



# SVOK Bestuursverslag

## 2021

# 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. Nationaal Programma Onderwijs (NPO) .....	10
3.1 Coördinatie NPO .....	10
3.2 Uitkomsten schoolscan .....	10
3.3 Overzicht interventies NPO.....	11
4. Koers van ons onderwijs .....	13
4.1 Eigentijds, betekenisvol en grensverleggend onderwijs .....	13
4.2 Maatwerk in onderwijs en begeleiding.....	14
4.3 Professionele ruimte en inspirerend leiderschap .....	15
4.4 Samenwerken en samen leren .....	15
4.5 Effectieve en efficiënte ondersteuning.....	16
4.6 Route naar een nieuw koersplan .....	17
4.7 Herpositionering Kennemer College-scholen .....	17
4.8 Supreme College Nederland .....	19
4.9 Fourteens.....	20
4.10 Sterk Techniekonderwijs.....	20
5. Onze kijk op Passend Onderwijs .....	22
5.1 Kernthema's: 5 prioriteiten.....	22
6. Onderwijskwaliteit.....	24
6.1 Herijken collegiale visitaties.....	24
6.2 Collegiale visitaties, intervisie en audit in 2021 .....	24
6.3 Nieuw eindexamenbesluit VO.....	26
6.4 Werken aan kwaliteit.....	26
6.5 Basiskwaliteit .....	27

7.	Personeel.....	30
7.1	SHRM binnen SVOK.....	30
7.2	Kerngegevens .....	31
7.3	Een aantal belangrijke HR thema's .....	32
7.3.1	Strategische formatieplanning.....	32
7.3.2	Digitaliseren van personeelsdossiers en gesprekscyclus .....	32
7.3.3	Vitaliteit- en verzuimbeleid.....	33
7.3.4	Leren & Ontwikkelen .....	34
7.4	Blik op 2022 .....	34
8.	Facilitair & ICT-ontwikkeling .....	35
8.1	Facilitaire zaken .....	35
8.2	ICT-ontwikkelingen .....	36
9.	Toezicht op goed bestuur .....	37
9.1	Raad van Toezicht.....	37
9.2	Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad .....	40
9.3	Klachten & Integriteit.....	43
10.	Financieel verslag.....	44
10.1	Meerjarenbegroting .....	44
10.2	Investeren .....	44
10.3	Risico's in de toekomst .....	45
10.4	Financiën 2021.....	47
10.6	Continuïteitsparagraaf.....	49
10.7	Toelichting continuïteitsparagraaf.....	50
	Jaarrekening .....	54

## Leeswijzer

Voor u ligt het bestuursverslag 2021 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

Voor het jaarverslag van 2020 schreef ik in april 2021 in de eerste alinea dat op het moment van schrijven van dit voorwoord onze samenleving nog steeds een ongekende crisis meemaakte als gevolg van het Coronavirus. Niemand kon bevroeden dat deze crisis zo lang zou duren. Niets was minder waar. Nu in april 2022 ervaren docenten en leerlingen nog steeds de gevolgen. De coronamaatregelen zijn inmiddels afgeschaald en we zijn voorzichtig positief met betrekking tot het verdere verloop van de pandemie.

Ook in 2021 stond ons handelen daarom voor een belangrijk deel in het teken van lesgeven in crisistijd. We hebben opnieuw laten zien in deze bijzondere omstandigheden onderwijs te kunnen verzorgen, veel online, soms fysiek en soms met wat we hybride vormen zijn gaan noemen. Maar de impact is voelbaar en zichtbaar in de ontwikkeling van onze leerlingen, met name op sociaal-emotioneel vlak. Door de inzet van NPO-gelden hebben we extra ondersteuning kunnen bieden aan leerlingen om hen op verschillende gebieden zo goed mogelijk te helpen, deze inzet en ondersteuning zal echter veel langer nodig zijn. Het kabinet erkent deze urgentie ook. Voor de komende jaren krijgen scholen via het Nationaal Programma Onderwijs en andere programma's extra financiële middelen om leerlingen de juiste en noodzakelijke ondersteuning te blijven bieden. Zodat ook zij perspectief krijgen op een mooie toekomst.

En ondanks Corona ging het leven en het werken aan onderwijs door. Fourteens en Supreme College Nederland hadden in 2021 hun tweede jaar van instroom en ouders en leerlingen zijn positief over deze nieuwe onderwijsvormen. Supreme College had eind 2012 zelfs een succesvolle internationale accreditatie op haar onderwijssysteem en mag zich voortaan een internationale school noemen. De uitdaging die het teruglopende leerlingenaantal bij de scholen van het Kennemer College met zich meebrengt, is in 2021 verder opgepakt met het herpositioneringstraject waarin toekomstbestendig onderwijs voor het Kennemer College beroepsgericht, mavo en havo-atheneum-gymnasium verder wordt vormgegeven. Zo werken de scholen aan de ontwikkeling van een nieuw te starten mavo, een praktische havo en innovatieve labs.

Naast de regionale leerlingendaling krijgt SVOK - net als andere schoolbesturen in de regio - de komende jaren te maken met een groeiend lerarentekort. Dit vraagt om een samenhangend SHRM-beleid met een sterke visie op onderwijs om de juiste mensen op de juiste plek te houden én te krijgen. Kansrijk onderwijs voor leerlingen en medewerkers staat niet voor niets hoog op onze agenda in ons nieuw te vormen koersplan.

*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 6.100 leerlingen en werkgelegenheid aan bijna 750 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 te laten zijn.

## 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 <sup>i</sup>
- Jac. P. Thijsse College voor vmbo-tl tot vwo in Castricum <sup>i</sup>
- Kennemer College voor havo, atheneum en gymnasium in Beverwijk <sup>i</sup>
- Kennemer College mavo in Heemskerk <sup>i</sup>
- Kennemer College beroepsgericht in Heemskerk <sup>i</sup>
- Kennemer Praktijkschool in Heemskerk <sup>i</sup>
- Fourteens (10-14 onderwijs) in Beverwijk onder aansturing Kennemer College havo/vwo <sup>i</sup>
- Supreme College Nederland (internationaal top-onderwijs) in Castricum onder aansturing Jac. P. Thijsse College en Bonhoeffercollege <sup>i</sup>

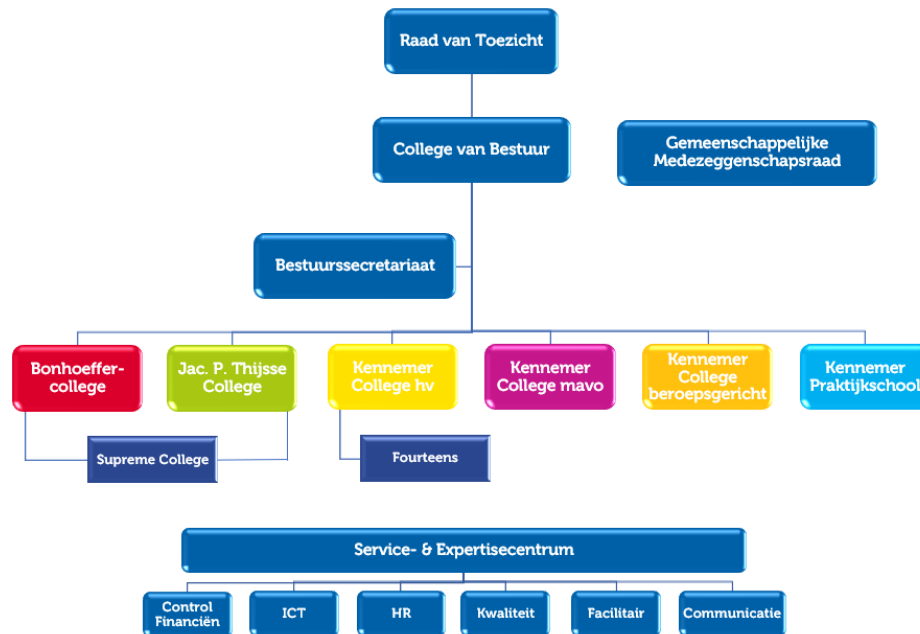
## 1.5 Kengetallen per school

Locatie	Aantal FTE		Aantal leerlingen		Vavo	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Bonhoeffercollege	118	127	1.559	1.559	6	18
Jac. P. Thijsse College	140	146	1.803	1.780	2	17
KC havo-atheneum-gymnasium	110	106	1.393	1.347	9	16
KC mavo	60	57	610	589	4	7
KC beroepsgericht	78	79	590	523		
Kennemer Praktijkschool	33	36	212	212		
Fourteens	1	3	17	37		
Supreme College Nederland	2	5	15	33		
Bestuursbureau	17	17				
SVOK overig	3	2				
<b>Totaal</b>	<b>562</b>	<b>578</b>	<b>6.199</b>	<b>6.082</b>	<b>21</b>	<b>58</b>

Totalen	2020	2021
Aantal medewerkers SVOK	718	749
Aantal leerlingen SVOK (incl. Vavo)	6.220	6.140

## 1.6 Organisatiestructuur

SVOK biedt onderwijs aan 6.140 leerlingen en werkgelegenheid aan 749 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 leiderschapsontwikkeling.
- Duurzaam innoveren: ondernemerschap en positie in de voorhoede.
- Gericht op leren en ontwikkelen: individueel en collectief professionaliseren, rol zelfkennis en zelfsturing en alle niveaus werken cyclisch.

### 4 Samenwerken en samen leren

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

### 5 Effectieve en efficiënte ondersteuning

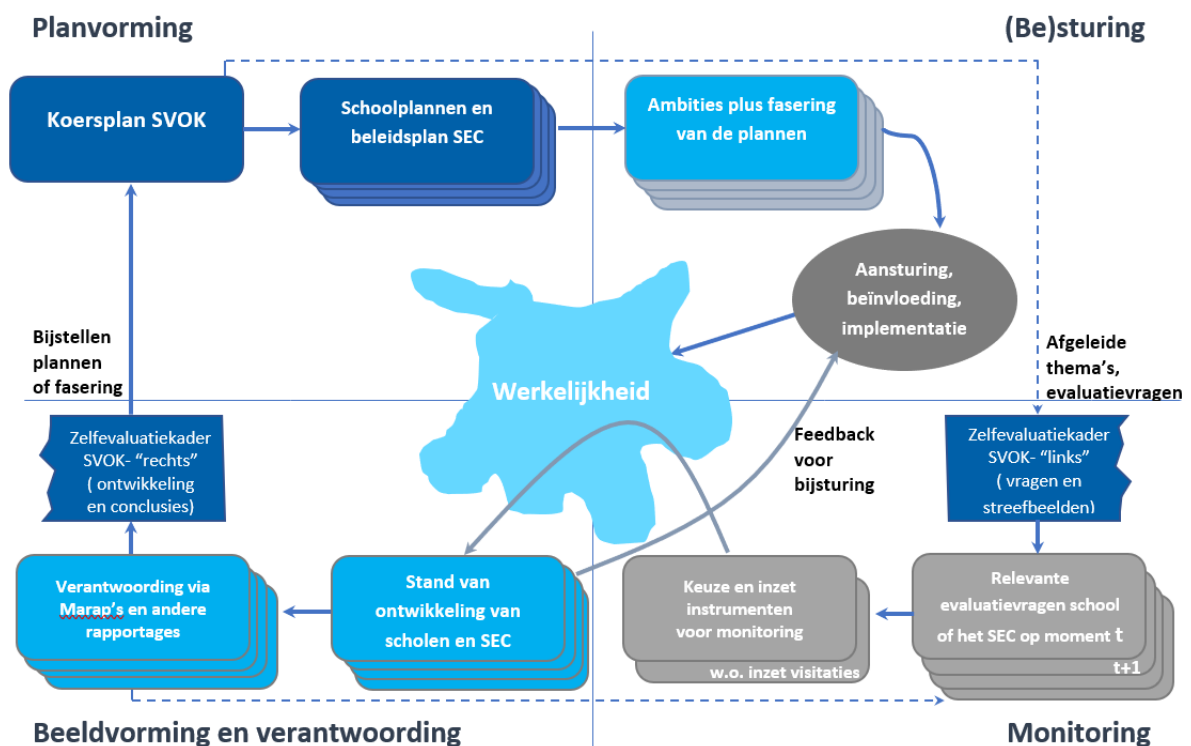
- Efficiënte bedrijfsvoering: lage overhead, standaardisatie werkprocessen.
- Aantrekkelijke werkgever: maatwerk in personeelsbeleid.
- Werken vanuit een kwaliteitscultuur: adequate planning en control, kwaliteitszorg van het onderwijs (centrale regie, decentrale monitoring).
- Duurzame onderwijsvoorzieningen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



## 2.1 Zelfevaluatiekader

SVOK monitort met behulp van het bestuurlijk zelfevaluatiekader of de juiste stappen gezet worden om de doelstellingen uit het koersplan te realiseren. 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 Bestuurlijk Overlegorgaan (BOO-strategisch) en het Schooloverstijgend Managementoverleg (SMO-tactisch/operationeel). 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. Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

Twee jaar leven met Corona leert ons dat de pandemie een enorm grote impact heeft (gehad) op de ontwikkeling van leerlingen op cognitief, executief en praktijkvormend en sociaal-emotioneel niveau. In februari 2021 kondigde de minister van OCW daarom het Nationaal Programma Onderwijs aan; een financiële injectie van 8,5 miljard euro om de komende twee schooljaren in het onderwijs te investeren en vertragingen opgelopen tijdens de coronapandemie te bestrijden.

### 3.1 Coördinatie NPO

Een dergelijke grote extra investering in onze leerlingen brengt natuurlijk een grote verantwoordelijkheid met zich mee. Een verantwoordelijkheid om een grondige analyse te maken van waar onze leerlingen behoefte aan hebben. Een verantwoordelijkheid om een weloverwogen keuze te maken in welke interventies geschikt zijn om aan die behoefte tegemoet te komen. Een verantwoordelijkheid om goed te monitoren of de gekozen interventies het beoogde effect sorteren en, niet in de laatste plaats, een verantwoordelijkheid om ieder jaar te verantwoorden waar de middelen aan besteed zijn.

Om alle stappen in dit proces zorgvuldig te borgen is er op elke SVOK-school een coördinator NPO aangesteld. Deze coördinator is de spil in het maken van de schoolscan en het kiezen van passende interventies. Uiteraard gebeurt dit alles in samenspraak met allerlei geledingen binnen de school, zoals de medezeggenschapsraden en zorgcoördinatoren. Om ook SVOK-breed uitwisseling en ondersteuning te faciliteren komen de NPO-coördinatoren regelmatig bijeen in de regiegroep NPO onder leiding van de adviseur onderwijskwaliteit van het Service- en Expertisecentrum.

### 3.2 Uitkomsten schoolscan

In mei 2021 hebben alle scholen een scan uitgevoerd op cognitief, executief en praktijkvormend en sociaal-emotioneel niveau om de achterstanden in kaart te brengen. De gegevens zijn verzameld uit o.a. Magister, Muiswerk, vragenlijsten en gesprekken met vaksecties, mentoren, zorgcoördinatoren, ouders en leerlingen. Hieronder staan de belangrijkste uitkomsten uit de scan.

#### Achterstanden cognitief niveau

- Verreweg de meeste leerlingen hebben een (lichte) achterstand opgelopen, maar er zijn ook enkele leerlingen die erop vooruitgegaan zijn.
- Achterstanden zijn het grootst op de gebieden taal (lezen en begrijpend lezen), rekenen en wiskunde.
- Vaardigheden die online moeilijker te oefenen zijn: bijvoorbeeld praktische vaardigheden voor de bètavakken.

#### Achterstanden op executief en praktijkvormend niveau

- Een groot gedeelte van de leerlingen geeft aan problemen te hebben met motivatie en zelfregulering.
- Veel behoefte aan ondersteuning bij beter leren plannen en 'leren leren'.
- Leer- en huiswerkhouding is bij veel leerlingen afgenomen.
- Sommige praktijklessen en stages hebben geen doorgang kunnen vinden.

### Achterstanden op sociaal-emotioneel niveau

- Het grootste gedeelte van de leerlingen heeft liever les op school dan thuis.
- Een substantieel gedeelte van de leerlingen geeft aan minder goed in hun vel te zitten en zich meer dan voorheen gestrest, angstig, depressief of eenzaam te voelen.
- Een aantal leerlingen geeft zijn of haar leven op dit moment een 2 of een 3, zij zijn bekend bij zorg.
- Er wordt verwacht dat er na de volledige (fysieke) terugkeer van alle leerlingen naar school meer problematiek zichtbaar zal worden.

## 3.3 Overzicht interventies NPO

Op basis van de schoolscan heeft elke school een programma met interventies ontwikkeld dat inspeelt op de achterstanden en zorgt voor een duurzame ontwikkeling van het onderwijs. Dit programma is afgestemd met de medezeggenschapsraden. Hieronder staan de belangrijkste interventies op cognitief, executief en praktijkvormend en sociaal-emotioneel gebied.

Cognitief gebied
▪ Kleinere klassen zodat er meer persoonlijke aandacht en tijd is voor de individuele leerling of splitsen van grote (kwetsbare) lesgroepen.
▪ (Verplichte) ondersteuningslessen per vak voor verschillende leerjaren gericht op herhaling van lesstof, preteaching en het beter aanleren van de vakvaardigheden.
▪ Inzetten op doorlopende leerlijnen lezen, schrijven en spreken, vergroten woordenschat, versterken leesstrategieën (Tovani-methode) en versterken taalgericht vakonderwijs.
▪ Extra lessen/begeleiding voor de vakken Rekenen en Wiskunde.
▪ Extra vaklessen om leerlingen bij te spijkeren op achterstanden.
▪ Inzet extra docenten op kernvakken.
▪ Inzet extra TOA's om practica in te halen.
▪ Inzet extra onderwijsassistenten en toezichthouders om docenten te ondersteunen in hun lesgevende taak.
▪ Uitbreiden NT2-onderwijs en daarnaast specifieke ondersteuning aan ISK-leerlingen om hun schooltaal woordenschat te vergroten en meer te differentiëren naar niveau.

Executief of praktijkvormend gebied
▪ Inzet huiswerkbegeleiding zonder financiële drempel.
▪ Inzet van het vak 'Leren leren' met aandacht voor executieve functies en metacognitieve vaardigheden.
▪ Training docenten en mentoren in executieve functies, zodat ze deze kunnen toepassen in hun lessen.
▪ Training docenten in het geven van feedback.
▪ Inzet verlengde brugklas om leerlingen langer de tijd te geven om op het juiste niveau te komen.
▪ Opzetten praktische component (vak) voor de mavo en havo om lesstof betekenisvoller te maken en leerlingen meer te motiveren.
▪ Ontwikkelen leerlijn burgerschap om 'leefachterstand' door corona te verkleinen.

## Sociaal-emotioneel gebied

- Uitbreiding mentoraat om leerlingen beter in beeld te hebben.
- Professionaliseringstraining voor kernteam om beter in te spelen op motivatieproblemen bij leerlingen en inzet maatwerk.
- Uitbreiden capaciteit kernteam, zorgcoördinator, trajectbegeleiding/-voorziening, schoolverpleegkundige.
- CBO-screening brugklas op cognitief en sociaal-emotioneel gebied.
- (Uitbreiding) coaching om leerlingen weer structuur te geven, meer aandacht te hebben voor hun ondersteuningsbehoeften en te helpen bij motivatieproblemen.
- Inzet training op het gebied van stressreductie (o.a. programma MyStress) en sociale vaardigheden.
- Inzet training op het omgaan met en herkennen van eenzaamheid voor leerlingen en mentoren.
- Organiseren van activiteiten/lessen gericht op de sociale interactie, het welbevinden van leerlingen en het loskomen van bepaalde gedachtenpatronen, zoals sportcoaching/-educatie, cultuureducatie, theaterlessen, schoolfeesten.
- Gastlessen aan leerlingen over stress en welbevinden.

### Monitoring effectiviteit interventies

Gedurende het programma monitort elke school de voortgang en het effect van de ingezette interventies. Deze monitoring wordt SVOK-breed gevolgd in de regiegroep. In 2022 zullen de scholen met behulp van o.a. de NPO-schoolscan (een vragenlijst ontwikkeld door Stichting OOK - Onderzoek naar Onderwijskwaliteit) de effectiviteit van de ingezette interventies meten en vaststellen welke ondersteuning de komende jaren nodig is. Door gebruik van de NPO-scan is het mogelijk om de resultaten op alle niveaus van de organisatie te analyseren. Begin 2022 is door de minister besloten om de besteding van de NPO-middelen met twee jaar te verlengen.

## 4. Koers van ons onderwijs

In 2021 zijn we samen met de scholen op weg gegaan naar een nieuw te vormen koersplan. Een eerste stap hierin was de reflectie op de voortgang van onze vijf strategische pijlers: eigentijds, betekenisvol en grensverleggend onderwijs, maatwerk in onderwijs en begeleiding, inspirerend leiderschap dat professionele ruimte creëert en ontwikkeling stimuleert, leergemeenschappen die samenwerken en samen leren activeren, en een effectieve en efficiënte ondersteuning. In dit hoofdstuk staan de belangrijkste ontwikkelingen van 2017 tot en met 2021, de route naar het nieuwe koersplan en de ontwikkelingen op het gebied van onderwijsvernieuwing.

### 4.1 Eigentijds, betekenisvol en grensverleggend onderwijs

Wij richten ons op leeropbrengsten, talentontwikkeling en de vorming als (wereld)burger. Iedere SVOK-school staat hierbij garant voor meetbare kwaliteit, persoonlijke aandacht voor de leerling en het stimuleren van gemeenschapszin. We vervaagden de 21e eeuwse vaardigheden in het curriculum, de didactiek en de toetsing. Zoals samenwerking, communicatie, ICT-geletterdheid, sociale en culturele vaardigheden, creativiteit, kritisch denken en probleemoplossende vaardigheden.

Belangrijke ontwikkelingen pijler 1 - 2017-2021
▪ Implementatie JPteaching t/m het 4e leerjaar (Jac. P. Thijsse College)
▪ Start Supreme College Nederland (Jac. P. Thijsse College en Bonhoeffercollege)
▪ Doorontwikkeling Technasium (Bonhoeffercollege)
▪ Aandacht afwisselende didactiek in de lessen (Bonhoeffercollege)
▪ Ontwikkeling referentiekader eigenaarschap bij leerlingen en rol docent (Bonhoeffercollege)
▪ Inzet eduScrum als activerende didactiek (Kennemer College havo-vwo)
▪ Start pijlers (Sports & Lifestyle, Art & Design, Start-up en Geo Future) in de brugklas om brede ontwikkeling te stimuleren (Kennemer College havo-vwo)
▪ Start vakoverstijgend werken (Kennemer College havo-vwo)
▪ Start Fourteens/10-14 onderwijs (Kennemer College havo-vwo en Fedra)
▪ Ontwikkeling leerlijn eigenaarschap bij leerlingen (Kennemer College mavo)
▪ Ontwikkeling leerroute vmbo-mbo smart-maintenance (Kennemer College mavo)
▪ Ontwikkeling techniekonderwijs met TechMavo (Kennemer College mavo)
▪ Afscheid GPL, meer gestructureerde leeromgeving met lessen 60 minuten, duidelijke kop en staart en lesdoel (Kennemer College beroepsgericht)
▪ Meer betekenisvolle opdrachten binnen de beroepsprofielen (Kennemer College beroepsgericht)
▪ Ontwikkeling en start Kennemer Techlab (Kennemer College beroepsgericht)
▪ Ontwikkeling KeuzeWerkTijd-lessen (Kennemer Praktijkschool)
▪ Start interne Entreeklas (Kennemer Praktijkschool)
▪ Restyling leeromgeving (Kennemer College mavo, Kennemer College beroepsgericht, Bonhoeffercollege, Kennemer Praktijkschool)
▪ Ontwikkeling blended learning op verschillende scholen

## 4.2 Maatwerk in onderwijs en begeleiding

Geen leerling is hetzelfde. Elke leerling heeft unieke kwaliteiten en verschilt in niveau, tempo, interesses en onderwijs- en ondersteuningsbehoeften. Maatwerk is nodig om eenieder een gelijke kans te geven zijn of haar talenten maximaal te kunnen ontplooiën, aansluitend bij de individuele capaciteiten en behoeften. SVOK houdt rekening met de verschillen tussen leerlingen door binnen én tussen de scholen grote keuzevrijheid te bieden. Hierbij stimuleren we het sturen van het eigen leer- en werkproces.

Belangrijke ontwikkelingen pijler 2 - 2017-2021
▪ Als onderdeel van JPTeaching de dagindeling en formatieve evaluatie (Jac. P. Thijssse College)
▪ Ontwikkeling Plusdocument (Bonhoeffercollege)
▪ Meer differentiëren in aanbod en niveau (Bonhoeffercollege)
▪ Start Supreme College Nederland (Jac. P. Thijssse College en Bonhoeffercollege)
▪ VIP-room en TOM-coach voor meerbegaafde leerlingen (Bonhoeffercollege, Jac. P. Thijssse College, Kennemer College havo-vwo)
▪ Start Eureka voor leerlingen die extra uitdaging nodig hebben, idem. samenwerking Bèta-partners en Pré University College (Kennemer College havo-vwo)
▪ Ontwikkeling maatwerkroutes om op hoger niveau of versneld examen te doen (Kennemer College havo-vwo)
▪ Start Fourteens (Kennemer College havo-vwo en Fedra)
▪ Inzet en training formatieve evaluatie, naast Jac. P. Thijssse College ook op andere scholen
▪ Doorontwikkeling GPL, eigenaarschap, werken met leerdoelen en coaching (Kennemer College mavo)
▪ Verdiepen op havo-niveau, versnellen in leerjaar 3 en verbreden met extra examenvak (Kennemer College mavo)
▪ Ontwikkeling Talentstromen voor onderbouw (Kennemer College mavo)
▪ Maatwerkvakkenpakket in de onderbouw (Kennemer College mavo)
▪ Start en ontwikkeling Traject+-klas (Kennemer College mavo, beroepsgericht en Praktijkschool)
▪ Aandacht goede determinatie voor weloverwogen overgang van 2e naar 3e leerjaar (Kennemer College beroepsgericht)
▪ Meer maatwerk binnen praktijkvakken (Kennemer College beroepsgericht)
▪ Ontwikkeling en start Kennemer Techlab (Kennemer College beroepsgericht)
▪ Start werken met Profijit als leerlingvolgsysteem en elektronische leeromgeving, met o.a. portfolio en stage- en zorgmodule (Kennemer Praktijkschool)
▪ Ontwikkeling leerlijn per vak met drie uitstroomprofielen dagbesteding, arbeid en leren (Kennemer Praktijkschool)
▪ Inzet structurele huiswerkbegeleiding op meerdere scholen
▪ Herstructurering mentoraat op meerdere scholen

## 4.3 Professionele ruimte en inspirerend leiderschap

De docent verdient de ruimte om invulling te geven aan onze gezamenlijke belofte. We willen docenten die vakbekwaam zijn, jongeren weten te raken en meenemen in hun leerproces. Iedere SVOK-school investeert daarom aantoonbaar in de kwaliteit van de docent en zijn docentschap. Om de professionele ruimte te kunnen borgen en de docent aan te zetten daarbinnen het beste uit zichzelf te halen, is inspirerend leiderschap nodig. Leiderschap dat niet vanuit controle, maar vanuit de permanente dialoog vorm krijgt. Leiderschap dat niet dwingt tot verantwoorden, maar aanzet tot verantwoorden. En bovenal leiderschap dat de leercultuur centraal stelt.

Belangrijke ontwikkelingen pijler 3 - 2017-2021
▪ Bijna alle teamleiders hebben deelgenomen aan SVOK Minimaster Onderwijs(beleid) en Leiderschap (2017-2019)
▪ Intervisie teamleiders SVOK-breed (2017-2018)
▪ Meerdere leidinggevendenden hebben NSO/CNA gevolgd
▪ Ontwikkeling en start nieuw leiderschapsprogramma (2021)
▪ Werken met onderwijskundige teams of docentontwikkelteams (Jac. P. Thijsse College, Bonhoeffercollege en Kennemer College havo-vwo)
▪ Ontwikkeling Professioneel Statuut (Bonhoeffercollege)
▪ Ontwikkeling (didactische) coaching (Kennemer College mavo)
▪ Investing in professionalisering en ontwikkeling op kwaliteitsdossiers (Kennemer College beroepsgericht)
▪ Inzet op duidelijke communicatielijnen en verdeling taken, rollen en verantwoordelijkheden (Kennemer College beroepsgericht en Kennemer Praktijkschool)
▪ Inzet en training formatieve evaluatie op meerdere scholen
▪ Werken aan schoolplan en teamplannen met betrokkenheid docenten op meerdere scholen
▪ Aandacht voor en training van feedback, feed up, feedforward op meerdere scholen
▪ Inzet collegiale lesbezoeken en flitsbezoeken om kwaliteit lessen te versterken
▪ Start gesprekscyclus SVOK-breed
▪ Studiedagen en interne scholing SVOK-breed

## 4.4 Samenwerken en samen leren

Dagelijks leren en werken meer dan 7.000 mensen binnen SVOK. Jong en minder jong, aankomend talent en erkend talent, wijs en op zoek naar wijsheid, sprekers en denkers, innovatief en behoudend. Deze mensen verbinden tot een krachtige leergemeenschap is de bijzondere opgave, die iedere SVOK-school zichzelf elke dag stelt. Daarbij staan voor ons de relaties, de gemeenschapszin en leren door groei, begeleiding en zorg voorop. Samenwerken en samen leren geldt ook voor SVOK als geheel. Of je nu leerling bent, docent, teamleider, rector of ondersteunend, wij willen van toegevoegde waarde zijn in de individuele ontwikkeling.

Belangrijke ontwikkelingen pijler 4 -2017-2021
▪ Studiedagen en interne scholing per school
▪ Start JPTalk om kennis te delen (Jac. P. Thijsse College)

▪ Start EdTech om collega's te ondersteunen bij ICT als hulpmiddel in het onderwijs (Jac. P. Thijsse College)
▪ Inzet onderwijskundige teams en docentontwikkelteams (Jac. P. Thijsse College, Bonhoeffercollege en Kennemer College havo-vwo)
▪ Interne scholing formatieve evaluatie bij meerdere scholen
▪ Professionele leergemeenschap differentiëren (Bonhoeffercollege)
▪ Accreditatie Kennemer College havo-vwo als Opleidingsschool
▪ Deelname platform Theoretische/Nieuwe Leerweg, Zo.Leer.lk-scholengroep (Kennemer College mavo)
▪ Samenwerking met GPL-scholen, zoals Lumion (Kennemer College mavo)
▪ Verbreden Stagenetwerk (Kennemer Praktijkschool)
▪ Oprichting Leerlingenraad (Kennemer Praktijkschool)
▪ Vergroten ouderbetrokkenheid door o.a. NT2 voor ouders en de communicatie-app (Kennemer Praktijkschool)
▪ Samenwerking in ondersteuning: Traject+, VIP-room en TOM-coaches
▪ Professionele leergemeenschap Fourteens (SVOK-breed)
▪ Professionele leergemeenschap Onderzoek (SVOK-breed)
▪ SVOK-brede Studiedagen
▪ Intervisie teamleiders SVOK-breed (2017-2018)

## 4.5 Effectieve en efficiënte ondersteuning

Om de SVOK-scholen in staat te stellen hun eigen doelen en de gezamenlijke doelen te realiseren, streven we in onze ondersteuning naar hoge kwaliteit tegen zo laag mogelijke kosten. Immers, door een goede bedrijfsvoering kunnen we ons volledig richten op het primaire proces: het onderwijs aan de leerlingen. Hierbij gaat het o.a. om het realiseren van duurzame voorzieningen, een adequate planning- en controlcyclus en standaardisatie cq. verbetering van de werkprocessen. SVOK wil bovenal een lerende organisatie zijn en investeert de komende jaren nadrukkelijk in goede kwaliteitszorg en een uitdagende leeromgeving, waarin kennisdeling centraal staat.

Belangrijke ontwikkelingen pijler 5 - 2017-2021
▪ Ontwikkeling gesprekscyclus
▪ Ontwikkeling collegiale visitaties
▪ Herstructurering ICT-infrastructuur: uitfasering eigen servers, door cloudwerkplek kan iedereen overal lesgeven en -volgen, ICT-ondersteuning dichterbij het primair proces
▪ Meer werkprocessen geharmoniseerd en AVG-proof
▪ Verbetering P&C-cyclus met centrale ondersteuning en monitoring
▪ Start digitaal kasboek
▪ Invoering centrale software om ouderbijdrage te verwerken
▪ Start kwartaalrapportages om inzet medewerkers te monitoren
▪ Aandacht voor duurzame inzetbaarheid door vaste aanstelling casemanager/adviseur
▪ Ontwikkeling gezamenlijk mobiliteitsbeleid en taskforce mobiliteit in kader strategische formatieplanning
▪ SVOK-brede deelname RAP in kader professionalisering en lerarentekort
▪ Europese aanbesteding leermiddelen met keuzemogelijkheden scholen
▪ Gezamenlijke aanbesteding MVO-proof schoonmaak



▪ Gezamenlijke inkoop printers
▪ Ontwikkeling online interne en externe communicatie met intranet en responsive website per school
▪ Doorontwikkeling Academie 2.0 naar meer vraaggestuurde leeromgeving
▪ Ontwikkeling nieuw leiderschapsprogramma
▪ Inrichten PBO om ontwikkeling te monitoren op gebied van onderwijskwaliteit, HR en financiën
▪ Start meer planmatig werken in kader passend onderwijs

## 4.6 Route naar een nieuw koersplan

Onze ambitie was in 2017 dat iedere leerling leert vanuit nieuwsgierigheid, plezier en betrokkenheid in een gevarieerde leeromgeving. Samen met collega's, rectoren/directeuren, de GMR, RvT, ouders en leerlingen hebben we in 2021 teruggekeken op wat we hebben bereikt en wat we willen meenemen naar het nieuwe koersplan. De ontwikkelingen binnen onze strategische pijlers laten zien dat door alle scholen de afgelopen jaren mooie stappen zijn gezet.

Belangrijke ontwikkelpunten blijven maatwerk en digitale vaardigheden. In dat kader mogen in het nieuwe koersplan de volgende elementen terugkomen: meer lef en durf bij het organiseren van het onderwijs binnen de grenzen van het systeem, meer aandacht voor adaptief leren, meer aandacht voor pedagogiek als voorwaarde om goed te kunnen leren, meer betrokkenheid bij maatschappelijke ontwikkelingen om ons heen en meer leren van scholen binnen én buiten SVOK.

In het leiderschapsprogramma is stilgestaan bij de vragen waar het nieuwe koersplan antwoord op moet geven. Met andere woorden: welke ontwikkelingen zien we om ons heen, wat vinden we hiervan en wat willen we ermee doen vanuit onderwijs? Hieruit is een aantal thema's gedestilleerd, die we in 2022 verder gaan uitwerken en toetsen met de eerder genoemde stakeholders. Deze thema's raken aan kansrijk en inclusiever onderwijs, digitalisering, duurzaamheid en aantrekkelijk werkgeverschap. Het streven is na de zomervakantie het nieuwe koersplan te kunnen presenteren.

## 4.7 Herpositionering Kennemer College-scholen

In het schooljaar 2020-2021 hebben de scholen van het Kennemer College en de Kennemer Praktijkschool een herpositioneringstraject doorlopen. De directe aanleiding voor dit traject was de terugloop in leerlingenaantallen vanaf 2014, met daarbij een dalend marktaandeel (m.u.v. de Praktijkschool). De leerlingenströmen illustreren een constant beeld: leerlingen uit de eigen regio kiezen voor scholen met een aansprekend profiel buiten de regio.

Het doel was en is het ontwikkelen van een sterk, aantrekkelijk en compleet onderwijsaanbod in Beverwijk en Heemskerk. Een aanbod dat aansluit bij de behoefte van leerlingen, inspeelt op maatschappelijke ontwikkelingen en meer in verbinding staat met de omgeving en de regio eromheen. Een regio met een krachtige maakindustrie en een omgeving waar ondernemerschap en creativiteit floreren.

Vanaf de start is ingezet op het ophalen van veel informatie binnen de scholen en buiten de scholen. De kernvraag was elke keer: wat is nodig voor aantrekkelijk onderwijs in Beverwijk en Heemskerk? Samen met gemeenten, basisscholen, vervolgonderwijs, bedrijven en natuurlijk samen met ouders, leerlingen én medewerkers is gekeken wat jongeren - nu en in de toekomst - nodig hebben aan

voortgezet onderwijs en ondersteuning om zich kansrijk te kunnen ontwikkelen in een maatschappij die razendsnel verandert.

#### **Een aantal, veel genoemde, punten was:**

- Zorg voor een helder profiel per school, dit is nu niet duidelijk.
- Bied meer praktijkgericht, praktisch onderwijs aan op meerdere niveaus.
- Creëer meer keuze- en ontwikkelmogelijkheden voor mavo- en havoleerlingen.
- Creëer meer verdieping voor vwo- en gymnasiumleerlingen.
- Bied een brede ontwikkeling binnen het beroepsonderwijs.
- Geef meer aandacht aan talentontwikkeling.
- Stimuleer vak- en niveau-overstijgend werken en projectmatig samenwerken aan actuele thema's.
- Creëer een aansprekender aanbod.
- Bied iets aanvullends aan, niet meer van hetzelfde.
- Bereid de leerlingen meer voor op het vervolgonderwijs.
- Zorg voor meer verbinding/openheid naar de buitenwereld, zowel naar het basisonderwijs, vervolgonderwijs als bedrijfsleven.
- Verander de naamgeving per school, de naam is onduidelijk.

#### **Meer aansprekende profielen**

Het herpositioneringstraject heeft geleid tot meer aansprekende profielen per school waarmee de diversiteit aan aanbod in de regio behouden en verrijkt kan worden. Scholen die intensief samenwerken om ervoor te zorgen dat de afstemming in het onderwijsaanbod voor leerlingen optimaal geregeld is. Het is essentieel dat leerlingen kunnen kiezen, bij de start of in de latere leerjaren, voor een leerweg die aansluit bij hun eigen leerstrategie. Daarbij is een gevarieerd en onderscheidend aanbod aan praktisch en theoretisch onderwijs noodzakelijk.

Hieronder staat een korte beschrijving per school.

#### **Kennemer College beroepsgericht**

Het Kennemer College beroepsgericht is dé school voor leerlingen die op basis- en kaderniveau praktisch willen worden opgeleid in de richting van Techniek, Zorg en Welzijn, Economie en Ondernemen en uniek in de regio: Horeca, Bakkerij & Recreatie. Ook wordt gestart met de richting ICT, Media en Vormgeving (in keuzevakken). Leerlingen volgen uitdagend onderwijs in een innovatieve leeromgeving, zoals in het nieuw ontwikkelde Techlab. Het brede scala aan keuzevakken vergroot de aantrekkelijkheid van het onderwijsaanbod. Leerlingen worden uitgenodigd het beste uit zichzelf te halen, zodat zij uitstekend zijn voorbereid op hun toekomst en op een eventueel vervolg in het MBO.

#### **Kennemer College mavo**

Het Kennemer College mavo gaat haar aanbod uitbreiden met een brede havo, met in beide opleidingen een praktisch georiënteerd profiel. Het onderwijsaanbod zal erop gericht zijn de talenten en vaardigheden van de leerlingen optimaal tot uiting te laten komen, waarbij de theorie al vanaf de brugklas zal worden aangevuld met praktische programma's. Deze programma's richten zich op techniek, design, innovatie, duurzaamheid, horeca en sport. Uiteraard blijft de visie van gepersonaliseerd leren (individuele coaching, vakken op diverse niveaus, etc.) gehandhaafd.

#### *Samenwerking*

Om de praktische programma's optimaal tot uitwerking te laten komen zullen de school voor het beroepsgericht onderwijs en de school voor mavo/havo onderwijs gezamenlijk innovatieve labs inrichten en daarin samenwerken om zo te zorgen voor een uitdagende leeromgeving. Deze labs moeten dé plek worden waar leerlingen leren, onderzoeken en samenwerken aan projecten en waar

ze leren omgaan met de toepassing van nieuwe technologieën als Internet of Things (IoT), Artificial Intelligence (AI), Virtual Reality (VR), robotica en sensoren. Zo is er volop ruimte voor techniek, technologie, design en innovatie. In het nieuwe Techlab zullen de leerlingen praktisch leren omgaan met de toepassing van nieuwe technologieën en hun eigen ontwerpen aan de praktijk kunnen toetsen.

### **Kennemer College havo-atheneum-gymnasium**

Deze school gaat een brede opleiding aanbieden van mavo t/m gymnasium, gericht op het doen van onderzoek met een koppeling van theorie en praktijk, creatief ontwerpen en ondernemen. De opleiding staat voor verdieping, uitdaging en duurzaamheid en heeft de ambitie leerlingen zich te laten ontwikkelen tot zelfbewuste en kritische wereldburgers die hun eigen keuzes leren maken. Komend schooljaar werkt de school voor de volledige onderbouw aan een breed gedragen pedagogisch-didactische aanpak. Vanuit de reguliere vakken worden de eerste stappen gezet gericht op de ontwikkeling van een vakoverstijgend en niveau-doorbrekend modulair programma voor verdieping (+programma), verrijking (talentontwikkeling) en ondersteuning. Leerlingen leren in de school, maar doen ook buiten de school onderzoek en werken mee aan regionale en (inter)nationale projecten.

Leerlingen worden voorbereid om in de bovenbouw een bewuste keus te maken voor een specifiek examenprofiel gekoppeld aan een aantal nieuwe en uitdagende eindexamenvakken. Dit gebeurt op basis van vier onderwijsstromen: Business, Science, Art & Design en Sports, Health & Nature.

De **Kennemer Praktijkschool** behoudt zijn huidige profiel en werkt verder aan individuele leerroutes in samenwerking met verschillende onderwijspartners.

In het schooljaar 2021-2022 (en de daarop volgende jaren) geven de scholen inhoudelijk invulling aan de profielen. Een profileringstraject zal resulteren in een nieuwe naamgeving per school aan het eind van het schooljaar. In het schooljaar 2022-2023 zullen ouders en leerlingen te maken krijgen met de eerste veranderingen.

## **4.8 Supreme College Nederland**

Supreme College Nederland is het tweede schooljaar ingegaan. Na een intensief traject is de school in december 2021 geaccrediteerd als internationale school door het International Baccalaureate. De feedback van het accreditatieteam was heel positief: 'we have learnt so much from you and your team' en: 'you must be very proud of your staff and your students'.

Bij Supreme College, een samenwerking tussen het Jac. P. Thijsse College en het Bonhoeffercollege, behalen leerlingen in vier jaar tijd twee diploma's: het Middle Years Programme (MYP) van het International Baccalaureate en het VWO. De leerlingen stromen in vanaf drie vwo en zijn in de leeftijd van 14 tot 18 jaar.

Het IB-onderwijs is in het bijzonder gericht op leerlingen die heel gemotiveerd zijn en meer verdieping zoeken in het reguliere onderwijs. Het dagelijkse lesprogramma bestaat uit twee dagdelen, waarin maximaal twee vakken aan bod komen. Het grote verschil zit in het vakoverstijgende en verdiepende onderwijs zoals dat in het MYP op het Supreme College wordt



gegeven. Traditionele vakken als aardrijkskunde, geschiedenis, economie en maatschappijleer worden niet afzonderlijk behandeld, maar integraal vanuit een bepaald thema.

Het eerste IB-programma werd gevolgd door vijftien leerlingen: twee van het Bonhoeffercollege, vijf van het Jac. P. Thijssen College en acht leerlingen uit het buitenland. In 2021 volgden in totaal 33 leerlingen onderwijs. Het Supreme College streeft naar een gelijke verdeling tussen internationale en Nederlandse leerlingen. Door Corona was het afgelopen twee schooljaren moeilijk om leerlingen uit het buitenland te trekken.

## 4.9 Fourteens

Ook Fourteens ging het tweede schooljaar in. Fourteens is een samenwerking tussen SVOK (het Kennemer College) en stichting Fedra. De school voor 10-14 onderwijs, openden augustus 2020 haar deuren voor twaalf PO-leerlingen en zeventien VO-leerlingen. Het team bestaat uit enthousiaste docenten uit het basis- en voortgezet onderwijs. In 2021 volgden 37 VO-leerlingen onderwijs.

De kracht van Fourteens is dat leerlingen eerder, later of op een andere manier naar het voortgezet onderwijs kunnen gaan. Ze krijgen meer tijd om de juiste keuze te maken en worden meer uitgedaagd om uit te stromen naar het niveau dat bij hen past. Net als Supreme College werkt Fourteens met twee dagdelen. In de ochtend is aandacht voor kernvakken op niveau en in de middag werken de leerlingen vak- en niveau-overstijgend samen aan thema's, met veel aandacht voor het leren van vaardigheden.




SVOK vindt het belangrijk om de voortgang van dit nieuwe onderwijsconcept goed te blijven volgen. In het eerste schooljaar heeft de collegiale visitatiecommissie zich op verzoek van de school toegelegd op het thema 'eigenaarschap'. Volgens de commissie kennen de leerlingen de schoolambities, ervaren ze keuzevrijheid en ruimte om de regie te nemen over hun leerpad, voelen ze zich thuis op de school en kunnen ze uitstekend uitleggen waarom (zie hoofdstuk 5). Daarnaast is in 2021 een Professionele leergemeenschap Fourteens opgericht met collega's uit het basis- en voortgezet onderwijs, die zich bezighoudt met specifieke ontwikkelvragen rondom 10-14 onderwijs.

## 4.10 Sterk Techniekonderwijs

De ontwikkeling en toepassing van innovatieve en duurzame technologie vormt een belangrijke schakel én motor in verschillende sectoren, van zorg, ICT & vormgeving tot 'harde' techniek. Als onderwijs hebben wij de opdracht om leerlingen hierin optimaal voor te bereiden in samenwerking met vervolgonderwijs en hun toekomstige werkgevers. Het flexibel en adequaat kunnen inspelen op de snel veranderende omgeving vraagt van leerlingen een onderzoekende, ondernemende geest en creatief en probleemoplossend denken. Deze 21e-eeuwse vaardigheden zijn belangrijk voor al onze leerlingen als voorbereiding op hun toekomst. Een uitdagende technologische leeromgeving biedt hen contextrijke leerervaringen die helpen bij het ontwikkelen van deze vaardigheden. De subsidieregeling Sterk Techniekonderwijs geeft ons de mogelijkheid om deze leeromgeving binnen SVOK te realiseren. En meer specifiek biedt het de mogelijkheid om te bouwen aan praktisch ingericht onderwijs voor denkers en doeners, ook voor havisten.

Ondanks corona en dankzij de veerkracht, flexibiliteit en creativiteit van scholen én bedrijfsleven, zijn in 2021 veel mooie stappen gezet binnen Sterk Techniekonderwijs.

Belangrijke opbrengsten Sterk Techniekonderwijs in 2021	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ In 2021 is de tweede en verbeterde PO-waaier vervaardigd en verspreid. Daarin worden bestaande en nieuwe techniekpromotie-activiteiten voor basisscholen overzichtelijk gebundeld en laagdrempelig aangeboden. Dat leidde tot inschrijvingen voor de PO/STO-activiteiten van circa 8.000 basisschoolleerlingen in de regio IJmond en Zuid-Kennemerland; meer dan een verdubbeling ten opzichte van 2020!</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Het programma Fix Maakonderwijs is door veel basisscholen afgenomen. Met deze laagdrempelige technieklessen wordt de creativiteit en het enthousiasme voor techniek en technologie aangewakkerd.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ In oktober 2021 is een PET voor de bovenbouw van het basisonderwijs in IJmond door Techport georganiseerd en aangeboden. Fysieke en online activiteiten werden daarin gecombineerd en leidde tot een bereik van bijna 3.000 basisschoolleerlingen.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Het PET in IJmond werd vervolgd door Tech Your Talent: een meerdaags techniekevenement voor de onderbouw van het vmbo inclusief bedrijfsexcursies, waaraan circa 750 leerlingen deelnamen.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Het STO-programma PPO/LOB dat in 2020 is ontwikkeld en via de LOB-waaier beschikbaar is gesteld, is verder verfijnd en uitgebreid met diverse lesprogramma's rondom bedrijven. Een tweede waaier is in mei 2021 verschenen. Rond 70% van alle vmbo-scholen (inclusief mavo/TL) nemen STO/ LOB-activiteiten af.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Technische keuzevakken voor de profielen D&amp;P, E&amp;O en Z&amp;W zijn ontwikkeld en nagenoeg afgerond. In de eerste helft van 2022 zullen pilotscholen de keuzevakken 'uitproberen' en completeren. Het gaat dan om Dronevliegen, Circulaire Technologie en Technology-4Care.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Voor de TL-leerweg is een route naar het mbo gecreëerd via de keuzevakken Duurzaamheid in huis en Robotica. De pilots beginnen in het 2e semester van schooljaar 21-22.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leerroutes M&amp;T, PIE en ICT zijn beschikbaar en in uitvoering. Aan de BWI-route wordt nog hard gewerkt.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Er is een vernieuwd aanbod van techniekgerelateerde professionaliseringsactiviteiten en docentenexpedities in het bedrijfsleven ontwikkeld en beschikbaar gesteld. Zo is de Metrolijn TechDidactiek een groot succes.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ De Bèta Tech Experience met de Escape Room is op het Kennemer College beroepsgericht georganiseerd en werd bezocht door 275 leerlingen van diverse SVOK-scholen.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Het Kennemer College beroepsgericht is aan de slag met het innovatieve en uitdagende techniekonderwijs-project Tiny House voor leerjaar 1 t/m 4, waar leerlingen van verschillende scholen een energie-neutraal en zelfvoorzienend klein huis ontwerpen, construeren en bouwen.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Op 4 oktober 2021 opende het Kennemer College beroepsgericht een ultramodern TechLab dat ter beschikking staat aan alle scholen in de omgeving. Het Kennemer Techlab is dé plek waar leerlingen zich kunnen laten verwonderen, zelf op onderzoek gaan, ontdekken en praktisch ervaren wat er met nieuwe technologie allemaal mogelijk is, ook voor hun eigen toekomst. Deze ervaring biedt het Techlab aan alle leerlingen in het basis- en voortgezet onderwijs, ongeacht het niveau. Zie ook: <a href="https://www.kennemertechlab.nl/">https://www.kennemertechlab.nl/</a></li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Er ontstaat een samenwerkings- en overlegcultuur tussen de verschillende vmbo-scholen in de regio. Door communities van vakdocenten weet men elkaar steeds beter te vinden bij vragen of onzekerheden. In de regio IJmond was deze cultuurverandering door Techport al in gang gezet en is door STO versneld.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ De minimaal vereiste mate van cofinanciering van het bedrijfsleven is in 2021 ruim behaald. Een van de subsidievoorwaarden is dat na afloop van het project minimaal € 690.609 aan cofinanciering door bedrijven moet zijn geïnvesteerd. Daarvan is reeds 71% gerealiseerd! Dat is in vergelijking tot andere STO-regio's een prestatie.</li> </ul>	

## 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: 5 prioriteiten

In 2021 heeft SVOK samen met de scholen een 2-jarig jaarplan passend onderwijs gemaakt op basis van de vijf kernthema's uit het ondersteuningsplan 2021-2025 van het Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs Midden-Kennemerland (SWV). Naast het jaarplan is een kwaliteitscyclus met een kwaliteitskalender opgesteld, waarin we op meerdere momenten in het jaar reflecteren op verschillende niveaus (intern en met SWV) op de voortgang van de doelen, de aanpak en de acties.

Prioriteit 1: Verder verbeteren van de verbinding onderwijs-jeugdhulp	
	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ School als vindplaats én werkplaats.</li><li>▪ Planmatige samenwerking van netwerkpartners rond ondersteuningsvragen van jongeren.</li><li>▪ Versterken van een preventieve aanpak i.p.v. een curatieve aanpak.</li></ul>
<b>Beoogd resultaat</b>	Vroegtijdige signalering en laagdrempelige jeugdhulp die escalatie van problematiek helpt voorkomen.
<b>Impact meten</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Tevredenheid van de scholen, ouders en leerlingen wat betreft bereikbaarheid, beschikbaarheid, benaderbaarheid en samenwerking met diverse jeugdhulppartners (GGD, CJG, Jongerenwerk, etc.).</li><li>2. Afname absolute kosten jeugdzorg: inzet op vroegsignalering en tijdige afstemming met CJG en inzet van laagdrempelige jeugdzorg voorkomen escalatie van problematiek, waardoor zware en langdurige vormen van jeugdhulp minder nodig zijn.</li></ol>

Prioriteit 2: Verfijnen van dekkend onderwijsaanbod: het consolideren en door-ontwikkelen van de voorzieningen in de scholen	
	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Basisondersteuning op orde.</li><li>▪ Meer maatwerk in onderwijs en ondersteuningsaanbod.</li><li>▪ Meer kleinschalige maatwerkoplossingen voor vragen die we nu onvoldoende bieden.</li><li>▪ Meer uitwisseling en samenwerking tussen scholen.</li><li>▪ Vergroten van flexibiliteit binnen het onderwijssysteem.</li></ul>
<b>Beoogd resultaat</b>	Het verlagen van afstroom- en uitstroomcijfers en creëren van dekkend onderwijsaanbod voor alle leerlingen in de regio.
<b>Impact meten</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Afname van af- en (vroegtijdige) uitstroom uit de scholen voor regulier vo/vso.</li><li>2. Afname van thuiszittende leerlingen.</li><li>3. Aantallen van leerlingen die verwezen worden naar instellingen buiten de eigen regio.</li></ol>

### Prioriteit 3: Verbeteren van de inhoudelijke en financiële kwaliteitszorg rond passend onderwijs

- Kosten-efficiëntie: niet vanuit 'Berenschotsystematiek' kijken naar oplossingen, maar vanuit mensuren.
- Scholen en samenwerkingsverband verantwoord voor de inzet van de middelen voor passend onderwijs in relatie tot het behalen van gestelde doelen.
- Geen 'geld op de plank': terugbrengen van het weerstandsvermogen tot de norm van maximaal 3,5% van de bruto jaaruitgaven.

**Beoogd resultaat** Algehele transparantie van de bestedingen en de effecten ervan.

**Impact meten** De jaarlijkse verantwoordingsrapportages van de scholen en van het samenwerkingsverband. Hierin beschrijven de besturen helder waaraan de scholen en het samenwerkingsverband de budgetten voor passend onderwijs hebben besteed, welke doelen zijn nagestreefd en in welke mate die doelen zijn gerealiseerd.

### Prioriteit 4: Bevorderen van de deskundigheid op het terrein van passend onderwijs binnen de scholen op management-, middenkader-, docent- en mentorniveau

- Versterken van pedagogische en didactische wendbaarheid vanuit het perspectief van passend onderwijs in de scholen.
- Voorkomen van escalatie in problematiek door vroegtijdige signalering en doortastende en effectieve aanpak.
- Resultaatgerichte cultuur ontwikkelen.

**Beoogd resultaat** 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.

**Impact meten**

1. Tevredenheidsrapportages van de scholen.
2. Het verkleinen van het aantal plaatsingen in de bovenschoolse trajectvoorziening (BTV).
3. Afname van het aantal leerlingen dat op de een of andere manier gebruikmaakt van interne trajectvoorzieningen in de scholen.

### Prioriteit 5: Verbeteren van aansluitingen op (1) de arbeidsmarkt voor jongeren met afstand tot die arbeidsmarkt en (2) dagbesteding

- Verbeteren procedures op overstapmomenten (PO-VO, VO-VO, VSO-VO, VO-vervolg).
- Planmatige samenwerking van netwerkpartners rond ondersteuningsvragen van jongeren.

**Beoogd resultaat** Duurzame doorstroom van leerlingen uit de scholen van het samenwerkingsverband richting vervolgonderwijs of arbeidsmarkt.

**Impact meten**

1. Rendementscijfers van VSO en ProO, met name wat betreft arbeidsvaardigheden en sociale zelfredzaamheid op het terrein van wonen, werken en vrijetijdsbesteding.
2. Aantal uitstroomtafels dat nodig is om leerlingen op een goede vervolgplek te krijgen.
3. Afname van het aantal gerapporteerde 'verlegenheidsplaatsingen', omdat er geen geschikte plek voorhanden lijkt te zijn.
4. Afname van de vsv-cijfers (= zonder startkwalificatie het onderwijs verlaten).
5. Aantallen leerlingen die langer in het onderwijs verblijven dan gewenst en logisch is.

Elke school van SVOK werkt aan de hand van deze prioriteiten aan het vormgeven van passend onderwijs. Het [jaarverslag passend onderwijs](#) geeft een weergave van de voortgang en de ingezette ondersteuning per school in 2021. Veel inzet is mede door corona gericht (geweest) op het zo goed mogelijk in beeld krijgen/houden én begeleiden van leerlingen. Ook voor komend schooljaar zal dit een belangrijk speerpunt blijven.

## 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 Herijken collegiale visitaties

In 2021 is het proces van collegiale visitatie binnen SVOK herijkt. Elke school werkt het ene jaar mee aan een audit op inspectiestandaarden en het andere jaar aan een intervisie. Naast een externe secretaris is ook een externe voorzitter aangesteld.

In het schooljaar 2021-2022 krijgen de volgende drie scholen een audit: het Kennemer College havo-vwo, het Kennemer College mavo en het Jac. P. Thijsse College. Deze audit is op vijf vaste standaarden met daarnaast één standaard naar keuze en in overleg met het bestuur. Voor het Jac. P. Thijsse College is een uitzondering gemaakt, omdat deze school een aanvraag wil indienen bij de Onderwijsinspectie voor de beoordeling 'goed'.

De vijf vaste standaarden vallen uiteen in de aandachtsgebieden onderwijsresultaten en kwaliteit. Op het gebied van onderwijsresultaten leggen de audits zich toe op de inspectiestandaarden OR1: resultaten en OP2: zicht op ontwikkeling en begeleiding. Op het gebied van kwaliteit gaat het om de standaarden SKA1: visies, ambities en doelen, SKA2: uitvoering en kwaliteitscultuur en SKA3: evaluatie, verantwoording en dialoog.

De audit op de zes standaarden begint telkens met een door de school opgestelde zelfevaluatie.

### 6.2 Collegiale visitaties, intervisie en audit in 2021

#### Collegiale visitatie Bonhoeffercollege

Op het Bonhoeffercollege werd de collegiale visitatie dit jaar volledig digitaal uitgevoerd. Centraal stonden de volgende vragen: neemt de leerling actief deel aan zijn eigen leerproces bij de online lessen? Is er sprake van een doelgerichte opbouw bij de online lessen? Krijgen individuele leerlingen of groepjes leerlingen ondersteuning die aansluit bij wat zij nodig hebben? Heeft de docent voldoende zicht op de kwaliteit van het geleverde werk van de leerlingen? Welke elementen van het online onderwijs kunnen we meenemen naar de toekomstige onderwijsontwikkelingen? De commissie concludeerde dat het MT zich met maatregelen aantoonbaar inspant om leerachterstanden tegen te gaan. Vakdocenten hebben goed zicht op de achterstanden van groepen leerlingen en individuele leerlingen, maar het online lesgeven vraagt veel van hen. Docenten komen tijd tekort om aan alle leerlingen voldoende tijd te besteden. Er zijn extra ondersteuningslessen waar leerlingen veel gebruik van maken en er is voor docenten voorzien in een ruim aanbod van bij- en nascholingen voor online onderwijs. Tot slot heeft de commissie het MT een lijst van 'best practices' overhandigd die ook nadat het onderwijs weer volledig op school gegeven wordt, gebruikt kan worden.



### **Collegiale visitatie Kennemer Praktijkschool**

Op 2 maart 2021 bezocht de visitatiecommissie de Kennemer Praktijkschool. De schoolleiding had de visitatiecommissie gevraagd onderzoek te doen naar twee thema's uit het schoolplan: betrokkenheid bij leerlingen en het volgen van leerlingen. Er zijn succesvolle inspanningen geleverd om de betrokkenheid op alle fronten te verbeteren. De schoolleiding is oprecht geïnteresseerd in leerlingen en medewerkers. Leerlingen en ouders voelen zich gezien en gehoord. Ook tijdens de periodes van afstandsonderwijs spant de school zich aantoonbaar in om optimaal betrokken te blijven bij elke leerling. Met betrekking tot het volgen van leerlingen is een paar jaar geleden een flinke stap gezet met de invoering van het programma Profijt. Profijt wordt gebruikt om de individuele leertrajecten en projecten van de leerlingen vast te leggen. Dit is van belang omdat de leerlingen van de Praktijkschool veel keuzemogelijkheden hebben waardoor zij een traject op maat kunnen volgen. De mogelijkheden die Profijt biedt om deze trajecten op maat te ondersteunen zijn talloos, maar hierbij is het wel van belang het programma op een juiste manier in te zetten zonder een te grote administratieve druk voor docenten.

### **Collegiale visitatie Fourteens**

De visitatiecommissie vond het een eer om meteen in het eerste schooljaar van Fourteens van dichtbij te kunnen zien en horen hoe het 10-14 onderwijs in de praktijk vormgegeven wordt. Tijdens deze visitatie heeft de commissie zich op verzoek van de school toegelegd op het thema 'eigenaarschap'. De commissie ziet een herkenbaar en breed gedragen algemeen beeld. Docenten delen de schoolambities en dragen deze nadrukkelijk uit. Leerlingen kennen de schoolambities, ervaren keuzevrijheid en ruimte om de regie te nemen over hun leerpad, voelen zich thuis op de school en kunnen uitstekend uitleggen waarom. De school verdient daarvoor een compliment. De leerlingen zijn welbespraakt en dat geldt ook voor de leerlingen die zichzelf (vroeger) verlegen noemden. Ze zijn uit hun schulp gekropen en de commissie meent dat de school hier een belangrijke bijdrage aan heeft geleverd. Ouders herkennen de schoolambities ook en kenden deze ook vooraf (open middagen, kennismakings- en intakegesprekken). Ze hebben bewust voor Fourteens gekozen. Ze zien hun kinderen opbloeien en de meeste ouders zijn vol lof over de docenten, met name over de extra aandacht die zij geven aan de leerlingen.

### **Intervisie Kennemer College mavo**

Bij het Kennemer College mavo had de collegiale visitatie meer het karakter van een intervisie, met als onderzoeksvraag: in hoeverre ziet de commissie dat de docenten de leerlingen aanzetten tot nadenken over hun eigen leren? Wat nemen de commissieleden mee uit deze lesbezoeken en intervisiegesprekken naar hun eigen onderwijspraktijk? Tijdens de gesprekken met docenten en het MT van de school na afloop van de lesbezoeken zijn veel mooie voorbeelden gedeeld waarin leerlingen door hun docenten aangezet werden tot nadenken over hun eigen leren. De resultaten van de door sommige docenten gevolgde opleiding 'didactisch coachen' waren goed zichtbaar, al bleken sommige docenten ook gewoon natuurtalenten te zijn. Om een volgende verbeterslag te maken zal er de komende tijd meer aandacht uit moeten gaan naar het trainen van docenten in het stellen van diepere vragen en specifieke feedback geven.

### **Audit Kennemer College havo-atheneum-gymnasium**

Op 14 oktober 2021 was de eerste audit bij het Kennemer College havo-atheneum-gymnasium volgens de nieuwe opzet. De school schreef een zelfevaluatie op de inspectiestandaarden OR1: resultaten, OP2: zicht op ontwikkeling en begeleiding, SKA1: visie, ambities en doelen, SKA2: uitvoering en kwaliteitscultuur, SKA3: evaluatie, verantwoording en dialoog en OP3: pedagogisch-

didactisch handelen. De auditcommissie heeft de school na het bestuderen van de zelfevaluatie bezocht om deze via panelgesprekken en lesbezoeken te verifiëren en verder te onderzoeken. De commissie heeft een school met een overwegend goede sfeer gezien. Docenten en leerlingen zijn positief over de openheid en de inclusieve sfeer op school; er is alle ruimte om te zijn wie je bent en te werken aan wie je wil worden. De onderwijsresultaten stemmen tot tevredenheid en de school heeft goed zicht op de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen. Gewerkt kan nog worden aan het leerlingen eerder in beeld krijgen. Het pedagogisch klimaat is goed en er wordt gewerkt aan het verbeteren van het didactisch handelen. De tijd is nu rijp voor het verder stimuleren van kwaliteitszorg en -cultuur.

### 6.3 Nieuw eindexamenbesluit VO

Op 1 augustus 2021 werd het nieuwe Eindexamenbesluit VO (EBVO) van kracht. De wijzigingen zijn verdeeld over vijf actielijnen:

- Verplicht instellen van examencommissie voor borging kwaliteit van de schoolexaminering.
- Verduidelijking taken van de examensecretaris en verplichting om deze vast te leggen binnen de school, met als doel om zijn of haar positie te versterken.
- Aanpassing procedure totstandkoming van het examenreglement en het programma van toetsing en afsluiting (PTA).
- Aanpassing in het PTA op twee punten:
  - Aangeven samenhang tussen (verplichte) examenstof en de toetsen in het PTA.
  - Verduidelijking hoe het PTA in uitzonderlijke gevallen na 1 oktober kan worden aangepast.
- Verplichting dat scholen de schoolexamenresultaten, inclusief onderliggende cijfers, uitreiken aan leerlingen voor de start van de centrale examens in de vorm van een ondertekend document. De afronding van de schoolexamen wordt op deze manier duidelijk gemarkeerd. Ook wanneer een leerling deelneemt aan de digitale flexibele examens in het vmbo-bb of -kb moeten de schoolexamenresultaten van een vak voor het betreffende centraal examen uitgereikt worden aan de leerlingen. In alle gevallen moet het schoolexamen volledig zijn afgerond voordat er wordt deelgenomen aan het (desbetreffende) centraal examen.

Inmiddels is er zowel een centrale examencommissie als een examencommissie per school benoemd en zijn deze commissies aan de slag gegaan met het inrichten van een jaarplanning en het verder invulling geven aan de hierboven genoemde actielijnen.

### 6.4 Werken aan kwaliteit

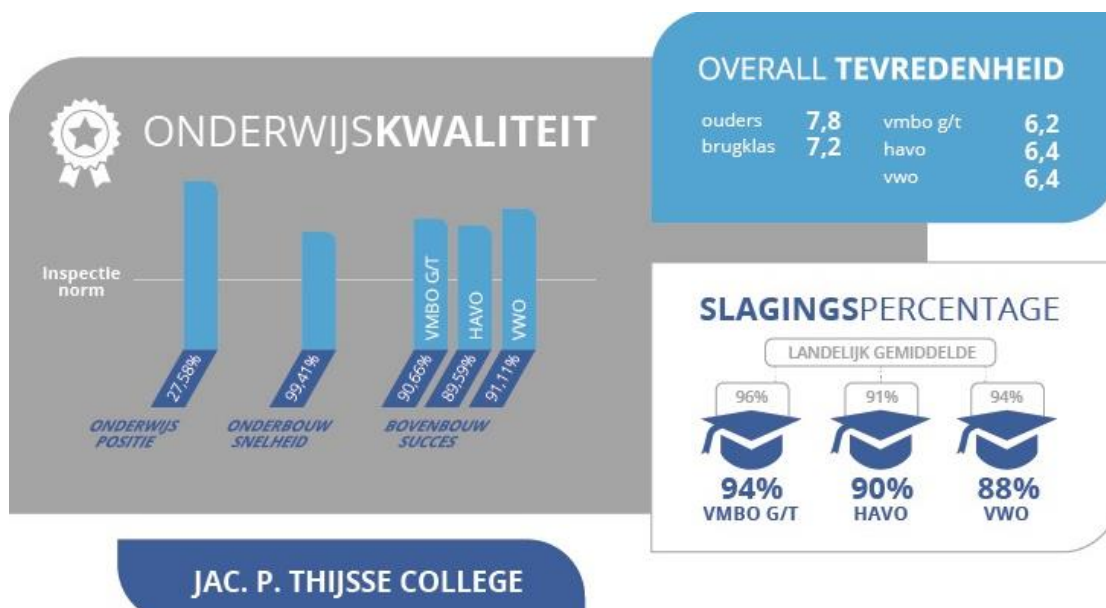
Sinds eind september 2021 is er tijdelijk een senior-adviseur van B&T toegevoegd aan de afdeling Onderwijs en Kwaliteit. Zij ondersteunt SVOK in het maken van de volgende stappen richting een kwaliteitscultuur. Hiertoe sprak zij binnen de stichting met verschillende stakeholders en gebruikt zij de resultaten van deze gesprekken onder meer voor het inrichten van een SVOK-brede kwaliteitskalender. Sinds de aanpassing van het Toezichtskader van de Onderwijsinspectie waarin met ingang van 1 augustus 2021 drie standaarden op het gebied van kwaliteitszorg op bestuurlijk niveau zijn toegevoegd, is het belangrijker dan ooit om de kwaliteitszorgsystemen op zowel school- als bestuurlijk niveau goed beschreven en op orde te hebben. Dit is dan ook een van de prioriteiten van de afdeling Onderwijs en Kwaliteit voor het schooljaar 2021-2022.

## 6.5 Basiskwaliteit

De onderwijsresultaten per school over het schooljaar 2020-2021 laten zien in hoeverre de scholen voldoen aan de inspectienormen op de vier indicatoren van het Onderwijsresultatenmodel. Door de resultaten van de scholen af te zetten tegen de norm van de inspectie is zichtbaar of de resultaten boven óf onder de inspectienorm zijn. De norm is specifiek voor een schoolsoort en wordt, afhankelijk van de hoeveelheid leerlingen met een bepaald kenmerk, bijgesteld. De inspectie neemt daarbij een driejaarsgemiddelde.

De indicatoren zijn:

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





## ONDERWIJSKWALITEIT

Inspectie norm



## OVERALL TEVREDENHEID

ouders	7,7	havo	6,4
brugklas	7,2	vwo	6,4

## SLAGINGSPERCENTAGE

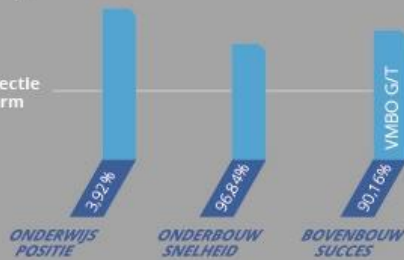


### KENNEMER COLLEGE HAVO/VWO



## ONDERWIJSKWALITEIT

Inspectie norm



## OVERALL TEVREDENHEID

ouders	8	vmbo g/t	6,6
--------	---	----------	-----

## SLAGINGSPERCENTAGE

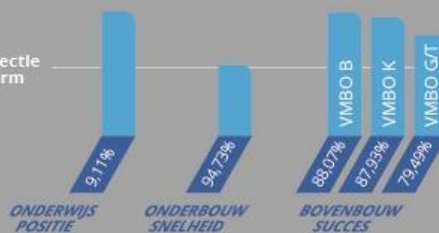


### KENNEMER COLLEGE MAVO



## ONDERWIJSKWALITEIT

Inspectie norm



## OVERALL TEVREDENHEID

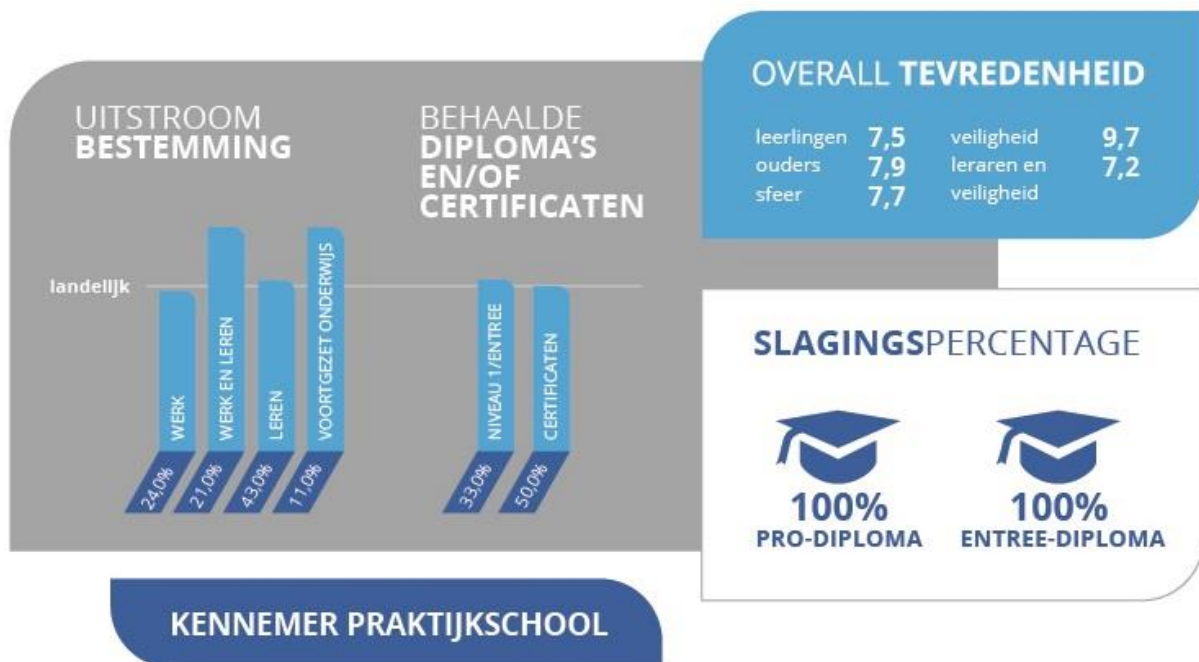
ouders	*	vmbo b	5,6
brugklas	7,1	vmbo k	5,8

## SLAGINGSPERCENTAGE



### KENNEMER COLLEGE BEROEPSGERICHT

Voor praktijkonderwijs gelden de genoemde indicatoren niet. Bij de Praktijkschool wordt daarom de uitstroom van leerlingen weergegeven.



\*De enquête onder ouders is bij Kennemer College beroepsgericht in 2021 niet afgenomen door corona.

### Beoordeling onderwijsresultaten

Scholen worden als gevolg van corona in de schooljaren 2020-2021 en 2021-2022 door de Inspectie van het Onderwijs niet beoordeeld op de onderwijsresultaten (inspectiestandaard OR1). Corona heeft immers invloed gehad op deze resultaten en deze invloed ligt voor een deel buiten de invloedssfeer van besturen en scholen. Normaal gesproken worden de gemiddelde onderwijsresultaten van drie jaar bekeken. Dat zou nu geen eerlijk beeld/oordeel opleveren.

## 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 bijna 750 medewerkers zich in om aan ruim 6.100 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.

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

Dit hoofdstuk geeft inzicht in een aantal kerngegevens en de voortgang van vier belangrijke thema's binnen deze aandachtsgebieden:

- Strategische formatieplanning/personeelsbeleid
- Digitaliseren van personeelsdossiers en gesprekscyclus
- Vitaliteit- en verzuimbeleid
- Leren & Ontwikkelen

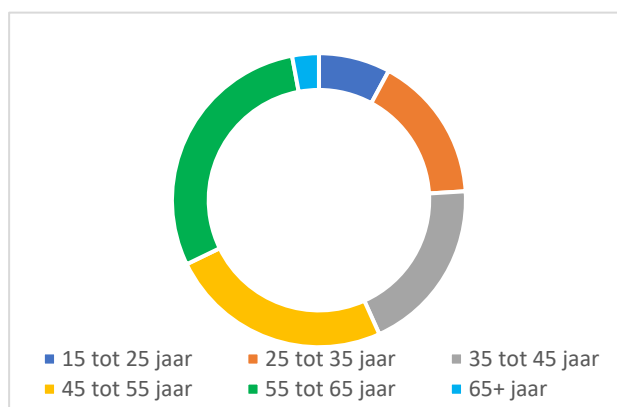
## 7.2 Kerngegevens

Kerngegevens	Per 31 december 2021	Per 31 december 2020
Totale personeelsomvang (in FTE)	578	562
Medewerkers met vast dienstverband	85%	83%
Gemiddelde WTF per medewerker	0,7704	0,7827
Instroompercentage medewerkers	24,51%	14,97%
Uitstroompercentage medewerkers	20,19%	16,34%
Flexibele schil WTF	18,48%	15,08%
Verzuimpercentage	4,16%	5,22%
Meldingsfrequentie	1,09	1,07
0-verzuim	50,66%	43,56%
Uitstroom WIA	5	4
Loondoorbetaling 3 <sup>e</sup> ziekjaar	0	0

De totale personeelsomvang is met 16 FTE toegenomen ten opzichte van voorgaand jaar. De toename is voornamelijk te verklaren door de NPO-middelen, die (deels) zijn ingezet voor extra formatie op de scholen. In het verlengde hiervan is ook het instroompercentage hoger en is de flexibele schil toegenomen. Ondanks de hogere instroom (altijd met tijdelijke contracten) is het percentage medewerkers met een vast dienstverband toegenomen. Dit is een goede ontwikkeling. SVOK spant zich namelijk in om meer medewerkers voor langere tijd aan de organisatie te binden. Dit wordt ook steeds belangrijker, mede door de tekorten op de arbeidsmarkt.

In 2021 heeft corona een dominante rol gespeeld op veel aspecten binnen SVOK. Onze aanname is dat, naast alle inspanningen die zijn geleverd op het gebied van duurzame inzetbaarheid en re-integratiebegeleiding, ook de coronamaatregelen van invloed zijn geweest op het ziekteverzuim. Denk hierbij aan de schoolsluiting en het hybride werken, waardoor de noodzaak van een ziekmelding minder hoog was. Dit lijkt ook zichtbaar in het aantal 0-verzuimers, dat is toegenomen. Het is positief dat een jaar, dat vol in het teken stond van een ziekmakend virus, niet heeft geleid tot een toename van het ziekteverzuim binnen SVOK.

### Verdeling aantal medewerkers naar leeftijdsklasse:



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.

## 7.3 Een aantal belangrijke HR thema's

### 7.3.1 Strategische formatieplanning

#### Taskforce

Al enige jaren wordt er tussen de scholen nauw samengewerkt op het gebied van strategische formatieplanning. Er is daardoor goed zicht op de ontwikkelingen in de formatie en de leerlingenstromen op korte en langere termijn. Gezien de tekorten op de arbeidsmarkt streven we naar optimale mobiliteit tussen de scholen en behoud van medewerkers. Dit laatste is door de leerachterstanden nog belangrijker en door de NPO-gelden beter realiseerbaar.

#### Binden en Boeien

De komende jaren krijgt SVOK net als andere schoolbesturen in de regio te maken met een groeiend lerarentekort, ondanks de regionale leerlingendaling. Veel leraren gaan met pensioen en de instroom in de lerarenopleidingen is naar verwachting onvoldoende om deze vacatures op te vullen. Daarnaast werkt elke school aan duurzame onderwijsontwikkeling en daarvoor heb je mensen nodig die plezier hebben in hun werk, zich gezien voelen en de kans krijgen hun kwaliteiten te ontplooien. Eind 2021 is SVOK daarom gestart met het project Binden & Boeien, een belangrijk onderwerp binnen het thema aantrekkelijk werkgeverschap in ons nieuw te vormen koersplan.

In de eerste fase van dit project willen we vooral inventariseren wat we op dit moment al doen op de verschillende scholen om (nieuwe) collega's aan ons te binden, waar mogelijkheden liggen en vooral waar de behoefte ligt van startende en ervaren collega's (wat vinden zij belangrijk, wat bepaalt hun keuze voor een school, wat maakt ons onderscheidend en wat kan ons meer onderscheidend maken). En we proberen een blik vooruit te werpen: Hoe zien onze scholen er over 5 jaar uit? Welke mensen lopen daar rond en wat hebben zij nodig aan begeleiding? Daarvoor gaan we begin 2022 gesprekken voeren met o.a. startende en ervaren collega's en collega's die betrokken zijn bij opleiding en zij-instroom. Na de eerste fase zullen we een beperkt aantal sporen selecteren om concreet mee aan de slag te gaan.

### 7.3.2 Digitaliseren van personeelsdossiers en gesprekscyclus

In 2021 is een start (pilot) gemaakt met het op een transparante wijze vastleggen en borgen van een digitaal personeelsdossier waar leidinggevend (en in een later stadium medewerkers) toegang toe hebben. Gebleken is dat naast de output (het personeelsdossier) ook de processen op de scholen met elkaar in lijn gebracht moeten worden.

Naast het digitaliseren van het personeelsdossier is steeds meer behoefte aan digitale ondersteuning van de gesprekscyclus. Denk hierbij aan evaluatie-instrumenten, portfolio en gespreksformulieren. In 2021 heeft de afdeling HR in samenwerking met de scholen een marktverkenning uitgevoerd. Er is met brede interesse kennisgenomen van het aanbod en de intentie is uitgesproken om hetzelfde ondersteuningspakket voor alle scholen te gebruiken. In 2022 zal op schoolniveau gekeken worden wat nodig is om tot een goede implementatie te komen.



### 7.3.3 Vitaliteit- en verzuimbeleid

#### Duurzame inzetbaarheid

De casemanager inzetbaarheid heeft in 2021 de opleiding tot Adviseur Duurzame Inzetbaarheid afgerond. In het kader van deze opleiding is onderzoek uitgevoerd naar duurzame inzetbaarheid bij het Jac. P. Thijsse College. Alle medewerker van het Jac. P. Thijsse College kregen de mogelijkheid om de Werkvermogensmonitor© in te vullen. 75% van de medewerkers heeft hier gebruik van gemaakt en zicht gekregen op het eigen werkvermogen.

Op schoolniveau werd duidelijk welke factoren een verband hebben met het werkvermogen, zodat gerichte interventies kunnen worden ingezet. De casemanager inzetbaarheid heeft het BOO geadviseerd welke stappen leiden tot het succesvol implementeren van beleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Het BOO heeft opdracht gegeven tot het uitvoeren van het eerste advies: het ontwikkelen van visie op duurzame inzetbaarheid.

#### Arbodienstverlening

SVOK heeft de dienstverlening van De Arbodienst eind 2021 geëvalueerd. Deze evaluatie heeft erin geresulteerd dat SVOK vanaf 2022 op het gebied van duurzame inzetbaarheid geen dienstverlening meer afneemt van De Arbodienst, omdat SVOK inmiddels een eigen adviseur duurzame inzetbaarheid heeft opgeleid. Eind 2021 is voor de overige dienstverlening een nieuw contract afgesloten, dat loopt van 1 januari 2022 tot 1 juli 2023.

#### Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E)

In 2021 is de RI&E geactualiseerd. Deze update is extern uitgevoerd. De te nemen maatregelen zijn geïnventariseerd en opgepakt door de verschillende scholen. De uitvoering loopt nog door tot in 2022. De manager facilitair/contractmanagement die op 1 april 2022 start, zal de coördinatie van de activiteiten op zich nemen.

#### Collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering

Medewerkers die langdurig arbeidsongeschikt zijn krijgen te maken met inkomensvraagstukken. SVOK biedt al enige tijd een semicollectieve verzekering die eventueel inkomensverlies aanvult. Hoewel de urgentie van de verzekering breed wordt erkend, was dit onvoldoende zichtbaar in het deelnamepercentage. In overleg met de GMR is onderzocht in hoeverre collega's op de hoogte zijn van de risico's en hoe we vanuit goed werkgeverschap dit onderwerp meer aandacht kunnen geven. Besloten is het semicollectieve contract om te zetten in een collectief contract waarbij iedereen deelneemt, tenzij een medewerker daar bewust van afziet. De verwachting is dat dit in 2022 gerealiseerd wordt.

#### Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)

Binnen SVOK is afgesproken om eens in de drie jaar een MTO af te nemen. In 2021 is besloten dat er in de komende drie MTO-onderzoeken wordt samengewerkt met DUO. We verwachten hiermee over een langere periode zicht te krijgen op hoe de tevredenheid zich binnen SVOK ontwikkelt en dit te kunnen benchmarken binnen de sector. Daarnaast zorgt het ervoor dat wij de invloed van interventies op het verbeteren van de tevredenheid nauwlettender kunnen monitoren.

#### ERD Ziektewet/WW

In 2021 heeft SVOK besloten eigen risicodrager te worden voor de Ziektewet (ZW), formeel is dit het geval per 1 januari 2022. Voor de uitvoering van de ZW heeft SVOK de samenwerking gezocht met een specialist. De verwachting is dat dit besluit zorgt voor meer grip op de ZW en dat wij onze rol als goed werkgever beter kunnen vormgeven door het bieden van de juiste begeleiding.

In het verlengde van de ZW zijn wij met dezelfde specialist in gesprek om re-integratietrajecten in te kopen voor medewerkers die (kunnen) instromen in de WW of reeds gebruikmaken van WW.

### **7.3.4 Leren & Ontwikkelen**

#### **Academie 2.0**

Onze hernieuwde SVOK Academie was in januari 2022 een jaar oud. Bij het bouwen van een Academie is corona, zoals bij veel dingen, echt een beperking. Gelukkig kon een aantal activiteiten toch doorgaan.

In het voorjaar van 2021 startte het leiderschapsprogramma met als doel leiderschap binnen SVOK als geheel te ontwikkelen door te investeren in persoonlijk leiderschap. In kleine groepen werkten leidinggevenden onder externe begeleiding aan herkenbare en actuele thema's met behulp van verschillende methodieken en werkvormen, training, intervisie, individuele coaching en inspirerende gastsprekers. Ook is er via dit programma input opgehaald voor ons nieuw te vormen koersplan. Het leiderschapsprogramma loopt nog door in 2022.

Er zijn in 2021 ook twee Professionele LeerGemeenschappen (PLG's) gestart. Eén gaat over Fourteens en ontwikkelvragen ten aanzien van 10-14 onderwijs. De ander gaat over het doen van praktijkgericht onderzoek in het VO. In dat kader geeft één van onze rectoren workshops onderzoeksvaardigheden, zodat medewerkers daarna met hun eigen onderzoek aan de slag kunnen.

Naast de aandacht voor leren en ontwikkelen op de scholen, is onder meer professionalisering georganiseerd voor de secties lichamelijke opvoeding, de collega's die burgerschapsonderwijs geven, de interne vertrouwenspersonen en de programmaraad, het orgaan dat ontwikkelvragen ophaalt uit onze scholen.

### **7.4 Blik op 2022**

In 2022 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 de arbodienstverlening per 1 januari 2023. Daarnaast zal HR in samenwerking met de nieuwe manager facilitair/contractmanagement zorg dragen voor verdere actualisering van de Risico-Inventarisatie & -Evaluatie en de borging van de taken van de preventiemedewerker.

In 2022 ligt het accent van SHRM op het binden en boeien van medewerkers en hoe wij ons als SVOK gaan en willen profileren op de arbeidsmarkt.

Daarnaast starten wij in 2022 met het vertalen van het nieuwe koersplan in passend SHRM-beleid en/of activiteiten.

## 8. Facilitair & ICT-ontwikkeling

SVOK werkt aan een schoolklimaat waarin duurzaamheid, creativiteit en veiligheid centraal staan. Ook in 2021 zijn hierin stappen gezet. Op het gebied van ICT is de online werkplek gerealiseerd, waardoor de focus nu primair ligt op het optimaal ondersteunen van het onderwijs in de klas. Daarnaast is geïnvesteerd in een uniforme schoolstart, examenwerkplekken die voldoen aan de huidige regels, cybersecurity en informatiebeveiliging en -privacy.

### 8.1 Facilitaire zaken

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.

#### Ventilatie

In het kader van Corona is in 2021 op alle scholen verder onderzoek gedaan door een extern bureau naar de kwaliteit van de ventilatie en is een plan van aanpak gemaakt. Op bijna alle scholen zijn werkzaamheden ingepland voor 2022 en 2023 om te voldoen aan de RIVM-richtlijnen. Bij het Jac. P. Thijssen College zijn de kantoren op de 1e verdieping al gerenoveerd en voorzien van een energiezuinig ventilatiesysteem. Het Kennemer College havo-vwo voldoet reeds aan de richtlijnen.

#### Verbouwing en renovatie

In 2021 zijn meerdere verbouwingen en renovaties uitgevoerd. Door de vele aanmeldingen bij Fourteens is de huidige locatie te klein geworden. In het schoolgebouw van het Kennemer College havo-vwo is een aparte vleugel van het gebouw ingericht om 10-14 onderwijs aan een grotere groep leerlingen te kunnen verzorgen.

Bij het Kennemer College mavo is de laatste (1<sup>e</sup>) verdieping gerenoveerd, zodat de gehele school de dezelfde lichte uitstraling heeft. Ook bij de Kennemer Praktijkschool zijn de laatste lokalen (zorg en winkel) in dezelfde stijl gerenoveerd als de overige ruimten, die in 2020 zijn verbouwd. De uitstraling van de school past bij het concept van ontdekkend en werkend leren in een veilige omgeving.

Op het Kennemer College beroepsgericht zijn de kozijnen van de (oude) aula vervangen met beter isolerende beglazing en de brandmeld- en ontruimingsinstallatie zijn aangepast aan de huidige normen.

In het kader van verduurzaming is de TL-verlichting van de B- en C-vleugel van het Bonhoeffercollege vervangen voor energiezuinige LED-verlichting.

#### Klimaatbeheersing

De komende jaren zal nog nadrukkelijker in het teken staan van duurzame investeringen, waarbij samenwerking met gemeentes een belangrijk onderdeel is en klimaatbeheersing een centrale rol zal spelen.

## 8.2 ICT-ontwikkelingen

### Afronding Cloud-project

In december 2021 is de laatste oude infrastructuur op de SVOK-scholen en in de Azure-cloud uitgeschakeld. Door dit project zijn vier datacenters met servers, virtualisatie, opslag en backup-systemen op onze scholen ontmanteld en is de complexiteit van de ICT-voorzieningen sterk vereenvoudigd. Hierdoor zijn veel beheertaken op de scholen komen te vervallen en kunnen ICT-medewerkers zich volledig focussen op het optimaal ondersteunen van het onderwijs.

### Schoolstart

Voor het eerst is in 2021 actief met de teamleiders onderbouw gewerkt aan een uniforme schoolstart voor de leerlingen met Bring Your Own Devices (BYOD). De evaluatie van deze start heeft geleid tot een aantal aanbevelingen voor volgend schooljaar. Naast bovenstaand proces speelde ook de ingebruikname van nieuwe automatisering (EduLinq) voor het aanmaken van accounts en de processen om Teams aan te maken (TeamsSync) voor hybride/online onderwijs een rol. Ook dit proces is geëvalueerd ten behoeve van aankomend schooljaar.

### Examenwerkplekken

Steeds meer (onderdelen van) toetsen, PTA's en schoolexamens worden afgenomen op computers. Ook wordt de regelgeving vanuit Examenblad over het inrichten van deze computers steeds vollediger. In het najaar is samen met de collega's op de Vierhoek (Kennemer College mavo en beroepsgericht) een examenwerkplek ingericht die laagdrempelig is in gebruik en voldoet aan alle huidige CPSE-exameneisen. Delen van deze werkplekinrichting zetten we ook in op het Jac. P. Thijsse College en voor de MYP-examens van Supreme College.

### Cybersecurity

Eind november 2021 is door een ethical hacker een pentest uitgevoerd om kwetsbaarheden in onze ICT-omgeving in kaart te brengen. Tevens is ons ICT-beveiligingsbeleid getoetst en vergeleken met de wijze waarop de omgeving is ingericht. Deze penetratietest gaan we jaarlijks herhalen.

De rapportage van de penetratietests is ontvangen en enkele verbeteringen zijn direct doorgevoerd. De overige aanbevelingen worden gedurende 2022 ingevoerd.

### Informatiebeveiliging en -privacy

SVOK is lid van het Netwerk IBP (informatiebeveiliging en -privacy) dat door Kennisnet is opgezet in samenwerking met de VO- en PO-raden. Vanuit deze samenwerking wordt gewerkt aan adviezen rondom Governance op het gebied van Cyberrisicobeheersing.

De zorgen van de Autoriteit Persoonsgegevens aangaande de bescherming van persoonsgegevens binnen de sector onderwijs nemen we serieus. Binnen het Netwerk IBP wordt gewerkt aan een nieuw model voor beleidsstukken ten aanzien van privacy. Als deze documenten beschikbaar komen, worden de beleidsdocumenten van SVOK hierop aangepast en ter accordering vastgesteld. Daaraan gekoppeld zullen we ook de interne taken en rollen opnieuw tegen het licht houden en de inspanningen op het gebied van privacybewustzijn intensiveren.

### AVG

In 2021 zijn er zeventien beveiligingsincidenten geregistreerd. Geen van deze incidenten is geclassificeerd als een datalek. Er is vastgesteld dat de data niet verspreid zijn buiten de organisatie. Er zijn zestien privacyvragen over uiteenlopende onderwerpen geregistreerd. In 2021 zijn er 25 nieuwe verwerkersovereenkomsten afgesloten. In totaal zijn er nu zeventig overeenkomsten gereed.

## 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

SVOK heeft conform haar statuten een Raad van Toezicht (RvT). De RvT werkt volgens een reglement en onderschrijft de Code Goed Onderwijsbestuur VO. De Raad van Toezicht bestaat uit vijf personen. In 2021 kwam de raad vijf keer bijeen met het bestuur, met daarnaast twee ontmoetingen met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) en met de benoemingsadviescommissie voor twee nieuwe leden. Begin 2021 is de Commissie Onderwijskwaliteit ingesteld. De Financiële Commissie en de Commissie Onderwijskwaliteit vergaderden in 2021 ook ieder twee keer. Daarnaast heeft de raad twee interne vergaderingen gehad, waarvan één gewijd was aan een evaluatie van het functioneren van de raad. Ook heeft de RvT gezamenlijk schoolbezoeken afgelegd en op de momenten dat de maatregelen het toelieten, op de scholen zelf vergaderd. De RvT heeft in 2021 tijdens de vijf vergaderingen presentaties gekregen van de schoolleiding van het Kennemer College beroepsgericht, het Bonhoeffercollege, het Kennemer College havo/vwo, Supreme College en het Jac. P. Thijsse College.

**De volgende onderwerpen zijn onder meer aan bod gekomen in 2021:**

- Jaarverslag 2020 (accountantsverslag, bestuursverslag en jaarrekening);
- Treasurybeleid;
- Begroting 2022 in meerjarenperspectief;
- Herpositionering van het Kennemer College;
- Onderwijskwaliteit en resultaten visitaties;
- Strategisch HRM en leiderschap;
- De omgang met de verschillende Coronamaatregelen;
- Invulling van het Nationaal Programma Onderwijs en besteding van de NPO-gelden;
- Governance (ook aanpassingen statuten en reglementen);
- Evaluatie koersplan en voorbereiding nieuw koersplan;
- Benoeming RvT-lid en -voorzitter.

#### Uitdagingen in het onderwijs

De scholen moesten in 2021 flexibel zijn, door de diverse schoolsluitingen en verschillende maatregelen om het Coronavirus te beteugelen. De raad heeft waardering voor de inzet van alle betrokkenen en is er trots op dat SVOK het (digitale) onderwijs continuïteit heeft kunnen bieden. Ook ziet de raad de ontwikkeling van het nieuwe koersplan en de herpositionering van het Kennemer College met vertrouwen tegemoet.

## 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 2021 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 onderwijsrendement te laten geven. De raad wil bij de bespreking van de meerjarenbegroting alternatieve scenario's voorgelegd krijgen waaruit een keuze kan worden gemaakt.

Verder heeft de RvT ook in 2021 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 2022 in meerjarenperspectief en aan de verdeling van de middelen over de diverse organisatieonderdelen (de scholen en het Service- & Expertisecentrum). De Financiële Commissie heeft een gesprek gehad met het bestuur om in het jaar 2022 een mogelijke verandering van accountant op de agenda te zetten.

## Mutaties

In maart 2021 heeft SVOK afscheid genomen van John Kruijer, directeur SEC, bestuurssecretaris en ook secretaris van de RvT. De RvT is hem zeer erkentelijk voor zijn werk van de afgelopen jaren. In het voorjaar van 2021 is Anja Teeuwen hem opgevolgd. In december 2021 hebben Wim Hamers als voorzitter van de RvT en Rennie ten Dam als vice-voorzitter afscheid genomen van SVOK. Frits Bakker is de nieuwe voorzitter, het lid Lonneke Regter is benoemd tot vice-voorzitter en Joséphine Rutten is toegetreden als nieuw lid van de RvT.

## Nevenfuncties bestuur

### De heer drs. Willem Baumfalk

- Voorzitter Raad van Toezicht Centrum voor Vormingsonderwijs te Utrecht, 1 juni 2021

## 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 belangenverstrengeling.

### De heer ir. Wim Hamers

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

Nevenfuncties:

- Voorzitter Raad van Toezicht SVOK, 1 juni 2019 t/m 13 december 2021
- Lid Raad van Toezicht SVOK, 1 december 2017 t/m 31 mei 2019
- 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 mr. Frits Bakker**

Functie: senior rechter A in de rechtbank NH en voormalig voorzitter van de Raad voor de rechtspraak

Nevenfuncties:

- Voorzitter Raad van Toezicht SVOK, aantreden 13 december 2021
- Voorzitter Raad van Toezicht Hogeschool Leiden, aantreden februari 2015
- Venoot van Interactie v.o.f., praktijk voor relatiebemiddeling, mediation en toezichttaken
- Lid bestuur Stichting 'Ons Dorpshuis' te Bloemendaal
- Lid tuchtcollege Nederlands Register VastgoedTaxateurs

#### **De heer drs. Rennie ten Dam**

Functie: voormalig voorzitter OR van ROC Horizon College Alkmaar

Nevenfuncties:

- Vicevoorzitter Raad van Toezicht SVOK, 1 juli 2016 t/m 13 december 2021
- College voor Toetsen en Examens:
- Voorzitter vaststelcommissie vmbo natuur- en scheikunde 1, tot 1 augustus 2020
- Voorzitter syllabuscommissie vmbo zorg en welzijn-breed

#### **Mevrouw Lonneke Regter MSc MA**

Functie: Directeur Fonds Sluyterman van Loo

Nevenfuncties:

- Vice-voorzitter Raad van Toezicht SVOK, aantreden 13 december 2021
- Lid Raad van Toezicht SVOK, 1 juni 2019 t/m 13 december 2021
- Lid Raad van Commissarissen Tinteltuyn, aantreden januari 2018
- Lid Raad van Toezicht Cultuureducatiegroep Leiden, aantreden mei 2017
- Voorzitter bestuur Oneiros Ensemble, aantreden 2016
- Bestuurder Stichting Nieuw Akerendam

#### **Mevrouw Hülya Kilic MBA**

Functie: Head of IT Development a.i., CarNext.com

Nevenfuncties:

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

#### **De heer Eric Bessem**

Functie: Manager vastgoed & klant Elan Wonen

Nevenfuncties:

- Lid Raad van Toezicht SVOK, aantreden 1 april 2016
- Lid Raad van Toezicht Stichting Topaz, aantreden 2021
- Lid Raad van Toezicht Stichting Sophia Scholen
- Vrijwilliger voor mensen met een verstandelijke en/of visuele handicap voor de paardensport

#### **Mevrouw drs. Joséphine Rutten**

Functie: Eigenaar/directeur Kwaliteit voor Onderwijs

Nevenfuncties:

- Lid Raad van Toezicht SVOK, aantreden 13 december 2021

## 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 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 2021 vijf 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 2021 heeft het DB van de GMR in totaal vier keer overleg gevoerd met het CvB.

In dit jaar heeft de GMR totaal drie keer fysiek vergaderd, alle andere vergaderingen hebben online via Teams plaatsgevonden, vanwege de geldende Covid-19 maatregelen.

### Commissies

De GMR kent vier commissies (Financiën & Facilitair, HRM & Juridisch, Onderwijs en Communicatie), ieder lid heeft zitting in ten minste één van deze commissies. Zij 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 2021 vijf keer bij elkaar gekomen, waarvan één keer onderling en vier 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 commissie Financiën heeft de gehele GMR geïnformeerd en geadviseerd over de besluitvorming hierover.

De commissie HRM & Juridisch is in totaal twee keer bij elkaar gekomen en heeft verschillende onderwerpen besproken die hierna bij personeel en onderwijs zullen worden weergegeven.

De commissie Onderwijs is twee keer bij elkaar gekomen en heeft zich gebogen over de aanpassingen in het Examenreglement. Extra aanpassingen waren noodzakelijk vanwege de toevoeging van een "uitzonderlijke omstandigheden regeling". Na overleg met, terugkoppeling en toelichting vanuit het SEC heeft de commissie een advies gegeven aan de GMR over dit onderwerp, zodat uiteindelijk kon worden ingestemd met de aanpassing van deel A van het Examenreglement.

### Overleg met Raad van Toezicht

Een afvaardiging van de GMR heeft in 2021 twee bijeenkomsten met de Raad van Toezicht (RvT) en het CvB gehad. Tijdens deze gesprekken kwamen de financiën van SVOK, de informatiebehoefte van de GMR en de RvT, de herpositionering van de Kennemer College-scholen en de coronagevolgen met betrekking tot achterstanden bij en motivatie van leerlingen aan bod.



## Onderwerpen in 2021

De volgende zaken zijn in 2021 in de vergaderingen van de GMR besproken:

Het medezeggenschapsstatuut is in samenspraak met de GMR herschreven en vervolgens vastgesteld.

### Financiën

In juni heeft de GMR positief advies uitgebracht op het concept Bestuursverslag inclusief Jaarrekening. Naast dit positief advies heeft de GMR tevens een ongevraagd advies gegeven aan het College van Bestuur, onder andere over de mate van inzicht in de investeringen en de reserves.

De GMR heeft de kaderbrief voor de begroting 2022 eind september ontvangen. De financiële commissie van de GMR heeft op 5 november de begroting 2021 ontvangen, zodat het mogelijk was in december een advies uit te brengen. Hierin signaleert de GMR de hoge accountantskosten als gevolg van extra werk in verband met de nieuwe bekostigingsstructuur en de verantwoording van de vele subsidies die SVOK en de scholen ontvangen, waaronder de NPO-gelden. De extra inzet van de reserves om goed gekwalificeerd personeel in dienst te kunnen houden in tijden van leerlingkrimp, stemt de GMR positief.

### Onderwijs en personeel

De gedragscode social media is uitgebreid besproken binnen de GMR, waarna de commissie Onderwijs dit onderwerp samen met het SEC op bepaalde punten verder heeft vormgegeven.

Op verzoek van de GMR is onderzocht of een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering een optie zou kunnen zijn voor de medewerkers van SVOK. Na goed overleg met CvB en SEC en een raadpleging onder het personeel, heeft het CvB hierover positief besloten. Dit traject is nu in gang gezet.

De Casemanager Inzetbaarheid neemt de GMR regelmatig mee in de ontwikkelingen binnen SVOK op het gebied van vitaliteit (duurzame inzetbaarheid). Hier hangt ook het verzuimprotocol mee samen.

Na een uitgebreide toelichting aan de commissie HRM & Juridisch, is een aantal aanpassingen geadviseerd door deze commissie. Deze zijn uiteindelijk verwerkt in het definitieve protocol, waarna de GMR ermee heeft ingestemd.

Vanuit het CvB kwam een voorstel over een nieuwe opzet van de klachtenprocedure, met een onafhankelijke klachtencommissie binnen SVOK. De belangrijkste voorwaarde in die regeling lag voor de GMR in de onafhankelijkheid van de leden van die klachtencommissie. De aanbeveling hierover hoe dit te waarborgen, heeft het CvB overgenomen.

De instemming met de uitbreiding van de SEC-formatie met een facilitair/contractmanager, ging niet vanzelf. Daar waar de scholen met krimp te maken hebben in verband met teruglopend leerlingenaantal, voelde het vreemd om met een uitbreiding in te stemmen. Inhoudelijk kan de GMR zich vinden in de noodzaak van uitbreiding, maar wil wel een vinger aan de pols houden. Regelmatig inzicht in kosten/baten van deze functie is als voorwaarde gesteld. Deze functie mag geen extra kostenpost vormen in de totale begroting.

### GMR en Covid-19

Als gevolg van de Covid-19 pandemie bleek het noodzakelijk de scholen te sluiten. Vanaf dat moment heeft de GMR online via Teams vergaderd. Tijdens de laatste vergadering van het schooljaar 2020-2021 in juni en de eerste drie vergaderingen van het nieuwe schooljaar (2021-2022) tot en met november, is er fysiek vergaderd, met inachtneming 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.

De Covid-19 gerelateerde maatregelen maakten zelftesten op het coronavirus noodzakelijk in o.a. het voortgezet onderwijs. De GMR heeft de invoering hiervan op de scholen kritisch gevolgd.

### **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. Helaas was het dit jaar, vanwege de Covid-19 maatregelen, niet mogelijk om fysiek cursussen te volgen of bij elkaar te komen in een onderling “strategie bepalingsoverleg”. Wel heeft de GMR een abonnement mogen nemen op de MR Academie. Hier hebben de leden van de GMR de beschikking over een leer- en kennisdeelomgeving speciaal voor leden van medezeggenschapsraden in het primair- en voortgezet onderwijs. Ieder lid kan zelfstandig E-learning trainingen volgen of documenten raadplegen over specifieke onderwerpen.

Verder is de commissiestructuur binnen de GMR verder geactiveerd, zodat onderwerpen dieper kunnen worden uitgewerkt voordat tot advies of instemming wordt overgegaan. De verschillende commissies hebben op die manier al een aantal adviezen kunnen uitbrengen aan het CvB, waarmee voorstellen van het CvB konden worden aangepast.

### **Samenstelling GMR**

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 MR-en van de scholen bepalen wie namens de MR-en zitting nemen in de GMR. In 2021 hebben verschillende wisselingen in de samenstelling van de GMR plaatsgehad. Eind 2021 telde de GMR zestien leden, dit betekent dat de GMR voltallig is. De oudergeleding van het Kennemer College mavo en beroepsgericht is ingevuld door een “uitgeleende” ouder van het Jac. P. Thijsse College, omdat voor beide scholen geen ouder of leerling beschikbaar was voor deze zetel.

### **Personeelsgeleding**

- Hans de Roon (Bonhoeffercollege), vice-voorzitter GMR, herkozen in juli 2021
- Caroline Blaas (Jac. P. Thijsse College), afgetreden in juli 2021
- Hermien Jorna (Kennemer College h/v), herkozen in juli 2021
- Leonie Weijling (Jac. P. Thijsse College)
- Antoine Stock (Bonhoeffercollege)
- Marita Smits (Kennemer Praktijkschool)
- Fred van Kruistum (Kennemer College mavo)
- Peter Heere (Kennemer College beroepsgericht)
- Hanneke Vodde (Jac. P. Thijsse College), aangetreden in augustus 2021

### **Oudergeleding**

- Marlies Oosters (Bonhoeffercollege), voorzitter GMR
- Cindy Fatels-Compier (Jac. P. Thijsse College), afgetreden in juli 2021
- Paul Steeman (Kennemer College h/v), afgetreden in november 2021
- Hans Luttjeboer (Kennemer Praktijkschool), aangetreden april 2021
- Peter Dijk (namens Jac. P. Thijsse College voor Kennemer mavo/beroeps), aangetreden juni 2021

- Lucas Warren (Kennemer College h/v), aangetreden in november 2021
- Gaby Schmidtgall (Jac. P. Thijssse College), aangetreden december 2021

#### **Leerlingengeleding**

- Per van der Kolk (Bonhoeffercollege), afgetreden juli 2021
- Tarannom Mehri (Jac. P. Thijssse College), afgetreden juli 2021
- Annelies Schilders (Kennemer College h/v)
- Felien Heijdra (Bonhoeffercollege), aangetreden augustus 2021
- Famke Boon (Jac. P. Thijssse College h/v), aangetreden augustus 2021

#### **Ambtelijk secretaris**

- Marlies Oosters, 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 (LKC). In 2021 zijn twee klachten bij het bestuur ingediend, één klacht betrof het dragen van een mondkapje bij een leerling. De ouder is hier in het gelijkgesteld. Bij de andere klacht heeft de klager na een brief van het bestuur geen vervolg gegeven. Bij het LKC zijn drie klachten ingediend, waarvan één ongegrond is verklaard en de andere twee klachten zijn tussentijds opgelost in goed overleg met de schoolleiding. Eind 2021 is de Klachtenregeling herzien met de instelling van een onafhankelijke Klachtencommissie, zodat de werkwijze beter aansluit bij het versterken van de kwaliteit van het onderwijs en de schoolorganisatie. In 2022 wordt de nieuwe regeling geïmplementeerd en zal de Klachtencommissie worden samengesteld met externe leden.

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 2021 is dertien keer een beroep gedaan op de externe vertrouwenspersoon. Hierbij ging het voornamelijk om verstoorde arbeidsverhoudingen of de arbeidssituatie. Alle zaken zijn in onderling overleg besproken en opgelost. Enkel lopen nog even door, anderen zijn daadwerkelijk afgehandeld. Jaarlijks stelt de externe vertrouwenspersoon een rapportage op voor het College van Bestuur.

# 10. Financieel verslag

## 10.1 Meerjarenbegroting

De begroting 2022-2026 van SVOK is gebaseerd op de evaluatie van ons gezamenlijke Koersplan 2017-2021, de verbindende paraplu boven de onderliggende schoolplannen en de uitgangspunten van het nieuwe koersplan. Daarbij komt de extra opdracht voor het onderwijs in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). In deze meerjarenbegroting ligt de focus op het waarmaken van onze maatschappelijke opdracht. Komend schooljaar 2022-2023 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 en de extra opdracht, zonder gevolgen voor ons onderwijsaanbod. De wijze waarop we invulling geven aan ons financieel beleid is uitgebreid toegelicht in de begroting 2022. Het belangrijkste aandachtspunt is het maatschappelijk knelpunt van het lerarentekort.

## 10.2 Investeren

### In bedrijfsvoeringsprocessen

In 2021 is verder geïnvesteerd in het AVG-proof maken van SVOK. De organisatie is ingericht met AVG-vereiste functionarissen en het vastgestelde informatiebeveiligings- en privacybeleid wordt stapsgewijs geïmplementeerd in de praktijk van alle dag. De AVG-wetgeving zal van invloed blijven op de inrichting van onze bedrijfsvoeringsprocessen. In 2021 is door een extern bureau een 'Pentest' op onze IT-omgeving uitgevoerd om te kijken waar eventuele risico's en kwetsbaarheden liggen. De aanbevelingen worden in 2022 opgepakt.

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 2021 zijn de onderdelen van het strategisch HR-beleid inzichtelijk gemaakt en is gestart met een aantal prioriteiten, passend bij de vier strategische aandachtsgebieden (strategische planning, instroom, doorstroom & ontwikkeling en uitstroom). Door de verdere leerlingendaling zijn de procedures rondom formatie-inzet SVOK-breed gezamenlijk uitgewerkt. Het monitoren van formatieve inzet is een continu proces geworden, zodat we op tijd kunnen bijsturen en kwaliteit kunnen behouden voor de organisatie. Eind 2021 is het traject 'Binden en Boeien' gestart, dit zal de strategische personeelsplanning inhoudelijk versterken.

### In huisvesting

Mooie projecten ten gunste van het onderwijs zijn in 2021 gerealiseerd, zoals nieuwe huisvesting voor Fourteens (10-14 onderwijs) in het gebouw van het Kennemer College havo/vwo, restyling van de 1<sup>e</sup> verdieping bij het Kennemer College mavo en een grondige analyse van de ventilatiesystemen als gevolg van Covid. Komende jaren zal nog nadrukkelijker in het teken komen te staan van duurzame investeringen en gezonde ventilatie, 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 2021 is een SVOK-brede glasvezelverbinding tussen onze scholen opgeleverd en in december zijn de laatste servers 'uitgezet'. De ICT-ontwikkelingen in de afgelopen jaren heeft SVOK geholpen om snel te kunnen overstappen op digitaal onderwijs en minder kwetsbaar te zijn voor digitale bedreigingen.

## 10.3 Risico's in de toekomst

### Overheidsbegroting Onderwijs

De afgelopen jaren zijn gekenmerkt door een toename van incidenteel beschikbaar gestelde middelen voor onder andere werkdrukvermindering, lerarentekort en Sterk Techniek Onderwijs, met daarbij in het voorjaar 2021 de aankondiging van het Nationaal Programma Onderwijs van € 5,8 miljard voor het funderend onderwijs. Door de omvang en tijdsduur van de beschikbare middelen heeft dit een groot effect op de beheersing van onderwijsorganisaties. Als gevolg van deze wijze van financiering door de overheid matchen baten en lasten niet in het kalenderjaar. De getoonde financiële resultaten geven zonder toelichting geen juist beeld van de realisatie van het jaar. Risico op onjuiste beslissingen door deze mismatch van baten en lasten liggen daardoor op de loer.

### 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 bewust al jaren in opleidingsscholen met het Jac. P. Thijssen College en het Kennemer College havo/vwo. Wij hopen hiermee een groot deel van de personele behoefte te kunnen vervullen. Daarnaast is het traject Binden en Boeien gestart en verkennen we de markt door samenwerkingen met detachingsbureaus te overwegen, mede in het kader van zij-instroom.

Corona heeft eens te meer laten zien hoe ontzettend belangrijk de samenwerking is tussen gemeenten, jeugdzorg, samenwerkingsverbanden en aanverwante organisaties voor de ontwikkeling van jongeren. SVOK werkt daarnaast samen in overkoepelende projecten, zoals de 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. Door de ontwikkelingen in Oekraïne bereiden we ons voor op extra opvang van nieuwkomers, echter geschikte bevoegde docenten/medewerkers aantrekken is een grote uitdaging en daarmee een groot risico.

## Digitalisering

Door Corona heeft digitalisering van het onderwijs een flinke impuls gekregen. De keerzijde is de toename in digitale bedreigingen van onderwijsorganisaties. Eén van de belangrijkste risicofactoren is gedrag. Afgelopen jaar is daarom meer aandacht besteed aan social mediabeleid, burgerschaps-onderwijs en digitale geletterdheid. Dit zal ook de komende jaren een belangrijk aandachtspunt blijven. Daarnaast is techniek ingezet om de IT-omgeving en medewerkers/leerlingen te beschermen, zoals de instelling van 2-factor-authenticatie.

## Ontwikkelingen in verantwoording

- Een aandachtspunt blijft 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 toegekend in het kader van deze regionale daling van het aantal leerlingen.
- 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 het onderwijs krijgt. Mede door onze goede vermogenspositie verwachten we de risico's te kunnen beheersen en goed onderwijs te kunnen blijven bieden.
- 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. Mede door corona is deze ontwikkeling nog niet doorgezet.
- In 2022 gaat SVOK het proces rondom fraude formaliseren door een frauderisicoanalyse uit te voeren.

## 10.4 Financiën 2021

### Staat van baten en lasten over 2021

		2021		Begroting 2021		2020	
	Ref.	€	€	€	€	€	€
<b>Baten</b>							
Rijksbijdragen	14	61.882.940		54.024.566		57.484.803	
Overige overheidsbijdragen	15	279.856		298.841		285.440	
Overige baten	16	<u>955.717</u>		<u>1.033.439</u>		<u>1.136.582</u>	
<b>Totaal baten</b>		63.118.513		55.356.846		58.906.824	
<b>Lasten</b>							
Personeelslasten	17	50.797.806		46.957.534		50.197.598	
Afschrijvingen	19	1.826.261		1.999.741		1.741.473	
Huisvestingslasten	20	3.570.866		3.231.118		3.360.302	
Overige lasten	21	<u>4.963.486</u>		<u>4.947.378</u>		<u>4.855.777</u>	
<b>Totaal lasten</b>		<u>61.158.419</u>		<u>57.135.771</u>		<u>60.155.150</u>	
<b>Saldo baten en lasten</b>		1.960.094		-1.778.925		-1.248.326	
Financiële baten en lasten	23	-10.073		15.000		6.571	
<b>Resultaat</b>		<u>1.950.022</u>		<u>-1.763.925</u>		<u>-1.241.755</u>	

### Toelichting op Financiën 2021

(Vergelijking met begroting 2021)

#### Financiële resultaat 2021

Het totale stichtingsresultaat toont een overschot van € 1.950.022 (begroot -/- € 1.763.925).

Toelichting op de belangrijkste oorzaken voor de positieve afwijking zijn:

- De Rijksbijdragen OCW zijn gestegen doordat de GPL met 2,47% is geïndexeerd voor het personele compartiment, hierin zit dekking voor de CAO. De materiële subsidie is met 1,96% geïndexeerd. Daarnaast is 2/3<sup>e</sup> deel van de prestatieboxmiddelen aan de rijksbijdragen toegevoegd.
- In 2021 heeft de overheid geormerkte middelen beschikbaar gesteld voor de gevolgen van Covid-19 ten behoeve van inhaal- en ondersteuningsonderwijs en extra hulp voor de klas (EHVDK), zowel voor het voorjaar als najaar.
- Voor het schooljaar 2021-2022 heeft OCW de NPO-lumpsum beschikbaar gesteld, basisbedrag € 701,16 per leerling, dit bedrag is volledig in 2021 uitgekeerd en in de baten verantwoord: belang

€ 4.483.624. Via resultaatbestemming wordt het gedeelte voor 2022 in de NPO-bestemmings-reserve gereserveerd.

- o Door de beschikbare middelen voor de gevolgen van Covid-19 is formatie aangehouden en uitgebreid, en zijn externe instanties ingeschakeld ter ondersteuning van de genomen maatregelen.
- o Overige personeelslasten zijn hoger door oplopend ziekteverzuim en lastig te vervullen vacatures.
- o Afschrijvingen zijn achtergebleven doordat de investeringen in ventilatie zijn doorgeschoven naar 2022.
- o Door Covid-19 zijn de ouderbijdragen fors achtergebleven, alsmede de bijbehorende lasten.

### ***Kengetallen***

**Liquiditeit \*1:** 2,22 (2020: 2,27), voldoende om aan de verplichtingen en investeringsbehoeften te kunnen voldoen.

**Solvabiliteit \*2:** 0,64 (2020: 0,66), ruim voldoende. Financiering via langlopend vreemd vermogen is niet aan de orde.

**Solvabiliteit 2 \*3** (incl. voorzieningen): 0,75 (2020: 0,76), ruim voldoende.

**Rentabiliteit:** 3,09% (2020: -2,15%), in lijn met vastgestelde begrotingen. Baten en lasten zijn 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 schatkist-bankieren 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: 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	2020 Enkelvoudig	2021 Enkelvoudig	2022 Enkelvoudig	2023 Enkelvoudig	2024 Enkelvoudig
	Realisatie	Realisatie	Prognose	Prognose	Prognose
<i>Aantal leerlingen en studenten per 1 oktober</i>	6.221	6.137	6.058	5.975	5.950
<b>Personele bezetting per 31 december</b>					
<i>Bestuur / management (fte)</i>	35,50	37,00	34,33	34,69	34,49
<i>Personeel primair proces (fte)</i>	390,00	407,00	399,18	369,87	345,26
<i>Ondersteunend personeel (fte)</i>	132,30	139,00	135,13	124,52	114,23
<i>Totale personele bezetting (fte)</i>	557,8	583,0	568,6	529,1	494,0

A2 MeerjarenBalans	31-12-2020	31-12-2021	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025	31-12-2026
EUR Bedragen: x 1	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig
	Realisatie	Realisatie	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose
<b>Activa</b>							
<b>Vaste activa</b>							
<i>Immateriële vaste activa</i>							
<i>Materiële vaste activa</i>	12.417.100	13.656.860	15.094.352	15.976.184	15.364.122	14.926.204	14.488.286
<i>Financiële vaste activa</i>	249.946	0					
<i>Totaal van vaste activa</i>	12.667.046	13.656.860	15.094.352	15.976.184	15.364.122	14.926.204	14.488.286
<b>Vlottende activa</b>							
<i>Voorraden</i>							
<i>Vorderingen</i>	1.146.382	1.557.481	1.557.481	1.557.481	1.557.481	1.557.481	1.557.481
<i>Kortlopende effecten</i>							
<i>Liquide middelen</i>	13.799.199	16.162.455	12.853.827	9.735.647	10.065.183	10.535.376	11.153.294
<i>Totaal van vlottende activa</i>	14.945.581	17.719.936	14.411.308	11.293.128	11.622.664	12.092.857	12.710.775
<i>Totaal van activa</i>	27.612.627	31.376.796	29.505.660	27.269.312	26.986.786	27.019.061	27.199.061
<b>Passiva</b>							
<b>Eigen vermogen</b>							
<i>Eigen vermogen, algemene reserve</i>	11.074.693	13.024.716	10.954.715	8.514.715	8.004.715	7.804.715	7.804.715
<i>Bestemmingsreserve (publiek)</i>	4.727.442	4.727.441	4.727.441	4.727.441	4.727.441	4.727.441	4.727.441
<i>Bestemmingsreserve (privaat)</i>	1.920.949	1.920.949	1.920.949	1.920.949	1.920.949	1.920.949	1.920.949
<i>Bestemmingsfonds (publiek)</i>							
<i>Bestemmingsfonds (privaat)</i>	459.658	459.658	459.658	459.658	459.658	459.658	459.658
<i>Herwaarderingsreserves</i>							
<i>Andere wettelijke reserves</i>							
<i>Statutaire reserves</i>							
<i>Totaal van eigen vermogen</i>	18.182.742	20.132.764	18.062.763	15.622.763	15.112.763	14.912.763	14.912.763
<i>Vorzieningen</i>	2.872.592	3.274.392	3.473.256	3.676.908	3.904.382	4.136.657	4.316.657
<i>Langlopende schulden</i>	0	0	0	0	0	0	0
<i>Kortlopende schulden</i>	6.557.293	7.969.641	7.969.641	7.969.641	7.969.641	7.969.641	7.969.641
<i>Totaal van passiva</i>	27.612.627	31.376.796	29.505.660	27.269.312	26.986.786	27.019.061	27.199.061

A2 Meerjaren Raming/Staat van baten en lasten	01-01-2020 t/m	01-01-2021 t/m	01-01-2022 t/m	01-01-2023 t/m	01-01-2024 t/m	01-01-2025 t/m
	31-12-2020	31-12-2021	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025
EUR Bedragen: x 1	Enkelvoudig Realisatie	Enkelvoudig Realisatie	Enkelvoudig Prognose	Enkelvoudig Prognose	Enkelvoudig Prognose	Enkelvoudig Prognose
Prognose-basis, aantal leerlingen	6.221	6.137	6.058	5.975	5.950	5.920
<b>Baten</b>						
<i>Rijksbijdragen</i>	57.484.803	61.882.940	58.578.862	53.579.406	52.874.081	52.822.108
<i>Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden</i>	285.440	279.856	291.087	253.028	253.028	253.028
<i>College-, cursus-, les- en examengelden</i>						
<i>Baten werk in opdracht van derden</i>						
<i>Overige baten</i>	1.136.582	955.717	1.805.758	1.817.596	1.817.596	1.817.596
<b>Totaal baten</b>	<b>58.906.825</b>	<b>63.118.513</b>	<b>60.675.707</b>	<b>55.650.030</b>	<b>54.944.705</b>	<b>54.892.732</b>
<b>Lasten</b>						
<i>Personeelslasten</i>	50.197.597	50.797.806	51.196.378	47.161.906	44.806.850	44.625.917
<i>Afschrijvingen</i>	1.741.473	1.826.261	1.931.627	2.019.030	1.858.585	1.684.441
<i>Huisvestingslasten</i>	3.360.303	3.570.866	3.308.533	3.197.821	3.176.064	3.176.064
<i>Overige lasten</i>	4.855.777	4.963.486	6.309.169	5.711.272	5.613.206	5.606.310
<i>Doorbetalingen aan schoolbesturen</i>						
<b>Totaal lasten</b>	<b>60.155.150</b>	<b>61.158.419</b>	<b>62.745.707</b>	<b>58.090.029</b>	<b>55.454.705</b>	<b>55.092.732</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>-1.248.325</b>	<b>1.960.094</b>	<b>-2.070.000</b>	<b>-2.439.999</b>	<b>-510.000</b>	<b>-200.000</b>
<i>Gerealiseerde herwaardering</i>						
<i>Financiële baten</i>	11.149	4.853	0	0	0	0
<i>Financiële lasten</i>	4.578	14.925	0	0	0	0
<b>Resultaat</b>	<b>-1.241.754</b>	<b>1.950.022</b>	<b>-2.070.000</b>	<b>-2.439.999</b>	<b>-510.000</b>	<b>-200.000</b>
<i>Belastingen</i>						
<i>Resultaat uit deelnemingen</i>						
<i>Resultaat na belastingen</i>	<b>-1.241.754</b>	<b>1.950.022</b>	<b>-2.070.000</b>	<b>-2.439.999</b>	<b>-510.000</b>	<b>-200.000</b>
<i>Aandeel in het geconsolideerde resultaat dat niet aan de</i>						
<b>Totaal resultaat</b>	<b>-1.241.754</b>	<b>1.950.022</b>	<b>-2.070.000</b>	<b>-2.439.999</b>	<b>-510.000</b>	<b>-200.000</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. Huisvesting wordt verzorgd door gemeenten en op dit vlak zijn tot op heden nog geen concrete vorderingen gemaakt. Het nieuwe kabinet zal dit dossier oppakken. Een inschatting van de financiële effecten voor SVOK voor de komende jaren zijn daarom nog niet te maken.

De basis voor de meerjarenbalans is de meerjarenbegroting 2022-2026. De positie financiële vaste activa is afgebouwd in 2021. De vorderingen zijn gelijk gehouden met de eindbalans 2021. 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 kortlopende schulden zijn stabiel gehouden met de stand van eind 2021.

### 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 het overzicht op pagina 51 is een berekening gemaakt voor de jaarrekening 2021.

Uit onderstaande berekening blijkt, dat in 2021 het bovenmatig vermogen van SVOK gestegen is met circa €1,1 mln. naar een €2,5 mln. aan bovenmatig vermogen. In de vermogenspositie ultimo 2021 zit nog de ‘Slob-reserve’ van € 349K, die SVOK ultimo 2019 als incidentele subsidie heeft ontvangen. Daarnaast geldt de NPO-reserve van € 3,3 miljoen. Zonder de incidentele reserves heeft SVOK geen bovenmatig publiek eigen vermogen.

Onderwijsinstelling	Eigen vermogen	Gebouwen	Resterende MVA	Risicobuffer
School	€ 17.752.157	€ 8.456.647	€ 6.690.621	€ 63.118.513
<a href="#">Aanpassen</a>	<a href="#">Aanpassen</a>	<a href="#">Aanpassen</a>	<a href="#">Aanpassen</a>	<a href="#">Aanpassen</a>

Berekening	
Totaal eigen vermogen	20.132.764
Privaat eigen vermogen	2.380.607
	-----
Feitelijk eigen vermogen	17.752.157
Normatief eigen vermogen	15.216.517
	-----
<b>Mogelijk bovenmatig eigen vermogen</b>	<b>€ 2.535.640</b>
Ratio eigen vermogen: 1,17	

## 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 verwerkt in de meerjarenbegroting voor zover bekend was. Het huidige inzicht is dat het bedrag van de NPO-lumpsum naar € 820 per leerling gaat in plaats van de afgegeven richtlijn van € 500 per leerling. Daarnaast is aangegeven dat onderwijsorganisaties een bestedingstermijn hebben van nog drie jaar in plaats van één schooljaar. De meerjarenbegroting is een doorrol van de huidige koers.

Vanaf 2022 is de ‘Vereenvoudiging bekostiging vo’ doorgevoerd door OCW. 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 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 aantal leerlingen.

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 in onder andere het klimaat van de scholen.

### 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 2021 mogelijk was om persoonsgebonden uren uit te laten betalen. De investeringen zijn hoger dan de afschrijvingen, echter het gerealiseerde positieve resultaat en de 'vooruitontvangen' NPO-lumpsum zorgen voor een stijging 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 staffbureau. Onder het bestuursbureau zijn acht scholen gesitueerd. 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. Daarnaast 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 2021 is de formatie-inzet binnen SVOK in meerjarenperspectief geactualiseerd en verwerkt in de SVOK-begroting over 2022-2026. 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 van verslaggeving zijn zowel de financiële impact als de organisatorische impact hiervan zo goed mogelijk inzichtelijk gemaakt. Een voor de hand liggend risico is de druk op personele inzet.

Het ministerie heeft de *'Vereenvoudiging bekostiging vo'* vanaf 2022 doorgevoerd. SVOK verwacht hierdoor uiteindelijk circa € 1 miljoen structureel meer subsidie te krijgen. De vereenvoudiging wordt in een tijdsbestek van vijf jaar doorgevoerd, waardoor het financiële effect in 2022 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.

Als gevolg van de ontwikkelingen in de overheidsfinanciën zoals geschetst in het nieuwe regeerakkoord, de maatschappelijke ontwikkeling die voorziet in een toestroom van Oekraïense vluchtelingen en de effecten van Covid-19 op de ontwikkeling van leerlingen, zullen investeringen binnen SVOK gericht zijn op het behouden en verkrijgen van de geschikte medewerkers om het onderwijsaanbod zo goed mogelijk te verzorgen. Daarbij wil SVOK - 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. In de huidige arbeidsmarkt is het echter 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 2021 heeft besproken.

**Jaarrekening**

**SVOK**

**2021**

**Balans per 31 december 2021**

(na resultaatbestemming)

		<u>31 december 2021</u>		<u>31 december 2020</u>	
	Ref.	€	€	€	€
<i>Activa</i>					
<b>Vaste activa</b>					
Materiële vaste activa	5	13.656.860		12.417.100	
Financiële vaste activa	6	<u>0</u>		<u>249.946</u>	
			13.656.860		12.667.046
<b>Vlottende activa</b>					
Vorderingen	7	1.557.481		1.146.383	
Liquide middelen	8	<u>16.162.455</u>		<u>13.799.199</u>	
			17.719.936		14.945.582
			<u>31.376.796</u>		<u>27.612.628</u>
			<u>31 december 2021</u>		<u>31 december 2020</u>
		€	€	€	€
<i>Passiva</i>					
<b>Eigen Vermogen</b>	10		20.132.764		18.182.742
<b>Voorzieningen</b>	11		3.274.392		2.872.592
<b>Kortlopende schulden</b>	12		7.969.641		6.557.294
			<u>31.376.796</u>		<u>27.612.628</u>

## Staat van baten en lasten over 2021

	Ref.	2021		Begroting 2021		2020	
		€	€	€	€	€	€
<b>Baten</b>							
Rijksbijdragen	14	61.882.940		54.024.566		57.484.803	
Overige overheidsbijdragen	15	279.856		298.841		285.440	
Overige baten	16	<u>955.717</u>		<u>1.033.439</u>		<u>1.136.582</u>	
<b>Totaal baten</b>			63.118.513		55.356.846		58.906.824
<b>Lasten</b>							
Personeelslasten	17	50.797.806		46.957.534		50.197.598	
Afschrijvingen	19	1.826.261		1.999.741		1.741.473	
Huisvestingslasten	20	3.570.866		3.231.118		3.360.302	
Overige lasten	21	<u>4.963.486</u>		<u>4.947.378</u>		<u>4.855.777</u>	
<b>Totaal lasten</b>			<u>61.158.419</u>		<u>57.135.771</u>		<u>60.155.150</u>
<b>Saldo baten en lasten</b>			1.960.094		-1.778.925		-1.248.326
Financiële baten en lasten	23		-10.073		15.000		6.571
<b>Resultaat</b>			<u>1.950.022</u>		<u>-1.763.925</u>		<u>-1.241.755</u>

### Financieel resultaat 2021

Het totale stichtingsresultaat toont een overschot van € 1.950.022 (begroot +/- € 1.763.925).

Toelichting op de belangrijkste oorzaken voor de positieve afwijking zijn:

- De Rijksbijdragen OCW zijn gestegen doordat de GPL met 2,47% is geïndexeerd voor het personele compartiment, hierin zit dekking voor de CAO. De materiële subsidie is met 1,96% geïndexeerd. Daarnaast is 2/3<sup>e</sup> deel van de prestatieboxmiddelen aan de rijksbijdragen toegevoegd.
- In 2021 heeft de overheid aan geormerkte middelen beschikbaar gesteld voor de gevolgen van Covid-19 ten behoeve van inhaal- en ondersteuningsonderwijs en extra hulp voor de klas (EHVDK), zowel voor het voorjaar als najaar, daarnaast nog middelen in kader van de gevolgen voor de examens. Omvang bijna € 2,2 miljoen.
- Voor het schooljaar 2021-2022 heeft OCW de NPO lumpsum beschikbaar gesteld, basisbedrag € 701,16 per leerling, dit bedrag is volledig in 2021 uitgekeerd en in de baten verantwoordt.



Belang € 4.340.180. Via resultaatbestemming wordt het gedeelte voor 2022 in de NPO bestemmingsreserve gereserveerd €2,5 miljoen.

- Voor Kennemer Beroepsgericht heeft SVOK in 2021 € 143.444 ontvangen voor arbeidsmarkttoelage, omdat de school in een omgeving staat met een grote CBS achterstandsscore.
- Door de beschikbare middelen voor de gevolgen van Covid-19 is formatie aangehouden en uitgebreid, alsmede externe instanties ingeschakeld ter ondersteuning van de genomen maatregelen.
- Overige personeelslasten hoger door oplopend ziekteverzuim en lastig te vervullen vacatures.
- Afschrijvingen zijn achtergebleven doordat de investeringen in ventilatie zijn doorgeschoven naar 2022.

Kasstroomoverzicht over 2021

		2021		2020	
	Ref	€	€	€	€
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>					
Saldo Baten en Lasten			1.960.094		-1.248.326
<i>Aanpassingen voor:</i>					
Afschrijvingen	19	1.826.261		1.739.768	
Waardeverandering activa		0		0	
Mutaties voorzieningen	11	401.800		-240.861	
Financiële vaste activa	6	249.946		-109	
			2.478.006		1.498.798
<i>Verandering in vlottende middelen:</i>					
Voorraden		0		0	
Vorderingen	7	-411.098		-193.352	
Schulden	12	1.412.347		-280.707	
			1.001.249		-474.059
Kasstroom uit bedrijfsoperaties			5.439.350		-223.587
Ontvangen interest	23	4.853		11.149	
Betaalde interest	23	-14.925		-4.578	
			-10.073		6.571
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>		5.429.277		-217.016	

		<u>2021</u>	<u>2020</u>
		€	€
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>			
Investeringen in materiële vaste activa	5	3.066.021	2.154.964
Desinvesteringen in materiële vaste activa		0	-1.776
Desinvesteringen in financiële vaste activa		0	0
		<u>                    </u>	<u>                    </u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-3.066.021	-2.153.188
		<u>                    </u>	<u>                    </u>
<b>Mutatie liquide middelen</b>		<u>2.363.256</u>	<u>-2.370.204</u>

Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:

	<u>2021</u>	<u>2020</u>
	€	€
<b>Stand per 1 januari</b>	13.799.199	16.169.403
Mutatie boekjaar	<u>2.363.256</u>	<u>-2.370.204</u>
<b>Stand per 31 december</b>	<u>16.162.455</u>	<u>13.799.199</u>

## **Toelichting op de balans en staat van baten en lasten**

### **Algemene toelichting**

#### *1.1 Activiteiten*

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

#### *1.2 Continuïteit*

Op basis van de huidige inzichten en de (meerjaren)-begroting 2022-2026 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 2021 hebben zich geen stelselwijzigingen voorgedaan.

#### *1.4 Schattingswijzigingen*

In 2021 hebben geen schattingswijzigingen plaatsgevonden.

#### *1.5 Schattingen*

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

#### *1.6 Kasstroomoverzicht*

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

#### *1.7 Verbonden partijen*

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

## 2 Grondslagen voor waardering van activa en passiva

### 2.1 Algemeen

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

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

#### *Beleidsregels toepassing WNT*

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

### 2.2 Vergelijking met voorgaand jaar

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

### 2.3 Materiële vaste activa

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

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

Subsidies op investeringen worden in mindering gebracht op de verkrijgings- of vervaardigingsprijs van de activa waarop de subsidies betrekking hebben. Ultimo 2021 is deze toepassing niet aan de orde.

### 2.4 Financiële vaste activa

#### *Effecten*

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

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

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

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

## 2.5 *Vorderingen*

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

## 2.6 *Liquide middelen*

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

## 2.7 *Eigen vermogen*

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

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

### *Bestemmingsreserve Professionalisering*

In deze jaarrekening is de reserve Professionalisering gecombineerd met de reserve Talentfonds. De nieuwe benaming is bestemmingsreserve Koersplan. In de meerjarenbegroting 2022-2026 wordt deze reserve aangewend, mede ter financiering van de ambities uit de strategische meerjarenvisie 2022-2026.

### *Bestemmingsreserve BAPO sparen*

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

### *Bestemmingsreserve algemeen private middelen*

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

### *Bestemmingsreserve Schoolfonds*

Het resultaat op door ouders opgebrachte middelen worden bestemd aan de bestemmingsreserve Schoolfonds. Het fonds kan gebruikt worden voor eventuele financiële tegenvallers op de private activiteiten.

## 2.8 Voorzieningen

### *Algemeen*

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

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, indien de tijdswaarde van geld niet materieel is, wordt de voorziening tegen nominale waarde verantwoord.

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 2021 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 2021 heeft geen indexatie plaatsgevonden;
- De actuele dekkingsgraad van Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP per 31 december 2021 is 110,2%, de beleidsdekkingsgraad is per 31 december 2021 uitgekomen op 102,8%;
- Overige kenmerken zijn te vinden op [www.abp.nl](http://www.abp.nl)

De pensioenregels schrijven voor dat onze beleidsdekkingsgraad 126%\* 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 basispremies 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 2022 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 2021</b>			
Aanschafprijs	8.456.647	17.852.714	26.309.361
Afschrijving cumulatief	-2.136.782	-11.755.478	-13.892.261
Boekwaarde	6.319.864	6.097.236	12.417.100
<b>Mutaties</b>			
Investerings	913.322	2.152.699	3.066.021
Desinvesteringen	0	0	0
Afschrijvingen	-266.948	-1.559.313	-1.826.261
Inhaalafschrijving	0	0	0
Afschrijving op desinvesteringen	0	0	0
Saldo	646.374	593.386	1.239.760
<b>Stand per 31 december 2021</b>			
Aanschafprijs	9.369.969	20.005.413	29.375.382
Afschrijving cumulatief	-2.403.731	-13.314.791	-15.718.522
Boekwaarden	6.966.239	6.690.621	13.656.860

In 2021 zijn de praktijkruimtes van de Kennemer Praktijkschool aangepast, Kennemer Mavo heeft de 1<sup>e</sup> verdieping in lijn gebracht met de andere verdiepingen. Fourteens is verplaatst van de bungalow naar het gebouw van KC Büllerlaan, waardoor het voor de komende jaren toereikend is voor de leerlingenaantallen. Tenslotte is het Kennemer Techlab opgeleverd bij Kennemer Beroepsgericht, waarbij komende jaren deel van de afschrijvingen worden gefinancierd uit het STO project.

De investeringen in inventaris en apparatuur zijn voornamelijk gekoppeld aan de investeringen die in het gebouw zijn gedaan in meubilair, techniekapparatuur zoals een heftrucksimulator en lasersnijder.

De glasvezelring van SVOK is begin 2021 gerealiseerd.

De afschrijving is lager uitgevallen i.v.m. dat de klimaatinvesteringen doorgeschoven zijn naar 2022 en 2023.

De OZB-waarde gebouwen en terreinen bedraagt € 57.429.000 per 1 januari 2020 als indicatie van de marktwaarde.

## 6 Financiële vaste activa

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

	<u>31 december 2021</u>	<u>31 december 2020</u>
	€	€
<b>Stand per 1 januari</b>	249.946	249.837
Investeringen	0	0
Desinvesteringen	0	0
Waardemutaties	0	109
Aflossing	<u>-249.946</u>	<u></u>

	<u>31 december 2021</u>	<u>31 december 2020</u>
	€	€
<b>Stand per 1 januari</b>	249.946	249.837
Investeringen	0	0
Desinvesteringen	0	0
Waardemutaties	0	109
Aflossing	<u>-249.946</u>	<u></u>
<b>Stand per 31 december</b>	<u>0</u>	<u>249.946</u>

De effecten die in de financiële vaste activa waren gewaardeerd zijn allen in juni 2021 gelost. De positie bestond geheel uit obligaties. De lossingen van de obligaties hebben plaatsgevonden tegen nominale waarde. De beurswaarde van de obligaties bedraagt ultimo 2021 € 0.

## 7 Vorderingen

	<u>31 december 2021</u>	<u>31 december 2020</u>
	€	€
Debiteuren	166.991	156.734
Rekening courant SWV	235.000	0
VSV subsidie (G2B geoormerkt)	0	31.375
Overige vorderingen	109.150	179.748
Vooruitbetaalde kosten	1.093.015	829.950
Af: Voorziening wegens oninbaarheid	<u>-46.675</u>	<u>-51.425</u>

	<u>1.557.481</u>	<u>1.146.383</u>
	<b>31 december 2021</b>	<b>31 december 2020</b>
	€	€
Debiteuren	166.991	156.734
Rekening courant SWV	235.000	0
VSV subsidie (G2B geormerkt)	0	31.375
Overige vorderingen	109.150	179.748
Vooruitbetaalde kosten	1.093.015	829.950
Af: Voorziening wegens oninbaarheid	<u>-46.675</u>	<u>-51.425</u>
	<u>1.557.481</u>	<u>1.146.383</u>

De reële waarde van de vorderingen benadert de boekwaarde ervan, gegeven het kortlopende karakter ervan en het feit dat waar nodig voorzieningen voor oninbaarheid zijn gevormd. Alle vorderingen hebben een looptijd van korter dan 1 jaar. De vooruitbetaalde kosten zijn met name op lasten die betrekking hebben op een schooljaar.

## 8 Liquide middelen

	<u>31-12-2021</u>	<u>31-12-2020</u>
	€	€
Kasmiddelen	5.651	9.160
Tegoeden op bank- en girorekeningen	<u>16.156.803</u>	<u>13.790.039</u>
	<u>16.162.455</u>	<u>13.799.199</u>

De liquide middelen staan volledig ter vrije beschikking. SVOK maakt sinds eind 2011 gebruik van schatkistbankieren. Toename van de liquiditeit met name veroorzaakt door de subsidie voor NPO die in november zijn ontvangen voor het gehele schooljaar 2021-2022.

## 9 Toelichting bij het kasstroomoverzicht

Onder de investeringen in materiële vaste activa zijn alleen opgenomen de investeringen waarvoor in 2021 geldmiddelen zijn opgeofferd. De kasstroom uit operationele activiteiten zijn afgenomen door het resultaat over 2021 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 1-1-2021		Resultaat	Stand per 31-12-2021	
	€	€	€	€	€
<b>Algemene reserve</b>					
Algemene reserve	11.074.694		-337.692	10.737.002	
<b>Bestemmingsreserve (publiek)</b>					
Bijdragen werkdruk en lerarentekort	883.654		-541.756	341.898	
Professionalisering	1.462.811		-	0	
Bapo-sparen	21.057		-5.123	15.934	
Koersplan	0		2.000.000	2.000.000	
Herpositionering	1.359.919		0	1.359.919	
NPO reserve			3.330.052	3.330.052	
Talentfonds	1.000.000		-	0	
		4.727.441	1.000.000		7.047.803
<b>Bestemmingsreserve (privaat)</b>					
Algemeen	1.920.949			1.920.949	
		1.920.949			1.920.949
<b>Bestemmingsfonds (privaat)</b>					
Schoolfonds	459.658		-32.648	427.010	
		459.658			427.010
		<u>18.182.742</u>	<u>1.950.022</u>	<u>20.132.764</u>	

De bijdragen ultimo 2021 van de overheid voor NPO voor het schooljaar 2021-2022 is voor het gedeelte 2022 in de bestemmingsreserve NPO opgenomen €2,5 miljoen, daarnaast zijn de nog niet bestede NPO 2021 toegevoegd € 1,2 miljoen en in mindering op de reserves de NPO subsidies die we krijgen voor Nieuwkomers en extra achterstandsmiddelen € 409K. Deze laatste twee subsidies worden in 2022 beschikt, maar hebben betrekking op schooljaar 2021-2022.

De bestemmingsreserve Professionalisering wordt ingezet als de uitgaven voor professionalisering de middelen voor prestatiebox overstijgen. Ultimo 2021 is deze reserve opgegaan in bestemmingsreserve Koersplan.

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 herpositionering zal vanaf 2022 aangewend worden voor de Kennemer scholen. Mede door de NPO ontwikkelingen zal de aanwending nog nader worden uitgewerkt.

Vanuit het koersplan 2022-2026 is de bestemmingsreserve Koersplan verantwoord. Dit betreft samenvoeging van de bestemmingsreserves Professionalisering en Talentfonds. De private reserve en schoolfonds staan ter beschikking voor de private activiteiten.

## 11 Voorzieningen

	<u>31-12-2021</u>	<u>31-12-2020</u>
	€	€
Personeelsvoorzieningen	1.873.106	1.766.173
Voorziening groot onderhoud	<u>1.401.286</u>	<u>1.106.420</u>
	<u>3.274.392</u>	<u>2.872.592</u>

Van de voorzieningen is een bedrag van € 2.831.631 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>Transitievergoedingen</u>	<u>Groot onderhoud</u>	<u>Totaal</u>
	€	€	€	€	€	€
<b>Stand per 1 januari 2021</b>						
Dotaties	308.550	1.323.702	89.374	44.547	1.106.420	2.872.592
Ontrekkingen	47.558	309.776	108.046	25.000	600.000	1.090.380
	<u>36.833</u>	<u>277.496</u>	<u>69.117</u>	<u>0</u>	<u>305.134</u>	<u>688.580</u>
<b>Stand per 31 december 2021</b>	<u>319.275</u>	<u>1.355.982</u>	<u>128.303</u>	<u>69.547</u>	<u>1.401.286</u>	<u>3.274.392</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.

### **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 (2020: € 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

	31 december 2021		31 december 2020	
	€	€	€	€
Crediteuren		483.552		316.696
OCW		0		0
Belastingen en premies sociale verzekeringen		2.494.543		2.058.015
Schulden ter zake van pensioenen		687.136		613.426
Salaris	60.941		1.344	
Nog te ontvangen inkoopfacturen	120.693		170.617	
Overige	420.666		127.416	
		<u>602.300</u>		<u>299.377</u>
Overige kortlopende schulden		602.300		299.377
Kortlopende schulden		4.267.532		3.287.515
Vooruitontvangen subsidies OCW:				
Zonder verrekeningsclausule (G1-Studieverlof)	66.454		90.688	
Niet geormerkt (VSV)	915.141		402.800	
Vakantiegeld	1.629.008		1.587.562	
Verlofverplichtingen	574.323		580.950	
Vooruitontvangen ouderbijdragen	385.240		344.183	
Overige	131.943		263.595	
		<u>3.702.109</u>		<u>3.269.779</u>
Overlopende passiva		3.702.109		3.269.779
		<u>7.969.641</u>		<u>6.557.294</u>

De reële waarde van de kortlopende schulden benadert de boekwaarde vanwege het kortlopende karakter. Kortlopende schulden zijn hoger door afrekening energie, nog te ontvangen facturen voor Vavo onderwijs. De vooruitontvangen niet geormerkte subsidies betreffen subsidies voor Vroegtijdig School Verlaters (VSV) € 56K en de ontvangen voorschotten via de Gemeenten van de Suvis regeling voor ventilatie. 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	1039064-1	21-01-20	Ja
2	Studieverlof	1091363-1	22-09-20	Ja
3	Studieverlof	1091547-1	22-09-20	Ja
4	Studieverlof	1095481-1	20-11-20	Ja
5	Studieverlof	1091679-1	22-09-20	Ja
6	IOP	IOP-41009 - VO	10-07-20	Ja
7	IOP	IOP2-41009-VO	16-10-20	Ja
8	Studieverlof	1179132-1	20-10-21	Nee
9	Studieverlof	1164935-1	20-08-21	Nee
10	Studieverlof	1183402-1	22-11-21	Nee
11	Studieverlof	1165499-1	20-08-21	Nee
12	Studieverlof	1177489-1	21-09-21	Nee
13	Studieverlof	1177576-1	21-09-21	Nee
14	Studieverlof	1166119-1	20-08-21	Nee
15	Studieverlof	1166281-1	20-08-21	Nee
16	Zij-instroom	1158900-1	22-06-21	Nee

Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

<b>G1 Subsidies zonder verrekeningsclausule, beknopt</b>				
Volgnummer	Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Prestatie afgerond?
1	Studieverlof	1039064-1	21-01-20	Ja
2	Studieverlof	1091363-1	22-09-20	Ja
3	Studieverlof	1091547-1	22-09-20	Ja
4	Studieverlof	1095481-1	20-11-20	Ja
5	Studieverlof	1091679-1	22-09-20	Ja
6	IOP	IOP-41009 - VO	10-07-20	Ja
7	IOP	IOP2-41009-VO	16-10-20	Ja
8	Studieverlof	1179132-1	20-10-21	Nee
9	Studieverlof	1164935-1	20-08-21	Nee
10	Studieverlof	1183402-1	22-11-21	Nee
11	Studieverlof	1165499-1	20-08-21	Nee
12	Studieverlof	1177489-1	21-09-21	Nee
13	Studieverlof	1177576-1	21-09-21	Nee
14	Studieverlof	1166119-1	20-08-21	Nee
15	Studieverlof	1166281-1	20-08-21	Nee
16	Zij-instroom	1158900-1	22-06-21	Nee

Van het studieverlof toegekend in 2021 is € € 66.454 bestemd voor 2022.

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 2021 zijn geen middelen ontvangen met oormerk G2-A.

### **G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar**

Ultimo 2021 is alleen de VSV subsidie vanuit Nova college met verrekeningsclausule, deze subsidie loopt van 2020-2024. Ultimo 2021 is de opdracht heroverwogen en opnieuw vastgesteld, met de afspraak om deze subsidie in de jaren 2022 t/m 2024 in te zetten.

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

#### *(Meerjarige) financiële verplichtingen*

In 2020 was het kopieercontract met twee jaar verlengd tot september 2022. Het bedrag voor 2022 is € 29.037. In 2022 zal nieuwe aanbesteding plaatsvinden.

Per 1 december 2021 is een overeenkomst aangegaan voor 4 jaar voor de schoonmaak aan alle onderdelen van SVOK. Het bedrag op jaarbasis is € 68.982,25. Periode 0 tot 2 jaar is € 137.965 en periode 2 tot 4 jaar € 132.216.

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 € 47.053. Periode 1 tot 5 jaar is € 141.159. Klimaatinvesteringen in de gebouwen voor Bonhoeffer College (€1,1 miljoen) en het Jac.P.Thijssse college (€1,9 miljoen) zijn gestart, waarvoor via de Gemeente Castricum subsidie Suvis zijn aangevraagd en toegekend. De projecten zullen in respectievelijk 2022 en 2023 worden opgeleverd.

#### *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 € 3.602.628. 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

	<b>2021</b>	<b>Begroting 2021</b>	<b>2020</b>
	€	€	€
Rijksbijdragen OCW	48.035.042	45.530.956	48.389.350
Geormerkte subsidies OCW	1.839.989	496.061	529.190
Overige subsidies OCW	<u>9.533.289</u>	<u>5.679.258</u>	<u>6.039.277</u>
Rijksbijdragen OCW	59.408.320	51.706.275	54.957.817
SWV	<u>2.474.620</u>	<u>2.318.291</u>	<u>2.526.986</u>
Totaal	<u>61.882.940</u>	<u>54.024.566</u>	<u>57.484.803</u>

### *Rijksbijdragen*

De GPL is aangepast in 2021 met 2,47%. De materiële subsidies zijn in 2021 met 1,96% geïndexeerd, tevens is een gedeelte van de prestatieboxmiddelen overgeheveld naar de lumpsum.

### *Geormerkte subsidies OCW*

Het voortgezet onderwijs heeft vanuit de overheid aanvullende bekostiging ontvangen voor examenmaatregelen, IOP en extra hulp voor de klas. Dit bedraagt voor SVOK een bedrag van bijna € 2,2 miljoen.

### *Overige subsidies OCW*

Naast de specifieke subsidies heeft SVOK de NPO lumpsum ontvangen vanaf het schooljaar 2021-2022 € 4,3 miljoen. Hiervan is €1,2 miljoen niet in 2021 besteed en aan de NPO reserve toegevoegd, alsmede het aandeel van de NPO lumpsum voor het schooljaar 2021-2022 wat betrekking heeft op 2022. De toegezegde NPO middelen voor 'Nieuwkomers' en scholen met achterstandsscore worden toegekend in 2022, maar hebben wel betrekking op schooljaar 2021-2022. Het bestuur heeft deze subsidies aan de scholen voorgefinancierd. De regulier subsidie van 'Nieuwkomers' met een verblijf van korter dan twee jaar zijn via maatwerksubsidie bekostigd €519K.

### *SWV*

De middelen voor passend onderwijs voor 2021 zijn via het Samenwerkingsverband binnengekomen. Op de reguliere afspraken is nog €235.000 ontvangen als compensatie voor zorgstructuur bij Beroepsgericht.

## 15 Overige overheidsbijdragen en –subsidies

	<b>2021</b>	<b>Begroting 2021</b>	<b>2020</b>
	€	€	€
Gemeentelijke bijdragen en subsidies	<u>279.856</u>	<u>298.841</u>	<u>285.440</u>
Overige overheidsbijdragen	<u>279.856</u>	<u>298.841</u>	<u>285.440</u>

SVOK heeft voor de noodgebouwen van het Bonhoeffer College de huur vergoed gekregen. De bijdragen is in 2022 voor het laatste jaar.

## 16 Overige baten

	<b>2021</b>	<b>Begroting 2021</b>	<b>2020</b>
	€	€	€
Verhuur	12.016	20.677	10.667
Vergoeding t.b.v personeel	398.855	234.188	518.443
Ouderbijdragen	471.280	748.079	566.272
Overige	73.566	30.495	41.200
	<u>955.717</u>	<u>1.033.439</u>	<u>1.136.582</u>

De ouderbijdragen zijn fors lager dan begroot en op gelijke hoogte met 2020 doordat de meeste werkweken zijn geannuleerd, alsmede geplande excursies.

## 17 Personeelslasten

	<b>2021</b>		<b>Begroting 2021</b>		<b>2020</b>	
	€	€	€	€	€	€
Brutolonen en salarissen	36.191.157		33.519.793		36.335.723	
Sociale lasten	4.955.003		5.101.764		4.751.539	
Pensioenpremies	<u>5.986.129</u>		<u>5.485.639</u>		<u>5.536.081</u>	
Lonen en salarissen		47.132.288		44.107.195		46.623.343
Dotaties personele voorzieningen	180.604		45.000		138.312	
Personeel niet in loondienst	2.412.132		1.333.716		2.504.792	
Overig	<u>1.422.745</u>		<u>1.526.624</u>		<u>1.254.178</u>	
Overige personele lasten		4.015.481		2.905.340		3.897.282
Af: Uitkeringen		<u>-349.964</u>		<u>-55.000</u>		<u>-323.028</u>
		<u>50.797.806</u>		<u>46.957.535</u>		<u>50.197.598</u>

Per 1 oktober 2021 zijn de lonen met terugwerkende kracht 1,5% verhoogd, de eindejaarsuitkering is gestegen van 8% naar 8,33%, de pensioenlasten zijn gestegen met 0,66% en ontvingen de medewerkers een eenmalige uitkering van € 800. Door alle NPO maatregelen zijn er over 2021 gemiddeld 28 fte meer ingezet dan was begroot.

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 2021 SVOK

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

Het bezoldigingsmaximum in 2021 voor SVOK is € 177.000 (klasse E), vastgesteld op 14 december 2020 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 2021	1/1 – 31/12
Omvang dienstverband in fte	1
Dienstbetrekking?	ja
<b>Bezoldiging</b>	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 139.821
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 22.710
<i>Subtotaal</i>	€ 162.531
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 177.000
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	N.v.t.
<b>Totale bezoldiging</b>	<b>€ 162.531</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 2020</b>	
Omvang dienstverband 2020 in fte	1
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 139.034
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 20.878
Totale bezoldiging 2020	€ 159.913

## Overzicht Toezichthouders

Bedragen x € 1	Dhr. Hamers	Dhr. Bakker	Dhr. Ten Dam	Mevr. Regter	Mevr. Rutten	Mevr. Kiliç	Dhr. Bessem
<b>Functiegegevens</b>	Voorzitter	Voorzitter	Vice Voorzitter	Vice Voorzitter	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1 - 13/12	13/12 - 31/12	1/1-13/12	13/12 - 31/12	13/12 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
<b>Bezoldiging</b>							
Totale bezoldiging	€ 13.418	€ 720	€ 11.405	€ 10.575	€ 540	€ 10.575	€ 10.575
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 25.172	€ 1.378	€ 16.781	€ 17.700	€ 919	€ 17.700	€ 17.700
-/- 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>€ 13.418</b>	<b>€ 720</b>	<b>€ 11.405</b>	<b>€ 10.575</b>	<b>€ 540</b>	<b>€ 10.575</b>	<b>€ 10.575</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 2020</b>							
<b>Functiegegevens</b>	Voorzitter	N.v.t.	Vice Voorzitter	Lid	N.v.t.	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2020	1/1-31-12	N.v.t.	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	N.v.t.	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
<b>Bezoldiging</b>							
Totale bezoldiging	€ 14.100	N.v.t.	€ 11.985	€ 10.575	N.v.t.	€ 10.575	€ 10.575
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 25.500	N.v.t.	€ 17.000	€ 17.000	N.v.t.	€ 17.000	€ 17.000

### Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

Er zijn geen uitkeringen verstrekt aan topfunctionarissen wegens beëindiging dienstverband.

### Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen die in 2021 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 2021 geen ontslaguitkeringen aan overige functionarissen betaald die op grond van de WNT dienen te worden gerapporteerd. De bestuurders van SVOK in 2021 hebben geen leidinggevende topfunctie bij meerdere WNT-instellingen vervuld gedurende hun dienstverband bij SVOK.



## 19 Afschrijvingen

	<b>2021</b>	<b>Begroting 2021</b>	<b>2020</b>
	€	€	€
Materiële vaste activa	<u>1.826.261</u>	<u>1.999.741</u>	<u>1.741.473</u>
	<u>1.826.261</u>	<u>1.999.741</u>	<u>1.741.473</u>

De uitvoering van de ventilatieprojecten waar we Suvis subsidie voor ontvangen zijn doorgeschoven naar 2022 respectievelijk 2023.

## 20 Huisvestingslasten

	<b>2021</b>	<b>Begroting 2021</b>	<b>2020</b>
	€	€	€
Huur	232.429	236.250	184.364
Onderhoud	450.175	384.650	461.776
Aanpassing gebouw	22.349	2.500	19.640
Energie en water	740.581	562.021	574.708
Schoonmaakkosten	1.259.209	1.187.639	1.242.752
Heffingen	266.122	258.058	277.063
Dotatie onderhoudsvoorzieningen	<u>600.000</u>	<u>600.000</u>	<u>600.000</u>
	<u>3.570.866</u>	<u>3.231.118</u>	<u>3.360.302</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 i.v.m. Covid-19. Door onjuiste verwerking van de meterstanden door de leverancier is een afrekening over de afgelopen jaren ontvangen van € 92K.

## 21 Overige lasten

	<b>2021</b>	<b>Begroting 2021</b>	<b>2020</b>
	€	€	€
Administratie- en beheerslasten	407.759	389.791	368.021
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	3.846.316	3.616.899	3.734.689
Besteding ouderbijdragen	503.903	748.079	587.670
Overige	205.508	192.609	165.397
	<u>4.963.486</u>	<u>4.947.378</u>	<u>4.855.777</u>

De leermiddelen zijn €175K hoger dan begroot door NPO interventies voor extra ondersteuningslessen en online lesmaterialen. Besteding ouderbijdrage is 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:

	<b>2021</b>	<b>2020</b>
	€	€
Controle van de jaarrekening	71.390	69.817
Fiscale advisering	0	0
Andere controlewerkzaamheden	0	0
Andere niet-controlediensten	0	0
	<u>71.390</u>	<u>69.817</u>

Bedrag exclusief omzetbelasting bedraagt € 59.000 (2020: € 57.700).

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

	<b>2021</b>	<b>Begroting 2021</b>	<b>2020</b>
	<u>€</u>	<u>€</u>	<u>€</u>
Rentebaten	34		102
Waardeveranderingen financiële vaste activa en effecten	54		109
Overige opbrengsten financiële vaste activa en effecten	4.765		10.938
Rentelasten en beleggingskosten	<u>-14.925</u>		<u>-4.578</u>
	<u>-10.073</u>	<u>15.000</u>	<u>6.571</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 2021 waren 578 werknemers in dienst op basis van een volledig dienstverband (2020: 562). Hiervan waren er 0 werkzaam in het buitenland (2020:0).

## 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: Stichting 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 2021 heeft SVOK € 2.468.787 van het SWV ontvangen.

## 26 Voorstel bestemming saldo van baten en lasten

Voorgesteld wordt het resultaat over 2021 ad € 1.950.022 als volgt te verdelen:

	€
	<hr/>
Onttrekking algemene reserve	-337.692
Toevoeging aan de wettelijke en statutaire reserves	0
Toevoeging aan bestemmingsreserve	2.320.362
Onttrekking aan bestemmingsreserve	-32.648
	<hr/>
Resultaat	1.950.022
	<hr/>

## **27      Gebeurtenissen na balansdatum**

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum.

*Willem Baumfalk  
Voorzitter College van Bestuur  
Castricum 13 juni 2022*

## 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 2, 1945 SR Beverwijk;
- ❖ 28BN Kennemer Praktijkschool; Jan van Kuikweg 12, 1965 BB Heemskerk.

Goedkeuring door leden Raad van Toezicht  
Vaststelling door College van Bestuur

**Raad van Toezicht:**

De heer F. Bakker
Mevrouw L. Regter
Mevrouw J. Rutten
Mevrouw H. Kiliç
De heer E. Bessem

**College van Bestuur:**

W.W. Baumfalk
---------------

Datum: 13 juni 2022

Plaats: Castricum

**Overige gegevens**

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