



SVOK BESTUURSVERSLAG

2018

Inhoud

Leeswijzer	3
Voorwoord	4
1. Organisatieprofiel	5
1.1 Maatschappelijke opdracht.....	5
1.1 Onze kernwaarden	5
1.2 Besturingsfilosofie	6
1.3 Scholen en onderwijsaanbod	6
1.4 Kengetallen per school	9
1.5 Organisatiestructuur	9
2. Strategische visie	11
2.1 Strategische pijlers	11
2.2 Zelfevaluatiekader	12
3. Ons onderwijs.....	13
3.1 Eigentijds, betekenisvol en grensverleggend onderwijs	13
3.2 Maatwerk in onderwijs en begeleiding.....	15
3.3 Professionele ruimte en inspirerend leiderschap	17
3.4 Samenwerken en samen leren	19
3.5 Effectieve en efficiënte ondersteuning	21
4. Onderwijskwaliteit.....	22
4.1 Terugblik op 2018.....	22
4.2 Inspectie van het Onderwijs.....	22
4.3 Het zelfevaluatiekader en het schooldossier	23
4.4 Collegiale visitatiecommissie.....	24
4.5 Basiskwaliteit.....	25
4.6 Blik op 2019	28
5. Personeel	29
5.1 Kerngegevens	29
5.2 Formatie	30
5.3 Functiemix	30
5.4 Professionalisering medewerkers	31
5.5 Arbobeleid	32
5.6 Blik op 2019	33
6. Beheer & Ontwikkeling	35
7. Toezicht op goed bestuur	37
7.1 Raad van Toezicht: rolvast en betrokken toezicht houden.....	37

7.2	Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad	41
7.3	Klachten & Integriteit	43
8.	Financieel verslag.....	44
8.1	Meerjarenbegroting	44
8.2	Investeren.....	44
8.3	Risico's in de toekomst.....	45
8.4	Financiën 2018	46
8.6	Continuïteitsparagraaf	48
8.7	Toelichting continuïteitsparagraaf	50

Leeswijzer

Voor u ligt het bestuursverslag 2018 van Stichting Voortgezet Onderwijs Kennemerland. Met dit verslag verantwoorden wij ons naar u als onze belanghebbende. Het eerste deel geeft een beeld van de ontwikkelingen binnen de SVOK-scholen en biedt inzicht in onze dienstverlening aan deze scholen. Het tweede deel is het financiële verslag. SVOK publiceert ook een online publieksversie van het bestuursverslag. Beide publicaties zijn beschikbaar via onze website: www.svok.nl.

In **hoofdstuk 1** leest u hoe de organisatie is opgebouwd. Tevens laat het onze unieke combinatie van scholen zien. **Hoofdstuk 2** gaat in op welke strategische pijlers wij ons richten. **Hoofdstuk 3** vormt de kern van het bestuursverslag. Hierin staan per school de belangrijkste ontwikkelingen en speerpunten aan de hand van de strategische pijlers. Daarbij geeft **hoofdstuk 4** inzicht in de kwaliteit van ons onderwijs en de onderwijsprestaties. **Hoofdstuk 5** besteedt aandacht aan ons personeels- en arbobeleid en de speerpunten voor 2019. En in **hoofdstuk 6** gaan we vervolgens in op belangrijke huisvestingsprojecten in 2018.

Hoe het toezicht op goed bestuur georganiseerd is binnen SVOK, leest u in **hoofdstuk 7**. Hierin doen de Raad van Toezicht en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad hun verslag. Dit hoofdstuk sluit af met informatie over onze klachtenregeling. **Hoofdstuk 8** betreft tot slot 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 of heeft u behoefte aan meer informatie? Laat het ons weten via: info@svok.nl.

Voorwoord

Iedere leerling leert vanuit nieuwsgierigheid, plezier en betrokkenheid in een gevarieerde leeromgeving. Deze ambitie hebben wij onszelf ruim een jaar geleden gesteld in het Koersplan. Het klinkt zo vanzelfsprekend, maar elke leerling is uniek en heeft weer een andere leerstrategie en ondersteuningsbehoefte. Dit vraagt om persoonlijke aandacht, inspirerende en afwisselende lessen, goede feedback, coaching en inzicht in het eigen leerproces, openstaan voor nieuwe ontwikkelingen en investeren in de kwaliteit van onze professionals.

In 2018 hebben we ingezet op vijf strategische pijlers om onze ambitie waar te maken; van eigentijds, betekenisvol en grensverleggend onderwijs, maatwerk in onderwijs en begeleiding tot inspirerend leiderschap dat professionele ruimte creëert en ontwikkeling stimuleert. Elke school heeft hierin mooie stappen gezet. Om te monitoren of we op de goede weg zijn, kijken we met regelmaat in de spiegel van het zelfevaluatiekader. Een soort kwalitatieve meetlat waarin we onszelf bevragen op verschillende thema's. In dit bestuursverslag laten de scholen een eerste spiegelbeeld zien door o.a. de inzet van formatief evalueren, gedifferentieerde didactiek, eduscrum, coaching, educatieve technologie, het werken met onderwijskundige teams en professionele leergemeenschappen.

De collegiale visitatiecommissie speelt een belangrijke rol in het versterken van onze kwaliteitszorg en het nastreven van de strategische pijlers. Elke school wordt daarbij in haar ontwikkeling ondersteund door de afdeling Kwaliteit, met als uitgangspunt het zelfevaluatiekader. De kracht van deze werkwijze was terug te zien bij het vierjaarlijks toezicht door de Inspectie voor het Onderwijs. In 2019 willen we de kwaliteitszorg nog meer verfijnen op schoolniveau, zodat secties zelf hun eigen onderwijsprestaties kunnen monitoren, analyseren en verbeteren.

Ook ICT kan ervoor zorgen dat we de ontwikkeling van leerlingen nog beter in beeld hebben. De ICT-infrastructuur is in 2018 SVOK-breed met succes gerealiseerd, een belangrijke voorwaarde om echt in te zetten op een onderwijsgerichte ICT-ondersteuning, met oog voor innovatie, ontwikkeling en veilig informatiebeheer. Dit zal zeker gaan bijdragen aan de gevarieerde leeromgeving die we met elkaar nastreven en past bij de belevingswereld van onze leerlingen.

SVOK is financieel in control. Dit maakt dat we de draagkracht hebben om proactief in te spelen op de leerlingendaling in de regio. Deze zal naar verwachting in schooljaar 2019/2020 het sterkst zijn. In onze strategisch personeelsbeleid zetten we in op het behoud en verder ontwikkelen van vakkennis en het binden van talenten aan SVOK. Daarnaast zal het stimuleren van interne en externe mobiliteit steeds meer een bepalende factor worden. Om de onderwijskwaliteit in Kennemerland op een hoog niveau te houden is samenwerking tussen onze scholen en met collega-instellingen voor de komende jaren essentieel.

Van leuke kinderen leuke grote mensen maken is een uitdaging die we met elkaar de komende jaren met volle overgave blijven aangaan!


Fred Timmermans
Voorzitter College van Bestuur SVOK

1. Organisatieprofiel

Stichting Voortgezet Onderwijs Kennemerland (SVOK) vormt het bevoegd gezag over en de verbindende factor tussen scholengemeenschappen voor algemeen bijzonder voortgezet onderwijs en praktijkonderwijs in de regio Beverwijk, Heemskerk en Castricum. Als professionele en lerende organisatie werken wij samen aan uitdagend, eigentijds en betekenisvol onderwijs. Elke school geeft hier op geheel eigen wijze een unieke invulling aan. Gezamenlijk verzorgen wij een breed palet aan onderwijsmogelijkheden, van praktijkschool tot en met het gymnasium. SVOK biedt onderwijs aan 6.974 leerlingen en werkgelegenheid aan 762 medewerkers.

1.1 Maatschappelijke opdracht

SVOK vindt dat ieder kind het recht heeft om zich maximaal te kunnen ontwikkelen. De verschillen tussen onze scholen verbinden ons daarom in de belofte om onze maatschappelijke opdracht in de regio waar te maken:

Wij geven iedere leerling de kans om de voor hem of haar beste plek in de samenleving te vinden, passend bij het eigen leervermogen en het individuele talent. We vinden het belangrijk ze daarbij mee te geven hoe ze zélf kunnen zorgen voor een leefbare samenleving. Oftewel, SVOK wil eraan bijdragen dat leuke kleine mensen leuke grote mensen worden.

Dit betekent dat:

- we zorgen voor hoogwaardige kwaliteit op onze scholen;
- we zorgen voor verscheidenheid in het aanbod van onze scholen;
- we zorgen voor een complementair onderwijsaanbod;
- de scholen elkaar versterken door samen te werken;
- ons onderwijs waardengericht is.

1.1 Onze kernwaarden

Om onze maatschappelijke opdracht te volbrengen gaan we uit van een aantal gemeenschappelijke kernwaarden:

- Wij zijn **verbindend**; met elkaar, met ouders en leerlingen, aansluitend onderwijs en met het bedrijfsleven.
- Wij zijn **aanspreekbaar**; op hoe we ons onderwijs invullen en welke keuzes we maken.
- Wij zijn **ambitieuw**; niet alleen door iedere leerling maximale ontwikkelkansen te bieden, maar hen ook uit te dagen deze te benutten.
- Wij zijn **leergierig**; eigentijds onderwijs vraagt om continue vernieuwing, een proactieve houding, initiatief tot verbetering en denken in kansen.

1.2 Besturingsfilosofie

In de wijze waarop SVOK als geheel aangestuurd en geleid wordt, zijn de volgende vijf ankerpunten leidend:

1. De docent als professional.
De docent bepaalt uiteindelijk de kwaliteit voor zijn of haar leerlingen.
2. De school als lerende gemeenschap.
De school heeft binnen de afgesproken kaders de ruimte om een eigen onderwijskundige koers te varen en een eigen profiel te ontwikkelen.
3. Het professionele gesprek als middel om dagelijks met elkaar om te gaan, elkaar te motiveren en te versterken, en om samen de koers te bepalen.
SVOK wil minder sturen met regels en protocollen en meer met het voortdurende professionele gesprek.
4. De relatie als voorwaardelijk voor het leren van iedereen.
Met ouders en andere partners willen we een intensieve relatie onderhouden.
5. De resultaatafspraken als middel voor verantwoording.
De koers van SVOK bepaalt uiteindelijk het belang van de 'harde' en de 'zachte' kant van sturing.

1.3 Scholen en onderwijsaanbod

SVOK onderscheidt zes scholen als organisatorische eenheid met een eigen rector of directeur:

- Bonhoeffercollege voor vmbo-tl tot gymnasium in Castricum
- Jac. P. Thijsse College voor vmbo-tl tot vwo in Castricum
- Kennemer College voor havo, atheneum en gymnasium in Beverwijk
- Kennemer College mavo in Heemskerk
- Kennemer College beroepsgericht in Heemskerk
- Kennemer Praktijkschool in Heemskerk

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, van gymnasium, technasium, atheneum, havo tot mavo (vmbo-tl). Leerlingen met interesse in techniek en bètavakken zijn aan het goede adres bij het Bonhoeffercollege. De school heeft een officieel Technasium en werkt vanaf het brugjaar met iPads in de klas, dat gedifferentieerd leren stimuleert. Daarnaast is er een Business Class voor de meer ondernemende leerlingen.

Kijk voor meer informatie op: www.bonhoeffer.nl

Jac. P. Thijssse College

Onderwijs in een internationale context, met hart voor alle leerlingen en hun toekomst

Het Jac. P. Thijssse College (JPT) zorgt ervoor dat leerlingen goed voorbereid hun toekomst tegemoet kunnen treden. Zij leven in een wereld die vraagt dat zij soepel en flexibel kunnen handelen in een internationale context. Daarvoor is nodig dat leerlingen een ambitieuze en onderzoekende leerhouding en een empathische levenshouding voor andere levenswijzen en culturen tonen. Het JPT stelt zich ten doel dit bij hen verder te ontwikkelen. De school biedt regulier en tweetalig onderwijs aan op mavo-, havo- en vwo-niveau. JPTeaching staat voor modern en actueel onderwijs, stevig geworteld in de lokale, nationale en internationale maatschappij. Het internationale profiel geldt voor alle leerlingen en heeft twee pijlers: leren op school en leren buiten de school, middels excursies, reizen en uitwisselingen. Het indrukwekkende internationale netwerk van partnerscholen strekt zich uit tot ver buiten Europa, tot in Azië en Afrika.

Kijk voor meer informatie op: www.jpthijssse.nl

Kennemer College havo-atheneum-gymnasium

De ondernemende school van Kennemerland; ondernemen als levenshouding en mindset

Het Kennemer College havo-atheneum-gymnasium geeft onderwijs dat leerlingen een sterke en brede basis aan kennis en vaardigheden biedt. De school zet in op de ontwikkeling van persoonlijke kwaliteiten en doorlopende leerlijnen in onderzoeksvaardigheden, presenteren, leren leren en ICT-vaardigheden. Daarin spelen vier pijlers een belangrijke rol: Sport & Lifestyle, Art & Design, Start-up en Geo Future. Leerlingen worden uitgedaagd hun talenten, interesses en passies te ontdekken en uit te vinden wie ze zijn en wat ze kunnen. In de lessen zelf, met leuke en inspirerende docenten, maar ook met veel activiteiten eromheen: sport en reizen, debatteren, muziek (zelfs als eindexamen-vak), beeldende vorming en toneel, en met extra vakken zoals Cambridge English, Spaans en filosofie.

Kijk voor meer informatie op: havovwo.kennemercollege.nl

Kennemer College mavo

De leerling staat centraal en presteren mag

Het Kennemer College mavo gaat uit van de talenten en persoonlijke capaciteiten van de leerling. Met het concept van gepersonaliseerd leren daagt de school 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.

Kijk voor meer informatie op: mavo.kennemercollege.nl

Kennemer College beroepsgericht

Maatwerk passend bij de mogelijkheden

Het Kennemer College beroepsgericht biedt leerlingen de mogelijkheid vakken op verschillende niveaus in een verschillend tempo af te sluiten, of in een extra vak examen te doen. Door maatwerk en coaching geeft de school leerlingen eigenaarschap over het eigen leren, ingebed in een strakke, heldere structuur waarbinnen veel keuzes mogelijk zijn. In de onderbouw volgen zij reguliere vakken

afgewisseld met praktijkvakken als verzorging, techniek, beeldende vorming, muziek en nieuwe media. In de bovenbouw is keuze uit zeven mooie beroepsprofielen. Een leerling kan ook direct starten in het Vakcollege Techniek. Gedurende de hele schoolperiode is er persoonlijke begeleiding door zowel een mentor als een coach.

Kijk voor meer informatie op: beroepsgericht.kennemercollege.nl

Kennemer Praktijkschool

Aansluiten bij de interesse en de talenten van de leerling

De Kennemer Praktijkschool geeft het onderwijs vorm vanuit de mogelijkheden van de leerling. Hierbij wordt rekening gehouden met het niveau, het tempo, de interesses en de toekomstwensen. Samen met de leermeester stellen de leerling en de ouders de leerdoelen vast. De school kijkt daarbij naar de individuele kwaliteiten en bereidt de leerling voor op de arbeidsmarkt of een mogelijke doorstroom naar de Entree-opleiding. De schoolloopbaan wordt afgesloten met een diploma praktijkonderwijs.

Kijk voor meer informatie op: praktijkschool.kennemercollege.nl

Samenwerking Passend Onderwijs

Ook leerlingen met een ondersteuningsbehoefte zijn welkom op onze scholen. Voorwaarde is wel dat wij kunnen voldoen aan de noodzakelijke begeleiding. Aan de hand van een aantal onderwijskundige en praktische vragen wordt bekeken of we een eventuele plaatsing kunnen waarmaken. In samenwerking met de leerkrachten van de basisscholen worden leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben zo vroeg mogelijk in beeld gebracht. Voor advies, toelaatbaarheidsverklaring en indien nodig een arrangement bespreken we een leerling in overleg met de ouders met het RASTT (Regionaal Advies Schakel Toetsing Team) van het Samenwerkingsverband Midden Kennemerland Voortgezet Onderwijs.

Na plaatsing kijken we samen met de leerling en ouders hoe de ondersteuning kan worden ingevuld. De behoefte aan en inzet van extra ondersteuning leggen we vast in een groeidocument, ofwel ontwikkelingsperspectief. De vormgeving van het groeidocument en het schoolondersteuningsprofiel wordt afgestemd met de andere partijen die deel uitmaken van het Samenwerkingsverband Midden Kennemerland. De voortgang van de ontwikkeling evalueren we op regelmatige basis met de leerling en de ouders.

Kijk voor meer informatie over het samenwerkingsverband op: www.swvvomk.nl.

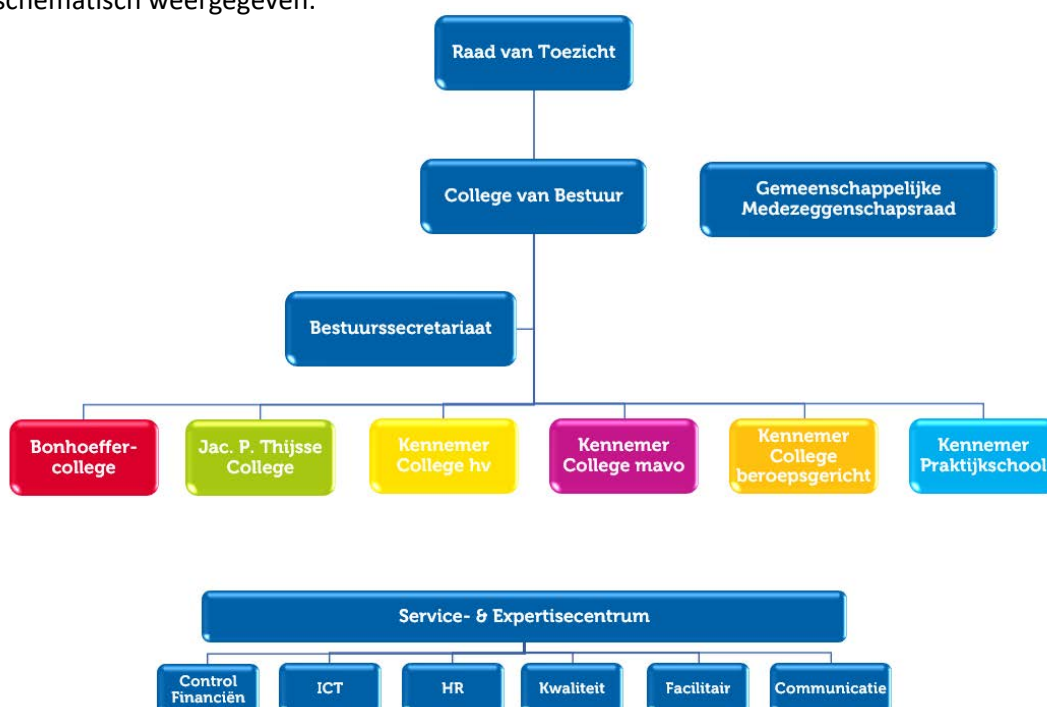
1.4 Kengetallen per school

Locatie	Aantal FTE		Aantal leerlingen		Vavo	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Bonhoeffercollege	117	118	1560	1613	18	13
Jac. P. Thijsse College	151	153	2127	2044	20	27
KC havo-atheneum-gymnasium	119	116	1581	1548	26	14
KC mavo	66	64	796	714	14	14
KC beroepsgericht	109	104	848	795		
Kennemer Praktijkschool	35	37	175	192		
Bestuursbureau	15	15				
Totaal	612	607	7.087	6.906	78	68

Totalen	2017	2018
Aantal medewerkers SVOK	753	762
Aantal leerlingen SVOK	7.165	6.974

1.5 Organisatiestructuur

SVOK biedt onderwijs aan 6.974 leerlingen en werkgelegenheid aan 762 medewerkers. De stichting bestaat sinds 1998 en is gevestigd aan het Westerplein 4B/4C, 1901 NA in Castricum. SVOK is bij de Kamer van Koophandel ingeschreven onder nummer 34105554. De organisatiestructuur is hieronder schematisch weergegeven.



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 is ook sparringpartner voor het bestuur en heeft een aantal goedkeurende bevoegdheden conform de statuten. Het verslag van de RvT leest u in hoofdstuk 7.

College van Bestuur

De voorzitter van het College van Bestuur, de heer Fred Timmermans, vormt het dagelijks bestuur van Stichting Voortgezet Onderwijs Kennemerland (SVOK). Het bestuur is het bevoegd gezag van de scholen die onder SVOK vallen.

Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

Naast de medezeggenschapsraden op de scholen heeft SVOK een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad. De GMR vertegenwoordigt 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 7.

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.

2. Strategische visie

Onze ambitie voor de komende jaren is dat iedere leerling leert vanuit nieuwsgierigheid, plezier en betrokkenheid in een gevarieerde leeromgeving. Om onze maatschappelijke opdracht en ambitie waar te maken heeft SVOK vijf strategische pijlers geformuleerd. Iedere pijler is vertaald naar een aantal concrete subthema's. Op deze thema's zullen we elkaar jaarlijks bevragen. Zo kunnen we continu monitoren en evalueren of we op de goede weg zijn én blijven.

2.1 Strategische pijlers

1. Eigentijds, betekenisvol en grensverleggend onderwijs

- De basiskwaliteit op orde met goede leeropbrengsten: duurzaam boven landelijk gemiddelde.
- Didactisch eigentijdse leeromgeving: ruimte voor nieuwsgierigheid, plezier en betrokkenheid, en integratie van 21^e eeuwse vaardigheden.
- Waardengedreven onderwijs: vrijheid, verdraagzaamheid, solidariteit en duurzaamheid.
- Vorming als wereldburger: stimuleren van gemeenschapszin vanuit globaal perspectief.

2. Maatwerk in onderwijs en begeleiding

- Aandacht voor talentontwikkeling: persoonlijke aandacht voor de potentie van elke leerling met passende begeleiding.
- Maatwerk bieden: aansluiten bij individuele capaciteiten, ruimte om te sturen op de eigen leer- en werkprocessen en voldoende keuzemogelijkheden.
- Passend ondersteuningsaanbod: zorgstructuur in afstemming op het samenwerkingsverband.
- Pluskwaliteit per school en per leerling zichtbaar maken: rol plusdocument, excelleren op creatief, sportief en cognitief gebied.

3. Professionele ruimte en inspirerend leiderschap

- Teams zijn berekend op hun taak: met vakbekwame docenten, professionele ruimte, dialoog en reflectie op resultaten.
- Inspirerend leiderschap: de leercultuur staat centraal en investeren in leiderschapsontwikkeling.
- Duurzaam innoveren: ondernemerschap en positie in de voorhoede.
- Gericht op leren en ontwikkelen: individueel en collectief professionaliseren, rol zelfkennis en zelfsturing en alle niveaus werken cyclisch.

4. Samenwerken en samen leren

- Samenwerken en kennis delen binnen SVOK-verband.
- Verscheidenheid en complementariteit in het onderwijsaanbod.
- Sterke positie en heldere verantwoording.

5. Effectieve en efficiënte ondersteuning

- Efficiënte bedrijfsvoering: lage overhead, standaardisatie werkprocessen.
- Aantrekkelijke werkgever: maatwerk in personeelsbeleid.
- Werken vanuit een kwaliteitscultuur: adequate planning en control, kwaliteitszorg van het onderwijs (centrale regie, decentrale monitoring).
- Duurzame onderwijsvoorzieningen waarborgen (o.a. gebouwen en virtueel).
- Waarborgen van de continuïteit van SVOK.

2.2 Zelfevaluatiekader

In 2017 is een bestuurlijk zelfevaluatiekader ontwikkeld om de komende jaren te monitoren of SVOK de juiste stappen zet om de doelstellingen uit het koersplan te realiseren. De vijf strategische pijlers vormen de uitgangspunten van de monitoring. Het zelfevaluatiekader dient als basis voor een actuele zelfevaluatie. Hierbij gaat het vooral om het goed in beeld hebben hoe SVOK zich als organisatie ontwikkelt op de belangrijkste doelstellingen om vervolgens bij te sturen waar nodig.

Iedere strategische pijler is uitgewerkt in een aantal concrete subthema's met bijbehorende vragen die we voor onszelf moeten beantwoorden. Om te kunnen beoordelen hoe het gaat in de alledaagse schoolpraktijk, kan een aantal instrumenten ingezet worden. Bijvoorbeeld leerlingenquêtes, medewerkerstevredenheidsonderzoeken, managementrapportages en de interne collegiale visitatiecommissie. Deze commissie vervult een belangrijke rol binnen de kwaliteitszorg van SVOK.

In het volgende hoofdstuk is per pijler aangegeven waar de scholen in 2018 aan hebben gewerkt. In het hoofdstuk over onderwijskwaliteit wordt uitgebreider ingegaan op het zelfevaluatiekader.

3. Ons onderwijs

SVOK steekt alle energie de komende jaren in vijf strategische pijlers: eigentijds, betekenisvol en grensverleggend onderwijs, maatwerk in onderwijs en begeleiding, inspirerend leiderschap dat professionele ruimte creëert en ontwikkeling stimuleert, leergemeenschappen die samenwerken en samen leren activeren, en een effectieve en efficiënte ondersteuning waarin het onderwijs centraal staat. Wat zijn de belangrijke ontwikkelingen in 2018 per school en de speerpunten voor 2019?

3.1 Eigentijds, betekenisvol en grensverleggend onderwijs

Jac. P. Thijssse College

Doel	Leerlingen in staat stellen een onderzoekende leerhouding en een empathische levenshouding t.o.v. andere levenswijzen en culturen te ontwikkelen.
Ontwikkelingen	JPTeaching is in 2017 als vernieuwend onderwijsconcept gestart; een samenhangend geheel van didactische en pedagogische instrumenten bestaande uit zes aspecten. In de brugklas zijn in 2018 alle aspecten van JPTeaching aan de orde geweest. <ol style="list-style-type: none">1. De Boom: de benodigde kennis en vaardigheden per vak.2. Inzicht in eigen leerproces door balans formatieve evaluatie (nadruk ontwikkeling) en summatief toetsen (nadruk resultaat).3. Dagindeling die past bij leerbehoeften leerlingen.4. De DEAL: een schoolcultuur die past bij de begrippen Dynamisch, Enthousiast, Aandachtig en Liefdevol.5. Educatie(ve) Technologie als middel om onderwijsdoelstellingen te bereiken.6. Een gevarieerde mix van didactische middelen.
Speerpunt 2019	Verdere implementatie van JPTeaching in de tweede en derde klassen.

Bonhoeffercollege

Doel	Een eigentijdse invulling van het onderwijs met als doel leerlingen optimaal voor te bereiden op het leven na de middelbare school.
Ontwikkelingen	Naast het bestaande Technasium, postdoc lessen gedifferentieerde didactiek en de Business School, is gestart met een brede inzet van afwisselende en uitdagende didactiek binnen alle lessen. Met behulp van scholing zijn docenten hierin ondersteund, waarbij een theoretische achtergrond is ingezet bij het ontwerpen van de lessen. Deze zijn met elkaar geëvalueerd en bijgesteld.
Speerpunt 2019	Leerlingen in alle lessen meer uitdagen en toename van de afwisselende didactiek in de lessen.

Kennemer College havo-atheneum-gymnasium

Doel Het profiel van de ondernemende school verder inhoud geven door te werken aan prikkelende en uitdagende lessen, een brede ontwikkeling voor iedere leerling en bouwen aan eigenaarschap van leerlingen voor hun eigen leerproces.

Ontwikkelingen Alle leerlingen in de brugklas werken met een eigen laptop, waarbij blended learning het uitgangspunt is. Op allerlei manieren wordt vakoverstijgend gewerkt om lessen gevarieerder te maken, o.a. door de inzet van eduscrum (didactische werkvorm) en de doorlopende leerlijn onderzoeksdidactiek. Passend bij de brede ontwikkeling is de brugklas gestart met de pijlers: sport&lifestyle, art&design, start-up en geo future. Eigenaarschap krijgt vorm in de reflectieformulieren en de mentor-ouder-leerling-gesprekken met als belangrijk aandachtspunt het 'Leren plannen en organiseren'.

Speerpunt 2019 Het uitwerken en uitvoeren van het sectieplan ICT, verdere ontwikkeling eduscrum, het programma van de pijlers verder versterken en het 'Leren plannen en organiseren' uitrollen in de bovenbouw.

Kennemer College mavo

Doel Iedere stap die de school zet moet bijdragen aan het vergroten van het eigenaarschap van de leerling voor zijn eigen leerproces.

Ontwikkelingen Om eigenaarschap helder en duidelijk te maken is een tool ontwikkeld, waarbij de vrijheid van keuzes voor de leerling in een duidelijke leerlijn is vastgelegd, [zie afbeelding](#). Deze ontwikkeling is nauw verbonden met de pijler maatwerk.

Speerpunt 2019 Eigenaarschap van de leerling verder verankeren in het onderwijs.

Kennemer College beroepsgericht

Doel Leerlingen stimuleren het beste uit zichzelf te halen door een uitdagende leeromgeving te creëren passend bij hun leerbehoefte en leerstrategie.

Ontwikkelingen In 2018 is onderzoek gedaan naar de effectiviteit van gepersonaliseerd leren. Belangrijke aspecten, zoals de learning portal, blijken onvoldoende aan te sluiten bij de leerbehoefte van de leerling in de onderbouw en de overgang naar de bovenbouw.

Speerpunt 2019 Heldere koers creëren op het gebied van onderwijsontwikkeling en organisatie.

Kennemer Praktijkschool

Doel Leerlingen vertrouwen geven, plezier in het werken en de vrije tijd geven, en goede keuzen leren maken in een leeromgeving die openstaat voor toekomstperspectief.

Ontwikkelingen Coaching door de mentor en stagebegeleiders is een belangrijk element op weg naar werk. Daarnaast krijgen leerlingen door de KeuzeWerkTijd-lessen meer zelfstandigheid om zelf invulling te geven aan hun leerdoelen.

Speerpunt 2019 Blijven inzetten op toeleiding naar arbeid (vervolgstudie) en zelfredzaamheid.

3.2 Maatwerk in onderwijs en begeleiding

Jac. P. Thijssen College

Doel Het stimuleren van het leerproces van de leerlingen, zodat elke leerling de kans krijgt zijn talenten maximaal te kunnen ontwikkelen.

Ontwikkelingen Een aantal aspecten van JPTeaching is specifiek gericht op maatwerk. De dagindeling biedt meer mogelijkheden voor gedifferentieerd lesgeven. Formatieve evaluatie geeft leerlingen inzicht in hun eigen leerproces en laat snel zien waar extra of andere ondersteuning nodig is. De DEAL geeft specifieke aandacht aan socialisatie en persoonsvorming.

Speerpunt 2019 Gezamenlijk komen tot een heldere definiëring van 'kansen bieden' om ervoor te zorgen dat elke leerling op de best passende plek terecht kan komen. In lijn hiermee start JPT met 'motivatieboosts' voor jongens uit bovenbouw mavo, havo, vwo, zodat ook deze doelgroep alle kansen krijgt te presteren op het voor hen passende niveau.

Bonhoeffercollege

Doel Iedere leerling de kans geven om de beste plek in de samenleving te vinden, passend bij het eigen leervermogen en het individuele talent.

Ontwikkelingen Voor de onderbouw is het plusdocument opgezet en ingevoerd. Hierin maken leerlingen eigen keuzes en is het mogelijk om met heterogene groepen te werken. Het bestaat o.a. uit: deelname muziektheaterproductie, de schoolkrant, maatschappelijke stage of uitdagende onderwijsmodules, zoals de filosofische gereedschapskist, een website bouwen, de RC Cup Techno Challenge, Taalkunde, enz. Naast deze differentiatie binnen het curriculum is een begin gemaakt met het differentiëren naar niveau, waarbij het op termijn mogelijk wordt om maatwerk-diploma's voor leerlingen te realiseren.

Speerpunt 2019 Ontwikkelen programma plusdocument voor bovenbouw en de ambitie dat de komende jaren één tot twee leerlingen per klas één of meerdere vakken op een hoger niveau of versneld afronden.

Kennemer College havo-atheneum-gymnasium

Doel Leerlingen beter en completer in beeld krijgen om passend maatwerk in onderwijs en begeleiding te bieden.

Ontwikkelingen In 2018 is de school gestart met een havo-brugklas voor leerlingen met een mavo/havo-advies. Om deze leerlingen goed te ondersteunen is het docententeam getraind in formatief toetsen. Daarnaast volgen verschillende leerlingen maatwerkroutes door in een vak op een hoger niveau examen te doen of versneld. Voor de begaafde leerlingen is er in de onderbouw Eureka en in de bovenbouw de samenwerking met bètapartners en Pre University College.

Speerpunt 2019	Formatief toetsen breder inzetten, het verder uitwerken van 10-14 onderwijs om leerlingen een doorlopende route tussen PO en VO te bieden en samen met het Samenwerkingsverband komen tot een duidelijk ondersteuningsprofiel.
-----------------------	--

Kennemer College mavo

Doel	Leerlingen uitdagen om te verdiepen, te versnellen of te verbreden.
-------------	---

Ontwikkelingen	<ul style="list-style-type: none"> • Verdiepen door stof op havo-niveau te volgen. • Versnellen door soms al in leerjaar 3 examens te doen in 1 of 2 vakken. • Verbreden door een extra vak te blijven volgen tot en met het examen.
-----------------------	---

Om dit maatwerk te kunnen leveren en de leerling mee te nemen in zijn ontwikkeling, krijgt hij of zij iedere week individuele coaching middels [het 5-fasenmodel](#). De leerlingen starten daarnaast in de brugklas iedere dag in een basisgroep met een dagstart, waarin aandacht is voor executieve vaardigheden als plannen en organiseren.

Speerpunt 2019	Maatwerk en coaching nog meer versterken in het onderwijsproces.
-----------------------	--

Kennemer College beroepsgericht

Doel	Leerlingen optimaal ondersteunen bij het individuele leerproces.
-------------	--

Ontwikkelingen	Coaching is een belangrijk onderdeel in het leerproces van de leerlingen. De invulling van het coachgesprek is verder ontwikkeld. Docenten hebben hiervoor verschillende tools: persoonlijke coachingsessies, een logboek, ontwikkelgesprekken en een individueel studieplan.
-----------------------	---

Speerpunt 2019	Maatwerk en coaching nog meer versterken in het onderwijsproces.
-----------------------	--

Kennemer Praktijkschool

Doel	Aandacht voor de potentie en ontwikkeling van iedere leerling.
-------------	--

Ontwikkelingen	In 2017 is de school gaan werken met ProFijt, een leerlingvolgsysteem en elektronische leeromgeving. De leerling is hierdoor beter in beeld, waardoor nog meer maatwerk mogelijk is. In 2018 is gestart met het portfolio in ProFijt. Dit is leidend in het individuele ontwikkelplan dat iedere leerling kiest samen met de mentor. In de KeuzeWerkTijd-uren en de Passielessen is volop aandacht voor talentontwikkeling.
-----------------------	---

Speerpunt 2019	Ontwikkelkansen voor leerlingen nog meer benutten.
-----------------------	--

3.3 Professionele ruimte en inspirerend leiderschap

Jac. P. Thijssen College

Doel Ontwikkelen naar een netwerkorganisatie met gespreid leiderschap: steeds minder strakke hiërarchische lijnen en meer verantwoordelijkheid en professionele vrijheid beleggen bij secties en docenten.

Ontwikkelingen In 2018 is een begin gemaakt met het opzetten van onderwijskundige teams (OT's), naast de reguliere afdelingen. Het is de bedoeling dat sectieleiders en docenten van een bepaald cluster hier onderwijskundige verbeteringen ontwerpen binnen de kaders van het schoolplan (o.a. JPTeaching). De docenten zijn in-the-lead met de teamleiders als aanjager en facilitator van de vernieuwingen. Kwaliteitszorg is ook belegd bij de OT's.

Speerpunt 2019 Gebruik CumLaude door sectieleiders, zodat zij hun sectie kunnen meenemen in het verbeterproces. Een professioneel statuut ontwikkelen in nauwe samenspraak met docenten. Verder implementeren van het taakbeleid dat ondersteunend is aan de professionele ruimte van docenten.

Bonhoeffercollege

Doel Binnen secties en teams als professionele leergemeenschap werken aan uitdagend onderwijs met een grote mate van eigenaarschap en vakbekwaamheid binnen de koers van SVOK en de school.

Ontwikkelingen De teamplannen zijn gemaakt met veel betrokkenheid van de teamleden en de kaders van het schoolplan zijn vertaald naar operationele doelen. Door sectieleden is een nulmeting gedaan over de cultuur binnen hun eigen sectie. Daarbij zijn sectiecoaches aangesteld om hen naar behoefte verder naar een professionele cultuur te begeleiden.

Speerpunt 2019 Gesprekken met elkaar voeren over de professionele ruimte van docenten met als doel te komen tot een professioneel statuut.

Kennemer College havo-atheneum-gymnasium

Doel Streven naar duidelijkheid, eenheid en samenhang als kader voor professionele ruimte met de teams als hefboom voor onderwijsontwikkeling.

Ontwikkelingen De school werkt met onderwijskundige teams die verantwoordelijk zijn voor het in beeld hebben van de leerlingen en de behoefte die zij hebben in onderwijs en begeleiding. Een belangrijk aandachtspunt hierbij is de verbetering van het doorstroomrendement. De kaders voor de professionele ruimte zullen met de uitwerking van het nieuwe schoolplan duidelijker worden.

Speerpunt 2019 Verder uitwerken en vaststellen schoolplan 2019-2023.

Kennemer College mavo

Doel Ontwikkeltijd creëren om lesmateriaal te optimaliseren en eigen ontwikkeling te stimuleren om het onderwijs en de organisatie verder te versterken.

Ontwikkelingen Naast digitaal materiaal is gewerkt aan passend folio-materiaal en bronnen en opdrachten die nog meer toegespitst zijn op de leerlingen.
Verschillende mogelijkheden zijn gecreëerd voor professionalisering. Denk aan het specialiseren in de ondersteuning van leerlingen door o.a. NT2-onderwijs en SOVA-training. Daarbij zijn sommige collega's bezig met hun eerstegraads bevoegdheid of oriënteren zich op leiderschapsontwikkeling.

Speerpunt 2019 Verder ontwikkelen van passend lesmateriaal om het onderwijsproces te verbeteren en het blijven faciliteren van medewerkers om zich verder te ontwikkelen.

Kennemer College beroepsgericht

Doel Ontwikkeltijd creëren om te werken aan invulling nieuwe onderwijsvisie en structuur.

Ontwikkelingen Passend bij het onderzoek naar het huidige onderwijsconcept is een aanzet gegeven voor de herstructurering van het onderwijsproces met nieuw taakbeleid, inrichting lessentabel en inzet kwaliteitszorg.

Speerpunt 2019 Helder taakbeleid uitvoeren, cyclisch werken en meer ruimte voor professionele ontwikkeling.

Kennemer Praktijkschool

Doel Werken vanuit een professionele leergemeenschap om de school naar een hoger niveau te brengen.

Ontwikkelingen De school heeft gewerkt aan een nieuwe "taaklat", waarin verantwoordelijkheden, werkdruk en schooltaken beter op elkaar zijn afgestemd, zodat er meer ruimte ontstaat voor ontwikkeling.

Speerpunt 2019 Het implementeren van de nieuwe taaklat.

3.4 Samenwerken en samen leren

Jac. P. Thijssen College

Doel	Het creëren van professionele leergemeenschappen op alle niveaus van SVOK.
Ontwikkelingen	Binnen JPT is kennisdeling op verschillende manieren gestimuleerd. Zo delen docenten in JPTalk kennis binnen hun vakgebied. Bij EdTech ondersteunen collega's uit de onderwijspraktijk andere docenten bij het toepassen van ICT als middel in het onderwijsproces. En er is interne scholing verzorgd door eigen docenten, bijvoorbeeld over formatieve evaluatie. Deze kennis wordt ook steeds meer SVOK-breed gedeeld.
Speerpunt 2019	Inzet collegiale intervisiebijeenkomsten met teamleiders, schooloverstijgend en per afdeling, en kennisdeling op specifieke thema's, schoolbreed en -overstijgend.

Bonhoeffercollege

Doel	Een platform bieden voor de uitwisseling van kennis en ervaringen voor alle medewerkers van SVOK.
Ontwikkelingen	Er is deelgenomen aan intervisiebijeenkomsten met teamleiders SVOK-breed. De Programmaraad heeft bijeenkomsten voor docenten opgezet om na een inspiratiesessie te komen tot een professionele leergemeenschap (PLG). De school heeft zelf een PLG differentiatie tijdens de les gevormd, geleid door een postdoc docent die zijn onderzoeksresultaten verwerkt in de lessen en de kennis binnen de PLG deelt met collega's. Daarnaast leren docenten samen in scholingsgroepen die voor de differentiatie tijdens de les zijn ingezet.
Speerpunt 2019	Het uitbreiden van het aantal PLG's SVOK-breed.

Kennemer College havo-atheneum-gymnasium

Doel	Werken aan de lerende, professionele gemeenschap die we met elkaar vormen.
Ontwikkelingen	In 2018 is gewerkt aan de accreditatie voor aansluiting bij de academische opleidingsschool AONHW. Het leren van en met elkaar staat centraal in teams en op studiedagen door uitwisseling van good practices, workshops door eigen experts en onderling lesbezoek. Daarnaast zijn de gesprekscyclus en het taakbeleid op basis van het goede gesprek vormgegeven en uitgevoerd.
Speerpunt 2019	Accreditatie AONHW en verder inhoud geven aan een MD-programma (inclusief kweekvijver). De school gaat door met het werken met ondersteuners bij de teamleiders. In combinatie met de SVOK-minimaster is dit een duaal traject voor aankomende leidinggevenden.

Kennemer College mavo

Doel Het stimuleren van samenwerking tussen leerlingen en met andere collega-scholen.

Ontwikkelingen De school zet talentstromen in, zodat leerlingen leren inzicht te krijgen in hun kwaliteiten en interesses, en op een projectmatige manier leren werken met elkaar. Daarnaast is kennis gedeeld in studiemiddagen met andere scholen die ook bezig zijn met gepersonaliseerd onderwijs, zoals Lumion in Amsterdam.

Speerpunt 2019 Samen met collega's van andere scholen aan de slag om stappen in de ontwikkeling van gepersonaliseerd onderwijs te zetten.

Kennemer College beroepsgericht

Doel Vanuit vertrouwen leren van en met elkaar.

Ontwikkelingen In 2018 is de cultuur binnen de school belicht. Het streven naar een lerende organisatie blijkt nog onvoldoende onderwerp van gesprek. Er wordt te veel over de organisatie gesproken, té weinig over onderwijs en ontwikkeling.

Speerpunt 2019 Met elkaar in gesprek gaan en blijven over de visie op onderwijs, de ontwikkeling daarnaartoe en de uitvoering in de praktijk.

Kennemer Praktijkschool

Doel Op verschillende vakgebieden met elkaar samenwerken en samen leren binnen SVOK.

Ontwikkelingen Docenten van de school hebben zitting in de collegiale visitatiecommissie. Daarnaast werken collega's van het Kennemer College mavo, beroepsgericht en de Kennemer Praktijkschool samen op het gebied van zorg en ICT. Vanuit deze samenwerking loopt via het Samenwerkingsverband de pilot 'Traject +'.

Speerpunt 2019 Verder versterken samenwerking op verschillende vakgebieden.

3.5 Effectieve en efficiënte ondersteuning

Het Service- en Expertisecentrum ondersteunt en adviseert de stichting bij het volbrengen van haar maatschappelijke opdracht. Samen met de ondersteunde diensten op de scholen wordt dagelijks gewerkt aan een efficiënte en kwalitatief hoogwaardige ondersteuning. Deze ondersteuning richt zich op meerdere gebieden: HR, kwaliteitszorg, financiën & control, ICT, facilitair en communicatie. Door kennis tussen en binnen scholen te delen kunnen we de kwaliteit en de organisatie van ons onderwijs blijven versterken en met elkaar zorgen voor een uitdagende leeromgeving. De ontwikkelingen binnen HR, kwaliteitszorg en facilitair komen uitgebreid aan bod in de volgende hoofdstukken. Hieronder besteden we specifiek aandacht aan financiën, ICT en communicatie.

SVOK-breed

Doel	<ul style="list-style-type: none">• Efficiënte bedrijfsvoering met lage overhead en standaardisatie werkprocessen.• Waarborgen duurzame onderwijsvoorzieningen.• Waarborgen continuïteit SVOK.
Ontwikkelingen	<ul style="list-style-type: none">• Mede door nieuwe AVG-wetgeving is een groot aantal werkprocessen aangepast, met als belangrijke vraag: waarom leggen we bepaalde dingen vast en zo ja wie heeft toegang tot deze informatie.• Met name rond ICT-processen zijn wijzigingen doorgevoerd. Alle scholen werken inmiddels met Office 365. Het gebruik van eigen servers binnen de school is hierdoor beperkt en zorgt voor veel besparing in beheer.• Alle scholen zijn overgegaan op het digitaal kasboek. Dit levert in het administratieve proces tijdwinst op bij de maandafluitingen, waardoor managementinformatie sneller beschikbaar is.• Alle scholen hebben een nieuwe website en een eigen intranet gekregen, zodat de informatievoorziening meer doelgroepgericht is en beter gestroomlijnd.• Er is geïnvesteerd in de kwaliteit van schoolgebouwen en ICT-infrastructuur.• De Europese aanbesteding leermiddelen voor de komende vier jaar is afgerond met maximale keuzemogelijkheden voor de scholen.• Er is ingezet op een sterke planning- & controlcyclus in financiën, waarbij ondersteuning en monitoring centraal zijn georganiseerd.
Speerpunt 2019	<ul style="list-style-type: none">• Onderwijsgerichte ICT-ondersteuning, met oog voor innovatie, ontwikkeling en veilig informatiebeheer.• Verder verfijnen maandrapportages naar de behoefte van de budgethouders.• Investering in gebouwen met extra aandacht voor duurzaamheidsmaatregelen.

4. Onderwijskwaliteit

Onderwijskwaliteit op de SVOK-scholen omvat meer dan de eisen die de overheid stelt en waarop gecontroleerd wordt door de inspectie. Vanuit de vijf pijlers in het koersplan streven de scholen onder andere naar meer maatwerk, een eigentijdse leeromgeving en aandacht voor talentontwikkeling. Iedere leerling moet de mogelijkheid krijgen om zich dusdanig te ontwikkelen dat hij of zijn terugkijkt op een schooltijd waarin voldoende bagage is gekregen om in een snel veranderende samenleving als mondige wereldburger te kunnen participeren.

Het monitoren van de onderwijskwaliteit gebeurt op school- en bestuursniveau. Daarbij kijken we in eerste instantie naar de basiskwaliteit. Hoe scoren onze scholen? Daarnaast brengen we de moeilijk in cijfers te vangen onderdelen van onze onderwijskwaliteit via onder andere het zelfevaluatiekader en de visitatiecommissie in kaart. Met behulp van al deze bronnen wordt getracht inzicht te krijgen of we bereiken wat we nastreven: van leuke kleine mensen leuke grote mensen maken.

4.1 Terugblik op 2018

In 2018 is door zowel externe als interne partijen veel aandacht geweest voor het monitoren en verder verbeteren van de onderwijskwaliteit. De inspectie heeft de scholen bezocht, de visitatiecommissie is structureel ingebed als kwaliteitsinstrument, er is een eerste invulling van het zelfevaluatiekader gedaan en onderwijsresultaten zijn geanalyseerd. En er is natuurlijk ook ‘gewoon’ lesgegeven aan duizenden leerlingen, examens zijn afgenomen, op alle niveaus is vergaderd over nog beter onderwijs en er is afscheid genomen van honderden geslaagde kandidaten.

4.2 Inspectie van het Onderwijs

In het najaar van 2018 zijn het bestuur en de SVOK-scholen, conform het nieuwe waarderingskader, door de Inspectie van het Onderwijs bezocht. In het startgesprek heeft de bestuurder de ontwikkeling van de afgelopen jaren toegelicht en verteld hoe de stichting bezig is met het zelfevaluatiekader en de collegiale visitaties om de kwaliteit van het onderwijs en de bedrijfsvoering te monitoren en te versterken. Tijdens een tweede gesprek is dieper ingegaan op de prestaties en ontwikkelingen van de SVOK-scholen. Ook heeft de Inspectie gesproken met een afvaardiging van de Raad van Toezicht en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapraad.

Op de scholen heeft de Inspectie verschillende onderzoeken uitgevoerd. Bij de scholen met een mavo-afdeling (Bonhoeffercollege, Jac. P. Thijsse College en Kennemer College mavo) vond een zogeheten ‘verificatieonderzoek’ plaats. Bij dit onderzoek werd de informatie van het bestuur en de schoolleider vergeleken met de opbrengst van het schoolbezoek. Tijdens het onderzoek was aandacht voor de kwaliteitszorg en de werking hiervan op de werkvloer. De standaarden die de Inspectie heeft geverifieerd zijn:

- © **OP2** (zicht op ontwikkeling en begeleiding)
- © **OP3** (didactisch handelen)

- © **KA1** (kwaliteitszorg)
- © **KA2** (kwaliteitscultuur)

Op Kennemer College beroepsgericht is een uitgebreider kwaliteitsonderzoek op basis van risico's uitgevoerd. Dit betekent, dat naast bovenstaande standaarden, ook veiligheid (**SK1**) en onderwijsresultaten (**OR1**) onderzocht zijn.

Bij de andere SVOK-scholen ging het om onderzoek naar een specifiek thema. Bij de Kennemer Praktijkschool vond een onderzoek naar Strategisch Human Resources Management (SHRM) plaats. Dit themaonderzoek toetst of het personeelsbeleid is afgestemd met de onderwijsdoelstellingen van de school. Op Kennemer College havo-atheneum-gymnasium werd een onderzoek naar de registratie van- en melding van aan- en afwezigheid uitgevoerd.

Op het moment van schrijven heeft de definitieve terugkoppeling van de Inspectie aan de bestuurder nog niet plaatsgevonden.

4.3 Het zelfevaluatiekader en het schooldossier

Het monitoren van de ontwikkeling van SVOK tegen de achtergrond van het Koersplan heeft geleid tot een door de scholen ingevuld zelfevaluatiekader. Het zelfevaluatiekader heeft een positieve bijdrage geleverd aan het 'in control' zijn van het bestuur. Naast het monitoren van de ontwikkeling van de scholen vormde het zelfevaluatiekader de basis voor het bezoek van de Inspectie. Uit de zelfevaluatie is gebleken hoe SVOK ervoor staat op de domeinen die wij belangrijk vinden (de strategische pijlers), welk oordeel we hieraan verbinden in relatie tot de ambities en welk beleid er geformuleerd kan worden op het moment dat wij (nog) niet tevreden zijn over het kwaliteitsniveau.

In het zelfevaluatiekader worden inhoudelijke vragen per pijler benoemd, streefbeelden voor de ontwikkeling tussen 2017 en 2021 geschetst, speerpunten per schooljaar geformuleerd en instrumenten geïnventariseerd om dit te meten. Daarbij wordt een zelfkritische houding van alle betrokkenen verlangd om een realistisch beeld van de stand van zaken te geven. Hieronder een voorbeeld van pijler 2 (Maatwerk) uit het zelfevaluatiekader.

Thema 2.1	Vragen	Ontwikkeling 2017-2021
Aandacht voor talentontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> • Is er persoonlijke aandacht voor de potentie en ontwikkeling van elke leerling? • Vertaalt deze aandacht zich ook in maatwerkoplossingen voor de leerlingen? • Vindt er regelmatig overleg plaats over de voortgang in de driehoek met leerling en ouders/verzorgers? • Wordt de ontwikkeling van de leerlingen in de breedte (kwalificatie, socialisatie, persoonsvorming) inzichtelijk gemaakt? 	
		Speerpunt 2018-2019 (beloftebrief)

	<ul style="list-style-type: none"> • Zijn de mentoren of coaches hiervoor voldoende toegerust? • Rapporteren mentoren/coaches op adequate wijze naar hun team en schoolleiding? 	
Bronnen	Streefbeeld (normerend)	Beoordeling Stand van zaken
<ul style="list-style-type: none"> • Taakomschrijving mentoren • Begeleidingsprotocollen • Rapportages mentoren en meta-analyses • Leerlingenquêtes en leerlingenpanels • Observaties 	<p>Iedere leerling krijgt de kans om zijn/haar beste plek in de samenleving te vinden, passend bij het eigen leervermogen en het individuele talent. Individuele begeleiding vanuit de school, met de tijd en aandacht die het per leerling vraagt, maakt dit mogelijk. Ouders voelen zich daarbij goed betrokken. En leerlingen ontwikkelen tegelijkertijd meer verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces en -prestaties.</p> <p><i>Zie ook OP-2 "Zicht op ontwikkeling en begeleiding" uit het Onderzoekskader van de Inspectie.</i></p>	

In het kader van het systematisch monitoren van de kwaliteit is in 2018 een digitaal dossier per school opgezet: het schooldossier. Hierin worden per school alle documenten op één plek verzameld en gekoppeld aan het zelfevaluatiekader. In feite is het een bibliotheek waar alle documenten verzameld worden die bij het invullen van het zelfevaluatiekader een rol spelen.

In het schooldossier staan de vijf pijlers met daaronder de verschillende thema's per pijler en de koppeling van de eigen school aan dat thema. Hierbij kunnen bijvoorbeeld de bevindingen van de visitatiecommissie, vastgelegd in het visitatierapport, gekoppeld worden aan één of meer van de eerdergenoemde thema's.

4.4 Collegiale visitatiecommissie

De collegiale visitatiecommissie ondersteunt de scholen gericht bij het waarmaken van de ambities in het Koersplan; in het schooljaar 2017/18 is hiermee een begin gemaakt. Waar de timing en de inhoudelijke vragen voor een visitatie tot dusver geheel vanuit de school kwamen, is bij de nieuwe opzet de keuze gemaakt om systematischer de ontwikkelingen in de scholen te volgen en daarbij ook de ambities uit het Koersplan te betrekken. Sleuteldocument vormt hierbij het SVOK-brede zelfevaluatiekader, dat leidend is voor het volgen van de ontwikkelingen.

De collegiale visitatiecommissie is op deze manier een sterk instrument bij de bewaking van de kwaliteit van het onderwijs. Collega's van de scholen binnen SVOK bezoeken de zusterscholen en geven feedback over verschillende onderwerpen die de scholen zelf aandragen. Het rapport is één van de bronnen die de scholen kunnen gebruiken bij het invullen van het zelfevaluatiekader.

De commissie onderzoekt gedurende één schooldag in welke mate de in het Koersplan en schoolplan geformuleerde ambities en de bijbehorende ontwikkeling zichtbaar zijn. Ook formuleert iedere school haar eigen onderzoeksvraag. De commissie gaat hierover in gesprek met het MT en met wisselende panels van docenten, teamleiders en leerlingen. Daarnaast bezoekt de commissie op iedere school een twintigtal lessen en analyseert of datgene wat beloofd wordt in het schoolplan en het Koersplan ook daadwerkelijk zichtbaar is in het primaire proces. De visitatiecommissie heeft in schooljaar 17-18 alle SVOK-scholen bezocht. Hieronder staat de focus per school.

School	Focus van visitatie
Bonhoeffercollege	<ul style="list-style-type: none"> ○ Professionele cultuur ○ Inzet iPad ○ Didactisch klimaat
Jac. P. Thijsse College	<ul style="list-style-type: none"> ○ JPTeaching in de brugklassen en tweede klassen (m.b.t. commitment docenten, formatief evalueren, didactische mix en EdTech)
Kennemer College havo-vwo	<ul style="list-style-type: none"> ○ Eigenaarschap leerlingen ○ Leerlingprofielen ○ Inzet ICT
Kennemer College mavo	<ul style="list-style-type: none"> ○ Gepersonaliseerd leren (m.b.t. werken met leerdoelen en eigenaarschap)
Kennemer College beroepsgericht	<ul style="list-style-type: none"> ○ Gepersonaliseerd leren (m.b.t. werken met leerdoelen en eigenaarschap)
Kennemer Praktijkschool	<ul style="list-style-type: none"> ○ Doelgerichte inzet van Keuzewerktijd ○ Professionele houding van medewerkers

4.5 Basiskwaliteit

Op de volgende pagina's staan de onderwijsresultaten per school over het schooljaar 2017-2018. Deze resultaten zijn afkomstig van de Opbrengstenkaart 2019. De onderwijsresultaten laten zien in hoeverre de scholen voldoen aan de inspectienormen op de vier indicatoren van het Onderwijsresultatenmodel. Door de resultaten van de scholen af te zetten tegen de norm van de inspectie is zichtbaar of de resultaten boven óf onder de inspectienorm zijn. De norm is specifiek voor een schoolsoort en wordt, afhankelijk van de hoeveelheid leerlingen met een bepaald kenmerk, bijgesteld.

De indicatoren zijn:

- Positie in leerjaar 3 t.o.v. het advies van de basisschool (onderwijspositie t.o.v. advies po)
- Percentage onvertraagde studievoortgang in leerjaar 1 en 2 (onderbouwsnelheid)
- Percentage onvertraagde studievoortgang vanaf leerjaar 3 per afdeling (bovenbouwsucces)
- Gemiddeld cijfer Centraal Examen van alle vakken per afdeling (examencijfers)

Voor praktijkonderwijs gelden bovenstaande indicatoren niet. Bij de Praktijkschool wordt daarom de uitstroom van leerlingen weergegeven. Naast de onderwijsresultaten is ook de algemene tevredenheid van leerlingen en ouders over de school weergegeven en de tevredenheid rondom schoolklimaat en veiligheid.

Slaagpercentages schooljaar 2017-2018 per afdeling van alle SVOK-scholen

	Vmbo-b	Vmbo-k	Vmbo-t	Havo	Vwo
Bonhoeffercollege			90%	93%	90%
Jac. P. Thijsse College			88%	86%	88%
Kennemer College H/V				92%	93%
Kennemer College M			90%		
Kennemer College B	97%	84%	88%		

Bonhoeffercollege

Onderwijspositie tov advies po

2017-2018	Inspectienorm
4,50%	-0,55%

Onderbouwsnelheid

2017-2018	Inspectienorm
99,52%	95,47%

Bovenbouwsucces

	2017-2018	Inspectienorm
VMBO G/T	92,68%	86,95%
HAVO	88,66%	79,76%
VWO	90,27%	81,88%

Examencijfer

	2017-2018	Inspectienorm
VMBO G/T	6,52	6,19
HAVO	6,36	6,27
VWO	6,38	6,30

Tevredenheid

Ouders	Leerlingen	Schoolklimaat	Veiligheid
8,1	6,5	7,3	9,4

Jac. P. Thijsse College

Onderwijspositie tov advies po

2017-2018	Inspectienorm
34,78%	-0,55%

Onderbouwsnelheid

2017-2018	Inspectienorm
99,73%	95,48%

Bovenbouwsucces

	2017-2018	Inspectienorm
VMBO G/T	88,78%	86,76%
HAVO	88,14%	79,86%
VWO	90,09%	81,85%

Examencijfer

	2017-2018	Inspectienorm
VMBO G/T	6,20	6,19
HAVO	6,12	6,27
VWO	6,30	6,30

Tevredenheid

Ouders	Leerlingen	Schoolklimaat	Veiligheid
6,5	6,5	6,7	9,3

Kennemer College havo-atheneum-gymnasium

Onderwijspositie advies po

2017-2018	Inspectienorm
13,96%	4,75%

Onderbouwsnelheid

2017-2018	Inspectienorm
96,37%	95,24%

Bovenbouwsucces

	2017-2018	Inspectienorm
HAVO	83,33%	79,36%
VWO	84,98%	81,61%

Examencijfer

	2017-2018	Inspectienorm
HAVO	6,40	6,26
VWO	6,58	6,28

Tevredenheid

Ouders	Leerlingen	Schoolklimaat	Veiligheid
7,6	6,4	7,0	9,6

Kennemer College mavo

Onderwijspositie tov advies po

2017-2018	Inspectienorm
3,38%	-7,60%

Onderbouwsnelheid

2017-2018	Inspectienorm
94,51%	95,11%

Bovenbouwsucces

	2017-2018	Inspectienorm
VMBO G/T	87,84%	85,75%

Examencijfer

	2017-2018	Inspectienorm
VMBO G/T	6,25	6,15

Tevredenheid

Ouders	Leerlingen	Schoolklimaat	Veiligheid
7,5	6,3	6,8	9,3

Kennemer College beroepsgericht

Onderwijspositie tov advies po

2017-2018	Inspectienorm
18,31%	-10,05%

Onderbouwsnelheid

2017-2018	Inspectienorm
94,95%	94,91%

Bovenbouwsucces

	2017-2018	Inspectienorm
VMBO B	75,97%	85,73%
VMBO K	88,13%	85,06%
VMBO G/T	87,80%	

Examencijfer

	2017-2018	Inspectienorm
VMBO B	6,49	6,24
VMBO K	5,85	6,13
VMBO G/T	5,93	6,10

Tevredenheid

Ouders	Leerlingen	Schoolklimaat	Veiligheid
7,4	5,9	5,8	9,1

Kennemer Praktijkschool

Behaalde certificaten 2017-2018

Aantal	Certificaten
7	Werken in de keuken - KPC
6	Lasdiploma
3	Heftruck rijbewijzen
4	VCA-certificaten
1	Visfileer certificaat

Tevredenheid

Ouders	Leerlingen
7,6	7,4

Schoolklimaat	Veiligheid
7,2	9,6

Uitstroombestemming Kennemer Praktijkschool

Uitstroombestemming	Aantal	Percentage	Vergelijkingsgroep (%)
Werk	7	12,1%	34,4%
Werk & leren	6	10,3%	10,6%
Leren	22	37,9%	34,5%
Voortgezet Onderwijs	15	25,9%	9,8%
Anders*	8	13,8%	10,8%

* buitenland, dagbesteding, werkloos, onbekend

4.6 Blik op 2019

Cursus CumLaude

Een belangrijk speerpunt van de afdeling Kwaliteit is het kwaliteitsdenken op de scholen te stimuleren. Er is een grote hoeveelheid data beschikbaar, maar het is moeilijk om datgene boven tafel te halen wat voor de betrokkene relevant is. Op veel scholen wordt het programma CumLaude gebruikt. Dit is in feite een database gebaseerd op Magister waar snel allerlei gegevens over de resultaten van leerlingen gevonden kunnen worden. Vrijwel alles wat ingevuld wordt in Magister, is te clusteren en geeft informatie over de (cijfermatige) prestaties van een school. Met CumLaude kan bijvoorbeeld inzicht worden verkregen in de examenresultaten op school- en sectieniveau en kunnen deze door de jaren heen vergeleken worden met andere vakken en collega's. De afdeling Kwaliteit heeft een cursus ontwikkeld voor sectieleiders en teamleiders om CumLaude in 2019 effectiever in te kunnen zetten voor onderwijskwaliteit.

Werkgroep examensecretarissen

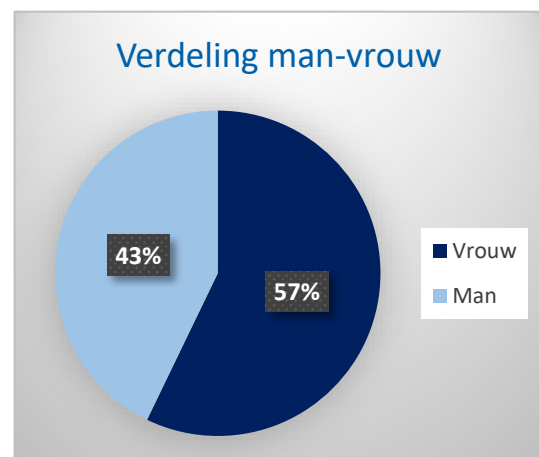
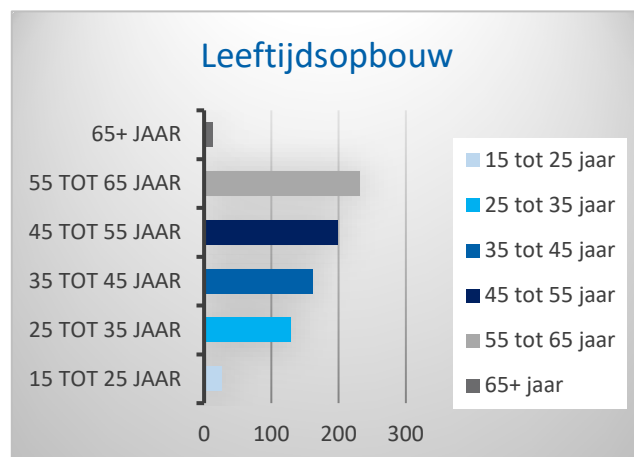
Het examendebacle bij het vmbo in Maastricht heeft SVOK doen besluiten om bij de start van het schooljaar 2018-2019 de examens (school en centraal) van de SVOK-scholen extra aandacht te geven. Mede in lijn hiermee is een SVOK-brede werkgroep gevormd, waarin de examensecretarissen nog meer dan voorheen met elkaar overleggen. Zo wordt de regelgeving van (centrale) examens besproken en kennis uitgewisseld. Ook bespreekt de werkgroep knelpunten en kijkt hoe we zo effectief en efficiënt mogelijk examens kunnen afnemen. Het doel is er zeker van te zijn dat aan alle wettelijke eisen wordt voldaan en de kans op fouten geminimaliseerd wordt.

5. Personeel

Professionele ruimte, inspirerend leiderschap, samenwerken en samen leren in professionele leergemeenschappen. Allemaal begrippen die zo kenmerkend zijn voor de professionele en lerende organisatie die SVOK wil zijn. Invulling geven aan deze begrippen betekent voor ons goed werkgeverschap. Iemand laten groeien in datgene wat hij of zij graag wil en daarmee actief bij te dragen aan de ontwikkeling van onze leerlingen. Dit doen we door met elkaar het gesprek te voeren - vakinhoudelijk, vakoverstijgend én schooloverstijgend, te werken aan de binding met niet alleen de school waarvoor men werkt maar óók met SVOK, medewerkers te betrekken bij beleidsvorming en de vormgeving van schoolplannen, en te investeren in opleiding en training, vitaliteit en mobiliteit.

5.1 Kerngegevens

Kerngegevens	Per december 2018	Per december 2017
Totale personeelsomvang (in FTE)	607	612
Medewerkers met vast dienstverband	86%	89,3%
Gemiddelde WTF per medewerker	80,30	81,27
Instroompercentage medewerkers	11,5 %	10%
Uitstroompercentage medewerkers	9,6%	12%
Flexibele schil WTF	16,82%	11,21%
Verzuimpercentage	4,86%	5,3%
Meldingsfrequentie	1,4	1,4
0-verzuim	35,9%	37,7%
Uitstroom WIA	3	4
Loondoorbetaling 3 ^e ziekjaar	0	0



Funciemix per school		Aangepaste startmeting	Aangepaste maatwerkafpraak	Funciemix 1-10-2018
Bonhoeffercollege	LB	56,9%	52,0%	48,7%
	LC	12,9%	15,9%	20,9%
	LD	30,1%	32,1%	30,4%
Jac. P. Thijsse College	LB	60,3%	49,3%	50,2%
	LC	17,3%	21,9%	18,8%
	LD	22,4%	28,6%	31,0%
Kennemer College <i>(havo/vwo, mavo, beroepsgericht)</i>	LB	71,3%	33,4%	33,6%
	LC	13,9%	44,1%	44,4%
	LD	14,9%	22,5%	22,0%
Kennemer Praktijkschool	LB	87,7%	66,7%	53,7%
	LC	12,3%	28,9%	41,0%
	LD	0,0%	4,4%	5,3%

5.2 Formatie

De personeelsomvang is in 2018 - in lijn met de afname van het aantal leerlingen - gedaald met 5 FTE, van 612 naar 607 FTE. Wat daarin van belang is, is dat het aantal vaste dienstverbanden een lichte daling laat zien van 3% ten opzichte van 2017. De flexibele schil is ten opzichte van 2017 met 5,5% toegenomen. In de samenstelling van de totale formatie zien we dat de gemiddelde deeltijdfactor opnieuw licht is gedaald.

Bij de tijdelijke dienstverbanden bleef het aantal onbevoegden gelijk met 2%. Naar het nieuwe schooljaar toe (2018-2019) kregen we net als voorgaand schooljaar te maken met een aantal medewerkers die bovenformatief werd op hun school. Dit hebben we binnen SVOK kunnen oplossen.

5.3 Funciemix

Het College van Bestuur heeft in 2018 een voorstel gedaan voor herziening van de streefcijfers van de funciemix. De reden hiervoor is dat het eerdere besluit om teamleiders in te schalen in functieschaal 12 (in plaats van in LD), gevolgen heeft voor de funciemix op de scholen, omdat medewerkers in schaal 12 niet meetellen in de funciemix. De personeelsgeleding van de GMR heeft met dit voorstel ingestemd.

5.4 Professionalisering medewerkers

Het goede gesprek

Het voeren van een goed gesprek is een essentieel ankerpunt in onze besturingsfilosofie. We vinden het belangrijk dat elke medewerker met zijn of haar leidinggevende in gesprek is over functioneren, tevredenheid en professionele ontwikkeling. Leidinggevend zijn de ambassadeurs van hetgeen we met elkaar willen bereiken in de schoolplannen en het koersplan. Het goede gesprek is in het realiseren hiervan een doorslaggevende factor.

Lerarenregister

Op 1 augustus 2018 is het gebruik van het portfolio binnen het lerarenregister voor leraren opengesteld. Ondanks het besluit van de minister, dat de implementatie van de Wet Beroep leraar anders zal worden aangepakt en het bijhouden van het portfolio niet verplicht is, heeft SVOK gevolg gegeven aan het verzoek van de minister om de gegevens van de docenten uit te wisselen met DUO. Zo stellen wij docenten in staat ervaring op te doen met het bijhouden van hun bekwaamheid en kunnen ze op vrijwillige basis werken in het register.

Professioneel statuut

De leraar moet in en rond de klas zijn werk kunnen doen, zonder dat hij daarin wordt belemmerd in zijn beroepsuitoefening: dit is de professionele ruimte van de leraar en een belangrijke strategische pijler van SVOK. De autonomie is van groot belang voor een goede beroepsuitoefening door leraren en daarmee voor de kwaliteit van ons onderwijs. In 2018 stelde SVOK daarom het professioneel statuut op. Het SVOK-brede beleidskader zal in 2109 invulling krijgen op de scholen.

SVOK Academie & Programmaraad

Goed onderwijs staat of valt met de kwaliteit van de docenten. Dat vereist een permanente professionalisering van al onze medewerkers en een cultuur die samen werken en samen leren stimuleert. In 2018 heeft de SVOK Academie in samenwerking met de Programmaraad hieraan een actieve bijdrage geleverd. De Programmaraad bestaat uit leden van de verschillende SVOK-scholen.

Op basis van specifieke leervragen heeft de SVOK Academie verschillende trainingen verzorgd, zoals:

- ⦿ Training *Remix your curriculum* voor secties beeldende vorming van verschillende scholen
- ⦿ Trainingen *Office 365* op verschillende locaties
- ⦿ Trainingen *CumLaude*
- ⦿ Trainingen *Effectief praktisch werk* voor docenten scheikunde, natuurkunde, biologie en toa's
- ⦿ Training *Professionele ruimte* voor de Kennemer Praktijkschool
- ⦿ Intervisiebijeenkomsten teamleiders SVOK-breed
- ⦿ Minimasters Leiderschapsontwikkeling
- ⦿ Training *Helder communiceren*
- ⦿ Training *Debatteren*
- ⦿ Training *Aandachtsfunctionaris*
- ⦿ Training *Motiveren van leerlingen*

In 2018 hebben de Programmaraad en de SVOK Academie ook een meerjarenvisie gepresenteerd. Centraal daarin staat een ontwikkeling naar Professionele Leer Gemeenschappen, ofwel PLG's. Deze ontwikkeling past geheel bij de lerende organisatie die SVOK wil zijn. We spreken van een PLG als de

onderwijsprofessionals in school (scholen) duurzaam individueel en samen leren om het onderwijs aan de leerlingen en de resultaten van de leerlingen duurzaam te verbeteren (Eric Verbiest, 2017). In 2019 willen de SVOK Academie en de Programmaraad ruimte geven aan verschillende school-overstijgende PLG's.

Daarnaast is in 2018 voor de vijfde keer een SVOK Studiedag georganiseerd. Ruim 600 medewerkers lieten zich die dag inspireren door diverse keynotes en workshops, waarbij dit keer vooral 'het gesprek' over de diverse onderwerpen centraal stond.

Professionalisering vertrouwensfunctie

Voor de interne contactpersonen op de scholen is door de externe vertrouwenspersoon opleiding, training en intervisie georganiseerd. In 2016 ging dit ontwikkeltraject van start en hier is in 2017 en 2018 een vervolg aangegeven. Onder de vlag van de SVOK Academie wordt nu jaarlijks scholing aangeboden aan deze medewerkers.

5.5 Arbobeleid

Preventiemedewerker

Conform Arbowetgeving heeft SVOK sinds 2017 een preventiemedewerker. Deze functionaris zorgt ervoor dat op alle locaties een Risico-Inventarisatie- en Evaluatie (RI&E) is en dat opvolging wordt gegeven aan de knelpunten die hieruit voortkomen. De directeur/rector van de locatie blijft verantwoordelijk voor de uitvoering van het plan van aanpak dat voortvloeit uit de RI&E. De preventiemedewerker is eveneens aanspreekpunt voor medewerkers en leidinggevendenden met vragen over arbeidsomstandigheden. Daarnaast is zij belast met de uitvoering van werkplekonderzoeken. In 2018 heeft de preventiemedewerker specifieke scholing rondom RI&E gevolgd.

Verzuim

Het ziekteverzuimpercentage binnen SVOK laat een dalende trend zien van 5,3% in 2017 naar 4,86% in 2018. Daarnaast zien we een daling in het nulverzuim (dit is het percentage medewerkers dat zich in een kalenderjaar niet ziek heeft gemeld). Dit betekent dat meer medewerkers zich hebben ziekgemeld, maar met een kortere gemiddelde verzuimduur. De gemiddelde verzuimduur per verzuimgeval is 5,7 dagen (in 2017) gestegen naar 6 in 2018.

In 2018 is de arbodienst Tredin overgenomen door BlijWerkt. Daarnaast werd in 2018 de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) van kracht. De AVG heeft dermate veel invloed op de samenwerking met onze arbodienst, dat wij de dienstverlening op een aantal elementen structureel hebben gewijzigd. Tegelijkertijd hebben we deze omstandigheid aangegrepen om gespecialiseerde en gerichte ondersteuning rondom duurzame inzetbaarheid en mobiliteit te organiseren voor de scholen. Dit heeft onder meer geresulteerd in een nieuw verzuimprotocol, het werken met praktijkondersteuners van de bedrijfsarts en het aanstellen van een casemanager inzetbaarheid.

Gevoerde beleid beheersing uitgaven inzake uitkeringen na ontslag

SVOK is verantwoordelijk voor de kosten van WGA-uitkeringen (onderdeel van de WIA) en de kosten van Ziektewet-uitkeringen. Onze invloed is slechts zeer beperkt, daar UWV de uitvoering en begeleiding van deze voormalige werknemers voor haar rekening neemt. Eind 2018 is gestart met een onderzoek naar eigen risico-dragen voor de WGA en Ziektewet, teneinde meer invloed te kunnen uitoefenen op de begeleiding van onze voormalige werknemers.

5.6 Blik op 2019

Participatiewet

SVOK voelt de maatschappelijke verantwoordelijkheid om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. In de Participatiewet zijn hiervoor criteria en aantallen vastgelegd. Vanaf 2016 werkt een projectteam aan de invulling van deze wet en zijn er interne afspraken opgesteld.

Ons doel is dat SVOK als springplank fungeert voor mensen uit deze doelgroep. Hierdoor zijn we gestart met het aanbieden van tijdelijke dienstverbanden. Op een aantal van onze locaties was zo'n goede match tussen collega's op de scholen met deze medewerkers, dat we hebben besloten om de aard van deze tijdelijke dienstverbanden te veranderen. Mocht er nu een match zijn, dan zal gekeken worden of een vaste dienstbetrekking aangeboden kan worden.

Op dit moment zijn vijf participatiemedewerkers werkzaam als assistente hetzij van conciërges, hetzij van onderwijsassistentes. We hopen dat we op termijn meer assistentes van onderwijsassistentes kunnen aantrekken, zodat we hiermee een klein stukje werkdrukvermindering voor docenten kunnen realiseren. In 2019 proberen we het aantal participatiemedewerkers verder uit te breiden.

De SPIEGEL – Medewerkerstevredenheidsonderzoek

Een belangrijk speerpunt in de schoolplannen en het Koersplan is professionele ruimte, met leiderschap dat deze ruimte creëert en ontwikkeling stimuleert. In 2019 gaat SVOK met behulp van de SPIEGEL onderzoeken in hoeverre medewerkers dit ook zo ervaren in hun dagelijkse werk. De SPIEGEL is een gevalideerd instrument en gaat verder dan het traditionele medewerkersstevredenheidsonderzoek. Het zoomt in op de professionele en lerende organisatie die we willen zijn. Het kijkt enerzijds naar het welzijn van medewerkers en anderzijds naar het realiseren van de schooldoelstellingen. Daarmee legt de SPIEGEL de verbinding tussen HR-beleid en onderwijskundig beleid. Zo is het een goede monitor voor de voortgang van onze schoolplannen en het Koersplan.

Strategische personeelsplanning

De demografische ontwikkelingen in ons werkgebied laten zien dat we in toenemende mate te maken krijgen met een krimpend aantal leerlingen. Dit heeft gevolgen voor de formatie van SVOK. Ook zien we dat het aantal beschikbare docenten voor een bepaalde vakken afneemt. Zij zijn lastig te vinden en moeten 'verleid' worden om bij SVOK te komen werken. De tekortvakken die we binnen SVOK onderscheiden, zijn: Wiskunde, Scheikunde, Duits en Engels. Deze trend wordt versterkt door de leeftijdsopbouw van de huidige docenten voor deze vakken.

Onze uitdaging ligt enerzijds in het arbeidsvoorwaardenbeleid en het binden en boeien van talent, en anderzijds in het creëren en genereren van voldoende flexibiliteit in de bezetting. Zo kijken we naar mogelijkheden om voor de tekortvakken te gaan samenwerken met externe partijen en zijn we bezig met de ontwikkeling van een aantrekkelijk pakket secundaire arbeidsvoorwaarden. Naast het verstevigen van onze positie op de arbeidsmarkt hoort dit natuurlijk ook bij goed werkgeverschap. Daarbij willen we de secundaire arbeidsvoorwaarden waar mogelijk harmoniseren door bestaande verschillen tussen scholen op te heffen.

Het binden en behouden van talenten is een belangrijk aandachtspunt bij strategische personeelsplanning. In dit kader is daarom in 2018 besloten om een talenfonds op te richten voor medewerkers die wij classificeren als talent. Gedacht kan worden aan versnelde doorstroom van LB naar LC of van LC naar LD of een incidentele beloning voor projectmatige werkzaamheden. Aanvragen voor medewerkers die een tekortvak geven, zullen met voorrang behandeld worden.

6. Beheer & Ontwikkeling

Een uitdagende leer- en werkomgeving betekent vanzelfsprekend een goed onderhouden omgeving waarin duurzaamheid en creativiteit centraal staan. Maar ook een omgeving waar echt door de ogen van de leerling wordt gekeken; wat hebben zij nodig om zich verder te ontwikkelen? Op verschillende scholen zijn in 2018 projecten gestart en afgerond om het schoolklimaat te verbeteren en te verduurzamen. In lijn met het meerjarig onderhoud is daarnaast op alle locaties - binnen en buiten - onderhoud verricht.

Jac. P. Thijssse College (JPT)

JPTeaching is een vernieuwend onderwijsconcept bestaande uit een samenhangend geheel van didactische en pedagogische instrumenten. Een van de zes aspecten is 'EdTech'. Dit staat voor 'Educatie(ve) en Technologie'. Hiermee integreert het JPT actuele ICT-mogelijkheden in hun onderwijsvisie. EdTech is een middel om de onderwijskundige doelstellingen te bereiken. Om dit middel zo goed mogelijk in te kunnen zetten, is er in 2018 een speciale EdTech-omgeving gerealiseerd. De ruimte is modern en toegankelijk voor een ieder die leert en werkt in het JPT.

Daarnaast is onderhoud verricht aan de kleedruimtes van de gymzalen. Deze zijn geschilderd en de douches zijn legionella-bestendig gemaakt door een automatisch doorspoelsysteem. Verder is door het gebruik van E-Bikes een aantal oplaadpunten gerealiseerd.

Bonhoeffercollege

In 2018 is de inrichting van het Technasium samen met de leerlingen en de architect verder uitgewerkt. Daarbij is besloten om de Gang C waar de Binas-lokalen en kabinetten zich bevinden, mee te nemen in de verbouwing, zodat deze vleugel één geheel wordt. De uitvoering staat voor de zomer van 2019 ingepland.

Daarnaast is bij het Bonhoeffercollege ingezet op extra capaciteit. Door een toename van het aantal nieuwe leerlingen is na onderzoek en gesprekken met de gemeente Castricum besloten om vier noodlokalen te plaatsen voor vier jaar.

Kennemer College havo-atheneum-gymnasium

Bij deze school zijn de entree, het atrium en de gangen op de begane grond opgefrist door eenheid te creëren in schilderwerk. Daarnaast is een aantal lokalen voorzien van nieuwe vloerbedekking. In het kader van de duurzaamheid zijn alle gangen nu verlicht door led en andere armaturen. De luchtbehandeling aan de voorzijde is aanzienlijk verbeterd door investeringen in voorgaande jaren.

Voor 2019 staat modernisering van de personeelskamer in de planning.

Kennemer College mavo

In de zomervakantie van 2018 is de 3^e etage volledig verbouwd, passend bij de onderwijsvisie. Het resultaat is een mooi open leerplein met veel licht, lucht(koepels) en een moderne uitstraling door kleur. Een belangrijke omgeving voor leerlingen en medewerkers om gepersonaliseerd onderwijs verder te ondersteunen. Daarbij is een aantal kleinere overlegplekken voor coaches gerealiseerd.

Om de brandveiligheid te verbeteren zijn aanpassingen gedaan aan de klapdeuren in de trappenhuizen.

Kennemer College beroepsgericht

Na realisering van mooie leerpleinen in voorgaande jaren stond 2018 met name in het teken van onderzoek naar en eventuele structurele oplossingen voor warmte-/koude-overlast. Verder is gekeken naar aanpassingen aan voor-/achterdeur in verband met toezicht vrije toegang. Dit wordt in 2019 aangepast.

Kennemer Praktijkschool

Ook bij deze school is gekeken naar de leer- en werkomgeving. Zo heeft een werkgroep plannen gemaakt om het gebouw nog beter te laten aansluiten op het onderwijsproces. Denk aan meer flexibele ruimte, grote en kleine groepen, afwisseling in gebruik (overleg, les en huiskamer). Daarnaast is geïnventariseerd welke maatregelen nodig zijn om de inrichting van de technieklokalen aan te passen. Dit zal in 2019 verder worden uitgewerkt.

Service- en Expertisecentrum (SEC)

Tot slot zijn bij het SEC enkele aanpassingen in- en aan het plafond uitgevoerd ten behoeve van de akoestiek.

7. Toezicht op goed bestuur

Het streven naar transparantie geldt niet alleen voor de inhoudelijke invulling van ons onderwijs en de financiële verantwoording daarover. Het is evenzeer van toepassing op de wijze waarop de aansturing van onze organisatie is vormgegeven. In onze besturingsfilosofie gaan we uit vijf ankerpunten, zoals het professionele gesprek en de relatie als voorwaardelijk voor het leren van iedereen. Belangrijke gesprekspartners voor het bestuur zijn hierin de Raad van Toezicht en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad als vertegenwoordiging van ouders, leerlingen en medewerkers. Zij vervullen een brugfunctie tussen de samenleving en de onderwijsorganisatie.

7.1 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 bestaat uit vijf personen. In 2018 kwam de raad zes keer bijeen, met daarbij de jaarlijkse ontmoetingen met het Bestuurlijk Overleg Orgaan (BOO) en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). Daarnaast was er een studiedag waarop de raad de scholen heeft bezocht en door de schoolleiders is geïnformeerd over de meest recente ontwikkelingen binnen de scholen in relatie tot het Koersplan en de schoolplannen. De Financiële Commissie RvT kwam in 2018 twee keer bijeen.

Koersplan en monitoring

Nadat in 2017 het nieuwe Koersplan voor SVOK, als richtinggevend voor de schoolplannen van de afzonderlijke scholen, werd vastgesteld is in 2018 veel aandacht besteed aan de monitoring van de wijze waarop SVOK de zichzelf gestelde doelen aan het bereiken is. Daartoe heeft het College van Bestuur (CvB) een zelfevaluatiekader ontwikkeld en is er geïnvesteerd in een schooloverstijgende visitatiecommissie binnen SVOK. Beide, zelfevaluatiekader en visitaties, zijn nadrukkelijk onderwerp van het gesprek tussen CvB en de raad geweest. Tijdens het in 2018 afgelegde scholenbezoek door de raad hebben de verschillende schoolleiders het resultaat van de visitatie gepresenteerd.

Inspectie van het Onderwijs

Eind 2018 is de Inspectie gestart met het vierjaarlijks bestuursgerichte toezicht. Dit onderzoek loopt door tot begin 2019 en dan volgt de eindrapportage. In het kader van dit onderzoek heeft de voltallige raad een uitvoerig gesprek met de Inspectie gehad. Hierbij ging het over de stand van zaken binnen SVOK, zowel op bedrijfsmatig gebied alsook op het gebied van onderwijskwaliteit en kwaliteitscultuur. De raad was goed op de hoogte vanwege de ontwikkelingen rond de monitoring van het Koersplan en kon daardoor een constructief gesprek met de Inspectie voeren.

Interne en externe ontwikkelingen

De RvT is gedurende 2018 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 werd de raad geïnformeerd over de borging van de **kwaliteit van de schoolexamens** en de uitvoering van het hele examentraject binnen SVOK. Als gevolg van de landelijke aandacht is de raad meegenomen in de maatregelen die SVOK heeft genomen op dit thema. Ook hier is

specifiek gebruikgemaakt van het samenwerkend vermogen binnen SVOK door alle functionarissen, die zich op schoolniveau bezighouden met examinering, in een permanente overleggroep bij elkaar te zetten. Met als doel kennisdelen en van en met elkaar leren, zodat er geen onnodige fouten in dit gehele traject gemaakt worden.

- In 2018 is opnieuw **medezeggenschap** binnen de organisatie onderwerp van gesprek geweest. De raad heeft in gesprekken met de Gemeenschappelijk Medezeggenschapsraad (GMR) gewezen op het belang van medezeggenschap voor het bestuur. Nu bestuurskracht zich verder ontwikkelt, zal de GMR zich mee moeten ontwikkelen. De raad heeft het bestuur nadrukkelijk gevraagd blijvend aandacht te besteden aan een verdere professionalisering van de GMR.
- De raad is op de hoogte gesteld van het door het bestuur geïnitieerde zogenoemde **Talentfonds**. Een fonds om enerzijds docenten die van grote meerwaarde zijn binnen de scholen te houden door ze versnelde promotiekansen te bieden en anderzijds om talentvolle docenten aan te trekken nog voordat er formeel ruimte ontstaat door natuurlijk verloop, zoals pensionering van zittende docenten. Dit alles om ook in de toekomst van toenemend lerarentekort de kwaliteit binnen de scholen van SVOK te kunnen borgen.
- Tot slot heeft de raad nadrukkelijk stilgestaan bij het thema veiligheid binnen de scholen. De raad heeft kennisgenomen van de maatregelen die de scholen nemen om de (sociale) veiligheid van leerlingen en medewerkers te waarborgen. De vereiste protocollen zijn op orde.

Toezietskader

Verder heeft de RvT in 2018 zijn aandacht gericht op het moderniseren en verder aanscherpen van het eigen Toezietskader. In overleg met en mede geïnitieerd door het CvB is een nieuw kader tot stand gekomen waarbij nog beter wordt voorzien in gestructureerde informatie omtrent de relevante beleidsterreinen (waar het primaire proces de belangrijkste plaats inneemt). De raad beoogt hiermee niet alleen zelf steeds optimaal geïnformeerd te zijn, maar ook het bestuur scherp te blijven houden als het gaat om de bewaking van ingezet beleid en het nakomen van gemaakte afspraken.

Voorts heeft de RvT in zijn vergaderingen in 2018 de volgende zaken besproken:

Financiën

Tot de statutaire bevoegdheid van de RvT hoort het goedkeuren van het bestuursverslag alvorens dit door het bestuur wordt vastgesteld. De raad heeft dit in 2018 gedaan, waarbij opnieuw de toenemende kwaliteit van de administratieve organisatie getoond werd, zoals bleek uit het door de accountant afgegeven accountantsverslag. In 2018 is de kwaliteit van de administratie in de volle breedte op orde bevonden.

Voorts heeft de RvT in 2018 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 2019 in meerjarenperspectief alsmede aan de wijze waarop de middelen over de diverse organisatieonderdelen (de zes scholen en het Service- & Expertisecentrum) verdeeld worden.

Onderwijs

Naast het genoemde gesprek over zelfevaluatie en visitatie heeft de RvT zich gebogen over het door het bestuur 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

De raad heeft wederom in 2018 stilgestaan bij het streven van het bestuur SVOK verder door te ontwikkelen als een belangrijk middel om te komen tot een lerende organisatie. In datzelfde kader heeft de raad met instemming kennisgenomen van het strategisch personeelsbeleid, zoals met de inrichting van het hiervoor genoemde Talentfonds is vormgegeven. In 2019 zal dit een belangrijk onderwerp van gesprek blijven.

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 van Toezicht

Functies en nevenfuncties leden Raad van Toezicht

De heer drs. Pieter Dijckmeester MBA

Functie: 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
- Voorzitter Vereniging Slot Haamstede, vanaf 22 juni 2013
- Lid bestuur Stichting Fonds Stoutenburgh - de Jonge-Ockersse, vanaf 10 mei 2016

Mevrouw Hülya Kilic MBA

Functie: Sabbatical vanaf 1 juli 2018

Nevenfuncties:

- Lid Raad van Toezicht SVOK, datum aantreden 1 februari 2016
- Lid Rotary Club Beverwijk

De heer Eric Bessem

Functie: Manager Vastgoed Woning Corporatie Vidomes

Nevenfuncties:

- Lid Raad van Toezicht SVOK, datum aantreden 1 april 2016
- Vrijwilliger voor mensen met een verstandelijke en/of visuele handicap voor de paardensport

De heer drs. Rennie ten Dam

Functie: n.v.t.

Nevenfuncties:

- Vicevoorzitter Raad van Toezicht SVOK, datum aantreden 1 juli 2016

- College voor Toetsen en Examens:
 - Voorzitter vaststelcommissie vmbo zorg en welzijn-breed, tot 1 augustus 2018
 - Voorzitter vaststelcommissie vmbo natuur- en scheikunde 1, vanaf 1 augustus 2018
 - Voorzitter syllabuscommissie vmbo zorg en welzijn-breed

De heer ir. Wim Hamers

Functie: Managing Director Tata Steel Nederland Services BV, IJmuiden, tot juli 2018

Nevenfuncties:

- Lid Raad van Toezicht SVOK, aantreden 1 december 2017
- Penningmeester Stichting Vrienden van het werk van industrieschilder Herman Heijenbrock, Amsterdam, vanaf augustus 2009
- Lid van Executive Committee van Eurometaux, associatie van Europese non-ferro bedrijven, Brussel, oktober 2010 tot oktober 2018
- Lid van Algemeen Bestuur van de Vereniging voor Energie Milieu en Water (zakelijke grootverbruikers in Nederland), Woerden, september 2009 tot april 2018
- Vice voorzitter van International Chamber of Commerce Nederland, Den Haag, april 2011 tot december 2018
- Beschermheer van Tata Steel Orkest, IJmuiden, oktober 2006 tot oktober 2018

Rooster van aftreden Raad van Toezicht – mei 2018

Aanpassing herbenoemingstermijn leden Raad van Toezicht

Per 31 mei 2019 eindigt de zittingstermijn van de heer P.N.M. Dijckmeester

Rooster van aftreden Raad van Toezicht SVOK

Naam lid:	Datum in dienst:	Datum uit dienst:
Wim Hamers	1 december 2017	30 november 2021
De heer P.N.M. Dijckmeester	1 juni 2011	31 mei 2015/2019
Mevrouw H. Kiliç	1 februari 2016	31 januari 2020
De heer E.E.E. Bessem	1 april 2016	31 maart 2020
De heer R.M. ten Dam	1 juli 2016	30 juni 2020

7.2 Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

Naast medezeggenschap op de scholen, is er binnen SVOK ook een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). Deze raad bestaat uit personeelsleden, ouders en leerlingen van de scholen in de stichting. De GMR heeft advies-, instemmings-, informatie- en/of initiatiefrecht op schooloverstijgende onderwerpen, zoals o.a. begroting, klachtenregeling, functiebeschrijvingen en regelingen. De bevoegdheden van de GMR staan beschreven in de Wet Medezeggenschap op Scholen (WMS). De afspraken tussen bestuur en GMR over toepassing van de WMS zijn vastgelegd in het Medezeggenschapsstatuut van SVOK.

Samenstelling GMR

De samenstelling van de GMR heeft zich in 2018 als volgt ontwikkeld:

Personeelsgeleding

- Caroline Blaas (Jac. P. Thijsse College), herkozen per 1 augustus 2018
- Roel Heckers (Jac. P. Thijsse College)
- Erik Hetem (Kennemer Praktijkschool)
- Hermien Jorna (Kennemer College)
- Ronald van de Maat (Bonhoeffercollege, vicevoorzitter)
- Arjen Oedzes (Bonhoeffercollege)
- Ruud Sprengers (Kennemer College h/v), afgetreden per 1 augustus 2018 vanwege pensioen
- Elly Dekker (Kennemer College h/v), aangetreden per 1 augustus 2018 ter vervanging Ruud Sprengers
- Fred van Kruistum (Kennemer College vmbo/pro), aangetreden per 1 augustus 2018 ter vervanging van Sandra Remijn-Hemelig

Oudergeleding

- Arend Beltman (Jac. P. Thijsse College, voorzitter)
- Marlies Oosters (Bonhoeffercollege)
- Jan Rammelt Nagel (Jac. P. Thijsse College)

Leerlinggeleding

- Per van der Kolk (Bonhoeffercollege)

Secretaris

- Ellen van de Voort (Van de Voort Support)

De GMR bestaat uit twaalf leden, dit betekent dat de GMR nog vier vacatures heeft in de ouder- en leerlinggeleding (m.n. Kennemer College), de personeelsgeleding is met acht leden volledig ingevuld. De plekken van de leerlinggeleding kunnen worden ingenomen door ouders bij onvoldoende aanmeldingen. Werving van ouders en leerlingen blijft een aandachtspunt van de GMR-leden. Aangezien het Kennemer College beroepsgericht niet is vertegenwoordigd in de GMR, onderneemt de raad actie om deze school aangesloten te houden.

Scholing

In januari 2018 heeft de GMR een training gehad onder leiding van Vincent Kellenaar (Leeuwendaal) en Arnold van Horssen (Algemene Onderwijsbond - AOb). Uitkomst van deze training is dat de GMR een nog completer beeld heeft gekregen over de taken van een GMR. Naar aanleiding van de training zijn kennisgebieden (commissies) benoemd, zodat in een kleiner comité efficiënter kan worden vergaderd, hetgeen de besluitvorming bespoedigt. De GMR gaat daarnaast nadenken over wat voor soort GMR zij wil zijn; in welke fase van beleidsvorming zij betrokken wil worden. Een vervolgtraining over deze vraagstelling vindt plaats in 2019 onder leiding van AOb.

Commissies & Vergaderingen

Het aantal GMR-CvB-overleggen is in 2018 teruggebracht van zes naar vier. Als gevolg hiervan vergadert de raad onderling frequenter. Daarbij zijn door de scholing naast de bestaande commissie Financiën twee commissies ingesteld voor HRM/Juridisch en Onderwijs. Ieder lid heeft zitting in ten minste één van deze commissies. De commissies komen op ad hoc basis bijeen. Ze bespreken onderwerpen voor met het bestuur en koppelen dit terug aan de gehele GMR, voorts adviseren zij de raad.

De GMR kent diverse overlegvormen. Zij vergadert zonder bestuur (onderling) en gezamenlijk met bestuur (GMR-CvB). Ongeveer drie weken voorafgaande aan een GMR-CvB-overleg vindt een vooroverleg plaats tussen het bestuur van SVOK en het dagelijks bestuur (DB) van de GMR. Het DB bestaat uit de voorzitter en de vicevoorzitter. Tijdens het vooroverleg worden de agendapunten voorbesproken, zodat het GMR-CvB-overleg effectiever verloopt.

In 2018 hebben vier volledige onderlinge GMR-vergaderingen plaatsgehad, vier vooroverleggen met DB GMR en bestuur en vier GMR-CvB-overleggen. Na afloop van de GMR-CvB-vergaderingen vergadert de GMR ook onderling (dus zonder bestuur). De commissie Financiën, bestaande uit Arend Beltman, Caroline Blaas, Ronald van de Maat en Jan Remmelt-Nagel, heeft in 2018 twee vergaderingen gehad met het bestuur en de controller. Onderwerpen van gesprek waren financiële paragraaf van de jaarrekening, kaderbrief en begroting. De financiële commissie heeft de gehele GMR geïnformeerd en geadviseerd over de besluitvorming.

Daarnaast kwam de GMR in 2018 twee keer bijeen met een afvaardiging van de RvT, in bijzijn van het bestuur. Tijdens de eerste bespreking had de GMR voorafgaand een aantal vragen opgesteld, voornamelijk over hoe het toezicht is geborgd (model, zelfreflectie, toetsing). Het gesprek vond in openheid plaats en de vragen werden naar tevredenheid van de GMR beantwoord. Het tweede gesprek in december 2018 ging grotendeels over de (voorlopige) uitkomsten van de inspectiebezoeken.

Belangrijke onderwerpen in 2018

In 2018 is o.a. uitvoerig gesproken over het informatiebeveiligings- en privacybeleid n.a.v. de AVG-wetgeving, het verzuimprotocol en de functiemix. Deze onderwerpen zijn op verzoek van de GMR toegelicht door deskundigen van het Service- en Expertisecentrum. De GMR heeft in 2018 ingestemd met de functiereeks directie, organisatie AVG-taken, klokkenluidersregeling, reglementen privacy en cameratoezicht, aangepaste streefwaardes functiemix, formatietraject en de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling. De GMR heeft positief geadviseerd over het verzuimprotocol, de jaarrekening en het bestuursverslag 2017 en de begroting 2019. De GMR is geïnformeerd over het reilen en zeilen op de scholen en over de inspectiebezoeken.

Aandachtspunten 2019

De aandachtspunten voor 2019 zijn o.a. de leerlingendaling en de gevolgen hiervan voor het personeel, uitkomst inspectiebezoeken en de acties die hieruit voortvloeien en de harmonisering van de arbeidsvoorwaarden. Daarnaast beraadt de GMR zich verder over de vraag wat voor GMR zij wil zijn (betrokken bij beleidsvorming of controlerend aan het eind van het traject). Teneinde een meer proactieve rol te kunnen vervullen, zal de GMR meer inzicht krijgen in de agenda van o.a. het BOO.

7.3 Klachten & Integriteit

Adviescommissie Klachtwaardig Gedrag

SVOK heeft een speciale Adviescommissie Klachtwaardig Gedrag ingesteld als extra mogelijkheid voor het indienen van een klacht, naast de Landelijke Klachtencommissie. De adviescommissie bestaat uit vier leden: een (oud-)rechter, een ouder, een medewerker die rouleert afhankelijk van de betreffende casus en een secretaris. In lijn met de Klachtenregeling van SVOK lopen klachten altijd eerst via de school. Zorgt dit niet voor een goede oplossing, dan kan de klacht bij het bestuur worden neergelegd. De Adviescommissie Klachtwaardig Gedrag pakt de klacht vervolgens op en brengt haar advies uit. Het bestuur neemt daarna een besluit. De betrokkenen kunnen er ook voor kiezen om de route te laten lopen via de Landelijke Klachtencommissie. Mocht de behandeling door de Adviescommissie Klachtwaardig Gedrag niet naar ieders tevredenheid zijn, dan kan de klacht alsnog worden neergelegd bij de Landelijke Klachtencommissie.

In 2018 zijn er geen klachten bij het bestuur ingediend. De Klachtenroute SVOK, de publieksversie van de Klachtenregeling, is breed toegankelijk gemaakt voor medewerkers, leerlingen en ouders via onder meer de websites van de scholen, de SVOK-website en via het intranet. Wij streven ernaar dat klachten zo in een vroeg stadium kenbaar worden gemaakt en kunnen worden opgelost met direct betrokkenen. Daarbij zetten we waar nodig ook coaching en mediation in.

Interne contactpersonen & externe vertrouwenspersoon

Medewerkers kunnen soms een drempel ervaren bij het melden van een klacht. Om ervoor te zorgen dat deze drempel zo laag mogelijk is, heeft elke school een interne contactpersoon die adviseert en de weg wijst bij het omgaan met eventuele klachten. Daarnaast is er een samenwerking met een externe vertrouwenspersoon, die ondersteunt en begeleidt in de klachtenprocedure. Ook draagt hij zorg voor training en intervisie van de interne contactpersonen. In 2018 is in twaalf situaties een beroep gedaan op de externe vertrouwenspersoon. Hierbij ging het voornamelijk om verschil van inzicht inzake onderwijs(concept) en verstoorde arbeidsverhoudingen. Deze klachten zijn intern opgelost. Jaarlijks stelt de externe vertrouwenspersoon een rapportage op voor het College van Bestuur.

8. Financieel verslag

8.1 Meerjarenbegroting

De begroting 2019-2023 van SVOK is gebaseerd op ons gezamenlijke Koersplan 2017-2021, de verbindende paraplu boven de onderliggende schoolplannen. In deze meerjarenbegroting is de focus op onze vijf strategische pijlers om onze maatschappelijke opdracht waar te maken. Komend schooljaar 2019-2020 verwachten we de grootste daling van het leerlingenaantal in het bestaan van SVOK, veroorzaakt door een laag aantal groep 8 leerlingen op de basisscholen rond Castricum en de relatief grote uitstroom van examenkandidaten. We verwachten door bijsturing en natuurlijk verloop adequaat te kunnen anticiperen op deze leerlingendaling, zonder gevolgen voor ons onderwijsaanbod. De wijze waarop we invulling geven aan ons financieel beleid is uitgebreid toegelicht in de begroting 2019.

8.2 Investeren

In bedrijfsvoeringsprocessen

In 2018 is veel geïnvesteerd in het AVG-proof maken van SVOK. De organisatie is ingericht met AVG-vereiste functionarissen, het informatiebeveiligings- en privacybeleid is vastgesteld en procedures zijn opgezet. Met behulp van flyers, bijeenkomsten en communicatie in onze nieuwsbrieven is gewerkt aan privacybewustwording onder medewerkers, ouders en leerlingen. De AVG-wetgeving gaat de komende jaren nog veel invloed hebben op de inrichting van onze bedrijfsvoeringsprocessen.

Financieel hebben we de digitale kasmodule geïmplementeerd en ons horizontaal toezicht met de belastingdienst is verder uitgewerkt en ingepast in de organisatie.

In medewerkers

Verzuim en mobiliteit zijn twee hoofdthema's die in 2018 veel aandacht hebben gehad, mede als gevolg van de nieuwe AVG-wetgeving. Met succes hebben we een externe partij naar onze WGA-positie laten kijken en door deze inzet zijn acht medewerkers vanuit de WGA in de IVA terechtgekomen. SVOK heeft hierdoor voor de komende jaren een lastenverlichting van € 700.000.

In huisvesting

Mooie projecten ten gunste van het onderwijs zijn in 2018 gerealiseerd, zoals de herinrichting van de 3^e verdieping bij het Kennemer College mavo, de EdTech-omgeving bij het Jac. P. Thijssen College, de verdere investering in LED-verlichting en de afronding van de gevelrenovatie bij het Kennemer College havo-atheneum-gymnasium. Komende jaren zal nadrukkelijker in het teken komen te staan van duurzame investeringen, waarbij samenwerking met gemeenten een belangrijk onderdeel is.

In inventaris en apparatuur

De ICT-infrastructuur is in 2018 gerealiseerd, waardoor SVOK beschikt over moderne faciliteiten in een cloudomgeving. Alle medewerkers kunnen hierdoor op één platform met elkaar werken. Deze ICT-fundering nodigt uit om de digitale mogelijkheden verder in te zetten om het onderwijs innovatiever te maken en de ontwikkeling van een ieder te ondersteunen.

Bij het Bonhoeffercollege is nagenoeg het gehele inventaris van tafels en stoelen voor de leerlingen vervangen.

8.3 Risico's in de toekomst

Overheidsbegroting Onderwijs

In de overheidsbegroting blijft een risico op bezuiniging rusten. Voor de onderwijsorganisaties is nog onduidelijk op welke wijze hier door de overheid mee omgegaan wordt. In de begroting van SVOK hebben we hier geen rekening mee gehouden. De financiële impact voor 2019 schatten we laag in.

Maatschappelijke ontwikkeling rond Onderwijs

Vanuit de politiek wordt steeds meer aangedrongen op verantwoording van de middelen die we besteden aan het onderwijs, de ondersteuning (samenwerkingsverbanden) en aan doelsubsidies. Het onderwijs heeft daarnaast de grootst mogelijke moeite om voldoende gekwalificeerde medewerkers te vinden. Daarbij wordt het steeds duidelijker dat samenwerking tussen organisaties als gemeenten, jeugdzorg, samenwerkingsverbanden en aanverwante organisaties van wezenlijk belang is om de jeugd de toekomst te geven.

De omvang van de 'nieuwkomers' is bij SVOK minder gedaald dan verwacht. Op dit moment verzorgen we voor ruim 70 nieuwkomers het onderwijs.

Ontwikkelingen in verantwoording

- Onderwijsinstellingen maken jaarlijks nog steeds een papieren verslag. Om te komen tot een bestuursverslag dat beter tegemoet komt aan de behoeften van nu, is OCW met DUO een pilot gestart. Het doel van deze pilot is om te komen tot een compacter, meer gericht bestuursverslag op basis van need-to-know informatie, zodat het interessant én functioneel is voor de stakeholders. In 2019 heeft DUO nieuwe sessies belegd om met het 'veld' uitvoering te geven aan deze ontwikkeling.
- Een ander aandachtspunt dat SVOK signaleert, is de verwachte afname in leerlingenaantal in Noord-Holland. Hiermee is ook rekening gehouden in de meerjarenbegroting en het is zichtbaar in de aanmeldingen voor het schooljaar 2019-2020.
- Tenslotte houdt SVOK rekening met teruglopende structurele inkomsten vanuit het Rijk en oplopende kosten voor de organisatie zelf. Dit maakt dat we terughoudend blijven in het aangaan van structurele verplichtingen. Mede door onze goede vermogenspositie verwachten we de risico's te kunnen beheersen en goed onderwijs te kunnen blijven bieden.

8.4 Financiën 2018

Staat van baten en lasten over 2018

Bedragen in €	2018	Begroting 2018	2017
Baten			
Rijksbijdragen	57.858.769	56.961.083	57.716.385
Overige overheidsbijdragen	274.122	209.230	206.960
Overige baten	2.104.547	1.872.198	2.052.333
Totaal baten	60.237.438	59.042.511	59.975.678
Lasten			
Personeelslasten	49.569.586	48.885.946	49.530.465
Afschrijvingen	1.627.060	1.691.526	1.540.440
Huisvestingslasten	3.143.896	3.097.059	3.018.819
Overige lasten	5.921.976	5.940.602	5.981.721
Totaal lasten	60.262.518	59.615.133	60.071.445
Saldo baten en lasten	-25.080	-572.622	-95.767
Financiële baten en lasten	11.205	30.000	16.607
Resultaat	-13.875	-542.622	-79.160

Toelichting op Financiën 2018

(Vergelijking met begroting 2018)

Financieel resultaat 2018

Het totale stichtingsresultaat toont een tekort van € 13.875 (begroot -/- € 542.622).

Toelichting op de belangrijkste oorzaken voor de positieve afwijking zijn:

- De Rijksbijdragen OCW zijn gestegen doordat de GPL met 2,61% is geïndexeerd, hierin zit naast dekking voor de CAO en de stijging van de pensioenpremies over 2018 ook een meevaller van 0,3% voor incidentele ontwikkelingen. Ten tijden van het opstellen van de begroting 2018 waren zowel de beschikbare loonruimte als de CAO afspraken niet bekend. De nieuwe cao is per 1 juni 2018 ingegaan en de loonruimte is in het voorjaarkkoord van mei 2018 bekend gemaakt.
- In 2018 heeft de overheid ook € 40 miljoen beschikbaar gesteld voor versterking Techniek onderwijs (SVOK aandeel € 192.000).

- ⦿ De ontwikkeling van de pensioenpremiestijging is reeds in 2018 gecompenseerd, echter doordat in de CAO de loonsverhoging per 1 juni 2018 heeft plaatsgevonden zullen de kosten voor SVOK per januari 2019 stijgen (in januari wordt de pensioengrondslag voor het gehele jaar bepaald).
- ⦿ Vanuit het Samenwerkingsverband is een hogere bijdrage van € 80K ontvangen.
- ⦿ Door een grotere leerlingendaling dan voorzien voor het schooljaar 2018-2019 en de bekostigingssystematiek van T-1 ontstaat een financieel voordeel van vijf maanden over het verschil in leerlingenaantal.

Kengetallen

Liquiditeit *1: 2,67 (2017: 2,73), voldoende om aan de verplichtingen en investeringsbehoeften te kunnen voldoen.

Solvabiliteit *2: 0,64 (2017: 0,63), ruim voldoende. Financiering via langlopend vreemd vermogen is niet aan de orde.

Kapitalisatiefactor *3: 42% (2017: 43%), per onderdeel beoordeeld, zodat er geen onderbenutting van het aanwezige kapitaal is.

Solvabiliteit 2 *4 (incl. voorzieningen): 0,77 (2017: 0,77), ruim voldoende.

Rentabiliteit *5: -0,02% (2017: -0,13%), in lijn met vastgestelde begrotingen. Baten en lasten structureel in balans.

Treasuryverslag

De treasury activiteiten vinden plaats in overeenstemming met de Regeling van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 6 juni 2016. 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.*

**4: Eigen vermogen afgezet tegen totaal baten uit gewone bedrijfsvoering plus financiële baten.*

8.6 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	2017 Realisatie	2018 Realisatie	2019 Prognose	2020 Prognose	2021 Prognose
Aantal leerlingen, studenten en deelnemers per 1 oktober	7.165	6.974	6.693	6.608	6.532
Personele bezetting per 31 december					
Bestuur / management (fte)	12,90	37,8	38,80	38,80	38,80
Personeel primair proces (fte)	457,10	425	390,10	380,70	371,70
Ondersteunend personeel (fte)	146,46	144,9	136,50	129,30	124,60
Totale personele bezetting (fte)	616,46	607,7	565,40	548,80	535,10

De categorie Bestuur/management wijzigde vanaf het schooljaar 2018-2019. De teamleiders verschoven van OP naar management.

A2 Meerjarenbalans	31-12-2017	31-12-2018	31-12-2019	31-12-2020	31-12-2021
EUR Bedragen: x 1	Realisatie	Realisatie	Prognose	Prognose	Prognose
Activa					
Vaste activa					
<i>Immateriële vaste activa</i>					
<i>Materiële vaste activa</i>	11.181.125	11.429.762	12.960.680	12.568.649	12.361.218
<i>Financiële vaste activa</i>	249.618	249.727	249.727	249.727	0
Totaal van vaste activa	11.430.743	11.679.489	13.210.407	12.818.376	12.361.218
Vlottende activa					
<i>Vorderingen</i>	906.528	968.058	968.058	968.058	968.058
<i>Liquide middelen</i>	18.681.008	17.652.291	16.234.975	14.507.397	14.510.358
Totaal van vlottende activa	19.587.536	18.620.349	17.203.033	15.475.455	15.478.416
Totaal van activa	31.018.279	30.299.838	30.413.440	28.293.831	27.839.634
Passiva					
<i>Eigen vermogen</i>	19.545.567	19.531.692	18.631.692	18.188.758	17.735.492
<i>Eigen vermogen, algemene reserve</i>	14.752.521	12.645.385	12.645.385	12.389.385	12.389.385
<i>Eigen vermogen, bestemmingsreserves</i>	4.287.011	6.380.272	5.736.272	5.293.338	4.840.072
<i>Eigen vermogen, overige reserves en fondsen</i>	506.035	506.035	506.035	506.035	506.035
<i>Voorzieningen</i>	4.300.102	3.794.911	4.808.512	3.131.837	3.130.906
<i>Kortlopende schulden</i>	7.172.610	6.973.235	6.973.236	6.973.236	6.973.236
Totaal van passiva	31.018.279	30.299.838	30.413.440	28.293.831	27.839.634

A2 meerjarenbegroting continuïteitsparagraaf, Raming/Staat van baten en lasten	01-01-2017 t/m	01-01-2018 t/m	01-01-2019 t/m	01-01-2020 t/m	01-01-2021 t/m
	31-12-2017	31-12-2018	31-12-2019	31-12-2020	31-12-2021
EUR Bedragen: x 1	Realisatie	Realisatie	Prognose	Prognose	Prognose
<i>Prognose basis, aantal leerlingen</i>	7.165	6.974	6.693	6.608	6.532
Baten					
<i>Rijksbijdragen</i>	57.716.385	57.858.769	56.853.789	54.786.022	53.999.096
<i>Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden</i>	206.960	274.122	259.231	259.231	259.231
<i>College-, cursus-, les- en examengelden</i>					
<i>Baten werk in opdracht van derden</i>					
<i>Overige baten</i>	2.052.333	2.104.547	1.843.075	1.838.727	1.824.777
Totaal baten	59.975.678	60.237.438	58.956.095	56.883.980	56.083.104
Lasten					
<i>Personeelslasten</i>	49.530.465	49.569.586	49.179.085	46.834.911	46.217.534
<i>Afschrijvingen</i>	1.540.440	1.627.060	1.811.017	1.768.976	1.697.376
<i>Huisvestingslasten</i>	3.018.819	3.143.896	3.155.104	3.125.297	3.131.712
<i>Overige lasten</i>	5.981.721	5.921.976	5.725.889	5.612.730	5.494.748
<i>Doorbetalingen aan schoolbesturen</i>					
Totaal lasten	60.071.445	60.262.518	59.871.095	57.341.914	56.541.370
Saldo baten en lasten	-95.767	-25.080	-915.000	-457.934	-458.266
Gerealiseerde herwaardering					
<i>Financiële baten</i>	16.977	11.494	15.000	15.000	5.000
<i>Financiële lasten</i>	370	289			
Resultaat	-79.160	-13.875	-900.000	-442.934	-453.266
Belastingen					
<i>Resultaat uit deelnemingen</i>					
Resultaat na belastingen	-79.160	-13.875	-900.000	-442.934	-453.266
<i>Aandeel in het geconsolideerde resultaat dat niet aan de rechtspersoon toekomt</i>					
Totaal resultaat	-79.160	-13.875	-900.000	-442.934	-453.266

8.7 Toelichting continuïteitsparagraaf

Balans

De boekwaarde van de vaste activa zal toenemen, door investeringen in de gebouwen als gevolg van klimaatbeheersing en onderwijsontwikkelingen. Eind 2018 is het model “Verordening voorzieningen huisvesting onderwijs” ingrijpend aangepast. Aangezien de gemeenten de huisvesting verzorgen, is het nog de vraag hoe de financiering zal plaatsvinden. Inschatting van de financiële effecten voor SVOK voor de komende jaren zijn nog niet te maken.

De basis voor de meerjarenbalans is de meerjarenbegroting 2019-2023. De positie financiële vaste activa zal komende jaren stabiel blijven, omdat de huidige positie slechts één obligatie bevat die in 2021 afloopt en SVOK geen beleggingen meer aankoopt. De vorderingen hebben we stabiel gelaten met eind 2018. De liquiditeitspositie is het resultaat van de meerjarenbegroting en de andere posten van de balans. 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 adequaat en de dotatie van de onderhoudsvoorziening is daarop aangepast, echter de ontwikkeling van duurzame investeringen zal van invloed zijn op het meerjarenonderhoudsplan. De omvang van deze investeringen, alsmede de mogelijke bijdragen vanuit gemeenten, zullen in 2019 inzichtelijk gemaakt worden en verwerkt in het onderhoudsplan. De kortlopende schulden zijn stabiel gehouden met de stand van eind 2018.

Exploitatie

De personeelslasten nemen de komende jaren af als gevolg van de reductie in FTE die noodzakelijk is daling van het leerlingenaantal. Echter de loonkosten per medewerker nemen toe door realisatie van de functiemix en toepassing van het loonruimteakkoord. Zichtbaar is dat de leeftijd van de medewerkers die met pensioen gaan fors toeneemt, als gevolg van de verhoging van de AOW gerechtigde leeftijd. De huidige inschatting is dat pas vanaf 2021 weer sprake is van een normaal verloop van pensioenuitstroom.

De materiële uitgaven dalen niet evenredig mee met het dalende verloop van de materiële subsidie als gevolg van de daling van het leerlingenaantal. Kosten gerelateerd aan huisvesting zijn lastig om evenredig met het leerlingenaantal te laten meedalen, echter lesmateriaal daalt wel mee met het leerlingenaantal. Mogelijk gaat de € 100 miljoen toezegging voor het VMBO hier nog een positief effect op hebben, echter dit is nog niet meegenomen in de meerjarenbegroting.

Afschrijvingen stijgen in het komende jaar als gevolg van ICT-investeringen die in 2018 en 2019 plaatsvinden 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.

Treasury

De kasstroom uit operationele activiteiten is afgenomen, doordat fors in onderhoud is geïnvesteerd ten laste van de onderhoudsvoorziening. De personele voorziening is op gelijke hoogte gebleven,

doordat het in 2018 mogelijk was om persoonsgebonden uren uit te laten betalen. De investeringen zijn iets hoger dan de afschrijvingen, het gerealiseerde negatieve resultaat en de obligaties die zijn vrijgekomen zorgen voor een daling van de liquide middelen met € 1.029.000.

B. OVERIGE RAPPORTAGES

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 zes scholen gesitueerd met aan het hoofd een rector/directeur. De bestuurder vormt samen met de rectoren het Bestuurlijk Overleg Orgaan (BOO). Het BOO overlegt over de ontwikkelingen en de situatie van de organisatie op strategisch/tactisch niveau. Hiernaast is het School Management Overleg (SMO) in 2017 opgericht, waarin de portefeuillehouders beheer van de scholen en de directeur van het SEC zitting hebben. De tactisch/operationele onderwerpen van SVOK staan hier op de agenda.

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

In 2018 is de formatie-inzet binnen SVOK in meerjarenperspectief geactualiseerd en verwerkt in de SVOK-begroting over 2019-2023. Hierbij is zoveel mogelijk rekening gehouden met de te verwachten ontwikkelingen (nader toegelicht in de volgende paragraaf).

Omwillen van een goede bedrijfsvoering heeft SVOK één SVOK-brede financiële administratie in plaats van een financiële administratie per school, alsmede één systeem voor het digitaliseren van de inkoopfacturen, digitaal inlezen van bankmutaties en de mogelijkheid voor ouders om de vrijwillige ouderbijdrage via iDEAL te betalen. Hierdoor heeft SVOK tijdig inzicht in de financiële situatie. Er is een managementdashboard opgezet, waarin de onderdelen financiën, personele inzet en verzuim per maand inzichtelijk worden gemaakt per organisatieonderdeel, inclusief onderlinge vergelijking. Het managementdashboard is geïntegreerd in het programma Capisci, waarmee zowel de begroting als de rapportage over de realisatie in één pakket zitten.

B2. Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Voor de jaren 2018 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. Naast de bekende middelen van de prestatiebox zijn in 2019 de efficiencykorting en de € 100 miljoen voor technisch VMBO toegevoegd aan de verwachte ontwikkelingen.

Het ministerie had aangekondigd de 'Vereenvoudiging bekostiging' vanaf 2017 te willen doorvoeren, echter een besluit is nog niet genomen. SVOK verwacht hier geen nadelige gevolgen van te ondervinden. Dit onderwerp is nog steeds in behandeling door het kabinet.

In toenemende mate wordt maatschappelijk gezien meer verantwoording door de onderwijssector verwacht, bijvoorbeeld in relatie tot passend onderwijs en de invoering van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) op 25 mei 2018. Beide ontwikkelingen vragen aandacht voor de vastlegging van gegevens en kunnen mogelijk gaan conflicteren. De administratieve druk wordt hiermee vergroot.

SVOK wil - conform de strategische meerjarenvisie - de komende jaren investeren in kwalitatief goed onderwijs. Dit betekent concreet dat we investeren in de kwaliteit en de ontwikkeling van de onderwijsprofessional én in een moderne en uitdagende leeromgeving. Daar is geld voor nodig en dat geld willen we dan ook vrijmaken.

Echter, als gevolg van de ontwikkelingen in de overheidsfinanciën zoals reeds geschetst, zullen investeringen binnen SVOK eveneens gepaard gaan met ombuigingen.

Deze ombuigingen zullen structureel zijn, waarbij de personele formatie steeds kritisch bekeken zal worden. Het is daarom noodzakelijk 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, op zowel het onderwijskundig vlak als ondersteunend vlak.

In de huidige arbeidsmarkt is het lastig om tijdig de juiste medewerkers aan onze organisatie te binden, hierdoor ontstaat het risico dat ontwikkelingen stagneren of zelfs vertragen. In het bestuursformatieplan wordt ruimte gecreëerd om actief personeelsbeleid te voeren.

SVOK verwacht te kunnen inspelen op deze belangrijkste risico's en onzekerheden, mede gezien de positieve financiële positie en de georganiseerde interne processen.

B3. Rapportage toezichthoudend orgaan

In hoofdstuk 7 staan de zaken die de Raad van Toezicht in 2018 heeft besproken.

Jaarrekening

SVOK

2018

Balans per 31 december 2018**(na resultaatbestemming)**

Bedragen in €

		<u>31 december 2018</u>	<u>31 december 2017</u>
<i>Activa</i>	Ref.		
Vaste activa			
Materiële vaste activa	5	11.429.762	11.181.125
Financiële vaste activa	6	249.727	249.618
		<u>11.679.489</u>	11.430.743
Vlottende activa			
Vorderingen	7	968.058	906.528
Liquide middelen	8	17.652.291	18.681.008
		<u>18.620.349</u>	<u>19.587.536</u>
		<u>30.299.838</u>	<u>31.018.279</u>
		31 december 2018	31 december 2017
<i>Passiva</i>	Ref.		
Eigen vermogen	10	19.531.692	19.545.567
Voorzieningen	11	3.794.911	4.300.102
Kortlopende schulden	12	6.973.235	7.172.610
		<u>31.299.838</u>	<u>31.018.279</u>

Staat van baten en lasten over 2018

Bedragen in €		2018	Begroting 2018	2017
	Ref.			
Baten				
Rijksbijdragen	14	57.858.769	56.961.083	57.716.385
Overige overheidsbijdragen	15	274.122	209.230	206.960
Overige baten	16	2.104.547	1.872.198	2.052.333
Totaal baten		60.237.438	59.042.511	59.975.678
Lasten				
Personeelslasten	17	49.569.586	48.885.946	49.530.465
Afschrijvingen	19	1.627.060	1.691.526	1.540.440
Huisvestingslasten	20	3.143.896	3.097.059	3.018.819
Overige lasten	21	5.921.976	5.940.602	5.981.721
Totaal lasten		60.262.518	59.615.133	60.071.445
Saldo baten en lasten		-25.080	-572.622	-95.767
Financiële baten en lasten	23	11.205	30.000	16.607
Resultaat		-13.875	-542.622	-79.160

Kasstroomoverzicht over 2018

Bedragen in €		2018	2017
Kasstroom uit operationele activiteiten	Ref. 10		
Saldo baten en lasten		-25.080	-95.767
<i>Aanpassingen voor:</i>			
Afschrijvingen		1.622.529	1.539.555
Waardeverandering activa		4.531	
Mutaties voorzieningen		-505.191	-882.447
Financiële vaste activa		-109	523
		1.121.760	657.631
<i>Verandering in vlottende middelen:</i>			
Vorraden		0	0
Vorderingen		-61.530	312.063
Schulden		-199.375	-512.990
		-260.905	-200.927
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		835.775	360.937
Ontvangen interest		11.494	16.977
Betaalde interest		-289	-370
		11.205	16.607
Kasstroom uit operationele activiteiten		846.980	377.544

Bedragen in €	2018	2017
	Ref.	
Kasstroom uit investerings-activiteiten		
Investerings materiële vaste activa	1.875.697	1.443.348
Desinvesteringen materiële vaste activa	0	0
Desinvesteringen in financiële vaste activa	0	-350.000
	<hr/>	<hr/>
Kasstroom uit investerings-activiteiten	-1.875.697	-1.093.348
	<hr/>	<hr/>
Mutatie liquide middelen	-1.028.717	-715.804

Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:

	2018	2017
	<hr/>	<hr/>
Stand per 1 januari	18.681.008	19.396.812
Mutatie boekjaar	-1.028.717	-715.804
	<hr/>	<hr/>
Stand per 31 december	17.652.291	18.681.008
	<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 2019 / 2019-2023 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 2018 hebben zich geen stelselwijzigingen voorgedaan.

1.4 Schattingswijzigingen

In 2018 hebben geen schattingswijzigingen plaatsgevonden.

1.5 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. De gehanteerde normen worden jaarlijks aangepast.

2.2 Vergelijking met voorgaand jaar

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van het voorgaande jaar.

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 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.

2.6 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.

2.7 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 2019-2021 wordt deze reserve aangewend, mede ter financiering van de ambities uit de strategische meerjarenvisie 2017-2021.

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.

2.8 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. Bij de bepaling voor de voorziening groot onderhoud ultimo 2018 is gebruik gemaakt van de tijdelijke uitzonderingsbepaling conform RJO 4, lid 1c.

Voorziening jubilea

De voorziening jubileumgratificaties is opgebouwd door het tarief van € 550,- (gebruikelijk tarief in de sector, mede op basis benchmark andere VO-instellingen) 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 waren gewaardeerd tegen de tarieven per schaal zoals opgenomen in de cao VO 2014/2015. In de cao is opgenomen dat uren na 5 jaar worden 'bevroren'. De uren uit het jaar 2014/2015 worden per 1 augustus 2019 tegen de dan geldende tarieven bevroren. Vanwege deze cao-bepaling zijn de uren nu tegen het uurloon van de individuele medewerker gewaardeerd.

Voorziening WW

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.

2.9 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. Opbrengsten/baten 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 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.

3.4 Overige baten

Overige baten bestaan uit baten uit verhuur, detachering, ouderbijdragen. Opbrengsten/baten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn verwezenlijkt.

3.5 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.

3.6 *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 beleidsdekkingsgraad van Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP per 31 december 2018 is 97,0%.

Pensioenfondsen zijn wettelijk verplicht om financiële buffers te hebben: extra geld voor tijden dat het financieel slechter gaat.

De pensioenregels schrijven voor dat onze beleidsdekkingsgraad 128%* moet zijn. Dan hebben we voldoende financiële buffers. Ook is wettelijk bepaald dat de beleidsdekkingsgraad niet langer dan 5 jaar onder 104,2% mag liggen.

Is de beleidsdekkingsgraad van het ABP lager dan de vereiste dekkingsgraad van 128%*, dan moet ABP een herstelplan opstellen om binnen maximaal 10 jaar weer een dekkingsgraad van minimaal 128% te krijgen. Verwacht ABP dat het niet lukt om binnen 10 jaar de 128% te halen? Of is de beleidsdekkingsgraad langer dan 5 jaar lager dan 104,2%? Dan moet ABP de pensioenen verlagen. Een eventuele verlaging mag over maximaal 10 jaar gespreid worden, zodat uw pensioen niet plotseling fors lager wordt. ABP verwacht in 2019 de pensioenen niet te verlagen.

* Afhankelijk van de rente en beleggingsmix kan deze grens verschuiven.

3.7 *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.

Prijstrisico

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 2018			
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	6.826.692	19.255.126	26.081.818
Cumulatieve en afschrijvingen	-1.604.601	-13.296.092	-14.900.693
	_____	_____	_____
Boekwaarden	5.222.091	5.959.034	11.181.125
	_____	_____	_____
Mutaties			
Investerings	194.463	1.681.234	1.875.697
Desinvesterings	-41.872	-6.076.938	-6.118.810
Afschrijvingen	-161.759	-1.460.770	-1.622.529
Inhaalafschrijving	-4.531	0	-4.531
Afschrijving op desinvesterings	41.872	6.076.938	6.118.810
	_____	_____	_____
Saldo	28.173	220.464	248.637
	_____	_____	_____
Stand per 31 december 2018			
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	6.979.283	14.860.307	21.839.590
Cumulatieve en afschrijvingen	-1.729.019	-8.680.809	-10.409.828
	_____	_____	_____
Boekwaarden	5.250.264	6.179.498	11.429.762
	_____	_____	_____
Afschrijvingspercentages	2%	6,67%/33,33%	

De OZB-waarde gebouwen en terreinen bedraagt €51.804.000 per 1 januari 2018.

6 Financiële vaste activa

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

Effecten*

	<u>31-12-2018</u>	<u>31-12- 2017</u>
Stand per		
1 januari	249.618	599.014
Investeringen	0	0
Desinvesteringen	0	-350.000
Waardemutaties	109	604
	<hr/>	<hr/>
Stand per		
31 december	<u>249.727</u>	<u>249.618</u>

Van de vorderingen die in de financiële vaste activa zijn gewaardeerd heeft geen positie een resterende looptijd korter dan een jaar, het overige belang van nominaal € 250.000 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 2018 € 275.895. Looptijd obligaties tot en met 2021. De portefeuille voldoet aan de regeling beleggen, belenen en derivaten OCW 2016.

7 Vorderingen

	<u>31-12-2018</u>	<u>31-12-2017</u>
Debiteuren	203.569	108.541
Samenwerkingsverband MK	0	0
Overige vorderingen	72.533	45.808
Vooruitbetaalde kosten	721.456	769.679
Af: Voorziening wegens oninbaarheid debiteuren	-29.500	-17.500
	<hr/>	<hr/>
	<u>968.058</u>	<u>906.528</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.

8 Liquide middelen

De post geldmiddelen in het kasstroomoverzicht is als volgt samengesteld:

	<u>31-12-2018</u>	<u>31-12-2017</u>
Kasmiddelen	10.682	16.223
Tegoeden op bank- en girorekeningen	17.641.609	18.664.785
	<u>17.652.291</u>	<u>18.681.008</u>

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

9 Toelichting bij het kasstroomoverzicht

Onder de investeringen in materiële vaste activa zijn alleen opgenomen de investeringen waarvoor in 2018 geldmiddelen zijn opgeofferd. De kasstroom uit operationele activiteiten zijn afgenomen door het resultaat over 2018 mede ontstaan door de afname van de voorzieningen als gevolg van de onderhoudsuitgaven vanuit de onderhoudsvoorziening.

10 Eigen vermogen

	<u>Stand per 1-1-2018</u>	<u>Resultaat</u>	<u>Stand per 31-12-2018</u>
Algemene reserve			
Algemene reserve	14.752.521	-2.107.136	12.645.385
Bestemmingsreserve (publiek)			
Bestemmingsreserve Professionalisering	2.174.079	-0	2.174.079
Bestemmingsreserve Bapo-sparen	142.319	-50.045	92.274

	<u>Stand per 1-1-2018</u>	<u>Resultaat</u>	<u>Stand per 31-12-2018</u>
Bestemmingsreserve Sterk Techniek Onderwijs		192.970	
Bestemmingsreserve Talentfonds	<u> </u>	2.000.000	<u> </u>
	2.316.398	2.142.925	4.459.323
Bestemmingsreserve (privaat)			
Bestemmingsreserve Algemeen	1.970.613	-49.664	1.920.949
	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>
	1.970.613	-49.664	1.920.949
Bestemmingsfonds (privaat)			
Bestemming School- fondsen	506.035	0	506.035
	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>
	506.035	0	506.035
	<u>19.545.567</u>	<u>-13.875</u>	<u>19.531.692</u>

11 Voorzieningen

	<u>31-12-2018</u>	<u>31-12-2017</u>
Personeelsvoorzieningen	1.657.196	1.632.694
Voorziening groot onderhoud	2.137.715	2.667.408
	<u> </u>	<u> </u>
	3.794.911	4.300.102
	<u> </u>	<u> </u>

Het verloop van de voorzieningen is als volgt:

	Jubilea	Duurzame inzetbaarheid	WW	Voorziening Groot onderhoud	Totaal
Stand per 1 januari 2018	337.075	1.155.705	139.914	2.667.408	4.300.102
Dotaties	46.258	362.600	71.632	600.000	1.080.490
Onttrekkingen	48.333	340.192	67.463	1.129.693	1.585.681
Stand per 31 december 2018	335.000	1.178.113	144.083	2.137.715	3.794.911

Personeelsvoorzieningen

	31-12-2018	31-12-2017
Jubilea	335.000	337.075
Duurzame inzetbaarheid	1.178.113	1.155.705
WW	144.083	139.914
Totaal personeelsvoorzieningen	1.657.196	1.632.694

Voorziening jubilea

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.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

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.

Voorziening WW

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 (2017:€ 600.000) is op

basis van het geplande onderhoud uit het geactualiseerde MJOP tot en met 2023. Op basis van analyse op onderhoud voor periode na 2023 (tot 2031) is geen wijziging van de jaarlijkse dotatie noodzakelijk. In 2019 zal SVOK de voorziening groot onderhoud herijken, mede gebaseerd op de uitkomsten van het onderzoek die vanuit de RJ-werkgroep Onderwijs van de Raad voor de Jaarverslaggeving in samenwerking met de sectorraden en ondersteund door enkele schoolbesturen in 2019 uitvoert.

12 Kortlopende schulden

	<u>31-12-2018</u>	<u>31-12-2017</u>
Crediteuren	468.376	613.742
OCW	109.142	128.142
Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.120.930	2.077.363
Schulden terzake van pensioenen	592.851	574.484
Salaris	13.281	1.322
Nog te ontvangen inkoopfacturen	274.404	185.654
Overige	198.911	378.138
	<u>486.596</u>	<u>565.115</u>
<i>Subtotaal kortlopende schulden</i>	<i>3.777.895</i>	<i>3.958.846</i>
Vooruitontvangen subsidies OCW:		
Zonder verrekeningsclausule (G2A-Studieverlof)	77.462	125.633
Niet geoormerkt (VSV)	55.678	56.611
Vakantiegeld	1.614.910	1.603.242
Verlofverplichtingen	705.056	833.746
Vooruitontvangen ouderbijdragen	448.632	421.347
Overige	293.602	173.185
	<u>3.195.340</u>	<u>3.213.764</u>
Overlopende passiva	6.973.235	7.172.610

De reële waarde van de kortlopende schulden benadert de boekwaarde vanwege het kortlopende karakter ervan. De vooruitontvangen niet geoormerkte 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?
1	Studieverlof	929721-1	20-09-2018	Nee
2	Studieverlof	929966-1	20-09-2018	Nee
3	Studieverlof	930949-1	22-10-2018	Nee
4	Studieverlof	929920-1	20-09-2018	Nee
5	Studieverlof	929928-1	20-09-2018	Nee
6	Studieverlof	851981-1	20-09-2017	Ja
7	Studieverlof	853773-1	20-09-2017	Ja
8	Studieverlof	856956-1	21-11-2017	Ja
9	Studieverlof	853964-1	20-09-2017	Ja
10	Studieverlof	853917-1	20-09-2017	Ja
11	Studieverlof	841609-2	01-05-2017	Ja
12	Lerarenontwikkelfonds	LOF17-0197	11-04-2018	Nee
13	Curriculumontwikkeling	CURPOVO171010	13-03-2018	Nee

Van het studieverlof toegekend in 2018 is € 77.005 bestemd voor 2019.
Van de subsidie Zomerschool 2016 wordt € 71.500 terugbetaald. Van de Lenteschool 2017 wordt € 37.642 terugbetaald. We verwachten dat deze posten in 2019 verrekend worden door OCW.

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

Ultimo 2018 zijn er geen subsidies met verrekeningsclausule.

In 2018 is het bedrag van zij-instroom van € 19.000 door DUO verrekend.

Daarnaast € 71.500 terug te betalen subsidie Zomerschool 2016 en € 37.642 terug te betalen van de Lenteschool 2017.

In totaal op de balans opgenomen € 109.142 terug te betalen aan OC&W onder de kortlopende schulden.

13 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 € 124.208. 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 € 159.067.

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 € 3.747.574. Deze vordering is ontstaan bij de overgang van de lumpsumbekostiging op schooljaarbasis naar bekostiging op kalenderjaarbasis. De wijziging betreft de waardering van de vordering op het ministerie van OCW zoals bedoeld in RJ 660.204. Verduidelijkt is dat deze vordering eigenlijk niet op de balans thuishoort omdat deze pas wordt geïnd bij liquidatie van de instelling.

14 Rijksbijdragen

	2018	Begroting 2018	2017
Rijksbijdragen OCW	49.967.648	49.362.385	50.439.426
Geoormerkte subsidies OCW	416.505	262.788	250.018
Overige subsidies OCW	5.526.221	5.474.726	5.756.584
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Rijksbijdragen OCW	55.910.374	55.099.899	56.464.028
SWV	1.948.395	1.861.184	1.270.357
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Totale rijksbijdragen	57.858.769	56.961.083	57.716.385
	<hr/>	<hr/>	

De GPL is aangepast in 2018 met 2,61% stijging, nadat de pensioenpremie in januari 2018 met 1,8% steeg naar 22,9%. Tevens is de pensioenpremie stijging over 2017 structureel gefinancierd en de loonruimte over 2018. De materiële subsidies zijn de loop van 2018 iets verhoogd met 1,59%.

De middelen voor LWOO ondersteuning van de 1^e en 2e jaars leerlingen zijn in 2018 via het Samenwerkingsverband binnengekomen. De subsidie van 22 'Nieuwkomers' met een verblijf van korter dan een jaar zijn via maatwerksubsidie bekostigd, deze baten waren ook als Rijksbijdragen berekend.

15 Overige overheidsbijdragen en –subsidies

	<u>2018</u>	<u>Begroting 2018</u>	<u>2017</u>
Gemeentelijke bijdragen en subsidies	274.122	209.230	206.960
Overige overheidsbijdragen	274.122	209.230	206.960

In 2018 heeft SVOK voor de noodgebouwen van het Bonhoeffer College de 1^e inrichting en de huur vergoed gekregen.

16 Overige baten

	<u>2018</u>	<u>Begroting 2018</u>	<u>2017</u>
Verhuur	39.316	40.800	40.351
Vergoedingen t.b.v. personeel	342.662	221.761	300.386
Ouderbijdragen	1.623.566	1.559.137	1.648.882
Overige	99.003	50.500	62.714
	<u>2.104.547</u>	<u>1.872.198</u>	<u>2.052.333</u>

In 2018 heeft SVOK €23.000 van de WHK premie van 2015 teruggekregen na controle door externe partij.

17 Personeelslasten

	<u>2018</u>	<u>Begroting 2018</u>	<u>2017</u>
Brutolonen en salarissen	36.056.182	35.745.714	36.250.917
Sociale lasten	4.706.276	4.673.214	4.616.735
Pensioenpremies	<u>5.256.530</u>	<u>5.219.602</u>	<u>5.129.284</u>
Lonen en salarissen	46.018.988	45.638.530	45.996.936
Dotaties personele voorzieningen	118.390	50.000	99.234
Personeel niet in loondienst	2.116.182	1.654.875	2.155.452
Overig	<u>1.487.834</u>	<u>1.542.541</u>	<u>1.401.778</u>
Overige personele lasten	3.722.406	3.247.416	3.656.464
Af: Uitkeringen	<u>-171.808</u>	<u>-</u>	<u>-122.935</u>
	49.569.586	48.885.946	49.530.465

De pensioenen zijn gestegen met 1,8% hogere pensioenpremies bij aanvang van 2018. Per 1 juni 2018 zijn de salarissen met 2,35% verhoogd. In oktober is een eenmalige uitkering van 1% uitgekeerd. Deel van de vacatures is extern ingevuld waardoor de lasten verplaatsten van lonen en salarissen naar overige personele lasten.

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

WNT-verantwoording 2018 SVOK

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

Het bezoldigingsmaximum in 2018 voor SVOK is € 158.000 (klasse E), vastgesteld op 11 december 2018 door de Raad van Toezicht op basis van totaal 13 complexiteitspunten (bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse E, 6 complexiteitspunten totaal baten, 3 complexiteitspunten gemiddeld aantal leerlingen en 4 complexiteitspunten gewogen aantal onderwijssectoren).

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
Functiegegevens	Voorzitter college van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2018	1-1 – 31-12
Omvang dienstverband in fte	1,0
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 139.374
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 18.626
<i>Subtotaal</i>	<i>€ 158.000</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 158.000
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	N.v.t.
Totale bezoldiging	€ 158.000
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.
Gegevens 2017	
Aanvang en einde functievervulling in 2017	01/12 – 31/12
Omvang dienstverband 2017 in fte	1,0
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 132.701
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 17.511
<i>Subtotaal</i>	<i>€ 150.212</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 153.000
Totale bezoldiging 2017	€ 150.212

Overzicht Toezichthouders

bedragen x € 1	Dhr. Dijkmeester	Dhr. Ten Dam	Mevr. Kiliç
Functiegegevens	Voorzitter	Vice Voorzitter	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2018	1-1 – 31-12	1-1 – 31-12	1-1 – 31-12
Bezoldiging			
Totale bezoldiging	€ 14.100	€ 11.985	€ 10.575
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 23.700	€ 15.800	€ 15.800
-/- Onverschuldigd betaald bedrag en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging	€ 14.100	€ 11.985	€ 10.575
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2017			
Functiegegevens	Voorzitter	Vice Voorzitter	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2017	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/2 – 31/12
Bezoldiging			
Totale bezoldiging	€ 14.100	€ 11.985	€ 10.575
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 22.950	€ 15.300	€ 15.300
Totale bezoldiging 2017	€ 14.100	€ 11.985	€ 10.575

bedragen x € 1	Dhr. Bessem	Dhr. Hamers
Functiegegevens	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2018	1-1 – 31-12	1-1 – 31-12
Bezoldiging		
Totale bezoldiging	€ 10.575	€ 10.575
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 15.800	€ 15.800
-/- Onverschuldigd betaald bedrag en nog niet terugontvangen	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging	€ 10.575	€ 10.575
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		

Gegevens 2017		
Functiegegevens	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2017	1/1 – 31/12	1-12 – 31-12
Bezoldiging		
Totale bezoldiging	€ 10.575	€ 881
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 15.300	€ 1.275
Totale bezoldiging 2017	€ 10.575	€ 881

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 2018 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 2018 geen ontslaguitkeringen aan overige functionarissen betaald die op grond van de WNT dienen te worden gerapporteerd.

19 Afschrijvingen

	2018	Begroting 2018	2017
Materiële vaste activa	1.622.529	1.691.526	1.539.555
Extra afschrijving	4.531		885
	<u>1.627.060</u>	<u>1.691.526</u>	<u>1.540.440</u>

Extra afschrijving betreft inhaalafschrijving

20 Huisvestingslasten

	2018	Begroting 2018	2017
Huur	159.677	197.500	176.493
Onderhoud	456.186	381.933	406.566
Aanpassing gebouw	84.544	41.956	22.878
Energie en water	507.206	541.157	518.801
Schoonmaakkosten	1.085.277	1.081.865	1.039.374
Heffingen	251.006	252.648	254.707
Dotatie onderhoudsvoorziening	600.000	600.000	600.000
	<u>3.143.896</u>	<u>3.097.059</u>	<u>3.018.819</u>

In de post aanpassing gebouw zitten de kosten voor 1^e inrichting van de noodlokalen van het Bonhoeffer College. Deze lasten zijn door de Gemeente vergoed.

21 Overige lasten

	2018	Begroting 2018	2017
Administratie- en beheerslasten	377.843	389.980	406.605
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	3.758.461	3.857.290	3.783.021
Besteding ouderbijdragen	1.672.997	1.569.137	1.647.343
Overige	112.675	124.195	144.752
	<hr/> 5.921.975	<hr/> 5.940.602	<hr/> 5.981.721

22 Accountantshonoraria

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

	<u>2018</u>	<u>2017</u>
Controle van de jaarrekening	48.315	55.007
Fiscale advisering	0	0
	<hr/> 48.315	<hr/> 55.007

Bedrag exclusief omzetbelasting bedraagt € 39.929,75 (2017: € 45.460).

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.

23 Financiële baten en lasten

	2018	Begroting 2018	2017
Rentebaten	448		4.847
Waardeveranderingen financiële vaste activa en effecten	109		227
Overige opbrengsten financiële vaste activa en effecten	10.938		11.903
Rentelasten en beleggingskosten	-289		-370
	11.205	30.000	16.607

24 Aantal werknemers

Ultimo 2018 waren 609 werknemers in dienst op basis van een volledig dienstverband (2017: 612). Hiervan waren er 0 werkzaam in het buitenland (2017:0)

25 Verbonden partijen

Model E Verbonden Partijen

Verbonden partij met belang in bevoegd gezag

Statutaire naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Contract-onderwijs	Contract-onderzoek	Onroerende zaken	Overige
SWV Passend Onderwijs Voortgezet Onderwijs Midden Kennemerland	Stichting	Beverwijk	Nee	Nee	Nee	Ja

Toelichtingen

Samenwerkingsverband Midden Kennemerland, dit is een Stichting waarin 4 besturen zijn vertegenwoordigd. De besturen zijn: SVOK, Aloysius Stichting, Stichting Clusius College en Heliomare Onderwijs Stichting. De bestuurder van SVOK is tevens lid van de Raad van Toezicht van het Samenwerkingsverband.

26 Bestemming saldo van baten en lasten

Voorgesteld wordt het resultaat ad € -13.875 als volgt te verdelen:

	<u>2018</u>
Onttrekking algemene reserve	-2.107.136
Toevoeging aan de wettelijke en statutaire reserves	
Toevoeging aan bestemmingsreserves publiek	2.142.925
Onttrekking aan bestemmingsreserves privaat	-49.664
	<hr/>
Resultaat	-13.875
	<hr/>

27 Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum.

Fred Timmermans
Voorzitter College van Bestuur
Castricum 17 juni 2019

Goedkeuring door leden Raad van Toezicht
Vaststelling door College van Bestuur

Het origineel getekende exemplaar ligt
ten kantore van SVOK.

Raad van Toezicht:

De heer W.J.H.M.B. Hamers
De heer E.E.E. Bessem
De heer R.M. ten Dam
Mevrouw H. Kiliç

College van Bestuur:

F.M. Timmermans

Datum: 17 juni 2019

Plaats: Castricum

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.