



Jaarverslag 2019

15 mei 2020

Inhoud

Deel A Bestuursverslag.....	5
Voorwoord	6
1 Organisatie en besturing	7
1.1 Juridische structuur en organogram	7
1.2 College van Bestuur	7
1.3 Scholen	8
1.4 Verslag Raad van Toezicht	8
1.4.1 Samenstelling	8
1.4.2 Commissies	8
1.4.3 Bezoldiging	9
1.4.4 Functies en nevenfuncties.....	9
1.4.5 Uitoefening wettelijke taken	9
1.4.6 Specifieke thema's	10
1.5 Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad	12
1.5.1 Samenstelling	12
1.5.2 Belangrijke thema's.....	12
1.6 Klachten en bezwaren	13
1.6.1 Procedures.....	13
1.6.2 Samenstelling commissies, vertrouwenspersonen.....	13
1.7 Naleving branchecode	14
1.8 Horizontale verantwoording	15
2 Visie en strategie	16
2.1 Missie en visie	16
2.2 Strategische koers.....	16
2.3 De strategische beloftes vertaald	16
2.4 Geboekte resultaten in 2019	17
3 Onderwijs	20
3.1 Leerlingenaantallen	20
3.2 Slagingspercentages.....	20
3.3 Onderwijsprestatie volgens de Inspectie.....	21
3.4 Attendering en kwaliteitsonderzoek osg Willem Blaeu	22
3.5 Onderwijskundige ontwikkeling en vernieuwing	23
3.6 Examinering	24
3.7 Ambitietafels gemeente Alkmaar.....	24
3.8 Besteding middelen passend onderwijs	25
3.9 Onderwijsachterstanden	26
3.10 Besteding middelen Prestatiebox.....	27

3.11	Vmbo-techniek	27
3.12	Internationalisering	28
3.13	Toegankelijkheid en toelating	28
4	Personeel	29
4.1	Kengetallen	29
4.1.1	Samenstelling personeelsbestand	29
4.1.2	In- en uitstroom	31
4.1.3	Ziekteverzuim	32
4.2	Docenten	33
4.2.1	De functiemix	33
4.2.2	Bevoegdheden	36
4.3	Individueel Keuze Budget	36
4.4	Gevoerde beleid inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag	37
4.5	Strategisch personeelsbeleid	37
4.5.1	Professionalisering	37
4.5.2	Ziekteverzuim	37
4.5.3	Bovenschools taakbeleid	38
4.5.4	Positie afdelingsleiders	38
4.5.5	Ontwikkeltijd	38
4.5.6	Vacatures en lerarentekort	38
4.5.7	Plannen strategisch personeelsbeleid voor 2020	39
5	Huisvesting, ICT en facilitaire zaken	40
5.1	Huisvesting scholen	40
5.2	Facilitaire zaken	40
5.3	ICT	41
5.4	Professionalisering PR/marketing	41
5.5	Initiatieven duurzaamheid	41
5.6	Implementatie Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)	41
6	Toekomst- en continuïteitsparagraaf	42
6.1	Inleiding	42
6.2	Aantallen leerlingen	42
6.3	Personele bezetting in fte	42
6.4	Meerjarenbegroting	43
6.4.1	Balans	43
6.4.2	Staat / Raming van Baten en Lasten	46
6.5	Rapportage	46
6.5.1	Rapportage aanwezigheid en werking interne risicobeheersings- en controlesysteem	46
6.5.2	Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden	47
6.5.3	Risicoparagraaf in geld	49

6.5.4	Beschrijving van de belangrijkste risico beperkende maatregelen	49
6.5.5	Rapportage toezichhoudend orgaan.....	49
7	Allocatie van middelen: de kaderbrief	50
7.1	Financieel kader, bijdragen aan BMO, bovenschools en risicofondsen	50
Deel B Jaarrekening.....		52
8	Jaarrekening 2019	53
8.1	Samenvatting resultaat 2019	53
8.2	Balans per 31 december 2019	54
8.3	Staat van baten en lasten	55
8.3.1	Baten	56
8.3.2	Lasten	57
8.4	Kasstroomoverzicht over 2019	59
8.5	Grondslagen jaarrekening 2019	59
8.6	Toelichting behorende bij de balans.....	63
8.7	Toelichting behorende bij de staat van baten en lasten	67
8.8	Financiële kengetallen	72
8.9	Treasurybeleid	73
8.10	Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen	74
8.10.1	Meerjarige financiële verplichtingen	74
8.10.2	Langlopende vordering	75
9	Overige gegevens	76
9.1	Controleverklaring.....	76
9.2	Statutaire bepalingen inzake resultaatbestemming.....	80
9.3	Gebeurtenissen na balansdatum	80
9.4	Samenwerkingsverbanden vo, bve en overige instellingen	80
Bijlage C2 Bestemming van het exploitatiesaldo		81

Deel A Bestuursverslag

Kerngegevens:
Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Noord-Holland-Noord
Postbus 9081
1800 GB ALKMAAR
(072) 567 10 67
bmo@sovon.nu
www.sovon.nu
contactpersoon: Iwan Basoski (bestuurssecretaris@sovon.nu)

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag 2019 van de Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Noord-Holland-Noord (verder: SOVON). Bij het schrijven van dit voorwoord bevinden wij ons middenin een van de grootste crises die Nederland sinds de Tweede Wereldoorlog heeft meegemaakt: de uitbraak van het coronavirus. Hoewel het ongebruikelijk is om een jaarverslag te spreken vanuit en over de tegenwoordige tijd, maken wij hierop in deze buitengewone situatie een uitzondering door de hoop uit te spreken dat ons land de corona uitbraak en de gevolgen hiervan goed te boven komt. SOVON en haar medewerkers zetten alles op alles om tijdens deze crisis de leerlingen zo goed mogelijk onderwijs te blijven aanbieden en ervoor te zorgen dat de examenleerlingen hun diploma kunnen behalen.

Dan het verslagjaar 2019. Onderwijskundig kunnen we spreken van een succesvol maar ook bewogen jaar. SOVON als geheel werd door de Inspectie van het Onderwijs in het voorjaar, tijdens het eerste bezoek aan onze instelling volgens het vernieuwde toezichtkader van 2017, positief beoordeeld. Belangrijke uitkomst daarbij was, dat de door ons ingezette nieuwe strategische koers voor de jaren 2019-2023 volgens de Inspectie wordt onderschreven op en vertaald door de scholen. Op alle indicatoren van het toezichtkader presteert SOVON voldoende, met uitzondering van het Murmellius Gymnasium waar de Inspectie het didactisch handelen als onvoldoende heeft beoordeeld. Inmiddels heeft de Inspectie, begin maart 2020, een herstelonderzoek uitgevoerd op de school en het Murmellius Gymnasium weer als voldoende beoordeeld. Parallel aan het Inspectiebezoek aan SOVON, ontvingen wij een attendering met betrekking tot de onderwijskwaliteit op osg Willem Blaeu. Najaar 2019 werd duidelijk dat de school de in deze attendering betrokken resultaten weliswaar op onderdelen weer op orde heeft, maar dat zich op andere aspecten van de resultaten ontwikkelingen hebben voorgedaan die maken dat zij een onvoldoende oordeel en derhalve een kwaliteitsonderzoek van de Inspectie tegemoet kan zien. Eind 2019 zijn wij in overleg getreden met de Inspectie over deze kwestie en de wijze waarop osg Willem Blaeu zich goed zou kunnen voorbereiden op het naderende kwaliteitsonderzoek. Direct daarna heeft de schoolleiding de voorbereiding van het onderzoek opgepakt.

Indachtig het strategisch motto van ons strategisch beleidsplan 2019-2023 *Samen vooruit!* hebben wij in het verslagjaar belangrijke stappen gezet op het vlak van versterking van de interne en externe samenwerking. Eind januari 2019 heeft de eerste SOVON-brede professionaliseringsmiddag voor het voltallige personeel plaatsgevonden. Op drie schoollocaties werden ruim vijftig workshops verzorgd door en voor collega's. Het evenement heeft intussen een succesvolle tweede editie gehad in januari 2020. Ook extern hebben wij ingezet op intensivering van de verbinding en samenwerking met onder meer collega-besturen. Noemenswaard in dit kader is bijvoorbeeld het subsidietraject Sterk Techniekonderwijs, waarin wij met besturen in de regio's Noord-Kennemerland respectievelijk Kop van Noord-Holland werk maken van de versterking van het vmbo-techniekonderwijs.

Financieel hebben wij het verslagjaar afgesloten met een resultaat van € 2.523.501 positief. Dit wordt op de eerste plaats verklaard door de ruim € 1 miljoen extra baten die SOVON heeft ontvangen naar aanleiding van het op 1 november 2019 gesloten convenant tussen de minister en de vakbonden. Dit geld is in december 2019 beschikbaar gekomen, maar is bestemd voor de verlichting van de werkdruk en het lerarentekort in de jaren 2020 en 2021. Op de tweede plaats is door de verhoging van de GPL met 3,13% € 324.486 bestemd voor de nog af te sluiten cao. Deze beide bedragen zijn toegevoegd aan de nieuwe reserve personeel. Deze nieuwe reserve personeel bedraagt € 1.371.000, waardoor het positieve resultaat in werkelijkheid ruim € 1,15 miljoen bedraagt. Dit is aanzienlijk lager dan het in 2018 geboekte resultaat. Dit is in lijn met de eind 2018 ingezette strategisch-financiële koers om, met behoud van een gezonde en solide financiële basis, méér in te zetten op verdere kwaliteitsverbetering, onderwijsvernieuwing en organisatieontwikkeling. Deze lijn heeft zich in 2019 ook gemanifesteerd in het feit dat wij vanaf schooljaar 2019-2020 € 1 miljoen per jaar (voor in eerste instantie drie schooljaren) hebben vrijgemaakt voor compensatie van de in de cao opgenomen reductie van de lesstaak en uitbreiding van de ontwikkeltijd, en € 500.000 per jaar gedurende de strategische periode 2019-2023 inzetten op realisatie van de doelstellingen uit het strategisch beleidsplan (deze middelen zijn in het verslagjaar volledig besteed). Deze koers van verantwoord ontwikkelen en innoveren zetten wij de komende jaren onverkort voort.

Suzanne van Ketel, voorzitter Raad van Toezicht
René Rigter, voorzitter College van Bestuur

1 Organisatie en besturing

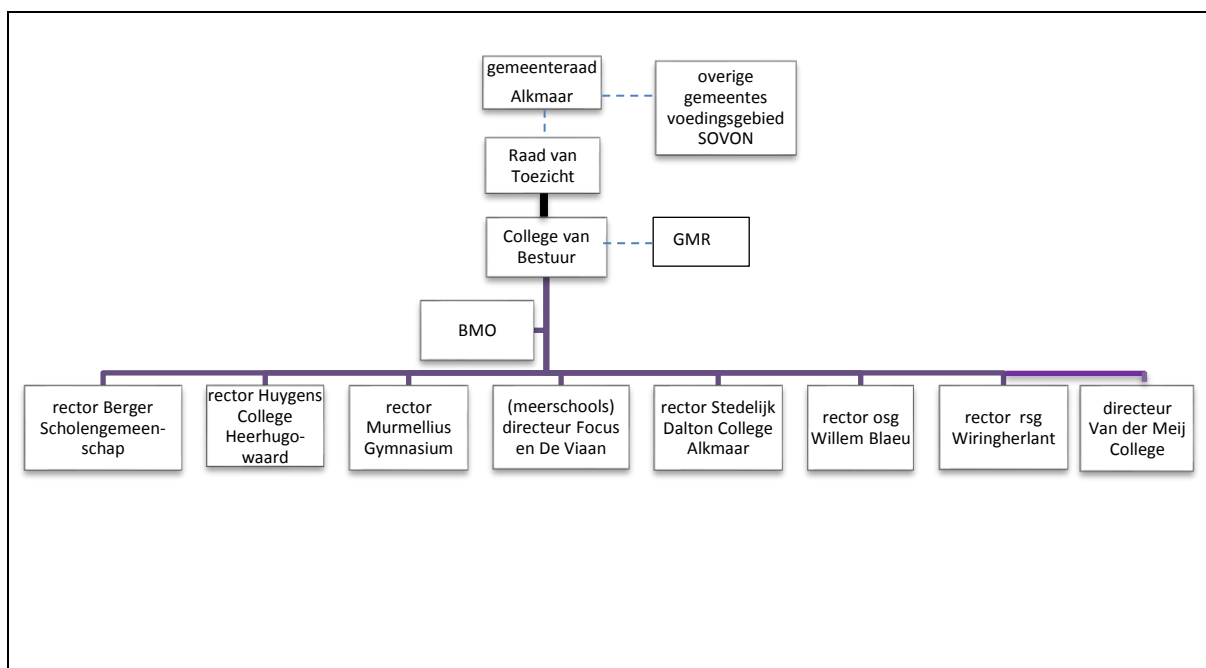
1.1 Juridische structuur en organogram

SOVON is een openbare stichting ex artikel 42b van de Wet op het voortgezet onderwijs. De gemeenten Alkmaar, Bergen, Heerhugowaard en (de toenmalige gemeente) Wieringermeer (momenteel Hollands Kroon) hebben in 2001 de instandhouding van de openbare school of scholen voor voortgezet onderwijs overgedragen aan de stichting.

De stichting kent een College van Bestuur (verder: CvB) en een Raad van Toezicht (verder: RvT). Als externe toezichthouder fungeren de gemeenteraden van de bovengenoemde vestigingsgemeenten van SOVON. De gemeenteraad van de gemeente Alkmaar is (mede namens de raden van de andere vestigingsgemeenten) belast met het benoemen van de leden van de RvT van SOVON, het goed- of afkeuren van voorgenomen besluiten tot het openen of sluiten van scholen en het - in geval van 'ernstige taakverwaarlozing en/of handelen in strijd met de wet' door CvB en/of RvT - ontbinden van de stichting.

Belangrijke partij in de besluitvorming binnen SOVON is verder de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (verder: GMR), die advies- dan wel instemmingsrecht heeft op een reeks van onderwerpen.

De ondersteuning van bestuur en schoolleiding geschiedt door het bureau managementondersteuning (verder: BMO). De scholen worden geleid door een rector of een directeur, de praktijkscholen Focus en De Viaan staan onder leiding van een meerschools directeur. De relatie is getekend in onderstaand organogram.



Organogram SOVON

In de organisatie van SOVON neemt het Van der Meij College een bijzondere positie in. De directeur van deze school staat onder gezamenlijke aansturing van de Colleges van Bestuur van SOVON en csg Jan Arentsz.

1.2 College van Bestuur

SOVON kent een éénhoofdig CvB met als voorzitter de heer dr. R.B.M. Rigter (verder: de bestuurder). Uit hoofde van zijn functie maakt de heer Rigter (onbezoldigd) deel uit van een aantal lokale en regionale overleg-gremia, waaronder de RvT van het Samenwerkingsverband VO/VSO Noord-Kennemerland, de TOP groep (overleg bestuurders regio Noord-Holland-Noord), de regionale Stuurgroep Voortijdig Schoolverlaten en het overleg over de Regionale Educatieve Agenda. Daarnaast vervulde hij in 2019 de (onbezoldigde) nevenfunctie van lid

van de 'Commissie Piek', die in opdracht van de wethouder Onderwijs van de gemeente Amsterdam innovatieve projectaanvragen van Amsterdamse scholen beoordeelde. In januari 2020 heeft de heer Rigter zitting genomen in de Adviesgroep Evaluatie Passend Onderwijs van de VO-raad, die namens de sectororganisatie input levert voor de landelijke evaluatie van het passend onderwijs.

1.3 Scholen

Het bestuur van SOVON is het bevoegd gezag van negen scholen, in de gemeenten Alkmaar (osg Willem Blaeu, Stedelijk Dalton College Alkmaar, Murmellius Gymnasium, praktijkschool De Viaan en het Van der Meij College), Bergen (Berger Scholengemeenschap), Heerhugowaard (Huygens College Heerhugowaard en praktijkschool Focus) en Hollands Kroon (rsg Wiringherlant). Het Van der Meij College in Alkmaar is een bestuurlijk samenwerkingsconstruct van SOVON en csg Jan Arentsz, dat bovenbouw vmbo onderwijs (vmbo-bl en -kader) verzorgt voor osg Willem Blaeu, het Stedelijk Dalton College Alkmaar en de (betreffende) vmbo-afdelingen van csg Jan Arentsz. Zie onderstaande tabel voor een overzicht van alle SOVON-scholen.

Gemeente/school	Brinnummer
<i>Alkmaar:</i>	
osg Willem Blaeu	01XF
Stedelijk Dalton College Alkmaar	19ZQ
Murmellius Gymnasium	20AA
De Viaan (praktijkonderwijs)	19YT
Van der Meij College	01XF01, 19ZQ02, 02TD03
<i>Bergen:</i>	
Berger Scholengemeenschap	16ST
<i>Heerhugowaard:</i>	
Huygens College Heerhugowaard	19ZX
Focus (praktijkonderwijs)	08UV
<i>Hollands Kroon:</i>	
rsg Wiringherlant	17DD

1.4 Verslag Raad van Toezicht

1.4.1 Samenstelling

De RvT bestond in 2019 uit de volgende leden die allen voor een termijn van vijf jaar zijn benoemd door de gemeenteraad van de gemeente Alkmaar:

- mevrouw mr. S. van Ketel, voorzitter (tot 1 januari 2021 en daarna herbenoembaar voor een tweede en laatste termijn);
- mevrouw drs. K. van der Gaast, lid (tot 1 januari 2023);
- mevrouw H. Winters MBA, lid (tot 1 januari 2022 en daarna herbenoembaar voor een tweede en laatste termijn);
- de heer drs. K.-W. Hau RA, lid (tot 1 januari 2022);
- de heer mr. R.K. van Rijn MBA, lid (tot 1 januari 2024 en daarna herbenoembaar voor een tweede en laatste termijn).

1.4.2 Commissies

De RvT werkt vanaf 1 januari 2019 met twee commissies. De remuneratiecommissie adviseert de RvT over haar rol als werkgever van de bestuurder. De auditcommissie adviseert de RvT over het financieel beleid van SOVON (inclusief de begroting en de jaarrekening). De samenstelling van deze commissies is als volgt:

- Remuneratiecommissie: mevrouw Van Ketel en mevrouw Van der Gaast.
- Auditcommissie: mevrouw Winters en de heer Hau. Leden namens de GMR: de heren P. van der Hoorn (voorzitter GMR, personeelsvertegenwoordiging Stedelijk Dalton College Alkmaar) en B. Zonneveld (lid GMR, personeelsvertegenwoordiging Murmellius Gymnasium). Bij de vergaderingen van de auditcommissie kunnen de bestuurder en controller (Yolanda Barbé) van SOVON als gast worden uitgenodigd (hetgeen in 2019 ook steeds het geval was).

1.4.3 Bezoldiging

Vertrekpunt voor de beloning van de werkzaamheden van de RvT van SOVON in 2019, vormde de *Handreiking honorering toezichthouders 2017* van de VTOI en de daarin voor SOVON aangegeven maximumbedragen. Eind 2018 heeft de RvT besloten om vanaf 2019 uit te gaan van 50% van die bedragen - voor de leden van de RvT € 7.000 per jaar en voor de voorzitter RvT € 10.575 per jaar - en daar stapsgewijs naar toe te werken: in 2019 de helft van voornoemde vergoeding en vanaf 2020 de gehele vergoeding. Tot 2019 hanteerde SOVON een lagere en bovendien vrijwillige vergoeding van € 2.000 per jaar (leden én voorzitter). Naar het oordeel van de RvT is dit ongewenst: haar opdracht vraagt een substantiële professionele inspanning die conform gangbare richtlijnen in de sector vergoed dient te worden.

1.4.4 Functies en nevenfuncties

De leden van de RvT hadden in 2019 de volgende hoofdfuncties en al dan niet betaalde overige nevenfuncties.

Mevrouw S. van Ketel

Hoofdfunctie: advocaat bij Nineyards Law.

Nevenfuncties: geen.

Mevrouw K. van der Gaast

Hoofdfunctie: autonoom beeldend kunstenaar.

Nevenfunctie: lid gemeenteraad Koggenland (bezoldigd).

Nevenfunctie: lid kunstcommissie gemeente Koggenland (onbezoldigd).

Mevrouw H. Winters

Hoofdfunctie: directeur bibliotheek Kennemerwaard.

Nevenfunctie: lid Raad van Toezicht Stichting Monumentenwacht Services Noord-Holland (bezoldigd).

De heer K.-W. Hau

Hoofdfunctie: directeur EFK Interim-management en advies.

Nevenfunctie: lid Raad van Toezicht stichting Energy Challenges Noord West (onbezoldigd).

De heer R.K. van Rijn

Hoofdfunctie: wethouder in Aalsmeer (portefeuilles: Werk en Inkomen, Economie, Recreatie en Toerisme, Openbare ruimte, Wonen en Volkshuisvesting, Verkeer en Vervoer).

Nevenfunctie: lid Raad van Toezicht Dunamare Onderwijsgroep (bezoldigd). Naast voornoemde nevenfunctie vervult de heer Van Rijn uit hoofde van zijn ambt als wethouder een aantal onbezoldigde nevenfuncties. Deze staan vermeld in het register nevenfuncties dat te vinden is op www.aalsmeer.nl.

1.4.5 Uitoefening wettelijke taken

In het verslagjaar heeft de RvT haar wettelijke taken als volgt uitgevoerd:

- Goedkeuring begroting, jaarrekening, bestuursverslag en strategisch beleidsplan

Op 19 april 2019 heeft de RvT het jaarverslag 2018 goedgekeurd, na een positief advies van de auditcommissie. In deze vergadering heeft de accountant (Mazars) zijn verslag toegelicht.

De begroting 2020 t/m 2023 is op 20 december 2019 goedgekeurd, na een positief advies van de auditcommissie (zie 1.4.2). Over de voortgang bij de implementatie van het strategisch beleidsplan 2019

t/m 2022 van SOVON wordt met ingang van schooljaar 2019-2020 themagewijs aan de RvT gerapporteerd, waarbij in elke RvT-vergadering steeds één van de vier strategische speerpunten wordt belicht. De RvT heeft de in 2019 gepresenteerde voortgangsrapportages positief ontvangen. Medio 2020 vindt een algehele review van de voortgang van de strategische koers en mogelijke actualisatie van het strategisch beleidsplan plaats.

- Naleving wettelijke voorschriften

Onderdeel van beoordeling door de RvT van de begroting en jaarstukken, vormt de vraag of SOVON conform toepasselijke wettelijke voorschriften opereert. Uit haar net vermelde goedkeuring van betreffende documenten kan worden opgemaakt dat deze beoordeling positief is geweest.

- Omgang met code goed bestuur

De wijze waarop (bestuur en toezichthouder van) SOVON conform de toepasselijke code goed bestuur opereert, staat beschreven in paragraaf 1.7.

- Rechtmatige verwerving en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen

Belangrijk onderdeel van de beoordeling door de RvT van de jaarstukken is voorts, of over het verslagjaar sprake is geweest van rechtmatige verwerving en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen. Uit de net vermelde goedkeuring van betreffende documenten kan worden opgemaakt dat deze beoordeling positief is geweest.

- Benoeming externe accountant

In 2019 is besloten de samenwerking met Mazars, de toenmalige accountant, niet te continueren. Reden is dat op dat moment intussen zes jaar gebruik was gemaakt van de diensten van dit kantoor. De selectieprocedure voor een nieuwe accountant heeft geleid tot benoeming van Van Ree tot nieuwe externe accountant van SOVON met ingang van het verslagjaar 2019.

- Optreden als werkgever van het bestuur

Met ingang van het verslagjaar werkt de RvT met commissies - een auditcommissie en een remuneratiecommissie (zie ook 1.4.2). De werkgeversrol van de RvT is met name belegd in laatstgenoemde commissie. De remuneratiecommissie is in 2019 tweemaal bijeen geweest.

- Evaluatie van het bestuur

Belangrijk onderwerp van gesprek in de net genoemde remuneratiecommissie betreft de evaluatie en beoordeling van het functioneren van de bestuurder. Ook in het verslagjaar is dit thema in de commissie aan de orde geweest.

1.4.6 Specifieke thema's

Belangrijk onderwerp van gesprek binnen de RvT was in 2019, hoe de governance binnen SOVON verder kan worden versterkt. In dat kader is ten eerste besloten om te gaan werken met commissies, te weten een remuneratiecommissie en een auditcommissie (zie 1.4.2). Ten tweede is de tot 2019 geldende bezoldigingsregeling meer in lijn gebracht met landelijk geldende richtlijnen en uitgangspunten voor professioneel toezichthouderschap (zie 1.4.3). Op de derde plaats is het bestuursreglement van SOVON op een aantal governance-aspecten aangescherpt, onder meer wat betreft de afstemming en besluitvorming tussen reguliere vergadermomenten door en de procedure in geval van belet of ontstentenis van het CvB.

Zoals te doen gebruikelijk heeft de RvT ook in 2019 weer aandacht besteed aan de eigen professionalisering. Er zijn twee studiebijeenkomsten georganiseerd, respectievelijk over de samenwerking tussen bestuur en GMR en over de financiële sturing van een VO-instelling. De RvT heeft de jaarlijkse themaconferentie in september 2019, georganiseerd door de TOP groep besturen bijgewoond. Het onderwerp was dit keer onderwijsinnovatie. Verder vinden vanaf het verslagjaar, twee van de vijf vergaderingen van de RvT plaats op een school met als doel dat de RvT (nog) meer gevoel krijgt bij het primair proces én het scholenpalet van SOVON in de breedte beter leert kennen. In 2019 werd vergaderd op de Berger Scholengemeenschap en op het Huygens College

Heerhugowaard. Tot slot is op dit punt vermeldenswaard dat in de loop van 2019 de vergadersystematiek van de RvT is aangescherpt door middel van de introductie van een zgn. 'beleidskalender'. Hierbij worden de te bespreken onderwerpen gecategoriseerd naar een viertal hoofdthema's: strategie, onderwijs, financiën en personeel. Er is een jaarplanning (voor het schooljaar 2019-2020) gemaakt waarop in elk van deze categorieën, aansluitend bij de beleidscyclus, een aantal vaste onderwerpen is opgenomen. Bij de bespreking hiervan worden in een aantal gevallen schoolleiders en/of stafexperts van SOVON uitgenodigd in de vergadering een toelichting te geven op de betreffende onderwerpen/vraagstukken.

Inhoudelijk belangrijke thema waaraan de RvT in het verslagjaar aandacht heeft besteed, was de omslag die de bestuurder vanaf eind 2018 heeft ingezet in het financieel beleid en de financiële sturing van SOVON. Terwijl tot medio 2018 sprake was geweest van een relatief beheersmatige en weinig op innovatie en ontwikkeling gerichte financiële sturing, is met ingang van het verslagjaar de koers verlegd naar een meer beleidsrijke, wendbare en op doorontwikkeling van onderwijs en organisatie van SOVON en de scholen gerichte aanpak. Manifestatie van deze nieuwe koers was onder meer het besluit van de bestuurder om de SOVON-scholen de financiële ruimte te bieden om de in de cao voortgezet onderwijs 2018-2019 opgenomen reductie van de lessentaak van docenten, volledig te compenseren (bijvoorbeeld door extra personeel aan te nemen) in (vooralsnog) de daarop volgende drie schooljaren; een maatregel waarmee € 1 miljoen per jaar gemoeid is. Het gesprek tussen RvT en bestuurder over deze maatregel spitst zich toe op de vraag, of een dergelijke investering daadwerkelijk het effect heeft zoals is bedoeld, namelijk beheersing en reductie van de ervaren werkdruk. Afgesproken is dat dit bedoelde effect nauwlettend wordt gemonitord. De eerste tussenresultaten worden voorjaar 2020 verwacht en besproken.

Een ander hoofdonderwerp in het verslagjaar, was het eerste vierjaarlijkse bezoek aan SOVON van de Inspectie van het Onderwijs (verder: Inspectie) volgens het vernieuwde toezichtkader. Dit bezoek, dat plaatsvond in april 2019, heeft voor onze stichting als totaal een positief oordeel opgeleverd; een prestatie waarop we als RvT trots zijn en die waardering verdient naar alle betrokkenen van bestuur en scholen. Tijdens het bezoek heeft de Inspectie het pedagogisch didactisch handelen op het Mummellius Gymnasium als onvoldoende beoordeeld. Inmiddels heeft op 10 maart jl. het herstelonderzoek plaatsgevonden. De conclusie van de Inspectie is dat het pedagogisch didactisch handelen op de school weer van een voldoende niveau is.

Belangrijk speerpunt was voorts, de implementatie van het strategisch beleidsplan 2019-2022 *Samen vooruit!* Indachtig het strategisch motto vond in januari 2019 de eerste SOVON-brede professionaliseringsmiddag plaats voor alle medewerkers van de stichting. Op drie locaties (De Viaan, osg Willem Blaeu en het Mummellius Gymnasium) werden door docenten van diverse scholen maar liefst vijftig workshops verzorgd voor collega's. De middag was een groot succes en heeft onderstreept hoe waardevol de beoogde versterking van de onderlinge samenwerking binnen de organisatie is. Gaandeweg het verslagjaar is op tal van momenten en in verschillende gremia, waaronder de tweejaarlijkse bijeenkomst met de voltallige schoolleiding (rectoren, directeuren, afdelingsleiders en teamleiders) en de jaarlijkse tweedaagse van bestuurder en rectoren, directeuren en stafhoofden, verder gewerkt aan de gezamenlijke aanpak van actuele vraagstukken binnen SOVON.

Verder verdient ook nadrukkelijke vermelding, de afronding en oplevering van het nieuwe gebouw van het Huygens College Heerhugowaard in Heerhugowaard. Na een uitstekend geleid project, uitgevoerd op tijd en binnen budget, is op 15 oktober 2019 dit fraaie en (bouwtechnisch en onderwijskundig) innovatieve schoolgebouw feestelijk geopend, nadat het in augustus al in gebruik was genomen. Complimenten aan alle betrokkenen!

Tot slot. Behalve door middel van de reguliere vergaderingen met de bestuurder en het (deels) vergaderen op SOVON-scholen, proberen we als RvT voeling te houden met de organisatie via onze jaarlijkse gesprekken met (delegaties van) de GMR (tweemaal), het College van Schoolleiders (verder: CvS, tweemaal) en de stafhoofden BMO (inclusief de bestuurssecretaris SOVON, ééns per jaar). Deze gesprekken hebben ons ook in 2019 weer zinvolle inzichten en aanknopingspunten opgeleverd om onze rol nog beter te kunnen invullen.

Alkmaar, 17 april 2020,

S. van Ketel
Voorzitter RvT

1.5 Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

1.5.1 Samenstelling

De GMR bestond op 31 december 2019 uit de volgende leden:

- de heer P. van der Hoorn (Stedelijk Dalton College Alkmaar, personeelsgeleding, voorzitter);
- de heer F. van Berghem (Stedelijk Dalton College Alkmaar, oudergeleding);
- mevrouw R. Hatzmann (Berger Scholengemeenschap, personeelsgeleding);
- de heer R. Peetam (Berger Scholengemeenschap, leerlinggeleding);
- de heer K. Heinsdijk (rsg Wiringherlant, personeelsgeleding);
- de heer B. Verheijen (rsg Wiringherlant, leerlinggeleding);
- de heer B. Zonneveld (Murmellius Gymnasium, personeelsgeleding);
- mevrouw M. Ravesloot (Huygens College Heerhugowaard, personeelsgeleding);
- de heer P. Groefsema (praktijkschool Focus, personeelsgeleding, plaatsvervangend voorzitter);
- de heer R. Geerlings (osg Willem Blaeu, personeelsgeleding);
- de heer W. de Wit (praktijkschool De Viaan, personeelsgeleding).

Aan het eind van schooljaar 2018-2019 heeft de GMR afscheid genomen van mevrouw A. Boer (oudergeleding Murmellius Gymnasium), mevrouw H. Blaauw (oudergeleding praktijkschool Focus), mevrouw A. Jonker (leerlinggeleding osg Willem Blaeu) en de heer P. Hoogland (leerlinggeleding BSG). De GMR dankt hen voor de langdurige en betrokken inzet voor SOVON.

1.5.2 Belangrijke thema's

Mede door het vertrek van de genoemde leden en het feit dat de openvallende plekken niet direct konden worden ingevuld, had de GMR eind 2019 te maken met een onderbezetting; de personeelsvertegenwoordiging is met acht leden op orde, echter één in plaats van vier ouders en twee in plaats van vier leerlingen is niet in overeenstemming met het GMR-reglement. Dit onderwerp had en heeft de nadrukkelijke aandacht van het dagelijks bestuur van de GMR.

Belangrijk gespreksonderwerp voor de GMR was verder, de gewijzigde vormgeving van het bovenschools formatiebeleid. Tot 2019 werd gewerkt met een gedetailleerd bovenschools kader, dat naar de mening van de GMR onvoldoende ruimte bood voor schoolspecifieke uitwerking. Omdat het tot dan toe geldende kader bovendien op een aantal punten (het aantal lesweken en de opslagfactor voor praktijkonderwijs) herhaaldelijk leidde tot hardnekkige discussie, heeft de bestuurder begin 2019 een werkgroep (bestaande uit GMR-leden, stafmedewerkers en een rector) opdracht gegeven met een voorstel te komen voor een aangepast bovenschools formatiekader. Dit, meer algemeen geformuleerde document is voorjaar 2019 door de bestuurder overgenomen, waarna de GMR ermee heeft ingestemd.

Behulpzaam bij de gesprekken met de bestuurder over de koers van SOVON, waren de kwartaalrapportages waarmee sinds najaar 2018 wordt gewerkt. Hierin doet de bestuurder op diverse hoofdonderwerpen - onderwijs, personeel, financiën, huisvesting/ICT en strategie - verslag van de stand van zaken en actuele vraagstukken. De rapportages vormden ook in het verslagjaar een goede basis voor de GMR om zicht te houden op de belangrijkste ontwikkelingen voor en binnen SOVON en om de bestuurder daarop waar nodig kritisch te bevragen.

Eén van de onderwerpen waarover de GMR in het bijzonder intensieve gesprekken heeft gevoerd met de bestuurder, is het ziekteverzuim en de ervaren werkdruk binnen onze scholen. De maatregel van de bestuurder in dat verband, om de scholen de ruimte te bieden de reductie van de lessentaak (als onderdeel van de cao) drie jaar lang volledig te compenseren (waarmee jaarlijks een bedrag is gemoeid van € 1 miljoen), wordt door de GMR gewaardeerd. Het is daarbij naar de mening van de GMR van belang, om de effecten van deze en andere maatregelen ter verlaging van de werkdruk en reductie van het ziekteverzuim, goed te monitoren.

De door medewerkers in het onderwijs ervaren werkdruk, gecombineerd met het toenemende lerarentekort, de (met name in het basisonderwijs) naar de mening van velen achterblijvende arbeidsvoorwaarden én het feit dat de overheid (nog) geen structurele investeringen doet om deze zaken aan te pakken (de op 1 november 2019 door minister Slob toegezegde € 460 miljoen is immers een éénmalig bedrag) vormde tevens de aanleiding voor de landelijke onderwijsstaking op 6 november 2019, die intussen op 30 en 31 januari 2020 een vervolg heeft gehad door middel van een tweedaagse staking. De GMR hoopt van harte dat er nu snel structurele oplossingen komen voor de genoemde vraagstukken.

Alkmaar, 17 april 2020,

P. van der Hoorn
Voorzitter GMR

1.6 Klachten en bezwaren

1.6.1 Procedures

Ouders, leerlingen en medewerkers hebben diverse wegen om eventuele klachten en bezwaren aanhangig te maken:

- klachten kunnen onder de aandacht worden gebracht van de Klachtencommissie;
- wanneer de klacht betrekking heeft op een formeel besluit, kan deze worden voorgelegd aan de Commissie voor de Bezwaarschriften of, in geval van kwesties met betrekking tot het eindexamen, aan de Commissie van Beroep voor de Eindexamens;
- de Klachtencommissie en de Commissie voor de Bezwaarschriften hebben elk drie afdelingen/'kamers', te weten voor schoolzaken, voor rechtspositionele aangelegenheden en voor kwesties op het vlak van seksuele intimidatie en geweld;
- voordat een gang naar de genoemde commissies wordt gemaakt, kunnen ouders, leerlingen en medewerkers over de betreffende kwestie vertrouwelijk van gedachten wisselen met een (externe, onafhankelijke) vertrouwenspersoon. Met zaken aangaande de veiligheid op school (waaronder vermeende seksuele intimidatie) kunnen ouders, leerlingen en medewerkers ook terecht bij een contactpersoon. Elke school heeft twee medewerkers aangewezen als contactpersoon;
- een 'misstand' of een vermoeden daarvan, kunnen ouders/leerlingen en medewerkers ook voorleggen aan de landelijke Commissie melden van een Misstand (ouders en leerlingen) respectievelijk aan het landelijke Huis voor Klokkeluiders. Wat wordt verstaan onder een 'misstand' staat beschreven in de Klokkeluidersregeling van SOVON.

1.6.2 Samenstelling commissies, vertrouwenspersonen

De Klachtencommissie, de Commissie voor de Bezwaarschriften en de Commissie van Beroep voor de Eindexamens van SOVON kennen een personele overlap en bestaan uit de volgende externe, onafhankelijke deskundigen:

- de heer C.A. Groenhart, oud-rector in het voortgezet onderwijs;
- de heer P. van Lingen, advocaat;
- mevrouw F. van der Meer, oud-inspecteur voortgezet onderwijs;
- de heer H. Nonhebel, oud-directeur in het primair onderwijs;
- mevrouw B.A. Witteveen, arts.

De betrokkenheid van deze deskundigen in de diverse commissies en kamers is als volgt:

Commissie	Commissie voor de Bezwaarschriften			Klachtencommissie			Commissie van Beroep inzake de Eindexamens
	Schoolzaken	Rechtspositie	Seksuele intimidatie en geweld	Schoolzaken	Rechtspositie	Seksuele intimidatie en geweld	
De heer C.A. Groenhart	X	X	X	X	X	X	X
De heer P. van Lingen	X	X	X	X	X	X	X
Mevrouw F. van der Meer	X			X			X
De heer H. Nonhebel		X			X		
Mevrouw B.A. Witteveen			X			X	

In het verslagjaar is het driemaal gekomen tot behandeling van een bezwaarschrift door de Commissie voor de Bezwaarschriften, kamer Schoolzaken. In enkele andere gevallen is het gelukt om, via goed en open overleg met betrokkenen, formele indiening van een bezwaar of klacht te voorkomen en 'de lucht te klaren'.

Bij het organiseren van zittingen (in het kader van aangebrachte zaken) is gebleken dat de bezetting van de commissies versterking behoeft. Daarom is najaar 2019 gestart met de werving van twee nieuwe commissieleden. Mevrouw D. de Kinderen, oud-rector in het voortgezet onderwijs en momenteel onderwijskundig adviseur, en de heer H. van Rooijen, oud-bestuurder en rector in het voortgezet onderwijs, zijn bereid gevonden de commissies vanaf januari 2020 te versterken.

SOVON heeft twee bovenschoolse vertrouwenspersonen:

- mevrouw I.H. van Lingen-Schuur (vertrouwenspersoon leerlingen);
- de heer W.S. de Vries (vertrouwenspersoon voor personeelsleden).

Op de vertrouwenspersoon leerlingen is in het verslagjaar vijfmaal een beroep gedaan. De vertrouwenspersoon voor personeelsleden is in 2019 tienmaal ingeschakeld.

Gelet op de langdurige betrokkenheid bij SOVON van de huidige bovenschoolse vertrouwenspersonen, is besloten de samenwerking met hen in 2020 te beëindigen en op zoek te gaan naar nieuwe vertrouwenspersonen. Op 1 maart 2020 namen de heer T. Heijm (personeel) en mevrouw M. Toorenborg (leerlingen en ouders) de werkzaamheden van mevrouw Van Lingen-Schuur en de heer De Vries over. SOVON is de vertrekkende vertrouwenspersonen veel dank verschuldigd voor hun betrokken en professionele bijdrage.

1.7 Naleving branchecode

In 2019 is een nieuwe Code Goed Onderwijsbestuur VO geïntroduceerd. Hierin hebben de besturen in de sector afgesproken zich te conformeren aan vier *principes* en eveneens vier *pas toe bepalingen*. In dit jaarverslag schetsen we op welke wijze SOVON de genoemde *principes* naleeft:

1. Verantwoordelijkheid

Dit principe houdt in, dat toezicht en bestuur van de instelling proactief en zichtbaar aandacht besteden aan de kwaliteit van het onderwijs en de randvoorwaarden creëren voor het op orde houden en verder verbeteren daarvan. De naleving van dit principe heeft zich in 2019 op diverse momenten gemanifesteerd. Bestuurder (en betrokken staf en schoolleiders) heeft veel werk gemaakt van het eerste vierjaarlijkse inspectiebezoek, voorjaar 2019, dat heeft geresulteerd in een algemeen positief oordeel van de Inspectie. Ook heeft hij proactief en nadrukkelijk bemoeienis gehad met de uitvoering van de door de Inspectie (naar aanleiding van haar bezoek in het voorjaar) verstrekte herstelopdrachten. Voorts heeft hij ten behoeve van diverse scholen extra middelen vrijgemaakt om de onderwijskwaliteit te borgen, onder meer voor de Berger Scholengemeenschap (klassenverkleining). Later in het verslagjaar heeft de bestuurder een actieve rol vervuld bij het signaleren en oppakken van de kwaliteitsissues op osg Willem Blaeu (zie hoofdstuk 3) en in dat kader bovendien contact gezocht met de Inspectie om de aanpak van deze issues te bespreken.

Over de voornoemde en andere kwaliteitsvraagstukken en de aanpak daarvan, vindt regelmatig en intensief contact plaats tussen bestuurder en RvT. De helft van de vergaderingen van de RvT vindt plaats op een school, met als doel dat de RvT (nog) meer gevoel krijgt bij het primaire proces en wat daarin (ook) vanuit een oogpunt van kwaliteitsmanagement de urgente vragen en wenselijke oplossingen zijn. Op de vergaderingen van de RvT vormt onderwijs en onderwijskwaliteit een vast thema. Voor het voorjaar 2020 heeft de RvT het initiatief genomen voor een studiebijeenkomst met de besturen en toezichthouders van de andere instellingen van de TOP groep, over de vraag 'Hoe houd je als RvT toezicht op de kwaliteit van het onderwijs?'.

2. Professionaliteit

De kern van dit principe is, dat toezicht en bestuur systematisch en nadrukkelijk werken aan de eigen professionalisering. De bestuurder doet dit onder meer via het TOP groep netwerk en door middel van intercollegiale consultatie met bestuurders van buiten de regio. De nieuwe Code Goed Bestuur bepaalt dat elk bestuur minimaal één per vier jaar deelneemt aan een bestuurlijke visitatie. In de praktijk zijn daarvoor feitelijk twee opties: deelname aan het door de VO-raad aangeboden visitatietraject, of organisatie van een eigen visitatie. In 2019 is verkend welke optie voor SOVON passend is. Gekozen is voor het organiseren van een eigen visitatietraject, samen met de Gooise Scholen Federatie (GSF).

Deze instelling is in diverse opzichten goed vergelijkbaar met SOVON en staat in belangrijke mate voor dezelfde uitdagingen. Het visitatietraject met de GSF vindt najaar 2020 plaats.

Ook de RvT van SOVON heeft in het verslagjaar ruim aandacht besteed aan de eigen professionalisering. In februari 2019 vond haar jaarlijkse zelfevaluatiegesprek plaats. Via een tweetal gerichte studiebijeenkomsten - over het financieel beheer van een VO-instelling respectievelijk de samenwerking tussen bestuur en medezeggenschap - is de expertise van de leden op specifieke thema's versterkt. Door de helft van de vergaderingen op een school te houden, verbetert de RvT haar voeling met het primaire proces en wat de urgente vragen aan de 'frontlinie' van de instelling zijn.

3. Integriteit

Dit principe houdt in dat toezicht en bestuur al het mogelijke in het werk stellen om misstanden in de organisatie te voorkomen en aan het eigen handelen en dat van de organisatie de hoogst mogelijke normen stellen. Bestuurder en RvT van SOVON hebben aan voorgaande allereerst gestalte gegeven door de uitwerking en vaststelling van een aangescherpte Integriteitscode en een nieuwe Klokkenluidersregeling. Ten tweede is ook het Bestuursreglement van SOVON aangescherpt, onder meer met expliciete passages over de melding van (bestuurlijke) misstanden. Ten derde vermeldenswaard is het feit dat de RvT met ingang van het verslagjaar, is gaan werken met een remuneratiecommissie en een auditcommissie, met als doel de beoordeling en beloning van de bestuurder respectievelijk het toezicht op de financiële koers van SOVON te systematiseren en professionaliseren en daarmee de kwaliteit en integriteit van het bestuurlijk handelen te bevorderen. Tot slot zijn bestuurder en RvT van SOVON te allen tijde scherp op mogelijke situaties met (potentieel) tegenstrijdige belangen en de wijze waarop hiermee adequaat moet worden omgegaan. Dergelijke situaties hebben zich in het verslagjaar niet voorgedaan.

4. Openheid

Kern van dit laatste principe uit de nieuwe Code Goed Bestuur is, dat toezicht en bestuur maximale transparantie betrachten ten aanzien van de bestuurlijke besluitvorming. In het verslagjaar zijn op dit punt verschillende zaken opgepakt. Ten eerste worden, vanaf voorjaar 2019, de vergaderverslagen van RvT en GMR op de website van SOVON gepubliceerd (aangezien SOVON een éénhoofdig CvB heeft, zijn er van het CvB geen vergaderverslagen). Ten tweede worden interne en externe belangstellenden er op de nieuwe website van SOVON expliciet op gewezen dat de vergaderingen van RvT en GMR openbaar zijn en men welkom is om deze bij te wonen. Ten derde voert de RvT actief de dialoog met verschillende betrokkenen binnen SOVON (o.a. de eerder vermelde jaarlijkse gesprekken met GMR, CvS en staf BMO). Eens per jaar legt de bestuurder een zgn. 'kwaliteitsbezoek' af op elke school. In de eerste editie hiervan, eind 2018, bestond het kwaliteitsbezoek uit een gesprek met de schoolleiding over de onderwijskwaliteit van de school, aan de hand van het toezichtkader van de Inspectie. Vanaf 2019 is het kwaliteitsbezoek uitgebreid met een aantal lesbezoeken door de bestuurder en sluit ook een collega-schoolleider bij het kwaliteitsbezoek aan, met als doel de openheid, transparantie en het 'leren van en met elkaar' te versterken. Voor de ronde kwaliteitsbezoeken in 2020 wordt onderzocht of ook docenten en leerlingen een rol kunnen hebben in bijvoorbeeld de lesbezoeken.

1.8 Horizontale verantwoording

SOVON geeft op verschillende manieren vorm aan horizontale verantwoording. Ten eerste zijn de vergaderingen van de RvT en GMR publiek toegankelijk en worden de vergaderverslagen gepubliceerd op onze website. Ten tweede leggen wij, in aanvulling op het jaarverslag, drie maal per jaar in een kwartaalrapportage verantwoording af aan onze 'stakeholders' over onder meer onze onderwijsresultaten en financiële conditie. Ten derde leveren we een actieve bijdrage aan de door de gemeente Alkmaar georganiseerde 'Ambitietafels', waarin met andere onderwijsbesturen en instellingen/organisaties rondom het onderwijs, de dialoog wordt gevoerd over actuele onderwijskundige thema's. Daarbij delen wij in alle openheid onze lopende initiatieven en eventuele ambities met de andere betrokken partijen en worden waar zinvol contacten gelegd om in die initiatieven en ambities (meer) samen op te trekken. Ten slotte vermeldenswaard is in onze optiek, het feit dat wij bij de totstandkoming van ons strategisch beleidsplan 2019-2023, tijdens een daartoe georganiseerde bijeenkomst, nadrukkelijk gebruik hebben gemaakt van input van onze GMR en door haar genodigde leerlingen en ouders. Een dergelijke bijeenkomst met de GMR en door haar genodigden zal voorjaar 2020 wederom worden georganiseerd in het kader van een tussentijdse evaluatie van het strategisch beleidsplan.

2 Visie en strategie

2.1 Missie en visie

De missie en visie van SOVON staan verwoord in het strategisch beleidsplan 2019-2022 *Samen vooruit!* en luidt als volgt:

In het onderwijs en de organisatie van SOVON en haar scholen staan algemene toegankelijkheid, kwaliteit, eigenheid en diversiteit, respect en het stimuleren van ontwikkelkansen voor leerlingen en medewerkers centraal. In de komende periode zetten we (nog) meer in op onderlinge samenwerking en samenwerking met externe partijen om deze kernwaarden te realiseren en om de kwaliteit van het onderwijs en de keuzevrijheid voor ouders en leerlingen op peil te houden. Daarmee willen we onze maatschappelijke opdracht als openbaar voortgezet onderwijsinstelling nog beter waarmaken: het bieden van maximale kansen op ontplooiing en voortuitgang van ieder kind!

2.2 Strategische koers

Eerste speerpunt van *Samen vooruit!* is dat we willen zorgen dat SOVON financieel gezond blijft, maar tegelijkertijd méér willen (en moeten) investeren in ontwikkeling en vernieuwing. Daarbij gaat het onder meer om de vernieuwing van ons onderwijs en professionalisering van onze medewerkers op alle niveaus. Tweede speerpunt is dat we de interne en externe samenwerking willen versterken. Binnen SOVON gaat het dan bijvoorbeeld om gezamenlijke aanpak van ingewikkelde vraagstukken als het ziekteverzuim en personeelstekorten (o.a. in de bèta- en talenvakken en de beschikbare menskracht op middenmanagementniveau). Extern is het van belang om meer gezamenlijk op te trekken met andere besturen in de regio bij het op peil houden van het onderwijsaanbod ondanks de verwachte terugloop van leerlingenaantallen (krimp).

2.3 De strategische beloftes vertaald

Ons strategisch motto *Samen Vooruit!* hebben we vertaald in de volgende *beloftes*:

1. *We zorgen voor voldoende kwalitatief goed voortgezet onderwijs in de regio en keuzevrijheid voor ouders en leerlingen*
In dit kader blijven we een leidende rol vervullen in externe bestuurlijke netwerken en brengen we, in samenwerking met andere besturen, minimaal drie urgente krimpsituaties tot een structurele oplossing. Ook binnen SOVON zetten we in op een duurzame aanpak van de krimp. Uitgangspunt daarbij is dat we het huidige gevarieerde palet aan scholen willen behouden, maar we realiseren ons dat het maken van keuzes ten aanzien van de samenstelling daarvan mogelijk onontkoombaar is.
2. *We bieden onze leerlingen modern onderwijs*
Speerpunten in dit verband zijn onder meer maatwerk en flexibilisering, een ruimere inzet van ICT in ons onderwijs en een betere aansluiting op het primair onderwijs en vervolgonderwijs (door oprichting van bijvoorbeeld 10-14 of 0-18 scholen).
3. *We leggen de professionele lat hoog*
Belangrijk onderdeel hiervan is onder meer de uitwerking en realisatie van een SOVON-breed professionaliseringsprogramma (voor medewerkers op alle niveaus), waarmee we zowel onze gezamenlijke expertise op een nog hoger peil brengen als de interne samenwerking tussen de verschillende scholen een positieve impuls geven.
4. *We houden een gezonde financiële basis en benutten die in de komende periode om te vernieuwen*
Doelen in dit verband zijn onder andere het behoud van een efficiënte bedrijfsvoering en centrale organisatie (bestuur en BMO), het op orde houden en verder verbeteren van de onderwijsopbrengsten van de scholen, gerichte investeringen in vernieuwing van het onderwijs, terugdringing van het ziekteverzuim en verdere verduurzaming van onze schoolgebouwen.

2.4 Geboekte resultaten in 2019

Wat is er in het verslagjaar gerealiseerd van de genoemde strategische beloftes? Een (niet limitatieve) impressie.

Ad 1 Regionaal onderwijsaanbod

Om de kwaliteit en aantrekkingskracht van het techniekonderwijs in de regio's Kop van Noord-Holland en Noord-Kennemerland te versterken heeft SOVON ingezet op het aanvragen van subsidiemiddelen uit de regeling 'Sterk Techniekonderwijs' van het ministerie van OCW. Hiermee is een bedrag gemoeid van € 3,8 miljoen voor de regio Kop van Noord-Holland, waarvan een kleine € 600.000 voor rsg Wiringherlant, en € 5,5 miljoen voor de regio Noord-Kennemerland, waarvan circa € 1,4 miljoen voor onze in deze regio participerende scholen: het Van der Meij College (waar het zwaartepunt ligt in dit traject), osg Willem Blaeu, het Stedelijk Dalton College Alkmaar, de Berger Scholengemeenschap en de praktijkscholen van SOVON (De Viaan te Alkmaar en Focus te Heerhugowaard). Beide subsidieaanvragen zijn eind juni 2019 door het ministerie van OCW gehonoreerd. De toegekende middelen zullen onder andere worden besteed aan inhoudelijke doorontwikkeling van het techniekonderwijs, aan de personele inzet van docenten en andere medewerkers van de betrokken scholen op deze en andere projecten én aan de vernieuwing van het op de scholen beschikbare materieel. Op laatstgenoemd vlak zal bijvoorbeeld worden ingezet op de verwerving van een kostbare 'robotarm' en op de inrichting van 'Techniekpleinen'. Najaar 2019 is de uitvoering van beide subsidieprojecten opgestart.

Ad 2 Onderwijsvernieuwing

Op het vlak van onderwijsvernieuwing zijn in 2019 op alle SOVON-scholen initiatieven te melden. Paragraaf 3.5 bevat een overzicht van deze initiatieven.

Ad 3 Professionalisering

Als belangrijke eerste stap op weg naar een SOVON-breed professionaliseringsprogramma, heeft in januari 2019 de eerste editie plaatsgevonden van de *SOVON professionaliseringsmiddag*. Tijdens deze bijeenkomst voor alle SOVON-medewerkers, hebben collega's op drie locaties (De Viaan, het Murmellius Gymnasium en osg Willem Blaeu) in totaal vijftig workshops verzorgd over uiteenlopende thema's. De middag was een groot succes. Intussen heeft begin 2020 de tweede editie van de SOVON professionaliseringsmiddag plaatsgevonden.

Om de opleiding van aanstaande nieuwe docenten te faciliteren, hebben wij het traject in gang gezet richting accreditatie van twee van de SOVON-scholen tot geaccrediteerde 'opleidingsschool'. Wat betreft het Stedelijk Dalton College Alkmaar is dit traject rond de zomer van 2019 succesvol afgerond. Inmiddels heeft ook de tweede school, osg Willem Blaeu, haar accreditatie in januari 2020 behaald. Onze school in Wieringerwerf (Hollands Kroon), rsg Wiringherlant is inmiddels met de Regionale academische Opleidingsschool West-Friesland (ROWF) in gesprek om de mogelijkheden voor toetreding te onderzoeken.

Ook in 2019 zijn twee professionaliseringsbijeenkomsten georganiseerd voor de voltallige schoolleiding van SOVON (alle rectoren/directeuren, plaatsvervaarders, afdelingsleiders en teamleiders). Tijdens de eerste bijeenkomst in het voorjaar, stond het thema 'waarderende gespreksvoering' centraal. De tweede bijeenkomst in het najaar van 2019, had de aanpak van ziekteverzuim als onderwerp. Beide bijeenkomsten met de voltallige schoolleiding werden door een externe deskundige begeleid.

Ad 4 Basis op orde, investeren in vernieuwing

Wat betreft het uitgangspunt om 'de basis op orde' te houden, stippen we in dit jaarverslag twee zaken aan.

Allereerst het ziekteverzuim binnen SOVON, dat al langere tijd boven landelijke gemiddelden ligt. Ondanks de ruime aandacht voor dit vraagstuk - het stond niet alleen centraal op de voornoemde bijeenkomst met de voltallige schoolleiding, maar was ook een belangrijk gespreksonderwerp tijdens de jaarlijkse managementbijeenkomst van bestuurder, rectoren/directeuren en stafhoofden BMO - is het verzuim binnen de SOVON-scholen in 2019 weliswaar licht gedaald (voor de cijfers op dit punt, zie hoofdstuk 4), maar dit resultaat vinden wij te mager om van een succesvol beleid te spreken. Eind 2019 is daarom besloten om (nadrukkelijker dan tot dan toe gebeurde) de analyse en resultaatgerichte aanpak van het verzuim tot vast agendapunt te maken van het reguliere bilaterale overleg tussen bestuurder en rectoren/directeuren.

Ten tweede de onderwijskwaliteit. Voorjaar 2019 vond het eerste vierjaarlijkse bezoek van de Inspectie plaats op basis van het vernieuwde toezichtkader. Hierin verantwoordt primair het bestuur van een instelling zich over de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie, en verifieert de inspectie deze verantwoording op schoolniveau. Het bezoek heeft geresulteerd in een totaaloordeel voldoende voor SOVON. Voor een uitgebreider schets, zie paragraaf 3.4.

Om de basis wat betreft onderwijskwaliteit nog steviger te borgen, de kennisdeling en -ontwikkeling tussen de scholen ten aanzien van de onderwijskwaliteit te stimuleren en faciliteren (onder meer via vormen van collegiale consultatie en audits) én om individuele schoolleiders te coachen op kwaliteits- en andere managementvraagstukken, is per 1 januari 2020 de scheidend rector van de Berger Scholengemeenschap, Elly Kamminga, aangesteld als bovenschools adviseur op voornoemde terreinen.

Ten aanzien van ons speerpunt om méér te investeren in ontwikkeling en vernieuwing, willen we graag de volgende zaken voor het voetlicht brengen. Allereerst is er het 'investeren' in de zin van het aansporen en verleiden tot, en het delen van successen en dilemma's rond onderwijsvernieuwing. Sinds half 2018 staat het onderwerp 'onderwijskundige ontwikkelingen' als vast punt op de agenda van het maandelijks overleg van het CvS. Schoolleiders schetsen daarbij welke initiatieven zij in gang hebben gezet dan wel in de planning hebben, welke resultaten daarbij worden geboekt en tegen welke vraagstukken zij aanlopen. Daarmee is onderwijsontwikkeling en -vernieuwing intussen tot een onlosmakelijk onderdeel van de strategische dialoog binnen SOVON geworden. In en rondom deze dialoog komt ook steeds systematischer de vraag op tafel, of en hoe onderwijskundige initiatieven (beter) kunnen worden gefaciliteerd. Vaak betekent dat met geld, maar vaak ook door (na-drukkelijker) als scholen met elkaar de verbinding te zoeken. Voorbeeld hiervan is dat het Huygens College Heerhugowaard gaat werken met een nieuw instrument op het vlak van lesobservaties en dat bespreking daarvan in het CvS heeft geleid tot (verkennde) aansluiting bij dit initiatief door o.g. Willem Blaeu. Een ander treffend voorbeeld is dat bespreking in het CvS van de uitdagingen (in 2019 en verder) op het vlak van toetsing en examinering, heeft geleid tot het organiseren van een reeks bijeenkomsten voor de examensecretarissen van de SOVON-scholen over de aanpak van die uitdagingen (waaronder de inrichting van een examencommissie op elke school, duurzame borging van de kwaliteit van de examinering en PTA's etc.). Waar nodig worden voor deze en andere vernieuwingsinitiatieven, gericht middelen vrijgemaakt. Daarbij wordt, voor zover opportuun, geput uit de € 500.000 per jaar in de periode 2019 t/m 2022 die beschikbaar is voor implementatie van het strategisch beleidsplan. Wat betreft het verslagjaar zijn deze middelen volledig aangewend, zie het overzicht op de volgende pagina.

Overzicht besteding middelen strategisch beleidsplan in 2019

1. Berger Scholengemeenschap € 140.000

Het betreft de bekostiging van activiteiten om de nieuwe BSG vorm te geven. Hiervoor is extra formatie noodzakelijk en extra coaching. Daarnaast worden de kernvakken in de eindexamenklassen gesplitst om de eindexamenresultaten te verhogen. De toekenning is gerechtvaardigd omdat de Berger Scholengemeenschap een lagere bekostiging krijgt in verband met het feit dat het een smalle (en geen brede) scholengemeenschap betreft. De schoolreserves zijn hiervoor niet toereikend. De onderwerpen (modern onderwijs en verhoging van de onderwijskwaliteit) vallen binnen de uitgangspunten van het strategisch beleidsplan.

2. Osg Willem Blaeu € 110.000

Het betreft de bekostiging van de splitsing van de kernvakken in de eindexamenklassen en het bekostigen van enkele innovatieve en organisatorische trajecten (uitbreiding mentoraat en teamleiders) om het onderwijs te moderniseren. Ook deze uitgaven passen binnen de uitgangspunten van het strategisch beleidsplan. De school beschikt niet over een toereikende schoolreserve.

3. Huygens College Heerhugowaard € 60.000

Het betreft de bekostiging van de implementatie van ICT in het onderwijsaanbod (gebruik smartborden, scholing en ontwikkelen onderwijsaanbod) en het profileren van havo/vwo in de bovenbouw, waaronder uitbreiding inzet science en kunstvakken. Deze aspecten vallen binnen het speerpunt aanbieden van modern onderwijs uit het strategisch beleidsplan. Overigens investeert de school ook € 90.000 uit de hoge schoolreserve om nieuwe ontwikkelingen te financieren.

4. De Viaan en Focus € 68.000

Het betreft de bekostiging van een nascholingsprogramma om de professionaliteit van de organisatie te versterken en het ophogen van de bevoegdheden van docenten. Deze ontwikkelingen passen binnen het speerpunt verhogen van de professionele lat uit het strategisch beleidsplan. Focus financiert een deel van het programma (€ 40.000) ook uit de hoge schoolreserve.

5. Rsg Wiringherlant € 55.000

Bekostiging van de formatie van een extra orthopedagogisch medewerker die de opvangklas onder haar hoede heeft. In deze klas worden leerlingen opgevangen die tijdelijk extra ondersteuning nodig hebben. De opvangklas valt onder de noemer maatwerk voor iedere leerling uit het strategisch beleidsplan.

Andere kwaliteitsimpulsen op Wiringherlant (ter waarde van € 200.000) worden bekostigd uit de hoge schoolreserve.

6. Van der Meij College € 76.300

Bekostiging van het opzetten van het profiel Media, Vormgeving en ICT. Deze activiteit valt onder de noemer aanbieden van modern onderwijs uit het strategisch beleidsplan.

De niet genoemde scholen (Murmellius Gymnasium en Stedelijk Dalton College Alkmaar) financieren hun extra activiteiten die passen binnen de doelstellingen uit het strategisch beleidsplan volledig uit de hoge schoolreserves. Het betreft een bedrag van respectievelijk € 100.000 en € 205.000.

3 Onderwijs

3.1 Leerlingenaantallen

De leerlingenaantallen op peildatum 1 oktober 2019, waren (inclusief nieuwkomers) als volgt:

School	1-10-2019	Vershil	1-10-2018	1-10-2017
Stedelijk Dalton College Alkmaar	1147	-22	1169	1146
Osg Willem Blaeu	934	-9	943	1011
Berger Scholengemeenschap	943	-57	1000	1010
Huygens College Heerhugowaard	1149	28	1121	1141
Rsg Wiringherlant	983	-17	1000	1041
Murmellius Gymnasium	817	11	806	866
Praktijkschool Focus	206	-2	208	207
Praktijkschool De Viaan	215	-6	221	218
Totaal	6393	-75	6468	6640
Van der Meij College (osg Willem Blaeu)	219	-46	265	298
Van der Meij College (Stedelijk Dalton College Alkmaar)	65	10	55	55
Van der Meij College SOVON totaal	284	-36	320	353
Totaal SOVON	6678	-110	6788	6993

Hoewel het leerlingenaantal per 1 oktober 2019 in overeenstemming was met de door de schoolleiders afgegeven prognoses, daalt het niettemin sneller dan bij aanvang van de huidige strategische periode werd verwacht. In paragraaf 4.5 van het strategisch beleidsplan 2019-2022 staat hierover het volgende vermeld:

De in 2017 door de schoolleiders afgegeven prognoses leverden het volgende totaal verwachte leerlingenaantal op: 6.982 in schooljaar 2017-2018, 6.870 in schooljaar 2018-2019, 6.802 in schooljaar 2019-2020 en 6.743 in schooljaar 2020-2021. De verwachte krimp ten opzichte van schooljaar 2016-2017, waarin het leerlingenaantal 7.050 bedroeg, is verwaarloosbaar. De verwachte daling van het leerlingenaantal in de jaren daarna bedraagt respectievelijk 1,6%, 1% en 0,9%.

Dit onderstreept de noodzaak van blijvende inzet op aanpak van de krimp en intensivering van de interne en externe samenwerking bij het waarborgen van een kwalitatief hoogwaardig onderwijsaanbod en voldoende keuzevrijheid voor leerlingen en ouders. Daarin hebben bestuur en schoolleiders van SOVON gezamenlijk een kritische en open houding ten aanzien van de samenstelling van het scholenpalet op de langere termijn en de keuzes die wat dat betreft mogelijk aan de orde zullen zijn.

Wat betreft de verwachte ontwikkeling van de leerlingenaantallen in de komende jaren, zie paragraaf 6.2.

3.2 Slagingspercentages

De slagingspercentages over het schooljaar 2018-2019 waren op de verschillende scholen als volgt:

School	Vmbo basis	Vmbo kader	Vmbo tl	Havo	Vwo
Stedelijk Dalton College Alkmaar			94%	95%	92%
Osg Willem Blaeu			92%	92%	89%
Berger Scholengemeenschap			94%	89%	92%
Huygens College Heerhugowaard	100%	96%	98%	89%	63%
Rsg Wiringherlant	94%	100%	84%	97%	90%
Murmellius Gymnasium					96%
Van der Meij College	91%	95%			

Hiermee hebben we het als SOVON vanuit regionaal perspectief gezien goed gedaan. Onze slagingspercentages havo (met name Stedelijk Dalton College Alkmaar en rsg Wiringherlant) en vwo (vooral Stedelijk Dalton College Alkmaar, Berger Scholengemeenschap en Murmellius Gymnasium) vallen vergelijkenderwijs in positieve zin op. Alleen de slagingspercentages vmbo-kader (Van der Meij College) en vwo (Huygens College Heerhugowaard) steken vanuit regionaal perspectief ongunstig af en hebben vanzelfsprekend onze aandacht.

Bijlage 1 bevat een overzicht van onze examenresultaten 2018-2019, afgezet tegen landelijke gemiddelden. De aandachtspunten die daaruit blijken (de scores gemarkeerd in rood of oranje) zijn onderwerp van gesprek tussen het bestuur van SOVON en de schoolleiding van betreffende scholen, onder meer in het jaarlijkse *kwali-teitsgesprek* (zie paragraaf 3.5).

3.3 Onderwijsprestatie volgens de Inspectie

De Inspectie baseert haar oordeel over de kwaliteit van scholen in het voortgezet onderwijs op een toezichtkader waarin de volgende indicatoren centraal staan:

Kwaliteitsgebieden en standaarden	
OP Onderwijsproces	
OP1	Aanbod
OP2	Zicht op ontwikkeling en begeleiding
OP3	Didactisch handelen
OP4	Extra ondersteuning
OP5	Onderwijstijd
OP6	Samenwerking
OP7	Praktijkvorming/stage
OP8	Toetsing en afsluiting
SK Schoolklimaat	
SK1	Veiligheid
SK2	Pedagogisch klimaat
OR Onderwijsresultaten	
OR1	Resultaten
OR2	Sociale en maatschappelijke competenties
OR3	Vervolgsucces
KA Kwaliteitszorg en ambitie	
KA1	Kwaliteitszorg
KA2	Kwaliteitscultuur
KA3	Verantwoording en dialoog
FB Financieel beheer	
FB1	Continuïteit
FB2	Doelmatigheid
FB3	Rechtmatigheid

(bron: Inspectie van het onderwijs, Onderzoekskader voortgezet onderwijs, 2017)

In dit toezichtkader, dat van kracht is sinds eind 2017, beoordeelt de Inspectie ééns per vier jaar het bestuur van onderwijsinstellingen (terwijl vóór 2017 de vierjaarlijkse beoordeling plaatsvond op schoolniveau). Het bestuur levert daarbij een rapportage aan bij de Inspectie, waarin het zijn analyse schetst van de stand van zaken op de genoemde kwaliteitsgebieden en standaarden. Vervolgens verifieert de Inspectie deze analyse op het niveau van de scholen.

Voorjaar 2019 is SOVON voor het eerst onderzocht aan de hand van dit toezichtkader. Het Inspectiebezoek, dat plaatsvond in een lastige en spannende fase voor het voortgezet onderwijs met de nasleep van de kwestie rond VMBO Maastricht en de naar aanleiding daarvan geïntensiverde aandacht van de Inspectie voor de kwaliteit van de examinering en de PTA's, heeft geresulteerd in een positief totaaloordeel over SOVON op de diverse indicatoren. Volgens de Inspectie wordt de door het bestuur ingezette strategische koers 2019-2022 - met méér aandacht dan in voorliggende jaren voor interne en externe samenwerking en voor het investeren in vernieuwing van het onderwijs - binnen de organisatie breed herkend, omarmd en vertaald in de schoolplannen. Van de door de Inspectie bezochte scholen - de Berger Scholengemeenschap, praktijkschool Focus, rsg Wiringherlant en het Murmellius Gymnasium - zijn de drie eerstgenoemde scholen voldoende beoordeeld met enkele kleine herstelopdrachten voor de Berger Scholengemeenschap (technische aanpassingen in de PTA's) en Focus (meer systematische aanpak van de lesbezoeken).

Het Mummellius Gymnasium heeft een onvoldoende gekregen, op basis van een negatief oordeel van de Inspectie over het didactisch handelen van de docenten. Dit oordeel kwam niet als een verrassing: het thema vormde al langer een belangrijk onderwerp van aandacht voor de in 2018 gestarte rector. Onder diens leiding is een verbeterplan uitgewerkt en in uitvoering genomen, met daarin nadrukkelijke aandacht voor de professionalisering en coaching van docenten op het gebied van het didactisch repertoire. Inmiddels heeft, op 10 maart 2020, de herbeoordeling door de Inspectie van het Mummellius Gymnasium plaatsgevonden en heeft de Inspectie het pedagogisch didactisch handelen op de school weer als voldoende beoordeeld.

Naast het vierjaarlijks onderzoek op bestuursniveau, monitort de Inspectie jaarlijks de prestaties van scholen op de indicator 'OR': onderwijsresultaten. Bij de beoordeling hiervan kijkt de Inspectie naar een viertal sub-indicatoren:

1. Onderwijspositie t.o.v. advies basisschool

Deze indicator beschrijft per vestiging de positie van leerlingen in leerjaar 3 ten opzichte van het schooladvies van de basisschool. Hiervoor wordt van elke leerling bepaald of deze in het derde jaar hoger, lager of op hetzelfde niveau zit ten opzichte van dat advies.

2. Onderbouwsnelheid

Deze indicator geeft per vestiging de doorstroom weer van leerlingen vanuit leerjaar 1 en leerjaar 2 naar een hoger leerjaar. Hiervoor wordt de onderwijspositie van de leerling in het betreffende schooljaar vergeleken met het daarop volgende schooljaar.

3. Bovenbouwsucces

De indicator bovenbouwsucces beschrijft per schoolsoort de onvertraagde studievoortgang vanaf leerjaar 3. Hiervoor wordt van iedere leerling bepaald of hij/zij het desbetreffende leerjaar in de bovenbouw, dus vanaf leerjaar 3, al dan niet succesvol afrondt. Een succesvolle afronding is slagen voor het examen, overgaan naar een volgend leerjaar van dezelfde schoolsoort/leerweg en opstromen naar een hogere schoolsoort/leerweg in hetzelfde of een hoger leerjaar.

4. Examencijfers

De indicator examencijfers is het gemiddeld behaalde cijfer voor het centraal eindexamen per schoolsoort en leerweg. Het betreft alle vakken, inclusief de beroepsgerichte vakken van alle leerlingen die geslaagd of gezakt zijn voor de betreffende schoolsoort en leerweg. Het gaat daarbij om de vakken waarin de leerlingen in dat jaar eindexamen hebben gedaan.

Voor elk van deze indicatoren heeft de Inspectie landelijke normen bepaald. Daarbij hanteert zij het volgende 'alarmeringssysteem':

- wanneer een school (preciezer gezegd: een afdeling van een school) op minimaal twee indicatoren onder de norm presteert in het afgelopen schooljaar, ontvangt het bestuur een *attending*.
- Wanneer een school/afdeling op minimaal twee indicatoren onder de norm presteert in de afgelopen twee schooljaren, ontvangt het bestuur een *waarschuwing*.
- Wanneer het driejaarsgemiddelde op minimaal twee indicatoren binnen een school/afdeling onder de norm schiet, wordt de betreffende school/afdeling als *onvoldoende* beoordeeld.
- Bij een onvoldoende volgt een *kwaliteitsonderzoek*. Wanneer dat resulteert in een negatief oordeel, wordt de betreffende school *zeer zwak*.

3.4 Attending en kwaliteitsonderzoek osg Willem Blaeu

Parallel aan het vierjaarlijks inspectiebezoek op bestuursniveau, ontvingen wij voorjaar 2019 een attending van de Inspectie met betrekking tot de afdelingen havo en vwo van osg Willem Blaeu. Reden hiervoor was dat wat betreft de havo van osg Willem Blaeu de onderbouwsnelheid, het bovenbouwsucces en de examenresultaten en wat betreft het vwo de onderbouwsnelheid en het bovenbouwsucces in schooljaar 2017-2018 onder de norm lagen.

Naar aanleiding van de attending heeft de bestuurder van SOVON met de schoolleiding van osg Willem Blaeu overleg gevoerd over mogelijke acties op de korte termijn en haar tevens gevraagd een plan van aanpak uit te werken voor meer structurele maatregelen om de in de attending bedoelde knelpunten adequaat het hoofd te bieden. Belangrijke actie die direct na de attending is ingezet, betrof het splitsen van de eindexamenklassen voor de kernvakken. Deze actie heeft geresulteerd in zodanig verbeterde CE-cijfers havo, dat osg Willem

Blaeu op deze indicator weer conform de inspectienormen presteert en één van de oorzaken van de attendering is weggenomen.

Na de zomervakantie 2019 heeft de schoolleiding van osg Willem Blaeu het van haar gevraagde plan van aanpak afgerond en de daarin vermelde acties ter hand genomen. Tezelfdertijd is de eigen SOVON-prognose van de opbrengsten van onze scholen voor het schooljaar 2018-2019 beschikbaar gekomen. Wat osg Willem Blaeu betreft, leverde deze prognose enerzijds een gunstig beeld op. Het door ons voor schooljaar 2018-2019 verwachte bovenbouwsucces vwo (op osg Willem Blaeu) zal naar verwachting weer conform inspectienormen zijn, zodat de attendering vwo wat betreft die indicator (naast de attendering havo wat betreft de examenresultaten) waarschijnlijk eveneens komt te vervallen. Anderzijds liet de prognose van de opbrengsten van osg Willem Blaeu over schooljaar 2018-2019 zien dat de onderbouwsnelheid havo en vwo, alsook het bovenbouwsucces havo opnieuw onder de inspectienormen uitkomen. Dit betekent dat ook het driejaarsgemiddelde op deze indicatoren onder de norm komt, met als gevolg dat de afdeling havo van osg Willem Blaeu voorjaar 2020 niet slechts met een waarschuwing van de Inspectie maar direct met een onvoldoende beoordeling en derhalve een kwaliteitsonderzoek geconfronteerd zal worden. De prognose wees voorts uit dat niet kon worden uitgesloten dat osg Willem Blaeu ook wat betreft de afdeling vmbo, zou worden geconfronteerd met een onvoldoende beoordeling. Inmiddels is uit de door de Inspectie gepubliceerde opbrengstenkaarten gebleken dat het vmbo inderdaad een onvoldoende beoordeling krijgt. Het vwo daarentegen is met een voldoende beoordeeld gelet op het feit dat het bovenbouwsucces boven de norm uitkomt.

Direct nadat voornoemd beeld helder werd, heeft de bestuurder van SOVON overleg geïnitieerd met de Inspectie om de situatie op osg Willem Blaeu te bespreken. Daarbij is vastgesteld dat, gelet op onze prognose, een kwaliteitsonderzoek in het voorjaar van 2020 inderdaad onafwendbaar zou zijn. Eind november 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen bestuurder SOVON, schoolleiding osg Willem Blaeu en de Inspectie, over het plan van aanpak en het aanstaande kwaliteitsonderzoek. Op basis hiervan is de voorbereiding op het kwaliteitsonderzoek eind 2019 opgepakt. Hierbij wordt een projectmatige aanpak gevolgd en heeft de in het vorige hoofdstuk genoemde bovenschools adviseur kwaliteit (de voormalig rector van de Berger Scholengemeenschap), een begeleidende rol (onder meer via het doen van lesobservaties bij alle docenten van de school).

3.5 Onderwijskundige ontwikkeling en vernieuwing

Op het vlak van onderwijsvernieuwing zijn in 2019 op alle SOVON-scholen initiatieven te melden:

- Het Murmellius Gymnasium heeft de voorbereidingen getroffen voor, en is in schooljaar 2019-2020 gestart met het traject 'Intermezzo'. Hierin krijgen (doorgaans) hoogbegaafde basisschoolleerlingen die de basisschool vroegtijdig afronden, via een 'groep 9 of groep 0', een 'tussenjaar' construct ondersteuning aangeboden om met name het 'leren leren' en de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen centraal te stellen. Dit ter voorbereiding op de overstap naar de brugklas. Intermezzo wordt voor een groot deel bekostigd door en opgezet in samenwerking met het Samenwerkingsverband vo Noord-Kennemerland. In augustus 2019 zijn twee Intermezzo-klassen (36 leerlingen) van start gegaan. Andere belangrijke onderwijskundige initiatieven van het Murmellius Gymnasium in 2019 betroffen de versterking van het mentoraat van de school en een meer systematische ontwikkeling en implementatie van toetsbeleid.
- De Berger Scholengemeenschap is bezig geweest met de verdere implementatie van het onderwijskundig plan 'De nieuwe BSG'. Doel hiervan is om de motivatie en het eigenaarschap van de leerlingen te vergroten en daarmee de onderwijsresultaten te verbeteren. In schooljaar 2018-2019 is gestart in de onderbouw en de klassen 4 van de havo en het atheneum. In schooljaar 2019-2020 is 'De nieuwe BSG' tevens van start gegaan in leerjaar 2 en klas 5 van het atheneum.
- Op het Stedelijk Dalton College Alkmaar was in 2019 de uitvoering en doorontwikkeling van het plan 'Dalton 2.0' een belangrijk thema. Als onderdeel van het plan zijn elementen van het 'Kunstkapskolan'-concept in het onderwijsprogramma van het Stedelijk Dalton College Alkmaar geïntroduceerd. In schooljaar 2018-2019 is gestart met een pilot met vijf klassen. Gelet op de positieve evaluatie (met medewerkers, ouders en leerlingen) van de implementatie tot nu toe, is de introductie van Dalton 2.0 in schooljaar 2019-2020 verbreed naar meer klassen. Tevens zal bij de binnen de school op handen zijnde verbouwing (bedoeld om de beschikbare onderwijsruimte te vergroten) nadrukkelijk de verbinding worden gelegd met uitgangspunten van Dalton 2.0.
- De praktijkscholen De Viaan en Focus zijn in 2019 bezig geweest met de verdere uitrol van een entreeopleiding (niveau mbo-1). Verder is de meerschools directeur praktijkonderwijs in samenwerking met

o.a. het Samenwerkingsverband vo Noord-Kennemerland, gestart met de uitwerking van een regiovisie op praktijkleren. Tot slot is stevig ingezet op verdere ontwikkeling van organisatie en onderwijs van beide praktijkscholen. Doel van de schoolleiding is om, mede ondersteund door de concepten van de 'groeimindset' en 'de transformatieve school', een professionele en ontwikkelingsgerichte cultuur tot stand te brengen.

- Op het Van der Meij College is sprake van een vergelijkbare beweging. Ook hier is versterking van de professionele cultuur, mede aan de hand van 'de transformatieve school', een speerpunt van de schoolleiding. Op onderwijsinhoudelijk vlak heeft het Van der Meij College met ingang van schooljaar 2019-2020 een belangrijke stap gezet door het aanbod van de school uit te breiden met de opleiding Media, Vormgeving en ICT. Deze opleiding is op 1 augustus 2019 van start gegaan met 19 leerlingen.
- Rsg Wiringherlant heeft (mede) met financiering van het bedrijfsleven en in samenwerking met de po-besturen in de regio Kop van Noord-Holland - Surplus, Sarkon en Kopwerk - een 'Duurzaamheids-lab' ingericht. In dit lab - waarvoor twee lokalen van rsg Wiringherlant worden ingezet - kunnen leerlingen van 10 tot 14 jaar experimenteren met de nieuwste digitale technologie. Behalve met voornoemd initiatief is rsg Wiringherlant in 2019 bezig geweest vorm en inhoud te geven aan het onderwijskundig concept van het 'ontdekkend leren'. Vanaf schooljaar 2019-2020 heeft dit concreet gestalte gekregen in het onderwijsprogramma van de school.
- In 2018 is, in samenwerking met het Samenwerkingsverband vo Noord-Kennemerland, op osg Willem Blaeu de 'Trajectplusklas' van start gegaan. De Trajectplusklas is bestemd voor leerlingen in de onderbouw (leerjaar 1, 2 of 3) op havo- of vwo niveau, die behoefte hebben aan extra ondersteuning. De Trajectplusklas begeleidt leerlingen bij het ontwikkelen van vaardigheden waarmee zij kunnen doormoeten naar een reguliere klas. Bij aanvang van het schooljaar 2018-2019 telde de Trajectplusklas 19 leerlingen. In schooljaar 2019-2020 is gestart met 29 leerlingen. Een groot deel van de bekostiging van de Trajectplusklas is afkomstig van het Samenwerkingsverband vo Noord-Kennemerland.
- Voor het Huygens College Heerhugowaard stond het jaar 2019 in belangrijke mate in het teken van de afronding van de nieuwbouw. Het moderne en duurzame nieuwe gebouw, dat volop ruimte biedt om de leerlingen meer maatwerk te bieden, is met ingang van schooljaar 2019-2020 in gebruik genomen en op 15 oktober 2019 officieel geopend.

3.6 Examinering

Tijdens de Algemene Ledenvergadering van de VO-raad op 6 juni 2019 is nadrukkelijk stilgestaan bij het onderwerp examinering. Dit mede tegen de achtergrond van de kwestie VMBO Maastricht en het naar aanleiding daarvan door de VO-raad geïnitieerde onderzoek rond examinering en de PTA's in de sector. Dit onderzoek heeft onder meer geresulteerd in de aanbeveling aan alle besturen om op elke school te werken met een examencommissie, alsmede in een aantal checklists ter verdere professionalisering van de examenprocessen. Deze checklists vormden een aanvulling op de in 2018 door de VO-raad ontwikkelde instrumenten t.b.v. evaluatie en versterking van de examenreglementen en PTA's, welke wij binnen SOVON eind 2018 al hebben ingezet in de eerste ronde 'kwaliteitsgesprekken' en bij de voorbereiding op het Inspectiebezoek, voorjaar 2019.

Met de aanvullende checklists en 'tools', onder meer rond de inrichting van de per 1 augustus 2020 verplichte examencommissie per school en rond de positionering en rol van de examensecretaris, zijn wij schooljaar 2019-2020 aan de slag gegaan. Hiertoe hebben wij een reeks bijeenkomsten belegd met en voor de examensecretarissen van al onze scholen. Tijdens de startbijeenkomst op 14 november 2019 is een inleiding verzorgd door de landelijk projectleider examinering van de VO-raad.

3.7 Ambitietafels gemeente Alkmaar

Sinds schooljaar 2018-2019 participeert SOVON actief in de 'ambitietafels' die de gemeente Alkmaar organiseert en waarin met lokale en regionale partners in en om het onderwijs, de krachten worden gebundeld op complexe thema's. Met dit initiatief probeert de gemeente mede vorm te geven aan een strategische onderwijsagenda voor stad en regio en daaruit voortvloeiende concrete samenwerking tussen betrokken partijen.

In 2019 heeft SOVON een bijdrage geleverd aan een ambitietafel over '0-25', oftewel (het bevorderen en versoepelen van) de 'doorlopende leerlijn' van kinderen door de diverse leeftijdsfasen en daarbinnen actieve zorg- en onderwijsinstellingen. Tevens hebben wij de trekkersrol vervuld van een ambitietafel over '10-14', d.w.z. onderwijs (en zorg) voor kinderen in de 'tienerleeftijd' 10 tot 14 jaar.

Ook in schooljaar 2019-2020 neemt SOVON actief deel aan ambitietafel-initiatieven van de gemeente Alkmaar, onder meer door het organiseren van een ambitietafel over ‘Leren voor de praktijk’ op 14 februari 2020.

3.8 Besteding middelen passend onderwijs

Fundamenteel onderdeel van onze strategische koers 2019-2022 en ons motto voor deze periode *Samen vooruit!*, is dat we alle leerlingen maximale kansen willen bieden op een passende plek in het voortgezet onderwijs, op een SOVON-school of elders. Leerlingen die, na een serieuze poging om op school goed hun weg te vinden, daar toch niet goed op hun plaats zijn, bieden we de gelegenheid om op een andere school binnen SOVON of daarbuiten, hun schoolloopbaan te vervolgen. Vanuit de plek waar een leerling op school zit, zetten we er alles op in om de ondersteuning rondom de leerling zodanig te organiseren dat deze in optimale condities kan werken aan haar of zijn ontwikkeling en aan de oplossing van eventuele knelpunten (bijvoorbeeld in de persoonlijke sfeer) die het leren bemoeilijken. Waar dat aantoonbaar in het belang van leerlingen is, ontwikkelen we gerichte oplossingen en constructies voor individuele leerlingen en/of groepen van leerlingen.

Voor de financiering van genoemde inspanningen hebben de SOVON-scholen over het verslagjaar 2019 een totaalbedrag van ca. € 7 miljoen aan middelen ontvangen van de beide samenwerkingsverbanden (Noord-Kennemerland en Kop van Noord-Holland) en DUO:

Bron	Onderdeel	Bedrag
DUO	Lichte ondersteuning	€ 2.646.242 (waarvan € 1.937.382 voor de praktijkscholen)
Samenwerkingsverband Kop van Noord-Holland	Lichte ondersteuning	€ 480.000
	Extra ondersteuning	€ 170.000
Samenwerkingsverband vo Noord-Kennemerland	Lichte ondersteuning	€ 2.146.056
	Extra ondersteuning	€ 976.833
	Ontwikkelagenda	€ 352.704
	Verzuimaanpak	€ 23.500
	Impuls nieuwkomers	€ 23.125
	Innovatie Pro (tussentijdse instroom)	€ 26.790,55
	Intermezzo	€ 109.250
	Trajectplusklas	€ 204.753,44
	S-klas	€ 45.372,60

Budgetverantwoordelijk voor de inzet van genoemde middelen zijn de schoolleiders van SOVON. Zij leggen hierover op drie momenten verantwoording af aan de bestuurder:

- Vooraf, bij de uitwerking van hun plannen op het gebied van passend onderwijs en de vastlegging hiervan in hun managementafspraken met de bestuurder.
- Tijdens de uitvoering van de plannen en voorgenomen initiatieven/activiteiten, in de reguliere bilaterale voortgangsgesprekken met de bestuurder.
- Achteraf, in het kader van de evaluatie van de managementafspraken.

Toelichting op de in het schema genoemde onderdelen:

- De middelen voor 'lichte ondersteuning' zijn bedoeld voor de (om het zo te zeggen) 'eerstelijns' ondersteuning van leerlingen, zoals het mentoraat, aanpassingen van de klassengrootte etc. Een belangrijk deel (50 tot 60%) van de in 2019 aan onze scholen toebedeelde middelen voor lichte ondersteuning zijn ingezet voor klassenverkleining.
- De middelen voor 'extra ondersteuning' zijn bestemd voor leerlingen die steviger begeleiding en zorg nodig hebben. Deze middelen zijn in 2019 in hoofdzaak (60 tot 70%) ingezet ten behoeve van uitbereiding van de beschikbare capaciteit voor individuele ondersteuning van leerlingen (ondersteuningscoördinatoren, trajectbegeleiders etc.). Op rsg Wiringherlant zijn de middelen voor extra ondersteuning ingezet voor financiering van de personele inzet van het Samenwerkingsverband Kop van Noord-Holland in het zgn. 'Pluspunt', een ondersteuningsvoorziening voor leerlingen die behoefte hebben aan intensievere begeleiding.
- De 'ontwikkelagenda passend onderwijs' van onze scholen binnen het samenwerkingsverband Noord-Kennemerland is bedoeld voor doorontwikkeling en versterking van de bestaande voorzieningen. Met de hiermee gemoeide gelden is onder meer ingezet op professionalisering van het mentoraat op de scholen. Bijzonder binnen de ontwikkelagenda van het Van der Meij College was een samenwerkingsinitiatief met vso school De Spinaker, waarbij zeven leerlingen van De Spinaker lessen beroepsgericht vmbo volgen op het Van der Meij College.
- De 'verzuimaanpak' is erop gericht het ongeoorloofd verzuim van leerlingen terug te brengen en de onderliggende oorzaken aan te pakken. Deze middelen zijn vooral ingezet om de op dit vlak beschikbare capaciteit bij verzuimcoördinatoren op de scholen te versterken.
- De 'impuls nieuwkomers' was bedoeld om de ondersteuning van nieuwkomers (kinderen met een vreemdelingenstatus) te versterken.
- De middelen 'Innovatie Pro' waren bestemd voor financiering van twee kleine groepen tussentijds instromende leerlingen van onze praktijkscholen.
- Voor het traject Intermezzo en de Trajectplusklas: zie paragraaf 3.5.
- In de 'S-klas' op praktijkschool De Viaan krijgen leerlingen met autistische kenmerken de gelegenheid om, voor één of meerdere jaren, in een kleine groep (maximaal tien leerlingen) met een vast eigen lokaal en met extra ondersteuning van een trajectbegeleider, te werken aan hun ontwikkeling. Na de S-klas wordt voor elke leerling een individueel vervolgtraject ontworpen. Na schooljaar 2018-2019 zijn drie leerlingen de S-klas uitgestroomd: één naar het derde leerjaar, één naar het vierde leerjaar met als uitstroomrichting arbeid en één richting arbeidsmatige dagbesteding. Elk van deze vervolgtrajecten verlopen tot nu toe succesvol.

Op verzoek van de beide samenwerkingsverbanden hebben wij overzichten per school aangeleverd waarin voor elk van de genoemde onderdelen wordt aangegeven hoeveel leerlingen daarmee zijn ondersteund en wat deze ondersteuning heeft opgeleverd. Deze overzichten zijn bij SOVON opvraagbaar. In het algemeen stellen we vast, dat onze inspanningen op het vlak van passend onderwijs bepaald gunstige effecten sorteren. Verkleining van klassen leidt tot verbeterde schoolprestaties en examenresultaten. Betere ondersteuning op maat voor individuele leerlingen, leidt tot minder uitval en verergering van belerende problematiek. Intensivering van de verzuimaanpak leidt tot een betere beheersing van het ongeoorloofd verzuim van leerlingen. En de diverse specifieke trajecten als Intermezzo, de Trajectplusklas en de S-klas leveren intussen aantoonbaar positieve resultaten op.

Het succes van passend onderwijs stond in het verslagjaar en staat ook de komende tijd steeds meer onder druk door onder meer de intensivering, toegenomen complexiteit en stapeling van (gedrags-, sociale en maatschappelijke) problematiek van onze leerlingen. Om die, landelijke, problematiek zo effectief mogelijk het hoofd te bieden, hebben we in het verslagjaar nadrukkelijk ingezet (en zullen we ook de komende jaren onverminderd blijven inzetten) op samenwerking binnen SOVON en met externe partijen, zoals de gemeente, jeugdzorg, verslavingszorg, Verwijsindex etc. We hopen dat de evaluatie van het beleid rond passend onderwijs, die momenteel wordt uitgevoerd, resulteert in inzichten en initiatieven die het succes van passend onderwijs op de langere termijn zullen bevorderen.

3.9 Onderwijsachterstanden

De inzet van onze scholen is om de leerlingen zoveel als mogelijk onvertraagd naar een diploma toe te leiden en hen een diploma te laten behalen op minimaal het door de basisschool haalbaar geachte niveau. Met andere

woorden, het doel is om leerlingen noch in tijd, noch qua niveau onderwijsachterstanden te laten oplopen. Aan dit doel dragen vele zaken bij, waaronder:

- Ons streven om elke leerling zoveel mogelijk maatwerk te bieden, al dan niet gefaciliteerd met ICT.
- De inzet op een hoogwaardige leerlingenondersteuning, onder meer door mentoren en ondersteuningscoördinatoren.
- Een soepele samenwerking tussen onze scholen bij het doorverwijzen van leerlingen van de ene naar de andere school, wanneer blijkt dat die andere school de leerling beter past.
- De hierboven beschreven inzet op allerlei vormen van passend onderwijs, zowel binnen SOVON als door externe partijen in bijvoorbeeld het vso.
- Bestuurlijke coördinatie en samenwerking bij de preventie en aanpak van vroegtijdig schoolverlaten, onder meer in de regionale stuurgroep vsv waarin de bestuurder van SOVON zitting heeft.

3.10 Besteding middelen Prestatiebox

In het verslagjaar had SOVON de beschikking over € 2,2 miljoen aan middelen uit de zgn. Prestatiebox. Conform de voorschriften uit deze regeling hebben onze scholen deze middelen ingezet voor:

- Versterking van het onderwijs op het gebied van taal en rekenen, alsmede op het gebied van wetenschap en techniek.
- Versterking van capaciteit en aanbod op het vlak van talentontwikkeling van leerlingen.
- Professionalisering van leerkrachten en schoolleiders.

3.11 Vmbo-techniek

Ook in het verslagjaar heeft SOVON nadrukkelijk ingezet op versterking van het vmbo techniekonderwijs.

Ondersteunend hierbij waren allereerst de door het ministerie van OCW verstrekte subsidiemiddelen vmbo techniek van ca. € 352.000, toebedeeld aan osg Willem Blaeu, Stedelijk Dalton College Alkmaar (samen ca. € 234.000, bedoeld voor de bovenbouwlocatie Van der Meij College), rsg Wiringherlant (ca. € 113.000) en Huygens College Heerhugowaard (ca. € 5.000). De genoemde middelen zijn onder meer ingezet voor verbetering en vernieuwing van het onderwijsaanbod en professionalisering van docenten.

De subsidiemiddelen vmbo techniek zijn met ingang van 2020 vervangen door de meer op onderlinge samenwerking tussen besturen gerichte projectsubsidie 'Sterk Techniekonderwijs'. Samen met de andere besturen in de regio's Kop van Noord-Holland respectievelijk Noord-Kennemerland heeft SOVON ingezet op het aanvragen van subsidiemiddelen uit deze regeling van het ministerie van OCW. Hiermee is een bedrag gemoeid van € 3,8 miljoen voor de regio Kop van Noord-Holland, waarvan een kleine € 600.000 voor rsg Wiringherlant, en € 5,5 miljoen voor de regio Noord-Kennemerland, waarvan circa € 1,4 miljoen voor onze in deze regio participerende scholen: het Van der Meij College (waar het zwaartepunt ligt in dit traject), osg Willem Blaeu, het Stedelijk Dalton College Alkmaar, de Berger Scholengemeenschap en de praktijkscholen van SOVON (De Viaan te Alkmaar en Focus te Heerhugowaard).

Beide subsidieaanvragen zijn eind juni 2019 door het ministerie van OCW gehonoreerd. De toegekende middelen worden onder meer besteed aan inhoudelijke doorontwikkeling van het techniekonderwijs, aan de personele inzet van docenten en andere medewerkers van de betrokken scholen op deze en andere projecten én aan de vernieuwing van het op de scholen beschikbare materieel. Op laatstgenoemd vlak wordt bijvoorbeeld ingezet op de verwerving van een kostbare 'robotarm' en op de inrichting van 'Techniekpleinen'. De subsidietrajecten hebben een looptijd van vier jaar (2020 t/m 2023).

Voor de uitvoering van beide innovatieprogramma's zijn najaar 2019 projectorganisaties ingericht en opgestart. Inzet in eerste helft van 2020 is om, zowel voor de regio Kop van Noord-Holland als voor de regio Noord-Kennemerland, te komen tot operationele afspraken over de uitvoering van de eerder overeengekomen activiteitenplannen (waaronder de bemensing van werkgroepen, de financiële planning & control etc.).

3.12 Internationalisering

Wat betreft internationalisering ligt het primaat binnen SOVON bij de scholen. Op dit vlak zijn er natuurlijk allereerst de buitenlandse schoolreizen van leerlingen op de diverse scholen. Daarnaast ontplooiën scholen gerichte internationale initiatieven die toegevoegde waarde hebben in termen van versterking van het onderwijsaanbod en/of de professionalisering van docenten en leidinggevenden. Voorbeeld op eerstgenoemd vlak - versterking van het onderwijsaanbod - vormen de internationale uitwisselingsprojecten waarin onze scholen participeren die *wereldburgerschap* als speerpunt hebben, zoals osg Willem Blaeu. Illustratie op het als tweede genoemde terrein - professionalisering - vormt de bijdrage die de schoolleiding van Stedelijk Dalton College Alkmaar jaarlijks levert aan een Europees netwerk van schoolleiders. Ieder jaar bezoeken de deelnemers uit dit netwerk collega-schoolleiders uit een ander Europees land, met als doel nieuwe inzichten op te doen over de aanpak van (bijvoorbeeld) onderwijsontwikkeling.

Bij de financiering van internationale activiteiten maken SOVON-scholen regelmatig gebruik van ESF-subsidie-middelen.

3.13 Toegankelijkheid en toelating

Vanzelfsprekend zijn de SOVON-scholen toegankelijk voor iedere leerling die beschikt over het (voor de gewenste opleiding) benodigde advies van de basisschool. Voor onze leerlingen van het praktijkonderwijs geldt dat zij kunnen worden toegelaten op basis van een toelaatbaarheidsverklaring van het Samenwerkingsverband vo Noord-Kennemerland.

Als grote instelling voor openbaar voortgezet onderwijs gaat de inzet op het borgen en versterken van de toegankelijkheid van het voortgezet onderwijs echter nog een stap verder, zie ons mission statement in paragraaf 2.1. Die missie manifesteert zich in velerlei activiteiten van onze scholen, zoals:

- ons lesaanbod voor migrantenkinderen in de zgn. 'Taalklassen'.
- Het initiatief 'Intermezzo', waarin (doorgaans) hoogbegaafde kinderen die uitgeleerd zijn op de basisschool maar nog niet toe zijn aan het voortgezet onderwijs, op het Murmellius Gymnasium een tussenjaar kunnen volgen om zich voor te bereiden op de stap naar de middelbare school.
- De entreeopleiding (niveau mbo-1) op praktijkschool De Viaan, bedoeld om leerlingen van de praktijkschool grotere kansen te bieden op doorstroom naar het ROC (en daarmee de toegankelijkheid van het mbo voor deze leerlingen te versterken) en/of een plek op de arbeidsmarkt.

4 Personeel

4.1 Kengetallen

4.1.1 Samenstelling personeelsbestand

Bij SOVON waren op de peildatum 1 oktober 2019 in totaal 875 personeelsleden met 666,3 fte in dienst. Het aantal is ten opzichte van 1 oktober 2018 gestegen met twintig personeelsleden. De fte's zijn ten opzichte van 2018 gestegen met 25,5. De verhouding fte's directie is in 2019 vrijwel gelijk gebleven ten opzichte van 2018. De fte's OP zijn met 0,5% gestegen en de fte's OOP zijn met 0,6% gedaald. Gelet op de stijging van het aantal fte's ten opzichte van de stijging van het aantal personeelsleden is duidelijk dat de zittende personeelsleden in 2019 ook meer fte zijn gaan werken.

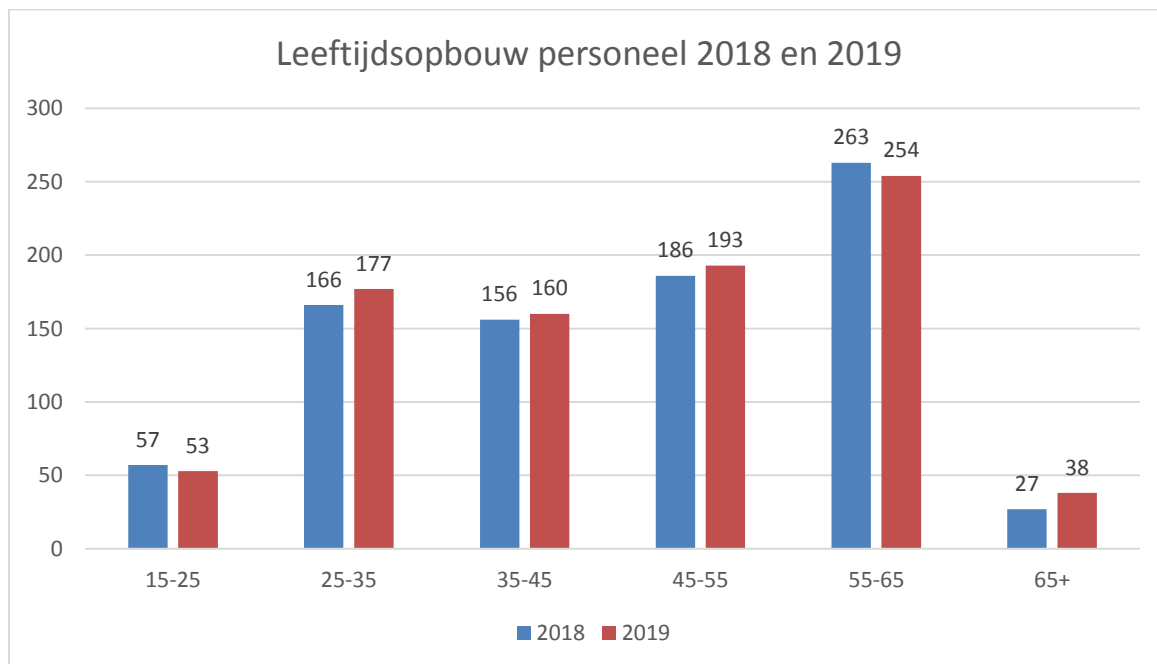
De verdeling over de verschillende functiecategorieën was als volgt:

Jaar	2018				2019			
	aantal	fte's		% t.o.v. fte's	aantal	fte's		% t.o.v. fte's
DIR	40	37,2		5,8%	41	39,3		5,9%
OP	580	450,1	*	70,2%	602	471,0	*	70,7%
OOP	235	153,4	**	24,0%	232	156,1	**	23,4%
Totaal	855	640,8		100,0%	875	666,3		100,0%

* in deze cijfers zijn ook de LIO'ers (leraar in opleiding) meegenomen in de functiecategorie OP.

** in deze cijfers zijn ook de Oplissers (opleiden in de school) meegenomen in de functiecategorie OOP.

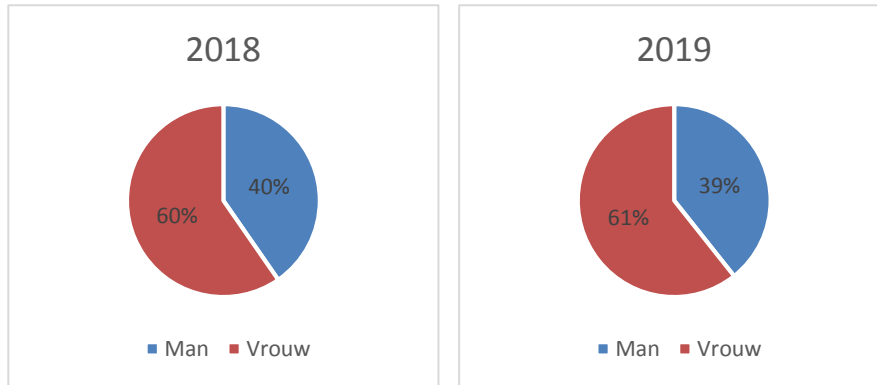
De leeftijdsopbouw van het personeelsbestand van SOVON is weergegeven in onderstaande grafiek.



Opvallend is dat het aantal personeelsleden tussen de 55 jaar en 65 jaar afneemt en het aantal 65+ personeelsleden groeit.

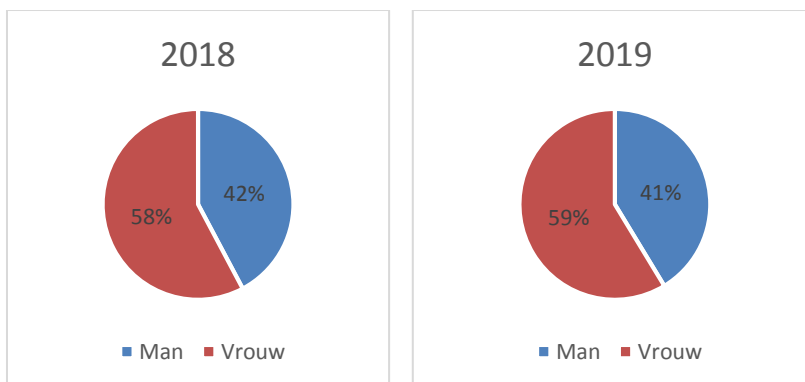
De gemiddelde leeftijd is in 2019 met 45,8 jaar iets lager dan in 2018 (46 jaar). De gemiddelde leeftijd landelijk in het vo was in 2018 45,5 jaar¹ (cijfers over 2019 zijn nog niet bekend). De gemiddelde leeftijd bij SOVON was in 2018 een half jaar hoger dan het landelijk gemiddelde.

De procentuele verhouding man/vrouw (in aantallen medewerkers) is weergegeven in onderstaande cirkeldiagrammen.



Zoals in bovenstaande afbeeldingen is te zien, bedraagt in 2019 het percentage mannen 39% en het aantal vrouwen 61%. In 2018 was de verhouding man/vrouw 40%/60%. Het percentage mannen binnen SOVON is opnieuw met 1% gedaald. Landelijk is de verhouding man/vrouw in het vo in 2018: 45%/55%. Het percentage vrouwen bij SOVON was in 2018 5% hoger dan het landelijk gemiddelde.

De verhouding man/vrouw (in percentages) in de functiecategorie OP is weergegeven in onderstaande cirkeldiagrammen.



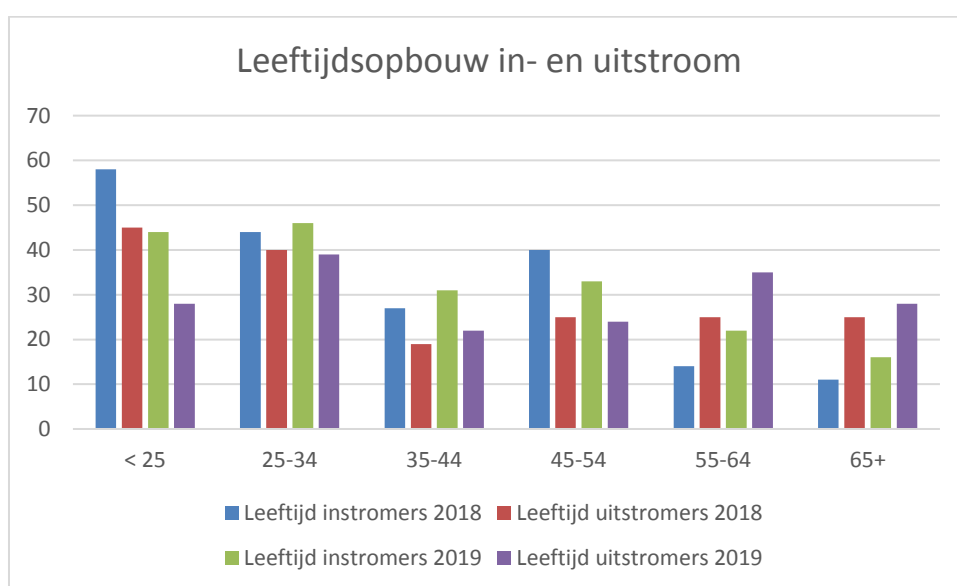
Het percentage mannen in de functiecategorie OP is in 2019 met 41% iets hoger dan het totale percentage bij SOVON. De daling van 1%, die bij SOVON in zijn geheel plaats heeft gevonden ten opzichte van 2018, is ook zichtbaar in de functiecategorie OP. Landelijk is de verhouding man/vrouw in de functiecategorie OP in het vo in 2018: 54%/46%. Ook binnen de functiecategorie OP was het percentage vrouwen bij SOVON in 2018 5% hoger dan het landelijk gemiddelde.

¹ https://duo.nl/open_onderwijsdata/databestanden/vo/onderwijspersoneel/vo-personeel1.jsp

4.1.2 In- en uitstroom

In het verslagjaar zijn er 192 medewerkers in dienst getreden bij SOVON. In totaal zijn 176 personeelsleden uit dienst getreden (in 2018 waren dat er 179). Deze aantallen zijn enigszins vertekend doordat een aantal personeelsleden na hun uitdiensttreding weer in dienst is getreden. De redenen hiervoor zijn het verkrijgen van een nieuwe functie, een nieuw contract en/of een -kort- aansluitend nieuw dienstverband na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd om de werkzaamheden af te ronden.

Onderstaande grafiek geeft een beeld van de vertegenwoordiging van de verschillende leeftijdsgroepen in de populatie ingestroomde en vertrokken medewerkers. Het aantal in- en uitstromers in de leeftijdscategorie < 25 jaar wordt beïnvloed door opleiden in de school op een aantal van onze scholen.



In onderstaande tabel wordt de reden van de uitstroom nader gespecificeerd:

Reden uitstroom	2018	2019
Einde contract	15	17
Einde stage	33	22
Einde vervanging	21	27
Eigen verzoek	77	69
Keuzepensioen	11	21
AOW gerechtigde leeftijd	9	7
Arbeidsongeschiktheid	4	0
Overleden	1	1
Overig	8	12
Totaal	179	176

Opvallend is dat in 2019 het aantal personeelsleden dat door deelname aan keuzepensioen uitstroomt veel hoger is en het aantal uitstromers aan het einde van de stage juist veel lager is dan in 2018. Dit is ook terug te zien in de tabel van de leeftijd van de uitstromers.

Het aantal medewerkers dat op eigen verzoek SOVON verlaat, is in 2019 met 10% afgenomen.

4.1.3 Ziekteverzuim

De laatste landelijke cijfers over het ziekteverzuim in het vo dateren van 2018². Het gemiddeld ziekteverzuimpercentage in het vo is in 2018 ten opzichte van het vorig jaar gestegen van 5,4% naar 5,8% voor de categorie OP, van 5,6% naar 5,9% voor de categorie OOP en van 3,5% naar 3,6% voor de categorie directie.

In onderstaande tabellen worden de ziekteverzuimpercentages getoond naar functiecategorie en leeftijdscategorie bij SOVON.

Verzuimpercentage naar functiecategorie

Functie-categorie	2017 Landelijk	2017 SOVON	2018 Landelijk	2018 SOVON	2019 SOVON
OP en DIR	5,30%	5,96%	5,60%	6,49%	6,33%
OOP	5,50%	7,39%	6,00%	7,39%	7,05%

Verzuimpercentage naar leeftijdscategorie

Leeftijdscategorie	2017	2018	2019
< 25 jaar	1,17	2,18	1,54
25-34 jaar	4,81	4,43	3,23
35-44 jaar	4,01	5,25	4,31
45-54 jaar	5,68	7,67	6,70
55-64 jaar	8,72	7,39	9,81
> 65 jaar	9,32	16,02	9,52
Totaal	6,20	6,70	6,50

De ziekteverzuimpercentages binnen SOVON liggen in 2018 in alle functiecategorieën ruim boven het landelijk gemiddelde. In alle leeftijdscategorieën vanaf 45-54 jaar ligt het ziekteverzuimpercentage bij SOVON in 2018 boven het landelijk gemiddelde.

In 2019 is het ziekteverzuimpercentage bij SOVON ten opzichte van 2018 met 0,2% gedaald naar 6,5%. In alle functiecategorieën is het percentage gedaald ten opzichte van 2018. In de leeftijdscategorieën zie je een daling in alle leeftijden behalve in de categorie 55-64 jaar. Daar is sprake van een stijging met ruim 2,4%.

Behalve het ziekteverzuimpercentage, is ook de gemiddelde verzuimduur een belangrijk kengetal. Zie onderstaande tabel.

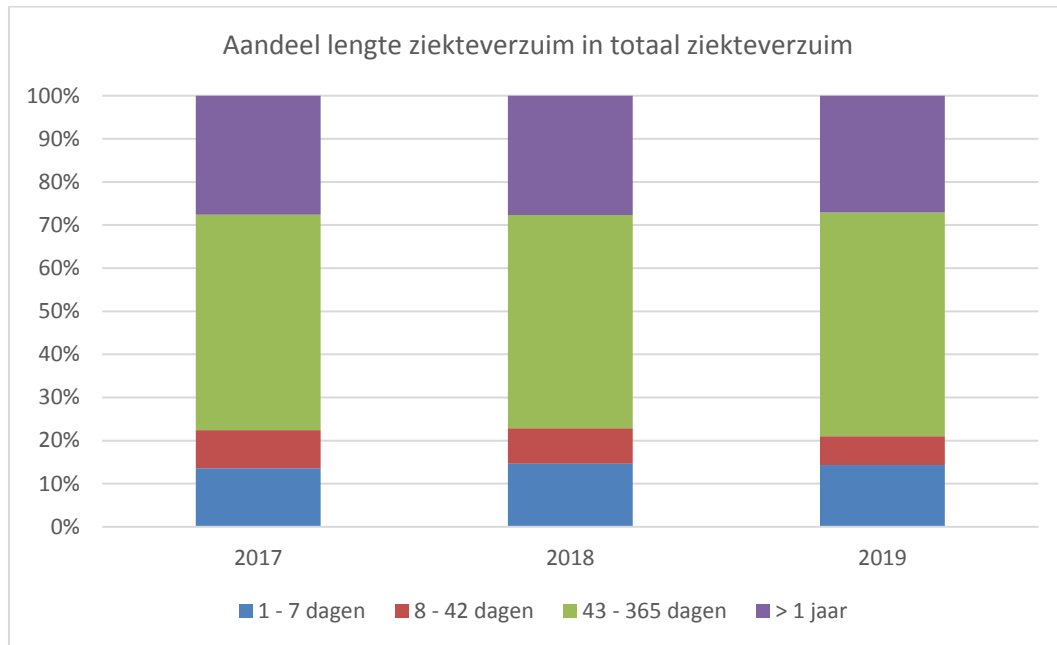
Gemiddelde verzuimduur in dagen naar functiecategorie

Functie categorie	2017 Landelijk	2017 SOVON	2018 Landelijk	2018 SOVON	2019 SOVON
OP en DIR	13	18,5	14	16,7	11,7
OOP	17	23	18	22,2	22,6

De gemiddelde verzuimduur in 2019 voor OP en Directie bedraagt 11,7 dagen (2018: 16,7 dagen) en voor het OOP 22,6 dagen (2018: 22,2 dagen). In de sector bedroeg de gemiddelde verzuimduur in 2018 (2019 is nog niet

² Verzuimcijfers 2018 voortgezet onderwijs (VOION, september 2019).

bekend) voor het OP en Directie 14 dagen en voor het OOP 18 dagen. Hieruit kan afgeleid worden dat men, afgezet tegen het landelijk gemiddelde, binnen SOVON in 2018 langer verzuimt. In 2019 is de verzuimduur in de functiecategorie OP en DIR sterk gedaald en ruim onder het landelijke gemiddelde van 2018 gekomen. Bij de monitoring van het ziekteverzuim wordt binnen SOVON onderscheid gemaakt tussen ‘kort’ (tot 1 week), ‘kortmiddellang’ verzuim (tussen 1 week en 6 weken), ‘langmiddel’ (tussen 6 weken en 1 jaar) en ‘lang’ verzuim (langer dan 1 jaar). Binnen SOVON heeft het langmiddel en lang verzuim verreweg het grootste aandeel. In onderstaande tabel worden deze cijfers over de afgelopen jaren gepresenteerd.



In 2019 is het percentage verzuim in alle verzuimduurklassen gedaald behalve in het “langmiddel” verzuim. Het aandeel tussen de 43 - 365 dagen bedroeg in 2019 51,9% (2018: 49,4%).

Het ziekteverzuim binnen SOVON wijkt niet alleen in negatieve zin af van het landelijke beeld, het brengt ook aanzienlijke kosten met zich mee en het trekt een stevige wissel op het niet-zieke personeel. In 2019 zijn verschillende acties ondernomen om het verzuim terug te dringen. In paragraaf 4.4. wordt hier verder op ingegaan. Desalniettemin zijn wij content met het feit dat na de jarenlange stijging van het ziekteverzuim in 2019 een dalende lijn is ingezet met in totaal 0,2%.

4.2 Docenten

4.2.1 De functiemix

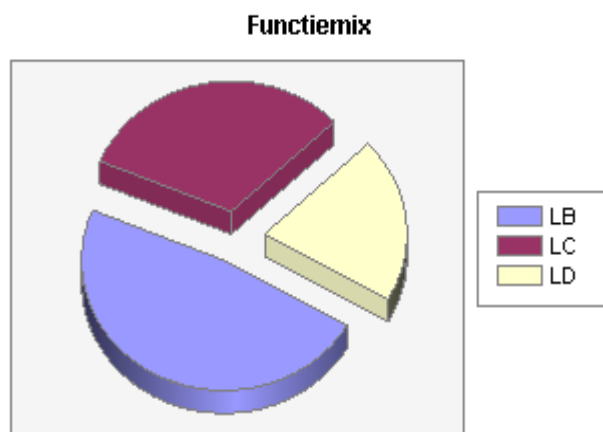
De functiemix beoogt een hogere beloning van docenten. Via maatwerkafspraken zijn met de PMR van de scholen afspraken gemaakt over de percentages LC- en LD-docenten. Per 1 juni 2018 maken de bepalingen met betrekking tot de functiemix geen onderdeel meer uit van de cao.

Zie onderstaande afbeeldingen ten aanzien van de functiemix, waarbij opgemerkt dient te worden dat in de cijfers voor de functiemix de vervangingsaanstelling niet meegenomen dient te worden.

Realisatie functiemix in 2019:

Bestuur: 13652 SOVON

Schaal	Dienst-Verbanden	WTF	% WTF
LB	296	219,3220	48,0%
LC	172	144,4249	31,5%
LD	112	93,5449	20,5%
Totaal	580	457,2918	100,00%



Ontwikkeling functiemix 2017-2019:

	2017	2018	2019
Schaal	% WTF	% WTF	% WTF
LB	49,4%	45,4%	48,0%
LC	28,0%	32,0%	31,5%
LD	22,6%	22,6%	20,5%

In 2019 is het percentage LB gestegen met 2,6% naar 48% (2018: 45,4%). Het percentage LC is licht gedaald naar 31,5% en het percentage LD is met ruim 2% naar 20,5% gedaald. De verklaring hiervoor is mogelijk te vinden in de groei in personeelsleden bij SOVON ten opzichte van 2018. In 2019 zijn twintig extra personeelsleden in dienst getreden. Over het algemeen starten nieuwe personeelsleden in een LB-schaal.

Omdat SOVON belang hecht aan carrièreperspectief voor docenten is in 2019 afgesproken dat de maatwerkafspraken van 2015 als minimum gehandhaafd blijven. De schoolleiders blijven zich inzetten om de maatwerkafspraken te realiseren. Indien de school structureel budget kan vrijmaken, kan op basis van de formatieafspraken met de bestuurder extra LC- en LD-formatie worden uitgegeven. Geïnteresseerde docenten kunnen zich vervolgens kandidaat stellen voor een stap in hun loopbaan maar doorlopen voorafgaand aan deze stap wel een beoordelingstraject op basis van een portfolio. De stand van zaken met betrekking tot de functiemix vormt een vast agendapunt van het regulier gezamenlijk overleg tussen bestuurder en schoolleiders.

In onderstaande tabel is de verhouding man/vrouw over de diverse OP-schalen weergegeven.

Schaal	M/V	Aantal	Totaal fte	gem. fte	%
LB	Man	124	99,0532	0,7988	40%
	Vrouw	187	131,4611	0,7030	60%
	<i>Subtotaal</i>	311	230,5143	0,7412	
LC	Man	77	70,5506	0,9162	45%
	Vrouw	96	76,0013	0,7917	55%
	<i>Subtotaal</i>	173	146,5519	0,8471	
LD	Man	52	47,3302	0,9102	42%
	Vrouw	73	58,6843	0,8039	58%
	<i>Subtotaal</i>	125	106,0145	0,8481	

Als wij de verhouding man/vrouw over de diverse schalen afzetten tegen de eerder gepresenteerde cijfers ten aanzien van de verhouding man/vrouw (39%/61%) dan zien wij dat mannen gemiddeld bij SOVON een hogere inschaling hebben dan vrouwen. De verklaring hiervoor is dat er een verband is tussen de betrekkingssomvang en

een hogere salarisschaal. Zoals in bovenstaande tabel is te zien, hebben LB-ers een lagere betrekkingsovervang dan LC- en LD-ers en hebben mannen een hogere betrekkingsovervang dan vrouwen.

4.2.2 Bevoegdheden

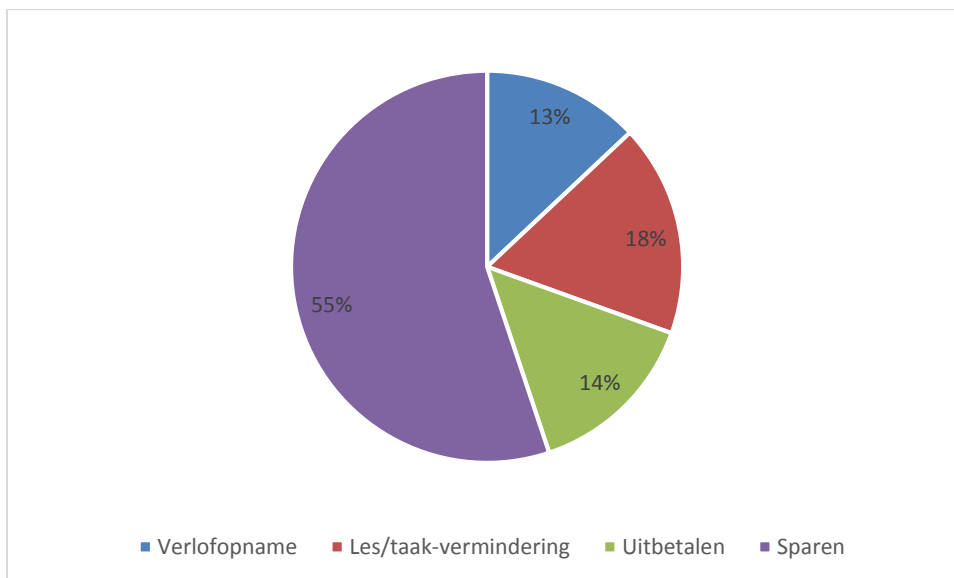
In 2018 werd landelijk 87,6% van de lessen door bevoegde docenten gegeven, 8,4% was benoembaar (onbevoegd, studierend) en 4,1% onbevoegd³. Voor SOVON was de situatie als volgt. Op het totale docentenbestand was eind 2019 92,7% bevoegd (2018: 95,7%), 5,3% benoembaar (2018: 4,1%) en 2% onbevoegd (2018: 0,2%). Indien een docent niet beschikt over een onderwijsbevoegdheid worden altijd scholingsafspraken gemaakt om alsnog binnen de daarvoor gestelde termijn een bevoegdheid te halen. Ten opzichte van de landelijke gemiddelden scoort SOVON duidelijk beter dan andere besturen hoewel er ten opzichte van 2018 wel een stijging is te zien van het percentage benoembare en onbevoegde docenten.

4.3 Individueel Keuze Budget

In het kader van 'levensfasebewust personeelsbeleid' zijn in de cao afspraken gemaakt over het 'Individueel Keuze Budget' (IKB). Iedere medewerker heeft een basisbudget van vijftig klokuren per jaar. Dit kan naar keuze worden aangewend voor extra verlof of taakvermindering. Voor medewerkers ouder dan 57 jaar is het mogelijk een aanvullend keuzebudget op te nemen. Het is ook mogelijk om het basisbudget te sparen om op een later moment op te nemen. Verder is het mogelijk om het IKB uit te laten betalen voor een bijdrage in de kinderopvang of verhoging van de pensioenaanspraken. Tenslotte kunnen medewerkers in de functieschalen 1 tot en met 8 het IKB laten uitbetalen.

In onderstaande afbeelding is weergegeven op welke wijze het IKB door medewerkers van SOVON in 2019 werd aangewend. De categorie 'Verlofopname' betreft de medewerkers van 56 en ouder waarvan een deel ook nog gebruik maakt van de overgangsregeling BAPO. Van het totale personeelsbestand is 9% uitgesloten van de regeling IKB omdat zij startende leraren zijn, die in het eerste jaar 20% en in het tweede jaar 10% lesreductie hebben en geen IKB.

Aanwending van het Individueel Keuze Budget binnen SOVON



In de cirkeldiagram is te zien dat meer dan de helft van de medewerkers kiest voor het sparen van het IKB en dus niet voor het verzilveren, opname van verlof en/of taakvermindering.

³ IPTO: vakken en bevoegdheden in het VO peildatum 1 oktober 2018 (december 2019)

4.4 Gevoerde beleid inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag

Na ontvangst van de brief van UWV inzake de toekenning van een WW en eventueel een bovenwettelijke WW-uitkering wordt berekend wat de WW-lasten zijn voor de betreffende ex-medewerker. Vervolgens krijgt de ex-medewerker een brief waarin wordt geïnformeerd naar de sollicitatieactiviteiten. Afhankelijk van de situatie en de hoogte van de (bovenwettelijke) WW-lasten wordt op basis van de verkregen informatie bepaald of de sollicitatieactiviteiten door SOVON worden gemonitord of dat Xynthesis wordt ingeschakeld. Xynthesis begeleidt mensen bij het vinden van een nieuwe werkplek. In voorkomende gevallen wordt Xynthesis ook al ingezet voor de ontslagdatum.

4.5 Strategisch personeelsbeleid

In het strategisch beleidsplan van SOVON voor de periode 2019-2022 (zie hoofdstuk 2) staan ook beloftes ten aanzien van strategisch personeelsbeleid. In de volgende alinea's wordt geschetst wat er in het afgelopen jaar in dat kader is gerealiseerd en welke acties er voor 2020 zijn gepland.

4.5.1 Professionalisering

Op 28 januari 2019 heeft de eerste SOVON-brede professionaliseringsmiddag plaatsgevonden. Op drie locaties - praktijkschool De Viaan, het Murmellius Gymnasium en osg Willem Blaeu - werden vijftig workshops door en voor collega's verzorgd over een groot scala van onderwerpen: van de inzet van ICT in de lessen tot het analyseren van de financiën van een school, van klantgerichtheid en het omgaan met agressie tot allerhande effectieve en vernieuwende lesmethoden binnen diverse vakgebieden. De professionaliseringsmiddag is aan de hand van een korte vragenlijst onder de ruim vijfhonderd deelnemende collega's geëvalueerd en als zeer positief beoordeeld (met een gewogen middelde van 7,8 op diverse aspecten). Gelet op het succes van de eerste editie, is besloten de SOVON-brede professionaliseringsmiddag in 2020 te herhalen.

Het Stedelijk Dalton College Alkmaar en osg Willem Blaeu zijn in 2019 toegetreden tot de Academische Opleidingsschool Noord-Holland-West (AONHW). Rsg Wiringherlant zit in een toetredingstraject voor de Regionale academische Opleidingsschool West-Friesland (ROWF).

In mei 2018 is een gezamenlijk traject gestart voor de ontwikkeling van inductieprogramma's voor de begeleiding van startende leraren met ondersteuning van het project Frisse Start. Alle scholen van SOVON, met uitzondering van de praktijkscholen, hebben in een gezamenlijk traject gewerkt aan de ontwikkeling van inductieprogramma's. Op 9 april 2019 heeft de feestelijke eindbijeenkomst plaatsgevonden op het Van der Meij College. Merijn Zeeman, sportief directeur van het wielerteam van Jumbo Vista, verzorgde een interessante lezing en daarna hebben de scholen het eindproduct of een deel daarvan in een marktopstelling aan elkaar en geïnteresseerden gepresenteerd.

4.5.2 Ziekteverzuim

In het eerste half jaar van 2019 heeft een pilot plaatsgevonden op de twee praktijkscholen en het Huygens College Heerhugowaard in samenwerking met de arbodienst. In de pilot werd na vijf dagen verzuim contact opgenomen met de arbeidsongeschikte medewerker door een externe casemanager van de arbodienst. Op basis van een wetenschappelijk onderbouwd instrumentarium zou vervolgens het vervolgtraject bepaald worden bij mogelijk langdurig verzuim. In het eerste kwartaal van 2019 was er sprake van de nodige opstartproblemen. In het tweede kwartaal van 2019 is een doorstart gemaakt. Hoewel het wetenschappelijk onderbouwd instrumentarium niet beschikbaar was, heeft de extern casemanager na vijf dagen wel contact opgenomen met de zieke medewerker en indien sprake was van mogelijk langdurig verzuim is in overleg met de bedrijfsarts een vervolgtraject bepaald. Op beide praktijkscholen en het Huygens College Heerhugowaard is het ziekteverzuim gedurende de pilot wel gedaald. In hoeverre dit samenhangt met de pilot was moeilijk te bepalen. Besloten is geen vervolg te geven aan de pilot.

In het tweede kwartaal van 2019 werd duidelijk dat de bedrijfsarts na de zomervakantie zijn werkzaamheden zou overdragen. Na de zomervakantie is een andere bedrijfsarts gestart.

Tijdens de tweedaagse eind september met de schoolleiders (waarvan de tweede dag ook met de stafhoofden BMO en de bestuurssecretaris) is het ziekteverzuim prominent aan de orde geweest. Er is stilgestaan bij succesfactoren en ervaringen bij de aanpak van het ziekteverzuim en er zijn richtinggevende beleidsafspraken gemaakt over de aanpak van het verzuim in de komende periode.

Het thema ziekteverzuim, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. stond tevens centraal tijdens de bijeenkomst met de voltallige schoolleiding van SOVON eind november 2019. Diederik Vermeulen presenteerde tijdens de bijeenkomst de zogenaamde batterij. Een model dat gebruikt kan worden als hulpmiddel voor periodieke energiegesprekken tussen leidinggevende en medewerker waarin energiebronnen en stressbronnen aan de orde komen. Het mondt uit in een Persoonlijk Energie Plan (PEP) dat tot doel heeft de batterij op te laden of opgeladen te houden. Tijdens de bijeenkomst heeft iedereen voor zichzelf de batterij ingevuld. Omdat een aantal scholen al andere instrumenten gebruikt om met de medewerkers over vitaliteit en duurzame inzetbaarheid in gesprek te gaan, was er bij de schoolleiding niet de behoefte om het model SOVON-breed in te voeren.

Tijdens de verschillende bijeenkomsten en overleggen werd duidelijk dat het ziekteverzuim geen SOVON-breed probleem is. Een aantal scholen van SOVON doet het heel goed. Om die reden is eind 2019 besloten het probleem verder op schoolniveau en niet op SOVON-niveau aan te pakken. Begin 2020 tijdens de managementgesprekken tussen de bestuurder en de rectoren/directeuren is hier een start mee gemaakt.

4.5.3 Bovenschools taakbeleid

Eind 2018 is een werkgroep bovenschools taakbeleid aan de slag gegaan met het moderniseren van het bovenschools taakbeleid. De werkgroep bestond uit docenten (leden van de GMR), een schoolleider en twee medewerkers van BMO (hoofd personeelszaken en bestuurssecretaris). De werkgroep is drie keer bijeengekomen. In de werkgroep is gesproken over een nieuw bovenschools taakbeleid voor SOVON. Daarbij werd, systematischer dan in het vorige beleidsplan, de wetgeving, de cao en het SOVON-beleid apart gepresenteerd. Toen bleek dat de werkgroep zich kon vinden in de nieuwe opzet is dit verder uitgewerkt en vevat in een advies aan de bestuurder. De bestuurder heeft het advies overgenomen en het nieuwe bovenschools taakbeleid is op 16 april 2019 ter instemming voorgelegd aan de GMR. De GMR heeft bij meerderheid ingestemd.

4.5.4 Positie afdelingsleiders

Afdelingsleider zijn van groot belang voor een professionele school. Zij spelen een centrale rol bij het personeelsbeleid op een school en bij allerhande leerlingenzaken alsmede de implementatie van vastgesteld beleid. Zij moeten zorgen voor een omgeving waarin leraren optimaal tot hun recht kunnen komen. Eind 2018 is een voorstel gedaan om een aantal knelpunten, die al langere tijd werden geconstateerd in de functie van afdelingsleider, op te lossen. De implementatie hiervan heeft in 2019 plaatsgevonden. Zo is de verplichting dat een afdelingsleider 20-25% lessen verzorgd, komen te vervallen en zijn de carrièremogelijkheden om door te groeien naar de functie senior afdelingsleider vergroot.

4.5.5 Ontwikkeltijd

Vanaf 1 augustus 2019 hebben leraren recht op ontwikkeltijd. De maximale lessentaak is per die datum met dertig klokuren verminderd tot 720 uur. Deze klokuren worden verhoogd met de opslagfactor zodat daarmee in totaal vijftig uur ontwikkeltijd vrijkomt. Gelet op de positieve financiële situatie van SOVON is besloten de invoering van de ontwikkeltijd niet te bekostigen uit de aanpassing van het onderwijsprogramma maar hiervoor in principe voor drie schooljaren extra gelden ter beschikking te stellen. Dit betekent dat de lestaak van leraren wel naar 720 uur is gegaan maar dat de lessentabel vooralsnog niet is aangepast. Om dit te realiseren, is extra personeel aangetrokken. Met deze maatregel hebben wij invulling gegeven aan twee ambities van SOVON zoals geformuleerd in het strategisch beleidsplan 2019-2022. We bieden onze leerlingen modern onderwijs en we zorgen voor voldoende kwalitatief goed voortgezet onderwijs in de regio en keuzevrijheid voor ouders en leerlingen. Deze beloftes willen wij niet alleen waarmaken door de lessentabel te handhaven maar ook door de ontwikkeltijd, die de leraren per 1 augustus 2019 beschikbaar krijgen, te benutten.

De scholen van de SOVON geven ieder op hun eigen wijze invulling aan het onderwijs. Hierdoor was het niet mogelijk om op alle scholen op dezelfde wijze de ontwikkeltijd te implementeren. Hierover moest ook conform de cao overleg plaatsvinden met het onderwijzend personeel. Iedere SOVON-school heeft daarom op zijn eigen wijze, na overleg met het onderwijzend personeel, invulling gegeven aan de ontwikkeltijd.

4.5.6 Vacatures en lerarentekort

In 2019 is al begin maart gestart met de werving van personeel voor het nieuwe schooljaar met advertenties in het Noordhollands Dagblad en De Volkskrant. Het lerarentekort wordt mede door de krapte op de arbeidsmarkt en de vergrijzing een steeds nijpender probleem. Het is daarom van groot belang dat SOVON een interessante werkgever blijft voor de doelgroep. In dit licht is het een zeer positieve ontwikkeling dat de schoolleiders bij de invulling van de vacatures geregeld van de kandidaten vernemen dat SOVON een goede naam heeft in de regio. De invulling van de vele vacatures bij de start van het nieuwe schooljaar verliep dan ook soepeler dan in

voorgaande jaren. Het wordt wel steeds moeilijker om tijdelijke vacatures in te vullen gedurende het schooljaar waardoor SOVON genoodzaakt is vaker gebruik te maken van uitzendbureaus. Opvallend is ook dat medewerkers, meer dan in het verleden het geval was, gedurende het schooljaar ontslag nemen.

Een advertentie in de krant is niet meer de enige manier waarop sollicitanten worden bereikt. In 2020 willen wij verdere stappen zetten in de werving via social media en LinkedIn. Ook verdere profilering via onze website, die begin 2019 is geïmplementeerd, staat op de planning.

4.5.7 Plannen strategisch personeelsbeleid voor 2020

- De ambitie uit het strategisch beleidsplan 2019-2022: “we leggen de professionele lat hoog” zal in 2020 nader worden uitgewerkt in een bovenscholse professionaliseringsbeleidsplan waarin de bovenscholse uitgangspunten van de verdere professionalisering van zowel directie, het OP als het OOP zullen worden beschreven.
- De notitie Integraal Personeelsbeleid waarin de functiebeschrijvingen OP, de functiemix en de regeling gesprekkencyclus zijn opgenomen, zullen worden gemoderniseerd.
- In dit hoofdstuk zijn diverse kengetallen behandeld ten aanzien van de samenstelling van het personeelsbestand van SOVON. Inzet in de komende periode is om op deze kengetallen (nog) meer grip te krijgen. Zo stellen we nu al enkele jaren op rij vast, dat SOVON een grote groep personeelsleden heeft in de categorieën ouder dan 55 jaar. Naar de toekomst toe stelt die vaststelling ons voor de uitdaging om tijdig te anticiperen op de uitstroom die dat tot gevolg zal hebben. Tegelijkertijd willen wij de rijke ervaring van betrokken collega’s maximaal benutten. Tot slot plaatst deze ontwikkeling SOVON voor de belangrijke opgave stevig in te zetten op de ontwikkeling en realisatie van (meer) levensfasebewust personeelsbeleid ook in relatie tot het ziekteverzuim.

5 Huisvesting, ICT en facilitaire zaken

5.1 Huisvesting scholen

Hierna worden per school, gerangschikt naar de gemeenten waar SOVON-scholen zijn gevestigd, de belangrijkste ontwikkelingen en maatregelen in het verslagjaar op het vlak van huisvesting geschetst.

- *Stedelijk Dalton College Alkmaar*
 - Een verkennend onderzoek naar de uitbreiding van de pauzeruimte heeft nog niet geleid tot uitwerking van concrete plannen;
 - de dames- en heren toiletgroep op de verdiepingen zijn geheel gemoderniseerd;
 - de gymzalen van de gemeente zijn inmiddels voorzien van eigen ketels en draaien derhalve niet langer op het verwarmingssysteem van de school;
 - upgrade van de gangen tweede verdieping;
 - het technasium is gerealiseerd.

- *Murmellius Gymnasium*
 - Voor de Intermezzo-groep is een pauzeruimte omgebouwd tot klaslokaal;
 - nieuwe personeelskamer gerealiseerd;
 - houtrot in de toren is aangepakt;
 - muzieklokaal verbouwd.

- *Osg Willem Blaeu*

Voor osg Willem Blaeu is komende jaren budget opgenomen voor het faceliften van de binnenzijde. Inmiddels is de personeelskamer en de entreehal aangepakt.

- *Van der Meij College*

De uitgiftekeuken is verbouwd.

- *De Viaan*

Het buitenplein is opgeknapt.

- *Berger Scholengemeenschap*

Bij de gemeente Bergen is een krediet aangevraagd om de voorbereidingen te kunnen starten van de nieuwbouw van de school.

- *Huygens College Heerhugowaard*

In de zomer van 2019 is het nieuwe gebouw opgeleverd en in gebruik genomen. Het nieuwbouwproject is op schema en binnen budget uitgevoerd. Er zijn nog wel kleine restpuntjes. Het schoolplein dient nog wel verder gereed gemaakt te worden.

- *Focus*

Geen bijzonderheden.

- *Rsg Wiringherlant*
 - Op het Rsg Wiringherlant is een ingrijpende aanpassing uitgevoerd aan het klimaatsysteem. De verschillende vloeren zijn elk op temperatuur in te stellen. Het zal nog moeten blijken of hiermee de vele klachten verholpen zijn;
 - er is een duurzaamheidslab gerealiseerd.

5.2 Facilitaire zaken

Op facilitair terrein zijn met betrekking tot het verslagjaar de volgende zaken te melden:

- Uit een Europese aanbesteding voor de afvalverwijdering is GP Groot geselecteerd.
- Uit een Europese aanbesteding voor nieuwe multi-functionals is Canon geselecteerd.

- Het onderhoud aan de liften is uit het contract van Engie gehaald wegens onvrede over de kwaliteit van de dienstverlening op dit gebied. De afzonderlijke liftfabrikanten zijn hiervoor nu gecontracteerd.
- Alle scholen zijn voorzien van een elektronisch sluitsysteem.
- Contract met Hectas opgezegd t.b.v. de schoonmaak op de Berger Scholengemeenschap. In 2020 start SOVON met een pilot op deze school om schoonmakers weer in eigen dienst te nemen.
- Het Document Management Systeem van BMO, Zylab, is verbeterd naar een hogere versie. Daar zijn nu op een aantal onderdelen zoveel problemen mee en de ondersteuning van de leverancier is zo slecht dat we besloten hebben te stoppen. De personeelsdossiers gaan in Raet, het post archief gaat vermoedelijk naar Office365.

5.3 ICT

Wat betreft ICT, zijn de volgende maatregelen vermeldenswaard:

- Om te voorkomen dat derden (alarm, gebouwbeheerssysteem, catering etc.), die op onze scholen willen inloggen, van de SOVON netwerken gebruik maken, is gestart de scholen te voorzien van een UMTS (3G) oplossing.
- Een aantal scholen is overgezet op Windows10, in het begin van 2020 volgt de rest. De introductie van Windows 10 biedt de mogelijkheid om meteen een verdere verbetering te maken in de standaardisatie van onze ICT-inrichting. Dat kost echter nu in de voorbereiding wel veel tijd.
- Het nieuwe Huygens College Heerhugowaard is in eigen beheer van een ICT inrichting voorzien.
- De firewalls zijn verbeterd.
- Alle SOVON scholen, behalve het Van der Meij College, zijn op VOIP telefonie aangesloten;
- Het Huygens College Heerhugowaard, de locatie Umbriëllaan 1-3 en het Murmellius Gymnasium zijn voorzien van dekkende wifi.

5.4 Professionalisering PR/marketing

In 2019 zijn verschillende initiatieven genomen om de PR en marketing vanuit SOVON te versterken en te professionaliseren. In het bijzonder vermeldenswaard in dit verband, is dat de website van de stichting ingrijpend is vernieuwd. De nieuwe website van SOVON (www.sovon.nu) is begin 2019 'live' gegaan. Verder is besloten om bij BMO gericht capaciteit beschikbaar te maken (één dag per week) voor activiteiten op het vlak van PR en marketing.

5.5 Initiatieven duurzaamheid

Ook in het verslagjaar heeft SOVON verder ingezet op 'verduurzaming' van de organisatie:

- er is subsidie aangevraagd en verkregen voor zonnepanelen op De Viaan en het Murmellius Gymnasium. Er is nog wel een onderzoek nodig naar de dakconstructie van De Viaan.
- Zoals ieder jaar, is ook in het verslagjaar een aanbesteding energie uitgevoerd. Wat betreft stroom heeft SOVON weer gekozen voor iets duurder groene energie.
- Een aantal scholen en ook het BMO is over gestapt op gescheiden afvalinzameling. De leerlingen lijken daarin behoorlijk coöperatief te zijn.

5.6 Implementatie Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

Sinds eind mei 2018 is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (verder: AVG) van kracht. Vanaf begin 2018 is SOVON bezig geweest met de voorbereidingen op deze nieuwe Europese privacywetgeving.

Het niet naleven van de nieuwe Europese privacywet kan een organisatie op forse boetes komen te staan van in potentie vele miljoenen euro's. Daarom heeft SOVON al vanaf begin 2018 stevig werk gemaakt van uitwerking en implementatie van een passend AVG-instrumentarium. Onderdeel van het instrumentarium is een procedure voor het signaleren en oplossen van een 'datalek'. In de rapportageperiode is een dergelijk lek 3x opgetreden. Deze datalekken zijn conform de AVG gemeld bij de autoriteit Persoonsgegevens.

6 Toekomst- en continuïteitsparagraaf

6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat de verwachte ontwikkeling van SOVON in de komende jaren centraal. Eerst wordt ingegaan op de geprognostiseerde leerlingenaantallen. Vervolgens staat de ontwikkeling van de personele bezetting centraal en komt de meerjarenbegroting van SOVON aan de orde. We sluiten af met een rapportage en verantwoording inzake onder meer de (eventuele) financiële risico's waarmee de instelling te maken heeft of krijgt en welke maatregelen ter zake zijn of worden genomen.

6.2 Aantallen leerlingen

Belangrijke basis voor de uitwerking van de meerjarenbegroting 2020-2023 en de jaarbegroting 2020, vormen de leerlingenprognoses die jaarlijks worden afgegeven door de schoolleiders. Vertrekpunten voor deze prognoses zijn de bestaande aanmeldingen, de verwachte uitstroom en de verwachte daling (dan wel toename) van de instroom. Onderstaande tabel bevat de werkelijke leerlingenaantallen per 1 oktober 2019 en de door de schoolleiders geprognostiseerde aantallen voor de komende jaren (alle cijfers exclusief nieuwkomers):

Gemeente/school (brinnummer)	Werkelijk 1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021	1-10-2022
<i>Alkmaar:</i>				
osg Willem Blaeu (01XF)	934	920	925	925
Stedelijk Dalton College Alkmaar (19ZQ)	1.130	1.100	1.075	1.040
Murmellius Gymnasium (20AA)	817	820	820	820
De Viaan (praktijkonderwijs, 19YT)	215	190	190	190
Van der Meij College SOVON (01XF01,19ZQ02)	284	280	270	270
<i>Bergen:</i>				
Berger Scholengemeenschap (16ST)	943	923	903	903
<i>Heerhugowaard:</i>				
Huygens College Heerhugowaard (19ZX)	1.136	1.135	1.130	1.125
Focus (praktijkonderwijs, 08UV)	206	205	200	190
<i>Hollands Kroon:</i>				
rsg Wiringherlant (17DD)	978	950	930	930
Totaal	6.643	6.523	6.443	6.393
<i>Geprognostiseerde krimp</i>		<i>1,8%</i>	<i>1,2%</i>	<i>0,8%</i>

6.3 Personele bezetting in fte

De verwachte ontwikkeling van de personele bezetting is met name gebaseerd op onze prognose van de leerlingenaantallen. Deze prognose geeft voor de komende jaren, zoals in 6.2 vermeld, verdere krimp te zien. Deze krimp hebben wij verwerkt in de raming van onze personele budgetten. Tegelijkertijd hebben wij middelen aan de scholen beschikbaar gesteld ten behoeve van het compenseren van de in de cao vastgelegde reductie van de lessentaak en uitbreiding van de ontwikkeltijd (€ 1 miljoen per jaar met ingang van schooljaar 2019-2020, voortsnog voor drie schooljaren) en hebben wij eind 2019 aanvullende gelden ontvangen op basis van het op 1 november 2019 gesloten convenant tussen de minister en de vakbonden (€ 1 miljoen). Hierdoor komen de personele middelen (bedragen en fte-ruimte) voor de schooljaren 2020-2021 en 2021-2022 hoger uit dan het voor schooljaar 2019-2020 beschikbare budget (666 fte). Vanaf schooljaar 2022-2023 ramen wij een lager budget en

daarmee een lagere fte-bezetting dan in schooljaar 2019-2020. In de verdeling van het fte-budget over de verschillende functiecategorieën is de procentuele verhouding aangehouden zoals gold op 1 oktober 2019. Zie onderstaande tabel:

Functie categorie	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
DIR	40	39	38	38
OP	486	475	466	457
OOP	161	157	154	151
Totaal	687	671	658	646

6.4 Meerjarenbegroting

6.4.1 Balans

ACTIVA	2019	2020	2021	2022	2023	2024
VASTE ACTIVA						
Immateriële VA	32.277	91.515	83.716	77.868	72.021	66.174
Materiële VA	14.405.788	15.025.248	14.155.406	12.638.916	10.942.461	9.348.308
Financiële VA	17.061.087	16.429.195	15.797.303	15.165.411	14.533.519	13.901.627
TOTAAL VASTE ACTIVA	31.499.152	31.545.958	30.036.425	27.882.195	25.548.000	23.316.108
VLOTTENDE ACTIVA						
Voorraden	255	255	255	255	255	255
Vorderingen	3.079.633	3.079.633	3.079.633	3.079.633	3.079.633	3.079.633
Liquide middelen	23.572.489	21.260.358	18.630.440	16.312.774	14.847.177	13.470.862
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	26.652.377	24.340.246	21.710.328	19.392.663	17.927.065	16.550.750
TOTAAL ACTIVA	58.151.529	55.886.205	51.746.753	47.274.858	43.475.066	39.866.859
PASSIVA						
EIGEN VERMOGEN						
Algemene reserve	16.979.963	16.420.694	15.643.720	14.792.600	14.210.351	13.715.216
Bestemmingsreserve publiek	9.617.528	7.885.846	6.054.082	4.608.716	3.746.548	2.886.548
VOORZIENINGEN	3.705.183	3.684.003	3.662.823	3.641.643	3.620.463	3.599.283
LANGLOPENDE SCHULDEN	17.061.087	16.429.195	15.797.303	15.165.411	14.533.519	13.901.627
KORTLOPENDE SCHULDEN	10.787.769	11.466.467	10.588.826	9.066.488	7.364.185	5.764.185
TOTAAL PASSIVA	58.151.529	55.886.205	51.746.753	47.274.858	43.475.066	39.866.859

Toelichting

Vaste activa

De investeringen in de vaste activa is voor het jaar 2020 nagenoeg gelijk aan het jaar 2019. Daarna dalen de investeringen licht. Voor het jaar 2022 en verder staan (nog) geen grote investeringen op de planning.

Eigen Vermogen

De mutaties in het eigen vermogen tussen de prognosejaren worden voornamelijk veroorzaakt door de negatieve geprognosticeerde resultaten en tevens door de mutaties in de bestemmingsreserves. Vanwege het positieve resultaat over 2018 is besloten om gedurende drie jaar (augustus 2019 tot augustus 2022) ongeveer € 1 miljoen per jaar vanuit dit positieve resultaat beschikbaar te stellen voor de werkdrukvermindering en verdere verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Hierdoor neemt de bestemmingsreserve in deze jaren af. Genoemde maatregelen worden uitgevoerd in het kader van de in de nieuwe cao opgenomen bepaling over de lessenreductie. Wij compenseren deze reductie door de aanstelling van extra personeel.

De algemene reserve bedraagt per 31 december 2019 € 17.283.177.

De algemene reserve heeft drie functies:

- een bufferfunctie (het deel van het vermogen dat nodig is om eventuele risico's op te kunnen vangen).
- Een financieringsfunctie (de vervangingswaarde van de materiële vaste activa).
- Een transactiefunctie (de mogelijkheid om kortlopende schulden vlot te kunnen betalen).

Naast de algemene reserve zijn er nog bestemmingsreserves. Zij zijn onderdeel van het niet-vrije gedeelte van het eigen vermogen en betreffen gelden die binnen het eigen vermogen zijn afgezonderd van de algemene reserve. Zij hebben een voorlopige bestemming gekregen of betreffen gelden waarop een door derden bepaalde bestedingsverplichting rust. Het gaat om:

- reserve risicofonds vervanging;
- reserve risicofonds BAPO;
- reserve onderhoud;
- reserve nieuwbouw;
- reserve inrichting nieuwbouw;
- reserve kwaliteit.

Hieronder is een overzicht opgenomen van het verloop van het eigen vermogen. Het exploitatieresultaat van elk jaar wordt toegevoegd dan wel onttrokken aan de algemene reserve en daarmee aan het eigen vermogen. Het meerjaren beeld wordt jaarlijks bijgesteld aan de hand van de nieuwe begroting.

Overzicht verloop reserves						
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Exploitatiesaldo	4.750.540	2	-2.290.951	-2.608.738	-2.296.485	-1.444.418
T.I.v. reserve risicofonds vervanging	-504.766	224.379	360.778	434.778	434.778	434.778
T.I.v. reserve risicofonds bapo	149.395	203.673	197.129	197.129	197.129	197.129
T.I.v. onderhoud	-391.633	-555.185	75.387	101.470	132.979	171.904
T.I.v. reserve nieuwbouw	88.926	88.926	88.926	88.926	88.926	51.874
T.I.v. reserve inrichting nieuwbouw	6.485	6.485	6.485	6.485	6.485	6.485
T.I.v. reserve kwaliteit	0	417.907	1.002.977	1.002.977	585.070	0
Netto resultaat	4.098.948	386.187	-559.269	-776.974	-851.119	-582.249

Voorzieningen

SOVON heeft vijf voorzieningen, namelijk:

- de voorziening spaarverlof;
- de voorziening individueel keuzebudget;
- de voorziening jubilea;
- de voorziening uitkeringskosten;
- de voorziening langdurig zieken.

De mutaties in de voorzieningen worden veroorzaakt door enerzijds de dotatie (toevoeging) aan de voorzieningen en anderzijds de uitgaven die ten laste van deze voorzieningen gebracht mogen worden.

Langlopende schulden

In verband met de financiering van de nieuwbouw van het hoofdgebouw van het Huygens College Heerhugowaard is een lening aangegaan. Deze lening bedraagt eind 2019 € 17.061.087 en wordt jaarlijks met € 631.892 afgelost.

Kortlopende schulden

Hieronder wordt het eerste jaar van de langlopende geldlening opgenomen.

Overig

Naast de reguliere groot onderhoudsprojecten en de nieuwbouw van het hoofdgebouw van het Huygens College Heerhugowaard is in 2022 het voornemen om het gebouw van de Berger Scholengemeenschap deels te renoveren en deels te vernieuwen. Dit is opgenomen in het Integraal Huisvestingsplan (IHP) van de gemeente Bergen.

6.4.2 Staat / Raming van Baten en Lasten

BATEN	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Rijksbijdrage	62.978.383	61.130.977	59.917.309	59.146.946	58.638.662	57.969.082
Overige overheidsbijdragen en subsidies	175.796	78.004	38.370	38.370	38.370	38.370
Overige baten	2.451.472	1.882.177	1.958.129	1.957.516	1.957.517	1.957.516
TOTAAL BATEN	65.605.651	63.091.158	61.913.808	61.142.831	60.634.549	59.964.968
LASTEN						
Personeelslasten	51.298.966	52.874.813	51.629.214	50.669.821	49.758.280	49.190.103
Afschrijvingen	2.265.704	2.536.530	2.707.122	2.612.317	2.521.328	2.400.000
Huisvestingslasten	2.991.921	3.156.598	3.172.636	3.147.083	3.163.264	3.130.000
Overige lasten	6.525.560	6.814.167	7.013.574	7.010.095	6.636.095	6.600.000
TOTAAL LASTEN	63.082.151	65.382.109	64.522.547	63.439.317	62.078.967	61.320.103
Saldo baten en lasten	2.523.501	-2.290.951	-2.608.738	-2.296.485	-1.444.418	-1.355.135
Financiële baten	172.264	167.223	159.935	154.011	148.495	142.555
Financiële lasten	172.254	167.223	159.935	154.011	148.495	142.555
Saldo financiële bedrijfsvoering	10	0	0	0	0	0
Saldo buitengewone baten en lasten						
TOTAAL RESULTAAT	2.523.511	-2.290.951	-2.608.738	-2.296.485	-1.444.418	-1.355.135

Hierboven treft u de staat van Baten en Lasten/de begroting aan. De meerjarenbegroting 2020-2023 is goedgekeurd door de RvT en vastgesteld door de bestuurder. De schoolgebouwen in de gemeente Heerhugowaard zijn door gedecentraliseerd. Hierdoor moet SOVON een extra jaar begroten. De begroting voor het jaar 2024 is niet goedgekeurd door de RvT, maar is conform de vastgestelde uitgangspunten opgesteld.

Toelichting

SOVON streeft er naar een financieel gezond en toekomstbestendig schoolbestuur te zijn. Dit geldt uiteraard ook voor de individuele scholen van SOVON. Dit kan niet zonder een meerjarenbegroting. Niet alleen de planning voor 2020, maar ook een doorkijk naar de jaren daarna, geven inzicht en stellen bestuur en schoolleiders in staat knelpunten te ontdekken en hierop proactief interventies te plegen.

De begroting van 2020 sluit met een tekort van bijna € 2.291.000. Dit tekort loopt in 2021 op naar ruim € 2.600.000 om daarna te dalen naar ruim € 2.296.000 in 2022 en bijna € 1,5 miljoen in 2023.

6.5 Rapportage

6.5.1 Rapportage aanwezigheid en werking interne risicobeheersings- en controlesysteem

Het huidige model voor de meerjarenbegroting is zo opgebouwd dat het één op één aansluit bij de totstandkoming van de begroting 2020. Daarnaast wordt bij het opstellen van de begroting van enig kalenderjaar direct een doorrekening gemaakt naar de jaren die erop volgen. Hierbij zijn de belangrijkste indicatoren, zoals het aantal leerlingen, de loonkosten, (her)investeringen en taakstelling en vacatureruimte op een interactieve manier te beïnvloeden. Tenslotte worden per school meerjarenbegrotingen geconsolideerd met de begroting van het BMO en de bovenschoolse budgetten zodat één bestuursbegroting ontstaat.

Een dergelijke aanpak stelt de scholen in staat scenario's te onderzoeken en tegen elkaar af te wegen, zonder dat direct de schoolbestuurlijke effecten ervan uit het oog worden verloren. De begroting en meerjarenbegroting zijn daarmee geïntegreerd in één model. Maatregelen kunnen hiermee nog meer planmatig en resultaatgericht worden doorgerekend.

Een organisatie moet beschikken over een intern risicobeheersings- en controlesysteem. Dit systeem moet de realisatie van doelstellingen bewaken, zorgen dat de financiële verslaggeving betrouwbaar is en wet- en regelgeving wordt nageleefd. Het bestuur is verantwoordelijk voor de ontwikkeling en uitbouw van dit systeem en voor de beoordeling van de effectiviteit ervan. Het bestuur onderkent het belang van een goede opzet en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem. Dit betekent ook dat het systeem moet kunnen meebewegen met maatschappelijke veranderingen en de steeds hogere eisen die de organisatie zelf stelt.

Het interne risicobeheersingssysteem bestaat uit:

- De planning- en control cyclus:
 - de inhoud van het strategisch beleidsplan 2019-2022 is leidend voor alle schoolplannen. Deze plannen krijgen ook een vertaling in de meerjarenbegroting van de school en de jaarlijkse activiteitenplannen.
 - Voor de start van de begroting wordt een kaderbrief opgesteld.
 - De stichting werkt met een duidelijke planning- en control cyclus. Voor het begin van het nieuwe kalenderjaar is de begroting en de meerjarenbegroting vastgesteld. De verantwoording van de uitgaven wordt jaarlijks met de begroting en de meerjarenbegroting ter kennisneming voorgelegd aan de gemeenteraden van Alkmaar, Bergen, Heerhugowaard en Hollands Kroon. De bestuurder is elk jaar beschikbaar om deze stukken toe te lichten.
 - Vijf maal per jaar wordt de financiële situatie gevolgd in managementrapportages, d.w.z. drie maal via de kwartaalrapportages (die ook voor externe stakeholders zijn bedoeld) en twee maal via interne, periodieke overzichten om te bepalen hoe op verschillende gebieden uitgaven zich verhouden tot de begroting. Dat zijn allereerst overzichten op het gebied van personele uitgaven waarbij de werkelijke uitgaven in geld worden vergeleken met de afspraken die zijn vastgelegd in de formatieafspraken (onderdeel van de managementcontracten) van de schoolleiders met de bestuurder. Ook de materiële uitgaven worden maandelijks vergeleken met de uitgaven volgens de begroting en door de bestuurder periodiek gerapporteerd aan de schoolleiders. Daarnaast worden de uitgaven voor personeel dat ter vervanging van zieken werkt en ook de ziekteverzuimcijfers gerapporteerd aan de schoolleiders. Tenslotte krijgen de schoolleiders vijf keer per jaar een overzicht van de stand van zaken met betrekking tot de verdeling van het onderwijzend personeel over de functies LB, LC en LD met daarbij de streefpercentages in het kader van de functiemix afspraken. Daarnaast wordt drie maal per jaar een kwartaalrapportage gemaakt waarin dieper op inhoudelijke en financiële ontwikkelingen wordt ingegaan.
 - Het jaar wordt afgesloten met een jaarverslag.
- De kwaliteitscyclus:
 - Naast de personele en financiële rapportages worden periodiek rapportages gemaakt over de (kwalitatieve) opbrengsten van de scholen en de onderwijstijd. Deze resultaten worden door de bestuurder besproken met de schoolleiders, in de bilaterale managementgesprekken en in de jaarlijkse kwaliteitsbezoeken aan de scholen (zie hoofdstuk 3).
- Intern toezicht
 - Het interne toezicht wordt uitgeoefend door de RvT. Hierbij kunnen twee aspecten worden onderscheiden:
 - het externe aspect richt zich op de realisering van onderwijsdoelen die door de organisatie zijn vastgesteld dan wel door de overheid in wet- en regelgeving zijn vastgelegd en voorgeschreven.
 - Het interne aspect richt zich op de realisering van doelen op strategisch en beleidsmatig niveau met als kernactiviteit aandacht voor het onderwijs, de organisatie, de kwaliteit en de veiligheid.

6.5.2 Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Ons beleid is erop gericht de beschikbare middelen maximaal in te zetten voor een kwalitatief goede uitvoering en steeds verdere verbetering van het onderwijs op de SOVON-scholen. Voorbeeld hiervan is ons besluit, eind 2018, om (als een van de weinige besturen) de cao-maatregelen in het kader van de reductie van de lessentaak en vergroting van de ontwikkeltijd van docenten, financieel te compenseren voor voorlopig drie schooljaren. Voor het overige is ons beleid om adequaat en tijdig te anticiperen op financiële risico's en deze waar nodig te minimaliseren.

Het beleid van de stichting is erop gericht om zo min mogelijk risico's te lopen. De stichting loopt de volgende risico's:

Rijksbekostiging

- Het verloop van de toekomstige leerlingaantallen is zeer moeilijk in te schatten. Zowel in Alkmaar-Zuidwest, Bergen en Heiloo als in de gemeente Hollands Kroon is vanaf 2017 tot 2029 sprake van forse krimp van het aantal 12-jarigen. Dit zal uiteraard de aanmeldingen voor een aantal SOVON-scholen

negatief beïnvloeden, naar verwachting op bestuursniveau 10-15%. Dit maakt het zeer lastig om deugdelijke meerjarenbegrotingen af te geven, omdat het onduidelijk is wat de inkomsten zijn. Hierdoor kan onvoldoende op de inzet van de formatie worden ingespeeld bij het teruglopen van de leerlingaantallen, met als gevolg grote financiële lasten ten opzichte van de ontvangen bekostiging. Het gevolg van deze terugloop kan ook een heviger concurrentieslag met collega-scholen en schoolbesturen zijn. Daarnaast kan ook in stabiele kernen (Alkmaar-Noord, Langedijk, Heerhugowaard) de concurrentie met het bijzonder onderwijs leiden tot lagere of juist hogere aanmeldingen voor SOVON-scholen.

- Bij leerlingendaling en bij onvoldoende natuurlijk verloop zal er boventalligheid ontstaan doordat door cao-regelingen vast aangestelde medewerkers niet op korte termijn ontslagen kunnen worden.
- Vanaf 1 januari 2021 treedt waarschijnlijk de modernisering van de Wet op het voortgezet onderwijs in werking. Een onderdeel hiervan betreft de vereenvoudiging van de bekostiging. Het nieuwe bekostigingsmodel voor het voortgezet onderwijs is makkelijker en duidelijker voor scholen en besturen. Scholen krijgen een gelijke bekostiging voor gelijke leerlingen en kunnen daardoor beter plannen hoeveel bekostiging zij ontvangen. De huidige bekostiging voor middelbare scholen is ingewikkelder. Zo krijgt de ene school voor een havo-leerling een andere bijdrage dan een andere school. Ook als de kosten voor beide leerlingen hetzelfde zijn.
Op macroniveau moet deze herverdeling van de bekostiging budgettair neutraal verlopen. Voor individuele schoolbesturen is er evenwel sprake van herverdeeleffecten. SOVON gaat er in de bekostiging volgens de eerste modellen op vooruit doordat SOVON een brede scholengemeenschap met een geïsoleerde ligging heeft.
- De verwachting is dat de premie Werkhervattingskas ook in 2020 aanzienlijk zal stijgen.

Personeel

- De stichting loopt risico als de flexibele personele schil en het natuurlijk verloop de daling van rijksinkomsten niet kan opvangen.
- De personele lasten vormen de grootste kostenpost van SOVON. De ontwikkeling van de personele lasten is een risico-element op de lange termijn. De personele lasten stijgen waardoor de werkgeverslasten toenemen, terwijl de rijksoverheid deze stijging niet volledig compenseert.
- Daarnaast is er het risico van het niet kunnen aantrekken van goed gekwalificeerd (bevoegd en bekwam) personeel.

Huisvesting

- Op enkele scholen is op dit moment sprake van substantiële leegstand. Wanneer het aantal 12-jarigen verder zal teruglopen, kan er in de toekomst bij meer scholen leegstand ontstaan. Daarbij is het moeilijk in te schatten wat de leegstand aan kosten met zich meebrengt.

Rijksbeleid

De beleidswijzigingen van de overheid de afgelopen vier jaar hebben geleid tot niet-voorspelde forse fluctuaties in de inkomsten van de besturen voor voortgezet onderwijs, meestal naar boven, maar soms ook naar beneden. Een voorbeeld hiervan is het in november 2019 afgesloten convenant waarmee extra geld voor werkdrukvermindering beschikbaar kwam. Deze gelden werden in december 2019 uitgekeerd aan de besturen, maar zijn bestemd voor de jaren 2020 en 2021. Gelet op de deels onvoorspelbare besluitvorming van de rijksoverheid is het maken van een betrouwbare meerjarenbegroting lastig.

Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)

Zie hiervoor hoofdstuk 5.

Gevolgen coronavirus

Als gevolg van de uitbraak van het coronavirus hebben wij het onderwijs en de examinering op onze scholen anders moeten vormgeven naar aanleiding van de door het kabinet genomen maatregel om de scholen te sluiten voor in elk geval de periode half maart tot eind april 2020, een maatregel waarvan niet uit te sluiten valt dat deze daarna verlengd wordt. Hoewel wij leerlingen met ouders in vitale beroepen alsmede kwetsbare leerlingen (vanwege bijvoorbeeld situaties van huiselijk geweld) op school moeten blijven opvangen, vinden de examinering en het onderwijs aan examen- en overige leerlingen, zoveel als mogelijk op afstand plaats. Deze fundamenteel andere aanpak brengt mogelijk operationele risico's met zich mee, waarbij met name de borging van de kwaliteit het belangrijkste aandachtspunt vormt. Deze risico's worden gemitigeerd door frequent en intensief overleg (twee maal per week in de periode tot eind april 2020) binnen het CvS, waaraan wat betreft de mogelijke issues op het vlak van bedrijfsvoering/ICT, personeel en financiën tevens de betrokken stafhoofden BMO deelnemen.

6.5.3 Risicoparagraaf in geld

In deze begroting geven wij ook een inschatting van de risico's in euro's en de mogelijke invloed die dit heeft op de reservepositie. Zie het schema op de volgende pagina. Daarbij is het van belang om te melden dat de genoemde mitigerende maatregelen bedoeld zijn om met name de impact van de genoemde risico's sterk te verlagen.

Onderdeel	Risico omschrijving	Consequentie van het optreden van het risico	Inschatting bedrag	Bedrag	Kans	Impact	Mitigerende maatregel
Rijksbekostiging	Forse krimp (10 tot 15%) aantal 12-jarigen vanaf 2019 t/m 2029	Onduidelijkheid inkomsten Onvoldoende inspelen op inzet formatie Heviger concurrentieslag	Baten per leerling uit rijksbekostiging gemiddeld € 8.500	700 II a € 8.500 = € 5.950.000	Hoog	Hoog	Nauwkeurig monitoren en desgewenst de formatie aanpassen
	Verplichtingen aan personeel	Boventalligheid	Bij leerlingdaling, moet er ook afscheid genomen worden van medewerkers	20 maal € 70.000 = € 1.400.000	Hoog	Hoog	Nauwkeurig monitoren en desgewenst de formatie aanpassen
	Onvoldoende natuurlijk verloop	Boventalligheid	Flexibele schil is ongeveer 10%, wel mismatch tussen vraag en aanbod	20 maal € 70.000 = € 1.400.000	Middel	Hoog	Nauwkeurig monitoren en desgewenst de formatie aanpassen
	Premie Werkhervattingskas	Premie Werkhervattingskas stijgt door hoog ziekteverzuim	2,1%	€ 230.000 per jaar	Hoog	Hoog	Ziekteverzuim monitoren en inzetten van steviger verzuimbeleid
Personeel	Te lage flexibele schil	Personele verplichtingen die hoger zijn dan de rijksinkomsten	Flexibele schil is ongeveer 10%		Laag	Hoog	Doorrekenen financiële consequenties
	Overheid compenseert hoge werkgeverslasten niet volledig	Pensioenpremie marksector stijgt minder hard dan ABP-premie.	ABP premie in 2020 stijgt licht, maar in 2021 zal deze naar verwachting fors stijgen.	€ 430.000 per jaar	Hoog	Hoog	Opnemen in nieuwe meerjarenbegroting
	Niet kunnen aantrekken van goed gekwalificeerd personeel	Meer inhuur derden					Actief wervingsbeleid nieuw personeel
Huisvesting	Substantiële leegstand door krimp	Huisvestingslasten worden niet vergoed door rijksinkomsten		Onbekend	Hoog	Middel	Ruimten in gebouwen meer beschikbaar stellen voor verhuur aan derden
Rijksbeleid	Onvoorspelbare besluitvorming overheid	Onduidelijkheid inkomsten	Dit kan zowel een positief als een negatief risico worden.	Onbekend	Hoog	Hoog	Nauwkeurig volgen overheidsbeleid
Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)	Datalekken	Claims en reputatieschade	Onbekend	Onbekend	Middel	Hoog	Continue actualisatie en krachtige implementatie van AVG-beleid en -instrumentarium.

6.5.4 Beschrijving van de belangrijkste risico beperkende maatregelen

SOVON heeft de volgende risico beperkende maatregelen genomen:

- het in overleg met de schoolleiders voor de komende vier jaren in beeld brengen van de leerlingenaantallen, zodat voortijdig op eventuele leerlingendaling ingespeeld kan worden. Het toekomstige leerlingenaantal is regelmatig onderwerp van gesprek.
- Zorgdragen voor een dusdanige financiële reserve dat tegenvallers opgevangen kunnen worden en noodzakelijke investeringen voorgefinancierd kunnen worden.
- Het bij leegstand een andere invulling geven aan de betreffende lokalen.

6.5.5 Rapportage toezichhoudend orgaan

Het verslag van de RvT is opgenomen in 1.4.

7 Allocatie van middelen: de kaderbrief

SOVON maakt jaarlijks een kaderbrief waarin de richtlijnen en uitgangspunten voor de totstandkoming van de (meerjaren)begroting 2019-2022 als onderdeel van de totale planning & control cyclus van SOVON uitgewerkt worden. De begroting van 2019 is opgesteld op basis van de in 2018 vastgestelde Kaderbrief 2019.

In deze Kaderbrief beschreven we de toenmalige financiële positie van SOVON en de wijze waarop we vandaar uit realistisch met onze ambities voor 2019 en verder om willen gaan. De verwachte ontwikkelingen op het gebied van de leerlingenaantallen, personeelskosten, prijsontwikkeling, inflatiecorrecties en andere financiële consequenties zijn vertaald in financiële uitgangspunten voor de begroting 2019. Feitelijk bepalen deze kaders de financiële bandbreedte van SOVON in 2019.

7.1 Financieel kader, bijdragen aan BMO, bovenschools en risicofondsen

In de Kaderbrief wordt vastgesteld welk deel van de rijksvergoeding bij de scholen wordt ingehouden om de bestuurder en de medewerkers van BMO alsmede de post “bovenschools” te bekostigen. Daarnaast is opgenomen de hoogte van de percentages om de diverse risicofondsen te vullen.

BMO en bovenschools

In 2018 was voor BMO 2,85% van de rijksvergoeding personeel ingehouden. Voor 2019 was dit percentage verhoogd met 0,4% naar 3,25%. Dit werd veroorzaakt door de noodzakelijke investeringen op het terrein van huisvesting (het tijdelijk aannemen van een extra medewerker) en PR en communicatie. Met een percentage van 3,25% bleven wij ruim onder de afgesproken maximale afdracht voor BMO van 4% van de loonsom.

Voor de post “bovenschools” bleef de afdracht van de rijksvergoeding personeel gelijk aan die van 2018, namelijk 2,55%.

Daarnaast was er in de Kaderbrief 2019 een bedrag opgenomen voor onvoorziene personele kosten. Deze kosten werden voorheen opgenomen onder het risicofonds overig. Dit fonds is in 2017 opgeheven. In plaats daarvan wordt er een budget gereserveerd in de begroting voor onvoorziene personele kosten. Tevens moeten hiervan de kosten voor OPLIS betaald worden. De afdracht bleef met 0,5% gelijk aan die van 2018.

Risicofondsen

Voor 2019 werden in de Kaderbrief voor de seniorenregeling en uitkeringskosten dezelfde percentages voorgesteld als voor 2018. De vervangingskosten werden verlaagd met 0,35%.

Toelichting:

Reserve risicofonds seniorenregeling

Alle scholen dragen hetzelfde percentage van de rijksvergoeding personeelskosten aan dit risicofonds bij. Volgens worden de kosten voor de seniorenregeling uit deze reserve betaald. Hierdoor maakt het voor de school financieel niet uit of een medewerker gebruik maakt van de seniorenregeling of niet. In 2019 werd, evenals in 2018, 1,25% bijgedragen aan dit fonds op basis van de te verwachten kosten.

Uitkeringskosten

In 2018 werd 0,15% van de rijksvergoeding personeelskosten ingehouden ter dekking van de uitkeringskosten. Dit bedrag wordt niet toegevoegd aan een reserve, maar aan de voorziening uitkeringskosten. Voor de begroting 2019 is dit percentage gelijk gebleven.

Reserve risicofonds vervanging

De reserve risicofonds vervanging is bedoeld om de vervangingskosten op te vangen. Jaarlijks wordt een percentage aan deze reserve toegevoegd. Vervolgens worden de vervangingskosten uit deze reserve betaald. In 2018 werd 4% van de rijksvergoeding personeelskosten ingehouden. Dit percentage is voor 2019 verlaagd naar 3,65%.

Onderhoudsverdeling

Er is in 2017 een nieuwe verdeling van de onderhoudsgelden afgesproken. In 2018 werd 2,1% van de rijksvergoeding personeelskosten ingehouden voor het bovenschools onderhoud. Dit percentage is voor 2019 gehandhaafd.

De verdeling bovenschools/school kan op veel manieren gemaakt worden. Elke verdeling heeft zijn eigen voor- en nadelen. We hebben gekozen voor de verdeling noodzakelijk/wenselijk onderhoud. Noodzakelijk onderhoud betreft werkzaamheden die bij niet uitvoeren leiden tot degradatie van het bouwdeel of die een wettelijke verplichting als achtergrond hebben (bv. schilderwerk, ketelkeuringen). Wenselijk onderhoud zijn werkzaamheden waarvan uitstel niet leidt tot technische achteruitgang van het gebouw (zoals binnen schilderwerk, vervangen linoleum). Het beschikbare budget is voor de school en is in beginsel niet geormerkt.

Noodzakelijk onderhoud wordt bovenschools beheerd, wenselijk onderhoud is een taak van de school zelf. Deze verdeling sluit goed aan bij de huidige situatie met een bovenschools hoofd bedrijfsvoering en een bovenschools medewerker huisvesting. Grofweg is de verdeling noodzakelijk/wenselijk onderhoud 75%/25%.

Deel B Jaarrekening

contactpersoon: Yolanda Barbé (ybarbe@sovon.nu)

8 Jaarrekening 2019

8.1 Samenvatting resultaat 2019

De baten en lasten van SOVON zien er samengevat in 2019 als volgt uit (bedragen in €):

Baten

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Rijksbijdragen	62.978.383	59.145.436	61.703.570
Overige baten	2.627.268	2.189.501	2.973.789

Lasten

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Personele lasten	51.298.966	48.992.337	48.360.685
Overige lasten	11.783.185	12.342.600	11.474.316

Resultaat

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Financieel resultaat	10	0	18
Exploitatieresultaat	2.523.501	0	4.842.376

De vergelijkende cijfers realisatie 2018 zijn naar aanleiding van de accountantscontrole 2019 aangepast. SOVON boekte tot en met 2018 de ontvangen gelden in het kader van de prestatiebox per schooljaar. Tijdens de accountantscontrole 2019 is geconstateerd dat dit niet correct is. De prestatiebox is nu zowel in de vergelijkende cijfers als in 2019 per kalenderjaar geboekt.

Het exploitatieresultaat van SOVON over 2019 bedraagt € 2.523.501 positief. Er was een resultaat begroot van 0. Een positief verschil van € 2.523.501.

In de vergadering van de RvT van 20 december 2019 is een op grond van de derde kwartaalrapportage opgestelde eindejaarsprognose 2019 besproken. Deze eindejaarsprognose gaf een voordelig exploitatieresultaat van rond de drie miljoen. Het werkelijke exploitatieresultaat over 2019 is bijna € 500.000 lager dan het verwachte resultaat uit de derde kwartaalrapportage. Dit wordt veroorzaakt door de verplichte vorming van de nieuwe voorziening langdurig zieken waaraan eenmalig € 478.866 is gedoteerd. Dit betekent dat na aftrek van het bedrag voor de nieuwe reserve personeel het positieve resultaat van 2019 ruim € 1,15 miljoen bedraagt.

Het positieve resultaat wordt op de eerste plaats verklaard door de ruim € 1 miljoen extra baten die SOVON heeft ontvangen naar aanleiding van het op 1 november 2019 gesloten convenant tussen de minister en de vakbonden. Dit geld is in december 2019 beschikbaar gekomen, maar is bestemd voor de verlichting van de werkdruk en het lerarentekort in de jaren 2020 en 2021. Op de tweede plaats is door de verhoging van de GPL met 3,13% € 324.486 bestemd voor de nog af te sluiten cao. Deze beide bedragen zijn toegevoegd aan de nieuwe reserve personeel. Deze nieuwe reserve personeel bedraagt € 1.371.000.

Uit de analyse van het resultaat zijn verschillende oorzaken voor het positieve verschil aan te wijzen. Hierop gaan we in paragraaf 8.3 nader in.

8.2 Balans per 31 december 2019

	2019		2018	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Activa				
Vaste activa				
Immateriële vaste activa	32.277		15.290	
Materiële vaste activa	14.405.788		13.470.168	
Financiële vaste activa	<u>17.061.087</u>		<u>17.692.979</u>	
		31.499.152		31.178.437
Vlottende activa				
Voorraden	255		1.510	
Vorderingen	3.079.633		2.947.224	
Liquide middelen	<u>23.572.489</u>		<u>24.975.286</u>	
		26.652.377		27.924.020
		<u>58.151.529</u>		<u>59.102.457</u>
Passiva				
Eigen vermogen				
		26.597.490		24.073.980
Voorzieningen				
		3.705.183		2.837.481
Langlopende schulden				
		17.061.087		17.692.979
Kortlopende schulden				
		10.787.769		14.498.017
		<u>58.151.529</u>		<u>59.102.457</u>

Toelichting op de balans ten opzichte van 2018:

De vergelijkende cijfers realisatie 2018 zijn naar aanleiding van de accountantscontrole 2019 aangepast. SOVON boekte tot en met 2018 de ontvangen gelden in het kader van de prestatiebox per schooljaar. Tijdens de accountantscontrole 2019 is geconstateerd dat dit niet correct is. De prestatiebox is nu zowel in de vergelijkende cijfers als in 2019 per kalenderjaar geboekt. Hierdoor is het eigen vermogen per 31 december 2018 met € 1.193.312 aangepast. De kortlopende schulden zijn met hetzelfde bedrag verlaagd.

Materiële vaste activa:

De materiële vaste activa zijn in 2019 toegenomen ten opzichte van 2018. Dit heeft te maken met de nieuwbouw van het Huygens College Heerhugowaard. In paragraaf 8.4 is een overzicht opgenomen van de investeringen en afschrijvingen van de materiële vaste activa.

Volgens de overeenkomst met de gemeente Heerhugowaard kan de gemeente een recht van hypotheek krijgen op de nieuwbouw van het Huygens College Heerhugowaard. Het is een garantstelling voor de gemeente dat als SOVON failliet gaat (theoretisch), de bank het pand niet kan claimen omdat het eerste recht van hypotheek bij de gemeente ligt. Deze akte conform artikel 8.5 van de overeenkomst is echter niet gevestigd. Het initiatief hiervoor ligt bij de gemeente.

Financiële vaste activa:

In 2017 is een schatkistlening aangegaan voor de nieuwbouw van het hoofdgebouw van het Huygens College Heerhugowaard. Van deze lening wordt de rente en aflossing geheel vergoed door de gemeente Heerhugowaard. De reden is dat SOVON hierdoor goedkoper kan lenen dan de gemeente. Onder de financiële vaste activa is de vordering op de gemeente opgenomen. Omdat SOVON jaarlijks aflost, neemt de financiële vaste activa jaarlijks af.

Vlottende activa:

Door de aflossing van de geldlening voor de nieuwbouw van het Huygens College Heerhugowaard zijn onze liquide middelen afgenomen ten opzichte van 2018.

Eigen vermogen:

Het exploitatieresultaat is positief. Hierdoor is het eigen vermogen hoger dan in 2018. Een deel (€ 1.371.000) hiervan is bestemd voor uitgaven op het personele vlak in de jaren 2020-2021, die vastgelegd zijn in het op 1 november 2019 afgesloten convenant en de nog af te sluiten cao.

Voorzieningen:

De voorziening individueel keuzebudget is met € 465.000 verhoogd ten opzichte van 2018. Veel meer medewerkers maken gebruik van het sparen van het individueel keuzebudget. Daarnaast moest in 2019 een voorziening worden opgenomen voor langdurig zieken. Het gaat hier om een bedrag van € 479.000.

Langlopende schulden:

In 2017 is een schatkistlening aangegaan voor de nieuwbouw van het hoofdgebouw van het Huygens College Heerhugowaard. Van deze lening wordt de rente en aflossing geheel vergoed door de gemeente Heerhugowaard. De reden hiervan is dat SOVON tegen gunstiger leningsvoorwaarden kan lenen dan de gemeente. Dit is in goed overleg met het ministerie van OCW afgesproken. Omdat SOVON jaarlijks aflost, neemt de langlopende schuld jaarlijks af.

Kortlopende schulden:

Onder deze post was in 2018 de investeringssubsidie van de gemeente Heerhugowaard opgenomen. De stand van de investeringssubsidie bedroeg per 31 december 2018 is € 5.110.140. Omdat de nieuwbouw van het hoofdgebouw van het Huygens College Heerhugowaard gereed is, is de stand van de investeringssubsidie eind 2019 € 0.

De toelichting op de balans treft u aan onder paragraaf 8.6.

8.3 Staat van baten en lasten

	2019		Begroting 2019		2018	
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Rijksbijdragen	62.978.383		59.145.436		61.703.570	
Overheidsbijdragen en - subsidies overige overheden	175.796		16.174		399.431	
Werk in opdracht van derden	0		0		0	
Overige baten	<u>2.451.472</u>		<u>2.173.327</u>		<u>2.574.358</u>	
Totaal baten		<u>65.605.651</u>		<u>61.334.937</u>		<u>64.677.358</u>
Lasten						
Personeelslasten	51.298.966		48.992.337		48.360.685	
Afschrijvingen	2.265.704		2.329.662		2.229.219	
Huisvestingslasten	2.991.921		3.095.883		2.832.284	
Overige lasten	<u>6.525.560</u>		<u>6.917.055</u>		<u>6.412.813</u>	
Totaal lasten		<u>63.082.151</u>		<u>61.334.937</u>		<u>59.835.001</u>
Saldo baten en lasten		2.523.501		0		4.842.358
Financiële baten en lasten	<u>10</u>		<u>0</u>		<u>18</u>	
		10		0		18
Resultaat		<u>2.523.511</u>		<u>0</u>		<u>4.842.376</u>

De vergelijkende cijfers realisatie 2018 zijn naar aanleiding van de accountantscontrole 2019 aangepast. SOVON boekte tot en met 2018 de ontvangen gelden in het kader van de prestatiebox per schooljaar. Tijdens de accountantscontrole 2019 is geconstateerd dat dit niet correct is. De prestatiebox is nu zowel in de vergelijkende cijfers als in 2019 per kalenderjaar geboekt. Hierdoor is de rijksbijdrage 2018 met € 91.836 aangepast. Het resultaat over 2018 is hierdoor ook met € 91.836 verhoogd.

8.3.1 Baten

Aan de batenkant is er een positief verschil van bijna € 4.271.000 ten opzichte van de begroting. Hieronder wordt nader ingegaan op de verschillen.

Rijksbijdragen

De rijksbijdragen zijn bijna € 3.833.000 hoger dan tot nu toe geraamd. Dit heeft onder andere de volgende oorzaken:

- de baten prestatiebox werden tot nu toe over de twee schooljaren verdeeld. Hier is ook in de begroting rekening mee gehouden. Nu dit niet meer is toegestaan, moeten de baten ten gunste komen van het kalenderjaar 2019. Omdat de bijdrage per leerling in 2019 hoger was dan in 2018 gaat het om een bedrag van € 92.000.
- De rijksvergoeding personeel is voor geheel 2019 € 1.812.000 hoger dan geraamd. Op de eerste plaats is de rijksvergoeding € 454.000 hoger dan begroot. Dit is in lijn met de eerder opgegeven prognose in de kwartaalrapportages. Daarnaast is in juni bekend geworden dat de GPL voor 2019 werd opgehoogd met 3,13%. Hierdoor is de rijksvergoeding personeel met € 1.358.000 verhoogd. € 325.000 is bestemd voor de nog af te sluiten cao.
- Door het op 1 november 2019 afgesloten convenant tussen de minister en de bonden om de werkdruk te verlagen en het lerarentekort aan te pakken is € 1.047.000 extra ontvangen. Deze middelen zijn uitgekeerd in december 2019 en zijn bestemd voor de jaren 2020 en 2021.
- De rijksvergoeding 'materieel boeken' is € 50.000 hoger dan begroot.
- De rijksvergoeding 'materieel' is € 30.000 hoger dan geraamd.

- In november 2018 is bekend geworden dat de bedragen genoemd in de regeling aanvullende bekostiging technisch vmbo hoger zijn dan begroot. Hierdoor wordt over geheel 2019 € 168.000 extra ontvangen vanuit het ministerie.
- De doorbetaling lwoo is voor geheel 2019 € 212.000 hoger dan begroot.
- De extra ondersteuningsmiddelen van het samenwerkingsverband vo Noord-Kennemerland voor onder meer de Trajectplusklas, Intermezzo en de verzuimaanpak zijn € 276.00 hoger dan geraamd.
- De subsidie Zomerschool is € 95.000 hoger dan begroot.
- De bijdragen voor regionale samenwerking, doorstroomprogramma vmbo-havo en subsidie beheer en onderhoud sportaccommodaties waren niet begroot. Dit is een voordeel van € 110.000.
- De prestatiebox is € 181.000 hoger dan geraamd. Wij gingen bij de vaststelling van de begroting 2019 uit van € 295 per leerling. Na vaststelling van de begroting werd bekend dat de prestatiebox verhoogd werd naar € 315,50 per leerling. In september 2019 werd de prestatiebox verhoogd naar € 323,50 per leerling.
- De vermindering verrekening uitkeringskosten (uitgave) is lager dan begroot, dit is een voordelig verschil van € 42.000.
- De subsidie nieuwkomers is € 256.000 lager dan begroot.

Overige overheidsbijdragen en subsidies

De overige overheidsbijdragen en -subsidies zijn bijna € 160.000 hoger dan begroot. Dit heeft de volgende oorzaken:

- van de gemeente Heerhugowaard is € 54.000 ontvangen in het kader van de afspraken rondom doorcentralisatie.
- Er zijn diverse ESF-subsidies afgerekend. De afrekening hiervan is onder deze post geboekt. Dit levert een positief saldo op van € 111.000.

Overige baten

De overige baten zijn ruim € 278.000 hoger dan geraamd. Hieraan liggen onder andere de volgende redenen aan ten grondslag:

- de deelnemersbijdragen, ouderbijdragen en bijdrage voor schoolactiviteiten zijn € 171.000 hoger dan geraamd.
- Aan overige ontvangsten (onder meer Europese subsidies en TVIA) is € 246.000 meer ontvangen dan begroot.
- De overige ontvangsten personeel zijn € 123.000 hoger dan begroot. Dit betreft onder andere subsidie voor baankansen, versterkte leerroute nieuwkomers en symbiose.
- Aan schade-uitkeringen is € 14.000 meer ontvangen dan voorzien.
- De vergoeding voor het detacheren van personeel is achtergebleven op de prognose. Deze vergoeding is € 250.000 lager dan begroot.

8.3.2 Lasten

Aan de lastenkant is er een negatief verschil van ruim € 1.747.000 ten opzichte van de begroting.

Personeelslasten

De personele lasten zijn € 2.307.000 hoger dan begroot. Dit heeft onder andere de volgende oorzaken:

Personele lasten Raet

De personele lasten Raet zijn € 1.182.000 hoger dan geraamd. In het schooljaar 2019-2020 mag er volgens het formatieplan meer uitgegeven worden aan formatie dan in het schooljaar 2018-2019. Dit is terug te zien in de personele lasten Raet. Een deel van deze uitgaven is gerelateerd aan de maatregelen ter uitvoering van het strategisch beleidsplan. Tevens is er een loonsverhoging van 2,15% per 1 juni 2019 in de cao afgesproken en zijn de pensioenlasten en sociale lasten gestegen.

Personele lasten vervanging

De personele lasten vervanging (inhuur en Raet) zijn € 792.000 hoger dan begroot. De belangrijkste reden hiervoor is het hoge ziekteverzuim. Daarnaast zijn de kosten hoger dan geraamd omdat vervangers uit noodzaak deels worden ingehuurd via (dure) uitzendbureaus.

Personele lasten overig

- Aan personeel van derden en uitbestede werkzaamheden is € 80.000 meer uitgegeven dan begroot.
- De dotaties (toevoegingen) aan de diverse personele voorzieningen zijn € 142.000 hoger dan geraamd. Daarnaast moet er een nieuwe voorziening langdurig zieken gevormd worden. Hiervoor is bijna € 479.000 benodigd.
- De geschenken aan personeel zijn € 35.000 hoger dan geraamd. Alle personeelsleden hebben namens de bestuurder een kerstattentie gehad. Dit was niet begroot.
- Van het UWV zijn Ziektewet- en WAO/WIA-uitkeringen ontvangen. Deze zijn € 310.000 hoger dan begroot (inkomsten, dus voordeel).
- De nascholingskosten zijn € 9.000 lager dan begroot.
- De uitjes/feestjes personeel zijn € 11.000 lager dan geraamd.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn bijna € 64.000 lager dan begroot.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn bijna € 104.000 lager dan begroot en worden voornamelijk veroorzaakt door:

- de huur van gebouwen/sporthallen en sportvelden is € 84.000 lager dan geraamd.
- De kosten voor gas zijn € 51.000 lager dan begroot.
- De overige huisvestingslasten zijn € 61.000 lager dan geprognosticeerd.
- De kosten voor brandpreventie zijn € 27.000 lager dan geraamd.
- De kosten voor onderhoud gebouwen en terreinen zijn € 116.000 hoger dan geraamd.

Overige lasten

De overige lasten zijn ruim € 391.000 lager dan begroot. Dit heeft onder andere de volgende oorzaken:

- op overige uitgaven, onder meer wat betreft de uitvoering van het strategisch beleidsplan, zijn minder uitgaven geboekt dan daadwerkelijk hebben plaatsgevonden. Deze uitgaven zijn voornamelijk ingezet in formatie op de scholen. Omdat dit de SOVON-begroting is, zijn deze uitgaven hier niet zichtbaar. Dit verklaart een boekhoudkundig positief verschil van € 533.000.
- Aan overige onderwijsuitgaven is € 90.000 minder uitgegeven dan geraamd.
- Aan leermiddelen en aanverwante zaken is € 132.000 minder uitgegeven dan begroot.
- Aan kopieermachines is € 64.000 minder uitgegeven dan geprognosticeerd.
- Aan drukwerk is € 30.000 minder uitgegeven dan begroot.
- De VAVO kosten zijn € 115.000 lager dan geraamd.
- Aan accountantskosten is € 11.000 meer uitgegeven dan geraamd. Het honorarium van de nieuwe accountant is hoger dan dat van de vorige accountant.
- Aan PR en leerlingenwerving is € 39.000 meer uitgegeven dan begroot.
- De kosten voor excursies, werkweken en schoolactiviteiten zijn € 204.000 hoger dan geraamd.
- Aan datacommunicatie is € 46.000 meer uitgegeven dan geprognosticeerd.
- De subsidie kansengelijkheid is doorbetaald aan het Samenwerkingsverband vo Noord-Kennemerland. Dit was niet begroot. Een negatief verschil van € 70.000.
- De advieskosten zijn € 61.000 hoger dan geraamd.
- De kosten voor licenties zijn € 123.000 hoger dan begroot. Er worden steeds meer licenties afgenomen in plaats van papieren boeken.
- De kosten voor personeelswerving zijn € 19.000 hoger dan geraamd.

De toelichting op de staat van baten en lasten treft u aan onder paragraaf 8.7

8.4 Kasstroomoverzicht over 2019

	2019		2018	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Resultaat		2.523.501		4.842.358
Aanpassingen voor:				
-afschrijvingen	2.265.704		2.229.219	
-mutaties voorzieningen	<u>867.702</u>		<u>124.490</u>	
		3.133.406		2.353.709
Veranderingen in vlottende middelen:				
-voorraden	1.255		-625	
-vorderingen	-132.409		-82.036	
-schulden	<u>-3.710.248</u>		<u>-6.886.370</u>	
		-3.841.402		-6.969.031
Kasstroom uit bedrijfsoperaties				
Ontvangen interest	172.264		169.414	
Betaalde interest	<u>172.254</u>		<u>169.396</u>	
		10		18
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		<u>1.815.515</u>		<u>227.053</u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	3.199.451		3.131.182	
Desinvesterings in materiële vaste activa	6.550		63.255	
Investerings in immateriële vaste activa	25.410		0	
Desinvesterings in immateriële vaste activa	0		0	
Mutaties leningen			0	
Investerings in financiële vaste activa	0		0	
Desinvesterings in financiële vaste activa	<u>631.892</u>		<u>631.892</u>	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-2.586.419		-2.436.036
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Toename langlopende schulden	-0		0	
Aflossing langlopende schulden	<u>631.892</u>		<u>631.892</u>	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		-631.892		-631.892
Mutatie liquide middelen		<u>-1.402.797</u>		<u>-2.840.874</u>

8.5 Grondslagen jaarrekening 2019

ALGEMEEN

Juridische vorm en voornaamste activiteiten

De organisatie is een stichting, opgericht voor het verzorgen van onderwijs.
Statutaire zetel: Alkmaar
Kamer van Koophandel: 37085389

TOEGEPASTE STANDAARDEN

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 boek 2 BW en de richtlijnen voor de jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA EN DE RESULTAATBEPALING

Algemeen

De grondslagen die worden toegepast voor de waardering van activa en passiva en resultaatbepaling zijn gebaseerd op historische kosten.

Waardering van de activa en passiva

Voor zover niet anders is vermeld, worden activa en passiva opgenomen tegen de nominale waarde.

Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar de organisatie zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een verplichting wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen en de omvang van het bedrag daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld.

De opbrengsten en kosten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben.

De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's, de functionele valuta van de organisatie.

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen, en van de baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden regelmatig geijkt. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

Financiële instrumenten

Financiële instrumenten omvatten investeringen in aandelen en obligaties, handels- en overige vorderingen, geldmiddelen, leningen en overige financieringsverplichtingen, handelsschulden en overige te betalen posten. In de jaarrekening zijn de volgende categorieën financiële instrumenten opgenomen: handelsportefeuille (financiële activa en financiële verplichtingen), gekochte leningen en obligaties, verstrekte leningen en overige vorderingen, investeringen in eigenvermogensinstrumenten, overige financiële verplichtingen en derivaten.

Financiële instrumenten, inclusief de van de basiscontracten gescheiden afgeleide financiële instrumenten, worden bij de eerste opname verwerkt tegen de reële waarde, waarbij (dis)agio en de direct toerekenbare transactiekosten in de eerste opname worden meegenomen. Indien instrumenten bij de vervolgwaaardering niet worden gewaardeerd tegen reële waarde met verwerking van waardeveranderingen in de winst-en-verliesrekening, maken eventuele direct toerekenbare transactiekosten deel uit van de eerste waardering.

In contracten besloten financiële instrumenten die niet worden gescheiden van het basiscontract, worden verwerkt in overeenstemming met het basiscontract.

Na de eerste opname worden financiële instrumenten op de hierna beschreven manier gewaardeerd.

Immateriële vaste activa

De immateriële vaste activa worden gewaardeerd tegen historische kostprijs, onder aftrek van afschrijvingen. De immateriële vaste activa betreft aangeschafte software. Investeringsen vanaf € 1.000 worden geactiveerd.

Materiële vaste activa

Gebouwen en terreinen, inventaris en apparatuur, andere vaste bedrijfsmiddelen, materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen historische kostprijs verminderd met de cumulatieve afschrijvingen.

De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de aanschafprijs volgens de lineaire methode op basis van de economische levensduur. Op terreinen, materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven.

De volgende afschrijvingspercentages worden gehanteerd:

Immateriële vaste activa	20%
Terreinen	0%
Gebouwen	2%
Verbouwingen	5-10%
Inventaris	5%
Apparaten/bedrijfsmiddelen	10-20%
Automatiseringsapparatuur	20%
Groot onderhoud	10%

Investeringsen worden vanaf € 1.000 geactiveerd.

SOVON gebruikt voor het verwerken van de kosten van groot onderhoud de componentenmethode. Uitgaven vanaf € 1.000 worden geactiveerd. Hiervoor worden verschillende afschrijvingspercentages gehanteerd, afhankelijk van de levensduur van het onderhoud.

Onderhoudsuitgaven worden slechts geactiveerd indien zij de gebruiksduur van het object verlengen.

Bijzondere waardeverminderingen of vervreemding van vaste activa

Vaste activa met een lange levensduur worden beoordeeld op bijzondere waardeverminderingen wanneer wijzigingen of omstandigheden zich voordoen die doen vermoeden dat de boekwaarde van een actief niet terugverdiend zal worden. De terugverdienmogelijkheid van activa die in gebruik zijn, wordt bepaald door de boekwaarde van een actief te vergelijken met de netto kasstromen die het actief naar verwachting zal genereren.

Wanneer de boekwaarde van een actief hoger is dan de geschatte toekomstige kasstroom, wordt een bedrag ten laste van het resultaat geboekt voor het verschil tussen de boekwaarde en de actuele waarde van het actief. Voor verkoop beschikbare activa worden gewaardeerd tegen boekwaarde of lagere actuele waarde, onder aftrek van verkoopkosten.

Vorderingen

Vorderingen worden gewaardeerd op de kostprijs (aanschaf- of verkoopprijs) onder aftrek van een voorziening voor oninbaarheid. Voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de inbaarheid van de vordering.

Voor onderwijsinstellingen vallende onder de WVO is het op basis van artikel 5 van de (gewijzigde) Regeling "Onvoorzien gevallen bij invoering vereenvoudiging bekostiging voortgezet onderwijs" (kenmerk WJZ-2005/54063802 en kenmerk VO/F-2006/1769) toegestaan een vordering op te nemen op het ministerie van OCW. Hiervan is geen gebruik gemaakt.

Overzicht verbonden partijen

De belangrijkste partijen waarmee SOVON is verbonden, zijn het Samenwerkingsverband vo Noord-Kennemerland en het Samenwerkingsverband Kop van Noord Holland. De opdracht van de samenwerkingsverbanden is vastgelegd in artikel 17a, lid 2 van de Wet op het Voortgezet Onderwijs en luidt als volgt:

"De samenwerkingsverbanden passend onderwijs hebben als doel een samenhangend geheel van ondersteuningsvoorzieningen binnen en tussen scholen te realiseren en wel zodanig dat leerlingen een ononderbroken

ontwikkelingsproces kunnen doormaken en leerlingen die extra ondersteuning behoeven een zo passend mogelijke plaats in het onderwijs krijgen.” De samenwerkingsverbanden maken een eigen jaarverslag.

Gegevens:

Vereniging samenwerkingsverband vo/vso Noord-Kennemerland
Hertog Aalbrechtweg 5
1823 DL Alkmaar

Stichting samenwerkingsverband vo/vso Kop van Noord Holland
Postbus 282
1740 AG Schagen

Liquide middelen

SOVON heeft een kredietfaciliteit bij de ING van € 4.000.000. Deze kredietfaciliteit wordt in de praktijk niet aangesproken, omdat SOVON aan schatkistbankieren doet. Bij het schatkistbankieren heeft SOVON een kredietfaciliteit van € 4.930.000.

Eigen vermogen

Onder het eigen vermogen worden de algemene reserves, de bestemmingsreserves en de bestemmingsfondsen gepresenteerd. De algemene reserves staan ter vrije beschikking van de bestuurder. Indien een beperktere bestedingsmogelijkheid door de organisatie is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve. Indien de beperktere bestedingsmogelijkheid door derden is aangebracht, dan wordt dit deel aangemerkt als bestemmingsfonds.

Voorts is binnen het eigen vermogen een onderscheid gemaakt tussen publieke en private middelen.

Voorzieningen

Onder de voorzieningen worden de personele voorzieningen, voorziening verlieslatende contracten en de overige voorzieningen gepresenteerd. Tenzij anders aangegeven worden de voorzieningen opgenomen tegen de nominale waarde. Toevoegingen aan voorzieningen vinden plaats ten laste van de staat van baten en lasten. Uitgaven vinden rechtstreeks plaats ten laste van de voorzieningen.

Een voorziening in verband met verplichtingen als bedoeld in artikel 2:374 lid 1, eerste volzin BW wordt uitsluitend opgenomen indien op de balansdatum aan de volgende verplichtingen is voldaan:

- a. de rechtspersoon heeft een verplichting (in rechte afdwingbaar of feitelijk).
- b. Het is waarschijnlijk dat voor de afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen noodzakelijk is.
- c. Er kan een betrouwbare schatting worden gemaakt van de omvang van de verplichting.

Langlopende schulden

Schulden met een resterende looptijd van meer dan één jaar worden aangeduid als langlopend. Het aflossingsbedrag van het lopende jaar wordt onder de kortlopende schulden opgenomen. Schulden worden gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De geamortiseerde kostprijs is het bedrag waarvoor financiële activa of verplichtingen bij eerste verwerking worden gewaardeerd minus aflossingen, plus of minus de cumulatieve afschrijving, gebruikmakend van de effectieve-rentemethode voor het verschil tussen het oorspronkelijke bedrag en het bedrag op de vervaldatum, en minus bijzondere waardeverminderingen of niet ontvangen bedragen.

Kortlopende schulden

Schulden met een op de balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar worden aangeduid als kortlopend. Schulden worden niet gesaldeerd met activa.

Overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen (waaronder geormerkte bijdragen) en nog te betalen bedragen ter zake van lasten die aan een verstreken periode zijn toegekend. Van bedragen die voor meerdere jaren beschikbaar zijn gesteld, wordt het nog niet bestede gedeelte op deze post aangehouden. Vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten geschiedt naar rato van de besteding.

Personeelsbeloningen/pensioenen

Voor de medewerkers van de organisatie is een pensioenregeling getroffen die kwalificeert als een toegezegde pensioenregeling. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds (ABP) en wordt -

overeenkomstig de in de RJO aangereikte vereenvoudiging - in de jaarrekening verwerkt als toegezegde bijdrageregeling. Dit betekent dat de over het boekjaar verschuldigde premies als kosten worden verantwoord. De risico's van loonontwikkeling, prijsindexatie en beleggingsrendement op het fondsvermogen zullen mogelijk leiden tot toekomstige aanpassingen in de jaarlijkse bijdragen aan het pensioenfonds. Deze risico's komen niet tot uitdrukking in een in de balans opgenomen voorziening.

Opbrengstverantwoording

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies uit hoofde van de basisbekostiging worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft, volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten. Indien deze opbrengsten betrekking hebben op een specifiek doel, dan worden deze naar rato van de verrichte werkzaamheden als baten verantwoord.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode. Kasstromen in buitenlandse valuta's zijn herleid naar euro's met gebruikmaking van de gewogen gemiddelde omrekeningskoersen voor de betreffende periodes.

8.6 Toelichting behorende bij de balans

Immateriële vaste activa

	Overige immateriële vaste activa	Totaal immateriële vaste activa
Stand aan het begin van de periode		
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs aan het begin van de periode	196.520	196.520
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen aan het begin van de periode	181.230	181.230
Cumulatieve herwaarderingsaanpassingen aan het begin van de periode		
Immateriële vaste activa aan het begin van de periode	15.290	15.290
Verloop gedurende de periode		
Investeringsaanpassingen	25.410	25.410
Desinvesteringen	0	0
Afschrijvingen	8.423	8.423
Afschrijving op desinvesteringen		0
Herwaarderingsaanpassingen	0	0
Bijzondere waardeverminderingen		0
Terugneming van bijzondere waardeverminderingen		0
Overige mutaties		0
Mutaties gedurende de periode	16.987	16.987
Stand aan het eind van de periode		
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs aan het einde van de periode	221.930	221.930
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen aan het einde van de periode	189.652	189.652
Cumulatieve herwaarderingsaanpassingen aan het einde van de periode		
Immateriële vaste activa aan het einde van de periode	32.277	32.277

Materiële vaste activa

	Gebouwen	Terreinen	Inventaris en apparatuur	Overige materiële vaste activa	Vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa	Net aan de bedrijfsuitoefening dienstbare materiële	Totaal materiële vaste activa
Stand aan het begin van de periode							
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs aan het begin van de periode	13.568.908	0	20.718.213	2.475.712	203.972	0	36.966.805
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen aan het begin van de periode	8.574.041		12.942.541	1.980.055		0	23.496.637
Cumulatieve herw aarderingen aan het begin van de periode							
Materiële vaste activa aan het begin van de periode	4.994.867	0	7.775.672	495.657	203.972	0	13.470.168
Verloop gedurende de periode							
Investeringen	2.744.098	0	2.485.279	130.267	-2.160.193	0	3.199.451
Desinvesteringen	2.632	0	9.299	0	0	0	11.931
Afschrijvingen	794.486		1.267.454	195.341		0	2.257.281
Afschrijving op desinvesteringen	109		5.272			0	5.381
Herw aarderingen	0	0	0	0	0	0	0
Bijzondere w waardeverminderingen							0
Terugneming van bijzondere w waardeverminderingen							0
Overige mutaties	-1.253.607		-702.613		1.956.220	0	0
Mutaties gedurende de periode	693.482	0	511.185	-65.074	-203.972	0	935.620
Stand aan het eind van de periode							
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs aan het einde van de periode	15.056.767	0	22.491.580	2.605.978	0	0	40.154.325
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen aan het einde van de periode	9.368.418		14.204.723	2.175.396		0	25.748.537
Cumulatieve herw aarderingen aan het einde van de periode							
Materiële vaste activa aan het einde van de periode	5.688.349	0	8.286.857	430.582	0	0	14.405.788

De desinvesteringen omvatten alleen verkopen en afgestoten activa.

Financiële vaste activa

	Vorderingen op gemeenten en GR's	Totaal financiële vaste activa
Stand aan het begin van de periode		
Financiële vaste activa aan het begin van de periode	17.692.979	17.692.979
Verloop gedurende de periode		
Investeringen en verstrekte leningen	0	0
Desinvesteringen en aflossingen	631.892	631.892
Waardeveranderingen	0	0
Aandeel in resultaat deelnemingen	0	0
Stand aan het eind van de periode		
Financiële vaste activa aan het einde van de periode	17.061.087	17.061.087

Dit betreft de vordering op de gemeente Heerhugowaard voor de rente en aflossing van de geldlening ten behoeve van de nieuwbouw van het hoofdgebouw van het Huygens College Heerhugowaard. De afschrijving vindt lineair plaats in dertig jaar. Het rentepercentage is 0,94%. De lening is aangegaan in 2017 en loopt tot en met 2047.

	EUR	2019 EUR	EUR	2018 EUR
Vlottende activa				
Voorraden				
Voorraden		255		1.510
Vorderingen				
Debiteuren	595.655		598.144	
Rekening-courant BMO	-0		0	
Personeel	1.952		588	
Overige vorderingen	648.649		688.580	
<i>Subtotaal vorderingen</i>		1.242.352		1.287.313
Overlopende activa				
Vooruitbetaalde kosten	1.835.060		1.530.817	
Verstreckte voorschotten	2.221		129.095	
Overige overlopende activa	-		-	
<i>Overlopende activa</i>		1.837.281		1.659.912
Totaal van vorderingen		3.079.633		2.947.224

Debiteuren

In de post debiteuren zit factuur 965044 van de Rijksdienst voor het Cultureel Erfgoed voor het Mummellius Gymnasium voor een bedrag van € 145.125,-. Deze factuur heeft een looptijd tot 2022.

De post overlopende activa omvat voor het grootste deel de transitorisch geboekte facturen die naar rato worden verdeeld over 2018 en 2019.

In de overige vorderingen is geen bedrag opgenomen met een resterende looptijd langer dan één jaar. Dit geldt ook voor de overlopende activa.

	EUR	2019 EUR	EUR	2018 EUR
Liquide middelen				
Kasmiddelen			14.955	13.354
Tegoeden op bankrekeningen			670.237	656.008
Schatkistbankieren			22.887.296	24.305.923
Liquide middelen			23.572.489	24.975.286
Totaal van vlottende activa			26.652.377	27.924.020

Schatkistbankieren

Gedurende het boekjaar 2011 is besloten een rekening courant overeenkomst te sluiten met het ministerie van Financiën (het z.g.n. Schatkistbankieren). In deze overeenkomst wordt de afspraak vastgelegd dat SOVON haar liquide middelen voor zover deze samenhangen met de door haar te vervullen publieke taak te laten beheren door de schatkist. Dit houdt in dat wij een betaalrekening en deposito's bij de schatkist aanhouden waarop alle publieke middelen worden beheerd. Liquide middelen zijn terstond opeisbaar.

Eigen vermogen

	Stand per 1 januari 2019 EUR	Resultaat EUR	Overige mutaties EUR	Stand per 31 december 2019 EUR
Algemene reserve				
Algemene reserve	15.266.045	1.713.918	0	16.979.963
Bestemmingsreserve (publiek)				
Reserve risicofonds vervanging	2.081.239	-26.386	0	2.054.854
Reserve risicofonds bapo	458.806	-157.579	0	301.227
Reserve personeel	0	1.371.009	0	1.371.009
Reserve kw aliteit	4.098.948	-417.907	0	3.681.041
Reserve verbouwing	0	0	0	0
Reserve nieuw bouw	407.578	-88.926	0	318.652
Reserve inrichting nieuw bouw	82.040	-6.485	0	75.555
Reserve onderhoud	1.679.324	135.868	0	1.815.192
	8.807.935			9.617.528
	24.073.980	2.523.511	0	26.597.490

Het eigen vermogen per 31 december 2019 is gestegen naar € 26.597.490. De algemene reserve bedraagt per 31 december 2019 € 16.979.963. De materiële vaste activa bedragen per 31 december 2019 € 14.405.788. De algemene reserve is bijna geheel vastgelegd in materiële vaste activa.

De overige bestemmingsreserves bedragen € 9.617.528. Deze zijn voornamelijk bedoeld voor:

- Risicofonds vervanging: dit risicofonds vormt een buffer voor vervangingskosten.
- Risicofonds BAPO: dit risicofonds vormt een buffer voor toekomstige BAPO (overgangsregeling) kosten.
- Reserve personeel: Deze reserve is in 2019 gevormd en wordt in 2020 en 2021 uitgegeven. Hierin is de aanvullende bekostiging geboekt vanuit het convenant van 1 november 2019 die in december 2019 is ontvangen, maar bestemd is voor de jaren 2020 en 2021. Tevens is hier het deel van de rijksbijdrage personeel in geboekt die wel is ontvangen in 2019, maar uitgegeven zal worden wanneer de nieuwe cao van kracht is.
- Reserve kwaliteit: Deze reserve is in 2018 gevormd en wordt de komende jaren uitgegeven aan werk-drukverlichting en het verder verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs. Dit in het kader van de opgenomen bepaling omtrent de lessenreductie in de in 2018 vastgestelde cao.
- Reserve nieuwbouw: reserve ter dekking van de afschrijvingskosten voor de inrichting van rsg Wiringherlant.
- Reserve inrichting nieuwbouw: reserve ter dekking van de afschrijvingskosten voor de inrichting na de renovatie van het Mummellius Gymnasium.
- Reserve onderhoud: deze reserve is gevormd om de uitgaven die zijn opgenomen in het meerjarenon-derhoudsplan te kunnen spreiden en te kunnen bekostigen.

Voorzieningen

	Verlofsparen en sabbatical leave	Jubileum uitkeringen	Werkloosheids bijdragen	Langdurig zieken	Totaal personele voorzieningen
Personele voorzieningen					
Stand per 1 januari 2019	2.154.133	482.802	200.546		2.837.481
Verloop gedurende de periode					
Dotaties	565.912	3.918	134.651	478.866	1.183.348
Onttrekkingen	101.366	89.745	124.534		315.646
Vrijval					
Stand per 31 december 2019	2.618.679	396.975	210.664	478.866	3.705.183
Voorzieningen met looptijd korter dan een jaar	320.352	50.810	73.731	346.149	791.043
Bedrag looptijd 1 tot en met 5 jaar	2.000.000	346.165	136.933	132.716	2.615.814
Bedrag looptijd meer dan 5 jaar	298.326	0	0	0	298.326

Langlopende schulden

	Schulden aan FIN	Totaal langlopende schulden
Stand per 1 januari 2019		
Stand langlopend deel, begin van de periode	17.692.979	17.692.979
Stand kortlopend deel, begin van de periode	631.892	631.892
Stand totale schuld, begin van de periode	18.324.871	18.324.871
Verloop gedurende de periode		
Aangegane leningen in de verslagperiode	-0	-0
Aflossing in de verslagperiode	631.892	631.892
Stand per 31 december 2019		
Stand totale schuld, einde van de periode	17.692.979	17.692.979
Stand kortlopend deel, einde van de periode	631.892	631.892
Stand langlopend deel, eind van de periode	17.061.087	17.061.087
Bedrag looptijd 1 tot en met 5 jaar	2.527.568	2.527.568
Bedrag looptijd meer dan 5 jaar	14.533.518	14.533.518
Effectieve rentevoet in de verslagperiode	0,94%	

In 2017 is een langlopende geldlening aangegaan t.b.v. van de nieuwbouw van het hoofdgebouw van het Huygens College Heerhugowaard. De afschrijving vindt lineair plaats in dertig jaar. Het rentepercentage is 0,94%.

De lening is aangegaan in 2017 en loopt tot en met 2047. Van de gemeente Heerhugowaard ontvangt SOVON jaarlijks de rente en aflossing.

Voor het overige heeft SOVON geen kredietfaciliteiten.

	2019 EUR	2018 EUR	
Kortlopende schulden			
Schulden aan FIN	631.892	631892,1	
Crediteuren	890.654	962.900	
OCW	0	0	
Belastingen en premies sociale verzekering	2.878.031	2.627.305	
Kortlopende overige schulden	<u>184.154</u>	<u>201.855</u>	
<i>Subtotaal kortlopende schulden</i>		4.584.731	4.423.952
Overlopende passiva			
Vooruit ontvangen subsidies OCW	83.421	105.682	
Vooruit ontvangen investeringssubsidies	18.565	30.980	
Investeringssubsidie	0	5.110.140	
Vakantiegeld	1.596.859	1.505.065	
Overige overlopende passiva	<u>4.504.192</u>	<u>3.322.199</u>	
Overlopende passiva		6.203.038	10.074.066
Totaal van de kortlopende schulden		<u>10.787.769</u>	<u>14.498.017</u>

De post 'vooruit ontvangen investeringssubsidies' betreft bijdragen van het ministerie van OCW dan wel andere partijen ter financiering van investeringen. Deze bijdragen vallen vrij ten gunste van de exploitatierekening (onder overige subsidies OCW) naar rato van de afschrijvingslasten op de betrokken activa.

8.7 Toelichting behorende bij de staat van baten en lasten

	EUR	2019 EUR	EUR	2018 EUR	EUR
Rijksbijdragen					
Rijksbijdrage OCW	<u>54.816.589</u>	54.816.589	<u>55.152.275</u>	55.152.275	
Overige subsidies OCW					
Overige subsidies OCW	3.520.876		2.899.216		
Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	4.435.503		3.439.941		
Overige rijksbijdragen	<u>205.415</u>	8.161.794	<u>212.138</u>	6.551.295	
Rijksbijdragen		<u>62.978.383</u>		<u>61.703.570</u>	
Overige overheidsbijdragen en -subsidies					
Provinciale bijdragen en subsidies	-1.635		7.636		
Gemeentelijke bijdragen en subsidies	66.411		220.140		
Overige overheden	<u>111.020</u>	175.796	<u>171.654</u>	399.431	
Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden		<u>175.796</u>		<u>399.431</u>	
Baten werk in opdracht van derden					
Overige baten w erk in opdracht van derden	<u>0</u>		<u>0</u>	0	
Overige baten					
Opbrengst verhuur	44.963		59.321		
Detachering personeel	371.749		305.512		
Ouderbijdragen	1.705.293		1.970.168		
Verkoop (onderw ijs) materiaal	5.759		7.282		
Catering	33.848		33.629		
Overige	<u>289.859</u>	2.451.472	<u>198.446</u>	2.574.358	
Overige baten		<u>2.451.472</u>		<u>2.574.358</u>	

Model G Verantwoording subsidies

Omschrijving	Som van Bedrag	Kenmerk	Datum 1e beschik	Prestatie afgerond
Beleidskader Reg. Samenw. Kansengel.in het onderw.	140.000,00	GKO19001	31-10-2019	Nee
Regeling lente- en zomerscholen VO 2019	34.200,00	LENZO19091	5-4-2019	Ja
Subsidie voor studieverlof 2018	181.169,22	2018/2/942728	20-9-2018	Ja
Subsidie voor studieverlof 2019	123.008,20	2019/2/1215731	20-9-2019	Nee
Eindtotaal	478.377,42			

	2019	2018
	EUR	EUR
Personeelslasten		
Lonen en salarissen		
Brutolonen en salarissen	36.762.932	35.714.837
Sociale lasten	5.327.461	4.844.654
Pensioenpremies	5.861.795	5.307.147
	47.952.188	45.866.637
Overige personele lasten		
Dotaties personele voorzieningen	1.183.348	538.486
Personeel niet in loondienst	1.343.582	968.712
Overig	1.279.683	1.324.291
	3.806.613	2.831.490
Af: uitkeringen	459.835	337.442
	51.298.966	48.360.685

Personeelsbestand

Gedurende het boekjaar 2019 bedroeg het aantal werknemers bij de organisatie 875 (peildatum 1 oktober), twintig meer dan in 2018.

WNT-verantwoording 2019 SOVON

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de volgende op SOVON van toepassing zijnde regelgeving. Per 1 januari 2016 zijn de verlaagde sectorale WNT-maxima voor de onderwijssectoren vervangen door bezoldigingsklassen op basis van instellingskenmerken. SOVON valt in 2019 onder klasse indeling E met een bijbehorend bezoldigingsmaximum van € 164.000.

Bezoldigingsklasse 2019	totale baten per kalenderjaar	aantal leerlingen	gewogen aantal onderwijssoorten	totaal complexiteitspunten	klasse indeling	bezoldigingsmaximum
t-2 2017	62.286.183	6.993	4			
t-3 2016	61.138.485	7.050				
t-4 2015	58.743.964	6.965				
Driejaarsgemiddelde	60.722.877	7.003				
Complexiteitspunten	6	3	4	13	E	164.000

Bezoldiging topfunctionarissen

Leidinggevend topfunctionaris

Gegevens 2019	
bedragen x € 1	R.B.M. Rigter
Functiegegevens	Voorzitter College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	131.038
Beloningen betaalbaar op termijn	20.259
<i>Subtotaal</i>	<i>151.297</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	164.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	151.297
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.
Gegevens 2018	
bedragen x € 1	R.B.M. Rigter
Functiegegevens	Voorzitter College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2018	01/06 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	71.280
Beloningen betaalbaar op termijn	10.753
<i>Subtotaal</i>	<i>82.032</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	92.167
Bezoldiging	82.032

Toezichthoudend topfunctionaris

Gegevens 2019					
bedragen x € 1	S. van Ketel	K. van der Gaast	R. van Rijn	H. Winters	K.W. Hau
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Bezoldiging					
Bezoldiging	5.288	3.500	3.500	3.500	3.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	24.600	16.400	16.400	16.400	16.400
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	5.288	3.500	3.500	3.500	3.500
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	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.
Gegevens 2018					
bedragen x € 1	S. van Ketel	K. van der Gaast	R. van Rijn	H. Winters	K.W. Hau
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2018	01/01 –31/12	01/01 –31/12	-	01/01 –31/12	01/01 –31/12
Bezoldiging					
Bezoldiging	2.420	2.000	0	2.000	0
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	15.800	15.800	15.800	15.800	15.800

	2019		2018	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Afschrijvingen op immateriële en materiële activa				
Immateriële vaste activa	8.423		6.128	
Materiële vaste activa	<u>2.257.281</u>		<u>2.223.091</u>	
		<u>2.265.704</u>		<u>2.229.219</u>

Huisvestingslasten

Huur	166.189		273.884	
Verzekeringen	0		0	
Onderhoud	957.111		725.209	
Energie en water	689.346		650.793	
Schoonmaakkosten	1.055.281		1.018.210	
Heffingen	52.448		50.933	
Overige	<u>71.546</u>		<u>113.257</u>	
		<u>2.991.921</u>		<u>2.832.284</u>

Overige lasten

Administratie- en beheerslasten	1.116.951		924.246	
Inventaris en apparatuur	862.772		722.292	
Leermiddelen	3.900.327		3.954.036	
Dotatie overige voorzieningen	0		0	
Overige	<u>645.510</u>		<u>812.238</u>	
		<u>6.525.560</u>		<u>6.412.813</u>

Financiële baten en lasten

Rentebaten	172.264		169.414	
Rentelasten	<u>172.254</u>		<u>169.396</u>	
		<u>10</u>		<u>18</u>

Honoraria van de accountant

De volgende honoraria van Van Ree accountants zijn ten laste gebracht van de stichting, een en ander zoals bedoeld in artikel 2:382a BW:

	Van Ree Accountants	Overigen	Totaal kosten
Onderzoek naar de jaarrekening en bekostigingsgegevens	44.226	0	44.226
	<u>44.226</u>	<u>0</u>	<u>44.226</u>

Alkmaar, 17 april 2020
College van Bestuur

Raad van Toezicht

mr. S. van Ketel, voorzitter

drs. K. van der Gaast

H. Winters MBA

mr. R.K. van Rijn MBA

dr. R.B.M. Rigter, voorzitter

drs. K.W. Hau RA

8.8 Financiële kengetallen

Een kengetal is een cijfer dat in sterk vereenvoudigde vorm een meetgegeven vertegenwoordigt, een waarde. In het voortgezet onderwijs is voorgeschreven, dat de balans en de exploitatierekening voor het ministerie van OCW alleen op bestuursniveau worden gemaakt. Daarom zijn de gebruikelijke financiële kengetallen op dat niveau aan de orde.

Het financiële toezicht op het onderwijs berust bij de Inspectie. Eén van de onderdelen van het financiële toezicht is het zogenaamde toezicht op de financiële continuïteit: de vraag of een schoolbestuur financieel gezond is en op korte en lange termijn aan haar financiële verplichtingen kan voldoen.

Dit toezicht, dat deel uitmaakt van het geïntegreerd toezicht, vindt risicogericht plaats. Op grond van een analyse van de financiële gegevens uit de jaarrekening, de continuïteitsparagraaf uit het jaarverslag of eventueel signalen, bepaalt de Inspectie of de positie van de instelling nader moet worden onderzocht. Bij de analyse gebruikt de Inspectie voor de detectie van de risico's een vijftal kengetallen: rentabiliteit, current ratio, solvabiliteit, huisvestingsratio en weerstandsvermogen. Voor elk hiervan hanteert de Inspectie een 'signaleringswaarde' om risico's bij instellingen te detecteren.

De stand van zaken bij SOVON ten aanzien van genoemde kengetallen was in het verslagjaar (en het jaar daarvoor) als volgt:

Kengetal	Signaleringswaarde	SOVON 2018	SOVON 2019
Rentabiliteit (laatste jaar)	<-10%	7,36%	3,85%
Liquiditeit (current ratio)	<0,75	1,26	2,47
Solvabiliteit	<0,30	0,39	0,46
Huisvestingsratio	>10%	5,90%	6,00%
Weerstandsvermogen	<5%	35,33%	40,44%

Toelichting

Rentabiliteit

De **rentabiliteit** heeft betrekking op het rendement en geeft aan of er sprake is van een positief dan wel een negatief bedrijfsresultaat. Dit geeft aan welk percentage van de totale baten (opbrengsten) over blijft na aftrek van de lasten (kosten). De rentabiliteit van de gewone bedrijfsvoering is gedefinieerd als het resultaat gewone bedrijfsvoering gedeeld door de totale baten uit gewone bedrijfsvoering (dit zijn de baten plus financiële baten) x 100 procent. SOVON heeft een positief resultaat en de rentabiliteit (3,85%) ligt dus hoger dan de signaleringswaarde.

Liquiditeit (current ratio)

De **current ratio** ofwel liquiditeit geeft aan in hoeverre een instelling of bedrijf op korte termijn (minder dan één jaar) aan zijn betalingsverplichtingen kan voldoen, met andere woorden of het op korte termijn in staat is om alle kortlopende schulden te betalen. De liquiditeit wordt gedefinieerd als de vlottende activa gedeeld door de kortlopende schulden. Besturen met een liquiditeit onder de signaleringswaarde van 0,75 kunnen mogelijk niet aan hun betalingsverplichtingen voldoen. Dat wil echter niet zeggen dat zij in betalingsproblemen verkeren. Dat hangt af van de mogelijkheden die een bestuur heeft om geld vrij te maken of door roodstand op de betaalrekening. SOVON zit met een signaleringswaarde van 2,47 ruim boven de norm.

Solvabiliteit

Solvabiliteit geeft de verhouding aan tussen eigen en vreemd vermogen en verschaft inzicht in de vraag of het bevoegd gezag voldoende eigen vermogen heeft om op langere termijn voort te bestaan. De solvabiliteit geeft aan welk deel van de bezittingen (activa) zijn gefinancierd met eigen vermogen. Er zijn daarbij twee benaderingen gangbaar: 'solvabiliteit 1', waarbij alleen het eigen vermogen wordt gebruikt bij de berekening van het kengetal, en een 'solvabiliteit 2' waarbij gebruik wordt gemaakt van het eigen vermogen, vermeerderd met de voorzieningen. De Inspectie hanteert in haar toezicht 'solvabiliteit 2'. SOVON scoort met 0,46 boven deze norm.

Huisvestingsratio

De **huisvestingsratio** wordt gedefinieerd als de huisvestingslasten plus de afschrijvingen op gebouwen en terreinen gedeeld door de totale lasten. De signaleringsgrens is > 10%. Voor SOVON is de huisvestingsratio 6,00% en dus ruim boven de norm.

Weerstandvermogen

Het **weerstandvermogen** is het eigen vermogen uitgedrukt als percentage van de baten inclusief de financiële baten en exclusief de buitengewone baten. Het weerstandsvermogen geeft aan hoe robuust de begroting is. Dit is van belang voor het geval dat zich een financiële tegenvaller voordoet. Het weerstandsvermogen is voldoende als financiële tegenvallers goed opgevangen kunnen worden. Voor SOVON als geheel is het weerstandsvermogen in het verslagjaar 40,44%, ruim boven de signaleringsgrens.

8.9 Treasurybeleid

De primaire doelstelling van SOVON is het verzorgen van voortgezet onderwijs. Een en ander is vastgelegd in artikel 3 van de statuten van de stichting. Als gevolg hiervan is het financieren en beleggen ondergeschikt en dienend aan de primaire doelstelling.

De algehele doelstelling voor de treasuryfunctie bij de SOVON is dat deze de financiële continuïteit van de organisatie waarborgt. Dit wordt op de volgende manier gerealiseerd:

- het zorgdragen voor de tijdige beschikbaarheid van de benodigde middelen tegen acceptabele condities;
- het minimaliseren van de kosten van het verkrijgen van financiële middelen;
- het optimaliseren van het rendement van eventuele tijdelijk overtollige liquide financiële middelen;
- het beheersen van financiële risico's die aan de financiële posities en geldstromen zijn verbonden;
- het registreren van transacties in de administratie;
- het vormen van adequate dossiers;
- een goede interne en externe informatievoorziening over de uitvoering van het treasurybeleid;
- het nakomen van wettelijke verplichtingen inzake bovenstaande.

In 2016 is het Treasurystatuut van SOVON aangepast aan de nieuwe eisen die in de regeling beleggen en beleven zijn gesteld in 2016. Daarnaast wordt jaarlijks de regeling van tekenbevoegdheden vastgesteld door de bestuurder.

SOVON maakt gebruik van schatkistbankieren. De bestuurder van SOVON heeft hiervoor een overeenkomst afgesloten met het ministerie van Financiën.

SOVON houdt haar publieke middelen aan op de eigen rekening-courant rekening(en) bij het ministerie van Financiën (en ontvangt hiervoor een rentevergoeding). SOVON regelt het betalingsverkeer via de eigen banken. Aan het einde van een werkdag wordt een eventueel negatief saldo op de bankrekeningen aangezuiverd vanaf de rekening-courant die SOVON heeft bij het ministerie van Financiën. Andersom wordt een positief saldo op deze bankrekening aan het einde van de dag juist afgeroomd ten gunste van de rekening-courant bij het ministerie van Financiën.

Zolang gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid tot treasurybankieren, worden geen publieke middelen bij banken aangehouden. Alle beleggings-, krediet- en leenfaciliteiten lopen via het ministerie van Financiën, waarmee de eventuele kredietwaardigheidsbeoordelingen geborgd zijn.

Beëindiging van de deelname aan het schatkistbankieren kan alleen bij toestemming van de RvT van SOVON.

De wettelijke kaders voor het beleid inzake beleggen, lenen en financiële derivaten zijn opgenomen in de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016' (ministerie van OCW, 1 juli 2016).

Voor SOVON betekent dit dat:

- beleggingen, leningen en derivaten met publieke middelen worden alleen aangetrokken in euro's.

Beleggingen

- Middelen die tijdelijk overtollig zijn kunnen in een belegging worden uitgezet.
- Er mag geen extern vermogen worden aangetrokken met het doel de aangetrokken gelden te beleggen of te belenen.
- De periode van het beleggen is eindig en de belegging moet op een vooraf vastgestelde einddatum worden terugontvangen.
- De hoofdsom van de belegging moet door de financiële onderneming te allen tijde worden gegarandeerd.
- Beleggingen moeten vooraf door de bestuurder ter kennisname aan de RvT worden gestuurd.

In 2019 heeft SOVON opnieuw geen beleggingen verricht en ook geen derivaten aangetrokken of uitgezet.

Leningen

- Er mogen geen leningen worden verstrekt aan derden, noch aan personeel, noch aan andere instellingen of organisaties, tenzij deze lening van toepassing is voor de uitvoering van de wettelijke taak van SOVON en past binnen het strategisch beleid van SOVON.
- Bij het aangaan van leningen moet worden vastgesteld dat SOVON in staat is om de lening overeenkomstig de leningsvoorwaarden terug te betalen.
- Leningen moeten vooraf door de bestuurder ter kennisname aan de RvT worden gestuurd.

In 2017 is een langlopende lening met het ministerie van OCW afgesloten in verband met de nieuwbouw van het hoofdgebouw van het Huygens College Heerhugowaard.

8.10 Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

8.10.1 Meerjarige financiële verplichtingen

Software

Met Schoolmaster is een contract afgesloten tot 31 juli 2018 voor het leerlingvolgsysteem Magister. De overeenkomst wordt jaarlijks stilzwijgend verlengd voor de duur van één schooljaar. De contractwaarde is ongeveer € 120.000.

Met Untis B.V. (rooster software) is op 16 november 2016 een contract afgesloten. De looptijd was twee jaar en wordt jaarlijks stilzwijgend verlengd met één jaar. De contractwaarde bedraagt € 9.690.

Leermiddelen

De aanbesteding van leermiddelen heeft in 2014 plaatsgevonden. Er is een overeenkomst afgesloten met Van Dijk Educatie BV met betrekking tot de aanschaf van leermiddelen voor scholen, die een intern boekenfonds hebben. Het betreft een contract van € 295.805 op jaarbasis en een looptijd van 5 jaar en vier optie jaren.

Daarnaast is een overeenkomst afgesloten met Iddink Voortgezet Onderwijs BV met betrekking tot de levering van leermiddelen voor scholen met een extern boekenfonds. Het betreft een contract van € 1.218.200 op jaarbasis en een looptijd van 5 jaar en vier optie jaren.

Schoonmaak

In 2017 zijn er nieuwe contracten getekend met de schoonmaakbedrijven CSU Cleaning Services B.V. en Hectas Facility Services C.V. De contracten hebben een looptijd van twee jaar (tot en met juli 2019) met acht optie jaren. De verplichting van Hectas Facility Services C.V. bedraagt op jaarbasis € 195.000 per jaar. De contractwaarde van CSU Cleaning Services B.V. bedraagt € 500.000 per jaar.

De sanitaire voorzieningen zijn aanbesteed in 2016. Met Initial Hokatex is een contract afgesloten. De startdatum is 1 januari 2017. Contractwaarde € 33.000. Looptijd tot 31 december 2019 met stilzwijgende verlenging.

Breedbandinternet

Met Vodafone is op 25 februari 2015 een contract afgesloten in vervolg op een contract uit 2012. De looptijd is tot 25 februari 2020. Contractwaarde € 96.000.

Energos

Voor de begeleiding bij de jaarlijkse aanbesteding energie is een contract afgesloten tot 22 april 2019 met stilzwijgende verlenging. Contractwaarde € 1.800 per jaar.

Onderhoud gebouw gebonden installaties

Met Engie is een contract aangegaan voor de onderhoud van de gebouw gebonden installaties. Dit contract loopt tot 31 juli 2019 en is stilzwijgend verlengd. Contractwaarde is € 38.000.

8.10.2 Langlopende vordering

In 2008 heeft SOVON de vordering voor loonheffing, belastingen en vakantiegeld op het ministerie van OCW afgeboekt en is daarmee niet opgenomen op de balans. Het betreft een vordering met een oneindig karakter voor een bedrag van bijna € 3,5 miljoen. Dit bedrag wordt slechts bij liquidatie van de stichting bij het ministerie van OCW als vordering opgevoerd, om daarmee voldoende liquide middelen voor de schuldeisers beschikbaar te hebben.

9 Overige gegevens

9.1 Controleverklaring



Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: het bestuur en de raad van toezicht van Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Noord-Holland-Noord

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2019

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2019 van Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Noord-Holland-Noord te Alkmaar gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Noord-Holland-Noord op 31 december 2019 en van het resultaat over 2019 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2019 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2019;
2. de staat van baten en lasten over 2019; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Noord-Holland-Noord zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2019 hebben wij de

Leidse Schouw 2
2408 AE Alphen aan den Rijn
Postbus 352
2400 AJ Alphen aan den Rijn

T (0172) 78 21 30
alphenaandenrijn@vanreeacc.nl
www.vanreeacc.nl
KvK nr. 64599892

anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5 lid 1 onderdeel j Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- bestuursverslag;
- overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf '2.2.2 Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2 Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de overige OCW wet- en regelgeving.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen. In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en

de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij

- fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
 - het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
 - het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
 - het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
 - het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Alphen aan den Rijn, 22 april 2020

Van Ree Accountants

Was getekend: mr.dr.s. G.J. de Jong RA

9.2 Statutaire bepalingen inzake resultaatbestemming

Als gevolg van de Wet op het Voortgezet Onderwijs wordt het resultaat van het verslagjaar verrekend met de reserve van de instelling. Het positieve resultaat van het verslagjaar 2019 van € 2.523.511 wordt toegevoegd aan het eigen vermogen volgens de verdeling in bijlage C2.

9.3 Gebeurtenissen na balansdatum

Na balansdatum hebben zich tot nu toe geen gebeurtenissen voorgedaan met een significante invloed op het resultaat en het vermogen van de stichting.

9.4 Samenwerkingsverbanden vo, bve en overige instellingen

De stichting heeft een samenwerkingsverband met een andere onderwijsinstelling in de regio. In overeenstemming met het Besluit samenwerking vo-bve wordt hierover gerapporteerd. Per peildatum volgen de volgende aantallen leerlingen per brinnummer elders onderwijs:

Brinnummer	Schoolnaam	Aantal leerlingen 2017	Aantal leerlingen 2018	Aantal leerlingen 2019	Volgt onderwijs bij
01XF	osg Willem Blaeu	20	19	16	Horizon College te Alkmaar
16ST	Berger Scholengemeenschap	10	19	7	Horizon College te Alkmaar
17DD	rsg Wiringherlant	9	4	4	ROC Kop van Noord Holland / Horizon College te Alkmaar
19ZQ	Stedelijk Dalton College Alkmaar	4	5	5	Horizon College te Alkmaar
19ZX	Huygens College Heerhugowaard	13	8	14	Horizon College te Alkmaar

Daarnaast verzorgt SOVON, zoals in hoofdstuk 1 vermeld, met csg Jan Arentsz bovenbouw vmbo-onderwijs in het samenwerkingsconstruct Van der Meij College.

Voorts is de instelling betrokken bij de volgende externe bestuurlijke netwerken:

- Samenwerkingsverband vo Noord-Kennemerland (passend onderwijs).
- Samenwerkingsverband Kop van Noord-Holland (passend onderwijs).
- Het OOGO (op overeenstemming gericht overleg) over de REA (regionale educatieve agenda) in de gemeente Alkmaar.
- Het OOGO in de gemeenten Heerhugowaard, Bergen en Hollands Kroon.
- Overleg met de besturen van de csg Jan Arentsz, het Petrus Canisius College, het Trinitas College, de Adriaan Roland Holtschool en het Clusius College over een evenwichtige spreiding van onderwijsvoorzieningen in de regio, resulterend in een RPO en een meerjarenbeleidsplan.
- De 'Topgroep Noord-Holland-Noord'.
- Overleg met de bestuurders van de overige vijf besturen voor voortgezet onderwijs in de regio Noord-Kennemerland over alle voor het voortgezet onderwijs relevante onderwerpen.
- Overleg met de bestuurders in de regio Kop van Noord-Holland over alle voor het voortgezet onderwijs relevante onderwerpen.
- Overleg met de besturen van osg Hogeberg, Scholen aan Zee en het Regius College over de evenwichtige spreiding van onderwijsvoorzieningen in de betreffende regio.
- De Raad van Advies van Hogeschool Inholland Alkmaar.

Bijlage C2 Bestemming van het exploitatiesaldo

O.S.G. Willem Blaeu		
ten gunste van	Algemene reserve	239.908,58
ten gunste van	Reserve personeel	189.516,47
		<u>429.425,05</u>
Focus		
ten gunste van	Algemene reserve	249.266,79
ten gunste van	Reserve personeel	50.055,20
		<u>299.321,99</u>
Berger Scholengemeenschap		
ten gunste van	Algemene reserve	167.996,95
ten gunste van	Reserve personeel	197.393,80
		<u>365.390,75</u>
R.S.G. Wirotherlant		
ten gunste van	Algemene reserve	428.554,73
ten laste van	Reserve nieuwbouw	-88.926,10
ten gunste van	Reserve personeel	204.217,08
		<u>543.845,71</u>
De Viaan		
ten gunste van	Algemene reserve	365.045,63
ten laste van	Reserve verbouwing	-6.688,08
ten gunste van	Reserve personeel	50.172,47
		<u>408.530,02</u>
Stedelijk Dalton College		
ten gunste van	Algemene reserve	401.078,20
ten gunste van	Reserve personeel	217.112,31
		<u>618.190,51</u>
Huygens College		
ten gunste van	Algemene reserve	757.136,93
ten gunste van	Reserve personeel	237.784,48
		<u>994.921,41</u>
Murmellius Gymnasium		
ten gunste van	Algemene reserve	73.361,91
ten laste van	Reserve inrichting nieuwbouw	-6.485,01
ten laste van	Reserve verbouwing	-99.278,50
ten gunste van	Reserve personeel	161.280,02
		<u>128.878,42</u>
Van der Meij		
ten laste van	Algemene reserve	-444.633,73
ten gunste van	Reserve personeel	63.476,76
		<u>-381.156,97</u>
BMO		
ten gunste van	Algemene reserve	87.056,52
		<u>87.056,52</u>
Bovenschools		
ten laste van	Algemene reserve	-610.854,79
ten laste van	Risicofonds Vervangingen	-26.385,76
ten laste van	Risicofonds Bapo	-157.579,44
ten gunste van	Reserve verbouwing	105.966,58
ten gunste van	Reserve onderhoud	135.867,82
ten laste van	Reserve kwaliteit	-417.907,08
		<u>-970.892,67</u>
Geconsolideerd		
ten gunste van	Algemene reserve	1.713.917,72
ten laste van	Reserve verbouwing	0,00
ten laste van	Reserve nieuwbouw	-88.926,10
ten laste van	Reserve inrichting nieuwbouw	-6.485,01
ten gunste van	Reserve onderhoud	135.867,82
ten laste van	Reserve overige	40.456,71
		<u>769.136,31</u>
ten laste van	Risicofonds vervangingen	-26.385,76
ten laste van	Risicofonds Bapo	-157.579,44
ten gunste van	Reserve personeel	1.371.008,59
ten laste van	Reserve kwaliteit	-417.907,08
ten laste van	Reserve personeel	769.136,31
		<u>2.523.510,74</u>
totaal		<u>2.523.510,74</u>