

Jaarverslag 2021

24 juni 2022

Inhoud

Deel A Bestuursverslag	5
1 Inleiding	6
1.1 Algemeen	6
1.2 Strategisch beleidsplan	6
1.3 Financieel resultaat	6
2 Organisatie en besturing	7
2.1 Juridische structuur en organogram	7
2.2 Bestuurder	8
2.3 Scholen	8
2.4 Verslag RvT	8
2.4.1 Samenstelling	8
2.4.2 Commissies	9
2.4.3 Bezoldiging	9
2.4.4 Functies en nevenfuncties	9
2.4.5 Situaties van tegenstrijdig belang	10
2.4.6 Uitoefening wettelijke taken	10
2.4.7 Specifieke thema's	11
2.5 Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad	11
2.5.1 Samenstelling	11
2.5.2 Specifieke thema's	12
2.6 Klachten en bezwaren	12
2.6.1 Procedures	12
2.6.2 Samenstelling commissies	13
2.6.3 Vertrouwenspersonen	13
2.7 Naleving branchecode	13
2.8 Horizontale verantwoording	14
2.9 'Maatschappelijk verantwoord ondernemen'	15
3 Visie en strategie	16
3.1 Missie en visie	16
3.2 Strategische koers	16
3.3 Tussenevaluatie en speerpunten resterende looptijd SBP	16
3.4 Investeringsagenda 2021-2022	18
3.5 Ontwikkeling nieuw SBP 2023-2027	18
4 Onderwijs	19
4.1 Corona	19
4.2 NPO	20
4.3 Leerlingenaantallen	21

4.4	Examens: extra ruimte voor leerlingen.....	22
4.5	Examens: compensatie werklast personeel.....	22
4.6	Examens in cijfers.....	22
4.7	Verbetertraject osg Willem Blaeu.....	24
4.8	Toetsing en examinering.....	24
4.9	Collegiale visitatie.....	25
4.10	Kwaliteitsbezoeken.....	25
4.11	Besteding middelen passend onderwijs.....	25
4.12	Besteding middelen prestatiebox.....	26
4.13	Toegankelijkheid en toelating.....	27
4.14	Versterking vmbo-techniekonderwijs.....	27
4.15	Internationalisering.....	27
4.16	Extra ondersteuning nieuwkomers.....	27
5	Personeel.....	29
5.1	Kengetallen.....	29
5.1.1	Samenstelling personeelsbestand.....	29
5.1.2	In- en uitstroom.....	31
5.1.3	Ziekteverzuim.....	33
5.2	Docenten.....	34
5.2.1	De functiemix.....	34
5.2.2	Bevoegdheden.....	36
5.3	Individueel Keuze Budget.....	36
5.4	Gevoerde beleid inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag.....	37
5.5	Strategisch personeelsbeleid.....	37
5.5.1	Professionalisering.....	37
5.5.2	Intranetpagina.....	38
5.5.3	Ontwikkeltijd.....	38
5.5.4	Vacatures en lerarentekort.....	38
5.5.5	Plannen personeelsbeleid voor 2022.....	38
5.6	Besteding middelen convenant 'Aanpak lerarentekort'.....	39
6	Huisvesting, ICT en facilitaire zaken.....	40
6.1	Huisvesting scholen.....	40
6.2	Facilitaire zaken.....	40
6.3	ICT.....	41
6.4	Initiatieven duurzaamheid.....	41
7	Toekomst- en continuïteitsparagraaf.....	42
7.1	Ontwikkeling leerlingenaantallen.....	42
7.2	Personele bezetting in fte.....	42
7.3	Meerjarenbegroting.....	43

7.3.1	Balans	43
7.3.2	Staat/Raming van Baten en Lasten.....	45
7.4	Rapportage	46
7.4.1	Rapportage aanwezigheid en werking interne risicobeheersings- en controlesysteem	46
7.4.2	Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden.....	47
7.4.3	Risicoparagraaf in geld.....	49
7.4.4	Beschrijving van de belangrijkste risico beperkende maatregelen	54
7.4.5	Rapportage toezichhoudend orgaan.....	54
8	Allocatie van middelen: de kaderbrief	55
8.1	Financieel kader, bijdragen aan BMO, bovenschools en risicofondsen	55
8.1.1	BMO en bovenschools.....	55
8.1.2	Risicofondsen.....	55
	Deel B Jaarrekening.....	57
9	Jaarrekening 2021	58
9.1	Samenvatting resultaat 2021	58
9.2	Balans per 31 december 2021	59
9.3	Staat van baten en lasten.....	61
9.3.1	Baten	61
9.3.2	Lasten	62
9.4	Kasstroomoverzicht over 2021	63
9.5	Grondslagen jaarrekening 2021	65
9.5.1	Algemeen	65
9.5.2	Toegepaste standaarden.....	65
9.5.3	Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling.....	65
9.6	Toelichting behorende bij de balans.....	70
9.7	Toelichting behorende bij de staat van baten en lasten	75
9.8	Financiële kengetallen	81
9.9	Treasurybeleid	83
9.10	Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen	84
9.10.1	Meerjarige financiële verplichtingen	84
9.10.2	Langlopende vordering	86
10	Overige gegevens	87
10.1	Controleverklaring.....	87
10.2	Statutaire bepalingen inzake resultaatbestemming.....	87
10.3	Gebeurtenissen na balansdatum.....	87
10.4	Samenwerkingsverbanden vo, bve en overige instellingen	87
Bijlage C2	Bestemming van het exploitatiesaldo	89
Bijlage	Addendum strategisch beleidsplan 2019-2023	91
Bijlage	Controleverklaring accountant (separaat bijgevoegd)	98

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: I. Basoski (bestuurssecretaris@sovon.nu)

1 Inleiding

1.1 Algemeen

Voor u ligt het jaarverslag 2021 van de Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Noord-Holland-Noord (verder: SOVON). Een jaar dat, net als 2020, bijna volledig werd beheerst door corona en de maatregelen die wij moesten nemen om binnen de richtlijnen en protocollen van de overheid en de VO-raad het onderwijs zoveel mogelijk te kunnen laten doorgaan. Behalve van het bestuur en de schoolleiders, heeft de coronapandemie ook van docenten, ondersteuners, leerlingen en ouders aanzienlijke inspanningen en veerkracht gevraagd. Wij danken alle betrokkenen voor de geleverde inzet. In paragraaf 4.1 gaan wij uitgebreider in op de wijze waarop wij met de coronapandemie zijn omgegaan.

1.2 Strategisch beleidsplan

In dit jaarverslag kunt u lezen dat wij ondanks de coronapandemie verder hebben gewerkt aan de doelstellingen uit ons strategisch beleidsplan (SBP) 2019-2023 *Samen vooruit!* Het jaar 2021 stond wat betreft ons SBP in het teken van het opmaken van de tussenbalans (waar staan we na twee jaar implementatie?) en vooruitblikken naar de resterende beleidsperiode (waar gaan we de accenten leggen?). De resultaten hiervan zijn vastgelegd in een 'Addendum' op het SBP, dat als bijlage bij dit jaarverslag is gevoegd.

1.3 Financieel resultaat

Financieel sluiten wij het jaar 2021 af met een exploitatieresultaat van € 3,2 miljoen positief. Ten opzichte van de begroting is het resultaat ruim € 5,9 miljoen positief. Het positieve exploitatieresultaat wordt grotendeels veroorzaakt door niet voorziene aanvullende bekostiging en subsidies, in het bijzonder de middelen in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) die in 2021 zijn ontvangen maar in belangrijke mate pas in 2022 kunnen worden ingezet. Door het positieve resultaat verdubbelt ons mogelijk bovenmatig eigen vermogen tot bijna € 5,3 miljoen.

Een uitgebreide toelichting op en analyse van het financiële resultaat is te vinden in paragraaf 9.3.

2 Organisatie en besturing

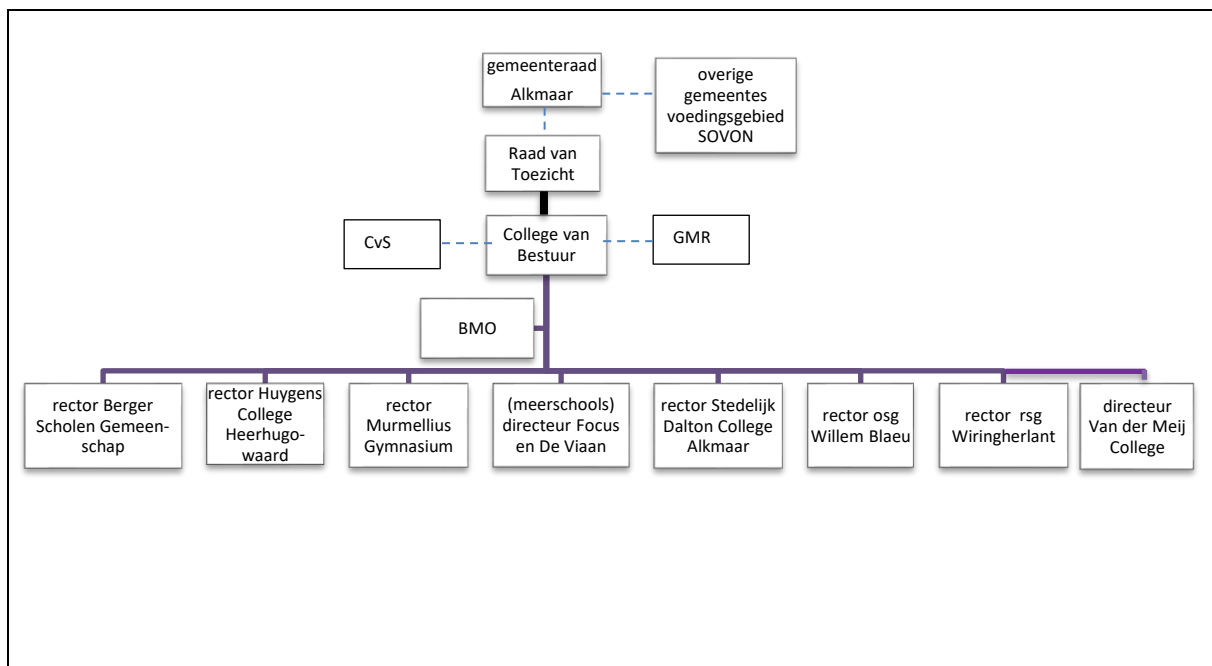
2.1 Juridische structuur en organogram

SOVON is een openbare stichting ex artikel 42b van de Wet op het voortgezet onderwijs. De gemeenten Alkmaar, Bergen, Heerhugowaard (momenteel Dijk en Waard) en 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 eenhoofdig College van Bestuur (verder: bestuurder) 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 bestuurder en/of RvT - ontbinden van de stichting.

Belangrijke partijen in de besluitvorming binnen SOVON zijn verder de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (verder: GMR), die advies- dan wel instemmingsrecht heeft op een reeks van onderwerpen, en het College van Schoolleiders (verder: CvS), waarin bestuurder en schoolleiders maandelijks overleg voeren over actuele onderwerpen en waarin de schoolleiders de bestuurder in voorkomende gevallen adviseren ten aanzien van belangrijke besluiten.

De ondersteuning van bestuur en schoolleiding vindt plaats 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.

2.2 Bestuurder

Bestuurder van SOVON is de heer dr. R.B.M. Rigter. Uit hoofde van zijn functie maakt de heer Rigter (onbezoldigd) deel uit van een aantal lokale en regionale overlegorganen, waaronder de Raden van Toezicht van beide samenwerkingsverbanden voortgezet onderwijs (Noord-Kennemerland en Kop van Noord-Holland), het Algemeen Bestuur van het Regionaal Platform Arbeidsmarkt Noord-Holland-Noord, de TOP groep (overleg bestuurders regio Noord-Holland-Noord), de regionale Stuurgroep Voortijdig Schoolverlaten, het overleg over de Regionale Educatieve Agenda en de Raad van Advies van Hogeschool Inholland.

2.3 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 bestuurlijke samenwerking tussen SOVON en csg Jan Arentsz, die 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

2.4 Verslag RvT

2.4.1 Samenstelling

De RvT bestond in 2021 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 2026);
- Mevrouw drs. K. van der Gaast, lid (tot 1 januari 2023);
- Mevrouw H. Winters MBA, lid (tot 1 januari 2025);
- 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).

In verband met het vertrek van de heer Hau is de heer A. Amhaini met ingang van 1 januari 2022 benoemd als nieuw lid van de RvT voor een eerste termijn tot 1 januari 2027.

2.4.2 Commissies

De RvT werkt 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 de commissies is als volgt:

- Remuneratiecommissie: mevrouw Van Ketel (voorzitter) en mevrouw Van der Gaast.
- Auditcommissie: de heer Van Rijn (voorzitter) 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 van SOVON als gast worden uitgenodigd, hetgeen in 2021 ook steeds het geval was. De bestuurssecretaris van SOVON verzorgt de verslaglegging van deze commissie.

2.4.3 Bezoldiging

Eind 2018 heeft de RvT besloten om, in overeenstemming met de *Handreiking honorering toezichthouders* van de VTOI, de beloning voor haar werkzaamheden te baseren op de toen geldende bezoldigingsklasse van de bestuurder en stapsgewijs toe te werken naar het in voornoemde handreiking genoemde percentage van het maximum van die klasse. Dit impliceerde voor 2020 een bezoldiging van de RvT van € 7.000 per jaar voor de leden en € 10.575 per jaar voor de voorzitter. Tevens werd afgesproken de bezoldiging eind 2020 opnieuw tegen het licht te houden. Besloten is toen om de voor 2020 geldende bedragen voor een periode van vijf jaar aan te houden.

2.4.4 Functies en nevenfuncties

De leden van de RvT hadden in 2021 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: managing director ABC Huis.

Nevenfunctie: geen.

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).

Nevenfunctie: reserveofficier Koninklijke Landmacht (onbezoldigd).

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.

De heer A. Amhaini, toetredend lid op 1 januari 2022, is zakelijk directeur bij de NTR en vervult de nevenfunctie van bezoldigd lid Raad van Toezicht van Esprit Scholen in Amsterdam.

2.4.5 Situaties van tegenstrijdig belang

In het verslagjaar hebben zich binnen de RvT geen situaties voorgedaan waarin sprake was van belangen van de leden, welke strijdig waren met die van SOVON.

2.4.6 Uitoefening wettelijke taken

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

- Goedkeuring begroting, jaarrekening, bestuursverslag en strategisch beleidsplan

Op 24 juni 2021 heeft de RvT de jaarrekening en het bestuursverslag over 2021 goedgekeurd. De begroting 2022 t/m 2026 is op 17 december 2021 goedgekeurd, na een positief advies van de auditcommissie. Over de voortgang bij de implementatie van het strategisch beleidsplan 2019 t/m 2023 van SOVON is in het verslagjaar regelmatig aan de RvT gerapporteerd, via de kwartaalrapportages. Voorjaar 2021 heeft (met de RvT, de GMR en het CvS) een tussentijdse evaluatie van het strategisch beleidsplan plaatsgevonden. Najaar 2021 is op basis van deze evaluatie in SOVON-brede werkgroepen gewerkt aan het eerdergenoemde ‘Addendum’ waarin de speerpunten voor de resterende periode zijn uitgewerkt.

- 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 verder, 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. Illustratie van de aandacht van de RvT voor de rechtmatigheid en doelmatigheid van bestedingen in het verslagjaar vormt de casus renovatie/nieuwbouw van de Berger Scholengemeenschap. Op dit project bleek, gelet op het bedrag dat de gemeente Bergen bereid is te financieren en het programma van eisen, een eigen investering door SOVON van € 1 miljoen noodzakelijk. Ten behoeve van de onderbouwing van de besluitvorming over deze kwestie heeft de RvT naast de interne advisering door BMO, een beroep gedaan op externe bouwkundige en onderwijskundige expertise.

- Benoeming externe accountant

Met ingang van het verslagjaar 2019 is Van Ree de externe accountant van SOVON. De samenwerking met Van Ree verloopt naar tevredenheid van de RvT.

- Optreden als werkgever van het bestuur

De werkgeversrol van de RvT is belegd in de remuneratiecommissie. De commissie heeft in 2021 tweemaal vergaderd.

- Evaluatie van het bestuur

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

2.4.7 Specifieke thema's

Veel aandacht ging binnen de RvT ook in 2021 uit naar de coronapandemie en de wijze waarop de bestuurder van SOVON deze samen met schoolleiders en staf BMO het hoofd biedt. Focus van de RvT hierbij was om steun te geven, mee te denken en waar zinvol de bestuurder van suggesties en adviezen te voorzien. De RvT spreekt veel waardering uit voor de inzet, betrokkenheid en professionaliteit van medewerkers, schoolleiders, bestuur, ouders en leerlingen en de door allen getoonde veerkracht in het omgaan met de coronacrisis.

Belangrijk thema in 2021 vormde voor de RvT verder de samenwerking met andere besturen met het oog op duurzame aanpak van de lokale en regionale terugloop van leerlingenaantallen. In dit kader heeft de RvT diverse overleggen gevoerd met de bestuurders en toezichthouders van de Alkmaarse collega-besturen csg Jan Arentsz en PCC. Specifiek onderwerp van gesprek daarbij is de situatie en verdere ontwikkeling van het beroepsgerichte vmbo en de rol en positie op dit vlak van het Van der Meij College.

Voorjaar 2021 heeft een tussenevaluatie plaatsgevonden van het SBP 2019-2023. Onderdeel hiervan was een sessie met de RvT. De uitkomsten hiervan zijn, samen met de opbrengsten van vergelijkbare (digitale) bijeenkomsten met de GMR en het CvS, meegenomen in de uitwerking, door drie SOVON-brede werkgroepen, van de strategische speerpunten in de resterende beleidsperiode (te weten ICT, strategisch HRM en ontwikkeling van het aanbod/portfolio van SOVON). De bevindingen van deze werkgroepen zijn inmiddels vastgelegd in een 'Addendum' bij het SBP dat begin 2022 door de RvT is geaccordeerd. De RvT is van mening dat hiermee een goede basis is gelegd voor verdere realisatie van de strategische ambities in de komende twee jaar.

Door corona kon de RvT in het verslagjaar nauwelijks fysiek bijeenkomen. Als gevolg hiervan is de jaarlijkse zelfevaluatie, normaal gesproken gepland rond januari/februari, niet doorgegaan. De RvT is van mening dat een dergelijke bijeenkomst alleen zin heeft in fysieke vorm. Dit geldt ook voor studiebijeenkomsten, die gewoonlijk één á twee keer per jaar worden georganiseerd. De RvT gaat ervan uit dat met de intussen gunstiger coronasituatie, de genoemde bijeenkomsten in 2022 wél doorgang zullen vinden.

Alkmaar, 24 juni 2022,

S. van Ketel
Voorzitter RvT

2.5 Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

2.5.1 Samenstelling

De GMR bestond in 2021 uit de volgende leden:

- De heer P. van der Hoorn (Stedelijk Dalton College Alkmaar, personeelsgeleding, voorzitter).
- De heer F. van Bergem (Stedelijk Dalton College Alkmaar, oudergeleding).
- Mevrouw C. Dijkstra (rsg Wiringherlant, personeelsgeleding).
- De heer J. van Laarhoven (rsg Wiringherlant, personeelsgeleding).
- De heer J. de Weert (rsg Wiringherlant, leerlinggeleding).
- De heer B. Zonneveld (Murmellius Gymnasium, personeelsgeleding).
- Mevrouw A. IJdema (Murmellius Gymnasium, leerlinggeleding).
- Mevrouw M. Ravesloot (Huygens College Heerhugowaard, personeelsgeleding).
- De heer M. van Lieshout (Huygens College Heerhugowaard, oudergeleding).

- De heer R. Geerlings (osg Willem Blaeu, personeelsgeleding).
- Mevrouw A. Kranenburg (osg Willem Blaeu, oudergeleding).
- Mevrouw A. Gasseling (Berger Scholengemeenschap, personeelsgeleding).
- De heer D. Hwan (Berger Scholengemeenschap, leerlinggeleding).
- Mevrouw J. Schuffel (praktijkschool Focus, personeelsgeleding).
- De heer W. de Wit (praktijkschool De Viaan, personeelsgeleding).

Aan het eind van het schooljaar 2020-2021 hebben mevrouw Dijkstra (docent), de heer J. de Weert en de heer D. Hwan (beiden leerlingen) de GMR verlaten. De GMR dankt hen voor hun betrokkenheid en inbreng.

Mevrouw Dijkstra is opgevolgd door de heer Van Laarhoven. Bij schrijven van dit jaarverslag waren er nog geen nieuwe leerlingen voor de GMR gevonden.

2.5.2 Specifieke thema's

In de GMR en de besprekingen met de bestuurder, vormde corona en de impact op onze scholen ook in 2021 een kernthema. De vaak veranderende maatregelen, de druk hiervan op leerlingen en personeel, de organisatie van afstandsonderwijs; al deze zaken hebben net als in 2020 veel aandacht gevraagd van de GMR. Wij spreken onze waardering uit voor leerlingen, ouders, personeel, schoolleiders en bestuur bij de inzet en aanpak van corona.

De bezetting van de GMR was ook in 2021 een probleem. Het is lastig gebleken om voldoende leerlingen en ouders te interesseren voor deelname in de GMR. Corona was hierbij een factor van betekenis. De inzet is om de MR'n en schoolleiding van de scholen een nadrukkelijker rol te laten pakken bij de werving van nieuwe leden voor de GMR.

Voorjaar 2021 hebben wij met de bestuurder stilgestaan bij de voortgang van ons SBP 2019-2023 en besproken wat de speerpunten moeten zijn voor de resterende beleidsperiode. Wij zijn positief over het feit dat de uitwerking van die speerpunten (ICT, HRM en Portfolio), najaar 2021, is gedaan door SOVON-brede werkgroepen met personeel van alle geledingen en scholen. Bij de uitvoering van het 'Addendum' waarin deze uitwerking is vastgelegd én bij de ontwikkeling van het nieuwe strategisch beleidsplan voor de periode 2023-2027, moet wat de GMR betreft nóg sterker worden ingezet op het betrekken van de organisatie bij de strategische koers van SOVON. Deze betrokkenheid is in de afgelopen jaren in onze visie, onvoldoende geweest. Wij vinden het in dit verband positief dat de GMR zowel bij de uitvoering van het addendum als bij de ontwikkeling van het nieuwe SBP, vanaf het begin nadrukkelijk wordt betrokken.

Alkmaar, 24 juni 2022,

P. van der Hoorn
Voorzitter GMR

2.6 Klachten en bezwaren

2.6.1 Procedures

Ouders, leerlingen en medewerkers hebben diverse wegen om eventuele klachten en bezwaren onder de aandacht te brengen:

- Klachten kunnen, wanneer gesprekken hierover met de schoolleiding geen oplossing brengen, 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.

- Voordat de schoolleiding en/of de genoemde commissies worden benaderd, kunnen ouders, leerlingen en medewerkers over de betreffende kwestie vertrouwelijk van gedachten wisselen met een (externe, onafhankelijke) vertrouwenspersoon. Met klachten over 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 Klokkenluiders. Wat wordt verstaan onder een ‘misstand’ staat beschreven in de Klokkenluidersregeling van SOVON.

2.6.2 Samenstelling commissies

De genoemde commissies bestaan steeds uit minimaal drie leden en staan altijd onder voorzitterschap van de heer P. van Lingen, advocaat. Afhankelijk van het onderwerp wordt een beroep gedaan op twee of meer van de onderstaande overige externe deskundigen:

- Mevrouw F. van der Meer, oud-inspecteur voortgezet onderwijs.
- Mevrouw D. de Kinderen, oud-rector voortgezet onderwijs en thans onderwijskundig adviseur.
- De heer H. van Rooijen, oud-bestuurder en rector in het voortgezet onderwijs.
- De heer H. Nonhebel, oud-directeur in het primair onderwijs.

In het verslagjaar is er één zaak ingebracht. Deze had te maken met een personele kwestie en bestond uit een klacht en een bezwaarschrift. Vanwege de samenhang van klacht en bezwaarschrift zijn beide gecombineerd behandeld. Zowel klacht als bezwaarschrift zijn ongegrond verklaard en dit oordeel is door de bestuurder van SOVON overgenomen.

2.6.3 Vertrouwenspersonen

SOVON heeft twee bovenschoolse, externe vertrouwenspersonen:

- Mevrouw M. Toorenburg (vertrouwenspersoon leerlingen);
- Mevrouw J. Jongert (vertrouwenspersoon personeel).

Volgens het jaarverslag 2021 van de vertrouwenspersonen (dat op aanvraag ter inzage beschikbaar is) zijn er in het verslagjaar vijftien meldingen bij hen gedaan, waarvan acht van medewerkers en zeven van ouders/leerlingen. Het merendeel van de meldingen had betrekking op klachten ten aanzien van de communicatie en begeleiding door de school. Bij deze klachten ging het in de meeste gevallen om het gevoel van medewerkers en ouders/leerlingen, onvoldoende serieus te worden genomen in de contacten met de school en schoolleiding. Deze constatering heeft de nadrukkelijke aandacht van bestuur en schoolleiders van SOVON.

2.7 Naleving branchecode

Hierbij gaat het in de eerste plaats om de *Code goed onderwijsbestuur voortgezet onderwijs* van 2019. Deze code schrijft voor dat besturen voldoen aan vier ‘principes’ en aan eveneens vier ‘pas toe bepalingen’.

Principes

De vier ‘principes’ die het handelen van besturen zouden moeten leiden, zijn *verantwoordelijkheid, professionaliteit, integriteit en openheid*. Hoe geven bestuurder en RvT van SOVON hieraan vorm:

- **Verantwoordelijkheid**
Bestuurder en RvT van SOVON nemen actief verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs op de scholen. De bestuurder legt jaarlijks *kwaliteitsbezoeken* aan de scholen af. Tijdens deze bezoeken worden lessen bezocht en voert de bestuurder een gesprek met de schoolleiding over de onderwijsresultaten en andere zaken rond de ontwikkeling van de school. Aan elk kwaliteitsbezoek neemt ook een rector/directeur van een andere school deel. De RvT vervult de rol van sparringpartner van het Bestuurder als het gaat om de onderwijskwaliteit. Mede omdat de RvT in het vernieuwde toezichtkader van de inspectie een nadrukkelijker rol krijgt, is besloten om in 2022 (naast de auditcommissie en de remuneratiecommissie) een *commissie onderwijs en kwaliteit* binnen de raad op te starten.

- Professionaliteit
De bestuurder werkt actief aan de eigen professionalisering via intervisie met collega-bestuurders van andere instellingen, de regelmatige bijeenkomsten met de bestuurders van de TOP-groep en de jaarlijkse conferentie voor bestuurders en toezichthouders van de instellingen in de TOP-groep. De professionalisering van de RvT vindt plaats in de jaarlijkse zelfevaluatie en in de tweejaarlijkse studiebijeenkomsten. Deze bijeenkomsten hebben als gevolg van corona in 2021 niet kunnen plaatsvinden. Ten behoeve van de ontwikkeling en professionalisering van bestuur en organisatie van SOVON hebben wij in 2021 de voorbereidingen getroffen voor een *bestuurlijke visitatie* met de Gooise Scholen Federatie. Door corona moest de start van het traject worden uitgesteld tot 2022.
- Integriteit
SOVON heeft diverse instrumenten om de integriteit van het handelen van bestuur, toezicht en organisatie te bewaken, waaronder de klachten- en bezwarenregeling, de integriteitscode, de klokkenluidersregeling, het bestuursreglement. Waar nodig worden deze instrumenten geactualiseerd. Zo is er najaar 2021 gestart met vernieuwing van de klachten- en bezwarenregeling, die voorjaar 2022 in gebruik wordt genomen. Gelet op de landelijke ontwikkelingen is tevens de ontwikkeling van een specifieke regeling over (seksueel) grensoverschrijdend gedrag gestart (mogelijk krijgt deze regeling een plek in het eveneens in ontwikkeling genomen bestuursbrede veiligheidsbeleidsplan).
- Openheid
Dit principe krijgt op diverse manieren vorm. De vergaderingen van GMR en RvT zijn openbaar en dit wordt expliciet vermeld op onze website. De verslagen van GMR en RvT zijn beschikbaar op de website. Twee keer per jaar voert de RvT informele gesprekken met het CvS en de GMR en éénmaal per jaar met de stafhoofden van BMO en de bestuurssecretaris. De bestuurder heeft een open en toegankelijke bestuursstijl en is ruim beschikbaar voor ouders, leerlingen en personeelsleden (met inachtneming van de rollen van en verhoudingen met andere spelers binnen de organisatie).

‘Pas toe’ bepalingen

Het gaat om de volgende bepalingen:

- Publicatie van diverse zaken, waaronder het jaarverslag, de klokkenluidersregeling en de integriteitscode. SOVON voldoet aan deze publicatieverplichting.
- Verantwoording over de wijze waarop de RvT het functioneren van de bestuurder evalueert. Zoals eerder vermeld, gebeurt dit door de remuneratiecommissie van de RvT.
- Beperkingen ten aanzien van de rol van de bestuurder: conform deze bepaling is de bestuurder van SOVON niet tegelijkertijd actief als toezichthouder bij een andere instelling en is de in 2018 afgetreden bestuurder niet toegetreden tot de RvT van SOVON.

Al met al valt te concluderen, dat bestuurder en RvT van SOVON ook in 2021 hebben gehandeld in overeenstemming met de Code goed onderwijsbestuur.

In 2021 heeft de VTOI het initiatief genomen voor een ‘Code goed toezicht’. Daarin zijn de principes en bepalingen uit de Code goed onderwijsbestuur toegespitst op de specifieke rol en verantwoordelijkheden van een RvT. In de jaarlijkse zelfevaluatie over het jaar 2021 (die plaatsvindt voorjaar 2022) wordt deze code gebruikt voor reflectie op het handelen van de RvT in 2021.

2.8 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, driemaal 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 initiatieven van de gemeente Alkmaar ter bevordering van de lokale en regionale samenwerking rond actuele vraagstukken in het onderwijs. Belangrijk onderdeel hiervan zijn de zgn. ‘Ambitietafels’, waarvan SOVON er al diverse organiseerde. In 2021 hebben er, mede onder invloed van de coronasituatie, geen ambitietafels plaatsgevonden. Ten slotte vermeldenswaard is in onze optiek, het feit dat wij over de voortgang en resultaten van onze strategische agenda nadrukkelijk rapporteren aan onze GMR. In februari 2021 heeft in dit kader een (digitale) sessie met de GMR plaatsgevonden over de tussentijdse opbrengsten (d.w.z. halverwege de looptijd) van het strategisch beleidsplan.

2.9 ‘Maatschappelijk verantwoord ondernemen’

Als grote onderwijswerkgever in Noord-Holland en als één van de twintig grootste VO-besturen in Nederland voelt SOVON de nadrukkelijke verantwoordelijkheid om een bijdrage te leveren aan de oplossing van actuele (voor een onderwijsinstelling relevante) maatschappelijke vraagstukken. Dit nog los van onze kerntaak als openbaar onderwijsbestuur en de focus die wij vanuit die hoedanigheid in alles wat wij doen, hebben op het borgen en versterken van de toegankelijkheid en kwaliteit van het lokale en regionale onderwijsaanbod en het behouden en vergroten van de keuzevrijheid voor ouders en leerlingen. Die maatschappelijke bijdrage krijgt op verschillende manieren gestalte. Bijvoorbeeld in onze bedrijfsvoering, waarin wij systematisch werk maken van verdere verduurzaming (zie hoofdstuk 5). Of in de zgn. ‘ambitietafels’ die wij samen met de gemeente Alkmaar en andere (onderwijs)organisaties organiseren over belangrijke thema's zoals diversiteit, doorlopende leerlijnen, kansengelijkheid etc.. En in de (gedoseerde) externe activiteiten van onze bestuurder, waaronder het lidmaatschap van de adviesgroep Passend Onderwijs van de VO-raad (die begin 2021 advies uitbracht in het kader van de landelijke evaluatie van de wet passend onderwijs) en het lidmaatschap van de Raad van Advies van Hogeschool Inholland.

3 Visie en strategie

3.1 Missie en visie

De missie en visie van SOVON staan verwoord in het strategisch beleidsplan 2019-2023 (looptijd schooljaar 2019-2020 tot en met schooljaar 2022-2023) *Samen vooruit!* (verder: SBP) en luiden 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!

3.2 Strategische koers

Tegen de achtergrond van de genoemde missie en visie, zijn de strategische speerpunten en beloftes voor de periode 2019-2023 als volgt:

1. Onderwijsontwikkeling:
We bieden onze leerlingen modern onderwijs (o.a. via maatwerk en de inzet van ICT).
2. Portfoliobeleid:
We zorgen voor voldoende kwalitatief goed voortgezet onderwijs in de regio en keuzevrijheid voor alle leerlingen (o.a. via gezamenlijke aanpak van de krimp).
3. HR en professionalisering:
We leggen de professionele lat hoog (o.a. via een SOVON-breed professionaliseringsprogramma).
4. Basiskwaliteit:
We houden een gezonde basis (o.a. door ervoor te zorgen dat onze scholen voldoen aan de inspectienormen en door het ziekteverzuim structureel te verlagen) en benutten die in de komende tijd om te ontwikkelen en vernieuwen.

3.3 Tussenevaluatie en speerpunten resterende looptijd SBP

Bij de vaststelling van het SBP is afgesproken dat we op de helft van de looptijd de balans opmaken: liggen we op koers en wat moeten voor de resterende twee jaar de speerpunten zijn? Deze tussenevaluatie heeft plaatsgevonden in 2021 en bestond uit twee stappen:

1. Sessies met de GMR, de RvT en het CvS, voorjaar 2021.
2. Bijeenkomsten met SOVON-brede werkgroepen, najaar 2021, op thema's die gezien de voorjaarssessies in de komende tijd accent zouden moeten krijgen.

Voortgang en resultaten

Hoewel in het eerste en tweede jaar van deze strategische periode (schooljaar 2019-2020 en 2020-2021) onze aandacht vooral heeft gelegen bij het in goede banen leiden van de gevolgen van de coronacrisis voor onze scholen, zijn er op elk van de genoemde doelen in de afgelopen periode toch belangrijke resultaten geboekt:

- Onderwijsontwikkeling:
Op vrijwel elke SOVON-school is en wordt gewerkt aan modernisering van het onderwijs, het leveren van maatwerk aan leerlingen en gerichte inzet hierbij van ICT. Voorbeelden hiervan zijn het 'Intermezzo'-aanbod en de '3Q'-klas op het Mummelius Gymnasium, de 'Trajectplusklas' op osg Willem

Blaeu, de 'Entree'-opleidingen op de praktijkscholen en de 'Voorhoedegroep' (klas 1 t/m 3) op De Viaan, de onderwijsvernieuwingprojecten op de BSG en Stedelijk Dalton College Alkmaar, het op rsg Wiringerlant gerealiseerde 'Duurzaamheidslab', en de nieuwe opleidingen en vakken op het Van der Meij College, de BSG en Huygens College Heerhugowaard (zie hieronder).

- Onderwijsaanbod:
De SOVON-scholen werken actief aan ontwikkeling van nieuw aanbod, zoals de opleiding Media, Vormgeving en ICT op het Van der Meij College, de vakken Technologie & Toepassing en Natuur, Leven en Technologie op het Huygens College Heerhugowaard en de vakken Programmeren & Design en Media Business op de BSG. Met andere besturen in de regio is SOVON via het subsidieproject Sterk Techniek-onderwijs bezig de aantrekkelijkheid en kwaliteit van het vmbo-techniekonderwijs te verbeteren.
- HR en professionalisering:
 - Er is een nieuw SOVON-breed professionaliseringsbeleidsplan ontwikkeld en de uitvoering hiervan is opgestart.
 - Sinds begin 2019 is er een jaarlijkse SOVON-professionaliseringsmiddag met en voor alle medewerkers.
 - Op diverse vlakken zijn initiatieven genomen voor schooloverstijgende professionalisering, zoals het netwerk examensecretarissen, intervisie tussen de schoolleiders, collegiale visitatie, een inductieprogramma voor startende docenten en uitbreiding van het aantal geaccrediteerde OPLIS-scholen (Opleiden-in-de-school). OPLIS is overigens groter geworden dan wij bij de start van het SBP als ambitie hadden geformuleerd. Wij hebben inmiddels drie geaccrediteerde opleidingsscholen en twee scholen zitten in een traject richting toetreding tot de AONHW. Op elke school die ook opleidingsschool is, wordt gewerkt met een opleidingsteam dat vormgeeft aan de professionalisering van docenten.
- Basiskwaliteit:
 - Het ziekteverzuim heeft sinds het begin van de looptijd van het SBP grotere prioriteit. Met een meer gerichte aanpak en aansturing per school werd het verzuim in 2020 teruggebracht tot onder het landelijk gemiddelde. Over 2021 valt het verzuim als gevolg van corona weer fors hoger uit.
 - De onderwijskwaliteit van de SOVON-scholen is in 2019, tijdens het eerste bezoek van de inspectie volgens het nieuwe toezichtkader, op het totaal als voldoende beoordeeld. Niettemin zijn er op schoolniveau kwaliteitsissues en hebben enkele scholen op onderdelen attenderingen en herstelopdrachten van de inspectie gekregen. Doordat, vanaf de huidige strategische periode, de onderwijskwaliteit veel nadrukkelijker onderwerp van gesprek is geworden tussen bestuurder en schoolleiders (onder andere in de jaarlijkse kwaliteitsbezoeken) en tussen schoolleiders onderling (onder meer via de collegiale visitaties die in de loop van 2022 gaan starten), komen de kwaliteitsvraagstukken die er spelen sneller en steviger op tafel en wordt er tijdiger en gericht actie op gezet. In hoofdstuk 3 wordt nader ingegaan op de actuele kwaliteitsissues.
 - De huisvesting van de SOVON-scholen is nagenoeg op orde, terwijl we waar nodig en mogelijk investeren in modernisering van onze gebouwen. In 2019 is het nieuwe schoolgebouw van het Huygens College in Heerhugowaard opgeleverd. Momenteel heeft vernieuwing/renovatie van de BSG de aandacht.

Speerpunten schooljaren 2021-2022 en 2022-2023

Uit de sessies, voorjaar 2021, met de GMR, de RvT en het CvS bleek dat de volgende onderwerpen in de resterende looptijd van het SBP extra aandacht vragen:

- Portfoliobeleid: het kritisch tegen het licht houden van het totaalaanbod van SOVON en het ontwikkelen van gericht beleid ten aanzien van de kansen en risico's die daarbij naar voren komen.
- Strategisch HRM-beleid: het ontwikkelen van een strategisch HRM-beleidsplan voor de komende jaren, met onder andere aandacht voor de werkgeversrol van SOVON, loopbaanontwikkeling van medewerkers en het werven van personeel in de 'tekortvakken'.
- ICT en onderwijs: het (nog) gericht en effectiever benutten van ICT in het onderwijs op de scholen.

Najaar 2021 zijn drie SOVON-brede werkgroepen aan de slag gegaan met het uitwerken van ideeën en voorstellen op deze onderwerpen. Mede op basis hiervan is een agenda geformuleerd voor de resterende looptijd van het huidige SBP. Deze agenda bestaat uit twintig actiepunten en staat vermeld in het eerdergenoemde addendum.

3.4 Investeringsagenda 2021-2022

SOVON-scholen hebben de ruimte om voor projecten die een aantoonbare bijdrage leveren aan de realisatie van onze strategische beloftes, investeringsmiddelen aan te vragen bij het bestuur. Hiervoor is gedurende de looptijd van het SBP jaarlijks € 500.000 beschikbaar.

In juni 2021 heeft de bestuurder investeringsmiddelen toegekend voor de volgende projecten:

School	Projecten	Bedrag
Berger Scholengemeenschap	• Overstap Google naar Microsoft • Investeren in Program@Development • Facilitering Gezonde School • Ontwikkeling Business Media Mavo	€ 45.000
Murmellius Gymnasium	• Inzet Stichting Leerkracht • Implementatie Talentklas	€ 45.000
Stedelijk Dalton College Alkmaar	• Overstap Google naar Microsoft • Implementatie Talentklas • Facilitering gepersonaliseerd leren	€ 55.000
Praktijkschool De Viaan	• Facilitering voorhoedegroep nieuw onderwijsconcept	€ 65.000
Osg Willem Blaeu	• Inzet extra ondersteuningscoördinator op verbetertraject onderwijskwaliteit	€ 55.000
Rsg Wiringherlant	• Ontwikkeling keuzevak Multimediale vormgeving/ICT	€ 35.000
Totaal		€ 300.000

De overige € 200.000 is ingezet voor bestuurlijke trajecten ter verbetering van de kwaliteit van ons onderwijs. Hierbij valt te denken aan personele inzet en aan de bekostiging van de collegiale schoolbezoeken en de jaarlijkse SOVON professionaliseringsmiddag.

3.5 Ontwikkeling nieuw SBP 2023-2027

Eind 2021 zijn de voorbereidingen gestart voor de ontwikkeling van ons volgend strategisch beleidsplan, voor de schooljaren 2023-2024 tot en met 2026-2027. Uitgangspunt hierbij is dat het jaar 2022 wordt gebruikt om op interactieve en participatieve wijze toe te werken naar een maximaal gedragen koersdocument, dat tevens de basis vormt voor de nieuwe schoolplannen van de SOVON-scholen. Ook voor de nieuwe schoolplannen geldt de looptijd 2023-2024 tot en met 2026-2027. Bij de ontwikkeling van het nieuwe SBP schakelen wij externe begeleiding in.

4 Onderwijs

4.1 Corona

Najaar 2020 verslechterde de coronasituatie in Nederland zodanig dat in december werd besloten tot een nieuwe lockdown, die inging op 16 december 2020. Ook het voortgezet onderwijs moest opnieuw de deuren sluiten, behalve voor eindexamenkandidaten, praktijkgericht onderwijs en kwetsbare leerlingen. Deze lockdown duurde uiteindelijk tot 1 maart 2021. Daarna kreeg iedere leerling de mogelijkheid om minimaal één dag per week fysiek onderwijs op school te volgen. De SOVON-scholen hebben daar op uiteenlopende wijze vorm en inhoud aan gegeven, rekening houdend met de logistieke mogelijkheden van gebouw en organisatie.

In de loop van het voorjaar begon er meer licht aan het eind van de coronatunnel te komen door het op gang komen van de vaccinatiecampagne. Eind mei besloot het kabinet dat de middelbare scholen vanaf 31 mei weer volledig open mochten gaan en dat de 1,5 meter afstandsregel tussen leerlingen onderling zou worden losgelaten. Vanaf 7 juni werd dit een verplichting, zij het dat scholen 'niet aan het onmogelijke' gehouden waren. Voor twee van de SOVON-scholen - het Stedelijk Dalton College Alkmaar en het Huygens College Heerhugowaard - gold dat het per 7 juni volledig openstellen van de school onderwijskundig en organisatorisch lastig was. Met goedkeuring van de inspectie is op deze scholen een meer gefaseerde benadering gevolgd.

Om verdere verspreiding van het coronavirus na de volledige heropening van de middelbare scholen tegen te gaan, stelde de overheid gratis zelftesten beschikbaar met het advies dat leerlingen deze twee keer per week zouden gebruiken. SOVON heeft elke leerling voorzien van zelftesten met het dringende advies aan ouders en leerlingen deze thuis af te nemen en bij een positieve uitslag niet op school te komen en naar de GGD te gaan voor een PCR-test. Deze aanpak is in die zin effectief gebleken dat na 31 mei het aantal nieuwe coronagevallen op onze scholen niet noemenswaardig is toegenomen.

Gaandeweg het tweede kwartaal hebben onze eindexamenleerlingen onder de nog steeds lastige coronaomstandigheden toegewerkt naar het centraal schriftelijk eindexamen (CE), dat in tegenstelling tot 2020 wél doorgang vond. Om hun slagingskansen daarbij te bevorderen, reikte de overheid de leerlingen daarbij de hand door een extra herkansingsmogelijkheid, een derde tijdvak en de ruimte om (het eindexamencijfer voor) één vak (niet zijnde een kernvak) te laten wegvallen. Onze scholen hebben uiteindelijk prima slagingspercentages over het schooljaar 2020-2021 gerealiseerd (zie paragraaf 3.2).

Ondertussen werd duidelijk dat veel leerlingen van onze scholen behoorlijke onderwijsachterstanden hadden opgelopen tijdens de coronacrisis. De financiële ondersteuning vanuit de overheid bij de aanpak van deze achterstanden, door middel van diverse subsidietrajecten en het NPO, is behulpzaam en welkom. In het eerste kwartaal van 2021 zijn onze scholen bezig geweest met uitwerking van verschillende subsidieaanvragen. In het tweede kwartaal hebben zij (aan de hand van de gepubliceerde kaders en formats), hun plannen uitgewerkt. Na de zomer is gestart met de uitvoering van de NPO-plannen (zie paragraaf 3.7). Het NPO had aanvankelijk een looptijd tot 1 augustus 2023. Deze looptijd is intussen verlengd tot augustus 2025.

Behalve voor onze leerlingen, was corona ook voor onze collega's een zware periode. Wij waarderen dat de overheid dit heeft onderkend en schoolbesturen via een tweetal regelingen, middelen ter beschikking heeft gesteld om docenten, ondersteunende medewerkers en leidinggevendenden die gedurende de zomervakantie 2021 (in het kader van de extra herkansingen en het derde tijdvak) hebben doorgewerkt, een aanvullende beloning te kunnen geven. In de eerste regeling ging het om een compensatie van € 1.300 bruto voor docenten die in de eerste vakantieweek (die volgde op het derde tijdvak in regio Noord) beschikbaar waren voor het nakijken van examens. De tweede regeling had betrekking op compensatie van werkzaamheden als gevolg van de extra herkansingsmogelijkheid, het verlengde tweede en het extra derde tijdvak. Hiervoor was bij SOVON een totaalbedrag van ruim € 130.000 beschikbaar. Alle medewerkers die voor compensatie op grond van de tweede regeling in aanmerking kwamen, hebben hetzelfde bedrag ontvangen (of, wanneer zij dit wilden, een compensatie in vrije tijd). Hoewel de besturen de middelen voor de tweede regeling pas in het voorjaar van 2022 ontvingen, heeft SOVON de compensatie op grond van beide regelingen al in oktober en november 2021 uitbetaald om binnen een redelijke termijn recht te doen aan de geleverde extra inspanningen.

Na de zomervakantie ontstond in Nederland een rustige situatie wat betreft corona. Deze leidde ertoe dat vanaf eind september 2021, alle maatregelen voor het basis- en voortgezet onderwijs werden opgeheven. Nog geen anderhalve maand later sloeg de situatie echter weer om. Half november ging het land opnieuw in een verregaande lockdown vanwege de sterk oplopende besmettingen en de komst van de nieuwe 'Omikron'-variant van het coronavirus. De scholen bleven echter open, zonder de beperkingen die elders golden (zoals de 1,5 meter). Wel bleef het advies gehandhaafd, voor leerlingen en medewerkers, om twee keer per week een zelftest te doen. Ondanks de afgekondigde lockdown verslechterde de coronasituatie in het land snel en zag het kabinet zich genoodzaakt ook voor het onderwijs aanvullende maatregelen te nemen. Eind november werd de mondkapjesplicht opnieuw ingevoerd. Vervolgens werd besloten de scholen één week voor de geplande kerstvakantie te sluiten.

Al met al heeft corona onze leerlingen, ouders en collega's ook in 2021 voor een zware opgave geplaatst. We hebben grote waardering voor de inzet en betrokkenheid waarmee eenieder deze opgave heeft opgepakt.

4.2 NPO

Als gevolg van corona hebben veel van onze leerlingen te kampen met onderwijsachterstanden. De minister heeft financiële middelen beschikbaar gesteld voor de aanpak van deze achterstanden, door middel van diverse subsidietrajecten en het NPO. Via deze regeling ontvangt SOVON een totaalbedrag van ruim € 5,2 miljoen voor het schooljaar 2021-2022. Hiervan is ruim € 2,1 miljoen bestemd voor 2021. Totaal is in 2021 bijna € 1,0 miljoen uitgegeven: belangrijkste redenen voor de achterblijvende realisatie zijn het personeelstekort en het feit dat SOVON voor zo'n € 1,5 miljoen aan corona gerelateerde subsidies had ontvangen die in 2021 besteed moesten worden. Het NPO had aanvankelijk een looptijd tot 1 augustus 2023. Deze is inmiddels verlengd tot 1 augustus 2025. De resterende € 1,1 miljoen van 2021 blijft beschikbaar voor 2022-2025.

Via het NPO krijgen de scholen middelen om de door corona ontstane vertragingen weg te werken. Hoewel de exacte informatie over deze regeling pas half mei beschikbaar was, zijn alle SOVON-scholen er in geslaagd om voor de zomervakantie van 2021:

- Een schoolscan te maken in samenspraak met leerlingen, ouders en personeel.
- Een plan van aanpak volgens de interventies genoemd in de menukaart op te stellen.
- Instemming te krijgen van de verschillende medezeggenschapsraden.
- De personele bezetting voor de uitvoering van de NPO-plannen te regelen.

Een prestatie van formaat gezien de drukke periode waarin dit alles moest gebeuren. In het algemeen kunnen we stellen dat scholen hebben gekozen voor interventies die aansluiten bij bestaande ontwikkelingen binnen de school, zodat de extra middelen als een vliegwiel dienen voor deze ontwikkelingen en na de looptijd van het NPO ook geborgd kunnen worden in de staande organisatie. Verder kiezen de scholen ervoor de interventies veelal uit te laten voeren door eigen personeel en niet door externen, omdat onderzoek uitwijst dat het wegwerken van vertragingen het meest effectief gebeurt door eigen personeel.

Bij de interne maatregelen met inzet eigen personeel wordt veel gekozen voor:

- *Klassenverkleining* (E1) waardoor er meer ruimte ontstaat voor maatwerk en differentiatie.
- *Extra lessen* voor (A2) specifieke vakken waar veel uitval was en voor taal en rekenen.
- *Maatwerkuren en huiswerkbegeleiding* (B3) waar leerlingen extra begeleiding krijgen om vertragingen weg te werken en de schoolse vaardigheden te versterken.
- *Extra onderwijsassistentie* (B1, E2) waarbij extra ondersteuning wordt geboden in de les van de vakdocent.
- *Digitale hulpmiddelen* (B7) worden vaak uitgebreid om meer maatwerk mogelijk te maken.
- *Versterking en uitbreiding mentoraat en coaching* (B4, D1) als ondersteuning voor de sociaal-emotionele problematiek en versterking van de executieve vaardigheden.

NB. De codes tussen haakjes verwijzen naar de 'Menukaart NPO' waarop de subsidieverstrekker de diverse denkbare interventies vermeld heeft.

Twee scholen hebben ervoor gekozen om op bepaalde plekken in de leerlijn klassen te vormen waarin op het niveau van verschillende leerjaren wordt gewerkt. Het Murmellius Gymnasium heeft een klas gevormd voor leerlingen van klas 2 (klas '3Q') leerlingen die eigenlijk zouden blijven zitten en waar het streven is dat iedereen aan het eind van schooljaar 2021-2022 naar het vierde leerjaar kan. Op 1 januari voldoet reeds 60% van deze leerlingen aan de overgangseisen van klas 4. Praktijkschool De Viaan heeft een heterogene groep gevormd met leerlingen uit drie leerjaren waar leerwinst bij de leerling wordt geboekt door middel van peer tutoring en coöperatief leren binnen een betekenisvolle context.

Bij de externe maatregelen met inhuur externen wordt veel gekozen voor:

- *Externe bijspijkerprogramma's* (A2, B6).
- *Extra sport, cultuur en muziek* (C1, C2) om ook op dit terrein een inhaalslag te maken.
- *Extra training personeel* op het terrein van didactische vaardigheden (B4, B5, B6, D1, D2), mentoraat, digitale technologie (B7) en ondersteuning (B1).
- *Faciliteren en versterken schoolontwikkeling en begeleiding personeel* (onder andere B5). Begeleiden van personeel bij implementatie plannen en aansluiten bij en versterken van schoolontwikkeling, zodat de resultaten van NPO-inzet geborgd worden.

Monitoring van de effecten zal plaatsvinden in het voorjaar van 2022. Op basis hiervan actualiseren de scholen hun plannen voor de resterende looptijd van het NPO.

Het schema aan het eind van dit hoofdstuk bevat een weergave van de besteding van de verstrekte NPO-middelen.

4.3 Leerlingenaantallen

Onze leerlingenaantallen (inclusief nieuwkomers en vavo-leerlingen) op 1 oktober 2021 waren als volgt (in de eerste kolom de aantallen van 2020):

Gemeente/school (brinnummer)	1-10-2020	1-10-2021
<i>Alkmaar:</i>		
Osg Willem Blaeu (01XF)	904	839
Stedelijk Dalton College Alkmaar (19ZQ)	1154	1077
Murmellius Gymnasium (20AA)	802	768
Praktijkschool De Viaan (19YT)	230	230
Van der Meij College (SOVON-aandeel 01XF01, 19ZQ02)	260	260
<i>Bergen:</i>		
Berger Scholengemeenschap (16ST)	849	847
<i>Heerhugowaard:</i>		
Huygens College Heerhugowaard (19ZX)	1306	1393
Praktijkschool Focus (08UV)	224	234
<i>Hollands Kroon:</i>		
Rsg Wiringherlant (17DD)	931	929
<i>Totaal</i>	<i>6.660</i>	<i>6.577</i>

Onze scholen hadden (met uitzondering van de praktijkscholen en het Huygens College Heerhugowaard) te maken met meer of minder sterke terugloop van de leerlingenaantallen. Belangrijkste oorzaken van de daling (1,2%) zijn de krimp en het feit dat veel van onze scholen door het hoge aantal aanmeldingen in de periode 2015-2017 een ‘trechtervormige’ opbouw kennen. Hierdoor nemen naar verhouding veel leerlingen deel aan het eindexamen en stromen vervolgens uit. De ontwikkeling van de leerlingenaantallen vormt een vast onderwerp in de reguliere bilaterale managementgesprekken tussen de bestuurder en de schoolleiders. SOVON-breed wordt gewerkt aan een strategisch portfolioplan (zoals vermeld in het strategisch beleidsplan 2019-2023), waarin de positionering en ontwikkeling van de verschillende scholen en het totaalaanbod van de organisatie op langere termijn wordt uitgewerkt. Najaar 2021 is een (mede door het ministerie van OCW gesubsidieerd) traject gestart waarin de besturen in de regio’s Noord-Kennemerland resp. Kop van Noord-Holland een gezamenlijke analyse en koers uitwerken ten aanzien van de ontwikkeling van het regionale onderwijsaanbod, met als doel de toegankelijkheid en keuzevrijheid voor ouders en leerlingen te waarborgen.

4.4 Examens: extra ruimte voor leerlingen

In de periode juli tot en met september 2021 zijn de centrale examens afgerond. Om tegemoet te komen aan de leerlingen die door corona op een andere wijze onderwijs hadden gekregen, heeft het ministerie van OCW een aanpassing gedaan in het aantal afnamemomenten (van drie naar vier), in het aantal toegestane herkansingen (van één naar twee) en in de slaag- zakregeling (leerlingen mochten een vak, niet zijnde een kernvak, buiten beschouwing laten).

4.5 Examens: compensatie werklast personeel

Als tegemoetkoming van de extra werklast die volgt uit het verlengen van de tijdvakken en het uitbreiden van het aantal herkansingen, heeft het kabinet extra bekostiging beschikbaar gesteld in de vorm van twee regelingen:

- Voor scholen in regio Noord was er een tegemoetkoming van € 157 per eindexamenkandidaat. Deze middelen zijn gebruikt om docenten (en andere medewerkers) te compenseren voor het beschikbaar zijn en verrichten van werkzaamheden in de eerste vakantieweek.
- Reguliere vo-scholen in heel Nederland ontvingen een vast bedrag van € 74 per eindexamenkandidaat en daarnaast een bedrag van € 223 per daadwerkelijk afgelegde tweede herexamen.

Deze regelingen waren bedoeld voor het extra werk dat nodig was op scholen voor de afname van de twee herkansingen, de correctie van de (her)examens en het organiseren van een extra tijdvak op de school. Dit derde tijdvak overlapte in de regio Noord met de start van de zomervakantie. Zo kon met dit bedrag de extra correctielast van de examens dit jaar beter worden opgevangen binnen de school.

4.6 Examens in cijfers

De slagingspercentages op de SOVON-scholen lieten het volgende beeld zien (zie volgende pagina):

	2020-2021	
vmbo-b	aantal	%
Osg Willem Blaeu (VMC)	26	96
Rsg Wieringerlant	18	100
Stedelijk Dalton College Alkmaar (VMC)	9	100
Huygens College Heerhugowaard	19	100
vmbo-k		
Osg Willem Blaeu (VMC)	78	94
Rsg Wieringerlant	31	100
Stedelijk Dalton College Alkmaar (VMC)	28	100
Huygens College Heerhugowaard	28	100
vmbo-(g)t		
Osg Willem Blaeu	61	100
Berger Scholengemeenschap	46	96
Rsg Wieringerlant	80	99
Stedelijk Dalton College Alkmaar	83	98
Huygens College Heerhugowaard	93	97
havo		
Osg Willem Blaeu	62	87
Berger Scholengemeenschap	85	82
Rsg Wieringerlant	50	98
Stedelijk Dalton College Alkmaar	106	94
Huygens College Heerhugowaard	65	95
vwo		
Osg Willem Blaeu	38	95
Berger Scholengemeenschap	52	100
Rsg Wieringerlant	24	88
Stedelijk Dalton College Alkmaar	34	92
Huygens College Heerhugowaard	20	85
Murmellius Gymnasium	126	97

4.7 Verbetertraject osg Willem Blaeu

Naar aanleiding van geconstateerde tekortkomingen bij vmbo-tl en havo en het door de inspectie aangekondigde kwaliteitsonderzoek werd in 2019 op osg Willem Blaeu een verbetertraject gestart. In het kader van dit kwaliteitsonderzoek gaf de inspectie de bestuurder van SOVON de opdracht om bij vmbo-t en havo een zelfevaluatie te verrichten op de verschillende betrokken indicatoren uit het waarderingskader en hierover in september 2020 een rapportage aan te leveren.

In het verificatieonderzoek dat de inspectie in november 2020 uitvoerde werden de inzichten van het bestuur bevestigd en oordeelde dat de zelfevaluatie van het bestuur voldoende onderbouwd en kritisch was. De inspectie constateerde in het onderzoek tekortkomingen op de standaard kwaliteitszorg (KA1) en kwaliteitscultuur (KA2). De standaard didactisch handelen (OP3) werd als voldoende beoordeeld met een herstelopdracht voor afstemmen op verschillen binnen de les. Dit inspectieoordeel staat beschreven staat in het rapport van de inspectie van februari 2021. De bestuurder heeft vervolgens de school de opdracht gegeven het verbetertraject voort te zetten met inachtneming van genoemde herstelopdrachten en door de inspectie benoemde aandachtspunten.

De bestuurder diende binnen één jaar na het inspectierapport van februari 2021, opnieuw een zelfevaluatie uit te voeren en de bevindingen schriftelijk aan de inspectie kenbaar te maken. Deze zelfevaluatie heeft eind 2021 plaatsgevonden. De schriftelijke rapportage is half februari 2022 aan de inspectie toegestuurd.

Uit de zelfevaluatie van de bestuurder, die zich heeft uitgestrekt over alle afdelingen van osg Willem Blaeu kwam naar voren dat de school de uitdaging om de kwaliteit verder te verbeteren, serieus heeft opgepakt en op alle indicatoren, ook die reeds voldoende waren, is ontwikkeling te zien.

De resultaten van alle afdelingen (OR1), ook voor havo waar de herstelopdracht over ging, bleken op niveau te zijn. Dat is één jaar eerder dan de herstelopdracht van de inspectie voorschreef. De standaard Didactisch handelen (OP3) was al met een voldoende beoordeeld, met een herstelopdracht voor het afstemmen op verschillen tussen leerlingen. Ook deze opdracht heeft de school naar het oordeel van de bestuurder goed opgepakt

Op de standaarden Kwaliteitszorg en Kwaliteitscultuur (KA1 en KA2) zijn belangrijke stappen gezet binnen osg Willem Blaeu, maar deze bleken nog onvoldoende vruchten te hebben afgeworpen om het oordeel voldoende te rechtvaardigen. Er is een nieuw kwaliteitszorgsysteem ontwikkeld, echter dit is nog onvoldoende “geland” bij het schoolteam. De bestuurder heeft in zijn zelfevaluatierapport aan de inspectie aangegeven de voortgang op deze indicatoren te zullen monitoren en begin 2023 opnieuw te zullen beoordelen.

Op 11 april 2022 heeft de inspectie een verificatieonderzoek uitgevoerd waarbij de bevindingen in de zelfevaluatie van het bestuur zijn getoetst. Uit de mondelinge terugkoppeling van de inspectie is gebleken dat de school als geheel een ‘voldoende’ krijgt. Een mooie prestatie van alle betrokkenen in het verbetertraject.

4.8 Toetsing en examinering

In 2020 is binnen SOVON een intensieve samenwerking tussen de scholen gestart rond het thema examinering en is een bestuurlijk kader opgesteld om hier vorm aan te geven. In augustus 2020 zijn op alle scholen examencommissies geïnstalleerd. Het betreft inhoudelijke commissies die de opdracht hebben om bij te dragen aan de kwaliteitsborging van de schoolexaminering vanuit een eigen visie van de school op toetsing en examinering. Deze inhoudelijke examencommissies dragen ook bij aan het bewaken van het afsluitende karakter van het schoolexamen. De commissie moet onafhankelijk en deskundig kunnen functioneren. Om deze deskundigheid te bevorderen zijn alle examencommissies in het schooljaar 2020-2021 getraind. Ondanks corona zijn alle bijeenkomsten doorgegaan, hoewel een aantal bijeenkomsten digitaal, hetgeen wel ten koste ging van de onderlinge uitwisseling tussen scholen. Voor het overige was men zeer tevreden over de training. Voor het schooljaar 2021-2022 hebben alle examencommissies hun wettelijk beschreven taak ten aanzien van het PTA en het examenreglement opgepakt.

De examencommissies hebben verder de taak om de inhoudelijke kwaliteit van toetsen te bewaken. Om betrokken medewerkers goed toe te rusten op die taak is vanaf september 2021 de training “Toetsexpert” georganiseerd. Hier hebben totaal vijftien docenten van de verschillende scholen aan meegedaan. Basis voor het uitvoeren van deze taak is het toetsbeleid van de school. Hiervoor is vanuit het bestuur een format aangereikt

waarin de scholen vanuit hun onderwijsvisie vormgeven aan hun visie op toetsing. Scholen zijn nog bezig hun toetsvisie verder uit te kristalliseren en de formulering aan te scherpen.

4.9 Collegiale visitatie

Behalve op het gebied van toetsing en examinering, trekken de SOVON-scholen de afgelopen periode ook op het vlak van schoolontwikkeling in toenemende mate gezamenlijk op. De aanpak van deze 'collegiale visitatie' is in 2020 al uitgewerkt en voorbereid, inclusief training van betrokken collega's in het 'waarderend perspectief'. Helaas was het door de situatie rond corona niet mogelijk de bezoeken uit te voeren. In september 2021 zijn tijdens een werkmiddag de theorie en de vaardigheden voor de uitvoering van een collegiaal schoolbezoek opgefrist en hebben de scholen een opzet gemaakt voor de vraag die zij tijdens zo'n bezoek willen voorleggen. Bedoeling was om vanaf november te starten met de uitvoering van de collegiale schoolbezoeken. Helaas gooide corona weer roet in het eten, waardoor de uitvoering van de collegiale schoolbezoeken pas start in maart 2022.

In 2021 is ook het traject van bestuurlijke visitatie tussen SOVON en de Gooise Scholen Federatie (verder: GSF) opgezet en voorbereid. In september is er een reflectiebijeenkomst geweest tussen de bestuurders en betrokken stafmedewerkers van beide besturen. Doel van de bijeenkomst was de resultaten van de zelfevaluaties en de op basis daarvan geformuleerde ontwikkelvragen uit te wisselen. Vervolgens zijn de onderzoeksteams samengesteld en zowel het bezoek aan SOVON als aan GSF voorbereid. Helaas is ook aan deze bezoeken geen uitvoering gegeven door corona. De bezoeken staan nu gepland voor het begin van schooljaar 2022-2023.

4.10 Kwaliteitsbezoeken

Om goed zicht te krijgen op de ontwikkelingen in de scholen en voeling te houden met wat er speelt, brengt de bestuurder van SOVON samen met de bestuurlijk ondersteuner onderwijs en kwaliteit en een rector/directeur van een andere school jaarlijks kwaliteitsbezoeken aan de scholen. In 2021 waren er zelfs twee kwaliteitsbezoeken per school: in verband met corona werden de bezoeken voor het schooljaar 2020-2021 verplaatst van het najaar 2020 naar de periode van januari tot met maart 2021. Het waren digitale bezoeken en er konden dus geen lesbezoeken en andere waarnemingen worden gedaan. Bij de gesprekken waren de voltallige schoolleidingen aanwezig om zo een zo breed mogelijk beeld van de ontwikkelingen en uitdagingen op de school te kunnen schetsen. In het najaar van 2021 werden de kwaliteitsbezoeken voor het schooljaar 2021-2022 wel op locatie uitgevoerd en konden er ook lessen bezocht worden.

Terwijl in maart bleek dat allerlei ontwikkelingen op de scholen vertraagd waren door corona, bleek in november het onderwijs op SOVON-scholen volop in ontwikkeling mede gesteund door NPO-middelen. Er wordt onder andere gewerkt aan differentiatie en op verschillende scholen zijn er interessante pilots gaande met heterogene groepen om dit vorm te geven. Op De Viaan is zelfs een groep met leerlingen uit drie leerjaren opgestart. Op alle scholen wordt gewerkt aan het eigenaarschap van de leerling en de reflectie door leerlingen op het eigen leren. Ook zijn scholen bezig met de ontwikkeling van de nieuwe leerweg gl/tl. In de manier van werken kiezen scholen steeds voor een aanpak die de professionele cultuur binnen de school versterkt.

Hoewel de inspectie heeft aangegeven de resultaten van het coronajaar 2020-2021 niet in het oordeel te zullen betrekken, heeft de bestuurder de scholen die hun opbrengsten nog zouden kunnen versterken een opdracht gegeven om een analyse en een verbeterplan te maken.

Het waren interessante en leerzame bezoeken. Er heerst een goede sfeer op alle scholen en de inzet en ontwikkelkracht van het personeel is duidelijk zichtbaar.

4.11 Besteding middelen passend onderwijs

Belangrijk onderdeel van onze strategische koers is dat we alle leerlingen maximale kansen willen bieden op een passende plek in het voortgezet onderwijs, op een SOVON-school of elders. We zetten 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 2021 een totaalbedrag van € 5.405.008 aan middelen ontvangen van de beide samenwerkingsverbanden (Noord-Kennemerland en Kop van Noord-Holland) en DUO:

- € 4.803.932 voor de scholen, ressorterend onder samenwerkingsverband VO Noord-Kennemerland; en
- € 601.076 voor rsg Wiringherlant, aangesloten bij samenwerkingsverband VO Kop van Noord-Holland.

In het kader van passend onderwijs is er in 2021 in samenwerking met het samenwerkingsverband een aantal bijzondere projecten georganiseerd op SOVON-scholen bijvoorbeeld Intermezzo op het Murmellius Gymnasium, de Trajectplusklass op osg Willem Blaeu en de Structuurklas op De Viaan. Deze projecten zijn succesvol en worden voortgezet. Het samenwerkingsverband werkt sinds een aantal jaren met een ontwikkelagenda per school en geeft daar financiële ondersteuning bij. Dit heeft op alle scholen resultaat. In het algemeen kunnen we zeggen dat passend onderwijs op alle scholen hierdoor meer gestructureerd is. Ook geven scholen aan dat het steeds beter lukt om handelingsadviezen uit Topdossier of leerlingvolgsysteem beter en breder op te volgen, ook in de klas. De verbinding tussen onderwijs en ondersteuning krijgt dus steeds beter vorm.

Scholen krijgen steeds meer grip op de registratie, signalering en aanpak van verzuim. Wel zijn er soms erg ingewikkelde processen rondom thuiszitters. De start van de hulpverlening verloopt vaak moeizaam. Vaak is er onduidelijkheid over wie de regie heeft. Dit speelt het sterkst bij het praktijkonderwijs.

Rsg Wiringherlant is onderdeel van samenwerkingsverband VO Kop van Noord-Holland en er zijn grote verschillen met het samenwerkingsverband waartoe de andere SOVON-scholen behoren. Dit samenwerkingsverband heeft de ondersteuning anders georganiseerd, namelijk op de scholen zelf. Docenten met taken verzorgen nu taken voor het ondersteuningspunt. Dit is lastig te organiseren: omdat docenten voor de klas staan, zijn zij niet altijd beschikbaar. Rsg Wiringherlant wil graag doorontwikkeling in ondersteuningsaanbod, want het aanbod komt nu niet overeen met de vraag. Er is schoolbreed een groei van het aantal leerlingen met stapelproblematiek. Het gaat dan vaak om zeer complexe vraagstukken met meerdere ondersteuningsvragen per leerling. De behoefte is meer mensen met expertise en beschikbaarheid in te kunnen zetten.

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, blijven we nadrukkelijk inzetten op samenwerking binnen SOVON en met externe partijen, zoals de gemeente, jeugdzorg, verslavingszorg, etc..

4.12 Besteding middelen prestatiebox

Van 2014 tot 2020 heeft de overheid via de prestatiebox aan schoolbesturen middelen ter beschikking gesteld om de door de sector met het ministerie van OCW afgesproken doelstellingen in het sectorakkoord te realiseren. In het voorjaar van 2020 is vastgesteld dat de in het akkoord opgenomen doelen grotendeels zijn gerealiseerd. De middelen uit de prestatiebox blijven in 2021 en 2022 beschikbaar voor schoolbesturen. Ongeveer tweederde deel van het geld wordt toegevoegd aan de lumpsum. Het overige deel kunnen besturen in 2021 en 2022 blijven inzetten voor het realiseren van nog niet behaalde doelstellingen uit het sectorakkoord. Het gaat hier om doelstellingen op het vlak van HRM (strategisch HR, begeleiding van startende docenten, duurzame inzetbaarheid), het voorkomen (en 'repareren') van thuiszitten van leerlingen en het terugdringen van het aantal zittenblijvers (door inzet van bijvoorbeeld de Zomerschool. Daartoe ontvangen schoolbesturen ook in 2021 en 2022 financiële middelen. Onder de prestatiebox valt ook de € 701,16 van het basisbedrag NPO en dus heeft SOVON in 2021 € 5.405.008 via de prestatiebox ontvangen.

De aanvullende middelen voor het onderdeel strategisch personeelsbeleid en begeleiding zijn door de scholen met name ingezet op het onderdeel begeleiding startende leraren. Eind 2021 heeft een digitale bijeenkomst met de betrokkenen plaatsgevonden met als doel de scholen verder te versterken op dit thema. In 2022 zal dit een vervolg krijgen.

De middelen om het aantal thuiszitters en zittenblijvers terug te dringen zijn op schoolniveau ingezet voor de aanstelling van extra personeel en de inhuur van externen om deze problematiek het hoofd te bieden. Het hierboven genoemde initiatief '2Q' op het Murmellius Gymnasium is hiervan een voorbeeld.

4.13 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 onze missie en visie zoals verwoord in paragraaf 2.1. Deze manifesteren zich in velerlei activiteiten en initiatieven van onze scholen, zoals:

- Ons lesaanbod voor migrantenkinderen in de zgn. ‘Taalklassen’.
- Het initiatief ‘Intermezzo’, waarin 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 onze praktijkscholen De Viaan en Focus, 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.

4.14 Versterking vmbo-techniekonderwijs

Samen met collega-besturen en -scholen in de regio’s Kop van Noord-Holland respectievelijk Noord-Kennemerland, werkt een aantal SOVON-scholen (in Kop van Noord-Holland: rsg Wiringherlant, in Noord-Kennemerland: het VMC, het Stedelijk Dalton College Alkmaar, osg Willem Blaeu, de Berger Scholengemeenschap, het Huygens College Heerhugowaard en de beide praktijkscholen) sinds begin 2020 aan versterking van het vmbo-techniekonderwijs. Beide projecten worden mede gefinancierd door het ministerie van OCW. Daarnaast is cofinanciering van bedrijfsleven en overheid vereist. Hoewel vanwege corona ook in 2021 een aantal activiteiten niet geheel volgens plan kon worden uitgevoerd, konden in het verslagjaar belangrijke tussentijdse projectresultaten worden genoteerd, waaronder realisatie van innovatieve faciliteiten voor het techniekonderwijs op rsg Wiringherlant (het zgn. ‘Duurzaamheidslab’) en uitwerking en implementatie (vanaf schooljaar 2021-2022) van nieuw onderwijsaanbod op o.a. het Van der Meij College (opleiding ‘Media, Vormgeving en ICT’) en Huygens College Heerhugowaard (met onder meer het vak ‘Technologie & Toepassing’).

4.15 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 normaliter regelmatig gebruik van ESF-subsidiemiddelen. Vanwege de coronasituatie hebben deze activiteiten in het verslagjaar echter nauwelijks doorgang kunnen vinden.

4.16 Extra ondersteuning nieuwkomers

Om nieuwkomers op de ISK resp. die zijn doorgestroomd naar het reguliere onderwijs extra te ondersteunen, is er in schooljaar 2021-2022 per klas voor vijf uur een extra docent toegevoegd.

			Begroting 2021-2022	Realisatie 2021
			Totaal	Totaal
A	Interventies gericht op meer onderwijs voor specifieke groepen leerlingen om hiaten in kennis/vaardigheden te repareren		704.000	503.714
	1	Voor- en vroegschoolse interventies		
	2	Uitbreiding onderwijs		
	3	Zomer- en lentescholen		
B	(Didactische) interventies gericht op effectievere inzet onderwijs om hiaten in kennis/vaardigheden te repareren		1.242.500	125.655
	1	Een-op-een begeleiding		
	2	Individuele instructie		
	3	Instructie in kleine groepen		
	4	Leren van en met medeleerlingen		
	5	Feedback		
	6	Beheersingsgericht leren		
	7	Digitale technologie		
C	Interventies gericht op de sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen		218.350	32.246
	1	Sportieve activiteiten		
	2	Cultuureducatie		
D	Interventies gericht op ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen		395.900	6.007
	1	Metacognitie en zelfregulerend leren		
	2	Samenwerkend leren		
E	Interventies gericht op (extra) inzet van personeel en ondersteuning		2.099.299	400.861
	1	Klassenverkleining		
	2	Onderwijsassistenten/instructeurs		
F	Interventies gericht op faciliteiten en randvoorwaarden		0	4.980
	1	Ouderbetrokkenheid		
			4.660.049	1.073.463
		Totaal beschikbaar voor NPO 2021-2022	5.253.950	
		Gedeelte NPO 2021 - 2022 dat beschikbaar is voor 2021	2.189.146	
		Totaal uitgegeven in 2021	1.073.463	
		Restant 2021, beschikbaar voor 2022 - 2025	1.115.683	

5 Personeel

5.1 Kengetallen

5.1.1 Samenstelling personeelsbestand

Bij SOVON waren op de peildatum 1 oktober 2021 in totaal 930 personeelsleden met 720,5 fte in dienst. Het aantal is ten opzichte van 1 oktober 2020 gestegen met 35 personeelsleden. Tussen 1 oktober 2019 en 1 oktober 2020 was het aantal met twintig personeelsleden gestegen. De fte's zijn in 2021 ten opzichte van 2020 gestegen met 36,4. De stijging in zowel aantal als fte's is te zien in de functiecategorieën OP en OOP. Deze stijging wordt o.a. verklaard door de extra medewerkers die zijn aangetrokken in het kader van de NPO-project-gelden om achterstanden in het onderwijs weg te werken. De directie is tussen 2020 en 2021 zowel in aantal als in fte's te zijn gedaald. Er waren echter op 1 oktober 2021 twee interim plaatsvervangend rectoren werkzaam. Inhuur van personeel is in onderstaand overzicht niet meegenomen.

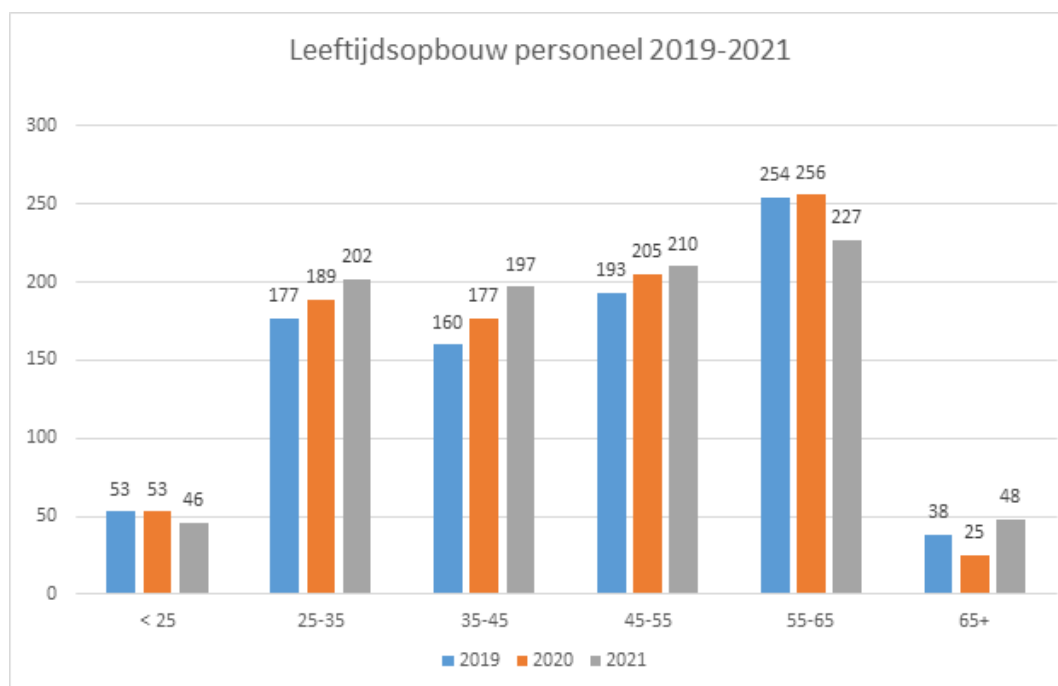
De verdeling over de verschillende functiecategorieën was als volgt:

Jaar	2019			2020			2021		
	aantal	fte's	% t.o.v. fte's	aantal	fte's	% t.o.v. fte's	aantal	fte's	% t.o.v. fte's
DIR	41	39,3	5,9%	43	41,5	6,1%	42	39,4	5,5%
OP	602	471,0 *	70,7%	607	475,8 *	69,6%	629	499,1 *	69,3%
OOP	232	156,1 **	23,4%	245	166,8 **	24,4%	259	181,9 **	25,3%
Totaal	875	666,3	100,0%	895	684,1	100,0%	930	720,5	100,0%

* in deze cijfers zijn ook de LIO-ers (leraar in opleiding) meegenomen.

** in deze cijfers zijn ook de opslissers (duale studenten opleiden in de school) meegenomen.

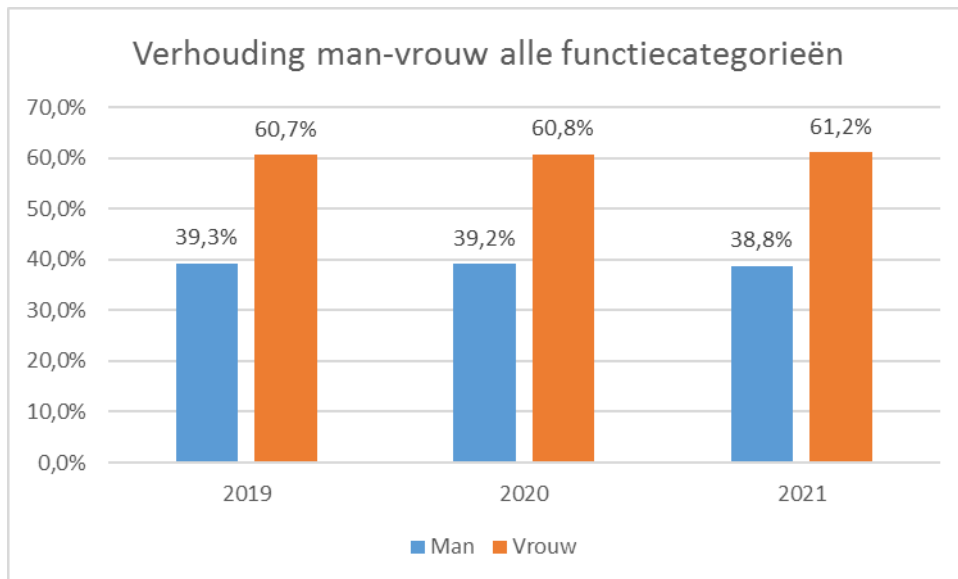
De leeftijdsopbouw van het personeelsbestand van SOVON is weergegeven in onderstaande grafiek.



Opvallend is dat het aantal personeelsleden in de leeftijdscategorieën onder de 55 jaar in de afgelopen jaren is gestegen en dat de leeftijdscategorieën daarboven zijn gedaald.

De gemiddelde leeftijd in 2021 is met 44,5 jaar bijna een jaar lager dan in 2020 (45,4 jaar). Landelijk was de gemiddelde leeftijd in het voortgezet onderwijs in 2020 45,2 jaar¹ (cijfer over 2021 is nog niet bekend). De gemiddelde leeftijd bij SOVON komt de afgelopen jaren dichterbij het landelijk gemiddelde.

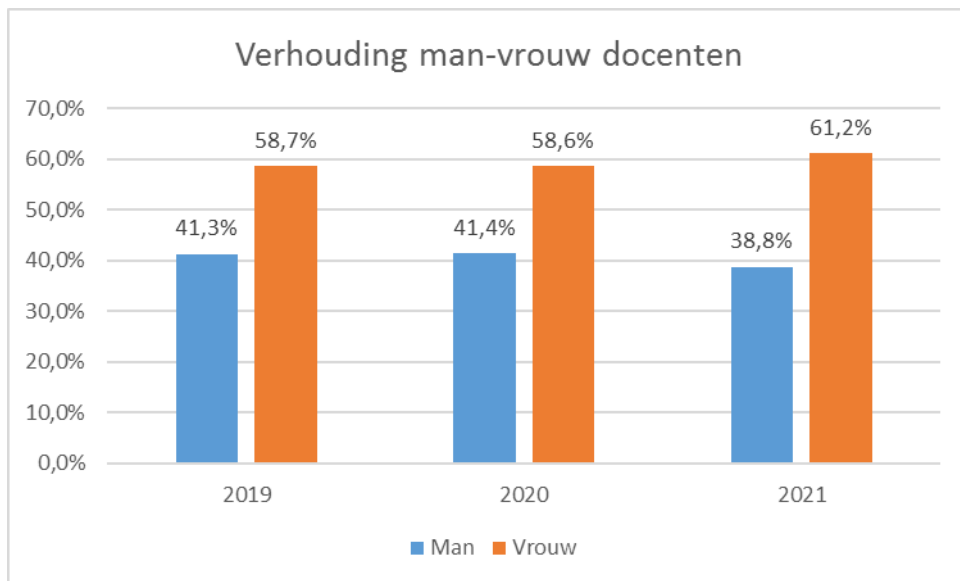
De verhouding man/vrouw (alle functiecategorieën) is weergegeven in onderstaande staafdiagram.



Zoals in bovenstaande afbeelding is te zien, bedraagt in 2021 het percentage mannen 38,8% en het aantal vrouwen 61,2%. Hiermee is de verhouding vergelijkbaar met die in 2020 en 2019. Landelijk is de verhouding man/vrouw in het voortgezet onderwijs in 2020 (cijfers over 2021 zijn nog niet bekend): 43,4%/56,6%. Het percentage vrouwen is bij SOVON de afgelopen jaren hoger dan het landelijk gemiddelde.

De verhouding man/vrouw in de functiecategorie OP is weergegeven in onderstaande staafdiagram.

¹ https://duo.nl/open_onderwijsdata/voortgezet-onderwijs/personeel

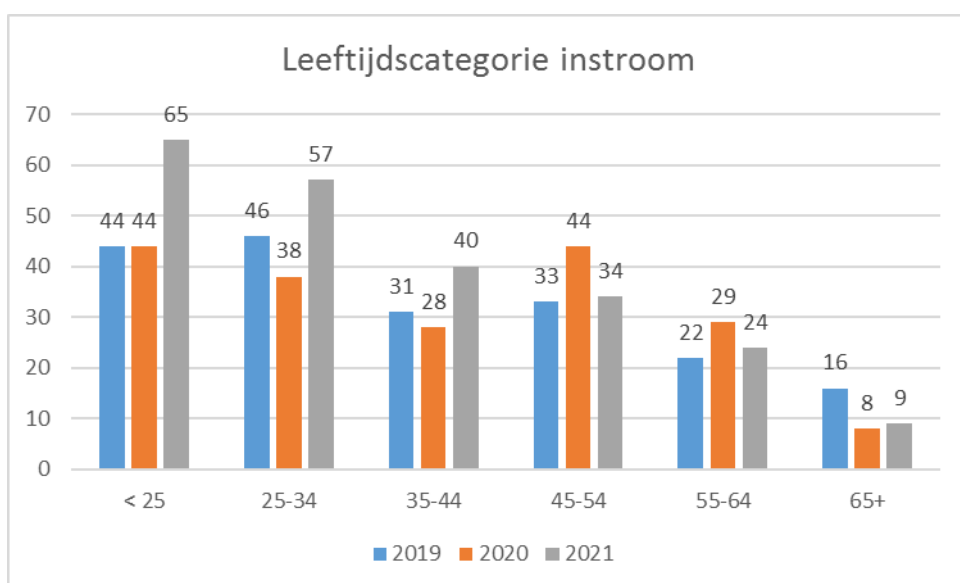


Landelijk is de verhouding man/vrouw in de functiecategorie OP in het voortgezet onderwijs in 2020 (cijfers over 2021 zijn nog niet bekend): 44,5%/55,5%. Het percentage vrouwen OP is bij SOVON de afgelopen jaren hoger dan het landelijk gemiddelde.

5.1.2 In- en uitstroom

In het verslagjaar zijn er 229 medewerkers in dienst getreden bij SOVON. Dit aantal is 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 aansluitend kort tijdelijk dienstverband na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd om de werkzaamheden af te ronden. De instroom is aanzienlijk hoger dan de twee voorgaande jaren toen de instroom vrijwel gelijk was (38 meer dan in 2020 en 37 meer dan in 2019). Deze stijging wordt o.a. verklaard door de extra medewerkers die zijn aangetrokken in het kader van de NPO-projectgelden.

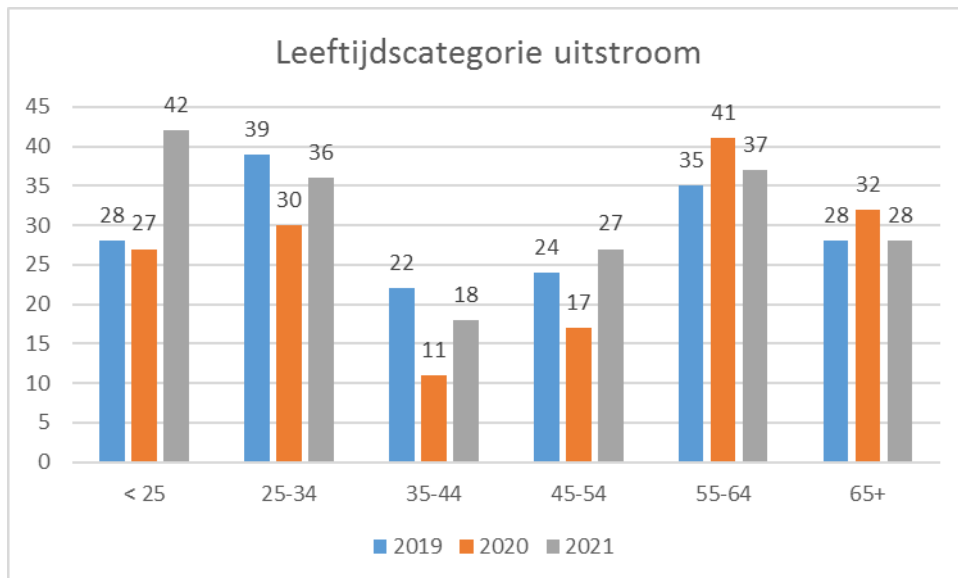
Onderstaande grafiek geeft een beeld van de vertegenwoordiging van de verschillende leeftijdscategorieën in de populatie ingestroomde medewerkers. Het aantal instromers in de leeftijdscategorie < 25 jaar wordt beïnvloed doordat een aantal van onze scholen opleidingsschool is en stagiairs in dienst heeft.



In het verslagjaar zijn er 188 medewerkers uit dienst getreden bij SOVON. Dit aantal is enigszins vertekend doordat een aantal personeelsleden na hun uitdiensttreding weer in dienst is getreden. De redenen hiervoor

staan al vermeld bij de instroom. Het aantal medewerkers dat in 2021 uit dienst is getreden, is met 19% gestegen ten opzichte van 2020 toen 158 medewerkers uit dienst traden. Dit is enerzijds te verklaren door het vervallen van bepaalde subsidies (stijging in het aantal einde tijdelijke aanstellingen) en anderzijds door de krapte op de arbeidsmarkt waardoor er vaker wordt overstapt naar een andere werkgever (stijging in het aantal medewerkers dat op eigen verzoek SOVON verlaat).

Onderstaande grafiek geeft een beeld van de vertegenwoordiging van de verschillende leeftijdsgroepen in de populatie uitgestroomde medewerkers. Het aantal medewerkers dat uit dienst treedt in de leeftijdscategorie < 25 jaar wordt beïnvloed doordat een aantal van onze scholen opleidingsschool is en stagiairs in dienst heeft.



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

Reden uitstroom -aantallen	2019	2020	2021
Einde contract	17	22	38
Einde stage	22	23	25
Einde vervanging	27	13	18
Eigen verzoek	69	49	61
Keuzepensioen	21	12	10
AOW-leeftijd	7	20	11
Arbeidsongeschiktheid	0	9	3
Overleden	1	1	1
Overig	12	9	21
Totaal	176	158	188

Naast de eerder beschreven opvallende stijging in aantallen bij redenen uitstroom *einde contract* en *op eigen verzoek*, is het ook de stijging in de categorie *overig* opvallend. Die categorie bestaat voornamelijk uit personeelsleden die uit dienst zijn gegaan vanwege een wijziging in functie bij SOVON: van leraar in opleiding naar leraar, van OOP'er naar leraar en van leraar naar afdelingsleider.

5.1.3 Ziekteverzuim

De laatste landelijke cijfers over het ziekteverzuim in het voortgezet onderwijs dateren van 2020². Het landelijk gemiddeld ziekteverzuimpercentage OP en directie in het voortgezet onderwijs is in 2020 ten opzichte van 2019 met 0,2% gedaald. In dezelfde periode is het verzuim in de categorie OOP met 0,3% gestegen.

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

Verzuimpercentage naar functiecategorie

Functiecategorie	2018 Landelijk	2018 SOVON	2019 Landelijk	2019 SOVON	2020 Landelijk	2020 SOVON	2021 SOVON
OP en DIR	5,60%	5,95%	5,60%	5,35%	5,40%	4,99%	5,00%
OOP	6,00%	7,39%	5,90%	7,05%	6,20%	5,11%	6,52%

Het ziekteverzuimpercentage binnen SOVON ligt in 2020 in beide categorieën onder het landelijk gemiddelde. In 2021 is bij SOVON het verzuim ten opzichte van 2020 in de categorie OP en directie nagenoeg gelijk gebleven en in de functiecategorie OOP met 1,41% gestegen.

Verzuimpercentage naar leeftijdscategorie

Leeftijdscategorie	2019	2020	2021
< 25 jaar	1,54	1,59	1,67
25-34 jaar	3,23	2,45	4,38
35-44 jaar	4,31	3,97	6,22
45-54 jaar	6,70	3,61	4,85
55-64 jaar	9,81	8,84	8,84
> 65 jaar	9,52	5,87	5,32
Totaal	6,50	5,02	5,98

In 2021 is het ziekteverzuimpercentage bij SOVON ten opzichte van 2020 met 0,96% gestegen. De stijging is met name te zien bij de leeftijdscategorieën tussen 25-54 jaar. Het is zeer aannemelijk dat corona in 2021 een grote invloed op de verzuimpercentages heeft gehad.

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

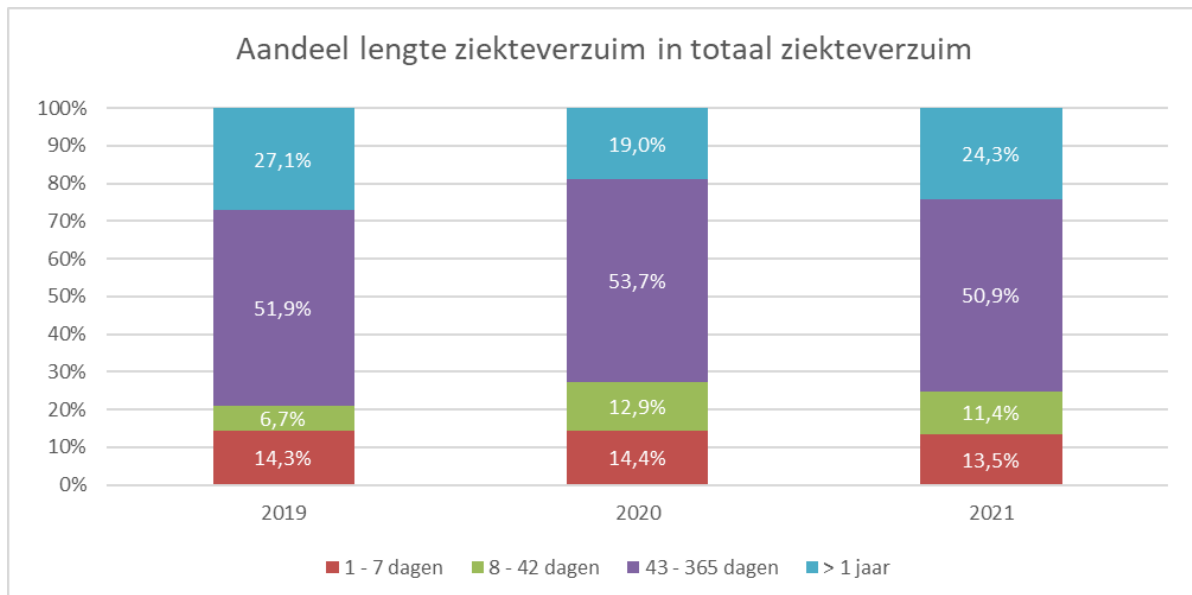
Gemiddelde verzuimduur in dagen naar functiecategorie

Functiecategorie	2018 Landelijk	2018 SOVON	2019 Landelijk	2019 SOVON	2020 Landelijk	2020 SOVON	2021 SOVON
OP en DIR	14,0	16,5	14,0	11,7	17,0	11,7	12,9
OOP	18,0	22,3	18,0	22,6	24,0	22,6	20,5

De gemiddelde verzuimduur binnen SOVON ligt in 2020 in beide categorieën onder het landelijk gemiddelde. In de categorie OP en directie is dit zelfs ruim lager te noemen met gemiddeld 5,3 dagen minder verzuim dan het landelijk gemiddelde. In 2021 is binnen SOVON het verzuim ten opzichte van 2020 in de categorie OP en directie met 1,2 dagen gestegen en in de functiecategorie OOP met 2,1 dagen gedaald.

² Verzuimcijfers 2020 voortgezet onderwijs (VOION, oktober 2021).

Bij de monitoring van het ziekteverzuim wordt binnen SOVON een onderscheid gemaakt tussen 'kort' verzuim (tot 1 week), 'kortmiddellang' verzuim (tussen 1 week en 6 weken), 'langmiddel' verzuim (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 2021 is in vergelijking met 2020 het percentage langdurig verzuim (langer dan een jaar) gestegen. In de andere categorieën is een lichte daling te zien. In 2021 is het verzuim bij SOVON ten opzichte van 2020 gestegen in de functiecategorie OOP. Het ziekteverzuim in de functiecategorie OP en directie is in 2021 vrijwel gelijk gebleven. Het terugdringen van het ziekteverzuim op de scholen waar het verzuim boven het landelijk gemiddelde is, wordt op schoolniveau aangepakt en is onderwerp van gesprek tijdens de managementgesprekken tussen bestuurder en de rectoren/directeuren. Het is moeilijk vast te stellen wat de invloed van corona is geweest op de ziekteverzuimcijfers over 2020 en 2021. Het terugdringen van het ziekteverzuim heeft blijvende aandacht binnen SOVON.

5.2 Docenten

5.2.1 De functiemix

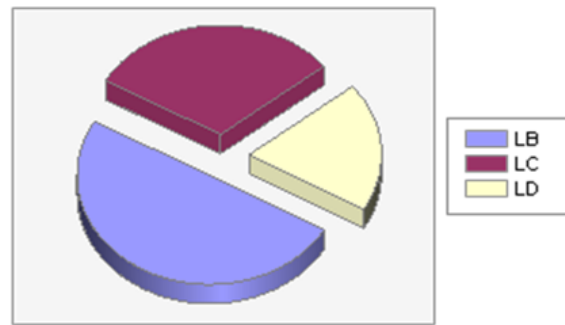
De functiemix beoogt een hogere beloning van docenten. Via maatwerkafspraken zijn in het verleden met de PMR van de scholen afspraken gemaakt over de percentages LC- en LD-docenten. Per 1 juni 2018 maken de bepalingen met betrekking tot de functiemix geen onderdeel meer uit van de CAO VO. Omdat SOVON belang hecht aan carrièreperspectief voor docenten is in 2019 afgesproken dat de maatwerkafspraken van 2015 als minimum gehandhaafd blijven.

Zie onderstaande afbeeldingen met betrekking tot de realisatie van de functiemix, waarbij opgemerkt dient te worden dat in de cijfers voor de functiemix vervangingsaanstellingen niet worden meegenomen.

Realisatie functiemix 2021 SOVON

Schaal	Aantal DV	WTF	% WTF
LB	322	241,30	49,89
LC	178	150,10	31,03
LD	112	92,30	19,08
Totaal	612	483,71	100,00

Functiemix



Ontwikkeling functiemix 2019-2021:

Schaal	2019	2020	2021
LB	48,0%	46,8%	49,9%
LC	31,6%	34,0%	31,0%
LD	20,5%	19,2%	19,1%

De stijging in het percentage LB-docenten is grotendeels te verklaren doordat er in het afgelopen jaar naar verhouding veel jong personeel is ingestroomd, die doorgaans bij indiensttreding worden aangesteld in schaal LB. De daling in het percentage LC-docenten komt door een hogere uitstroom in deze salarisschaal. Het percentage LD-docenten is in 2021 ten opzichte van 2020 vrijwel gelijk gebleven.

Buiten de Randstadregio's zijn de landelijke functiemixpercentages in 2021 als volgt (volgens OCW in cijfers) LB: 51,8%, LC: 25,4%, LD: 22% en overig: 0,8%. Dit betekent dat wij ten opzichte van de landelijke cijfers in 2021 1,9% minder LB-docenten, 5,6% meer LC-docenten en 2,9% minder LD-docenten hebben bij SOVON.

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 ook extra LC- en LD-formatie worden uitgegeven. Geïnteresseerde docenten kunnen zich vervolgens kandidaat stellen voor een stap in hun loopbaan maar doorlopen voorafgaand wel een beoordelingstraject op basis van een portfolio. De stand van zaken met betrekking tot de functiemix vormt een vast agendapunt van het regulier overleg tussen bestuurder en schoolleiders.

In onderstaande tabel is de verhouding man/vrouw over de diverse OP-schalen in 2021 weergegeven.

Verhouding man/vrouw functieschalen

Schaal	M/V	Aantal	Totaal fte	gem. fte	%
LB	Man	119	95,70	0,80	37%
	Vrouw	206	152,14	0,74	63%
	Subtotaal	325	247,84	0,76	
LC	Man	72	67,53	0,94	40%
	Vrouw	106	83,05	0,78	60%
	Subtotaal	178	150,58	0,85	
LD	Man	53	47,40	0,89	43%
	Vrouw	71	58,23	0,82	57%
	Subtotaal	124	105,63	0,85	

Als wij de verhouding man/vrouw over de diverse schalen afzetten tegen de eerder gepresenteerde cijfers ten aanzien van de verhouding man/vrouw (38,8%/61,2%) 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 betrekkingsomvang en een hogere salarisschaal. Zoals in bovenstaande tabel is te zien, hebben LB-ers een lagere betrekkingsomvang dan LC- en LD-ers en hebben mannen een hogere betrekkingsomvang dan vrouwen.

5.2.2 Bevoegdheden

In onderstaande tabel wordt het percentage bevoegde, benoembare (studerend voor een bevoegdheid) en onbevoegde docenten bij SOVON afgezet tegen de landelijke cijfers. De landelijke cijfers voor 2021 zijn nog niet bekend.

	2019	2019	2020	2020	2021
	Landelijk	SOVON	Landelijk	SOVON	SOVON
Bevoegd	87,5%	92,7%	88,0%	95,1%	91,6%
Benoembaar	8,5%	5,3%	8,4%	4,4%	8,1%
Onbevoegd	4,0%	2,0%	3,7%	0,5%	0,3%

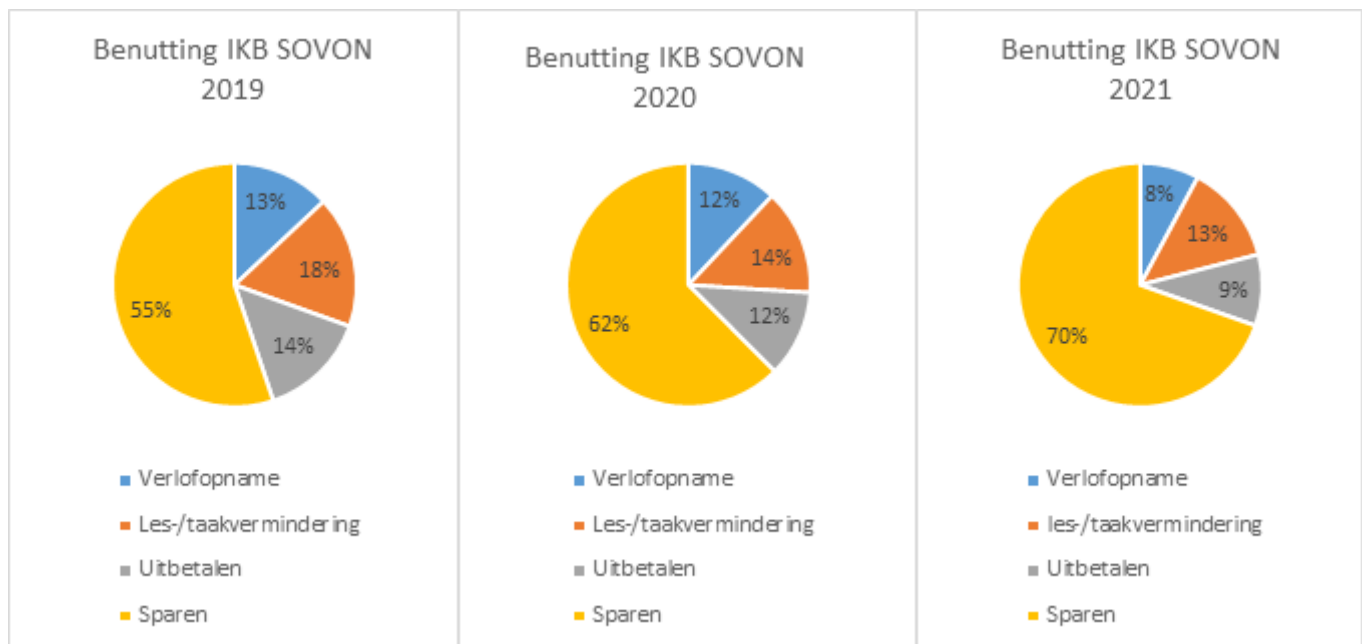
Ten opzichte van de landelijke gemiddelden scoort SOVON duidelijk beter dan andere besturen. Hoewel er bij SOVON meer bevoegde docenten werkzaam zijn dan landelijk is in 2021 wel een daling te zien ten opzichte van 2020 van 3,5%. Het aantal studerende docenten is met 3,7% toegenomen. Het percentage onbevoegden is bij SOVON erg laag en zelfs nog verder gedaald in 2021.

Indien een docent niet beschikt over een onderwijsbevoegdheid worden altijd scholingsafspraken gemaakt om alsnog binnen de daarvoor gestelde termijn een bevoegdheid te halen.

5.3 Individueel Keuze Budget

In het kader van levensfasebewust personeelsbeleid zijn in de CAO VO afspraken gemaakt over het Individueel Keuze Budget (IKB). Iedere medewerker heeft een basisbudget van vijftig klokuren (naar rato) 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 basisbudget kan ook worden gespaard 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 afbeeldingen is weergegeven op welke wijze het IKB door medewerkers van SOVON in de jaren 2019-2021 werd aangewend. De categorie 'Verlofopname' betreft medewerkers van 56 jaar en ouder waarvan een deel ook nog gebruik maakt van de overgangsregeling BAPO. De vermindering in de percentage verlofopname heeft deels te maken met het verminderd gebruik van extra aanvullend IKB-verlof en deels met minder verlofopname in verband met corona.



In de cirkeldiagrammen is te zien dat het percentage spaardeel steeds verder groeit. Het merendeel van de medewerkers kiest voor het sparen van het IKB en dus niet voor het verzilveren, opname van verlof en/of taakvermindering. Corona heeft hier ongetwijfeld een rol in gespeeld. Omdat in de afgelopen twee jaar veel medewerkers geen verlof hebben kunnen opnemen, is vaker gekozen voor het sparen van IKB.

5.4 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 een bureau wordt ingeschakeld dat de ex-medewerker begeleidt bij het vinden van een nieuwe baan.

5.5 Strategisch personeelsbeleid

In het SBP van SOVON voor de periode 2019-2023 (zie hoofdstuk 2) staan ook beloftes ten aanzien van strategisch personeelsbeleid. In de volgende paragraaf wordt geschetst wat er in het afgelopen jaar in dat kader is gerealiseerd en welke acties er voor 2022 zijn uitgezet.

5.5.1 Professionalisering

Vanwege corona heeft er in 2021 geen SOVON-professionaliseringsmiddag plaatsgevonden. Ook de bijeenkomsten van de voltallige schoolleiding, die twee keer in het jaar plaatsvinden hebben in 2021 geen doorgang gehad. De tweedaagse van de bestuurder met het CvS en de staf BMO heeft begin oktober wel plaatsgevonden. De eerste dag stond in het teken van samenwerking. De tweede dag was het thema strategisch HRM met een inleiding door Lidewey van der Sluis, hoogleraar Strategisch Talentmanagement aan de Nyenrode Business Universiteit.

Met ingang van het schooljaar 2020-2021 wilde SOVON starten met collegiale schoolbezoeken, waarbij elke SOVON-school schoolleiders en docenten van collega-scholen ontvangt voor een 'kijk in de keuken' en constructieve feedback op processen in de school. Het schoolbezoek aan de collega-school wordt uitgevoerd door een onderzoekscommissie bestaande uit een schoolleider en twee docenten van andere SOVON-scholen. Het was

aanvankelijk de bedoeling om de schoolbezoeken in het najaar van 2020 te laten plaatsvinden. Deze zijn vanwege de coronasituatie uitgesteld tot 2021 maar zijn uiteindelijk pas gestart in het voorjaar van 2022.

Op 1 augustus 2021 is rsg Wiringherlant toegetreden tot de Regionale academische Opleidingsschool West-Friesland (ROWF). In 2021 is de Berger Scholengemeenschap als aspirant-lid toegetreden tot de Academische Opleidingsschool Noord Holland West (AONHW). Het Stedelijk Dalton College Alkmaar en osg Willem Blaeu zijn al langer lid van de AONHW.

5.5.2 Intranetpagina

In oktober 2021 is de extranetpagina van SOVON gewijzigd in een intranetpagina. Op de nieuwe pagina kunnen medewerkers meer informatie vinden over arbeidsvoorwaarden, salaris, verlofregelingen en andere publicaties.

5.5.3 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. Het schooljaar 2021-2022 is het laatste schooljaar dat de ontwikkeltijd bovenschools wordt bekostigd. 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 SBP. 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 kregen, 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.

5.5.4 Vacatures en lerarentekort

Ook in 2021 is half maart gestart met de werving van personeel voor het nieuwe schooljaar met advertenties in het Noordhollands Dagblad en de Volkskrant. Omdat er pas kort voor de zomervakantie duidelijk werd hoeveel NPO-gelden SOVON zou ontvangen, was er lang onduidelijkheid over het exacte aantal vacatures. Deze onduidelijkheid en de krapte op de arbeidsmarkt hebben ertoe geleid dat voor de zomervakantie niet alle vacatures waren ingevuld.

Het lerarentekort wordt 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 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. Het wordt ook 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.

Mede om het voor potentiële nieuwe docenten interessant te maken om voor SOVON te komen werken én om zittend personeel sterker te binden aan de organisatie, hebben wij besloten om vanaf januari 2022 de reiskostenvergoeding zoals geldend in het eerste jaar in dienst, na dat eerste jaar te handhaven. Deze maatregel wordt jaarlijkse geëvalueerd op financiële effecten.

5.5.5 Plannen personeelsbeleid voor 2022

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. Het grote

aantal personeelsleden in de categorieën ouder dan 55 jaar en de grote bedragen aan tijdelijk toegekende subsidies vragen om verdere uitwerking van een strategische personeelsplanning bij SOVON op de langere termijn. Hierbij zal worden samengewerkt met collega-besturen uit de Topgroep.

In het SBP is verdere professionalisering één van de speerpunten. Ook in 2022 zal worden ingezet op vergroting van de (schooloverstijgende) ontwikkelings- en professionaliseringsmogelijkheden van medewerkers.

In de afgelopen jaren zijn verschillende onderdelen van het personeelsbeleid geactualiseerd. In 2022 wil SOVON een strategisch HRM beleidsplan opstellen waarin één en ander in samenhang wordt gepresenteerd. Realisatie van (meer) levensfasebewust personeelsbeleid zal onderdeel uitmaken van het Strategisch HRM beleidsplan.

Om de aantrekkelijkheid van SOVON als werkgever te vergroten wordt in 2022 ingezet op modernisering van de interne communicatie. Daarnaast zal de arbeidsmarktcommunicatie worden versterkt.

5.6 Besteding middelen convenant ‘Aanpak lerarentekort’

Op 1 november 2019 is een convenant aanpak lerarentekort afgesloten tussen het ministerie van OCW en AOb/FNV, AVS, FvOv, CNV Onderwijs, PO-raad en VO-raad en is voor het schooljaar 2020-2021 incidenteel extra geld toegekend voor werkdrukverlichting en tekorten in het onderwijspersoneel en het lerarentekort. Het geld kon worden uitgegeven aan bijvoorbeeld meer ontwikkeltijd, werkdrukverlichting, begeleiding van startende leerkrachten, begeleiding van zij-instromers, onderwijsinnovatie of arbeidsmarktvraagstukken. In het convenant is overeengekomen dat de wijze van besteding met actieve betrokkenheid van het onderwijzend personeel moest plaatsvinden.

De scholen van SOVON hebben in afstemming met de personeelsgeleding van de MR en afhankelijk van de wensen en behoeften binnen de school afspraken gemaakt over de inzet van het incidentele extra geld in het schooljaar 2020-2021.

6 Huisvesting, ICT en facilitaire zaken

6.1 Huisvesting scholen

Op gebied van huisvesting zijn over 2021 de volgende ontwikkelingen te melden:

- De locatie Umbriëllaan 6 te Heerhugowaard wordt door de gemeente aangemerkt als ontwikkellocatie. De gemeente wil dat pand daarvoor graag aanwenden. Er zijn gesprekken gaande over de vraag waar vervangende ruimte zou moeten komen.
- Op de locatie Umbriëllaan 1-3 zijn twee noodlokalen bijgeplaatst.
- Het Huygens College Heerhugowaard heeft zodanig grote aanmeldingen gehad dat in de zomervakantie de locatie Windmolen met vijf lokalen is uitgebreid.
- De Berger Scholengemeenschap komt in aanmerking voor renovatie en nieuwbouw. Daarvoor wordt het bestaande gebouw deels gesloopt. De plannen zijn door een architect tot Voorlopig Ontwerp-niveau uitgewerkt. Wel baart het beschikbaar budget bij de huidige sterk stijgende bouwkosten zorgen.
- Voor het Stedelijk Dalton College Alkmaar is door een architect een ontwerp gemaakt om het gebouw meer allure te geven, aantrekkelijker te maken voor leerlingen en om een aantal lokalen toe te voegen.

Hierna worden per school de belangrijkste ontwikkelingen en maatregelen in het verslagjaar op het vlak van huisvesting geschetst.

School	Activiteit
Stedelijk Dalton College Alkmaar	- Schilderwerk fietsenstalling. - Vernieuwing personeelskamer. - Trappenhuizen bekleden en ventileren.
Praktijkschool Focus	- Verlichting atrium en gymzalen. - Noodlokalen bijgeplaatst. - Nieuwe accespoints opgehangen.
Rsg Wiringherlant	- Diverse technieklokalen opnieuw ingericht.
Berger Scholengemeenschap	- Diverse voorbereidingen nieuwbouw. - C-vleugel voorzien van nieuwe accespoints.
Huygens College Heerhugowaard	- Schuifdeuren richting pauzeplein geplaatst. - Locatie Windmolen vergaand verbouwd en uitgebreid.
Praktijkschool De Viaan	- Vloerbedekking in de kantoren vervangen.
Murmellius Gymnasium	- Opknappen boekenfonds. - Vloerbedekking kantoren vervangen.
Osg Willem Blaeu	- Klimaatverbetering en opknappen Open Leer Centrum.
Van der Meij College	- Klein schilderwerk en kleine verbouwingen.

6.2 Facilitaire zaken

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

- Via een onderhandse aanbesteding is Vodafone gecontracteerd voor breedbandinternet. Daarmee zijn de prijzen fors gedaald, is de snelheid verhoogd en de anti-DDOS zorgt voor meer betrouwbaarheid.
- Met Service Equip is een SOVON-breed contract afgesloten voor het onderhoud aan al onze (les) keukens.
- Via een Europese aanbesteding is Eromes voor een periode van tien jaar gecontracteerd voor het leveren van klassenmeubilair.
- Alle contracten voor liftonderhoud zijn opgezegd en het werk is ondergebracht bij Engie, waarmee we reeds een bovenschools contract hebben.

- Het schoonmaakcontract met Hectas voor de Berger Scholengemeenschap is opgezegd wegens teleurstellende kwaliteit. De waakvlamovereenkomst met Victoria is omgezet in een nieuwe overeenkomst voor de school.

6.3 ICT

Wat betreft ICT zijn de volgende ontwikkelingen vermeldenswaard:

- Besloten is dat de twee Google-scholen (Stedelijk Dalton College Alkmaar en de Berger Scholengemeenschap) afscheid nemen van het Google-platform. Daartoe dienen bestaande documenten omgezet te worden naar Microsoft-bestandsformaten.
- Gestart is met SOVON 'naar de cloud' te brengen. Dit betekent dat de bestanden niet langer op de eigen servers staan. Daartoe dienen naast technische inrichting ook duidelijke procedurele afspraken gemaakt te worden. Op drie scholen (Huygens College Heerhugowaard, rsg Wirinigherlant en Stedelijk Dalton College Alkmaar) wordt dit proces in het huidige schooljaar afgerond, de andere scholen starten komend schooljaar.
- ICT heeft een pakket in gebruik genomen voor 'provisioning'. Daarmee worden wijzigingen in personeel en taken in alle pakketten gesynchroniseerd hetgeen veel werk bespaart, rechten beter regelt en fouten reduceert.
- De personeelsdossiers zijn overgezet van Zylab naar Raet.
- Om de veiligheid tegen malware en ransomware te vergroten is end-point security toegepast op de systemen. Daarnaast is inloggen in Office365 buiten West-Europa uitgeschakeld.

6.4 Initiatieven duurzaamheid

Ook in 2021 heeft SOVON verder ingezet op 'verduurzaming' van de organisatie:

- Het Open Leercentrum van osg Willem Blaeu is voorzien van WarmteTerugWin (WTW)-units.
- We hebben inmiddels de investeringen in een nieuw regelsysteem voor de locatie Umbriëllaan 1-3 kunnen evalueren. Hieruit blijkt dat we een besparing van 40% op het energieverbruik hebben gerealiseerd.
- Zoals ieder jaar, is ook in het verslagjaar een aanbesteding energie uitgevoerd. De prijzen zijn in 2021 behoorlijk lager ten opzichte van het 2020. Wat betreft stroom heeft SOVON weer gekozen voor iets duurdere groene energie. Voor 2022 echter heeft ook SOVON te maken met enorme prijsstijgingen voor elektra.

7 Toekomst- en continuïteitsparagraaf

7.1 Ontwikkeling leerlingenaantallen

Belangrijke basis voor de uitwerking van de meerjarenbegroting 2022-2026 en de jaarbegroting 2022, 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 2021 (basis voor de begroting 2022), gevolgd door de verwachte aantallen op 1 oktober 2022 t/m 2025 (als basis voor de begrotingen 2023 t/m 2026), beide exclusief nieuwkomers en VAVO. De prognose van het leerlingenaantal op 1 oktober 2025 is beperkt tot een prognose op SOVON-niveau.

Gemeente/school	Werkelijk 1-10-2021	Prognose 1-10-2022	Prognose 1-10-2023	Prognose 1-10-2024	Prognose 1-10-2025
<i>Alkmaar:</i>					
osg Willem Blaeu	825	825	825	825	825
Stedelijk Dalton College Alkmaar	1.067	1.057	1.042	1.027	1.012
Murmellius Gymnasium	768	768	768	768	768
Praktijkschool De Viaan	230	225	225	225	225
Van der Meij College	260	260	260	260	260
<i>Bergen:</i>					
Berger Scholengemeenschap	835	835	835	835	835
<i>Heerhugowaard:</i>					
Huygens College Heerhugowaard	1.393	1.440	1.420	1.400	1.380
Praktijkschool Focus	234	230	230	230	230
<i>Hollands Kroon:</i>					
rsg Wiringherlant	927	900	900	900	900
<i>Totaal</i>	<i>6.539</i>	<i>6.540</i>	<i>6.505</i>	<i>6.470</i>	<i>6.435</i>

7.2 Personele bezetting in fte

Bij het formuleren van de verwachte ontwikkeling van de personele bezetting van SOVON in de komende jaren, zijn drie variabelen van belang: de verwachte ontwikkeling van de leerlingaantallen, de verwachte uitstroom van medewerkers en tijdelijke extra gelden. Wanneer we uitgaan van de personele omvang per peildatum 1 oktober 2022 (zie paragraaf 4.1.1) van (afgerond) 720 fte en de geprognostiseerde krimpprocentages extrapoleren naar de personele omvang in de jaren daarna, zou een personele bezetting te voorzien zijn van 720, 717, 713 resp. 709 fte in 2022, 2023, 2024 resp. 2025. De afgelopen jaren is echter gebleken dat de verwachte lichte krimp in het personeelsbestand niet is uitgekomen. Dit heeft te maken met extra gelden die vanuit het

NPO zijn toegekend. Als deze extra gelden in de toekomst niet worden verlengd, zal het personeelsbestand sterker dalen dan op basis van de geprognostiseerde krimpercentages is berekend.

Funcatiecategorie	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
DIR	39	39	39	39
OP	499	497	494	491
OOP	182	181	180	179
Totaal	720	717	713	709

7.3 Meerjarenbegroting

7.3.1 Balans

ACTIVA	2021	2022	2023	2024	2025	2026
VASTE ACTIVA						
Immateriele VA	13.726	7.879	2.797	12	12	12
Materiele VA	15.422.557	16.586.632	16.925.946	16.922.940	16.340.884	15.258.394
Financiele VA	15.797.303	15.165.411	14.533.519	13.901.627	13.269.735	12.637.843
TOTAAL VASTE ACTIVA	31.233.585	31.759.922	31.462.261	30.824.579	29.610.631	27.896.249
VLOTTENDE ACTIVA						
Vorraden	500	500	500	500	500	500
Vorderingen	3.062.468	3.062.468	3.062.468	3.062.468	3.062.468	3.062.468
Liquide middelen	26.583.425	23.098.109	20.250.516	18.545.355	16.722.093	14.851.538
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	29.646.394	26.161.077	23.313.484	21.608.323	19.785.061	17.914.506
TOTAAL ACTIVA	60.879.979	57.920.999	54.775.745	52.432.902	49.395.692	45.810.755
PASSIVA						
EIGEN VERMOGEN						
Algemene reserve	19.448.506	19.194.165	16.521.350	14.959.490	13.276.227	11.545.671
Bestemmingsreserve publiek	9.934.975	6.731.000	6.588.222	6.476.921	6.368.922	6.260.922
VOORZIENINGEN	5.503.628	5.476.628	5.444.628	5.412.628	5.380.628	5.348.628
LANGLOPENDE SCHULDEN	15.797.303	15.165.411	14.533.519	13.901.627	13.269.735	12.637.843
KORTLOPENDE SCHULDEN	10.195.567	11.353.796	11.688.027	11.682.236	11.100.181	10.017.691
TOTAAL PASSIVA	60.879.979	57.920.999	54.775.745	52.432.902	49.395.692	45.810.755

Toelichting

Vaste activa

De investeringen in de vaste activa is voor het jaar 2022 iets hoger dan in het jaar 2021. Daarna dalen de investeringen licht. Met uitzondering van het gebouw van de Berger Scholengemeenschap verkeren de schoolgebouwen van SOVON in goede staat. Dit is mede te danken aan het feit dat in het afgelopen decennium verschillende gebouwen zijn gerealiseerd (rsg Wuringherlant, Huygens College Heerhugowaard, Umbriëllelaan Heerhugowaard en het Van der Meij College) of grondig gerenoveerd of uitgebouwd (Murmellius Gymnasium, De Viaan, osg Willem Blaeu en het Stedelijk Dalton College Alkmaar).

In december 2018 heeft de gemeente Bergen het Integraal Huisvestingsplan vastgesteld. Daarin is de Berger Scholengemeenschap opgenomen voor vergaande renovatie. Het gebouw van de school bestaat uit drie onderdelen. Twee delen (de A en C vleugel) dienen grondig gerenoveerd te worden. De B vleugel komt in aanmerking voor nieuwbouw.

Inmiddels is door een architect het Voorlopig Ontwerp uitgewerkt en door een calculatiebureau is de bouwsom in kaart gebracht. Tussen het budget wat de gemeente beschikbaar stelt (€ 11,4 miljoen) en de kostenraming

zit een tekort van € 1 miljoen. De RvT van SOVON heeft goedkeuring gegeven aan het voorstel van de bestuurder om € 1 miljoen uit eigen middelen aan het bouwbudget toe te voegen.

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.

De algemene reserve bedraagt per 31 december 2021 € 19.448.506.

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 bestemmingsreserves. Deze reserves 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. Deze reserves 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 personeel.
- Reserve onderhoud.
- Reserve nieuwbouw.
- Reserve inrichting nieuwbouw.
- Reserve kwaliteit.
- Reserve NPO.

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							
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Exploitatiesaldo	-1.671.540	3.212.097	-3.458.316	-2.815.593	-1.673.161	-1.791.262	-1.838.556
T.l.v. reserve verbouwing	0	0	0	0	0	0	0
T.l.v. reserve risicofonds vervanging	-270.426	-357.268	125.000	125.000	125.000	125.000	125.000
T.l.v. reserve risicofonds bapo	0	151.035	46.094	46.094	46.094	46.094	46.094
T.l.v. reserve personeel	760.537	610.471	0	0	0	0	0
T.l.v. reserve risicofonds overig	0	0	0	0	0	0	0
T.g.v. onderhoud	153.963	7.855	-108.898	-86.674	-66.277	-69.580	-69.580
T.l.v. reserve nieuwbouw	88.926	88.926	88.926	51.874	0	0	0
T.l.v. NPO	0	-3.570.392	2.461.298	0	0	0	0
T.l.v. reserve inrichting nieuwbouw	6.485	6.485	6.485	6.485	6.485	6.485	6.486
T.l.v. reserve kwaliteit	1.002.977	1.002.977	585.070	0	0	0	0
Netto resultaat	70.923	1.152.187	-254.341	-2.672.815	-1.561.860	-1.683.263	-1.730.556

Voorzieningen

SOVON heeft zes voorzieningen, namelijk:

- De voorziening spaarverlof.
- De voorziening individueel keuzebudget.
- De voorziening jubilea.
- De voorziening uitkeringskosten.

- De voorziening langdurig zieken.
- De voorziening transitievergoeding tijdelijke contracten.

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 2021 € 15.797.303 en wordt jaarlijks met € 631.892 afgelost.

Kortlopende schulden

Hieronder wordt het eerste jaar van de langlopende geldlening opgenomen.

7.3.2 Staat/Raming van Baten en Lasten

BATEN	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Rijksbijdrage	70.791.729	66.826.714	65.894.349	63.280.004	62.876.346	62.536.211
Overige overheidsbijdragen en subsidies	293.197	158.952	158.952	158.952	158.952	158.952
Overige baten	2.778.316	1.811.364	1.066.200	1.651.269	1.651.269	1.651.269
TOTAAL BATEN	73.863.242	68.797.030	67.119.501	65.090.225	64.686.567	64.346.432
LASTEN						
Personeelslasten	58.900.909	59.388.956	56.889.426	53.864.899	53.755.022	53.477.258
Afschrijvingen	2.591.591	2.510.373	2.789.128	2.854.465	2.787.134	2.772.057
Huisvestingslasten	2.957.306	3.471.980	3.482.193	3.488.754	3.380.404	3.380.404
Overige lasten	6.201.328	6.884.037	6.774.347	6.555.269	6.555.269	6.555.269
TOTAAL LASTEN	70.651.134	72.255.346	69.935.094	66.763.386	66.477.829	66.184.988
Saldo baten en lasten	3.212.109	-3.458.316	-2.815.593	-1.673.161	-1.791.262	-1.838.556
Financiële baten	224.236	154.011	148.495	142.555	136.615	131.391
Financiële lasten	224.247	154.011	148.495	142.555	136.615	131.391
Saldo financiële bedrijfsvoering	-12	0	0	0	0	0
Saldo buitengewone baten en lasten						
TOTAAL RESULTAAT	3.212.097	-3.458.316	-2.815.593	-1.673.161	-1.791.262	-1.838.556

Hierboven is de staat van Baten en Lasten/de begroting vermeld. De meerjarenbegroting 2022-2026 is goedgekeurd door de RvT en vastgesteld door de bestuurder. De schoolgebouwen in de gemeente Heerhugowaard zijn doorgedecentraliseerd. Hierdoor moet SOVON een extra jaar begroten.

Toelichting

Ook dit jaar presenteert SOVON een negatieve meerjarenbegroting. De voornaamste oorzaken hiervan worden hieronder toegelicht.

SOVON kreeg in 2021 diverse extra, bijzondere en aanvullende bekostiging en subsidies. Ook in 2022 ontvangt SOVON extra bekostiging in het kader van corona. Deze incidentele gelden maken het opstellen van een consistente meerjarenbegroting waarin de inkomsten en de uitgaven met elkaar corresponderen, complex. Ook hebben wij ermee te maken dat een groot deel van de aanvullende bekostiging voor één of meerdere schooljaren zijn bestemd, maar dat de gehele opbrengst in een kalenderjaar verantwoord en geboekt moet worden. Voor schooljaar 2021-2022 is € 5,2 miljoen beschikbaar. In november 2021 is € 4,6 miljoen in het kader van NPO bestemd voor het schooljaar 2021-2022 ontvangen. Het bijzondere van deze regeling is dat dit bedrag in november 2021 is uitgekeerd en in zijn geheel als opbrengst geboekt moest worden in 2021, terwijl 7/12e deel (€ 2,7 miljoen) bestemd is voor 2022. Dit deel is in 2021 toegevoegd aan een nieuwe bestemmingsreserve "NPO". In 2022 wordt uit deze bestemmingsreserve geput om de uitgaven in 2022 te bekostigen. Dit verklaart voor een groot deel het negatieve saldo over 2022 van € 2,7 miljoen.

Sommige scholen kiezen ervoor om een deel van deze gelden door te schuiven naar 2023 en/of 2024 en zo op langere termijn deze middelen te benutten.

Bij de vaststelling van de jaarrekening 2018 is gelet op de gezonde financiële positie van SOVON besloten om ruim € 4 miljoen toe te voegen aan de op dat moment nieuwgevormde bestemmingsreserve 'kwaliteit'. Afsproken is om deze middelen voor een groot deel in te zetten voor investeringen in ontwikkeltijd van docenten (ter compensatie van de reductie van de lessentabel met één uur per fulltime fte) en het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs op de verschillende scholen. Hiervoor is met ingang van schooljaar 2019-2020 voor drie jaar € 1 miljoen per schooljaar gereserveerd. Dit bedrag is in de voorliggende meerjarenbegroting opgenomen tot 1 augustus 2022.

In de begroting is rekening gehouden met het besluit om per schooljaar € 500.000 te onttrekken uit de algemene reserve om uitvoering te geven aan de beleidsvoornemens uit het strategisch beleidsplan 2019-2023. Ook dit voornemen is in de begroting verwerkt en loopt door tot 1 augustus 2023.

In de zomer van 2020 heeft de inspectie op verzoek van de minister van OCW een nieuwe signaleringswaarde ontwikkeld voor het bepalen van de bovengrens van het eigen vermogen van besturen en samenwerkingsverbanden. De inspectie gebruikt deze signaleringswaarde in het toezicht op de doelmatigheid. De inspectie benadrukt daarbij dat deze waarde geen absolute norm is, maar in geval van overschrijding de basis vormt voor een gesprek met het betreffende bestuur. Context en beleid kunnen aanleiding zijn om (tijdelijk) een hogere vermogenspositie aan te houden dan de signaleringswaarde. De nieuwe signaleringswaarde betekent voor SOVON dat wij bij het opstellen van de begroting 2022 een "mogelijk bovenmatig eigen vermogen" hebben van ruim € 2,3 miljoen. Dit wordt veroorzaakt doordat SOVON de afgelopen jaren teveel beschikbare middelen niet heeft ingezet. Ten eerste door de forse verhogingen van de rijksvergoeding tijdens het begrotingsjaar en ten tweede door toekenning van incidentele middelen.

Gezien bovenstaande ontwikkelingen is het presenteren van een negatief meerjarenbegroting 2022-2026 verantwoord. In feite is de begroting een bestedingsplan hoe wij een deel van de reserves de komende jaren doelmatig gaan aanwenden om de kwaliteit van ons onderwijs te versterken.

7.4 Rapportage

7.4.1 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 2022. 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 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 SBP 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.
- Een aantal maal per jaar wordt de financiële situatie gevolgd in managementrapportages. Boven-scholen worden maandelijks overzichten gemaakt 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 periodiek vergeleken met de uitgaven volgens de begroting en door de bestuurder 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 periodiek 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 driemaal 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 eens per jaar ook rapportages gemaakt over de (kwalitatieve) opbrengsten van de scholen en de onderwijstijd. Deze resultaten worden jaarlijks door de bestuurder besproken met de schoolleiders en de inspectie.
- Voorjaar 2021 is het Kwaliteitsbeleidsplan van SOVON vastgesteld. Hierin zijn de uitgangspunten, rollen en processen met betrekking tot het kwaliteitsmanagement binnen de organisatie uitgewerkt. Op basis hiervan is tevens een jaarcyclus rond kwaliteit uitgewerkt en vastgesteld, waarin de belangrijkste activiteiten op het gebied van bewaking en verbetering van de onderwijskwaliteit binnen SOVON staan vermeld.
- 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 voorgescreven. 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.
 - De RvT kent een rooster van aftreden, waarbij leden maximaal twee termijnen van vijf jaar zitting hebben. De werving van nieuwe leden vindt plaats op basis van vooraf geformuleerde functieprofielen en door een benoemingsadviescommissie bestaande uit leden van de RvT, leden van de GMR (indien sprake is van benoeming op voordracht van de GMR) en de bestuurder.
 - Conform de code Goed Bestuur verricht de RvT jaarlijks een zelfevaluatie op basis van de richtlijnen van de VTOI. In 2020 is de zelfevaluatie extern begeleid. In 2022 voert de RvT de zelfevaluatie eigenstandig uit (net als in 2021).

7.4.2 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 les-sentaak 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 moeilijk in te schatten. Zowel in Bergen als in de gemeente Hollands Kroon is de komende jaren sprake van krimp van het aantal 12-jarigen. In Alkmaar en Heerhugowaard is de komende twee jaar sprake van een lichte stijging maar vanaf 2024 zet ook in Alkmaar een dalende tendens in. Dit zal uiteraard de aanmeldingen voor een aantal SOVON-scholen negatief beïnvloeden. Dit maakt het 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 de concurrentie met het bijzonder onderwijs leiden tot lagere of juist hogere aanmeldingen voor SOVON-scholen.
- De afgelopen jaren zijn onze inkomsten fors gestegen door rijksbeleid. Hierdoor lopen wij het risico dat het ‘bovenmatig eigen vermogen’ toeneemt. Ook de gelden die SOVON ontvangt in het kader van het NPO zal bijdragen aan het verhogen van het eigen vermogen. Een groot deel van deze gelden zijn bestemd voor schooljaar 2021-2022, maar moeten geheel in 2021 als opbrengst worden geboekt.
- 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. Door de extra subsidie-inkomsten is onze flexibele schil verhoogd van 10% naar 27%.

Personeel

- De stichting loopt risico als de flexibele personele schil en het natuurlijk verloop de daling van rijksinkomsten niet kan opvangen.
- Daarnaast is er het risico van het niet kunnen aantrekken van goed gekwalificeerd (bevoegd en bekwaam) personeel.
- Tot slot worden de extra baten de komende jaren afgebouwd. Het is een risico of we ook tijdig van het personeel afscheid kunnen nemen.

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.

Financieel

- Op het moment van opstellen van de begroting 2022 bedraagt ons ‘bovenmatig eigen vermogen’ ruim € 2,3 miljoen. Om handhaving door de inspectie te voorkomen, is het belangrijk dat ons bestedingsplan tot (incidentele) extra uitgaven zal leiden.
- Door de coronapandemie worden sommige activiteiten niet uitgevoerd. Voorbeelden zijn excursies, evenementen, de SOVON-brede professionaliseringsmiddag en met name bij de praktijkvakken worden minder verbruiksmaterialen gebruikt. Deze ontwikkeling leidt niet alleen tot een positief resultaat maar mogelijk ook tot een verlies aan onderwijskwaliteit.

Onderwijs

Door de coronapandemie zijn er behoorlijke onderwijsachterstanden ontstaan. De in dit kader toegekende subsidies moeten uitgegeven worden om extra personeel aan te nemen om de achterstanden terug te dringen. Indien dit onvoldoende gebeurt, gaat dit ten koste van de onderwijskwaliteit.

Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

Belangrijkste aandachtspunten op dit terrein zijn het waarborgen van de veiligheid van onze systemen en het voorkomen en indien nodig goed oplossen van een ‘datalek’. Wat betreft veiligheid is het grootste risico dat onze systemen ‘gehackt’ kunnen worden. De ICT-afdeling van SOVON is continu bezig dergelijke incidenten te voorkomen. Het beleid op dit punt is tot op heden effectief. Datalekken komen in zeer beperkte mate voor.

Voor zover deze optreden, heeft SOVON een interne meldingsprocedure die goed werkt en wordt nagevolgd. Vanzelfsprekend maken wij van elk datalek melding bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

Gevolgen coronavirus

Corona heeft geleid tot onderwijsachterstanden bij onze leerlingen. Onvoldoende aandacht hiervoor zou het risico meebrengen van verminderde schoolprestaties en lagere slagingspercentages van de leerlingen. Dit risico is tot op heden binnen de perken gebleven. Ook de door de overheid beschikbaar gestelde NPO-middelen bieden de mogelijkheid om de door leerlingen opgelopen achterstanden gericht te helpen wegwerken. Hiervoor hebben onze scholen plannen ontwikkeld, die met ingang van het schooljaar 2021-2022 in uitvoering zijn genomen.

7.4.3 Risicoparaagraaf in geld

Hierna geven 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	Proceseigenaar	Mitigerende maatregel
<i>Rijksbekostiging</i>	Forse krimp (10 tot 12%) aantal 12-jarigen vanaf 2022 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	Voorzitter CvB	* Inzetten op PR. * Aanmeldingen monitoren, ook van de regiobesturen. * Formatie aanpassen op basis van de aanmeldgegevens.
	Onvoldoende natuurlijk verloop	Boventalligheid door lagere leerlingaantal.	Flexibele schil is 27%, wel mismatch tussen vraag en aanbod.	nihil	Middel	Hoog	Hoofd PZ	* Strategisch HRM-beleid ontwikkelen. * Jaarlijks flexibele schil berekenen. * Inspelen op de toekomst bij vacatures. * Zodra nodig actief inzetten op begeleiding naar passend werk.
<i>Personeel</i>	Niet kunnen aantrekken van goed gekwalificeerd personeel	Meer inhuur derden of zelfs geen les kunnen geven aan leerlingen.			Hoog	Hoog	Hoofd PZ	* Actief wervingsbeleid nieuw personeel. * Goed werkgeverschap. * Naamsbekendheid vergroten.
	Hoog ziekteverzuim	Meer inhuur derden of zelfs geen les kunnen geven aan leerlingen.	Hoewel het ziekteverzuim inmiddels onder het landelijk gemiddelde ligt, moeten we het verzuimbeleid strikt blijven monitoren.	Vervangingskosten zijn € 1.575.000	Middel	Hoog	Hoofd PZ	* Periodiek bespreken met Arbodienst. * Ziekteverzuim is onderdeel van periodieke gesprekken tussen voorzitter CvB en schoolleiders. * Nascholing en cursussen voor schoolleiders en teamleiders.
	Personele verplichtingen in verband met verminderde baten	In 2019 heeft de overheid extra rijksbekostiging gegeven voor inzet in 2020-2021. Daarnaast is gedurende drie schooljaren € 1 miljoen per jaar geïnvesteerd in personeel vanuit de reserve kwaliteit. Deze investering loopt tot augustus 2022. Ook heeft de overheid in 2021 en 2022 bijdragen verstrekt in verband met corona achterstanden. Dit zijn incidentele subsidies. Samen met de terugloop van leerlingen zorgt dit voor een aanzienlijke vermindering van de baten. Het is de vraag of we de personele lasten met hetzelfde bedrag kunnen laten dalen.	De komende jaren moet mogelijk afscheid genomen worden van medewerkers. Onze flexibele schil is rond de 27%. Deze flexibele schil is ruim voldoende om de daling van de baten op te vangen.	nihil	Middel	Hoog	Hoofd PZ	* Nauwkeurig natuurlijk verloop monitoren. * Strategisch HRM-beleid ontwikkelen. * Zorgen voor een voldoende flexibele schil.

Huisvesting	Substantiële leegstand door krimp	Huisvestingslasten worden niet vergoed door rijksinkomsten.		1900 leerlingen tegen 5% van de bekostiging = € 737.200 per jaar	Hoog	Middel	Hoofd bedrijfsvoering	* Ruimten in gebouwen meer beschikbaar stellen voor verhuur aan derden.
	Nieuwbouw schoolgebouw	Door de hoge bouwkosten zou het kunnen zijn dat de gemeente, ondanks haar zorgplicht, niet de gehele nieuwbouw van een school kan verzorgen.	Kosten zijn nog niet bekend. Betreft een aanname.	€ 1.000.000	Hoog	Hoog	Hoofd bedrijfsvoering	* Onderhandelen met de gemeente. * Normvergoeding nieuwe huisvesting berekenen. * Letten op kostenreductie.
Financieel	Eigen vermogen hoger dan nieuwe signaleringswaarde	Toelichting geven in het jaarverslag.	Vooralsnog geen financiële consequenties.	€ 0	Hoog	Laag	Voorzitter CvB	* Met RvT en GMR bepalen welk deel van het eigen vermogen op welke wijze ingezet kan worden voor het onderwijs.
	Vrijwillige ouderbijdrage	De Wet vrijwillige ouderbijdrage is op 1 augustus 2021 van kracht gegaan. Vanaf die datum mogen scholen leerlingen waarvan de ouders de vrijwillige ouderbijdrage niet hebben betaald niet uitsluiten van schoolactiviteiten.	Het eerste risico is dat meer leerlingen zich aanmelden voor activiteiten, zonder dat ze willen betalen. Het tweede risico is of het huidige percentage betalende ouders omlaag zal gaan door deze wetswijziging.	€ 400.000 per jaar	Hoog	Hoog	Voorzitter CvB/ Controller	* Aantal deelnemers aan activiteiten goed monitoren bij begin schooljaar. * Eventueel het aantal activiteiten aanpassen. * Ouders goed informeren over belang van betalen ouderbijdrage.
Rijksbeleid	Onvoorspelbare besluitvorming overheid	Onduidelijkheid inkomsten.	Dit kan zowel een positief als een negatief risico worden.	€ 1.000.000	Hoog	Hoog	Controller	* Nauwkeurig volgen overheidsbeleid. Bijeenkomsten over dit onderwerp bijwonen. * Tijdig inspelen op gevolgen van deze besluitvorming.
Operationele en strategische risico's	Leidende positie in de regio	Door fusies van stichtingen in de regio, bestaat de kans de leidende positie in de regio kwijt te raken.	Betreft een strategisch risico.	€ 0	Middel	Laag	Voorzitter CvB	* Fusies en samenwerkingsovereenkomsten in de regio monitoren. * Investeren in het zijn van een aantrekkelijke gesprekspartner.

	Samenwerking in de regio	Bereidheid tot samenwerking met andere besturen heeft consequenties voor op peil houden aantrekkelijkheid, kwaliteit en diversiteit van ons aanbod.	Betreft een strategisch risico.	€ 0	Middel	Middel	Voorzitter CvB	* Fusies en samenwerkingsovereenkomsten in de regio monitoren. * Investeren in het zijn van een aantrekkelijke gesprekspartner. * Deelnemen aan de TOP groep. * Samenwerking met Alkmaarse besturen o.a op het gebied van vmbo. * Onderwijsontwikkeling lokaal en regionaal, o.a. via de Ambitietafels en STO.
	Professionele en efficiënte bedrijfsvoering centrale organisatie	Door de beperkte omvang van de centrale organisatie heeft uitvallen van een medewerker grote consequenties.	Vooraf een operationeel risico.	€ 60.000	Middel	Hoog	Voorzitter CvB	* Zorgen voor goed werkgeverschap. * Snel vervullen van vacatures.
	Onderwijsontwikkeling en - vernieuwing	Niet voldoende aandacht voor onderwijsontwikkeling en - vernieuwing.	Betreft een strategisch risico.	€ 0	Hoog	Middel	Medewerker bestuurlijke ondersteuning onderwijs en kwaliteit	* Onderwijsontwikkeling en -innovatie is een vast agendapunt tijdens CvS. * Middelen beschikbaar voor kwaliteit en innovatie. * Aandacht voor actuele vraagstukken.
	Samenwerking tussen scholen	Kansen voor samenwerken worden onvoldoende benut.	Betreft een strategisch risico.	€ 0	Hoog	Middel	Voorzitter CvB	* Collegiale visitatie. * Meer ruimte voor ontmoeting en gezamenlijk initiatief door bijvoorbeeld de SOVON professionaliseringsmiddag.
	Ransom- of Cyberaanval	Kwijtraken van data en het betalen van losgeld.	Betreft een operationeel risico.		Klein	Hoog	Hoofd bedrijfsvoering	* Verhogen van de beveiliging. * Onderzoeken van de mogelijkheid om dit risico te verzekeren.

	Niet naleven van wet- en regelgeving	Door het niet naleven van wet- en regelgeving kunnen boetes volgen of wordt de rijksbekostiging stopgezet.	Vooraf een operationeel risico.	€ 500.000	Middel	Hoog	Voorzitter CvB	* Volgen van aanpassingen aan wet- en regelgeving. * Scholing. * Periodiek aandacht voor het naleven hiervan.
<i>Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)</i>	Datalekken	Claims en reputatieschade.	Onbekend.	€ 1.000.000	Middel	Hoog	Bestuurssecretaris	* Continue actualisatie en krachtige implementatie van AVG-beleid en -instrumentarium.

7.4.4 Beschrijving van de belangrijkste risico beperkende maatregelen

SOVON heeft de volgende risicobeperkende maatregelen genomen:

- Het in overleg met de schoolleiders voor de komende vier jaren in beeld brengen van de leerlingen-aantallen, 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.

7.4.5 Rapportage toezichthoudend orgaan

Het verslag van de RvT is opgenomen in paragraaf 2.4.

8 Allocatie van middelen: de kaderbrief

SOVON maakt jaarlijks een kaderbrief waarin de richtlijnen en uitgangspunten voor de totstandkoming van de (meerjaren)begroting als onderdeel van de totale planning & control cyclus van SOVON uitgewerkt worden. De meerjarenbegroting 2021-2025 is opgesteld op basis van de in 2020 vastgestelde kaderbrief 2021.

In deze kaderbrief beschreven we de toenmalige financiële positie van SOVON en de wijze waarop we realistisch met onze ambities voor 2021 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 2021. Feitelijk bepalen deze kaders de financiële bandbreedte van SOVON in 2021.

8.1 Financieel kader, bijdragen aan BMO, bovenschools en risicofondsen

Sinds enige jaren wordt een deel van de rijksvergoeding bij de scholen ingehouden om de bestuurder en de medewerkers van BMO alsmede bovenschools te bekostigen. Daarnaast worden er percentages ingehouden om de diverse risicofondsen mee te vullen.

8.1.1 BMO en bovenschools

In 2020 werd voor BMO 3,1% van de rijksvergoeding personeel ingehouden. Voor 2021 is de bijdrage aan BMO eveneens vastgesteld op 3,1%.

Voor bovenschools is in 2020 2,55% van de rijksvergoeding personeel ingehouden. Voor 2021 is hetzelfde percentage aangehouden.

Daarnaast is er 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. In 2020 is gerekend met 0,5% en voor 2021 is dit ook voldoende.

8.1.2 Risicofondsen

Voor 2021 worden voor de seniorenregeling, uitkeringskosten en vervangingskosten dezelfde percentages voorgesteld als voor 2020, namelijk voor de seniorenregeling 1,25%, voor vervangingskosten 3,3% en voor uitkeringskosten 0,15%.

Toelichting

Reserve risicofonds seniorenregeling

Alle scholen dragen hetzelfde percentage van de rijksvergoeding personeelskosten aan dit risicofonds bij. Vervolgens 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 2021 wordt, evenals in 2020, 1,25% bijgedragen aan dit fonds op basis van de te verwachten kosten.

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 2020 werd 3,3% van de rijksvergoeding personeelskosten ingehouden. Dit percentage is voor 2021 aangehouden.

Uitkeringskosten

In 2020 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. Dit percentage is ook voor 2021 voldoende.

Onderhoudsverdeling

Er is in 2017 een nieuwe verdeling van de onderhoudsgelden afgesproken. In 2020 werd 1,2% van de rijksvergoeding personeelskosten ingehouden voor het bovenschools onderhoud. Dit percentage blijft in 2021 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: werkzaamheden die bij niet uitvoeren leiden tot degradatie van het bouwdeel of die een wettelijke verplichting als achtergrond hebben (bijv. schilderwerk, ketelkeuringen).

Wenselijk onderhoud: werkzaamheden waarvan uitstel niet leidt tot technische achteruitgang van het gebouw (zoals binnenschilderwerk, vervangen linoleum). Het budget is voor de school en is in beginsel niet geoormerkt. Noodzakelijk onderhoud: dit wordt bovenschools beheerd, wenselijk onderhoud is een taak van de school zelf. Deze verdeling sluit het beste 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: Y. Barbé (ybarbe@sovon.nu)

9 Jaarrekening 2021

9.1 Samenvatting resultaat 2021

De baten en lasten van SOVON zien er samengevat in 2021 als volgt uit (bedragen in €):

Baten

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Rijksbijdragen	70.791.729	63.086.403	62.716.118
Overige baten	3.071.513	2.309.300	1.944.845

Lasten

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Personele lasten	58.900.909	56.125.211	55.239.226
Overige lasten	11.750.224	12.008.835	11.096.395

Resultaat

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Financieel resultaat	-12	0	10
Exploitatieresultaat	3.212.097	-2.738.343	-1.674.647

SOVON boekte tot en met 2020 de ontvangen gelden in het kader van het Lesmateriaal OCW per schooljaar. Tijdens de accountantscontrole van boekjaar 2021 is er een stelselwijziging doorgevoerd. De bekostiging Lesmateriaal OCW wordt nu per kalenderjaar geboekt. Om deze reden zijn de vergelijkende cijfers aangepast, waardoor het Lesmateriaal OCW zowel in 2020 als in 2021 per kalenderjaar wordt geboekt. De vergelijkende cijfers realisatie 2020 zijn naar aanleiding van de accountantscontrole 2021 met € 3.000 (negatief) aangepast.

Het exploitatieresultaat van SOVON over 2021 bedraagt € 3.212.097 positief. In 2021 zijn voor bijna € 6,4 miljoen aan aanvullende bekostigingen en subsidies ontvangen die niet waren voorzien bij het opstellen van de begroting. Een aanzienlijk bedrag, merendeels veroorzaakt door het beschikbaar stellen van extra middelen naar aanleiding van de coronapandemie. Van deze € 6,4 miljoen is € 4,6 miljoen in 2021 ontvangen NPO-gelden, Hiervan is € 2,7 miljoen bestemd voor 2022. Dit bedrag is toegevoegd aan de nieuwe reserve NPO.

De € 2,7 miljoen NPO-middelen verklaart grotendeels het positieve resultaat over 2021 van € 3,2 miljoen. Hieruit kunnen wij concluderen dat SOVON vrijwel alle rijksbijdragen en subsidies die bestemd zijn voor 2021 ook in 2021 heeft besteed.

Er was een resultaat begroot van € 2.738.343 negatief. Een verschil van € 5.950.440 ten opzichte van het werkelijke exploitatieresultaat.

Naast bovengenoemde oorzaak wordt dit onder andere veroorzaakt door de verhoging van de GPL met 2,47% en de verhoging van de exploitatiekosten met 1,96%. In totaal is dit een bijstelling van de rijksbijdragen met € 1,3 miljoen.

Tevens zijn de overige overheidsbijdragen € 141.000 hoger dan geraamd en de detacheringen € 621.000 hoger dan verwacht.

Aan de lastenkant zijn de personele lasten € 2.776.000 hoger dan begroot. De afschrijvingskosten waren € 46.000 lager dan geraamd en de overige instellingslasten € 217.000 lager dan begroot.

Uit de analyse van het resultaat zijn verschillende oorzaken voor het positieve verschil aan te wijzen. Hierop gaan we in paragraaf 9.3 nader in.

9.2 Balans per 31 december 2021

	2021		2020	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Activa				
Vaste activa				
Immateriële vaste activa	13.726		21.521	
Materiële vaste activa	15.422.557		14.770.654	
Financiële vaste activa	15.797.303		16.429.195	
		31.233.585		31.221.369
Vlottende activa				
Voorraden	500		3.002	
Vorderingen	3.062.468		2.847.485	
Liquide middelen	26.583.425		23.133.511	
		29.646.394		25.983.997
		<u>60.879.979</u>		<u>57.205.367</u>
Passiva				
Eigen vermogen		29.383.481		26.171.384
Voorzieningen		5.503.628		5.052.446
Langlopende schulden		15.797.303		16.429.195
Kortlopende schulden		10.195.567		9.552.342
		<u>60.879.979</u>		<u>57.205.367</u>

Toelichting op de balans ten opzichte van 2020:

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa zijn in 2021 toegenomen ten opzichte van 2020. Dit heeft onder andere te maken met investeringen in de gebouwen en de aanschaf van inventaris en apparatuur. 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 zou gaan (een theoretisch risico), 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 in 2022 gevestigd.

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

Onze liquide middelen zijn toegenomen in 2021, mede door de € 2,7 miljoen van de NPO-middelen die wij in 2021 hebben ontvangen, maar bestemd zijn voor 2022. Daarnaast is € 870.000 van de NPO-middelen die bestemd waren voor 2021, niet uitgegeven in 2021.

Eigen vermogen

Het exploitatieresultaat is positief. Hierdoor is het eigen vermogen hoger dan in 2020. Een deel hiervan (€ 2,7 miljoen) is bestemd voor uitgaven in het kader van NPO in 2022. In november 2021 is het gehele bedrag dat betrekking heeft op schooljaar 2021-2022 uitgekeerd. 7/12^e deel hiervan heeft betrekking op de eerste zeven maanden van 2022.

Voorzieningen

De personele voorzieningen zijn € 451.000 hoger dan in 2020. De voorzieningen zieken, jubilea, spaarverlof, transitievergoeding tijdelijke contracten en uitkeringskosten zijn eind 2021 lager dan eind 2020 waardoor er geen dotatie hoefde plaats te vinden, maar er juist vrijval plaatsvond. Aan de voorzieningen IKB is in 2021 wel gedoteerd. Door corona worden de IKB-uren vaker gespaard dan opgenomen.

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.

De toelichting op de balans staat vermeld in paragraaf 9.6.

9.3 Staat van baten en lasten

Staat van baten en lasten over

	2021		Begroting 2021		2020	
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Rijksbijdragen	70.791.729		63.086.403		62.716.118	
Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	293.197		152.247		132.554	
Werk in opdracht van derden	0		0		0	
Overige baten	<u>2.778.316</u>		<u>2.157.053</u>		<u>1.812.291</u>	
Totaal baten		<u>73.863.242</u>		<u>65.395.703</u>		<u>64.660.963</u>
Lasten						
Personeelslasten	58.900.909		56.125.211		55.239.226	
Afschrijvingen	2.591.591		2.637.792		2.398.545	
Huisvestingslasten	2.957.306		2.952.379		2.962.358	
Overige lasten	<u>6.201.328</u>		<u>6.418.664</u>		<u>5.735.492</u>	
Totaal lasten		<u>70.651.134</u>		<u>68.134.046</u>		<u>66.335.620</u>
Saldo baten en lasten		3.212.109		-2.738.343		-1.674.657
Financiële baten en lasten	<u>-12</u>		<u>0</u>		<u>10</u>	
		-12		0		10
Resultaat		<u>3.212.097</u>		<u>-2.738.343</u>		<u>-1.674.647</u>

De vergelijkende cijfers realisatie 2020 zijn naar aanleiding van de accountantscontrole 2021 aangepast met een bedrag van € 3.000 negatief.

SOVON boekte tot en met 2020 de ontvangen gelden in het kader van het Lesmateriaal OCW per schooljaar. Tijdens de accountantscontrole van boekjaar 2021 is er een stelselwijziging doorgevoerd. De bekostiging Lesmateriaal OCW wordt nu per kalenderjaar geboekt. Om deze reden zijn de vergelijkende cijfers aangepast, waardoor het Lesmateriaal OCW zowel in 2020 als in 2021 per kalenderjaar wordt geboekt.

9.3.1 Baten

Door de in 2021 toegekende extra NPO-gelden en subsidies wijkt het resultaat aan de baten- en lastenkant sterk af van de begroting. De baten over 2021 zijn bijna € 8,5 miljoen hoger dan verwacht.

Rijksbijdragen

De Rijksbijdragen OCW zijn ruim € 7,7 miljoen hoger dan geraamd.

- In de beschikking van september is bekend geworden dat de GPL is opgehoogd met 2,47%. Voor SOVON betreft het een bedrag van ongeveer € 1,2 miljoen. Deze gelden zijn bedoeld voor loonbijstelling op basis van de kabinetsbijdrage voor loonontwikkeling in 2021.
- Tevens is in de beschikking van september de exploitatiekosten opgehoogd met 1,96%. Het gaat hier om een bedrag van € 122.000.
- Daarnaast mag SOVON rekenen op de volgende niet-begrote subsidies voor het jaar 2021, die voor een groot deel toegekend zijn in verband met de coronapandemie. Het betreft een totaalbedrag van bijna € 6,4 miljoen.
 - Eind maart 2021 is de beschikking ontvangen van de subsidie 'extra hulp voor de klas' van € 392.000.

- In april is een beschikking voor rsg Wiringherlant ontvangen voor internationalisering funderend onderwijs van € 10.000.
- Per brief van 30 juni en in de Staatscourant van 19 augustus 2021 is de regeling bijzondere en aanvullende bekostiging voor de uitvoering van het NPO voor het schooljaar 2021-2022 gepubliceerd. Voor alle leerlingen werd een bedrag van € 701,16 ontvangen, bestemd voor het schooljaar 2021-2022. Het bijzondere van deze regeling is dat dit bedrag in november 2021 is uitgekeerd en in zijn geheel als opbrengst geboekt moet worden in 2021. Voor SOVON gaat het om ruim € 4,65 miljoen. Hiervan is 2,7 miljoen bestemd voor 2022.
- In oktober werden de middelen beschikbaar gesteld voor het bieden van extra ondersteuning aan leerlingen ter voorbereiding op het eindexamen. Ook is in deze regeling aanvullende en bijzondere bekostiging ter beschikking gesteld voor het bieden van een tegemoetkoming aan docenten die lesgeven aan de leerlingen in de regio Noord. In totaal gaat het om € 539.000 voor beide regelingen voor 2021.
- Per beschikking van mei 2021 is aanvullende bekostiging beschikbaar gekomen voor de aanpak van jeugdwerkloosheid op de twee praktijkscholen. Het gaat hier om een bedrag van ruim € 6.000.
- Drie scholen hebben de subsidie corona-achterstanden aangevraagd voor de periode juli tot en met december 2021. In juni en juli hebben wij de positieve beschikkingen ontvangen van in totaal € 195.000.
- In augustus is de beschikking ontvangen van de subsidie 'extra hulp voor de klas' tweede deel van € 404.000.
- In augustus 2021 is de beschikking voor de subsidie leerlingdaling ontvangen. In 2021 krijgt SOVON als penvoerder € 79.000.
- Voor de gymzalen ontvangen wij de subsidie bouw en onderhoud sportaccommodaties. In 2021 was dit € 27.000.
- De subsidie doorstroomprogramma po-vo bedraagt voor 2021 € 77.000.

Overige overheidsbijdragen en subsidies

- De overige overheidsbijdragen zijn € 141.000 hoger dan begroot en betreffen voornamelijk Europese subsidies.

Overige baten

De overige baten zijn ruim € 621.000 hoger dan geraamd. Dit wordt grotendeels veroorzaakt door detacheringen van personeel.

9.3.2 Lasten

Aan de lastenkant is er een negatief verschil van ruim € 2,5 miljoen ten opzichte van de begroting.

Personeelslasten

De personele lasten zijn € 2.776.000 hoger dan begroot. Dit heeft onder andere de volgende oorzaken:

- De personele lasten Raet over 2021 zijn € 2,1 miljoen hoger dan verwacht. Door diverse subsidies konden extra medewerkers worden aangetrokken. Bovendien is in oktober een onderhandelingsakkoord gesloten voor een nieuwe cao. Alle medewerkers in het voortgezet onderwijs hebben op 1 oktober 2021 een loonsverhoging ontvangen van 1,5%. Tevens is de eindejaaruitkering structureel verhoogd van 8,0 naar 8,33% waarmee een volledige dertiende maand werd gerealiseerd. Daarnaast ontvingen medewerkers eenmalig een bedrag van € 800 bij een fulltime dienstverband. Voor SOVON gaat het hier om bijna € 1,1 miljoen.
- De dotaties (toevoegingen) aan de personele voorzieningen zijn in 2021 € 99.000 hoger dan geraamd. De voorzieningen jubilea, spaarverlof, transitievergoeding tijdelijke contracten en uitkeringskosten zijn eind 2021 lager dan eind 2020 waardoor er geen dotatie hoefde plaats te vinden, maar er juist vrijval plaatsvond. Aan de voorzieningen IKB en ziektekosten is in 2021 wel gedoteerd.
- Mede door alle corona subsidies is het budget voor personeel van derden € 841.000 hoger dan begroot.
- De overige personele kosten zoals nascholing, koffievoorziening, geschenken en feesten zijn in totaal € 108.000 hoger dan geraamd.

- De uitkeringen van het UWV voor ziektekosten, WAO, re-integratie en transitievergoedingen zijn € 456.000 hoger dan geprognosticeerd.

Afschrijvingen

De afschrijvingskosten zijn € 46.000 lager dan begroot.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn € 5.000 hoger dan geraamd.

Overige lasten

De overige instellingslasten over 2021 zijn € 217.000 lager dan begroot. Onder dit onderdeel worden ook de werkweken en excursies begroot. Deze hebben in 2021 niet volledig doorgang kunnen vinden.

De toelichting op de staat van baten en lasten staat vermeld in paragraaf 9.7.

9.4 Kasstroomoverzicht over 2021

Zie de volgende pagina.

	2021		2020	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Resultaat		3.212.109		-1.674.657
Aanpassingen voor:				
-afschrijvingen	2.591.591		2.398.545	
-mutaties voorzieningen	<u>451.182</u>		<u>1.347.263</u>	
		3.042.773		3.745.808
Veranderingen in vlottende middelen:				
-voorraden	2.502		-2.747	
-vorderingen	-214.983		191.732	
-schulden	<u>643.225</u>		<u>13.114</u>	
		430.743		202.100
Kasstroom uit bedrijfsoperaties				
Ontvangen interest	224.236		167.233	
Betaalde interest	<u>224.247</u>		<u>167.223</u>	
		-12		10
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		<u>6.685.613</u>		<u>2.273.260</u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	3.237.677		2.752.655	
Desinvesterings in materiële vaste activa	1.978		0	
Investerings in immateriële vaste activa	0		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		-2.603.807		-2.120.763
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>3.449.914</u>		<u>-479.394</u>

9.5 Grondslagen jaarrekening 2021

9.5.1 Algemeen

Juridische vorm en voornaamste activiteiten

De organisatie is een stichting, opgericht voor het verzorgen van onderwijs.

Statutaire zetel: Alkmaar

Kamer van Koophandel: 37085389

9.5.2 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.

9.5.3 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.

Stelselwijziging

SOVON boekte tot en met 2020 de ontvangen gelden in het kader van het Lesmateriaal OCW per schooljaar. Tijdens de accountantscontrole van boekjaar 2021 is er een stelselwijziging doorgevoerd door de invoering van de vereenvoudiging van de bekostiging. De bekostiging Lesmateriaal OCW wordt nu per kalenderjaar geboekt. Om deze reden zijn de vergelijkende cijfers aangepast, waardoor het Lesmateriaal OCW zowel in 2020 als in

2021 per kalenderjaar wordt geboekt. De vergelijkende cijfers realisatie 2020 zijn naar aanleiding van de accountantscontrole 2021 aangepast. In het resultaat heeft dit een effect van € 3.000 (negatief). Op het vermogen (algemene reserve) heeft deze stelselwijziging een effect van €1.245.000 (positief).

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. Investerings 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	3.33%
Verbouwingen	5-10%
Inventaris	5%
Apparaten/bedrijfsmiddelen	10%
Automatiseringsapparatuur	20%
Groot onderhoud	2,5-20%

Investerings worden vanaf € 1.000 geactiveerd.

SOVON gebruikt voor het verwerken van de kosten van groot onderhoud de componentenmethode. Uitgaven vanaf € 1.000 worden geactiveerd en in vijf jaar afgeschreven.

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 "Onvoorziene 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 VO 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 € 5.000.000. 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 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.

9.6 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	221.930	221.930
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen aan het begin van de periode	200.409	200.409
Cumulatieve herwaarderingsen aan het begin van de periode		
Immateriële vaste activa aan het begin van de periode	21.521	21.521
Verloop gedurende de periode		
Investeringsen	0	0
Desinvesteringsen	0	0
Afschrijvingen	7.795	7.795
Afschrijving op desinvesteringsen		0
Herwaarderingsen	0	0
Bijzondere waardeverminderingen		0
Terugneming van bijzondere waardeverminderingen		0
Overige mutaties		0
Mutaties gedurende de periode	-7.795	-7.795
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	208.204	208.204
Cumulatieve herwaarderingsen aan het einde van de periode		
Immateriële vaste activa aan het einde van de periode	13.726	13.726

Materiële vaste activa

	Gebouwen	Terreinen	Inventaris en apparatuur	Overige materiële vaste activa	Vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa	Totaal materiële vaste activa
Stand aan het begin van de periode						
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs aan het begin van de periode	15.799.376	0	24.130.751	2.782.193	88.767	42.801.086
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen aan het begin van de periode	10.278.730		15.405.048	2.346.654		28.030.432
Cumulatieve herw aarderingen aan het begin van de periode						
Materiële vaste activa aan het begin van de periode	5.520.646	0	8.725.703	435.539	88.767	14.770.654
Verloop gedurende de periode						
Investerings	1.464.473	0	1.604.832	167.996	375	3.237.677
Desinvesteringen	3.612	0	6.749	0	0	10.361
Afschrijvingen	985.635		1.441.233	156.927		2.583.796
Afschrijving op desinvesteringen	2.280		6.102			8.383
Herw aarderingen	0	0	0	0	0	0
Bijzondere waardeverminderingen						0
Terugneming van bijzondere waardeverminderingen						0
Overige mutaties	0		0		0	0
Mutaties gedurende de periode	477.507	0	162.952	11.069	375	651.903
Stand aan het eind van de periode						
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs aan het einde van de periode	17.260.238	0	25.728.834	2.950.189	89.142	46.028.402
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen aan het einde van de periode	11.262.085		16.840.179	2.503.581		30.605.845
Cumulatieve herw aarderingen aan het einde van de periode						
Materiële vaste activa aan het einde van de periode	5.998.152	0	8.888.655	446.608	89.142	15.422.557

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	16.429.195	16.429.195
Verloop gedurende de periode		
Investerings 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	15.797.303	15.797.303

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.

	2021		2020	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Vlottende activa				
Vorraden				
Vorraden		500		3.002
Vorderingen				
Debiteuren	392.372		492.642	
Rekening-courant BMO	-0		0	
Personeel	710-		19.230	
Overige vorderingen	856.535		795.613	
<i>Subtotaal vorderingen</i>		1.248.197		1.307.486
Overlopende activa				
Vooruitbetaalde kosten	1.835.606		1.552.272	
Verstrekte voorschotten	-21.335		-12.273	
Overige overlopende activa	-		-	
<i>Overlopende activa</i>		1.814.272		1.539.999
Totaal van vorderingen		3.062.468		2.847.485

Debiteuren

In de post debiteuren zit factuur 965044 van de Rijksdienst voor het Cultureel Erfgoed voor het Murmellius 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 2021 en 2022. In de overige vorderingen is geen bedrag opgenomen met een resterende looptijd langer dan één jaar. Dit geldt ook voor de overlopende activa.

	2021	2022
	EUR	EUR
Liquide middelen		
Kasmiddelen	7.766	8.235
Tegoeden op bankrekeningen	661.992	300.341
Schatkistbankieren	25.913.667	22.824.935
Liquide middelen	26.583.425	23.133.511
Totaal van vlottende activa	29.646.394	25.983.997

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 2021	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31 december 2021
	EUR	EUR	EUR	EUR
Algemene reserve				
Algemene reserve	18.296.320	1.152.187	0	19.448.506
Bestemmingsreserve (publiek)				
Reserve risicofonds vervanging	2.325.279	357.268	0	2.682.548
Reserve risicofonds bapo	301.227	-151.035	0	150.191
Reserve personeel	610.471	-610.471	0	-0
Reserve NPO	0	3.570.392	0	3.570.392
Reserve kw aliteit	2.678.064	-1.002.977	0	1.675.087
Reserve verbouw ing	-0	0	0	-0
Reserve nieuw bouw	229.726	-88.926	0	140.800
Reserve inrichting nieuw bouw	69.070	-6.485	0	62.585
Reserve onderhoud	1.661.228	-7.855	0	1.653.373
	7.875.065			9.934.975
	26.171.384	3.212.097	0	29.383.481

In bovenstaand overzicht is te zien dat het resultaat van € 3,2 miljoen voor ruim € 2 miljoen ten gunste en ten laste van de verschillende bestemmingsreserves wordt gebracht. Het restant, bijna € 1,2 miljoen, wordt toegevoegd aan de algemene reserve.

Het eigen vermogen per 31 december 2021 is gestegen naar € 29.383.481. De algemene reserve bedraagt per 31 december 2021 € 19.448.506. De materiële vaste activa bedragen per 31 december 2021 € 15.422.557. De algemene reserve is grotendeels vastgelegd in materiële vaste activa.

De overige bestemmingsreserves bedragen € 9.934.975. 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. Aan het eind van 2021 is deze reserve € 0.
- Reserve kwaliteit: Deze reserve is in 2018 gevormd en wordt uitgegeven aan werkdrukverlichting 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 Wieringerland.
- Reserve inrichting nieuwbouw: reserve ter dekking van de afschrijvingskosten voor de inrichting na de renovatie van het Murmellius Gymnasium.
- Reserve onderhoud: deze reserve is gevormd om de uitgaven die zijn opgenomen in het meerjarenonderhoudsplan te kunnen spreiden en te kunnen bekostigen.
- Reserve NPO: In november 2021 is een bedrag van € 701,16 per leerling ontvangen voor de uitvoering van NPO en bestemd voor schooljaar 2021-2022. Voor SOVON gaat het om ruim € 4,65 miljoen. Hiervan is 7/12^e deel wel ontvangen in 2021, maar bestemd voor 2022. Tevens hebben scholen de mogelijkheid om een deel van de gelden die bestemd zijn voor 2021-2022 nog twee jaar langer te besteden tot en met schooljaar 2024-2025. Voor het niet-bestede deel van deze NPO-middelen is deze reserve gevormd.

Voorzieningen

	Verlofsparen en sabbatical leave	Jubileum uitkeringen	Werkloosheids bijdragen	Langdurig zieken	Transitievergoedin g tijdelijke contracten	Totaal personele voorzieningen
Personele voorzieningen						
Stand per 1 januari 2021	3.596.507	494.847	195.790	753.267	12.034	5.052.446
Verloop gedurende de periode						
Dotaties	811.447	0	0	388.347	0	1.199.794
Onttrekkingen	54.387	18.670	121.838	503.841	0	698.736
Vrijval	21.762	22.800	4.420		894	49.876
Stand per 31 december 2021	4.331.805	453.377	69.533	637.773	11.141	5.503.628
Voorzieningen met looptijd korter dan een jaar	68.935	52.299	50.139	225.943	11.141	408.455
Bedrag looptijd 1 tot en met 5 jaar	2.000.000	401.078	19.394	411.830	0	2.832.302
Bedrag looptijd meer dan 5 jaar	2.262.870	0	0	0	0	2.262.870

Langlopende schulden

	Schulden aan FIN	Totaal langlopende schulden
Stand per 1 januari 2021		
Stand langlopend deel, begin van de periode	16.429.195	16.429.195
Stand kortlopend deel, begin van de periode	631.892	631.892
Stand totale schuld, begin van de periode	17.061.087	17.061.087
Verloop gedurende de periode		
Aangegeven leningen in de verslagperiode	0	0
Aflossing in de verslagperiode	631.892	631.892
Stand per 31 december 2021		
Stand totale schuld, einde van de periode	16.429.195	16.429.195
Stand kortlopend deel, einde van de periode	631.892	631.892
Stand langlopend deel, eind van de periode	15.797.303	15.797.303
Bedrag looptijd 1 tot en met 5 jaar	2.527.568	2.527.568
Bedrag looptijd meer dan 5 jaar	13.269.734	13.269.734
Effectieve rentevoet in de verslagperiode	0,94%	

In 2017 is een langlopende geldlening aangegaan t.b.v. de nieuwbouw van het hoofdgebouw van het Huygens College Heerhugowaard. De aflossing 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.

	2021 EUR	2020 EUR
Kortlopende schulden		
Schulden aan FIN	631.892	631.892
Crediteuren	731.247	594.362
OCW	0	0
Belastingen en premies sociale verzekering	3.915.099	1.922.381
Kortlopende overige schulden	132.358	176.020
Subtotaal kortlopende schulden	5.410.597	3.324.656
Overlopende passiva		
Vooruit ontvangen subsidies OCW	426.322	598.384
Vooruit ontvangen investeringssubsidies	4.356	7.684
Investeringsubsidie	0	0
Vakantiegeld	1.783.399	1.677.505
Overige overlopende passiva	2.570.894	3.944.114
Overlopende passiva	4.784.971	6.227.687
Totaal van de kortlopende schulden	10.195.567	9.552.342

De post 'vooruit ontvangen investeringssubsidies' betreft bijdragen van het ministerie van OCW dan wel andere partijen ter financiering van investeringen. Investerings worden tegen geboekt op de investeringssubsidie en worden derhalve niet geactiveerd.

9.7 Toelichting behorende bij de staat van baten en lasten

	2021		2020	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Rijksbijdragen				
Rijksbijdrage OCW	<u>58.079.987</u>	58.079.987	<u>54.793.273</u>	54.793.273
Overige subsidies OCW				
Overige subsidies OCW	6.019.599		2.428.015	
Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	5.263.010		5.233.322	
Overige rijksbijdragen	<u>1.429.134</u>		<u>261.508</u>	
		12.711.742		7.922.845
Rijksbijdragen		<u><u>70.791.729</u></u>		<u><u>62.716.118</u></u>
Overige overheidsbijdragen en -subsidies				
Provinciale bijdragen en subsidies	0		0	
Gemeentelijke bijdragen en subsidies	56.465		59.273	
Overige overheden	<u>236.732</u>		<u>73.281</u>	
Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden		<u><u>293.197</u></u>		<u><u>132.554</u></u>
Baten werk in opdracht van derden				
Overige baten werk in opdracht van derden	<u>0</u>		<u>0</u>	
		<u><u>0</u></u>		<u><u>0</u></u>
Overige baten				
Opbrengst verhuur	36.810		45.853	
Detachering personeel	720.248		669.363	
Ouderbijdragen	1.553.510		652.677	
Verkoop (onderwijs)materiaal	7.460		6.155	
Catering	17.203		20.547	
Overige	<u>443.086</u>		<u>417.697</u>	
Overige baten		<u><u>2.778.316</u></u>		<u><u>1.812.291</u></u>

Model G Verantwoording subsidies

Model G	Verantwoording subsidies								
G1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt.									
Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond						
	Kenmerk	Datum							
Subsidie voor studieverlof 2021	2021/2/16290338	20-8-2021	Nee						
Subsidie voor studieverlof 2021	2021/2/17129104	21-9-2021	Nee						
Subsidie voor studieverlof 2021	2021/2/17493426	21-12-2021	Nee						
Subsidieregeling doorstroomprogramma's po-vo	DPOVO20036	29-10-2020	Nee						
Subs. Internationalisering funderend onderwijs 21	IF0210053	9-4-2021	Nee						
Uitkt inhaal- en onderst.progr. onderw tijd. 2 21	1OP2-13652-VO	16-10-2020	Ja						
Uitkt inhaal- en onderst.progr. onderw tijd. 4 21	1OP4 13652 vO	9-6-2021	Ja						
Uitkt inhaal- en onderst.progr. onderw tijd. 5 21	1OP5-13652-VO	12-7-2021	Ja						
Beleidskader Reg. Samenw. Kansengel.in het onderw.	GKO19001	31-10-2019	Ja						
Subsidie voor studieverlof 2020	2020/2/1633020	22-09-2020	Ja						
Subsidie voor studieverlof 2020	2020/2/1693570	20-10-2020	Ja						
G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar.									
Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	Datum							
Subsidieregeling pilot praktijkgericht pr. 20-23									
Subsidie leerlingdaling 2021-2025									
		Totaal:	-	-	-	-	-	-	-
G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar.									
Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	Datum							
Subsidieregeling pilot praktijkgericht pr. 20 - 23	GLTL20190	30-11-2020	263.660	105.464	-	105.464	73.825	5.249	174.040
Subsidie leerlingdaling 2021-2025	IML21043	31-8-2021	396.000	-	-	0	79.200	-	79.200
		Totaal:	659.660	105.464	-	105.464	153.025	5.249	253.240

	EUR	2021	EUR	EUR	2020	EUR
Personeelslasten						
Lonen en salarissen						
Brutolonen en salarissen		42.643.956			40.218.199	
Sociale lasten		6.143.212			5.700.332	
Pensioenpremies		7.069.768			6.130.609	
		<u>55.856.936</u>			<u>52.049.140</u>	
Overige personele lasten						
Dotaties personele voorzieningen		695.953			1.646.383	
Personeel niet in loondienst		1.646.544			965.393	
Overig		<u>1.308.063</u>			<u>1.228.695</u>	
		3.650.560			3.840.470	
Af: uitkeringen		<u>606.587</u>			<u>650.385</u>	
		<u>58.900.909</u>			<u>55.239.226</u>	

Personeelsbestand

Op 1 oktober 2021 bedroeg het aantal personeelsleden bij SOVON in totaal 930 personeelsleden (720,5 fte).

WNT-verantwoording 2021 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 2021 onder klasse indeling E met een bijbehorend bezoldigingsmaximum van € 177.000.

Bezoldigingsklasse 2021		totale baten per kalenderjaar	aantal leerlingen	gewogen aantal onderwijssoorten	totaal complexiteitspunten	klasse indeling	bezoldigingsmaximum
t-2	2019	65.605.652	6.662	4			
t-3	2018	64.585.541	6.788				
t-4	2017	62.286.183	6.993				
Driejaarsgemiddelde		64.159.125	6.814				
Complexiteitspunten		6	3	4	13	E	177.000

Bezoldiging topfunctionarissen

Leidinggevend topfunctionaris

Gegevens 2021	
bedragen x € 1	R.B.M. Rigter
Functiegegevens	Voorzitter College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	143.078
Beloningen betaalbaar op termijn	22.837
<i>Subtotaal</i>	<i>165.915</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	177.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	165.821
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.
Gegevens 2020	
bedragen x € 1	R.B.M. Rigter
Functiegegevens	Voorzitter College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	140.880
Beloningen betaalbaar op termijn	20.817
<i>Subtotaal</i>	<i>161.697</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	170.000
Bezoldiging	161.697

Gegevens 2021					
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 2021	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Bezoldiging					
Bezoldiging	10.575	7.000	7.000	7.000	7.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	26.550	17.700	17.700	17.700	17.700
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	10.575	7.000	7.000	7.000	7.000
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 2020					
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 2020	01/01 –31/12	01/01 –31/12	01/01 – 31/12	01/01 –31/12	01/01 –31/12
Bezoldiging					
Bezoldiging	10.575	7.000	7.000	7.000	7.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	25.500	17.000	17.000	17.000	17.000

	2021		2020	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Afschrijvingen op immateriële en materiële activa				
Immateriële vaste activa	7.795		10.757	
Materiële vaste activa	2.583.796		2.387.789	
		<u>2.591.591</u>		<u>2.398.545</u>
Huisvestingslasten				
Huur	232.255		183.199	
Verzekeringen	0		0	
Onderhoud	866.981		943.999	
Energie en water	673.090		655.389	
Schoonmaakkosten	1.062.956		1.017.380	
Heffingen	55.667		50.224	
Overige	66.357		112.167	
		<u>2.957.306</u>		<u>2.962.358</u>
Overige lasten				
Administratie- en beheerslasten	985.655		1.018.327	
Inventaris en apparatuur	1.082.612		981.838	
Leermiddelen	3.527.129		3.114.704	
Dotatie overige voorzieningen	0		0	
Overige	605.932		620.623	
		<u>6.201.328</u>		<u>5.735.492</u>
Financiële baten en lasten				
Rentebaten	224.095		167.233	
Rentelasten	224.106		167.223	
		<u>-12</u>		<u>10</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	Overige	Totaal kosten
Onderzoek naar de jaarrekening en bekostigingsgegevens	44.410	0	44.410
Andere controleopdrachten	0	0	0
Fiscale adviezen	0	0	0
Andere niet-controlediensten	0	0	0
	<u>44.410</u>	<u>0</u>	<u>44.410</u>
Totaal	44.410	0	44.410

Alkmaar, 24 juni 2022
Bestuurder,

RvT,

mr. S. van Ketel, voorzitter

drs. K. van der Gaast

H. Winters MBA

9.8 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 wordt 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.

De inspectie heeft de signaleringswaarden met betrekking tot de financiële kengetallen aangepast. Signaleringswaarden zijn géén normen of streefgetallen, maar grenswaarden die attenderen op het feit dat er mogelijk een risicovolle of ongewenste situatie is of dreigt.

Deze signaleringswaarden gebruikt de inspectie bij het financieel toezicht op de onderwijsbesturen (schoolbesturen en samenwerkingsverbanden). De inspectie hanteert niet langer signaleringswaarden voor de kengetallen rentabiliteit, weerstandsvermogen en de huisvestingsratio. Er blijven drie kengetallen over: solvabiliteit, liquiditeit en de ratio normatief publiek eigen vermogen.

Voor de liquiditeit wordt vanaf heden een onderscheid gemaakt in kleine, middelgrote en grote schoolbesturen. Ook is er een absolute ondergrens ingesteld wat betreft liquide middelen.

De onderstaande tabel maakt de verschillen inzichtelijk.

	Oude signaleringswaarde	Nieuw signaleringswaarde
Solvabiliteit 2	<0,3	<0,3
Liquiditeit	<0,75	Groot: <0,75, Middel: <1,0, Klein: <1,5 Absolute ondergrens: € 100.000
Rentabiliteit	3-jarig <0, 2-jarig <-5% en 1-jarig <-10%	niet meer van toepassing bij analyse door de inspectie
Weerstandsvermogen	<5%	niet meer van toepassing bij analyse door de inspectie
Huisvestingsratio	>10%	niet meer van toepassing bij analyse door de inspectie
Ratio normatief publiek eigen vermogen	n.v.t.	>1,0

✦ Toelichting bij liquiditeit:

- klein: besturen met totale baten minder dan € 3 miljoen;
- middel: besturen met totale baten tussen € 3 miljoen en € 12 miljoen;
- groot: besturen met totale baten meer dan € 12 miljoen.

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

Kengetal	Signaleringswaarde	SOVON 2020	SOVON 2021
Solvabiliteit	<0,30	0,46	0,48
Liquiditeit	<0,75	2,72	2,91
Normatief eigen vermogen	>1,0	1,11	1,22

Toelichting

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. SOVON scoort met 0,48 boven deze norm.

Liquiditeit

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 2,91 ruim boven de norm.

Normatief publiek eigen vermogen

De inspectie heeft op verzoek van de ministers van OCW in 2020 een nieuwe signaleringswaarde ontwikkeld voor het bepalen van de bovengrens van het eigen vermogen van besturen en samenwerkingsverbanden passend onderwijs.

De inspectie gaat deze signaleringswaarde gebruiken in het toezicht op de doelmatige besteding van middelen. De inspectie benadrukt daarbij dat deze waarde geen absolute norm is, maar in geval van overschrijding de basis vormt voor een gesprek met het betreffende bestuur. In dit gesprek wordt de vermogenspositie in de context geplaatst met het beleid van het bestuur. Context en beleid kunnen aanleiding zijn om (tijdelijk) een hogere vermogenspositie aan te houden dan de signaleringswaarde aangeeft.

Voor **besturen in het po, vo, mbo, hbo en wo** is de formule:

$$\begin{aligned}
 & (0,5 \times \text{aanschafwaarde gebouwen} \times 1,27^2) \\
 + & \text{boekwaarde resterende materiële vaste activa} \\
 + & (\text{omvangafhankelijke rekenfactor} \times \text{totale baten})
 \end{aligned}$$

Omvangafhankelijke rekenfactor:

- 0,05 voor besturen met totale baten groter dan of gelijk aan € 12 miljoen
- onder de € 12 miljoen loopt de rekenfactor geleidelijk op van 0,05 tot uiteindelijk 0,1 bij besturen met totale baten van € 3 miljoen
- voor besturen met totale baten minder dan € 3 miljoen wordt geen rekenfactor toegepast, maar een vaste risicobuffer van € 300.000,-

Aanschafwaarde gebouwen				17.260.238	10.960.251
Boekwaarde resterende mva					9.424.405
Totale baten				74.087.478	3.704.374
Signaleringswaarde					24.089.029
Eigen vermogen					29.383.481
Hoger dan signaleringswaarde					5.294.452

Het financieel resultaat over 2018 was positief (ruim € 4.750.000). Bij de vaststelling van de jaarrekening 2018 is gelet op de gezonde financiële positie van SOVON besloten om ruim € 4 miljoen van deze gelden toe te voegen aan de op dat moment nieuwgevormde bestemmingsreserve 'kwaliteit'. Afsproken is om deze middelen voor een groot deel in te zetten voor investeringen in ontwikkeltijd van docenten (ter compensatie van de reductie van de lessentabel met één uur per fulltime fte) en het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs op de verschillende scholen. Hiervoor is met ingang van 1 augustus 2019 voor drie jaren € 1 miljoen per schooljaar gereserveerd. Eind 2020 was het mogelijk bovenmatig eigen vermogen hierdoor gedaald naar € 2,3 miljoen.

In 2021 is het mogelijk bovenmatig eigen vermogen gestegen naar bijna € 5,3 miljoen. De oorzaak ligt voor € 2,7 miljoen in de gelden die SOVON in 2021 heeft gekregen voor de uitvoering van het NPO voor schooljaar 2021-2022. Had SOVON deze midden niet al in 2021 ontvangen, maar in het jaar waarvoor ze ook bestemd zijn (2022), dan was het mogelijk bovenmatig eigen vermogen uitgekomen op € 2,6 miljoen. Door de presentatie van de (meerjaren)begroting 2022-2026 waarin een fors nadelig resultaat is opgenomen, hopen wij het mogelijk bovenmatig eigen vermogen daadwerkelijk verder omlaag te brengen.

9.9 Treasurybeleid

De primaire doelstelling van SOVON is het verzorgen van voortgezet onderwijs. Een en ander 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 beleenen 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' (OCW, 1 juli 2016).

Voor SOVON betekent dit dat beleggingen, leningen en derivaten met publieke middelen alleen worden aangehouden 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 2021 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.

9.10 Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

9.10.1 Meerjarige financiële verplichtingen

Software

SOVON heeft een groot aantal licenties afgesloten, specifiek wordt Schoolmaster genoemd. Met hen is een contract afgesloten tot 31 juli 2018 voor het leerlingvolgsysteem Magister. De overeenkomst is stilzwijgend verlengd voor de duur van één schooljaar. De contractwaarde is ongeveer € 160.000.

Daarnaast is met SLB Diensten een contract afgesloten ter waarde van € 115.000 voor MicroSoft pakketten.

Van Zermelo hebben we licenties voor het maken van lesroosters ter waarde van € 20.000.

Met Visma loopt een licentie voor het gebruik van Raet ter waarde van € 95.000.

De waarde van de overige licenties bedraagt € 50.000 á € 75.000.

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 vijf jaar en vier optiejaren.

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 vijf jaar en vier optiejaren.

In 2022 neemt SOVON deel aan een nieuwe Europese aanbesteding voor de leermiddelen.

Schoonmaak & afval

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 optiejaren. De verplichting van Hectas Facility Services C.V. bedraagt op jaarbasis € 123.000 per jaar. De contractwaarde van CSU Cleaning Services B.V. bedraagt € 660.000 per jaar.

In 2021 is een nieuw contract afgesloten met Victoria voor de schoonmaak van de BSG. Contractwaarde is € 114.000 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.

Met GP-Groot is in 2019 een contract afgesloten voor het ophalen van afval. Contractwaarde is € 90.000.

Breedbandinternet

Met Vodafone is eind 2021 een nieuw contract afgesloten voor vier jaar voor breedband-internet na een onderhandse aanbesteding. De contractwaarde is ongeveer € 42.000 per jaar.

Aanbesteding energie

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

Onderhoud gebouwgebonden installaties

Met Engie is een contract aangegaan voor het onderhouden van de gebouwgebonden installaties. Dit contract loopt tot 31 juli 2019 en is stilzwijgend verlengd. Contractwaarde is € 120.000 excl. BTW.

Gelijktijdig is er met Kropman een contract afgesloten voor € 40.000 excl. BTW en met Paraat voor € 30.000.

Beveiliging

Met Taylor is in 2018 een contract afgesloten voor de beveiliging van de gebouwen. Contractwaarde: € 5.000.

Multi Functionals

Met Canon is in 2019 een contract afgesloten voor gebruik van multifunctionals. De contractwaarde is opgebouwd uit een deel huur en een deel afdrukkosten. Jaarlijkse orde van grootte € 130.000.

Klassenmeubilair

Met Eromes is in 2021 na een Europese aanbesteding een contract afgesloten voor tien jaar voor de levering van klassenmeubilair. Naar verwachting is de contractwaarde ca. € 35.000 per jaar.

9.10.2 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 € 3,9 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.

10 Overige gegevens

10.1 Controleverklaring

Zie separate bijlage.

10.2 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 2021 van € 3.953.690 wordt toegevoegd aan het eigen vermogen volgens de verdeling in bijlage C2.

10.3 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.

10.4 Samenwerkingsverbanden vo, bve en overige instellingen

SOVON werkt samen met andere onderwijsinstellingen in de regio. In overeenstemming met het Besluit samenwerking vo-bve wordt hierover gerapporteerd. Per peildatum volgen de hierna vermelde aantallen leerlingen per brinnummer elders onderwijs:

Brinnummer	Schoolnaam	Aantal leerlingen 2019	Aantal leerlingen 2020	Aantal leerlingen 2021	Volgt onderwijs bij
01XF	Osg Willem Blaeu	16	15	16	Horizon College Alkmaar
16ST	Berger Scholengemeenschap	7	15	11	Horizon College Alkmaar
17DD	Rsg Wiringherlant	4	0	1	ROC Kop van Noord Holland, Horizon College Alkmaar
19ZQ	Stedelijk Dalton College Alkmaar	5	6	12	Horizon College Alkmaar, Regius College
19ZX	Huygens College Heerhugowaard	14	4	6	Horizon College Alkmaar
20AA	Murmellius	0	0	1	Regio College Zaandam

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 Holstschool 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.
- Het Regionaal Platform Arbeidsmarkt Noord-Holland-Noord.
- Het overleg over de Regionale Educatieve Agenda.
- De regionale Stuurgroep Voortijdig Schoolverlaten
- Overleg met de besturen van OSG Hogeberg, Scholen aan Zee en Regius College over de evenwichtige spreiding van onderwijsvoorzieningen in de betreffende regio.
- De Raad van Advies van Hogeschool Inholland.

Bijlage C2 Bestemming van het exploitatiesaldo

O.S.G. Willem Blaeu

ten laste van	Algemene reserve	-95.150,92
ten laste van	Reserve personeel	-85.331,30
ten gunste van	Reserve NPO	613.946,74
		<u>433.464,52</u>

Focus

ten laste van	Algemene reserve	-22.324,04
ten laste van	Reserve personeel	-18.892,20
ten gunste van	Reserve NPO	98.392,71
		<u>57.176,47</u>

Berger Scholengemeenschap

ten laste van	Algemene reserve	-453.498,36
ten laste van	Reserve personeel	-89.579,79
ten gunste van	Reserve NPO	485.817,84
		<u>-57.260,31</u>

R.S.G. Wiringherlant

ten laste van	Algemene reserve	-28.525,53
ten laste van	Reserve nieuwbouw	-88.926,10
ten laste van	Reserve personeel	-90.031,76
ten gunste van	Reserve NPO	508.314,42
		<u>300.831,03</u>

De Viaan

ten gunste van	Algemene reserve	90.532,98
ten laste van	Reserve verbouwing	-6.688,08
ten laste van	Reserve personeel	-19.886,54
ten gunste van	Reserve NPO	10.949,05
		<u>74.907,41</u>

Stedelijk Dalton College Alkmaar

ten gunste van	Algemene reserve	350.515,61
ten laste van	Reserve personeel	-104.359,11
ten gunste van	Reserve NPO	481.412,65
		<u>727.569,15</u>

Huygens College Heerhugowaard

ten gunste van	Algemene reserve	774.147,61
ten laste van	Reserve personeel	-100.517,39
ten gunste van	Reserve NPO	787.324,65
		<u>1.460.954,87</u>

Murmellius Gymnasium

ten gunste van	Algemene reserve	331.207,37
ten laste van	Reserve inrichting nieuwbouw	-6.485,01
ten laste van	Reserve verbouwing	-99.278,50
ten laste van	Reserve personeel	-72.947,42
ten gunste van	Reserve NPO	429.451,55
		<u>581.947,99</u>

Van der Meij		
ten laste van	Algemene reserve	-474.801,16
ten laste van	Reserve personeel	-28.925,87
ten gunste van	Reserve NPO	154.782,63
		<u>-348.944,40</u>
BMO		
ten gunste van	Algemene reserve	94.084,15
		<u>94.084,15</u>
Bovenschools		
ten gunste van	Algemene reserve	585.999,11
	Risicofonds Vervangingen	357.268,29
ten gunste van	Risicofonds Bapo	-151.035,36
ten gunste van	Reserve verbouwing	105.966,58
ten laste van	Reserve onderhoud	-7.855,39
ten laste van	Reserve kwaliteit	-1.002.977,00
		<u>-112.633,77</u>
Geconsolideerd		
ten gunste van	Algemene reserve	1.152.186,82
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 laste van	Reserve onderhoud	-7.855,39
ten laste van	Reserve overige	<u>-103.266,50</u>
ten gunste van	Risicofonds vervangingen	357.268,29
ten laste van	Risicofonds Bapo	-151.035,36
ten laste van	Reserve personeel	-610.471,38
ten gunste van	Reserve NPO	3.570.392,24
ten laste van	Reserve kwaliteit	-1.002.977,00
ten laste van	Reserve personeel	<u>2.163.176,79</u>
totaal		<u>3.212.097,11</u>

Addendum strategisch beleidsplan 2019-2022

Aanleiding

Ons strategisch beleidsplan 2019-2022 *Samen Vooruit!* (SBP) kwam tot stand in de eerste helft van 2018. Bij de vaststelling van het plan is afgesproken dat we op de helft van de looptijd, dus eind 2020, de balans opmaken: liggen we op koers en wat moeten voor de resterende twee jaar de speerpunten zijn? Als gevolg van corona hebben we deze tussentijdse evaluatie niet eind 2020, maar pas in 2021 kunnen uitvoeren. Deze bestond uit twee stappen:

3. Sessies met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR), de Raad van Toezicht (RvT) en het College van Schoolleiders (CvS), voorjaar 2021.
4. Bijeenkomsten met SOVON-brede werkgroepen, najaar 2021, op thema's die gezien de voorjaarssessies in de komende tijd accent zouden moeten krijgen.

In dit addendum doen we beknopt verslag van de uitkomsten.

Strategische beloftes

In het SBP hebben we onze strategische doelen voor de periode 2019 tot en met 2022 geformuleerd in de vorm van vier *beloftes*:

5. Onderwijsontwikkeling:
We bieden onze leerlingen modern onderwijs (o.a. via maatwerk en de inzet van ICT).
6. Onderwijsaanbod:
We zorgen voor voldoende kwalitatief goed voortgezet onderwijs in de regio en keuzevrijheid voor ouders en leerlingen (o.a. via gezamenlijke aanpak van de krimp).
7. HR en professionalisering:
We leggen de professionele lat hoog (o.a. via een SOVON-breed professionaliseringsprogramma).
8. Basiskwaliteit:
Onze onderwijskwaliteit voldoet aan de inspectienormen en we zorgen voor een gezonde bedrijfsvoering.

Voortgang en resultaten

Hoewel in het tweede en derde jaar van deze strategische periode (2020 en 2021) onze aandacht vooral heeft gelegen bij het in goede banen leiden van de gevolgen van de coronacrisis voor onze scholen, zijn er op elk van de genoemde doelen in de afgelopen periode toch belangrijke resultaten geboekt:

- Onderwijsontwikkeling:
Op vrijwel elke SOVON-school is en wordt gewerkt aan modernisering van het onderwijs, het leveren van maatwerk aan leerlingen en gerichte inzet hierbij van ICT. Voorbeelden hiervan zijn het 'Intermezzo'-aanbod en de '3Q'-klas op het Murmellius Gymnasium, de 'Trajectplus-

klas' op osg Willem Blaeu, de 'Entree'-opleidingen op de praktijkscholen en de 'Voorhoedegroep' (klas 1 t/m 3) op De Viaan, de onderwijsvernieuwingprojecten op de BSG en Stedelijk Dalton College, het op rsg Wieringerland gerealiseerde 'Duurzaamheidslab', en de nieuwe opleidingen en vakken op het Van der Meij College, de BSG en Huygens College (zie hieronder).

– Onderwijsaanbod:

De SOVON-scholen werken actief aan ontwikkeling van nieuw aanbod, zoals de opleiding Media, Vormgeving ICT op het Van der Meij College, de vakken Technologie & Toepassing en Natuur, Leven en Technologie op het Huygens College en de vakken Programmeren & Design en Media Business op de BSG. Met andere besturen in de regio is SOVON via het subsidieproject Sterk Techniekonderwijs bezig de aantrekkelijkheid en kwaliteit van het vmbo techniekonderwijs te verbeteren.

– HR en professionalisering:

Er is een nieuw SOVON-breed professionaliseringsbeleidsplan ontwikkeld en de uitvoering hiervan is opgestart. Sinds begin 2019 is er een jaarlijkse SOVON professionaliseringsmiddag met en voor alle medewerkers. Op diverse vlakken zijn initiatieven genomen voor schooloverstijgende professionalisering, zoals het netwerk examensecretarissen, intervisie tussen de schoolleiders, collegiale visitatie, een inductieprogramma voor startende docenten en uitbreiding van het aantal geaccrediteerde OPLIS-scholen (Opleiden-in-de-school). OPLIS is overigens groter geworden dan wij bij de start van het SBP als ambitie hadden geformuleerd. Wij hebben inmiddels drie geaccrediteerde opleidingsscholen en twee scholen zitten in een traject richting toetreding tot de AONHW. Op elke school die ook opleidingsschool is, wordt gewerkt met een opleidingsteam dat vormgeeft aan de professionalisering van docenten.

– Basiskwaliteit:

Het ziekteverzuim heeft sinds het begin van de looptijd van het SBP grotere prioriteit. Met een meer gerichte aanpak en aansturing per school is het verzuim in 2020 teruggebracht tot onder het landelijk gemiddelde.

De onderwijskwaliteit van de SOVON-scholen is in 2019, tijdens het eerste bezoek van de inspectie volgens het nieuwe toezichtkader, op het totaal als voldoende beoordeeld. Niettemin zijn er op schoolniveau kwaliteitsissues en hebben enkele scholen op onderdelen attenderingen en herstelopdrachten van de inspectie gekregen. Doordat, vanaf de huidige strategische periode, de onderwijskwaliteit veel nadrukkelijker onderwerp van gesprek is geworden tussen bestuurder en schoolleiders (onder andere in de jaarlijkse kwaliteitsbezoeken) en tussen schoolleiders onderling (onder meer via de collegiale visitaties die in de loop van 2022 gaan starten), komen de kwaliteitsvraagstukken die er spelen sneller en steviger op tafel en wordt er tijdiger en gericht actie op gezet.

De huisvesting van de SOVON-scholen is nagenoeg op orde, terwijl we waar nodig en mogelijk investeren in modernisering van onze gebouwen. In 2019 is het nieuwe schoolgebouw van het Huygens College in Heerhugowaard opgeleverd. Momenteel heeft vernieuwing/renovatie van de BSG de aandacht.

Speerpunten 2022 en verder

Uit de sessies, voorjaar 2021, met de GMR, de RvT en het CvS bleek dat de volgende onderwerpen in de resterende looptijd van het SBP en in de periode daarna, extra aandacht vragen:

- Portfoliobeleid: het kritisch tegen het licht houden van het totaalaanbod van SOVON en het ontwikkelen van gericht beleid ten aanzien van de kansen en risico's die daarbij naar voren komen.
- Strategisch HRM-beleid: het ontwikkelen van een strategisch HRM-beleidsplan voor de komende jaren, met onder andere aandacht voor de werkgeversrol van SOVON, loopbaanontwikkeling van medewerkers en het werven van personeel in de 'tekortvakken'.
- ICT en onderwijs: het (nog) gericht en effectiever benutten van ICT in het onderwijs op de scholen.

Najaar 2021 zijn drie SOVON-brede werkgroepen aan de slag gegaan met het uitwerken van ideeën en voorstellen op deze onderwerpen. Mede op basis hiervan is de onderstaande agenda voor de komende periode vastgesteld.

Strategische agenda

Portfoliobeleid

Bij de ontwikkeling van het portfolio (onderwijsaanbod) van SOVON en onze scholen zijn de volgende uitgangspunten van belang:

- Elke aanpassing van het portfolio moet de toegankelijkheid van het onderwijs, de onderwijskwaliteit en/of de keuzevrijheid van leerlingen en ouders ten goede komen.
- Keuzes ten aanzien van het portfolio vragen altijd om een goede balans tussen enerzijds het belang van een school en van SOVON als geheel, en anderzijds het gezamenlijke doel waarvoor besturen lokaal en in de regio staan om een toegankelijk, kwalitatief goed en gevarieerd onderwijsaanbod in stand te houden. Ontwikkeling van een 'eigen' portfoliobeleid moet dus altijd hand in hand gaan met goede lokale en regionale afstemming en samenwerking over het onderwijsaanbod, zoals onder meer de komende periode gebeurt in de projecten 'regionale leerlingendaling' met de collega-besturen in Noord-Kennemerland en Kop van Noord-Holland.

Met deze uitgangspunten in het achterhoofd kijkend naar het huidige portfolio van SOVON, zijn de volgende aandachtspunten te onderkennen:

- De veronderstelde en verwachte 'krimp' is lastig nauwkeuring te duiden. Enerzijds zijn er sombere prognoses die ook voor SOVON-scholen weinig positiefs voorspellen. Anderzijds zijn er optimistischer analyses, zoals van de VO-raad (zie de recente *Sectorrapportage*), die uitgaan van een '0'-groei van de leerlingenaantallen in de regio. Krimpcijfers zijn, voorts, gebaseerd op 'ongewijzigd beleid' en houden geen of weinig rekening met externe ontwikkelingen. Belangrijk in dat verband zijn onder meer de bouwplannen in Alkmaar en omgeving en de op grond hiervan verwachte verhuisbewegingen vanuit bijvoorbeeld Amsterdam, naar onze regio. Het voorgaande betekent dat we in de komende periode, gaan onderzoeken of het werkbaar is om nauwkeuriger eigen prognoses te maken van de ontwikkeling van de leerlingenaantallen (actie 1) per school, die grondiger zijn dan de voorspellingen die tot op heden de basis vormen voor onze meerjarenbegroting. In elk geval zetten we daarbij in op het hanteren van een meer eenduidige en onderbouwde systematiek (zoals die van VOION).
- Veel van onze scholen hebben te maken met vakken waarin kleine groepen leerlingen worden bediend; zodanig klein, dat de efficiency van het onderwijsproces onder druk komt te

staan. Er zijn goede mogelijkheden om de betreffende leerlingen in staat te blijven stellen deze vakken te volgen, door middel van samenwerking tussen betrokken scholen. Belangrijk in de komende tijd is, om deze samenwerking tussen scholen bij het borgen van aanbod voor kleine groepen leerlingen (actie 2)* verder uit te werken en met ingang van schooljaar 2022-2023 te realiseren.

- Op een toenemend aantal vakken hebben wij te maken met een groeiend tekort aan gekwalificeerde docenten. Het is zaak hierop tijdig te anticiperen door middel van een strategische personeelsplanning (actie 3) en ook op dit punt samenwerking tussen scholen bij het bemenen van deze tekortvakken (actie 4)* te organiseren.
- SOVON-scholen maken nog onvoldoende gebruik van elkaars expertise, aanbod en faciliteiten. Voorbeeld hiervan is het Van der Meij College (VMC). Collega-scholen zouden de expertise van het VMC meer kunnen benutten bij de vormgeving en uitvoering van praktische vakken. Het VMC beschikt over moderne apparatuur en faciliteiten die kan worden ingezet (op locatie van het VMC) in praktijklessen van andere scholen. Maar ook op andere vlakken kan er meer ‘kruisbestuiving’ en uitwisseling tussen scholen plaatsvinden. Dat maakt uiteindelijk het onderwijs voor onze leerlingen aantrekkelijker. Nadere verkenning en verzilvering van uitwisselingsmogelijkheden tussen scholen, op expertise, aanbod en faciliteiten (actie 5)* is daarom in de komende tijd een belangrijk onderwerp.
- Enkele SOVON-scholen hebben te maken met kwaliteitsissues en in dat verband met herstelopdrachten van de inspectie. In bredere zin vormen zaken als gepersonaliseerd leren, omgaan met verschillen (differentiëren) en andere speerpunten uit het toezichtkader van de inspectie, een uitdaging voor onze scholen en docenten (zoals dat geldt voor het hele voortgezet onderwijs). Belangrijke factor in de aantrekkingskracht van ons portfolio is dat de onderwijskwaliteit op deze en andere kernindicatoren op orde is en blijft, en dat SOVON-scholen op dit punt een sterk merk zijn en blijven. Blijvende aandacht voor de onderwijskwaliteit van de scholen (actie 6) is daarmee van belang voor behoud van een aantrekkelijk portfolio in de komende tijd.
- Een goede naam in de ‘markt’ en een stevige externe marketing en PR over ons portfolio zijn dus cruciaal. Wat dit betreft hebben scholen en besturen in de afgelopen jaren echter te veel gefocust op de eigen ‘concurrentiepositie’ en te weinig ingezet op een gezamenlijk verhaal naar ouders en leerlingen, lokaal en regionaal. Ook was de externe communicatie overwegend operationeel gericht, en bleven kansen om ouders, leerlingen en andere ‘stakeholders’ op een meer strategische wijze te informeren over en betrekken bij het gezamenlijke aanbod aan voortgezet onderwijs in Alkmaar en omgeving, onbenut. Daarom zal worden ingezet op interne en externe samenwerking bij een meer strategische communicatie met ouders, leerlingen en andere partijen over het lokale en regionale onderwijsaanbod (actie 7) in de komende periode.
- Behalve binnen het voortgezet onderwijs, liggen er ook in de aansluiting en samenwerking tussen sectoren aanknopingspunten om de toegankelijkheid, kwaliteit en aantrekkingskracht van ons onderwijsaanbod te versterken. In dit kader zetten we de komende tijd onder meer in op samenwerking met het primair onderwijs om leerlingen in de leeftijd 10-14 beter te ondersteunen (actie 8) en samenwerking met het mbo om de aansluiting met onze vmbo- en praktijkscholen te versterken (actie 9).

*Wat betreft samenwerking en uitwisseling (van expertise, personeel, faciliteiten etc.) op het terrein van het onderwijsaanbod is door de werkgroep Portfolio een aantal suggesties gedaan, die bij de nadere verkenning en uitwerking worden meegenomen.

Strategisch HRM-beleid

Belangrijk uitgangs- en speerpunten bij de ontwikkeling van het strategisch HRM-beleid van SOVON zijn:

- Vergroting van de (schooloverstijgende) ontwikkelings- en professionaliseringsmogelijkheden van medewerkers.
- Versterking van de aantrekkelijkheid van SOVON als werkgever.
- Tijdige aanpak van urgente strategische HR-vraagstukken.

Tegen deze achtergrond zijn in de komende periode de volgende zaken van belang:

- Behalve voor aspirant-docenten (studenten, via de OPLIS-scholen) en startende docenten (via het inductieprogramma) willen we iedere nieuwe SOVON-medewerker een passende entree en introductie aanbieden. Hiertoe ontwikkelen we in de komende jaren een algemeen introductieprogramma voor alle nieuwe medewerkers (actie 10). Waar nodig, anticiperen en acteren we gericht op vragen om versterking van de ontwikkelingsmogelijkheden van groepen medewerkers, zoals we in de afgelopen periode hebben gedaan voor examensecretarissen en via het traject collegiale visitatie. Zo gaan we aan de slag met een professionaliseringsaanbod voor sectievoorzitters (actie 11), gericht op hun rol als onderwijskundig leider. Ook zetten we in op versterking van de technische mogelijkheden voor uitwisseling en kennisdeling, bijvoorbeeld door uitbreiding van de gebruiksmogelijkheden van Teams en verdere professionalisering van het SOVON-intranet als communicatieplatform (actie 12).
- SOVON heeft zich in de afgelopen periode al op diverse vlakken en manieren een betrokken en ruimhartig werkgever getoond. Als een van de weinige besturen hebben we de in de cao vastgelegde rechten op werkdrukverlaging en verhoging van de ontwikkeltijd, voor een periode van drie jaar met eigen middelen gefinancierd. De terechte financiële compensatie voor extra werkzaamheden van collega's in de zomervakantie 2021, hebben wij integraal in het najaar van 2021 uitbetaald en niet pas (deels) in 2022 (zoals de gedachte was van de overheid, die de middelen beschikbaar stelt). Wij gaan de reiskostenvergoeding voor medewerkers in vaste dienst, gelijk trekken met de vergoeding in het eerste dienstjaar. In de komende periode zetten we deze betrokken en ruimhartige benadering voort. Tegelijkertijd gaan we investeren in versterking van de arbeidsmarktcommunicatie (actie 13) richting potentiële nieuwe medewerkers en modernisering van de interne communicatie met medewerkers (actie 14) om zo de aantrekkingskracht van SOVON als werkgever te vergroten.
- Het lerarentekort is inmiddels een medewerkerstekort geworden. Met scholen in de TOP-groep wordt begin 2022 een start gemaakt met een strategische personeelsplanning (actie 3, eerder genoemd) naar een model van VOION. SOVON heeft aangegeven in dit traject als piloot te willen dienen en/of te fungeren als kartrekker. Behalve wat betreft docenten, is ook de werving van nieuwe schoolleiders steeds lastiger geworden. De aanpak van dat vraagstuk vergt niet zozeer een doordachte planning, maar eerder een nieuwe benadering. We zetten daarom de komende tijd in op versterking van de opleiding en werving van schoolmanagement (actie 15) voor de SOVON-scholen.

In het strategisch HRM-beleidsplan dat de komende tijd wordt uitgewerkt, worden in elk geval de bovengenoemde acties meegenomen.

ICT en onderwijs

Uitgangspunten bij de versterking en strategischer inzet van ICT in het onderwijs van de SOVON-scholen zijn:

- ICT moet volgend en dienstbaar zijn aan de onderwijsvisie en onderwijskundige opgaven van de scholen.
- Effectieve inzet van ICT in het onderwijs vraagt om ICT-vaardige en intrinsiek gemotiveerde medewerkers.
- Effectieve en efficiënte inzet van ICT vraagt om eenduidige en passende systemen en procedures.

Gelet op deze uitgangspunten, zetten we de komende periode in op de volgende zaken:

- Er komt een SOVON-brede werkgroep 'ICT & didactiek' (actie 16), die vraagstukken, oplossingen, aanpakken en succesverhalen in kaart brengt en toegankelijk maakt voor collega's op de scholen. Actuele vraagstukken zijn bijvoorbeeld het versterken van de digitale geletterdheid van leerlingen, het beter benutten van ICT om maatwerk en differentiatie mogelijk te maken en het steviger inzetten van ICT als middel om de actualiteit en/of ondersteunend lesmateriaal in de les te brengen.
- Er komt een didactisch ICT-aanspreekpunt per school (actie 17), om praktische vragen van docenten en OOP over een didactisch effectieve inzet van ICT te helpen oplossen.
- Er wordt een SOVON-breed opleidingsaanbod ICT en onderwijs (actie 18) voor docenten en OOP ontwikkeld.
- SOVON komt met de keuze voor één ICT platform (actie 19) voor alle scholen.
- De huidige regels en procedures voor het gebruik van ICT worden tegen het licht gehouden en waar nodig bijgesteld (actie 20).

Na vaststelling van dit addendum worden de hierboven genoemde acties vertaald in concrete projectplannen inclusief bemensing, aansturing/coördinatie en eventuele middelen. Waarschijnlijk is dat een deel van de acties wordt meegenomen in het strategisch beleidsplan voor de periode 2023 tot en met 2026, dat komend jaar wordt uitgewerkt.

Bijlage

Controleverklaring accountant (separaat bijgevoegd)

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

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

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

T (0172) 55 40 06
alphenaanrijn@vanreeacc.nl
www.vanreeacc.nl
KvK nr. 08107895

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2021

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2021 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 2021 en van het resultaat over 2021 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2021 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 2021.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2021;
2. de staat van baten en lasten over 2021; 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 2021 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 2021 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5 lid 1 sub n en o 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

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. 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 2021 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 2021 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 in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021.

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, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijscontroleprotocol OCW 2021. 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 genoemde 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 gerede 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 2021, 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, 24 juni 2022

Van Ree Accountants

w.g.

mr.drs. G.J. de Jong RA