



# SVOK Bestuursverslag

## 2020

# Inhoud

Voorwoord Bestuursverslag.....	4
1. Organisatieprofiel .....	5
1.1 Maatschappelijke opdracht .....	5
1.2 Onze kernwaarden.....	5
1.3 Besturingsfilosofie .....	5
1.4 Scholen en onderwijsaanbod.....	6
1.5 Kengetallen per school .....	6
1.6 Organisatiestructuur.....	7
2. Strategische visie.....	8
2.1 Zelfevaluatiekader .....	9
3. Omgaan met Corona.....	10
4. Ons onderwijs .....	12
4.1 Bonhoeffercollege .....	12
4.1.1 Ontwikkeling op strategische pijlers .....	12
4.1.2 Onderwijsresultaten .....	13
4.2 Jac. P. Thijsse College.....	14
4.2.1 Ontwikkeling op strategische pijlers .....	14
4.2.2 Onderwijsresultaten .....	15
4.3 Kennemer College havo/vwo.....	16
4.3.1 Ontwikkeling op strategische pijlers .....	16
4.3.2 Onderwijsresultaten .....	17
4.4 Kennemer College mavo.....	18
4.4.1 Ontwikkeling op strategische pijlers .....	18
4.4.2 Onderwijsresultaten .....	19
4.5 Kennemer College beroepsgericht .....	20
4.5.1 Ontwikkeling op strategische pijlers .....	20
4.5.2 Onderwijsresultaten .....	21
4.6 Kennemer Praktijkschool .....	22
4.6.1 Ontwikkeling op strategische pijlers .....	22
4.6.2 Onderwijsresultaten .....	23
4.7 Fourteens: 10-14 onderwijs.....	24
4.8 Supreme College Nederland .....	24
4.9 Sterk Techniekonderwijs.....	24
5. Onze kijk op Passend Onderwijs .....	26
5.1 Kernthema's .....	26
5.2 Sterke basis = cruciaal .....	27
5.2.1 Basis- en extra ondersteuning .....	27

5.2.2	Ondersteuningsstructuur .....	27
6.	Onderwijskwaliteit .....	29
6.1	Collegiale visitaties .....	29
6.2	Herstelonderzoek Kennemer College beroepsgericht.....	30
6.3	Toetsing & Examinering.....	31
6.4	Blik op 2021.....	32
7.	Personeel.....	33
7.1	SHRM binnen SVOK.....	33
7.2	Kerngegevens .....	34
7.3	De vijf prioriteiten van HR .....	35
7.3.1	Strategische formatieplanning.....	35
7.3.2	Het actualiseren van het functiehuis.....	36
7.3.3	Herijking HR-cyclus .....	36
7.3.4	Vitaliteit- en verzuimbeleid .....	36
7.3.5	Scholing en ontwikkeling .....	37
7.4	Blik op 2021 .....	37
8.	Beheer & ICT-ontwikkeling .....	38
8.1	Beheer .....	38
8.2	ICT-ontwikkelingen .....	38
8.3	Blik op 2021.....	39
9.	Toezicht op goed bestuur .....	40
9.1	Raad van Toezicht: rolvast en betrokken toezicht houden.....	40
9.2	Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad .....	45
9.3	Klachten & Integriteit.....	48
10.	Financieel verslag.....	49
10.1	Meerjarenbegroting .....	49
10.2	Investeren.....	49
10.3	Risico's in de toekomst .....	50
10.4	Financiën 2020.....	51
10.6	Continuïteitsparagraaf.....	53
10.7	Toelichting continuïteitsparagraaf.....	54
	Jaarrekening .....	58

## Leeswijzer

Voor u ligt het bestuursverslag 2020 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](http://www.svok.nl).

# Voorwoord Bestuursverslag

In het jaarverslag van 2019 schreef ik in de eerste alinea dat op het moment van schrijven van dit voorwoord onze samenleving een ongekende crisis meemaakte als gevolg van het Coronavirus. Wie had toen kunnen bedenken dat een jaar later deze crisis nog steeds aan de orde was. In de terugblik op 2019 had de crisis nog geen betekenis, nu des te meer.

Heel 2020 stond in het teken van deze crisis. Scholen gingen dicht, gingen weer open, gingen weer dicht. Het virus kwam met golven over Nederland en de rest van de wereld. Ons handelen als docenten én onderwijsondersteunend personeel stond voor een groot deel in het licht van Corona. En toch zijn we er in 2020 in geslaagd om het onderwijs voortgang te laten vinden. We hebben laten zien in deze bijzondere omstandigheden onderwijs te kunnen verzorgen, veel online, soms fysiek en soms met wat we hybride vormen zijn gaan noemen.

Met het einde van de crisis hopelijk in zicht zijn we nu bezig om de effecten daarvan verder in beeld te krijgen en daar in het belang van onze leerlingen goed op te acteren. Leerlingen hebben het sociaal-emotioneel zwaar gehad, cognitief vertraging of achterstand opgelopen. Ook ons personeel heeft in dat licht een zwaar jaar achter de rug en nog een aantal zware maanden voor de boeg. Voor de komende jaren krijgen we via het Nationaal Programma Onderwijs en andere programma's extra financiële middelen om de leerlingen de juiste en noodzakelijke ondersteuning te bieden.

En ondanks Corona ging het leven en het onderwijs ook door. In 2020 heeft het Kennemer College beroepsgericht laten zien dat het herstelplan waaraan hard gewerkt is, resulteerde in een positief oordeel van de inspectie. En nieuwe onderwijsinitiatieven als Fourteens en het Supreme College Nederland gingen in het schooljaar 2020/2021 van start, in het geval van het Supreme College met minder leerlingen dan beoogd. Dat is een direct gevolg van het feit dat de mogelijkheden tot internationale instroom door Corona beperkt waren.

De uitdaging die het teruglopende leerlingenaantal bij de scholen van het Kennemer College met zich meebrengt, is in 2020 opgepakt met de start van een herpositioneringstraject waarin toekomstbestendig onderwijs voor het Kennemer College beroeps, mavo en havo-atheneum-gymnasium verder wordt vormgegeven. Dit zal zijn beslag krijgen in het schooljaar 2021/2022.

Ook het afgelopen jaar waren er ondanks de beperkingen collegiale interne visitaties bij de scholen van SVOK die laten zien dat we op koers liggen als het gaat om onze ambities op het gebied van onderwijskwaliteit. 2021 is het jaar waarin we de balans opmaken en voor SVOK met de ontwikkeling van een nieuw koersplan starten.

Tot slot presenteren we in dit bestuursverslag graag onze ambities rondom passend onderwijs en de voortgang daarop. Met elkaar werken we aan inclusiever onderwijs waar elk kind telt!

*Willem Baumfalk*  
Voorzitter College van Bestuur SVOK

# 1. Organisatieprofiel

Stichting Voortgezet Onderwijs Kennemerland (SVOK) verbindt acht scholen voor voortgezet onderwijs 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 ruim 6200 leerlingen en werkgelegenheid aan ruim 700 medewerkers.

## 1.1 Maatschappelijke opdracht

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

Dit doen we door:

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

## 1.2 Onze kernwaarden

Om te kunnen doen waarvoor we staan, delen we een aantal gezamenlijke kernwaarden. Wij zijn:...

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

## 1.3 Besturingsfilosofie









Vijf ankerpunten bepalen onze wijze van aansturing:

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 en twee scholen die vallen onder de aansturing van één of twee van deze scholen:

- 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 
- Fourteens (10-14 onderwijs) in Beverwijk onder aansturing Kennemer College havo/vwo 
- Supreme College Nederland (internationaal top-onderwijs) in Castricum onder aansturing Jac. P. Thijsse College en Bonhoeffercollege 

## 1.5 Kengetallen per school

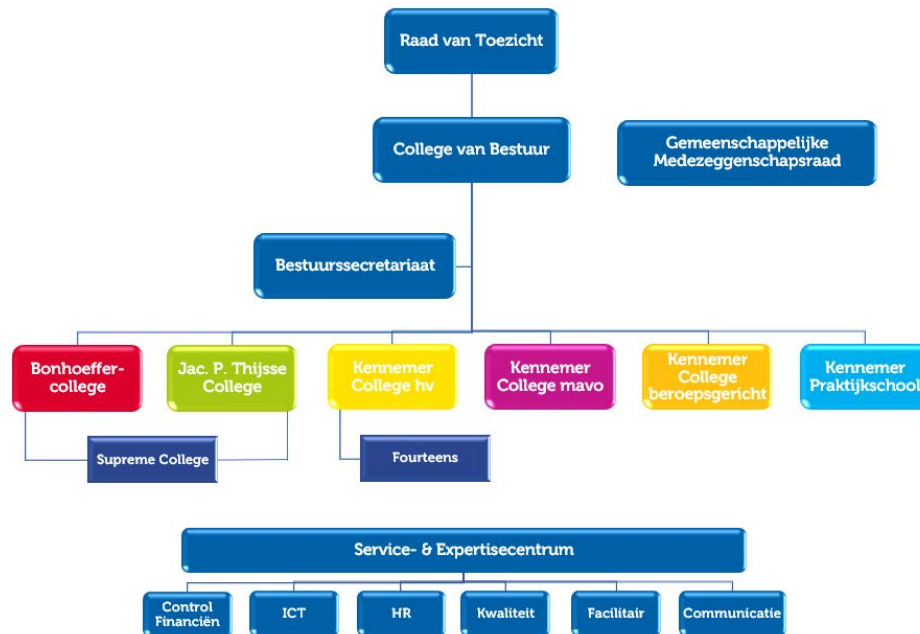
Locatie	Aantal FTE		Aantal leerlingen		Vavo	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Bonhoeffercollege	118	118	1.553	1.559	29	6
Jac. P. Thijsse College	144	140	1.937	1.803	32	2
KC havo-atheneum-gymnasium	117	110	1.476	1.393	19	9
KC mavo	62	60	678	610	3	4
KC beroepsgericht	91	78	747	590		
Kennemer Praktijkschool	34	33	202	212		
Fourteens		1		17		
Supreme College Nederland		2		15		
Bestuursbureau	17	17				
SVOK overig		3				
<b>Totaal</b>	<b>583</b>	<b>562</b>	<b>6.593</b>	<b>6.199</b>	<b>83</b>	<b>21</b>

Totalen	2019	2020
Aantal medewerkers SVOK	728	718
Aantal leerlingen SVOK (incl. Vavo)	6.676	6.220



## 1.6 Organisatiestructuur

SVOK biedt onderwijs aan 6.220 leerlingen en werkgelegenheid aan 718 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 toezichthoudende bevoegdheden. De bestuurlijke bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn belegd bij het College van Bestuur, de toezichthoudende bevoegdheden bij de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht vervult tevens de werkgeversrol voor het College van Bestuur. Dit orgaan heeft niet alleen een toezichthoudende rol 'op afstand', maar is ook sparringpartner voor het bestuur en heeft een aantal goedkeurende bevoegdheden conform de statuten.

### 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 gehele 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 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.

### 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<sup>e</sup> 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 leiderschapontwikkeling.
- 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

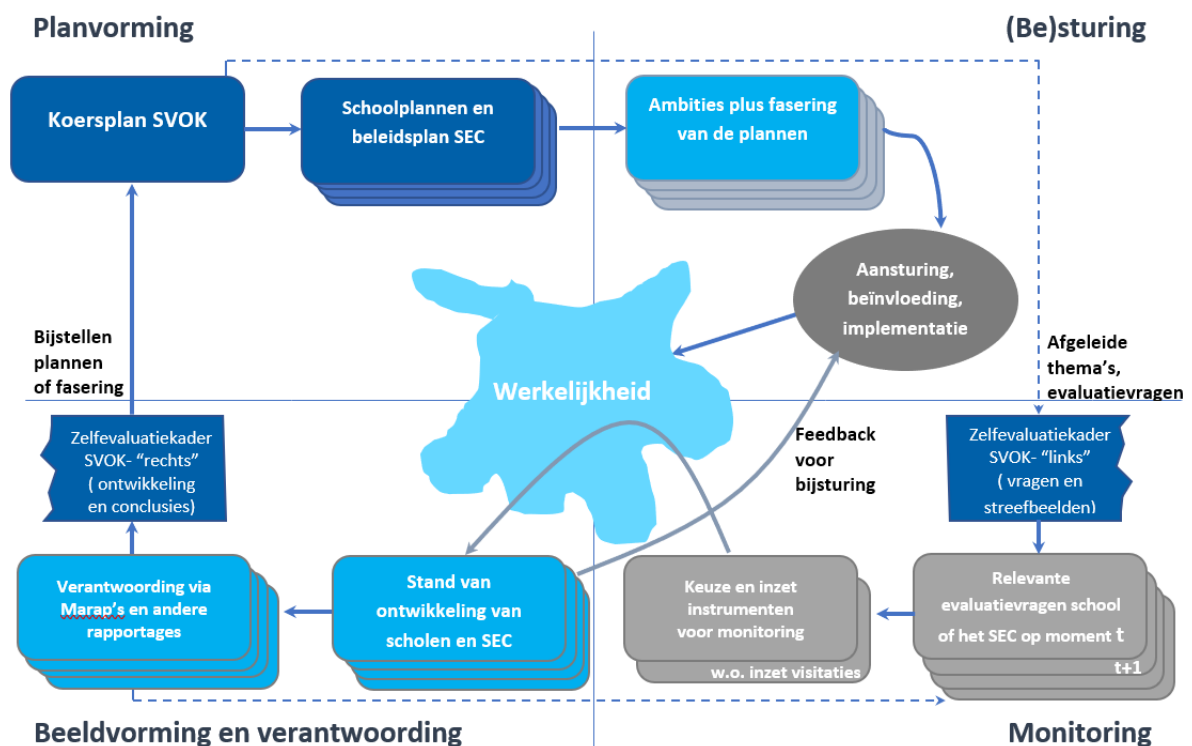
- Efficiënte bedrijfsvoering: lage overhead, standaardisatie werkprocessen.
- Aantrekkelijke werkgever: maatwerk in personeelsbeleid.
- Werken vanuit een kwaliteitscultuur: adequate planning en control, kwaliteitszorg van het onderwijs (centrale regie, decentrale monitoring).
- Duurzame onderwijsvoorzieningen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



## 2.1 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, management-rapportages en de interne collegiale visitatiecommissie. Deze commissie vervult een belangrijke rol binnen de kwaliteitszorg van SVOK.

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



Het SVOK-beleid komt tot stand via het Schooloverstijgend Managementoverleg (SMO) respectievelijk het Bestuurlijk Overlegorgaan (BOO). De schoolleiding is integraal verantwoordelijk voor het beleid op school. In het Bestuurlijk Periodiek Overleg (PBO) bespreekt de bestuurder twee keer per jaar de voortgang in ontwikkeling en verantwoording met de schoolleiding.

### 3. Omgaan met Corona

Corona heeft in 2020 een enorme impact op het onderwijs gehad en deze impact zal nog lang voortduren. Schoolontwikkelingen stagneerden en alle focus lag op het behoud van zoveel mogelijk continuïteit in het onderwijsproces. De scholen kwamen elke keer weer voor nieuwe uitdagingen te staan, waarin het aankwam op draagkracht en daadkracht, en het flexibel kunnen verhouden tot een nieuwe werkelijkheid. De aandacht voor de cognitieve en sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen stond en staat hierbij voorop, evenals de zorg voor medewerkers. Binnen SVOK trekken de scholen gezamenlijk op in het omgaan met corona.

#### Coördinatie en ondersteuning

Aan het begin van de coronapandemie is binnen SVOK een schooloverstijgend crisisteam gestart, zodat adequaat en eenduidig kon worden ingespeeld op de RIVM-richtlijnen en maatregelen vanuit de overheid. Waar nodig werd expertise vanuit het Service- en Expertisecentrum (SEC) 'ingevlogen' op het gebied van HR, communicatie, ICT en financiën.

Na het volledig heropenen van de scholen aan het begin van het schooljaar 2020-2021 bleek al snel dat corona een bepalende factor zou blijven. Om scholen te ondersteunen en processen goed te stroomlijnen is een SVOK-brede coördinator coronazaken aangesteld. De taak van deze coördinator was én is enerzijds het samenbrengen en delen van informatie en anderzijds snel praktische ondersteuning te kunnen bieden waar nodig.

Alle ICT-faciliteiten waren aanwezig om het thuiswerken mogelijk te maken. Door het intensieve gebruik van Teams, is extra ingezet om de inrichting voor leerlingen en docenten gereed te maken. Ook is er vanuit het SEC iemand beschikbaar gesteld om trainingen te verzorgen op het gebied van digitale vaardigheden. Ter ondersteuning van het delen van kennis en ervaringen zijn binnen Teams verschillende platformen ingericht om 'best practices' uit te wisselen, bijvoorbeeld ten aanzien van online toetsvormen.

#### Extra ondersteuning op school

Als gevolg van corona lag de nadruk veelal op het geven van online onderwijs of een vorm van hybride onderwijs. Hierdoor ontstond een toenemende behoefte aan extra ondersteuning op school. Extra ondersteuning in de vorm van toezichthouders, die bijvoorbeeld zouden kunnen surveilleren tijdens lessen die door de docent online vanuit huis aan een klas op school gegeven werden of om toezicht te houden tijdens de pauzes. Om aan deze behoefte tegemoet te komen is een 'flexpool' samengesteld van toezichthouders, aangestuurd door de coördinator. De toezichthouders zijn voornamelijk op oproepbasis ingezet op de verschillende scholen. Als de huidige lockdown voorbij is, zal er een rooster in werking treden waarin toezichthouders op vaste dagen op een school ingezet worden en in geval van nood allemaal op een school tegelijk ingezet kunnen worden.

#### Extra ondersteuning leerling

De tweede periode van afstandsonderwijs heeft leerlingen (nog meer) vertraagd in hun leerontwikkeling. Om leerlingen hierin te ondersteunen, maken scholen gebruik van de subsidieregeling 'Inhaal- en ondersteuningsprogramma's'. Leerlingen die hier als eerste vanwege hun resultaten voor in aanmerking kwamen, kregen bijvoorbeeld een aantal dagdelen per week extra ondersteuning in de vorm van huiswerkbegeleiding. De resultaten van dit ondersteuningsprogramma zijn wisselend. Enerzijds hebben leerlingen baat bij de structuur en de ondersteuning bij het 'leren leren', anderzijds zijn er vaak te weinig vakinhoudelijke kennis en vaardigheden aanwezig bij de begeleiders om de

leerlingen ook hierin goed te ondersteunen. In het kader van de subsidieaanvraag wordt in 2021 een extra ondersteuningsprogramma ontwikkeld dat de succesvolle elementen uit het vorige programma handhaaft, maar deze aanvult met meer vakinhoudelijke ondersteuning. Hiertoe zullen de in te zetten begeleiders een training krijgen en zal er vanuit de vakdocenten een bijspijkerprogramma opgezet worden voor de leerlingen die vakinhoudelijk een achterstand hebben opgelopen.

De flexpool zal verder uitgebreid worden met huiswerkbegeleiders. Zowel de extra surveillanten als de huiswerkbegeleiders worden in eerste instantie bekostigd uit de subsidie 'Extra Hulp voor de Klas'.

### Ventilatie schoolgebouwen

Een goede ventilatie in de schoolgebouwen is essentieel om verspreiding van het coronavirus tegen te gaan. SVOK heeft aan het begin van het schooljaar een externe partij (BBN adviseurs) benaderd om de bestaande ventilatiesystemen op de SVOK-scholen te onderzoeken. Ruimten die binnen de scholen voorzien zijn van een mechanische ventilatie-installatie of enkel een mechanische afzuiginstallatie, kunnen ongeacht de weersomstandigheden volgens de richtlijnen van het RIVM gebruikt worden. Deze systemen voldoen aan de wettelijke eisen. Bij een aantal scholen is onderhoud gedaan aan de mechanische ventilatie. Bij deze onderhoudsinvestering is getracht naast de ventilatie ook direct het binnenklimaat te verbeteren. Ruimten met natuurlijke ventilatie voldoen aan de RIVM-richtlijn, mits de ramen en deuren geregeld en minimaal 10 à 15 minuten geopend kunnen worden. Voor deze ruimtes zijn plannen gemaakt om te kijken in hoeverre het mogelijk is om mechanische ventilatie in te bouwen. Voor elke school is een verbeterrapport opgesteld en is de MR betrokken bij de investering. De uitvoering zal, afhankelijk van de via de gemeente aangevraagde subsidie, begin 2021 plaatsvinden.

## 4. Ons onderwijs

Elke school van SVOK heeft ondanks corona - op kleinere schaal - invulling gegeven aan de strategische pijlers: eigentijds, betekenisvol en grensverleggend onderwijs, maatwerk in onderwijs en begeleiding, inspirerend leiderschap dat professionele ruimte creëert en ontwikkeling stimuleert en leergemeenschappen die samenwerken en samen leren activeren. In dit hoofdstuk staan de belangrijke ontwikkelingen in 2020, de speerpunten voor 2021 en natuurlijk de onderwijsresultaten per school.

### 4.1 Bonhoeffercollege

#### 4.1.1 Ontwikkeling op strategische pijlers

##### Eigentijds, betekenisvol en grensverleggend onderwijs

<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>	Er is een studiedag georganiseerd over het leggen van meer eigenaarschap bij de leerling. Reeds opgedane ervaring binnen het Technasium en andere onderwijsvormen zijn bij deze studiedag benut. Docenten hebben verkend wat dit betekent voor de rol van de docent en de rol van de leerling. Daarbij is gewerkt aan een opbouw in het geven van meer eigenaarschap van brugklas tot examenjaar. Uit de opbrengsten van deze dag is een rode draad geformuleerd die als kader en onderligger zal worden meegenomen naar het nieuwe schoolplan.
<i>Speerpunt 2021</i>	Een heldere aanpak met gezamenlijk referentiekader bij het thema 'eigenaarschap'.

##### Maatwerk in onderwijs en begeleiding

<i>Doel</i>	Iedere leerling de kans geven om de beste plek in de samenleving te vinden, passend bij het eigen leervermogen en het individuele talent.
<i>Ontwikkelingen</i>	Er is een Plusprogramma opgezet en ingevoerd. Hierin maken leerlingen eigen keuzes en is het mogelijk om met heterogene groepen te werken. Door de coronacrisis is een groot deel van dit programma anders ingezet, zoals voor het wegwerken van achterstanden en de tijdelijke uitbreiding van het mentoraat. De evaluatie van het Plusprogramma heeft ertoe geleid dat na de coronacrisis de uitgangspunten worden herijkt, waarop aanpassingen zullen plaatsvinden. Naast differentiatie binnen het curriculum maken docenten werk van het differentiëren tijdens de les. Tijdens het verslagjaar zijn veel ervaringen opgedaan met online onderwijs. Na evaluatie zullen bruikbare ervaringen meegenomen worden bij de toekomstige onderwijsontwikkelingen.
<i>Speerpunt 2021</i>	Herformuleren Plusprogramma en bruikbare ervaringen online onderwijs meenemen in onderwijsontwikkelingen.

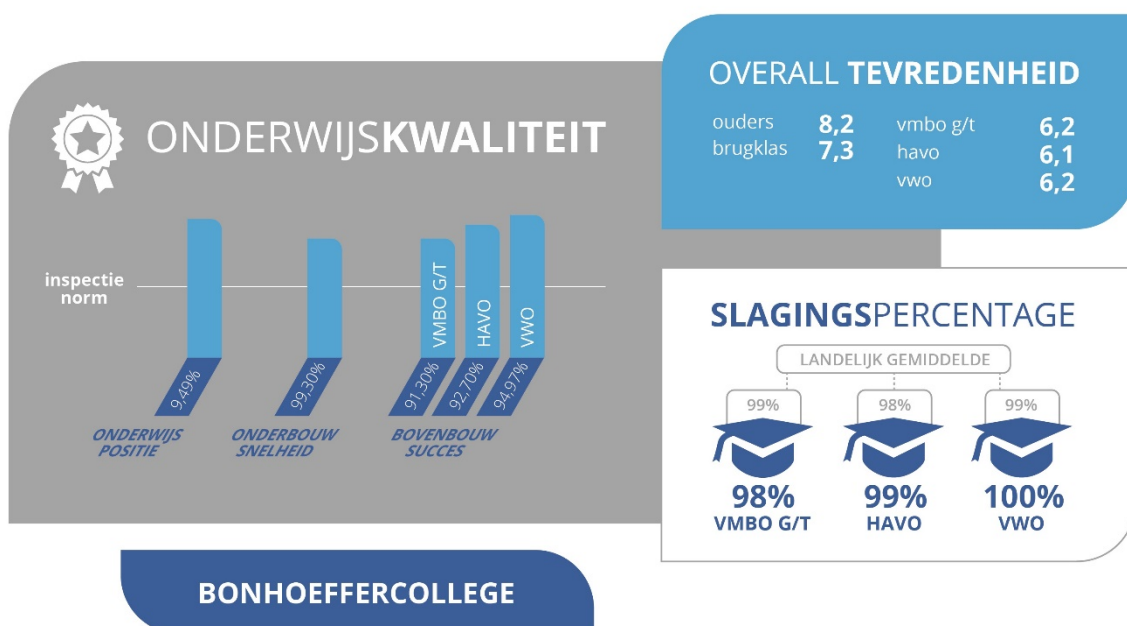
## Professionele ruimte en inspirerend leiderschap

<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>	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. Secties en teams zijn vooral bezig geweest met het voorbereiden en afstemmen van online onderwijs en de vormgeving en bijstelling van toetsen en PTA's.
<i>Speerpunt 2021</i>	Het verbeteren van de sturing op het benutten van de professionele ruimte en de professionele ontwikkeling binnen de secties.

## Samenwerken en samen leren

<i>Doel</i>	Een platform bieden voor de uitwisseling van kennis en ervaringen voor alle medewerkers van SVOK.
<i>Ontwikkelingen</i>	Met gerichte scholing en de uitwisseling van good practices hebben docenten zich verder bekwaamd in het online onderwijs. Er is een SVOK-site opgericht voor het delen van kennis over online lessen. De deelname aan externe netwerken heeft door corona minder en voornamelijk digitaal plaatsgevonden.
<i>Speerpunt 2021</i>	Invoering van intervisiebijeenkomsten voor startende mentoren.

### 4.1.2 Onderwijsresultaten



## 4.2 Jac. P. Thijsse College

### 4.2.1 Ontwikkeling op strategische pijlers

#### Eigentijds, betekenisvol en grensverleggend onderwijs

<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>	<p>Het Jac. P. Thijsse 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 vierde klassen zijn nu alle aspecten ingevoerd.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. De Boom: de benodigde kennis en vaardigheden per vak.</li><li>2. Inzicht in eigen leerproces door balans formatieve evaluatie (nadruk ontwikkeling) en summatief toetsen (nadruk resultaat).</li><li>3. Dagindeling: maatwerk aansluitend aan de leerbehoeften leerlingen.</li><li>4. De DEAL: een schoolcultuur die past bij de begrippen Dynamisch, Enthousiast, Aandachtig en Liefdevol.</li><li>5. Educatie(ve) Technologie als middel om onderwijsdoelstellingen te bereiken.</li><li>6. Een gevarieerde mix van didactische middelen.</li></ol>
<i>Speerpunt 2021</i>	Verdere implementatie van JPTeaching in de bovenbouw.

#### Maatwerk in onderwijs en begeleiding

<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 2020 is verder invulling gegeven aan deze aspecten.
<i>Speerpunt 2021</i>	Maatwerk verder uitrollen en docenten hiervoor toerusten.

#### Professionele ruimte en inspirerend leiderschap

<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, in samenwerking met de conrector.



### Speerpunt 2021

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. Versterken rol sectieleiders.

## Samenwerken en samen leren

### Doel

Het creëren van professionele leergemeenschappen op alle niveaus van SVOK.

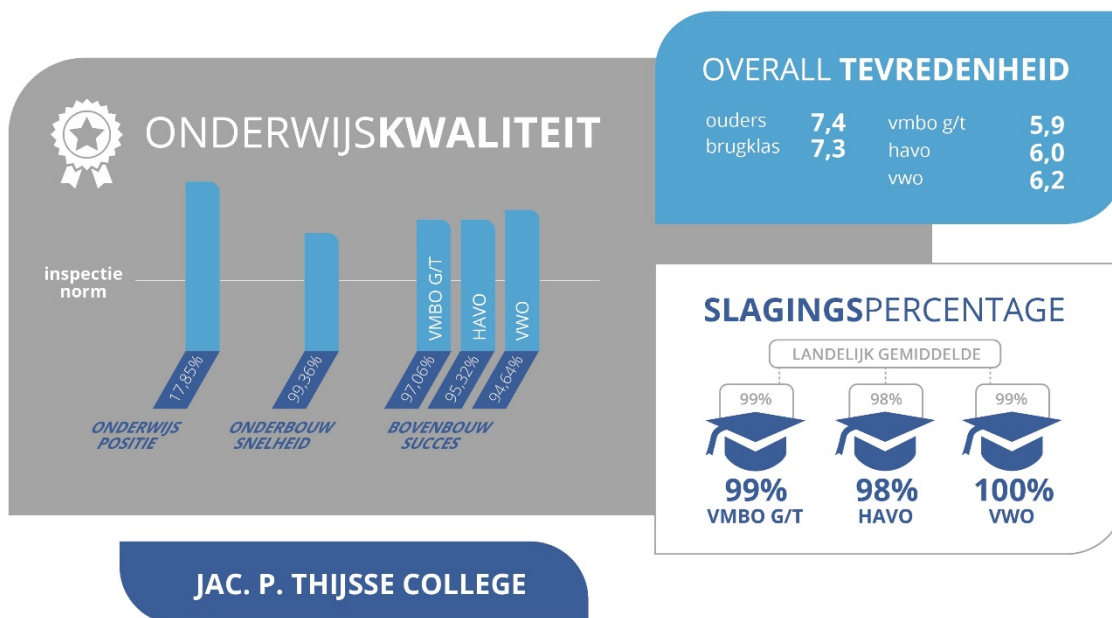
### Ontwikkelingen

Kennisdeling is op verschillende manieren gestimuleerd. Bijvoorbeeld in JPTalk waar docenten kennis binnen hun vakgebied delen (minder gebeurd vanwege corona). 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 en didactiek. Deze kennis wordt ook SVOK-breed gedeeld.

### Speerpunt 2021

Inzet collegiale intervisiebijeenkomsten met teamleiders, schooloverstijgend en per afdeling, en kennisdeling op specifieke thema's, schoolbreed en schooloverstijgend.

## 4.2.2 Onderwijsresultaten



## 4.3 Kennemer College havo/vwo

### 4.3.1 Ontwikkeling op strategische pijlers

#### Eigentijds, betekenisvol en grensverleggend onderwijs

<i>Doel</i>	Het profiel van de ondernemende school verder inhoud geven door te werken aan actief leren en een brede ontwikkeling voor iedere leerling.
<i>Ontwikkelingen</i>	<p>Bij ICT is op basis van een nul-meting aan de secties en teams gevraagd om een ICT-plan op te stellen. Onderling zijn good practices uitgewisseld en docenten konden deelnemen aan een aantal workshops die aansloten bij hun interesse. Naast het versterken van de basisvaardigheden is extra ingezet op activerende digitale didactiek en het online formatief toetsen. De ontwikkelingen in secties en teams zijn sinds september 2020 geborgd door het instellen van een ICT-Platform.</p> <p>Op basis van bevindingen van de collegiale visitatiecommissie is de organisatie van de pijlervakken (gericht op eigenaarschap, samenwerken en betrokkenheid van leerlingen bij het programma) steviger neergezet door per pijler een coördinator te benoemen, een ontwikkelplan op te stellen met concreet benoemde resultaten en instrumenten om deze te meten. Daarnaast zijn de leerlingen niet meer klasoverstijgend ingedeeld.</p>
<i>Speerpunt 2021</i>	Het concept achter Eduscrum vanuit leerjaar 2 havo en vwo verder verbreden naar andere vakken en leerjaren en verder investeren in de pijlervakken.

#### Maatwerk in onderwijs en begeleiding

<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>	<p>In 2020 is gestart met de versterking van het mentoraat door de opzet van een mentoraatsprogramma per leerjaar en een scholingsprogramma gericht op junior- en seniormentoren in de vorm van modules, waarbij elke mentor zich voor een module inschrijft om zodoende zijn vaardigheden te vergroten. Het beter leren plannen en organiseren is geconcretiseerd in het opstellen van weekplanners. Het doel was dat elke sectie voor elk vak, in elk leerjaar ging werken met weekplanners en deze planners via Magister door leerlingen opgezocht konden worden.</p> <p>Maatwerk is opgepakt door opstellen van een nieuw verzuimprotocol, planmatiger werken bij tussentijdse mentorbesprekingen (leerling in beeld), uitvoering van maatwerktrajecten in de bovenbouw (extra vakken, projecten, vakken op een hoger niveau of versneld) en het gaan ontwikkelen van maatwerktrajecten in de onderbouw: klas 2 + 3 havo (vakken eerder afsluiten en extra aandacht voor vakken met achterstand).</p>
<i>Speerpunt 2021</i>	Het verder versterken van het mentoraatsprogramma en het scholingsaanbod zowel qua structuur als op inhoud. Het meer eenduidig specificeren van de opdrachten in de weekplanners. Het evalueren en eventueel bijstellen van de maatwerktrajecten.

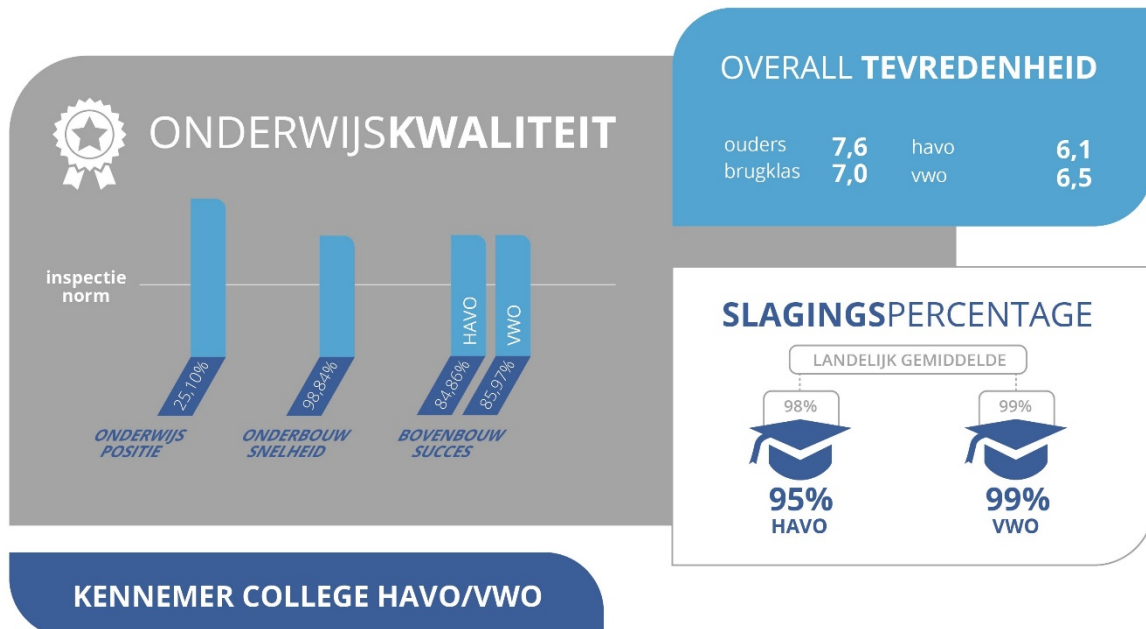
## Professionele ruimte en inspirerend leiderschap

<i>Doel</i>	Het werken aan duidelijkheid in kaders en ruimte. Het doorgaan met een ontwikkeltraject voor het MT en voortzetten van een kweekvijver voor leidinggevendenden.
<i>Ontwikkelingen</i>	De geplande schoolontwikkelingen op dit vlak zijn door corona deels getemporeerd of juist toegesneden op de nieuw ontstane situatie.
<i>Speerpunt 2021</i>	Verder investeren in een ontwikkeltraject voor het MT.

## Samenwerken en samen leren

<i>Doel</i>	Het werken aan de lerende, professionele gemeenschap die medewerkers met elkaar vormen.
<i>Ontwikkelingen</i>	Het Kennemer College havo/vwo heeft extra ingezet op ICT. Scholing en ontwikkeling verloopt via een speciaal opgezet ICT-Platform via Teams. Vanuit elk team neemt een docent met ICT-kennis en affiniteit deel aan het platform. Naast intern gebruik is het platform ook extern georiënteerd, doordat de school deel uitmaakt van het landelijke project Voortgezet Leren. Voor het nieuwe onderwijsconcept Fourteens (10-14 onderwijs) zijn eind 2020 twee professionele leergemeenschappen (PLG's) opgericht met collega's vanuit de SVOK-scholen en het basisonderwijs.
<i>Speerpunt 2021</i>	Het doorontwikkelen van het ICT-platform en het stimuleren van PLG's, zoals bij Fourteens.

### 4.3.2 Onderwijsresultaten



## 4.4 Kennemer College mavo

### 4.4.1 Ontwikkeling op strategische pijlers

#### Eigentijds, betekenisvol en grensverleggend onderwijs

<i>Doel</i>	Iedere stap die de school zet in haar onderwijsontwikkeling moet herkenbaar zijn als aspect van maatwerkonderwijs (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 bewust gekozen voor maatwerkonderwijs voor iedere leerling (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 maatwerkonderwijs te verankeren en uit te bouwen. Bovendien staan versterking van de leerroute vmbo-mbo en uitwerking van de plannen met aandacht voor techniekonderwijs nadrukkelijk op het programma. De Tech-mavo start in schooljaar 2021-2022. Daarnaast wordt er gewerkt aan de aansluiting op het traject smart-maintenance op het MBO.
<i>Speerpunt 2021</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.

#### Maatwerk in onderwijs en ondersteuning

<i>Doel</i>	Leerlingen uitdagen om keuzes te maken in hun eigen onderwijsleerprogramma.
<i>Ontwikkelingen</i>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Om leerlingen goed te begeleiden bij het onder de knie krijgen van de juiste studievaardigheden en in het leren plannen en organiseren, heeft de leerling in de onderbouw 1 uur Leren Leren.</li><li>2. Al in de onderbouw kunnen leerlingen kiezen voor maatwerkvakkenpakketten. In leerjaar 2 een extra taal (ook Spaans) of juist Bèta als een leerling minder talig is ingesteld.</li><li>3. Leerlingen kunnen verdiepen door lesstof op havo-niveau te volgen.</li><li>4. Door keuzelessen aan te bieden kunnen leerlingen in de bovenbouw hun eigen lesrooster optimaliseren.</li><li>5. Excellerende leerlingen kunnen versnellen door al in leerjaar 3 examen te doen in 1 of 2 vakken.</li><li>6. Alle leerlingen volgen 7 examenvakken. Verbreden door een extra vak te volgen tot en met het examen is mogelijk voor de versnellers.</li><li>7. Leerlingen hebben hun eigen coach die hun onderwijsleerproces bewaakt, begeleidt en ondersteunt. De coach blijft de leerling volgen.</li><li>8. 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.</li></ol>

**Speerpunt 2021** Optimalisatie van maatwerkroosters door inzet van keuze-/ondersteuningslessen. Coaching nog meer versterken in het onderwijsproces. Het aanbieden van een nieuwe leerweg Tech-mavo voor leerlingen die creativiteit en techniek willen combineren. Meer maatwerk in de talentstromen.

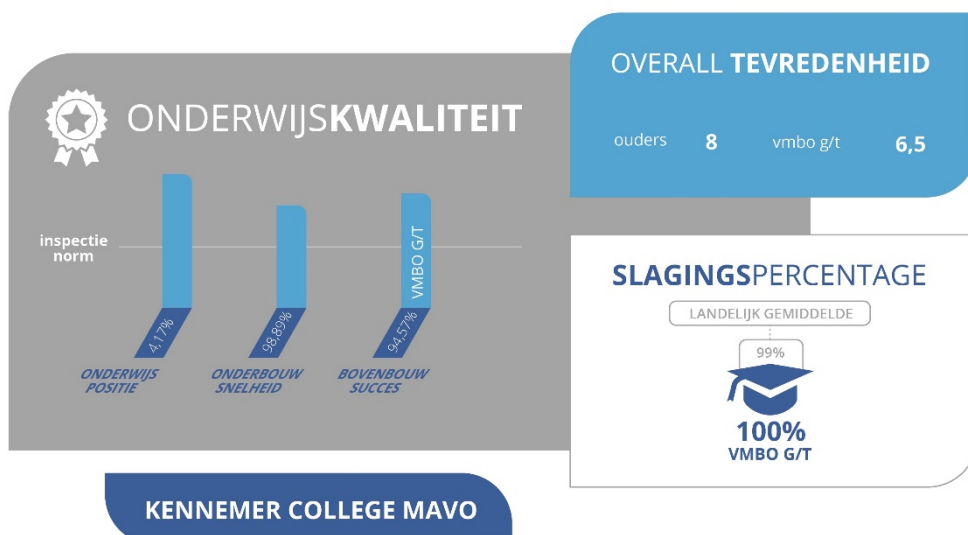
### Professionele ruimte en inspirerend leiderschap

<b>Doel</b>	Ontwikkeltijd vrijmaken om medewerkers in eigen ontwikkeling te stimuleren en het onderwijs en de organisatie verder te versterken.
<b>Ontwikkelingen</b>	In 2020 is ingezet op ondersteuning, scholing en uitdaging van medewerkers. Denk aan coaching door professionele coaches (extern) en train-de-trainers (intern), interscolaire contacten (Schoolinfo) en didactische coach-trajecten (m.b.v. beeld-coaching). Sociale veiligheid en uitkomsten van tevredenheids-onderzoeken (ouders, leerlingen, medewerkers) zijn hierbij richtinggevend.
<b>Speerpunt 2021</b>	Verder vormgeven en implementeren van de formatieve en professionele cultuur, met ondersteunende facilitering. Ontwikkelen van de gehele nieuwe leerroute Tech-mavo.

### Samenwerken en samen leren

<b>Doel</b>	Het stimuleren van samenwerking tussen leerlingen en met collega-scholen.
<b>Ontwikkelingen</b>	De school is lid van het platform Theoretische Leerweg en blijft zo 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 te versterken. Daarnaast is wederom kennisgedeelde in studiemiddagen met andere GPL-scholen, zoals Lumion in Amsterdam. Schoolbreed zijn er diverse werkgroepen op het vlak van organisatie, onderwijs en innovatie (techniekpromotie).
<b>Speerpunt 2021</b>	Maatwerkonderwijs verder ontwikkelen. De juiste balans vinden tussen ontwikkeling (rollen van docent, kwaliteit van coaching), bestendigen van resultaten en het vinden van een structuur in het rooster om lessen, ondersteuning en keuzemomenten te realiseren.

### 4.4.2 Onderwijsresultaten



## 4.5 Kennemer College beroepsgericht

### 4.5.1 Ontwikkeling op strategische pijlers

#### Eigentijds, betekenisvol en grensverleggend onderwijs

<i>Doel</i>	Leerlingen stimuleren het beste uit zichzelf te halen door een uitdagende leeromgeving te creëren, passend bij hun leerbehoefte.
<i>Ontwikkelingen</i>	De focus is gericht op een duidelijke en voor leerlingen herkenbare structuur in de les, mede naar aanleiding van het inspectiebezoek. De herkenbaarheid zit vooral in het feit dat een les “een kop en een staart” heeft en een duidelijk lesdoel, waardoor leerlingen structuur leren herkennen als een prettig houvast bij hun leerproces. In de scholing van docenten stond vooral de veilige sociale basis in de klas en in school centraal.
<i>Speerpunt 2021</i>	Tijdens de coronacrisis en de schoolsluiting heeft het digitale onderwijs en het maatwerk noodgedwongen een enorme sprong gemaakt. Dit biedt (ondanks vele tekortkomingen) aanleiding om de digitale vaardigheden van docenten verder te ontwikkelen, zodat we meerwaarde van digitaal onderwijs kunnen vasthouden na de crisis in “het nieuwe normaal”.

#### Maatwerk in onderwijs en begeleiding

<i>Doel</i>	Leerlingen optimaal ondersteunen bij het leerproces.
<i>Ontwikkelingen</i>	Er is veel aandacht besteed aan goede determinatie (basis- of kaderniveau), zodat de overgang van leerlingen van het 2 <sup>e</sup> naar het 3 <sup>e</sup> jaar weloverwogen en op basis van de juiste criteria plaatsvindt. Tevens is ingezet op het verminderen van leerachterstanden middels huiswerkbegeleiding.
<i>Speerpunt 2021</i>	De crisis noodzaakt ons nog meer oog te hebben voor de groeiende groep kwetsbare leerlingen. Leerlingen missen elkaar, staan mentaal onder druk, missen een uitlaatklep en zijn soms letterlijk minder in beeld.

#### Professionele ruimte en inspirerend leiderschap

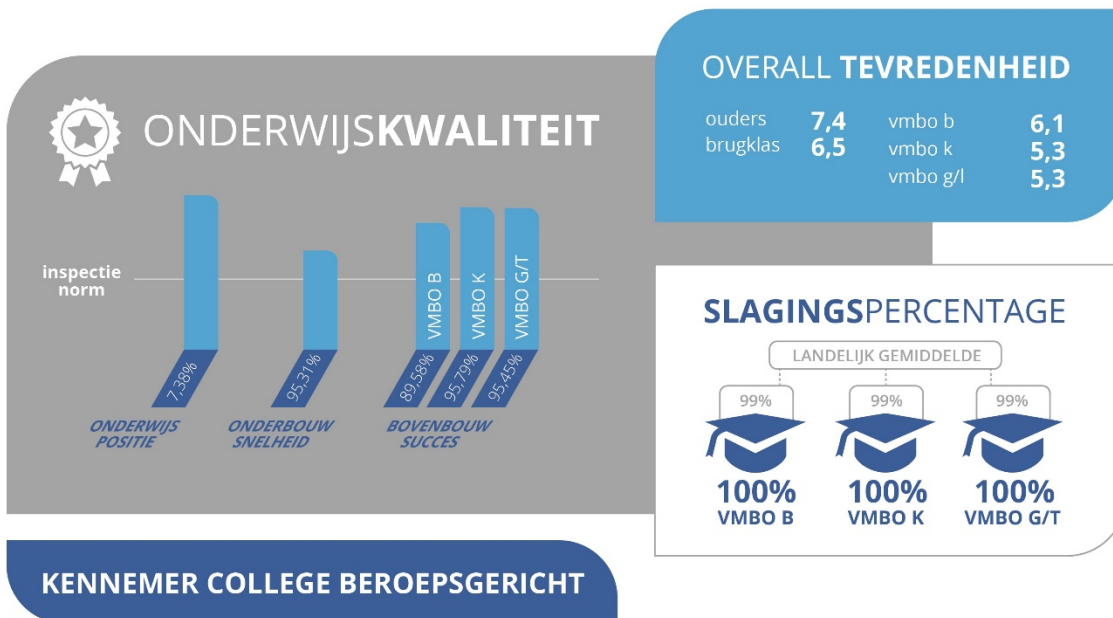
<i>Doel</i>	Het versterken van de professionele cultuur door sterk in te zetten op talentontwikkeling en begeleiding van de medewerkers.
<i>Ontwikkelingen</i>	De organisatie- en communicatielijnen raken steeds meer geautomatiseerd, zo bleek ook uit de bevindingen van de inspectie. Er is sprake van een toegenomen mate van duidelijkheid over verantwoordelijkheden, rollen en taken. De nieuwe vorm van de gesprekscyclus is goed opgepakt en de resultaten m.b.t. de persoonlijke ontwikkeling van docenten zijn positief: er is sprake van algemene en individuele scholing zowel op pedagogisch als op didactisch gebied.
<i>Speerpunt 2021</i>	Continuering van de scholing op het gebied van de veilige school. Start van de volgende ronde in de gesprekscyclus (voortgangsgesprek) en evaluatie hiervan.



## Samenwerken en samen leren

<b>Doel</b>	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.
<b>Ontwikkelingen</b>	Er is meer eenheid ontstaan (eveneens bevestigd door de Inspectie) door schoolbrede werkgroepen (bijv. voor de profilering en PR), waardoor mensen elkaar beter leerden kennen en opdrachten succesvol zijn uitgevoerd.
<b>Speerpunt 2021</b>	Het geven en ontvangen van feedback op professionele wijze blijft ook dit jaar een speerpunt. Intern wil de school dwarsverbanden creëren tussen secties en werkgroepen t.b.v. samenwerking en kwaliteitsontwikkeling. Daarnaast wil de school inzetten op versterking van de samenwerking tussen de Kennemer Colleges.

### 4.5.2 Onderwijsresultaten



## 4.6 Kennemer Praktijkschool

### 4.6.1 Ontwikkeling op strategische pijlers

#### Eigentijds, betekenisvol en grensverleggend onderwijs

<i>Doel</i>	Een eigentijdse leer- en werkplek voor leerlingen en medewerkers waar iedereen uitgedaagd wordt om het beste in zichzelf en de ander naar boven te halen.
<i>Ontwikkelingen</i>	De praktijklokalen groen en techniek zijn voorzien van moderne machines en apparatuur, waardoor de praktijklessen aansluiten bij dat wat leerlingen kennen van de stageplek. Alle theorielokalen zijn verbouwd en voorzien van CTouch-schermen om gebruik te kunnen maken van eigentijdse leermiddelen. De nieuwe uitstraling van de aula en personeelskamer zorgt voor een veilige en uitdagende plek waar iedereen zich welkom voelt. De school is als een dorpsplein waar iedereen samenkomt om van elkaar te leren.
<i>Speerpunt 2021</i>	Werken in de zorg, horeca en retail is door automatisering en een veranderende maatschappij in de afgelopen jaren veranderd. In 2021 worden de praktijklokalen van winkel, zorg en horeca verbouwd, zodat deze herkenbaar zijn voor leerlingen en ze vaardigheden kunnen leren die aansluiten bij de behoefte van werkgevers.

#### Maatwerk in onderwijs en ondersteuning

<i>Doel</i>	Differentiëren tijdens de lessen op uitstroomprofiel dagbesteding, arbeid en leren. Medewerkers de mogelijkheid geven en stimuleren om te blijven leren.
<i>Ontwikkelingen</i>	De portfoliomodule in Profijt is in gebruik genomen en deze sluit beter aan bij de werkwijze van de school. In 2020 is daarnaast gestart met de ontwikkeling van leerlijnen per vak. Iedere leerlijn is beschikbaar voor de drie uitstroomprofielen dagbesteding, arbeid en leren. Nieuwe docenten krijgen de begeleiding die nodig is om het vak goed te kunnen uitvoeren. Docenten die al langer werken op de Praktijkschool krijgen ondersteuning van een coach om de begeleiding van leerlingen goed te kunnen blijven doen. Docenten met de ambitie leidinggevend te worden hebben de mogelijkheid gekregen teamleiders te vervangen tijdens verlof en studie. Om jonge mensen de kans te geven een professional te worden in het onderwijs biedt de Praktijkschool een stageplek voor mbo- en hbo-studenten.
<i>Speerpunt 2021</i>	Afronden van de leerlijnen per vak en sector. Monitoren van de begeleiding naar een bestendige uitstroom en het tijdig inzetten van extra ondersteuning voor de leerling die dat nodig heeft. Structuur krijgen binnen het keuzesysteem van de Praktijkschool.

#### Professionele ruimte en inspirerend leiderschap

<i>Doel</i>	Ontwikkeling en samenwerking stimuleren en verantwoordelijkheden delen.
<i>Ontwikkelingen</i>	Het vervangen van teamleiders tijdens verlof is gedaan door docenten met ambitie om leidinggevende te worden. Drie medewerkers zijn opleidingen bij

NSO-CNA gestart. Docenten krijgen en nemen meer de verantwoordelijkheid voor de gedeelde taken, hetgeen bijdraagt aan een veranderende cultuur in de school. Van afwachtend naar actief, fouten maken mag.

Door de flitsbezoeken tijdens de les en elkaar bewust te maken welke houding verwacht wordt, spreken collega's elkaar nu vaker aan op gemaakte afspraken en gedrag.

Het ziekteverzuim is sterk gedaald en het team wil vooruit en samenwerken. Het traject dat doorlopen is om de basis te leggen voor het schoolplan en de jaarplannen dragen bij aan het bouwen van de gewenste professionele cultuur.

#### *Speerpunt 2021*

De ontwikkeling en scholing van medewerkers doorzetten. Hierbij hoort ook het opnieuw inrichten van de opbouw in LB/ LC-functies en de taakverdeling. Vasthouden aan het jaarplan en tijdig evalueren en bijsturen.

### Samenwerken en samen leren

**Doel** Verdubbelen van studie- en ontwikkeldagen om samen te werken aan de doorlopende leerlijnen voor ieder vak, de volgende stap te zetten in het gebruik van Profijit en het delen van kennis. Groepsvorming als verplicht onderdeel in het onderwijs.

**Ontwikkelingen** Het schoolplan en de jaarplannen zijn met elkaar gemaakt, de verantwoordelijkheid om de doelen uit het school- en jaarplan te behalen zijn zichtbaar en duidelijk voor iedereen.

Nieuwe collega's dragen bij aan de ontwikkeling van het onderwijs door een frisse blik en ervaring van andere scholen. Bij schoolbrede opdrachten, zoals de leerlijnen en Profijit, worden alle medewerkers betrokken en de verantwoordelijkheden gedeeld.

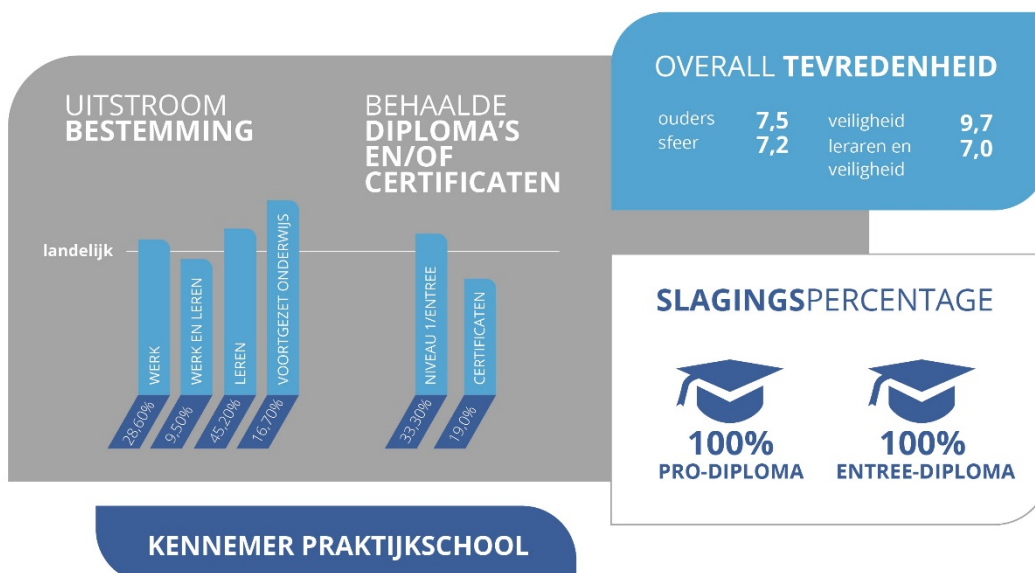
Groepsvorming heeft in 2020 centraal gestaan in de klas en in het team.

Trainingen en opdrachten zorgen ervoor dat dit geborgd wordt.

#### *Speerpunt 2021*

Versterken van het mentorraat, afronden leerlijnen, kennisdelen en samenwerking in werkgroepen door alle leerjaren en functies heen.

### 4.6.2 Onderwijsresultaten



## 4.7 Fourteens: 10-14 onderwijs

Fourteens is in augustus 2020 van start gegaan met 29 leerlingen (17 leerlingen uit het voortgezet onderwijs en 12 leerlingen uit het basisonderwijs). De nieuwe school is een gezamenlijk onderwijs-initiatief 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. Fourteens biedt daarmee een optimale voorbereiding op een geleidelijk overstap naar het voortgezet onderwijs, van vmbo tot gymnasium.

## 4.8 Supreme College Nederland

Het Supreme College Nederland is eveneens in augustus 2020 van start gegaan met vijftien leerlingen. De werving voor deze school was gezien het internationale karakter door corona lastiger. Supreme College 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 gemotiveerde 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.

## 4.9 Sterk Techniekonderwijs

Vanaf januari 2020 krijgen regio's geld om te werken aan sterk, aantrekkelijk en innovatief techniekonderwijs, dat leerlingen goed voorbereidt op een opleiding en werk in de regio. In een regio werken vmbo-scholen, mbo-instellingen en het regionaal bedrijfsleven samen aan realisatie van de plannen. Op termijn moet dit versterkt techniekonderwijs leiden tot meer instroom in technisch beroepsonderwijs (mbo) en meer aanbod van technisch personeel op de arbeidsmarkt. Voor de regio

IJmond, waaronder het Sterk Techniekonderwijs (STO) op de SVOK-scholen valt, zijn de doelen voor 2023:

1. In 2023 is het percentage leerlingen (basis/kader/gemengd) dat een technisch profiel kiest gestegen van 33% in 2018 naar 40%; het aandeel meisjes binnen deze 40% is dan gestegen van 7% naar minimaal 10%.
2. In 2023 stroomt 85% van de vmbo-leerlingen (basis/kader/gemengd) met een technisch profiel, door naar een technische opleiding in het mbo, volgens de DUO-indeling (is nu 78%).
3. In 2023 kiest 30% van de TL-ers/mavo voor een technische vervolgopleiding in het mbo (is nu 25%).
4. In 2023 stroomt 5% meer leerlingen uit niet-technische profielen uit naar het technisch beroepsonderwijs.

### Themagroepen

Om deze doelen te bereiken is het STO-project in de regio IJmond onderverdeeld in vijf themagroepen: techniekpromotie basisonderwijs, profielkeuze en loopbaanoriëntatie en begeleiding, keuzevakken en leerlijnen, infrastructuur en docentprofessionalisering. Binnen SVOK is STO belegd bij het Kennemer College beroepsgericht en het Kennemer College mavo. Vanuit het Kennemer College beroepsgericht neemt een projectleider deel aan de themagroep techniekpromotie basisonderwijs en vanuit het Kennemer College mavo neemt een projectleider deel aan de themagroep keuzevakken en leerlijnen.

In 2020 is een programma met activiteiten ontwikkeld voor techniekpromotie op de basisscholen in de regio en voor loopbaanoriëntatie en begeleiding. Voor beide thema's is een waaier met een divers aanbod samengesteld, waaronder ook workshops voor docenten. In het kader van de ontwikkeling van de keuzevakken is o.a. een eerste test gedaan met een workshop dronevliegen die leerlingen de mogelijkheid kan bieden om hiervoor een brevet te behalen.

In 2021 zal op het Kennemer College beroepsgericht een technologie-lab en een tiny house gerealiseerd worden dat toegankelijk is voor alle leerlingen uit het basis-, middelbaar- en middelbaar beroepsonderwijs uit de regio. Hier kunnen leerlingen op een enthousiasmerende manier kennismaken met technologie en (samen)werken aan grote en kleine projecten.

## 5. Onze kijk op Passend Onderwijs

Passend onderwijs betekent voor SVOK dat elke leerling de kans krijgt om zich maximaal te ontwikkelen binnen de eigen mogelijkheden in een ononderbroken schoolloopbaan. Goed passend onderwijs voor elke leerling betekent vooral: uitgaan van onderwijsbehoeften van leerlingen en positief omgaan met verschillen. Elk kind is immers uniek en verdient een waardevol en betekenisvol perspectief op vervolg in onderwijs, arbeid of dagbesteding. Kortom, goed passend onderwijs is gewoon goed onderwijs voor álle leerlingen.

### 5.1 Kernthema's

Om goed passend onderwijs te kunnen realiseren, richten wij ons op een vijftal kernthema's. Deze thema's staan ook centraal in het nieuwe Ondersteuningsplan 2021-2025, dat in 2020 samen met het Samenwerkingsverband Midden-Kennemerland is opgesteld.

- 1. Verder verbeteren van de verbinding onderwijs-jeugdhulp.**  
*Resultierend in:* vroegtijdige signalering en laagdrempelige jeugdhulp die escalatie van problematiek helpt voorkomen.
- 2. Verfijnen van dekkend onderwijsaanbod: het consolideren en door-ontwikkelen van de voorzieningen in de scholen.**  
*Resultierend in:* het verlagen van afstroom- en uitstroomcijfers en creëren van een dekkend onderwijsaanbod voor alle leerlingen in de regio.
- 3. Verbeteren van de inhoudelijke en financiële kwaliteitszorg rond passend onderwijs. Zowel intern (verantwoording door het samenwerkingsverband) als extern (verantwoording door de scholen).**  
*Resultierend in:* algehele transparantie van de bestedingen en de effecten ervan.
- 4. Bevorderen van de deskundigheid op het terrein van passend onderwijs binnen de scholen op management-, middenkader-, docent- en mentorniveau om passend onderwijs in de haarvaten van het systeem te krijgen.**  
*Resultierend in:* verbetering van opbrengstrendementen in de scholen, tevredenheid van ouders en leerlingen over de kwaliteit van de geboden lichte en extra ondersteuning in de lessen en de communicatie daarover met de school.
- 5. Verbeteren van aansluitingen op (1) de arbeidsmarkt voor jongeren met afstand tot die arbeidsmarkt en (2) dagbesteding.**  
*Resultierend in:* duurzame doorstroom van leerlingen uit de scholen van het samenwerkingsverband richting vervolgonderwijs of arbeidsmarkt.

Elke school van SVOK werkt aan de hand van deze kernthema's aan het vormgeven van passend onderwijs. Het [jaarverslag Passend Onderwijs](#) geeft een weergave van de gestelde doelen, eventuele effecten en de ingezette ondersteuning per school in 2020. Voor alle scholen geldt dat corona een enorme impact heeft gehad op de ontwikkeling van leerlingen. De groep leerlingen die extra ondersteuning nodig heeft gehad - cognitief en sociaal-emotioneel - is na de tweede lockdown verder gegroeid. Veel inzet is daarom gericht geweest op het zo goed mogelijk in beeld krijgen/houden én begeleiden van deze leerlingen. Ook voor komend schooljaar zal dit een belangrijk speerpunt blijven.



## 5.2 Sterke basis = cruciaal

De organisatie van ons onderwijs is ingericht om een sterke basis te bieden aan alle leerlingen, in dialoog met leerling en ouders (de gouden driehoek). Deze basis kenmerkt zich door een sterk pedagogisch en didactisch klimaat, sociale veiligheid, planmatig (handelingsgericht) werken en goed klassenmanagement en een sterke eerste lijn, waarbij de docent en de mentor/coach een belangrijke de spil vormen. Om hen heen staat een cirkel van (extern) deskundigen. Gezamenlijk geven zij invulling aan passend onderwijs voor elke leerling.

### 5.2.1 Basis- en extra ondersteuning

Op de scholen wordt een onderscheid gemaakt tussen basisondersteuning en extra ondersteuning. Basisondersteuning geeft de bekwaamheidseisen van het personeel weer en dit toont daarmee de mogelijkheden van de school om ondersteuning in te zetten. Het gaat hierbij om de basiskwaliteit, het aanbod van preventieve en licht curatieve interventies, de structuur van de onderwijsondersteuning en het planmatig handelen binnen deze structuur. Het samenwerkingsverband geeft daarnaast ook beschikkingen af aan scholen voor extra ondersteuningsmiddelen, hiermee kan extra ondersteuning op maat worden ingezet.

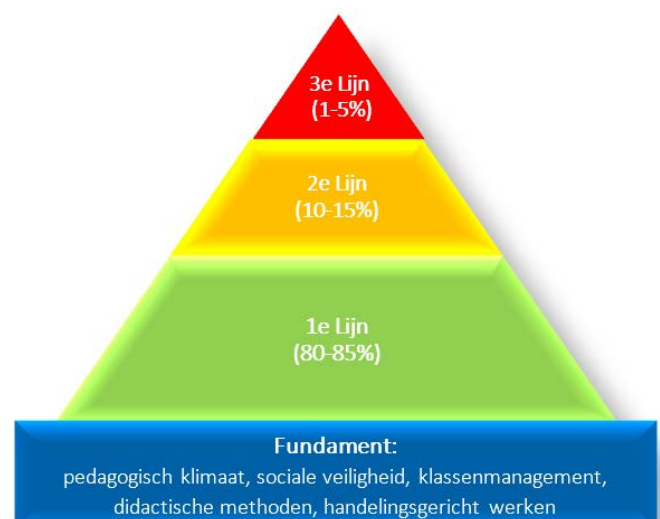
De school kan de basisondersteuning verbreden met expertise vanuit de school zelf of met expertise van buitenaf. Ondersteuning kan plaatsvinden binnen of buiten de school en kan licht en kortdurend van aard zijn, maar is soms ook zwaar en langdurig. Er wordt onderscheid gemaakt binnen de extra ondersteuning in de vorm van basis-plus ondersteuning, interne extra ondersteuning en extra ondersteuning op het niveau van het samenwerkingsverband.

### 5.2.2 Ondersteuningsstructuur

In de basis- en extra ondersteuning onderscheiden we drie niveaus:

- 1<sup>e</sup> lijn: docenten, mentoren/coaches, leerjaarcoördinatoren, onderwijsassistenten, teamleiders (de basis).
- 2<sup>e</sup> lijn: interne ondersteuningsfunctionarissen, zoals zorgcoördinator/orthopedagoog, leerlingbegeleiding, trajectbegeleiding.
- 3<sup>e</sup> lijn: interne ondersteuningsfunctionarissen aangevuld met externen, zoals CJG-coach, leerplicht en jeugdarts.

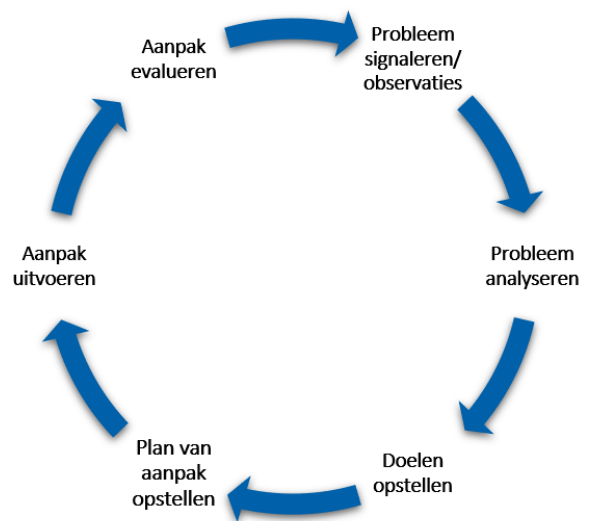
De precieze verdeling kan per school verschillen. Idealiter is de ondersteuningsstructuur zo ingericht dat 80-85 % van het aanbod in de 1<sup>e</sup> lijn aansluit op alle ondersteuningsbehoeften van de leerlingpopulatie. En dat 1-5% van de leerlingen extra specialistische inzet van buiten school nodig heeft.



## Handelingsgericht werken

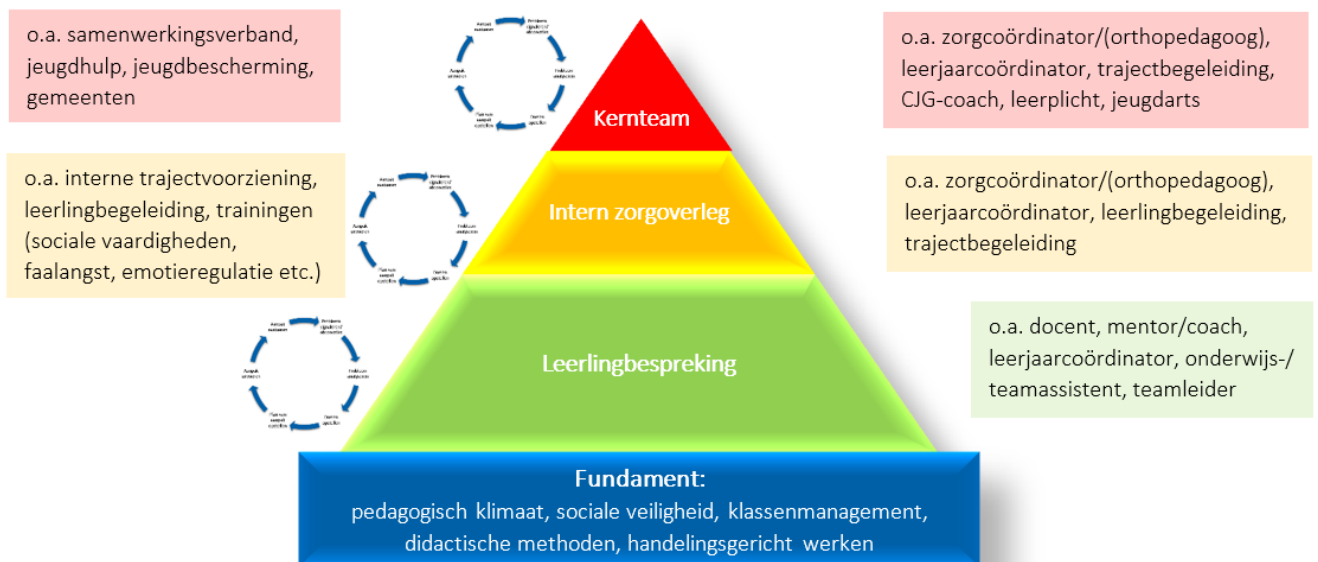
Een belangrijk kenmerk van de ondersteuningsstructuur is dat er handelingsgericht wordt gewerkt. Dit betekent werken volgens zeven principes:

- De onderwijsbehoefte van de leerling staat centraal;
- Het gaat om afstemming en wisselwerking tussen de leerling en de omgeving;
- De docent doet ertoe;
- Positieve aspecten zijn van groot belang;
- We werken constructief samen;
- Ons handelen is doelgericht;
- De werkwijze is systematisch en transparant.



Handelingsgericht werken is een doorlopend cyclisch proces van instroom/signaal tot evaluatie aanpak. Wanneer in een lijn onvoldoende verbetering komt, kan de vraag worden opgeschaald naar een volgende lijn, waarbij meer expertise en analyse komt om tot een passende aanpak voor de ondersteuningsbehoefte van de leerling te komen.

We streven ernaar dat deze cyclische manier van werken steeds meer zichtbaar is in elke lijn van de ondersteuningsstructuur, zodat deze zo goed mogelijk aansluit bij de ondersteuningsbehoefte van de leerling. De onderstaande afbeelding illustreert onze werkwijze.



Voor een weergave van de gestelde doelen, eventuele effecten en de ingezette ondersteuning per school in 2020 verwijzen wij naar [ons jaarverslag Passend Onderwijs](#).

## 6. 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.

### 6.1 Collegiale visitaties

Net als andere jaren is de visitatiecommissie in 2020 bij een aantal van onze scholen op bezoek geweest. Hoewel het streven is om jaarlijks bij alle SVOK-scholen langs te gaan, zijn in 2020 slechts twee van de zes scholen bezocht. Door de landelijke schoolsluiting tijdens de eerste lockdown was het helaas niet mogelijk om op locatie te visiteren. In het najaar van 2020 heeft de visitatiecommissie geëxperimenteerd met hybride- en volledig digitale visitaties, waardoor de resterende visitaties in het schooljaar 2020-2021 wel door konden gaan en ook door kunnen blijven gaan, ongeacht of een school open of gesloten is.

In het overzicht hieronder staan de scholen die in 2020 zijn gevisiteerd. Per school wordt daarna op hoofdlijnen ingegaan op de opzet en uitkomst van de betreffende visitatie.

School	Datum	Doel van de visitatie
<b>Kennemer College beroepsgericht</b>	28-01-2020	Het in kaart brengen van de ontwikkelingen van de school op in ieder geval de standaarden waar de school ook door de inspectie op onderzocht is in 2019.
<b>Kennemer College beroepsgericht</b>	20-10-2020	Een follow-up gericht op het in beeld brengen van de verbeterpunten uit het inspectierapport uit 2019 en het visitatierapport van 28-01-2020.
<b>Jac. P. Thijssse College</b>	24-11-2020	Het in beeld brengen van de meningen en ervaringen van de leerlingen (onderbouw, bovenbouw, mavo, havo en vwo) met het onderwijsmodel van de school: JPTeaching.

#### *Kennemer College beroepsgericht*

De visitatie van Kennemer College beroepsgericht stond beide keren (januari en oktober) in het teken van de verbeterpunten uit het inspectierapport van juni 2019. In overleg met de inspectie is ervoor gekozen om de SVOK-visitatiecyclus in te zetten als monitoringsinstrument. Zo konden we de voortgang zelf goed monitoren en de inspectie tijdig op de hoogte brengen van de ontwikkelingen binnen de school. Beide rapporten zijn, in het kader van de herstelopdracht, gedeeld met de inspectie.

Voor beide onderzoeken is gekozen voor een onderzoeksopzet die vergelijkbaar was met het onderzoek door de inspectie. Mede daarom zijn ook dezelfde standaarden onderzocht (SK1-veiligheid, KA1 - kwaliteitszorg, KA2 - kwaliteitscultuur, OR1 - onderwijsresultaten, OP2 - zicht op ontwikkeling en begeleiding en OP3 - didactisch handelen) en zijn dezelfde geledingen bevraagd (directie, MT, leraren, mentoren, leerlingen, zorgcoördinatoren en conciërges).

Naar aanleiding van het eerste bezoek in januari concludeerde de visitatiecommissie dat er hard gewerkt is aan het realiseren van een solide basis. Onder het personeel was een gedeeld urgentiebesef en verantwoordelijkheidsgevoel aanwezig en er was veel nieuw beleid ontwikkeld. Dit beleid was alleen nog niet overal even goed terug te zien in de uitvoering. Tijdens het tweede bezoek, tien maanden later, was dit laatste wel degelijk het geval. De overduidelijke veranderingen binnen de school, gesterkt door de cultuuromslag, gaven vertrouwen in een positief inspectieoordeel.

### *Jac. P. Thijsse College*

Het onderzoek bij het Jac. P. Thijsse College had een geheel andere insteek. Bij deze school is, als onderdeel van de schooleigen evaluatiecyclus, onderzoek onder leerlingen verricht naar de ervaringen met het onderwijsconcept, JPTeaching. De commissie heeft met verschillende leerlingpanels gesproken waarin alle leerjaren en onderwijsniveaus evenredig werden vertegenwoordigd. Uit het onderzoek onder leerlingen kwam bijvoorbeeld naar voren dat leerlingen over het algemeen heel positief zijn over JPTeaching en de daartoe behorende aspecten. Wel zou bijvoorbeeld de DEAL (kernwaarden) nog verder geconcretiseerd kunnen worden. De uitkomsten van het onderzoek zijn door de school gebruikt bij de schoolbrede evaluatie van JPTeaching en worden ingezet bij het formuleren van een nieuw schoolplan.

De andere scholen krijgen in de tweede helft van het schooljaar 2020-2021 een bezoek van de visitatiecommissie.

## 6.2 Herstelonderzoek Kennemer College beroepsgericht

De inspectie heeft op 1 december 2020 een online herstelonderzoek uitgevoerd op het Kennemer College beroepsgericht naar aanleiding van het oordeel Onvoldoende in januari 2019. Toen voldeed de standaard Veiligheid (SK1) niet aan de basiskwaliteit. Daarnaast waren de kwaliteitszorg (KA1) en de kwaliteitscultuur (KA2) van onvoldoende niveau en waren er risico's in de zicht op de ontwikkeling en begeleiding (OP2) van leerlingen. Tijdens het herstelonderzoek is de school daarom nogmaals getoetst op bovengenoemde standaarden (SK1, KA1 en KA2), met de standaard Toetsing en Afsluiting (OP8) als aanvulling.

Het uitgevoerde onderzoek bestond uit een documentanalyse en gesprekken met de schoolleiding, leden van de visitatiecommissie, docenten, mentoren, de conciërge, een vertrouwenspersoon, een ondersteuningscoördinator en leerlingen. Hoewel het definitieve rapport in maart 2021 is verschenen, is de kwaliteit van het onderwijs als Voldoende beoordeeld. Volgens de inspectie is er de afgelopen twee jaar veel verbeterd op de school. Hieronder volgt een beknopte weergave van de resultaten per standaard, zoals in het conceptrapport door de inspectie is opgesteld.

Standaard	Oordeel
OP2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding	Voldoende*
OP8 Toetsing en afsluiting	Voldoende
SK1 Veiligheid	Voldoende
OR1 Onderwijsresultaten	Voldoende
KA1 Kwaliteitszorg	Voldoende
KA2 Kwaliteitscultuur	Voldoende
<b>Eindoordeel</b>	<b>Voldoende</b>

\* Er ligt een herstelopdracht op een deelaspect van deze standaard (OP2), namelijk op de uitvoering van het taalbeleid. De school heeft in haar verbetermaatregelen prioriteit gegeven aan het verbeteren van de veiligheid, de leskwaliteit, de toetsen en het mentoraat. Hierdoor is het taalbeleid, waarmee de school op structurele wijze aandacht besteed aan het bestrijden van taalachterstanden, nog niet volledig ten uitvoering gebracht.

## 6.3 Toetsing & Examinering

Naar aanleiding van de aanbevelingen van de Commissie Kwaliteit Schoolexaminering en vooruitlopend op het op 1 augustus 2021 in werking tredende gewijzigd eindexamenbesluit VO, nam SVOK met ingang van het schooljaar 2019-2020 de volgende drie besluiten:

1. Het examenreglement zal voortaan bestaan uit een algemeen, SVOK-breed, gedeelte en een school specifiek gedeelte.
2. Iedere school stelt een schoolexamencommissie in.
3. Er wordt een centrale examencommissie ingesteld.

### Examenreglement

Het algemene, SVOK-brede, deel van het examenreglement heeft tot doel te borgen dat zaken die voor alle SVOK-scholen gelden ook in het examenreglement van iedere school op dezelfde manier opgenomen zijn. De bedoeling is dat dit algemene gedeelte, bekend als 'deel A', ieder schooljaar herzien wordt door de centrale examencommissie en ter instemming wordt voorgelegd aan de GMR.

### Schoolexamencommissie

De schoolexamencommissies worden samengesteld door de rector/directeur van de school. Deze commissie heeft als taak het bewaken van het examenproces op school, het borgen van de kwaliteit en de uitvoering hiervan en dit proces jaarlijks evalueren en rapporteren aan de centrale examencommissie. Hiernaast neemt zij beslissingen bij eventuele onduidelijkheden rondom de inhoud en gang van zaken rond de schoolexamens en behandelt zij schriftelijke bezwaren van examen-kandidaten. De focus heeft tot op heden vooral gelegen op het borgen van de kwaliteit en de uitvoering van het examenproces en niet zozeer op het verantwoording afleggen en het rapporteren hierover. Het aandachtspunt voor schooljaar 2020-2021 is daarom het borgen van verantwoording en rapportage en dit in te bedden in een nog op te stellen kwaliteitscyclus examinering.

### Centrale examencommissie

De centrale examencommissie heeft als taak toezicht te houden op de uitvoering van het examenproces op de verschillende scholen. Hiertoe dient zij bijvoorbeeld de jaarlijkse examenverslagen van de schoolexamencommissies te ontvangen. Als extra, onafhankelijk, toezichthoudend instrument wordt nagedacht over de mogelijkheid tot het instellen van een Commissie Toetsing Examinering bestaande uit externen. Deze commissie zou bijvoorbeeld via een jaarlijks themaonderzoek de scholen extra kunnen ondersteunen in het verder optimaliseren van hun examineringsproces. De centrale examencommissie kan hiernaast een commissie van beroep instellen wanneer een leerling in beroep wenst te gaan tegen een beslissing van een schoolexamencommissie. Tot slot doet de secretaris van de centrale examencommissie ieder jaar een extra check op alle PTA's aan de hand van de checklist van de VO-raad.

## 6.4 Blik op 2021

### Herijking collegiale visitaties

Al sinds 2014 zet SVOK collegiale visitaties in om de scholen te ondersteunen in hun ontwikkeling. Tijdens deze collegiale visitatie bezoekt een team van - binnen SVOK - opgeleide visitatoren een school waar zij niet werkzaam is om met een 'frisse blik' de kwaliteit van het onderwijs en specifieke ontwikkelvragen van de school te onderzoeken. Deze manier van werken heeft een schat aan informatie en (nieuwe) inzichten opgeleverd. Wel is de opdracht van de visitatiecommissies door de jaren heen diffuus geworden. Zo zijn er bijvoorbeeld vragen ontstaan over of de visitaties zich primair zouden moeten richten op leren en/of ontwikkelen. Of juist op verantwoorden?

Dergelijke vragen hebben ertoe geleid dat de afdeling Kwaliteit bezig is met het herijken van de collegiale visitaties. Hoewel de precieze invulling van de visitaties nog verder geconcretiseerd moet worden, zal vanaf schooljaar 2021-2022 in ieder geval gewerkt worden met twee verschillende varianten. Daarbij staat de visitatie het ene jaar in het teken van een 'audit', die meer gericht is op verantwoorden aan de hand van een aantal standaarden uit het inspectiekader en het andere jaar is de focus gericht op een specifieke leer- en ontwikkelvraag van de school.

### Toetsing & Examinering

Voor het schooljaar 2021-2022 is de ambitie om de rollen van de examensecretaris, de schoolexamencommissie en de centrale examencommissie binnen SVOK verder te definiëren en meer cyclisch te gaan werken met een jaarplan en een jaarverslag.

## 7. Personeel

SVOK biedt een inspirerende werk- en leeromgeving voor ervaren en beginnende docenten en ondersteunend personeel. Leergierig zijn is één van onze kernwaarden. Met elkaar werken we continu aan onderwijs dat aansluit bij de behoeften van onze leerlingen. Aandacht voor het leren en ontwikkelen van medewerkers staat daarbij voorop. Dit doen we door het goede gesprek te voeren over individuele groei en ambities, en te investeren in opleiding en training, vitaliteit en mobiliteit.

### 7.1 SHRM binnen SVOK

SVOK wil eraan bijdragen dat leuke kleine mensen leuke grote mensen worden. In de kern van deze doelstelling zit ook Strategisch Human Resources Management (SHRM). Dagelijks zetten ruim 700 medewerkers zich in om aan ruim 6200 leerlingen goed onderwijs te verzorgen.

**SVOK wil dat deze medewerkers:**

- bekwame, vitale en betrokken professionals zijn;
- hun werk leuk vinden en (willen) excelleren in hun werk;
- op de juiste plek zitten en een logische loopbaan- en salarisontwikkeling kunnen doormaken;
- in staat zijn mee te bewegen met de ontwikkelingen van het vak én die van de organisatie.

Het HR-beleid van SVOK is onder te verdelen in vier fases, ofwel vier strategische aandachtsgebieden. Deze fases ordenen de beleidsontwikkeling op het gebied van planning, instroom, doorstroom en uitstroom van medewerkers.

- **Strategische personeelsplanning**  
*Kwalitatieve en kwantitatieve formatieplanning, meerjarige scenario's, begrotingscyclus.*
- **Instroom**  
*Vacaturebeleid, arbeidsmarktbeleid, beloningsbeleid, introductiebeleid, doelgroepenbeleid.*
- **Doorstroom en ontwikkeling**  
*Functiemix en loopbaanbeleid, scholings- en ontwikkelingsbeleid, functiebouwwerk, HR-cyclus, mobiliteitsbeleid, preventie en verzuimbeleid.*
- **Uitstroom**  
*Werkgelegenheidsbeleid, re-integratiebeleid (WW, WGA, ZW).*

Deze strategische aandachtsgebieden hebben in 2020 - in overleg met de schoolleiding - geleid tot vijf prioriteiten voor de afdeling HR. Dit hoofdstuk geeft eerst inzicht in een aantal kerngegevens en vervolgens wordt aan de hand van de vijf prioriteiten beschreven waar in 2020 aan is gewerkt.

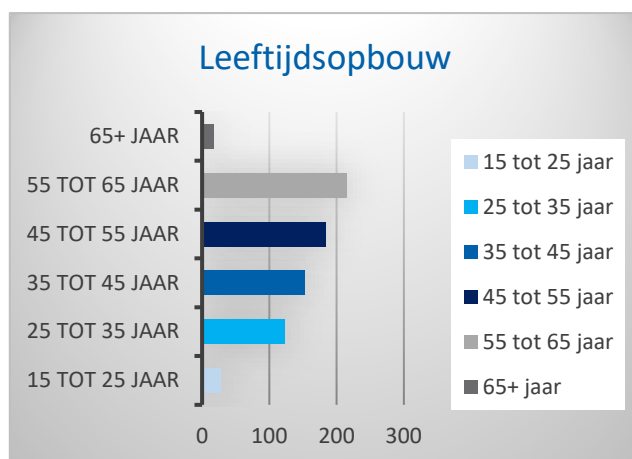


## 7.2 Kerngegevens

Kerngegevens	Per 31 december 2020	Per 31 december 2019
Totale personeelsomvang (in FTE)	562	583
Medewerkers met vast dienstverband	83%	89%
Gemiddelde WTF per medewerker	0,7827	0,8001
Instroompercentage medewerkers	14,97%	10,77%
Uitstroompercentage medewerkers	16,34%	15,1%
Flexibele schil WTF	15,08%	11,75%
Verzuimpercentage	5,22%	5,31%
Meldingsfrequentie	1,07	1,4
0-verzuim	43,56%	35,95%
Uitstroom WIA	4	3
Loondoorbetaling 3 <sup>e</sup> ziekjaar	0	0

Het totaal aantal FTE is niet in lijn met het aantal leerlingen gedaald. SVOK heeft er bewust voor gekozen om meer dan 20 FTE in dienst te houden voor werkdrukvermindering, innovatie en herstel-opdrachten. Dit is mogelijk gemaakt door inzet van reserves en incidentele middelen (o.a. subsidie voor werkdrukkiddelen en lerarentekort). De verdere daling in FTE is gerealiseerd door natuurlijk verloop. Het aantal medewerkers met een vast dienstverband is licht gedaald ten opzichte van 2019 waardoor de flexibele schil is vergroot. Jaarlijks wordt er binnen SVOK een goede balans gevonden tussen het bieden van baanzekerheid en krimp op stichtingsniveau.

Hoewel het verzuimpercentage nagenoeg gelijk is gebleven, valt op dat de verzuimfrequentie en het aantal 0-verzuimers is toegenomen. Deze ontwikkeling lijkt vooral het gevolg van corona en de sluiting van de scholen. Gedurende de sluiting van de scholen zijn er minder ziekmeldingen geregistreerd verwacht.



De grootste groep medewerkers zit in de leeftijdscategorie 55+. SVOK kent als leeftijdsopbouw de omgekeerde piramide. Het is de verwachting dat dit in de komende jaren langzaam zal veranderen.

Funciemix per school		Funciemix doelstelling	Funciemix 1.10.2019	Funciemix 1.10.2020
<b>Bonhoeffercollege</b>	LB	52,0%	46,9%	47,8%
	LC	15,9%	25,6%	24,1%
	LD	32,1%	27,5%	28,1%
<b>Jac. P. Thijssse College</b>	LB	49,3%	44,8%	49,7%
	LC	21,9%	19,2%	18,4%
	LD	28,6%	36,0%	31,9%
<b>Kenemer College</b> <i>(havo/vwo, mavo, beroepsgericht)</i>	LB	33,4%	34,6%	35,7%
	LC	44,1%	42,4%	40,2%
	LD	22,5%	23,0%	24,1%
<b>Kenemer Praktijkschool</b>	LB	66,7%	56,7%	73,8%
	LC	28,9%	43,3%	26,2%
	LD	4,4%	0,0%	0,0%

De funciemix en de percentages zijn onderdeel van het formatieplan waarover scholen overleg voeren met de P(G)MR. Dit betekent dat in overleg tussen P(G)MR en de school invulling wordt gegeven aan de funciemix met de funciemixdoelstelling als kader.

## 7.3 De vijf prioriteiten van HR

### 7.3.1 Strategische formatieplanning

#### Taskforce

In de wetenschap dat wij de komende jaren te maken krijgen met een lerarentekort, leerlingenkrimp en het verbeteren van de onderwijskwaliteit is het essentieel de strategische formatieplanning binnen de organisatie structureel te borgen. Voor dit vraagstuk is de Taskforce opgericht. Binnen de Taskforce zijn schoolleiding en HR vertegenwoordigd. Er wordt nauw samengewerkt om zicht te krijgen op de ontwikkelingen in de formatie en de leerlingstromen. Op basis van strategische formatieplanning kunnen we beter duiden welke inspanningen er geleverd moeten worden op het gebied van in-, door-, en uitstroom van medewerkers.

#### Subsidieregeling RAP en samenwerking Regio Noord-Holland Noord

Met de subsidieregeling Regionale Aanpak Personeelstekorten (RAP) stimuleert het ministerie van OCW tekorten op regionaal niveau aan te pakken. In 2019 was er het subsidietraject Regionale Aanpak Lerarentekort (RAL). In 2020 is dit subsidietraject omgezet in een subsidieregeling voor personeelstekorten (de RAP). SVOK heeft in lijn hiermee het samenwerkingsconvenant tussen besturen van de TOP-Groep Noord-Holland Noord herbevestigd. Dit betreft het convenant Regionaal platform onderwijsarbeidsmarkt VO Noord-Holland Noord (RPOA NHN). Vanuit dit samenwerkingsverband is de RAP-subsidie aangevraagd. Het ingediende plan van aanpak en de begroting voor de subsidieaanvraag RAP 2020-2022 zijn goedgekeurd. SVOK levert een bijdrage door actief deel te nemen aan (deel)projecten van de RAP.

### Subsidieregeling Extra Hulp voor de Klas (EHvdK)

Het kabinet stelt 210 miljoen euro beschikbaar waarmee scholen in het po, vo en mbo extra hulp binnen en buiten de klas kunnen inschakelen in coronatijd. Voor het voortgezet onderwijs gaat het om 56 miljoen euro. Met dit geld kunnen scholen extra bevoegd personeel inzetten, ondersteuners laten meehelpen en meer gastlessen mogelijk maken. SVOK maakt hier gebruik van, zie hoofdstuk 3.

### 7.3.2 Het actualiseren van het functiehuis

Het huidige functieboek van SVOK is een samenvattend geheel van 65 functies die in de afgelopen jaren zijn beschreven en zijn samengevoegd in één document. SVOK kent op dit moment verschillende soorten functiebeschrijvingen, denk aan organieke en generieke functiebeschrijvingen en functie-reeksen. Er is behoefte aan één stijl en meer samenhang en structuur tussen de verschillende functies en loopbaanpaden. SVOK ziet een up-to-date functieboek als het fundament van het personeelsbeleid. In 2020 is een plan van aanpak opgesteld, dat in 2021 verder vorm krijgt.

### 7.3.3 Herijking HR-cyclus

Het belang van een professionele HR-cyclus wordt door bestuur en schoolleiding onderschreven. In 2020 is een bestuurlijk kader vastgesteld. Dit kader faciliteert schoolleiding een ontwikkelingsgericht gesprek te voeren, met aandacht voor professionele ontwikkeling. Er is afgesproken dat eind 2022 iedere medewerker een start-, een voortgangs- en een beoordelingsgesprek heeft gehad. Vervolgens wordt de cyclus geëvalueerd. In 2021 wordt onderzocht op welke wijze gespreksverslagen op een eenduidige manier kunnen worden opgeslagen. En of het wenselijk is de HR-cyclus te digitaliseren.

### 7.3.4 Vitaliteit- en verzuimbeleid

#### Professionaliseren re-integratiebegeleiding

Het jaar 2020 stond in het teken van het verder professionaliseren van de re-integratiebegeleiding middels de inzet van een externe casemanager en trainingen voor leidinggevendenden. Naast een goede re-integratiebegeleiding is SVOK zich ook meer gaan richten op preventie, het voorkomen van verzuim. De functie van casemanager is structureel geborgd met de start van een casemanager inzetbaarheid in loondienst per 1 oktober 2020.

#### Arbodienstverlening

Arbodienstverlener Blijwerkt is per 1 november 2020 gefuseerd en heet sindsdien De Arbodienst. In de dienstverlening is niets veranderd. Medewerkers krijgen te maken met dezelfde bedrijfsarts of praktijkondersteuner van de bedrijfsarts als voorheen. Eind 2020 is een nieuw contract afgesloten voor het jaar 2021 waarin naast de gebruikelijke verzuimbegeleiding expliciet aandacht is voor duurzame inzetbaarheid (preventie) middels een adviseur duurzame inzetbaarheid.

#### Risico-inventarisatie en evaluatie

Begin 2020 heeft het externe bureau dat de RI&E uitvoert gesproken met de rectoren/directeuren van de scholen. Deze gesprekken gingen over de plannen van aanpak die zijn opgesteld op basis van de knelpunten uit de RI&E. Een aantal van de knelpunten is door de scholen opgepakt en opgelost. De knelpunten die nog niet zijn opgelost, staan op de agenda voor 2021.

## 7.3.5 Scholing en ontwikkeling

### Centrum voor professionele ontwikkeling

Begin 2020 is de opzet van de SVOK Academie in zijn huidige vorm geëvalueerd. Naar aanleiding van deze evaluatie is besloten om een academie te ontwikkelen die meer vraaggestuurd werkt. De nieuwe academie kenmerkt zich door maatwerk passend bij de strategische doelen en scholingsplannen. Daarbij is de programmaraad uitgebreid en er is een opdracht verstrekt aan een externe om de ontwikkelbehoeften, scholing op de scholen en netwerken in kaart te brengen. Deze inzichten zullen in 2021 gebruikt worden bij het vormgeven van een nieuwe huisacademie.

### Professionalisering vertrouwensfunctie

Vanwege corona is de training voor de vertrouwenspersonen niet doorgegaan. In maart 2021 wordt een online variant aangeboden.

### Leiderschapsontwikkeling

Een projectgroep Leiderschapsontwikkeling is in 2020 gestart met het in gesprek gaan met alle leidinggevenden binnen SVOK over leiderschapsontwikkeling en het ontwikkelen van een leiderschapsprogramma. In deze projectgroep zitten leden van de schoolleiding, specialisten van het SEC, een externe partij die dit soort programma's ontwikkelt en een externe specialist op het gebied van online toepassingen bij MD-programma's. Het programma start in het voorjaar van 2021 en moet aan het einde van 2021 een nieuw en breed gedragen koersplan opleveren.

### Scholing MR-leden

De MR-leden hebben de training MR-basis aangeboden gekregen, een flink aantal leden heeft van deze mogelijkheid gebruikgemaakt. Leuk detail is dat ook drie leerlingen deelnamen. Voor de scholing van de GMR is de samenwerking gezocht met de MR Academie.

## 7.4 Blik op 2021

In 2021 gaat HR in samenwerking met medewerkers en schoolleiding een visie en beleid ontwikkelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Deze visie zal tevens gebruikt worden in de aanbesteding voor arbodienstverlening per 1 januari 2022. Daarnaast zal HR zorg dragen voor actualisering van de Risico-inventarisatie & -evaluatie en de borging van de taken van de preventiemedewerker.

Verder wordt onderzoek gedaan naar de mogelijkheden om eigenrisicodragers te worden voor de Ziektewet. In 2018-2019 is hiervoor een eerste onderzoek verricht en dit zal in 2021 vervolgd krijgen. Doelstelling is meer grip krijgen op re-integratiebegeleiding en voorkomen van instroom in de WGA.

In het kader van de Academie zal gewerkt worden aan de ontwikkeling van een gemeenschappelijke visie op leren en ontwikkelen en wordt gestart met het leiderschapsprogramma. Het huidige koersplan loopt af en het leiderschapsprogramma zal onder meer een nieuw en gedragen koersplan opleveren.

## 8. Beheer & ICT-ontwikkeling

SVOK werkt aan een schoolklimaat waarin duurzaamheid, creativiteit en veiligheid centraal staan. Op verschillende scholen zijn in 2020 projecten gestart om het schoolklimaat te verbeteren en te verduurzamen. Daarbij zijn op het gebied van ICT belangrijke stappen gezet om de infrastructuur - in beheer en gebruiksvriendelijkheid - verder te optimaliseren, zodat de focus van ICT steeds meer ligt in ondersteuning van de docent en leerling in klas.

### 8.1 Beheer

Elk jaar wordt per school een jaarplan opgesteld op basis van het Meerjarenonderhoudsplan (MJOP). In dit langetermijnplan is het noodzakelijke onderhoud van de gebouwen 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 ledverlichting, binnen en buiten schilderwerk, dakbedekking en vervanging van vloerafwerking.

Via de gemeente Castricum is een subsidieaanvraag gedaan om de klimaatsystemen van het Jac. P. Thijssse College en Bonhoeffercollege te verbeteren. In een deel van de gebouwen zullen klimaat-systemen in de lokalen worden aangebracht. Het doel is om het klimaat in deze lokalen het gehele jaar door te verbeteren. Naast het omlaag brengen van de CO<sub>2</sub>-waarde, zal in de zomermaanden koeling mogelijk zijn. Deze investeringen worden voor 30% meegefinancierd door de rijksoverheid.

Voor het Kennemer College beroepsgericht en mavo is het bestuur in overleg met de gemeente Heemkerk. De gemeente heeft een budget van 2,9 mln. beschikbaar gesteld voor een levensduur-verlengende investering voor het Kennemer College mavo. Daarnaast wordt onderzocht of de scholen in Heemkerk 'gasloos' kunnen worden door deze aan te sluiten op het nieuw te ontwikkelen warmtenet.

### 8.2 ICT-ontwikkelingen

#### Klaar voor online werken

Bij aanvang van de lockdown in maart 2020 is gebleken dat de ICT-faciliteiten van SVOK klaar waren voor de uitdagingen waar het onderwijs aan werd blootgesteld. Alle medewerkers beschikten over kwalitatief goede laptops en door het uitfaseren van serverparken op de scholen kon men vanuit huis direct aan de slag zonder afhankelijk te zijn van de systemen op school.

Wel was er nog enige druk om de inrichting geschikt te maken voor het intensieve gebruik; van geen tot heel weinig belangstelling voor bijvoorbeeld het samenwerkingsproduct Teams (ca. 400 actieve gebruikers per week) naar 6000 actieve gebruikers en meer dan 600.000 chats/vergaderingen per dag in een week. Het inrichten van Teams met leerlingen en docenten per vak moest snel gebeuren en is met veel inzet verricht.

In de zomer is deze inrichting voor het nieuwe schooljaar direct automatisch opgeleverd voor het Kennemer College beroepsgericht, het Bonhoeffercollege en het Jac. P. Thijssse College.

## Nieuwe telefonie

Eind 2019 is na een meervoudig onderhandse aanbesteding een gunning gedaan voor een nieuwe stichtingsbrede telefonieoplossing. Hierdoor zijn vijf verouderde en minder betrouwbare centrales komen te vervallen. De 240 nieuwe toestellen zijn in de eerste maanden van 2020 geplaatst en in gebruik genomen. Er is nu één SVOK-adresboek, waardoor het gemakkelijker is elkaar bovenschools te bereiken.

## Aanbesteding glasvezelverbinding

In september 2020 is de eerste spade de grond in gegaan om de scholen van SVOK te voorzien van redundant aangesloten glasvezelverbindingen met bescherming tegen dDos-aanvallen. Hier is een Europese Aanbesteding aan vooraf gegaan. In de voorjaarsvakantie 2021 worden de verbindingen in gebruik genomen.

## Uitfaseren oude serverpark

Het grootste project van 2020 betrof het uitfaseren van de oude Domain Controller-servers van de scholen. Dit is de laatste stap om een volledig cloud-gebaseerde organisatie te zijn. Een belangrijke stap om de Supportmedewerkers Digitale Middelen op de scholen optimaal te kunnen inzetten op het ondersteunen van digitale onderwijsinnovatie in plaats van het beheren van servers.

Ook zullen de maandelijkse Azure-kosten afnemen, doordat er nauwelijks nog servers fysiek of virtueel in onze omgeving zijn.

## 8.3 Blik op 2021

### Kostenefficiëntie

In 2019 en 2020 is een start gemaakt met het verkrijgen van inzicht op ICT-gerelateerde contracten en aanbestedingen. Er is een aanbestedingskalender opgesteld en de belangrijkste contracten zijn actief in beheer genomen. Dat wil zeggen dat we nauwer contact hebben met de contractpartijen, kritisch zijn op de afgesproken te leveren diensten en dat prijsontwikkeling beter onder controle komt. In 2021 zal de grootboekpost ICT verder worden uitgesplitst naar verschillende onderdelen, zodat nog duidelijker is waar de specifieke kosten zitten en welke keuzes daarin mogelijk/wenselijk zijn.

### Examens op persoonlijke devices

Een andere belangrijke ontwikkeling is het beschikbaar maken van een veilige en stabiele examen-omgeving, liefst op eigen devices van leerlingen. Veel scholen hebben nu nog computerlokalen die enkel voor toetsmomenten gebruikt worden, omdat leerlingen zelf beschikken over een device. Het streven is dat leerlingen hun eigen device ook kunnen gebruiken voor het afnemen van toetsen. Zeker met de huidige hybride onderwijsvormen wordt dit een belangrijke vervolgstap.

### ICT-beveiligingsbeleid

Het in 2019 vastgestelde ICT-beveiligingsbeleid zal in 2021 verder worden geïmplementeerd. De veilige basis ligt er: laptops met disk-encryptie, Data Leakage Prevention-techniek en sterke, complexe wachtwoorden. Aangezien de volgende gewenste beveiligingstappen een behoorlijke impact hebben voor veel gebruikers, is de snelheid aangepast aan de corona-(on)mogelijkheden. Het gaat hierbij om Azure Information Protection (het voorzien van elk document van een beveiliging aangaande welke personen het bestand kunnen inzien, wijzigen, opslaan, printen, etc.) en Multi-Factor Authenticatie (het aanmelden in het netwerk met naast het wachtwoord nog een andere verificatiemethode). Met de huidige it-structuur en beveiligingsbeleidsmaatregelen heeft SVOK vijf DDOS afgeslagen.

## 9. 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.

### 9.1 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 van Toezicht bestaat uit vijf personen. In 2020 kwam de raad vijf keer bijeen met het bestuur, met daarnaast twee ontmoetingen met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). De Financiële Commissie RvT kwam in 2020 twee keer bijeen. Daarnaast heeft de raad twee interne vergaderingen gehad, waarvan één gewijd was aan een evaluatie van het functioneren van de raad.

Een en ander heeft geleid tot het voornemen om de kwaliteit van het onderwijs meer prominent aandacht te geven binnen de raad. Eind 2020 is daartoe een nieuwe Commissie Onderwijskwaliteit ingericht, die de RvT gevraagd en ongevraagd zal adviseren op dit gebied en daarmee samenhangende organisatievraagstukken.

Tenslotte heeft de raad gedurende een dagdeel bezoeken gebracht aan de scholen en zich laten informeren over recente ontwikkelingen.

#### Coronapandemie

Het jaar 2020 werd gekenmerkt en overheerst door de coronapandemie die een ongekennde invloed heeft gehad op de gehele samenleving en de scholen in het bijzonder. Naast de voorgenomen doelstellingen moest nu ook online onderwijs op stel en sprong worden ingevoerd, zonder enige proefperiode. Afhankelijk van maatregelen van de overheid kon wel of niet (gedeeltelijk) naar fysiek onderwijs worden teruggeschakeld. De ICT-systemen van SVOK bleken gelukkig zodanig op orde dat online onderwijs technisch mogelijk was. Hoewel regelmatig allerlei tussenvormen, zelfs binnen scholen, moesten worden gerealiseerd. Het spreekt voor zich dat dit alles veel impact heeft gehad op alle betrokkenen, en dat er onverwacht veel meer energie van iedereen werd gevraagd. In september heeft een tussentijdse evaluatie van het afstandsonderwijs op de scholen plaatsgevonden op gebied van didactiek, leermiddelen, welbevinden en organisatie en communicatie. Aan deze evaluatie hebben zowel leerlingen, ouders als docenten deelgenomen.

De raad heeft zeer veel waardering voor de inzet van alle betrokkenen en is uitermate verheugd dat het onderwijs binnen SVOK continuïteit heeft gehad.

#### Mutaties in het Bestuurlijk OverlegOrgaan (BOO)

Onverwacht en om verschillende redenen zijn in het BOO in de loop van het jaar drie mutaties opgetreden. De opvolgingsprocessen zijn door het bestuur adequaat en voortvarend uitgevoerd en per begin 2021 zal het BOO uit een grotendeels nieuw team bestaan.



## 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 2020 aandacht besteed aan de monitoring van de wijze waarop SVOK de zichzelf gestelde doelen aan het bereiken is. Daartoe heeft het CvB een zelf-evaluatiekader ontwikkeld en is geïnvesteerd in een school-overstijgende collegiale visitatiecommissie binnen SVOK. Beide, zelfevaluatiekader en visitaties, blijven onderwerp van gesprek tussen CvB en de RvT en meer in het bijzonder de Commissie Onderwijskwaliteit. In 2021 zal het nieuwe Koersplan 2022-2026 worden voorbereid.

## Inspectie van het Onderwijs

Het eind 2018 door de Inspectie uitgevoerde vierjaarlijks bestuursgerichte toezichtsonderzoek heeft voor het Kennemer College beroepsgericht in een herstelopdracht geresulteerd. Het interne plan van aanpak is in 2020 geheel uitgevoerd, naar tevredenheid van de Inspectie. Wij constateren dat het systeem van collegiale visitatie binnen SVOK hier duidelijk positief aan heeft bijgedragen.

## Toezichtskader

In 2019 heeft de RvT het eigen Toezichtskader gemoderniseerd en aangescherpt, in overleg met en mede geïnitieerd door het bestuur. 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 Toezichtskader heeft in 2020 nog enkele verfijningen ondergaan.

## Interne en externe ontwikkelingen

De RvT is gedurende 2020 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.

- **Méér contact met de scholen.** De RvT hecht eraan om naast de reguliere rapporteringen door en besprekingen met het bestuur, een goed eigen gevoel te krijgen van wat er speelt binnen de scholen. Daarom is met ingang van 2020 de vergaderplanning aangepast, zodat in principe steeds op één van de scholen wordt vergaderd waarbij dan ook tijd is ingeruimd voor een gesprek met de betreffende schoolleiding. Vanwege de coronabeperkingen kon in 2020 maar één keer fysiek op een school worden vergaderd. De andere vergaderingen vonden online plaats. Ook is in september door de RvT een fysiek bezoek gebracht aan SVOK-scholen en is gesproken met schoolleiding, enkele docenten en enkele leerlingen. Dit is door betrokkenen als zeer waardevol ervaren, en heeft de RvT gebracht tot het voornemen om in 2021 méér tijd voor dit soort scholenbezoek te reserveren. Er zijn nu drie dagdelen gereserveerd gespreid over het jaar.
- In 2020 zijn goede stappen gemaakt met betrekking tot het **overleg met de Gemeenschappelijke MedezeggenschapsRaad (GMR)**. De GMR is op sterkte gebracht en alle scholen zijn er in vertegenwoordigd. De agendasetting voor het overleg GMR-RvT vindt in goed overleg plaats. Ter nadere kennismaking heeft de RvT een interne GMR-vergadering bijgewoond en bij die gelegenheid de rol en taak van de raad toegelicht en de wijze waarop de raad het overleg met de GMR wil invullen. De raad heeft het bestuur gevraagd blijvend aandacht te besteden aan een verdere professionalisering van de GMR.
- Als gevolg van demografische krimp is overformatie op de scholen ontstaan. Via een **nieuw mobiliteitsbeleid** wordt ernaar gestreefd deze overformatie door bovenschoolse mutaties op te

lossen zonder gedwongen ontslagen. Zo kon na 2019 ook in 2020 boventalligheid worden voorkomen. Dit beleid zal ook de komende jaren worden voortgezet.

- De **twee nieuwe onderwijsinitiatieven** binnen SVOK (10-14 onderwijs bij het Kennemer College havo/vwo in Beverwijk en het Supreme College Nederland in Castricum) zijn in september 2020 van start gegaan. Met beide initiatieven wordt méér maatwerk in onderwijs nagestreefd. Bij 10-14 (“Fourteens”) gaat het om een meer geleidelijke overgang van primair naar voortgezet onderwijs, het Supreme College Nederland beoogt een extra internationale leeromgeving te bieden aan gemotiveerde VWO-scholieren en kinderen van expats in de regio. De eerste ervaringen zijn positief en de raad ziet uit naar verdere groei in de komende jaren.
- **Herpositioneren van het Kennemer College** in Beverwijk/Heemskerk. De Kennemer Collegescholen, en in het bijzonder het VMBO, verliezen al jaren marktaandeel hetgeen noopte tot een herbezinning op de onderscheidende positie van de scholen in samenhang. In 2020 is een imago-onderzoek uitgevoerd en is een brede consultatie onder alle betrokkenen gehouden. Op basis hiervan zal in 2021 door het bestuur een besluit worden genomen over een mogelijke herpositionering en een daaraan verbonden plan van aanpak. De RvT acht zo’n herpositionering onvermijdelijk en spreekt het vertrouwen uit dat deze op evenwichtige wijze zal worden vormgegeven, met weging van alle belangen.
- Het voortdurend doen groeien van **professionele verbinding binnen SVOK** acht de RvT van groot belang om de meerwaarde van de koepelorganisatie tot uitdrukking te laten komen. Het gaat hier om kennis en ideeën uitwisselen tussen scholen, gezamenlijk optrekken, elkaar helpen. Goede voorbeelden zijn de collegiale visitaties, gezamenlijke leiderschapstraining, en het nieuwe centrum voor professionele ontwikkeling.

Voorts heeft de RvT in zijn vergaderingen in 2020 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 2020 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 en geadviseerd werd om de inzet van bestemmingsreserveringen expliciet te monitoren.

De RvT ziet een bevordering van doelmatigheid in de bestuurlijke samenwerking binnen SVOK door verhelderde afspraken tussen bestuur en schoolleiding (schoolplan), en een meer transparante en systematische verantwoording gedurende het jaar via Periodiek Bestuurlijk Overleg (PBO). Hierbij gaat het erom de financiële middelen een zo hoog mogelijk onderwijs-rendement 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 ook in 2020 steeds zogenoemde ‘early warnings’ vanuit het bestuur 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 2021 in meerjarenperspectief alsmede aan de wijze waarop de middelen over de diverse organisatieonderdelen (de 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. De RvT zal zich door zijn Commissie Onderwijskwaliteit intensiever over dit belangrijke onderwerp laten adviseren.

### **Personeel**

De RvT heeft in 2020 met instemming kennisgenomen van een nieuw strategisch personeelsbeleid, dat met ingang van 2021 zal worden geïmplementeerd. Eerste prioriteiten liggen onder andere bij strategische formatieplanning, een organisatiebrede cyclus van functioneringsgesprekken en het vormgeven van gezondheidsmanagement. De komende jaren zal dit een belangrijk onderwerp van gesprek blijven.

### **Honorering RvT**

In 2020 heeft de RvT zijn honorarium getoetst aan de handreiking honoreringen toezichthouders van de VTOI. Hierbij heeft de RvT het gemiddelde tijdsbeslag, de omvang van de onderwijsinstelling en de onderwijsvormen bekeken alsmede een benchmark uitgevoerd met vergelijkbare onderwijsinstellingen. De uitkomst hiervan ligt geheel in lijn met de vergoeding van de afgelopen jaren. De honorering van de RvT in 2020 is conform 2019. De RvT zal iedere twee jaar deze vergoeding opnieuw evalueren.

## **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 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, aangetreden 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: voormalig voorzitter OR van ROC Horizon College Alkmaar

Nevenfuncties:

- Vicevoorzitter Raad van Toezicht SVOK, datum aantreden 1 juli 2016
- College voor Toetsen en Examens:
  - Voorzitter vaststelcommissie vmbo natuur- en scheikunde 1, tot 1 augustus 2020
  - Voorzitter syllabuscommissie vmbo zorg en welzijn-breed

**Mevrouw Hülya Kilic MBA**

Functie: Lead Portfolio Management Office, CarNext.com

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
- Lid Raad van Toezicht Stichting Sophia Scholen
- Vrijwilliger voor mensen met een verstandelijke en/of visuele handicap voor de paardensport

**Mevrouw Lonneke Regter MSc MA**

Functie: Eigenaar/directeur Musonia (2002-heden), interim manager in de non-profitsector (in 2020 gemeente Amsterdam en adviseur Dioraphte)

Nevenfuncties:

- Lid Raad van Toezicht SVOK (1 juni 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)

## 9.2 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, examenreglement, 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.

### Vergaderingen

De GMR kent diverse overlegvormen. Zij heeft in 2020 zeven keer onderling en vier keer gezamenlijk met het College van Bestuur van SVOK (GMR-CvB) vergaderd. Na afloop van deze GMR-CvB vergaderingen vergadert de GMR ook nog onderling verder (dus zonder CvB).

Ongeveer drie weken voorafgaand 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 het vooroverleg worden agendapunten voorbesproken, zodat het GMR-CvB overleg efficiënter verloopt.

In 2020 heeft het DB van de GMR in totaal zeven keer overleg gevoerd met het CvB.

### Commissies

De GMR kent vier commissies (Financiën & Facilitair, HRM & Juridisch, Onderwijs en Communicatie), ieder lid heeft zitting in ten minste één van deze commissies. De commissies komen op ad hoc basis bijeen. De commissies bespreken onderwerpen voor met het Service- & Expertisecentrum (SEC) en koppelen dit terug aan de gehele GMR. Daarnaast adviseren zij de GMR. Als gevolg hiervan vergadert de GMR onderling efficiënter.

De commissie Financiën is in 2020 twee keer bij elkaar gekomen, waarvan één keer onderling en één keer met de secretaris van het College van Bestuur en de controller. Onderwerpen van gesprek waren financiële paragraaf van de jaarrekening, kaderbrief en begroting. De financiële commissie heeft de gehele GMR geïnformeerd en geadviseerd over de besluitvorming hierover.

### Overleg met Raad van Toezicht

Een afvaardiging van de GMR heeft in 2020 twee bijeenkomsten met de Raad van Toezicht (RvT) en het CvB gehad. Tijdens deze gesprekken kwamen de financiën van SVOK en de informatiebehoefte van de GMR en de RvT, de daling van het leerlingenaantal en de nieuwe onderwijsvormen "Fourteens" en het "Supreme College" aan bod.

Op uitnodiging van de GMR heeft de RvT één onderlinge vergadering van de GMR als toehoorder bijgewoond. Hierin kwam goed naar voren hoe gedegen de GMR te werk gaat en hoe zorgvuldig met het advies- en instemmingsrecht wordt omgegaan. Dit was een nuttige ervaring voor beide raden, waarbij met respect en waardering naar elkaars werk werd gekeken.

### Onderwerpen in 2020

De volgende zaken zijn in 2020 in de vergaderingen van de GMR besproken:

#### Financiën

In juni heeft de GMR positief advies uitgebracht op het concept Bestuursverslag inclusief Jaarrekening.

De GMR heeft de kaderbrief voor de begroting 2021 in september ontvangen. De financiële commissie van de GMR heeft op 21 november de begroting 2021 ontvangen, zodat het mogelijk was in december een advies uit te brengen. Hierin vraagt de GMR om een bijstelling van het meerjarenperspectief zodra er meer duidelijkheid komt over de herpositionering van de Kennemer College-scholen.

### **Onderwijs en personeel**

De aanvullende arbeidsvoorwaarden zijn uitgebreid besproken binnen de GMR, waarbij een subcommissie dit onderwerp samen met het SEC op bepaalde punten verder heeft vormgegeven. De GMR heeft ingestemd met de nieuwe versie van het verzuimprotocol, de nieuwe functie Adviseur Arbo & Veiligheid, de vakantieregeling, het reguliere examenreglement deel A en uitbreiding van het SEC ten behoeve van de functie "Casemanager Inzetbaarheid".

De instemmingsaanvragen voor de nieuwe gedragscode social media en de vervanging ten behoeve van de functie "Scholing en Ontwikkeling" waren nog in behandeling bij het afsluiten van 2020.

### **GMR en Covid-19**

Als gevolg van de Covid-19 pandemie bleek het noodzakelijk de scholen te sluiten. Vanaf dat moment heeft de GMR via Teams vergaderd. Tijdens de laatste vergadering van het schooljaar 2019-2020 in juni en de eerste vergadering van het nieuwe schooljaar (2020-2021) in september, is er fysiek vergaderd, met in achtneming van de Covid-regels. Daar waar mogelijk zijn de vergaderingen van de GMR met het CvB via Teams, waarbij het DB van de GMR en het CvB fysiek vergaderen met de rest van de GMR via een "uil" en Teams. De "uil" is een speaker met 360° camera.

Tweemaal is er via ingelaste contacten gereageerd op een instemmingsverzoek van het CvB. Door de schoolsluiting kwamen de reguliere examens en schoolexamens in het gedrang. De GMR heeft ingestemd met een aangepast examenreglement. In oktober is via een spoedprocedure ingestemd met de mondkapjesplicht. De gezondheid van docenten en leerlingen gaf hier de doorslag.

### **Professionalisering**

De GMR denkt mee met het bestuur en oefent haar advies- en instemmingsbevoegdheid uit. Daarvoor is goed overleg noodzakelijk met het CvB. De GMR ziet dat SVOK voor grote uitdagingen staat en houdt daar waar nodig de vinger aan de pols. De GMR wil zich daarom blijven ontwikkelen en verder professionaliseren. In januari 2020 heeft de GMR een onderling "strategie bepalingsoverleg" gehouden. Tijdens deze bijeenkomst is kritisch naar het eigen handelen gekeken en naar de rol in de toekomst. Hier is een missie en visie uit voortgekomen en zijn de doelen vastgesteld. In februari 2020 heeft een deel van de GMR de cursus (G)MR voor gevorderden (MR effectief) gevolgd. Verder is de commissie-structuur binnen de GMR in ontwikkeling, zodat onderwerpen dieper kunnen worden uitgewerkt voordat tot advies of instemming wordt overgegaan. De financiële commissie van de GMR heeft op die manier al een aantal adviezen kunnen uitbrengen aan het CvB, waarmee de ontwikkeling van de financiële rapportage binnen SVOK verder vormgegeven kon worden.

### **Samenstelling GMR**

Na een lang traject van voorstellen, raadpleging en afweging, heeft de GMR in september kunnen instemmen met een nieuw GMR-reglement. In dit reglement is vastgelegd dat alle zes scholen binnen SVOK in de GMR een zetel hebben en dus fysiek vertegenwoordigd zijn. De huidige GMR bestaat uit zestien zetels, waar het personeel met acht zetels is vertegenwoordigd en de ouders en leerlingen samen ook met acht zetels. De zittingsperiode is verlengd naar drie jaar met een maximum van negen jaar.

De MR-en van de scholen bepalen wie namens de MR-en zitting nemen in de GMR. In 2020 hebben verschillende wisselingen in de samenstelling van de GMR plaatsgehad. Eind 2020 telde de GMR veertien leden, dit betekent dat de GMR nog twee vacatures heeft in de ouder-/leerlingengeleding. De personeelsgeleding is met acht leden volledig gevuld en de ouder- en leerlingengeleding bestaat op dit moment uit elk drie personen. Werving van ouders en leerlingen blijft een aandachtspunt van de GMR.

### **Personeelsgeleding**

- Ronald van de Maat (Bonhoeffercollege), afgetreden in juli 2020
- Erik Hetem (Kennemer Praktijkschool), afgetreden in juli 2020
- Elly Dekkers (Kennemer College h/v), afgetreden in juli 2020
- Ari Smit (Kennemer College h/v), aangetreden in augustus 2020, afgetreden in september 2020\*
- Caroline Blaas (Jac. P. Thijsse College)
- Leonie Weijling (Jac. P. Thijsse College)
- Hans de Roon (Bonhoeffercollege), vice-voorzitter GMR
- Antoine Stock (Bonhoeffercollege), aangetreden in augustus 2020
- Marita Smits (Kennemer Praktijkschool), aangetreden in augustus 2020
- Hermien Jorna (Kennemer College h/v)
- Fred van Kruistum (Kennemer College mavo)
- Peter Heere (Kennemer College beroepsgericht), aangetreden in oktober 2020

*\* In verband met aanpassing van GMR-reglement is de samenstelling veranderd en deze zetel vervallen.*

### **Oudergeleding**

- Marlies Oosters (Bonhoeffercollege), voorzitter GMR
- Cindy Fatels-Compier (Jac. P. Thijsse College)
- Paul Steeman (Kennemer College h/v)

### **Leerlingengeleding**

- Fiona Koper (Kennemer College), afgetreden in juli 2020
- Per van der Kolk (Bonhoeffercollege)
- Tarannom Mehri (Jac. P. Thijsse College), aangetreden in augustus 2020
- Annelies Schilders (Kennemer College h/v), aangetreden in augustus 2020

### **Ambtelijk secretaris**

- Arend Beltman, gestopt in april 2020
- Marlies Oosters, gestart in april 2020, ad interim



## 9.3 Klachten & Integriteit

### Klachtenregeling

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 College van Bestuur worden neergelegd. Het bestuur neemt daarna een besluit, eventueel na inwinning van een onafhankelijk advies. De betrokkenen kunnen er ook voor kiezen om de route te laten lopen via de Landelijke Klachtencommissie. In 2020 zijn twee klachten bij het bestuur ingediend, deze zijn na overleg met schoolleiding opgelost. Bij één school is nader onderzoek gedaan om te kijken hoe de signaalfunctie van de klacht de school kan ondersteunen bij het versterken van de organisatie. SVOK vindt deze signaalfunctie een essentieel onderdeel van de Klachtenregeling. In 2021 zal de Klachtenregeling worden herzien, zodat deze nog meer bijdraagt aan de kwaliteit van het onderwijs en de schoolorganisatie.

De huidige 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 2020 is in drieëntwintig situaties een beroep gedaan op de externe vertrouwenspersoon. Hierbij ging het voornamelijk om verstoorde arbeidsverhoudingen. Deze klachten zijn intern middels gesprekken opgelost. Drie klachten lopen nog door in 2021. Jaarlijks stelt de externe vertrouwenspersoon een rapportage op voor het College van Bestuur.

# 10. Financieel verslag

## 10.1 Meerjarenbegroting

De begroting 2021-2024 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 2021-2022 verwachten we een verdere beperkte daling van het leerlingenaantal, veroorzaakt door een kleiner 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 2021.

In de meerjarenbegroting 2021 is nog geen rekening gehouden met de impact van het Nationaal Programma Onderwijs. De meerjarenbegroting is een doorrol van de huidige koers.

## 10.2 Investeren

### In bedrijfsvoeringsprocessen

In 2020 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. De AVG-wetgeving zal van invloed blijven op de inrichting van onze bedrijfsvoeringsprocessen.

Ons horizontaal toezicht met de belastingdienst is stopgezet als gevolg van aanpassing van het convenant, waardoor het voor SVOK niet meer goed toepasbaar is.

### In medewerkers

In 2020 zijn de onderdelen van het strategisch HR beleid inzichtelijk gemaakt en is gestart met een vijftal prioriteiten. 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.

### In huisvesting

Mooie projecten ten gunste van het onderwijs zijn in 2020 gerealiseerd, zoals Fourteens (10-14 onderwijs) in het gebouw naast het Kennemer College havo/vwo, de huisvesting van Supreme College in de voormalige Maranathakerk, de restyling van de 2<sup>e</sup> verdieping bij het Kennemer College mavo, de inrichting van een nieuwe personeelsruimte bij het Kennemer College beroepsgericht en de aanpassingen aan de praktijkruimte, de lokalen en aula op de Praktijkschool. Komende jaren zal nadrukkelijker in het teken komen te staan van duurzame investeringen, waarbij samenwerking met gemeenten een belangrijk onderdeel is en klimaatbeheersing een centrale rol zal spelen.

### In inventaris en apparatuur

SVOK beschikt sinds enkele jaren 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 2020 is het gestart met een SVOK-brede glasvezelverbinding tussen onze scholen. Deze glasvezel is begin 2021 opgeleverd. De ontwikkelingen in de

afgelopen jaren heeft SVOK geholpen om afgelopen jaar snel te kunnen overstappen op digitaal onderwijs.

## 10.3 Risico's in de toekomst

### Overheidsbegroting Onderwijs

Afgelopen jaren zijn gekenmerkt door een toename van incidenteel beschikbaar gestelde middelen voor onder andere werkdrukvermindering, lerarentekort en Sterk Techniek Onderwijs, daarentegen zijn de materiële subsidies beperkt geïndexeerd. In 2020 zijn diverse extra incidentele middelen beschikbaar gekomen voor de gevolgen van Covid-19. In 2021 is daarbovenop het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) aangekondigd van € 8,5 miljard voor het onderwijs voor de komende 2,5 jaar. Door de omvang en tijdsduur van de beschikbare middelen heeft dit een groot effect op de beheersing van de onderwijsorganisaties.

### 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. Door de uitvoering van het NPO zal deze druk toenemen. SVOK investeert op twee van onze scholen al jaren in de opleidingsschool. SVOK hoopt hiermee een groot deel van de personele behoefte te kunnen vervullen.

Covid-19 heeft eens te meer laten zien hoe ontzettend belangrijk de samenwerking is tussen organisaties als gemeenten, jeugdzorg, samenwerkingsverbanden en aanverwante organisaties voor de ontwikkeling van jongeren. SVOK werkt daarnaast samen in overkoepelende projecten, zoals benchmark voor het PO/VO, veldbijeenkomsten Passend Onderwijs en het netwerk Huisacademies.

De omvang van '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. Vanuit het NPO zal SVOK middelen ontvangen om de 'nieuwkomers' voor vier jaar te kunnen ondersteunen.

SVOK is in 2020 gestart 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 is het project Sterk Techniek Onderwijs 1 januari 2020 officieel van start gegaan. Ondanks de beperkingen door Covid-19 zijn hierin mooie stappen gezet om techniekonderwijs onder de aandacht te brengen bij onder meer basisscholen in de regio.

## Ontwikkelingen in verantwoording

- o Een aandachtspunt dat SVOK signaleert, is de verdere afname in leerlingenaantal in Noord-Holland. Hiermee is ook rekening gehouden in de meerjarenbegroting en het was zichtbaar in de aanmeldingen voor het schooljaar 2020-2021. Regionaal is een subsidie aangevraagd in het kader van deze regionale daling van het aantal leerlingen.
- o SVOK houdt 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. Door de forse groei van incidentele middelen houden we echter meer dan structureel nodige formatie aan om te kunnen voldoen aan de extra opdrachten die naar het onderwijs komen. Mede door onze goede vermogenspositie verwachten we de risico's te kunnen beheersen en goed onderwijs te kunnen blijven bieden.
- o Onderwijsinstellingen maken jaarlijks 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. Mede door Covid-19 is deze ontwikkeling nog niet doorgezet.

## 10.4 Financiën 2020

### Staat van baten en lasten over 2020

	Ref.	2020		Begroting 2020		2019	
		€	€	€	€	€	€
<b>Baten</b>							
Rijksbijdragen	14	57.484.803		55.420.608		58.657.730	
Overige overheidsbijdragen	15	285.440		298.841		253.978	
Overige baten	16	<u>1.136.582</u>		<u>1.846.208</u>		<u>1.965.578</u>	
<b>Totaal baten</b>		58.906.824		57.565.656		60.877.286	
<b>Lasten</b>							
Personeelslasten	17	50.197.598		48.311.617		50.044.553	
Afschrijvingen	19	1.741.473		1.683.957		1.739.114	
Huisvestingslasten	20	3.360.302		3.112.427		3.139.742	
Overige lasten	21	<u>4.855.777</u>		<u>5.822.653</u>		<u>6.071.990</u>	
<b>Totaal lasten</b>		<u>60.155.150</u>		<u>58.930.656</u>		<u>60.995.398</u>	
<b>Saldo baten en lasten</b>		-1.248.326		-1.365.000		-118.113	
Financiële baten en lasten	23		6.571		15.000		10.917
<b>Resultaat</b>		<u>-1.241.755</u>		<u>-1.350.000</u>		<u>-107.196</u>	

## Toelichting op Financiën 2020

(Vergelijking met begroting 2020)

### **Financieel resultaat 2020**

Het totale stichtingsresultaat toont een tekort van -/- € 1.241.755 (begroot -/- € 1.350.000).

Toelichting op de belangrijkste oorzaken voor de positieve afwijking zijn:

- o De Rijksbijdragen OCW zijn gestegen doordat de GPL met 3,2% is geïndexeerd, hierin zit dekking voor de CAO. In de CAO 2020 was ook een eenmalige uitkering opgenomen die uit de loonruimte 2019 gefinancierd moest worden, belang ongeveer 0,7%. Ultimo 2020 waren de nieuwe CAO-afspraken nog niet gemaakt, de CAO 2020 is doorgezet naar 2021.
- o In 2020 heeft de overheid € 551.700 aan middelen beschikbaar gesteld voor de gevolgen van Covid-19 ten behoeve van inhaal- en ondersteuningsonderwijs. In 2020 is hiervan € 342.000 ingezet. Het overige deel wordt in 2021 ingezet.
- o Vanaf april 2020 konden transitievergoedingen voor medewerkers die ziek uit dienst gingen, worden gedeclareerd bij het UWV met terugwerkende kracht vanaf 2015. Gedeclareerd en ontvangen is € 298.000.
- o Door een grotere leerlingendaling dan voorzien voor het schooljaar 2020-2021 en de bekostigingssystematiek van T-1 ontstaat een financieel voordeel van vijf maanden over het verschil in leerlingenaantal.
- o Overige personeelslasten hoger door oplopend ziekteverzuim en lastig te vervullen vacatures.
- o Door Covid-19 zijn de ouderbijdragen fors achtergebleven, alsmede de bijbehorende lasten.

### **Kengetallen**

**Liquiditeit \*1:** 2,27 (2019: 2,50), voldoende om aan de verplichtingen en investeringsbehoeften te kunnen voldoen.

**Solvabiliteit \*2:** 0,66 (2019: 0,66), ruim voldoende. Financiering via langlopend vreemd vermogen is niet aan de orde.

**Kapitalisatiefactor \*3:** 36% (2019: 39%), per onderdeel beoordeeld, zodat er geen onderbenutting van het aanwezige kapitaal is.

**Solvabiliteit 2 \*4** (incl. voorzieningen): 0,76 (2019: 0,77), ruim voldoende.

**Rentabiliteit \*5:** -2,15% (2019: -0,18%), 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 zoals beschreven in het rapport van de Commissie Vermogensbeheer.*

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

## 10.6 Continuïteitsparagraaf

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

Kengetallen	2019 Enkelvoudig Realisatie	2020 Enkelvoudig Realisatie	2021 Enkelvoudig Prognose	2022 Enkelvoudig Prognose	2023 Enkelvoudig Prognose
Aantal leerlingen en studenten per 1 oktober	6.677	6.221	6.163	5.978	5.974
<b>Personele bezetting per 31 december</b>					
Bestuur / management (fte)	38,80	35,50	36,50	33,70	33,30
Personeel primair proces (fte)	390,10	390,00	368,80	345,90	339,80
Ondersteunend personeel (fte)	136,50	132,30	126,20	117,10	112,50
Totale personele bezetting (fte)	565,40	557,80	531,50	496,70	485,60

A2 MeerjarenBalans	31-12-2019	31-12-2020	31-12-2021	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024
EUR Bedragen: x 1	Enkelvoudig Realisatie	Enkelvoudig Realisatie	Enkelvoudig Prognose	Enkelvoudig Prognose	Enkelvoudig Prognose	Enkelvoudig Prognose
<b>Activa</b>						
<b>Vaste activa</b>						
Immateriële vaste activa						
Materiële vaste activa	12.003.680	12.417.100	15.651.117	15.175.021	14.692.926	14.316.853
Financiële vaste activa	249.836	249.946				
Totaal van vaste activa	12.253.516	12.667.046	15.651.117	15.175.021	14.692.926	14.316.853
<b>Vlottende activa</b>						
Vorderingen	953.031	1.146.382	1.146.382	1.146.382	1.146.382	1.146.382
Liquide middelen	16.169.403	13.799.199	8.903.797	9.031.713	9.934.969	11.716.940
Totaal van vlottende activa	17.122.434	14.945.581	10.050.179	10.178.095	11.081.351	12.863.322
Totaal van activa	29.375.950	27.612.627	25.701.296	25.353.116	25.774.277	27.180.175
<b>Passiva</b>						
<b>Eigen vermogen</b>						
Eigen vermogen, algemene reserve	11.484.629	11.074.693	10.704.693	10.464.693	10.559.364	11.450.100
Bestemmingsreserve (publiek)	5.531.245	4.727.442	3.333.441	2.902.186	2.902.186	2.902.186
Bestemmingsreserve (privaat)	1.920.949	1.920.949	1.920.949	1.920.949	1.920.949	1.920.949
Bestemmingsfonds (privaat)	487.674	459.658	459.658	459.658	459.658	459.658
Statutaire reserves						
Totaal van eigen vermogen	19.424.497	18.182.742	16.418.741	15.747.486	15.842.157	16.732.893
Voorzieningen	3.113.453	2.872.592	2.703.091	3.026.166	3.352.656	3.867.818
Kortlopende schulden	6.838.001	6.557.293	6.579.464	6.579.464	6.579.464	6.579.464
Totaal van passiva	29.375.951	27.612.627	25.701.296	25.353.116	25.774.277	27.180.175

<b>A2 Meerjarenraming/Staat van baten en lasten</b>	<b>01-01-2019</b>	<b>01-01-2020</b>	<b>01-01-2021</b>	<b>01-01-2022</b>	<b>01-01-2023</b>	<b>01-01-2024</b>
	<b>t/m</b>	<b>t/m</b>	<b>t/m</b>	<b>t/m</b>	<b>t/m</b>	<b>t/m</b>
<b>EUR Bedragen: x 1</b>	<b>31-12-2019</b>	<b>31-12-2020</b>	<b>31-12-2021</b>	<b>31-12-2022</b>	<b>31-12-2023</b>	<b>31-12-2024</b>
	Realisatie	Realisatie	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose
Prognose-basis, aantal leerlingen	6.693	6.677	6.221	6.163	5.978	5.974
<b>Baten</b>						
<i>Rijksbijdragen</i>	58.657.730	57.484.803	54.024.566	52.929.323	51.642.096	51.416.914
<i>Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden</i>	253.978	285.440	298.841	298.841	248.841	248.841
<i>College-, cursus-, les- en examengelden</i>						
<i>Baten werk in opdracht van derden</i>						
<i>Overige baten</i>	1.965.578	1.136.582	1.033.439	1.874.503	1.898.903	1.898.903
<b>Totaal baten</b>	<b>60.877.286</b>	<b>58.906.825</b>	<b>55.356.846</b>	<b>55.102.667</b>	<b>53.789.840</b>	<b>53.564.658</b>
<b>Lasten</b>						
<i>Personeelslasten</i>	50.044.553	50.197.597	46.957.534	45.097.996	43.128.559	42.307.783
<i>Afschrijvingen</i>	1.739.114	1.741.473	1.999.741	1.922.410	1.934.409	1.737.473
<i>Huisvestingslasten</i>	3.139.742	3.360.303	3.231.118	3.186.770	3.138.270	3.145.770
<i>Overige lasten</i>	6.071.990	4.855.777	4.947.378	5.566.745	5.493.927	5.482.895
<i>Doorbetalingen aan schoolbesturen</i>						
<b>Totaal lasten</b>	<b>60.995.399</b>	<b>60.155.150</b>	<b>57.135.771</b>	<b>55.773.921</b>	<b>53.695.165</b>	<b>52.673.921</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>-118.113</b>	<b>-1.248.325</b>	<b>-1.778.925</b>	<b>-671.254</b>	<b>94.675</b>	<b>890.737</b>
<i>Gerealiseerde herwaarderings</i>						
<i>Financiële baten</i>	11.487	11.149	15.000	0	0	0
<i>Financiële lasten</i>	570	4.578				
<b>Resultaat</b>	<b>-107.196</b>	<b>-1.241.754</b>	<b>-1.763.925</b>	<b>-671.254</b>	<b>94.675</b>	<b>890.737</b>
<b>Belastingen</b>						
<i>Resultaat uit deelnemingen</i>						
<i>Resultaat na belastingen</i>	<b>-107.196</b>	<b>-1.241.754</b>	<b>-1.763.925</b>	<b>-671.254</b>	<b>94.675</b>	<b>890.737</b>
<i>Aandeel in het geconsolideerde resultaat dat niet aan de</i>						
<b>Totaal resultaat</b>	<b>-107.196</b>	<b>-1.241.754</b>	<b>-1.763.925</b>	<b>-671.254</b>	<b>94.675</b>	<b>890.737</b>

## 10.7 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 2021-2024. De positie financiële vaste activa loopt in 2021 af. De vorderingen hebben we gelijk gehouden met de eindbalans 2020. 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 2020.





## Vermogenspositie

### 'Bovenmatig publiek eigen vermogen'

Vanuit het ministerie is er een nieuw model waaruit blijkt of een bestuur bovenmatig Eigen Vermogen heeft. Reeds sinds 2017 begroot, realiseert SVOK een negatieve exploitatie. In onderstaand overzicht is een berekening gemaakt voor de jaarrekening 2020.

Uit onderstaande berekening blijkt dat in 2020 het bovenmatig vermogen van SVOK gedaald is met circa €1,5 mln. naar een €1,4 mln. aan bovenmatig vermogen. In de vermogenspositie ultimo 2020 zit nog de 'Slob reserve' van € 883K, die SVOK ultimo 2019 als incidentele subsidie had ontvangen. Aangezien SVOK de komende jaren bestemmingsreserves wil inzetten en daarnaast investeert in de huisvesting, is de inschatting dat SVOK eind 2021 op een normatief eigen vermogen zal uitkomen onder de door het ministerie gestelde norm.

 Onderwijsinstelling	 Eigen vermogen	 Gebouwen	 Resterende MVA	 Risicobuffer
School	€ 15.802.135	€ 8.456.647	€ 6.097.237	€ 58.906.824
<a href="#">Aanpassen</a>	<a href="#">Aanpassen</a>	<a href="#">Aanpassen</a>	<a href="#">Aanpassen</a>	<a href="#">Aanpassen</a>

Berekening	
Totaal eigen vermogen	18.182.742
Privaat eigen vermogen	2.380.607
	-----
Feitelijk eigen vermogen	15.802.135
Normatief eigen vermogen	14.412.549
	-----
<b>Mogelijk bovenmatig eigen vermogen</b>	<b>€ 1.389.586</b>

Ratio eigen vermogen: 1,10

## 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 prognose laat zien dat de pensioenuitstroom de komende drie jaar stabiliseert en vanaf 2024 gaat toenemen.

Het effect van het Nationaal Programma Onderwijs is nog niet verwerkt in de meerjarenbegroting. De meerjarenbegroting is een doorrol van de huidige koers.

Vanaf 2022 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 2022 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.

Afschrijvingen stijgen in het komende jaar als gevolg van ICT-investeringen die in de afgelopen jaren zijn gedaan om de digitalisering in zowel het onderwijsproces als de bedrijfsvoering te ondersteunen, alsmede de huisvestingsinvesteringen.

### 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 2020 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.

## 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 OverlegOrgaan (BOO). Het BOO overlegt over de ontwikkelingen en de situatie van de organisatie op strategisch/tactisch niveau. Hiernaast bestaat het Schooloverstijgend ManagementOverleg (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 2020 is de formatie-inzet binnen SVOK in meerjarenperspectief geactualiseerd en verwerkt in de SVOK-begroting over 2021-2024. Hierbij is zoveel mogelijk rekening gehouden met de te verwachten ontwikkelingen (nader toegelicht in de volgende paragraaf).

Omwille 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**

In februari 2021 is het Nationaal Programma Onderwijs met een omvang van 8,5 miljard aangekondigd. Op het moment zijn zowel de financiële impact als de organisatorische impact hiervan niet inzichtelijk. Een risico dat wel is in te schatten, is de druk op personele inzet.

Voor de jaren 2020 tot en met 2023 is door onze overkoepelende sectororganisatie, de VO-Raad, een overzicht opgesteld met daarin de indicaties van de financiële ontvangsten per onderwerp.

Het ministerie heeft aangekondigd de 'Vereenvoudiging bekostiging vo' vanaf 2022 door te voeren. 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 toezichthoudend orgaan**

In hoofdstuk 9 staan de zaken die de Raad van Toezicht in 2020 heeft besproken.

# Jaarrekening

## SVOK

### 2020

**Balans per 31 december 2020****(na resultaatbestemming)**

		<u>31 december 2020</u>		<u>31 december 2019</u>	
	Ref.	€	€	€	€
<i>Activa</i>					
<b>Vaste activa</b>					
Materiële vaste activa	5	12.417.101		12.003.680	
Financiële vaste activa	6	<u>249.946</u>		<u>249.836</u>	
			12.667.046		12.253.516
<b>Vlottende activa</b>					
Vorderingen	7	1.146.383		953.031	
Liquide middelen	8	<u>13.799.199</u>		<u>16.169.403</u>	
			14.945.582		17.122.434
			<u>27.612.628</u>		<u>29.375.950</u>
			<u>31 december 2020</u>		<u>31 december 2019</u>
		€	€	€	€
<i>Passiva</i>					
<b>Eigen Vermogen</b>	10		18.182.742		19.424.496
<b>Voorzieningen</b>	11		2.872.592		3.113.453
<b>Kortlopende schulden</b>	12		6.557.294		6.838.000
			<u>27.612.628</u>		<u>29.375.950</u>

## Staat van baten en lasten over 2020

	Ref.	2020		Begroting 2020		2019	
		€	€	€	€	€	€
<b>Baten</b>							
Rijksbijdragen	14	57.484.803		55.420.608		58.657.730	
Overige overheidsbijdragen	15	285.440		298.841		253.978	
Overige baten	16	<u>1.136.582</u>		<u>1.846.208</u>		<u>1.965.578</u>	
<b>Totaal baten</b>			58.906.824		57.565.656		60.877.286
<b>Lasten</b>							
Personeelslasten	17	50.197.598		48.311.617		50.044.553	
Afschrijvingen	19	1.741.473		1.683.957		1.739.114	
Huisvestingslasten	20	3.360.302		3.112.427		3.139.742	
Overige lasten	21	<u>4.855.777</u>		<u>5.822.653</u>		<u>6.071.990</u>	
<b>Totaal lasten</b>			<u>60.155.150</u>		<u>58.930.656</u>		<u>60.995.398</u>
<b>Saldo baten en lasten</b>			-		-1.365.000		-118.113
Financiële baten en lasten	23		6.571		15.000		10.917
<b>Resultaat</b>			<u>-1.241.755</u>		<u>-1.350.000</u>		<u>-107.196</u>

Kasstroomoverzicht over 2020

		2020		2019	
	Ref	€	€	€	€
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>					
Saldo Baten en Lasten			-1.248.326		-118.113
<i>Aanpassingen voor:</i>					
Afschrijvingen	19	1.739.768		1.739.114	
Waardeverandering activa		0		0	
Mutaties voorzieningen	11	-240.861		-681.458	
Financiële vaste activa	6	-109		-109	
			<u>1.498.798</u>		<u>1.057.547</u>
<i>Verandering in vlottende middelen:</i>					
Vorraden		0		0	
Vorderingen	7	-193.352		15.027	
Schulden	12	<u>-280.707</u>		<u>-135.234</u>	
			-474.058		-120.207
Kasstroom uit bedrijfsoperaties			<u>-223.586</u>		<u>819.227</u>
Ontvangen interest	23	11.149		11.487	
Betaalde interest	23	<u>-4.578</u>		<u>-570</u>	
			6.571		10.917
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>		<u>-217.015</u>		<u>830.144</u>	

		<u>2020</u>		<u>2019</u>	
		€	€	€	€
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>					
Investeringen in materiële vaste activa	5	2.154.964		2.313.031	
Desinvesteringen in materiële vaste activa		-1.776		0	
Desinvesteringen in financiële vaste activa		0		0	
		<hr/>		<hr/>	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-2.153.188		-2.313.031	
		<hr/>		<hr/>	
<b>Mutatie liquide middelen</b>		<u>-2.370.203</u>		<u>-1.482.887</u>	

Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:

	<u>2020</u>		<u>2019</u>	
		€		€
<b>Stand per 1 januari</b>		16.169.403		17.652.291
Mutatie boekjaar		<u>-2.370.204</u>		<u>-1.482.888</u>
<b>Stand per 31 december</b>		<hr/>		<hr/>
		13.799.199		16.169.403



## **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 2021-2024 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.

#### *1.3 Stelselwijzigingen*

In 2020 hebben zich geen stelselwijzigingen voorgedaan.

#### *1.4 Schattingswijzigingen*

In 2020 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. 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.

### 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 2021-2024 wordt deze reserve aangewend, mede ter financiering van de ambities die niet gedekt kunnen worden uit de beschikbare middelen voor dat jaar.

### *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 (privaat)*

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 contante waarde 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 meerjaren onderhoudsplan. Bij de bepaling voor de voorziening groot onderhoud ultimo 2020 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 contante 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 2020 heeft geen indexatie plaatsgevonden;
- De dekkingsgraad van Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP per 31 december 2020 is 93,2%;
- Overige kenmerken zijn te vinden op [www.abp.nl](http://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.

Vanwege de uitzonderlijke economische omstandigheden heeft Minister Koolmees de regels versoepeld:

1. Uit deze vrijstellingsregeling volgt dat er onder bepaalde voorwaarden in 2021 geen minimaal vereiste dekkingsgraad verlaging doorgevoerd hoeft te worden.
2. Een voorwaarde voor het gebruik van de vrijstellingsregeling is dat de actuele dekkingsgraad op 31 december 2020 90% of meer moet zijn. Als dit niet zo is moeten de pensioenaanspraken worden verlaagd in 2021. Een eventuele verlaging mag over een aantal jaren gespreid worden.
3. Daarnaast moeten we een herstelplan opstellen waarin wordt aangetoond dat de beleidsdekkingsgraad in 12 jaar tijd (dit volgt uit de vrijstellingsregeling, normaal is dit 10 jaar) weer minimaal uitkomt op de vereiste dekkingsgraad van 126%\*. Als dit volgens de voorgeschreven rekenregels niet in 12 jaar lukt, dan moeten we de pensioenaanspraken verlagen.

### 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
	€	€	€
<b>Stand per 1 januari 2020</b>			
Aanschafprijs	7.777.346	16.377.537	24.154.883
Afschrijving cumulatief	-1.910.943	-10.240.260	-12.151.203
Boekwaarde	5.866.403	6.137.277	12.003.680
<b>Mutaties</b>			
Investerings	679.301	1.475.663	2.154.964
Desinvesterings	0	0	0
Afschrijvingen	-225.839	-1.513.929	-1.739.768
Inhaalafschrijving	0	-1.776	-1.776
Afschrijving op desinvesterings	0	0	0
Saldo	453.462	-40.041	413.420
<b>Stand per 31 december 2020</b>			
Aanschafprijs	8.456.647	17.852.714	26.309.361
Afschrijving cumulatief	-2.136.782	-11.755.478	-13.892.260
Boekwaarden	6.319.864	6.097.236	12.417.101

In 2020 is de onderwijslocatie voor Fourteens verbouwd, alsmede de locatie voor Supreme College Nederland, de 2<sup>e</sup> verdieping van het Kennemer college Mavo is verbouwd, alsmede de 1<sup>e</sup> verdieping van de Praktijkschool. Daarnaast gebruikelijk investeringen in ICT en inventaris.

De OZB-waarde gebouwen en terreinen bedraagt € 57.920.000 per 1 januari 2019.

## 6 Financiële vaste activa

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

	<u>31 december 2020</u>	<u>31 december 2019</u>
	€	€
<b>Stand per 1 januari</b>	249.837	249.727
Investeringen	0	0
Desinvesteringen	0	0
Waardemutaties	109	109
	<hr/>	<hr/>
<b>Stand per 31 december</b>	249.946	249.836

Van de effecten die in de financiële vaste activa zijn gewaardeerd heeft geen positie een resterende looptijd langer dan een jaar, het overige belang van nominaal € 250.000 is korter 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 2020 € 255.139 Looptijd obligaties tot en met juni 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 2020</u>	<u>31 december 2019</u>
	€	€
Debiteuren	156.734	231.147
VSV subsidie (G2B geormerkt)	31.375	0
Overige vorderingen	179.748	50.398
	<hr/>	<hr/>
Vooruitbetaalde kosten	829.950	711.685
Af: Voorziening wegens oninbaarheid	-51.425	-40.200
	<hr/>	<hr/>
	1.146.383	953.031

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

	<u>31-12-2020</u>	<u>31-12-2019</u>
	€	€
Kasmiddelen	9.160	9.622
Tegoeden op bank- en girorekeningen	<u>13.790.039</u>	<u>16.159.780</u>
	<u>13.799.199</u>	<u>16.169.403</u>

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

## 9 Toelichting bij het kasstroomoverzicht

Onder de investeringen in materiële vaste activa zijn alleen opgenomen de investeringen waarvoor in 2020 geldmiddelen zijn opgeofferd. De kasstroom uit operationele activiteiten zijn afgenomen door het resultaat over 2020 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.

## 10 Eigen vermogen

	Stand per 1-1-2020		Resultaat	Stand per 31-12-2020	
	€	€		€	€
<b>Algemene reserve</b>					
Algemene reserve		11.484.629	-409.936		11.074.694
<b>Bestemmingsreserve (publiek)</b>					
Bijdragen werkdruk en lerarentekort	1.071.471		-187.817	883.654	
Professionalisering	2.042.811		-580.000	1.462.811	
Bapo-sparen	57.043		-35.986	21.057	
Sterk Techniek Onderwijs	359.919		-359.919	0	
Herpositionering			1.359.919	1.359.919	
Talentfonds	<u>2.000.000</u>		-1.000.000	<u>1.000.000</u>	
		5.531.244			4.727.441
<b>Bestemmingsreserve (privaat)</b>					
Algemeen	<u>1.920.949</u>			<u>1.920.949</u>	
		1.920.949			1.920.949
<b>Bestemmingsfonds (privaat)</b>					
Schoolfonds	<u>487.674</u>		-28.016	<u>459.658</u>	
		<u>487.674</u>			<u>459.658</u>
		<u>19.424.496</u>	<u>-1.241.755</u>		<u>18.182.742</u>

De bijdragen ultimo 2019 van de overheid voor werkdrukverlichting en lerarentekort voor de komende twee jaar is verantwoord in een nieuwe bestemmingsreserve. De reserve is ingezet vanaf het schooljaar 2020-2021.

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.

De reserve STO komt geheel ter beschikking van het project herpositionering, waarin techniek onderwijs een prominente plaats krijgt.

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, mede door invoering van vereenvoudiging bekostiging en het NPO programma schatten we in dat de helft van de reserve voldoende is. De private reserve en schoolfonds staan ter beschikking voor de private activiteiten.

## 11 Voorzieningen

	<u>31-12-2020</u>	<u>31-12-2019</u>
	€	€
Personeelsvoorzieningen	1.766.173	1.625.308
Voorziening groot onderhoud	<u>1.106.420</u>	<u>1.488.145</u>
	<u>2.872.592</u>	<u>3.113.453</u>

Van de voorzieningen is een bedrag van € 2.523.000 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>
	€	€	€	€	€	€
<b>Stand per 1 januari 2020</b>	320.100	1.156.868	114.288	34.051	1.488.145	3.113.453
Dotaties	56.961	343.003	70.854	10.496	600.000	1.081.314
Onttrekkingen	<u>68.511</u>	<u>176.169</u>	<u>95.769</u>	<u>0</u>	<u>981.726</u>	<u>1.322.175</u>
<b>Stand per 31 december 2020</b>	<u>308.550</u>	<u>1.323.702</u>	<u>89.373</u>	<u>44.547</u>	<u>1.106.420</u>	<u>2.872.592</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 (2019:€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. 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 is 2020 uitgevoerd, zal de voorziening groot onderhoud vanaf 2023 aangepast moeten worden.

## 12 Kortlopende schulden

	<u>31 december 2020</u>		<u>31 december 2019</u>	
	€	€	€	€
Crediteuren		316.696		489.498
OCW		0		109.142
Belastingen en premies sociale verzekeringen		2.058.015		2.049.463
Schulden ter zake van pensioenen		613.426		631.681
Salaris	1.344		-2.057	
Nog te ontvangen inkoopfacturen	170.617		269.881	
Overige	<u>127.416</u>		<u>287.681</u>	
Overige kortlopende schulden		<u>299.377</u>		<u>555.504</u>
Kortlopende schulden		<u>3.287.515</u>		<u>3.835.288</u>
Vooruitontvangen subsidies OCW:				
Zonder verrekeningsclausule (G2A-Studieverlof)	90.688		105.939	
Niet geormerkt (VSV)	402.800		56.000	
Vakantiegeld	1.587.562		1.617.277	
Verlofverplichtingen	580.950		556.739	
Vooruitontvangen ouderbijdragen	344.183		425.687	
Overige	<u>263.595</u>		<u>241.070</u>	
Overlopende passiva		<u>3.269.779</u>		<u>3.002.712</u>
		<u>6.557.294</u>		<u>6.838.000</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) en subsidie voor ondersteuning- en inhaalonderwijs, deze heeft een looptijd tot 31 augustus 2021. 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)

<b>G1 Subsidies zonder verrekeningsclausule, beknopt</b>				
Volgnummer	Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Prestatie afgerond?
1	Studieverlof	1009818-1	22-10-19	Ja
2	Studieverlof	1007670-1	20-09-19	Ja
3	Studieverlof	1019941-1	19-12-19	Ja
4	Studieverlof	1020016-1	19-12-19	Ja
5	Studieverlof	1012370-1	20-11-19	Ja
6	Studieverlof	1007905-1	22-09-19	Ja
7	Studieverlof	1007954-1	20-09-19	Ja
8	Studieverlof	1020022-1	19-12-19	Ja
9	Studieverlof	1009855-1	22-10-19	Ja
10	Studieverlof	1039064-1	21-01-20	Nee
11	Studieverlof	1091363-1	22-09-20	Nee
12	Studieverlof	1091547-1	22-09-20	Nee
13	Studieverlof	1095481-1	20-11-20	Nee
14	Studieverlof	1091679-1	22-09-20	Nee
15	IOP	IOP-41009 - VO	10-07-20	Nee
16	IOP	IOP2-41009-VO	16-10-20	Nee
17	Zij-instroom	1013557-1	20-11-19	Ja

Van het studieverlof toegekend in 2020 is € €90.231 bestemd voor 2021.

### 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

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. In 2020 zijn diverse maatregelen ingezet ter ondersteuning van het primaire proces, zoals toezichthouders. De middelen zijn volledig besteed.

## G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

A	B	C	D	E
Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen per 01 januari 2020
VSV 2020-2024	20210042-31	15-02-2021	€ 42.300	€ -

F	G	H	I	J	K
Subsidie-ontvangsten in verslagjaar	Overige ontvangsten in verslagjaar	Eigen bijdrage in verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Totale kosten per 31 december 2020	Saldo per 31 december 2020
€ -	€ -	€ -	€ 17.625	€ - 17.625	€ 24.675

Ultimo 2020 is alleen de VSV subsidie vanuit Nova college met verrekeningsclausule, deze subsidie loopt van 2020-2024.

### 13 Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

#### *(Meerjarige) financiële verplichtingen*

In 2016 is na aanbesteding een nieuw kopieercontract afgesloten. In 2020 is het contract met twee jaar verlengd. voor 0-1 jaar € 38.716 en voor periode 1-2 jaar ook € 38.716.

In 2020 is het schoonmaakcontract voor een jaar verlengd en in 2021 is de Europese aanbesteding voor schoonmaakwerkzaamheden gestart. Financiële impact nog niet inzichtelijk.

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 € 46.176. Periode 1 tot 5 jaar is € 184.703 en periode 5 tot 10 jaar € 38.480.

#### *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 € 3.629.201. Deze vordering is ontstaan bij de overgang van de lumpsumbekostiging op schooljaarbasis naar bekostiging op kalenderjaarbasis. De wijziging betreft de waardering van de vordering op het ministerie van OCW zoals bedoeld in RJ 660.204. Verduidelijkt is dat deze vordering eigenlijk niet op de balans thuishoort omdat deze pas wordt geïnd bij liquidatie van de instelling.



## 14 Rijksbijdragen

	2020	Begroting 2020	2019
	€	€	€
Rijksbijdragen OCW	48.389.350	47.029.592	49.375.921
Geormerkte subsidies OCW	529.190	362.804	515.121
Overige subsidies OCW	6.039.277	5.363.139	6.738.122
Rijksbijdragen OCW	54.957.817	52.755.535	56.629.165
SWV	2.526.986	2.665.071	2.028.565
Totaal	57.484.803	55.420.606	58.657.730

### *Rijksbijdragen*

De GPL is aangepast in 2020 met 3,2%. De materiële subsidies zijn in 2020 met 1,72% 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 zet SVOK in in de schooljaren 2020/2021 en schooljaar 2021/2022. Daarnaast is het tarief van de prestatiebox verhoogd naar € 341 per leerling, waardoor SVOK € 93.000 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 en 1 kwartaal extra ontvangen als gevolg van Covid-19, waardoor de subsidie € 136.000 hoger uitviel.

### *SWV*

De middelen voor LWOO ondersteuning zijn in 2020 via het Samenwerkingsverband binnengekomen.

## 15 Overige overheidsbijdragen en –subsidies

	2020	Begroting 2020	2019
	€	€	€
Gemeentelijke bijdragen en subsidies	285.440	298.841	253.978
Overige overheidsbijdragen	285.440	298.841	253.978

In 2020 heeft SVOK voor de noodgebouwen van het Bonhoeffer College de huur vergoed gekregen. De bijdragen is voor vier jaar toegekend.

## 16 Overige baten

	<b>2020</b>	<b>Begroting 2020</b>	<b>2019</b>
	€	€	€
Verhuur	10.667	22.380	33.607
Vergoeding t.b.v personeel	518.443	212.196	233.525
Ouderbijdragen	566.272	1.566.137	1.630.607
Overige	41.200	45.495	67.839
	<u>1.136.582</u>	<u>1.846.208</u>	<u>1.965.578</u>

In 2020 kon SVOK de transitievergoedingen als gevolg van 2 jaar ziektewet declareren bij het UWV. Voor 10 oud medewerkers ontvingen we € 265.000.

De ouderbijdragen zijn fors lager doordat de meeste werkweken zijn geannuleerd, alsmede geplande excursies.

## 17 Personeelslasten

	<b>2020</b>		<b>Begroting 2020</b>		<b>2019</b>	
	€	€	€	€	€	€
Brutolonen en salarissen	36.335.723		34.634.842		35.357.325	
Sociale lasten	4.751.539		5.014.659		4.786.123	
Pensioenpremies	5.536.081		5.202.574		5.592.697	
Lonen en salarissen		46.623.343		44.852.076		45.736.145
Dotaties personele voorzieningen	138.312		50.000		121.812	
Personeel niet in loondienst	2.504.792		1.878.167		2.955.338	
Overig	1.254.178		1.516.374		1.473.889	
Overige personele lasten		3.897.282		3.444.541		4.551.038
Af: Uitkeringen		<u>-323.028</u>		<u>-15.000</u>		<u>-242.630</u>
		<u>50.197.598</u>		<u>48.311.617</u>		<u>50.044.553</u>

Per 1 maart 2020 zijn de salarissen met 2,75% verhoogd, de eindejaarsuitkering gestegen van 7,4% naar 8% en ontvingen de medewerkers een eenmalige uitkering van € 750. 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.

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

### WNT-verantwoording 2020 SVOK

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

Het bezoldigingsmaximum in 2020 voor SVOK is € 170.000 (klasse E), vastgesteld op 9 december 2019 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
<b>Functiegegevens</b>	Voorzitter college van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2020	1-1 – 31-12
Omvang dienstverband in fte	1
Dienstbetrekking?	ja
<b>Bezoldiging</b>	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 139.034
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 20.878
<i>Subtotaal</i>	€ 159.913
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 170.000
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	N.v.t.
<b>Totale bezoldiging</b>	<b>€ 159.913</b>
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.
<b>Gegevens 2019</b>	
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1-9 – 31-12
Omvang dienstverband 2019 in fte	1
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 41.260
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 6.733
<i>Subtotaal</i>	€ 47.993
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	
<b>Totale bezoldiging 2019</b>	<b>€ 47.993</b>

## Overzicht Toezichthouders

bedragen x €1	Dhr. Dijkmeester	Dhr. Hamers	Dhr. Ten Dam	Mevr. Kiliç	Dhr. Bessem	Mevr. Regter	Dhr. Hamers
<b>Functiegegevens</b>	Voorzitter	Voorzitter	Vice Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2020	N.v.t.	1/1-31-12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1-31-12	N.v.t.
<b>Bezoldiging</b>							
Totale bezoldiging	N.v.t.	€ 14.100	€ 11.985	€ 10.575	€ 10.575	€ 10.575	N.v.t.
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	N.v.t.	€ 25.500	€ 17.000	€ 17.000	€ 17.000	€ 17.000	N.v.t.
-/- 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.
<b>Totale bezoldiging</b>	<b>N.v.t.</b>	<b>€14.100</b>	<b>€11.985</b>	<b>€10.575</b>	<b>€10.575</b>	<b>€10.575</b>	<b>N.v.t.</b>
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.
<b>Gegevens 2019</b>							
<b>Functiegegevens</b>	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
<b>Bezoldiging</b>							
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
<b>Totale bezoldiging 2019</b>	<b>€5.875</b>	<b>€8.225</b>	<b>€11.985</b>	<b>€10.575</b>	<b>€10.575</b>	<b>€6.169</b>	<b>€4.406</b>

### Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan toefunctionarissen

Er zijn geen uitkeringen verstrekt aan toefunctionarissen wegens beëindiging dienstverband.

### Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde toefunctionarissen zijn er geen overige functionarissen die in 2020 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 2020 geen ontsluitkeringen aan overige functionarissen betaald die op grond van de WNT dienen te worden gerapporteerd. De bestuurders van SVOK in 2020 hebben geen leidinggevende toefunctie bij meerdere WNT-instellingen vervuld gedurende hun dienstverband bij SVOK.

## 19 Afschrijvingen

	<b>2020</b>	<b>Begroting 2020</b>	<b>2019</b>
	€	€	€
Materiële vaste activa	<u>1.741.473</u>	<u>1.683.957</u>	<u>1.739.114</u>
	<u>1.741.473</u>	<u>1.683.957</u>	<u>1.739.114</u>

## 20 Huisvestingslasten

	<b>2020</b>	<b>Begroting 2020</b>	<b>2019</b>
	€	€	€
Huur	184.364	214.750	168.725
Onderhoud	461.776	369.028	397.606
Aanpassing gebouw	19.640	4.139	45.858
Energie en water	574.708	532.321	524.018
Schoonmaakkosten	1.242.752	1.134.931	1.154.834
Heffingen	277.063	257.258	248.701
Dotatie onderhoudsvoorzieningen	<u>600.000</u>	<u>600.000</u>	<u>600.000</u>
	<u>3.360.302</u>	<u>3.112.427</u>	<u>3.139.742</u>

Mede als gevolg van Covid-19 is er meer aandacht voor de huisvesting, waardoor de post onderhoud hoger is uitgevallen. Daarnaast is er meer schoongemaakt en meer schoonmaakmiddelen aangeschaft.

## 21 Overige lasten

	<b>2020</b>	<b>Begroting 2020</b>	<b>2019</b>
	€	€	€
Administratie- en beheerslasten	368.021	403.891	385.240
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	3.734.689	3.752.349	3.889.027
Besteding ouderbijdragen	587.670	1.581.137	1.648.968
Overige	<u>165.397</u>	<u>85.276</u>	<u>148.754</u>
	<u>4.855.777</u>	<u>5.822.653</u>	<u>6.071.990</u>

Besteding ouderbijdrage is fors lager door effect Covid-19 en het vervallen van werkweken en excursies. In de post overig is meer besteedt aan wervingskosten, mede door Covid-19 meer online activiteiten opgezet.

## 22 Accountantshonoraria

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

	<u>2020</u>	<u>2019</u>
	€	€
Controle van de jaarrekening	69.817	64.014
Fiscale advisering	0	0
Andere controlewerkzaamheden	0	0
Andere niet-controlediensten	<u>0</u>	<u>0</u>
	<u>69.817</u>	<u>64.014</u>

Bedrag exclusief omzetbelasting bedraagt €57.700 (2019: €52.904).

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

## 23 Financiële baten en lasten

	<u>2020</u>	<u>Begroting</u>	<u>2019</u>
	€	2020 €	€
Rentebaten	102		441
Waardeveranderingen financiële vaste activa en effecten	109		109
Overige opbrengsten financiële vaste activa en effecten	10.938		10.938
Rentelasten en beleggingskosten	<u>-4.578</u>		<u>-570</u>
	<u>6.571</u>	<u>15.000</u>	<u>10.917</u>

Halverwege 2020 heeft de Rabobank rente berekend over ons tegoeden boven € 1 miljoen. Binnen SVOK betreft het de middelen van onze private reserves. De publieke middelen zijn ondergebracht bij schatkistbankieren, hierover wordt geen rente berekend.

## 24 Aantal werknemers

Ultimo 2020 waren 562 werknemers in dienst op basis van een volledig dienstverband (2019: 582). Hiervan waren er 0 werkzaam in het buitenland (2019:0).

## 25 Verbonden partijen

### Model E Verbonden Partijen

#### Verbonden partij met belang in bevoegd gezag

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

#### Toelichtingen

Samenwerkingsverband Midden Kennemerland, dit is een Stichting waarin 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 2020 heeft SVOK € 2.522.819 van het SWV ontvangen.

## 26 Voorstel bestemming saldo van baten en lasten

Voorgesteld wordt het resultaat over 2020 ad € -1.241.755 als volgt te verdelen:

	€
Onttrekking algemene reserve	-409.936
Toevoeging aan de wettelijke en statutaire reserves	0
Toevoeging aan bestemmingsreserve	-803.803
Onttrekking aan bestemmingsreserve	-28.016
	<hr/>
Resultaat	-1.241.755

## 27 Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum.

*Willem Baumfalk*  
*Voorzitter College van Bestuur*  
*Castricum 14 juni 2021*



## 28 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;  
Supreme College Nederland, Koning Willemstraat 1, 1901 CA Castricum;  
27MD Kennemer College, Büllerlaan 4, 1945 SR Beverwijk;  
Fourteens, Büllerlaan 4, 1945 SR Beverwijk;  
27MD Kennemer College Mavo, Plesmanweg 450, 1965BD Heemskerk;  
27MD Kennemer College Beroepsgericht, Van Riemsdijklaan 103, 1965BE Heemskerk;  
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: 14 juni 2021

Plaats: Castricum

**Overige gegevens**

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