekeningen	98.722		

Continuïteit

In het kader van de versterking van de bestuurskracht is door de minister van OCW voorgeschreven om vanaf 2013 in het jaarverslag een continuïteitsparagraaf op te nemen. Hiermee beoogt de minister van OCW dat iedere belanghebbende of belangstellende kennis kan nemen van de financiële gevolgen van het door het bestuur van de stichting gevoerde en te voeren beleid.

Kengetallen

Kengetal (stand 31/12)	2016	2017*	2018*	2019*
Personele bezetting in FTE				
- management / directie	24,6235	24,6235	24,6235	24,6235
- onderwijzend personeel	372,1049	372,1049	369,8132	369,4382
- overige medewerkers	51,1616	51,1616	51,1616	51,1616
Leerlingenaantallen per 1 oktober	6.512	6.457	6.448	6.477

* Prognose

De personele bezetting in FTE is ontleend aan het bestuursformatieplan 2017-2018. Hierbij is uitgegaan van de werkelijke personele bezetting per 31 december 2016 rekening houdende met een daling van de formatie ten gevolge van een verwachte daling van de leerlingenaantallen.

De leerlingenaantallen vanaf 1 oktober 2017 zijn opgesteld op basis van de gemeentelijke prognose rekening houdende met de werkelijke ontwikkeling van het aantal leerlingen in de afgelopen jaren. We verwachten een lichte daling van het aantal leerlingen voor de komende jaren.

Meerjarenbegroting

Door de minister van OCW is voorgeschreven een meerjarenbegroting op het hoogste aggregatieniveau op te nemen voor het verslagjaar en de jaren t+1 tot en met t+3 voor zowel de balans als de staat van baten en lasten.

Geprognosticeerde balans

	2016	2017	2018*	2019*
Activa				
Materiële vaste activa	4.611.613	4.689.436	4.367.153	4.067.748
Financiële vaste activa	0	0	0	0
Vorderingen	2.358.686	2.358.686	2.358.686	2.358.686
Liquide middelen	5.648.098	5.416.275	5.721.315	6.008.685
Totaal	12.618.397	12.464.397	12.447.154	12.435.119
Passiva				
Eigen vermogen	7.620.306	7.466.306	7.449.063	7.437.028
Voorzieningen	1.442.141	1.442.141	1.442.141	1.442.141
Kortlopende schulden	3.555.950	3.555.950	3.555.950	3.555.950
Totaal	12.618.397	12.464.397	12.447.154	12.435.119

Raming van baten en lasten

	2016	2017	2018*	2019*
Baten				
Rijksbijdragen	34.099.680	34.701.902	34.286.268	34.277.997
Overige overheidsubsidies	517.276	467.414	95.000	95.000
Overige baten	947.640	1.233.800	1.168.684	1.162.184
Financiële baten	67.000	30.000	25.000	20.000
Totaal	35.631.596	36.433.116	35.574.952	35.555.181
Lasten				
Personeelslasten	29.239.006	29.703.590	29.003.483	29.010.882
Afschrijvingen	905.300	1.021.267	999.283	968.405
Huisvestingslasten	2.852.191	2.955.484	2.952.134	2.951.134
Overige lasten	2.630.099	2.904.775	2.635.295	2.634.795
Financiële lasten	5.000	2.000	2.000	2.000
Totaal	35.631.596	36.587.116	35.592.195	35.567.216
Netto resultaat	0	-154.000	-17.243	-12.035

* Cijfers ontleend aan de meerjarenbegroting 2017-2020 van december 2016.

De huidige financiële positie en de uitkomsten van het bestuursformatieplan voor de periode 2017-2022 en de meerjarenbegroting 2017-2020 geven geen aanleiding tot het treffen van maatregelen op de korte en middellange termijn.

Risico's en onzekerheden

In december 2016 heeft een actualisering plaatsgevonden van de risicoanalyse in relatie tot de vermogenspositie van de stichting. In het rapport 'Risicoanalyse en vermogenspositie' is uitvoerig ingegaan op risico's voor de stichting en op afdekking van deze risico's door passende maatregelen. Bij de kwantificering van de risico's is bezien hoe snel de uitgaven aan veranderende omstandigheden kunnen worden aangepast. Voor het overbruggen van de aanpassingstermijn is een financiële buffer nodig.

De risico's zijn als volgt geclassificeerd:

- risico's ten aanzien van aantal leerlingen (daling leerlingaantallen, aanwezigheid voldoende kinderopvang, concurrentiepositie);
- risico's ten aanzien van kwaliteit onderwijs (beoordelingen van de onderwijsinstellingen door de inspectie, kwaliteit onderwijskundig beleid en passend onderwijs);
- risico's ten aanzien van personeel (leeftijdsopbouw personeelsbestand, ziekteverzuim en vervanging, wachtgeld en uitkeringen, kwaliteit personeel);
- risico's ten aanzien van de organisatie (kwaliteit bestuur en management, kwaliteit planning en control, beleidsplannen, good governance, administratieve organisatie en renterisico);
- risico's ten aanzien van de huisvesting (stand van zaken onderhoud, onderhoudsintensiteit gebouwen, vandalisme, bezettingsgraad van schoolgebouwen);
- risico's ten aanzien van inventaris en apparatuur (technologische ontwikkelingen);
- restructuurrisico's (fluctuatie in leerlingaantallen, financiële gevolgen van arbeidsconflicten, instabiliteit van de bekostiging en onvolledige indexatie van de bekostiging).

In het rapport is geconcludeerd dat de belangrijkste risico's om een financiële buffer voor aan te houden de volgende zijn:

- daling leerlingaantallen;
- negatieve beoordelingen van de onderwijsinstellingen door de inspectie;
- de invoering van passend onderwijs en de daarmee gepaard gaande bezuinigingen, die zijn weerslag op de baten zullen hebben tot 2020;
- financiële gevolgen van arbeidsconflicten;
- onvolledige indexatie van de bekostiging.

Op basis van de uitgevoerde risicoanalyse kan geconcludeerd worden dat de financiële positie van de stichting gezond is. De risico's zijn afgedekt en de continuïteit van de stichting is gewaarborgd.

Op basis van het in het rapport 'Risicoanalyse en vermogenspositie' bepaalde noodzakelijke vermogen lijkt er voldoende ruimte over voor extra kwaliteitsimpuls, innovatie en ontwikkeling. Het is wel noodzakelijk ontwikkelingen in de sector zorgvuldig te blijven volgen en de consequenties daaruit te vertalen in risicoanalyses, actuele meerjarenplanningen en prognoses. Dit rapport zal jaarlijks bij het begin van de begrotingscyclus opnieuw worden opgesteld.



Ondertekening

Het College van Bestuur verklaart hierbij d.d. 4 april 2017 vastgesteld te hebben het jaarverslag over de periode 1 januari 2016 tot en met 31 december 2016. Het jaarverslag bestaat uit een bestuursverslag en jaarrekening.

C. Zandbergen
Voorzitter College van Bestuur

De Raad van Toezicht verklaart hierbij het jaarverslag over de periode 1 januari 2016 tot en met 31 december 2016 goedgekeurd te hebben in haar vergadering d.d. 4 april 2017.

A. van Steensel
Voorzitter Raad van Toezicht

A. de Beer
Vicevoorzitter Raad van Toezicht

M. van Baast
Lid Raad van Toezicht

P. Coolen
Lid Raad van Toezicht

E. Donders
Lid Raad van Toezicht

R. van Etten
Lid Raad van Toezicht

A. Smeulders
Lid Raad van Toezicht



DE SCHOLEN VAN XPECT PRIMAIR - voor meer informatie over de scholen wordt verwezen naar de individuele jaarverslagen

<p>De Elzen</p> 	<p>Cleijn Hasselt</p> 	<p>De Vijf Hoeven</p> 	<p>De Stappen</p> 
<p>Helen Parkhurst</p> 	<p>De Wegwijzer</p> 	<p>De Sporck</p> 	<p>De Petteflet</p> 
<p>Meander</p> 	<p>De Bloemaert</p> 	<p>De Boemerang</p> 	<p>Klinkers</p> 
<p>Antares</p> 	<p>St. Hubertus</p> 	<p>Jeanne d'Arc</p> 	<p>Wandelbos</p> 
<p>Christoffel</p> 	<p>De Zuidwester</p> 	<p>De Borne</p> 	<p>De Triangel</p> 