



SVOK BESTUURSVERSLAG

2019

Inhoud

Voorwoord Bestuursverslag.....	4
1. Organisatieprofiel	5
1.1 Maatschappelijke opdracht.....	5
1.2 Onze kernwaarden	5
1.3 Besturingsfilosofie	6
1.4 Scholen en onderwijsaanbod	6
1.5 Kengetallen per school.....	8
1.6 Organisatiestructuur	9
2. Strategische visie	10
2.1 Strategische pijlers	10
2.2 Zelfevaluatiekader	11
3. Ons onderwijs.....	12
3.1 Eigentijds, betekenisvol en grensverleggend onderwijs	12
3.2 Maatwerk in onderwijs en begeleiding.....	14
3.3 Professionele ruimte en inspirerend leiderschap	17
3.4 Samenwerken en samen leren.....	19
3.5 Effectieve en efficiënte ondersteuning	21
3.6 Nieuwe onderwijsinitiatieven uitgelicht	22
4. Passend Onderwijs.....	23
4.1 Maatwerk	23
4.2 Samenwerking in ondersteuning.....	23
4.3 Bijzondere ondersteuning uitgelicht	24
4.4 Uitwerking Passend Onderwijs per school.....	25
4.4.1 Bonhoeffercollege	26
4.4.2 Jac. P. Thijssen College	27
4.4.3 Kennemer College havo/vwo	29
4.4.4 Kennemer College mavo	32
4.4.5 Kennemer College beroepsgericht.....	33
4.4.6 Kennemer Praktijkschool.....	35
5. Onderwijskwaliteit.....	37
5.1 Inspectie van ons Onderwijs	37
5.2 Collegiale visitaties	38
5.3 Beleidsdag Onderwijskwaliteit	39
5.4 Toetsing & Examinering.....	40
5.5 Basiskwaliteit.....	41

5.6	Blik op 2020	44
6.	Personeel	45
6.1	Kerngegevens	45
6.2	Strategische personeelsplanning	46
6.3	Functiemix	46
6.4	Professionalisering medewerkers	47
6.5	Arbobeleid	48
6.6	Maatschappelijk verantwoord ondernemen	49
6.7	Blik op 2020	49
7.	Beheer & Ontwikkeling	50
8.	Toezicht op goed bestuur	51
8.1	Raad van Toezicht: rolvast en betrokken toezicht houden	51
8.2	Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad	56
8.3	Klachten & Integriteit	58
9.	Financieel verslag.....	59
9.1	Meerjarenbegroting	59
9.2	Investeren.....	59
9.3	Ontwikkelen en risico's in de toekomst	60
9.4	Financiën 2019	62
9.5	Continuïteitsparagraaf	64
9.6	Toelichting continuïteitsparagraaf	66
	Jaarrekening	70

Leeswijzer

Voor u ligt het bestuursverslag 2019 van Stichting Voortgezet Onderwijs Kennemerland. 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 www.svok.nl.

In **hoofdstuk 1** leest u hoe de organisatie is opgebouwd, met onze unieke combinatie van scholen. **Hoofdstuk 2** laat zien op welke strategische pijlers wij ons richten. **Hoofdstuk 3** vormt de kern van het bestuursverslag. Hierin staan per school de belangrijkste ontwikkelingen. Passend onderwijs komt uitgebreid aanbod in **hoofdstuk 4**. Daaropvolgend geeft **hoofdstuk 5** inzicht in de kwaliteit van ons onderwijs en de onderwijsprestaties. **Hoofdstuk 6** besteedt aandacht aan ons personeels- en arbobeleid en in **hoofdstuk 7** gaan we vervolgens in op belangrijke huisvestingsprojecten in 2019.

Hoe het toezicht op goed bestuur georganiseerd is binnen SVOK, leest u in **hoofdstuk 8**. Hierin doen de Raad van Toezicht en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad hun verslag. **Hoofdstuk 9** betreft tot slot het financiële verslag.

Voorwoord Bestuursverslag

Op het moment van schrijven van dit voorwoord maakt onze samenleving een ongekende crisis mee als gevolg van het Coronavirus. Deze crisis raakt ook het onderwijs. Op 16 maart 2020 zijn alle scholen in Nederland gesloten en wordt al het onderwijs op afstand verzorgd. Een week later, op 24 maart 2020, wordt door de minister besloten om voor het eerst in de geschiedenis van het centraal examen dit examen niet door te laten gaan en op basis van de resultaten van het schoolexamen het diploma te verstrekken. Een ingrijpend besluit, dat past bij de onzekere tijd waarin we leven. We wachten af hoe lang de scholen gesloten zullen blijven en we voor onze leerlingen het onderwijs én het examen op afstand zullen moeten verzorgen. Wat deze crisis ons leert, is dat we als organisatie in staat zijn om daadkrachtig en flexibel op deze bijzondere ontwikkelingen in te spelen.

Met ons eigen systeem van kwaliteitszorg hebben we goed zicht op de benodigde organisatie- en onderwijskwaliteit om goed onderwijs te verzorgen én een crisis als deze het hoofd te bieden. Elke school wordt daarbij in haar ontwikkeling ondersteund door de afdeling Kwaliteit, met als uitgangspunt het zelfevaluatiekader. De kracht van deze werkwijze was in 2019 terug te zien bij het vierjaarlijks toezicht door de Inspectie voor het Onderwijs. Het positieve oordeel van de inspectie komt overeen met onze eigen monitoring. In lijn met onze verwachting zijn er voor het Kennemer College beroepsgericht de nodige verbeteringen te realiseren. Daar is in 2019 hard aan gewerkt. Juist ook deze school laat zien een enorme slagkracht te hebben in het onder ongekende omstandigheden verzorgen van onderwijs en het blijven aanbieden van examens.

Op afstand onderwijs verzorgen en online samenwerken vraagt om een ICT-infrastructuur die de afgelopen jaren sterk gecentraliseerd en geprofessionaliseerd is en waar we nu in de crisis van 2020 de vruchten van mogen plukken. Op elke school werken we daarbij bewust aan een onderwijsgerichte ICT-ondersteuning, met oog voor innovatie, ontwikkeling en veilig informatiebeheer.

In alles wat we doen vormen de vijf strategische pijlers uit ons koersplan een belangrijke leidraad; 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 wederom mooie stappen gezet. Daarnaast besteden we in dit verslag aandacht aan twee nieuwe onderwijsinitiatieven voor gelijke kansen in het onderwijs: Fourteens en Supreme College Nederland.

Voor de eerste keer doen we ook uitgebreid verslag van passend onderwijs. Wij zijn als SVOK trots op al onze kinderen. Zoals één van de kinderen van het Kennemer College laatst tegen mij zei: “Je mag hier zijn wie je bent.” Vanuit die gedachte bieden wij passend onderwijs, zodat elk kind dat hier wil zijn hier mag zijn. En als daar wat extra ondersteuning voor nodig is dan bieden wij dat.

Uitdagingen die voor ons in 2019 steeds duidelijker werden liggen in het omgaan met krimp in de regio en de leerlingendaling; het willen kunnen en zijn van een familie van aantrekkelijke scholen waar je als leerling graag bij wilt horen.

Willem Baumfalk
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 6.676 leerlingen en werkgelegenheid aan 728 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.

1.2 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.

1.3 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.

1.4 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

Wij zijn de school waar je wilt zijn!

Het Kennemer College beroepsgericht is er voor leerlingen met interesse in zorg, horeca of techniek. Zij worden opgeleid tot de vakmensen waar de wereld om zit te springen. Leerlingen krijgen de mogelijkheid vakken op verschillende niveaus in een verschillend tempo af te sluiten, of in een extra vak examen te doen. Door maatwerk en sterke begeleiding 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 of in de horeca- of sportklas. 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 vervolgonderwijs. Daarnaast krijgt de leerling de mogelijkheid om intern de Entree-opleiding te volgen. De schoolloopbaan wordt afgesloten met een diploma praktijkonderwijs.

Kijk voor meer informatie op: praktijkschool.kennemercollege.nl

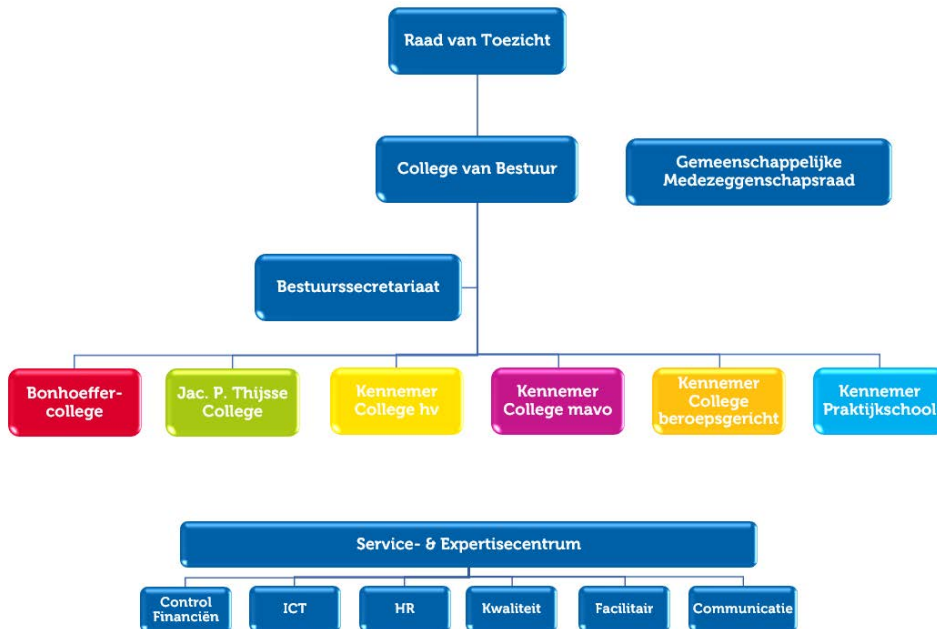
1.5 Kengetallen per school

Locatie	Aantal FTE		Aantal leerlingen		Vavo	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Bonhoeffercollege	118	118	1613	1553	13	29
Jac. P. Thijsse College	153	144	2044	1937	27	32
KC havo-atheneum-gymnasium	116	117	1548	1476	14	19
KC mavo	64	62	714	678	14	3
KC beroepsgericht	104	91	795	747		
Kennemer Praktijkschool	37	34	192	202		
Bestuursbureau	15	17				
Totaal	607	583	6.906	6.593	68	83

Totalen	2018	2019
Aantal medewerkers SVOK	762	728
Aantal leerlingen SVOK (incl. Vavo)	6.974	6.676

1.6 Organisatiestructuur

SVOK biedt onderwijs aan 6.676 leerlingen en werkgelegenheid aan 728 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 als volgt:



Raad van Toezicht

SVOK kent een Raad van Toezichtmodel waarbij een scheiding is aangebracht tussen de bestuurlijke en de toezichhoudende bevoegdheden. De bestuurlijke bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn belegd bij het College van Bestuur, de toezichhoudende 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 toezichhoudende rol 'op afstand', maar is ook sparringpartner voor het bestuur en heeft een aantal goedkeurende bevoegdheden conform de statuten.

College van Bestuur

De voorzitter van het College van Bestuur, de heer Willem Baumfalk, 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.

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 bevragen we elkaar jaarlijks. 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.

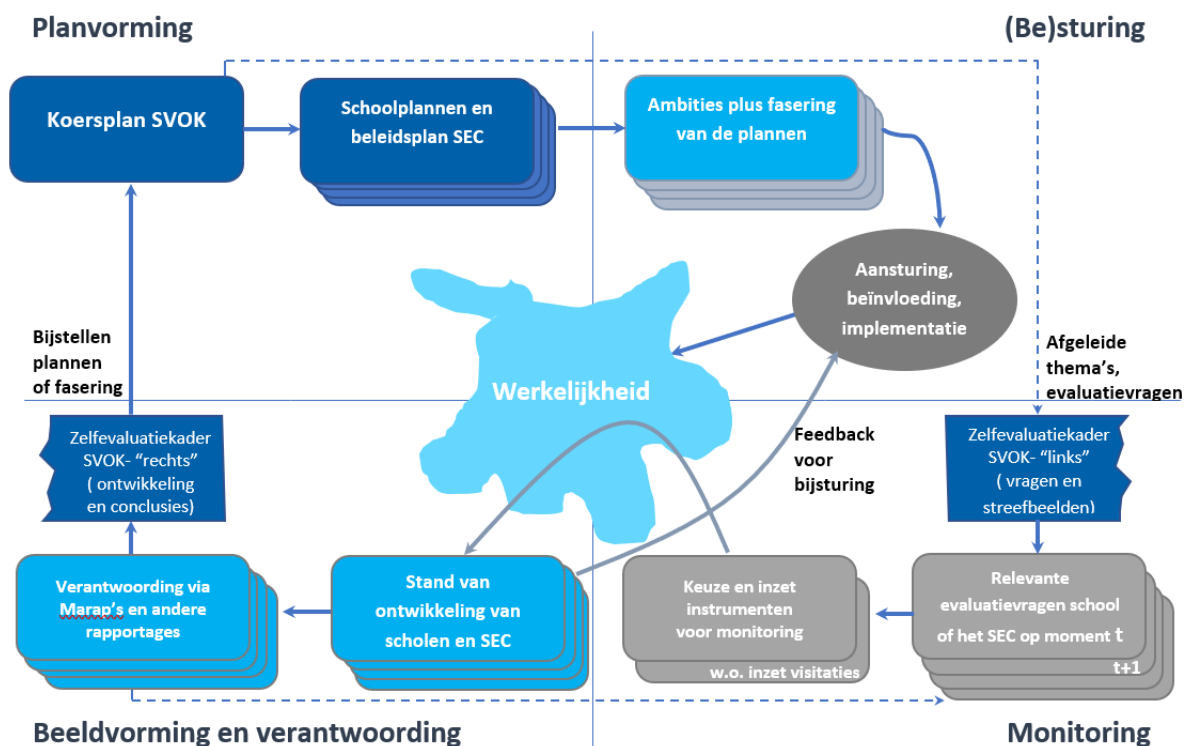
5. Effectieve en efficiënte ondersteuning

- 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

SVOK monitort met behulp van het bestuurlijk zelfevaluatiekader of de juiste stappen gezet worden om de doelstellingen uit het koersplan te realiseren en waar bijsturing nodig is. De vijf strategische pijlers vormen de uitgangspunten van deze monitoring. Iedere 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, het medewerkerstevredenheidsonderzoek, managementrapportages en de interne collegiale visitatiecommissie. Deze commissie vervult een belangrijke rol binnen de kwaliteitszorg van SVOK.

In onderstaand schema staat de samenhang tussen plannen, zelfevaluatiekader, inzet instrumenten en rapportages.



3. Ons onderwijs

In 2019 is door SVOK verder invulling gegeven aan de 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 per school en wat zijn de speerpunten voor 2020?

3.1 Eigentijds, betekenisvol en grensverleggend onderwijs

Bonhoeffercollege

<i>Doel</i>	Een eigentijdse invulling van het onderwijs met als doel leerlingen optimaal voor te bereiden op het leven na de middelbare school.
<i>Ontwikkelingen</i>	Door de maatwerkontwikkeling tijdens de les is binnen verschillende geledingen een vraag en discussie ontstaan over de mate waarin je meer eigenaarschap bij de leerling legt en hoe zich dit verhoudt tot het in beeld houden van de vorderingen van de leerling. Daarbij spelen de discipline van de leerling en het durven loslaten van de docent een rol.
<i>Speerpunt 2020</i>	Het ontwikkelen van een gezamenlijk referentiekader over meer eigenaarschap bij leerlingen en de rol van de docent hierbij.

Jac. P. Thijssse College

<i>Doel</i>	Leerlingen in staat stellen een onderzoekende leerhouding en een empathische levenshouding t.o.v. andere levenswijzen en culturen te ontwikkelen.
<i>Ontwikkelingen</i>	Het Jac. P. Thijssse College werkt al een aantal jaar aan de implementatie van het onderwijsconcept, JPTeaching. Dit is een samenhangend geheel van zes didactische en pedagogische instrumenten. Tot en met de derde klassen zijn nu alle aspecten ingevoerd. <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: maatwerk aansluitend aan de 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.
<i>Speerpunt 2020</i>	Verdere implementatie van JPTeaching in de bovenbouw.

Kennemer College havo-atheneum-gymnasium

<i>Doel</i>	Het profiel van de ondernemende school verder inhoud geven door te werken aan actief leren (voorheen 'de prikkelende en uitdagende lessen') en een brede ontwikkeling voor iedere leerling.
<i>Ontwikkelingen</i>	In 2019 is een visie op didactiek geformuleerd: jij & wij & ondernemend leren. Op basis hiervan wordt gewerkt aan actief leren met behulp van verschillende middelen. Zo groeit blended learning als vast onderdeel in het leerproces. Alle docenten werken aan ICT-vaardigheden en in de brugklas is een basisvak ingevoerd waarin de modules ICT-gebruik, LPO (leren plannen en organiseren), social media en maatschappelijke vorming aan bod komen. De nieuwe pijlers - Art & Design, Sport & Lifestyle, Start-up en Geo Future - krijgen vaste vorm en worden nu doorontwikkeld voor de tweede klas. De brede ontwikkeling krijgt verder vorm door een herziening van het reisbeleid, waarbij de reizen meer onderdeel worden van het leerproces; in de tweede klas met nadruk op groepsvorming en in de bovenbouw door educatieve reizen te organiseren.
<i>Speerpunt 2020</i>	Werken vanuit onze didactische visie. Het verder ontwikkelen van ICT als hulpmiddel in het leren door een leerlijn voor leerlingen te ontwikkelen en een leerlijn voor docenten. Actief leren in alle lessen, met gebruik van verschillende didactische vormen (ICT, eduscrum, onderzoeksdidactiek, vakoverstijgend werken en de projecten in de periodeweken). En tot slot het doorontwikkelen van de pijlers en het reisbeleid.

Kennemer College mavo

<i>Doel</i>	Iedere stap die de school zet in haar ontwikkeling van het onderwijs moet herkenbaar zijn als aspect van gepersonaliseerd leren en als zodanig bijdragen aan het vergroten van het eigenaarschap van de leerling voor zijn eigen leerproces.
<i>Ontwikkelingen</i>	Het Kennemer College mavo heeft nadrukkelijk gekozen voor gepersonaliseerd leren (GPL). Het tevredenheidsonderzoek onder ouders en het Inspectierapport laten zien dat de waardering hiervoor groot is. De school is daarmee op de juiste weg in eigentijds onderwijs. Diverse werkgroepen zijn aan de slag om vanuit de lerende organisatie de bestaande leertrajecten in het GPL te verankeren en uit te bouwen. Bovendien staan versteviging van de leerroute vmbo-mbo en uitwerking van de plannen met aandacht voor techniekonderwijs nadrukkelijk op het programma.
<i>Speerpunt 2020</i>	De leerling verder uitdagen en ondersteunen in zijn eigen keuzes, om daarmee tegelijk flexibel en goed voorbereid te kunnen deelnemen aan de snel veranderende maatschappij.

Kennemer College beroepsgericht

<i>Doel</i>	Leerlingen stimuleren het beste uit zichzelf te halen door een uitdagende leeromgeving te creëren, passend bij hun leerbehoefte.
<i>Ontwikkelingen</i>	Binnen de lessen van 60 minuten worden diverse werkvormen aangeboden die leerlingen de mogelijkheid geven om binnen een gestructureerde omgeving de

benodigde kennis en vaardigheden op te doen. De gehanteerde methodes zijn zowel analoog als digitaal. De nadruk ligt hierbij op hedendaagse kennis in een goed geoutilleerde omgeving.

Speerpunt 2020

De focus ligt op het leerproces binnen de school. Niet alleen voor de leerlingen, maar ook voor alle medewerkers. Het werken aan verschillende vormen van didactiek, inzicht in de individuele resultaten van leerlingen en medewerkers en de daarbij passende scholing hebben de prioriteit. Contacten met het bedrijfsleven en samenwerking met het vervolgonderwijs zijn cruciaal.

Kennemer Praktijkschool

Doel

Leerlingen op eigen niveau en eigen interesse laten leren en werken om zoveel als mogelijk zelfstandig te kunnen functioneren in de maatschappij.

Ontwikkelingen

De mogelijkheden bij de praktijkvakken worden verder uitgebreid om op ieder niveau leerlingen uit te dagen het beste in zichzelf te halen. Het starten van een interne Entreeklas maakt het mogelijk dat leerlingen binnen de veilige setting van de Kennemer Praktijkschool een volgende uitdaging hebben. Hierdoor worden de drie uitstroomprofielen dagbesteding, arbeid en leren steeds duidelijker een leerlijn binnen het onderwijs.

Speerpunt 2020

Leertrajecten en lesaanbod verder ontwikkelen en laten aansluiten bij de uitstroomniveaus, waardoor de leeropbrengst wordt verhoogd. Praktijklokalen inrichten met moderne apparatuur die voor leerlingen herkenbaar is vanuit de stage.

3.2 Maatwerk in onderwijs en begeleiding

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 Plusprogramma voor de bovenbouw is in ontwikkeling en wordt voor een deel uitgevoerd. De totale invoering zal gebeuren na afstemming met de planning en roostering. Naast differentiatie binnen het curriculum maken docenten werk van het differentiëren tijdens de les met het doel om tot meer uitdaging en afwisseling voor leerlingen te komen.

Speerpunt 2020

Ontwikkelen van een passend Plusprogramma voor de bovenbouw en de ambitie dat de komende jaren de differentiatie in alle lessen leidt tot een uitdagende en afwisselende didactiek.

<i>Doel</i>	Het stimuleren van het leerproces van de leerlingen, zodat elke leerling de kans krijgt zijn talenten maximaal te kunnen ontwikkelen.
<i>Ontwikkelingen</i>	Bij JPTeaching is een aantal aspecten specifiek gericht op maatwerk. De dagindeling zorgt voor maatwerk en differentiatie. 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. In 2019 is verder invulling gegeven aan deze aspecten.
<i>Speerpunt 2020</i>	Maatwerk verder uitrollen en docenten hiervoor toerusten.

Kennemer College havo-atheneum-gymnasium

<i>Doel</i>	Bouwen aan eigenaarschap van leerlingen voor het eigen leerproces en leerlingen beter en completer in beeld krijgen om passend maatwerk in onderwijs en begeleiding te bieden.
<i>Ontwikkelingen</i>	Naast een visie op didactiek is een visie op pedagogiek ontwikkeld: 'Samen worden wie je bent'. Om leerlingen meer eigenaar van hun eigen leerproces te laten worden is de route 'de leerling in beeld' ontwikkeld: formatieve en summatieve toetsing, reflectie en MOL-gesprekken (mentor-ouder-leerling) maken hier deel vanuit. LPO (leren plannen en organiseren) is een vast onderdeel van het mentorprogramma, met de papieren planner in de onderbouw. De afspraak is dat het mentoraat in de basis hoort bij iedere docent. In de bovenbouw is maatwerk mogelijk door in een vak op een hoger niveau examen te doen of versneld. Voor de begaafde leerlingen is in de onderbouw Eureka en in de bovenbouw de samenwerking met bètapartners en Pre University College. Nieuw is daarbij de TOM-coach en de VIP-room, in samenwerking met het Bonhoeffercollege en het Jac. P. Thijsse College (zie hoofdstuk 4). In samenwerking met het basisonderwijs is Fourteens ontwikkeld: een leerroute voor 10-14 jarigen waarin maatwerk mogelijk is in de overstap van het PO naar het VO.
<i>Speerpunt 2020</i>	Werken vanuit onze pedagogische visie. Ontwikkelen van toetsbeleid als onderdeel van het proces 'de leerling in beeld' en het bouwen aan eigenaarschap. Het doorontwikkelen van de verschillende maatwerkroutes en het doorontwikkelen van het mentoraat: iedereen mentor, door trainingen, ontwikkelen van taakomschrijving mentor en mentorprogramma. Bouwen aan Fourteens met de start in augustus 2020.

Kennemer College mavo

<i>Doel</i>	Leerlingen uitdagen om keuzes te maken in hun eigen onderwijsleerprogramma.
<i>Ontwikkelingen</i>	<ol style="list-style-type: none">1. Al in de onderbouw kunnen leerlingen kiezen voor gepersonaliseerde vakkenpakketten.2. Leerlingen kunnen verdiepen door lesstof op havoniveau te volgen.3. Door keuzelessen aan te bieden kunnen leerlingen in de bovenbouw hun eigen lesrooster optimaliseren.4. Excellerende leerlingen kunnen versnellen door al in leerjaar 3 examen te doen in 1 of 2 vakken.

5. Alle leerlingen volgen 7 examenvakken. Verbreden door een extra vak te volgen tot en met het examen is mogelijk voor de versnellers.
6. Leerlingen hebben hun eigen coach die hun onderwijsleerproces bewaakt, begeleidt en ondersteunt. De coach blijft de leerling volgen.
7. Door de gestroomlijnde zorgstructuur en de ondersteuning op het gebied van dyslexie worden leerlingen niet belemmerd in hun onderwijsleerproces. Daarnaast voorziet de 'Traject+' faciliteit in een steeds groeiende behoefte (zie hoofdstuk 4).

Speerpunt 2020

Optimalisatie van maatwerkroosters door inzet van keuzelessen.
Coaching nog meer versterken in het onderwijsproces.

Kennemer College beroepsgericht

<i>Doel</i>	Leerlingen optimaal ondersteunen bij het leerproces.
<i>Ontwikkelingen</i>	Het mentoraat is opnieuw ingevoerd om leerlingen in de groep en individueel beter te kunnen begeleiden in hun sociale context en in de keuzestappen die zij op diverse gebieden gaan maken. Naast het mentoraat zijn er coaches beschikbaar om leerlingen waar nodig extra begeleiding te geven op het planmatige en onderwijskundige proces. Deze processen worden grotendeels individueel vormgegeven en wanneer mogelijk in groepsvorm.
<i>Speerpunt 2020</i>	Het verdiepen van de inhoudelijke programma's en de effectiviteit in begeleiden verder vormgeven; doen we wat we zeggen en van voldoende niveau.

Kennemer Praktijkschool

<i>Doel</i>	De leertrajecten in Profijit verder ontwikkelen op de drie uitstroomniveaus: dagbesteding, arbeid en leren.
<i>Ontwikkelingen</i>	Voor alle vakken worden leertrajecten op drie niveaus ontwikkeld en deze zijn zichtbaar in Profijit. Leerlingen krijgen per leertraject feedback op de resultaten en het leerproces. Tevens geven leerlingen feedback op hun eigen leerproces. Afgeronde leertrajecten zijn zichtbaar in het portfolio van de leerlingen en worden besproken met ouders en mentor. Daarnaast krijgen leerlingen ondersteuning op maat van het zorgteam.
<i>Speerpunt 2020</i>	Leerlingen gerichte feedback geven op alle leertrajecten en nog meer differentiëren op niveau per vak. Medewerkers begeleiden en de ruimte geven zich verder te ontwikkelen op het eigen vakgebied.

3.3 Professionele ruimte en inspirerend leiderschap

Bonhoeffercollege

<i>Doel</i>	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.
<i>Ontwikkelingen</i>	Het Professioneel Statuut is vormgegeven. Docenten hebben de vrijheid om het onderwijs vorm te geven binnen de kaders van wet- en regelgeving, het koersplan, schoolplan en de werkplannen van de teams en secties. De teamplannen zijn gemaakt met veel betrokkenheid van de teamleden en de kaders van het schoolplan zijn vertaald naar operationele doelen. Om meer duidelijkheid te geven over wat er van de secties wordt verwacht, is een kader ontwikkeld door de intersectieleiders.
<i>Speerpunt 2020</i>	Het verbeteren van de sturing op het benutten van de professionele ruimte en de professionele ontwikkeling binnen de secties.

Jac. P. Thijssse College

<i>Doel</i>	Ontwikkelen naar een netwerkorganisatie met gespreid leiderschap: steeds minder strakke hiërarchische lijnen en meer verantwoordelijkheid en professionele vrijheid beleggen bij secties en docenten.
<i>Ontwikkelingen</i>	De onderwijskundige teams (OT's), naast de reguliere afdelingen, zijn nader vormgegeven. Sectieleiders en docenten van een bepaald cluster ontwerpen hier onderwijskundige verbeteringen 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.
<i>Speerpunt 2020</i>	De professionele leergemeenschap vorm en inhoud geven bij de praktijk van alledag. Teamleiders in positie brengen en de netwerkorganisatie verder versterken. Gebruik CumLaude door sectieleiders, zodat zij hun sectie kunnen meenemen in het verbeterproces.

Kennemer College havo-atheneum-gymnasium

<i>Doel</i>	Formeel afronden van het schoolplanproces en het schoolplan verder implementeren en uitvoeren.
<i>Ontwikkelingen</i>	Afgelopen jaar stond in het teken van het nieuwe schoolplan. Er is een schoolplan-groep gevormd en op een tweedaagse simulatie heeft deze groep intensief gewerkt aan het plan. Via verschillende bijeenkomsten is dit proces ook gedeeld met collega's, ouders en leerlingen. Het proces wordt in 2020 afgerond. De school heeft de verschillende deelprocessen uitgewerkt op de vier pijlers, zodat duidelijk is wat de kaders zijn en waar de professionele ruimte zit voor het team, de sectie of de individuele docent. Vanuit de tweedaagse is ook een ontwikkeltraject gestart voor het MT en de kweekvijver voor leidinggevenden is voortgezet.

<i>Speerpunt 2020</i>	Formeel vaststellen en verdere implementatie van het schoolplan via matrix teams en secties, waarbij teams leidend zijn, met een belangrijke rol voor MT en de schoolplangroep. Verder werken aan duidelijkheid in kaders en ruimte. En tot slot doorgaan met een ontwikkeltraject voor het MT en voortzetten kweekvijver voor leidinggevend.
-----------------------	---

Kennemer College mavo

<i>Doel</i>	Ontwikkeltijd vrijmaken om medewerkers in eigen ontwikkeling te stimuleren en het onderwijs en de organisatie verder te versterken.
<i>Ontwikkelingen</i>	In 2019 is ingezet op ondersteuning, scholing en uitdaging van medewerkers. Denk aan de coaching door professionele coaches (extern) en train-de-trainers (intern), interscolaire contacten (Schoolinfo) en didactische coach-trajecten (m.b.v. beeldcoaching). Sociale veiligheid en de uitkomsten van tevredenheidsonderzoeken onder ouders, leerlingen en medewerkers zijn hierbij richtinggevend.
<i>Speerpunt 2020</i>	Verder vormgeven en implementeren van de formatieve en professionele cultuur, met ondersteunende facilitering.

Kennemer College beroepsgericht

<i>Doel</i>	Het versterken van de professionele cultuur door sterk in te zetten op talentontwikkeling en begeleiding van de medewerkers.
<i>Ontwikkelingen</i>	De school is overgegaan naar een nieuw aansturingsmodel. Naast dit nieuwe model zijn ook nieuwe mensen aangenomen. Uitgebreide voorbereidingen zijn hieraan vooraf gegaan, met indirecte betrokkenheid van deze collega's bij dit proces. In het team is ingezet op een strakkere norm in handelen en wordt gewerkt aan professionaliteit en ontwikkeling op kwaliteitsdossiers. De nieuwe gesprekkencyclus draagt bij aan de ontwikkeling van betere kwaliteit van lessen en van collega's.
<i>Speerpunt 2020</i>	Veel lijnen zijn inmiddels uitgezet. De juiste mensen worden steeds vaker en makkelijker gevonden. De ontwikkelingen gaan snel, maar moeten van een kwalitatief hogere standaard. Hier wordt op ingezet door coaching en training.

Kennemer Praktijkschool

<i>Doel</i>	Werken met een nieuw taakbeleid waarin de taken en verantwoordelijkheden onderling worden verdeeld en opgepakt.
<i>Ontwikkelingen</i>	Verantwoordelijkheden zijn verdeeld door de medewerkers. Er is een start gemaakt met flitsbezoeken tijdens de lessen i.p.v. lesbezoeken om een professionele cultuur te creëren waar het gewoon gaat worden dat je elkaar feedback en feedforward geeft.
<i>Speerpunt 2020</i>	Afronden schoolplan 2020-2025 en vertalen naar het jaarplan. Taakverdeling niet meer op basis van uren maken, maar gedeelde verantwoordelijkheid. Uitbouwen flitsbezoeken door leidinggevende en organiseren van onderlinge lesbezoeken door docenten. Feedback vragen op je eigen functioneren bij leerlingen en collega's.

3.4 Samenwerken en samen leren

Bonhoeffercollege

<i>Doel</i>	Een platform bieden voor de uitwisseling van kennis en ervaringen voor alle medewerkers van SVOK.
<i>Ontwikkelingen</i>	De afdelingsleiders doen mee aan SVOK-scholings- en intervisiebijeenkomsten. Docenten participeren naar behoefte aan trainingen vanuit de SVOK Academie. Daarnaast nemen ze deel aan interne scholingen en uitwisselingen in het kader van differentiatie tijdens de les en er is een professionele leergemeenschap rondom gedifferentieerde didactiek. Docenten worden op expertise ingezet als workshop-leider tijdens SVOK-studiedagen en scholingen.
<i>Speerpunt 2020</i>	Organiseren van intervisiebijeenkomsten voor docenten.

Jac. P. Thijsse College

<i>Doel</i>	Het creëren van professionele leergemeenschappen op alle niveaus van SVOK.
<i>Ontwikkelingen</i>	Kennisdeling is op verschillende manieren gestimuleerd. Bijvoorbeeld in JPTalk waar docenten kennis binnen hun vakgebied delen. Bij EdTech ondersteunen collega's uit de onderwijspraktijk andere docenten bij het toepassen van ICT als middel in het onderwijsproces. Daarnaast verzorgen docenten interne scholing over hun expertise, zoals over formatieve evaluatie. Deze kennis wordt ook SVOK-breed gedeeld.
<i>Speerpunt 2020</i>	Inzet collegiale intervisiebijeenkomsten met teamleiders, schooloverstijgend en per afdeling, en kennisdeling op specifieke thema's, schoolbreed en -overstijgend.

Kennemer College havo-atheneum-gymnasium

<i>Doel</i>	Werken aan de lerende, professionele gemeenschap die we met elkaar vormen.
<i>Ontwikkelingen</i>	In 2019 is het Kennemer College havo-vwo geaccrediteerd en met een zeer positief rapport toegelaten tot de academische opleidingsschool AONHW. Uit de accreditatie kwamen ook ontwikkelpunten: er is nu een opleidingsteam geformeerd, de school is bezig met het opzetten van onderzoekscoördinatie en met het organiseren van nieuwe trainingen voor de werkplekbegeleiders. Door te werken volgens de PDCA-cyclus is schoolbreed ook weer de feedback gedeeld uit de onderwijsresultaten, de rapportage visitatiecommissie en de tevredenheidsonderzoeken onder ouders, leerlingen en medewerkers.
<i>Speerpunt 2020</i>	Realiseren ontwikkelpunten en ambities die voortkomen uit de accreditatie AONHW door het opleidingsteam. Voortzetten PDCA-cyclus, op schoolbreed en individueel niveau (gesprekscyclus) en in teams en secties.

Kennemer College mavo

<i>Doel</i>	Het stimuleren van samenwerking tussen leerlingen en met andere collega-scholen.
<i>Ontwikkelingen</i>	De school is lid van het platform Theoretische Leerweg en de Zo.Leer.Ik!-scholengroep. Via het platform blijft de school op de hoogte van landelijke ontwikkelingen rondom o.a. de nieuwe leerweg. Samen met de Zo.Leer.Ik!-scholen wordt gewerkt aan het ontwikkelen van instrumenten om gepersonaliseerd onderwijs naar een volgend level te brengen. Daarnaast is wederom kennis gedeeld in studiemiddagen met andere GPL-scholen, zoals Lumion in Amsterdam. Schoolbreed zijn er diverse werkgroepen op het vlak van organisatie, onderwijs en innovatie (techniekpromotie).
<i>Speerpunt 2020</i>	Samen met collega's, eventueel met partnerscholen, gepersonaliseerd onderwijs verder ontwikkelen. De juiste balans vinden tussen ontwikkeling, bestendigen van resultaten en het vinden van een structuur in het rooster om lessen, ondersteuning en keuzemomenten te realiseren.

Kennemer College beroepsgericht

<i>Doel</i>	Elkaar kennen en op elkaar kunnen en willen vertrouwen. Secties zijn een belangrijke eenheid om te komen tot een hogere mate van samenwerken en samen leren.
<i>Ontwikkelingen</i>	Er is gewerkt aan meer eenheid binnen een school waarin dit verdwenen was. Diverse groepen stonden met de rug naar elkaar. In zo'n situatie is het moeilijk om samen te werken, laat staan samen te leren. Een groot aantal veranderingen heeft ervoor gezorgd dat de school langzaam schuift en dat de ruggen niet meer naar elkaar staan.
<i>Speerpunt 2020</i>	Het geven en ontvangen van feedback is een natuurlijk onderdeel van het werk. Feedback geven is wat anders dan kritiek hebben en het maakt niet uit wie feedback geeft. Inhoud en professionaliteit staan boven vriendschap. De secties worden verantwoordelijkheid dragende eenheden, waarin gedeeld wordt en gestreefd naar kwaliteit.

Kennemer Praktijkschool

<i>Doel</i>	Samenwerken tussen onder- en bovenbouw stimuleren door gedeelde projecten en leerlijnen op te zetten. Kennis delen tussen de verschillende scholen van SVOK.
<i>Ontwikkelingen</i>	Docenten hebben zitting in de collegiale visitatiecommissie van SVOK en nemen nieuwe inzichten mee terug naar de Kennemer Praktijkschool. De Traject+ is verder vormgegeven en de zorgmedewerkers van verschillende scholen werken samen aan een breed gedragen zorg- en ondersteuningsstructuur.
<i>Speerpunt 2020</i>	Gezamenlijke doelen stellen aan de hand van het nieuwe schoolplan en de expertise van medewerkers inzetten om elkaar te versterken.

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.

SVOK-breed

<i>Doel</i>	<ul style="list-style-type: none">• Bij elkaar brengen van kennis uit de scholen en het SEC en daaruit waar wenselijk SVOK-breed beleid destilleren.• Efficiënte bedrijfsvoering met lage overhead en waar mogelijk standaardisatie van werkprocessen.• Waarborgen duurzame onderwijsvoorzieningen.• Waarborgen continuïteit SVOK.
<i>Ontwikkelingen</i>	<ul style="list-style-type: none">• Op een aantal gebieden wordt steeds meer samengewerkt tussen de SVOK-scholen en dit levert meerwaarde op voor de gehele stichting. Voorbeelden hiervan zijn de werkgroep examensecretarissen, de collegiale visitaties, de Programmaraad, de financiële administraties, ICT & AVG en communicatie & PR.• Het SchoolOverstijgend Overleg levert op tactisch niveau een belangrijke stimulans om beleid waar nodig en wenselijk voor de scholen te harmoniseren. Een voorbeeld hiervan is het gezamenlijke Mobiliteitsbeleid en de Taskforce Mobiliteit om SVOK-breed goed in te kunnen spelen op ontstane vacatures en bovenformatie. Zo wordt kennis en ervaring voor de stichting behouden en versterkt. Andere voorbeelden zijn de verkenningen rondom aanbesteding van schoonmaak die MVO-proof is en de gezamenlijke inkoop van printers.• In 2019 is een stap gezet met onderwijsgerichte ICT-ondersteuning dichtbij het primair proces, met oog voor innovatie, ontwikkeling en veilig informatiebeheer. Daarbij zorgt Technisch Beheer op centraal niveau voor ondersteuning aan alle scholen.• De financiële maandrapportages zijn verder verfijnd met kwartaalrapportages. Onderdeel hiervan is o.a. de monitoring van de inzetbaarheid van medewerkers. Hierbij wordt gekeken naar de analyse tussen scholen, tussen leeftijdscategorieën en de landelijke ontwikkeling.
<i>Speerpunt 2020</i>	<ul style="list-style-type: none">• Verdere implementatie van de onderwijsgerichte ICT-ondersteuning.• SVOK-brede aanbesteding van schoonmaak en presentatiemiddelen.• Invoeren centrale software om de ouderbijdrage efficiënter te kunnen verwerken.• Investering in gebouwen met extra aandacht voor duurzaamheidsmaatregelen.• Inrichten van het halfjaarlijks Periodiek Bestuurlijk Overleg tussen de scholen en het bestuur om de ontwikkeling van de scholen te monitoren op het gebied van Onderwijskwaliteit, HR en Financiën.

3.6 Nieuwe onderwijsinitiatieven uitgelicht

De ontwikkelingen binnen de strategische pijlers laten zien dat elke school continu werkt aan onderwijs dat elke leerling de kans geeft om de voor hem of haar beste plek in de samenleving te vinden, passend bij het eigen leervermogen en het individuele talent. In 2019 is geïnvesteerd in de voorbereiding van twee mooie onderwijsinitiatieven, waarin de leerbehoefte en kwaliteiten van de leerling voorop staan. Beide initiatieven zullen naar verwachting in augustus 2020 van start gaan.



Fourteens: 10-14 onderwijs in Kennemerland

Fourteens is een gezamenlijk onderwijsinitiatief van de basisscholen van stichting Fedra en het Kennemer College havo/vwo en biedt onderwijs aan leerlingen van 10 tot 14 jaar. Tieners die volop in ontwikkeling zijn en meer tijd willen voor het maken van de beste keuze na de basisschool of juist eerder behoefte hebben aan een nieuwe uitdagende leeromgeving. Of misschien weten ze wel goed wat ze willen, maar zijn ze nog niet toe aan de setting van een grote school met elk uur andere leraren en lokalen. Voor al deze kinderen is Fourteens de school waar je eerder, later óf anders kunt invliegen, zodat elke leerling kansrijk kan doorgroeien in het voortgezet onderwijs.

Leerlingen volgen bij Fourteens een individuele leerroute met oog voor kennis, vaardigheden, creativiteit én groepsgevoel. Door de kleinschalige setting is er meer ruimte en tijd om te ontdekken wat elke leerling kan. Vakken worden in samenhang en thematisch aangeboden, waardoor lesstof meer betekenis krijgt. Dit stimuleert leerlingen om kennis en vaardigheden te combineren en eigen leervragen te stellen. Als leerlingen daaraan toe zijn, gaan ze ook lessen volgen in het voortgezet onderwijs. Ze stromen uiterlijk in de derde klas weer in op een reguliere school. Kortom, een optimale voorbereiding op een geleidelijk overstap naar het voortgezet onderwijs, van vmbo tot gymnasium.



Supreme College Nederland: internationaal top-onderwijs

Het Supreme College Nederland is een gezamenlijk onderwijsinitiatief van het Jac. P. Thijssen College en het Bonhoeffercollege en biedt excellent en internationaal onderwijs voor een nieuwe generatie VWO-leerlingen. Het gaat om nieuwkomers in de Nederlandse samenleving én getalenteerde Nederlandse VWO-leerlingen met een internationale mindset, die anders willen leren. Wat Supreme College Nederland zo bijzonder maakt, is dat leerlingen vanaf 14 jaar in korte tijd twee internationaal gerenommeerde diploma's behalen: het Middle Years Programme (MYP) van het International

Baccalaureate en het VWO. Zo krijgen zij 'the best of both worlds'.

Leerlingen leren om complexe vraagstukken in samenhang en conceptueel aan te pakken. Over grenzen heen kijken, samenwerken en autonoom denken vormen het uitgangspunt. Het zijn juist deze vaardigheden die universiteiten en werkgevers over de hele wereld hoog waarderen. Supreme College Nederland is daarmee een modern en actueel alternatief voor de Europese en Internationale scholen, zowel binnen als buiten de regio Kennemerland.

4. Passend Onderwijs

Elke leerling heeft unieke kwaliteiten en het recht op gelijke kansen om zijn of haar talenten maximaal te kunnen ontplooiën, ongeacht niveau, tempo, interesses en/of onderwijs- en ondersteuningsbehoeften. Maatschappelijke ontwikkelingen als de veranderende samenstelling van de bevolking, individualisering, migratie en de invloed van de kennistechnologie, hebben daarnaast een grote invloed op de ontwikkeling van jongeren. Door maatwerk in onderwijs en ondersteuning te bieden kunnen wij elke leerling een kansrijke toekomst geven.

4.1 Maatwerk

Het bieden van passend onderwijs staat binnen SVOK gelijk aan het bieden van maatwerk. Ofwel, het hebben van aandacht voor de talentontwikkeling van elke leerling, van praktijkonderwijs tot en met het gymnasium. De cognitieve of sociale vaardigheden van een leerling mogen daarin nooit een beperking vormen, elke leerling verdient bij ons de beste mogelijkheden om te kunnen groeien als mens.

Om te evalueren of we daarin het goede doen, stellen wij onszelf periodiek de volgende vragen (als onderdeel van het SVOK-zelfevaluatiekader):

- Is er persoonlijke aandacht voor de potentie en ontwikkeling van elke leerling?
- Vertaalt deze aandacht zich ook in maatwerkoplossingen voor de leerlingen?
- Is er regelmatig overleg 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?
- Zijn de mentoren en/of coaches hiervoor voldoende toegerust?

4.2 Samenwerking in ondersteuning

Als een leerling extra ondersteuning nodig heeft, beschikt iedere SVOK-school over een sterke zorg- en ondersteuningsstructuur. 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, een 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 (SWV) Voortgezet Onderwijs Midden Kennemerland.

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 dit 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. In [ons jaarverslag Passend Onderwijs](#) staat uitgewerkt wat wij per school bieden aan basis- en extra ondersteuning, in de volgende paragrafen volgt hiervan een samenvatting.

4.3 Bijzondere ondersteuning uitgelicht

Naast de reguliere basisondersteuning biedt elke SVOK-school extra ondersteuning, deze is veelal mede gefinancierd met middelen vanuit het Samenwerkingsverband. Hieronder lichten we twee mooie voorbeelden uit van inspirerende initiatieven. Beide initiatieven laten zien dat we door maatwerk in ondersteuning leerlingen betere kansen kunnen bieden op een succesvolle schoolloopbaan in het regulier onderwijs, en indirect bijdragen aan een kansrijke toekomst.

Wanneer je iets laat omdat je bang bent dat mensen je zullen veroordelen, veroordeel je in feite jezelf.

OM
DENKEN

Traject+ = Maatwerk pur sang

In het schooljaar 2018-2019 zijn het Kennemer College mavo, beroepsgericht en de Kennemer Praktijkschool gestart met de Traject+, een 3-jarige pilot waarin de meerwaarde voor een specifieke groep leerlingen zich moet bewijzen. Leerlingen die in hun jonge leven al (te)veel hebben meegemaakt en de last dragen van een onstabiele thussituatie. Leerlingen die thuiszitten, dreigen uit te vallen en op het randje van VSO staan.

De Traject+ is een bijzondere groep waar onderwijs, ondersteuning op school, leerplicht en hulpverlening voor het kind én thuis samen optrekken. Geen gescheiden hokjes, maar een gesloten netwerk om het kind heen met korte lijnen. De hulp komt hier letterlijk naar het kind toe.

Het afgelopen anderhalf jaar hebben twaalf leerlingen in de Traject+ gezeten. Ze starten elke dag samen, volgen (waar mogelijk) de reguliere lessen volgens een aangepast rooster en komen tussendoor naar de veilige haven van de Traject+ waar ze werken aan vakken, huiswerk maken, gecoacht worden en waar persoonlijke aandacht is voor de problemen waar ze op school en thuis tegenaan lopen. De Traject+ is een laatste stap om uitstroom naar het VSO te voorkomen. Het is een intensieve begeleiding op maat die verder reikt dan de eigen locatie kan bieden. En wat blijkt? Door de aandacht op de verschillende levensgebieden gaan leerlingen beter presteren op school en stijgen ze boven zichzelf uit.

Noëlla is één van de leerlingen die sinds de start in de Traject+ zit en onderwijs volgt op de Praktijkschool. Ze kijkt naar de 'Omdenker' die op het bord geprojecteerd is: 'Wanneer je iets laat omdat je bang bent dat mensen je zullen veroordelen, veroordeel je in feite jezelf.' Deze spreuk is op haar lijf geschreven: "Ik liet me altijd snel op de kop

zitten en vergat mezelf, dat gaat nu steeds beter." Noëlla had veel last van woedeaanvallen, maakte voortdurend ruzie, liep veelvuldig weg en stond op het randje van VSO.

Dat is nu wel anders. "Dit is echt een plek waar naar je geluisterd wordt. Als het niet goed gaat, kun je hier terecht. Veel kinderen hebben last van woedeaanvallen en moeilijkheden thuis. Door hierover te praten met Saskia en Marley (red. begeleiding) en in de groep, kan ik er nu beter mee omgaan. Ik word veel minder snel boos; ik irriteer me wel, maar negeer het. Daarvoor was het lastig. Ik had nare dingen in mijn hoofd, schold docenten uit en werd er vaak (onterecht) uitgestuurd. Maar er was weinig aandacht voor waardoor dit kwam." Volgens Noëlla is die persoonlijke aandacht in een reguliere klas moeilijk, omdat docenten hun aandacht moeten verdelen over veel leerlingen. Daarbij heeft ze in deze klas meer rust, leert ze te ontspannen door te bewegen en mindfulness en krijgt ze steun van de andere leerlingen, omdat ze elkaar goed begrijpen. "Ik wil nog weleens weglopen, maar ik ben zo goed in beeld dat het bijna onmogelijk is", lacht Noëlla. Ze heeft hier veel bereikt en het gaat zelfs zo goed, dat ze de vakken Nederlands, Engels en Wiskunde inmiddels op vmbo-niveau doet. Door haar 'oude' gedrag was dit eerder niet mogelijk. "Het gaat goed met me", besluit ze bescheiden trots.

“VIP-room maakt naar school gaan weer makkelijk”

Het Bonhoeffercollege is eind 2018 een pilot gestart met de VIP-room. VIP staat niet voor “very important person”, al zijn de leerlingen dat natuurlijk wél. De V staat voor vertrouwen, veiligheid, verantwoordelijkheid en visie. De I staat voor interesse, intelligent, intens, individueel, inzet en de P staat voor persoonlijke ontwikkeling, plan, plezier, programma, en wellicht voor nog veel meer. In de VIP-room werken leerlingen met een hoge intelligentie aan het veranderen en doorbreken van gedrags- en denkpatronen en het aanleren van vaardigheden waardoor ze op school weer goed kunnen functioneren.

De doelstellingen zijn voor elke leerling anders: sommige leerlingen zaten al (bijna) thuis en voor hen is het doel om weer naar school te gaan. Andere leerlingen gaan nog wel naar school, maar presteren ver onder hun niveau of hebben andere problemen. Zij hebben doelstellingen op het gebied van leren leren, mindset of iets anders.

In 2019 zijn tien leerlingen deels in de groep en individueel ondersteund. De pilot is succesvol verlopen en is in het schooljaar 2019/2020 uitgebreid van 3 naar 5 dagen en ook toegankelijk voor leerlingen van het Jac. P. Thijsse College en het Kennemer College havo/vwo. Wat maakt de VIP volgens leerlingen nu “geslaagd”?

Wat is voor jullie de meerwaarde van VIP?

Max: “Je hebt een kleine groep en daardoor meer persoonlijk contact, directer. Je wordt beter geholpen en de sfeer is fijn.”

Lara: “De VIP dwingt mij om eerlijk te kijken naar mijn leergedrag, bijvoorbeeld het maken van

planningen, nieuwe manieren van leren. Het maakt naar school gaan makkelijker. Door de VIP heb ik meer de mogelijkheid om dingen te vragen aan docenten en ik heb het gevoel dat er meer begrip is bij leraren: ze snappen je beter. Dat helpt op den duur weer in de les.”

Wat leer je hier wat je niet in de klas leert?

Lara: “De VIP-lessen, breineducatie, aandacht voor andere dingen die je niet in de les krijgt.”

Youssef: “Ik kan me makkelijker concentreren, ben meer gemotiveerd om huiswerk te doen en aan toetsen te leren. Dit komt door tips die ik krijg, iedereen is aardig, het is een fijne werkruimte.”

Wat vind je het fijnst aan de VIP?

Max: “Dat je veel contact hebt met de begeleiders, dat je alles kan vragen.”

En zonder de VIP....

Youssef: “Zou ik niet makkelijk naar school gaan.”

Max: “Zou ik waarschijnlijk weer blijven zitten.”

(De namen zijn gefingeerd.)

4.4 Uitwerking Passend Onderwijs per school

De uitwerking bestaat per school uit:

- o Belangrijke thema's/doelen 2019
- o Basis- en extra ondersteuning in beeld
- o Eventuele maatregelen/werkwijzen die bijdragen aan een goede ondersteuning
- o Effect ingezette ondersteuning
- o Belangrijke doelen voor 2020

De basis- en extra ondersteuning zijn in beeld gebracht aan de hand van de volgende lijnen:

- o Preventieve vs. curatieve ondersteuning
- o Collectieve (voor een klas, leerjaar of hele school) vs. individuele ondersteuning
- o Eerstelijnszorg/tweedelijnszorg vs. specialistische derdelijnszorg

De basisondersteuning valt grotendeels samen met het Schoolondersteuningsprofiel. Deze is veelal preventief, voor meerdere leerlingen en betreft eerste-/tweedelijnszorg. De extra ondersteuning wordt mede gefinancierd vanuit het Samenwerkingsverband, is meestal curatief, meer individueel gericht en in samenwerking met tweede- en derdelijnszorg. Daarnaast draagt de vormgeving van het onderwijs integraal bij aan een goede ondersteuning. Dit is o.a. kenmerkend voor de Praktijkschool.

4.4.1 Bonhoeffercollege

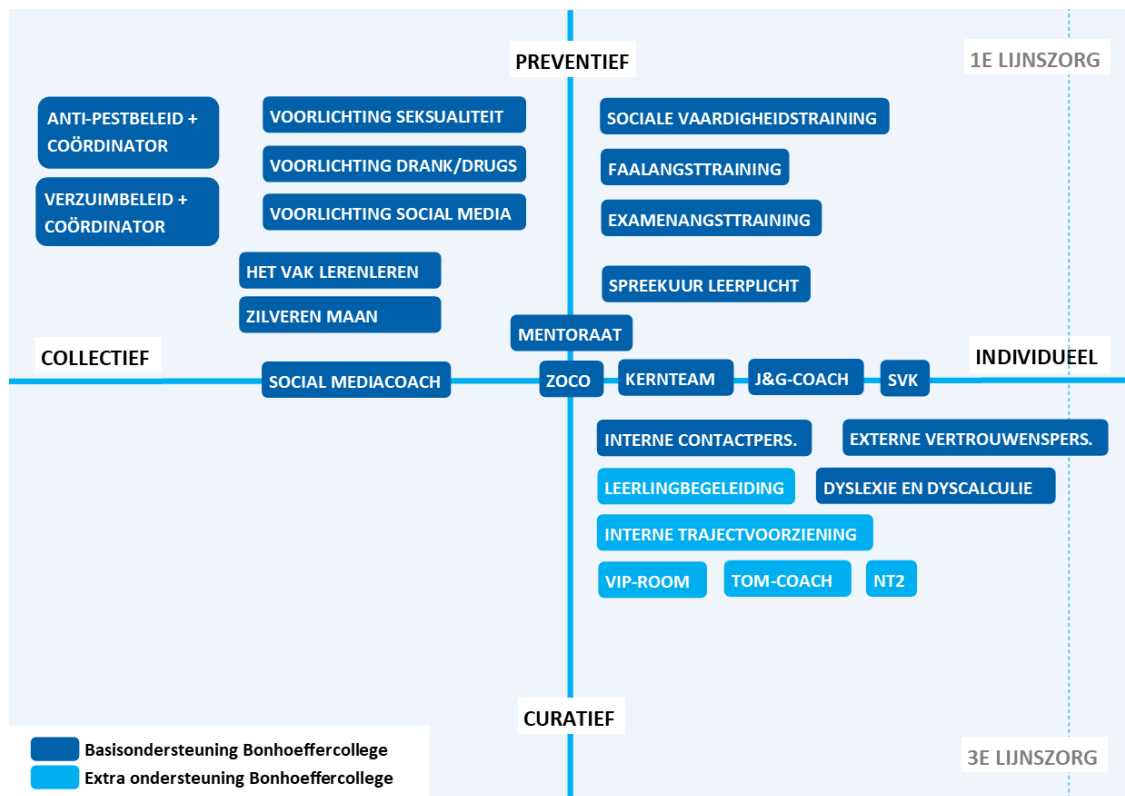
Belangrijke thema's en doelen passend onderwijs in 2019

1. **Verder ontwikkelen van de VIP-room: uitrollen SWV en de TOM-coaches (Traject-Op-Maat)**
 - o Betere en snellere signalering van de doelgroep: leerlingen met een bovengemiddelde intelligentie die hierdoor belemmerd worden (denk aan executieve functies, mindset, perfectionisme, faalangst en vluchtgedrag)
 - o Preventiever ingrijpen (met een TOM-coach), zodat VIP wellicht niet nodig is
 - o Uitbreiding van de kennis wat deze leerlingen nodig hebben in de eigen school en naar andere scholen
 - o Uitval van deze doelgroep voorkomen

2. **Doorontwikkeling van het vak leren in HAVO 4 en MAVO 3-4**
 - o Het vak leren is passend gemaakt voor HAVO 4
 - o Het vak leren sluit (nog beter) aan bij de Seven Habits van Covey
 - o Leerlingen die het vak volgen stromen door en/of slagen voor hun diploma

3. **Nog meer samenwerken met afdelingsleiders met veel zorgleerlingen om grotere (duurdere) zorgvragen te voorkomen**
 - o Alle leerlingen binnen de mavo en havo-bovenbouw in beeld hebben qua absentie, ziekteverzuim, cijfers en welzijn
 - o Wekelijkse evaluaties met afdelingsleider en zorgcoördinator over desbetreffende leerlingen (handelingsgericht werken)
 - o Voorkomen dat leerlingen te laat worden opgemerkt / aangemeld bij kernteam

Basisondersteuning en extra ondersteuning in beeld



Zoco = zorgcoördinator, J&G-coach = Jeugd & Gezinscoach, SVK = schoolverpleegkundige, NT2 = Nederlands als tweede taal

Extra maatregelen naast ondersteuning

- Covey-training voor docenten (eigen keuze)
- LHTeam (= Light House Team) groepje docenten die zich bezighoudt met het levend houden van de Covey-training en zich inzet voor de verspreiding (bijv. vergroten eigenaarschap bij leerlingen)
- Wekelijks preventief overleg zorgcoördinator/afdelingsleider MAVO- en HAVO-bovenbouw
- Studiedagen over mentoraat/eigenaarschap

Wat zien we terug van alle inzet?

- Minder aanmeldingen bij kernteam vanuit MAVO-afdeling en HAVO-bovenbouw
- Eerder signaleren van ziekteverzuim
- Groot percentage doorstromers/geslaagden van trajectleerlingen
- Van de (dreigende) thuiszitters, wordt een groot deel door de VIP weer in het schoolritme gekregen

Belangrijke doelen voor 2020

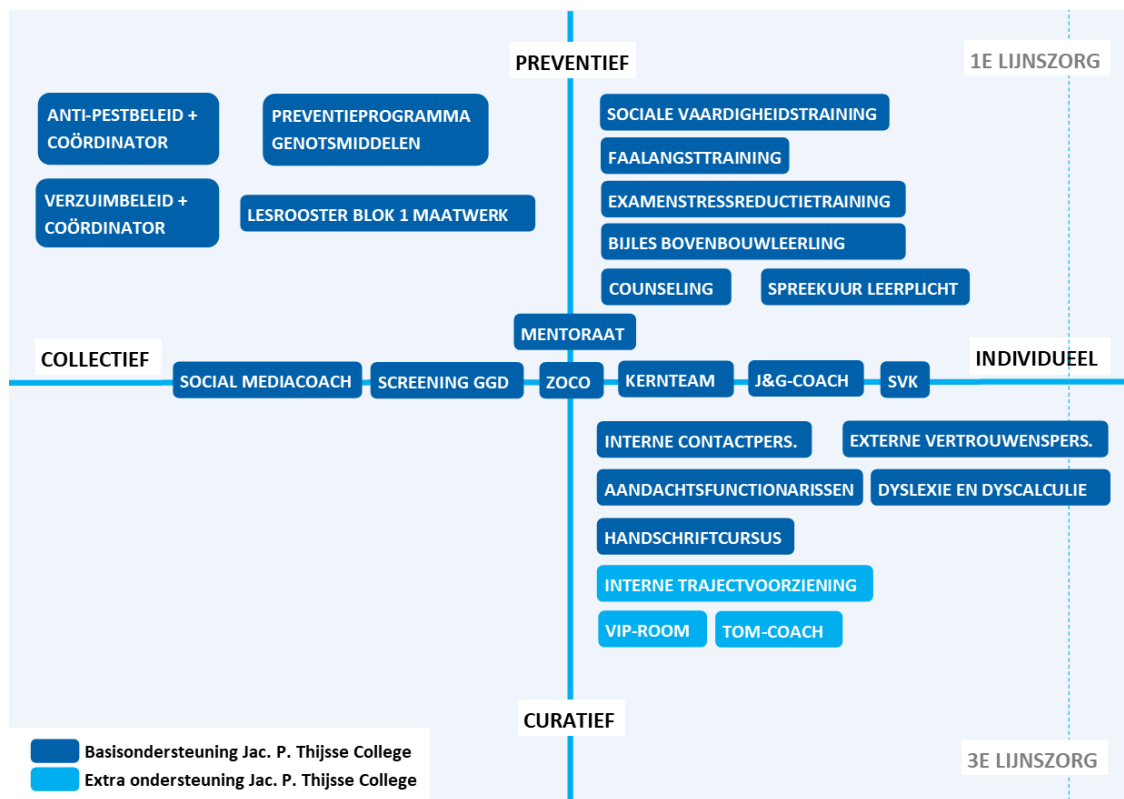
- 1. Doorontwikkeling VIP: optimaliseren programma, samenwerking, kennisoverdracht**
 - Regelmatig expertiseoverleg, verdere scholing (Novilo), contacten opbouwen met externen
- 2. Preventief coachen op afstromers/doubleurs**
 - Onderzoek in de problematiek van deze doelgroepen, opzetten coachingstraject, vroegtijdig signaleren
- 3. Opzetten signaleringsinstrument voor mogelijke doubleurs/afstromers: hoe tijdig signaleren en voorkomen?**
 - Onderzoek i.s.m. afdelingsleiders, gemeenschappelijke aanpak vaststellen
- 4. Vergroten eigenaarschap bij leerlingen**
 - Kennis vergroten van Covey, schoolbrede aanpak hanteren, bieden van praktische aanpak, coaching door Light House Team

4.4.2 Jac. P. Thijssse College

Belangrijke thema's en doelen passend onderwijs in 2019

- 1. Versterken partnerschap met ouders en verbeteren zicht op eigen leerproces van leerlingen**
 - Jaarlaag 1 t/m 3 driehoeksgesprekken met training gespreksvaardigheden
- 2. Professionaliseren didactiek docenten**
 - Implementeren JPTeaching; de pijlers Edtech en DEAL
- 3. Stimuleren gezonde leefstijl, aansluitend op onderzoek "gezond leven, check het even"**
 - Implementatie 4-jarig preventieprogramma genotsmiddelen/seksualiteit/verslaving
- 4. Versterken ondersteuningsstructuur**
 - Mentorbegeleiders binnen de teams versterken
 - Starten met nieuwe opzet leerlingbesprekingen klas 1 en 2

Basisondersteuning en extra ondersteuning in beeld



Extra maatregelen naast ondersteuning

- Implementatie JPTeaching, onderwijsconcept dat bijdraagt aan het in beeld hebben van de leerling
- Deelname VIP-room
- Training mentoren

Wat zien we terug van alle inzet?

- Minder verzuim door inzet verzuimprotocol
- Versterking leerproces van leerlingen
- Verbetering gezonde leefstijl leerlingen
- Verbetering gespreksvoering, versterking driehoek leerling, ouders, school

Belangrijke doelen voor 2020

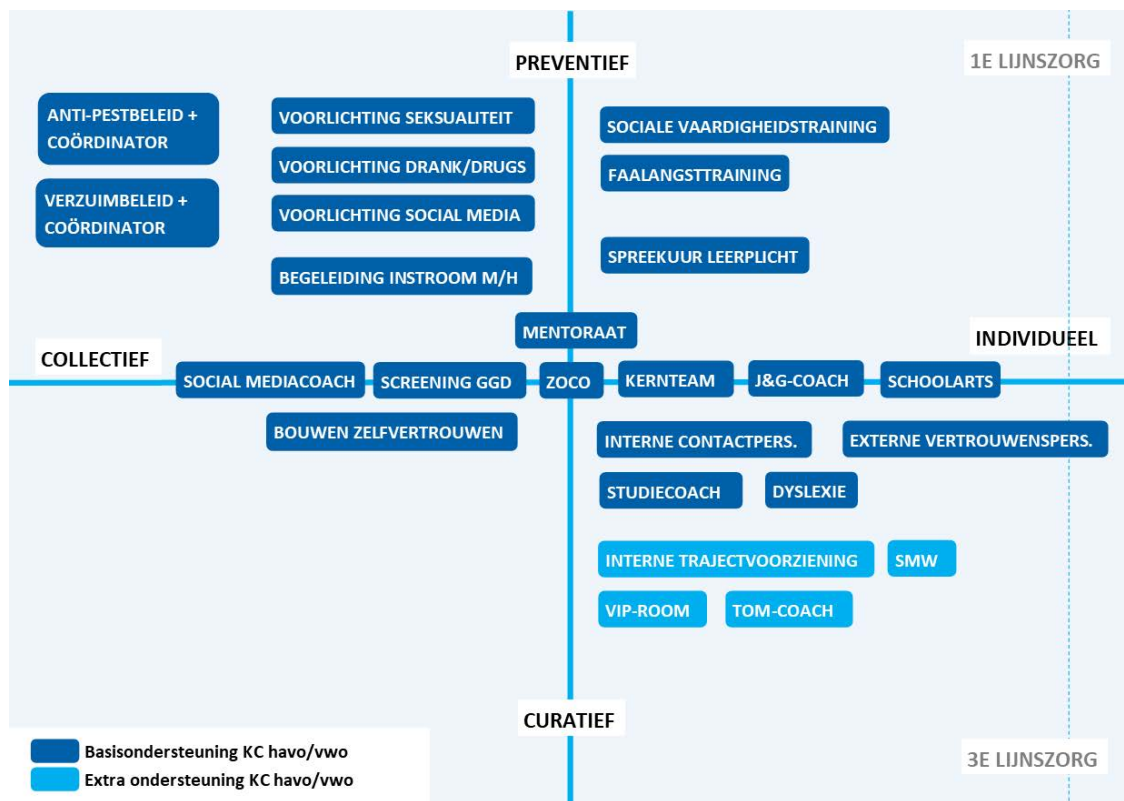
- 1. Versterken partnerschap met ouders en verbeteren zicht op eigen leerproces van leerlingen**
 - Jaarlaag 4 t/m 6 driehoeksgesprekken: training gespreksvaardigheden
 - Jaarlaag 1 t/m 3 driehoeksgesprekken: training structureren en administreren (verwerking informatie in leerlingdossiers)
- 2. Implementeren JPTeaching gericht op alle zes aspecten**
 - Inzet JPTijd (ontwikkeltijd) en scholing

4.4.3 Kennemer College havo/vwo

Belangrijke thema's en doelen passend onderwijs in 2019

- 1. Algemeen: opstellen van en werken vanuit visie op pedagogiek en visie op didactiek**
 - Opstellen beide visies
 - Vanuit visie op pedagogiek leerlingenstatuut herzien en schoolregels herzien
 - Vanuit visie op pedagogiek hernieuwen werkafspraken over surveillance en toezicht in het gebouw en op leerlingen
 - Vanuit visie op pedagogiek gebouw aanpassen in kader van veiligheid
- 2. Algemeen: cyclisch werken**
 - Leerlingen signaleren die gesignaleerd moeten worden
 - Meer planmatig werken, in plaats van ad hoc (bouwen aan/overzicht/inzicht)
 - Cyclisch overleg waarin alle partners en lijnen met elkaar communiceren (mentor/teamleider-ondersteuner/absentievoordinator/zorgcoördinator)
- 3. Algemeen: verzuimbeleid**
 - Verzuimpercentage omlaag
 - Meer kijken naar de zorg achter het verzuim (verzuim als signaal)
 - Meer overleg teamleider/verzuimcoördinator/zorgcoördinator
 - Werken via de m@zzl-methode m.b.t. ziekteverzuim
- 4. Eerste lijn: versterken mentoraat**
 - Meerjarenplan mentoraat opstellen
 - Toewerken naar streefbeeld dat iedere docent mentor is/kan zijn
 - Training voor alle mentoren
 - Start met opstellen taakomschrijving en opstellen mentoraatsprogramma per jaarlaag
- 5. Eerste lijn: bouwen aan eigenaarschap voor het eigen leerproces**
 - Leerling in beeld: leerlingbesprekingen, reflectie, MOL-gesprekken, LPO (leren plannen en organiseren)
- 6. Eerste lijn: per afdeling/team een overzicht creëren m.b.t. leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften**
 - Teamleider betrekken bij/verantwoordelijk laten voelen voor de zorg en ondersteuning die geboden wordt of moet worden geboden in zijn of haar afdeling
 - Teamleider heeft inzicht in welke leerlingen extra ondersteuningsbehoeften hebben en hoe de ondersteuning verloopt
- 7. Tussen eerste en tweede lijn: structureel overleg teamleider/zorgcoördinator**
 - Teamleider betrekken bij/verantwoordelijk laten voelen voor de zorg en ondersteuning die geboden wordt of moet worden geboden in zijn of haar afdeling.
- 8. Tweede lijn: versterken kernteam**
 - Bredere expertise/meer inzet mogelijkheden (toevoegen van schoolmaatschappelijk werk)
 - Meer gezamenlijk verantwoordelijk zijn
 - Professioneler/efficiënter kernteam-overleg
- 9. Tweede lijn: versterken samenwerking schoolarts**
 - Meer preventief werken
 - Meer samenwerken omtrent (verminderde) belastbaarheid
- 10. Tweede lijn: nieuwe ruimte trajectvoorziening**
 - Meer rust en ruimte voor leerling en voor begeleiding

Basisondersteuning en extra ondersteuning in beeld



SMW = schoolmaatschappelijk werk

Extra maatregelen naast ondersteuning

- o Training alle mentoren
- o Structureel overleg teamleider/zoco
- o Structureel overleg teamleider/verzuim-coördinator
- o Vernieuwd verzuimprotocol
- o Vernieuwd leerlingenstatuut en schoolregels
- o Leerlingbespreking, reflectieformulieren, MOL-gesprek (mentor-ouder-leerling)
- o LPO en de papieren planner in de onderbouw
- o Leidinggevend: meer sturing docenten in waarom zij een bepaalde beoordeling geven
- o In teamoverleg meer nadruk gezamenlijke verantwoordelijkheid (mentor + vakdocenten)
- o Maatregelen in gebouw om zichtbaarheid leerlingen te vergroten
- o Eureka-traject t.b.v. motivatie en (extra) uitdaging begaafde leerlingen

Wat zien we terug van alle inzet?

- o Minder verzuim door inzet nieuw verzuimprotocol, zowel ziekte als te laat komen/absentie tijdens lessen
- o Hogere doorstroom
- o Meer leerlingen kunnen bedienen in de trajectvoorziening
- o Meer zicht vanuit teamleider op leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften binnen hun afdeling, minder leerlingen die te laat in beeld komen
- o Meer docenten die nu mentor zijn
- o Positieve waardering leerplicht en onderwijsinspectie (onderzoek op VSV)
- o Tevredenheidsonderzoek leerlingen: 9,6 voor schoolklimaat en veiligheid

Belangrijke doelen voor 2020

1. Uitbouwen/implementeren van TOM-coaches

- Duidelijke visie (ook meerjarig); waar willen we heen, met wie en waarom?
- Plan + tijdspad; hoe gaan we dat doen en wanneer doen we wat?
- Duidelijkheid over financiën hieromtrent

2. Versterken ondersteuningsoverleg

- Evalueren van huidige vorm en formulieren; opbrengsten en valkuilen benoemen, behoeften van ieder inventariseren
- Doel helder hebben; ook als die van elkaar verschillen (dat kan)
- Structureel het overleg blijven uitvoeren

3. Vernieuwen 1e lijn zorg: visie bepalen, aanbod herzien

- De betrokken personen bij elkaar brengen

4. Meer expertiseontwikkeling bij docenten m.b.t. pedagogisch handelen (preventief)

- Les-/klasbezoeken gericht op pedagogiek

5. Versterken mentoraatsvaardigheden

- Cursusaanbod doorzetten
- Mentor-coaches; goede mentoren die andere mentoren kunnen ondersteunen

6. Samen aanbod creëren voor 'tussen wal-en-schip' leerlingen; leerling die niet passend of terecht kan op BTV en/of VSO, maar binnen de setting van onze school ook niet tot zijn recht komt. Uitgaande van integraal werken. Te denken valt aan:

- Psycholoog of iemand anders met de nodige expertise op systemische begeleiding
- Meer (individueel of in kleine groepjes) sportaanbod (uit het hoofd - in het lijf)
- Vakdocenten naar de interne trajectvoorziening halen voor ondersteuning/uitleg

7. Schrijven van het Schoolondersteuningsprofiel

- Duidelijke, gedeelde visie op ondersteuning formuleren

4.4.4 Kennemer College mavo

Belangrijke thema's en doelen passend onderwijs in 2019

1. Het verder ontwikkelen van de Traject+

- Huidige plaatsingen evalueren en doelen zo nodig bijstellen
- Uitbreiding van kennis over wat deze leerlingen nodig hebben in de eigen school
- Uitbreiding van het aantal leerlingen in de Traject+

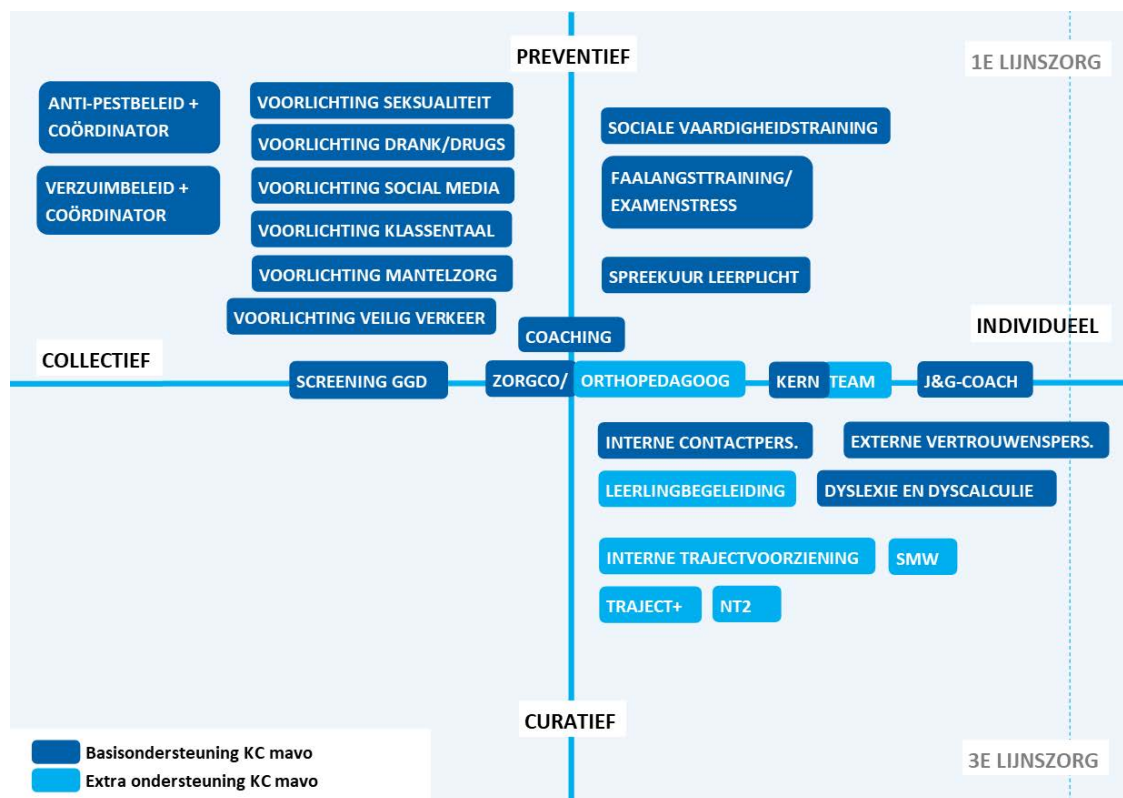
2. Het doorontwikkelen van gepersonaliseerd leren in verhouding tot de zorgstructuur

- Trainen van de coaches gericht op vroeg signaleren en op het juiste moment doorschakelen naar het kernteam
- Onderzoeken wat hoort bij de coach en wanneer de inzet van de trajectvoorziening of een andere begeleidingsvorm noodzakelijk is (bijv. op het gebied van plannen en organiseren)

3. Veiligheid vergroten

- Analyse school, Vierhoek en regioniveau
- Signaalgesprekken
- Samenwerking zorg en veiligheid versterken

Basisondersteuning en extra ondersteuning in beeld



Zorgco = specialistisch generalist/orthopedagoog (gecombineerde functie)

Extra maatregelen naast ondersteuning

- Training coachingsvaardigheden
- Frequente overleggen zorgcoördinatoren en veiligheidscoördinator

Wat zien we terug van alle inzet?

- Versterking eigenaarschap op eigen leerproces van leerlingen
- Verbetering coaching
- Korte lijnen van conciërge tot directeur (ondersteuning = teamverantwoordelijkheid)
- Alle leerlingen worden gezien en waar nodig kan er snel gehandeld worden

Belangrijke doelen voor 2020

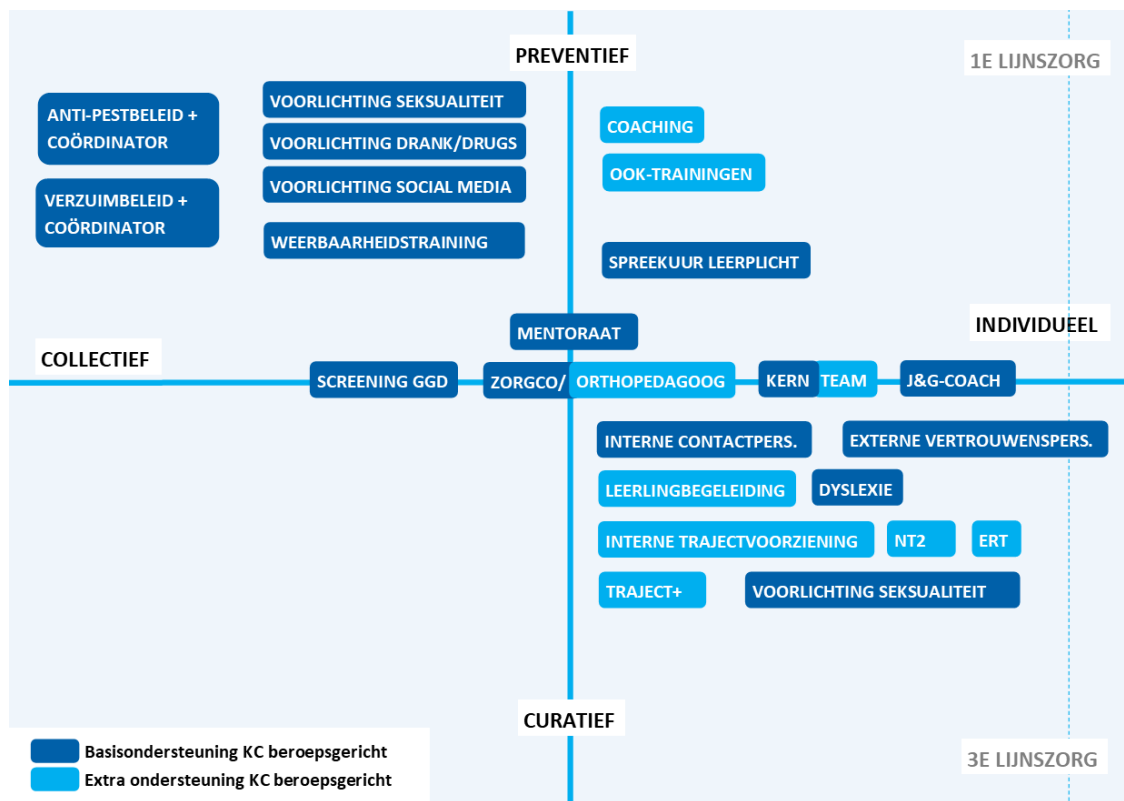
1. **Minder verzuim door scherper inzetten op verzuimprotocol**
2. **Versterken vroegsignalering**
3. **Schoolontwikkeling: bijdrage aan expertise en lesaanbod middelengebruik, seksualiteit, weerbaarheid en groepsvorming**

4.4.5 Kennemer College beroepsgericht

Belangrijke thema's en doelen passend onderwijs in 2019

1. **Voorlichting seksualiteit (en sociale veiligheid)**
 - Bevorderen seksuele weerbaarheid van kwetsbare doelgroep en bevorderen sociale veiligheid
2. **Voorlichting drank/drugs (en sociale veiligheid)**
 - Implementatie 'Frisse start' training om leerlingen te informeren en weerbaar te maken voor groepsdruk
3. **Social Media en telefoongebruik**
 - Plan voor schoolbreed telefoonbeleid, tegengaan beeldschermverslaving

Basisondersteuning en extra ondersteuning in beeld



ERT = Emotieregulatietraining, OOK = Beter Omgaan met Faalangst, Examentraining, Sociale Vaardigheidstraining

Extra maatregelen naast ondersteuning

- o Kleine klassen
- o Extra capaciteit Trajectklas-voorziening
- o Nieuwe invulling mentoraatschap
- o Invulling rol leerjaarcoördinatoren
- o Aanbod OOK-trainingen

Wat zien we terug van alle inzet?

- o Minder verzuim en beter zicht op verzuim door inzet nieuw verzuimprotocol
- o Verlengde NT2-ondersteuning na ISK-doorstroom naar regulier onderwijs, waardoor meer zicht op taalontwikkeling
- o Leerlingen eerder in curatieve Julia-trajecten dankzij Qpido-spreekuur
- o Aanpassing uitstuurbeleid, meer leerlingen positief in de klas

Belangrijke doelen voor 2020

- 1. Klasbrede aanpak op sociale veiligheid en social mediagebruik**
 - o Preventief aanbod externe partner om mentorlessen te versterken en klassen te informeren
- 2. Pedagogisch klimaat versterken in de klas, gevoel (sociale) veiligheid versterken**
 - o Verbeteren uitstuurbeleid en route incidentafhandeling
- 3. Opzetten signaleringsinstrument voor mogelijke doubleurs/afstromers: hoe tijdig signaleren en voorkomen?**
 - o Onderzoek i.s.m. teamleiders en leerjaarcoördinatoren, gemeenschappelijke aanpak vaststellen

4.4.6 Kennemer Praktijkschool

Belangrijke thema's en doelen passend onderwijs in 2019

1. Versterking eerste lijn

- o NT-kennis en -vaardigheden versterken (Nederlandse taal)
- o Vroegsignaleringsvaardigheden in kennis en gespreksvaardigheden bij mentoren versterken
- o Klassenbesprekingen
- o Deskundigheid bijdrage in werkgroepen voor sociale vaardigheden, groepsvorming, seksualiteit en weerbaarheid
- o Kennis taalontwikkelingsstoornis vergroten (TOS)
- o NT2-kennis vergroten (tevens arrangement i.s.m. SWV en Melior)

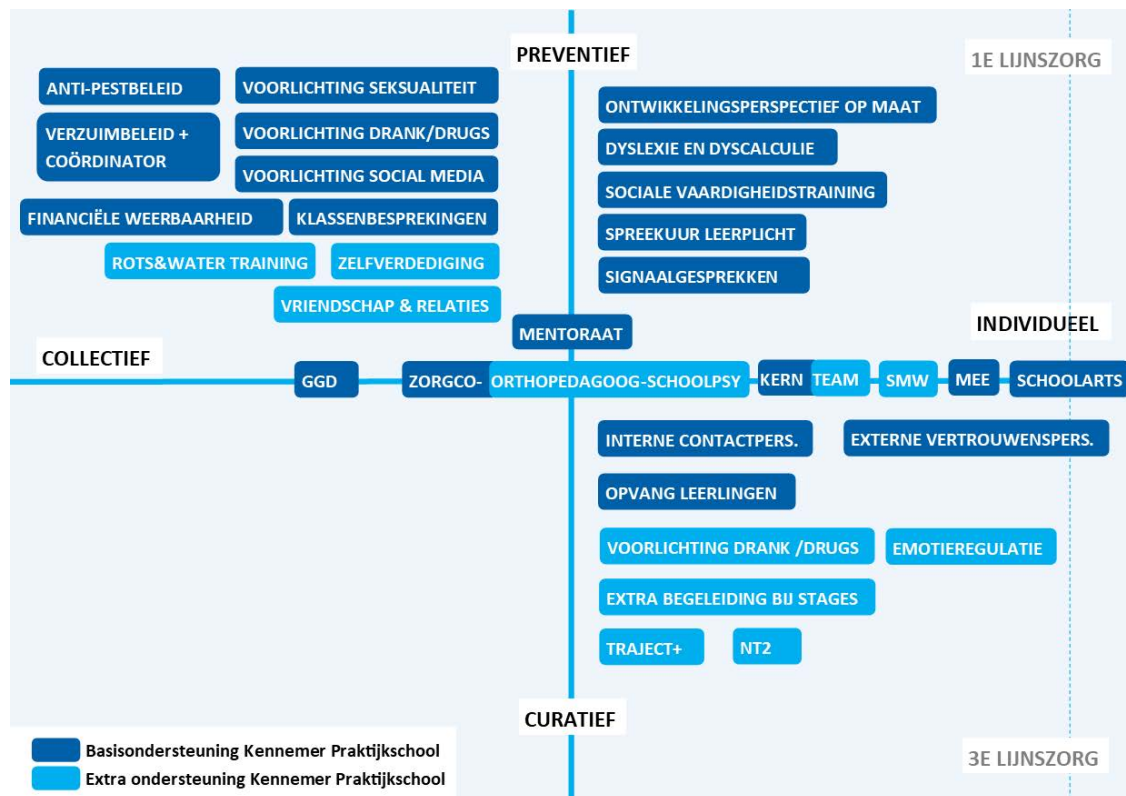
2. Planmatig handelen

- o Voor eerste lijn en kernteam

3. Veiligheid vergroten

- o Analyse op school, Vierhoek en regioniveau
- o Signaalgesprekken bij onveiligheid
- o Samenwerking zorg en veiligheid versterken

Basisondersteuning en extra ondersteuning in beeld



Extra maatregelen naast ondersteuning

- Elke leerling een individueel handelingsplan en individueel leerplan
- Uitgebreide intakeprocedure
- Pedagogisch klimaat/mentoracties en beleid
- Screening met praktijkschoolvragenlijst (analyse, mentoren begeleiden, aanpak)
- Kleine klassen
- Frequente overleggen zorg en veiligheid
- Aansluiten bij IOP/voortgangsgesprekken
- Deskundigheid bijdragen in werkgroepen voor sociale vaardigheden, groepsvorming, seksualiteit en weerbaarheid
- Pro/vmbo-brugklas voor leerlingen waar nog niet duidelijk is welk niveau het beste past
- Entree-klas voor leerlingen om Entree-niveau te behalen wat niet mogelijk is op groot ROC
- Zwemlessen voor leerlingen die bij instroom nog geen zwemdiploma hebben
- Specifiek cursusaanbod om leerlingen certificaten te laten behalen wat hun kansen op de arbeidsmarkt vergroot
- Stagebegeleiding vanaf tweede leerjaar
- Inschrijving doelgroepregister bij uitstroom
- Uitstroom- en volgmonitor gedurende 2 jaar

Wat zien we terug van alle inzet?

- Weinig verwijzingen naar VSO
- Leerlingen geven een hoog cijfer voor sociale veiligheid
- Leerlingen scoren hoog op sociaal-emotioneel welbevinden
- Versterking van seksuele weerbaarheid bij de meest kwetsbare groep meisjes
- Versterking van sociale weerbaarheid van leerlingen die hebben deelgenomen aan Rots & Water en ingezette arrangementen
- 100% van de deelnemers is geslaagd voor het Entree-diploma
- Laag verzuimpercentage van leerlingen
- Maatwerktrajecten voor alle leerlingen
- Doelstelling van het aantal bestendige arbeidsplaatsen is behaald

Belangrijke doelen voor 2020

1. **Doorgaande lijn in uitstroom (18+), met én zonder indicatie, i.s.m. gemeente en werkgevers**
2. **Versterking vroegsignalering**
3. **Schoolontwikkeling: o.a. gezonde school bijdrage aan expertise en lesaanbod middelengebruik, seksualiteit, weerbaarheid en groepsvorming**
4. **Doorontwikkeling Profijit: leren en ondersteuningsbehoeften zichtbaar maken**
5. **Doorontwikkeling NT2**
 - Scholing t.a.v. trauma-sensitieve school/lesgeven
6. **AVG-proof gegevens uitwisselen**
 - Pilot Topdossier i.v.m. aanvragen toelaatbaarheidsverklaringen (TLV's)
7. **Kwantificeren van opbrengsten zorg/ondersteuning**
8. **Individuele opbrengsten terugvertalen naar groepsopbrengsten**
9. **Doorgaande lijn t.b.v. arbeid doorontwikkelen**
10. **Doorontwikkeling zorganalyse en verbeterpunten i.s.m. gemeentes**

5. 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.

5.1 Inspectie van ons Onderwijs

In het schooljaar 2018-2019 heeft de Inspectie van het Onderwijs, in het kader van het vierjaarlijks bestuursonderzoek, de scholen van SVOK bezocht. Er is een verificatieonderzoek gedaan bij de afdelingen vmbo-gt van het Bonhoeffercollege, het Jac. P. Thijsse College en het Kennemer College mavo. Onderzocht zijn de standaarden: Zicht op ontwikkeling en begeleiding, Didactisch handelen, Kwaliteitszorg en Kwaliteitscultuur. Bij het Kennemer College beroepsgericht is een onderzoek naar risico's gedaan, naast bovengenoemde standaarden zijn ook de veiligheid en de onderwijsresultaten onderzocht. Verder was er een vsv-onderzoek bij het Kennemer College havo/vwo en het vierjaarlijks themabezoek SHRM bij de Kennemer Praktijkschool. In onderstaand schema zijn de belangrijkste bevindingen uit het inspectierapport samengevat.

Bestuur - Onderzoek op Kwaliteitszorg en ambitie en Financieel beheer		
Goed	Kan beter	Moet beter
<ul style="list-style-type: none"> ○ Zicht op kwaliteit op de scholen ○ Leerprestaties en tevredenheid goed gemonitord ○ Speerpunt 'maatwerk' wisselend, maar zichtbaar ○ Financiële continuïteit en rechtmatigheid in orde 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Duidelijker formuleren verwachtingen "over en weer" ○ Meer stimuleren interne kwaliteitszorg op de scholen ○ Intern toezichthouder moet aandacht besteden aan doelmatigheid inzet middelen en zijn toezicht verantwoorden ○ Aandacht voor verantwoording inzet middelen passend onderwijs 	T.a.v. Beroepsgericht: <ul style="list-style-type: none"> ○ Tekortkomingen vanuit wettelijke eisen moeten worden verholpen ○ Saamhorigheid team bevorderen ○ Voorvallen eerder onderkennen en aanpakken ter verbetering imago

Bonhoeffercollege - Verificatieonderzoek vmbo-gt	
Goed	Kan beter
<ul style="list-style-type: none"> ○ Zicht op ontwikkeling en begeleiding leerlingen, ook van leerlingen met achterstand of ontwikkelingsvoorsprong ○ Duidelijk begeleidingsproces ○ Leerresultaten zijn in orde 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Didactisch handelen versterken door leraren te stimuleren lessen meer te plannen en te structureren met beschikbare informatie van leerlingen ○ Gemeenschappelijk beleid t.a.v. didactisch goede lessen ontwikkelen ○ Versterking eigen kwaliteitszorg

Jac. P. Thijsse College - Verificatieonderzoek vmbo-gt	
Goed	Kan beter
<ul style="list-style-type: none"> ○ Actieve betrokkenheid van leerlingen ○ Begeleiding en verwerking afgestemd op behoeften leerling 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Beter inspelen op begeleidingsbehoefte leerlingen op (meta)cognitief vlak ○ Verbetering verbinding schoolleiders en teams

o Sterk verbeterd didactisch handelen sinds Berekdiagnose	
---	--

Kennemer College mavo – Verificatieonderzoek vmbo-gt	
Goed	Kan beter
<ul style="list-style-type: none"> o Basiskwaliteit goed in orde o Zicht op ontwikkeling en onderwijsbehoeften van leerlingen o Actueel zicht op cognitieve en specifieke ondersteuningsbehoeften o Bovengemiddeld didactisch handelen in aantal lessen 	<ul style="list-style-type: none"> o Verbeteren kwaliteitszorg door concretere beschrijving eigen ambities en weg ernaar toe o Betere monitoring van alle relevante onderdelen van het onderwijsproces o Systematisch realiseren van de gesprekscyclus en lesbezoeken; draagt bij aan voortdurende verbetering professionaliteit

Kennemer College beroepsgericht – Kwaliteitsonderzoek		
Goed	Kan beter	Moet beter
<ul style="list-style-type: none"> o Leerlingen zijn goed in beeld door opzet en inrichting van de zorg- en ondersteuningsstructuur o Belangrijke rol mentoraat en coaches o Door leraren gecreëerd klimaat waarbij leerlingen in staat worden gesteld tot leren en ontwikkelen 	<ul style="list-style-type: none"> o Bewaken voortgang leerling is kwetsbaar door cruciale rol coach o Welbevinden leerling heeft minder aandacht o Bestaan van twee leerlingvolgsystemen is niet efficiënt o Een aantal onrustige lessen 	Herstelopdracht ten aanzien van: <ul style="list-style-type: none"> o Uitvoering veiligheidsbeleid (onderdeel dagelijks handelen) o Stelsel kwaliteitszorg o Het sturen op/onderhouden van bevoegd- en bekwaamheid o Beleid op het wegwerken van taalachterstanden o Kwaliteitscultuur o Onderwijsresultaten

Kennemer College havo/vwo - Klein onderzoek naar vroegtijdige schoolverlaters (vsv-onderzoek)	
Goed	Kan beter
<ul style="list-style-type: none"> o Deugdelijke registratie aan- en afwezigheid leerlingen 	<ul style="list-style-type: none"> o Niet, of geen tijdige, melding van verzuim zonder geldige reden, terwijl de school dit wel goed in beeld heeft o Percentage vsv niet in schoolgids

Bij de Kennemer Praktijkschool is een themaonderzoek naar SHRM gedaan. Er zijn vooraf vragenlijsten ingevuld en tijdens het bezoek gesprekken gevoerd. Er is geen kwaliteitsoordeel uitgesproken en er is niet over gerapporteerd.

5.2 Collegiale visitaties

De collegiale visitatiecommissie is, in het kader van het ondersteunen van de SVOK-scholen in hun kwaliteitszorg, in 2019 op bezoek geweest bij vier van de zes scholen. Naar aanleiding van het inspectierapport is bij de visitatie van het Bonhoeffercollege, op verzoek van de school, de nadruk gelegd op lesbezoeken. Daarbij zijn hele lessen gevolgd en is na afloop van de lessen ook feedback gegeven op de lessen aan de betrokken docenten. In onderstaande tabel is de focus van de visitaties per school weergegeven.

School	Focus van visitatie
Bonhoeffercollege	<ul style="list-style-type: none"> o De mate waarin het ideale onderwijskundig didactisch klimaat wordt behaald; zijn er eerste verbeteringen waar te nemen t.o.v. Berekdiagnose juni 2015?

	<ul style="list-style-type: none"> o Voldoen aangewezen lessen (lessen van docenten die momenteel experimenteren en graag feedback ontvangen) aan dit ideaalbeeld?
Jac. P. Thijsse College	<ul style="list-style-type: none"> o Is verbetering t.o.v. Bereikdiagnose zichtbaar in de lessen? o Kan JPTeaching succesvol worden doorgetrokken in het volgend schooljaar; ziet de commissie daar aspecten van? Is er commitment? o Hebben de sectieleiders een goed beeld van wat er in de sectie speelt m.b.t. JPTeaching? o Wat geven de docenten aan nog nodig te hebben voor succesvolle invoering van JPTeaching in de bovenbouw?
Kennemer College havo/vwo	<ul style="list-style-type: none"> o Hoe loopt het proces van schoolontwikkeling, met daarbinnen de teams als hefboom voor onderwijsontwikkeling? o Hoe wordt ICT gebruikt als hulpmiddel in het leerproces?
Kennemer College mavo	<ul style="list-style-type: none"> o Wat is de mate van leerdoelgerichtheid van het onderwijs in niet-portalvakken? o Hoe zit het met eigenaarschap over het onderwijsleerproces in niet-portalvakken?

Het Kennemer College beroepsgericht zal in 2020 twee keer gevisiteerd worden. Uitgangspunt voor beide visitaties is het inspectierapport en de geconstateerde bevindingen. De visitatiecommissie gaat in januari 2020 de voortgang in het hersteltraject toetsen en onderzoeken in welke mate de school stappen gemaakt heeft. Die dag zal bestaan uit gesprekken met betrokkenen, van schoolleiding tot panels van collega's, leerlingen en ouders. In maart zal de focus voornamelijk op de lessen en lesbezoeken liggen. Nieuw is dat de rector van het Kennemer College havo/vwo is toegevoegd aan de commissie vanwege haar expertise op beleidsgebied.

Evaluatie visitatiecommissie

Afgelopen jaar was ook het moment om de eigen rol van de visitatiecommissie te evalueren. Het doel is de visitaties nog beter te laten verlopen en nog waardevoller te maken voor de scholen. Aandachtspunten zijn vooral: voldoende voorbereidingstijd voor aangeleverde stukken en betere communicatie op de scholen over de focus van de visitatie, waardoor ook het doel, belang en de onderzoeksvraag van de visitatie voor iedereen helder zijn. De evaluatie bevestigde ook dat visitaties geen beoordelende functie hebben, maar als spiegel fungeren die collega's van de SVOK-scholen elkaar voorhouden. De commissieleden geven zelf aan veel baat te hebben bij de visitaties, in hun eigen lessen, blik op onderwijs en in hun kennis en visie over hoe scholen georganiseerd zijn, als SVOK-medewerker (het 'SVOK-gevoel') en persoonlijk. De waarde van de visitatiecommissie als belangrijk kwaliteitsinstrument wordt door iedereen onderschreven.

5.3 Beleidsdag Onderwijskwaliteit

SVOK organiseert een aantal beleidsdagen per jaar rondom belangrijke thema's. De beleidsdag op dinsdag 19 november 2019 stond in het teken van onderwijskwaliteit met als onderwerp "De raderen grijpen in elkaar". De kernvraag was: hoe zorgen we er SVOK-breed voor dat we de basiskwaliteit én onze ambities realiseren en dit tussentijds monitoren en bijsturen (conform PDCA)? De scholen gaven een presentatie over de inrichting van hun kwaliteitssysteem, met aandacht voor het belang van kwaliteitsdenken in de school.

Centraal begrip was Plan-Do-Check-Act; hoe de ambities scherp te krijgen, te verwoorden en te borgen. Het zelfevaluatiekader van SVOK is speciaal ingericht voor het monitoren van onze vijf strategische pijlers en niet specifiek gericht op de kwaliteitseisen, zoals gedefinieerd in het inspectiekader. De basiskwaliteit, gemonitord door de scholen en verantwoord aan het bestuur, is en blijft prioriteit. Dit betekent dat het monitoren van de basiskwaliteit een onderdeel is van ons kwaliteitszorgsysteem, evenals het monitoren op de voortgang van de collectieve ambities.

Daarnaast heeft een school eigen ambities die passen bij de identiteit en fase van ontwikkeling van de school en ook deze ambities moeten waargemaakt worden. De collegiale visitatie kan daartoe worden ingezet, als de opzet flexibeler is ingericht met meer mogelijkheden voor maatwerk bij de individuele scholen.

5.4 Toetsing & Examinering

Sinds oktober 2018 heeft SVOK een speciale bovenschoolse werkgroep Examens bestaande uit de examensecretarissen van elke school. Het doel van de werkgroep is het delen van kennis en informatie om een zo foutloos als menselijk mogelijk school- en centraal examen op alle scholen te organiseren. Uitgangspunt is datgene centraal te organiseren wat moet en decentraal wat kan, zodat de identiteit en inrichting van de examens van iedere school behouden blijft. In 2019 is de werkgroep vier keer bijeen geweest. Ook is het SVOK-brede Examenreglement vastgesteld. Voor alle SVOK-scholen is geformuleerd wat de wettelijke vereisten zijn ten aanzien van de examens, aangevuld met een aantal bepalingen waarvan het wenselijk is dat die centraal vastgelegd worden. In het tweede deel van het reglement kunnen scholen de praktische invulling voor het afnemen en regelen van de examens en de, per vak verschillende, invulling daarvan opnemen. Met ingang van schooljaar 2019-2020 is dit reglement geldig binnen SVOK.

Ontwikkeling Toetsvisie

In lijn met de gewenste toetsvisie van de minister is de werkgroep Examens aan de slag gegaan met de visie op toetsing. Basis voor het beschrijven van deze visie zijn de handleidingen die de VO-raad hierover gepubliceerd heeft. De daarin genoemde centrale rol van de examensecretaris in de per school te formeren werkgroep wordt onderschreven. Afgesproken is dat iedere school de op de eigen identiteit van de school gebaseerde visie verwoordt, waarna deze in maart 2020 onderling gedeeld wordt, zodat ook hier gebruik kan worden gemaakt van de kennis en kunde die binnen de stichting aanwezig is. Daarbij wordt gekeken naar de inrichting van de schoolexamens en de steeds groter wordende rol van ICT bij het afnemen van examens. Daarnaast organiseert de SVOK Academie op 27 februari 2020 een stichtingsbrede studiemiddag over (de visie op) toetsing met als thema 'Toets gerust, maar bewust'.

5.5 Basiskwaliteit

Op pagina 41-43 staan de onderwijsresultaten per school over het schooljaar 2018-2019. Deze resultaten zijn, tenzij anders vermeld, afkomstig van de Opbrengstenkaart Onderwijsresultaten 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 inspectie neemt daarbij een driejaarsgemiddelde.

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. Voor elke school is de algemene tevredenheid van leerlingen en ouders over de school zichtbaar en de tevredenheid rondom schoolklimaat en veiligheid.

Slaagpercentages schooljaar 2018-2019 per afdeling van alle SVOK-scholen

	Vmbo-b	Vmbo-k	Vmbo-(g)t	Havo	Vwo
Bonhoeffercollege			90%	88%	86%
Jac. P. Thijsse College			88%	80%	85%
Kennemer College H/V				85%	92%
Kennemer College M			93%		
Kennemer College B	92%	78%	67%		
Landelijk gemiddelde	98%	96%	93%	88%	91%

Bonhoeffercollege

Onderwijspositie tov advies po

2018-2019	Inspectienorm
6,31%	-0,55%

Onderbouwsnelheid

2018-2019	Inspectienorm
98,6%	95,4%

Bovenbouwsucces

	2018-2019	Inspectienorm
VMBO G/T	88,9%	86,4%
HAVO	82,0%	81,5%
VWO	90,8%	81,7%

Examencijfer

	2018-2019	Inspectienorm
VMBO G/T	6,3	6,2
HAVO	6,3	6,3
VWO	6,3	6,3

Tevredenheid

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

Jac. P. Thijssse College

Onderwijspositie tov advies po

2018-2019	Inspectienorm
28,17%	-0,55%

Onderbouwsnelheid

2018-2019	Inspectienorm
99,3%	95,4%

Bovenbouwsucces

	2018-2019	Inspectienorm
VMBO G/T	86,1%	86,7%
HAVO	86,0%	81,7%
VWO	88,4%	81,7%

Examencijfer

	2018-2019	Inspectienorm
VMBO G/T	6,2	6,2
HAVO	6,0	6,3
VWO	6,2	6,3

Tevredenheid

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

Kennemer College havo-atheneum-gymnasium

Onderwijspositie advies po

2018-2019	Inspectienorm
12,17%	4,75%

Onderbouwsnelheid

2018-2019	Inspectienorm
97,5%	95,0%

Bovenbouwsucces

	2018-2019	Inspectienorm
HAVO	81,4%	80,6%
VWO	87,4%	81,3%

Examencijfer

	2018-2019	Inspectienorm
HAVO	6,4	6,2
VWO	6,5	6,3

Tevredenheid

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

Kennemer College mavo

Onderwijspositie tov advies po

2018-2019	Inspectienorm
4,29%	-7,60%

Onderbouwsnelheid

2018-2019	Inspectienorm
97,8%	94,8%

Bovenbouwsucces

	2018-2019	Inspectienorm
VMBO G/T	88,0%	85,4%

Examencijfer

	2018-2019	Inspectienorm
VMBO G/T	6,3	6,1

Tevredenheid

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

* dit schooljaar is geen apart tevredenheidsonderzoek afgenomen, cijfers 2017-2018

Kennemer College beroepsgericht

Onderwijspositie tov advies po

2018-2019	Inspectienorm
0,00%	-10,05%

Onderbouwsnelheid

2018-2019	Inspectienorm
93,9%	94,6%

Bovenbouwsucces

	2018-2019	Inspectienorm
VMBO B	89,1%	85,9%
VMBO K	81,1%	85,3%
VMBO G/T	66,7%	85,5%

Examencijfer

	2018-2019	Inspectienorm
VMBO B	6,6	6,4
VMBO K	5,9	6,2
VMBO G/T	5,8	6,1

Tevredenheid

Ouders	Leerlingen	Schoolklimaat	Veiligheid
7,4	6,1	6,0	8,9

Kennemer Praktijkschool

Behaalde certificaten 2018-2019

Aantal	Certificaten
10	VCA-certificaten
6	Heftruck rijbewijs
6	Lassen niveau 1
1	Lassen niveau 2
4	Werken in de keuken

Entree-diploma

Aantal
13

Tevredenheid

Ouders	Leerlingen
7,6**	7,4**

Schoolklimaat	Veiligheid
7,4	9,5

Uitstroombestemming Kennemer Praktijkschool

Uitstroombestemming	Aantal	Percentage	Vergelijkingsgroep (%)
Werk	6	12,5%	28,4%
Beschut werk	2	4,2%	3,4%
Leren	21	43,8%	36,5%
Andere school Praktijkonderwijs	8	16,7%	5,7%
VMBO	9	18,8%	1,8%
VSO	1	2,1%	3,2%
Anders*	1	2,1%	9,9%

* buitenland, dagbesteding, verhuizen

** dit schooljaar is geen apart tevredenheidsonderzoek afgenomen, cijfers 2017-2018

Analyse resultaten

SVOK heeft in het koersplan de gezamenlijke ambitie geformuleerd om de leeropbrengsten van de scholen duurzaam boven het landelijk gemiddelde te brengen. We zijn goed op weg om deze ambitie in 2021 realiseren. Ondanks dat de Inspectie de onderwijsresultaten van de SVOK-scholen als voldoende bestempeld, blijft onze eigen ambitie het streven. Om dit te bereiken is het belangrijk dat de onderwijsresultaten - net als andere kwaliteitsindicatoren - kort-cyclisch, structureel en gezamenlijk worden geëvalueerd. Dit heeft ook de komende jaren onze aandacht. Voor het

Kennemer College beroepsgericht is de uitdaging op deze indicator groter dan op de andere scholen. Inmiddels zijn verschillende gerichte maatregelen ingezet om de onderwijsresultaten van de school te verbeteren en worden de effecten hiervan structureel gemonitord. Daarnaast zijn de onderwijsresultaten continu onderdeel van gesprek tussen bestuur, schoolleiding en docenten.

5.6 Blik op 2020

In 2020 wil de afdeling kwaliteit het kwaliteitsdenken op de scholen verder invulling geven. De scholen zien het belang van monitoren van de resultaten en zetten het instrument CumLaude hiervoor steeds meer in. De kwaliteitsmedewerkers bieden in het gebruik hiervan zoveel mogelijk ondersteuning en zetten in op de handelingsbekwaamheid op de scholen.

Om op stichtingsniveau nog betere, en snellere, analyses te kunnen maken op meer verschillende vlakken, gaat SVOK MMP aanschaffen voor de afdeling kwaliteit. MMP is het platform voor integrale stuurinformatie in het voortgezet onderwijs. Met dit nieuwe instrument kunnen de kwaliteitsmedewerkers hun ondersteunende taak nog beter uitvoeren, zonder dat dit zorgt voor meer werkdruk bij de scholen. Voor sectieleiders en teamleiders blijft CumLaude het belangrijkste instrument.

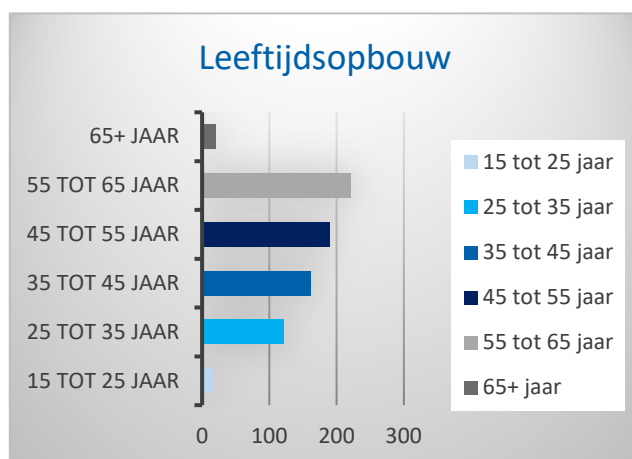
In 2020 wordt ook de eerder genoemde visie op toetsing per school geformuleerd en uitvoering daaraan gegeven. Daarnaast krijgen de opbrengsten van de beleidsdag 'Onderwijskwaliteit' gestalte door de verbinding tussen het kwaliteitsdenken op de scholen en de ondersteunende rol van het SEC hierin nog meer te zoeken en te realiseren; raderen grijpen in elkaar.

6. 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.

6.1 Kerngegevens

Kerngegevens	Per december 2019	Per december 2018
Totale personeelsomvang (in FTE)	583	607
Medewerkers met vast dienstverband	89%	86%
Gemiddelde WTF per medewerker	0,8001	0,8030
Instroompercentage medewerkers	10,77%	11,5 %
Uitstroompercentage medewerkers	15,1%	9,6%
Flexibele schil WTF	11,75%	16,82%
Verzuimpercentage	5,12%	4,70%
Meldingsfrequentie	1,4	1,4
0-verzuim	36,57%	35,9%
Uitstroom WIA	3	3
Loondoorbetaling 3 ^e ziekjaar	0	0



Funciemix per school		Aangepaste startmeting 2008	Aangepaste streefformatie	Funciemix 1.10.2018	Funciemix 1.10.2019
Bonhoeffercollege	LB	56,9%	52,0%	48,7%	46,9%
	LC	12,9%	15,9%	20,9%	25,6%
	LD	30,1%	32,1%	30,4%	27,5%
Jac. P. Thijsse College	LB	60,3%	49,3%	50,2%	44,8%
	LC	17,3%	21,9%	18,8%	19,2%
	LD	22,4%	28,6%	31,0%	36,0%
Kennemer College <i>(havo/vwo, mavo, beroepsgericht)</i>	LB	71,3%	33,4%	33,6%	34,6%
	LC	13,9%	44,1%	44,4%	42,4%
	LD	14,9%	22,5%	22,0%	23,0%
Kennemer Praktijkschool	LB	87,7%	66,7%	53,7%	56,7%
	LC	12,3%	28,9%	41,0%	43,3%
	LD	0,0%	4,4%	5,3%	0,0%

6.2 Strategische personeelsplanning

Schooljaar 2019-2020 was het tweede jaar op rij dat SVOK niet voor alle medewerkers voldoende formatie beschikbaar had. De personeelsomvang daalde - in lijn met de afname van het aantal leerlingen - met 24 FTE, van 607 naar 583 FTE. De aantallen bleven beperkt door nadrukkelijk centraal afstemming te zoeken met de scholen. De dalende trend van leerlingaantallen maakt dat we dit ook de komende jaren zullen doen.

Er is in 2019 een Taskforce Mobiliteit opgericht die gedurende het schooljaar de formatie volgt. Wanneer de leerlingaantallen voor het nieuwe schooljaar bekend zijn, is een definitieve formatie-behoefte vast te stellen. Door met prognoses te werken, kunnen we vooruitlopend op dat moment bijsturen. Ook is een Richtlijn Mobiliteit opgesteld, waarin centraal afspraken zijn gemaakt over hoe we omgaan met aanstellingen, tijdelijke benoemingen en overplaatsing.

6.3 Funciemix

Docenten worden zijn ingedeeld in de salarisschalen LB, LC en LD. LB is vaak het niveau van instromen, de bedoeling is dat een deel van deze mensen doorstromen naar LC en een kleiner deel daarvan naar LD. Onder invloed van de krapte op de arbeidsmarkt komt het ook voor dat docenten instromen in LC of LD. SVOK wil graag een aantrekkelijke werkgever zijn en daar hoort het bieden van een logische salarisontwikkeling bij. Vaak is het bevorderen van medewerkers naar aan hogere schaal een budgettaire afweging. Hoeveel geld is er om medewerkers door te laten stromen?

We streven naar een meer kwalitatieve afweging. De verschillen tussen de schalen zeggen iets over de competenties van de medewerker. In een gesprekscyclus wordt het functioneren van de medewerker gevolgd en ontwikkeling gestimuleerd. Wanneer dat goed gaat, zou promotie naar een hogere schaal mogelijk moeten zijn.

Tussen 2013 en 2020 hebben 88 medewerkers een stap naar een hogere schaal gemaakt. Dat aantal is relatief laag. Binnen SVOK wordt nagedacht over wat de beste verdeling over de schalen zou zijn om voldoende ruimte voor ontwikkeling te hebben, bij te dragen aan een stijgende lijn in onderwijskwaliteit en talenten te kunnen laten doorstromen.

6.4 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. Leidinggevendenden 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. Op het Kennemer College mavo en beroepsgericht vormt de ingezette cyclus van lesbezoeken de basis voor het goede gesprek en is software aangeschaft om dit proces te ondersteunen. Bij het Jac. P. Thijsse College en het Bonhoeffercollege is een pilot gestart, deze wordt in 2020 geëvalueerd.

De Spiegel – medewerkerstevredenheidsonderzoek

In 2019 is een onderzoek uitgevoerd naar de werkbeleving en tevredenheid van medewerkers. Dit onderzoek zal periodiek herhaald worden. SVOK heeft bewust gekozen voor een andere opzet: De Spiegel. Dit instrument is ontworpen door de VO-raad en de Universiteit van Utrecht en legt een koppeling tussen medewerkerstevredenheid, HR-beleid en onderwijskwaliteit. De resultaten zijn in een coproductie tussen de afdelingen Onderwijskwaliteit en HRM geïnterpreteerd en verder geanalyseerd met de scholen. SVOK-breed is een duidelijke trend zichtbaar, zie onderstaand schema.



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 2019 heeft de SVOK Academie in samenwerking met de Programmaraad hieraan een actieve bijdrage geleverd. De Programmaraad bestaat uit leden van de SVOK-scholen. Op basis van specifieke leervragen heeft de SVOK Academie verschillende trainingen georganiseerd.

Eind 2019 is de opzet van de SVOK Academie in zijn huidige vorm geëvalueerd. Naast het centraal aanbieden van een opleidingsaanbod is ook behoefte aan schoolspecifieke trainingen. In de verdere uitwerking worden de kosten en baten tegen elkaar afgezet en kijken we welke vorm het beste past bij de trainingsbehoefte van scholen.

Professionalisering vertrouwensfunctie

De externe vertrouwenspersoon heeft net als voorgaande jaren opleiding, training en intervisie georganiseerd voor de interne contactpersonen. Deze jaarlijkse scholing wordt aangeboden onder de vlag van de SVOK Academie.

6.5 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 de preventiemedewerker belast met de uitvoering van werkplekonderzoek. Halverwege 2019 is de betreffende medewerker met pensioen gegaan. De werkzaamheden zijn daarom tijdelijk belegd bij een externe functionaris. In 2020 zullen deze weer intern ingevuld worden.

Verzuim

Naast de aandacht voor de vakbekwaamheid van onze medewerkers blijft verzuimbegeleiding van zieke medewerkers belangrijk. Het verzuimpercentage binnen onze organisatie is sinds een aantal jaren stabiel te noemen, met in 2019 een verzuimpercentage van 5,12% (2016: 4,97%, 2017: 4,86%, 2018: 4,70%). Onze aandacht richt zich op de beïnvloedbaarheid van het verzuim. De praktijkondersteuner van de bedrijfsarts (POB) heeft hierin vanaf 2019 een belangrijke rol. De POB adviseert de medewerker en de leidinggevende vanaf de ziekmelding over de inzetbaarheid van de medewerker. In 2019 zijn verzuimworkshops voor leidinggevendenden gehouden en zijn werkwijzers opgesteld met als doel om de verzuimbegeleiding praktisch uitvoerbaar te houden. In 2020 zal door middel van het inzetten van gerichte interventies voor de medewerkers, leidinggevendenden en de teams meer aandacht komen voor het voorkomen van verzuim en het versterken van de medewerker.

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 Ziektewetuitkeringen. Onze invloed is slechts zeer beperkt, daar het UWV de uitvoering en

begeleiding van deze voormalig werknemers voor haar rekening neemt. Eind 2018 is gestart met een onderzoek naar 'eigen-risicodragen' voor de WGA en Ziektewet, teneinde meer invloed te kunnen uitoefenen op de begeleiding van onze voormalig werknemers. Ten aanzien van de WGA is de voorlopige conclusie om dat niet te doen.

6.6 Maatschappelijk verantwoord ondernemen

SVOK geeft - net als andere organisaties - sinds 2017 invulling aan de Participatiewet. We hebben met elkaar afgesproken dat elke locatie minimaal één medewerker met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst heeft. In totaal zijn vanaf de start elf medewerkers werkzaam geweest. Op dit moment werken vijf medewerkers uit deze doelgroep binnen SVOK. En begin 2020 hopen we nog twee assistent conciërges te mogen verwelkomen.

Voor beide partijen, zowel medewerker als leidinggevende, kan het spannend zijn. Daarom zijn er collega's die deze specifieke doelgroep onder hun vleugels nemen. Zij begeleiden in het dagelijkse werk medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Binnen SVOK noemen we dit werkplekbegeleiders. Afhankelijk van welke functie of gecreëerde functie een medewerker vervult, wordt een functionaris gekozen die werkplekbegeleider kan zijn. Bijvoorbeeld een conciërge die een assistent conciërge begeleidt, een administratief medewerker die een receptioniste ondersteunt of een teamleider die een onderwijsassistent begeleidt.

De SVOK Academie heeft samen met HR een training georganiseerd voor deze werkplekbegeleiders. De Harrie training - de Harrie (lees werkplekbegeleider) is Hulpvaardig, Alert, Realistisch, Rustig, Instruerend, Eerlijk - is ontwikkeld door CNV jongeren en Vilans, met dank aan het UWV.

6.7 Blik op 2020

Strategisch personeelsbeleid

We zien een aantal uitdagingen op ons pad komen. Het aantal leerlingen laat voor onze regio een dalende trend zien. Dat heeft gevolgen voor de formatie: het aantal medewerkers dat we kunnen bekostigen. Daarbij hebben we te maken met het lerarentekort. Dus ondanks dat we moeten krimpen, zullen we voor een aantal vakken vacatures blijven houden. Voorbeelden hiervan zijn docenten Natuurkunde, Scheikunde, Wiskunde en Nederlands. De derde uitdaging die we hebben, is op het gebied van onderwijskwaliteit. Om ons te blijven onderscheiden in een gebied waar de bevolking vergrijsd en waar de arbeidsmarkt voor een aantal vakken krap is, is het belangrijk om op het gebied van onderwijskwaliteit een stijgende lijn te laten zien. Tijdens een beleidsdag HRM is met alle schoolleiders, het CvB en twee HR-adviseurs uitgebreid stilgestaan bij deze uitdagingen en wat die betekenen voor het te voeren personeelsbeleid. De opbrengst van deze dag wordt vertaald naar een prioriteitenoverzicht van HR-thema's waarop beleidsontwikkeling nodig is. Dit wordt zoveel als mogelijk in samenwerking met de scholen vormgegeven.

7. 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 2019 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.

Elk jaar wordt een jaarplan per school opgesteld op basis van het Meerjarenonderhoudsplan (MJOP). In dit plan is het onderhoud van de gebouwen voor de komende 40 jaar opgenomen. Gemiddeld wordt over de jaren € 600.000 aan werkzaamheden uitgevoerd. De afgelopen jaren is dit echter hoger geweest als gevolg van achterstallig onderhoud.

Op alle SVOK-scholen zijn werkzaamheden uitgevoerd ten aanzien van het vervangen van licht door led-verlichting, binnen en buiten schilderwerk, dakbedekking en vervanging van vloerafwerking.

Een groot aantal grootonderhoudswerkzaamheden is uitgevoerd, omdat de school een bepaalde (onderwijskundige) aanpassing in

het gebouw heeft doorgevoerd. Bij een dergelijke aanpassing is het bedrijfseconomisch verstandig om dan ook het grootonderhoud uit te voeren. Bij het Bonhoeffercollege is het Technasium verbouwd tot een eigentijdse leer- en onderzoeksomgeving voor de leerlingen, zie impressie hieronder. Ook biologie en scheikunde hebben nieuwe lokalen en werkruimtes gekregen na de verbouwing.

Bij de Kennemer Praktijkschool ging het om investeringen in de praktijklokalen. Bij het Kennemer College mavo is de begane grond gerenoveerd in stijl met de open studio's op de derde etage. En bij het Kennemer College beroepsgericht en het Kennemer College havo/vwo is de personeelskamer vernieuwd.



8. 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 van 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. Beide raden vervullen een brugfunctie tussen de samenleving en de onderwijsorganisatie.

8.1 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 2019 kwam de raad vijf keer bijeen met het bestuur, met daarnaast twee ontmoetingen met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). De Financiële Commissie RvT kwam in 2019 twee keer bijeen. Daarnaast heeft de raad twee interne vergaderingen gehad, waarvan één gewijd was aan een evaluatie van het functioneren van de raad.

In verband met het aangekondigde terugtreden van de heer Fred Timmermans als voorzitter van het College van Bestuur (CvB), heeft de raad zich met de nodige zorgvuldigheid gebogen over de profielschets van de beoogd opvolger, en de te volgen wervings- en selectieprocedure. Met als resultaat de aanstelling van de heer Willem Baumfalk als nieuwe voorzitter CvB per 1 september 2019. De raad was betrokken in het opstellen van het inwerkprogramma van de heer Baumfalk en had daarin ook een begeleidende rol. Eind september volgde het officieel afscheid van Fred Timmermans van SVOK; de Raad van Toezicht is de heer Timmermans veel dank verschuldigd voor zijn inzet, zijn samenwerking en al hetgeen hij heeft neergezet.

Wegens het bereiken van de statutaire zittingstermijn per 1 juni 2019 heeft de heer Dijkmeester de RvT verlaten en zijn functie als voorzitter overgedragen aan de heer Hamers. Mevrouw Regter is per 1 juni als nieuw lid toegetreden tot de RvT. Een en ander heeft geleid tot een nieuw rooster van aftreden van de raad, dat eind 2019 is vastgesteld.

Koersplan en monitoring

Nadat in 2017 het nieuwe Koersplan voor SVOK, als richtinggevend voor de schoolplannen van de afzonderlijke scholen, werd vastgesteld, is ook in 2019 aandacht besteed aan de monitoring van de wijze waarop SVOK de zichzelf gestelde doelen aan het bereiken is. Daartoe heeft het CvB een zelfevaluatiekader ontwikkeld en is er geïnvesteerd in een schooloverstijgende visitatiecommissie binnen SVOK. Beide, zelfevaluatiekader en visitaties, blijven onderwerp van gesprek tussen CvB en de raad.

Inspectie van het Onderwijs

Eind 2018 is de Inspectie gestart met het vierjaarlijks bestuursgerichte toezicht. Dit onderzoek liep door tot begin 2019 en in april volgde 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.

Voor het Kennemer College beroepsgericht volgde een herstelopdracht uit dit inspectiebezoek. Het interne plan van aanpak is eind 2019 gedeeld met en toegelicht aan de raad. De raad is met de bestuurder overeengekomen dat de realisatie van het herstelplan in 2020 prioriteit heeft.

Interne en externe ontwikkelingen

De RvT is gedurende 2019 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 kennis delen en van en met elkaar leren, zodat er geen onnodige fouten in dit gehele traject gemaakt worden.
- In 2019 is opnieuw **medezeggenschap** binnen de organisatie onderwerp van gesprek geweest. De raad heeft in gesprekken met de 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 een **nieuw mobiliteitsbeleid** om overformatie op de scholen - als gevolg van demografische krimp - via bovenschoolse mutaties op te lossen zonder gedwongen ontslagen. Uitvoering vindt plaats via een speciaal ingestelde Taskforce Mobiliteit en heeft inmiddels geleid tot voorkómen van boventaligheid in 2019.
- De raad heeft met belangstelling kennis genomen van **twee nieuwe onderwijsinitiatieven** binnen SVOK: 10-14 onderwijs bij het Kennemer College havo/vwo in Beverwijk en het Supreme College Nederland in Castricum. Met beide initiatieven wordt méér maatwerk in onderwijs nagestreefd. Bij 10-14 ("Fourteens") gaat het om een geleidelijker overgang van primair naar voortgezet onderwijs, het Supreme College Nederland beoogt een extra internationale leeromgeving te bieden aan excellente VWO-scholieren en kinderen van expats in de regio. Beide initiatieven maken hun start per augustus 2020.
- Richtlijnen met betrekking tot **crisiscommunicatie** zijn door het bestuur besproken met de raad, waarbij de rollen en taken van de scholen respectievelijk het SEC aanvullend zijn geformuleerd. De raad beveelt aan om incidenten intern met elkaar te evalueren en daarnaast af en toe een simulatieoefening te doen.

- 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 2019 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. Dit RvT Toezietskader zal in 2020 nog enkele verfijningen ondergaan.

Voorts heeft de RvT in zijn vergaderingen in 2019 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 2019 gedaan, in lijn met het door de accountant afgegeven accountantsverslag. Voordien heeft de Financiële Commissie van de raad een “private moment” bespreking met de accountant gehad waarin de kwaliteit van de administratie in de volle breedte werd bevestigd.

De RvT ziet een bevordering van doelmatigheid in de bestuurlijke samenwerking binnen SVOK door verhelderde afspraken tussen bestuur en schoolleiding (schoolplan), en transparantere verantwoording. Initiatieven van het bestuur op dit gebied, eind 2019 in gang gezet, worden van harte ondersteund. Hierbij gaat het erom de financiële middelen een zo hoog mogelijk onderwijsrendement te laten geven. De raad wil bij de bespreking van de meerjarenbegroting alternatieve scenario's voorgelegd krijgen waaruit een keuze kan worden gemaakt.

Voorts heeft de RvT in 2019 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 2020 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 in 2019 wederom stilgestaan bij het streven van het bestuur om 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 talentontwikkeling en het hiervoor beschreven mobiliteitsbeleid is vormgegeven. In 2020 zal dit een belangrijk onderwerp van gesprek blijven.

Samenstelling Raad van Toezicht

Functies en nevenfuncties leden Raad van Toezicht

De RvT-leden zijn in het dagelijks leven werkzaam bij een organisatie, hebben een eigen bedrijf of zijn gepensioneerd. Het RvT-lidmaatschap bij SVOK wordt door hen gezien als een nevenfunctie, waarbij geen sprake is van belangenverstremgeling.

De heer drs. Pieter Dijckmeester MBA (tot 1 juni 2019)

Functie: Projectdirecteur bij het Rijksvastgoedbedrijf (onderdeel ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties), vanaf 1 september 2013

Nevenfuncties:

- Voorzitter Raad van Toezicht SVOK, vanaf 1 juni 2015
- 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

De heer ir. Wim Hamers

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

Nevenfuncties:

- Voorzitter Raad van Toezicht SVOK, vanaf 1 juni 2019
- Lid Raad van Toezicht SVOK, aantreden 1 december 2017
- Lid Algemeen Bestuur van Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier, vanaf maart 2019
- Secretaris van Nederlandse Vereniging van Waterschapsbestuurders namens Bedrijven, vanaf juni 2019
- Penningmeester Stichting Vrienden van het werk van industrieschilder Herman Heijenbrock, vanaf augustus 2009

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

Mevrouw Hülya Kilic MBA

Functie: Sabbatical in het jaar 2019

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

Mevrouw Lonneke Regter MSc MA (vanaf 1 juni 2019)

Functie: Eigenaar/directeur Musonia (2002-heden), interim manager in de non-profitsector (in 2019 gemeente Amsterdam en adviseur Dioraphte)

Nevenfuncties:

- Lid Raad van Toezicht SVOK (2019-heden)
- Lid Raad van Commissarissen Tinteltuyn (2018-heden)
- Lid Raad van Toezicht Cultuureducatiegroep Leiden (2017-heden)
- Voorzitter bestuur Oneiros Ensemble (2016-heden)
- Penningmeester bestuur Buccina (2016-heden)

8.2 Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

Naast medezeggenschap op de scholen, is er binnen SVOK ook een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). De GMR 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 staan beschreven in het Medezeggenschapsstatuut van SVOK.

Samenstelling GMR

De MR-en van de scholen bepalen wie namens de MR-en zitting neemt in de GMR. In 2019 vonden verschillende wisselingen in de samenstelling van de GMR plaats. Eind 2019 waren er veertien leden, dit betekent dat de GMR nog twee vacatures heeft in de leerlingengeleding. De personeelsgeleding en de oudergeleding zijn met acht en vier leden volledig ingevuld, alhoewel een ouder een niet ingevulde vacature voor een leerling heeft gekregen. Werving van ouders en met name leerlingen blijft een aandachtspunt van de GMR.

Personeelsgeleding

- Caroline Blaas (Jac. P. Thijssse College)
- Roel Heckers (Jac. P. Thijssse College), afgetreden in 2019
- Leonie Weijling (Jac. P. Thijssse College), toegetreden in 2019
- Ronald van de Maat (Bonhoeffercollege)
- Arjen Oedzes (Bonhoeffercollege), afgetreden in 2019
- Hans de Roon (Bonhoeffercollege, vice-voorzitter GMR), toegetreden in 2019
- Erik Hetem (Kennemer Praktijkschool)
- Hermien Jorna (Kennemer College)
- Elly Dekkers (Kennemer College h/v)
- Fred van Kruistum (Kennemer College vmbo/pro)

Oudergeleding

- Arend Beltman (Jac. P. Thijssse College, voorzitter), afgetreden in 2019
- Jan Rammelt Nagel (Jac. P. Thijssse College), afgetreden 2019
- Cindy Fatels-Compier (Jac. P. Thijssse College), toegetreden in 2019
- Vivianne Spruit (Jac. P. Thijssse College), toegetreden in 2019
- Marlies Oosters (Bonhoeffercollege, voorzitter GMR)
- Paul Steeman (Kennemer College h/v), toegetreden in 2019

Leerlinggeleding

- Per van der Kolk (Bonhoeffercollege)
- Fiona Koper (Kennemer College), toegetreden in 2019

Ambtelijk secretaris

- Ellen van de Voort, gestopt in 2019
- Arend Beltman, begonnen in 2019

Vergaderingen

De GMR kent diverse overlegvormen. Zij vergadert zes keer per jaar onderling en vier keer per jaar gezamenlijk met het College van Bestuur van SVOK (GMR-CvB). Na afloop van de GMR-CvB vergaderingen vergadert de GMR ook nog onderling verder (dus zonder CvB).

Ongeveer drie weken voorafgaande aan een gezamenlijk GMR-CvB overleg vindt een vooroverleg plaats tussen het bestuur van SVOK en het dagelijks bestuur (DB) van de GMR. Het DB van de GMR bestaat uit de voorzitter en de vice-voorzitter. Tijdens dit vooroverleg worden de agendapunten voorbesproken, zodat het GMR-CvB overleg efficiënter verloopt.

De GMR kent vier commissies (Financiën, HRM/juridisch, Onderwijs en PR), ieder lid heeft zitting in ten minste één van deze commissies. Ze komen op ad hoc basis bijeen. De commissies bespreken onderwerpen voor met het CvB en koppelen dit terug aan de gehele GMR. Daarnaast adviseren zij de GMR. Als gevolg hiervan vergadert de GMR onderling efficiënter.

De commissie Financiën heeft in 2019 één vergadering 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 besluitvorming.

De GMR heeft in 2019 twee besprekingen met een afvaardiging van de Raad van Toezicht gehad. Tijdens het eerste gesprek in april kwamen het Koersplan, de visitatiecommissie en de informatiebehoefte van de GMR en de RvT aan bod, en bij het tweede gesprek in december kwamen de begrotingscyclus, de daling van het leerlingenaantal, en de werkdruk en het ziekteverzuim bij het personeel ter sprake.

Belangrijke onderwerpen in 2019

Op verzoek van de Raad van Toezicht hebben twee leden van de GMR zitting gehad in de benoemingsadviescommissie, die de RvT heeft geadviseerd over de opvolging van de heer Fred Timmermans als voorzitter College van Bestuur.

Daarnaast is in 2019 uitvoerig gesproken over o.a. de herstructurering van de ICT, de inspectiebezoeken bij de diverse scholen, het verzuimprotocol, het protocol 'schorsing en verwijdering van leerlingen', de functieprofielen en het medewerkerstevredenheidsonderzoek 'De Spiegel'. De GMR heeft desgevraagd ingestemd met of positief geadviseerd over de diverse onderwerpen, soms met kritische kanttekeningen. Ook het Bestuursverslag 2018, de Jaarrekening 2018 en de Begroting 2020 werden positief bevonden. De Begroting 2020 is wel aangevuld met een aantal kritische kanttekeningen met betrekking tot de projecten 10-14 onderwijs en Supreme College Nederland.

Aandachtspunten 2020

De aandachtspunten voor 2020 blijven o.a. de krimp in het aantal leerlingen op de scholen en de gevolgen hiervan voor het personeel en de voortgang van de acties die voortvloeien uit de uitkomsten van de inspectiebezoeken. Met name de zorgen die bestaan bij onderwijzend personeel in Nederland en ook bij SVOK, zowel over beloning als over hoge werkdruk, hebben onze aandacht.

Begin 2020 zal de GMR extra bij elkaar komen in een bijeenkomst om de missie en de visie van de GMR te bepalen en een training volgen voor gevorderde MR-leden.

8.3 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 2019 zijn vijf klachten bij het bestuur ingediend, waarvan één klacht nog loopt bij de Landelijke Klachtencommissie.

De Klachtenroute SVOK, de publieksversie van de Klachtenregeling, is breed toegankelijk 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 op deze manier 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 2019 is in zeventien situaties een beroep gedaan op de externe vertrouwenspersoon. Hierbij ging het voornamelijk om verstoorde arbeidsverhoudingen en om conflicten tussen medewerkers onderling. Deze klachten zijn intern opgelost. Jaarlijks stelt de externe vertrouwenspersoon een rapportage op voor het College van Bestuur.

9. Financieel verslag

9.1 Meerjarenbegroting

De begroting 2020-2023 van SVOK is gebaseerd op ons gezamenlijke Koersplan 2017-2021, de verbindende paraplu boven de onderliggende schoolplannen. In deze meerjarenbegroting ligt de focus op de vijf strategische pijlers om onze maatschappelijke opdracht waar te maken. Komend schooljaar 2020-2021 verwachten we een verdere daling van het leerlingenaantal, veroorzaakt door een laag aantal groep 8 leerlingen op de basisscholen rond Castricum en een relatief grote uitstroom van examenkandidaten. Door bijsturing en natuurlijk verloop kunnen we adequaat 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 2020.

9.2 Investeren

In bedrijfsvoeringsprocessen

In 2019 is verder geïnvesteerd in het AVG-proof maken van SVOK. De organisatie is ingericht met AVG-vereiste functionarissen, het informatiebeveiligings- en privacybeleid is vastgesteld en wordt steeds meer geïmplementeerd in de praktijk van alle dag. Belangrijk speerpunt voor 2019 en 2020 is het veilig delen van informatie/gegevens tussen medewerkers, leerlingen/ouders en met derden. Technische hulpmiddelen hierbij zijn o.a. Data Leakage Prevention en Azure Information Protection.

Financieel hebben we Bunq geïmplementeerd, waarmee we verplichtingen meer digitaal kunnen afhandelen en minder contante middelen hoeven te gebruiken. Ons horizontaal toezicht met de belastingdienst is verder uitgewerkt en ingepast in de organisatie.

In medewerkers

Verzuim en mobiliteit zijn twee hoofdthema's die ook in 2019 veel aandacht hebben gehad, mede als gevolg van de nieuwe AVG-wetgeving en de leerlingendaling. 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 gerealiseerd. Door de verdere leerlingendaling zijn de procedures rondom formatie-inzet SVOK-breed gezamenlijk uitgewerkt. Het monitoren van formatieve inzet is nu een continu proces geworden, zodat we op tijd kunnen bijsturen en kwaliteit kunnen behouden voor de organisatie. Daarbij wordt geïnvesteerd in een programma van talentmanagement.

In onderwijs

SVOK start in 2020 met twee nieuwe onderwijsvormen, te weten Supreme College Nederland (internationaal top-onderwijs) en Fourteens (10-14 onderwijs). Hiermee spelen wij in op de onderwijsbehoefte van een specifieke groep leerlingen. Daarnaast heeft SVOK samen met de regio Zuid-Kennemerland het projectplan voor Sterk Techniek Onderwijs (STO) ingediend. Dit project is door de overheid goedgekeurd en start officieel op 1 januari 2020. Met de middelen die we ontvingen in de aanloopfase zijn de belangrijkste thema's reeds voorbereid.

In huisvesting

Mooie projecten ten gunste van het onderwijs zijn in 2019 gerealiseerd, zoals de Technasiumruimte en praktijklokalen bij het Bonhoeffercollege, de begane grond bij het Kennemer College mavo en de verdere investering in LED-verlichting. Komende jaren zal nadrukkelijker in het teken staan van duurzame investeringen, waarbij samenwerking met gemeenten een belangrijk onderdeel is. Daarnaast zullen in de eerste helft van 2020 twee bijzondere locaties geschikt gemaakt worden voor vernieuwend en eigentijds onderwijs van Fourteens en Supreme College Nederland.

In inventaris en apparatuur

SVOK beschikt sinds 2018 over een ICT-infrastructuur met moderne faciliteiten in een cloud-omgeving. Alle medewerkers kunnen hierdoor op één platform met elkaar (samen)werken. Deze ICT-fundering nodigt uit om met de digitale mogelijkheden het onderwijs innovatiever te maken en de ontwikkeling van een ieder te ondersteunen. In 2019 is het beheer van onze ICT-infrastructuur centraal georganiseerd en is de ondersteuning op de scholen bewust dichter bij het primair proces ingericht. Daarnaast zorgt de ICT-omgeving ervoor dat we AVG-proof kunnen werken, met elkaar en met derden.

9.3 Ontwikkelen en risico's in de toekomst

Overheidsbegroting Onderwijs

Afgelopen jaar zijn *incidentele* middelen beschikbaar gesteld voor werkdrukvermindering en het lerarentekort, maar de materiële subsidies zijn niet geïndexeerd. Voor onderwijsorganisaties is nog onduidelijk op welke wijze de overheid hiermee om zal gaan. In de begroting van SVOK hebben we hier geen rekening mee gehouden. De financiële impact voor 2020 schatten we laag in. De behoefte aan *structurele* middelen blijft om duurzaam in te zetten op onderwijsontwikkeling.

Maatschappelijke ontwikkeling rond Onderwijs

SVOK wil aanspreekbaar zijn; op hoe we ons onderwijs invullen en welke keuzes we maken. Ook 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 te maken met een lerarentekort voor bepaalde vakken, zoals Natuurkunde, Scheikunde, Wiskunde en Nederlands. Het is een uitdaging om voldoende gekwalificeerde medewerkers te vinden, te behouden en op te leiden. Dit is van invloed op de continuïteit en onderwijskwaliteit.

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. Dit is een belangrijk thema binnen passend onderwijs, zie hoofdstuk 4. Meerdere medewerkers van SVOK zijn betrokken in overkoepelende projecten, zoals benchmark voor het PO/VO, veldbijeenkomsten Passend Onderwijs, netwerk Huisacademies en op vele andere terreinen. Op deze manier kunnen we integraal inspelen op kansen en knelpunten.

De omvang van de 'nieuwkomers' is bij SVOK minder gedaald dan verwacht. Op dit moment verzorgen we voor ruim 70 nieuwkomers het onderwijs. Na twee jaar in Nederland heeft de leerling geen status 'Nieuwkomer' meer, maar een deel van deze doelgroep heeft nog wel behoefte aan extra

ondersteuning, bijvoorbeeld in de vorm van NT2-onderwijs. Dit legt extra druk op de middelen die vanuit passend onderwijs beschikbaar zijn.

SVOK start in 2020 met twee nieuwe onderwijsvormen, te weten Supreme College Nederland (internationaal top-onderwijs) en Fourteens (10-14 onderwijs). Hiermee spelen wij in op de onderwijsbehoefte van een specifieke groep leerlingen. Daarnaast heeft SVOK samen met de regio Zuid-Kennemerland het projectplan voor Sterk Techniek Onderwijs (STO) ingediend. Dit project is door de overheid goedgekeurd en start officieel op 1 januari 2020. Met de middelen die we ontvingen in de aanloopfase zijn de belangrijkste thema's reeds voorbereid.

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 verdere afname in leerlingenaantal in Noord-Holland. Hiermee is ook rekening gehouden in de meerjarenbegroting en het is zichtbaar in de aanmeldingen voor het schooljaar 2020-2021. Onze uitdaging is om een formatieve inzet te realiseren die past bij de leerlingendaling en blijft voldoen aan de onderwijskwaliteit die wij nastreven.
- Tenslotte houdt SVOK rekening met teruglopende structurele inkomsten vanuit het Rijk als gevolg van de leerlingendaling 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.

9.4 Financiën 2019

Staat van baten en lasten over 2019

	Ref.	2019		Begroting 2019		2018	
		€	€	€	€	€	€
Baten							
Rijksbijdragen	14	58.657.730		56.853.789		57.858.769	
Overige overheidsbijdragen	15	253.978		259.231		274.122	
Overige baten	16	<u>1.965.578</u>		<u>1.843.075</u>		<u>2.104.547</u>	
Totaal baten			60.877.286		58.956.095		60.237.438
Lasten							
Personeelslasten	17	50.044.553		49.179.085		49.569.586	
Afschrijvingen	19	1.739.114		1.811.017		1.627.060	
Huisvestingslasten	20	3.139.742		3.155.104		3.143.897	
Overige lasten	21	<u>6.071.990</u>		<u>5.725.889</u>		<u>5.921.975</u>	
Totaal lasten			<u>60.995.398</u>		<u>59.871.095</u>		<u>60.262.518</u>
Saldo baten en lasten			-118.113		-915.000		-25.080
Financiële baten en lasten	23		10.917		15.000		11.205
Resultaat			<u>-107.196</u>		<u>-900.000</u>		<u>-13.875</u>

Toelichting op Financiën 2019

(Vergelijking met begroting 2019)

Financieel resultaat 2019

Het totale stichtingsresultaat toont een tekort van € 107.196 (begroot -/- € 900.000).

Toelichting op de belangrijkste oorzaken voor de positieve afwijking zijn:

Rijksbijdragen:

- ⦿ Het ministerie van OCW heeft ultimo 2019 een aanvullende bekostiging beschikbaar gesteld voor werkdrukverlaging en lerarentekort. Voor SVOK was de bijdrage € 1.071K.
- ⦿ De Rijksbijdragen OCW zijn gestegen doordat de GPL met 3,13% is geïndexeerd, hierin zit naast dekking voor de CAO en de stijging van de pensioenpremies over 2019 ook een meevaller van 0,3% voor incidentele ontwikkelingen. Ultimo 2019 waren de nieuwe CAO-afspraken nog niet gemaakt, de oude liep 1 oktober 2019 af. Financieel gevolg is niet uitgegeven loonruimte van 0,8%.
- ⦿ In 2019 heeft de overheid ook € 70 miljoen beschikbaar gesteld voor versterking techniek-onderwijs (SVOK aandeel € 327.000), als aanloop naar het regioplan STO per 1 januari 2020.
- ⦿ Vanuit het Samenwerkingsverband is een hogere bijdrage van € 170K ontvangen, door nieuw gestarte projecten als Traject+klas en verdere ontwikkeling van de VIP-room.

- ⊖ 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.

Lasten:

- ⊖ De hogere personele lasten zijn voornamelijk veroorzaakt door meer inhuur van derden in verband met oplopend ziekteverzuim en lastig te vervullen vacatures gedurende het schooljaar.
- ⊖ De overige lasten zijn gestegen door hogere lasten voor aanschaf boeken vanwege afscheid van een digitale leer methode op twee scholen, alsmede hogere investering in wervingsactiviteiten.

Kengetallen

Liquiditeit *1: 2,50 (2018: 2,67), voldoende om aan de verplichtingen en investeringsbehoeften te kunnen voldoen.

Solvabiliteit *2: 0,66 (2018: 0,64), ruim voldoende. Financiering via langlopend vreemd vermogen is niet aan de orde.

Kapitalisatiefactor *3: 39% (2018: 42%), per onderdeel beoordeeld, zodat er geen onderbenutting van het aanwezige kapitaal is.

Solvabiliteit 2 *4 (incl. voorzieningen): 0,77 (2018: 0,77), ruim voldoende.

Rentabiliteit *5: -0,18% (2018: -0,02%), in lijn met vastgestelde begrotingen. Baten en lasten structureel in balans.

Treasuryverslag

De treasuryactiviteiten 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 totale passiva (financiering van de activa).*

**3: Kapitalisatiefactor, de mate waarin onderwijsinstelling haar kapitaal efficiënt benut voor de vervulling van haar taken.*

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

**5: Resultaat gewone bedrijfsvoering gedeeld door de totale baten uit gewone bedrijfsvoering plus financiële baten.*

9.5 Continuïteitsparagraaf

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

Kengetallen	2018	2019	2020	2021	2022
	Realisatie	Realisatie	Prognose	Prognose	Prognose
<i>Aantal leerlingen, studenten en deelnemers per 1 oktober</i>	6.974	6.677	6.565	6.450	6.310
Personele bezetting per 31 december					
<i>Bestuur / management (fte)</i>	11,90	38,80	35,50	35,50	35,50
<i>Personeel primair proces (fte)</i>	447,50	390,10	391,60	379,70	368,70
<i>Ondersteunend personeel (fte)</i>	142,82	136,50	132,50	129,50	127,50
Totale personele bezetting (fte)	602,22	565,40	559,60	544,70	531,70

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

A2 MeerjarenBalans	31-12-2018	31-12-2019	31-12-2020	31-12-2021	31-12-2022
EUR Bedragen: x 1	Realisatie	Realisatie	Prognose	Prognose	Prognose
Activa					
Vaste activa					
<i>Immateriële vaste activa</i>					
<i>Materiële vaste activa</i>	11.429.762	12.003.679	13.288.090	13.085.302	12.914.142
<i>Financiële vaste activa</i>	249.727	249.837	249.727	0	
Totaal van vaste activa	11.679.489	12.253.516	13.537.817	13.085.302	12.914.142
Vlottende activa					
<i>Vorraden</i>			0	0	
<i>Vorderingen</i>	968.058	953.030	953.030	953.030	953.030
<i>Kortlopende effecten</i>					
<i>Liquide middelen</i>	17.652.291	16.169.403	12.733.362	12.726.914	13.129.496
Totaal van vlottende activa	18.620.349	17.122.433	13.686.392	13.679.944	14.082.526
Totaal van activa	30.299.838	29.375.949	27.224.209	26.765.246	26.996.668
Passiva					
<i>Eigen vermogen</i>	19.531.692	19.424.496	18.074.496	17.509.496	17.149.496
<i>Eigen vermogen, algemene reserve</i>	12.645.385	12.538.189	11.206.385	11.332.385	11.092.385
<i>Eigen vermogen, bestemmingsreserves</i>	6.380.272	6.380.272	6.382.076	5.691.076	5.571.076
<i>Eigen vermogen, overige reserves en fondsen</i>	506.035	506.035	486.035	486.035	486.035
<i>Voorzieningen</i>	3.794.911	3.113.451	2.311.712	2.417.749	3.009.171
<i>Langlopende schulden</i>					
<i>Kortlopende schulden</i>	6.973.235	6.838.002	6.838.001	6.838.001	6.838.001
Totaal van passiva	30.299.838	29.375.949	27.224.209	26.765.246	26.996.668

A2 Meerjarenbegroting continuïteitsparagraaf, Raming/Staat van baten en lasten	01-01-2018 t/m	01-01-2019 t/m	01-01-2020 t/m	01-01-2021 t/m	01-01-2022 t/m
	31-12-2018	31-12-2019	31-12-2020	31-12-2021	31-12-2022
	Realisatie	Realisatie	Prognose	Prognose	Prognose
Prognose basis, aantal leerlingen	7.114	6.693	6.565	6.450	6.310
Baten					
<i>Rijksbijdragen</i>	57.858.769	58.657.730	55.420.607	54.500.690	53.657.115
	274.122	253.978	298.840	298.840	298.841
<i>Overige baten</i>	2.104.547	1.965.577	1.846.208	1.843.708	1.843.708
Totaal baten	60.237.438	60.877.285	57.565.655	56.643.238	55.799.664
Lasten					
<i>Personeelslasten</i>	49.569.586	50.044.553	48.311.617	46.776.590	45.882.039
<i>Afschrijvingen</i>	1.627.060	1.739.114	1.683.957	1.661.651	1.628.190
<i>Huisvestingslasten</i>	3.143.896	3.139.742	3.112.427	3.099.288	3.069.788
<i>Overige lasten</i>	5.921.976	6.071.989	5.822.654	5.685.709	5.594.647
<i>Doorbetalingen aan schoolbesturen</i>					
Totaal lasten	60.262.518	60.995.398	58.930.655	57.223.238	56.174.664
Saldo baten en lasten	-25.080	-118.113	-1.365.000	-580.000	-375.000
Gerealiseerde herwaardering					
<i>Financiële baten</i>	11.494	11.487	15.000	15.000	15.000
<i>Financiële lasten</i>	289	570			
Resultaat	-13.875	-107.196	-1.350.000	-565.000	-360.000
Belastingen					
<i>Resultaat uit deelnemingen</i>					
Resultaat na belastingen	-13.875	-107.196	-1.350.000	-565.000	-360.000
<i>Aandeel in het geconsolideerde resultaat dat niet aan de rechtspersoon toekomt</i>					
Totaal resultaat	-13.875	-107.196	-1.350.000	-565.000	-360.000

9.6 Toelichting continuïteitsparagraaf

Balans

De boekwaarde van de vaste activa zal toenemen, door investeringen in de gebouwen als gevolg van klimaatbeheersing en onderwijsontwikkelingen. Eind 2019 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 2020-2023. 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 2019. 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 2020 inzichtelijk gemaakt worden en verwerkt in het onderhoudsplan. De kortlopende schulden zijn stabiel gehouden met de stand van eind 2019.

Exploitatie

De personeelslasten nemen de komende jaren af als gevolg van de reductie in FTE, in lijn met de 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.

Vanaf 2021 staat ook de doorvoering van de *Vereenvoudiging bekostiging vo* op de agenda van de overheid. SVOK verwacht hierdoor uiteindelijk circa € 1 miljoen structureel meer subsidie te krijgen. De vereenvoudiging wordt in een tijdsbestek van vijf jaar doorgevoerd, waardoor het financieel effect in 2021 beperkt is. De regelgeving is nog niet door de overheid geaccordeerd.

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’, lesmateriaal daalt wel mee met het leerlingenaantal. Mogelijk gaat de € 100 miljoen toezegging voor het VMBO hier nog een positief effect op hebben, dit is echter nog niet meegenomen in de meerjarenbegroting.

Afschrijvingen stijgen in het komende jaar als gevolg van ICT-investeringen die in 2018 en 2019 zijn gedaan 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 2019 mogelijk was om persoonsgebonden uren uit te laten betalen. De investeringen zijn hoger dan de afschrijvingen en het gerealiseerde negatieve resultaat zorgen voor een daling van de liquide middelen met € 1.483.000.

Covid-19

Zoals toegelicht in paragraaf 1.2 *Continuïteit* en toelichting 27 *Gebeurtenissen na balansdatum* in de jaarrekening hebben de Covid-19-uitbraak en daaraan gerelateerde maatregelen om verspreiding te beperken al negatieve gevolgen gehad voor onze stichting in het eerste half jaar van 2020.

Naast de reeds bekende effecten leidt de macro-economische onzekerheid tot verstoring van de economische activiteit en is het onbekend wat de eventuele gevolgen op langere termijn voor het onderwijs zijn. De schaal en duur van deze pandemie blijven onzeker, maar zullen naar verwachting verdere gevolgen hebben voor het onderwijs.

De belangrijkste risico's, die voortvloeien uit de huidige onzekere situatie inzake Covid-19, zijn:

- Kwetsbare leerlingen met risico op opgelopen onderwijsachterstanden die meer ondersteuning nodig hebben;
- Minder leerlingen doordat leerlingen terug zijn naar land van herkomst;
- Onderwijs op afstand met risico op psychische en fysieke klachten bij medewerkers en leerlingen;
- Verhoging werkdruk bij onze medewerkers met risico op hoger verzuim;
- Geen cito-toetsen in PO => geen hogere adviezen als gevolg hogere uitslag cito-toets met onjuiste determinatie;
- Langere tijd onderwijs op afstand te moeten verzorgen met de daarbij behorende beperkingen.

Aangezien SVOK voor meer dan 95% gefinancierd is door de overheid verwachten we geen risico's ten aanzien van financiering en liquiditeit. Op bedrijfsvoeringsniveau gaan interne beheersingsmaatregelen door zoals we gewend zijn, mede doordat afgelopen jaren vele processen op eenduidige wijze zijn gedigitaliseerd.

Ten aanzien van ons onderwijsproces zijn we volop in ontwikkeling om de vorderingen van leerlingen op objectieve wijze te kunnen vaststellen (toetsen - summatief en formatief - op afstand onder andere mondeling, in afgesloten digitale omgevingen etc.).

Op basis van ons huidig inzicht vindt SVOK het passend om van continuïteitsveronderstelling uit te gaan.

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 bestaat het School Management Overleg (SMO), 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/directeuren 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 2019 is de formatie-inzet binnen SVOK in meerjarenperspectief geactualiseerd en verwerkt in de SVOK-begroting over 2020-2023. 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 2019 tot en met 2022 is door onze overkoepelende sectororganisatie, 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 bijdragen voor technisch VMBO toegevoegd aan de verwachte ontwikkelingen.

Het ministerie had aangekondigd de 'Vereenvoudiging bekostiging vo' vanaf 2017 te willen doorvoeren, echter een besluit is nog niet genomen. SVOK verwacht hierdoor uiteindelijk circa € 1 miljoen structureel meer subsidie te krijgen. De vereenvoudiging wordt in een tijdsbestek van vijf jaar doorgevoerd, waardoor het financieel effect in 2021 beperkt is.

In toenemende mate wordt maatschappelijk gezien meer verantwoording door de onderwijssector verwacht, bijvoorbeeld in relatie tot de uitvoering van passend onderwijs en de Algemene

Verordening Gegevensbescherming (AVG). 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.

Als gevolg van de ontwikkelingen in de overheidsfinanciën zoals reeds geschetst, zullen investeringen binnen SVOK 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 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 daarom ruimte gecreëerd om actief personeelsbeleid te voeren.

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

B3. Rapportage toezichhoudend orgaan

In hoofdstuk 8 staan de zaken die de Raad van Toezicht in 2019 heeft besproken.

Jaarrekening

SVOK

2019

Balans per 31 december 2019**(na resultaatbestemming)**

		31 december 2019		31 december 2018	
	Ref.	€	€	€	€
<i>Activa</i>					
Vaste activa					
Materiële vaste activa	5	12.003.680		11.429.762	
Financiële vaste activa	6	<u>249.836</u>		<u>249.727</u>	
			12.253.516		11.679.489
Vlottende activa					
Vorderingen	7	953.031		968.058	
Liquide middelen	8	<u>16.169.403</u>		<u>17.652.291</u>	
			17.122.434		18.620.349
			<u>29.375.950</u>		<u>30.299.838</u>
			31 december 2019		31 december 2018
		€	€	€	€
<i>Passiva</i>					
Eigen Vermogen	10		19.424.496		19.531.692
Voorzieningen	11		3.113.453		3.794.911
Kortlopende schulden	12		6.838.000		6.973.235
			<u>29.375.950</u>		<u>30.299.837</u>

Staat van baten en lasten over 2019

	Ref.	2019		Begroting 2019		2018	
		€	€	€	€	€	€
Baten							
Rijksbijdragen	14	58.657.730		56.853.789		57.858.769	
Overige overheidsbijdragen	15	253.978		259.231		274.122	
Overige baten	16	<u>1.965.578</u>		<u>1.843.075</u>		<u>2.104.547</u>	
Totaal baten			60.877.286		58.956.095		60.237.438
Lasten							
Personeelslasten	17	50.044.553		49.179.085		49.569.586	
Afschrijvingen	19	1.739.114		1.811.017		1.627.060	
Huisvestingslasten	20	3.139.742		3.155.104		3.143.897	
Overige lasten	21	<u>6.071.990</u>		<u>5.725.889</u>		<u>5.921.975</u>	
Totaal lasten			<u>60.995.398</u>		<u>59.871.095</u>		<u>60.262.518</u>
Saldo baten en lasten			-118.113		-915.000		-25.080
Financiële baten en lasten	23		10.917		15.000		11.205
Resultaat			<u>-107.196</u>		<u>-900.000</u>		<u>-13.875</u>

Financieel resultaat 2019

Het totale stichtingsresultaat toont een tekort van € 107.196 (begroot +/- € 900.000).

Toelichting op de belangrijkste oorzaken voor de positieve afwijking zijn:

Rijksbijdragen:

- ⊙ Het ministerie van OCW heeft ultimo 2019 een aanvullende bekostiging beschikbaar gesteld voor werkdrukverlaging en lerarentekort. Voor SVOK was de bijdrage € 1.071K.
- ⊙ De Rijksbijdragen OCW zijn gestegen doordat de GPL met 3,13% is geïndexeerd, hierin zit naast dekking voor de CAO en de stijging van de pensioenpremies over 2019 ook een meevaller van 0,3% voor incidentele ontwikkelingen. Ultimo 2019 waren de nieuwe CAO-afspraken nog niet gemaakt, de oude liep 1 oktober 2019 af. Financieel gevolg is niet uitgegeven loonruimte van 0,8%.
- ⊙ In 2019 heeft de overheid ook € 70 miljoen beschikbaar gesteld voor versterking techniek-onderwijs (SVOK aandeel € 327.000), als aanloop naar het regioplan STO per 1 januari 2020.

Lasten:

- ⊙ De hogere personele lasten zijn voornamelijk veroorzaakt door meer inhuur van derden in verband met oplopend ziekteverzuim en lastig te vervullen vacatures gedurende het schooljaar.
- ⊙ De overige lasten zijn gestegen door hogere lasten voor aanschaf boeken vanwege afscheid van een digitale leermethode op twee scholen, alsmede hogere investering in wervingsactiviteiten.

Kasstroomoverzicht over 2019

		2019		2018	
	Ref	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten					
Saldo Baten en Lasten			-118.113		-25.080
<i>Aanpassingen voor:</i>					
Afschrijvingen	20	1.739.114		1.622.529	
Waardeverandering activa		0		4.531	
Mutaties voorzieningen	12	-681.458		-505.191	
Financiële vaste activa	6	-109		-109	
			<u>1.057.547</u>		<u>1.121.760</u>
<i>Verandering in vlottende middelen:</i>					
Vorraden		0		0	
Vorderingen	7	15.027		-61.530	
Schulden	13	<u>-135.234</u>		<u>-199.375</u>	
			-120.208		-260.905
Kasstroom uit bedrijfsoperaties			<u>819.227</u>		<u>835.775</u>
Ontvangen interest	23	11.487		11.494	
Betaalde interest	23	<u>-570</u>		<u>-289</u>	
			10.917		11.205
Kasstroom uit operationele activiteiten			<u><u>830.144</u></u>		<u><u>846.980</u></u>

		<u>2019</u>	<u>2018</u>
		€	€
Kasstroom uit investeringsactiviteiten			
Investerings in materiële vaste activa	5	2.313.031	1.875.697
Desinvesteringen in materiële vaste activa		0	0
Desinvesteringen in financiële vaste activa		0	0
		<u> </u>	<u> </u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		<u>-2.313.031</u>	<u>-1.875.697</u>
Mutatie liquide middelen		<u>-1.482.887</u>	<u>-1.028.717</u>

Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:

	<u>2019</u>	<u>2018</u>
	€	€
Stand per 1 januari	17.652.291	18.681.008
Mutatie boekjaar	<u>-1.482.888</u>	<u>-1.028.717</u>
Stand per 31 december	<u>16.169.403</u>	<u>17.652.291</u>

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 2020 / 2020-2024 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.

Gevolgen Covid-19 uitbraak

SVOK verwacht geen materiële onzekerheid over het vermogen van de organisatie om het onderwijs voort te zetten, ook al zullen de gevolgen van Covid-19 naar verwachting ingrijpend, zij het onzeker zijn, bijvoorbeeld voor wat betreft toekomstige prestaties, effecten op toekomstige waardering van activa of de activiteiten van de onderneming in het algemeen. Ondanks de onzekerheden stelt SVOK vast dat het gebruik van de continuïteitsveronderstelling passend is. In hoofdstuk 27 gebeurtenissen na balansdatum geeft SVOK een nadere toelichting op de gevolgen van de Covid-19 uitbraak.

1.3 Stelselwijzigingen

In 2019 hebben zich geen stelselwijzigingen voorgedaan.

1.4 Schattingswijzigingen

In 2019 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.

1.6 Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen, Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen.

1.7 Verbonden partijen

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij.

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. Ultimo 2019 is deze toepassing niet aan de orde.

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

In de meerjarenbegroting 2020-2024 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. Het fonds kan gebruikt worden voor eventuele financiële tegenvallers op de private activiteiten.

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 2019 is gebruik gemaakt van de tijdelijke uitzonderingsbepaling conform RJO 4, lid 1c.

Voorziening jubilea

De voorziening jubilea wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband. Bij de berekening van de voorziening wordt onder meer rekening gehouden met verwachte salarisstijgingen en de blijfkans.

Voorziening persoonsgebonden uren

In de voorziening "persoonsgebonden uren" is de verplichting per ultimo jaar opgenomen voor de gespaarde uren volgens het VO CAO. Met het basisbudget van 50 klokuren kunnen keuzes worden gemaakt die passen binnen de levensfase en de persoonlijke situatie en die de duurzame inzetbaarheid vergroten.

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.

Voorziening transitievergoedingen

Voor de verplichtingen die voortvloeien uit toekomstig te betalen transitievergoedingen (vanuit de Wet Arbeidsmarkt in Balans / WAB) is een voorziening getroffen. Deze voorziening is gevormd voor vergoedingen die samenhangen met de afloop van tijdelijke aanstellingen van medewerkers die op basis van de bepalingen in de CAO VO in aanmerking komen voor een transitievergoeding

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

Nederlandse pensioenregelingen:

SVOK heeft op de balans geen eigen pensioenvoorziening opgenomen.

De instelling heeft een pensioenregeling bij Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP. De belangrijkste kenmerken van deze pensioenregeling zijn:

- Pensioengevende salarisgrondslag is middelloon;
- In 2019 heeft geen indexatie plaatsgevonden;
- De dekkingsgraad van Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP per 31 december 2019 is 97,8%;
- Overige kenmerken zijn te vinden op www.abp.nl

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

Op de Nederlandse pensioenregelingen zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen betaald door de instelling.

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.

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.

Prijrisico

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

4.2 *Kredietrisico*

De instelling heeft geen significante concentraties van kredietrisico, mede doordat meer dan 96% van de inkomsten van de overheid komen.

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 2019			
Aanschafprijs	6.979.282	14.862.570	21.841.852
Afschrijving cumulatief	-1.729.019	-8.683.071	-10.412.090
Boekwaarde	<u>5.250.264</u>	<u>6.179.499</u>	<u>11.429.762</u>
Mutaties			
Investerings	798.064	1.514.967	2.313.031
Desinvesteringen	0	0	0
Afschrijvingen	-181.925	-1.557.189	-1.739.114
Inhaalafschrijving	0	0	0
Afschrijving op desinvesteringen	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
Saldo	<u>616.139</u>	<u>-42.222</u>	<u>573.918</u>
Stand per 31 december 2019			
Aanschafprijs	7.777.346	16.377.537	24.154.883
Afschrijving cumulatief	<u>-1.910.943</u>	<u>-10.240.260</u>	<u>-12.151.203</u>
Boekwaarden	<u>5.866.403</u>	<u>6.137.277</u>	<u>12.003.680</u>
Afschrijvingspercentages	2%	6,67%/33,33%	

In 2019 is bij het Bonhoeffer college geïnvesteerd in Technasium/praktijklokalen, de begane grond van het Kennemer college Mavo is verbouwd, alsmede de personeelskamer van Kennemer college Beroepsgericht. Daarnaast gebruikelijk investeringen in ICT en inventaris.

De OZB-waarde gebouwen en terreinen bedraagt € 52.192.000 per 1 januari 2019.

6 Financiële vaste activa

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

	<u>31 december 2019</u>	<u>31 december 2018</u>
	€	€
Stand per 1 januari	249.727	249.618
Investerings	0	0
Desinvesteringen	0	0
Waardemutaties	109	109
	<hr/>	<hr/>
Stand per 31 december	<u>249.836</u>	<u>249.727</u>

Van de effecten 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 2019 € 266.489 Looptijd obligaties tot en met 2021. De portefeuille voldoet aan de regeling beleggen, belenen en derivaten OCW 2016. De effecten staan ter vrije beschikking van de rechtspersoon.

7 Vorderingen

	<u>31 december 2019</u>	<u>31 december 2018</u>
	€	€
Debiteuren	231.147	203.569
Samenwerkingsverband MK	0	0
Overige vorderingen	50.398	72.533
	<hr/>	<hr/>
Vooruitbetaalde kosten	711.685	721.456
Af: Voorziening wegens oninbaarheid	-40.200	-29.500
	<hr/>	<hr/>
	<u>953.031</u>	<u>968.058</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. Alle vorderingen hebben een looptijd van korter dan 1 jaar.

8 Liquide middelen

9 De post geldmiddelen in het kasstroomoverzicht is als volgt samengesteld:

	<u>31-12-2019</u>	<u>31-12-2018</u>
	€	€
Kasmiddelen	9.622	10.682
Tegoeden op bank- en girorekeningen	<u>16.159.780</u>	<u>17.641.609</u>
	<u>16.169.403</u>	<u>17.652.291</u>

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

10 Toelichting bij het kasstroomoverzicht

Onder de investeringen in materiële vaste activa zijn alleen opgenomen de investeringen waarvoor in 2019 geldmiddelen zijn opgeofferd. De kasstroom uit operationele activiteiten zijn afgenomen door het resultaat over 2019 mede ontstaan door de afname van de voorzieningen als gevolg van de onderhoudsuitgaven vanuit de onderhoudsvoorziening. De indirecte methode is toegepast om het kasstroomoverzicht op te stellen.

11 Eigen vermogen

	Stand per 1-1-2019		Resultaat	Stand per 31-12-2019	
	€	€		€	€
Algemene reserve					
Algemene reserve		12.645.385	-1.160.756		11.484.629
Bestemmingsreserve (publiek)					
Bijdragen werkdruk en lerarentekort			1.071.471	1.071.471	
Professionalisering	2.174.079		-131.268	2.042.811	
Bapo-sparen	92.274		-35.231	57.043	
Sterk Techniek Onderwijs	192.970		166.949	359.919	
Talentfonds	2.000.000		0	2.000.000	
		4.459.323			5.531.244
Bestemmingsreserve (privaat)					
Algemeen	1.920.949			1.920.949	
		1.920.949			1.920.949
Bestemmingsfonds (privaat)					
Schoolfonds	506.035		-18.361	487.674	
		506.035			487.674
		19.531.692	-107.196		19.424.496

De bijdragen ultimo 2019 van de overheid voor werkdrukverlichting en lerarentekort voor de komende twee jaar is verantwoord in een nieuwe bestemmingsreserve.

De bestemmingsreserve Professionalisering wordt ingezet als de uitgaven voor professionalisering de middelen voor prestatiebox overstijgen.

De bestemmingsreserve Bapo-sparen is in 2008 ontstaan. Tot die tijd konden medewerkers de uren sparen. De reserve zal komende jaren naar nul dalen.

In de jaren 2018 en 2019 zijn middelen ontvangen als voorbereiding op het project Sterk Techniek Onderwijs (STO). De niet uitgeputte middelen in 2018 en 2019 zijn verantwoord in een aparte bestemmingsreserve STO. Deze reserve staan ter beschikking voor inzet in techniek onderwijs die niet binnen het STO project worden gefinancierd.

Vanuit het koersplan 2017-2021 en het strategisch HRM beleid is in 2018 de bestemmingsreserve

talentfonds verwerkt. Maatregelen ten behoeve van aantrekken, behouden en ontwikkelen van personeel kunnen hier betrekking op hebben. De private reserve en schoolfonds staan ter beschikking voor de private activiteiten.

12 Voorzieningen

	<u>31-12-2019</u>	<u>31-12-2018</u>
	€	€
Personeelsvoorzieningen	1.625.308	1.657.196
Voorziening groot onderhoud	<u>1.488.145</u>	<u>2.137.715</u>
	<u>3.113.453</u>	<u>3.794.911</u>

Van de voorzieningen is een bedrag van € 2.704.000 als langlopend (langer dan een jaar) aan te merken.

Het verloop van de voorzieningen is als volgt:

	<u>Jubilea</u>	<u>Duurzame inzetbaarheid</u>	<u>WW</u>	<u>Transitiever- goedingen</u>	<u>Groot onderhoud</u>	<u>Totaal</u>
	€	€	€	€	€	€
Stand per 1 januari 2019	335.000	1.178.113	144.083	0	2.137.715	3.794.911
Dotaties	35.134	275.261	52.627	34.051	600.000	997.073
Ontrekkingen	<u>50.034</u>	<u>296.505</u>	<u>82.422</u>	<u>0</u>	<u>1.249.570</u>	<u>1.678.531</u>
Stand per 31 december 2019	<u>320.100</u>	<u>1.156.869</u>	<u>114.288</u>	<u>34.051</u>	<u>1.488.145</u>	<u>3.113.453</u>

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.

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 transitievergoedingen

Deze voorziening is gevormd voor vergoedingen die samenhangen met de afloop van tijdelijke aanstellingen van medewerkers die op basis van de bepalingen in de CAO VO in aanmerking komen voor een transitievergoeding. Deze wet is 1 januari 2020 ingegaan.

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 (2018:€ 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 2020 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 2020 uitvoert.

13 Kortlopende schulden

	31 december 2019		31 december 2018	
	€	€	€	€
Crediteuren		489.498		468.376
OCW		109.142		109.142
Belastingen en premies sociale verzekeringen		2.049.463		2.120.930
Schulden ter zake van pensioenen		631.681		592.851
Salaris	-2.057		13.281	
Nog te ontvangen inkoopfacturen	269.881		274.404	
Overige	287.681		198.911	
		<u>555.504</u>		<u>486.596</u>
Overige kortlopende schulden		555.504		486.596
Kortlopende schulden		3.835.288		3.777.895
Vooruitontvangen subsidies OCW:				
Zonder verrekeningsclausule (G2A-Studieverlof)	105.939		77.462	
Niet geormerkt (VSV)	56.000		55.678	
Vakantiegeld	1.617.277		1.614.910	
Verlofverplichtingen	556.739		705.056	
Vooruitontvangen ouderbijdragen	425.687		448.632	
Overige	241.070		293.602	
		<u>3.002.712</u>		<u>3.195.339</u>
Overlopende passiva		3.002.712		3.195.339
		<u>6.838.000</u>		<u>6.973.235</u>

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

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

Alle schulden hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

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	20-09-18	Ja
2	Studieverlof	929966-1	20-09-18	Ja
3	Studieverlof	930949-1	22-10-18	Ja
4	Studieverlof	929920-1	20-09-18	Ja
5	Studieverlof	929928-1	20-09-18	Ja
6	Studieverlof	1009818-1	22-10-19	Nee
7	Studieverlof	1007670-1	20-09-19	Nee
8	Studieverlof	1019941-1	19-12-19	Nee
9	Studieverlof	1020016-1	19-12-19	Nee
10	Studieverlof	1012370-1	20-11-19	Nee
11	Studieverlof	1007905-1	22-09-19	Nee
12	Studieverlof	1007954-1	20-09-19	Nee
13	Studieverlof	1020022-1	19-12-19	Nee
14	Studieverlof	1009855-1	22-10-19	Nee
15	Studieverlof	1039064-1	21-01-20	Nee
16	Lerarenontwikkelfonds	LOF17-0197	11-04-18	ja
17	Curriculumontwikkeling	CURPOVO171010	13-03-18	ja
18	Technisch VMBO	923309-2	19-12-18	ja
19	Technisch VMBO	964247	20-11-19	ja
20	Zij-instroom	1013557-1	20-11-19	Nee

Van het studieverlof toegekend in 2019 is € 97.639 bestemd voor 2020.

Van de subsidie Zomerschool 2016 wordt € 71.500 terugbetaald. Van de Lenteschool 2017 wordt € 37.642 terugbetaald. We verwachten dat deze posten in 2020 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 2019 zijn er geen subsidies met verrekeningsclausule.

Op de balans staat nog € 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. SVOK is voornemens deze middelen in te zetten om achterstandsonderwijs te organiseren als gevolg van de uitbraak van Covid-19.

14 Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

(Meerjarige) financiële verplichtingen

In 2016 is na aanbesteding een nieuw kopieercontract afgesloten. Looptijd van het 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. Ultimo 2019 heeft het contract waarde van € 66.244. In 2020 vindt Europese aanbesteding plaats voor schoonmaakwerkzaamheden op de scholen.

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 € 3.703.194. 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.

15 Rijksbijdragen

	2019	Begroting 2019	2018
	€	€	€
Rijksbijdragen OCW	49.375.921	49.021.741	49.967.648
Geormerkte subsidies OCW	515.121	467.579	416.505
Overige subsidies OCW	<u>6.738.122</u>	<u>5.350.416</u>	<u>5.526.221</u>
Rijksbijdragen OCW	56.629.165	54.839.736	55.910.374
SWV	<u>2.028.565</u>	<u>2.014.053</u>	<u>1.948.395</u>
Totaal	<u>58.657.730</u>	<u>56.853.789</u>	<u>57.858.769</u>

Rijksbijdragen

De GPL is aangepast in 2019 met 3,13% stijging, nadat de pensioenpremie in januari 2019 met 2% steeg naar 24,9%. Tevens is de pensioenpremie stijging over 2019 structureel gefinancierd en de loonruimte over 2019. De materiële subsidies zijn in 2019 niet geïndexeerd.

Overige subsidies OCW

Ultimo 2019 heeft het voortgezet onderwijs vanuit de overheid aanvullende bekostiging ontvangen voor werkdruk en lerarentekort. Voor SVOK een bedrag van € 1.071.000. Dit bedrag dient ingezet te worden in de jaren 2020 en 2021. Daarnaast is het tarief van de prestatiebox verhoogd, waardoor SVOK € 145.000 meer subsidie ontving. De subsidie van 'Nieuwkomers' met een verblijf van korter dan een jaar zijn via maatwerksubsidie bekostigd. SVOK heeft meer nieuwkomers onderwijs geboden dan was voorzien, waardoor de subsidie € 182.000 hoger uitviel.

SWV

De middelen voor LWOO ondersteuning tot en met 3^e leerjaar leerlingen zijn in 2019 via het Samenwerkingsverband binnengekomen.

16 Overige overheidsbijdragen en –subsidies

	2019	Begroting 2019	2018
	€	€	€
Gemeentelijke bijdragen en subsidies	<u>253.978</u>	<u>259.231</u>	<u>274.122</u>
Overige overheidsbijdragen	<u>253.978</u>	<u>259.231</u>	<u>274.122</u>

In 2019 heeft SVOK voor de noodgebouwen van het Bonhoeffer College de huur vergoed gekregen. De bijdragen is voor vier jaar toegekend.

17 Overige baten

	2019	Begroting 2019	2018
	€	€	€
Verhuur	33.607	22.380	39.316
Vergoeding t.b.v personeel	233.525	232.308	342.662
Ouderbijdragen	1.630.607	1.553.637	1.623.566
Overige	<u>67.839</u>	<u>34.750</u>	<u>99.003</u>
	<u>1.965.578</u>	<u>1.843.075</u>	<u>2.104.547</u>

18 Personeelslasten

	2019		Begroting 2019		2018	
	€	€	€	€	€	€
Brutolonen en salarissen	35.357.325		35.476.124		36.056.182	
Sociale lasten	4.786.123		4.802.204		4.706.276	
Pensioenpremies	<u>5.592.697</u>		<u>5.611.489</u>		<u>5.256.530</u>	
Lonen en salarissen	45.736.145		45.889.817		46.018.988	
Dotaties personele voorzieningen	121.812		50.000		118.390	
Personeel niet in loondienst	2.955.338		1.774.400		2.116.182	
Overig	<u>1.473.889</u>		<u>1.464.869</u>		<u>1.487.833</u>	
Overige personele lasten	4.551.038		3.289.269		3.722.405	
Af: Uitkeringen	<u>-242.630</u>		<u> </u>		<u>-171.808</u>	
	<u>50.044.553</u>		<u>49.179.086</u>		<u>49.569.586</u>	

De pensioenen zijn gestegen met 2% hogere pensioenpremies bij aanvang van 2019. Per 1 juni 2019 zijn de salarissen met 2,15% verhoogd. Deel van de vacatures is extern ingevuld waardoor de lasten verplaatsten van lonen en salarissen naar overige personele lasten. Daarnaast is het opgelopen ziekteverzuim ook deels door externe inzet vervuld. De ontvangen uitkeringen komen uit de vangnetregeling, bijvoorbeeld bij zwangerschapsverlof.

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

WNT-verantwoording 2019 SVOK

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

Het bezoldigingsmaximum in 2019 voor SVOK is € 164.000 (klasse E), vastgesteld op 11 december 2018 door de Raad van Toezicht. 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	W.W. Baumfalk	F.M. Timmermans
Functiegegevens	Voorzitter college van Bestuur	Voorzitter college van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1-9 – 31-12	1-1 – 31-8
Omvang dienstverband in fte	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 41.260	€ 94.211
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 6.733	€ 13.735
<i>Subtotaal</i>	€ 47.993	€ 107.946
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 54.817	€ 109.184
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging	€ 54.817	€ 107.946
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2018		
Aanvang en einde functievervulling in 2018	N.v.t.	01/12 – 31/12
Omvang dienstverband 2018 in fte		1,0
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		€ 139.374
Beloningen betaalbaar op termijn		€ 18.626
<i>Subtotaal</i>		€ 158.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		€ 158.000
Totale bezoldiging 2018		€ 158.000

Overzicht Toezichthouders

bedragen x € 1	Dhr. Dijkmeester	Dhr. Hamers	Dhr. Ten Dam	Mevr. Kiliç	Dhr. Bessem	Mevr. Regter	Dhr. Hamers
Functiegegevens	Voorzitter	Voorzitter	Vice Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 - 31/5	1/6-31-12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/6-31-12	1/1 - 31/5
Bezoldiging							
Totale bezoldiging	€ 5.875	€ 8.225	€ 11.985	€ 10.575	€ 10.575	€ 6.169	€ 4.406
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 10.245	€ 14.424	€ 15.800	€ 15.800	€ 15.800	€ 9.616	€ 6.785
-/- Onverschuldigd betaald bedrag en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging	€ 5.875	€ 8.225	€ 11.985	€ 10.575	€ 10.575	€ 6.169	€ 4.406
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	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.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2018							
Functiegegevens	Voorzitter		Vice Voorzitter	Lid	Lid		Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2018	1/1 - 31/12		1/1 - 31/12	1/2 - 31/12	1/1 - 31/12		1-1 - 31-12
Bezoldiging							
Totale bezoldiging	€ 14.100		€ 11.985	€ 10.575	€ 10.575		€ 10.575
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 23.700		€ 15.800	€ 15.800	€ 15.800		€ 15.800
Totale bezoldiging 2018	€ 14.100		€ 11.985	€ 10.575	€ 10.575		€ 10.575

Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

Er zijn geen uitkeringen verstrekt aan topfunctionarissen wegens beëindiging dienstverband.

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen die in 2019 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 2019 geen ontslaguitkeringen aan overige functionarissen betaald die op grond van de WNT dienen te worden gerapporteerd. De bestuurders van SVOK in 2019 hebben geen leidinggevende topfunctie bij meerdere WNT-instellingen vervuld gedurende hun dienstverband bij SVOK.

Afschrijvingen

	2019	Begroting 2019	2018
	€	€	€
Materiële vaste activa	1.739.114	1.811.017	1.627.060
	<u>1.739.114</u>	<u>1.811.017</u>	<u>1.627.060</u>

20 Huisvestingslasten

	2019	Begroting 2019	2018
	€	€	€
Huur	168.725	217.750	159.677
Onderhoud	397.606	399.028	456.186
Aanpassing gebouw	45.858	19.139	84.544
Energie en water	524.018	532.321	507.206
Schoonmaakkosten	1.154.834	1.134.218	1.085.277
Heffingen	248.701	252.648	251.006
Dotatie onderhoudsvoorzieningen	600.000	600.000	600.000
	<u>3.139.742</u>	<u>3.155.104</u>	<u>3.143.897</u>

In de post aanpassing gebouw zitten bijkomende kosten voor de verbouwing van het Bonhoeffer College in verband met Technasium en praktijklokalen.

Overige lasten

	2019	Begroting 2019	2018
	€	€	€
Administratie- en beheerslasten	385.240	386.070	377.843
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	3.889.027	3.684.487	3.758.461
Besteding ouderbijdragen	1.648.968	1.568.637	1.672.997
Overige	148.754	76.695	112.675
	<u>6.071.990</u>	<u>5.715.889</u>	<u>5.921.975</u>

Bij het Kennemer College Beroepsgericht en Mavo is afscheid genomen van de digitale leeromgeving Kunskapsskolan, hierdoor moesten nieuwe leermiddelen worden aangeschaft.

21 Accountantshonoraria

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

	<u>2019</u>	<u>2018</u>
	€	€
Controle van de jaarrekening	64.014	48.315
Fiscale advisering	0	0
Andere controlewerkzaamheden	0	0
Andere niet-controlediensten	<u>0</u>	<u>0</u>
	<u>64.014</u>	<u>48.315</u>

Bedrag exclusief omzetbelasting bedraagt € 52.904 (2018: € 39.930).

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.

22 Financiële baten en lasten

	<u>2019</u>	<u>Begroting</u>	<u>2018</u>
	€	2019	€
		€	
Rentebaten	441		448
Waardeveranderingen financiële vaste activa en effecten	109		109
Overige opbrengsten financiële vaste activa en effecten	10.938		10.938
Rentelasten en beleggingskosten	<u>-570</u>		<u>-289</u>
	<u>10.917</u>	<u>15.000</u>	<u>11.205</u>

23 Aantal werknemers

Ultimo 2019 waren 582 werknemers in dienst op basis van een volledig dienstverband (2018: 609). Hiervan waren er 0 werkzaam in het buitenland (2018:0).

24 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 5 besturen zijn vertegenwoordigd. De besturen zijn: SVOK, Aloysius Stichting, Stichting Clusius College, Heliomare Onderwijs Stichting en Stichting Ronduit. De bestuurder van SVOK is tevens lid van de Raad van Toezicht van het Samenwerkingsverband. In 2019 heeft SVOK € 2.028.000 van het SWV ontvangen.

25 Voorstel bestemming saldo van baten en lasten

Voorgesteld wordt het resultaat over 2019 ad € -107.196 als volgt te verdelen:

	€
	<hr/>
Onttrekking algemene reserve	-1.160.756
Toevoeging aan de wettelijke en statutaire reserves	0
Toevoeging aan bestemmingsreserve	1.071.921
Onttrekking aan bestemmingsreserve	-18.361
	<hr/>
Resultaat	-107.196
	<hr/>

26 Gebeurtenissen na balansdatum

Uitbraak Covid-19

De uitbraak van Covid-19 heeft zich in 2020 razendsnel ontwikkeld. Maatregelen die door diverse overheden zijn genomen om het virus in te perken hebben negatieve gevolgen gehad voor de economische activiteit. Wij hebben een aantal maatregelen genomen om de effecten van het Covid-19-virus te bewaken en te voorkomen, zoals veiligheids- en gezondheidsmaatregelen voor onze medewerkers, leerlingen en leveranciers (zoals beperking van sociale contacten en vanuit huis uit onderwijs verzorgen). In dit stadium zijn de gevolgen voor ons onderwijs en onze resultaten beperkt.

Wij zullen het beleid en het advies van de diverse nationale instellingen blijven volgen en zullen tegelijkertijd ons uiterste best doen om onze activiteiten zo goed en veilig mogelijk voort te zetten zonder daarbij de gezondheid van onze medewerkers in gevaar te brengen.

Specifieke gevolgen voor het onderwijs zijn onder andere:

- Overheid heeft besluit genomen scholen te sluiten en onderwijs op afstand is georganiseerd;
- Geen centrale eindexamens;
- Geen cito toetsen op PO => geen hogere adviezen als gevolg hogere uitslag cito toets;
- Kwetsbare leerlingen met risico op oplopende onderwijsachterstanden;
- Mogelijk leerlingen terug naar land van herkomst;
- Verhoging werkdruk bij onze medewerkers.

Financieel zijn de gevolgen voor SVOK beperkt tot beperkte extra ICT investeringen, doordat nagenoeg alle leerlingen en docenten reeds waren voorzien van devices. Vanwege thuiswerken en overleg op afstand zijn materialen aangeschaft om beter op deze wijze te kunnen samenwerken op afstand. Daarnaast zijn de activiteiten tot einde schooljaar afgezegd, zoals werkweken, excursies etc. Deze door ouders/verzorgers betaalde activiteiten zijn/worden terugbetaald. In welke mate SVOK alle gemaakte kosten terug krijgt of in de toekomst kan inzetten is op dit moment onduidelijk. In de jaarrekening beschikt SVOK over een schoolfonds met ultimo 2019 een reserve van € 500.000. We schatten in dat dit bedrag voldoende is om eventuele schade te kunnen financieren.

Fiscaal ontstond ook een risico ten aanzien van de reiskosten, echter de overheid heeft toegezegd deze reiskosten onbelast te kunnen blijven uitbetalen.

Wij verwijzen tevens naar toelichting 1.2 Continuïteit, waar SVOK vastgesteld dat er op dit moment geen sprake is van onzekerheid over het vermogen van de organisatie om ons onderwijs voort te zetten.

Afhankelijk van de duur van de Covid-19-crisis en de aanhoudende negatieve gevolgen voor de economische activiteit is het mogelijk dat de organisatie in 2020 te maken krijgt met verdere negatieve resultaten/gevolgen, Het is niet mogelijk de exacte gevolgen voor onze activiteiten in de rest van 2020 en daarna te voorspellen. Wij verwijzen tevens naar onze continuïteitsparagraaf, toelichting 9.6 Toelichting continuïteitsparagraaf in het bestuursverslag.

*Willem Baumfalk
Voorzitter College van Bestuur
Castricum 15 juni 2020*

27 Gegevens SVOK

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.

Goedkeuring door leden Raad van Toezicht
Vaststelling door College van Bestuur

Raad van Toezicht:

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

College van Bestuur:

W.W. Baumfalk

Datum:

Plaats: Castricum

Overige gegevens

Op de volgende bladzijde is de controleverklaring van de onafhankelijke accountant opgenomen.