

RAPPORT INZAKE DE JAARSTUKKEN 2016

pius x
college



GYMNASIUM
ATHENEUM
TTO
HAVO
VMBO
PRAKTIJKONDERWIJS

Jij leert. Jij inspireert!

Voorwoord

Actief deelnemen aan de participatiemaatschappij	5
--	---

Hoofdstuk 1: Organisatie

Algemene informatie over het Pius X-College	6
Organogram	9
Klachten en vertrouwenszaken	10
We spreken dezelfde taal	11

Hoofdstuk 2: Toezicht

Bevlogenheid bij docenten en schoolleiding is een must	12
Jaarverslag Raad van Toezicht	13
Meervoudig perspectief waarderen	14
Jaarverslag MR	15
Jaarverslag OR	16

Hoofdstuk 3: Onderwijs

Integratie begint in de klas	17
Passend onderwijs krijgt vorm in de havo schakelklas	18
Energie suddert nog lang na	19
Ik voel me bijzonder gewaardeerd	20
Extra tijd voor toetsen	21

Hoofdstuk 4: Personeel

Ambitie mag, graag zelfs!	22
Deze school biedt veel mogelijkheden voor verdieping	23
Personele gegevens	24

Hoofdstuk 5: Bedrijfsvoering

Samen sterker door ORION	30
Weekjournaal uniek in Nederland	31

Hoofdstuk 6: Kwaliteitszorg

Overige resultaten en verantwoordingen	32
--	----

Hoofdstuk 7: Financiën

35

pius x
college



GYMNASIUM
ATHENEUM
TTO
HAVO
VMBO
PRAKTIJKONDERWIJS



Actief deelnemen aan participatiemaatschappij

2016 wordt gezien als een evaluatiejaar: een jaar waarin het lopende schoolplan afliep en er beoordeeld werd wat het opbrengstgericht werken opgeleverd had. Een jaar ook waarin vooruit gekeken moest worden naar de toekomst. Het nieuwe schoolplan werd geschreven en dat is nodig om de blik naar voren gericht te houden.

In 2016 hebben we moeten concluderen dat de lasten en de baten niet met elkaar in balans waren. Het jaar werd afgesloten met een groter tekort dan vooraf gedacht. Door een reeks aan factoren is het tekort ontstaan en uiteraard is het zaak om nu het gat te dichten. Er is sprake van oplopende personele kosten, soms gepland maar lang niet altijd vooraf in te schatten, zoals bijvoorbeeld pensioenontwikkelingen. Daarnaast zijn er grote investeringen gedaan om nieuwe leerwegen te ontwikkelen binnen de vmbo-opleiding. Daar staat geen extra bekostiging vanuit de overheid tegenover. De buitenwereld doet steeds vaker een beroep op het onderwijs. Ook dat brengt personele en financiële inspanningen met zich mee.

De resultaten van het onderwijs zijn goed, daarover hoeft geen twijfel te bestaan. 98% van de lessen aan onze leerlingen wordt bevoegd gegeven door uitstekende docenten. Binnen de regio scoren we erg goed als onderwijsinstelling en daar zijn we trots op. In het kader van Passend Onderwijs wordt de school steeds meer gezien als werkplaats in plaats van vindplaats. Kennis wordt niet alleen gevonden en doorgegeven, de kennis wordt toegepast en gedeeld met nieuwe partners. In overleg met diverse partijen en vanuit

een bewuste maatschappelijke betrokkenheid, dragen we bij aan de samenleving en zien we steeds vaker kansen en mogelijkheden om ons te profileren naar de buitenwereld. We nemen actief deel aan de participatiemaatschappij en zetten in op de zelfredzaamheid van onze school, het personeel en de leerlingen. Het jaar 2017 wordt een jaar van revitalisering, waarin we de blik verfrist op de toekomst richten, waar we gebruik maken van de kennis die we opgedaan hebben uit de evaluatie van 2016 en waar we vol positieve energie gaan kijken naar de komende vijf jaren.



Jos Bosch,
rector/bestuurder



Algemene informatie over het Pius X-College

Het Pius X-College is ondergebracht in Onderwijsstichting De Kempen. Het Pius X-College kent als bestuursmodel het Raad van Toezichtmodel. De bestuurder, tevens rector, is eindverantwoordelijke voor het gevoerde beleid en bewaakt op hoofdlijnen de resultaten en de belangrijkste processen in de school. De Raad van Toezicht ziet toe op het beleid van de bestuurder en monitort de hoofdlijnen van het beleid, de resultaten en de belangrijkste processen in de school. De bestuurder legt hierover verantwoording af aan de Raad van Toezicht. Onderwijsstichting De Kempen is lid van de VO-raad en onderschrijft de code Goed Onderwijsbestuur VO.

Schoolgrootte op 1 oktober 2016

Aantal leerlingen:	2.223
Aantal medewerkers:	286
waarvan	
Bestuurder en directie	4
Management	10
staf en ondersteuning	74
docenten	198

Schoolplan en missie

Het schoolplan is een document dat zijn ontstaansgrond vindt in artikel 24 van de Wet op het Voortgezet Onderwijs. Het schoolplan is een document dat in hoofdlijnen weergeeft wat de missie is van de school, en wat de activiteiten en werkzaamheden zijn, die op het Pius X-College verricht worden. Deze activiteiten vloeien in hun beschrijving voort uit de doelstellingen die de school en

zijn medewerkers trachten te bewerkstelligen. Tevens wordt in dit document aangegeven welke ontwikkelingen gaande zijn of op termijn in gang worden gezet. Tenslotte wordt aangegeven hoe controle en evaluatie op de geleverde diensten, resultaten en voorzieningen in de jaarlijkse schoolcyclus dienen plaats te vinden. Behalve concrete inhoud bevat dit schoolplan ook vele verwijzingen naar deelplannen en andere bestaande beleidsstukken.

Besturingsfilosofie

Het Pius X-College heeft een besturingsfilosofie vastgesteld. In deze besturingsfilosofie zijn kaders aangegeven voor de inrichting van de organisatie en vervolgens de neerslag ervan in de juridische documenten. Enkele relevante punten uit de vier uitgangspunten voor de besturingsfilosofie:

- Er wordt gekozen voor eenvoud van organisatie en eenheid van verantwoordelijkheden.
- De interne besturing van de organisatie biedt ruimte voor verschillen onder het motto 'eenheid in verscheidenheid'. Dat geldt voor de organisatie binnen de onderwijsafdelingen, maar ook voor het tempo waarin bepaalde beleidsontwikkelingen bij de afdelingen verlopen
- Verantwoordelijkheden zijn zo laag mogelijk in de organisatie gelegd en hierbinnen bestaat voldoende handelingsvrijheid en bewegingsruimte, binnen de kaders van de onderwijsstichting
- Het doen, denken en beslissen is gekoppeld en is niet alleen voorbehouden aan bestuurder en leidinggevenden.

Verder kent de besturingsfilosofie een helder onderscheid in toezien, besturen en leidinggeven. Toezien en besturen zijn juridisch verankerd in de statuten,

het reglement van de Raad van Toezicht en die van de bestuurder.

De financiële middelen worden centraal beheerd en besteed; er vindt geen decentrale allocatie naar interne afdelingen plaats. Deze filosofie vormt de basis voor de taakverdeling tussen bestuurder, directie en management. Ook het procuratieproces leunt op deze strategie.

Procuratieproces

Het Pius X-College hanteert hiervoor het zogeheten bevoegdhedenkader. Dit kader geeft voor de diverse functionarissen de bevoegdheden weer ten aanzien van de inkoop van bedrijfsmiddelen verbonden met de exploitatielasten en de inkoop van activa verbonden aan de balans. Het factureringsproces vindt digitaal plaats.

Financieel beleid

Het financieel beleid is erop gericht de continuïteit van het onderwijs, de werkgelegenheid en de materiële voorzieningen op lange termijn te waarborgen op het niveau van de geprognosticeerde leerlingenaantallen. De basis is gelegen in de jaarlijkse toestroom van nieuwe leerlingen.

Op basis van de basisschoolgegevens in het voedingsgebied van de school worden de jaarlijkse toestroom- en afstroomcijfers begroot, zodat in een meerjarenperspectief de fluctuatie in de leerlingenaantallen bekend zijn. Daarnaast wordt nog gebruik gemaakt van de statistische gegevens uit DUO. De eerste prognose van het verwachte leerlingenaantal in het volgende schooljaar wordt in november gemaakt en vormt de basis voor het formatieplan. Het definitieve formatieplan wordt in juni vastgesteld voor het komende schooljaar.



Risicobeheer

Risicobeheer is het in beeld brengen van de mogelijke risico's die zich kunnen voordoen, met daarbij maatregelen hoe met deze risico's om te gaan.

Het ontwikkelen van risicobeheer begint met het in kaart brengen van de risico's. De tweede stap is deze te analyseren naar de grootte van het risico voor de school. De derde stap is het aangeven op welke manier de school omgaat met de risico's. Dit laatste kan op verschillende manieren:

- beheersen, bijvoorbeeld door het risico te beheersen met behulp van instrumenten (maken van beleid, invoeren van de planning & controlcyclus);
- afwentelen, door het risico te verzekeren;
- accepteren, door het financieel deel van het risico op te vangen door het vormen van eigen vermogen.

Het risicobeheer keert jaarlijks terug c.q. maakt onderdeel uit van de documenten die in het kader van de planning & controlcyclus worden gemaakt. Risicobeheer wordt telkenmale tot uitdrukking gebracht in kengetallen. Voorbeelden hiervan zijn de exploitatiebegroting, managementrapportage, managementletter van de accountant en jaarverslag, inclusief jaarrekening.

Uit een risicoprofiel van de school is naar voren gekomen dat de belangrijkste risico's liggen in het bezit van gebouwen en terreinen. Daartoe heeft de school bepaald dat er een extra bufferkapitaal van € 1.800.000,- in de beoordeling van het beschikbare bufferkapitaal moet worden opgenomen om deze risico's af te dekken.

De Inspectie Vermogensbeheer is akkoord met deze extra toevoeging. Dit heeft zij verwoord in haar rapport inza-

ke het Onderzoek Financiële Positie Pius X-College met nummer H-3110774/29187 van 7 december 2011.

De financiële buffer (of tekort) wordt berekend aan de hand van het model van de VO-Raad 'berekening van de kapitalisatiefactor en het bufferkapitaal'. Indien een kapitaaltekort wordt berekend bij de (meerjaren-)begroting, zal de school een plan ontwikkelen dat aangeeft hoe op termijn het tekort kan worden omgezet in een overschot. Daarnaast fluctueren de leerlingenaantallen. De komende jaar heeft het Pius X-College te maken met krimp, zodanig dat in 2023 een daling van 15% van de leerlingenaantal verwacht wordt ten opzichte van het huidige aantal.



Trends en ontwikkelingen

- In 2016 is gestart met het geven van onderwijs aan nieuwkomers (eerste opvang anderstaligen). Deze leerlingen volgen een tweejarig onderwijs traject op het Pius X-College zodat zij hun NT2-diploma kunnen behalen (NT2 staat voor Nederlands als tweede taal). Daarna vervolgen zij in het reguliere onderwijs hun loopbaan.
- Op het gebied van personeel wordt met name een stijging gezien van het langdurig verzuim.
- De Wet Werk en Zekerheid kent belemmerende factoren met betrekking tot het afsluiten van arbeidsovereenkomsten. Het in stand houden van de flexibele schil komt hierdoor onder druk te staan. Dit komt doordat aan medewerkers slechts een beperkt aantal opeenvolgende tijdelijke contracten mag worden aangeboden. Hierdoor is het moeilijker om goede startende docenten voor langere tijd aan de school te binden. De school is gedwongen om dure detachingscontracten af te sluiten met uitzendbureaus. Dit komt omdat er maar een klein aanbod is van goed gekwalificeerd personeel bij een aantal vakken.
- De doelstelling om 6 FTE te bezuinigen op de formatie is niet gehaald (zie hoofdstuk 7, Financiën).
- Het Pius X-College wordt geconfronteerd met juridisering door klachten, geschillen en het aangaan danwel ontbinden van contracten. Hierdoor lopen bijkomende kosten jaarlijks op.

Verslagleggingsprocedure en managementrapportage

- Maandelijks wordt de staat van baten en lasten met een toelichting van de belangrijkste verschillen voorgelegd;

de bestuurder bespreekt het maandverslag met directeur bedrijfsvoering en hoofd financiën.

- Per kwartaal volgt een uitgebreid resultaatoverzicht. Daarbij gevoegd de balans met toelichting, het kasstroomoverzicht, en het investeringsoverzicht.
- De kwartaalrapportage wordt besproken in de directievergadering; de afwijkingen van de voortgang van de activiteiten worden in beeld gebracht alsook de consequenties voor de lopende begroting. De bestuurder bespreekt dit met de Raad van Toezicht.
- Per kwartaal wordt een overzicht van de uitgaven ten aanzien van leermidelenbudgetten en overige onderwijskundige uitgaven, in vergelijking met de begroting, verstrekt aan de bevoegde functionarissen. Onder- en overschrijdingen worden vastgesteld en besproken met de bevoegde functionarissen.
- De directieleden stellen ieder half jaar een managementsrapportage op over de voortgang van het uitgezette beleid in hun portefeuille.

Treasury

Het treasurybeleid bestaat uit de uitgangspunten, doelstellingen, richtlijnen en limieten, de organisatorische en administratieve kaders, de informatievoorziening en de administratieve organisatie ter uitvoering van de treasuryfunctie. Het treasurystatuut maakt onderdeel uit van het financieel beleidsplan en wordt als bijlage in dit document opgenomen.

Samenwerkingsverbanden

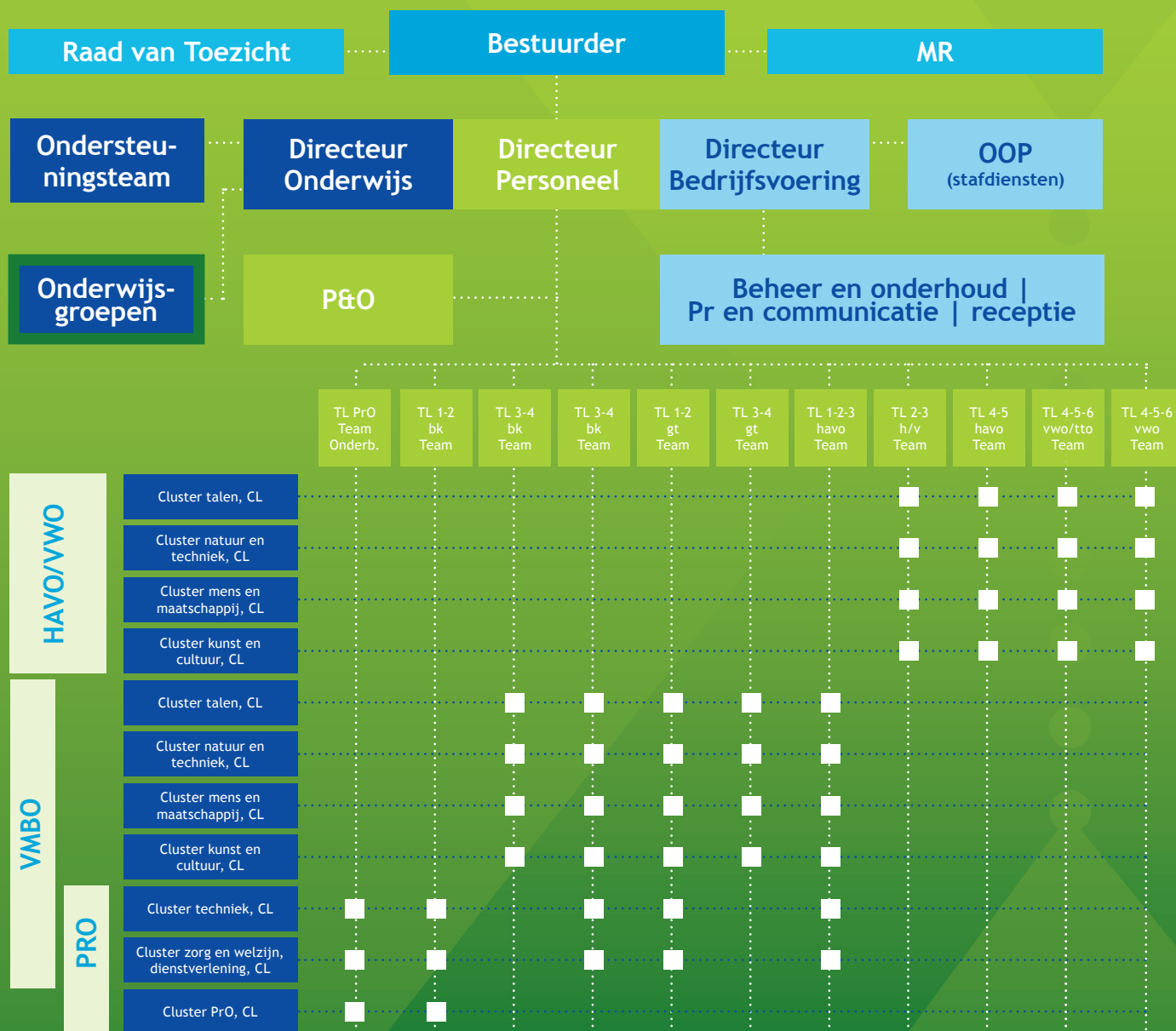
Het Pius X-College is lid van ORION. ORION staat voor: Onafhankelijk Regi-

onaal Interscolair Onderwijs Netwerk. Kort gezegd bundelt men de krachten van dertien scholen om daar samen sterker van te worden. Deze scholen in de omgeving van Eindhoven en 's-Hertogenbosch slaan de handen ineen en werken nauw samen op verschillende gebieden. Van onderwijsontwikkeling tot personeelszaken en beheer. De scholen variëren van categorale gymnasia tot brede scholengemeenschappen. Het Pius X-College is tevens aangesloten bij het Regionaal Samenwerkingsverband voor Passend Voortgezet Onderwijs (RSV PVO). In het samenwerkingsverband zijn 39 scholen uit het regulier en speciaal voortgezet onderwijs uit de regio Eindhoven en Kempenland verenigd om iedere jongere een zo passend mogelijke plaats in het onderwijs te bieden.

Het Pius X-College is lid van het OBGB om elkaar (onderwijs en bedrijfsleven) beter te leren kennen en te ontdekken wat er leeft bij het bedrijfsleven. Door deze contacten krijgen leerlingen de gelegenheid om op een informele manier kennis te nemen van wat er binnen het bedrijfsleven allemaal mogelijk is. Op deze manier wordt bijgedragen aan het ontwikkelen van een juist beroepsbeeld.

Daarnaast is de school in 2016 toegetreden tot Job8, een samenwerkingsverband van schoolbesturen in het reguliere en speciale voortgezet onderwijs. In samenspraak met elkaar organiseren zij de opleiding van leerlingen in het bedrijfsleven zodat zij goed toegerust worden om een plaats te verkrijgen op de arbeidsmarkt.

In 2016 is het Pius X-College toegelaten als aspirantlid van het netwerk van Brainportscholen.



■ = overlegmoment

Klachten en vertrouwenszaken

Het Pius X-College maakt gebruik van de ORION Klachtencommissie ingesteld. In 2016 is met betrekking tot het Pius X-College geen klacht bij deze commissie ingediend. Bij de commissie SIRG (seksuele intimidatie en geweld) is in 2016 ook geen klacht ingediend; datzelfde geldt voor de examencommissie.

De vertrouwenspersonen op het Pius X-College hebben in het schooljaar 2015-2016 enkele tientallen leerlingen en collega's in gesprekken verder geholpen. De thema's waren:

Rubriek	Aantallen
Thuisproblematiek (ziekte/scheiding/overlijden)	13
Problematiek rondom intieme sfeer	2
Pesten	4
Eetproblemen	-
Aansluiting schoolbeleving	11
Zorg om medeleerling	-
Arbeidsbeleving/omstandigheden (personeel)	2
Ongewenste omgangsvormen (personeel)	3
Integriteit (personeel)	3
Rouwverwerking	4
Meidenvenijn	3
Intimidatie	-
Zelfvertrouwen	16
Eigen gezondheid/ziekte/geaardheid/gender	4
Depressieve gevoelens/automutilatie	2
Relatieproblemen	1
Structuur bieden	1

Klachtenprocedure

1. De klager legt de klacht in eerste aanleg voor aan degene(n) die het aangaat, resp. de directie die het eerst verantwoordelijk is voor het organisatieniveau waarop de klacht gericht is en in tweede aanleg bij het bevoegd gezag van de school.
2. Als de klacht naar het oordeel van de klager op schoolniveau niet juist of onzorgvuldig is afgehandeld kan de klager de klacht voorleggen aan de externe klachtencommissie.
3. Indien naar het oordeel van de commissie blijkt dat er geen of onvoldoende

pogingen zijn gedaan om de klacht op het niveau van de school, of het bevoegd gezag aan de orde te stellen of te behandelen, verklaart de commissie de klacht niet-ontvankelijk en zendt de commissie de klacht toe aan het bevoegd gezag van de school, met het verzoek op het niveau van de school of het bevoegd gezag tot een oplossing te komen.

4. Een klacht die door de commissie in behandeling wordt genomen, resulteert overeenkomstig het reglement van de commissie in een advies aan het bevoegd gezag van de school.



Afhandeling van klachten

Nadat de commissie een advies heeft uitgebracht heeft het bevoegd gezag de volgende beslissingsmogelijkheden:

1. Binnen vier weken na ontvangst van het advies van de commissie deelt het bevoegd gezag aan de klager, de directeur of leidinggevende van de betrokkene en de klachtencommissie schriftelijk gemotiveerd mee of hij het oordeel over de gegrondheid van de klacht deelt en of hij naar aanleiding van dat oordeel maatregelen neemt en zo ja welke. De mededeling gaat vergezeld van het advies van de klachtencommissie en het verslag van de hoorzitting, tenzij zwaarwegende belangen zich daartegen verzetten.
2. Deze termijn kan met ten hoogste vier weken worden verlengd. Deze verlenging meldt het bevoegd gezag met redenen omkleed aan de klager, de aangeklaagde en de klachtencommissie.
3. De beslissing als bedoeld bij 1. wordt door het bevoegd gezag niet genomen dan nadat de aangeklaagde in de gelegenheid is gesteld zich mondeling en/of schriftelijk te verweren tegen de door het bevoegd gezag voorgenomen beslissing.

We spreken dezelfde taal

De relatie tussen het Pius X-College en de WVK-groep stamt al uit de tijd dat de toenmalige directeur van de Petruschool - later opgegaan in de Praktijkschool - de leerlingen zelf af ging leveren bij de bedrijven. De samenwerking is in de loop der tijd geprofessionaliseerd en geïntensiveerd. Directeur van de WVK-groep Lambert van Erp is buitengewoon positief over de samenwerking.



*Lambert van Erp,
directeur van de WVK-groep*

“Ik kan niet anders dat de samenwerking bejubelen. Ik denk dat we een solide brug hebben geslagen tussen onderwijs, overheid en ondernemers. In die driehoek vertegenwoordigen wij de overheid en onderhouden we nauwe banden met de ondernemers. We opereren op dezelfde golflengte, spreken dezelfde taal, streven dezelfde doelen na en zorgen er in gezamenlijkheid voor dat jongeren niet tussen de wal en het schip raken.

De samenwerking tussen het Pius X-College en de WVK-groep richt zich met name op de leerlingen van de Praktijkschool. Een aantal van hen vereist de beschermde werkomgeving die ze kunnen vinden bij ons. Na de wetswijziging in 2015 zijn wij

genoodzaakt onze personeelsleden in te zetten bij de ondernemers in de omgeving en uiteraard maken de leerlingen die de Praktijkschool verlaten, daar gebruik van. De lijntjes zijn heel kort: door de intensieve contacten tussen de school en ons bedrijf kennen we veel leerlingen al en weten we wie we detacheren bij onze partners.

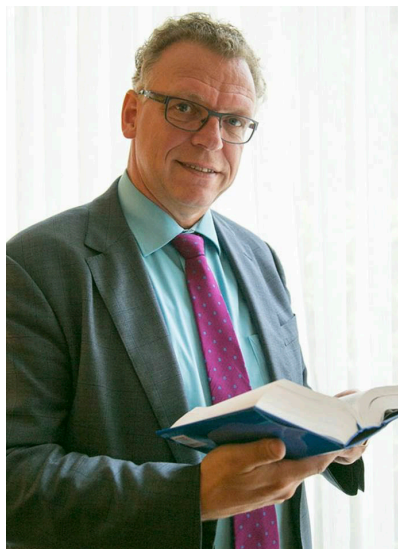
De prettige samenwerking werkt twee richtingen op; sinds een aantal jaren wordt het schoonmaakwerk van de school gedaan door medewerkers van de WVK-groep. Tot ieders grote tevredenheid, mag ik wel concluderen. In het begin was het even wennen voor alle betrokkenen maar inmiddels loopt het als een trein.



De school is, net als de WVK-groep, constant in ontwikkeling. Sinds kort zien wij de leerlingen van de Wereldklas, een relatief nieuw fenomeen op het Pius X-College, steeds vaker terug bij onze partners. Ook voor deze leerlingen kunnen wij een passende oplossing bieden, in de vorm van een stage. Werkervaring opdoen is voor iedereen belangrijk en zeker voor degene die nog moeten integreren in de samenleving. Het leven en werken in de gemoeidelijke Kempen heeft zo zijn voordelen en daar profiteren we van, op velerlei gebieden.

Bevlogenheid bij docenten en schoolleiding is een must

De Raad van Toezicht van het Pius X-College is het klankbord voor bestuurder en directie. Alle beleidslijnen worden getoetst, besproken en van alle kanten bekeken. Dat kan omdat de vijf leden van de Raad van Toezicht uit diverse geledingen komen. Hans van Voskuijlen, voorzitter, houdt het totale overzicht en kan vanwege zijn dagelijkse werk als notaris en het daarbij behorende netwerk altijd wel ergens terecht voor extra informatie.



*Hans van Voskuijlen,
voorzitter Raad van Toezicht*

“Wij houden een brede kijk op dingen. Ieder lid van de Raad van Toezicht kijkt door de eigen bril naar de zaken die spelen op school. We ondersteunen elkaar en vullen elkaar aan. Juist door die vijf verschillende visies zijn we van toegevoegde waarde op het werk van de bestuurder en de directie. We zetten niet het beleid uit maar we houden toezicht; niet meer en niet minder. Als ik terugkijk op 2016 was het qua financiën een tegenvallend jaar. Onder andere door teruglopende leerlingaantallen en de veranderende pensioenregels, was het een uitdaging om daar het beleid op aan te passen. De Raad van Toezicht houdt de vinger aan de pols en beoordeelt of juiste keuzes gemaakt worden. Altijd de kwaliteit van het onderwijs in het achterhoofd houdend. Want welke maatregelen de school ook neemt, het mag nooit ten koste gaan van de kwaliteit. Jonge talenten willen we natuurlijk binnenboord houden omdat die kwalitatief hoog onderwijs garanderen.

Een keer of zes per jaar vergadert de Raad en daarnaast proberen de leden zoveel mogelijk activiteiten binnen school te bezoeken. Om ‘feeling’ te houden en om onze betrokkenheid te tonen. We willen niet in de ivoren toren zitten; we weten dat we pas echt

kunnen meepraten als we weten wat er leeft in school.

Voor ons is het Pius X-College een school die leeft en bruist. Het is een gemeenschap van jongeren en daar voel ik me als een vis in het water. Ik mag zelf graag mijn kennis overbrengen; dat doe ik niet vaak in een school maar ik weet wel hoe het voelt als er een bevlogen docent voor de klas staat. Die bevlogenheid moeten we zien vast te houden op het Pius X-College. Zowel vóór de klas als in de schoolleiding.”



Jaarverslag Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht is een intern orgaan. Zij houdt toezicht op het gevoerde beleid door de bestuurder. Met name op dat deel dat betrekking heeft op de financiën, de onderwijsresultaten, maar ook goed werkgeverschap en de rol en positie die het Pius X-College in de samenleving bekleedt.

De Raad van Toezicht vergadert vijf keer per schooljaar. Aan het einde vindt een afsluitende evaluatievergadering plaats. De voorzitter heeft daarnaast periodiek overleg met de bestuurder waarin de begroting, de jaarrekening en de planning van het schooljaar voor het collectief bespreken aan de orde komen.

De Raad van Toezicht heeft met veel belangstelling kennisgenomen van diverse ontwikkelingen in de school:

- het samenstellen van het Schoolplan 2017-2021. De portefeuillehouders (directeuren) hebben hun portefeuille

hierin verdieping gegeven. Tevens zijn samenvattingen van de afdelingsplannen gepresenteerd.

- de afdeling bedrijfsvoering is in 2016 opnieuw ingericht. De besturingsfilosofie is vernieuwd en aangepast aan wet- en regelgeving.
- in het kader van de wet Bestuurskracht is in september een start gemaakt met structureel overleg tussen Medezeggenschapsraad en Raad van Toezicht.

Ook de formele en financiële jaarverslagen en jaarrekening geven een breed beeld van de ontwikkelingen van het Pius X-College.

De samenstelling van de Raad van Toezicht

De heer Hans van Voskuijlen (voorzitter)
Mevrouw Annemieke van Dooren-Korenstra

De heer Jos Hakkens (secretaris)

De heer Ronald den Heijer

De heer Johan de Kort

Zij voeren hun werkzaamheden onbezoldigd uit.

De Raad van Toezicht is in 2016 vijf keer bijeen geweest en heeft vergaderd volgens de jaarkalender. Daarnaast wordt er een jaarlijks studiemoment gehouden in maart onder leiding van een externe deskundige. In 2016 stond de rol van het Pius X-College als netwerkschool centraal. De uitkomsten van deze middag zijn opgenomen in het nieuwe Schoolplan 2017-2021.

De onderwerpen die in de vergaderingen besproken zijn

- Veiligheid: sociale veiligheid, veiligheid in praktijklokalen, scholing en het digitaal registratiesysteem
- Financiën, investeringen, voortgangsrapportages, begroting, managementletter accountant, jaarrekening 2015, afschrijving gebouwen
- Strategische keuzes aflossingen van de herfinanciering van de leningen
- Jaarverslag 2015
- Meerjarenraming 2016-2021
- Risico-analyse en financieel beleidsplan
- Signalering n.a.v. maatschappelijke problematiek, o.a. de Wereldklas
- De voortzetting van het contract met de accountant
- Aansluiting bij Job8
- Contactmoment Raad van Toezicht-Medezeggenschapsraad
- Bezoldigde en onbezoldigde functies bestuurder en leden Raad van Toezicht
- Inkoop- en aanbestedingsprocedure
- Besturingsfilosofie en managementstatuut
- ORION benchmark
- Jaarverslag ORION Klachtencommissie
- Onderwijs: resultaten schooljaar 2015-2016, TTO-visite
- Personeel: formatieplanning 2016-2017, resultaten HCC-enquête Werken met plezier, jaarrapportage ziekteverzuim 2016, arbeidsvoorwaarden van de bestuurder, wet WDBA (gebruik modelovereenkomsten).



Meervoudig perspectief waarderen



Henriette van Balkom,
lid Medezeggenschapsraad

Henriette van Balkom is lid van de oudergeleding van de Medezeggenschapsraad. Wat haar vooral trekt in dit overlegorgaan is dat ze in een vroeg stadium mee kan denken over het te maken beleid. Soms in adviserende zin, soms instemmend maar altijd het overzicht bewakend en alle facetten bekijkend.

“De reden dat ik in de MR ben gegaan is simpel: ik bemoei me graag overal mee. Ik vind dat het perspectief van ouders een stem moet hebben en dat kan ik kwijt in de MR. Ik vind het interessant om me te verdiepen in de beleidsstukken en daar een mening over te vormen. Ik ben niet bang om mijn gedachten uit te spreken en ik ervaar het als erg prettig dat daar positief mee om gegaan wordt.

Veranderprocessen zijn vaak traag maar dat is goed, in mijn ogen. Voordat beleid tot uitvoering komt, moet het ontwikkeld worden, er moet over nagedacht worden, partijen moeten met elkaar sparren om uiteindelijk tot een goed resultaat te komen. Ik ga er nooit vanuit dat een plan dat gepresenteerd wordt

al klaar is. Voor mij is het een eerste fase, die openstaat voor verandering en verbetering.

In de MR denken we mee over heel veel schoolse zaken als het ICT-beleid, de jaarroosters, internationalisering, lestabellen en ontelbaar veel andere zaken. Allemaal even interessant en achter alle plannen ligt een begroting waar naar gekeken moet worden. Dat kost de nodige voorbereiding maar die tijd besteed ik er graag aan. Juist omdat het maakt dat je op een mooie manier verbinding krijgt met school.

Ik vind het geweldig dat ook de leerlingen vertegenwoordigd worden in de MR. Als begeleidingsdeskundige draag ik graag bij aan de begeleiding van deze leerlingen; voor hen is het in het begin allemaal erg spannend en ik help ze er graag mee om zich te durven uitspreken en voor hun medeleerlingen op te komen.

Voor de MR is het handig als er sprake is van helicopterview bij de leden. We moeten het totaalplaatje in het oog houden en het meervoudig perspectief (leren) waarderen. Het is handig als je kunt verdragen dat een ander het anders ziet. Juist door te blijven praten, overleggen en sparren kom je tot betere ideeën en dus tot beter beleid en volgens mij is dat de belangrijkste taak van de Medezeggenschapsraad.”



Jaarverslag Medezeggenschapsraad 2015-2016

Leden:

- **Leerlingen:** Ben Noordijk, Eva Janssen, Bianca Vosters
- **Ouders:** Henriette van Balkom, Fokje Homma, Helma Gevers
- **Personeel:** Carla Bosma (voorzitter MR), Karel Theuws, Pam Bekkers, Wim van de Pas, Jacqueline van Mierlo, Mirjam Eikenbroek (secretaris)

Vergaderdata:

Op de volgende data heeft de MR vergaderd:

- 29 september 2015
- 1 december 2015
- 12 januari 2016 (vergadering PMR/directie)
- 26 januari 2016

- 8 maart 2016 (vergadering PMR/directie)
- 5 april 2016
- 11 april 2016 (vergadering PMR/directie)
- 7 juni 2016 (vergadering PMR/directie)
- 28 juni 2016
- 12 juli 2016 (afsluiting schooljaar)

Besproken onderwerpen:

Onderwerp	Status	Besproken	Afgehandeld
Onderwijstijd schooljaar 2015-2016	OMR en LMR heeft instemming, WMS artikel 14, lid 4	29 sept 2015	29 sept instemming verleend.
Analyse leerlingenrooster	WMS artikel 8, lid 2 advies voltallige MR	29 sept 2015	29 sept positief advies
Eerste ervaringen gebruik MacBooks	Informatie	29 sept 2015	
Verbeterplan TTO	Informatie	29 sept 2015	
Onderwijsresultaten 2014-2015	Informatie	29 sept 2015	
Onderwijsagenda 2015-2016	Informatie	29 sept 2015	
Examenreglement	Informatie	29 sept 2015	
Leerlingenstatuut	WMS, artikel 13 lid e. OMR en LMR instemming	1 dec 2015	Instemming verleend
Verzuimprotocol leerlingen	Advies geheel MR volgens de WMS, artikel 11, lid j.	1 dec 2015	19 feb, pos. advies verleend
Klachtenregeling	WMS, artikel 10, lid g. Voltallige MR instemmingsrecht	1 dec 2015	1 dec 2015 instemming verleend
Arbobeleidsplan 2015-2018	WMS, artikel 12, lid k. Instemming PMR	1 dec 2015	4 februari 2016, instemming verleend
Reiskostenregeling	Informatie	1 dec 2015	
Voorstel vakantieregeling 2016-2017	Informatie	1 dec 2015	2 dec 2015, pos. advies verleend
Concept begroting 2016	WMS, artikel 11, lid b. Advies gehele MR	1 dec 2015/ 5 april	8 mei 2016, pos. advies verleend
Aanvraag vakmanschaproute	WMS artikel 11, lid e. Advies gehele MR	1 dec 2015	2 dec 2015, pos. advies verleend
Veiligheidsplan	Informatie	1 dec 2015	
Schoolplan 2016-2020	Informatie	1 dec 2015/ 5 april 2016	
Sollicitatieprocedure teamleiders	Informatie	5 april 2016	8 mei 2016, instemming verleend
Vrijwillige ouderbijdrage 2016-2017	instemmingsrecht OMR/LMR WMS art. 13, lid C.	5 april 2016	28 juni 2016, instemming verleend
LIn prognose en meerjarenbegroting	Informatie	5 april 2016	
Lessentabel H/V	Informatie	5 april 2016	8 mei 2016, neg. advies verleend
Jaarplanning 2016-2017	Informatie	28 juni 2016	
Jaarverslag en financiële jaarrekening 2015	Informatie	28 juni 2016	
Overgangsnormering onderbouw havo/vwo	Informatie	28 juni 2016	28 juni, geen instemming verleend
Uitslag pilot ICT iPadklas 3gt2	Informatie	28 juni 2016	

Jaarverslag Ouderraad

Onderwerpen besproken
binnen de OR in het
schooljaar 2015-2016:

- Veilige honken
- SOMToday
- Jaarplanning
- NT
- Minitix
- Pestknop
- Thema-avonden (november: "Communiceren met pubers" maart: "Drugs")
- Roken op het schoolplein
- Schoolplan (bekijken)
- iPads/devices op school
- Gebruik kluisjes
- Uitwisselingen met/reizen naar het buitenland
- Klankbordgroep exacte vakken
- Enquêtevragen mee opstellen
- Dyslexiebegeleiding schakelklas
- Gezonde snacks
- Bezetting en verantwoording OR
- Nieuwsbrief
- WiFi op school
- Diploma-uitreikingen
- Open Dag
- Boekenfonds
- Gebruik Office365



Integratie begint in de klas

In 2014 legde de directeur van basisschool het Palet, Gerard Smetsers, het verzoek neer bij directeur onderwijs van het Pius X-College, Wim Krijbolder, om voortgezet onderwijs voor jongeren met een buitenlandse afkomst vorm te geven. Een verzoek waar het Pius X-College graag aan voldeed. Drie jaar later staat er een Wereldklas die de deuren wijd open heeft staan voor neveninstromers.

“We zijn begonnen vóórdat de vluchtelingenstroom op gang kwam, met een handjevol leerlingen dat doorstroomde van het Palet naar onze school. Eerder waren die leerlingen genooddaakt naar Eindhoven te gaan voor hun middelbaar onderwijs en dat was in veel gevallen een onwenselijke situatie. Onderwijs dichtbij huis past beter bij deze leerlingen want daarmee integreren ze beter in de omgeving waar ze wonen. Toen er steeds meer asielzoekers kwamen, was de basis al gelegd van onze Wereldklas en konden we vrij gemakkelijk meer leerlingen opnemen. Op dit moment zijn er vier groepen.

De Wereldklas is gebouwd op vier pijlers: er wordt gezocht naar aansluiting bij de achtergrond van de leerlingen, er wordt geschakeld naar het niveau van de leerlingen, integratie - zowel op school als in de maatschappij - wordt gestimuleerd en er is oog voor de kwetsbaarheid van de leerlingen. Uiteraard speelt het aanleren van de Nederlandse taal een belangrijke rol; grofweg kan gezegd worden dat leerlingen binnen twee jaar de taal voldoende machtig zijn om door te stromen naar regulier onderwijs. Uitzonderingen daargelaten. Leerlingen van de Wereldklas worden zoveel mogelijk betrokken bij activiteiten binnen school; we willen niet dat ze

op een eiland zitten. Integratie begint al in de klas. Om die reden gaan we buddy's koppelen aan de leerlingen van de Wereldklas. Zij krijgen als taak om de hen te begeleiden in en om school en worden aanspreekpunt en vertrouwenspersoon. Het doel van de Wereldklas is om zo snel mogelijk doorstroom te bewerkstelligen naar het regulier onderwijs of vervolgonderwijs. Hierbij komt maatwerk om de hoek kijken en het lesprogramma



*Wim Krijbolder,
directeur onderwijs*

wordt aangepast aan het niveau en de interesse van de leerlingen. Burger-schapscompetenties, sport en creatieve vakken zijn een vast onderdeel van het lesprogramma van de Wereldklas. Voor docenten van onze school biedt de Wereldklas nieuwe kansen tot zelfontplooiing. Voor de leerlingen betekent de Wereldklas een nieuwe start met een degelijke basis om succesvol te integreren in de Nederlandse maatschappij.”



Passend Onderwijs krijgt vorm in de havo schakelklas



Marieke van Elewout,
docent

In het schooljaar 2015-2016 is de havo schakelklas van start gegaan. Leerlingen met havo-advies van de basisschool maar met de behoefte aan extra begeleiding worden in de tweejarige havo schakelklas voorbereid op de reguliere havo vanaf het derde leerjaar. Rob van Zeeland en Marieke van Elewout delen het mentoraat van de brugklas.

“Het was een spannende start. We begonnen aan iets nieuws en de kaders daarvan waren nog niet precies duidelijk. Er was ruimte voor onze eigen invulling en die ruimte hebben we genomen. Van te voren hadden we nagedacht over hoe we de schakelklas in wilden vullen en waar we tegenaan dachten te lopen. Bleek het in de praktijk toch vaak weer net even anders te zijn. Elke week hebben we een gesprek met de teamleider en daarin bespreken we de leerlingen maar ook de werkwijze, de ontwikkeling en de toekomst. Het is ontzettend waardevol dat we de tijd en ruimte krijgen om de schakelklas goed neer te zetten. Er is natuurlijk ook maar één kans; het móet meteen goed zijn. Dat geldt ook voor de informatievoorziening naar ouders en de basisscholen toe. Na het eerste jaar kunnen we tevreden terugkijken. Eén leerling is afgestroomd naar vmbo g/t, één leerling is naar de reguliere 2 havoklas gegaan en één leer-

ling is, geheel tegen onze verwachting in, naar vwo gegaan. We kunnen na één jaar nog geen conclusies trekken maar we voelen dat we op de goede weg zitten. Veranderingen zijn al doorgevoerd; we begonnen met vijf mentoruren per week en dat wordt per periode met één uur verminderd. In de praktijk blijkt dat goed te werken. Daarbij geldt voor de leerlingen van de schakelklas precies hetzelfde als voor alle leerlingen van het Pius X-College: wie extra begeleiding nodig heeft, kan daar op rekenen. Aan de vakdocenten is een aanpassing gevraagd in de vorm van aangepast toetsen, de benadering van leerlingen en het behandelen van de lesstof, aangezien het vwo-gedeelte niet aan de orde hoeft te komen. Naar onze beleving hebben onze collega's het gezien als een mooie uitdaging en hebben we de term 'Passend Onderwijs' mooi vorm weten te geven.”



De energie suddert nog lang na

Maar liefst drieënveertig leerlingen en zeven medewerkers van de Praktijkschool gingen in april 2016 naar Zenica in Bosnië om een kinderdagverblijf op te knappen. In het door oorlog verwoeste land ligt nog een berg werk te wachten; renovatie heeft er niet de hoogste prioriteit. Wel bij de Praktijkschool want zij gaan elke twee jaar terug.



Ingrid van de Kerkhof en Ferry van de Put

Ingrid van de Kerkhof: “Het is ongelooflijk om te zien wat deze reis met de leerlingen doet. Voor sommige is het de eerste keer dat ze zonder ouders een week van huis zijn, andere vliegen voor het eerst. Voor elke leerling geldt dat ze ervaren wat je kunt bereiken als je de krachten bundelt. Ze hebben nog nooit eerder laminaat gelegd en tijdens de week in Bosnië doen ze het gewoon. Ze sjouwen, pakken aan, gaan dóór en genieten. Je leert de leerlingen van een compleet andere kant kennen en dat is waardevol. De leerling die de kantjes ervan afloopt in de les, blijkt in Bosnië één van de grootste aanpakkers; de leerling die op school vrijwel onzichtbaar is, komt tot leven in deze setting. Dat gevoel nemen ze allemaal mee terug naar huis en de positieve energie die ze ermee opdoen, suddert nog héél lang na.”

Ferry van de Put: “Alle leerlingen van de Praktijkschool mogen mee, van de eer-

ste- tot de laatstejaars. Iedereen moet een brief schrijven met motivatie. Het team beoordeelt wie er uiteindelijk mee mag. Iedereen moet € 500,- inleggen om de reis te kunnen betalen en het mooit is het als ze daar zelf moeite voor doen. Door dingen te verkopen, flessen op te halen, acties te organiseren zorgen ze ervoor dat ze hun steentje bijdragen. Dit soort acties helpt ook mee aan de vorming van hun persoonlijkheid en mede daarom is de reis naar Bosnië een ontzettend mooi project. Het is zo’n dankbaar werk dat je mensen die niets meer hebben, kunt helpen. De dankbaarheid die we ervaren is moeilijk in woorden te vatten en soms is dat ook niet nodig. Soms hoeft je ’t alleen maar te voelen.”



Ik voel me bijzonder gewaardeerd



Anneke Bles,
vrijwilliger Praktijkschool

Anneke Bles is vrijwilliger op de Praktijkschool; ze rolde erin toen ze op de stagemarkt maatschappelijke stagiaires aan het werven was voor de hardloopvereniging waarvan ze lid is. Ze zag leerlingen van het Pius X-College de catering verzorgen en zag een kans om iets te kunnen betekenen in de begeleiding. Sinds drie jaar is ze wekelijks te vinden bij de leerlingen op de horeca-afdeling van de Praktijkschool.

“Ik haal zoveel voldoening uit mijn werk. Ik ben terechtgekomen in een ontzettend leuk team en kan mijn ei helemaal kwijt. Ik kom zelf uit de cateringwereld en heb dus affiniteit met de werkzaamheden die de leerlingen moeten doen. Ik help mee met de uitleg van de recepten, leg technieken (extra) uit en biedt tegelijkertijd een luisterend oor. Bij de leerlingen op de Praktijkschool merk je het meteen als ze niet lekker in hun vel zitten. Een gesprekje doet dan wonderen.

Twintig jaar geleden had ik dit werk niet kunnen doen, denk ik. Met de jaren is bij mij de ervaring maar ook het geduld gegroeid en vooral dat laatste heb je nodig bij het werken met deze doelgroep. Ik voel een enorme klik met de leerlingen en wordt inmiddels door hen ‘juf Anneke’ genoemd. Ze nemen dingen van me aan en nemen mijn adviezen en begeleiding serieus.

Wat mij vooral heel erg bevalt bij de benadering van de leerlingen van de Praktijkschool is dat er uitgegaan wordt van het principe ‘wat wil jij leren?’. Op die manier geven de jongeren zelf aan wat ze willen, waar ze behoefte aan hebben en wordt het hen niet van bovenaf opgelegd. Het past bij hen en het past inmiddels ook bij mij. Je ziet de vaardigheden toenemen; aan het eind van het schooljaar zie je gewoon dat ze enorme sprongen hebben gemaakt. Ik ben heel blij dat ik een nuttige besteding van mijn vrije tijd heb kunnen vinden na mijn pensionering. De vrijdag is gereserveerd voor mijn vrijwilligerswerk en daar laat ik weinig tussen komen. Ik krijg er enorm veel voor terug en ik voel me bijzonder gewaardeerd.”



Extra tijd voor toetsen

Irene Veron raakte vier jaar geleden - geheel buiten haar schuld - haar baan kwijt maar bij de pakken neer gaan zitten, staat niet in haar woordenboek. Vooruit wilde ze en toen ze de vacature van het Pius X-College zag, waarin om vrijwilligers voor het Extra Tijdlokaal werd gevraagd, aarzelde ze dan ook geen moment.



*Irene Veron,
vrijwilliger Extra Tijdlokaal*

“Elke school heeft de verplichting passende begeleiding te bieden aan leerlingen die dat nodig hebben. Ik heb aan de wieg gestaan van het Extra Tijdlokaal en het is mooi om nu, na drie jaar, te zien hoe het zich heeft ontwikkeld. En nog steeds zijn wij, de surveillanten, docenten en begeleiding actief om het Extra Tijdlokaal te optimaliseren. Ik waardeer het zeer dat de school tijd, moeite, geld, ruimte en faciliteiten beschikbaar stelt om leerlingen die extra begeleiding nodig hebben, te ondersteunen. Er is school veel aan gelegen om álles uit de leerlingen te halen wat erin zit. En ook al zullen er leerlingen zijn die daar nu zélf over twijfelen, ik ben er van overtuigd zat ze daar in hun verdere schoolcarrière zeker nog wel profijt van

zullen hebben. Ik ben blij dat ik daar dan een (kleine) bijdrage aan heb mogen leveren.

Elke dag komen leerlingen naar het Extra Tijdlokaal om hun toetsen te maken. De docenten zorgen ervoor dat de toetsen op tijd klaar liggen en bij ons wordt in alle rust gewerkt. Vooral de rust is waar ik over waak omdat het voor de leerlingen belangrijk is dat ze zich volledig kunnen concentreren op hun toets. Per toets hebben de leerlingen tien minuten extra tijd en dat blijkt vaak voldoende te zijn. Soms wordt er op een laptop gewerkt, waarbij de toets voorgelezen wordt. Voor elke leerling is er een passende oplossing. Ik stel me daarbij op zoals ik denk dat de docent het zou doen. Ik zeg dus niets voor maar help ze op weg als de vraag niet begrepen wordt. Dit gebeurt soms individueel, maar het gebeurt ook wel eens aan alle leerlingen die dezelfde toets maken en tegen hetzelfde probleem aanlopen. Het Extra Tijdlokaal is als pilot begonnen maar heeft inmiddels een vaste waarde gekregen. Door te luisteren naar de feedback van de vrijwilligers en de leerlingen zijn de kaders gezet. Voor een groep leerlingen is dit lokaal inmiddels onmisbaar geworden en voor mij persoonlijk eigenlijk ook. Elke donderdag ga ik fluitend naar mijn werk en wie weet rol ik, door de ervaring die ik nu opdoe, ooit nog eens in een vaste baan.”

Hoofdstuk 4 PERSONEEL

Ambitie mag, graag zelfs!

Jan Poels is directeur personeel en in die functie dagelijks bezig met de duurzame inzetbaarheid van het personeel. Waar het in feite op neerkomt is dat de juiste mensen op de juiste plaats werken en in alle fases van hun carrière optimaal inzetbaar zijn.

“Het is onze taak om de capaciteiten van alle personeelsleden - zowel onderwijzend als onderwijsondersteunend - zo optimaal mogelijk in te zetten. Daarvoor maken we goede afspraken en gaan we op regelmatige basis de professionele dialoog aan. De vraag ‘Wat kunnen we voor elkaar betekenen?’ staat daarbij centraal. Een docent heeft aan het begin van zijn of haar carrière andere behoeften en wensen dan een docent die kort voor het pensioen zit. Voor zover het roostertechnisch mogelijk is, houden we rekening met de individuele wensen van de docenten. Het geeft alle personeelsleden energie als ze hun passie voor het onderwijs kunnen inzetten om de talenten van alle leerlingen te laten bloeien.

Ambitie mag binnen onze organisatie, graag zelfs. We hebben, intern en extern (onder andere door ORION) diverse mogelijkheden om de individuele en collectieve deskundigheid te vergroten; dit is een voorwaarde voor duurzame inzetbaarheid. Betrokkenheid, bevlogenheid en bekwaamheid van het personeel betaalt zich uiteindelijk terug in de resultaten bij de leerlingen. Vanaf augustus 2018 zijn bevoegde docenten verplicht zich in te schrijven in het Lerarenregister. Elke docent zal in dit register moeten aangeven hoe zijn of haar professionaliteit wordt geborgd middels het volgen van trainingen en/of cursussen. Docenten zijn natuurlijk in eerste instantie verantwoordelijk voor het



Jan Poels, directeur personeel

overbrengen van de juiste kennis en vaardigheden; daarnaast leveren zij, samen met onze toezichthouders en conciërges, een substantiële bijdrage aan het tot stand brengen van een veilig sociaal klimaat op school.

Kennis en kunde wordt steeds vaker en beter gedeeld onder collega's, niet alleen per sectie maar ook afdelingsoverschrijdend. In een professionele leeromgeving is het standaard geworden dat er intercollegiaal overleg is en lesbezoeken worden afgelegd. Van elkaar leren, elkaar stimuleren en inspireren is de norm geworden; wat mij betreft een heel positieve ontwikkeling. We gaan steeds meer toe naar ‘onderwijs op maat’ waarbij leerlingen in de nabije toekomst meer mogelijkheden krijgen om hun talenten gedifferentieerd in te zetten. Het onderwijs dient daarbij op eigentijdse wijze aangeboden te worden, gebruik makend van de juiste ICT-mogelijkheden. Het onderwijs is momenteel volop in ontwikkeling en transitie. Dat geeft enerzijds onzekerheid maar anderzijds ook inspiratie en energie. Maatwerk is daarbij het ‘toverwoord’ en dat geldt zowel voor leerlingen als voor het gehele personeel.”





*Marjan Wester,
docent Beeldende Vorming*

Deze school biedt veel mogelijkheden voor verdieping

Marjan Wester is docent Beeldende Vorming en heeft in het kader van verdieping in haar werk de opleiding Onderwijskundig Meesterschap gevolgd binnen de ORION Academie. Daarnaast begeleidde zij een project waarin 4e en 5e jaars leerlingen het onderwerp ‘Dementie’ vertaalden naar kunstuitingen.

“Ik heb ontzettend veel geleerd bij de opleiding, die zich richtte op de kernvragen: ‘wie wil je zijn?’, ‘waar sta je voor?’, en ‘kun en wil je kartrekker zijn?’. Vragen die je alleen kunt beantwoorden als je bereid bent heel goed naar jezelf te kijken. Mijn afstudeerproject richtte zich op vernieuwing van het kunstonderwijs, waarin de verbinding met de buitenwereld gezocht wordt. Kunst kan namelijk een prima antwoord zijn op maatschappelijke vraagstukken. Door mijn project heb ik in kaart gebracht hoe ik de vernieuwing in het onderwijs tot stand zou kunnen en willen brengen. De theorie is klaar en ik sta te trappelen om het ten uitvoer te brengen maar het plan ligt nu vooralsnog op de plank, met de bedoeling dit uit te rollen

binnen de school wanneer de tijd er rijp voor is. Veranderingen in het onderwijs gaan nooit erg snel, helaas. In kleinere projecten lukt het me om de ideeën die ik heb over te brengen op de leerlingen. Het Dementieproject is een opdracht waar de 21 Century Skills van leerlingen aangesproken worden. Door reflecteren, samenwerken, doorzetten, observeren en het leren doorbreken van stereotypen zijn de leerlingen in staat gebleken om hun ervaring met dementie om te zetten in kunst. Ze zijn - in samenwerking met partners - zich gaan verdiepen in de materie, hebben dementerende ouderen geïnterviewd en hun ervaring en gevoel vertaald naar kunst. Van de objecten is een expositie gemaakt die in het gemeentehuis van Bladel heeft

gestaan en later is gaan ‘reizen’. Een project waar de leerlingen uitermate trots op zijn. Eén van de reacties van de leerlingen was: ‘Dit ga ik nooit meer vergeten’ en dat is krachtig samengevat wat het doel van de opdracht was. Het borrelt bij mij nog altijd van de ideeën; we hebben zo’n grote school met zoveel kansen en mogelijkheden. Ik zie een mooi project voor me, samen met de Wereldklas. Hoe makkelijk is het om onze leerlingen met andere culturen in aanraking te laten komen, als we die gewoon al in huis hebben? Leren van elkaar, samenwerken, samen leren en samen mooiere mensen worden. Ik zie het wel zitten.”

Personele gegevens

1. Aantal werknemers en formatie in hele banen (fte)

Op 1 januari 2016 waren er in totaal 281 personeelsleden en 230 fte in dienst.

Op 31 december 2016 waren er in totaal 286 personeelsleden en 234 fte in dienst.

Voor de komende jaren is een meerjarenperspectief leerlingenaantallen opgesteld dat richtinggevend is voor de financiële ruimte en daarmee de personele inzet (formatieplan). Verwijzend naar het formatieplan 2016-2017 zijn de volgende conclusies en doelstellingen leidend:

1. De niet-gerealiseerde besparing van 4 à 5 fte uit het formatieplan 2015-2016 zal in kalenderjaar 2016 moeten worden ingehaald.
2. Vanwege lagere leerlingenaantallen moet ca. 3 fte bespaard worden.
3. De formatie zal in totaal afnemen met ± 7 fte ten opzichte van schooljaar 2015-2016.

De gevolgen van de daling van het leerlingenaantal in de begroting en het overschrijden van de formatie in schooljaar 2015-2016 worden meegenomen in de formatie en begroting in schooljaar 2016-2017.

Natuurlijk verloop is in kaart gebracht en op basis daarvan wordt nagegaan op welke wijze personeelsleden met flexibel pensioen kunnen gaan of volledig met vervroegd pensioen gaan. Gesprekken zijn in de school met betrokken personeelsleden gevoerd. Hierbij is o.a. Nationale Nederlanden als externe ondersteunende instantie betrokken.

Voor de komende jaren worden steeds minder financiële middelen door de overheid beschikbaar gesteld voor de personele exploitatie. Dit heeft gevolgen voor de formatieplanning en het functiebouwwerk.

Het instellen van een vacaturestop blijft nodig. Bij vertrek van personeel wordt er binnen de huidige formatie naar oplossingen gezocht.

Aandachtspunten bij de lessentoedeling

- Zoveel mogelijk lessen per docent en minder niet-lesgevende taken
- In het werkverdelingsbeleid OP is de maximale lestaak bij 1 fte op 24 lessen op weekbasis vastgesteld met een maximale contacttijd van 750 gedurende 37,8 effectieve lesweken.
- Aantal leerlingen per clustergroep met name in de bovenbouw.

Inzet OOP-formatie

- Het functiebouwwerk is leidend voor de OOP-formatie. Bij natuurlijk verloop zal bekeken worden in hoeverre functies nog opgevuld worden.
- Richtlijn bij de inzet van onderwijsassistenten: het streven is om één ondersteuner op 93 lessen per vakgebied in te zetten.
- Het aantal leerlingen per 1 fte is op het Pius X-College 11,7 leerlingen. Kijkend naar de ORION-benchmark is dat het minst aantal leerlingen per 1 fte en impliceert dat ook de hoogste kosten. Daarnaast blijkt dat het Pius X-College het hoogste rendement heeft, kijkend naar de onderwijsresultaten. De inzet van het OOP ligt onder het ORION-gemiddelde. Het streven is om de bekostiging van 14 leerlingen op 1 fte te hanteren.

De structuur van de afdeling bedrijfsvoering is gewijzigd in 2016. De afdeling is onderverdeeld in drie stafafdelingen:

- stafafdeling roosterbureau
- stafafdeling ICT
- stafafdeling facilitaire zaken

Een stafafdeling staat onder leiding van een hoofd. Dit heeft gevolgen gehad voor het functiebouwwerk, de formatieve bezetting is niet veranderd.

In 2016 is het project Wereldklas opgestart: het verzorgen van onderwijs aan kinderen van statushouders in verschillende leeftijdscategorieën. Voor deze lessen is een aantal personeelsleden aangesteld op projectbasis of via een detacheringsovereenkomst. Deze fte's worden niet meegenomen in de berekening van de structurele formatie. De totale formatie van 234 fte (op 31 december 2016) is onder te verdelen in:

- bestuurder 1 fte
- directie 3 fte
- managementfuncties (teamleiders) 10 fte
- staf- en ondersteunende functies 40 fte
- onderwijsassistenten 17 fte
- docenten 163 fte

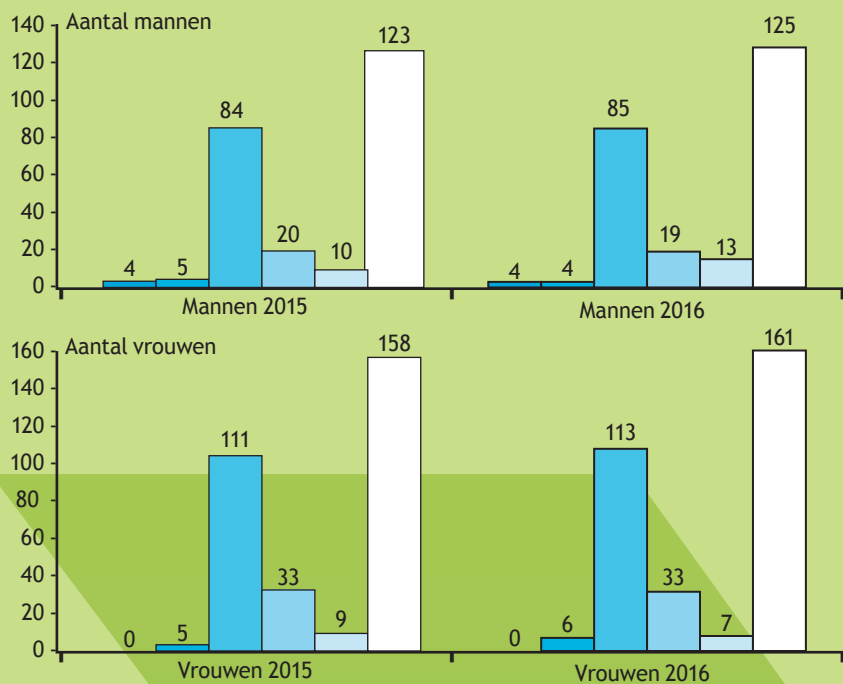
Meer informatie over de 286 personeelsleden (op 31 december 2016):

A. aantal mannen en vrouwen

Functie categorie	Mannen	Vrouwen	Totaal
Bestuurder	1	0	1
Directie	3	0	3
Mngt. functies	4	6	10
Staf en ondersteuning	19	35	54
Onderwijsassistenten	13	7	20
Docenten	85	113	198
Totaal	125	161	286

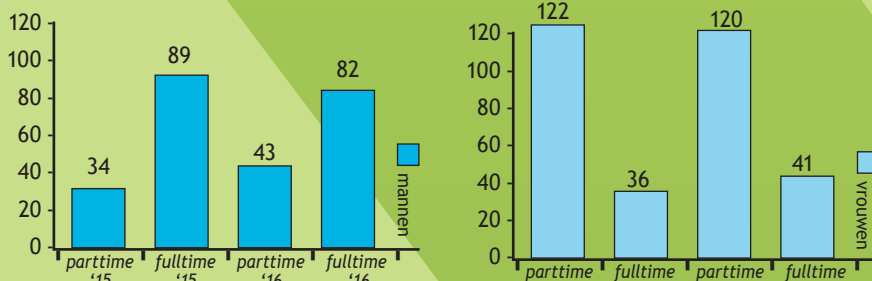
Er zijn meer mannen parttime gaan werken en er zijn meer vrouwen fulltime gaan werken. Hierin zijn 3 LIO-tagiaires meegenomen met een contract van 1,0 fte.

■ Dir. & bestuur
■ Management
■ Docenten
■ Staf & onderst.
■ Onderwijsass.
■ Totaal



B. aantal personeelsleden in deeltijd- en volledige banen

	Parttime	Fulltime	Totaal
Mannen	43	82	125
Vrouwen	120	41	161
Totaal	163	123	286

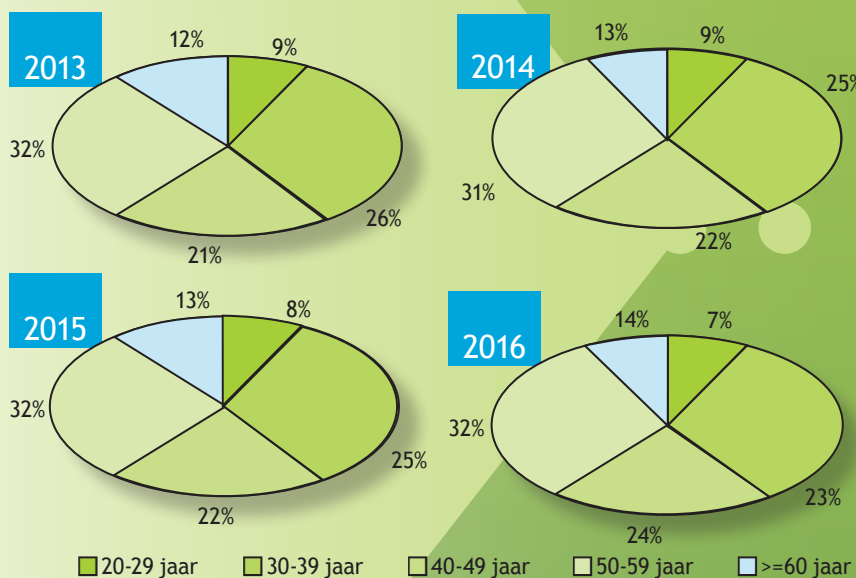


C. Leeftijdsofbouw

Hiernaast is de leeftijdsopbouw van het personeel op het Pius X-College weer-gegeven van de afgelopen vier kalenderjaren; telkens is 1 januari als peildatum van het betreffende kalenderjaar genomen. De percentages zijn afgerond op hele getallen.

Kijkend naar de figuren kunnen we constateren dat de leeftijdscategorieën tot en met 39 jaar dalen en de leeftijdscategorieën vanaf 40 jaar stijgen.

De categorie van 50 tot 59 jaar blijft de grootste groep binnen het personeelsbestand. Door veranderingen in het pensioen en verhoging van de AOW-leeftijd blijven personeelsleden langer doorwerken. Dit heeft een verschuiving van personeelsleden van categorie 50-59 jaar naar 60 jaar en ouder tot gevolg.



Het langer doorwerken is ook terug te vinden in de stijging van de gemiddelde leeftijd. Namelijk van 46,3 jaar in 2015 naar 47,05 jaar in 2016, afgerond 47 jaar.

2. In-, door- en uitstroom

2.1 Instroom

Bij de instroom wordt een onderscheid gemaakt in structurele benoemingen en tijdelijke vervangingen. De structurele benoemingen zijn vanwege een uitbreiding van de formatie of vanwege opvang van natuurlijk verloop. De tijdelijke vervangingsvacatures ontstaan meestal vanwege ziekte of zwangerschap. Indien intern geen mogelijkheden zijn voor de vervanging wordt extern geworven.

In totaal zijn er in 2016 29 nieuwe collega's begonnen op het Pius X-College.

In 2016 zijn zes personeelsleden aangenomen voor een structurele capaciteitsbehoefte gedurende het gehele schooljaar. Vijf zijn benoemd aan school en één via een extern wervings- en selectiebureau. Van de vijf personeelsleden zijn er vier voor een docentfunctie en één in een onderwijsondersteunende functie (roostermaker) aangesteld.

Daarnaast zijn 17 personeelsleden aangenomen voor een tijdelijke capaciteitsbehoefte voor de opvang van zwanger-, ouderschaps- en ziekteverloven: 15 voor de functie van docent en twee voor een onderwijsondersteunende functie. Van de 15 docenten zijn er twee docenten via payroll aangesteld, twee via een ZZP-overeenkomst, acht via een contract aan school, één via een uitzendbureau en twee via een LIO-contract. Ten opzichte van voorgaande jaren zijn er veel tijdelijke collega's benoemd ter vervanging vanwege ziekte (zie ook hoofdstuk 3 Ziekteverzuim).

Voor de Wereldklas zijn in 2016 zes medewerkers aangenomen waarvan vijf voor een docentfunctie en één als onderwijsassistent. Eén docent is

aangenomen via een LIO-contract, één docent via payroll, één docent en de onderwijsassistent zijn aangenomen via een contract aan school en twee docenten zijn aangenomen via een detacheringsovereenkomst.

2.2 Doorstroom

Vanwege een wijziging in de afdeling bedrijfsvoering is er een aantal functies aangepast en opnieuw gewaardeerd:

- Hoofd stafafdeling roosterbureau
- Hoofd stafafdeling facilitaire zaken
- Hoofd stafafdeling ICT
- Hoofd ondersteuningsteam
- Hoofdconciërge

Daarnaast zijn er twee docenten doorgestroomd naar de functie teamleider.

2.3 Uitstroom

In 2016 hebben 18 personeelsleden die in dienst waren van het Pius X-College, de organisatie verlaten.

Hieronder volgt een uiteenzetting van de redenen.

- twee personeelsleden hebben het Pius X-College verlaten vanwege een andere baan
 - vier personeelsleden hebben gebruik gemaakt van het ABP KeuzePensioen
 - één personeelslid is overleden
 - acht personeelsleden hebben de organisatie verlaten vanwege einde tijdelijk contract
 - één personeelslid heeft de organisatie verlaten op verzoek van school
 - twee personeelsleden hebben de organisatie verlaten op eigen verzoek.
- Totale uitstroom is afgerond 6% van het totaal aantal personeelsleden dat op 31 december 2016 in dienst was; in 2015 was dit 17%.

3. Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimpercentage over het jaar 2016 exclusief zwangerschapsverlof en inclusief langdurig zieken is 5,56%. Kijkend naar het onderscheid tussen mannen en vrouwen geldt een gemiddeld ziekteverzuimpercentage van respectievelijk 5,42% voor mannen en 5,71% voor vrouwen. Ten opzichte van 2015 (4,72%) is het totale verzuimpercentage gestegen. Verklaring hiervoor is te vinden in het feit dat er meer langdurig verzuim was. Het percentage langdurig verzuim is gestegen van 3,22% naar 4,38%.

Oorzaken van langdurig verzuim zijn:

- ernstige medische reden
- operaties met langdurig herstel
- afwezigheid vanwege psychische/ sociaal-emotionele belasting
- voeren van personeelsbeleid gericht op kwaliteit van het personeel en brede inzetbaarheid (gevolg krimp-situatie).

De laatstgenoemde reden heeft onrust veroorzaakt binnen de organisatie.

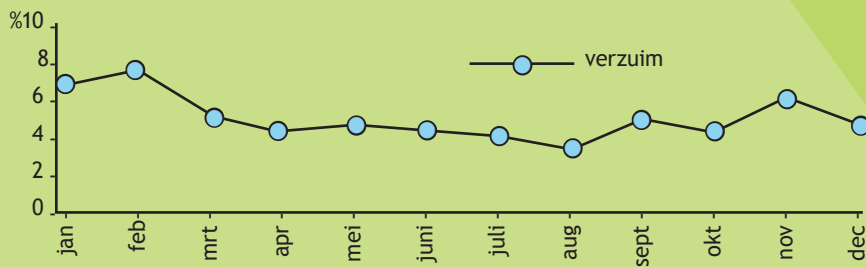
Onrust met onder andere de gevolgen van:

- gevoel van onzekerheid
- andere en brede inzetbaarheid
- beroep doen op andere kwaliteiten kortgezegd: verandering.

Dit heeft zich onder andere geuit in de stijging van het verzuim.

Het percentage ziekteverzuim bij de mannen is licht gedaald van 5,86% naar 5,42% en bij de vrouwen is een stijging van het verzuim van 3,59% naar 5,71%. De stijging van het langdurig verzuim is met name terug te herleiden naar een stijging van het verzuim onder vrouwen.

Bovenstaande heeft ook gevolg voor het aantal nieuwe collega's dat in 2016



is aangenomen ter vervanging. Naast zwangerschapsverlof is de opvang van- wege ziekte de belangrijkste reden voor het aanstellen van een nieuwe tijdelijke collega.

Het percentage kort verzuim is licht gedaald van 0,90% in 2015 naar 0,83% in 2016.

Het middellang verzuim is ook licht gedaald van 0,50% in 2015 naar 0,42% in 2016. Op kort en middellang verzuim kan vanuit de organisatie gestuurd worden. Deze dalingen bevestigen dat de stijging van het verzuim veroorzaakt wordt door het langdurig verzuim. Gelet op de landelijke norm van 1% voor kort verzuim en 0,75% voor middellang verzuim kan gesteld worden dat op een goede manier aandacht wordt besteed aan het gezondheidsbeleid met een positief resultaat van de daling van het percentage kort en middellang verzuim.

In de maand februari was het ziekteverzuimpercentage het hoogst, namelijk 7,34%, in de maand augustus het laagst, 4,23%. In het eerste en laatste kwartaal

van een kalenderjaar is het verzuimpercentage het hoogst. Bekeken vanuit schooljaar is het de "middenperiode" wat vaak ook de drukste maanden zijn van een schooljaar.

Totaal waren er in 2016 4871 verzuimdagen wegens ziekte. Gemiddeld gezien heeft een werknemer zich 1,22 keer ziek gemeld in 2016. In vergelijking met 2015 is het aantal verzuimdagen gestegen maar is de verzuimfrequentie gedaald.

Interventies gericht op het bevorderen van het welbevinden en gezondheid zijn onder andere:

- maatregelen ter bevordering van een gezonde leefstijl
- voeren van een professionele dialoog
- de focus op re-integratie.

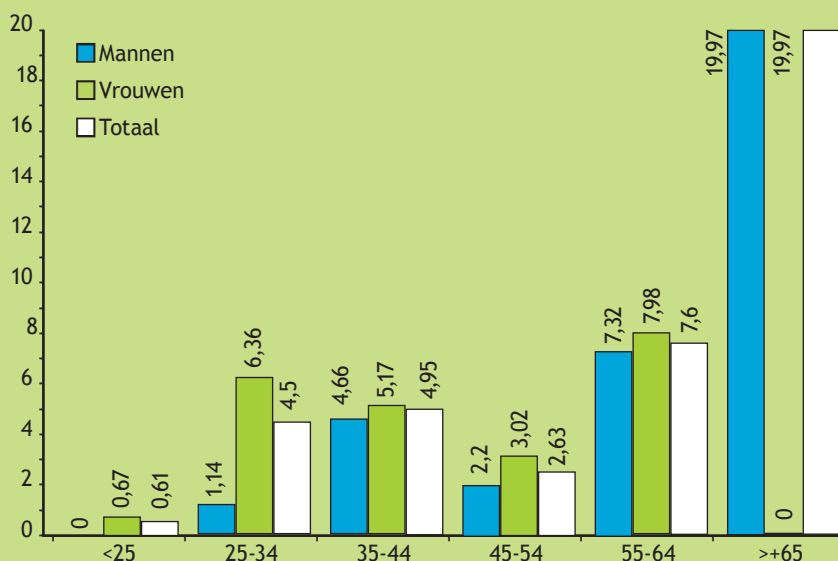
Deze aspecten zijn opgenomen in het gezondheidsbeleid en staan op de agenda van staf-, managementteam- en directievergaderingen.

In 2016 hebben 97 personeelsleden zich niet ziek gemeld. In 2015 waren dat er totaal 103.

Stijging van het verzuimpercentage en dan met name bij de vrouwen is in de bovenstaande figuur terug te zien. Voor de categorie 35-44 jaar geldt dat het verzuim bij de mannen het meest is gedaald vergeleken met 2015, van 9,9% naar 4,66%. Voor de categorie <25 jaar geldt dat het verzuim bij de vrouwen het meest is gedaald vergeleken met 2015, van 1,59% naar 0,67%. Een hoog verzuimpercentage bij de categorie >65 jaar heeft te maken met het feit dat er in 2016 zeven medewerkers ouder waren dan 65, waarvan één medewerker langdurig ziek is.

Landelijke cijfers:

- Het verzuimcijfer voor het voortgezet onderwijs over 2015 (bron: VOION) is voor docenten 4,9% en voor onderwijs-ondersteunend personeel 5,2%.
 - Het landelijk verzuimcijfer voor het onderwijs is 4,9% (bron: CBS).
- Voor het Pius X-College was dat voor het totale personeel 5,56%. De verzuimfrequentie van het Pius X-College is 1,22.



Het doel van het Pius X-College is om het verzuimpercentage zo laag mogelijk te houden door het voeren van goed personeelsbeleid, rekening houdend met beleidsterreinen die daarmee

4. Professionalisering

Algemeen

Ook in 2016 hebben verschillende scholingsactiviteiten plaatsgevonden. Het totale bedrag aan scholingskosten was in 2016 € 184.792. Door stimuleringsregelingen van het Ministerie ter bevordering van de professionaliteit en kwaliteit van het onderwijsgevend personeel hebben we in 2016 subsidie ontvangen. Daarnaast worden vanuit regionale samenwerkingsverbanden ook subsidiegelden aangeboden. Deze kosten zijn exclusief de personele kosten voor deskundigheidsbevordering (5% van de totale docentenformatie).

Een belangrijk aspect bij het organiseren van scholingsactiviteiten is het voorkomen van lesuitval. Om lesuitval te beperken en daardoor ook een minimale verstoring van de normale gang van zaken te realiseren, wordt een aantal scholingsactiviteiten in-company georganiseerd. Deze in-company activiteiten worden, in overleg met scholingsinstituten, zo veel mogelijk in de namiddag en avond verzorgd.

Bij de organisatie van scholingsactiviteiten wordt indien mogelijk in ORION-verband samengewerkt, met als doel het leereffect te vergroten, het uitwisselen van ervaringen te bevorderen en de scholingskosten te verminderen.

Schoolplan

Items opgenomen in het schoolplan, zoals opbrengstgericht werken, activerende didactiek, differentiëren in lessituaties zijn onder andere vertaald naar scholingsactiviteiten. Tevens zijn onderstaande activiteiten uitgevoerd:

- schoolbrede studiedagen met verschillende thema's
- scholing voor IB-coaches
- professionaliseringstraject team-

leiders onder leiding van externen, georganiseerd op het gebied van leiderschap, versterking van de rol, (interne) samenwerking en dergelijke

- basis en verdiepende training mentorvaardigheden.

In het kader van Passend Onderwijs hebben meerdere bij- en nascholingsdagen plaatsgevonden onder andere georganiseerd vanuit het regionaal samenwerkingsverband en tijdens een studiedag.

Daarnaast zijn de volgende trainingen in-company georganiseerd; training mentorvaardigheden, training bewustwording en communicatie, intervisiebijeenkomst nieuwe collega's, intervisiebijeenkomsten als vervolg op de training bewustwording en communicatie. Vanuit secties hebben docenten deelgenomen aan conferenties en vakinhoudelijke studiedagen.

ORION

Professionalisering

De vijfde tranche van de ORION Academie is in oktober 2016 afgerond. Twee deelnemers van onze school hebben aan Onderwijskundig Meesterschap deelgenomen. Eén deelnemer is in 2015 gestart aan het Leraar Plus Traject, maar heeft dit traject tijdelijk onderbroken. In tranche zes neemt zij opnieuw deel. In september 2016 is tranche zes van start gegaan. Eén docent neemt (opnieuw) deel aan het Leraar Plus traject en twee aan het traject Onderwijskundig Meesterschap.

Een kadernotitie Professionalisering is vastgesteld dat als handreiking dient om op schoolniveau beleid te maken en in ORION-verband de samen-

werking en visie op dit thema verder vorm te geven en uit te bouwen.

Werkgelegenheid

Binnen ORION geldt een werkgelegenheidsconvenant, met als doel werkgelegenheid te bieden aan goed functionerende personeelsleden. Van werk naar werk is het uitgangspunt. Het opzetten van een professionaliseringsportaal is een onderdeel van het convenant. In 2015 is gestart met de bouwen van het portaal in samenwerking met een externe organisatie. In 2016 is het portaal live gegaan en maakt het onderdeel uit van de ORION website. In lijn met eigen schoolbeleid wordt het portaal geïntroduceerd en geïmplementeerd binnen het HR-beleid.

Duurzame inzetbaarheid

Acht ORION-scholen hebben een projectplan ingediend in het kader van de duurzame inzetbaarheid. Dit plan is opgenomen in het sectorplan Duurzame Inzetbaarheid en goedgekeurd. De regio voor de verdere uitwerking ligt bij VOION in samenwerking met de indieners waaronder de acht ORION-scholen. Het project loopt van 1 januari 2015 tot 1 september 2017 en is verder ontwikkeld in 2016 zodat de scholen in schooljaar 2016-2017 concrete acties kunnen ondernemen ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid. Maatregelen die in 2016 ingezet zijn binnen het Pius X-College:

- ontwikkelingsscan of vitaal in je werk
- training oplossingsgerichte gespreksvoering
- training employability
- individuele coachtrajecten
- gesprekken over persoonlijke financiële situatie.

5.

Ontwikkelingen van het personeelsbeleid

1. Strategisch kader

Gesprekkencyclus

In 2013 is de gesprekkencyclus gestart en in 2016 zijn de beoordelingsgesprekken gevoerd. Afsproken is dat schooljaar 2016-2017 een tussenjaar is waarin de gesprekkencyclus wordt geëvalueerd. Een project- en klankbordgroep zijn samengesteld, die een advies uitbrengen over een nieuwe gesprekkencyclus. Streven is dat deze start in schooljaar 2017-2018.

Gezondheidsbeleid

A. Werkzaamheden van de bedrijfsarts

De bedrijfsarts is elke twee weken op vrijdagochtend op school voor het houden van een spreekuur en voor het overleggen met directleidinggevenden en P&O. Hierdoor worden vaardigheden in het voeren van verzuimgesprekken, het signaleren van mogelijke uitval, het omgaan met frequent verzuim door de directleidinggevenden verbeterd. Het kortdurend en frequent verzuim blijven belangrijke aandachtspunten binnen het gezondheidsbeleid van de school.

B. Health checks en werkkostenregeling

In 2016 is deelname aan een health check aangeboden aan de leeftijdsgroep van 50 jaar en ouder. Deelnemers hebben de keuze gehad om de resultaten na te bespreken met een vitaliteitscoach. Vanuit de werkkostenregeling geldt een fiscaal voordeel voor personeelsleden voor de aanschaf van een fiets of voor het sporten. Informatie over de werkkostenregeling is terug te vinden op het medewerkersportaal.

2. Overige zaken

Cao VO

Er is voor schooljaar 2016-2017 een nieuwe cao overeengekomen. Deze cao heeft een looptijd tot oktober 2017.

Communicatie personele aangelegenheden

Personeelsleden zijn in 2016 geïnformeerd over personele aangelegenheden op het gebied van scholing, collectieve regelingen, aanpassingen beleid, gesprekkencyclus en dergelijke. Dit gebeurde via berichten in Pius X-Actueel, op het medewerkersportaal, tijdens plenaire bijeenkomsten, teamvergaderingen en in individuele gesprekken. Het Pius X-College biedt collectieve regelingen aan inzake ziektekosten, sporten, arbeidsongeschiktheidsverzekering en personeelsvoorzieningen.

3. Functiebouwwerk

Alle functies zijn volgens het functiewaarderingssysteem gewaardeerd. De personeelsleden zijn conform hun functie en functiewaardering ingeschaald. De functie van onderwijsassistent open leercentrum is inhoudelijk aangepast, beschreven en opnieuw gewaardeerd. In het functiebouwwerk is de functie van hoofdconciërge opgenomen. Deze wijziging komt voort uit de aanpassing van de afdeling bedrijfsvoering. De functie is conform de FUWA-richtlijnen opgesteld en gewaardeerd door een gecertificeerd adviseur.

Eind 2016 is het proces opgestart voor de actualisering van de functiebeschrijvingen op het administratiekantoor. Ook dit proces wordt uitgevoerd door een gecertificeerd FUWA-adviseur.



Samen sterker door ORION



*Wil Broos,
directeur bedrijfsvoering*

Het Pius X-College is één van de dertien middelbare scholen die verenigd zijn in ORION. Een samenwerkingsverband dat tot doel heeft de scholen autonoom te houden maar door samenwerking sterker te maken. Directeur Bedrijfsvoering Wil Broos vertelt over de voordelen die ORION meebrengt.

“Samen sterker, dat is eigenlijk het principe van het samenwerkingsverband. Op fronten als bestuur, onderwijs, facilitaire voorzieningen, administratie en personeelsbeleid wordt samengewerkt. Elke school behoudt de zelfstandigheid. ORION biedt een sterke onderhandelingspositie bij leveranciers. Zo hebben we onlangs een Europese aanbesteding gehad voor de levering van schoolboeken. Met vijf scholen binnen ORION hebben we een goede deal weten te maken met een boekenleverancier. Dit doen we ook voor bijvoorbeeld de levering van papier, kopieerapparaten en dienstverlening in het kader van arbozaken en veiligheid. Elke ORION-school is vrij om mee te gaan in dit soort aanbestedingen. Er is regelmatig overleg tussen de rector/bestuurders en de directeuren van de scholen. Daarnaast organiseren we audits waarin we als scholen elkaar beoordelen. We kijken met een positief kritische blik naar zaken als ‘in control zijn’ van een school maar ook naar de kwaliteit van onderwijs. We bezoeken met een aantal medewerkers vanuit verschillende scholen een collega ORION-school en brengen rapportage uit aan de betreffende rector/bestuurder. Uiteraard worden de bevindingen eerst gedeeld met de betreffende afdeling of docenten. Die rapportage dient tevens als een verantwoordingsdocument voor de inspectie; ook zo laten we zien dat we altijd bezig zijn met zelfreflectie.

In de jaren dat we nu als ORION samenwerken, merken we een substantiële verbetering van het onderwijsklimaat. We maken gebruik van elkaars krachten en helpen elkaar waar we kunnen. Kleinere scholen hebben soms minder financiële ruimte voor bepaalde zaken. Grotere scholen kunnen hierin ondersteunen door expertise in te zetten waar het nodig is. Eens per jaar organiseren we de ORION Inspiratiedag waar collega's bij elkaar komen om workshops te volgen; ook hier met als doel ideeën op te doen en de lessen of de dagelijkse werkzaamheden te verbeteren. Het is ontzettend interessant om een kijkje bij elkaar in de keuken te nemen. Als scholen presteren we op individueel niveau erg goed maar het kan altijd beter, daar zijn we van overtuigd. Door bij andere scholen te kijken, doen we ideeën op voor verbeteringen en dat komt het onderwijs en de bedrijfsvoering alleen maar ten goede.”



Weekjournaal uniek in Nederland

Al negen jaar lang verzorgt Pius X-TV wekelijks een journaal. Gemaakt door leerlingen die daar hun vrije tijd in steken, onder leiding van Marijn Verspeek, medewerker communicatie van het Pius X-College. Met wekelijks ruim duizend kijkers draagt Pius X-TV bij aan de positieve promotie van de school.

Damian Verkooijen is nog maar pas begonnen bij de tv-zender: “Ik vind het leuk om te presenteren en ik denk ook dat het me later van pas gaat komen. Ik zit op 2 TTO en weet dat ik steeds vaker presentaties voor de klas moet geven. Pius X-TV helpt. Het is heel interessant om te leren omgaan met een camera of te monteren. De bedoeling is dat alle medewerkers alles kunnen zodat we overal inzetbaar zijn.”

Roy Stroot is al jaren één van de vaste gezichten: “In het begin was het weekjournaal alleen gericht op schoolse zaken maar in de afgelopen jaren is het gegroeid; zover dat we nu ook wel eens landelijke items verslaan. Terugkijkend op mijn tijd bij Pius X-TV kan ik zeggen

dat het mooiste wat ik gedaan heb, het verslaan van de uitvaart van Frank van der Sanden is. Hij overleed heel plotse-ling en was erg geliefd bij de leerlingen. Iedereen wilde naar de uitvaart maar dat kon natuurlijk niet. We hebben tijdens de dienst verslag gedaan en een livestreamverbinding gemaakt met de aula op school. De uitzending was heel ingetogen en met respect naar de nabestaanden, die heel blij waren met het document dat ze eraan over hebben gehouden.”

Marijn heeft de supervisie over de tv-zender: “Het is mijn taak om de leerlingen iets te leren en het is daarbij zó ontzettend leuk om te doen. We begonnen ooit met zes leerlingen en

inmiddels is de club gegroeid tot vijftien-twintig leerlingen die allemaal hun vrije uren invullen bij ons. Het is hun eigen verantwoording om ervoor te zorgen dat ze goede cijfers blijven halen. Van enorme toegevoegde waarde is het dat de leerlingen de school op een andere manier leren kennen. Alles wat ze bij ons leren, kunnen ze in hun latere leven gebruiken. Voor zover mij bekend is, zijn wij de enige school in Nederland die wekelijks een journaal maakt en daar zijn we natuurlijk hartstikke trots op. Maar we zijn vooral ook trots op de samenwerking met bedrijven en instellingen en het netwerk wat daaruit ontstaan is.”



Overige resultaten en verantwoordingen

Aantal leerlingen

Op 1 oktober 2016 telde het Pius X-College 2.252 leerlingen.

Leerlingen per afdeling	Aantal	%
praktijkonderwijs	216	9,72%
vmbo, incl. schakelklassen	1.139	51,24 %
wereldklas	37	1,66 %
havo/vwo	821	36,93%
vavo	10	0,45%
Totaal	2.223	100%

Onderwijstype	Aantal	%
praktijkonderwijs	216	9,72%
vmbo bb+kb	644	28,97%
vmbo gl+tl	495	22,27%
wereldklas	37	1,66%
havo/vwo 1+2	337	15,16%
havo 3-4-5	243	10,93%
vwo 3-4-5-6	241	10,84%
vavo	10	0,45%
Totaal	2.223	100%

Trend voedingsgebied

	2013-2014	2014-2015	2016-2017
Bladel	47,0 %	47,8 %	46,6 %
Reusel-De Mierden	28,2 %	28,0 %	27,6 %
Eersel	9,8 %	9,0 %	9,9 %
Bergeijk	5,5 %	4,7 %	4,1 %
Oirschot	1,8 %	2,2 %	2,3 %
Valkenswaard	2,7 %	2,5 %	2,6 %
Veldhoven	1,6 %	1,8 %	1,8 %
Hilvarenbeek	1,8 %	2,0 %	2,4 %
Overige gemeenten	1,4 %	1,9 %	2,5 %



Aantal examen deelnemers naar sector/profiel vmbo-b

	2013-2014	2014-2015	2015-2016
<i>Intersectoraal programma</i>	29	33	24
<i>Landbouw (LA)</i>	17	23	13
<i>Techniek (TE)</i>	27	27	17

Aantal examen deelnemers naar sector/profiel vmbo-k

	2013-2014	2014-2015	2015-2016
<i>Intersectoraal programma</i>	55	54	65
<i>Landbouw (LA)</i>	15	14	20
<i>Techniek (TE)</i>	25	27	30

Aantal examen deelnemers naar sector/profiel vmbo-(g)t

	2013-2014	2014-2015	2012-2013
<i>Intersectoraal programma</i>	35	33	20
<i>Landbouw (LA)</i>	10	-0	14
<i>Techniek (TE)</i>	23	24	27
<i>vmbo-t (mavo)</i>	80	92	93

Aantal examen deelnemers naar sector/profiel havo

	2013-2014	2014-2015	2015-2016
<i>Cultuur/Maatschappij (CM)</i>	17	11	15
<i>Economie/Maatschappij (EM)</i>	38	40	33
<i>Natuur/Gezondheid (NG)</i>	14	15	26
<i>Natuur/Techniek (NT)</i>	12	13	8
<i>Profielcombinatie (EMCM)</i>	14	6	7
<i>Profielcombinatie (NTNG)</i>	9	9	8

Aantal examen deelnemers naar sector/profiel vwo

	2013-2014	2014-2015	2015-2016
<i>Cultuur/Maatschappij (CM)</i>	12	<5	7
<i>Economie/Maatschappij (EM)</i>	10	6	13
<i>Natuur/Gezondheid (NG)</i>	11	9	<5
<i>Natuur/Techniek (NT)</i>	8	9	12
<i>Profielcombinatie (EMCM)</i>	16	16	5
<i>Profielcombinatie (NTNG)</i>	21	16	23

Resultaten

Slaagpercentage 2015-2016

	Aantal deelnemers	Aantal geslaagden	Percentage geslaagden
vmbo-b	54	54	100,0 %
vmbo-k	115	113	98,3 %
vmbo-(g)t	154	151	98,1 %
havo	97	88	90,7 %
vwo	64	59	92,2 %

Behaalde branchecertificaten 2015-2016

	Aantal	school	landelijk
AKA/niveau1/entree	27	61,4 %	19,6 %
(Branche) certificaten	30	68,2 %	48,2 %

Elke leerling op de juiste plek

Het Pius X-College ligt in het groene hart van De Kempen waar iedere leerling en zijn ouders welkom zijn voor het volgen van alle vormen van voortgezet onderwijs. De kern van alle activiteiten zorgt ervoor dat iedere leerling in staat wordt gesteld zich te ontwikkelen tot zelfstandige wereldburger die zich inzet voor zijn omgeving. Met betrekking tot de toelating van de leerlingen is sprake van het zogenoemde 'Aanname- en plaatsingsbeleid', een notitie waarin het beleid c.q. de procedure is opgenomen ten aanzien van de aanmelding en plaatsing van de leerlingen binnen de verschillende leerroutes.

Toekomstige ontwikkelingen en bezuinigingen

De in de afgelopen jaren in gang gezette ontwikkeling van de daling van de leerlingaantallen zet zich in 2016 verder voort. Ten opzichte van het vorig schooljaar 2015-2016 is de daling in het

schooljaar 2016-2017 43 leerlingen. Het Pius X-College is in 2016 gestart met de Wereldklas, onderwijs aan vluchtelingen en statushouders. Op 1 oktober 2016 maakten 71 leerlingen van deze voorziening gebruik. Per saldo is het leerlingenaantal op de peildatum ten opzichte van het vorige jaar toegenomen met 28. Op de lange termijn wordt vanwege de krimp in het voedingsgebied een daling verwacht tot iets onder de 2000 leerlingen begin twintiger jaren. Naast de leerlingendaling heeft het onderwijs ook te maken met een aantal bezuinigingsmaatregelen van het Rijk. Het negatieve financieel effect voor het Pius X-College, exclusief de leerlingendaling wordt becijferd op ruim € 450.000 op jaarbasis. Deze maatregelen hebben ook een effect op de werkgelegenheid.



Kwaliteitszorg

- In nagenoeg alle interviews in dit jaarverslag leest u over kwaliteitsimpulsen en bijbehorende processen. Het Pius X-College heeft er voor gekozen om kwaliteitszorg zo veel mogelijk in alle activiteiten te borgen.
- In 2015 kreeg de school voor alle afdelingen van de Onderwijsinspectie het basisarrangement. Dit betekent dat alle onderwijsvormen van het Pius X-College de beoordeling 'voldoende' hebben gekregen (hoogste score).
- Alle afdelingen van de school voldoen aan de eisen in verband met de onderwijsjijd (tevens goedgekeurd door de MR).
- De school handelt correct met de (vrijwillige) ouderbijdragen (goedkeuring door onderwijsinspectie en MR).
- De site van 'Scholen op de Kaart' bevat veel informatie over de school.

Horizontale verantwoording

In het kader van de horizontale verantwoording wordt naast het jaarverslag en met name via het programma 'Scholen op de Kaart' rekenschap afgelegd aan leerlingen, ouders, personeel en andere betrokkenen zoals (lokale) overheden, bedrijven en maatschappelijke organisaties. Met name de dialoog met leerlingen (via de Leerlingenraad), ouders (via de Ouderraad en de Ouderklankbordgroepen) wordt als zeer belangrijk ervaren. Het Pius X-College wil op een transparante wijze duidelijkheid verschaffen over hetgeen wordt gedaan c.q. de kwaliteit van het onderwijs op de school.

Code Goed Bestuur

Het Pius X-College voldoet aan de lidmaatschapseisen die de VO-raad stelt aan de Code Goed Bestuur. Verantwoordelijkheden, bevoegdheden en toezicht zijn helder geregeld en in de statuten vastgelegd.

Voor de Code Goed Bestuur zijn de volgende documenten beschikbaar:

- statuten
- ANBI-status
- gedragscode
- integriteitscode
- klokkenluidersregeling
- werkafspraken
- procedure voor klachtenbehandeling binnen het Pius X-College
- klachtenregeling Onderwijsstichting De Kempen
- regeling bescherming persoonsgegevens leerlingen
- regeling bescherming persoonsgegevens medewerkers.



Financiën op balansdatum

De ontwikkelingen vanaf 2016

De grootste ontwikkeling in 2016, die niet was voorzien, is de komst van nieuwkomers, kinderen van statushouders die vaak korter dan 1 jaar in Nederland zijn en derhalve leerplichtig. Voor deze groep leerlingen is de regeling aanvullende bekostiging eerste opvang nieuwkomers VO van toepassing. De regeling voorziet in een maatwerkbekostiging, waarbij op 4 peildata (1-1, 1-4, 1-7, 1-10) het aantal nieuwkomers wordt geteld en doorgegeven aan Duo. Voor deze leerlingen zijn enkele speciale klassen ingericht - wereldklassen - waarbij verschillende vakken en vaardigheden worden onderwezen. Er is een sterke groei merkbaar in deze groep; de opgegeven aantallen aan DUO waren:

op 1 januari 2016:	Geen
Op 1 april 2016:	17
Op 1 juli 2016:	39
Op 1 oktober 2016:	43
Op 1 januari 2017:	56

De groep wordt meegeteld als VMBO-leerling. In totaal is 272.000,- ontvangen aan maatwerkbekostiging. Het leerlingenaantal op 1 oktober 2016 kwam daarmee uit op 2.223, in 2015 was

het aantal 2.228 leerlingen. Hiermee is de leerlingendaling voor schooljaar 2016-2017 beperkt tot 5.

Afwijkingen van de begroting 2016:

Ten opzichte van de begroting 2016 komt het resultaat (-/- 500.000,-) ca. 290.000,- slechter uit. De meest belangrijke elementen daarvan zijn:

1. In de begroting is rekening gehouden met een indexering op de bekostigingsstarieven van 1,4 %; dit ter dekking van de loonkosten ontwikkeling in 2015 waarbij 3% salarisverhoging is toegekend. De dekking hiervan zou komen uit een structurele verlaging van de pensioenpremies. Interne berekeningen hebben aangetoond dat 1,4% op de bekostigingsstarieven geïndexeerd moest worden om de loonkostenontwikkeling in 2015 te kunnen compenseren. Dit is echter niet toegekend. Het gaat om een bedrag van 219.000,-
 2. Positief is de hierboven geschetste groei van de groep nieuwkomers; niet in de begroting opgenomen € 272.000,-
- Meer doelsubsidies : 32.000,-

3. budgetverschillen: 81.000,- meer overige overheidsbijdragen (ESF subsidies en doordecentralisatieafrekening 2013)
 4. Budgetverschil overige baten 27.000,- positief;
 5. Het niet realiseren van een bezuinigingsmaatregel, waarmee per 1 augustus 2016 een formatiekrimp van 6 fte zou worden doorgevoerd. Kosten 202.000,-
 6. overschrijding van de externe inhuur, inzet wereldklassen en vervanging langdurig zieken. Kosten 203.000,-
 7. Meer wachtgeldpremielkosten en overschrijding scholingsbudget en ARBO: 98.000,-
 8. Minder afschrijvingskosten 48.000,- (boekenfonds)
 9. Lagere huisvestingslasten 28.000,- (onderhoud)
 10. Juridische kosten 41.000,- niet begroot:
 11. Lagere financiële baten door rentedaling op spaargelden 24.000,-
- Voor een overzicht zie het overzicht "analyse van het resultaat 2016" in dit jaarverslag.

De financiële positie van de onderwijsstichting

Samenvatting van de belangrijkste kengetallen.		Commissie Don		Realisatie	Streefgetallen
Kengetal	Toelichting	Ondergrens	Bovengrens	Pius X	Pius X
Solvabiliteit	(eigen vermogen+voorzieningen) / balanstotaal	20%	geen	75,8%	50 - 70 %
Kapitalisatiefactor	(balanstotaal-/-G&T) / totale baten incl. rentebaten	geen	35%	44,8%	40 - 60 %
Liquiditeit	current ratio: vlottende activa / vlottende passiva	0,5	1,5	2,82	1,0 - 2,0
Rendement	Jaarresultaat : totale bijdragen	0,0%	5,0%	-2,3%	-/- 1,5% - + 1,5%

De solvabiliteit en kapitalisatiefactor zijn beter dan de streefgetallen van de school; ook de current ratio ligt boven onze eigen norm. Het rendement wijkt in negatieve zin af van onze streefmarges; -2,3% is een negatieve overschrijding van 0,8 %.

Voor het begrotingsjaar 2017 zijn maatregelen genomen die moeten leiden tot een lager tekort. Voor 2018 is de doelstelling een sluitende begroting te presenteren. Het is evident dat deze maatregelen effect hebben op de werkgelegenheid;

immers 80% van de inkomsten wordt besteed aan personele inzet. In de continuïteitsparagraaf is zichtbaar hoe de komende jaren vorm moet worden gegeven aan de combinatie van bezuinigingen en demografische effecten (leerlingendaling).

A.1.1 Balans per 31 december 2016 (na resultaatbestemming)

1. Activa	31-12-16	31-12-15
	x € 1,--	x € 1,--
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa		
1.2.1 Gebouwen en terreinen	18.016.719	18.620.955
1.2.2.1 Inventaris en apparatuur	1.723.229	1.837.116
1.2.2.2 Schoolboeken	337.483	313.329
	20.077.431	20.771.400
Totaal vaste activa	20.077.431	20.771.400
Vlottende activa		
1.5 Vorderingen		
1.5.1 Debiteuren	290.636	337.133
1.5.2 Ministerie OCenW	0	0
1.5.7 Overige vorderingen	169.843	200.690
1.5.8 Overlopende activa	373.923	280.055
	834.402	817.878
1.7 Liquide middelen	6.924.134	6.748.929
Totaal vlottende activa	7.758.536	7.566.807
Totaal activa	27.835.967	28.338.207





Balans per 31 december 2016 (na resultaatbestemming)

2. Passiva	31-12-16	31-12-15
	x € 1,--	x € 1,--
2.1 Eigen vermogen		
2.1.1 Algemene reserve	7.441.595	7.778.404
2.1.2 Bestemmingsreserves	11.519.577	11.683.376
Totaal vermogen	18.961.172	19.461.780
2.2 Voorzieningen		
2.2.1 Personeelsvoorzieningen	512.997	400.015
2.2.3 Onderhoudsvoorziening	1.627.729	1.590.567
	2.140.726	1.990.582
2.3 Langlopende schulden		
2.3.3 Kredietinstellingen	3.978.575	4.139.347
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.1 Kredietinstellingen	149.122	150.120
2.4.3 Crediteuren	333.607	322.503
2.4.4 OCW vooruitontvangen niet geoormerkte subsidies	0	2.917
2.4.7 Loonheffing	791.213	775.718
2.4.8 Schulden terzake pensioenen	188.416	190.901
2.4.9 Overige kortlopende schulden	226.351	233.386
2.4.10 Overlopende Passiva	1.066.785	1.070.953
	2.755.494	2.746.498
Totaal passiva	27.835.967	28.338.207

Staat van baten en lasten 2016

	Jaar 2016	Begroting 2016	Jaar 2015
	x € 1,--	x € 1,--	x € 1,--
3 Baten			
3.1 Rijksbijdragen OC en W	19.951.100	19.866.321	19.840.315
3.2 Overige overheidsbijdragen	1.320.327	1.239.695	1.344.243
3.5 Overige baten	592.531	565.578	563.260
Totaal baten	21.863.958	21.671.594	21.747.818
4 Lasten			
4.1 Personele lasten	17.604.730	17.115.125	17.269.964
4.2 Afschrijvingen	1.462.018	1.510.156	1.425.851
4.3 Huisvestingslasten	1.116.978	1.145.053	1.108.992
4.4 Overige materiële lasten	2.060.308	2.015.124	2.015.974
Totaal lasten	22.244.034	21.785.458	21.820.781
Saldo baten en lasten	-380.076	-113.864	-72.963
5 financiële baten en lasten	-120.533	-96.945	-101.268
Resultaat	-500.609	-210.809	-174.231





Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2016

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2016 van Onderwijsstichting De Kempen te BLADEL gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Onderwijsstichting De Kempen op 31 december 2016 en van het resultaat over 2016 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2016 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2016.

De jaarrekening bestaat uit:

- (1) de balans per 31 december 2016;
- (2) de staat van baten en lasten over 2016; en
- (3) de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2016 vallen. Onze verantwoordelijkheden op gronde hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Onderwijsstichting De Kempen, zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- het bestuursverslag;
- de overige gegevens;

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf 2.2.3 Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2016 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.3 Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2016 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de overige OCW wet- en regelgeving.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen.

In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemde verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht, dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fouten of fraude en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Een meer gedetailleerde beschrijving van onze verantwoordelijkheden is opgenomen in de bijlage bij onze controleverklaring.

Eindhoven, 16 juni 2017
Govers Onderwijs Accountants

Was getekend: M.M.P. Weerts MB AA RB

Bijlage bij de controleverklaring:

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2016, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, dan wel het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.



GYMNASIUM, ATHENEUM, TTO, HAVO, VMBO, PRAKTIJKONDERWIJS
Tuinstraat 1
5531 GK Bladel
Postbus 169
5530 AD Bladel
Telefoon 0497 - 361 261
Fax 0497 - 360 030
info@piusx-college.nl
www.piusx-college.nl

