

2016

SVOK Bestuursverslag



Inhoud

Leeswijzer	2
Voorwoord	3
H1 Organisatie	4
1.1 Organisatieprofiel	4
1.2 Missie & visie	4
1.3 Scholen	4
1.4 Gegevens per school	6
1.5 Organisatiestructuur.....	7
H2 Onderwijs.....	9
2.1 Uitdagend onderwijs voor iedere leerling.....	9
2.2 Eigentijdse voorzieningen voor eigentijds onderwijs.....	14
2.3 Meer dan alleen een diploma	17
2.4 Samen staan we sterker	22
2.5 De deskundige docent	25
2.6 Blik op de toekomst.....	29
H3 Onderwijskwaliteit.....	32
H4 Organisatieondersteuning.....	35
4.1 Financiële diensten.....	35
4.2 Facilitaire diensten	35
4.3 ICT-diensten.....	36
4.4 Personele diensten	37
4.5 SVOK Academie	39
4.6 Communicatiediensten	40
H5 De weg naar een nieuw strategisch plan.....	42
H6 Toezicht op goed bestuur.....	45
6.1 Raad van Toezicht: rolvast en betrokken toezicht houden	45
6.1 Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad	49
H7 Financieel verslag	51
7.1 Meerjarenbegroting	51
7.2 Investeren.....	51
7.3 Risico's in de toekomst.....	52
7.4 Overzicht financiële vaste activa	53
7.5 Continuïteitsparagraaf.....	54
7.6 Toelichting continuïteitsparagraaf	55

Leeswijzer

Voor u ligt het bestuursverslag 2016 van de Stichting Voortgezet Onderwijs Kennemerland. Met dit verslag verantwoorden wij ons naar u als onze belanghebbende. Dit verslag informeert u op een zo helder mogelijke wijze over de activiteiten van de stichting in het afgelopen jaar.

Grofweg bestaat het verslag uit twee delen. Het eerste deel geeft u inzicht in de activiteiten van de scholen en biedt inzicht in onze dienstverlening aan de scholen. Het tweede deel is het financiële verslag.

Naast het bestuursverslag publiceert SVOK een publieksversie in de vorm van een digitaal magazine. Net als de afgelopen jaren kunt u ons bestuursverslag en de publieksversie terugvinden op onze website: www.svok.nl. Ook als u behoefte heeft aan meer informatie over SVOK, kunt u hier terecht.

In **hoofdstuk 1** leest u hoe de organisatie is opgebouwd. Tevens laat het onze unieke combinatie van scholen zien.

Hoofdstuk 2 vormt de kern van het bestuursverslag. Hierin vertellen de scholen over hun speerpunten en activiteiten van het afgelopen jaar. Dit doen ze aan de hand van een vijftal ambities.

Hoofdstuk 3 geeft u inzicht in ons kwaliteitsbeleid en de onderwijsprestaties van het afgelopen jaar. Bijlage 1 is een aanvulling op dit hoofdstuk en laat onderwijsprestaties in schema zien.

Hoe de ondersteuning van de organisatie vanuit het Service & Expertisecentrum georganiseerd is, leest u in **hoofdstuk 4**.

Op dit moment zit SVOK in de transitie naar een nieuw meerjarenplan. **Hoofdstuk 5** geeft een korte terugblik op het voorgaande meerjarenplan en vertelt u hoe wij in 2016 gestart zijn met een nieuw plan.

Hoe het toezicht op goed bestuur georganiseerd is binnen SVOK, leest u in **hoofdstuk 6**. Hierin doen de Raad van Toezicht en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad hun verslag.

Hoofdstuk 7 betreft het financiële verslag. Dit is een uitgebreid verslag dat inzicht geeft in de huidige financiële situatie en in de toekomstige ontwikkelingen op financieel gebied binnen SVOK.

Uw opmerkingen en suggesties ter verbetering van dit bestuursverslag zijn van harte welkom. Wilt u reageren op dit verslag of heeft u behoefte aan meer informatie? Breng ons dan op de hoogte via:

Stichting Voortgezet Onderwijs Kennemerland
Postbus 371
1900 AJ Castricum
info@svok.nl

Voorwoord

Beste collega,

Een van onze kernwaarden is dat we aanspreekbaar zijn. Aanspreekbaar op hoe wij onze maatschappelijke opdracht, voortgezet onderwijs verzorgen, waarmaken. Welke keuzes we daarbij maken en op welke wijze wij de daarvoor beschikbaar gestelde bekostiging inzetten. Hier inzicht in geven is het doel van het hier voorliggende bestuursverslag 2016.

Het onderwijs op de SVOK-scholen is gericht op leeropbrengsten, talentontwikkeling en burgerschapsvorming. Daarbij staat iedere school garant voor niet alleen kwaliteit, kijkend naar de meetbare opbrengsten, doch ook voor persoonlijke aandacht voor de leerling alsmede het stimuleren van gemeenschapszin. In dit licht staan uiteraard alle onderwijskundige ontwikkelingen binnen onze scholen zoals die beschreven worden in dit bestuursverslag. Zo zijn we in 2016 een officieel Technasium rijker en hebben de scholen een flinke slag geslagen op het gebied van digitalisering. Daarnaast stond 2016 voor de stichting als geheel vooral in het teken van onderzoek naar onze sterke en zwakke punten teneinde in 2017 vast te stellen waar we de komende jaren aan moeten werken teneinde te verbeteren.

In het kader van het bestuursverslag 2016 kunnen we vaststellen dat we de afgelopen jaren het nodige bereikt hebben. Onze leerresultaten zijn over het algemeen goed te noemen en daarbij hebben we de aandachtspunten op dat terrein goed in beeld. Ook staat de organisatie er financieel goed voor. Onze reserves zijn van dien aard dat we goed voorbereid zijn op de voorziene krimp in onze regio en dat we daarnaast ook de nodige investeringen kunnen doen om de verdere verbetering van ons onderwijs en de ontwikkeling van de organisatie. Onze scholen zijn adequaat gehuisvest en daarnaast kenmerken ze zich allemaal door goede randvoorwaarden die zorgen voor een uitdagende leeromgeving. Het afgelopen jaar is nadrukkelijk geïnvesteerd in ICT en is in kaart gebracht welke investeringen verder nodig zijn om de leeromgeving aan te laten sluiten bij de onderwijskundige ontwikkelingen zoals die in gang zijn gezet. Onderwijskundige ontwikkelingen die vorm worden gegeven door betrokken en over het algemeen tevreden personeel dat ruimte ervaart om initiatieven te nemen opdat ontwikkelingen gaande blijven en bijgesteld kunnen worden.

Tot slot is de ondersteuning, georganiseerd binnen het Service & Expertisecentrum (SEC) inmiddels kwantitatief op voldoende niveau en is er kwalitatief een grote vooruitgang geboekt.

Al met al was 2016 een belangrijk jaar op de weg naar de verdere ontwikkeling van SVOK als geheel en de scholen als eigenstandige eenheden waar voor iedere leerling binnen midden Kennemerland een plek heeft. Scholen die met elkaar door samen te werken dagelijks hun best doen voor iedere leerling optimale kansen te creëren voor nu en voor zijn of haar toekomst.



Fred Timmermans, Voorzitter College van Bestuur SVOK

H1 Organisatie

1.1 Organisatieprofiel

Stichting Voortgezet Onderwijs Kennemerland bestaat uit vier scholen in de regio Kennemerland. Het Bonhoeffercollege en het Jac. P. Thijssen College in Castricum, het Kennemer College havo-atheneum-gymnasium en het Kennemer College vmbo/pro met drie vestigingen in Beverwijk en Heemskerk. Gezamenlijk bieden deze scholen alle niveaus van voortgezet onderwijs aan, van praktijkonderwijs tot en met het gymnasium. SVOK motiveert al haar leerlingen om het beste uit zichzelf te halen.

1.2 Missie & visie

SVOK biedt onderwijs dat is afgestemd op de samenleving, met in het bijzonder wat de directe omgeving van de scholen vraagt. Onderwijs dat is afgestemd op de eisen en vragen van deze tijd en zo mogelijk die van de toekomst. Onderwijs van 'nu'.

Onderwijs vormt de kern van ons bestaan, met als middelpunt de leerling. Om ons onderwijs zo goed mogelijk in te richten, handelen we naar de speerpunten van ons beleid, afgeleid uit de geformuleerde ambities in het sectorakkoord 2014-2017:

- Uitdagend onderwijs voor elke leerling
- Eigentijdse voorzieningen voor eigentijds onderwijs
- Meer dan alleen een diploma
- Samen staan we sterker
- De deskundige docent

In hoofdstuk 2 leest u hoe de scholen van SVOK in 2016 invulling hebben gegeven aan deze ambities.

1.3 Scholen

De unieke combinatie van scholen binnen SVOK voorziet (toekomstige) leerlingen in de regio Kennemerland van een veelzijdig aanbod aan onderwijs:



Bonhoeffercollege – Eigentijds Eigenwijs

Het Bonhoeffercollege is een eigentijdse school die op eigen wijze invulling geeft aan onderwijs met kwaliteit. Het moderne en goed uitgeruste schoolgebouw biedt leerlingen een veelheid aan mogelijkheden voor studie en talentontwikkeling. De school biedt gymnasium, technasium, atheneum, havo en mavo (vmbo-tl) aan. Leerlingen met interesse in techniek en bètavakken zijn aan het goede adres bij het Bonhoeffercollege. De school heeft een officieel Technasium en er wordt gewerkt met iPads in de klas. Kijk voor meer informatie op www.bonhoeffer.nl.



Jac. P. Thijssse College – Ambitueus, Betrokken en Onderzoekend in een Internationale Context

Het Jac. P. Thijssse College biedt haar leerlingen goed en motiverend onderwijs aan met een internationaal profiel. Leerlingen kunnen tweetalig onderwijs volgen en kennis uitwisselen met een uitgebreid internationaal scholennetwerk. De school heeft een gevarieerd onderwijsaanbod op mavo-, havo- en vwo- niveau en heeft een modern uitgerust gebouw met goede faciliteiten. Er zijn o.a. stiltewerkplekken, muziekstudio's, een kunsthall en een net vernieuwde bibliotheek. Kijk voor meer informatie op www.jpthijssse.nl.

KENNEMERCOLLEGE



Kennemer College havo-atheneum-gymnasium – Vertrouwd, Betrokken en Uitdagend

Het Kennemer College havo-atheneum-gymnasium kiest voor onderwijs dat leerlingen een sterke basis aan kennis en vaardigheden biedt. Zij streven ernaar leerlingen in een veilige leeromgeving te inspireren zodat zij hun talenten, interesses en passies ontdekken. Het Kennemer College havo-atheneum-gymnasium zet in op de ontwikkeling van persoonlijke kwaliteiten, sociale en onderzoeksvaardigheden. Daarin spelen creatieve en sportieve onderwijsactiviteiten een grote rol. Kijk voor meer informatie op www.kennemercollege.nl.

KENNEMERCOLLEGE



Kennemer College vmbo/pro – De school die kansen biedt

Het Kennemer College vmbo/pro bestaat uit drie locaties:

- Mavo: Het Kennemer College Mavo gaat uit van de talenten en persoonlijke capaciteiten van de leerling. Met het concept van gepersonaliseerd leren dagen we iedere leerling uit om zijn of haar persoonlijke leerroute te lopen. Dat houdt in dat leerlingen vakken op een verschillend niveau (mavo/havo) en met verschil in tempo kunnen volgen. In de onderbouw onderzoeken de leerlingen in talentstroomlessen welke sector het best bij hem of haar past. In de bovenbouw kan de leerling naast de theoretische vakken ook nog een beroepsgericht vak volgen, om zo beter voorbereid te zijn op een keuze richting het vervolgonderwijs. Gedurende de schoolloopbaan wordt de leerling begeleid door een coach.

- Beroepsgericht: Het Kennemer College Beroepsgericht gaat uit van de talenten van de leerling. In de onderbouw maakt de leerling kennis met verschillende sectoren: economie, techniek of zorg & welzijn. Hierbij kunnen verschillende routes met praktische vakken gekozen worden. De leerling wordt goed begeleid door zowel een mentor als een coach, gedurende de hele schoolperiode.

- Kennemer Praktijkschool & Iwoo: De Kennemer Praktijkschool & Iwoo biedt onderwijs dat aansluit bij de interesses en talenten van de leerling. Er wordt rekening gehouden met het niveau van de leerling, maar ook het tempo, interesses en toekomstwensen. De leerling sluit zijn schoolloopbaan af met een diploma praktijkonderwijs.

Kijk voor meer informatie op www.kennemercollege.nl.

1.4 Gegevens per school

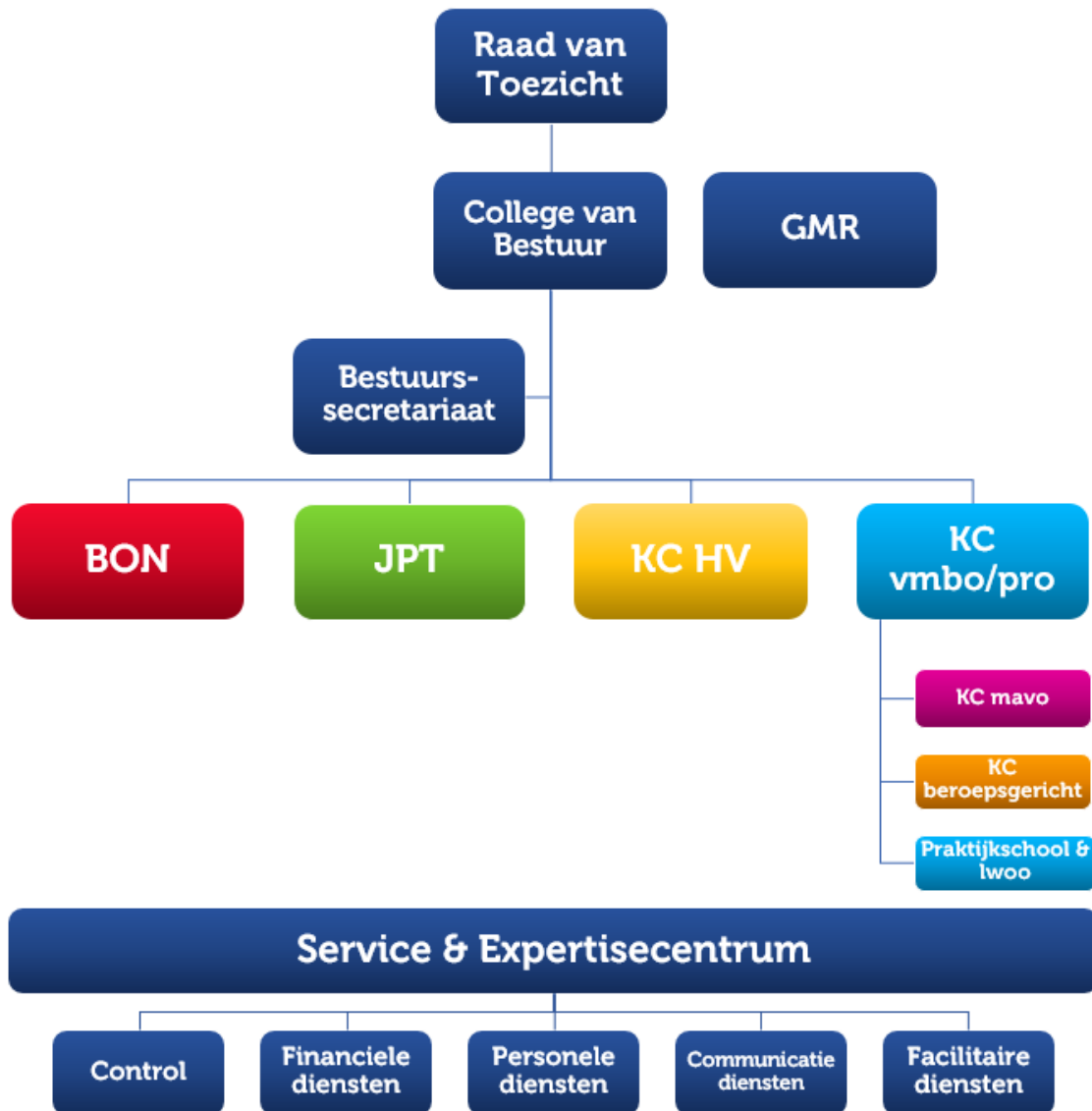
Locatie	Aantal FTE	Aantal leerlingen	Vavo
BON	115	1557	25
JPT	151	2113	15
KEN h/v	130	1697	26
KEN mavo	69	802	10
KEN beroeps	114	926	
KEN praktijk	36	210	
Bestuursbureau	13		
Totaal	628	7.305	76

Totaal aantal medewerkers SVOK	780
Totaal aantal leerlingen SVOK	7.381

1.5 Organisatiestructuur

SVOK biedt onderwijs aan 7.381 leerlingen en werkgelegenheid aan 780 medewerkers. SVOK bestaat sinds 1998, is gevestigd op het Westerplein 4B/4C, 1901 NA, Castricum en is bij de Kamer van Koophandel ingeschreven en te vinden met het inschrijvingsnummer 34105554.

Organogram



Legenda

BON = Bonhoeffercollege

JPT = Jac. P. Thijssse College

KC HV = Kennemer College havo-atheneum-gymnasium

KC vmbo/pro = Kennemer College vmbo/pro

GMR = Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

Raad van Toezicht

SVOK kent een Raad van Toezichtmodel waarbij een scheiding is aangebracht tussen de bestuurlijke en de toezichthoudende bevoegdheden. De bestuurlijke bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn belegd bij het College van Bestuur, de toezichthoudende bevoegdheden bij de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht vervult tevens de werkgeversrol voor het College van Bestuur. Dit orgaan heeft niet alleen een toezichthoudende rol 'op afstand', maar ook een adviserende en vaststellende betrokkenheid bij het tot stand komen van de hoofdlijnen van het strategisch beleid conform de statuten. Het verslag van de RvT leest u in hoofdstuk 6 .

College van Bestuur

De Voorzitter van het College van Bestuur vormt het bestuur van SVOK. Het bestuur is het bevoegd gezag van de scholen die onder SVOK vallen. Naast de uitvoering van wettelijke taken en de bepalingen in statuten en reglementen geeft de Voorzitter van het College van Bestuur leiding aan het Centraal Management Team (CMT) van SVOK. Het CMT wordt naast de Voorzitter van het College van Bestuur gevormd door de rectoren/directeur van de SVOK-scholen en de secretaris van het College van Bestuur. In gezamenlijk overleg wordt het stichtingsbeleid geformuleerd en uitgevoerd.

Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

Naast de medezeggenschapsraden op de scholen bestaat er bij SVOK een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad. De GMR wordt vertegenwoordigd door medewerkers, ouders en leerlingen van de SVOK-scholen, die op deze manier actief betrokken zijn bij het ontwikkelen van het beleid. Het verslag van de GMR leest u in hoofdstuk 6.

Service en Expertisecentrum (SEC)

Het SEC biedt ondersteunende en adviserende diensten aan binnen de hele organisatie, op het gebied van HR, financiën, facilitaire dienstverlening, ICT, communicatie en kwaliteitsbeleid. Een aantal processen wordt centraal beheerd, zodat de scholen zich maximaal op het primaire proces kunnen richten. Daarnaast adviseert en ondersteunt het SEC de bestuurder bij de strategische beleidsvoorbereiding – en uitvoering.

H2 Onderwijs

SVOK heeft een uniek aanbod van onderwijs in huis. Onderwijs waarin de leerling te allen tijde centraal staat en waarin continue ontwikkeling van groot belang is. Om ons onderwijs zo goed mogelijk in te richten, handelen we naar de speerpunten van ons beleid. Deze speerpunten zijn een logisch voortvloeisel uit de ambities die geformuleerd zijn in het sectorakkoord 2014-2017. In dit hoofdstuk leest u hoe elke SVOK-school haar eigen invulling heeft gegeven aan het realiseren van de geformuleerde doelstellingen.

2.1 Uitdagend onderwijs voor iedere leerling

Geen leerling is hetzelfde. Iedere leerling heeft zijn eigen behoeften als het gaat om onderwijs. Daarom wil SVOK zo goed mogelijk tegemoet komen aan deze diversiteit. Het aanbieden van uitdagend onderwijs is hierbij heel belangrijk. Dit houdt in dat er veel aandacht besteed wordt aan bijvoorbeeld maatwerk, passend onderwijs en gepersonaliseerd leren. We geven talent de ruimte en bieden elke leerling de uitdaging die hij of zij verdient.

2.1.1. Passend onderwijs

In het kader van de Wet op het Passend Onderwijs, welke in augustus 2014 ingevoerd is, is een SVOK-brede ondersteuningsstructuur ontwikkeld. Deze ondersteuningsstructuur is gericht op leerlingen die specifieke zorg nodig hebben. Voor hen is onder andere een trajectruimte met gespecialiseerd personeel ingericht. Mentoren zijn op de hoogte gebracht over de wijze waarop zij de zorgvraag vroegtijdig kunnen signaleren en er is een kernteam geformeerd dat bestaat uit een zorgcoördinator, een trajectcoördinator en een CJG-coach (coach van het Centrum voor Jeugd en Gezin). Dit kernteam ondersteunt de teamleider en mentor bij het analyseren van de gesignaleerde problemen, zij stelt de ondersteuningsbehoefte vast en maakt een schoolondersteuningsprofiel.

De scholen van SVOK zijn aangesloten bij het Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs Midden Kennemerland (www.swvvomk.nl). Onze scholen hebben zorgplicht, dat wil zeggen dat ze ervoor zorgen dat de leerlingen die zich bij hen aanmelden een passend onderwijsaanbod krijgen. Hetzij bij henzelf, hetzij bij een ander schoolbestuur. De scholen binnen het Samenwerkingsverband beschrijven hun ondersteuningsaanbod in een ondersteuningsprofiel. Het Samenwerkingsverband VO Midden-Kennemerland heeft de visie en het dekkend aanbod beschreven in het [Ondersteuningsplan](#). In het Ondersteuningsplan staat onder andere beschreven:

- hoe de scholen met elkaar een samenhangend geheel aan ondersteuningsvoorzieningen hebben gecreëerd;
- welke basisondersteuning elke school binnen het samenwerkingsverband biedt;
- hoe de beschikbare middelen worden verdeeld;
- op welke wijze verwijzing naar het speciaal onderwijs plaatsvindt;

- hoe ouders geïnformeerd en betrokken worden.

Meer informatie over het Samenwerkingsverband vindt u op www.swvvomk.nl.

Bron: www.swvvomk.nl/passend-onderwijs

2.1.2 Gepersonaliseerd leren

Bij gepersonaliseerd leren staat de leerling centraal door het didactische klimaat in te richten op de ontwikkeling en talenten van de leerling. Daarbij vraagt elk onderwijstype en -niveau om een andere aanpak, maar voor alle SVOK-scholen geldt dat er steeds meer maatwerk onderwijs wordt gegeven, met meer keuzemogelijkheden voor de leerlingen, veel aandacht voor loopbaanoriëntatie en – begeleiding en ruimte voor talentontwikkeling.

Ontdekkend en werkend leren

De *Kennemer Praktijkschool & Iwo* werkt met het door hen ontwikkelde concept: Ontdekkend en Werkend Leren, dat dezelfde uitgangspunten heeft als gepersonaliseerd leren. Afgelopen jaar hebben 28 leerlingen hun Praktijkschooldiploma behaald. Veel andere leerlingen zijn succesvol opgegaan voor hun branchecertificering waardoor zij meer kansen hebben op de arbeidsmarkt. Kennemer College Beroepsgericht en de Praktijkschool bieden leerlingen de mogelijkheid om een jaar te onderzoeken welke onderwijsplek voor hen het meest geschikt is. Door het definitieve advies uit te stellen krijgen de leerlingen meer tijd te wennen aan het reguliere voortgezet onderwijs of te werken aan specifieke leervoorwaarden die ze nodig hebben. De leerlingen volgen twee dagen onderwijs bij Beroepsgericht en drie dagen bij de Praktijkschool.

Personaliseringsslag

Bij *Kennemer College beroepsgericht en mavo* is er in 2015 een grote personaliseringsslag gemaakt die in 2016 verder vorm heeft gekregen. Zo is er gestart met een intensief coaching traject, waarbij iedere leerling wekelijks wordt gecoacht. Ook starten en beëindigen de leerlingen de dag gezamenlijk in hun coachgroep, waarbij met behulp van hun eigen logboek de planning van de dag wordt doorgenomen en de leer- en werkdoelen worden besproken. De vernieuwde bovenbouw voor Beroepsgericht biedt bovendien meer keuzemogelijkheden voor de leerlingen. De verzwaarde routes van de Mavo, waarbij een leerling extra vakken kan volgen of Nederlands, Engels of wiskunde op een hoger niveau, zijn onderzocht tijdens het bezoek van de SVOK visitatiecommissie. Uit het lovende rapport zijn aanbevelingen gekomen die in de organisatie opgepakt worden.

Eureka!

Ook op het *Kennemer College havo-atheneum-gymnasium* is veel aandacht voor maatwerk, talentontwikkeling en het bieden van uitdagingen. In de brugklas is gestart met een variant op Flexcellent, Eureka: de leerlingen krijgen door deelname het recht om per week tussen de één en vijf lessen niet bij te wonen. In ruil daarvoor gaan zij aan de slag met een eigen project. Alle brugklasleerlingen ondergaan hiervoor een screening. In juni werd er een EurekaMarkt georganiseerd.

Zaterdagochtendschool

Om leerlingen zo goed mogelijk voor te bereiden op de laatste proefwerkweek heeft de school als pilot tweemaal een 'zaterdagochtendschool' georganiseerd. Leerlingen kregen de mogelijkheid om twee ochtenden door een vakdocent extra uitleg te krijgen over de stof van het laatste proefwerk. 90 leerlingen hebben van deze mogelijkheid gebruik gemaakt.

Nieuw schoolplan

Het *Jac. P. Thijse College* startte dit jaar met het schrijven van een nieuw schoolplan. Een grote groep docenten en leden van de schoolleiding werken samen aan het bepalen van een hernieuwde visie en missie waar veel aandacht is voor de rol van de leerling bij zijn/haar eigen onderwijsontwikkeling. In een aantal brugklassen wordt de lesstof op een andere manier aangeboden waarbij van de leerling een onderzoekende en actieve leerhouding wordt gevraagd. In de mavo/havo tto-brugklassen (tweetalig onderwijs) worden vaardigheden aangeleerd via het thema 'People'. Aan dit project neemt een groot aantal vakken deel. Zo zien de leerlingen een duidelijker verband tussen de vakken en lijken ze zich de Engelse taal makkelijker eigen te maken.

Werkgroep maatwerk

Het *Bonhoeffercollege* heeft sinds anderhalf jaar een werkgroep maatwerk. Deze groep heeft onderzocht waarover binnen de school ten aanzien van maatwerk consensus bestaat. De overtuiging leeft dat de motivatie van leerlingen toeneemt als zij meer autonomie hebben binnen het eigen curriculum, betekenisvolle opdrachten uitvoeren en meer keuzevrijheid krijgen. Met het organiseren van tempodifferentiatie binnen de bestaande lessen creëert de school tijdwinst gericht op verdieping en verbreding. Door te differentiëren op niveau en door het creëren van een plusdocument verhoogt de motivatie. Het wordt mogelijk om lesstof van een vak te volgen op een hoger niveau. De school streeft naar een meer flexibel rooster met ruimte voor individuele begeleiding, onderzoek en talentontwikkeling. Op dit moment kent de school al een systeem van Bonhoeffertijd in de onderbouw en keuzewerktijd in de bovenbouw.

SVOK Zomerschool

In de zomer van 2016 organiseerden de scholen van SVOK voor het eerst een zomerschool, bedoeld om leerlingen die anders zouden zijn blijven zitten alsnog de kans te geven een overgangsbewijs te halen. Met succes, want de doelstelling om daarmee het zittenblijven terug te dringen werd ruimschoots bereikt.

2.1.3. Talentontwikkeling

Elke leerling ontvangt het onderwijs dat overeenkomt met en aansluit op zijn of haar mogelijkheden, capaciteiten en talenten. Vanwege het gevarieerde onderwijsaanbod dat SVOK biedt, heeft de leerling een ruime keuze in de ontdekking en ontwikkeling van zijn of haar passie.

Talentstroom

In de onderbouw volgen de leerlingen van *Kennemer College mavo* de lessen "Talentstroom". Gedurende een blokuur per week werken de leerlingen in een periode van 10 weken aan één van de vier talentstromen: de jonge onderzoeker, de jonge ondernemer, de jonge ontwerper en de jonge dienstverlener. De leerlingen krijgen op deze manier de gelegenheid inzicht te krijgen in hun eigen interesses, kwaliteiten en vaardigheden. In leerjaar twee maken de leerlingen een keuze uit twee van

deze vier talentstromen. Hierdoor is de leerling in staat een betere keuze te maken in het onderwijskundige - en persoonlijke - vervolgtraject in de bovenbouw. Bovendien creëert de leerling een completer beeld van zijn of haar mogelijkheden in de maatschappij.

Studium generale, debat

Diverse malen konden leerlingen van het *Kennemer College havo-atheneum-gymnasium* een studium generale volgen, met lezingen van o.a. een kinderarts van het RKZ en een lector van Hogeschool Windesheim. Speciaal voor de fotocommissie, een groep leerlingen die uit eigen interesse alle activiteiten op school op beeld vastlegt, kwam een beroepsfotografe langs om *inside* tips te geven en te vertellen over het werk. Ook is in 2016 het debatteren nog meer verankerd binnen het onderwijs. De debattrainingen werden dit jaar gegeven door de eigen docenten, die hiervoor getraind zijn door de stichting Nederlands debatinstituut. De beste debaters van de school namen deel aan het NK debatteren, waar zij een 16^e plaats behaalden. Tijdens de voorronde van Meet the boss, een regionale debatwedstrijd met als thema Duurzaamheid en Innovatie eindigde de school als tweede.

Bonhoeffertijd

Het *Bonhoeffercollege* heeft met Bonhoeffertijd voor de onderbouw een onderwijsprogramma ontwikkeld waarbij leerlingen, naast de lessen, de mogelijkheid krijgen om eigen talenten te ontdekken en ontwikkelen. Leerlingen maken zelf keuzes en worden gedurende de opleiding steeds meer verantwoordelijk voor een deel van de eigen ontwikkeling. Centrale thema's zijn: talentontwikkeling, leren buiten school, internationalisering, vakondersteuning, verrijking, maatwerk en verdieping.

Onderzoeksvaardigheden

Het zelfstandig uitvoeren van onderzoek door leerlingen vereist een combinatie van cognitieve, metacognitieve en affectieve strategieën en is daarmee een uitgelezen manier om diep, zelfgestuurd leren door leerlingen te stimuleren. Het *Bonhoeffercollege* is in 2015 aangehaakt bij een groep van vier scholen die een gezamenlijke onderzoek naar onderzoeksvaardigheden binnen de school uitvoeren. De gedachte achter het onderzoek is dat een gelijkmatige opbouw vanaf de onderbouw leerlingen beter voorbereidt op zelfstandig onderzoek in de bovenbouw. Het onderzoek duurt meerdere jaren. In 2016 is onderzocht wat onderzoek door leerlingen inhoudt. Ook is de probleemanalyse van de wijze waarop het leren doen van onderzoek in het huidige curriculum wordt vormgegeven uitgevoerd. De komende jaren wordt gewerkt aan een onderzoeksleerlijn die binnen de school kan worden vormgegeven.

Vrijdagmiddagactiviteiten

Op het *Jac. P. Thijssen College* kunnen leerlingen uit de onderbouw op de vrijdagmiddag aan tal van activiteiten deelnemen. Naast diverse sporten, zoals zaalvoetbal, klimmen en skiën, worden allerlei creatieve workshops aangeboden. Ook kunnen leerlingen zich bijvoorbeeld inschrijven voor een kookcursus.

Theater & sport

De leerlingen van het *Jac. P. Thijssen College* hebben de musical *Shrek* gespeeld. Op het *Kennemer College havo-atheneum-gymnasium* verzorgden de leerlingen de voorstellingen 'Het spiegelpaleis', 'De ingebeelde zieke' en 'Ifigeneia'. Op het *Bonhoeffercollege* is de succesvolle voorstelling 'A coded mind' uitgevoerd. In 2016 was het *Kennemer College havo-atheneum-gymnasium* actief op de Nederlandse schoolsportcompetitie Olympic Moves. Met zaalvoetbal eindigden zij 2^e op de regionale

kampioenschappen. Met dance en atletiek werden de landelijke finales bereikt, waar vooral de atleten een prima resultaat behaalden: de meisjes werden 3^e van Nederland, de jongens zelfs 2^e van Nederland!

SVOK Games

Elk jaar organiseren de secties lichamelijke opvoeding van de scholen van SVOK samen een sportdag: de SVOK Games. Op deze dag barst de strijd los tussen teams uit onder- en bovenbouw. Er zijn wedstrijden in voetbal, hockey, volleybal, basketbal en dans. De dag wordt feestelijk afgesloten met een prijsuitreiking. In 2016 gingen de leerlingen van het Kennemer College havo-atheneum-gymnasium er met de winst vandoor.

Leerlingenraad

De positie en inspraak van de leerlingen is op de scholen geborgd middels de leerlingenraden. Iedere afdeling heeft een raad en deze raden hebben een vertegenwoordiger in de overkoepelende leerlingenraad. Alle raden vergaderen over thema's die voor leerlingen belangrijk zijn, zoals organisatie van proefwerkweken, SE weken, klassenmanagement, diverse projecten, overleg met de beheerder van de school kantine en de agenda van de MR. De leerlingenraden spelen een steeds belangrijkere rol binnen de scholen. De leerlingenraad vaardigt leerlingen af naar de MR van de school en naar de GMR van SVOK.

2.2 Eigentijdse voorzieningen voor eigentijds onderwijs

SVOK biedt haar leerlingen toekomstbestendig onderwijs. Goede huisvesting en moderne ICT-faciliteiten scheppen hiervoor de randvoorwaarden. Het is dan ook belangrijk om hier voldoende in te investeren. Als onderwijsaanbieder is het geen optie om stil te staan, gezien de technologie in het onderwijs met sprongen vooruit gaat. SVOK acht een vooruitziende blik als het gaat om eigentijds onderwijs dan ook essentieel.

2.2.1. Eigentijdse school

Bij het gepersonaliseerd leren wordt uitdrukkelijk uitgegaan van de digitale leeromgeving en de daarbij benodigde apparatuur. Met behulp van ICT bereiden de scholen leerlingen voor op hun toekomst met aantrekkelijk onderwijs, een rijke leeromgeving en onderwijs op maat. Het schoolbeleid ten aanzien van Bring Your Own Device (BYOD) is leidend bij beslissingen en investeringen op het gebied van ICT. Voor klassikaal gebruik en afnemen van examens zijn laptops in ruime aantallen beschikbaar. In de hedendaagse maatschappij is de smartphone niet meer weg te denken en regels over het gebruik ervan in lessituaties worden bijgeschaafd en aangepast.

Bring Your Own Device (BYOD)

Het BYOD-principe werd in 2016 op het *Kennemer College vmbo/pro* toegepast met iPads en laptops; waar leerlingen geen eigen device hebben, voorziet de school in een leenlaptop. Leerlingen maken op hun smartphone gebruik van de beschikbare tools en apps (Zermelo - Magister). Op school is een uitgebreid wifi-netwerk en alle leerlingen en personeelsleden beschikken over een printpasje waarmee geprint kan worden met de openbare printers.

Laptops binnen handbereik

Het *Kennemer College havo-atheneum-gymnasium* heeft zes laptopkarren in huis. Hierdoor kunnen docenten in de les nog makkelijker gebruik maken van de digitale mogelijkheden. Eind 2015 zijn nieuwe printers geïnstalleerd, die begin 2016 in gebruik genomen zijn. Leerlingen kunnen allemaal van wifi gebruikmaken en hebben informatie gekregen hoe ze op hun smartphone de rooster-app en de Kennemer-mail kunnen gebruiken.

Voorhoede gebruik ICT-middelen

Het *Jac. P. Thijssen College* is begonnen met het ontwikkelen van een breed gedragen visie op het vlak van onderwijskundig willen en kunnen gebruiken van ICT-instrumenten. Er zijn docenten die zich speciaal op dit gebied ontwikkelen, zij zijn de leidende voorhoede en dragen hun kennis en expertise breed in de school uit. De school gaat in het schooljaar 2016-2017 op kleine schaal starten met het inzetten van devices, om leerlingen beter voorbereid in de lessen te krijgen: het principe van 'Flipping the classroom'.

Werken met de iPad

Het *Bonhoeffercollege* is een duurzame invoering van ICT in het onderwijs gestart. Inmiddels wordt in alle leerjaren met de iPad gewerkt. De brugklassen werken met klassensets. Tijdens alle lessen worden digitale middelen regelmatig toegepast. De verdere ontwikkeling wordt ondersteund door een werkgroep.

Postdoc onderzoek

Het postdoc onderzoek naar een differentiërende didaktiek met behulp van ICT op het *Bonhoeffercollege* is het afgelopen jaar afgerond. De resultaten van het onderzoek zijn met veel enthousiasme ontvangen door het hele docententeam. Conform de aanbevelingen van het auditteam dat betrokken was bij dit onderzoek worden de resultaten ook bij andere docenten ingezet bij het ontwikkelen van gedifferentieerde lessen. Er wordt onder leiding van de postdoc onderzoeker een Docent Ontwikkel Team opgezet. Binnen dit ontwikkelteam wordt de kennis die is opgedaan verwerkt bij de ontwikkeling van de lessen van de deelnemers. Voor verschillende vakken zijn er instructiefilmpjes ontwikkeld waarmee leerlingen zelfstandig aan meer probleemgestuurde opdrachten kunnen werken.

2.2.2. Digitale leeromgeving

Een belangrijke ontwikkeling voor eigentijds onderwijs is de digitale leeromgeving. Elke SVOK-school geeft hier op eigen manier invulling aan.

Learning portal

In samenspraak met de Zo.leer.ik-scholen en Stichting Leerplanontwikkeling (SLO) is binnen het *Kennemer College vmbo/pro* een learning portal ontwikkeld. Een aantal docenten van de mavo heeft, met 40 andere docenten in het land, meegewerkt aan de invulling van de portal. Het SLO heeft vanuit de kerndoelen en eindtermen de leerdoelenkaarten ontwikkeld die gebruikt zijn als onderlegger voor de invulling. Voor de leerlingen biedt de learning portal de mogelijkheid te versnellen met vakken en te kiezen in leerstijlen en strategieën. In eerste instantie is de portal aangeschaft voor de eerstejaars mavo en voor de kader/mavo leerlingen van beroepsgericht om er als pilot mee aan de slag te gaan. Inmiddels zijn ook de tweede klassen en de 1^e-jaars van beroepsgericht aan het werk met de portal.

Peppels

Maatwerk bij het Moderne Vreemde Talen (MVT) onderwijs, met name Duits en Spaans, wordt bij het *Jac. P. Thijssen College* steeds verder ingebed in het curriculum. Peppels is daarbij een belangrijk instrument, zodat leerlingen meer maatwerk krijgen bij deze talen op het gebied van vaardigheden, maar ook van toetsing. Peppels is een digitale leer- en werkomgeving die gebouwd is rondom een interactief portfolio.

Plusdocument

Met de invoering van Bonhoeffertijd op het *Bonhoeffercollege* (zie paragraaf 2.1.3) is ook een begin gemaakt met het Plusdocument. De brugklasleerlingen zijn een eigen digitaal portfolio gestart, waarbinnen zij de eerste Bonhoefferactiviteiten registreren en waarbinnen een start gemaakt is met een persoonlijk ontwikkelingsplan, dat in het kader van loopbaanoriëntatie verder opgebouwd wordt. De leerlingen verlaten over enkele jaren de school met een diploma en met een gevuld portfolio dat kan worden ingezet bij de intake op het vervolgonderwijs.

Naar één omgeving

Niet alleen binnen de scholen wordt op ICT-gebied behoorlijk geïnnoveerd, ook stichting breed is in 2016 een omvangrijk project gestart. Onderzoek in 2015 wees uit dat het aansluiten van alle scholen op één digitale omgeving zorgt voor een groot voordeel als het gaat om beheer en ondersteuning.

Begin 2016 is gestart met de technische implementatie. Daarnaast hebben alle scholen de beschikking gekregen over Office 365, een dienst van Microsoft die de medewerkers ondersteunt bij het individueel of samenwerken aan documenten. Meer over dit project leest u in hoofdstuk 4.

2.3 Meer dan alleen een diploma

SVOK wil haar leerlingen zo goed mogelijk voorbereiden op hun toekomst in het vervolgonderwijs en de maatschappij. Hiervoor is het niet alleen van belang dat de leerling cognitieve en beroepsvaardigheden meekrijgt, maar ook onderwijs dat gericht is op de persoonlijke en maatschappelijke vorming van de leerling.

2.3.1. Doorstroming & loopbaanoriëntatie

De SVOK-scholen zijn erop gericht hun leerlingen de beste kansen te bieden bij doorstroming naar vervolgonderwijs. Dit kan zijn door het bieden van extra vakken, vakken op een hoger niveau of het aanbieden van specialistische lessen in voorbereiding op vervolgonderwijs.

Aanbod in leerwegen

In de bovenbouw van het *Kennemer College mavo* worden de leerlingen wekelijks gecoacht op het onderwijsleerproces. Daarbij wordt aandacht besteed aan de talenten en mogelijkheden van de leerlingen om de doorstroom naar het vervolgonderwijs en de maatschappij zo goed mogelijk te laten verlopen. De nadruk ligt hierbij op de loopbaanoriëntatie, met oog voor de nadere eindexamens en de bijbehorende resultaten. Vanuit klas vier stromen leerlingen door naar het mbo of naar havo-4. Om voor beide uitstroomrichtingen een goede leerweg aan te bieden, is er een verschillend aanbod in de bovenbouw. Om zich optimaal voor te bereiden op de doorstroom naar het mbo hebben de leerlingen de keuze om in klas 3 naast de theoretische vakken te kiezen voor een praktisch vak: metaal, elektrotechniek, mode & commercie, administratie & handel, de zgn. 'mavo-plus'-vakken of horeca, met vanaf het schooljaar 2016-2017 de mogelijkheid om een gl-diploma (gemengde leerweg) te behalen. De leerlingen die doorstromen naar havo-4 krijgen voor de kernvakken Nederlands, Engels en wiskunde een verzwaard theoretisch pakket aangeboden om een goede aansluiting te realiseren. De leerlingen doen voor de verplichte vakken een centraal examen en voor de keuzevakken een schoolexamen. Het examen vindt plaats op basis-, kader- of gemengd niveau. Ook is het mogelijk om afzonderlijke vakken op een hoger niveau af te sluiten. In 2016 zijn 17 leerlingen geslaagd voor hun vmbo-gl- diploma, waarvoor ze gedeeltelijk vakken hebben gevolgd op de mavo.

Leerlingen krijgen op alle locaties van het *Kennemer College vmbo/pro* de gelegenheid optimaal gebruik te maken van hun mogelijkheden. De resultaten daarvan zijn meetbaar en concreet. Veel leerlingen van de mavo maken gebruik van de praktijkruimtes van beroepsgericht en zijn daardoor in staat uit te stromen met een duidelijker beroepsbeeld. Andersom zijn er leerlingen van beroepsgericht die gl-gerichte vakken volgen op de mavo en daardoor op een zo hoog mogelijk niveau uitstromen.

Snuffelstage

Op de *mavo* doen de leerlingen in leerjaar 3 een week lang (32 uur) de snuffelstage in het kader van het LOB-dossier (loopbaanoriëntatiebegeleiding). Zij zoeken zelf een stageplek en solliciteren middels een brief bij de desbetreffende stagebegeleider. Ook een interview met een medewerker is onderdeel van het stageverslag.

Business Class

De Business Class op de havo van het *Jac. P. Thijsse College* levert leerlingen af die uitstekend zijn toegerust voor het (economisch) vervolgonderwijs. Uit de cijfers van het HBO-vervolgonderwijs blijkt dat zij succesvoller zijn op het HBO dan leerlingen die deze klas niet hebben gevolgd. Op het vwo heeft de school het bèta-vakoverstijgende vak: research. Leerlingen worden opgeleid in het doen van onderzoek en zijn bezig met hun beroepskeuze. De eerste (onderzoeks)ervaringen zijn opgedaan en de leerlingen en docenten berichten positief over dit vak.

Duurzame samenwerking Rabobank

Na een succesvolle ledenraadsvergadering te hebben georganiseerd het afgelopen jaar hebben de Rabobank en het *Bonhoeffercollege* besloten om op verschillende niveaus te gaan samenwerken. Het doel hierbij is een betere verbinding te maken tussen de aangeleerde theorie op school en de echte praktijk. Op drie niveaus wordt vanaf 2017 invulling gegeven aan deze samenwerking:

1. Business School

Het Bonhoeffercollege is sinds 2014 een erkende VECON business school. Deze erkenning heeft ertoe geleid dat er toenemende belangstelling van leerlingen is in economische thema's. Voor de economische vakken gaat de Rabobank een aantal gastcolleges per jaar verzorgen waarbij thema's als hypotheek, het opzetten van een eigen bedrijf, belastingen en (internationale) handel aan de orde komen. Hierdoor worden de economische vakken vanuit de praktijk belicht en kunnen leerlingen de aan te leren theorie beter plaatsen in de werkelijkheid.

2. Business Class

De Business Class van het Bonhoeffercollege bestaat uit 15-20 geselecteerde leerlingen (talentontwikkeling) uit de bovenbouw mavo, havo en vwo die projecten voor zowel profit als non-profit organisaties uitvoeren. Deze projecten hebben als doel de leerlingen echte ervaring te laten opdoen in de praktijk met echte casussen. Daarnaast worden trainingen verzorgd door zowel Rabobank als andere partijen. Hierbij gaat het om trainingen zoals opzetten van een professioneel LinkedInprofiel, het aanleren van presentatietechnieken en het doelgericht samenwerken in projecten. Doelen van de Business Class zijn: initiatief nemen, samenwerken, ervaring opdoen in de praktijk en komen tot een betere keuze voor de vervolgopleiding op het mbo, hbo of wo.

3. Business Strategie

Vanuit een kwalitatieve - en kwantitatieve analyse bleek dat het uitvalpercentage leerlingen in het eerste jaar mbo, hbo en wo relatief hoog ligt. Zeker met het leenstelsel betekent dit niet alleen een teleurstelling voor leerlingen maar ook financiële consequenties. Steeds meer studenten verlaten met en zonder diploma de opleiding met een steeds hoger wordende studieschuld. De wenselijkheid hiervan is discutabel. Een betere afstemming en voorlichting is dus noodzakelijk om zowel kwalitatief een betere keuze te maken voor een vervolgstudie en kwantitatief een beter inzicht te krijgen in de financiële consequenties. Vanuit de samenwerking wordt aan dit thema verdere invulling gegeven.

Technasium

Het onderwijsconcept van het Technasium op het *Bonhoeffercollege* levert een bijdrage aan de onderwijsontwikkeling die het voorstaat en het verscherpt de profilering op bètatechniek. De school heeft zich aangesloten bij het Technasium netwerk Noord-Holland Noord en inmiddels is het predicaat Technasium toegekend door de landelijke organisatie. De kopgroep is nu in de 2^e klas gestart en er is voor gekozen om alle brugklasleerlingen met het onderwijsconcept kennis te laten maken. De intersectorleider bèta heeft het projectleiderschap op zich genomen en er zijn twee technatoren aangesteld. Er zijn intern meer docenten tot docent Onderzoek & Ontwerpen opgeleid.

2.3.2. Midden in de maatschappij

Maatschappelijke betrokkenheid is een belangrijk thema dat op verschillende manieren vorm krijgt binnen de SVOK-scholen. Door leerlingen op een andere manier kennis te laten maken met hun directe omgeving, ontstaan er mooie samenwerkingsverbanden en leren ze hoe hun gedrag en inzet impact kan hebben op anderen.

Een steentje bijdragen

Vanuit de visie op goed onderwijs wil het *Kennemer College havo-atheneum-gymnasium* haar leerlingen door middel van de maatschappelijke stage kennis laten nemen van de samenleving en hoe belangrijk het is dat ze met elkaar daaraan werken. De stage is vormend voor de ontwikkeling van hun leerlingen en ze beleven er veel plezier aan. De stage is een verplicht onderdeel van het schoolcurriculum. De school werkt hierbij nauw samen met de maatschappelijke organisaties in de regio en de vrijwilligerscentrale. Tijdens het project Anders Ook Gewoon worden leerlingen betrokken bij het voorkomen van vooroordelen tegen bijvoorbeeld homoseksuelen, gehandicapten of mensen met een ander geloof.

Project Oh my God!

Op het *Kennemer College havo-atheneum-gymnasium* wordt er tijdens de projecten vooral vakoverstijgend gewerkt. Zo was er in 2016 bijvoorbeeld het project Oh my God. Tijdens het Oh my God!-project worden verschillende kunstdisciplines gekoppeld aan middeleeuwse literatuur (Nederlands). Leerlingen uit vwo-4 zetten de Middel nederlandse verhalen om in korte performances en beeldend werk, waarna ze die vertonen aan een breed publiek. Leerlingen kunnen zelf kiezen waaraan ze meedoen en kunnen ook zelf een grote inbreng leveren in zowel idee, inhoud, kunstdiscipline als vormgeving. Het is de bedoeling dat ze de middeleeuwse kenmerken en de actualiteit aan elkaar verbinden, waardoor de verhalen dicht bij hun leefwereld komen. Centraal staan tijdens het project samenwerking (soms wel met twintig leerlingen tegelijk), creativiteit, originaliteit, kennis van kunst en middeleeuwse literatuur, uitstraling (serieus maar toch enthousiast) en ook publieksparticipatie.

Actief burgerschap

Het onderwijs op het *Bonhoeffercollege* is mede gericht op de bevordering van actief burgerschap en sociale integratie. Ze brengen leerlingen kennis, vaardigheden en attitudes bij over democratie, identiteit en sociale participatie om ze betrokken te laten zijn bij hun omgeving en de samenleving. Het streven is om de leerlingen bewust te maken van hun verantwoordelijkheid in de maatschappij. De leerling ontdekt overeenkomsten en verschillen in eigen en andermans leefwijze, in cultuur en levensbeschouwing. De leerling ziet welke gevolgen keuzes op het gebied van werk en zorg, wonen en recreëren, consumeren en budgetteren, verkeer en milieu hebben op de samenleving. De afgelopen jaren is een doorlopende leerlijn opgebouwd, waarbij maatschappelijke stage voor een deel is opgenomen in het schoolcurriculum en een plaats heeft gekregen in Bonhoeffertijd. De leerlingen kunnen zelf kiezen of zij een verdieping willen aanbrengen door extra maatschappelijke stages te lopen. De verdiepingsprojecten worden opgenomen in het Plusdocument.

Project Vrijheid

Jaarlijks wordt voorafgaand aan 4 en 5 mei door de brugklasleerlingen van verschillende scholen gewerkt aan een project met als thema 'Vrijheid'. Tijdens dit project wordt uitgebreid aandacht besteed aan de verschrikkingen die hebben plaatsgevonden tijdens de Tweede Wereldoorlog en

denken de leerlingen na over de gevolgen van oorlog en het belang en voorrecht van vrijheid. Brugklasleerlingen op het *Jac. P. Thijssen College* kregen bezoek van oud-verzetsstrijders en onderduikers, die hun verhaal in de klas kwamen vertellen. De leerlingen van het *Kennemer College havo-atheneum-gymnasium* schreven gedichten, waarvan de drie mooiste zijn voorgelezen tijdens de herdenking op 4 mei.

2.3.3. Internationalisering

Internationalisering speelt op alle SVOK-scholen een rol. Het is een actueel thema in een wereld die relatief steeds kleiner wordt. Leerlingen 'van nu' hebben behoefte aan denken en leren buiten de grenzen van hun eigen land.

Internationale schakelklassen (ISK)

Op het *Kennemer College beroepsgericht* wordt een steeds grotere groep vluchtelingen opgevangen in de ISK. De groep is gegroeid van 45 leerlingen naar 90 in 2016. Deze leerlingen brengen de internationalisering in de school. De leerlingen worden als hun taalniveau het toelaat zo snel mogelijk doorgeplaatst in de reguliere lessen. Het levert een mooi dynamisch integratieproces op waarbij leerlingen elkaar respecteren en leren kennen.

Erasmus+

Op het *Kennemer College havo-atheneum-gymnasium* is internationalisering stevig verankerd in het Erasmus+ Project. Het Erasmus+ Project is een twee jaar durende samenwerking tussen vier Europese scholen. Het thema van dit project is 'Europe 2100: A Sustainable Future for European Youth'. In maart bezochten de deelnemende leerlingen een school in Italië en in oktober een school in Vilnius. De leerlingen gingen samen met leeftijdsgenoten uit Frankrijk, Litouwen en Italië aan de slag met het thema 'Duurzame voedselproductie en transport.' Er werden lezingen gehouden rond dit thema en diverse excursies georganiseerd. In 2017 staan Texel en Frankrijk op het programma. Alle informatie wordt door de leerlingen verwerkt in opdrachten en filmpjes op de *learning portal* www.europe2100.eu.

Internationale profilering

Het *Jac. P. Thijssen College* wil de wereld ontsluiten voor al haar leerlingen en daarom is de internationale profilering niet alleen gericht op de leerlingen die tweetalig onderwijs (tto) volgen, maar bieden ze alle leerlingen kansen om internationale ervaring op te doen. Deze activiteiten hebben als doel ondergedompeld te worden in een andere cultuur. De school investeert daarom in een breed scholennetwerk in Europa en daarbuiten, zoals in Gambia, India, VS, UK, België, Frankrijk en Zweden. Leerlingen krijgen een mix van internationale activiteiten aangeboden met uitwisselingen, reizen en werkweken. In Gambia hielp een groep leerlingen mee met de opbouw van een school. Zij hadden daarvoor in Nederland sponsoren gezocht en geld ingezameld. Het team JPT International heeft een voortrekkersrol in onderwijsvernieuwing en bij het waarmaken van missie 'actief en onbegrensd'. Voor tto-leerlingen zijn de mogelijkheden tot internationalisering uitgebreid: van Canterbury in de brugklas tot Boston en New York in de bovenbouw. Voor reguliere leerlingen is de mogelijkheid gecreëerd om, naast alle klassikale en jaarlaag-brede werkweken naar diverse wereldsteden ook naar Zweden, Verdun, Polen, Gambia of India te gaan.

Waardevolle contacten

Nergens zal een leerling zijn eigen (inter)nationale, Europese identiteit als wereldburger sneller en dieper bewust worden dan in contacten met leeftijdsgenoten uit het buitenland. Elke leerling van het *Bonhoeffercollege* komt dan ook tenminste eenmaal in zijn Bonhoeffer-schoolloopbaan door activiteiten in contact met buitenlandse leerlingen. In de brugklas starten de leerlingen met het project 'Europatentoonstelling' en in de jaren erna vinden digitale uitwisselingen en projecten plaats. De afgelopen jaren is een doorlopende leerlijn opgebouwd, waarbij de leerlingen zelf kiezen of zij een verdieping willen aanbrengen door te participeren aan een uitwisselingsproject met Duitsland, Frankrijk of Portugal. De verdiepingprojecten worden opgenomen in het Plusdocument.

2.4 Samen staan we sterker

Alle scholen van SVOK streven naar een goede verbinding met de omgeving. Een sterke verbinding is essentieel voor toekomstbestendig onderwijs. Daarom werkt elke SVOK-school nauw samen met onder andere het bedrijfsleven, maatschappelijke organisaties en hogescholen en universiteiten. Want: samen staan we sterker.

2.4.1. Netwerk

Een goed netwerk is het halve werk. Elke school heeft unieke vormen van samenwerking met organisaties in binnen- en buitenland.

Vakcolleges en stages

Het *Kennemer College vmbo/pro* is intensief verbonden met het bedrijfsleven vanwege de beroepsstages en de maatschappelijke stages. Het bedrijfsleven is betrokken bij de opzet van de vernieuwde bovenbouw vmbo en de vakcolleges. De verzwaarde routes passen goed in de activiteiten van de Techniekcampus, met daarin ook aandacht voor de doorlopende leerlijnen van vmbo tot wo gezamenlijk met de gemeenten en bedrijfsleven.

Uitgebreid netwerk

Ook het *Jac. P. Thijsse College* werkt nauw samen met het plaatselijke bedrijfsleven, vrijwilligersorganisaties, plaatselijke muzikale en goede doelen initiatieven, serious request, de Rotary, de scholen, CJG, diverse maatschappelijke organisaties, basis- en vervolgonderwijs. Daarnaast biedt het Jac. P. Thijsse College leerlingen op uitgebreide schaal kansen om internationale ervaring op te doen. Om dit financieel haalbaar te houden voor alle leerlingen investeert de school in het opzetten en onderhouden van een uitgebreid netwerk van scholen waarmee ze kunnen uitwisselen. Dit houdt de kosten laag, terwijl leerlingen op buitenlandse scholen en in gezinnen ervaringen kunnen opdoen die voor het leven zijn.

iScholengroep

Het *Bonhoeffercollege* participeert in de iScholengroep. Dat is een groep scholen die al een aantal jaar bezig is met het ontwikkelen van digitale didactiek voor gebruik van iPads en laptops in de lespraktijk. Er is zowel op niveau van docenten als schoolleiders regelmatig contact.

Bètapartners

Elke SVOK-school is lid van het netwerk Bètapartners, een netwerk voor VO-scholen (NH), VU, UvA, HvA, Inholland, Shell en Tata Steel. Dit netwerk is een samenwerking tussen universiteiten en hogescholen om in de regio de verbinding met het hoger onderwijs vorm te geven. Docenten van de bètavakken participeren in Docent Ontwikkel Teams waarbij de hogescholen en universiteiten betrokken zijn. Samen ontwikkelen zij (digitaal) lesmateriaal en streven zij naar beter onderwijs dat goed aansluit bij de vervolgopleidingen. Daarnaast zijn de scholen aangesloten bij het jongeren en techniek netwerk JetNet (het jongeren en techniek netwerk).

Teachers 4 Teachers

In 2016 vertrokken zes docenten vanuit de SVOK-scholen naar Kenia om daar hun steentje bij te dragen aan de ontwikkeling van het onderwijs. Zij lieten hun Keniaanse collega's o.a. kennismaken met nieuwe werkvormen, observeerden lessen en gaven zelf les. Elk jaar weer wordt een schat aan kennis gedeeld en is het een bijzondere ervaring voor de docenten. Komend jaar staat de reis wederom op de planning.

2.4.2. Sociaal & verantwoordelijk

Maatschappelijke projecten en stages zijn belangrijk voor een brede vorming. Ondanks dat subsidies hiervoor teruglopen of zijn beëindigd, blijven de SVOK-scholen zich inzetten voor deze vorm van educatie. Dat kan alleen door samen te werken met bedrijven en organisaties die evenals wij het belang hiervan inzien. Talloze vrijwilligersorganisaties en non profit-instellingen geven de leerlingen een kans om met andere doelgroepen in contact te komen en zich belangeloos in te zetten voor de samenleving. Hierdoor wordt een grote binding behouden met de omringende maatschappij.

Veiligheid

Het *Kennemer College vmbo/pro* hecht grote waarde aan de veiligheid van alle gebruikers van het gebouw. Binnen dit thema worden drie categorieën onderscheiden: fysieke veiligheid, maatschappelijke veiligheid en sociale veiligheid. Er zijn diverse activiteiten gaande en/of ingebed in het jaarprogramma. Ook de wat minder direct meetbare betrokkenheid van zowel medewerkers als leerlingen is groot. Zo is er jaarlijks een projectweek in leerjaar 3 mavo met als thema 'veiligheid'. In samenwerking met een twintigtal instanties worden gastlessen en workshops gegeven rondom dit thema. Hieronder zijn Brijder, de GGD, de stichting Oorlogsslachtoffers, de Beverwijkse Brandweer en Prorail. In de interscolaire werkgroep vmbo/pro 'Veiligheid' zitten teamleiders vanuit de verschillende locaties, evenals de algemeen directeur en de veiligheidscoördinator. Hier wordt o.a. gesproken over het controleren en terugdringen van incidenten. Alle locaties vmbo/pro werken met een incidentenregistratiekaart, waardoor beleid snel kan worden aangepast en acties direct kunnen worden uitgezet.

Binding met de omgeving

Ook dit jaar zijn er op het *Kennemer College vmbo/pro* verschillende projecten op de drie opleidingen geweest in het lesprogramma waarbij de brede ontwikkeling van de leerling uitgebreid aandacht kreeg. De leerlingen organiseerden o.a. een verwendag voor mensen die afhankelijk zijn van de voedselbank. Voor de onderbouw zijn de projecten onder schooltijd. In klas 3 (waar de maatschappelijke stage wordt afgerond) is gekozen voor individuele stageplekken buiten schooltijd. Bij de kerstfair en markt hebben de leerlingen zich ingespannen geld bijeen te brengen voor de vluchtelingen. Dit jaar stond in het teken voor hulp bieden aan de mensen met een beperking in onze nabije omgeving. De opbrengst van deze fair is ten goede gekomen aan de bewoners van de Harteheem in Heemskerk. Na eerdere acties van klas 4 mavo voor Serious Request van 3FM, heeft de brugklas van de mavo zich in 2016 ingezet voor de Stichting Ambulancewens. Door het organiseren van een kerstmarkt met alle daarbij horende activiteiten is een respectabel bedrag opgebracht en aangeboden aan de organisatie.

Sociale veiligheid

Sinds augustus 2015 is een regiegroep bestaande uit MT, OP en OOP bezig het thema sociale veiligheid op de kaart te zetten en toe te werken naar het "Schoolplan Sociale Veiligheid". Het *Kennemer College havo* heeft actief meegedaan aan activiteiten als de Week tegen Pesten (en aanverwante activiteiten zoals de Challenge Day), waarbij een televisieploeg opnames heeft gemaakt en interviews heeft afgenomen met leerlingen en medewerkers. De school hecht veel waarde aan feedback van een ieder die bij de school betrokken is. Daartoe worden regelmatig enquêtes uitgezet om tevredenheid te meten en waar nodig maatregelen te nemen.

Veilige school-thuisroute

De brugklassers van het *Kennemer College havo-atheneum-gymnasium* hebben deelgenomen aan het door de gemeente aangeboden verkeersproject 'Veilige School-thuisroute'. Leerlingen brachten hun eigen school-thuisroute in beeld en beschreven daarbij gevaarlijke punten, die zij gepresenteerd hebben aan de Wethouder van Verkeer.

Maatschappelijke stage

Ook het *Jac. P. Thijssse College* heeft drie belangrijke projecten gehandhaafd in het kader van de maatschappelijke stage: er is het samenwerkingsproject met leerlingen van Heliomare, ze hebben het al jaren bestaande jongeren-ouderen project en de vwo-3 leerlingen geven scheikunde les met spectaculaire proefjes aan 53 klassen van basisscholen.

2.5 De deskundige docent

Een gerichte aanpak van professionalisering verdient een structurele plaats binnen het onderwijs. Immers, de basis van goed onderwijs is een goede leraar. SVOK hecht dan ook groot belang aan goed personeelsbeleid, professionele ruimte voor leraren, ruime carrièremogelijkheden en scholing. De SVOK Academie maakt hier deel van uit. De medewerker krijgt de ruimte om zich te blijven ontwikkelen. Ook het doen van onderzoek op de eigen school kan hierbij zeer waardevol zijn.

2.5.1 De lerende organisatie

Stilstand is achteruitgang in het onderwijs. Zoals de leerling elke dag leert, zo hoort de docent zich ook continu te ontwikkelen. Een lerende organisatie is hierbij van groot belang. Leren en professionaliseren moeten vanzelfsprekend zijn in de schoolcultuur alsmede in de cultuur van SVOK als geheel.

Leertrajecten

Binnen het *Kennemer College vmbo/pro* vraagt gepersonaliseerd leren om een lerende organisatie, met nadrukkelijk aandacht voor een veilige leef- en leeromgeving en een professionele cultuur. In 2015 is gestart met het uitzetten van diverse leertrajecten voor de medewerkers, gekoppeld aan de eerste stappen in gepersonaliseerd leren. In 2016 is daarop voortgeborduurd: de ervaringen worden besproken binnen de teams en op studiedagen wordt kennis gedeeld en uitgediept. Daar waar bijstelling nodig is, wordt dat gedurende het jaar toegepast. Er wordt gebruik gemaakt van feedback van docenten, leerlingen en ouders. Deze wijze van werken maakt dat docenten de ruimte krijgen om zich te ontwikkelen en mede vorm te geven aan de invulling van gepersonaliseerd leren en een veilige, professionele pedagogisch didactische leeromgeving.

Aandacht voor coaching

Het afgelopen jaar is het professionaliseringstraject op het *Kennemer College vmbo/pro* voortgezet rond het thema 'Doelgericht Werken'. Hierin nemen coaching en de voorbereidingen voor het werken met een eigen leer-volgsysteem een grote plaats in. De docenten van de mavo zijn collega's gaan begeleiden met behulp van ondersteuning vanuit het learning lab coaching van de VO-raad. De coachgesprekken met de leerlingen zijn gericht op het onderwijsleerproces: het behalen van doelen, het ontdekken van leerstrategieën en leeractiviteiten die de leerlingen verder brengen in hun ontwikkeling. Een aantal docenten is naar Zweden geweest om inzicht te krijgen in het systeem van Kunskapsskolan (KED), andere docenten zijn op schoolbezoek geweest bij de Zo.leer.ik-scholen, evenals bij andere scholen die recht doen aan de verschillen tussen de ene en de andere leerling. Er gingen bovendien veel scholen bij het Kennemer College vmbo/pro op bezoek waardoor er weer veel uitwisseling is ontstaan tussen collega's. Twee docenten gingen naar Kenia om coaching voor mensen uit het bedrijfsleven die stagiaires begeleiden op te zetten. Deze begeleiding wordt verder vormgegeven via skype, dit i.s.m. de Rotary. Twee managementleden zijn naar Amerika geweest op studiereis vanuit het vmbo-tl-platform. De inzichten over de Amerikaanse aanpak van gepersonaliseerd leren heeft de school weer scherp gemaakt voor haar eigen ontwikkeling.

Op het vmbo/pro is de coaching van de medewerkers minstens zo belangrijk als de coaching van de leerlingen. De dialoog tussen personeelslid en direct leidinggevende heeft zich ontwikkeld tot positief kritische coachgesprekken, waarbij recht wordt gedaan aan beider wensen en opmerkingen. Daarnaast wordt ruimte geboden voor intervisie en teamoverleg: in de onderbouw start elke dag met een docentenstart met de teams van brugklas en leerjaar 2. Op de opleiding mavo en beroepsgericht is coaching volgens de KED-methode (het 5 fasen-model) een terugkerend onderwerp van (interne) scholing. Hierbij is het principe van train-de-trainer concreet toegepast: in dit traject worden personeelsleden van het vmbo getraind door eigen medewerkers die trainer zijn.

Goedemorgen collega

In 2016 is er een werkgroep op *Kennemer College havo-atheneum-gymnasium* bezig geweest met het verbeteren van de professionele cultuur, met als belangrijkste ontwikkelpunten het van elkaar leren, elkaar feedback geven, met elkaar praten over onderwijs. Om dit te bereiken hebben zij feedbacktrainingen voor alle medewerkers verzorgd, een informatieve website Goedemorgen collega opgezet. Ook hebben zij een nieuwe digitale feedback tool, Feed me, in gebruik genomen, waarmee docenten bij elkaar in de les zijn gaan kijken en in gesprek zijn gegaan over elkaars lessen. Dit alles is mooi in kaart gebracht op de plattegrond van gedrag, die in de docentenkamer een mooie plaats heeft gekregen. Naast de werkgroep cultuur waren er nog twee werkgroepen, te weten de werkgroep Visie en de werkgroep Structuur. De werkgroep Visie heeft, na diverse panelgesprekken met personeel, ouders en leerlingen de visie opnieuw opgesteld en de werkgroep Structuur heeft zich gebogen over de vraag welke structuur het beste past bij de school. De ambitie van het *Kennemer College havo-atheneum-gymnasium* als opleidingsschool is om onderzoek doen in de school wezenlijk deel te laten uitmaken van het leerproces van studenten in opleiding en van het takenpakket van de betrokken docenten. Het doel van de onderzoekende schoolcultuur is tweeledig: enerzijds de professionalisering van aankomende en zittende docenten en anderzijds innovatie en schoolontwikkeling. Dit jaar is hiervoor ook een onderzoekscoördinator aangesteld.

Op weg naar een professionele leergemeenschap

Het *Jac. P. Thijssen College* is een traject ingegaan dat ze hebben genoemd: 'Op weg naar een professionele leergemeenschap', waar docenten van en met elkaar leren. Een gedeelte van de jaartaak van iedere docent wordt ingezet als JPTijd: achtmaal per jaar ruimen ze tijd in voor professionalisering en delen van kennis. De school investeert in individuele scholing en deskundigheidsbevordering op alle terreinen en de speerpunten zijn activerende werkvormen en differentiatie.

Leren van én met elkaar

In het schoolplan van het *Bonhoeffercollege*, waarin de kernwaarden vertrouwen, vrijheid en verantwoordelijkheid hoog in het vaandel staan, zijn de ambities en doelstellingen scherp in beeld gebracht. De doelen geven aan wat de school wil bereiken en daarbij is ruimte geboden aan de docenten om te bepalen hoe de doelstellingen bereikt worden. Hierdoor zijn teams en secties in staat hun verantwoordelijkheid te nemen en gericht toe te werken naar datgene waar ze als school voor staan. Het schoolplan staat aan de basis van een professionele cultuur waarbij een dialoog kan plaatsvinden tussen medewerkers en schoolleiding, gericht op eigenaarschap.

Teams en secties van het Bonhoeffercollege formuleren binnen het kader van het schoolplan de afdelings- en sectieplannen. Medewerkers van teams en secties bepalen onderling op welke wijze zij de werkzaamheden verdelen. Bij de verdeling wordt rekening gehouden met verschillen in

competenties van medewerkers. In de teams en secties is sprake van collectieve participatie en samenwerking. Het leren van elkaar en de mogelijkheid om samen te werken wordt gefaciliteerd in tijd en ruimte. Er wordt aangestuurd op het voeren van een dialoog waar medewerkers binnen een gesprekkencyclus verantwoording afleggen door hun handelen expliciet te maken. De afdelingsleiders hebben aan de hand van een format in overleg met de docenten zelf vastgesteld hoe ze deze gesprekken met elkaar vormgeven.

SVOK Academie

Een deel van de scholing voor alle medewerkers van SVOK wordt aangeboden en gefaciliteerd door de SVOK Academie. SVOK wil een ontwikkelingsgerichte cultuur binnen al haar scholen scheppen die binnen elke laag van de organisatie gedragen wordt. Een ambitieuze leercultuur, waarin van én met elkaar geleerd wordt. Onder de vlag van de SVOK Academie werd ook afgelopen jaar de SVOK Studiedag georganiseerd. Op deze dag kwamen medewerkers van alle scholen bijeen om kennis te delen, workshops te volgen en geïnspireerd te raken. Meer over de SVOK Academie en de studiedag leest u in hoofdstuk 4.

Minimaster Onderwijsbeleid en Leiderschap

In 2016 zijn achttien docenten en teamleiders gestart met de minimaster Onderwijsbeleid en Leiderschap. Dit minimastertraject, aangeboden door de SVOK Academie, bestaat uit tien masterclasses in de periode september 2016 – juni 2018. Tijdens de masterclasses krijgen de deelnemers inzicht in de organisatorische aspecten van een onderwijsorganisatie, doen zij wetenschappelijk onderzoek en verbreden zij hun kennis op het gebied van leiderschap, strategisch beleid en onderwijsinnovatie. De deelnemers ontvangen een certificaat bij succesvolle afronding van de minimaster.

2.5.2. Lessons Learned

Zo.leer.ik

De drie docenten van het *Kennemer College vmbo/pro* die hun master Leren en Innoveren gehaald hebben zijn verder gegaan met onderzoek op het gebied van coaching op school. Deze kennis wordt ingezet in de ontwikkelingen van de school. Vanuit de stuurgroep Zo.leer.ik heeft de school meegewerkt aan een onderzoek vanuit de Rijksuniversiteit Groningen op het gebied van roostering bij gepersonaliseerd leren. De uitkomsten zijn in mei 2016 gepresenteerd.

Gezamenlijk taalbeleid

Een goed begrip van de Nederlandse taal is van belang voor alle vakken. Op het *Kennemer College havo-atheneum-gymnasium* is in 2016 dan ook ingezet op een gezamenlijke aanpak met alle vakken. Naast de Tovani-trainingen voor alle docenten afgelopen jaren werd de gezamenlijke aanpak ook vergroot door een training spelling en taal, een enquête en regelmatige 'taalfitsen', waarmee collega's bewust werden gemaakt van het belang hiervan.

Lesson study

Het *Jac. P. Thijssen College* maakt, in het kader van professionalisering, gebruik van de werkvorm lesson study. In een lesson-study ontwerpt een groep docenten van een sectie met elkaar een les over een bepaald thema. Eén van de docenten gaat die les geven en hij/zij wordt geobserveerd door de anderen. Dit is een intensief onderwijskundig proces, waardoor een leergemeenschap ontstaat

waarin docenten met en van elkaar leren. In andere clusters zetten ze dit onderwijskundig verbeterinstrument in, op een wat minder intensieve wijze en noemen dit 'lesson study light'. Op deze wijze creëren ze op diverse plekken in de school leergemeenschappen. Ook hielden een aantal docenten van het Kennemer College havo-atheneum-gymnasium zich dit jaar bezig met lesson study.

Gebruik van VO-content

Afgelopen jaar zijn secties binnen het *Bonhoeffercollege* geschoold in het gebruik van VO-content. 2016 stond in het teken van het verder ontwikkelen van didactische modules en het uitvoeren van onderzoek naar de toepassing van deze modules. De opbrengsten van de postdoc worden op één van de studiedagen gedeeld met de andere secties binnen de school. Het doel van de studiedag is om collega's te inspireren tot het verkennen van de mogelijkheden van de ontwikkelde digitale didactiek binnen het eigen vakgebied.

2.6 Blik op de toekomst

Er zijn in 2016 al veel plannen gerealiseerd. Hieronder omschrijven de scholen welke projecten zij de komende tijd gaan starten om de gestelde ambities te bereiken.

Verdere vormgeving gepersonaliseerd leren

In de onderbouwteams van het *Kennemer College mavo en beroepsgericht* is in 2015 gestart met de eerste stappen van gepersonaliseerd leren. In de schoolplannen en het plan 'Onderweg naar gepersonaliseerd leren' is de lijn vastgelegd in een meerjarenplan. Na de oriëntatiefase en pilots is in 2016 gestart in leerjaar 2 en is in de brugklas het gepersonaliseerd leren verder vormgegeven. In het schooljaar 2017-2018 wordt ook in de bovenbouw gestart, na voorzichtige eerste stapjes in 2016-2017. Voor de uitwerking worden jaarlijks de ambities per opleiding vastgesteld.

Gebruik van de learning portal van Kunskapsskolan

Afgelopen jaar is er ervaring opgedaan op het *Kennemer College vmbo/pro* in het werken met de learning portal in het 1^e en 2^e leerjaar. Voor gepersonaliseerd leren is dit een bruikbaar instrument in het geheel van de pedagogisch didactische aanpak. Het biedt kansen om de leerlingen op maat te bedienen, zowel in tempo als op niveau.

Krachten bundelen

Op dit moment - en in de toekomst - maken de locaties van het *Kennemer College vmbo/pro* gebruik van elkaars kracht. De ervaringen van de verschillende locaties met gepersonaliseerd leren worden gebruikt om te leren van elkaar. Daartoe worden regelmatig interscolaire (intervisie)bijeenkomsten gehouden waarin het gaat over onderwijs. Ook zijn er werkgroepen met deelnemers van de verschillende locaties over onderwerpen die iedereen aangaan: verzuim, veiligheid, sociale media. Daarnaast maken er veel leerlingen gebruik van de mogelijkheid tot vervroegd examen, een pluspunt wat zeker een vervolg gaat krijgen.

Blijven leren

De blik op de toekomst van het *Kennemer College vmbo/pro* is gericht op blijven leren van de ontwikkelingen die ze in de organisatie in gang gezet hebben en zo goed mogelijk anticiperen op de uitdagingen en verwachtingen van de toekomst. De leerling maximale kansen bieden was de doelstelling voor 2016 en blijft de uitdaging voor de toekomst. Daarbij is het uitgangspunt dat het optimaal gebruik kunnen maken van kansen en talenten niet alleen geldt voor de leerlingen, maar zeker ook voor de medewerkers.

Examens nieuwe stijl

Medio 2017 leggen alle leerlingen in de bovenbouw van het *Kennemer College beroepsgericht vmbo*-examens nieuwe stijl af. Door deze noodzakelijke vernieuwing is het vmbo nog meer gericht op de actuele werk- en opleidingsmogelijkheden in de regio. Wat betekenen de vernieuwingen voor de leerlingen?

- De leerling kiest een profiel;
- Ieder profiel bestaat uit 4 verplichte modules;

- Naast het verplichte deel moet een leerling minimaal 4 keuzevakken doen, die in een pakket aangeboden gaan worden. Basis voor de keuzevakken is de opleidings- en beroepswens van de leerling na het vmbo. Deze keuzevakken kiest de leerling in leerjaar 3.

Verantwoordelijkheid eigen leerproces

Het nieuwe schoolplan geeft op het *Kennemer College havo-atheneum-gymnasium* richting aan het onderwijs de komende twee jaar. Gedegen kennis en vaardigheden, talentontwikkeling, passende begeleiding en de professionele cultuur staan hierin centraal. De doorlopende leerlijnen vaardigheden hebben daarbij de aandacht (onderzoeksvaardigheden, presentatievaardigheden, ICT-vaardigheden). Met een doorlopend en samenhangend programma voor de mentorlessen wil de school de leerlingen in toenemende mate de verantwoordelijkheid leren dragen voor hun eigen leerproces.

Digiklassen

Op het *Kennemer College havo-atheneum-gymnasium* gaat een pilot van start met twee digiklassen in de brugklas. In deze klassen gaat extra worden ingezet op het gebruik van ICT om de lessen te verrijken. De leerlingen in deze klassen gebruiken hun device in de lessen om samen te werken, toegang te krijgen tot interessante bronnen en op een innovatieve en inspirerende manier les te krijgen. De docenten die lesgeven aan deze klas hebben zelf ook veel affiniteit met ICT en willen het gebruik ervan als didactisch hulpmiddel bevorderen. Het doel is om dit de komende jaren uit te breiden over alle leerjaren.

Keurmerk Gezonde School

In 2017 wil het *Kennemer College havo-atheneum-gymnasium* het keurmerk Gezonde School behalen. De school hecht grote waarde aan een gezonde levensstijl. Daarom wil de school de gezonde levensstijl verankeren in het schoolbeleid. Twee docenten zijn bezig dit zo goed mogelijk vorm te geven. In dit kader kreeg anti-rookbeleid concreet gestalte. In de school en op het schoolterrein wordt niet meer gerookt. In het kader van de seksuele gezondheid wordt aandacht besteed aan Paarse Vrijdag en wordt tijdens het project Anders ook gewoon aan acceptatie in het algemeen en homoseksuelen en biseksuelen in het bijzonder.

Opleidingsschool

Het *Kennemer College havo-atheneum-gymnasium* is druk bezig om een opleidingsschool te worden. Enkele docenten worden geschoold om opleidingscoördinator te zijn. In 2017 verwacht de school zich aan te kunnen sluiten bij een erkend netwerk en de status van opleidingsschool te verwerven.

Gezamenlijk statement

Een belangrijk instrument binnen het *Jac. P. Thijssen College* bij het versterken van hun onderwijs is een gezamenlijk mission statement. Deze moet zo geformuleerd dat hij leidend kan zijn bij het vaststellen van alle onderwijskundige doelstellingen. In 2016 ging de school een proces in van het vormen van zo'n gezamenlijk statement. Ook gaat het *Jac. P. Thijssen College* de richting in van minder teams en meer onderwijs. De positie van de sectieleiders bij onderwijsverbetering heeft in dit proces versterking nodig.

Uitbouwen Bonhoeffertijd

In de 2^e en 3^e klassen van het *Bonhoeffercollege* wordt nu een programma voor Bonhoeffertijd aangeboden waarbij de leerlingen inzicht krijgen over de mogelijkheden die Bonhoeffertijd biedt en

de verantwoordelijkheden die de leerlingen daar zelf in moeten nemen. Het gehele jaar volgt de leerling 2 uur per week dit programma. De modules zijn vormgegeven door secties en teams. De bovenbouw treft het komende jaar verdere voorbereidingen op de transitie van keuzewerkijd naar Bonhoeffertijd.

Uitbouwen Technasium

Binnen het *Bonhoeffercollege* wordt de doorlopende leerlijn voor LOB voor de komende jaren in opbouw vormgegeven met daarbij het uitgangspunt dat de leerlingen gedurende de schoolloopbaan bewuste keuzes maken, zodat zij in de toekomst goed voorbereid zijn op het maken van een keuze voor het vervolgonderwijs en hun toekomstige beroep. Afgelopen jaar stond in het teken van de scholing van de technatoren, de projectleider en verschillende docenten. De komende jaren wordt het netwerk van het Bonhoeffercollege verder uitgebreid met bedrijven en instellingen die betrokken worden als opdrachtgever voor projecten binnen het Technasium.

Meedenksessies nieuw beleidsplan

Achttien medewerkers vanuit alle scholen kwamen in 2016 tweemaal bijeen om na te denken over de toekomst van SVOK. De vraag 'hoe vergroten we de meerwaarde van SVOK?' stond hierbij centraal. De deelnemers werden door middel van prikkelende stellingen aangezet tot het delen van creatieve ideeën. Dit leidde tot veel goede plannen om binnen SVOK meer verbinding te creëren. Het ontmoeten van collega's van andere scholen die kennis en expertise hebben die op de eigen school ontbreekt, zagen de deelnemers als meest waardevol. In het nieuwe plan zal hier dan ook zeker op gefocust worden. Meer over het nieuwe beleidsplan en een evaluatie van het vorige beleidsplan leest u in hoofdstuk 5.

H3 Onderwijskwaliteit

SVOK wil al haar leerlingen zo goed mogelijk voorbereiden op hun toekomstige rol in een steeds sneller veranderende maatschappij. Om dit te bewerkstelligen is een goed ingebed kwaliteitsbeleid van groot belang. SVOK zet alles op alles om de onderwijskwaliteit zo optimaal mogelijk te laten zijn voor de leerlingen. SVOK monitort dan ook scherp wát er gebeurt, hoe dat gebeurt en wat er in het vervolg beter kan. Het kan namelijk altijd beter.

Kwalitatief goed onderwijs

Onderwijskwaliteit komt tot uitdrukking in diverse aspecten. De mate waarin een school erin slaagt leerlingen in een kansrijke positie te brengen voor zijn of haar verdere rol in onze samenleving zegt in feite alles over de kwaliteit van een school en is tegelijk voor de grootste groep leerlingen moeilijk meetbaar. Het VO is voor hen voornamelijk een schakel tussen het PO en het vervolgonderwijs. Het VO dient zich bewust te zijn van wat een leerling nodig heeft om in dat vervolgtraject succesvol te zijn. Dat behelst meer dan alleen cijfers. Kwalitatief goed onderwijs gaat ook over persoonsvorming, waarden en normen, onafhankelijk leren denken, burgerschap, tradities en culturen.

Slaagt de school erin het maximale uit leerlingen te halen *en* leerlingen het maximale uit zichzelf te laten halen? Halen alle leerlingen het bij hun talenten horende diploma? Slaagt een school erin leerlingen voor te bereiden op hun vervolgstudie en leerlingen bewust te maken van het belang van een juiste keuze hierin? Oftewel, slaagt een school erin leerlingen studievaardigheden en het nodige zelf reflecterend vermogen aan te brengen? Slaagt een school erin, en die vraag geldt ook voor leerlingen die direct na het VO het arbeidsproces in gaan, leerlingen bewust te maken van hun rol als actief burger in onze samenleving met het daarbij horende verantwoordelijkheidsgevoel? Slaagt de school erin leerlingen kritisch te leren denken en te oordelen in een steeds complexere wereld? Het zijn deze vragen die in 2016 de basis zijn geweest van de professionele dialoog in onze organisatie. Deze vragen zijn tevens leidraad geweest voor het pedagogisch en didactisch handelen van de scholen.

Visitatiecommissie

De vraag stellen is eenvoudig, het antwoord vinden veel ingewikkelder. Kwaliteitszorg betekent dat alle activiteiten van scholen periodiek, cyclisch en doelgericht worden gemeten en geëvalueerd. In 2015 is de SVOK visitatiecommissie van start gegaan. Doel van deze commissie is het, op verzoek van de scholen zelf, bekijken van één van de onderwijsprocessen op de school en daarbij een adviserende en stimulerende rol aan te nemen. Uiteindelijk doel is het bewerkstellingen van een kwaliteitsverbetering ten aanzien van het onderzochte proces op de school. In 2016 is het verslag van de visitatie van het Bonhoeffercollege aangeboden en is het Jac. P. Thijssen College geëvalueerd. Naast de visitatiecommissie wordt in 2017 een door SVOK benoemde medewerker kwaliteit aangesteld. Deze analyseert onder andere (inspectie)rapporten over de verschillende scholen, de schoolplannen en beschikbare cijfers en ondersteunt en adviseert de verschillende scholen.

In 2016 is het nieuwe resultatenmodel VO voor het eerst toegepast. De vijf indicatoren die de inspectie daarbij gebruikt zijn:

- Positie in leerjaar 3 ten opzichte van het advies van de basisschool;
- Percentage onvertraagd studievoortgang in leerjaar 1 en 2 (de onderbouw);
- Percentage onvertraagd studievoortgang vanaf leerjaar 3 per afdeling (de bovenbouw);
- Gemiddeld cijfer centraal examen van alle vakken per afdeling;
- Het verschil tussen schoolexamen en centraal examen van alle vakken per afdeling.

Een excellente school is voor SVOK een lerende school en dus meer dan een school met hoge slagingspercentage, doorstroomcijfers en mooie gemiddelden. Dat blijft echter wel het fundament onder alle activiteiten die de scholen van SVOK ontplooiën. Resultaten en informatie over de kwaliteit van de onderwijsprocessen zijn op schoolniveau beschikbaar en worden benut voor het verantwoordingsproces naar alle stakeholders. Het hierbij betrekken van de medewerkers is een belangrijke stap. De secties analyseren de examenresultaten en stellen daarbij verbeterpunten op. Dat heeft geleid tot een betere bewustwording van de basiskwaliteit waaraan we vanuit de overheid moeten voldoen. Ook het opbrengstgericht werken is aan bod gekomen: hoe gebruik ik mijn cijfers om zodoende mijn lessen nog effectiever in te richten? Hoe kan ik in klassenverband meer differentiëren en beter omgaan met de verschillen? Iedere leerling staat immers centraal.

In 2017 wijzigt het toezicht van de Inspectie van het Onderwijs verder. Uitgangspunt wordt meer waardering en ruimte voor scholen die voldoende presteren. De verantwoordelijkheid van het bestuur voor kwaliteit en het schoolplan van de scholen zelf komt centraal te staan. Niet alleen wat *moet*, maar ook wat *kan*. Met de eerder genoemde kwaliteitsmedewerker speelt SVOK in op deze nieuwe ontwikkeling.

Onderwijsresultaten

De inspectie stelt, op grond van het eerder genoemde resultatenmodel VO, eisen aan de basiskwaliteit van het onderwijs. De SVOK-scholen scoorden in 2016 allemaal voldoende, waarbij natuurlijk verbeterpunten voor alle individuele scholen te vinden zijn. Met name op het gebied van de doorstroom bovenbouw en de gemiddelde cijfers centraal examen is nog ruimte voor verbetering.

Op alle scholen worden de resultaten besproken, geanalyseerd en verbeterplannen opgesteld. Niet alleen op sectieniveau, maar ook op school- en bestuursniveau. Deze verbeterplannen moeten niet alleen maar ‘papier’ zijn, maar ook daadwerkelijk leiden tot betere resultaten. Er wordt cyclisch gekeken of de gewenste resultaten zijn bereikt en of de investeringen en speerpunten van de scholen ook daadwerkelijk leiden tot betere prestaties. In 2016 is voor het eerst de Zomerschool gebruikt als instrument om de doorstroom en het eindexamencijfer te verbeteren. In 2017 zal daarnaast de Lenteschool worden ingezet. De Zomerschool is bedoeld om leerlingen die anders zouden zijn blijven zitten alsnog de kans te geven een overgangsbewijs te halen. We streven altijd naar verbetering van de basiskwaliteit.

In bijlage 1 vindt u een overzicht van de onderwijsresultaten per school. Onderwijskwaliteit wordt hier uitgedrukt aan de hand van de eerder genoemde 5 indicatoren van het resultatenmodel VO en zijn te vinden op vensters voor verantwoording (bron: www.venstersvo.nl). De scholen van het SVOK volgen het landelijk beeld. Voor wat betreft het oordeel van de inspectie over onze scholen verwijzen wij u naar de website van de onderwijsinspectie <https://zoekscholen.onderwijsinspectie.nl/>.

Onderwijsresultaten geven alleen maar een gedeeltelijk beeld van de onderwijskwaliteit. Om een goed en betrouwbaar beeld te krijgen, wordt onderzoek gehouden naar hoe tevreden de leerlingen en de ouders zijn over het onderwijs op de SVOK scholen. De onderwijsresultaten van scholen zijn te vinden op www.scholenopdekaart.nl. Via onderstaande links kunt u direct de verschillende SVOK-scholen vinden.

Kennemer College

<https://www.scholenopdekaart.nl/Middelbare-scholen/1611/Kennemer-College/categorie/Algemeen>

<https://www.scholenopdekaart.nl/Middelbare-scholen/1616/Kennemer-Praktijkschool-en-Lwoo/categorie/Algemeen>

<https://www.scholenopdekaart.nl/Middelbare-scholen/1612/Kennemer-College/categorie/Algemeen>

<https://www.scholenopdekaart.nl/Middelbare-scholen/1613/Kennemer-College/categorie/Algemeen>

Bonhoeffercollege

<https://www.scholenopdekaart.nl/Middelbare-scholen/1607/Bonhoeffercollege/categorie/Algemeen>

Jac. P. Thijsse College

<https://www.scholenopdekaart.nl/Middelbare-scholen/1609/Jac-P-Thijsse-College/categorie/Algemeen>

H4 Organisatieondersteuning

SVOK vindt het uiterst belangrijk dat de scholen zich maximaal op hun primaire proces kunnen richten. Om de scholen hierin te ondersteunen wordt een aantal processen centraal beheerd door het Service & Expertisecentrum (SEC). Centralisatie is niet het doel op zich, het zo efficiënt mogelijk ondersteunen van de organisatie is de focus van het SEC. Hierbij wordt altijd gekeken in hoeverre de ondersteuning zo dicht mogelijk bij het primaire proces georganiseerd kan worden. In dit hoofdstuk leest u op welke wijze het SEC de scholen ondersteuning biedt.

4.1 Financiële diensten

Inzicht in de financiën

Vanuit het SEC worden de scholen ondersteund bij het voeren van de financiële boekhouding. Om ervoor te zorgen dat de informatievoorziening optimaal georganiseerd is, zijn er verschillende systemen in gebruik. Voor zowel de meerjarenbegroting als de algemene financiële uitputting en prognoses is het systeem Capisci aangeschaft. Op deze manier ontvangen de scholen maandelijks een uitputting van het budget. Via dit systeem wordt ook inzicht gegeven in de begrote formatie en gerealiseerde formatie in euro's en fte's. Vooral dit laatste is van groot belang omdat het overgrote deel van de kosten te maken heeft met personele uitgaven. Deze gegevens zijn voor de gebruikers altijd toegankelijk en op elke plek beschikbaar. De financieel adviseurs kunnen op deze manier de scholen goed adviseren over de financiële voortgang van de school.

Begroting

Het verdelen van de budgetten in de organisatie is een belangrijk proces. Vanuit het ministerie zijn er duidelijke richtlijnen. Deze richtlijnen vertaalt SVOK direct door naar de scholen. In de kaderbrief zijn alle richtlijnen opgenomen hoe binnen SVOK wordt omgegaan met de verdeling van budgetten. Deze kaderbrief is de basis geweest voor de nieuwe begroting. Door de kaderbrief is er transparantie over het gevoerde financiële beleid binnen SVOK.

4.2 Facilitaire diensten

Onderhoud

In 2016 is voor de meerjaren onderhoudsprojecten een bedrijf aangetrokken die zich bezighield met de prioritering van werkzaamheden voor de aankomende drie jaar. Dit bedrijf heeft een aanbestedingstraject begeleid van besturingssysteeminstallaties in het Bonhoeffercollege. Ook is een

tijdelijke oplossing gezocht voor de warmteproblematiek in het Kennemer College havo-atheneum-gymnasium. Verder is er op de verschillende scholen onderhoud gepleegd aan het schilderwerk.

Inkoop

In 2016 heeft SVOK inkoopvoorwaarden geformuleerd. Er is een module aangeschaft die aansluit op betalingen via Proactive om alle onderhoudscontracten van de scholen te beheren en hiermee inzichtelijk te maken voor de scholen. Ook is er in 2016 een aantal Europese aanbestedingen gedaan voor o.a. schoonmaak, kopieerapparaten en hardware leveranciers. Er zijn onderhands aanbestedingen gedaan voor het begeleiden van projecten die voortvloeien uit het meerjarenonderhoudsplan (MOP).

Projecten

Het Jac. P. Thijsse College heeft het afgelopen jaar de mediatheek verbouwd en opnieuw ingericht. Dit project is vanuit het investeringsbudget gefinancierd. Het Bonhoeffercollege heeft haar Technasium verder ontwikkeld. Kennemer College beroepsgericht is gestart met de verbouwplannen in het kader van gepersonaliseerd onderwijs en in verband met verbetering van de veiligheid zijn de gasmeters op elke locatie van het Kennemer College vmbo/pro verzwaard.

Verzekeringen

Er is in 2016 onderzoek gedaan naar de polissen binnen SVOK om te kijken of de medewerkers en leerlingen optimaal verzekerd zijn. Waar nodig zijn polissen of verzekerde bedragen aangepast.

Arbobeleid

Er is een begin gemaakt om de organisatie en communicatie t.a.v. Arbo zaken te formuleren vanuit het SEC. Tevens is een vernieuwde risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) uitgezet voor alle locaties.

4.3 ICT-diensten

Standaardisatie van de ICT-omgeving

In 2015 is een onderzoek uitgevoerd naar het standaardiseren van de ICT infrastructuur op de scholen van SVOK. Hierbij is gekozen voor een gezamenlijke omgeving waarin gebruik wordt gemaakt van Office 365. Het doel hiervan is om de infrastructuur op een dusdanige manier vorm te geven zodat steeds meer gebruik gemaakt kan worden van internet gebaseerde diensten in plaats van het installeren van applicaties op servers en werkplekken.

Begin 2016 is gestart met de technische implementatie waarmee een solide fundament voor de toekomst gelegd is. In eerste instantie zijn alle scholen samengevoegd in één centraal domein

waarbij iedere school de beschikking heeft over een eigen sub domein. Dit biedt enerzijds het voordeel dat de scholen onderdeel uitmaken van dezelfde omgeving maar wel op een dusdanige manier dat iedere school haar eigen identiteit behoudt en zij zelfstandig invulling kan geven aan de onderwijsvisie en de inzet van ICT. Daarnaast hebben alle scholen de beschikking gekregen over Office 365, een dienst van Microsoft die de gebruikers ondersteunt bij het individueel of gezamenlijk werken aan documenten.

Om dit te bewerkstelligen is het hebben van een solide netwerk een vereiste. Uit het voorgaande onderzoek bleek dat met name het Kennemer College stappen moest zetten ten aanzien van hun verouderde netwerk. In dit kader is een project uitgevoerd waarbij de verschillende netwerkcomponenten zijn geüpgraded en het netwerk opnieuw is ingericht.

Daarnaast is ervoor gekozen om de bestaande e-mailservers uit te faseren en om de e-mailcommunicatie vanuit het Office 365 platform te faciliteren. Dit is een kleine wijziging ten opzichte van de vorige situatie en laat alle gebruikers, zowel docenten als leerlingen, zorgeloos gebruikmaken van e-mail vanuit de *cloud*. Daarnaast zitten er nog veel meer cloud-gebaseerde diensten en toepassingen in het Office 365 platform. De keuze om deze voorzieningen binnen de school in te zetten is belegd op schoolniveau zodat iedere school naar eigen inzicht al dan niet gebruik kan maken van de Office producten van Microsoft. We constateren dat er voorzichtig stappen worden gezet door de scholen om deze nieuwe functionaliteit in de praktijk in te zetten ter ondersteuning van het onderwijs.

Dit project werd afgerond in september 2016 waarna er gestart is met het opstellen van een adviesrapport. Er is gestart met het inventariseren van de behoeftes aan de hand van de ICT-begroting 2017. Op basis hiervan kunnen we concluderen dat de scholen meer ICT willen gaan inzetten binnen het onderwijs. Daarnaast constateren we dat de scholen behoefte hebben aan een kader en een beeld van de verschillende mogelijkheden. Op basis van de gevoerde gesprekken hebben we vastgesteld dat veel van de technologische veranderingen vanuit het Office 365 platform kunnen worden ingevuld.

Het uitgangspunt blijft dat de onderwijsvisie leidend moet zijn en dat techniek hierbij ondersteund. Hierin ligt dan ook de grote uitdaging voor 2017 om de scholen verder te ondersteunen bij de veranderingen die ze zelf voorzien.

4.4 Personeel

Ontwikkeling

In 2016 is aandacht besteed aan de ontwikkelingen op het gebied van het docentenregister en het schoolleidersregister. Onderzocht is in hoeverre de SVOK Academie hieraan ondersteunend kan zijn. Ook is nagedacht over hoe we goed om kunnen gaan met het professionaliseringsbudget zodat de inzet hiervan bijdraagt aan de ontwikkeling van de professionele cultuur.

Personeelsbeleid

Door vanuit het CMT per onderwerp een verantwoordelijk schoolleider te benoemen die in samenwerking met één van de specialisten van het Service & Expertisecentrum beleidsvoorstellen

initieert, ontwikkelt en implementeert, is de samenwerking met de scholen optimaal. Doel is te komen tot een beheerste informatiestroom die een stimulerende invloed heeft op het formuleren en effectueren van beleid. Derhalve richten de kengetallen zich in eerste instantie op de balans tussen de leerling instroom en de personeelsomvang nu en in de toekomst.

HR-advies

Vanuit het SEC worden de leidinggevenden van SVOK ondersteunt door twee HR-adviseurs. Dit advies heeft betrekking op de werkgeversrol van SVOK. SVOK wil vanuit het uitgangspunt van goed werkgeverschap zich niet alleen houden aan de wettelijke kaders maar ook het succes van SVOK als geheel en de medewerkers die SVOK vormen te vergroten.

Beheer

Gevoerde beleid gericht op beheersing van uitgaven inzake uitkeringen na ontslag

Uitkeringskosten zijn onder te verdelen in kosten die ontstaan door ontslag en kosten die ontstaan door langdurige ziekte. Op dit moment ligt er een wetsvoorstel om de werkgevers te compenseren voor de transitievergoeding die de werkgever moet betalen na twee jaar ziekte. Kenmerkend voor een onderwijsinstelling is dat werknemers in een uitkeringssituatie moeilijk herplaatsbaar zijn. In 2016 heeft SVOK een andere arbodienst gecontracteerd en naast de bedrijfsarts extra ondersteuning ingekocht om de beheersing van ziekteverzuim verder te optimaliseren.

Integriteitsprocedure

De medewerkers van SVOK doen hun werk in intensieve wisselwerking met de maatschappelijke omgeving. Het is dan ook van groot belang dat onze klanten en onze stakeholders vertrouwen kunnen hebben in SVOK als organisatie en in de mensen die met elkaar het gezicht van SVOK bepalen. Dat is de reden dat we een aantal zaken hebben vastgelegd in een integriteitscode.

Klachtenregeling

De klachtenregeling is aangescherpt en aangepast aan het gewijzigde juridische kader. In 2016 heeft SVOK de vertrouwensfunctie verder geprofessionaliseerd. Er is een samenwerking gestart met een nieuwe externe vertrouwenspersoon. Deze heeft de interne contactpersonen de nodige scholing geboden op het gebied van de juridische kaders en daarnaast aandacht besteed aan bovenschoolse intervisie.

Salarisverwerking

Een van de belangrijkste financiële processen is de verwerking van de salarissen. De techniek geeft steeds meer mogelijkheden om dit efficiënter en meer klantgericht in te richten. SVOK houdt deze ontwikkelingen nauwgezet in de gaten. Zo is het nu voor elke medewerker mogelijk om zijn salarisstrook niet alleen digitaal op te vragen via een webportal, maar ook automatisch in zijn e-mail te ontvangen.

Bestuursformatieplan

SVOK is een van de grootste werkgevers in deze regio. In 2016 werkten er 628 fte en 780 medewerkers. De beschikbare formatie is afhankelijk van het aantal leerlingen dat zich aanmeldt bij onze scholen. Om tot een goede personeelsplanning te komen is inzicht in formatieplanning (i.v.m. o.a. pensionering), leerlingenprognose en beschikbare kennis (bevoegdheden/opleidingsniveau) van

belang. In het bestuursformatieplan wordt deze informatie inzichtelijk gemaakt. Op deze manier kan vroegtijdig bijgestuurd worden op personele verschuivingen en mogelijke vacatures.

Kerngegevens personeel 2016

Gemiddelde personeelsomvang	628 fte
Medewerkers met vast dienstverband	89,3 %
Gemiddelde deeltijdfactor	82,17
Instroompercentage	8 %
Uitstroompercentage	8,3 %
Flexibele schil	6 %
Verzuimpercentage	4,97 %
Meldingsfrequentie	1,51
0-verzuim	37,24 %
Uitstroom WIA	4
Loondoorbetaling 3 ^e ziektejaar	1

De gemiddelde personeelsomvang is in 2016 met 13 fte gedaald. Het aandeel vaste dienstverbanden groeide in dezelfde periode licht en de gemiddelde deeltijdfactor is nagenoeg gelijk gebleven. Het in- en uitstroompercentage groeide met 1%. De flexibele schil neemt met 1% af en is nu 6%. Bij de tijdelijke dienstverbanden daalde het aantal onbevoegden van 1,29% naar 2%.

In 2016 is sprake van een toename van het verzuimpercentage met 0,61%. Oorzaak is het middellang- en langdurend verzuim. Het 0-verzuim neemt met 6,5% toe.

Uitkeringskosten zijn onder te verdelen in kosten die ontstaan door ontslag en kosten die ontstaan door langdurige ziekte. In 2016 hebben 13 ex-medewerkers op grond van ontslag een WW-uitkering, waarvan er 5 zijn toegekend in 2016. 11 ex-medewerkers hebben een WOVO (bovenwettelijke) uitkering. In 2016 hebben 12 ex-medewerkers een uitkering gebaseerd op langdurige ziekte (WGA), waarvan er 4 zijn toegekend in 2016. Uitstroom WGA vindt in overwegende mate plaats in de leeftijdsklasse 55+.

4.5 SVOK Academie

Medio 2013 is SVOK voorzichtig gestart met het opzetten van een eigen interne academie voor nascholing. SVOK wil op deze wijze tegemoet komen aan de toenemende behoefte vanuit de scholen om medewerkers verder te professionaliseren en het onderwijs daardoor nog beter te maken. Daarnaast kan door bundeling van vraag en aanbod een hogere kwaliteit gegarandeerd worden. En: gezamenlijk nascholen betekent elkaar ontmoeten en kennis delen met elkaar.

Het meest zichtbare resultaat van de SVOK Academie tot nu toe waren de studiedagen voor alle medewerkers. In 2016 is deze voor de vierde keer georganiseerd en wederom kon de Academie rekenen op grote deelname en een hoge waardering voor zowel inhoud als organisatie. Daarnaast vonden de medewerkers het leuk en inspirerend om elkaar weer eens te ontmoeten.

In het schooljaar 2015-2016 is de SVOK Academie begonnen met een aanbod van fysieke trainingen, gegeven op het Bonhoeffercollege. Enige honderden medewerkers hebben gebruik gemaakt van de mogelijkheid om te kiezen uit een breed scala van trainingen. Daarnaast zijn er in 2016 op aanvraag uit de scholen trainingen georganiseerd. Voorbeelden zijn Cum Laude, Office 365 en minimasters leidinggeven.

Tot slot is er in de loop van 2016 op initiatief van het CMT een onderzoek gestart met als vraagstelling welke plaats de Academie moet krijgen in het bredere perspectief van een lerende organisatie. In de loop van 2017 zal dat leiden tot verdere initiatieven.

4.6 Communicatiediensten

PR Commissie

SVOK heeft een school overstijgende PR Commissie. In deze commissie zit van elke school één medewerker en wordt gecoördineerd door de communicatieadviseur van het Service & Expertisecentrum. In de kern houdt de PR Commissie zich bezig met nadenken en adviseren over de positionering van SVOK als geheel met daarin het behoud van de unieke eigenschappen van elke SVOK-school. De PR Commissie coördineert en organiseert elk jaar de wervingscampagne voor nieuwe leerlingen. Daarnaast werkt de commissie mee aan het SVOK Jaarverslag en zijn zij een belangrijke bron van input voor de vernieuwing van websites binnen de stichting. De komende jaren zal de commissie een orgaan worden met een groeiend pakket aan verantwoordelijkheden.

Nieuwsbrief

In 2015 is de SVOK Nieuwsbrief geïntroduceerd om alle medewerkers van SVOK te kunnen informeren over de gang van zaken binnen het bestuur, het SEC en de scholen. Deze brief wordt één keer per kwartaal verstuurd. In 2016 is de nieuwsbrief in een modern jasje gestoken en verschijnt hij in de vorm van een mooi digitaal magazine. Hierin hebben de scholen ruimte om hun activiteiten te laten zien aan de andere SVOK-scholen. Naast de scholen leveren ook het bestuur en het SEC onderwerpen aan die voor de hele organisatie van belang zijn. De nieuwsbrief speelt ook een rol in het zichtbaar maken van het SEC en het vergroten van de bereikbaarheid. In 2016 is de zogenoemde 'SEC-editie' verspreid, een editie van de nieuwsbrief waarin het SEC geïntroduceerd werd binnen SVOK.

Werving

Ieder jaar komt de PR Commissie van SVOK bijeen om zich te buigen over de leerlingenwerving. Het afgelopen jaar heeft elke school haar eigen brochure gemaakt. Deze zijn vervolgens in een stoer rugzakje namens SVOK verspreid onder de basisscholen binnen het voedingsgebied. Er zijn binnen de stichting afspraken gemaakt over de manier waarop SVOK zich profileert. Wat hierbij belangrijk is, is dat de scholen hun eigen gezicht behouden maar dat ook SVOK als stichting naar buiten toe wordt uitgedragen.

Nieuwe websites

SVOK wil vernieuwend zijn en meegaan met ontwikkelingen in het digitale landschap. Een belangrijk onderdeel hiervan zijn de websites van de scholen. Een aantal websites voldeed niet meer aan de huidige wensen en behoeften van de bezoeker-van-nu. Daarom is SVOK in 2016 een project ter vernieuwing van de websites gestart. Er is een school overstijgende projectgroep bijeengekomen die de wensen en behoeften vanuit de scholen ten aanzien van een nieuwe website in kaart bracht. Ondanks de verscheidenheid van de scholen kwam er een eenduidig beeld naar voren, waardoor is besloten tot een gezamenlijke aanpak met ondersteuning van één leverancier. In 2016 is het Jac. P. Thijssse College als eerste school gestart met het vernieuwen van hun website. Inmiddels is deze site in de lucht (www.jpthijssse.nl) en is de website van SVOK (www.svok.nl) de volgende in het rijtje. In 2017 en 2018 verwachten ook het Bonhoeffercollege en het Kennemer College hun websites te vernieuwen.

Mediamonitoring

SVOK heeft een vooruitziende blik als het gaat om publiciteit. Vanaf 2016 maakt SVOK gebruik van een mediamonitoringtool. Deze tool monitort zowel gedrukte als digitale (en social) media op alles wat er gepubliceerd wordt over de SVOK-scholen. Zowel de communicatieadviseur van het SEC als enkele medewerkers binnen de scholen hebben toegang tot deze tool. Elke school kan op deze manier zien hoe vaak zij in de media verschijnen en waarmee, maar ook kan er bijvoorbeeld snel gehandeld worden bij negatieve publiciteit.

Heldere procedures

Het onderwijs staat bol van de uitgebreide beleidsstukken, procedures en reglementen. Meestentijds betreffen dit documenten die van groot belang zijn voor de medewerker. Maar lang niet alles wordt gelezen en ook gesnapt. Omdat het SEC de medewerker zo optimaal mogelijk wil ondersteunen, is het van belang dat dit soort documenten leesbaar en begrijpelijk zijn. In 2016 is daarom gestart met het vereenvoudigen van een aantal beleidsdocumenten en regelingen, waaronder de klachtenroute en het proces van ziekmelding.

Publiek jaarverslag

Naast dit bestuursverslag publiceerde het SEC, in samenwerking met de scholen, in 2016 een publieke versie voor o.a. ouders, leerlingen, medewerkers en externe partijen in de vorm van een digitaal magazine. In dit magazine zijn speerpunten en activiteiten uit de scholen prachtig in bewegend beeld gebracht, met dank aan de medewerking van leerlingen en docenten. Het eindresultaat: vijf mooie filmpjes waarin duidelijk wordt wat voor unieke scholen SVOK onder haar paraplu heeft. Bekijk het jaarmagazine [hier](#).

H5 De weg naar een nieuw strategisch plan

De maatschappij verandert snel en nieuwe ontwikkelingen zijn aan de orde van elke dag. Op het gebied van technologie, digitalisering, voeding, gezondheid en natuurlijk in het onderwijs. Ook de scholen van SVOK zijn volop in beweging. Continu vragen we ons af hoe we de leerling van nu optimaal kunnen voorbereiden op de samenleving van de toekomst.

SVOK is in 2016 begonnen met het nadenken over een nieuw koersplan. Omdat ontwikkelingen snel gaan en de toekomst zich moeilijk laat voorspellen, wordt dit plan richtinggevend en geeft het ruimte voor aanpassing. Het wordt een plan dat voortdurend onder de loep wordt genomen en wordt bijgeschaafd, zodat het altijd blijft voldoen aan de huidige behoeften van de leerling.

Terugblik op strategisch plan 2012-2016

‘SVOK: inspirerend – sturend – verbindend’ was de titel van de meerjarenvisie 2012-2016.

- **Inspirerend:** zij wil aanzetten tot denken en debat en op deze wijze bijdragen aan de planvorming binnen de scholen van SVOK.
- **Sturend:** zij biedt het kader voor het beleid van SVOK en de hierin samenwerkende scholen voor de komende jaren en is daarin ook richtinggevend.
- **Verbindend:** zij stimuleert de samenwerking tussen de scholen en bevordert het samen beleid maken.

De visie diende als bindmiddel tussen de scholen van SVOK, waarin het begrip ‘excellentie’ centraal stond. Met andere woorden: het plan had als uitgangspunt de kwaliteit van het onderwijs te versterken en hogere prestaties van de leerling te bevorderen.

Speerpunten van beleid van SVOK vormden:

- **Kwalitatief hoogwaardig onderwijs** bieden dat aansluit op de eisen en wensen van de samenleving. Met specifieke aandacht voor leerlingen die bijzondere zorg nodig hebben.
- Een **aantrekkelijke werkgever zijn** door het bieden van een passende, veilige, gezonde en uitdagende arbeidsomgeving, met specifieke aandacht voor de loopbaanontwikkeling van personeelsleden en voor een **leven lang leren**.
- Ervoor zorg dragen dat de **optimale condities en randvoorwaarden** aanwezig zijn om de hoogwaardige ambities te kunnen realiseren.
- **Aandacht** geven aan **doorlopende leerlijnen** van het primair onderwijs naar het voortgezet onderwijs en van het voortgezet onderwijs naar het vervolgonderwijs.

Naar aanleiding van deze speerpunten zijn doelen geformuleerd op het gebied van strategie,

personeel, onderwijs, bedrijfsvoering en resultaten. Dit hoofdstuk biedt geen uitvoerige evaluatie van deze doelen, maar een aantal concrete voorbeelden van ontwikkelingen die bovengenoemde speerpunten van beleid onderschrijven.

SVOK wil haar leerlingen zo goed mogelijk voorbereiden op hun toekomstige rol in de maatschappij. Dat betekent dat we alles op alles zetten om onze onderwijskwaliteit optimaal te laten zijn. Dat betekent ook dat we scherp monitoren wát we doen, hoe we dat doen en wat er in het vervolg nog beter kan. **Kwaliteitszorg** speelt hierin een grote rol. In 2013 is voor het eerst een SVOK-breed tevredenheidsonderzoek gehouden onder alle medewerkers. De cyclus van kwaliteitsonderzoeken is toen echt rondgemaakt. Ook worden elk jaar tevredenheidsonderzoeken gehouden onder leerlingen en hun ouders. De resultaten hiervan worden geanalyseerd, gedeeld binnen de hele organisatie en er worden verbeteracties uitgezet. Met dank aan de inzet van de rectoren en de kwaliteitscoördinatoren op de scholen gebeurde dit meer en meer op een structurele en systematische wijze.

In 2014 is het kwaliteitsbeleid beter verankerd in het gehele onderwijsproces. Activiteiten op het gebied van kwaliteitszorg worden periodiek, cyclisch en doelgericht ingezet en gekoppeld aan beleidsontwikkeling (schoolplannen, verbeterplannen). Resultaten en informatie over de kwaliteit van de processen zijn op schoolniveau beschikbaar en worden benut voor het verantwoordings-traject naar de stakeholders. Het betrekken van de personeelsleden en leerlingen hierbij is ook in 2015 van groot belang gebleken. Het samen met de secties analyseren van de examenresultaten en daarbij verbeterpunten opstellen heeft geleid tot een nog betere bewustwording van de kwaliteit van ons onderwijs. Ook is in 2015 de visitatiecommissie van start gegaan, die de onderwijsprocessen bekijkt en daarbij een adviserende en stimulerende rol aan te nemen. Naast de visitatiecommissie zal in 2017 een door het SVOK benoemde medewerker kwaliteit worden aangesteld.

Ook de HR-kolom heeft zich de afgelopen jaren sterk ontwikkeld. Eén van de grote ontwikkelingen is het centraal beheren van de personeels- en salarisadministratiesystemen. In 2013 zijn de sterktes en zwaktes van de huidige systemen in kaart gebracht. In 2014 heeft een ontvlechting plaatsgevonden van de personele- en financiële functie en er is een front- en een backoffice ontstaan. De HR-kolom is uitgebreid met 2 HR-adviseurs en de personeels- en salarisadministratie is opnieuw ingericht. In 2015 kwam de focus meer te liggen op het formaliseren van de functioneringscyclus. Door de versterking van de HR-kolom kwam er meer tijd en ruimte beschikbaar voor het faciliteren en begeleiden van dit proces. In 2016 hebben de rectoren van de scholen een prominente rol gekregen in de optimalisering van het **personeelsbeleid**. Zo is de samenwerking met de scholen geïntensiveerd en dit komt ten goede aan de ondersteuning van onze medewerkers.

Niet alleen is het personeelsbeleid effectiever geworden, ook is veel aandacht besteed aan de professionalisering van medewerkers en het scheppen van een SVOK-brede **leercultuur**. Onderdeel hiervan is de SVOK Academie (opgericht in 2013). Dit is een academie voor alle medewerkers die kennisdeling en professionalisering binnen SVOK stimuleert en faciliteert. In 2015 is voor het eerst een uitgebreid cursusaanbod aangeboden vanuit de SVOK Academie.

Om de leerlingen kwalitatief hoogwaardige onderwijs te kunnen bieden, moeten de **faciliteiten** op orde zijn. In de laatste vijf jaar is dan ook veel aandacht besteed aan het verbeteren van de huisvesting. Duurzaamheid staat hierbij centraal. Zo is het schoolgebouw van het Kennemer College havo/vwo in 2013 uitgebreid, waarbij mos-zedemdaken en energiezuinige led-verlichting onderdeel waren van het project. Jaarlijks werken de SVOK-scholen aan het project 'Groene School', waarbij leerlingen bewust gemaakt worden van materiaal- en grondstofgebruik om daardoor beter om te leren gaan met het milieu. Dit leidt tot goede adviezen aan de directies van de scholen, die hiermee

in hun eigen school weer mee aan de slag kunnen gaan. In 2016 is voor elk schoolgebouw een jaarplan grootonderhoud gemaakt, waarbij de focus lag op klimaatverbetering binnen de scholen. Ook waren de renovatie van de aula en het aanbrengen van led-verlichting in van het Jac. P. Thijsse College en de personeelskamer van het Bonhoeffercollege mooie ontwikkelingen in dit jaar. Bij het Kennemer College Beroepsgericht was vooral aandacht voor het inrichten van het gebouw ten behoeve van het gepersonaliseerde onderwijs. Niet alleen de huisvesting maar ook het lesmateriaal is er de laatste jaren flink op vooruit gegaan. Zo heeft elke school de beschikking gekregen over digiborden, werken de leerlingen langzamerhand meer op iPad dan op papier en wordt een leswijze als 'flipping the classroom' steeds gebruikelijker.

Wilt u weten welke ontwikkelingen SVOK nog meer heeft doorgemaakt de afgelopen jaren? Neem dan eens een kijkje in één van onze vorige jaarverslagen op www.svok.nl/jaarmagazine.

De weg naar een nieuw plan

In 2016 is opnieuw intensief nagedacht over de richting waarin SVOK zich wil gaan bewegen de komende jaren. Om ervoor te zorgen dat de toekomstige visie breed gedragen gaat worden binnen SVOK, is betrokkenheid van al onze belanghebbenden essentieel. Alle lagen van de organisatie zijn dan ook betrokken bij dit proces.

In 2016 zijn we gestart met het verzamelen van input. Vragen als 'waar staan we nu' en 'welke ideeën leven er binnen de organisatie als het gaat om de toekomst van ons onderwijs en de rol van ons als SVOK daarin' stonden in deze fase centraal. Het is de meest uitgebreide fase in de weg naar een nieuw plan. Belangrijke bronnen voor het beantwoorden van deze fase waren:

- Huidig strategisch beleidsplan en de evaluatie hiervan
- Medewerkertevredenheidsonderzoek
- Bereikdiagnose
- Opbrengsten diverse zogenoemde meedenksessies van zowel teamleiders, directieleden als personeelsleden

Hoe verder?

In 2017 wordt alle verzamelde informatie op hoofdlijnen besproken in het CMT. Daaruit volgt een concept koersplan. Dit concept zal uiteindelijk, nadat het opnieuw besproken is met diverse geledingen, vastgesteld worden door het bestuur. Het zal dan niet vastgesteld worden als eindpunt van een proces, maar als vertrekpunt van een permanente dialoog die SVOK nastreeft teneinde altijd weer de goede dingen goed te doen.

H6 Toezicht op goed bestuur

6.1 Raad van Toezicht: rolvast en betrokken toezicht houden

SVOK heeft conform haar statuten een Raad van Toezicht (RvT). De RvT werkt volgens een reglement en onderschrijft de Code Goed Bestuur van de VO-raad. De raad bestond in 2016 een korte tijd uit zeven personen. Dit had te maken met het gegeven dat op 1 juli 2016 statutair gezien drie leden aftraden en de raad ervoor koos om, in verband met de gewenste continuïteit, drie nieuwe leden stapsgewijs te laten aantreden. De raad kwam in 2016 zes keer bijeen, inclusief de jaarlijkse ontmoeting met het Centraal Management Team (CMT), de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) en een studiemiddag. Gedurende deze studiemiddag in het najaar heeft de raad in zijn nieuwe samenstelling alle SVOK-scholen bezocht en zich daarbij op de hoogte gesteld van voor iedere school belangrijke aandachtspunten. De Financiële Commissie RvT kwam in 2016 twee keer bijeen. Het afscheid van de aftredende leden is gecombineerd met een werkbezoek aan een belangrijk bedrijf in de regio.

Waar in 2015 nog veel aandacht uitging naar de verdere professionalisering van de organisatie als zodanig, is in 2016 nadrukkelijk stilgestaan bij hoe de organisatie ervoor staat op zowel onderwijskundig gebied, op het terrein van de samenwerking binnen de organisatie en op financieel gebied. De raad heeft kennis genomen van door het bestuur ingesteld onderzoek naar het welbevinden van de medewerkers en van onderzoek naar de mate waarin samengewerkt wordt en de doelen van de organisatie bereikt worden. De uitkomsten van deze onderzoeken worden gebruikt om in een nieuw strategisch plan te verwoorden waar de organisatie in 2021 wil staan. Dit strategisch plan zal in de loop van 2017 vastgesteld worden. Daarnaast heeft de raad kennis genomen van een door het bestuur uitgevoerde risicoanalyse en zich daarmee beeld gevormd van de gewenste omvang van de algemene reserve. In 2017 zal naar aanleiding daarvan gesproken worden over het doen van extra investeringen

De RvT is gedurende 2016 door middel van het per kwartaal verstrekte bestuursverslag steeds geïnformeerd over in- en externe ontwikkelingen die het onderwijs- en schoolbeleid raken. Enkele daarvan worden hier expliciet genoemd.

- Zo was en is er het vraagstuk rond de huisvesting van het toenemend aantal ISK leerlingen.
- Ook stond de raad met het bestuur stil bij het inspectiebezoek aan het Kennemer College Beroepsgericht en de daaruit voortkomende discussie rond de mogelijkheden maatwerk te leveren binnen de bestaande wet- en regelgeving.
- De ontwikkelingen rond ICT en met name de totstandkoming van de eenwording binnen SVOK op dat gebied en daarmee samenhangende vraagstukken rond veiligheid van data verkeer had de aandacht.
- En uiteraard het actuele vraagstuk rond kansengelijkheid in het onderwijs is onderwerp van gesprek geweest. Met name de ontwikkelingen rond het zogenoemde 10-14 onderwijs, met als streven vroeg-selectie van leerlingen tegen te gaan, trok de nodige aandacht en zal dat ook in 2017 blijven doen.

De RvT hecht er aan voldoende tijd en aandacht te kunnen besteden aan het primaire proces binnen SVOK en verder heeft de RvT in 2016 kennis genomen van de bestuurlijke agenda en daar, naast de reguliere zaken conform het toezicht kader, zijn aandacht op gericht. Deze agenda werd

gedomineerd door de verbinding tussen de scholen van SVOK en de samenwerking binnen het CMT. Dit CMT heeft zich tot doel gesteld meer vanuit de collectieve verantwoordelijkheid te willen opereren teneinde die gewenste verbinding te bewerkstelligen.

Voorts heeft de RvT in zijn vergaderingen in 2016 de volgende zaken besproken:

Financiën

Tot zijn statutaire bevoegdheid hoort het goedkeuren van het bestuursverslag alvorens dit door het bestuur wordt vastgesteld. De RvT heeft zulks is in 2016 gedaan waarbij opnieuw kennis is genomen van de toenemende kwaliteit van de administratieve organisatie zoals bleek uit het door de accountant afgegeven accountantsverslag. In 2015 had de accountant reeds vorderingen gezien bij het 'in control' zijn van het bestuur en in 2016 heeft de Raad kunnen vaststellen dat dit thans op orde is. Voorts heeft de RvT in 2016 steeds zogenoemde 'early warnings' gekregen wanneer de tussentijdse rapportages daar aanleiding toe gaven dan wel wanneer externe ontwikkelingen invloed hadden op de lopende begroting. Tot slot heeft de RvT goedkeuring gegeven aan de begroting voor 2017 in meerjarenperspectief alsmede aan de wijze waarop de middelen over de diverse organisatieonderdelen (de vier scholen en het Service & Expertisecentrum) verdeeld worden.

Onderwijs

De RvT heeft in 2016 op verschillende momenten kennis genomen van verslagen van inspectiebezoeken aan SVOK-scholen. Zoals reeds in 2015 vastgesteld is verdere ontwikkeling nodig waar het gaat om sturing op onderwijsleerprocessen en onderwijskwaliteit. Ook in 2016 heeft de RvT stilgestaan bij het door het bestuur en CMT opgestelde verslag 'De staat van ons onderwijs' waarin de opbrengsten per opleiding binnen SVOK in kaart zijn gebracht en waarin de nodige interventies tot verbetering zijn beschreven.

Personeel

In 2016 is, in het kader van professionalisering en in het kader van de verdere ontwikkeling van de interne academie, de SVOK Academie, verder gegaan met een gevarieerd cursusaanbod naast het aanbod van online leren zoals dat reeds bestond. De RvT heeft hier met instemming kennis van genomen. Ook heeft de RvT opnieuw de ingezette lijn van de bestuurder onderschreven van het verder professionaliseren van het management. De raad heeft daarbij kennis genomen van de middelen die zijn vrijgemaakt voor Masteropleidingen. Ook heeft de raad kennis genomen van de gestarte Minimaster Leidinggeven aan onderwijsverandering door de eigen SVOK Academie voor startende leidinggevenden en docenten die de ambitie hebben een leidinggevende rol te gaan vervullen.

Daarnaast is de RvT steeds en tijdig op de hoogte gebracht van een aantal conflictsituaties met personeelsleden die hebben geleid tot juridische procedures.

Samenstelling Raad

Functies en nevenfuncties leden Raad van Toezicht

Mevrouw Mary Franken:

Functie:

Management consultant (adviesbureau drs. L.J. Jansen BV)

Nevenfuncties:

- Voorzitter Raad van Toezicht SVOK, datum aantreden 30 juni 2008 – datum aftreden 30 juni 2016
- Voorzitter Stichting Platform Lokale Verankering Noord Kennemerland Ymere (woningcorporatie)

De heer drs. Jeroen Knigge:

Functie:

Eigenaar Jeroen Knigge “Onderwijs en Organisatieadvies”

Nevenfuncties:

- Vicevoorzitter Raad van Toezicht SVOK, datum aantreden 30 juni 2008 – datum aftreden 30 juni 2016
- Ambassadeur ‘Parelhuis’ in Paramaribo (Suriname): weeshuis voor wezen en halfwezen die besmet zijn met het HIV-virus

De heer dr. Gerrit Valk:

Functie:

- Lid Raad van Toezicht SVOK, datum aantreden 30 juni 2008 – datum aftreden 30 juni 2016
- Voorzitter Veteraneninstituut
- Voorzitter Raad van Toezicht GGZ Noord-Holland Noord
- Lid Raad van Toezicht ROC Horizoncollege
- Lid Raad van Commissarissen Ontwikkelingsbedrijf Noord-Holland Noord
- Lid bestuur Platform Lokale Verankering Noord Kennemerland Ymere (woningcorporatie)
- Voorzitter Stichting Continuïteit AZ
- Eigenaar Valk Advies
- Voorzitter Raad van Toezicht Stedelijk Museum Alkmaar

Mevrouw drs. Swanette Jukema MBA:

Functie:

Directeur Bouwmensen Leiden tot 30 november 2016

Directeur-Bestuurder TecWijzer Den Haag vanaf 1 oktober 2016

Nevenfuncties:

- Lid Raad van Toezicht SVOK, datum aantreden 1 december 2009
- Bestuursvoorzitter Restauratie Opleidingsprojecten ZuidWest tot 30 maart 2016

- Bestuursvoorzitter Bouwmensen en Inframensen (Landelijke Coöperatieve Vereniging) tot 30 november 2016

De heer drs. Pieter Dijckmeester MBA:

Functie:

- Plaatsvervangend Directeur Vastgoed bij de Rijksgebouwendienst (onderdeel ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties), tot 1 september 2013
- Projectdirecteur bij het Rijksvastgoedbedrijf (onderdeel ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties), vanaf 1 september 2013.

Nevenfuncties:

- Lid Raad van Toezicht SVOK, datum aantreden 1 juni 2011
- Lid bestuur/penningmeester bij Stichting Z, uitgever van Z!, de daklozenkrant van Amsterdam, tot 1 november 2013
- Voorzitter Vereniging Slot Haamstede, vanaf 22 juni 2013
- Lid bestuur Stichting Fonds Stoutenburgh - de Jonge-Ockersse, vanaf 10 mei 2016

Mevrouw Hulya Kilic

Functie:

Directeur Medici & Vrije Beroepen bij ABN AMRO Noord Holland

Nevenfuncties:

- Lid Raad van Toezicht SVOK, datum aantreden 1 februari 2016
- Penningmeester Beursvloer IJmond-Noord tot 1 februari 2016
- Lid Rotary Club Beverwijk

De heer Eric Bessem

Functie:

Interim Adviseur Vastgoed

Nevenfuncties:

- Lid Raad van Toezicht SVOK, datum aantreden 1 april 2016
- Lid Raad van Toezicht woon- en zorgcentrum Westerkim Hoogeveen
- Lid Raad van Commissarissen woningcorporatie Mijande Wonen Weerselo
- Vrijwilliger voor mensen met een verstandelijke en/of visuele handicap voor de paardensport
- Lid brainsormteam fondsenwerving en jaarlijkse Gala Rode Kruis Amsterdam

De heer drs. Rennie ten Dam

Functie: n.v.t.

Nevenfuncties:

- Vice Voorzitter Raad van Toezicht SVOK, datum aantreden 1 juli 2016
- College voor Toezicht en Examen (CvTE):
 - Voorzitter vaststelcommissie vmbo zorg en welzijn breed
 - Voorzitter syllabuscommissie vmbo zorg en welzijn ten behoeve van een nieuw examenprogramma

6.1 Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

In dit overzicht noemt de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad van SVOK een aantal gegevens over zijn bezigheden in 2016. De tekst sluit af met een opwekking tot deelname, met name gericht aan ouders en leerlingen.

Januari begon met extra bijeenkomsten over het document Concept Meerjarenbegroting 2016-2020. Na een bespreking in december onthield de GMR zich nog van een besluit hierover: de raad wilde de oordeelsvorming beter onderbouwen en belegde daartoe onder meer een extra bijeenkomst met een externe adviseur (op 15 januari). Vervolgens is alsnog een commentaar van de GMR op deze begroting tot stand gekomen. Een aantal van de in dat commentaar vervatte opmerkingen en wensen blijkt naderhand overbodig te zijn geworden door formuleringen en toelichtingen in het bestuursjaarverslag en –rekening over 2015 (door de GMR besproken 22 juni 2016) en in de Kaderbrief begroting 2017 (besproken door de GMR op 21 november). Verder is er bij alle betrokkenen een wens gegroeid om het bespreken van de begroting minder een korte termijn actie te laten zijn.

Een gesprek van een GMR-vertegenwoordiging met een vertegenwoordiging van de Raad van Toezicht van de SVOK heeft op 1 februari plaatsgevonden en had enigszins het karakter van een terugblik, door de omstandigheid dat twee van de drie deelnemende RvT-leden op dat moment afscheid van de RvT aan het nemen waren. De GMR ziet met belangstelling uit naar een gesprek met de Raad in zijn nieuwe samenstelling, in februari 2017.

Zoals te verwachten viel, is in de zomer een wisseling van de bezetting van de GMR opgetreden. De personeels-GMR-leden Tonny Izaks (Jac. P. Thijssen College) en Ineke de Weerd (Kennemer Praktijkschool en Lwoo) verlieten de raad, ook leerling-GMR-lid Thomas Herder (Kennemer College) zwaaide af, na een goed verlopen eindexamen. Na de vereiste inzet van oproepen en behandeling van aanmeldingen is de samenstelling nu als volgt: Arend Beltman (ouder JPT) is voorzitter, Henk Borst (personeel JPT) is secretaris, Ronald van de Maat (personeel BoC) is vice-voorzitter, Ruud Sprengers (personeel KeC) is vice-secretaris, nieuwe leden zijn: Carolien Blaas (personeel JPT), Erik Hetem (personeel KeC), Marlies Oosters (ouder BoC), lid gebleven zijn: Arjen Oedzes (personeel BoC), Hermien Jorna (personeel KeC), Sandra Remijn-Helemigh (personeel KeC). Enkele plaatsen waren in januari 2017 nog vacant: er hebben momenteel namelijk geen ouders van het KeC en de KeC Praktijkschool Lwoo zitting in de GMR, evenmin als leerlingen van alle scholen.

Bij aanvang van zijn bezigheden in september heeft de raad het opstellen van een volledig Activiteitenplan 2016-2017 niet opportuun geacht, wel is er een jaarrooster vastgesteld.

In oktober/november 2016 kwam de mogelijkheid naar voren dat de medezeggenschap van het Kennemer College havo-atheneum-gymnasium in een eigen MR gaat plaatsvinden en dat die van vmbo-beroepsgericht in combinatie met die van Praktijkschool en Lwoo gaat opereren. Een verkenning van de situatie en voorstel hierover is door externe adviseur Ad van der Wiel geschreven, aan een vertegenwoordiging van de GMR toegelicht en in de loop van november is dit juridisch getoetst. Mogelijk valt hierover voorjaar 2017 een besluit, waarin bijvoorbeeld de twee laatstgenoemde vestigingen elk een MR-deelraad gaan vormen.

Een door de GMR beoogde themabijeenkomst op 1 november van MR'en, GMR, directieleden, bestuurder en andere geïnteresseerden over functioneren van medezeggenschap in het algemeen en over de wijzigingen in de WMS die per 1 januari 2017 in zijn gegaan, is in eenvoudiger vorm gehouden op 31 oktober. 's Avonds kregen 27 MR- en GMR-leden vanuit de Vereniging Openbaar Onderwijs een scholing over de Wet Versterking Bestuurskracht en over het analyseren van financiële stukken.

Een aantal GMR-leden heeft individueel scholingen en dergelijke op het gebied van medezeggenschap gevolgd, onder meer op het tiende WMS-congres van 9 november, georganiseerd door de Geschillencommissie Medezeggenschap, die (ook al doet de naam anders vermoeden) aanstuurt op harmonie, afstemming en samenwerking in het kader van de WMS. Dit jaar lag de nadruk op de veranderingen die per 1 januari 2017 ingaan door de Wet Versterking Bestuurskracht.

Het opstellen van een reactie op de Begroting 2017 is niet in 2016 afgerond.

De GMR ziet in de huidige bezetting voldoende mogelijkheden om zaken die ter tafel komen naar behoren te bespreken, maar mist daarbij wel een evenredige mate van inbreng door ouders en leerlingen. Wat let hen? De vergaderingen zijn overzichtelijk en worden vooraf goed aangekondigd en van materiaal voorzien. Ze verlopen in een prettige sfeer en beantwoorden aan de behoefte van de deelnemers aan betrokkenheid bij het stichtingswerk. De leden ontvingen ter gelegenheid van de jaarwisseling een dankzegging met boekenbon.

Informatie over deelname aan de GMR is te verkrijgen via de school-MR, de GMR-secretaris (hbr@jpthijsse.nl) of het bestuursbureau van SVOK (info@svok.nl).

H7 Financieel verslag

7.1 Meerjarenbegroting

Voor de tweede keer sinds de oprichting van stichting SVOK is er sprake van een begroting met een leerlingendaling. Deze daling zal zich de komende jaren doorzetten. Deze leerlingendaling heeft grote invloed op de begrotingen voor de komende jaren. De daling is een direct gevolg van de demografische ontwikkeling in onze regio. Door bijsturing en natuurlijk verloop van personeel voorzien wij de komende jaren geen problemen, hierbij ondersteund met de inzichten uit het bestuursformatieplan.

7.2 Investeren

In bedrijfsvoering processen

Afgelopen jaren is veel aandacht besteed aan het efficiënt en effectief maken van de organisatie. Ook komend jaar vergt dit nog de nodige aandacht en daarbij de nodige investeringen. Het afgelopen jaar zijn stappen in de juiste richting gezet. Denk hierbij aan het verder vormgeven van een centrale ICT-omgeving, het door ontwikkelen van de SVOK Academie en het verbeteren van rapportagecyclus, de ondersteunende diensten op de scholen en de dienstverlening vanuit het SEC. Hierbij is het doel dat er zoveel mogelijk budget, tijd en energie besteedt kan worden aan dat waar het uiteindelijk om gaat: onderwijsontwikkeling en -verbetering.

In medewerkers

SVOK kiest ervoor de komende jaren te investeren in kwalitatief goed onderwijs. Dit betekent concreet dat we investeren in de kwaliteit van docenten en in een moderne en uitdagende leeromgeving. De komende jaren willen we daarom borg staan voor ontwikkeling van de onderwijsprofessional. Daar is geld voor nodig en dat geld willen we vrijmaken. De moderne en uitdagende leeromgeving behoeft eveneens investeringen.

In huisvesting

De SVOK-schoolgebouwen zijn qua omvang klaar voor de toekomst, echter twee belangrijke thema's zullen komende jaren zijn beslag gaan krijgen binnen de onderwijshuisvesting. Het eerste thema is de klimaatvoorziening, waarover op 4 februari 2016 een rapport is verschenen van de Algemene Rekenkamer. In het rapport wordt aangegeven dat schoolgebouwen volgens hen goed moeten zijn. Ze moeten daarnaast een gezond binnenklimaat hebben, een duurzame exploitatie en aansluiten bij de eisen van deze tijd. Het thema wordt erkend, echter mede in het licht van de landelijke leerlingendaling is de vraag hoe de gewenste verbeteringen gefinancierd kunnen worden. Het tweede thema is de ontwikkeling van het onderwijs en de eisen die hierbij aan de huisvesting worden gesteld. Actueel zijn de nieuwe vmbo-profielen en de ICT-ontwikkelingen.

In inventaris en apparatuur

Zoals in de paragraaf over huisvesting is aangegeven, zullen de nieuwe vmbo-profielen en de ICT-ontwikkelingen hun beslag gaan leggen op de investering in inventaris en apparatuur.

7.3 Risico's in de toekomst

In 2016 is de nieuwe cao VO afgesloten. Een aantal onderdelen binnen de cao hebben een sterke invloed op de (meerjaren)begroting, zoals de persoonsgebonden uren en de verlofregelingen. In de cao

Ook de gevolgen van de Wet Werk en Zekerheid en de verantwoordelijkheid van begeleiding bij WW en ziektewet van overheid naar werkgever kan extra druk op de begroting meebrengen en zodoende als risico gezien worden. In 2016 heeft SVOK te maken met transitievergoedingen van medewerkers die uit dienst gaan als gevolg van langdurige ziekte.

De wijzigingen in de pensioenregels, de leeftijd waarop medewerkers AOW krijgen en de nieuwe cao hebben een groot effect op de leeftijd waarop medewerkers met pensioen gaan en zijn daardoor ook van invloed op de kosten voor de werkgever, alsmede de lage dekkingsgraad van ons pensioenfonds ABP.

Een ander aandachtspunt wat SVOK signaleert, is de verwachte afname in leerlingenaantal in Noord-Holland na 2016. Dit is een aspect waarmee al rekening wordt gehouden in de meerjarenbegroting.

Tenslotte houdt SVOK ook rekening met teruglopende structurele inkomsten vanuit het Rijk en oplopende kosten voor de organisatie zelf. Zodoende blijven we terughoudend in het aangaan van structurele verplichtingen. Mede door een goede vermogenspositie verwacht SVOK de risico's te kunnen beheersen en goed onderwijs te kunnen blijven bieden.

Financieel resultaat 2016

Het totale stichtingsresultaat toont een overschot van € 170.499 (begroot +/- € 326.000).

Belangrijkste oorzaken voor de positieve afwijking zijn:

Hogere personele opbrengsten (+€ 253K) als gevolg van maatwerkbekostiging voor de groep vluchtelingen die we onderwijs geven gedurende het kalenderjaar.

Doorwerking van de per 1 augustus ingegane Cao, waardoor lagere lasten voor de ouderenregeling en omdat de medewerkers meer gebruik maken van de uren die de cao biedt.

Hierdoor wordt er minder gespaard dan was voorzien.

Kengetallen

Liquiditeit *1: 2,68 (2015: 2,61), voldoende om aan de verplichtingen en investeringsbehoeften te kunnen voldoen

Solvabiliteit *2: 0,60 (2015: 0,61), ruim voldoende. Financiering via langlopend vreemd vermogen is niet aan de orde.

Kapitalisatiefactor *3: 45% (2015: 46%), per onderdeel beoordeeld als dat er geen onderbenutting van het aanwezige kapitaal is.

Treasury verslag: De treasury activiteiten vinden plaats in overeenstemming met de Regeling van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 16 september 2009, nr. FEZ/CC/150185. Per 29 december 2011 heeft SVOK schatkistbankieren geïntroduceerd. Hierbij wordt het saldo van onze bestaande Rabobankrekeningen dagelijks afgeroomd ten gunste van het ministerie. Het betreft alleen de publieke gelden. Naar huidig inzicht is het schatkistbankieren de meest veilige plaats voor onze liquiditeiten.

Daar waar de liquiditeit dit toestaat worden private beschikbare gelden op deposito of spaarrekening gezet.

Het bestuur heeft de langetermijnbeleggingen ondergebracht bij de Rabobank.

*1: De verhouding van de vlottende activa ten opzichte van de kortlopende schulden, de liquiditeit (current ratio) van de stichting.

*2: Het aandeel van het eigen vermogen in de totaal passiva (financiering van de activa)

*3: Kapitalisatiefactor zoals beschreven in het [rapport](#) van de Commissie Vermogensbeheer

7.4 Overzicht financiële vaste activa

Obligaties	Nominale waarde	Aankoop waarde	Koerswaarde 31-12-2015	Balanswaarde 31-12-2016
4,375% Rabobank MIN 2006-2021	250.000	248.455	295.800	249.400
4,375% Fortis 2007-2017	150.000	149.910	156.705	149.990
4,25% Rabobank MIN 2007-2017	200.000	196.960	208.710	199.436
	600.000	595.325	661.215	598.826

Van de vorderingen die in de financiële vaste activa zijn gewaardeerd heeft € 300.000,- een resterende looptijd korter dan een jaar (a), het overige belang is langer dan een jaar. De positie bestaat geheel uit obligaties (*).

De beurswaarde van de obligaties bedraagt ultimo 2016 € 648.018,-.

7.5 Continuïteitsparagraaf

In deze paragraaf worden de financiële verwachtingen voor de komende drie (verslag)-jaren vastgelegd. Dit vastleggen gebeurt in de vorm van een toelichting op de voorziene ontwikkelingen in de balans en de staat van baten en lasten. Daarnaast beschrijft het bevoegd gezag voor de komende drie verslagjaren de verwachte ontwikkelingen in leerlingenaantallen, personele bezetting en huisvestingslasten.

Kengetallen	2015 Enkelvoudig	2016 Enkelvoudig	2017 Enkelvoudig	2018 Enkelvoudig	2019 Enkelvoudig
	Realisatie	Realisatie	Prognose	Prognose	Prognose
Aantal leerlingen, studenten en deelnemers per 1 oktober	7.498	7.381	7.234	7.102	6.958
Personele bezetting per 31 december					
Bestuur / management (fte)	12,10	12,90	13,90	13,90	13,90
Personeel primair proces (fte)	480,00	469,88	462,04	448,59	438,18
Ondersteunend personeel (fte)	142,70	145,66	146,46	142,82	138,43
Totale personele bezetting (fte)	634,80	628,44	622,40	605,31	590,51

Binnen de categorie Bestuur/management worden in het schooljaar 2016/2017 twee vacatures tijdelijk vervuld. Het totaal aantal fte zal dalen als gevolg van de leerlingendaling. Bij de invulling van de functies kunnen wijzigingen plaatsvinden als gevolg van veranderingen binnen de organisatie.

Het leerlingenaantal zal de komende jaren gaan dalen. Uiteraard zijn de overige ontwikkelingen sterk afhankelijk van externe invloeden, zoals de instroom van vluchtelingen, bekostiging van het ministerie en cao-ontwikkelingen. Binnen SVOK verwachten we de krimp te kunnen opvangen door natuurlijk verloop en de beschikbare flexibele schil.

A2 Meerjarenbegroting

Continuïteit, balans					
Balans	31-12-2015	31-12-2016	31-12-2017	31-12-2018	31-12-2019
EUR Bedragen: x 1	Enkelvoudig Realisatie	Enkelvoudig Realisatie	Enkelvoudig Prognose	Enkelvoudig Prognose	Enkelvoudig Prognose
Activa					
Vaste activa					
Immateriële vaste activa					
Materiële vaste activa	10.856.768	11.278.459	13.210.201	12.917.749	12.275.240
Financiële vaste activa	899.192	599.014	250.000	250.000	250.000
Totaal van vaste activa	11.755.960	11.877.473	13.460.201	13.167.749	12.525.240
Vlottende activa					
Voorraden	9.177	0	0	0	0
Vorderingen	1.414.013	1.218.591	1.218.591	1.218.591	1.218.591
Effecten (kortlopend)					
Liquide middelen	18.746.177	19.396.812	17.867.883	17.908.681	19.023.898
Totaal van vlottende activa	20.169.367	20.615.403	19.086.474	19.127.272	20.242.489
Totaal van activa	31.925.327	32.492.876	32.546.675	32.295.021	32.767.729
Passiva					
Eigen vermogen	19.454.228	19.624.727	19.124.727	18.624.727	18.124.727
Eigen vermogen, algemene reserve	14.256.785	14.766.744	14.816.744	14.856.744	14.896.744
Eigen vermogen, bestemmingsreserves	4.677.267	4.337.807	3.787.807	3.247.807	2.707.807
Eigen vermogen, overige reserves en fondsen	520.176	520.176	520.176	520.176	520.176
Voorzieningen	4.730.637	5.182.549	5.736.348	5.984.694	6.957.402
Langlopende schulden					
Kortlopende schulden	7.740.462	7.685.600	7.685.600	7.685.600	7.685.600
Totaal van passiva	31.925.327	32.492.876	32.546.675	32.295.021	32.767.729

Continuïteit, raming/staat van baten en lasten					
Staat van baten en lasten	01-01-2015 t/m 31-12-2015	01-01-2016 t/m 31-12-2016	01-01-2017 31-12-2017	01-01-2018 t/m 31-12-2018	01-01-2019 t/m 31-12-2019
EUR Bedragen: x 1	Enkelvoudig Realisatie	Enkelvoudig Realisatie	Enkelvoudig Prognose	Enkelvoudig Prognose	Enkelvoudig Prognose
<i>Prognose basis, aantal leerlingen</i>	7.498	7.381	7.234	7.102	6.958
Baten					
<i>Rijksbijdragen</i>	56.179.325	57.128.099	57.059.374	55.858.929	54.893.862
<i>Overheidsbijdragen</i>	211.428	199.486	210.427	208.456	208.456
<i>Overige baten</i>	2.511.265	2.372.469	1.973.247	2.032.174	2.032.174
Totaal baten	58.902.018	59.700.054	59.243.048	58.099.559	57.134.492
Lasten					
<i>Personeelslasten</i>	47.315.469	48.818.555	49.299.417	48.387.535	47.537.355
<i>Afschrijvingen</i>	1.485.016	1.406.545	1.470.464	1.632.452	1.622.509
<i>Huisvestingslasten</i>	3.204.320	3.144.159	3.020.935	2.969.838	2.969.838
<i>Overige lasten</i>	5.892.794	6.207.228	5.905.132	5.634.734	5.524.790
Totaal lasten	57.897.599	59.576.487	59.695.948	58.624.559	57.654.492
Saldo baten en lasten	1.004.419	123.567	-452.900	-525.000	-520.000
<i>Gerealiseerde herwaardering</i>					
<i>Financiële baten</i>	68.676	47.651	40.000	25.000	20.000
<i>Financiële lasten</i>	7.336	719			
Totaal resultaat	1.065.759	170.499	-412.900	-500.000	-500.000

7.6 Toelichting continuïteitsparagraaf

Balans

De boekwaarde van de vaste activa zal toenemen omdat we verwachten dat SVOK in de gebouwen zal investeren met name in klimaatbeheersing en onderwijsontwikkelingen. Aangezien de gemeenten de huisvesting verzorgen, is het nog de vraag hoe de financiering zal plaatsvinden.

De positie financiële vaste activa zal afnemen, omdat SVOK geen beleggingen meer aankoopt en lopende obligaties worden afgelost. Het eigen vermogen zal toe-afnemen afhankelijk van het resultaat. De voorziening jubileum is gerelateerd aan het aantal fte en zal gelijke tred houden met de formatie inzet. Het meerjarenonderhoudsplan is in 2014 geactualiseerd en de dotatie van de onderhoudsvoorziening is daarop aangepast.

Exploitatie

De personeelslasten nemen de komende jaren toe als gevolg van de realisatie van de functiemix en toepassing van het loonruimte akkoord. Zichtbaar is dat de leeftijd van de medewerkers die met pensioen gaan fors toeneemt. De huidige inschatting is dat pas vanaf 2018 weer sprake is van een normaal verloop van pensioen-uitstroom. Een groot deel van de medewerkers die voor hun pensioen staan, maakt gebruik van de ouderen-regeling. Met de aanpassingen in de cao is de structurele verhoging van de personeelslasten in de toekomst minder groot dan in de voorgaande cao. De cao was slechts voor één jaar afgesloten.

Afschrijvingen stijgen als gevolg van voorziene ICT-investeringen die nodig zijn om de digitalisering in zowel het onderwijsproces als de bedrijfsvoering te ondersteunen.

Kengetallen

De huidige kengetallen (liquiditeit, solvabiliteit en kapitalisatiefactor) zijn ruim boven de ondergrenzen die in het onderwijs gesteld worden.

De kasstroom uit operationele activiteiten is toegenomen doordat de investeringen lager zijn dan de afschrijvingen, het gerealiseerde positieve resultaat en de obligaties die zijn vrijgekomen. De investeringen in met name ICT is lager dan de afschrijvingen op ICT, waardoor de kasstroom uit investeringsactiviteiten laag is. De voorzieningen zijn in omvang toegenomen door uitgestelde onderhoudsposten, toename van de personele voorziening voor duurzame inzetbaarheid als uitvloeisel van de cao die per 1 augustus 2014 is ingegaan en de toevoeging van de voorziening WW.

B. OVERIGE RAPPORTAGES

B1. Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Het College van Bestuur legt verantwoording af over de aanwezigheid en werking van het systeem van risicobeheersing en controle. Daarbij benoemt het de voornaamste risico's en onzekerheden en de (beheersings-)maatregelen die men daarvoor heeft getroffen of gaat nemen.

SVOK is georganiseerd met een bestuursbureau met één bestuurder en een stafbureau. Onder het bestuursbureau zijn vier scholen gesitueerd met aan het hoofd een rector/directeur. De bestuurder met de rectoren vormen het Centraal Management Team (CMT). Het CMT overlegt tweewekelijks over de ontwikkelingen en situatie van de organisatie.

Financieel werkt SVOK met meerjarenbegroting, prognoses en het jaarverslag. De financiële inzichten worden door de rectoren aangeboden aan de bestuurder. Vanuit de bestuurder worden de begroting en het jaarverslag besproken met de financiële commissie van de Raad van Toezicht. Voorafgaand aan vaststelling van begroting en jaarverslag worden deze ter goedkeuring aangeboden aan de Raad van Toezicht. Het besluit tot vaststelling van begroting en jaarverslag wordt tevens ter advisering aan de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad voorgelegd.

In 2016 is de formatie-inzet binnen SVOK in meerjarenperspectief geactualiseerd en verwerkt in de SVOK-begroting over 2017-2021. Hierbij is zoveel mogelijk rekening gehouden met de ontwikkelingen die worden verwacht (nader toegelicht in de volgende paragraaf). In 2014 is gestart met het bestuursformatieplan van SVOK.

Om de bedrijfsvoering verder te optimaliseren is in 2014 over gegaan naar één SVOK-brede financiële administratie in plaats van een financiële administratie per school, alsmede de invoering van het digitaliseren van de inkoopfacturen, digitaal inlezen van bankmutaties en de mogelijkheid voor ouders om de vrijwillige ouderbijdrage via iDEAL te betalen, mede door de SEPA-ontwikkelingen. Hierdoor heeft SVOK eerder inzicht in de financiële situatie. Begin 2014 is een management-dashboard opgezet, waarin de onderdelen financiën, personele inzet en verzuim per maand inzichtelijk worden gemaakt per organisatie-onderdeel inclusief onderlinge vergelijking. In 2015 is het managementdashboard geïntegreerd in het programma Capisci, waarmee zowel de begroting als

rapportage over de realisatie in één pakket zitten. Hierdoor zijn minder handmatige Excel handelingen nodig en kunnen gebruikers tijdiger geïnformeerd worden.

Belangrijk aspect binnen SVOK en de sector is de versterking van de bestuurskracht. In 2015 is SVOK uitgebreid met onder andere HRM-functionarissen en een Manager Bedrijfsondersteuning. Dit is om de bestuurskracht te vergroten en de risicobeheersing op personeelsgebied te optimaliseren. Binnen dit laatst genoemde gebied bevinden zich naar verwachting de grootste risico's.

B2. Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Als gevolg van diverse afspraken tussen de sector en het ministerie van OCW is in december 2013 extra geld beschikbaar gesteld. Ook voor de komende jaren zijn extra investeringen in het onderwijs gepland. Voor de jaren 2017 tot en met 2021 is door onze overkoepelende organisatie de VO-Raad een overzicht opgesteld met daarin de indicaties van de financiële ontvangsten per onderwerp. Dit betreft de gelden die beschikbaar worden gesteld als resultaat van het Nationaal Onderwijsakkoord (NOA), het zogenoemde Herfstakkoord en de daaruit voortvloeiende begroting van het ministerie van OCW. In april 2014 is het sectorakkoord gesloten tussen het ministerie en de VO-raad, waarbij extra middelen beschikbaar komen, echter onder voorwaarden dat het onderhandelaarsakkoord door de VO-raad en de vakbonden wordt bekrachtigd in een cao-VO. Tegenover grotendeels incidentele additionele middelen vanuit het NOA staan echter structurele bezuinigingen (onder andere taakstellingen in het Lenteakkoord).

Daarnaast hebben we de afgelopen jaren te kampen gehad met en zullen we ook voor de komende jaren moeten uitgaan van een aantal zogenoemde 'stille bezuinigingen', zoals bijvoorbeeld onvoldoende compensatie voor verhoging pensioenpremies. Daarnaast hebben we te kampen met toenemende lasten, zoals verkorte carrièrelijnen en tekort op de te maken kosten voor de functiemix, etc.

Het Ministerie heeft aangekondigd 'Vereenvoudiging bekostiging' vanaf 2017 te willen doorvoeren, echter een besluit is nog niet gevallen. SVOK verwacht hier geen nadelige gevolgen van te ondervinden. Dit onderwerp is overgelaten aan het nieuwe kabinet.

Het kabinet wil een kwaliteitsimpuls geven aan het onderwijs enerzijds en voert een aantal ombuigingen door anderzijds. Zo wordt aan de ene kant geïnvesteerd in de beloning van onderwijspersoneel (uitvoering functiemix) en anderzijds wordt er gekort op de leermiddelen en passend onderwijs en wordt ingezet op versobering van de profielen havo/vwo. Tevens wordt, met als inzet vergroting van de doelmatigheid, de bekostiging vereenvoudigd met als gevolg dat een aantal doelsubsidies verdwijnt of substantieel verlaagd wordt.

Het vergroten van de doelmatigheid is een speerpunt van het kabinet, gesteund door een groot deel van het parlement. Immers, wanneer je investeert in beloning van onderwijspersoneel, zo is de breed gedragen opvatting, mag je daartegenover verwachten dat er doelmatiger gewerkt wordt.

SVOK heeft in de strategische meerjarenvisie gekozen de komende jaren te investeren in kwalitatief goed onderwijs (excellentie). Dit betekent concreet dat we investeren in de kwaliteit van de docent en in een moderne en uitdagende leeromgeving. Ook de komende jaren willen we dus borg staan

voor ontwikkeling van de onderwijsprofessional. Daar is geld voor nodig en dat geld willen we dan ook vrijmaken. Ook de moderne en uitdagende leeromgeving behoeft investeringen.

Deels zal dit gefinancierd worden uit de huidige bekostiging en deels uit de middelen die vrij gaan komen uit de additionele middelen die de overheid in de komende jaren beschikbaar gaat stellen. Echter, als gevolg van de ontwikkelingen van de overheidsfinanciën zoals hierboven geschetst zullen ook investeringen binnen de SVOK gepaard gaan met ombuigingen.

Deze ombuigingen zullen structureel zijn waarbij de personele formatie steeds kritisch bekeken zal worden. Het is daarom ook nodig dat we het bestuursformatieplan inzetten om personele verplichtingen op stichtingsniveau in kaart te brengen en te kunnen monitoren. Het opstellen van een dergelijk formatieplan valt onder de professionalisering van de organisatie als geheel. In ieder geval zal, om ervoor te zorgen dat onze menskracht optimaal ingezet wordt, professionalisering centraal staan op zowel het onderwijskundig vlak als de ondersteunende diensten.

Per 1 januari 2015 is de pensioenregeling aangepast en ging de pensioenpremie van 21,6% naar 19,6%, mede als gevolg van de daling van het opbouwpercentage van 2,05% naar 1,95%. Per 1 januari 2016 is het premiepercentage verder verlaagd naar 17,8%, echter vanaf 1 april 2016 is de premie weer 1% gestegen. In 2017 is de premie weer opgehoogd naar 21,1%.

Tot slot heeft het ministerie middelen voor kwaliteitsbeleid toegekend waarmee het onderwijs invulling kan geven aan de doelstellingen die op Sector VO-niveau zijn gemaakt, alsmede t.b.v. invulling van aan de eigen interne doelstellingen.

B3. Rapportage toezichthoudend orgaan

In hoofdstuk 6 staan de zaken die de Raad van Toezicht in 2016 heeft besproken.

Bijlage onderwijsresultaten

Benchmark - Onderwijsresultaten

2011/2012 t/m 2015/2016



27MD02 (Beroepsgericht)



VMBO b



VMBO k



VMBO (g)t



28BN00 (Praktijkschool)



VMBO b

Periode:
Afgelopen 5
schooljaren

Incl. huidig schooljaar:
0

Indicator over:
3 jaar

Toon Verschil SE-CE
0

Jaarrekening

SVOK

2016

Balans per 31 december 2016**(na resultaatbestemming)**

Bedragen in €

		<u>31 december 2016</u>	<u>31 december 2015</u>
<i>Activa</i>	Ref.		
Vaste activa			
Materiële vaste activa	5	11.278.459	10.856.768
Financiële vaste activa	6	599.014	899.192
		<u>11.877.473</u>	<u>11.755.960</u>
Vlottende activa			
Vorraden	7	-	9.177
Vorderingen	8	1.218.591	1.414.013
Liquide middelen	9	19.396.812	18.746.177
		<u>20.615.403</u>	<u>20.169.367</u>
		<u>32.492.876</u>	<u>31.925.327</u>
		<u>31 december 2016</u>	<u>31 december 2015</u>
<i>Passiva</i>	Ref.		
Eigen vermogen	11	19.624.727	19.454.228
Voorzieningen	12	5.182.549	4.730.637
Kortlopende schulden	13	7.685.600	7.740.462
		<u>32.492.876</u>	<u>31.925.327</u>

Staat van baten en lasten over 2016

Bedragen in €		2016	Begroting 2016	2015
	Ref.			
Baten				
Rijksbijdragen	15	57.128.099	56.480.437	56.179.325
Overige overheidsbijdragen	16	199.486	208.456	211.428
Overige baten	17	2.372.469	2.006.919	2.511.265
Totaal baten		59.700.054	58.695.812	58.902.018
Lasten				
Personeelslasten	18	48.818.555	48.831.290	47.315.469
Afschrijvingen	20	1.406.545	1.488.825	1.485.016
Huisvestingslasten	21	3.144.159	3.002.541	3.204.320
Overige lasten	22	6.207.228	5.759.156	5.892.794
Totaal lasten		59.576.487	59.081.812	57.897.599
Saldo baten en lasten		123.567	-386.000	1.004.419
Financiële baten en lasten	24	46.932	60.000	61.340
Resultaat		170.499	-326.000	1.065.759

Kasstroomoverzicht over 2016

Bedragen in €		2016	2015
	Ref.		
Kasstroom uit operationele activiteiten	10		
Saldo baten en lasten		123.567	1.004.419
<i>Aanpassingen voor:</i>			
Afschrijvingen		1.406.545	1.485.016
Mutaties voorzieningen		451.912	1.024.448
Waardeveranderingen		178	-305
		1.858.635	2.509.159
<i>Verandering in vlottende middelen:</i>			
Vorraden		9.177	1.943
Vorderingen		195.422	-190.141
Schulden		-54.862	-93.052
		149.737	-281.250
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		2.131.939	3.232.328
Ontvangen interest		47.172	68.529
Betaalde interest		-240	-7.189
		46.932	61.340
Kasstroom uit operationele activiteiten		2.178.871	3.293.668

Bedragen in €	2016	2015
	Ref.	
Kasstroom uit investerings-activiteiten		
Investerings materiële vaste activa	-1.828.236	-1.191.585
Desinvesteringen materiële vaste activa	0	0
Desinvesteringen in financiële vaste activa	300.000	350.000
	<hr/>	<hr/>
Kasstroom uit investerings-activiteiten	-1.528.236	-841.585
	<hr/>	<hr/>
Mutatie liquide middelen	650.635	2.452.083

Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:

	2016	2015
Stand per 1 januari	18.746.177	16.294.094
Mutatie boekjaar	650.635	2.452.083
	<hr/>	<hr/>
Stand per 31 december	19.396.812	18.746.177
	<hr/>	<hr/>

Toelichting op de balans en staat van baten en lasten

Algemene toelichting

1.1 Activiteiten

De activiteit van de instelling bestaat uit het verzorgen van onderwijs in de sector Voortgezet Onderwijs.

1.2 Continuïteit

Op basis van de huidige inzichten en de (meerjaren)-begroting 2017 / 2017-2020 is er geen onzekerheid over de continuïteit van de organisatie.

De in de onderhavige jaarrekening gehanteerde grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn dan ook gebaseerd op de veronderstelling van continuïteit van de instelling.

1.3 Stelselwijzigingen

In 2016 hebben zich geen stelselwijzigingen voorgedaan.

1.4 Schattingswijzigingen

In 2015 heeft een schattingswijziging plaatsgevonden ten aanzien van de economische levensduur van de verbouwing van het SEC financieel is een afschrijving van € 18.842 extra in 2015 verantwoord. Deze schattingswijziging is prospectief verwerkt in de jaarcijfers.

1.5 Toelichting op het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Koersverschillen op geldmiddelen worden afzonderlijk in het kasstroomoverzicht getoond.

1.6 Schattingen

Om de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening te kunnen toepassen, is het nodig dat de leiding van de instelling over verschillende zaken zich een oordeel vormt, en dat de leiding schattingen maakt die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in art. 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningposten.

2 Grondslagen voor waardering van activa en passiva

2.1 Algemeen

De geconsolideerde jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, die uitgegeven zijn door de Raad voor de Jaarverslaggeving. Deze bepalingen zijn van toepassing op grond van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs.

Activa en verplichtingen worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. In de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

Beleidsregels toepassing WNT

De Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semi-publieke sector (WNT) is met ingang van 1 januari 2013 van kracht. Met ingang van 1 januari 2015 is deze normering vervangen door WNT2.

2.2 Vergelijking met voorgaand jaar

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van het voorgaande jaar met uitzondering van de toegepaste schattingswijziging zoals opgenomen in paragraaf 1.4.

2.3 Materiële vaste activa

Bedrijfsgebouwen en -terreinen worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of vervaardigingsprijs onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de geschatte toekomstige gebruiksduur. Op terreinen wordt niet afgeschreven. Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht.

Overige vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs inclusief direct toerekenbare kosten, onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de verwachte toekomstige gebruiksduur en bijzondere waardeverminderingen. De vervaardigingsprijs bestaat uit de aanschaffingskosten van grond- en hulpstoffen en kosten die rechtstreeks toerekenbaar zijn aan de vervaardiging inclusief installatiekosten.

Subsidies op investeringen worden in mindering gebracht op de verkrijgings- of vervaardigingsprijs van de activa waarop de subsidies betrekking hebben.

Voor de toekomstige kosten van groot onderhoud aan de gebouwen is een voorziening voor groot onderhoud gevormd. De toevoeging aan de voorziening is bepaald op basis van het geschatte bedrag van het onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden van groot onderhoud verloopt.

2.4 *Financiële vaste activa*

Effecten

Gekochte, rentedragende obligaties onder de financiële vaste activa worden aangehouden tot einde looptijd.

De effecten worden initieel bij verkrijging gewaardeerd tegen de reële waarde. De vervolg waardering vindt plaats tegen geamortiseerde kostprijs. Dit betekent dat het verschil tussen de aankoopwaarde en de nominale waarde naar gelang de looptijd in de balanswaarde wordt gecorrigeerd op basis van de effectieve rentemethode.

Op de obligaties is sprake van hoofdsomgarantie. Jaarlijks wordt beoordeeld of de hoofdsomgarantie (volledig) kan worden uitgekeerd.

Transactiekosten die zijn toe te rekenen aan effecten worden in de eerste waardering verwerkt.

2.5 *Vorraden*

De voorraden worden gewaardeerd op verkrijgingsprijs of lagere opbrengstwaarde.

Bij de bepaling van de opbrengstwaarde wordt rekening gehouden met de incourantheid van de voorraden. Opbrengstwaarde is de geschatte verkoopprijs onder aftrek van directe toerekenbare kosten.

2.6 *Vorderingen*

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Handelsvorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de (geamortiseerde) kostprijs. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

2.7 *Liquide middelen*

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

2.8 *Eigen vermogen*

Het eigen vermogen bestaat uit algemene reserves en bestemmingsreserves – of fondsen. Hierin is tevens een segmentatie opgenomen naar publieke en private middelen.

De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, waarbij de beperking door het bestuur is aangebracht. De aard van de bestemmingsreserves wordt hierna toegelicht.

Bestemmingsreserve Professionalisering

Het bestuur heeft de in 2012 niet bestede prestatieboxmiddelen, € 605.000, bestemd aan de bestemmingsreserve Professionalisering om de middelen aan te wenden waarvoor ze beschikbaar zijn gesteld. In 2013 zijn de in december 2013 ontvangen NOA-gelden aan deze reserve toegevoegd. In de meerjarenbegroting 2017-2020 wordt deze reserve aangewend, mede ter financiering van de ambities uit de strategische meerjarenvisie 2017-2020.

Bestemmingsreserve BAPO sparen

De hoogte van de bestemmingsreserve bapo-sparen wordt bepaald aan de hand van de gespaarde bapo-verlofuren tot 1 augustus 2009. De bapo-verlofuren worden gewaardeerd tegen 80% van de gemiddelde salariskosten van de betreffende functie van de medewerker, onder aftrek van de jaarlijkse opname van deze uren,

Bestemmingsreserve algemeen private middelen

Middelen niet verkregen vanuit publieke middelen worden na aftrek van de kosten van niet publieke uitgaven toegevoegd/onttrokken aan de bestemmingsreserve algemeen private middelen.

Bestemmingsreserve Schoolfonds

Het resultaat op door ouders opgebrachte middelen worden bestemd aan de bestemmingsreserve Schoolfonds.

2.9 Voorzieningen

Algemeen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten.

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

Wanneer de verwachting is dat een derde de verplichtingen vergoedt, en wanneer het waarschijnlijk is dat deze vergoeding zal worden ontvangen bij de afwikkeling van de verplichting, dan wordt deze vergoeding als een actief in de balans opgenomen.

Voorziening groot onderhoud

Voor uitgaven voor groot onderhoud wordt een voorziening gevormd om deze lasten gelijkmatig te verdelen over een aantal boekjaren. De jaarlijkse dotatie is gebaseerd op het geplande onderhoud op basis van het meerjarenonderhoudsplan.

Voorziening jubilea

De voorziening jubileumgratificaties is opgebouwd door het tarief van € 550,- (gebruikelijk tarief in de sector) per fte te reserveren. Jaarlijks wordt beoordeeld of deze dotatie toereikend is om de verwachte toekomstige jubilea lasten te borgen.

Voorziening persoonsgebonden uren

Vanaf 1 augustus 2014 is de voorziening persoonsgebonden uren opgebouwd voor de medewerkers die hebben gekozen deze rechten vanuit de nieuwe cao te sparen. De uren zijn gewaardeerd tegen de tarieven per schaal zoals opgenomen in de cao VO 2014/2015.

Voorziening WW

Vanaf boekjaar 2015 is de voorziening WW gevormd. De voorziening is gevormd voor toekomstige wachtgeldverplichtingen voor geheel of gedeeltelijk afgevoerd personeel. De verplichtingen betreffen 25% van de werkloosheidsuitkeringen door UWV en 25% van de bovenwettelijke uitkeringen. 75% van de sectorale van de werkloosheidsuitkeringen wordt collectief over de sector Voortgezet Onderwijs omgeslagen op basis van de normatieve Rijksvergoeding en jaarlijks door het Ministerie van OCW verrekend.

Overige voorzieningen

De overige voorzieningen worden opgenomen tegen nominale waarde van de voor de afwikkeling van de voorziening naar verwachting noodzakelijke uitgaven.

2.10 Kortlopende schulden

Schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Transactiekosten die direct zijn toe te rekenen aan de verwerving van de schulden worden in de waardering bij eerste verwerking opgenomen. Schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen (geamortiseerde) kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten.

Bij de Stichting kunnen er leasecontracten bestaan waarbij een groot deel van de voor- en nadelen die aan de eigendom verbonden zijn, niet bij de Stichting ligt. Deze leasecontracten worden verantwoord als operationele leasing. Leasebetalingen worden, rekening houdend met ontvangen vergoedingen van de lessor, op lineaire basis verwerkt in de winst-en-verliesrekening over de looptijd van het contract.

3 Grondslagen voor bepaling van het resultaat

3.1 Algemeen

De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn verwezenlijkt. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen, indien zij voor het vaststellen van de jaarrekening bekend zijn geworden.

3.2 Rijksbijdragen

Rijksbijdragen worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

3.3 Giften

Indien baten worden ontvangen in de vorm van zaken of diensten, worden deze gewaardeerd tegen de reële waarde.

3.4 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

Exploitatiesubsidies worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de instelling de condities voor ontvangst kan aantonen.

Subsidies met betrekking tot investeringen in materiële vaste activa worden in mindering gebracht op het desbetreffende actief en als onderdeel van de afschrijvingen verwerkt in de staat van baten en lasten.

3.5 Overige baten

Overige baten bestaan uit baten uit verhuur, detachering, ouderbijdragen.

3.6 Afschrijvingen materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen wordt niet afgeschreven.

Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de toekomstige gebruiksduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Boekwinsten en -verliezen uit de incidentele verkoop of desinvestering van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

3.7 *Personeelsbeloningen*

Periodiek betaalbare beloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers.

Pensioenen

De instelling heeft een pensioenregeling bij Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP. Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte of contractuele basis premies betaald door de instelling. ABP hanteert het middelloon als pensioengevende salarisgrondslag. ABP probeert ieder jaar de pensioenen te verhogen met de gemiddelde stijging van de lonen in de sectoren overheid en onderwijs. Wanneer de dekkingsgraad lager is dan 105% vindt er geen indexatie plaats. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

De dekkingsgraad van Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP per 31 december 2016 is 96,6%.

ABP werd in 2008 zwaar geraakt door de crisis op de financiële markten. Daarom hebben ze toen een herstelplan opgesteld. Hierin staat wat ze doen om de financiële situatie binnen 5 jaar te verbeteren. Dit plan is goedgekeurd door De Nederlandsche Bank, de toezichthouder van de Nederlandse pensioenfondsen.

De belangrijkste punten uit het herstelplan zijn:

- Zolang de dekkingsgraad lager is dan 105% worden de pensioenen niet aangepast aan de loonontwikkeling.
- De premie moet minimaal kostendekkend zijn en bij een lage dekkingsgraad (dekkingsstekort) bijdragen aan herstel van het fonds. Om de financiële positie te verbeteren, geldt er een tijdelijke herstelopslag op de premie voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen.
- Het beleggingsbeleid is aangepast waardoor het beleggingsrisico lager is.
- In het herstelplan is ruimte opgenomen om tegenvallers op te vangen. Als het herstel trager verloopt dan verwacht, kan het ABP bijvoorbeeld korten op de pensioenen.

3.8 *Financiële baten en lasten*

Rentebaten en rentelasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de rentelasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactiekosten op de ontvangen leningen die als onderdeel van de berekening van de effectieve rente worden meegenomen.

4 Financiële instrumenten en risicobeheersing

4.1 Marktrisico

Valutarisico

De instelling is werkzaam in Nederland. Het valutarisico voor de instelling is nihil.

Prijrisico

De instelling loopt risico's ten aanzien van de waardering van effecten, opgenomen onder financiële vaste activa. De instelling beheerst het marktrisico doordat de portefeuille alleen uit obligaties bestaat met hoofdsomgarantie en de portefeuille voldoet aan de wet beleggen en belenen.

4.2 Kredietrisico

De instelling heeft geen significante concentraties van kredietrisico.

4.3 Liquiditeitsrisico

De instelling maakt gebruik van schatkistbankieren bij de overheid, het liquiditeitsrisico is derhalve zeer gering.

5 Materiële vaste activa

De mutaties in de materiële vaste activa worden als volgt weergegeven:

	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Totaal
	_____	_____	_____
Stand per 1 januari 2016			
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	6.328.451	16.482.910	22.811.361
Cumulatieve waardeverminderingen en afschrijvingen	-1.297.451	-10.657.142	-11.954.593
	_____	_____	_____
Boekwaarden	5.031.000	5.825.768	10.856.768
	_____	_____	_____
Mutaties			
Investerings	471.743	1.356.493	1.828.236
Desinvesterings			
Afschrijvingen	-151.250	-1.255.295	-1.406.545
	_____	_____	_____
Saldo	320.493	101.198	421.691
	_____	_____	_____
Stand per 31 december 2016			
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	6.800.194	17.839.403	24.639.597
Cumulatieve waardeverminderingen en afschrijvingen	-1.448.701	-11.912.437	-13.361.138
	_____	_____	_____
Boekwaarden	5.351.493	5.926.966	11.278.459
	_____	_____	_____
Afschrijvingspercentages	2%	6,67%/33,33%	

De OZB-waarde gebouwen en terreinen bedraagt € 52.614.000 per 1 januari 2016.

6 Financiële vaste activa

Het verloop van de financiële vaste activa kan als volgt worden gespecificeerd:

	Effecten*	Totaal
	<hr/>	<hr/>
Stand per		
1 januari 2016	899.192	899.192
Investerings	0	0
Desinvesteringen	-300.000	-300.000
Waardemutaties	-178	-178
	<hr/>	<hr/>
Stand per		
31 december		
2016	599.014	599.014
	<hr/>	<hr/>

Van de vorderingen die in de financiële vaste activa zijn gewaardeerd heeft € 350.000 een resterende looptijd korter dan een jaar, het overige belang is langer dan een jaar. De positie bestaat geheel uit obligaties. De lossingen van de obligaties hebben plaatsgevonden tegen nominale waarde.

De beurswaarde van de obligaties bedraagt ultimo 2016 € 648.018

7 Voorraden

	31-12-2016	31-12- 2015
	<hr/>	<hr/>
Verrijingsprijs gebruiksgeoderen	0	9.177
	<hr/>	<hr/>
	0	9.177
	<hr/>	<hr/>

8 Vorderingen

	<u>31-12-2016</u>	<u>31-12-2015</u>
Debiteuren	285.889	368.915
Samenwerkingsverband MK	54.167	276.709
Overige vorderingen	127.021	96.317
Vooruitbetaalde kosten	<u>782.514</u>	<u>701.572</u>
Overlopende activa	782.514	701.572
Af: Voorziening wegens oninbaarheid	<u>-31.000</u>	<u>-29.500</u>
	<u>1.218.591</u>	<u>1.414.013</u>

De reële waarde van de vorderingen benadert de boekwaarde ervan, gegeven het kortlopende karakter ervan en het feit dat waar nodig voorzieningen voor oninbaarheid zijn gevormd.

9 Liquide middelen

De post geldmiddelen in het kasstroomoverzicht is als volgt samengesteld:

	<u>31-12-2016</u>	<u>31-12-2015</u>
Kasmiddelen	17.631	8.992
Tegoeden op bank- en girorekeningen	<u>19.379.181</u>	<u>18.737.185</u>
	<u>19.396.812</u>	<u>18.746.177</u>

De liquide middelen staan volledig ter vrije beschikking. SVOK maakt sinds eind 2011 gebruik van schatkistbankieren.

10 Toelichting bij het kasstroomoverzicht

Onder de investeringen in materiële vaste activa zijn alleen opgenomen de investeringen waarvoor in 2016 geldmiddelen zijn opgeofferd. De kasstroom uit operationele activiteiten zijn toegenomen door het resultaat over 2016 mede ontstaan door uitstel/vertraging van geplande onderwijskundige vernieuwingen, alsmede de toename van de voorzieningen als gevolg van de nieuwe cao per 1 augustus 2015.

11 Eigen vermogen

	Stand per 1-1-2016	Resultaat	Stand per 31-12-2016
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Algemene reserve			
Algemene reserve	14.256.785	545.014	14.801.799
Bestemmingsreserve (publiek)			
Bestemmingsreserve			
Professionalisering	2.463.847	-289.768	2.174.079
Bestemmingsreserve			
Bapo-sparen	222.807	-49.692	173.115
	<hr/>		<hr/>
	2.686.654	-339.460	2.347.194
Bestemmingsreserve (privaat)			
Bestemmingsreserve			
Algemeen	1.990.613	-20.000	1.970.613
	<hr/>		<hr/>
	1.990.613	-20.000	1.970.613
Bestemmingsfonds (privaat)			
Bestemming School- fondsen	520.176	-15.055	505.121
	<hr/>		<hr/>
	520.176	-15.055	505.121
	<hr/>		<hr/>
	19.454.228	170.499	19.624.727
	<hr/>	<hr/>	<hr/>

12 Voorzieningen

	<u>31-12-2016</u>	<u>31-12-2015</u>
Personeelsvoorzieningen	1.647.486	1.311.391
Voorziening groot onderhoud	3.535.063	3.419.246
	<u>5.182.549</u>	<u>4.730.637</u>

Het verloop van de voorzieningen is als volgt:

	<u>Personeels- voorzieningen</u>	<u>Duurzame inzetbaar- heid</u>	<u>WW</u>	<u>Voorziening Groot onderhoud</u>	<u>Totaal</u>
Stand per 1 januari 2016	348.150	729.495	233.746	3.419.246	4.730.637
Dotaties	65.211	392.749	25.787	600.000	1.083.747
Onttrekkingen	67.961	13.405	66.286	484.183	631.835
	<u>345.400</u>	<u>1.108.839</u>	<u>193.247</u>	<u>3.535.063</u>	<u>5.182.549</u>

Personeelsvoorzieningen

	<u>31-12-2016</u>	<u>31-12-2015</u>
Jubilea	345.400	348.150
Duurzame inzetbaarheid	1.108.839	729.495
WW	193.247	233.746
	<u>1.647.486</u>	<u>1.311.391</u>
Totaal personeelsvoorzieningen	<u>1.647.486</u>	<u>1.311.391</u>

De voorziening voor jubilea heeft betrekking op per balansdatum opgebouwde rechten, rekening houdend met de kans op voortijdige beëindiging van het dienstverband met het personeelslid. De voorziening jubileum is opgebouwd conform de grondslagen van € 550 per fte. Dit tarief wordt in de sector gehanteerd voor organisatie met deze omvang.

De voorziening duurzame inzetbaarheid is ontstaan door invoering van de nieuwe cao VO 2014/2015 waarin medewerkers de mogelijkheid hebben een spaartegoed op te bouwen dat later tot opname van (doorbetaald) verlof dan wel tot verzilvering (uitbetaling) zal leiden.

De voorziening WW is in 2015 gevormd voor toekomstige wachtgeldverplichtingen voor geheel of gedeeltelijk afgevoerd personeel, voor zowel de werkloosheidsuitkeringen als de bovenwettelijke uitkeringen.

Voorziening groot onderhoud

Aan de voorziening groot onderhoud ligt een in 2014 geactualiseerd meerjaren onderhoudsplan ten grondslag (MJOP). Het MJOP is opgesteld door een extern bureau voor een periode van 20 jaar (inclusief een grove raming voor 50 jaar). De berekende dotatie € 600.000 (2015:€ 600.000) is op basis van het geplande onderhoud uit het geactualiseerde MJOP tot en met 2023.

13 Kortlopende schulden

	<u>31-12-2016</u>	<u>31-12-2015</u>
Crediteuren	978.866	1.124.291
OCW	129.500	78.000
Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.125.801	2.122.034
Schulden terzake van pensioenen	498.566	514.975
Salaris	19.953	11.855
Overige	<u>361.070</u>	<u>321.899</u>
Overige kortlopende schulden	381.023	333.754
Vooruitontvangen subsidies OCW: Zonder verrekeningsclausule (G2A)	98.000	92.361
Met verrekeningsclausule (G2B)	0	0
Niet geormerkt	56.174	98.672
Vakantiegeld	1.621.701	1.579.316
Verlofverplichtingen	916.658	948.743
Overige	<u>879.311</u>	<u>848.316</u>
Overlopende passiva	<u>3.571.844</u>	<u>3.567.408</u>
	<u>7.685.600</u>	<u>7.740.462</u>

De reële waarde van de kortlopende schulden benadert de boekwaarde vanwege het kortlopende karakter ervan.

De vooruitontvangen geormerkte subsidies betreffen de subsidies uit het G2-B model.

De vooruitontvangen niet geormerkte subsidies betreffen subsidies voor Vroegtijdig SchoolVerlaters (VSV).

Overzicht geormerkte subsidies OCW (RJ 660, model G)

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule
(Regeling ROS art. 13, lid 2 sub a en EZ regelingen betrekking hebbend op de EZ subsidies)

G1 Subsidies zonder verrekeningsclausule, beknopt				
Volgnummer	Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Prestatie afgerond?
00ZD	Studieverlof	707281-1	22-06-2015	Ja
20MH	Studieverlof	708488-1	22-06-2015	Ja
27MD	Studieverlof	709094-1	22-06-2015	Ja
28BN	Studieverlof	708992-1	22-06-2015	Ja
00ZD	Studieverlof	774974-1	20-09-2016	Nee
00ZD	Studieverlof	779790-1	22-11-2016	Nee
20MH	Studieverlof	776933-1	20-09-2016	Nee
20MH	Studieverlof	778132-1	20-10-2016	Nee
27MD	Studieverlof	777235-1	20-09-2016	Nee
27MD	Studieverlof	779770-1	22-11-2016	Nee

Van het studieverlof toegekend in 2016 is € 98.000 bestemd voor 2017.

G1 Subsidies zonder verrekeningsclausule, uitgebreid EUR Bedragen: x 1								
Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangst in verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Vrijval niet besteed in verslagjaar	Stand ultimo verslagjaar	Prestatie afgerond ?
Lente-en Zomerschool 2016	813393	08-04-2016	118.300	118.300	46.800	71.500	0	Ja
Totaal			118.300	118.300	46.800	71.500		

Aan de zomerschool hebben 72 leerlingen deelgenomen, ingeschat was een aantal van 182. Het resterende bedrag heeft SVOK als terug te betalen aan OC&W verantwoord. SVOK gaat in 2017 de Lenteschool organiseren.

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule
(Regeling ROS art. 13, lid 2 sub b en EZ regelingen betrekking hebbend op de EZ subsidies)

G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar

G2A Subsidies met verrekeningsclausule, aflopend EUR Bedragen: x 1							
Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Lasten t/m vorig verslagjaar	Stand begin verslagjaar	Te verrekenen ultimo verslagjaar
Zij instroom	471635-3	01-01-2012	38.000	38.000	19.000	19.000	19.000
Zij instroom	562463-1	01-01-2013	20.000	20.000		20.000	20.000
Zij instroom	369173	01-01-2011	19.000	19.000		19.000	19.000
Totaal			77.000	77.000	19.000	58.000	58.000

Bedrag van € 58.000 is verantwoord in de post terug te betalen aan OC&W.

G2B Subsidies met verrekeningsclausule, doorlopend EUR Bedragen: x 1							
Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangst in verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Stand ultimo verslagjaar	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar
Zij instroom	744386-1	21-03-2016	40.000	40.000	40.000	0	0
Totaal			40.000	40.000	40.000		

In 2016 heeft DUO het bedrag van € 39.000 teruggevorderd van de zomerschool subsidie 2015. SVOK heeft € 58.000 verantwoordt voor terug te betalen zij-instroom en € 71.500 terug te betalen subsidie Zomerschool 2016. In totaal € 129.500 terug te betalen aan OC&W. In 2016 zijn twee nieuwe subsidie zij-instroom aangevraagd en ingezet.

14 Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

(Meerjarige) financiële verplichtingen

In 2016 is na aanbesteding een nieuw kopieercontract afgesloten. Looptijd van het nieuwe contract is 5 jaar met ingangsdatum 1 april 2016 voor 0-1 jaar € 99.366 en voor periode 1-5 jaar € 322.940. Per 22 augustus 2016 is een schoonmaakcontract afgesloten voor een bedrag van € 624.064 per jaar met een looptijd van 3 jaar.

Per 1 september 2016 is een huurovereenkomst aangegaan voor 10 jaar voor de huur van huisvesting van de centrale ondersteuning van SVOK. Het bedrag op jaarbasis is € 43.382. Voor de gehele looptijd bedraagt dit € 433.820 exclusief jaarlijkse indexering. Periode 1 tot 5 jaar € 173.528 en periode 5 tot 10 jaar € 216.910.

Vordering op het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

In verband met het voorwaardelijke karakter van de vordering op het ministerie van OCW is deze in de balans niet gewaardeerd. De vordering bedraagt € 3.823.825.

15 Rijksbijdragen

	2016	Begroting 2016	2015
	-----	-----	-----
Rijksbijdragen OCW	50.984.336	50.826.654	50.461.775
Geoormerkte subsidies OCW	249.161	188.706	152.507
Overige subsidies OCW	5.228.700	4.814.051	4.967.946
	-----	-----	-----
Rijksbijdragen OCW SWV	56.462.197	55.829.411	55.582.228
	665.902	651.026	597.097
	-----	-----	-----
Totale rijksbijdragen	57.128.099	56.480.437	56.179.325
	-----	-----	

De GPL is aangepast in 2016 nadat de pensioenpremie in april 2016 met 1% steeg. De herstelopslag in de GPL was eenmalig in 2016 0,27%. Tevens zijn de materiële subsidies in de loop van 2016 iets verhoogd met 0,74%. De overige subsidies OCW zijn hoger dan de begroting als gevolg van de subsidie maatwerkbekostiging van leerlingen na 1 oktober 2015 (€380.777).

16 Overige overheidsbijdragen en –subsidies

	<u>2016</u>	<u>Begroting 2016</u>	<u>2015</u>
Gemeentelijke bijdragen en subsidies	199.486	208.456	211.428
Overige overheidsbijdragen	199.486	208.456	211.428

17 Overige baten

	<u>2016</u>	<u>Begroting 2016</u>	<u>2015</u>
Verhuur	46.816	34.800	37.764
Vergoedingen t.b.v. personeel	459.893	448.269	517.924
Vergoedingen t.b.v. personeel SWV		-150.000	
Ouderbijdragen	1.778.259	1.613.100	1.845.701
Overige	87.500	60.750	109.876
	<u>2.372.469</u>	<u>2.006.919</u>	<u>2.511.265</u>

Vergoedingen t.b.v. personeel en ouderbijdrage worden voorzichtig in geschat, initiatieven ontstaan in de loop van het (school)jaar. Ten aanzien van het SWV was een risico ingeschat dat verevening van LWOO gelden zou plaatsvinden, verevening heeft niet hoeven plaatsvinden.

18 Personeelslasten

	<u>2016</u>	<u>Begroting 2016</u>	<u>2015</u>
Brutolonen en salarissen	36.388.295		35.438.428
Sociale lasten	4.593.639		4.430.868
Pensioenpremies	<u>4.369.436</u>		<u>4.476.053</u>
Lonen en salarissen	45.351.371	45.614.717	44.345.349
Dotaties personele voorzieningen	90.998	100.000	278.146
Personeel niet in loondienst	1.960.995	1.747.551	1.633.175
Overig	<u>1.592.270</u>	<u>1.369.022</u>	<u>1.166.737</u>
Overige personele lasten	3.644.263	3.216.573	3.108.058
Af: Uitkeringen	<u>-177.079</u>	<u>-</u>	<u>-137.938</u>
	48.818.555	48.831.290	47.315.469

De sociale lasten stijgen als gevolg van hogere premies voor WAO. De pensioenen zijn gedaald door 1,8% lagere pensioenpremies bij aanvang van 2016, per 1 april is het percentage weer 1% gestegen. Deel van de vacatures is extern ingevuld waardoor de lasten verplaatsten van lonen en salarissen naar overige personele lasten.

19 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semi-publieke sector (WNT)

WNT-verantwoording 2016 SVOK

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan.

Het bezoldigingsmaximum in 2016 voor SVOK is € 152.000. Het weergegeven toepasselijke WNT-maximum per persoon of functie is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen tevens de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 fte. Uitzondering hierop is het WNT-maximum voor de leden van Raad van Toezicht dit bedraagt voor de voorzitter 15% en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum.

Vermelding bezoldiging topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen

Leidinggevende topfunctionarissen

bedragen x € 1	F.M. Timmermans
Functie(s)	Voorzitter college van Bestuur
Duur dienstverband in 2016	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1,0
Gewezen topfunctionaris?	nee
Echte dienstbetrekking?	ja
Zo niet, langer dan 6 maanden binnen 18 maanden werkzaam?	n.v.t.
WNT-maximum 2016	€ 152.000
Bezoldiging	
Beloning	€ 132.201
Belastbare onkostenvergoedingen	
Beloning betaalbaar op termijn	€ 16.686
Totaal bezoldiging	€ 148.887

bedragen x € 1	F.M. Timmermans
Gegevens 2015	
Functie(s) in 2015	Voorzitter college van Bestuur
Duur dienstverband in 2015	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1,0
Bezoldiging	
Beloning	€ 127.793
Belastbare onkostenvergoedingen	
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 15.479
Totaal bezoldiging 2015	€ 143.272
WNT-maximum 2015	€ 178.000

Overzicht Toezichthouders

bedragen x € 1	Mevr. Franken	Dhr. Knigge	Dhr. Valk
Functie(s)	Voorzitter	Vice voorzitter	Lid
Duur dienstverband	1/1 – 1/7	1/1 – 1-4	1/1 – 1/7
Individueel WNT-maximum 2016	€ 11.432	€ 3.832	€ 7.621
Bezoldiging			
Beloning	€ 7.050	€ 2.996	€ 5.287
Belastbare onkostenvergoedingen	-	-	-
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-
Totaal bezoldiging	€ 7.050	€ 2.996	€ 5.287
Gegevens 2015			
Duur dienstverband in 2015	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging			
Beloning	€ 14.100	€ 11.985	€ 10.575
Belastbare onkostenvergoedingen	-	-	-
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-
Totaal bezoldiging 2015	€ 14.100	€ 11.985	€ 10.575
Individueel WNT-maximum 2015	€ 26.700	€ 17.800	€ 17.800

Vervolg overzicht Toezichthouders

<i>bedragen x € 1</i>	Mevr. Jukema	Dhr. Dijkmeester
Functie(s)	Lid	Lid/Voorzitter
Duur dienstverband	1/1 - 31/12	1/1 – 1/7 1/7-31-12
Individueel WNT-maximum 2016	€ 15.200	€ 19.000
Bezoldiging		
Beloning	€ 10.575	€ 12.337
Belastbare onkostenvergoedingen	-	-
Beloning betaalbaar op termijn	-	-
Totaal bezoldiging	€ 10.575	€ 12.337
Gegevens 2015		
Duur dienstverband in 2015	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging		
Beloning	€ 10.575	€ 10.575
Belastbare onkostenvergoedingen	-	-
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-
Totaal bezoldiging 2015	€ 10.575	€ 10.575
Individueel WNT-maximum 2015	€ 17.800	€ 17.800

Toezichthouders toegetreden in 2016

<i>bedragen x € 1</i>	Mevr. Kiliç	Dhr. Bessem	Dhr. Ten dam
Functie(s)	Lid	Vice voorzitter	Lid
Duur dienstverband	1/2 – 31/12	1/4 – 31/12	1/7 – 31/12
Individueel WNT-maximum 2016	€ 11.432	€ 10.133	€ 7.600
Bezoldiging			
Beloning	€ 9.693	€ 7.931	€ 5.992
Belastbare onkostenvergoedingen	-	-	-
Beloning betaalbaar op termijn	-	-	-
Totaal bezoldiging	€ 9.693	€ 7.931	€ 5.992
Gegevens 2015			
Duur dienstverband in 2015	Geen	Geen	Geen

Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

Er zijn geen uitkeringen verstrekt aan topfunctionarissen.

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen die in 2016 een bezoldiging boven het toepasselijke WNT-maximum hebben ontvangen, of waarvoor in eerdere jaren een vermelding op grond van de WOPT of de WNT heeft plaatsgevonden of had moeten plaatsvinden. Er zijn in 2016 geen ontsluitkeringen aan overige functionarissen betaald die op grond van de WNT dienen te worden gerapporteerd.

20 Afschrijvingen

	2016	Begroting 2016	2015
Materiële vaste activa	1.406.545	1.488.825	1.485.016
	<u>1.406.545</u>	<u>1.488.825</u>	<u>1.485.016</u>

21 Huisvestingslasten

	2016	Begroting 2016	2015
Huur	204.061	174.675	198.278
Onderhoud	463.880	387.280	456.146
Aanpassing gebouw	65.657	70.500	202.483
Energie en water	549.663	557.429	491.017
Schoonmaakkosten	1.012.715	1.001.901	995.452
Heffingen	248.183	210.756	260.944
Dotatie onderhoudsvoorziening	600.000	600.000	600.000
	<u>3.144.159</u>	<u>3.002.541</u>	<u>3.204.320</u>

22 Overige lasten

	<u>2016</u>	<u>Begroting 2016</u>	<u>2015</u>
Administratie- en beheerslasten	377.648	373.130	385.798
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	3.918.157	3.675.326	3.537.481
Besteding ouderbijdragen	1.808.576	1.628.600	1.838.501
Overige	102.847	82.100	131.014
	<u>6.207.228</u>	<u>5.759.156</u>	<u>5.892.794</u>

23 Accountantshonoraria

In het boekjaar en voorgaand boekjaar zijn de volgende bedragen aan accountantshonoraria ten laste van het resultaat gebracht:

	<u>2016</u>	<u>2015</u>
Controle van de jaarrekening	41.927	39.930
Fiscale advisering	0	2.565
	<u>41.927</u>	<u>42.495</u>

Bovenstaande honoraria betreffen uitsluitend de werkzaamheden die bij de instelling zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en externe onafhankelijke accountants zoals bedoeld in art. 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties) en de in rekening gebrachte honoraria van het gehele netwerk waartoe de accountantsorganisatie behoort.

24 Financiële baten en lasten

	2016	Begroting 2016	2015
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Rentebaten	14.184		26.279
Waardeveranderingen financiële vaste activa en effecten	-479		-147
Overige opbrengsten financiële vaste activa en effecten	33.467		42.397
Rentelasten en beleggingskosten	-240		-7.189
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	46.932	60.000	61.340
	<hr/>	<hr/>	<hr/>

25 Gemiddeld aantal werknemers

Gedurende het jaar 2016 waren gemiddeld 628 werknemers in dienst op basis van een volledig dienstverband (2015: 635). Hiervan waren er 0 werkzaam in het buitenland (2015:0)

26 Voorstel bestemming saldo van baten en lasten

Voorgesteld wordt het resultaat ad € 170.499 als volgt te verdelen:

	<u>2016</u>
Toevoeging algemene reserve	545.014
Toevoeging aan de wettelijke en statutaire reserves	
Onttrekking aan bestemmingsreserves publiek	-339.460
Onttrekking aan bestemmingsreserves privaat	-20.000
Toevoeging aan bestemmingsfonds privaat	-15.055
	<hr/>
Resultaat	170.499
	<hr/>

27 Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum.

Fred Timmermans
Voorzitter College van Bestuur
Beverwijk 12 juni 2017

Goedkeuring door leden Raad van Toezicht
Vaststelling door College van Bestuur

Raad van Toezicht:

De heer drs. P.N.M. Dijckmeester	
De heer E.E.E. Bessem	
Mevrouw drs. S.R. Jukema	
De heer R.M. ten Dam	
Mevrouw H. Kiliç	

College van Bestuur:

F.M. Timmermans	
-----------------	--

Datum:

Plaats:

Overige gegevens

Statutaire en vestigingsgegevens rechtspersoon:
Stichting voor Voortgezet Onderwijs Kennemerland
Westerplein 4b, 1901NA Castricum
Kamer van koophandel inschrijvingsnummer: 34105554

Vestigingen:

00ZD Bonhoeffercollege, Pieter Kieftstraat 20, 1902 RA Castricum;
20MH Jac.P. Thijssse College. De Bloemen 65, 1902 GT Castricum:
27MD Kennemer College, Büllerlaan 4, 1945 SR Beverwijk;
28BN Kennemer Praktijkschool; Jan van Kuikweg 12, 1965 BB Heemskerk.