

**cvo't gooi**



# JAAARVERSLAG 2017



## **JAARVERSLAG 2017**

### Inhoudsopgave

#### **BESTUURSVERSLAG**

0.	Samenvatting	blz. 3
1.	Verslag van de Raad van Toezicht	blz. 5
2.	Profiel	blz. 8
2.1	Kom verder 2017-2020: verbondenheid in ontwikkeling	blz. 8
2.1.1	Ons vertrekpunt: missie en visie	blz. 8
2.1.2	Speerpunten	blz. 9
2.2	Proces nieuw koersplan	blz. 9
3.	Organisatie en Communicatie	blz. 10
3.1	Organisatie- en overlegstructuur	blz. 10
3.2	Leerlingenaantallen	blz. 12
3.3	Kwaliteitsbeleid	blz. 13
3.3.1	Systematiek	blz. 13
3.3.2	Toeleverend onderwijs en vervolgonderwijs	blz. 13
3.3.3	Sectorakkoord	blz. 13
3.3.4	Veilig klimaat en externe vertrouwenspersonen	blz. 14
3.3.5	Inspectietoezicht	blz. 15
3.3.6	Excellente scholen	blz. 15
3.4	Communicatie	blz. 15
4.	Onderwijs	blz. 16
4.1	Ieder talent komt verder	blz. 16
4.1.1	LOOT: Topsport Talentschool	blz. 16
4.1.2	Passend Onderwijs	blz. 17
4.1.3	Voortijdig schoolverlaten	blz. 18
4.1.4	Uitbesteding onderwijs	blz. 19
4.1.5	RPO en lwoo	blz. 20
4.2	Onderwijsresultaten	blz. 20
4.2.1	Opbrengsten	blz. 20
4.2.2	Examen 2017	blz. 22
4.2.3	Relatie diploma met advies basisschool	blz. 24
4.2.4	Onderwijsproces	blz. 25
4.3	Relatie met de omgeving	blz. 26
4.4	Technologie en leren	blz. 27
5.	Personeel	blz. 29
5.1	Vertrekpunt	blz. 29
5.2	Bevoegdheid	blz. 30
5.3	Bekwaamheid/professionalisering	blz. 30
5.4	Gesprekscyclus	blz. 31
5.5	Verzuimbeleid	blz. 31
5.6	Formatie	blz. 33
5.7	Tevredenheid	blz. 34
5.8	Mobiliteit	blz. 35
5.9	Uitkeringskosten	blz. 35
5.10	Overige kengetallen	blz. 35
6.	Huisvesting en beheer	blz. 37
6.1	(Nieuw)bouw en onderhoud	blz. 37

6.2	Duurzaamheid	blz. 37
6.3	IT-infrastructuur	blz. 37
7.	Financiën	blz. 39
7.1	Algemeen	blz. 39
7.2	Afbouw van de investeringsagenda	blz. 39
7.3	Risicobeheersing- en controlesysteem	blz. 40
7.4	Schoolkosten	blz. 40
7.5	Resultaat 2017	blz. 40
7.6	Toekomstige ontwikkelingen	blz. 41
	7.6.1 Exploitatie 2018	blz. 41
	7.6.2 Continuïteitsparagraaf	blz. 42
	7.6.3 Risico's en onzekerheden	blz. 44
8.	Treasurybeleid	blz. 47
9.	Zakelijke gegevens (o.a. overzicht functies)	blz. 48

## **JAARREKENING**

1.	Grondslagen	blz. 53
1.1	Algemeen	blz. 53
1.2	Algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening	blz. 53
1.3	Grondslagen voor de waardering van activa en passiva	blz. 54
1.4	Grondslagen voor de bepaling van het resultaat	blz. 56
1.5	Grondslagen voor de opstelling van het kasstroomoverzicht	blz. 56
1.6	Pensioenen	blz. 56
1.7	Stichting Steunfonds	blz. 57
2.	Balans per 31 december 2017 (na resultaatbestemming)	blz. 58
3.	Exploitatierkening over 2017	blz. 60
4.	Kasstroomoverzicht	blz. 61
5.	Toelichting op de balans per 31 december 2017	blz. 62
6.	Niet uit de balans blijvende verplichtingen	blz. 66
7.	Toelichting op exploitatierkening over 2017	blz. 67
8.	Verplichte Toelichting en overige toelichting	blz. 70
8.1	Gebeurtenissen na balansdatum	blz. 70
8.2	Model E: verbonden partijen	blz. 70
8.3	Model G: Verantwoording subsidies	blz. 71
8.4	Overige toelichting: WNT	blz. 72
	8.4.1 Bezoldiging topfunctionarissen	blz. 72
	8.4.2 Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking	blz. 75
	8.4.3 Overige rapportage verplichtingen op grond van de WNT	blz. 75
8.5	Resultaatbestemming	blz. 76
8.6	Ondertekening	blz. 77
8.7	Gegevens over de rechtspersoon	blz. 78

## **OVERIGE GEGEVENS**

1.	Controle verklaring accountant	blz. 81
----	--------------------------------	---------

## 0. Samenvatting

Bij dezen ontvangt u het jaarverslag en de jaarrekening 2017 van CVO 't Gooi, opgesteld conform de 'Richtlijn Jaarverslag Onderwijs' van het ministerie van OC&W.

In deze samenvatting, waarin we in vogelvlucht kijken naar het jaar 2017, willen we zowel aandacht besteden aan kwantitatieve als kwalitatieve ontwikkelingen. Enkele belangrijke kengetallen vindt u in onderstaande tabel.

Kengetallen	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
<b>Leerlingen</b>							
Aantal leerlingen totaal per 1 oktober	2441	2441	2372	2298	2267	2235	2154
Aantal leerlingen klas 1 per 1 oktober	514	537	494	478	475	498	440
<b>Oordelen onderwijskwaliteit</b>							
Aantal afdelingen excellent	3	3	3	1	-	-	-
Aantal afdelingen met basistoezicht	7	7	7	9	10	8	9
Aantal afdelingen met geïntensiveerd toezicht	0	0	0	0	0	2	1
<b>Personeel</b>							
Personele bezetting (gemiddeld) in fte	233	235	232	226	215	216	217
Gemiddelde leeftijd	45,3	45,3	43,8	46,6	48	48	48,5
Verzuim	5,00%	3,50%	5,00%	3,60%	3,41%	4,66%	5,74%
<b>Financiële kengetallen</b>							
Weerstandvermogen	39,46%	41,49%	46,54%	49,38%	46,42%	47,40%	42,80%
Exploitatieresultaat (x 1.000)	119	-678	-629	1.004	449	137	-1.622

Het totale leerlingenaantal is dit jaar gelijk gebleven. De instroom in leerjaar 1 lag iets lager dan in 2016.

Het beeld van (de kwaliteit van) het onderwijs is overwegend positief. Voor alle afdelingen geldt tenminste basistoezicht van de onderwijsinspectie.

Nadat in januari 2014 de afdeling mavo van het Comenius College het predicaat 'excellent 2013' verwierf, volgden in januari 2015 de predicaten 'excellent 2014' voor zowel de afdeling mavo als voor de afdelingen havo en vwo en in januari 2016 wederom het predicaat excellent voor alle afdelingen. Een uitzonderlijke prestatie. Sinds 2016 wordt het predicaat niet door een onafhankelijke commissie, maar door de onderwijsinspectie toegekend. Dit predicaat geldt voor 3 jaar (2015-2017).

Het ziekteverzuim van het personeel is na de daling in 2016 gestegen tot het niveau van 2015. Dit vinden wij zorgelijk. Wij zijn daarom in zee gegaan met Human Capital Care (HCC) die ons gaat helpen met het terugdringen van het ziekteverzuim.

De financiële positie van CVO 't Gooi is sterk. Het exploitatieresultaat is, deels dankzij meevallers, positief. Een aantal factoren was daarin belangrijk. We noemen hier dat de vergoeding vanuit de Rijksoverheid hoger werd bijgesteld dan verwacht en dat er onverwacht een eenmalige uitkering kwam vanuit het Samenwerkingsverband (gerelateerd aan nieuwe berekening van de middelen). Daarnaast heeft actie om tot hoger kostenbewustzijn te komen, resultaat gehad.

Wat betreft de organisatie zijn de belangrijkste ontwikkelingen de omvorming van het 'Centraal Bureau' naar 'servicebureau', verdere digitalisering van de personele administratie, het verder vormgeven van de 'omgekeerde piramide' (vergroting professionele zeggenschap), de werving en selectie van één directeur voor zowel Hilfertsheem College als College de Opmaat per 1 augustus 2018 en het uitgebreid terugkoppelen van gegevens aan de basisscholen.

Op het gebied van huisvesting en beheer is in het voorjaar van 2017 het project HildaC, het gemeenschappelijke nieuwbouwproject van basisschool Da Costa en het Hilfertsheem College, gereed gekomen. In 2016 was het nieuwe gebouw opgeleverd en in juni 2017 volgde de oplevering van het terrein. Bijzonder is het mooie sportveld dat gerealiseerd is. Het schoolterrein en het sportveld zijn buiten de schooltijden beschikbaar voor de buurt.

Nu rest de afrekening van het project. Dat zal in 2018 gebeuren.

Daarnaast is er gewerkt aan het realiseren van een actuele IT-organisatie en –infrastructuur, voorbereidend op optimaal werken in de cloud en met webbased applicaties.

Tot onze grote droefenis melden we dat in het verslagjaar één collega is overleden: Walter Könings

Nol van Beurden,  
directeur-bestuurder.

### In Memoriam

 **comenius college**

*That you are here – that life exists and identity,  
That the powerful play goes on, and you may contribute a verse.*

Walt Whitman

Tot onze grote droefheid is onze dierbare  
docent Engels, mentor, collega en vriend

**Walther Könings**

op woensdagavond 8 maart aan de gevolgen van  
een slopende ziekte overleden.

Hij blijft in onze herinnering als een prachtig mens met  
een grote betrokkenheid bij de school en oprechte  
aandacht voor zijn leerlingen en collega's.

Wij wensen zijn ouders, broer en zus veel sterkte  
bij het verwerken van dit verlies.

Op zaterdag 18 maart a.s. om 10.00 uur herdenken wij  
Walther samen in de aula van de school, Bisonlaan 1  
te Hilversum. Belangstellenden zijn van harte welkom.

Namens bestuur, schoolleiding en medewerkers,

Johan Veenstra  
rector

## 1. VERSLAG VAN DE RAAD VAN TOEZICHT

In dit verslagjaar nam Nol van Beurden als directeur-bestuurder het stokje van Sytze Haenen over. Het was een geruisloze overgang, na een mooi afscheid van Sytze die 38 jaar aan CVO 't Gooi verbonden was. Inmiddels hebben wij gezien dat Nol van Beurden zijn weg heeft gevonden in het invullen van de bestuurdersrol. Met scholen en directies zijn de lijnen voor de toekomst uitgezet. Daarbij voortbouwend op het fundament dat Sytze heeft gelegd, maar wel met eigen accenten en een aangescherpte focus. Zo is geïnvesteerd in verdere professionalisering van het Centraal Bureau, inmiddels omgedoopt tot servicebureau, is een goed managementinformatiesysteem om scholen te ondersteunen, uitgerold en is op ICT-gebied de koers verlegd naar meer uniformering binnen de scholen en een heldere rol van het servicebureau. De eerste resultaten hiervan zijn zichtbaar. We hebben er vertrouwen in dat met de ingezette veranderingen de bedrijfsvoering verbetert.

Ook de voorzitter van de Raad van Toezicht, Alfred van den Bosch, heeft afscheid genomen, na twee termijnen te hebben volgemaakt. De voorzittersrol is overgenomen door Marlies Verkuijlen en een nieuw lid, Aline Pastoor is toetreden.

De Raad van Toezicht heeft in 2017 vijf keer vergaderd met de bestuurder, voorafgegaan door een vergaderdeel zonder de bestuurder. Ook dit jaar heeft de Raad van toezicht gewerkt met drie commissies, namelijk:

- commissie werkgeverszaken;
- commissiekwaliteit van onderwijs;
- commissie financiën.

De commissies vergaderen tussentijds met de bestuurder over specifieke onderwerpen ter voorbereiding van besluitvorming in de Raad van Toezicht.

Daarnaast bezoeken leden van de Raad van Toezicht de MR, schoolraden en het directieoverleg, om zich naast de informatie van de directeur-bestuurder ook zelf op de hoogte te stellen en informatie op te halen. De openheid en betrokkenheid die wij daar ervaren is opvallend. De constructieve sfeer waarin overleggen plaatsvinden is een goede basis om inhoud te geven aan kwaliteit en innovatie van het onderwijs.

### **Gespreksonderwerpen dit verslagjaar**

Onderwerpen die dit jaar aan de orde waren in de overleggen met de bestuurder.

#### *Koersplan 2017 – 2020*

De hoofdlijnen die Sytze Hanen hiervoor heeft geschetst zijn verder ingevuld door Nol van Beurden en goedgekeurd door de Raad van Toezicht. Ingezet wordt op een heldere positionering van CVO ten opzichte van de scholen, investeren in professionalisering servicebureau voor de scholen, marktpositie in de regio en interne organisatie op orde. Daarnaast wordt inhoud gegeven aan het kwaliteitsbeleid. De kaders hiervoor worden geschetst en een eerste bespreking hierover heeft dit verslagjaar in de Raad van Toezicht plaats gevonden.

#### *Ontwikkeling schoolkosten*

Geconstateerd is dat de schoolkosten tussen de verschillende scholen binnen CVO sterk uiteenlopen. De Raad van Toezicht heeft aangegeven dat dit niet wenselijk is. Nol van Beuren neemt dit onderwerp mee in de bespreking met de directies van de scholen en de schoolraden.



### *Treasurystatuut*

Een aangepast treasurystatuut is opgesteld en goedgekeurd door de Raad van Toezicht. Een aantal aanpassingen in de wettelijke regelingen moest opgenomen worden in het treasurystatuut. De aard van het treasurystatuut is niet gewijzigd door deze aanpassingen. In het statuut is geregeld hoe CVO omgaat met beleggingen. Uitgangspunt is dat risicomijdend te doen. Doelstelling van het treasurystatuut is financiële continuïteit van de organisatie. Het statuut geeft hiervoor de kaders aan.

### *ICT*

Zoals gezegd is een andere weg ingeslagen. Er is een nieuwe externe ICT manager aangesteld. Ingezet is op het werken in de cloud, 'bring your own device' voor leerlingen en uniformering tussen de scholen. Drie leerplatforms worden bekeken met de bedoeling er komend jaar een te kiezen. De Raad van Toezicht heeft er vertrouwen in dat met de genomen maatregelen de goede stappen zijn gezet.

### **Uit de commissies**

#### *Commissie financiën*

De commissie financiën bestond in het afgelopen verslagjaar uit Marlies Verkuijlen en David ter Kuile. Halverwege het jaar nam Marlies de voorzittershamer Raad van Toezicht over en kwam Roland Boom als plaatsvervanger van Marlies de commissie financiën versterken.

2017 was financieel organisatorisch voor CVO 't Gooi een inspannend jaar. Een nieuwe bestuurder trad aan medio maart 2017 en een financieel manager per oktober 2016. Dat betekende dat o.a. de P&C-control cyclus onder druk kwam te staan, een nieuw managementrapportagesysteem werd ontwikkeld en een nieuw HR-systeem zijn intrede deed. Kortom allerlei redenen die vroegen om intensief overleg tussen bestuurder, de financieel manager en de commissie financiën. Het intensieve overleg en de daaruit ondernomen acties leidden ertoe dat CVO 't Gooi met nodige inspanningen, net zoals voorheen, 'in Control' is gebleven. Alle acties zijn erop gericht om op de korte en middellange termijn (1-5 jaar) inzicht te hebben hoe CVO 't Gooi zich, overigens niet alleen, financieel ontwikkelt en om tijdig te kunnen anticiperen op eventuele onvoorziene ontwikkelingen.

De commissie Financiën heeft minimaal aan het eind van elk kwartaal overleg met de bestuurder en de financieel manager om de realisatie van de bedrijfsvoering te bespreken en om aan te horen welke acties er zijn/worden ondernomen om een robuuste bedrijfsvoering te realiseren. Deze gesprekken kenmerken zich als open en kritisch, waarbij de commissie financiën zich als 'critical friend' opstelt.

De financiële positie van CVO 't Gooi is nog steeds kerngezonder, waardoor we elk jaar extra ruimte kunnen geven aan ontwikkelingen om het onderwijs nog verder te versterken.

#### *Commissie Kwaliteit van het onderwijs*

De commissie Kwaliteit van het onderwijs bestond dit jaar uit Cor Korevaar en sinds de zomer 2017 uit Aline Pastoor (zij heeft inmiddels op eigen verzoek de Raad van Toezicht weer verlaten).

Opnieuw kunnen we constateren dat het onderwijskundig beeld van de scholen overwegend positief is. De inspectie-beoordeling is op alle reguliere indicatoren positief, behoudens bij College De Opmaat, omdat die een separate verantwoordingssystematiek kent. De scholen werken vanuit een



goed kwaliteitsbesef en de bewaking van de resultaten heeft de juiste aandacht. Het aantal aanmeldingen verdient blijvend aandacht om ons marktaandeel te behouden. Op het gebied van innovatie is nog het nodige te winnen, daar worden mooie ontwikkelingen zichtbaar.

Om een goed beeld te krijgen van de onderwijskundige staat is er uiteraard regelmatig overleg tussen de bestuurder en de Raad van Toezicht. Daarnaast werken de bezoeken van de RvT aan o.a. de schoolraadvergaderingen verhelderend. Tevredenheidsonderzoeken moeten hierin nog een meer structurele rol gaan spelen. De toezichtstructuur op het samenwerkingsverband Qinas lijkt verbeterd te zijn; voor onze Raad van Toezicht geldt dat zij de besteding van de onderwijsmiddelen op de scholen goed in beeld moet hebben.

#### *Commissie werkgeverszaken*

De commissie werkgeverszaken bestond uit Marlies Verkuijlen en Liset Ratelband. De commissie maakte managementafspraken met de bestuurder en voerde functioneringsgesprekken. Eind 2017 volgde een beoordelingsgesprek. Op basis van de uitkomsten van dit gesprek heeft Nol van Beurden een vaste aanstelling gekregen. Daarnaast bespreekt de commissie met de directeur-bestuurder de agenda voor de RvT-vergaderingen en fungeert als klankbord voor lopende zaken.

#### **Functioneren RvT, zelfevaluatie en opleiding**

De zelfevaluatie van de Raad van Toezicht heeft dit verslagjaar niet plaats gevonden, maar deze volgt begin 2018.

De leden van de raad van toezicht hebben verschillende congressen en studiebijeenkomsten van VTOI (vereniging van toezichthouders in onderwijsinstellingen) en de VO-Raad bezocht. De opgedane kennis is met de andere leden gedeeld.

Tenslotte wil ik allen die betrokken zijn bij CVO 't Gooi bedanken voor het vertrouwen en de openheid die wij als Raad van Toezicht ervaren. Het is een genoegen om als toezichthouders bij zo'n mooie organisatie betrokken te mogen zijn. Met Nol van Beurden als bestuurder en het management van de scholen zien wij de toekomst voor CVO 't Gooi met vertrouwen tegemoet. Het elan en de constructieve opstelling om met elkaar stappen te zetten is groot en een voorwaarde voor succes. Dank voor ieders inzet, met elkaar komt CVO verder!

Marlies Verkuijlen,  
voorzitter Raad van Toezicht.

## 2. PROFIEL

*Kort gezegd:*

- In 2017 is hard gewerkt aan een nieuw koersplan
- nieuw koersplan gaat in 2018 in vanwege bestuurswisseling
- 2017 is overgangsjaar

### 2.1 Koersplan 2017-2020; verbondenheid in ontwikkeling

In 2017 is hard gewerkt aan een nieuw strategisch beleidsplan 2017-2020; ontwikkeling in verbondenheid. Hierna volgen enkele punten uit dit document.

#### 2.1.1 *Ons vertrekpunt: missie en visie*

Ieder mens is waardevol, ieder mens bezit unieke talenten. Vanuit die overtuiging biedt CVO 't Gooi kwalitatief hoogstaande opleidingen aan voor vmbo- (inclusief lwoo-), havo-, atheneum- en gymnasiumleerlingen uit Hilversum en omgeving. Leren en jezelf ontwikkelen, dat doe je niet alleen, dat doe je samen, verbonden met elkaar en met je omgeving.

**Ontwikkeling** en **verbondenheid** zijn onze kernwaarden. Elk mens, dus ook elke leerling, beschikt over talenten en de mogelijkheden die (verder) te ontwikkelen. Een mens leeft en leert niet alleen, maar staat in relatie tot de ander. Wij werken en leren in verbondenheid met elkaar en de wereld om ons heen. Onze kernwaarden klinken door in ons denken en handelen.

Onze vier scholen: het Comenius College, College de Opmaat, Hilfertsheem College en De Savornin Lohman, hebben ieder een eigen karakter en bieden onderwijs op maat. Zij delen dezelfde centrale waarden. Waarden die zichtbaar zijn in de organisatorische, onderwijskundige en pedagogische keuzes die wij maken. Daar laten we zien wat we beloven.

#### **Ontwikkeling**

Wij zijn gericht op datgene wat leerlingen helpt om hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen, zodat zij zelfbewust een bijdrage kunnen en willen leveren aan de samenleving. We gebruiken actuele en relevante onderwijskundige inzichten en eigentijdse middelen om ons onderwijs kwalitatief naar een hoger plan te brengen. Wij bieden een breed onderwijsaanbod en zijn kleinschalig georganiseerd. Onze leerlingen brengen wij verder dan een diploma alleen: wij leiden hen op voor de wereld van morgen. Door krachtige leeromgevingen in te richten stimuleren wij iedere leerling om te excelleren op eigen niveau.

#### **Verbondenheid**

In ons werk verbinden wij ons aan onze leerlingen en hun ouders, aan elkaar en aan de wereld om ons heen. We nemen verantwoordelijkheid voor onze eigen rol. Wij voelen ons verbonden met de christelijke traditie en zijn geïnteresseerd in wat leerlingen beweegt en wat zij nodig hebben om het beste uit zichzelf te halen. Leren op een school van CVO 't Gooi betekent ook nadenken over de vraag hoe je betekenis geeft aan je leven. Om dit kracht bij te zetten verbinden we vakinhouden aan levensechte vraagstukken en verleiden we onze medewerkers en leerlingen tot het leveren van een bijdrage aan de ontwikkeling van de school en de wereld daaromheen, dichtbij en veraf.

Er worden hoge eisen gesteld aan het onderwijs. Dat onderschrijven we. CVO 't Gooi biedt echter meer. Naast een diploma met goede cijfers, geven we onze leerlingen ook onze centrale

kernwaarden 'ontwikkeling en verbondenheid' mee in theorie en praktijk. Daarin onderscheiden de scholen van CVO 't Gooi zich.

De ontwikkelingen in de maatschappij en in het onderwijs gaan razendsnel, in sociaal, politieke en technisch opzicht. Dat vraagt om flexibiliteit en professionele ruimte in alle lagen van de organisatie, waarbij verantwoord gebruik van ICT steeds belangrijker wordt.

De komende jaren zullen de financiële middelen waarschijnlijk enigszins toenemen, maar daar staan hogere ambities tegenover. Bovendien zal het aantal leerlingen in onze regio enigszins dalen. Doelmatig samenwerken, zowel binnen als buiten CVO 't Gooi, is daarom belangrijk.

Tenslotte: zowel intern als extern bestaat behoefte aan een uitwerking en profilering van het onderscheidende karakter van onze scholen gedacht vanuit het perspectief van passend onderwijs; besturen dragen gezamenlijk zorg voor een dekkend onderwijsaanbod in een regio. Complementariteit wordt relatief belangrijker dan veel gelijksoortig aanbod.

### **2.1.2 Speerpunten**

Op basis van het bovenstaande zijn de volgende speerpunten geformuleerd.

1. Ieder talent komt verder
2. Relatie met de omgeving
3. Technologie en leren
4. Bevlogen en bekwame medewerkers

De condities hierbij zijn

1. Heldere organisatiestructuur
2. Sterke organisatiecultuur
3. Herkenbare beleidsstrategie en passende stijl van leidinggeven
4. Permanente professionalisering

In dit jaarverslag zal gerapporteerd worden over de realisatie van het koersplan.

## **2.2 Proces nieuw koersplan**

In 2016 is zowel intern als extern het vorige koersplan geëvalueerd en zijn de contouren geschetst van een nieuw koersplan. Op hoofdlijnen zal het huidige beleid voortgezet worden, maar worden wel scherpere accenten gelegd en zal het beleid op onderdelen geïntensiveerd worden. Mede gezien de bestuurswisseling is besloten 2017 te beschouwen als overgangsjaar, waarin enerzijds het vorige koersplan afgerond werd en anderzijds het nieuwe koersplan werd vormgegeven.

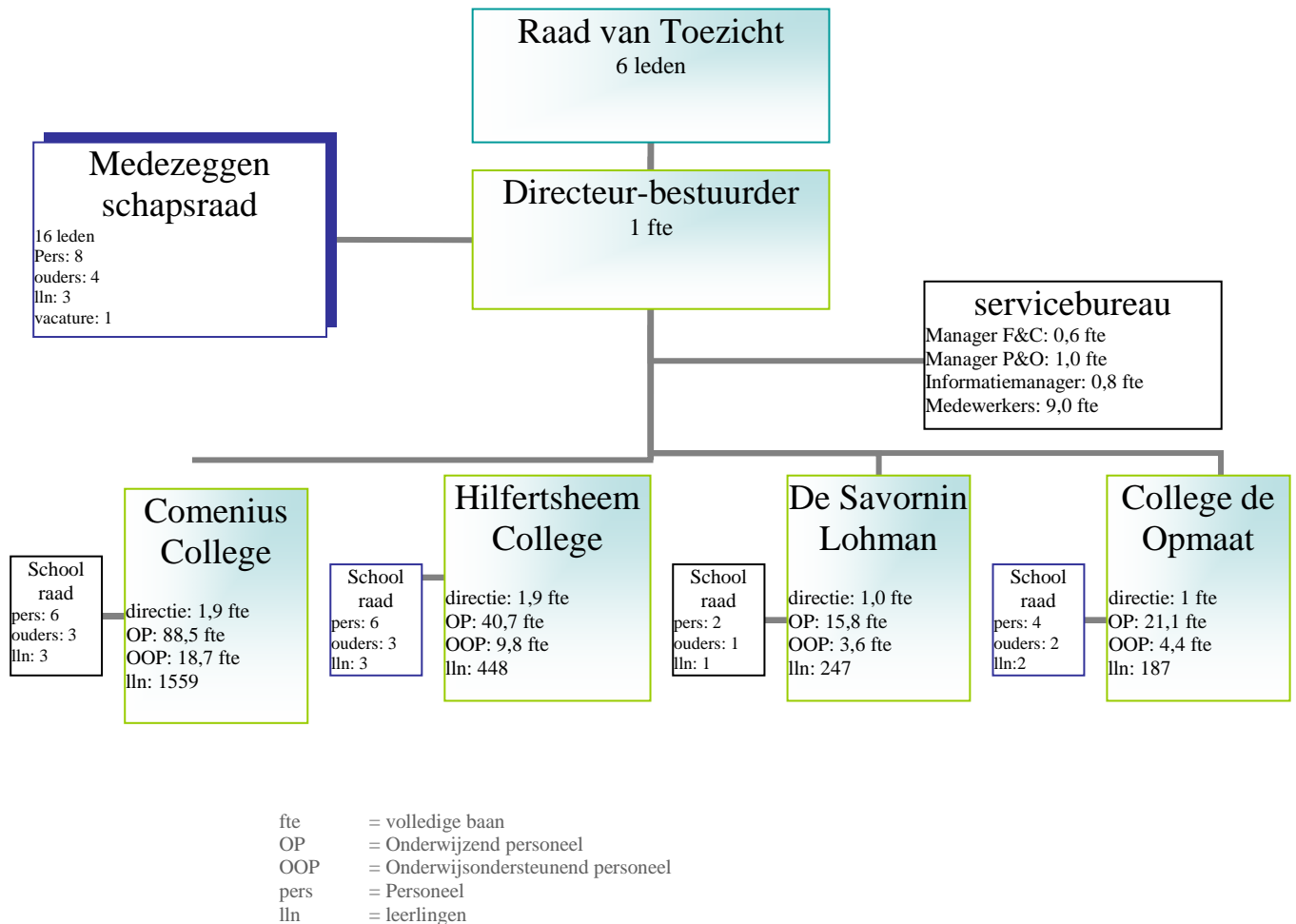
3. ORGANISATIE en COMMUNICATIE

Kort gezegd:

- nieuwe directeur-bestuurder geworven: Nol van Beurden
- doorontwikkeling van de 'omgekeerde piramide'/professionele ruimte
- herstructurering Centraal Bureau naar servicebureau.
- goede interne en externe discussie over strategie 2018-2021
- structurele contacten met toeleverend onderwijs en vervolgonderwijs

3.1 Organisatie- en overlegstructuur

De organisatiestructuur was in 2017 als volgt:

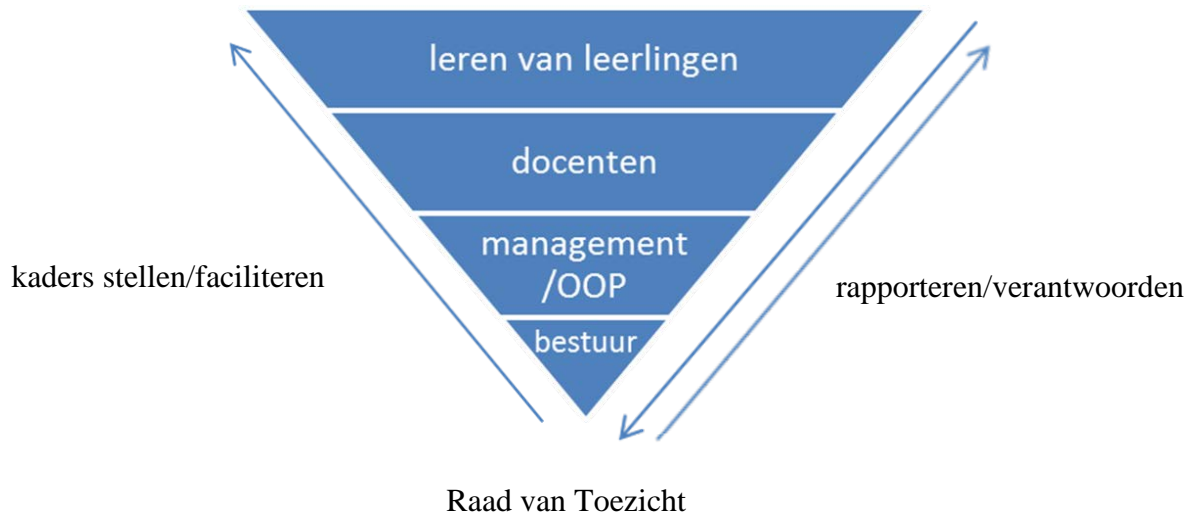


Formeel is er sprake van één school met vier vestigingen. Bovenstaande 'piramide' geeft de hiërarchische structuur aan, op basis van formele bevoegdheden. Binnen de organisatiestructuur is één wijziging doorgevoerd: de omvorming van het Centraal Bureau naar Servicebureau. Er zijn drie teams gevormd, Personeel & Organisatie, Financiën & Control en Informatie, elk onder leiding van een manager. De manager Financiën & Control heeft een coördinerende rol. De directeur-bestuurder Sytze Haenen heeft in 2016 aangekondigd met pensioen te gaan. De Raad van Toezicht heeft in goed overleg met alle geledingen binnen de organisatie een opvolger

geworven en gevonden in de persoon van de heer Nol van Beurden. Hij is per 14 maart 2017 gestart. Eind maart 2017 is op gepaste wijze afscheid genomen van Sytze Haenen.

CVO 't Gooi hanteert de vigerende Code Goed Bestuur van de VO-Raad.

Bij de beleidsvorming hanteren we een 'omgekeerde piramide', waarbij het inhoudelijke doel, het optimaal leren van de leerlingen, bovenaan staat:



Op het niveau van CVO 't Gooi gaat het dan vooral over de vragen:

- welke kaders willen wij stellen en welke ruimte geven we?
- hoe faciliteren en ondersteunen we de processen op de vestigingen?
- welke informatie en verantwoording willen we van de vestigingen?
- hoe maken we de verbinding met alle lagen en groeperingen in de organisatie?
- wat betekenen onze acties voor het leren van de leerlingen?

Dit werken op basis van de 'omgekeerde piramide' en de verbinding van de 'buitenkant' met de 'binnenkant' hebben vanaf 2016 veel aandacht gekregen. Op het niveau van CVO 't Gooi zijn daarbij het directie-overleg, waarin de vestigingsdirecteuren zitting hebben, en de MR belangrijke gesprekspartners. Vele thema's zijn aan de orde geweest, waaronder (sociale) veiligheid, integriteitscode, passend onderwijs, ICT en digitaal leren, onderwijsopbrengsten en - kwaliteit, Convenant Leerkracht en ontwikkeltraject LC/LD, toelatingsbeleid, financieel beleid, investeringsagenda en strategie 2018-2021. Bij sommige onderwerpen, bijvoorbeeld ICT, Convenant Leerkracht en strategie 2017-2020, is d.m.v. klankbordbijeenkomsten en projectgroepen een bredere groep betrokken geweest.

Op de vestigingen fungeren schoolraden (feitelijk deelraden van de MR), personeels- en ouderraden die actief bij het specifieke beleid op de vestigingen betrokken zijn.

In 2017 is in het kader van de strategie 2017-2020 niet alleen met interne belanghebbenden een dialoog gevoerd, maar hebben we ook aan externe belanghebbenden zoals een PO-bestuur, een VO-bestuur, de gemeente Hilversum, het MBO College Hilversum en Qinas (= samenwerkingsverband) feedback en input gevraagd.

### 3.2 Leerlingenaantallen

De leerlingenaantallen hebben zich als volgt ontwikkeld:

	Aantallen (incl. VAVO)											
	Feitelijk										Prognose Verus	Stand 1 oktober
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2017
<b>Comenius College</b>												
totaal	1436	1374	1376*	1339*	1297*	1310*	1363*	1439*	1501*	1542	1574	1559
klas 1	220	224	244	247	238	253	265	292	291	298	281	281
<b>Hilfertsheem College</b>												
totaal	439	436	422	401	421	441	414	423	414	423	428	448
klas 1	96	103	108	89	101	118	92	95	96	116	131	131
<b>De Savornin Lohman</b>												
totaal	298	287	273	273	270	294	269	215	225	258	272	247
klas 1	75	69	69	77	75	82	60	36	55	75	60	60
<b>College de OpMaat</b>												
totaal	209	181	189	172	166	189	221	221	232	218	216	187
klas 1	18	28	33	30	26	45	58	55	52	48	42	42
<b>CVO 't Gooi</b>												
totaal	2382	2278	2260	2185	2154	2234	2267	2298	2372	2441	2490	2441
klas 1	409	424	454	443	440	498	475	478	494	537	514	514
			* VAVO leerlingen	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
				17	23	14	12	2	3	4	10	11

Dit overzicht stemt ons gematigd positief. Ons doel was handhaving van ons marktaandeel en zo mogelijk lichte groei. Op twee van de vier vestiging is echter sprake van een (forse) daling, op de andere twee een (flinke) stijging.

Het Comenius College heeft vanwege de overweldigende belangstelling voor het derde jaar achtereen potentiële leerlingen moeten teleurstellen; na de eerste dag aanmelding heeft de school de aanmelding voor sommige klassen gesloten en heeft moeten loten. In het totaal heeft de school zo'n 20 brugklasleerlingen niet kunnen plaatsen.

Bij het Hilfertsheem College is sprake van een toename; het positieve imago van de school is versterkt door de ingebruikname van het nieuwe schoolgebouw.

Bij De Savornin Lohman is sprake van een daling: van 75 naar 60 leerlingen in leerjaar 1, een daling van 20 %

De instroom bij College de Opmaat was wederom lager; dit is verontrustend. Ook de lagere instroom in hogere leerjaren zet door. Hierdoor is het totale leerlingenaantal gedaald van 218 naar 187 leerlingen.

Rekening houdend met de ontwikkeling van het aantal 12-/13-jarigen, zitten we met een leerlingendaling van 537 naar 514 in leerjaar 1 (- 23 leerlingen) en met een gelijkblijvend totaal leerlingenaantal van 2441, nog op de doelstelling van CVO 't Gooi.

Binnen de regio is intensief overlegd over de toelating en plaatsing, mede gezien het capaciteitsgebrek vooral bij scholen voor havo en/of vwo. Toelatings- en plaatsingsprocedures zijn op elkaar afgestemd en de scholen hebben de inspanningsverplichting op zich genomen elke leerling een passende plek te bieden.



### 3.3 *Kwaliteitsbeleid*

#### 3.3.1 *Systematiek*

In 2013 hebben we ons kwaliteitsbeleid vastgesteld. In 2017 hebben we een start gemaakt om ons kwaliteitsbeleid te actualiseren. We nemen hierin de al in 2013 genoemde belangrijke principes van het kwaliteitsbeleid mee:

1. Aansluiten bij de doelen uit ons koersplan 'Kom verder 2017-2020'.
2. Uitwerking op basis van de volgende vier essenties:
  - a. Cyclisch werken; dit doen we o.a. met behulp van de nieuw ingerichte cyclus van planning & control, met rapportages op vestigings- en CVO-niveau, de kwaliteitsagenda en de gesprekscyclus.
  - b. Betrekken van belanghebbenden; dit doen we via de MR en schoolraden, maar ook door klankbordgroepen, ouder- en leerlingpanels en door tevredenheidsonderzoeken.
  - c. Aansluiten bij de inrichting van de school; de cyclus van planning & control is doorvertaald binnen de scholen naar teams/afdelingen en vakgroepen/secties.
  - d. Integrale aanpak; er wordt steeds gekeken welke kwaliteitsaspecten relevant zijn. Daarvoor hebben wij o.a. vier relevante 'brillen' geselecteerd, waarmee we naar de kwaliteit van onze scholen kunnen kijken.

Op deze manier hebben we kwaliteit ingebed in de dagelijkse praktijk van de scholen en maken we alle betrokkenen 'mede-eigenaar'. Het nieuwe kwaliteitsbeleidsplan is halverwege 2018 gereed.

#### 3.3.2 *Toeleverend onderwijs en vervolgonderwijs*

Met het basisonderwijs zijn er vele contacten, o.a. over praktische zaken als de afstemming van schoolvakanties, maar ook over de onderwijsresultaten.

Al jaren worden de resultaten in leerjaar 1 teruggekoppeld aan de toeleverende basisscholen, o.a. in het bovo-overleg (Basionderwijs – Voortgezet Onderwijs). Wij hebben die terugkoppeling vanaf 2015 uitgebreid door aan de basisscholen een overzicht van de positie van hun oud-leerlingen op onze scholen te verstrekken. Hierin is duidelijk de relatie te zien tussen advies basisschool en loopbaan op onze scholen.

Een aandachtspunt is de bescherming van de privacy van leerlingen, reden waarom we de rapportages hebben aangepast en expliciet naar ouders/leerlingen communiceren welke informatie wij uitwisselen.

Een ander aandachtspunt is het toelatingsbeleid. Voorheen speelde bij de toelating tot vooral mavo, havo en vwo naast het advies basisschool ook de eindtoets (vrijwel altijd de CITO-toets) een rol, maar de eindtoets is nu alleen nog relevant als deze een hoger resultaat laat zien dan het oorspronkelijke advies. Daardoor ontstaat het risico van "opwaartse druk". Monitoring in samenwerking met het basisonderwijs is nodig.

Er bestaan tevens contacten met het vervolgonderwijs, zowel universiteiten, instellingen voor hbo als mbo. CVO-breed is in 2016 het contact met het MBO College Hilversum geïntensiveerd ten behoeve van de aansluiting vmbo-mbo. De samenwerking is vastgelegd in een convenant. Alle vier scholen van CVO 't Gooi participeren in de projecten.

#### 3.3.3 *Sectorakkoord*

Sinds april 2014 geldt er tussen de VO-Raad en OC&W een 'sectorakkoord'. In dit akkoord zijn zeven gemeenschappelijke ambities geformuleerd:



- I. Toekomstbestendig onderwijs:
  1. Uitdagend onderwijs voor elke leerling
  2. Eigentijdse voorzieningen
  3. Brede vorming voor alle leerlingen
  4. Partnerschap in de regio
- II. Professionele scholen:
  5. Scholen als lerende organisatie
  6. Toekomstbestendigheid organiseren: koppeling van onderwijs- en personeelsontwikkeling
- III. Rekenschap en verantwoording:
  7. Nieuwe verhoudingen in verantwoording en toezicht

Er is overlap met ons huidige koersplan, al hebben wij zaken soms anders geformuleerd. Wij werken dan ook van harte mee aan de uitvoering van het sectorakkoord en beschouwen dit als een relevant referentiekader.

### 3.3.4 *Veilig klimaat en externe vertrouwenspersonen*

CVO 't Gooi wil zorgdragen voor een leer- en werkomgeving waarin leerlingen, medewerkers en anderen die bij de school zijn betrokken, met respect bejegend worden en zich serieus genomen voelen. Daartoe dient o.a. een aantal regelingen, zoals het privacyreglement, de klachtenregeling en de integriteitscode. Er is de nodige overlap geconstateerd tussen de regelingen, codes en statuten en daarom bestaat het voornemen dit geheel meer op elkaar af te stemmen.

In 2017 zijn 2 klachten van ouders/leerlingen bij de directeur-bestuurder binnen gekomen. Dat is minder dan vorig jaar, zoals uit onderstaande tabel blijkt.

Klachten ouders en leerlingen:

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
7	4	4	4	2	6	2

Eén klacht had te maken met de uitvoering van het zorgbeleid en de ander klacht ging over een besluit tot verwijdering. Er is één klacht binnengekomen via de advocaat van een omwonende van één van onze vestigingen. Samen met de advocaat is naar een oplossing gezocht; voor deze oplossing is instemming van de gemeente Hilversum vereist.

CVO 't Gooi beschikt al jaren over een mannelijke en een vrouwelijke externe vertrouwenspersoon. Er zijn bij de vertrouwenspersonen in 2017 vijf vragen binnengekomen, van alle vier de scholen. Deze vragen waren afkomstig van ouders en docenten. De vragen waren gericht op het inwinnen van advies m.b.t. situaties die als zorgwekkend en/of ingewikkeld werden ervaren.

Bij de ouders was er soms sprake van ontevredenheid over de inzet van de school en/of de docenten. Ook was er bij ouders af en toe ontevredenheid over advisering door de docenten. In één geval was er sprake van een adviesaanvraag van een docent m.b.t. een conflict met de leidinggevenden.

Het geven van advies en/of ondersteuning werd vaak in meerdere telefonische en/of mail-contacten met de aanvrager gerealiseerd. Binnen twee maanden na het laatste contact met de contactnemer werd meestal door de externe vertrouwenspersoon telefonisch nagegaan of volgens de aanvrager de betreffende situatie nu goed of beter verliep. Bij dit contact gaven betrokkenen aan dat dit het geval was en dat men tevreden was met de verkregen adviezen en de ondersteuning.

In 2017 heeft er, zoals gebruikelijk, op verzoek van de directeur-bestuurder een evaluatiegesprek over de bevindingen van de twee externe vertrouwenspersonen plaats gevonden.

### **3.3.5 Inspectietoezicht**

Per 1 juli 2017 is de Wet op het onderwijstoezicht gewijzigd. Met de wetswijziging maakt de inspectie in haar toezicht onderscheid in bij wet geregelde deugdelijkheidseisen en eigen aspecten van kwaliteit van bestuur en scholen. Deugdelijkheidseisen zijn objectiveerbare, zo veel mogelijk op het niveau van de wet geregelde algemene kwaliteitsnormen, die zodanig helder zijn dat de vrijheid van richting en inrichting gewaarborgd blijven. Deugdelijkheidseisen hebben betrekking op de onderwijskwaliteit en het financieel beheer. Dit wordt samengevat in het begrip basiskwaliteit. Een school die niet voldoet aan de deugdelijkheidseisen biedt onderwijs van onvoldoende kwaliteit. Eigen aspecten van kwaliteit hebben betrekking op de ambities en doelen die een bestuur/school zelf stelt en die verder reiken dan basiskwaliteit. Vanuit de stimuleringsfunctie onderzoekt de inspectie hoe deze elementen bijdragen aan (de duurzame verbetering van) de onderwijskwaliteit. De inspectie voert het gesprek hierover met scholen en besturen.

In 2017 heeft de Inspectie onze scholen niet bezocht. Dit zal in 2018 wel gebeuren in het kader van de aanvraag 'excellent' voor de drie afdelingen van het Comenius College; hiervoor is eerst het oordeel 'goed' nodig.

### **3.3.6 Excellente scholen**

In januari 2016 werd bij het Comenius College weer voor drie afdelingen het predicaat 'excellent' verworven; dat was die keer meteen voor drie jaar (tot 1 januari 2019). Zoals hierboven aangegeven, is in februari 2018 opnieuw een aanvraag gedaan.

## **3.4 Communicatie**

Het bestaande beleid is gecontinueerd. Er is een start gemaakt om de huidige website aantrekkelijker te maken en om het communicatiebeleid meer integraal te bekijken. Daarmee zal in 2018 verder gegaan worden.

Vooraf De Savornin Lohman heeft met behulp van een extern bureau aandacht besteed aan zijn communicatiestrategie en herkenbaarheid.

## 4. ONDERWIJS

*Kort gezegd:*

- *aandacht voor levensbeschouwelijke vorming in combinatie met burgerschap*
- *er is hard gewerkt aan de ontwikkeling van digitaal in een vervolg op het project VooruIT*
- *vruchtbaar contact met MBO over mediawijs en digitaal leren, ITTL en doorlopende leerlijn*
- *grote variëteit aan maatschappelijke projecten*
- *toename van topsporttalenten, schoolresultaten (iets) lager, positieve audit*
- *Passend Onderwijs levert positieve resultaten op, maar vraagt ook veel*
- *VSV-percentages verder gedaald*
- *inspectie: basistoezicht en excellent*
- *83 % van de examenleerlingen slaagt met een diploma op of boven het advies basisschool*

*Speerpunten:*

- *Ieder talent komt verder*
- *Relatie met de omgeving*
- *Technologie en leren*
- *Bevlogen en bekwame medewerkers*

Van deze vier speerpunten uit het koersplan 2017-2020 hebben er drie betrekking op het onderwijs. Na het speerpunt 'Ieder talent komt verder' (§4.1) rapporteren we over de examenresultaten (§4.2) en vervolgens over de speerpunten 'relatie met de omgeving' (§4.3) en 'technologie en leren' (§4.4).

### **4.1 Ieder talent komt verder**

We willen leerlingen stimuleren hun talenten te ontplooiën en hun grenzen in leren te verleggen. Op alle vestigingen is er een aanbod voor leerlingen die een extra uitdaging aan kunnen en willen en voor leerlingen die een specifieke ondersteuningsbehoefte hebben. Er wordt door leerlingen volop gebruik gemaakt van deze mogelijkheden, die een integraal onderdeel van het onderwijs- en begeleidingsaanbod zijn geworden. Hieronder gaan we in op enkele CVO-brede thema's.

#### **4.1.1 LOOT: Topsport Talentschool**

Sinds 2006 heeft CVO 't Gooi de LOOT-status. LOOT staat voor Landelijk Overleg Onderwijs en Topsport en heeft tot doel sporttalenten te ondersteunen bij de combinatie van topsport en leren. LOOT-scholen dragen sinds 2011 (ook) de naam Topsport Talentschool. Er mag aan LOOT-leerlingen/ topsporttalenten ontheffing voor bepaalde vakken en lessen gegeven worden en er is spreiding van het examen over twee jaar mogelijk. Bovendien is er sprake van intensieve begeleiding door de LOOT-begeleiders.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de topsporttalenten:

Sport	Aantal leerlingen										
	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Badminton	1	1	1	1					1		
Basketbal	2	2	1								
BMX								1	2	3	1
Golf	4	5	2				1	1	1	1	1
Handboogschieten							1	1	1	1	1
Hippische sport	2	1	3	2						2	4
Hockey	4	11	7	2	3	2	2	4	5	7	7
Honkbal	2	9	12	13	15	14	17	19	23	22	23
Inline skaten									1		
IJshockey	1	1	1	1							
Judo			1	1	1				1	1	1
Karten	1	2	2	1	1						1
Kunstschaatsen									1	1	1
Paardrijden									2		
Rugby						18	39	39	43	48	50
Schaatsen	3	3	1			2	1		2	2	2
Schaken			1	1	1						
Schermen	1	1	1	1							
Skiën	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Snowboarden					1	1	1				
Softbal		1	1	1	1						
Tafeltennis		2	1			1	1	1	1	1	1
Tennis	2	3	6	6	6	5	6	6	7	7	7
Tumen					1	1		1	2	2	
Voetbal	6	2	8	12	13	27	15	10	12	11	8
Volleybal				2	3	5	4	2	1	2	
Wakeboarden		3	2								
Waterpolo	9	10	8	5	3	6	6	6	5	5	3
Windsurfen					1	1	2	1	1		
Worstelen									2	2	2
Zeilen	3	1	4	3	2	2	3	3	2	5	4
Zwemmen					1	1	1		1	1	1
<b>totaal</b>	<b>42</b>	<b>59</b>	<b>64</b>	<b>53</b>	<b>54</b>	<b>87</b>	<b>101</b>	<b>96</b>	<b>118</b>	<b>125</b>	<b>119</b>

De doelstelling van tenminste 100 topsporttalenten is zowel in 2015-2016, in 2016-2017 als in 2017-2018 gehaald, vooral dankzij de goede samenwerking met de Honkbal Academy Scimitars, de Rugby Academie en Almere City FC. Voor de komende jaren is het doel stabilisatie van het aantal LOOT-leerlingen en lichte groei in met name het aantal meisjes. De schoolresultaten waren in 2015 en 2016 als volgt:

	bevorderd/geslaagd		
	2015	2016	2017
LOOT-leerlingen	93,75 %	90,48 %	92,74 %
alle leerlingen (excl. LOOT)	95,78 %	95,25 %	90,50 %

Het schoolsucces van de LOOT leerlingen is in 2017 gestegen t.o.v. 2016 en het ligt nu boven het niveau van de andere leerlingen. Er is geïnvesteerd in extra ondersteuning en studiefaciliteiten voor de LOOT-leerlingen.

#### 4.1.2 Passend Onderwijs

CVO 't Gooi is een actieve deelnemer binnen het samenwerkingsverband Qinas. We nemen deel in het directeurenoverleg, de algemene ledenvergadering (ALV) en diverse werkgroepen. Daarnaast huisvesten wij in het gebouw van College de Opmaat de Rebound en fungeerden wij als werkgever voor enkele medewerkers van de Rebound. In 2017 eindigde onze werkgeversrol en onze deelname aan het bestuur.

Met Qinas is een discussie geweest over de vergoeding van de kosten van een werknemer van Rebound die niet meer werkt. Inmiddels is overeengekomen dat Qinas de werkgeverslasten zal vergoeden.

Qinas werkt primair vanuit het 'schoolmodel'; er is sprake van een relatief kleine organisatie en een groot deel van de middelen wordt toegedeeld aan de schoolbesturen om passend onderwijs vorm te geven. Deze 'ondersteuningsgelden' worden tussen de scholen van CVO 't Gooi verdeeld via een verdeelsleutel die gebaseerd is op de budgetten die de scholen ontvingen voor de invoering van passend onderwijs (gelden van Qinas plus rugzakjes).

Over de activiteiten, de besteding van de gelden en de resultaten heeft elke vestiging gerapporteerd aan Qinas. Enkele punten:

- de ondersteuningsfunctionarissen van de vier scholen werken goed samen;
- de ondersteuningsbehoefte wordt professioneel in kaart gebracht;
- de geboden ondersteuning is in het algemeen succesvol; de resultaten van de leerlingen die extra ondersteuning krijgen zijn niet of nauwelijks lager dan die van andere leerlingen;
- de kosten van de ondersteuning zijn hoger dan vergoed door Qinas; Qinas heeft de vergoeding voor 2017 verhoogd;
- wij merken dat de ondersteuningsbehoefte verder toeneemt;
- docenten ervaren de begeleiding en het omgaan met verschillen als 'pittig';
- er is extra deskundigheidsbevordering nodig om het pedagogisch klimaat te optimaliseren;
- er is steeds meer en beter contact met het VSO;
- de omvang van de aanbod gestuurde ambulante begeleiding is gereduceerd; er is nog overleg over een doelmatige en doeltreffende inzet van middelen om (nog) beter tegemoet te komen aan de ondersteuningsbehoefte.

#### **4.1.3 Voortijdig schoolverlaten**

Met andere VO-besturen in de regio en met de MBO-instellingen werkt CVO 't Gooi in het kader van het convenant 'Aanval op de schooluitval' samen aan het terugdringen van voortijdig schoolverlaten (VSV). CVO 't Gooi onderneemt in dit kader de volgende activiteiten:

- Het goed registreren en volgen van leerlingen die overstappen naar het MBO. Het resultaat is een 'no show'-percentage van vrijwel nihil.
- Verbetering van de loopbaanoriëntatie en -begeleiding bij de overstap vmbo-mbo. De uitval in het eerste jaar is hierdoor sterk teruggedrongen.
- Samen met het MBO-College Hilversum is 'Productief Leren' (PL) opgericht voor leerlingen die in het reguliere onderwijs niet (meer) kunnen aarden. In een kleinschalige, niet-schoolse setting volgen hier zo'n 100 jongeren twee dagen les en lopen drie dagen stage, ter voorbereiding op het diploma mbo-2. PL is inmiddels een structurele voorziening in de vorm van een coöperatie waarin de gemeentes, Qinas en het MBO College Hilversum participeren.

In onderstaand tabel staat een overzicht van het aantal voortijdig schoolverlaters (vsv-ers):

	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
<b>Landelijke cijfers</b>												(voorlopig)
vsv-ers	52.681	50.869	46.751	41.785	39.941	39115	36560	27760	25622	24451	22948	23793
% vsv	4,00%	3,9%	3,6%	3,2%	3,0%	3,00%	2,70%	2,10%	1,9%	1,80%	1,70%	1,75%
<b>Regio Gooi- en Vechtstreek</b>												(voorlopig)
vsv-ers	853	875	775	665	735	651	578	331	311	286	250	291
% vsv	4,50%	4,60%	4,10%	3,50%	3,90%	3,40%	3,00%	1,70%	1,6%	1,40%	1,27%	1,41%
<b>CVO 't Gooi</b>												(voorlopig)
vsv-ers	76	103	84	64	71	52	48	14	26	14	14	14
% vsv	3,30%	4,20%	3,50%	2,80%	3,10%	2,40%	2,10%	0,60%	1,20%	0,61%	0,55%	0,64%

Het aantal nieuwe voortijdig schoolverlaters (vsv'ers) neemt, landelijk, al jaren af. De vsv-aantallen van 2016-2017 zijn nagenoeg vergelijkbaar met die van de voorgaande jaren. Vanaf 2016-2017 wordt voor de berekening van de vsv-cijfers - als gevolg van een kwaliteitsslaggebruik gemaakt van een volledig geautomatiseerde bestandskoppeling. Dit heeft geleid tot een opwaartse correctie van het landelijk aantal met zo'n 570. Door deze verschillende rekenmethodes is een één-op-één vergelijking van de cijfers over 2016-2017 met eerdere jaren niet geheel mogelijk.

De grote daling tussen 2011-2012 en 2012-2013 komt deels door een verbeterde meetmethode. De daling van het aantal vsv'ers zette tot en met 2015-2016 door. In 2016-2017 is voor het eerst weer een lichte stijging te zien.

De cijfers over 2014-2015 zijn inmiddels definitief geworden en liggen voor alle categorieën (leerjaar 1 en 2; 3 en 4 vmbo; 3 t/m 6 havo/vwo) binnen de prestatienormen. Het percentage vsv-ers is volgens de voorlopige cijfers over 2015-2016 verder gedaald tot 0,55 %. De rijksoverheid heeft het vsv-beleid inmiddels bijgesteld: van 2016-2017 gelden voor het VO strengere normen en komt het accent meer te liggen op jongeren met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

We stellen vast dat CVO 't Gooi goed presteert waar het om VSV gaat, in lijn met de persoonlijke aandacht die wij onze leerlingen geven.

#### 4.1.4 Uitbesteding onderwijs

Voor een beperkt aantal leerlingen is het interessant een diploma te behalen op het VAVO (voortgezet algemeen volwassenen onderwijs). Dat geldt bijvoorbeeld voor leerlingen die op de reguliere school voor het eindexamen gezakt zijn en niet het hele examen, maar alleen de vakken waarvoor zij een onvoldoende hebben gescoord, over willen doen. De school heeft hiervoor een samenwerkingsovereenkomst gesloten met het VAVO-lyceum van ROC Midden-Nederland. De uitbesteding is als volgt:

VAVO leerlingen	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
mavo	0	0	1	2	0	0	3	0	0
havo	10	8	7	4	1	2	3	8	7
vwo	7	15	4	7	1	0	1	2	6
<i>totaal</i>	<i>17</i>	<i>23</i>	<i>12</i>	<i>13</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>7</i>	<i>10</i>	<i>13</i>

Zoals te zien is, gaat het om een beperkt aantal leerlingen, maar er is de laatste schooljaren wel sprake van een toename. Vooral de stijging bij de havo is opmerkelijk. Het is nog niet zeker of hier sprake is van een incident of een trend.



#### 4.1.5 RPO en lwoo

Op 1 augustus 2016 is een nieuw regionaal programma onderwijsvoorziening (RPO) afgesloten vanwege het aflopen (na vijf jaar) van het bestaande RPO. In het jaarverslag 2015 is daarover gerapporteerd; de aanvraag diende vóór 1 november 2015 te geschieden. Dit RPO gaat vooral over het vmbo. Een aantal uitgangspunten uit het bestaande RPO is gecontinueerd, zoals de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de instandhouding van het beroepsgerichte vmbo. De schoolbesturen zijn akkoord gegaan met een tijdelijke nevenvestiging van Groot Goylant voor leerjaar 3 en 4 van de nieuwe opleiding MVI (Media, Vormgeving en ICT), onder de voorwaarde dat Groot Goylant de opleiding BWI (Bouwen, Wonen & Interieur) niet opstart.

Wij zijn ermee akkoord gegaan dat het Casparus College in Weesp één lwoo-klas per leerjaar mag inrichten om voor lwoo-leerlingen in Weesp en omgeving thuisnabij onderwijs te realiseren.

In 2016-2017 is gestart met een lwoo-klas in leerjaar 1. De instroom bij Hilfertsheem College vanuit Weesp is, zoals verwacht, inderdaad gedaald, maar dat is gecompenseerd door een hogere instroom uit andere plaatsen.

#### 4.2 Onderwijsresultaten

Aan alle hierboven beschreven activiteiten dient ten grondslag te liggen dat de 'basis op orde is', d.w.z. dat onze onderwijsopbrengsten en ons onderwijsproces op orde zijn en dat wij handelen conform wet- en regelgeving. De doelen die wij ons gesteld hebben zijn:

1. Leerlingen behalen tenminste het diploma c.q. de kwalificatie die op grond van hun instroomgegevens verwacht mag worden.
2. We scoren positief op de normindicatoren van de onderwijsinspectie.

Deze punten horen bij de zogenaamde 'deugdelijkheidseisen' en zijn vastgelegd in het toezichtkader van de onderwijsinspectie, dat met ingang van 2016 vernieuwd is. CVO 't Gooi voldoet in z'n totaliteit aan de deugdelijkheidseisen: voor zeven afdelingen geldt basistoezicht, voor drie afdelingen excellent. Dat neemt niet weg dat op onderdelen verbetering mogelijk is.

##### 4.2.1 Opbrengsten

De inspectie hanteert tegenwoordig de volgende vier indicatoren:

- a. Onderwijspositie t.o.v. advies basisschool: de relatie tussen het advies en de plaatsing in type klas leerjaar 3.
- b. Onderbouwsnelheid: welk percentage leerlingen komt in leerjaar 3 zonder doubleren.
- c. Bovenbouwsucces: welk percentage leerlingen behaalt zonder vertraging vanaf leerjaar 3 het diploma?
- d. Examencijfer: wat is het gemiddelde van de cijfers voor het centraal examen?

Voor elke indicator wordt voor een periode van drie jaar een norm vastgesteld. Die norm ligt bij een percentiel van 15 %, dus maximaal 15 % van de scholen zou op basis van de resultaten van de afgelopen jaren niet aan de norm hebben voldaan.

Bij drie van vier indicatoren vindt er een correctie van de inspectienorm plaats op basis van enkele leerlingkenmerken, namelijk of de leerling uit een armoedeprobleemcumulatie-gebied (APCG) komt, of de leerling een lwoo-indicatie heeft en of de leerling later instroomt.

De correctiefactoren worden gehanteerd volgens onderstaand schema:



	APCG	lwoo	instroom
Onderwijspositie			
Onderbouwsnelheid	x		x
Bovenbouwsucces	x	x	x
Examencijfers	x	x	

Vergeleken met de oude systematiek heeft lwoo geen invloed op het oordeel onderbouwsnelheid en heeft het advies basisschool geen invloed op de oordelen bovenbouwsucces en examencijfers. Het oordeel van de inspectie is een gemiddelde over drie jaar en is positief als tenminste drie van de vier indicatoren boven de norm zijn.

In onderstaand overzicht staan de oordelen over de opbrengsten 2016, op basis van de resultaten schooljaar 2014-2015, opbrengsten 2017, op basis van de resultaten schooljaar 2015-2016, en een prognose voor 2018, op basis van de resultaten schooljaar 2016-2017.

	Comenius College	De Savornin Lohman	Hilfertsheem College	College de Opmaat
<b>vmbo-basisberoeps</b>				
onderwijspositie t.o.v. advies PO			+	+
onderbouwsnelheid			+	-
bovenbouwsucces			+	-
examencijfers			+	+
<i>totaal oordeel over drie jaar</i>			+	-
<b>vmbo-kaderberoeps</b>				
onderwijspositie t.o.v. advies PO			+	+
onderbouwsnelheid			+	-
bovenbouwsucces			+	-
examencijfers			+	+
<i>totaal oordeel over drie jaar</i>			+	-
<b>vmbo-t/mavo</b>				
onderwijspositie t.o.v. advies PO	+	+	+	+
onderbouwsnelheid	+	+	+	-
bovenbouwsucces	+	+	+	-
examencijfers	+	+	+	+
<i>totaal oordeel over drie jaar</i>	+	+	+	-
<b>havo</b>				
onderwijspositie t.o.v. advies PO	+			
onderbouwsnelheid	+			
bovenbouwsucces	+			
examencijfers	+			
<i>totaal oordeel over drie jaar</i>	+			
<b>vwo</b>				
onderwijspositie t.o.v. advies PO	+			
onderbouwsnelheid	+			
bovenbouwsucces	+			
examencijfers	+			
<i>totaal oordeel over drie jaar</i>	+			

Bovenstaand schema toont aan dat het Comenius College, De Savornin Lohman en het Hilfertsheem College voor het schooljaar 2016-2017 (prognose 2018) naar verwachting op alle indicatoren positief scoren. Voor College de Opmaat geldt dit niet. Dat hangt samen met de specifieke leerlingkenmerken. De inspectie heeft dat geaccepteerd zolang wij dat separaat verantwoorden.

#### 4.2.2 Examen 2017

De slagingspercentages waren in 2017 als volgt:

Slagingspercentages 2017				
Comenius College	aantal kandidaten	aantal geslaagden	aantal gezakten	slagingspercentage
mavo	71	67	4	94,4%
havo	130	117	13	90,0%
vwo	70	59	11	84,3%
atheneum	46	38	8	82,6%
gymnasium	24	21	3	87,5%
<b>totaal</b>	<b>271</b>	<b>243</b>	<b>28</b>	<b>89,7%</b>
De Savomin Lohman				
De Savomin Lohman	aantal kandidaten	aantal geslaagden	aantal gezakten	slagingspercentage
mavo	64	57	7	89,1%
<b>totaal</b>	<b>64</b>	<b>57</b>	<b>7</b>	<b>89,1%</b>
Hilfertsheem College				
Hilfertsheem College	aantal kandidaten	aantal geslaagden	aantal gezakten	slagingspercentage
vmbo-b incl. LWT	45	44	1	97,8%
vmbo-k	47	47	0	100,0%
vmbo-gjt	11	11	0	100,0%
<b>totaal</b>	<b>103</b>	<b>102</b>	<b>1</b>	<b>99,0%</b>
College de OpMaat				
College de OpMaat	aantal kandidaten	aantal geslaagden	aantal gezakten	slagingspercentage
vmbo-b	24	24	0	100,0%
vmbo-k	13	12	1	92,3%
vmbo-gjt	7	4	3	57,1%
<b>totaal</b>	<b>44</b>	<b>40</b>	<b>4</b>	<b>90,9%</b>
CVO 't Gooi				
CVO 't Gooi	aantal kandidaten	aantal geslaagden	aantal gezakten	slagingspercentage
<b>totaal</b>	<b>482</b>	<b>442</b>	<b>40</b>	<b>91,7%</b>

## Slagingspercentage v.a. 2015

Comenius College						
	2015	landelijk	2016	landelijk	2017	landelijk
vmbo-(g)t	94%	94,3%	97%	94,0%	94,4%	92,9%
havo	96%	87,4%	92%	88,7%	90,0%	87,3%
vwo	95%	92,3%	94%	91,3%	84,3%	91,1%
De Savornin Lohman						
	2015	landelijk	2016	landelijk	2017	landelijk
vmbo-(g)t	89%	94,3%	94%	94,0%	89%	92,9%
Hilfertsheem College						
	2015	landelijk	2016	landelijk	2017	landelijk
vmbo b+k						
vmbo b	100%	97,6%	96%	97,8%	98%	98,1%
vmbo k	96%	95,2%	95%	95,9%	100%	96,1%
vmbo-(g)t	84%	94,3%	81%	94,0%	100%	92,9%
College de OpMaat						
	2015	landelijk	2016	landelijk	2017	landelijk
vmbo b	100%	97,6%	92%	97,8%	100%	98,1%
vmbo k	100%	95,2%	73%	95,9%	92%	96,1%
vmbo-(g)t	100%	94,3%	100%	94,0%	57%	92,9%
CVO 't Gooi						
	2015	landelijk	2016	landelijk	2017	landelijk
CVO 't Gooi	94,8%	92,8%	93,6%	93,3%	91,5%	92,1%

b = basisberoepsgerichte leerweg  
 k = kaderberoepsgerichte leerweg  
 g+t = gemengde en theoretische leerweg

Totaal ligt het slagingspercentage op 91,5 % en daarmee sinds jaren onder het landelijke (gewogen) gemiddelde. Het verschil is 0,6 %. Vorig jaar zaten we nog met 0,3 % boven het landelijk gemiddelde en in 2015 was dat nog 2 %. We zien dus een dalende trend.

Bij het Comenius College ligt het slagingspercentage voor de afdelingen mavo en havo boven het landelijke gemiddelde. Het vwo ligt 6,8% onder het landelijk gemiddelde. Het eigenaarschap bij de docenten van het kwaliteitsbeleid en greep houden op de resultaten is hoog. Er wordt veel tijd en energie gestoken in het leren van en met elkaar, juist ook op didactisch gebied en in het ontwikkelen van werk- en toetsvormen, ook om de resultaten van vwo weer op niveau te brengen.

De Savornin Lohman heeft hetzelfde niveau van 2015 gerealiseerd (89 %), een daling van 5% t.o.v. 2016. Het slagingspercentage ligt nu met 3,9 % onder het landelijke gemiddelde. Afgezien van het

hernieuwen van een consequente aanpak rondom leersfeer en maatwerk, is er veel aandacht voor veiligheid en leergerichte feedback aan leerlingen.

Zagen we bij het Hilfertsheem College in 2016 bij alle afdelingen een daling t.o.v. 2015, nu zien we bij alle afdelingen een stijging zowel t.o.v. 2016 als gedeeltelijk ook t.o.v. 2015. We zien dat vmbo-b een verschil van 0,1 % met het landelijke gemiddelde, de afdelingen vmbo-k en -t zitten met een score van 100 % boven het landelijk gemiddelde.

De resultaten van College de Opmaat schommelen heel erg. De afdeling vmbo-b scoort 100 %, de afdeling vmbo-k 92 % (4,1 % onder het landelijk gemiddelde) en vmbo-theoretische leerweg heeft slechts een slagingspercentage van 57 % gehaald. Zoals eerder aangegeven, gaat het hier om 7 leerlingen. We hebben besloten te gaan stoppen met vmbo-t op College de Opmaat, met inachtneming van de communicatie met de schoolraad.

Er wordt binnen College de Opmaat sterk ingezet op PBS (Positive Behaviour Support) als concept voor zowel de leerlingen als het personeel.

#### 4.2.3 Relatie diploma met advies basisschool

Als doel hebben we gesteld dat leerlingen tenminste het diploma of de kwalificatie halen die op grond van hun instroomgegevens verwacht mag worden. Sinds 2015 onderzoeken we de relatie tussen advies basisschool en diploma. Dat geeft volgende beeld:

2015:

	leerlingen-aantallen	conform advies		boven advies		onder advies		afgewezen	
		aantallen	%	aantallen	%	aantallen	%	aantallen	%
Comenius College	231	156	67,0%	41	18,1%	24	10,3%	10	4,3%
Hilfertsheem College	101	62	61,4%	16	15,8%	18	17,8%	5	5,0%
De Savornin Lohman	49	42	85,7%	1	2,0%	1	2,0%	5	10,2%
College de Opmaat	21	14	66,7%	3	14,3%	4	19,0%		
<i>totaal</i>	402	274	68,2%	61	15,2%	47	11,7%	20	5,0%

2016:

	leerlingen-aantallen	conform advies		boven advies		onder advies		afgewezen	
		aantallen	%	aantallen	%	aantallen	%	aantallen	%
Comenius College	253	171	68%	38	15%	31	12%	13	5%
Hilfertsheem College	106	70	66%	16	15%	15	14%	5	5%
De Savornin Lohman	59	52	88%	2	3%	1	2%	4	7%
College de Opmaat	41	25	61%	7	17%	4	10%	5	12%
<i>totaal</i>	459	318	69%	63	14%	51	11%	27	6%

In 2017 is het beeld als volgt:

	leerlingen-aantallen	conform advies		boven advies		onder advies		afgewezen	
		aantallen	%	aantallen	%	aantallen	%	aantallen	%
Comenius College	255	156	61%	33	13%	38	15%	28	11%
Hilfertsheem College	100	61	61%	26	26%	13	13%		
De Savornin Lohman	57	50	88%	1	2%	1	2%	5	9%
College de Opmaat	46	29	63%	9	20%	3	7%	5	11%
<i>totaal</i>	458	296	65%	69	15%	55	12%	38	8%

Totaal wijkt het beeld van 2017 weinig af van 2016: ca. 2/3 van de leerlingen slaagt met een diploma conform het advies, 15 % met een diploma hoger dan het advies, tezamen 80 %, tegen 83% in 2016.

Bij het Hilfertsheem College zien we een toename van het percentage leerlingen dat slaagt met een diploma boven het advies, 26 %, de belangrijkste reden waarom het totaal van conform of boven advies stijgt naar 87%.

Bij De Savornin Lohman is sprake van een stabilisering rond 90%, conform of hoger dan advies. Bij College de Opmaat zien we een verbetering naar 83%, conform of hoger. Bedacht moet worden dat het hier gaat om de leerlingen in het examenjaar. Eventuele tussentijdse afstroom in de andere leerjaren is niet meegenomen. De resultaten zijn hier veel moeilijker te beïnvloeden. Hoofddoel blijft kwalificatie en doorstroom naar een haalbare beroepsopleiding.

In het waarderingskader van de inspectie is één van de vier indicatoren ‘onderwijspositie t.o.v. advies PO’. Daarin wordt een (iets) andere beoordelingsmethodiek gehanteerd: bij een gemengd advies wordt het halen van de ‘laagste’ schoolsoort als neutraal beoordeeld en het halen van de ‘hoogste’ schoolsoort als positief. Bijvoorbeeld: een advies mavo/havo:

- Mavo plaatsing = score 0
- Havo plaatsing = score +1

Passen we deze systematiek toe op de relatie advies PO en diploma dan ontstaat het volgende beeld:

Hoeveel % van de leerlingen een ‘hoger’ diploma heeft gehaald\*

Vestiging	examenjaar 2014-2015	examenjaar 2015-2016	examenjaar 2016-2017
Comenius College	22%	18%	26%
Hilfertsheem College	5%	7%	26%
De Savornin Lohman	0%	4%	2%
College de Opmaat	0%	14%	22%

\* dit is zoals de Inspectie naar dubbele adviezen kijkt: de 'laagste' score wordt als neutraal beoordeeld, de 'hoogste' score als positief

Het percentage geeft aan hoeveel % van de leerlingen op basis van de inspectienorm een ‘hoger’ diploma heeft gehaald. We zien bij alle vestigingen een stijging t.o.v. 2015-2016, maar bij De Savornin Lohman een daling. Bij alle vestigingen ligt in 2017 het gemiddeld behaalde diploma dus boven het gemiddeld advies PO.

#### 4.2.4 Onderwijsproces

In het kader van ‘basis op orde’ zijn de indicatoren van de inspectie met betrekking tot het onderwijsproces leidend geweest. Omdat de logistiek in de scholen nog op het vorige “kernkader” afgestemd was, gebruiken we dat hier ook nog. Het gaat om de 8 indicatoren van het vorige kader. Daarvan mogen er maximaal 2 onvoldoende zijn.

Daarnaast beoordeelde de inspectie de kwaliteitszorg: voldoende als maximaal één indicator onvoldoende is. Als een school of afdeling zwak of zeer zwak is, kan er bij verbetering van de opbrengsten en/of het onderwijsproces alleen sprake zijn van basistoezicht als ook de kwaliteitszorg voldoende is.

Overigens ligt in het nieuwe toezichtkader meer de nadruk op de deugdelijkheid en toereikend zijn van het geheel aan activiteiten rond kwaliteit en resultaten op het niveau van het bestuur.

In onderstaande tabel staan de indicatoren van het gebruikte “kernkader” met daarin de meest recente inspectiescores:

		Resultaat							
		Comenius College		Hilfertsheem College		De Savornin Lohman		College de Opmaat	
Kernkader		insp.27-6-2013	eigen oordeel	insp.28-11-2014	eigen oordeel	insp.16/17-3-2016	eigen oordeel	insp.11/12-2-2015	eigen oordeel
4.3	De leerlingen maken efficiënt gebruik van de onderwijstijd			3		3		3	
7.1	De onderwijsactiviteit heeft een doelgerichte opbouw	3				2		2	
7.2	De leraar geeft een begrijpelijke uitleg	3		3		3		3	
7.3	De leerlingen zijn actief betrokken	2		3		3		3	
7.4	De leerlingen krijgen effectieve feedback op hun leerproces					2		2	
9.1	De school volgt systematisch de vorderingen van leerlingen aan de hand van genormeerde toetsten	2		3		3		3	
9.2	De school bepaalt de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte van individuele of groepen leerlingen	3		2		4		3	
9.4	De school voert de ondersteuning planmatig uit	3		2		3		3	
Kwaliteitszorg									
12.1	De school evalueert systematisch de opbrengsten	4		3		3		3	
12.2	De school werkt doelgericht aan de kwaliteit van de opbrengsten	4		3		3		3	
13.1	De school evalueert systematisch het onderwijsproces	4		3		3		3	
13.2	De school werkt doelgericht aan de verbetering van het onderwijsproces	3		3		3		2	
13.3	De school borgt de kwaliteit van het onderwijsproces	3		3		2		3	

De meeste inspectiebezoeken dateren al van enige tijd terug. Bovendien willen wij niet afhankelijk zijn van de inspectiebezoeken om iets te kunnen zeggen over de kwaliteit van ons onderwijsproces. Daarom worden er tevredenheidsonderzoeken georganiseerd en lessen geobserveerd. Die lesobservaties gebeuren standaard voorafgaand aan functioneringsgesprekken met docenten. Soms gebeurt het als onderdeel van een visitatie en tenslotte gebeurt het als er een ‘schoolfoto’ wordt gemaakt. Dit is in feite een simulatie van een inspectiebezoek, waarbij in korte tijd meerdere personen met behulp van een kijkwijzer delen van lessen bezoeken. Het Comenius College is hiermee binnen CVO 't Gooi gestart (2016) en de andere vestigingen hebben deze methodiek overgenomen. In een recent directieoverleg werd, in verband hiermee, besloten tot aanschaf van software waarmee lesobservaties vereenvoudigd worden en zodanig gedocumenteerd kunnen worden dat er patronen en ontwikkelingen mee te monitoren zijn alsmede verbanden gelegd met resultaten (DOT / BOOT).

### 4.3 Relatie met de omgeving

Er is hierbij een nauwe relatie met de waarde ‘verbondenheid’, met het speerpunt ‘levensbeschouwelijke vorming in dialoog’ en met – ethisch – burgerschap. Onze organisatie heeft een christelijke grondslag die wij ook in deze tijd waardevol achten in een actuele vorm. Niet zozeer de persoonlijke geloofsovertuiging staat centraal, maar het omgaan met de waarden die verbonden zijn aan de christelijke traditie. Medewerkers en leerlingen zonder christelijke achtergrond – en dat zijn er vele - zijn van harte welkom, mits zij meewerken aan de vormgeving van onze identiteit op basis van deze waarden. Met elkaar ook moreel betekenis geven aan burgerschap en jezelf mede verantwoordelijk weten voor sociale coherentie. Op de kerstbijeenkomsten staan wij als CVO 't Gooi gezamenlijk stil bij onze levensbeschouwelijke uitgangspunten. Op de bijeenkomst van 2017 hebben drie docenten en een onderwijsondersteuner, die in het kader van het project ‘Werelddocent’ van Edukans twee weken in Ghana zijn geweest, verslag gedaan van hun reis. Elke vestiging heeft aandacht besteed aan levensbeschouwelijke vorming, rekening houdend met de context van de school. Dat gebeurde in specifieke lessen, maar ook in lessen maatschappijleer, mentorlessen, bij dagopeningen en bij buitenschoolse activiteiten. Hierbij wordt bewust niet alleen aandacht besteed aan het christendom, maar aan vele vormen van levensovertuiging. Zo hebben leerlingen van College de Opmaat een protestantse en een katholieke kerk bezocht, maar ook een synagoge, een moskee en een boeddhistische tempel. Leerlingen worden op deze manier bewust van de verschillen, maar ook van de overeenkomsten.

Mede vanwege de toegenomen vluchtelingenproblematiek, radicalisering en aanslagen, is de aandacht voor levensbeschouwelijke vorming ook dit jaar intens geweest. Thema's als vrijheid, respect, gelijkwaardigheid, een menswaardig bestaan en een veilig leer- en leefklimaat voor iedereen zijn op alle vestigingen onderwerp van lessen en projecten geweest.

Levensbeschouwelijke vorming is geen geïsoleerd onderwerp, maar wordt steeds meer gekoppeld aan 'burgerschap' en loopbaanleren.

Op alle vestigingen kwamen leerlingen in aanraking met maatschappelijke vraagstukken. Dat gebeurt enerzijds door aandacht te besteden aan specifieke onderwerpen, anderzijds door daadwerkelijk in actie komen.

Hoewel de Rijksoverheid de financiering van de maatschappelijke stage heeft stopgezet, is deze nog steeds onderdeel van het aanbod. De gemeente Hilversum ondersteunt deze activiteiten in geld en in menskracht o.a. door de inzet van Versa. Vooral onze vmbo-scholen en –afdelingen maken daar dankbaar gebruik van. Op de afdelingen havo en vwo vindt de organisatie in eigen beheer plaats. Bij veel activiteiten is een verbinding gemaakt tussen leren in de les en in de praktijk.

Een korte greep:

Comenius College:

- intensieve aandacht voor vluchtelingen, o.a. door korte lijnen met de ISK in Laren; twee vluchtelingen zijn met voorrang geplaatst in 3 havo en 5 vwo;
- documentaire over een eigen leerlinge die gevlucht is uit Oeganda; de leerlinge heeft haar verhaal inmiddels ook op andere scholen in het Gooi verteld;
- actie met drie collega-scholen onder het motto 'samen een samenleving'; ([www.samenensamenleving.nl](http://www.samenensamenleving.nl));
- deelname Paarse Vrijdag;
- acties t.b.v. goede doelen dichtbij en veraf als onderdeel voor de 'Expeditie Comenius'.

College de Opmaat:

- deelname 'Dance for life';
- deelname Paarse Vrijdag;
- College de Opmaat in de buurt, waarbij leerlingen van leerjaar 3 zich inzetten voor de buurt;
- schrijfmarathon Amnesty International.

Hilfertsheem College:

- schrijfmarathon Amnesty International;
- project Globaland;
- deelname Paarse Vrijdag;
- project HC4You, waarbij leerlingen zich inzetten voor de school en de schoolomgeving;
- project 'renovatiewoning', waarbij leerlingen in samenwerking met andere scholen en bedrijven een woning renoveren;
- leerlijn 'ondernemerschap'.

De Savornin Lohman:

- deelname NK debat;
- project 'Ideals' in leerjaar 1 en 'Yes' in leerjaar 2;
- deelname Paarse Vrijdag;
- leerlijn 'ondernemerschap';
- zomerfestival met organisaties in de buurt.

#### 4.4 *Technologie en leren*

Het speerpunt 'technologie en leren' heeft in dit verslagjaar opnieuw veel aandacht gekregen, als vervolg op het projectplan VooruIT, waarin al eerder een relatie gelegd werd tussen investeringen



en de visie op het leren van leerlingen en tussen beleid op het gebied van IT en professionele vaardigheden.

Van wezenlijk belang voor succes op dit gebied is de verbinding tussen alle lagen in de organisatie en tussen de vestigingen. Daarom zijn er projectgroepen ingesteld waarin medewerkers van alle vestigingen actief participeren en die rapporteren aan het (IT-)portefeuillehoudersoverleg. Verder is digitaal leren regelmatig onderwerp van discussie in de diverse raden en zijn er op alle vestigingen docenten werkzaam als 'digicoach', met de taak om zich te verdiepen in digitaal leren en hun collega's te ondersteunen bij goed gebruik van IT in het onderwijs.

Onze visie op leren past binnen 'blended learning', waarbij IT onmisbaar is om de beoogde differentiatie en maatwerk mogelijk te maken. Elke leerling zal op termijn beschikken over een eigen 'device', naast andere leermiddelen.

De projectgroep 'kennis en vaardigheden' heeft een document opgesteld waarin de benodigde kennis en vaardigheden per groep medewerkers is beschreven. Dit document vormt de basis voor verder leren en ontwikkelen. Alle digicoaches vormen een (leer)netwerk en zij zijn in 2016 gestart met een leergang vanuit Windesheim Hogeschool. Verder worden er digitale trainingsprogramma's tussen de vestigingen gedeeld en is er een digitaal platform voor vraag en aanbod van (digitaal) leren ontwikkeld; 'CVO-marktplaats', een initiatief van docenten van enkele vestigingen.

In overleg met het MBO College Hilversum is zowel op De Savornin Lohman als op het Comenius College in 3 mavo gestart met het nieuwe vak ITTL (Informatietechnologie voor de Theoretische Leerweg). In 2016-2017 heeft dat een vervolg gekregen in 4 mavo en zal er ook examen afgenomen worden. Tezamen met het MBO College Hilversum worden meer initiatieven ontwikkeld met betrekking tot mediawijsheid en digitale geletterdheid; modules mediawijsheid voor alle vestigingen en een leerlijn mediavaardigheden als onderdeel van het nieuwe vmbo-programma van het Hilfertsheem College (gestart in het schooljaar 2016-2017 voor alle leerlingen in leerjaar 3). Op het Comenius College zijn in 2016-2017 alle leerlingen van leerjaar 1 gestart met het gebruik van een eigen laptop, als voorbereiding op invoering in alle leerjaren (met uitzondering van de examenklassen) in 2017-2018.

Bij de start van het schooljaar 2017-2018 is een pilot ingezet om te komen tot selectie van een digitaal leerplatform voor CVO 't Gooi. Daarbij is ook ingezet op zo breed mogelijk gebruik van VO-content. 25 docenten zijn verdeeld over drie opties. In mei 2018 verwachten we een platform te kiezen. Zelf arrangeren van lesmateriaal en heroverwegen van een kerncurriculum zijn wezenlijke onderdelen van onze benadering op IT en leren.

## 5. PERSONEEL

*Kort gezegd:*

- *belangrijke elementen: omgekeerde piramide, gedeeld leiderschap, professionele cultuur*
- *meer onbevoegde docenten op onderdelen meer onderbevoegde lessen*
- *gesprekscyclus intensief benut, maar aan herziening toe*
- *ziekteverzuim blijft lastig in de hand te houden*
- *formatie enkele vestigingen nog te omvangrijk*
- *veel aandacht voor kwalitatieve invulling van de functiemix*
- *uitdiensttreding: 12,5 %*
- *gemiddelde leeftijd is hetzelfde als in 2016, namelijk 45,3 jaar*

In dit hoofdstuk rapporteren we over het speerpunt ‘bevlogen en bekwame medewerkers’. Onze ambities en de persoonlijke ambities van onze medewerkers zijn leidend voor ons HRM beleid. Het professioneel handelen van alle medewerkers is van invloed op het behalen van onze speerpunten. Met ons personeelsbeleid willen we de professionele ontwikkeling van medewerkers versterken. Onze twee centrale waarden “verbondenheid” en “ontwikkeling” kleuren daarbij onze beleidsmaatregelen. De geformuleerde ambities in het sectorakkoord Voortgezet Onderwijs 2014-2017 hanteren we als referentiekader.

Wij zegden lidmaatschap van de Stichting Werkring op, met dien verstande dat we in 2018 nog participeren en met name meewerken in een pilot rond het professioneel statuut. We kiezen ervoor meer de nadruk te leggen op samenwerking met besturen in de regio. Daarnaast zijn we actief bezig met aanbod vanuit de VO-raad rond strategisch HRM, onder meer door inzet van de Spiegel Personeel en School.

### **5.1. Vertrekpunt**

Het vertrekpunt van ons handelen is het optimaal leren van de leerling, waarbij de docent een cruciale rol speelt. Het beïnvloeden van de kwaliteit van het onderwijs is steeds meer een organisch bottom-up proces dan een hiërarchisch top down proces. Daarom hanteren we de ‘omgekeerde piramide’ (zie hoofdstuk 3). Dit vraagt van alle medewerkers op alle niveaus dat er gewerkt wordt aan gedeeld leiderschap en daarmee aan de professionele cultuur in onze organisatie. Wij verstaan onder gedeeld leiderschap :

- consequent werken aan professionele autonomie in het primaire proces binnen kaders van CVO-koers en schooljaarplan (bevoegdheid, verantwoordelijkheid, verantwoording);
- medewerkers helpen en ondersteunen en hoge verwachtingen naar hen uitspreken;
- de professionele ontwikkeling van individuele medewerkers stimuleren en streven naar een hoog uitvoeringsniveau;
- samenwerking op bestuurs- en schoolniveau stimuleren en streven naar een brede besluitvorming.

We groeien als organisatie toe naar een vorm van samenwerking waarbij alle betrokkenen invloed hebben op het proces en resultaat van het proces. Deze co-creatie past binnen een professionele cultuur. Een cultuur waarin vanuit collectieve verbondenheid aan de doelen en ambities van de scholen en CVO 't Gooi gewerkt wordt aan het met elkaar leren en onderzoeken op welke wijze deze doelen en ambities gerealiseerd kunnen worden.

## 5.2 Bevoegdheid

Hieronder ziet u twee overzichten van bevoegd / onbevoegd / onderbevoegd in docenten/fte en in lessen.

Bevoegd en onbevoegd

	Comenius College			De Savornin Lohman			Hilfertsheem College			College de Opmaat			CVO 't Gooi		
	31 dec. '15	31 dec. '16	31 dec. '17	31 dec. '15	31 dec. '16	31 dec. '17	31 dec. '15	31 dec. '16	31 dec. '17	31 dec. '15	31 dec. '16	31 dec. '17	31 dec. '15	31 dec. '16	31 dec. '17
Aantal docenten	112	115	119	21	25	23	53	56	53	34	32	25	220	228	220
Aantal fte	85,85	87,70	91,40	15,59	16,04	17,10	40,35	35,40	40,20	27,99	27,00	20,70	169,78	166	169,40
Bevoegd (in fte)	77,87	77,78	82,50	14,07	13,53	16,40	35,35	32,70	35,60	25,19	23,70	20,20	152,48	148	154,70
Onbevoegd (in fte)	7,98	9,9	8,9	1,52	2,51	0,7	5	2,7	4,5	2,8	3,3	0,6	17,30	18	14,70
% onbevoegd	9,3%	11,3%	9,7%	9,7%	15,6%	4,1%	12,4%	7,6%	11,2%	10,0%	12,2%	2,9%	10,2%	11,1%	8,7%

Bevoegde en onbevoegde lessen:

Bevoegde en onbevoegde lessen

	Comenius College			De Savornin Lohman			Hilfertsheem College			College de Opmaat			CVO 't Gooi		
	31 dec. '15	31 dec. '16	31 dec. '17	31 dec. '15	31 dec. '16	31 dec. '17	31 dec. '15	31 dec. '16	31 dec. '17	31 dec. '15	31 dec. '16	31 dec. '17	31 dec. '15	31 dec. '16	31 dec. '17
Totaal aantal lessen per week	1488	1536	1466	250	343	324	577	575	632	443	416	381	2758	2870	2803
Aantal lessen per week bevoegd	1200	1318	1209	229	307	256	479	517	497	403	334	359	2311	2476	2321
Aantal lessen per week onbevoegd	130	110	0	21	36	34	95	57	135	37	82	22	283	285	191
Aantal lessen per week onderbevoegd	152	104	257	2	0	0	3	0	0	3	0	0	160	104	257
% onbevoegd gegeven lessen	8,7%	7,2%	0,0%	8,4%	10,5%	10,5%	16,5%	9,9%	21,4%	8,4%	19,7%	5,8%	10,3%	9,9%	6,8%
% onderbevoegd gegeven lessen	10,2%	6,8%	15,8%	0,8%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%	0,7%	0,0%	0,0%	5,8%	3,6%	9,2%

Van ‘onderbevoegdheid’ spreken we als er wel sprake is van een lesbevoegdheid, maar deze lesbevoegdheid ‘te laag’ is, bijvoorbeeld als een tweedegraads docent (=bevoegd voor onderbouw vmbo/havo/vwo en bovenbouw vmbo) les geeft in de bovenbouw havo/vwo.

CVO-breed is het percentage onbevoegde docenten gedaald van 11,1 % naar 8,7 %. Ook het aantal onbevoegd gegeven lessen is CVO-breed gedaald van 9,9 % naar 6,8 %. Het aantal zgn.

onderbevoegd gegeven lessen is op CVO-niveau gestegen van 3,6 naar 9,2 %.

Met name op Hilfertsheem is het aantal onbevoegd gegeven lessen relatief hoog. Op Comenius is het aantal onbevoegd gegeven lessen minimaal terwijl de onderbevoegdheid gestegen is. In het algemeen kan gesteld worden dat we (veel) meer moeten werken met docenten in opleiding en “zij-instromers”.

Binnen het VO worden tegenwoordig docenten in opleiding die in het eindstadium van hun studie zitten als “bevoegd” geteld en niet meer als “onbevoegd” (aansluitend bij wat in de vorige rapportage al gemeld werd over academici die dan “onbevoegd en benoembaar” heetten, aansluitend bij initiatieven als “Eerst de Klas” van het ministerie van OC&W in samenwerking met de sector). Ten behoeve van de verdere implementatie van personeelsadministratiesysteem HR2Day voeren we nog controles uit op consequente toepassing van dit principe.

Overigens laat de spreiding van met name het aantal onder- en onbevoegd gegeven lessen zien dat het uiterst lastig is adequate vervanging te vinden bij langdurig ziekte van medewerkers.

Het inwerken en begeleiden van nieuwe docenten vraagt meer en meer inspanning.

## 5.3 Bekwaamheid/professionalisering

Er wordt sterk ingezet op ontwikkeling van de medewerkers. Op alle vestigingen zien we beweging en bevlogenheid, waarbij ook steeds meer vestigingsoverstijgend geleerd wordt. Dit zien wij bijvoorbeeld bij het ontwikkeltraject LC/LD, de digicoaches, CVO-marktplaats en de gezamenlijke overleggen per sectie/vakgroep. De vestigingen kennen een goede traditie van inspiratiedagen. Er zijn goede contacten met hogescholen en nabije universiteiten.

Alles bij elkaar een mooie mix van formeel en informeel leren waarbij ook kanttekeningen te plaatsen zijn. Bij de kwaliteit van de lessen is blijkens de ‘schoolfoto’s’ nog verbetering nodig en

mogelijk. Dat besef wordt – gelukkig – in steeds bredere kring gedeeld en docenten zijn daarmee ook onderling aan de slag gegaan. Gezien de ontwikkelingen in het onderwijs – digitaal leren, passend onderwijs – is het een behoorlijke opgave om de toename van de deskundigheid hiermee gelijke tred te laten houden. Het is vanuit dat oogpunt niet onlogisch dat er landelijk gepleit wordt voor meer ontwikkeltijd voor docenten.

Ook andere categorieën personeel zijn actief geweest met hun ontwikkeling. Een mooi voorbeeld is – wederom – het ontwikkeltraject LC/LD, waarbij ook leidinggevendenden zich – CVO-breed – bekwaamd hebben in hun veranderende rol.

Het servicebureau is voor een groot deel nieuw bemenst en het team heeft gezamenlijk enkele studiedagen gehad.

Vanwege de verdergaande digitalisering, in onderwijs en organisatie, is de deskundigheidsbevordering op dat gebied geïntensiveerd. Waar mogelijk op basis van kennisdeling, maar ook middels stukjes geprogrammeerde instructie. Herhaaldelijk huren we ‘in company’ scholing in voor specifieke applicaties.

#### **5.4 Gesprekscyclus**

Het voeren van gesprekken wordt als één van de belangrijkste interventies gezien om leiding te geven aan de medewerkers en de schooldoelen te bereiken. Met alle medewerkers zijn in 2017 gesprekken gevoerd, van ‘brede’ functioneringsgesprekken tot normjaartaakgesprekken en exitgesprekken.

Er is in 2015-2016 een start gemaakt met de zgn. ‘Fitch-gesprekken’, ontwikkelgesprekken in het kader van het ontwikkeltraject LC/LD op basis van het zgn. Fitch-model. Eind 2017 werd dat model weer gebruikt bij tussentijdse evaluatie van de nieuwe LC- en LD’ers.

Wat betreft de inhoud en opzet van de gesprekken is er veel ontwikkeld en van elkaar geleerd. We zien een trend naar meer opbrengstgerichtheid en een sterkere verbinding met de schooldoelen. Om dat nog verder te versterken is een digitaal instrument CVO-breed ingezet voor lesobservatie. Herhaalde observatie (op basis van schoolgebonden kijkwijzers) geeft de mogelijkheid rapportages te maken op het niveau van afdeling of vakgroep en kan worden meegenomen in de gesprekscyclus. Iedere vestiging heeft een eigen tijdlijn in de ontwikkeling van dit instrument.

#### **5.5 Verzuimbeleid**

Bij aantrekkelijk werkgeverschap hoort ook een gezonde organisatie. Een organisatie waar men zich gewaardeerd voelt, waar men het eigen talent en dat van anderen kan ontwikkelen, waar wordt samengewerkt en waar men werk verricht dat ertoe doet. Ons verzuim- en re-integratiebeleid is erop gericht een optimaal werkklimaat te scheppen en daarmee het professioneel en persoonlijk functioneren van medewerkers te versterken. We streven naar een verzuimpercentage en meldingsfrequentie onder het landelijk gemiddelde van de VO sector.

Het ziekteverzuim en de verzuimfrequentie vertonen het volgende beeld:

## CVO 't Gooi verzuimcijfers

### Verzuimpercentage

het percentage afwezigheid wegens ziekte van het totaal beschikbare WTF

jaar	landelijk	locatie					
		CVO	CC	HC	SAV	COM	CB
2017		5,0%	5,6%	4,1%	3,4%	5,2%	1,3%
2016	5,1%	3,5%	3,9%	3,5%	1,7%	2,5%	1,1%
2015	5,0%	5,0%	5,7%	5,5%	0,7%	5,8%	1,6%
2014	5,0%	3,6%	4,2%	4,7%	1,2%	2,6%	2,0%
2013	5,1%	3,4%	4,6%	3,2%	1,7%	2,6%	0,4%
2012	5,1%	4,7%	5,0%	3,9%	2,8%	6,8%	0,9%
2011	5,3%	5,7%	6,1%	4,2%	6,5%	9,1%	1,0%
2010	5,0%	5,4%	5,3%	4,8%	8,2%	6,9%	1,0%
2009	5,2%	5,0%	4,3%	5,3%	6,7%	7,4%	1,4%
2008	5,2%	4,4%	4,2%	4,4%	5,4%	5,5%	1,2%

### Meldingsfrequentie

het gemiddeld aantal ziekmeldingen per medewerker per jaar

jaar	landelijk	locatie					
		CVO	CC	HC	SAV	COM	CB
2017							
2016	1,5	1,7	1,6	1,7	1,5	2,7	0,6
2015	1,5	1,6	1,5	1,4	1,1	2,7	1,1
2014	1,5	1,4	1,3	1,6	1,1	2,2	0,4
2013	1,6	1,5	1,4	1,7	1,3	2,0	0,6
2012	1,5	1,4	1,2	1,6	1,6	1,9	1,2
2011	1,5	1,8	1,9	2,0	1,6	1,9	1,0
2010	1,5	1,9	2,3	1,5	1,5	2,2	0,9
2009	1,6	2,2	2,5	1,8	1,8	0,3	1,2
2008	1,6	2,1	2,4	1,8	1,6	2,3	1,0

Het gemiddeld verzuimpercentage is met 5 % terug op het niveau van 2015. Het landelijke cijfer is officieus 5,1%. We zitten daar licht onder, maar onze ambitie was het niveau van 2016 vast te houden, vanuit gezondheidsoverwegingen en vanwege vervangingskosten.

De verzuimfrequentie is relatief hoog, met als uitschieter College de Opmaat. Bij de hoge verzuimfrequentie spelen onervarenheid, beperkte bekwaamheid, ervaren werkdruk, lastige privé-situatie of een combinatie hiervan een rol.

Het verzuimpercentage is in de laatste maanden van 2017 behoorlijk opgelopen, vooral door een aantal ernstig zieke collega's en door de griepgolf, vergelijkbaar met vorig jaar.

Verzuim is niet alleen vervelend voor de betrokken medewerkers, maar ook voor de leerlingen en de collega's. Het is het een belangrijke factor bij lesuitval, naast zaken als scholing, excursies en persoonlijke omstandigheden. Geprobeerd wordt de lesuitval zoveel mogelijk te beperken. Temeer omdat het in toenemende mate moeilijk blijkt (goede) vervangers te vinden. Vaker dan ons lief is moeten we onze toevlucht nemen tot dure uitzendkrachten.

Met name met medewerkers die een relatief hoge frequentie laten zien, worden gericht frequentieverzuim-gesprekken gevoerd.

Recent besloten we CVO 't Gooi af te melden bij de Stichting Werkring en meer nadruk te leggen op (bestuurlijke) samenwerking binnen de regio. Samenwerking op het gebied van vervanging ligt daarbij als thema voor de hand.

## 5.6 Formatie

Hieronder treft u een overzicht van de formatie aan in de periode juli 2016 – januari 2018

Stand 1 januari 2018

	jul-16					sep-16					jan.17					dec.2017				
	Dir	OP	OOP	Totaal	fte/per 100 lln	Dir	OP	OOP	Totaal	fte/per 100 lln	Dir	OP	OOP	Totaal	fte/per 100 lln	Dir	OP	OOP	Totaal	fte/per 100 lln
Comenius College	2,7	86,0	18,5	107,2	7,2	2,8	88,4	18,2	109,4	7,1	2,8	87,7	18,4	108,9	7,1	1,9	88,5	18,7	109,1	7,0
Hilfertsheem College	1,9	37,8	11,0	50,7	12,2	1,9	38,7	12,4	53,0	12,5	1,9	38,4	11,2	51,5	12,1	1,9	40,7	9,8	52,5	11,7
De Savornin Lohman	1	16,0	3,0	20,1	9,0	1	17,5	3,0	21,5	8,3	1	16,8	3,0	20,8	8,1	1	15,8	3,6	20,4	8,2
College de Opmaat	1	27,7	5,9	34,6	15,0	1	27,7	4,9	33,6	15,5	1	27,1	5,4	33,5	15,4	1	21,1	4,4	26,5	14,6
Centrale Organisatie	1		10,9	11,9	0,5	1	0,1	10,5	11,6	0,5	1	0,1	11,4	12,5	0,5	1	0,0	11,5	12,5	0,5
<b>Totaal</b>	<b>7,6</b>	<b>167,6</b>	<b>49,3</b>	<b>224,5</b>	<b>9,5</b>	<b>7,7</b>	<b>172,5</b>	<b>48,9</b>	<b>229,1</b>	<b>9,4</b>	<b>7,7</b>	<b>170,1</b>	<b>49,4</b>	<b>227,2</b>	<b>9,3</b>	<b>6,8</b>	<b>166,01</b>	<b>48,03</b>	<b>220,84</b>	<b>9,1</b>

	Leerlingen aantal (excl.vavo)				
	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	verschil 2016-2017 en 2017-2018
Comenius College	1437	1494	1541	1551	10
Hilfertsheem College	423	414	424	447	23
De Savornin Lohman	214	224	258	247	-11
College de Opmaat	219	231	217	181	-36
<b>Totaal</b>	<b>2293</b>	<b>2363</b>	<b>2440</b>	<b>2426</b>	<b>-14</b>

Voor een nadere analyse worden er ook overzichten gemaakt die ‘dieper’ gaan. Op hoofdlijnen kunnen de volgende opmerkingen worden gemaakt:

- De totale vaste formatie is het huidige schooljaar gedaald, wat ook de bedoeling was.
- Het Comenius College heeft relatief het minste personeel in dienst, maar dat personeel is gemiddeld wel ‘duurder’ dan op de andere vestigingen (o.a. meer docenten LC en LD).
- We zien duidelijk dat vestigingen vmbo met lwoo relatief meer personeel in dienst hebben.
- Het inkrimpen van het personeelsbestand bij leerlingdaling loopt (uiteraard) achter bij die daling.
- In de begroting voor 2018 wordt voor Comenius en Hilfertsheem gerekend met stabiele leerlingenaantallen en voor Savornin Lohman en Opmaat met een licht herstel.

De belangrijkste wijziging in de formatie van 2015 was de benoeming van ruim 40 fte docenten in een hogere functie (27 fte van LB naar LC en 13,44 fte van LC naar LD), in het kader van het Convenant Leerkracht en het beleid ‘Functiemix 2.0’. In 2016 en 2017 zijn er geen CVO-brede ‘functiemixrondes’ geweest. Het traject dat in augustus 2015 werd ingezet, is doorgetrokken naar het schooljaar 2017-2018. Voorjaar 2018 wordt een nieuwe ronde uitgevoerd, waarbij de nadruk ligt op (benodigde) kwaliteit en niet zozeer op een specifieke verhouding tussen de functieniveaus. Inhoudelijk zal worden aangesloten bij de activiteiten die plaatsvinden in het kader van de uitwerking van de schoolprofielen en van de doorgaande implementatie van gespreid leiderschap.

Het hoofddoel van een school is zorgen voor het optimaal leren van de leerlingen. Het is interessant om te weten hoeveel formatie wij direct inzetten voor dit doel. Het formatie-overzicht geeft daarvoor een indicatie.

Als we niet alleen naar het totaal aantal fte’s per 100 lln. kijken, maar alleen naar de docentenformatie (OP). Dan ontstaat het volgende beeld:



**Stand 1 januari 2018** fte OP / leerlingenaantallen

	juli '15	juli '16	sept. '16	jan. '17	dec. '17
	fte/per 100 lln	fte/per 100 lln	fte/per 100 lln	fte/per 100 lln	fte/per 100 lln
Comenius College	5,8	5,8	5,7	5,7	5,7
Hilfertsheem College	8,9	9,1	9,1	9,1	9,1
De Savornin Lohman	7,6	7,1	6,8	6,5	6,4
College de Opmaat	11,7	12,0	12,8	12,5	11,6
<b>Totaal</b>	<b>7,1</b>	<b>7,1</b>	<b>7,1</b>	<b>7,0</b>	<b>6,8</b>

Een andere indicator die we kunnen hanteren, is de 'les/leerlingratio', het gemiddeld aantal lessen per week per leerling. De ratio heeft zich als volgt ontwikkeld:

Les-/leerlingratio	Comenius College				De Savornin Lohman				Hilfertsheem College				College de Opmaat			
	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
totaal aantal lessen per week (in klokuren)	1390	1425	1536	1460	278	250	294	270	566	566	575	631,5	422	443	416	381
totaal aantal leerlingen	1439	1497	1542	1546	219	225	258	247	423	415	423	447	221	233	218	181
les-/leerlingratio	<b>0,97</b>	<b>0,95</b>	<b>1,00</b>	<b>0,94</b>	<b>1,27</b>	<b>1,11</b>	<b>1,14</b>	<b>1,09</b>	<b>1,34</b>	<b>1,36</b>	<b>1,36</b>	<b>1,41</b>	<b>1,91</b>	<b>1,90</b>	<b>1,91</b>	<b>2,10</b>

Deze twee overzichten geven geen volledig, maar wel enig inzicht in de inzet van onze formatie.

Voorzichtig kunnen we concluderen dat:

- De inzet op het Comenius College het afgelopen jaar beperkt gewijzigd is, maar wel meer kostenefficiënt.
- Er bij het Hilfertsheem College sprake is van een stijging t.o.v. 2015-2016: het aantal fte's per 100 leerlingen is hoger (van 8,9 naar 9,1) en dat geldt ook voor de les-/leerlingratio (naar 1,41). Deels is dit een gevolg van hogere intensiteit rond zorgleerlingen, deels van de manier waarop het nieuwe vmbo is vormgegeven. Met de directie van de school is afgesproken dat kritisch gekeken wordt naar aantal lessen/klassen/groepen/ docenten per augustus 2018.
- De docentenformatie op De Savornin Lohman is gereduceerd. Dit is conform plan, want er werd teveel formatie uitgegeven. De les/leerlingratio is na een forse daling in 2015-2016 en stijging in 2016-2017 weer gedaald. De formatie wordt als zeer krap ervaren, maar het leerlingenaantal laat geen verruiming toe.
- De formatie op College de Opmaat nog verder terug moet. Hier is het duidelijkst te zien dat afname van de formatie achterloopt op daling van de leerlingaantallen. Het effect van de grote daling van het leerlingenaantal is ook in de begroting zichtbaar. Omdat alle leerlingen van de Opmaat op enigerlei wijze extra bekostiging ontvangen heeft iedere leerling minder ook meteen relatief veel effect op de formatieve ruimte. Er is daarom met en voor deze locatie ingezet op een structuur met minder overhead en een onderwijsconcept dat flexibeler is qua organisatie.
- Recent onderzoek wijst uit dat er in de regio sprak zal zijn van lichte krimp met het duidelijkste effect voor vmbo en categorale mavo.

### 5.7 Tevredenheid

In 2016 heeft het Comenius College meegedaan aan een pilot voor een nieuw onderzoek op het gebied van Strategisch HRM, de 'Spiegel Personeel & School'. Dit is een initiatief van de VO-Raad, uitgevoerd door de Universiteit van Utrecht. Het onderzoek gaat niet alleen over tevredenheid, maar bestrijkt alle aspecten van (strategisch) HRM. De pilot is succesvol verlopen. Wij hebben daarom besloten het 'traditionele' medewerkerstevredenheidsonderzoek te vervangen door de Spiegel Personeel & School. Deze is op de drie andere vestigingen in 2017 afgenomen.



Over het algemeen tonen medewerkers van CVO 't Gooi zich tevreden en positief over hun direct leidinggevende. Men ervaart wel werkdruk, als gevolg van leerlinggedrag en hogere intensiteit van de school- en onderwijsontwikkeling.

Met de MR is afgesproken de kaders van het taakbeleid te herzien. Niet alleen vanwege uitkomsten van de "Spiegel" en werkdrukonderzoek (Comenius College), maar ook in het kader van gespreid leiderschap (verantwoordelijkheden en bevoegdheden bij teams en/of clusters van vakgroepen).

## 5.8 Mobiliteit

In 2017 eindigde voor 55 medewerkers bij CVO 't Gooi het dienstverband. Dat is 10 meer dan in 2016 (45).

De redenen daarvoor waren als volgt:

	aantal medewerkers	onbevoegd	niet functioneren	verstoorde verhoudingen	pensioen	geen uren voor	eigen verzoek	langdurig ziek	overlijden	van rechtswege	totaal aantal redenen
CC	19	0	0	0	2	6	6		1	4	19
COM	7	0	0	2	0	1	0	0	0	3	6
HC	15	0	0	4	2	1	4	0	0	4	15
SAV	8	0	0	0	0	1	3	0	0	4	8
Servicebureau	6	0	0	0	3	0	6	0	0	0	9
<b>totaal</b>	<b>55</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>48</b>

De belangrijkste reden is eigen verzoek (19 maal). De verklaringen daarover zijn zeer divers. Een kleinere groep (7 maal) vertrok vanwege pensionering en voor een deel (9 maal) waren er geen uren voor verlenging.

De interne mobiliteit binnen CVO 't Gooi is beperkt en dit lijkt een van de zaken waar nader onderzoek op zijn plaats is, zeker in het kader van de moeilijke vervulbaarheid van bepaalde vacatures. Een docent en een conciërge gingen van het Comenius College naar De Savornin Lohman en enkele docenten worden "gedeeld".

We werken ernaartoe eerder het formatieproces in de breedte in te zetten, omdat we nu tamelijk laat zitten met onze werving. De invoering van één formatie- en roosterpakket gaat daar bij helpen, waarbij we daar volgend jaar pas echt effect van zullen zien.

In 2017 zijn 43 personeelsleden in dienst gekomen, waarvan er 8 ook weer in 2017 zijn vertrokken. Personeelsleden kwamen in dienst ter vervanging, maar ook voor een reguliere vacature. In een aantal gevallen is een vervangingsaanstelling omgezet in een reguliere aanstelling.

## 5.9 Uitkeringskosten

Aandachtspunt voor CVO 't Gooi is het zo doelmatig mogelijk inzetten van de middelen. Dat betekent dat gestreefd wordt naar zo laag mogelijke kosten als gevolg van ziekte, arbeidsongeschiktheid en ontslag. Er wordt, bij ziekte, mede door de inzet van externe deskundigen ingezet op re-integratie in het eigen werk of begeleiding naar ander werk. Dit beleid is ten dele succesvol. De mogelijkheden om dit beleid te intensiveren met behulp van externe ondersteuning, zijn onderzocht. Er worden voorbereidingen getroffen om tot uitvoering te kunnen overgaan.

## 5.10 Overige kengetallen

Kengetallen personeel	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Personele bezetting (gemiddeld) in fte	228	231	232	226	215	216	217	225	231
Gemiddelde leeftijd	45,3	45,3	43,8	46,6	48	48	48,5	48,5	48,4

### Leeftijdsopbouw

LftCat		2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	aandeel in %
1	15-24	10	10	12	10	12	8	14	12	12	3,2%
2	25-34	71	69	64	61	48	54	49	46	44	22,2%
3	35-44	49	55	45	46	44	39	35	41	39	17,7%
4	45-54	69	68	71	69	74	76	78	92	99	21,9%
5	55-59	44	43	39	45	45	55	60	67	67	13,8%
6	60-	51	66	64	57	56	50	48	36	34	21,2%
	totaal	294	311	295	288	279	282	284	294	295	100,0%

De omvang van het personeel is enigszins afgenomen.

De gemiddelde leeftijd is 45,3 jaar; dat is hetzelfde als in 2016 en ligt nog steeds ruim onder het langjarig gemiddelde. Binnen de leeftijdscategorieën zien we een sterke daling in de leeftijd 35-44 jaar (van 55 naar 49) en in de leeftijdscategorie 60 jaar en ouder (van 66 naar 51). In de andere categorieën zijn de wijzigingen er niet of slechts beperkt.

## 6. HUISVESTING EN BEHEER

*Kort gezegd:*

- *nieuw gebouw Hilfertsheem College in gebruik genomen, vertraging bij sloop oude gebouw en buitenterrein*
- *aandacht voor duurzaamheid en meerjarenonderhoud*
- *investeringen in IT*

### 6.1 (Nieuw-)bouw en onderhoud

Wij streven ernaar dat de leer- en werkomgeving leerlingen en medewerkers ondersteunt om verder te komen. Het grootste project in de afgelopen jaren was de nieuwbouw van Hilfertsheem College, samen met de naburige Da Costaschool (primair onderwijs). Ontwerp en bouw vonden plaats in het kader van het gemeentelijke participatiebeleid, in nauw overleg met de buurt, verenigd in de BIK (Buurtbelangen Invulling Keyproject). Het resultaat was dat er een plan gerealiseerd werd dat een groot draagvlak heeft bij de omwonenden. Bijzonder is dat er op het terrein ook een buitensportvoorziening is gerealiseerd en dat het gebouw is voorzien van WKO (warmte- en koude opslag) en zonnepanelen. Het gebouw is daardoor energieneutraal. Het buitenterrein is buiten schooltijden toegankelijk voor gebruik door jongeren uit de buurt. De inrichting van het buitenterrein en de sloop van het oude gebouw hebben onverwacht vertraging opgelopen vanwege asbestproblemen. Op grond van de eerste asbestinventarisatie werden weinig problemen verwacht, maar nader onderzoek bracht veel meer asbest aan het licht. Dat leidde tot een aangepast (en duurder) sanerings- en sloopplan. De oplevering van het terrein is daardoor verschoven naar 2017. Bij De Savornin Lohman zijn vóór het gebouw publieke fitnessfaciliteiten gerealiseerd in samenwerking met de gemeente.

Omdat de dotaties groot onderhoud voor enkele gebouwen aan de lage kant zijn, wordt door een extern bureau een nieuw meerjarenonderhoudsplan gemaakt dat tweejaarlijks geactualiseerd wordt. Teneinde aanbestedingen, beheer en onderhoud te professionaliseren werd (part-time) een facilitair coördinator in dienst genomen.

### 6.2 Duurzaamheid

In het kader van onze maatschappelijke verantwoordelijkheid en een gezonde bedrijfsvoering is onderzoek gedaan naar de mogelijkheid niet alleen bij het Hilfertsheem College, maar ook bij de andere vestigingen om zonnepanelen op de daken te plaatsen. Na evaluatie van mislukte subsidieaanvragen zijn voor 2017 aangepaste subsidieaanvragen ingediend en deze zijn gehonoreerd. Met name voor Comenius College en College deOopmaat beraden we ons op feitelijke realisatie (De Savornin Lohman valt buiten de subsidie-mogelijkheid).

### 6.3 IT-infrastructuur

Wat betreft de voorzieningen in de gebouwen betreft het belangrijkste aandachtspunt de ICT-voorzieningen, relevant vanwege ons speerpunt 'technologie en leren'.

Medio 2017 is de migratie naar de externe dienstverlener die in de tweede helft van 2016 was gestart, afgerond. Gedurende dat proces zijn afspraken met de belangrijkste dienstverleners herzien, omdat er veel klachten waren over de functionaliteit. De visie uit de eerdere beleidsnotitie

VooruIT is aangescherpt in de richting van werken in de cloud met gestandaardiseerde applicaties en beschikbaar maken van leermiddelen via een digitaal leerplatform.

Eind 2017 startte tevens de voorbereiding op de invoering van de AVG (privacy-wetgeving), waarmee we op schema liggen.

De kosten voor beveiliging en beheer van ons netwerk nemen, uiteraard toe met intensivering van het gebruik van IT.

CVO 't Gooi sloot zich aan bij een inkoopcoöperatie die vanuit de VO-raad is opgezet (SIVON). Primair met het oog op IT-investeringen door besturen, maar uiteindelijk ook voor leermiddelen en andere zaken.

## 7. FINANCIËN

*Kort gezegd:*

- *het resultaat is ver boven de conservatieve begroting*
- *investeringsagenda is als instrument beperkt ingezet*

### 7.1 Algemeen

De begroting van 2017 is nog gemaakt onder de verantwoordelijkheid van de heer Haenen terwijl de realisatie grotendeels onder de verantwoordelijkheid van de heer Van Beurden heeft plaatsgevonden. Bij de samenstelling van de begroting is terdege rekening gehouden met deze omstandigheid om deze overgang in een rustig vaarwater te laten plaatsvinden. Er is enigszins conservatief, begroot.

Eind 2016 is de heer Matton begonnen als Manager Financiën en Control als opvolger van de heer Nawijn die met pensioen is gegaan.

Doelstelling is om de financiële functie verder te professionaliseren en de ondersteuning van het financiële beleid verder te versterken. De nieuwe directeur-bestuurder en de nieuwe manager Financiën en Control werken intensief samen om de financiële besturing te verbeteren en nauwer te verbinden met het primaire en de secundaire processen.

Er zijn stappen gezet richting completere en frequentere management rapportages op het gebied van personele kosten en de totale financiële resultaten. Ook is het instrument van de Investeringsagenda kritisch bekeken in het licht van de ondersteuning van de genoemde doelstellingen. De Investeringsagenda liep van 2013 tot en met 2016 en in het licht van de overgang was het Investeringsagenda-gedeelte van de begroting qua inhoud al minder uitgesproken en de omvang beperkt om de aanstaande directeur-bestuurder de ruimte te geven een eigen invulling te maken. Als instrument zal de Investeringsagenda worden beëindigd omdat het idee nu is dat er, na de gedane diepte investeringen, meer flexibiliteit nodig is voor het aanwenden van extra gelden voor de ontwikkeling van de stichting en de vestigingen. Met name wordt in 2018 selectief toegelaten dat vestigingen “door de begroting” gaan als dat aantoonbaar het gevolg is van beleidsrijke inzet op onderwijsontwikkeling die eind 2017, bij het opstellen van de begroting, onvoldoende voorzien kon worden. Uiteraard met de intentie dan voor 2019 ook daarin realistisch te begroten. Deze benadering omdat de stichting onverkort van mening blijft dat het surplus aan vermogen ten goede moet komen aan de ontwikkeling van het onderwijs, ook op de korte termijn.

Nu een aantal investeringen is gedaan, bijvoorbeeld in de ICT faciliteiten, is de tijd gekomen om verder te gaan experimenteren met het gepersonaliseerd leren. Om preciezer te zijn: tijd en plaats onafhankelijk leren. Deze wereld is sterk in beweging en een voordeel van het snel met een vaste leverancier in zee gaan, levert tevens het nadeel op van de remmende voorsprong. Wij zien het als een noodzaak om meerdere leveranciers en producten te ervaren zonder ons van te voren vast te leggen. Voor dit soort, innovatieve, activiteiten is het zaak flexibeler te kunnen inspelen op wensen en vragen vanuit de organisatie. Er is wel sprake van principe-overeenstemming over richtingen en tijdslijnen waar extra middelen beschikbaar voor zullen zijn, maar we willen de flexibiliteit houden om mee te bewegen met de werkelijke ontwikkelingen op het moment dat zij zich voordoen.

### 7.2 Afbouw van Investeringsagenda

Zoals eerder vermeld is de Investeringsagenda als instrument in 2017 afgebouwd. De cijfers worden niet meer expliciet bijgehouden en gerapporteerd. De in de begroting opgenomen bedragen zijn in

2017 toegevoegd aan de begrotingen van de vestigingen zodat de beheersing van middelen en de rapportages niet meer op twee niveaus hoeft plaats te vinden.

### **7.3 Risicobeheersings- en controlesysteem**

In paragraaf 3.3 is ons kwaliteitsbeleid genoemd. Dat omvat in principe voor alle beleidsterreinen een risicobeheersings- en controlesysteem. Wat betreft het beleidsterrein financiën heeft dat tot doel bij te dragen aan een solide bedrijfsvoering.

We hebben onze cyclus van planning & control gekoppeld aan ons kwaliteitszorgsysteem.

Naar aanleiding van opmerkingen van de accountant bij de controle jaarrekening 2016 en de aanstaande veranderingen op het vlak van de privacy zijn maatregelen vastgesteld om verdere verbeteringen door voeren, o.a. op het gebied van (elektronische) gegevensvastlegging en – ontsluiting, procedures en functiescheiding. Met de uitvoering van de maatregelen is in 2017 begonnen.

De nieuwe privacy wetgeving heeft tot veel nieuwe implementatie voorschriften geleid die impact hebben op ons, maar ook op veel partijen waar wij mee samen (moeten) werken. Oplossingen in de verschillende organisaties moeten in elkaar haken om ervoor te zorgen dat de gehele keten voldoet aan de nieuwe privacy voorschriften. Over het tempo en de wijze van implementatie wordt in de organisaties verschillend gedacht waarbij regelmatig standpunten herzien worden door voortschrijdend inzicht. Om te voorkomen dat we, inmiddels, achterhaalde maatregelen implementeren zijn zowel de voorschriften als prioritering en de maatregelen binnen CVO 't Gooi vrijwel doorlopend onderwerp van discussie.

### **7.4 Schoolkosten**

Met schoolkosten bedoelen wij de kosten die wij ouders in rekening brengen voor extra voorzieningen en activiteiten. Het betreft vrijwillige bijdragen.

CVO 't Gooi heeft het Convenant Schoolkosten ondertekend. Dat betekent dat wij transparantie nastreven over de schoolkosten en dat wij de schoolkosten voor ouders/leerlingen zo laag mogelijk willen houden. Bovendien is ons uitgangspunt dat financieel moeilijke omstandigheden van ouders/leerlingen geen belemmering mogen zijn voor deelname aan onderwijsactiviteiten. Daarom kennen we de mogelijkheid van gespreide betaling en van (gedeeltelijke) kwijtschelding.

De schoolkosten variëren tussen €115,- en €550,- per leerjaar, afhankelijk van de vestiging, de opleiding, het vakkenpakket en de keuze voor extra activiteiten. Elke vestiging verantwoordt de kosten aan de ouders en de hoogte van de bijdragen worden in overleg met c.q. instemming van de ouderraden en schoolraden bepaald.

We zien in het algemeen een tendens tot stijging van de schoolkosten. De vraag is gesteld of de kosten de financiële draagkracht van sommige ouders niet te boven gaan en of de verschillen tussen de in rekening gebrachte bijdragen (en de daaraan verbonden activiteiten) niet te groot zijn. Mede daarom is op de verschillende vestigingen kritisch gekeken naar aard en omvang van het programma voor excursies en buitenschoolse activiteiten. Dit sluit ook aan bij afspraken die met de gemeente Hilversum gemaakt zijn voor de “modale leerling”.

### **7.5 Resultaat 2017**

De realisatie 2017 ziet er als volgt uit, vergeleken met de begroting:

GECONSOLIDEERD BEGROTINGSOVERZICHT		REALISATIE 2017	BEGROTING 2017	Vershil bedrag	Vershil percentage
	<b>BATEN</b>				
3.1	RIJKSBIJDRAGE	21.190.584	20.266.226	924.358	4,56%
3.2	OVERIGE OVERHEIDSBIDRAGEN EN -SUBSIDIES	40.079	15.519	24.560	158,26%
3.5	OVERIGE BATEN	423.194	593.611	-170.417	-28,71%
<b>SOM DER BATEN</b>		<b>21.653.857</b>	<b>20.875.356</b>	<b>778.501</b>	<b>3,73%</b>
	<b>LASTEN</b>				
4.1	PERSONELE LASTEN	17.073.722	17.403.422	329.700	-1,89%
4.2	AFSCHRIJVINGEN	617.533	569.847	-47.686	8,37%
4.3	HUISVESTINGSLASTEN	1.437.921	1.153.875	-284.046	24,62%
4.4	OVERIGE LASTEN	2.408.931	2.325.549	-83.382	3,59%
<b>SOM DER LASTEN</b>		<b>21.538.107</b>	<b>21.452.693</b>	<b>-85.414</b>	<b>0,40%</b>
<b>SALDO BATEN EN LASTEN</b>		<b>115.750</b>	<b>-577.337</b>	<b>693.087</b>	<b>-120,05%</b>
5	SALDO FINANCIËLE BATEN EN LASTEN	2.922	0	2.922	100,00%
9	SALDO BUITENGEWONE BEDRIJFSVOERING				
<b>TOTAAL RESULTAAT</b>		<b>118.672</b>	<b>-577.337</b>	<b>696.009</b>	<b>-120,56%</b>

De realisatie van 2017 is belangrijk positiever dan de begroting.

De inkomsten zijn zo'n €779.000 (3,73 %), hoger. Belangrijke oorzaken zijn de niet begrote compensatie van de cao stijging en de hoger dan begrote bijdrage van het samenwerkingsverband Qinas.

De kosten zijn veel minder gestegen dan de inkomsten. Aan personeelskosten is €330.000 (1,9%) minder uitgegeven. Hogere kosten zijn gerealiseerd in de niet-personeelskosten waarbij de overige lasten er met een overschrijding van €352.000 (13,9%) er uit springt.

Een belangrijke oorzaak van de kosten onderschrijding in de personeelskosten is overigens de eerder genoemde conservatieve aard van de begroting in 2017. In de loop van 2017 is duidelijk geworden dat het onderhoud aan onze gebouwen, structureel, duurder wordt terwijl de vergoedingen hiervoor niet meegroeien. Dit zijn omstandigheden waar veel meer scholen mee te maken hebben. We hebben in 2017 daarom een extra dotatie gedaan aan de voorziening voor groot onderhoud van €270.000.

## 7.6 Toekomstige ontwikkelingen

### 7.6.1 Exploitatie 2018

De begroting 2018 laat het volgende beeld zien:



GECONSOLIDEERD BEGROTINGSOVERZICHT		REALISATIE 2017	BEGROTING 2018
	<b>BATEN</b>		
3.1	RIJKSBIJDRAGE	21.190.584	20.017.546
3.2	OVERIGE OVERHEIDSBIJDRAGEN EN -SUBSIDIE	40.079	58.200
3.5	OVERIGE BATEN	423.194	1.037.509
<b>SOM DER BATEN</b>		<b>21.653.857</b>	<b>21.113.255</b>
	<b>LASTEN</b>		
4.1	PERSONELE LASTEN	17.073.722	16.957.421
4.2	AFSCHRIJVINGEN	617.533	628.500
4.3	HUISTESTINGSLASTEN	1.437.921	994.875
4.4	OVERIGE LASTEN	2.408.931	2.767.400
<b>SOM DER LASTEN</b>		<b>21.538.107</b>	<b>21.348.196</b>
<b>SALDO BATEN EN LASTEN</b>		<b>115.750</b>	<b>-234.941</b>
5	SALDO FINANCIËLE BATEN EN LASTEN	2.922	0
9	SALDO BUITENGEWONE BEDRIJFSVOERING		
<b>TOTAAL RESULTAAT</b>		<b>118.672</b>	<b>-234.941</b>

De begroting 2018 sluit net als in 2017 met een negatief saldo. Dat is nog steeds bewust beleid.

### 7.6.2 Continuïteitsparagraaf

In deze paragraaf wordt conform wettelijke voorschriften een aantal kengetallen over 2017 en een meerjarenraming over drie jaar gegeven.

De onderwijsinspectie hanteert voor de analyse van de financiële gegevens een vijftal kengetallen. Dat zijn geen normen, maar het niet voldoen aan een negatieve afwijking kan leiden tot nader onderzoek.

Hieronder volgt een overzicht van deze kengetallen en de realisatie in 2017:

	Omschrijving	Signaleringswaarde Inspectie	CVO 't Gooi 2017
1	Solvabiliteit <sup>2</sup> , ((eigen vermogen + voorzieningen)/totale passiva)	< 0,30	0,81
2	Liquiditeit (Current ratio), (vlottende activa/kort vreemd vermogen)	< 0,75	3,56
3	Huisvestingsratio, ((huisvestingslasten + afschrijving gebouwen en terreinen)/totale lasten)	> 0,10	0,07
4	Weerstandvermogen, (eigen vermogen/totale baten)	< 0,05	0,39
5	Rentabiliteit, (eigen vermogen/totale baten)	a. 3-jarig < 0,00 b. 2-jarig < -0,05 c. 1-jarig < -0,10	-0,02 -0,01 0,01

CVO 't Gooi voldoet aan alle normen, behalve aan 5a en b: rentabiliteit over de afgelopen drie jaar en over de afgelopen 2 jaar. Dat is het gevolg van bewust beleid, waarbij een deel van het eigen vermogen ingezet wordt t.b.v. het onderwijs en de positie van de scholen. De meerjarenraming ziet er als volgt uit:

A1	KENGETAL (stand 31/12)	VERSLAGJAAR	JAAR T+1	JAAR T+2	JAAR T+3
	Personele bezetting in FTE:				
	>Management/Directie	10,1	10,1	10,2	10,2
	>Onderwijzend Personeel	170,0	170,0	171,6	171,6
	>Overige medewerkers	46,0	46,0	46,4	46,4
	Leerlingenaantallen	2.441	2.464	2.464	2.464

#### A2 Balans

ACTIVA	VERSLAGJAAR	JAAR T+1	JAAR T+2	JAAR T+3
VASTE ACTIVA				
Materiele VA	4.107.499	3.479.599	2.851.699	2.223.799
Financiele VA	12.200	12.200	12.200	12.200
TOTAAL VASTE ACTIVA	4.119.699	3.491.799	2.863.899	2.235.999
VLOTTENDE ACTIVA				
Vorderingen	1.584.593	1.584.593	1.584.593	1.584.593
Liquide middelen	6.450.408	6.843.450	7.510.737	8.258.023
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	8.035.001	8.428.043	9.095.330	9.842.616
<b>TOTAAL ACTIVA</b>	<b>12.154.700</b>	<b>11.919.842</b>	<b>11.959.229</b>	<b>12.078.615</b>
PASSIVA				
EIGEN VERMOGEN	8.543.612	8.308.754	8.348.141	8.467.527
Algemene reserve	8.543.612	8.308.754	8.348.141	8.467.527
Bestemmingsreserve publiek				
Bestemmingsreserve privaat				
Bestemmingsfonds publiek				
Bestemmingsfonds privaat				
VOORZIENINGEN	1.351.011	1.351.011	1.351.011	1.351.011
LANGLOPENDE SCHULDEN				
KORTLOPENDE SCHULDEN	2.260.077	2.260.077	2.260.077	2.260.077
<b>TOTAAL PASSIVA</b>	<b>12.154.700</b>	<b>11.919.842</b>	<b>11.959.229</b>	<b>12.078.615</b>

#### Staat/Raming van Baten en lasten

BATEN	VERSLAGJAAR	JAAR T+1	JAAR T+2	JAAR T+3
Rijksbijdrage	21.190.584	20.017.546	20.225.573	20.225.573
Ov.overheidsbijdragen en sub.	40.079	58.200	58.200	58.200
Overige baten	423.194	1.037.509	1.064.117	1.089.117
TOTAAL BATEN	21.653.857	21.113.255	21.347.889	21.372.889
LASTEN	VERSLAGJAAR	JAAR T+1	JAAR T+2	JAAR T+2
Personeelslasten	17.073.722	16.957.421	16.902.421	16.847.421
Afschrijvingen	617.533	628.500	628.500	628.500
Huisvestingslasten	1.437.921	1.618.875	1.618.875	1.618.875
Overige lasten	2.408.931	2.143.317	2.158.707	2.158.707
TOTAAL LASTEN	21.538.107	21.348.113	21.308.503	21.253.503
Saldo baten en lasten	115.750	-234.858	39.387	119.387
Saldo financiële bedrijfsvoering	2.922	-	-	-
<b>TOTAAL RESULTAAT</b>	<b>118.672</b>	<b>-234.858</b>	<b>39.387</b>	<b>119.387</b>

Deze gegevens zijn gebaseerd op de meerjarenraming 2018-2022, die door de Raad van toezicht is goedgekeurd.

Over de leerlingenaantallen hebben wij geschreven in § 3.2. Voor de komende jaren verwachten wij een lichte stijging. Daarna wordt een geleidelijke daling verwacht met maximaal 6 %.

Relevant in dit kader is het regionaal programma onderwijsvoorzieningen (RPO), waarover wij in § 4.1.5 hebben geschreven. Dat is vooral relevant voor onze vmbo-scholen. De gezamenlijke schoolbesturen blijven zich inspannen om de bestaande scholen beroepsgericht vmbo levensvatbaar te houden. Daarnaast speelt de toekenning van een lwoo-licentie aan het Casparus College in Weesp per 1 augustus 2016. De mogelijke negatieve effecten daarvan zullen de komende drie jaar nog nauwelijks zichtbaar zijn, maar kunnen wel daarna optreden.

De omvang van de personele formatie is gerelateerd aan de ontwikkeling van de leerlingenaantallen en zal geen grote wijzigingen ondergaan. Wel zien wij binnen de docentenformatie een verschuiving naar de functies LC en LD.

Wat betreft de financieringsstructuur blijft de rijksoverheid onze belangrijkste financier en daarnaast het samenwerkingsverband Qinas. Wij houden er rekening mee dat de bekostiging van de rijksoverheid m.i.v. 2019 wellicht een negatief effect heeft op onze inkomsten. Zie ook § 7.6.3, punt 3. Wij gaan er voorsnog vanuit dat de wijziging in de bekostigingssystematiek voor lwoo geen negatieve gevolgen voor ons heeft.

In hoofdstuk 6 hebben wij geschreven over de huisvesting. Het overgrote deel van onze nieuwbouw wordt bekostigd door de gemeente. Er zijn geen voornemens tot doordecentralisatie. In het kader van groot onderhoud en kwaliteitsverbetering heeft de Stichting CVO 't Gooi fors geïnvesteerd in de huisvesting ten laste van de onderhoudsvoorzieningen en de reserve. In 2017 is het – voorlopig- laatste grote bouwproject opgeleverd worden, de nieuwbouw van het Hilfertsheem College. De financiële gevolgen daarvan zijn – voor zover nu bekend - in de meerjarenraming verwerkt. Wij bezinnen ons op verdere maatregelen in het kader van energiebesparing en duurzaamheid.

De voorzieningen betreffen de voorziening onderhoud, jubileum, spaarverlof en persoonlijk budget. Deze zullen in het algemeen toenemen omdat er voorsnog meer gedoteerd dan onttrokken wordt. Ofschoon CVO in tamelijk jonge gebouwen gehuisvest is, zien we de komende jaren de onderhoudskosten stijgen zonder dat daar compensatie in de vorm van extra vergoedingen tegenover staan. Om de kosten beter te kunnen beheersen is in 2017 een Facilitair Coördinator aangesteld. Voorts zal in 2018 een nieuwe meer jaren onderhoudsplanning worden gemaakt die scherper kijkt naar het nut, de timing en de noodzaak van de verschillende onderhoudswerkzaamheden.

Het eigen vermogen zal de komende jaren afnemen als gevolg van het investeringsbeleid, zoals beschreven in § 7.2. Dit beleid wordt jaarlijks geëvalueerd en dat kan tot aanpassingen leiden.

### 7.6.3 *Risico's en onzekerheden*

In § 7.3 hebben wij geschreven over ons risicobeheersings- en controlesysteem. Daarbij is al een aantal risico's en onzekerheden genoemd. Wij gaan er hier nog iets verder op in. Sinds het rapport van de commissie Don in 2009 over het vermogensbeheer van onderwijsinstellingen is er een hele discussie losgebarsten over risico's en de daarvoor benodigde buffers. Zowel bij de begroting als bij de jaarrekening actualiseren wij de risico-analyse. Wij kijken dan naar de risico's die Don signaleert en naar onze eigen waarnemingen en op basis daarvan trekken wij conclusies over de gewenste buffer voor restrisico's. Don heeft de risico's als volgt in kaart gebracht:

Mogelijke risico's	kleine VO-instellingen	grote VO-instellingen	CVO 't Gooi
Fluctuatie in leerlingenaantallen	3 à 4%	2 à 2,5%	4 %
Financiële gevolgen van arbeidsconflicten	4 à 5%	1%	2 %
Instabiliteit in de bekostiging	2%	2%	2 %
Onvolledige indexatie van de bekostiging	1%	1%	2 %
Overige risico's, of onvoldoende kwalificeerbare risico's	4 à 6%	2 à 3%	6 %
<b>Impact op totale baten</b>	<b>14 à 18%</b>	<b>8 à 9,5%</b>	<b>16 %</b>
<b>Impact op totale baten, gecorrigeerd voor dubbeltelling en overlapping</b>	<b>10%</b>	<b>5%</b>	<b>14 %</b>

CVO 't Gooi behoort volgens Don bij de grote VO-instellingen (totale baten  $\geq$  € 12 miljoen). Wij taxeren de risico's als volgt, het schema van Don volgend:

1. Fluctuatie in leerlingenaantallen

De wijzigingen in de basisgeneratie zijn de komende jaren beperkt, maar vanaf 2017/2018 treedt een daling in. Bovendien fluctueert de belangstelling zowel per vestiging als per jaar. Wij zien een toenemende concurrentie, over de volle breedte. Een complicerende factor is de geringe scholentrouw.

Sinds 1 augustus 2016 heeft ook het Casparus College in Weesp een lwoo-licentie. We zien de instroom uit Weesp sterk dalen, evenals het aandeel lwoo-leerlingen. Dat zal de komende jaren doorzetten.

Naast leerlingendaling kan er ook sprake zijn van leerlingenstijging. Beide kunnen een (tijdelijk) tekort opleveren, want stijging op de ene vestiging is niet weg te strepen tegen daling op een andere vestiging.

De risicotaxatie van 2 tot 2,5 % van Don achten wij in het licht van het bovenstaande te laag. Een risicopercentage van 4 % lijkt ons reëel.

2. Financiële gevolgen beëindiging arbeidscontracten

Mede in het licht van de wet Werk en Zekerheid en de hoge eisen die tegenwoordig aan medewerkers gesteld worden, achten wij 1% te laag. Wij gaan uit van 2 %.

3. Instabiliteit in de bekostiging

Het percentage van 2 % lijkt ons reëel. De minister bereidt een wetsvoorstel voor om te komen tot een vereenvoudiging van de bekostiging. Dat is vanwege de financiële consequenties voor onderwijsinstellingen vertraagd. Wij sluiten niet uit dat dat op termijn (2019/2020) tot een vermindering van de bekostiging met ongeveer €300.000,- leidt.

4. Onvolledige indexatie

Een percentage van 1% lijkt ons laag. Ook in 2016 hebben we meegemaakt dat gestegen kosten slechts gedeeltelijk worden gecompenseerd. En wat betreft de materiële exploitatie loopt de indexatie vaak achter bij de kostenstijging. Daarom kiezen we voor 2 %.

5. Overige risico's

a. De pensioenleeftijd is de afgelopen jaren gestegen en zal nog verder stijgen. Dat kan leiden tot hogere personeelskosten, omdat medewerkers langer op het maximum van de salarisschalen beloond worden.

b. Door de vergrijzing wordt het risico op uitval groter. We sluiten niet uit dat de uitval door de vergrijzing in de komende jaren zal toenemen.

c. We vervullen (mede) de werkgeversrol voor een aantal medewerkers van projecten in het kader van Passend Onderwijs en Voortijdig Schoolverlaten. Het kan zijn dat de (beperkte) risico-opslag onvoldoende is als deze projecten beëindigd worden en de betrokken

- medewerkers zonder werk komen. Vanaf 2017 eindigt onze werkgeversrol voor projecten m.b.t. Passend Onderwijs.
- d. De uitvoering van het Convenant Leerkracht (de functiemix) kan de komende jaren tot een grotere stijging van de uitgaven dan van de inkomsten leiden. Wij schatten het verschil op maximaal €100.000,-.
  - e. In het verleden mocht een deel van het bapo verlof gespaard worden, waardoor medewerkers het recht kregen op een later tijdstip dit verlof op te nemen. Hiervoor mag van OC&W geen voorziening getroffen worden. Dit recht had begin 2016 een omvang van 4,4 fte en ultimo 2017 van 3,4 fte, wat een vermindering met 1,0 fte betekent. Dit is deels gebeurd door opname van bapo verlof, deels door af te zien van dit recht. Wij taxeren het resterend risico op €120.000,-.
  - f. De nieuwbouw van Hilfertsheem College heeft met enkele tegenvallers te maken gehad, waaronder asbestproblematiek en te geringe waterberging. In 2018 vindt de afrekening plaats. Deze kan door de ontstane problemen hoger uitvallen dan begroot. Wij ramen de meerkosten op maximaal €200.000,-.

Wij schatten deze overige risico's op 6 %. We komen dan op 16 %. Omdat niet alle risico's samen zullen vallen (maar mogelijk wel een aantal), lijkt een buffer van 14 % realistisch. Dat betekent een eigen vermogen van ± 6,5 miljoen.

## 8. TREASURY BELEID

Het bestuur van CVO 't Gooi voert zijn treasurybeleid conform de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016. Deze regeling is op 1 juli 2016 in werking getreden en komt in de plaats van een soortgelijke regeling uit 2010. Het treasurystatuut van CVO 't Gooi is in 2017 in overeenstemming met deze nieuwe regeling gebracht. Het treasurybeleid voldeed reeds aan deze nieuwe regeling. Dit betreft zowel het beheren van de gelden (bijvoorbeeld de reserves) als het lenen van gelden. Kort gezegd houdt dit beleid in dat de inkomsten vooral gegenereerd zullen worden uit de rentebaten en niet uit koerswinsten. In het verslagjaar is conform dit beleid gehandeld. Door de geldende verslagleggingsregels worden koerswinsten en verliezen wel zichtbaar gemaakt in de jaarrekening. In het verslagjaar was dit niet van toepassing omdat alle gelden op een bankrekening stonden.

Besloten is, net als in voorgaande jaren, om vooralsnog geen nieuwe obligatieleningen aan te kopen vanwege het lage rendement. Alle middelen zijn liquide gehouden hoewel de rentevergoeding lager is geworden.



## 9. Zakelijke gegevens

Het bestuur werd tot 14 maart 2017 gevormd door:

- dhr. S.J. Haenen, directeur-bestuurder.

Sinds 14 maart 2017 wordt het bestuur gevormd door:

- dhr. A.I.P.J. van Beurden, directeur-bestuurder.

De samenstelling van de Raad van Toezicht was tot 1 augustus 2017 als volgt:

- dhr. A. van den Bosch, voorzitter (commissie Werkgeverszaken);
- mevr. E.A.A. Ratelband, vice-voorzitter (commissie Werkgeverszaken);
- dhr. A.C. Korevaar (commissie Onderwijs);
- dhr. R. Boom (commissie Onderwijs, op voordracht van de MR);
- dhr. D.G.F. ter Kuile (commissie financiën);
- mevr. M.E. Verkuijlen (commissie financiën).

Na 1 augustus 2017 zag de samenstelling van de Raad van Toezicht er als volgt uit:

- mevr. M.E. Verkuijlen, voorzitter (commissie Werkgeverszaken);
- mevr. E.A.A. Ratelband, vice-voorzitter (commissie Werkgeverszaken);
- dhr. A.C. Korevaar (commissie Onderwijs);
- mw. A.W. Pastoor-van der Wijst (commissie Onderwijs) (inmiddels weer gestopt);
- dhr. D.G.F. ter Kuile (commissie financiën);
- dhr. R.G. Boom (commissie financiën, op voordracht van de MR).

Naam	Hoofdfunctie	Nevenfuncties
Sytze Haenen	Directeur-bestuurder CVO 't Gooi tot 14 maart 2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Voorzitter bestuur Qinas</li> <li>- Penningmeester bestuur Stichting Werkring</li> </ul>
Nol van Beurden	Directeur-bestuurder CVO 't Gooi vanaf 14 maart 2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bestuurslid Eindhoven Museum/prehistorisch dorp</li> <li>- Bestuurslid alumnivereniging NSO</li> <li>- Ledenadviseur VO-raad/stap 2, tevens managementcoach voor VO-raad</li> <li>- Bestuurslid Stichting Werkring</li> <li>- Projectleider stichting i.o. t.b.v. Onderwijsproject in de Filippijnen.</li> </ul>

<p>Alfred van den Bosch, tot 1 augustus 2017</p>	<p>Directeur-bestuurder Woonvisie</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Voorzitter raad van toezicht CVO 't Gooi tot 1 augustus 2017</li> <li>- Voorzitter bestuur Nederlands Vastgoedexploitatieplatform</li> <li>- Bestuurslid Maaskoepel, federatie van woningcorporaties</li> <li>- Bestuurslid Stichting Resultaat Gericht Samenwerken</li> <li>- Lid centrale raad Nederlands Register Vastgoed Taxateurs</li> <li>- Lid raad van advies Woonenergie</li> <li>- Lid raad van toezicht Coloriet</li> </ul>
<p>Marlies Verkuijlen</p>	<p>Bestuurder primair onderwijs</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lid raad van toezicht CVO 't Gooi</li> <li>- V.a. 1 augustus 2017 voorzitter raad van toezicht CVO 't Gooi</li> <li>- Lid raad van toezicht MBO Utrecht</li> <li>- Lid commissie van toezicht Rentray / Internetzo</li> </ul>
<p>Liset Ratelband</p>	<p>Agora, beleidsadviseur communicatiestrategie</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vice-voorzitter raad van toezicht CVO 't Gooi</li> <li>- Bureau Ratelband, communicatieadvies</li> </ul>
<p>David ter Kuile</p>	<p>DTK Services bv, organisatieadvies en interim management. DGA</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lid raad van toezicht CVO 't Gooi</li> </ul>
	<p>De Galan Groep, organisatieadvies, teamontwikkeling, executive search en interim management. Associé</p>	
<p>Aline Pastoor tot 19 maart 2018</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lid raad van toezicht CVO 't Gooi tot 19 maart 2018.</li> <li>- Raadslid gemeenteraad Zeist</li> <li>- Lid raad van toezicht Marnix academie</li> <li>- Lid raad van toezicht Nederlandse reisopera</li> </ul>

<p>Cor Korevaar</p>	<p>Geen hoofdfunctie</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lid raad van toezicht CVO 't Gooi</li> <li>- Bestuurslid Stichting Wereldwinkel Maarsse</li> <li>- Vrijwilliger Leger des Heils, begeleider vluchtelingen</li> <li>- Taalmaatje bij Stichting Welzijn.</li> <li>- Lector PKN-gemeente Ontmoetingskerk Maarsse-Dorp</li> </ul>
<p>Roland Boom</p>	<p>directeur Stichting Katholiek Montessorionderwijs Bussum / KMS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lid raad van toezicht CVO 't Gooi</li> <li>- lijstopvolger/commissielid gemeenteraad Huizen.</li> <li>- Lid commissie fysiek domein gemeenteraad Huizen</li> <li>- Jeugdtrainer Rugbyclub 't Gooi</li> </ul>

## Jaarrekening 2017

20187

Stichting voor het Christelijk Voortgezet Onderwijs in het Gooi  
Postbus 153  
1200 AD Hilversum



## 1. MD MODEL D GRONDSLAGEN

### 1.1 Algemeen

#### Activiteiten

De activiteiten van Stichting CVO 't Gooi, statutair gevestigd te Hilversum Bisonlaan 1, ingeschreven bij het handelsregister onder nummer 40517211, bestaan voornamelijk uit het geven van onderwijs.

#### Verbonden partijen

Het overzicht van de verbonden partijen is opgenomen in Model E op pagina 71 in hoofdstuk VT Verplichte Toelichting.

### 1.2 Algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening

De jaarrekening is opgesteld volgens de bepalingen van Richtlijn 660 en Titel 9 Boek 2 BW. De waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij de desbetreffende grondslag voor de specifieke balanspost anders wordt vermeld, worden de activa en passiva gewaardeerd volgens het kostprijsmodel. Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

#### Financiële instrumenten

Onder financiële instrumenten worden zowel primaire financiële instrumenten, zoals vorderingen en schulden, als financiële derivaten verstaan.

In de toelichting op de onderscheiden posten van de balans wordt de reële waarde van het betreffende instrument toegelicht als die afwijkt van de boekwaarde. Indien het financiële instrument niet in de balans is opgenomen wordt de informatie over de reële waarde gegeven in de toelichting op de 'Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen'. Voor de grondslagen van de financiële instrumenten wordt verwezen naar de behandeling per balanspost.

De stichting maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die de stichting blootstellen aan renterisico's, kredietrisico's en liquiditeitsrisico's. Deze betreffen financiële instrumenten die in de balans zijn opgenomen. De stichting handelt niet in financiële derivaten en heeft procedures en gedragslijnen om de omvang van het kredietrisico bij elke tegenpartij of markt te beperken. Bij het niet nakomen door een tegenpartij van aan de stichting verschuldigde betalingen blijven eventuele daaruit voortvloeiende verliezen beperkt tot de marktwaarde van de desbetreffende instrumenten. De contractwaarde of fictieve hoofdsommen van de financiële instrumenten zijn slechts een indicatie van de mate waarin van dergelijke financiële instrumenten gebruik wordt gemaakt en niet van het bedrag van de kredietrisico's en marktrisico's.

#### Kredietrisico

Het gaat hierbij om het risico dat financiële instellingen niet aan hun contractuele verplichtingen kunnen voldoen. Door het spreiden van transacties over verschillende financiële instellingen wordt getracht dit risico te beperken. Verder dienen de financiële



instellingen te voldoen aan kredietwaardigheidseisen (rating). Dit is opgenomen in het treasurystatuut.

### **Renterisico en kasstroomrisico**

De stichting loopt renterisico over de rentedragende vorderingen en rentedragende kortlopende schulden. Voor vorderingen en schulden met variabele renteafspraken loopt de stichting risico ten aanzien van toekomstige kasstromen. Met betrekking tot vastrentende vorderingen en schulden loopt de stichting risico's over de marktwaarde.

## **1.3 Grondslagen voor de waardering van activa en passiva**

### **Materiële vaste activa**

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de verwachte toekomstige gebruiksduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele residuwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming. Op terreinen wordt niet afgeschreven.

Materiële vaste activa in aanbouw worden gewaardeerd tegen vervaardigingsprijs en indien van toepassing verminderd met bijzondere waardeverminderingen. De vervaardigingsprijs bestaat uit materiaalkosten, directe arbeidskosten en een toerekenbaar deel van de indirecte productiekosten.

De afschrijvingspercentages bedragen:

Schoolgebouw(eigen aandeel)	2
(van de boekwaarde per 01-01-81 ad €261.181,60)	
Woonhuizen	2,25
Aanpassing gebouw	10
Nieuwbouw/renovatie	5
Leerlingenmeubilair	4
Kantoormeubilair	6,67
Hard- en software	25
Audiovisuele apparatuur	10
Machines	4
Diversen	10

Voor de kosten van periodiek groot onderhoud wordt een voorziening gevormd. Deze voorziening is opgenomen onder de overige voorzieningen aan de passiefzijde van de balans.

### **Financiële vaste activa**

De onder de financiële vaste activa opgenomen obligaties (beursgenoteerd en niet-beursgenoteerd), die eveneens niet behoren tot een handelsportefeuille en die worden aangehouden tot het einde van de looptijd, worden gewaardeerd op de geamortiseerde kostprijs. Wanneer de marktwaarde lager is dan de geamortiseerde kostprijs, wordt een bijzondere waardevermindering verantwoord. Het verlies als gevolg van de bijzondere waardevermindering wordt in mindering gebracht op de geamortiseerde kostprijs. Een terugname van een bijzondere waardevermindering geschiedt tot maximaal de geamortiseerde

kostprijs die zou zijn bepaald als geen sprake zou zijn geweest van een bijzondere waardevermindering.

### **Vorderingen**

De vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde. Noodzakelijk geachte voorzieningen voor mogelijke verliezen als gevolg van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

### **Liquide middelen**

De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen de nominale waarde. Indien middelen niet ter vrije beschikking staan, dan wordt hiermee bij de waardering rekening gehouden.

### **Langlopende en kortlopende schulden**

Opgenomen leningen en schulden worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

### **Investeringsubsidies**

Subsidies in verband met de aanschaf van (materiële) vaste activa worden in mindering gebracht op de betreffende activa. Deze subsidies worden tijdsevenredig over de geschatte economische levensduur van deze activa ten gunste van de winst-en-verliesrekening gebracht.

### **Algemene reserve**

De algemene reserve betreft een buffer ter waarborging van de continuïteit van de school en wordt opgebouwd uit resultaatbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en de werkelijk gemaakte lasten. In geval van een tekort wordt het resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht.

### **Voorzieningen**

Voorzieningen worden opgenomen indien op balansdatum de betreffende toekomstige kosten hun oorsprong vinden in feiten of omstandigheden die zich in de periode voorafgaand aan de balansdatum hebben voorgedaan (oorsprongseis); deze kosten aan die periode kunnen worden toegerekend (toerekeningseis); er een redelijke mate van zekerheid bestaat dat de kosten zich zullen voordoen (zekerheidseis) en tevens een betrouwbare inschatting gemaakt kan worden van de omvang van de kosten. De personele voorzieningen worden gewaardeerd door het aantal uren te vermenigvuldigen met een intern rekkentarieef. Voor de jubileumvoorziening geldt de waardering tegen contante waarde, overige voorzieningen tegen geamortiseerde kostprijs. Voorzieningen worden onderscheiden naar aard en doel. Toevoegingen aan de voorzieningen vinden plaats door dotaties ten laste van de exploitatierekening. De onttrekkingen vinden rechtstreeks plaats ten laste van de betreffende voorziening.

#### **Voorziening groot onderhoud**

Deze voorziening dient ter gelijkmatige verdeling van de lasten voor groot onderhoud over de jaren. Per gebouw is een meerjarenonderhoudsplanning beschikbaar met een inschatting van de te verwachten kosten. De voorziening wordt lineair opgebouwd. Het uitgevoerde onderhoud wordt ten laste van deze voorziening gebracht, met uitzondering van het

klachtenonderhoud en het jaarlijkse regulier onderhoud. Dat wordt jaarlijks ten laste van de exploitatie gebracht.

De jubileumvoorziening is gevormd ter dekking van de kosten van jubileumgratificaties die op grond van de cao uitbetaald dienen te worden, rekening houdende met duur van de huidige dienstverbanden en blijfkanspercentages.

De voorziening spaarverlof en de voorziening persoonlijk budget zijn gebaseerd op gespaarde uren. Deze uren zijn gewaardeerd tegen een intern tarief, gebaseerd op de werkelijke salariskosten per medewerker.

### **Overige activa en passiva**

Waardering vindt plaats tegen de geamortiseerde kostprijs.

## ***1.4 Grondslagen voor de bepaling van het resultaat***

### **Exploitatiesubsidies**

Exploitatiesubsidies hebben betrekking op gesubsidieerde uitgaven en worden ten gunste van de winst-en-verliesrekening gebracht in het jaar ten laste waarvan de gesubsidieerde uitgaven komen.

### **Boekwinsten verkoop materiële vaste activa**

Boekwinsten die voortvloeien uit de verkoop van materiële vaste activa worden verantwoord op het moment dat alle belangrijke rechten op economische voordelen alsmede alle belangrijke risico's zijn overgegaan op de koper.

De baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Baten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Lasten en verplichtingen die hun oorsprong vinden vóór het einde van het verslagjaar worden in acht genomen als zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

## ***1.5 Grondslagen voor de opstelling van het kasstroomoverzicht***

Het kasstroomoverzicht wordt opgesteld volgens de indirecte methode.

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen.

Betaalde en ontvangen interest worden opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

## ***1.6 Pensioenen***

De stichting heeft een pensioenregeling bij de pensioenuitvoerder ABP (bedrijfstakpensioenfonds). De regeling wordt gefinancierd door afdrachten aan pensioenuitvoerders, te weten het bedrijfstakpensioenfonds. De pensioenverplichtingen worden gewaardeerd volgens de 'verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering'. In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de winst-en-verliesrekening verantwoord. Aan de hand van de uitvoeringsovereenkomst wordt beoordeeld of en zo ja welke verplichtingen naast de betaling van de jaarlijkse aan de pensioenuitvoerder verschuldigde premie op balansdatum bestaan. Deze additionele verplichtingen, waaronder eventuele verplichtingen uit herstelplannen van de pensioenuitvoerder, leiden tot lasten voor

de stichting en worden in de balans opgenomen in een voorziening. De waardering van de verplichting is de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om deze per balansdatum af te wikkelen. Indien het effect van de tijdswaarde van geld materieel is, wordt de verplichting gewaardeerd tegen de contante waarde. Discontering vindt plaats op basis van rentetarieven van hoogwaardige ondernemingsobligaties. Toevoegingen aan en vrijval van de verplichtingen komen ten laste respectievelijk ten gunste van de winst-en-verliesrekening. Een pensioenvordering wordt in de balans opgenomen wanneer de stichting beschikkingsmacht heeft over de pensioenvordering, wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen die de pensioenvordering in zich bergt, zullen toekomen aan de stichting, en wanneer de pensioenvordering betrouwbaar kan worden vastgesteld. Ultimo 2017 (en 2016) waren er geen pensioenvorderingen en geen verplichtingen naast de betaling van de jaarlijkse aan de pensioenuitvoerder verschuldigde premie. De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat. Naar de stand van mei 2018 is de beleidsdekkingsgraad (het gemiddelde van de laatste twaalf dekkingsgraden) van het pensioenfonds 103,7%. (<https://www.abp.nl/over-abp/financiele-situatie/dekkingsgraad/>).

### **1.7 Stichting Steunfonds**

Op grond van artikel 2:407 lid 1a is de Stichting Steunfonds Christelijk Voortgezet Onderwijs in het Gooi niet geconsolideerd.

2. BALANS PER 31 DECEMBER 2017 (na resultaatbestemming)
---

1 Activa	31-dec-17		31-dec-16	
	€	€	€	€
<b>Vaste activa</b>				
<b>1.2 Materiële vaste activa</b>				
1.2.1 Gebouwen en terreinen	1.028.423		705.302	
1.2.2 Inventaris en apparatuur	3.079.076		3.449.036	
1.2.4 MVA in uitvoering en vooruitbetalingen	0		0	
		4.107.499		4.154.338
<b>1.3 Financiële vaste activa</b>				
1.3.5 Effecten	0		0	
1.3.6 Overige financiële vaste activa	12.200		12.200	
		12.200		12.200
<b>1.4 Vlottende activa</b>				
<b>1.5 Vorderingen</b>				
1.5.1 Debiteuren	261.381		196.669	
1.5.5 Overige vorderingen	52.833		43.496	
1.5.6 Overlopende activa	1.270.379		1.074.354	
		1.584.593		1.314.519
<b>1.7 Liquide middelen</b>		6.450.408		6.290.099
<b>Totaal activa</b>		12.154.700		11.771.156

2 Passiva	31-dec-17		31-dec-16	
	€	€	€	€
<b>2.1 Eigen vermogen</b>				
2.1.1 Algemene reserve	<u>8.543.612</u>		<u>8.424.940</u>	8.424.940
		8.543.612		
<b>2.4 Voorzieningen</b>				
2.4.1 Onderhoudsvoorziening	794.176		429.837	
2.4.3 Voorziening jubileum	150.592		182.457	
2.4.3 Voorziening spaarverlof	97.909		152.893	
2.4.3 Voorziening persoonlijk budget	<u>308.334</u>		<u>253.958</u>	
		1.351.011		1.019.145
<b>2.6 Kortlopende schulden</b>				
2.6.3 Crediteuren	297.724		494.931	
2.6.6 Belastingen en sociale lasten	890.289		895.032	
2.6.8 Overige schulden	105.603		54.313	
2.6.9 Overlopende passiva	<u>966.461</u>		<u>882.795</u>	
		2.260.077		2.327.071
<b>Totaal passiva</b>		<u><u>12.154.700</u></u>		<u><u>11.771.156</u></u>



### 3. EXPLOITATIEREKENING OVER 2017

	2017		Begroting 2017		2016	
	€	€	€	€	€	€
<b>3 Baten</b>						
3.1 Rijksbijdrage OCW	21.190.584		20.266.226		19.848.389	
3.2 Gemeentelijke bijdrage	40.079		15.519		50.709	
3.5 Overige baten	<u>423.194</u>		<u>593.611</u>		<u>405.451</u>	
<b>Som der baten</b>		21.653.857		20.875.356		20.304.549
<b>4 Lasten</b>						
4.1 Personele lasten	17.073.722		17.403.422		17.063.971	
4.2 Afschrijvingen	617.533		569.847		608.563	
4.3 Huisvestingslasten	1.437.921		1.153.875		1.163.320	
4.4 Overige lasten	<u>2.408.931</u>		<u>2.325.549</u>		<u>2.158.728</u>	
<b>Som der lasten</b>		<u>21.538.107</u>		<u>21.452.693</u>		<u>20.994.582</u>
<b>Saldo baten minus lasten</b>		115.750		-577.337		-690.033
<b>5 Financiële baten en lasten</b>						
5.1.1 Rentebaten	2.922		0		11.673	
5.1.2 Overige financiële baten	0		0		0	
5.2.1 Rentelasten	0		0		0	
5.2.2 Overige financiële lasten	<u>0</u>		<u>0</u>		<u>0</u>	
<b>Saldo financiële baten en lasten</b>		<u>2.922</u>		<u>0</u>		<u>11.673</u>
<b>Saldo exploitatie</b>		<u>118.672</u>		<u>-577.337</u>		<u>-678.360</u>

#### 4. KASSTROOMOVERZICHT

	2017 €	2016 €
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>		
Bedrijfsresultaat	115.750	-690.033
Afschrijvingen	617.533	608.563
Mutaties voorzieningen	331.866	164.219
Mutaties werkkapitaal		
- Vorderingen	-278.841	-450.392
- Kortlopende schulden	-66.994	-277.540
<b>Kasstroom uit bedrijfsoperaties</b>	719.314	-645.183
Ontvangen interest	11.689	26.277
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>	731.003	-618.906
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>		
Bijdrage gemeente Hilversum	-59.228	0
(Des)investeringen materiële vaste activa	629.922	1.703.072
(Des)investeringen financiële vaste activa	0	0
	570.694	1.703.072
	160.309	-2.321.978
<b>Mutatie liquide middelen</b>	160.309	-2.321.978
Beginstand liquide middelen	6.290.099	8.612.077
Mutatie liquide middelen	160.309	-2.321.978
<b>Eindstand liquide middelen</b>	6.450.408	6.290.099

## 5. TOELICHTING OP DE BALANS PER 31 DECEMBER 2017

### 1 ACTIVA

#### 1.2 MATERIËLE VASTE ACTIVA

	1.2.1	1.2.2	1.2.4	
	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	MVA in uitvoering en vooruit- betalingen	Totaal
	€	€	€	€
Aanschafwaarde t/m 2016	1.501.666	7.887.993	0	9.389.659
Cumulatieve afschrijvingen t/m 2016	796.364	4.438.957	0	5.235.321
Boekwaarde per 1 januari 2017	705.302	3.449.036	0	4.154.338
Bijdragen derden	59.228	0	0	59.228
Desinvesteringen 2017	0	1.689.602	0	1.689.602
Investerings 2017	446.587	183.335	0	629.922
	387.359	-1.506.267	0	-1.118.908
Afschrijvingen 2017	64.238	553.295	0	617.533
Afschrijvingen desinvesteringen 2017	0	1.689.602	0	1.689.602
Boekwaarde per 31 december 2017	323.121	-369.960	0	-46.839
Aanschafwaarde t/m 2017	1.889.025	6.381.726	0	8.270.751
Cumulatieve afschrijvingen t/m 2017	860.602	3.302.650	0	4.163.252
Boekwaarde per 31 december 2017	1.028.423	3.079.076	0	4.107.499

#### 1.2.a WOZ en verzekerde waarde gebouwen en terreinen

	€	Peildatum
1.2.a. WOZ-waarde gebouwen en terreinen	827.000	1-1-2018

De WOZ waarde betreffen de woonhuizen  
De woonhuizen zijn volledig afgeschreven

#### 1.3 FINANCIËLE VASTE ACTIVA

	2017	2016
	€	€
1.3.6 Overige financiële vaste activa		
Rekening courant stichting steunfonds	12.200	12.200

### 1.5.1 DEBITEUREN

Deelnemersbijdragen	309.963	214.927
Voorziening dubieuze debiteuren	-48.582	-18.258
	<u>261.381</u>	<u>196.669</u>

Per vestiging wordt gekeken of de hoogte van de voorziening toereikend is voor het nog uitstaande saldo van de deelnemersbijdragen.

### 1.5.5 Overige vorderingen

Personeel	30.227	15.261
Rente	2.906	11.673
Gemeente Hilversum	0	4.973
Diversen	19.700	11.589
	<u>52.833</u>	<u>43.496</u>

### 1.5.6 Overlopende activa

Vooruit betaalde facturen	194.402	198.694
Nog te ontvangen bedragen	146.521	104.677
Krediet onderwijshuisvesting	0	8.412
Diversen	929.456	762.571
	<u>1.270.379</u>	<u>1.074.354</u>

### 1.7 Liquide middelen

Banken	6.441.079	6.283.107
Kas	9.329	6.992
	<u>6.450.408</u>	<u>6.290.099</u>

## 2 PASSIVA

### 2.1 EIGEN VERMOGEN

	Saldo per 1 januari 2017	Bestemming resultaat boekjaar	Overige Mutaties 2017	Saldo per 31 december 2017
	€	€	€	€
<b>2.1.1 Algemene reserve</b>				
Algemene reserve	8.424.940	118.672	0	8.543.612
	<u>8.424.940</u>	<u>118.672</u>	<u>0</u>	<u>8.543.612</u>

Het eigen vermogen bevat geen private reserves, de reserves zijn vrije reserves.

## 2.4 VOORZIENINGEN

	2017	2016
	€	€

### 2.4.1 Onderhoudsvoorziening

Stand per 1 januari	429.837	342.092
Toevoeging	470.990	178.500
	900.827	520.592
Vrijval		
Uitgaven	106.651	90.755
Stand per 31 december	794.176	429.837

Kortlopend (< 1 jaar): €55.860

Langlopend (> 1 jaar): €738.316

### 2.4.3 Voorziening jubileum

Stand per 1 januari	182.457	184.195
Toevoeging	2.468	16.451
	184.925	200.646
Onttrekking	34.333	18.189
Stand per 31 december	150.592	182.457

Kortlopend (< 1 jaar): €9.517

Langlopend (> 1 jaar): €141.075

### 2.4.3 Voorziening spaarverlof

Stand per 1 januari	152.893	131.860
Toevoeging	95.541	26.998
	248.434	158.858
Onttrekking	150.525	5.965
Stand per 31 december	97.909	152.893

Kortlopend (< 1 jaar): €39.164

Langlopend (> 1 jaar): €58.745

### 2.4.3 Voorziening persoonlijk budget

Stand per 1 januari	253.958	196.779
Toevoeging	62.142	98.315
	316.100	295.094
Onttrekking	7.766	41.136
Stand per 31 december	308.334	253.958

Kortlopend (< 1 jaar): €0

Langlopend (> 1 jaar): €308.334

	2017	2016
	€	€
<b>2.6 KORTLOPENDE SCHULDEN</b>		
<b>2.6.3 Crediteuren</b>	297.724	494.931
<b>2.6.6 Belastingen en sociale lasten</b>		
Omzetbelasting	-3.559	-3.731
Loonheffing	691.116	718.028
Sociale lasten	202.732	180.735
	<u>890.289</u>	<u>895.032</u>
<b>2.6.8 Overige schulden</b>		
Personeelsvereniging	12.578	11.066
Excursies	0	0
Waarborgfonds werkweken	10.540	8.735
Project Engels Leven lang leren	11.766	26.921
Nog te ontvangen facturen	519	87
Salarissen	61.507	5.111
Overige	8.693	2.393
	<u>105.603</u>	<u>54.313</u>
<b>2.6.9 Overlopende passiva</b>		
Subsidie studieverlof	24.001	26.308
Zij-instromers	11.667	20.000
Totaal geormerkte subsidies OCW	<u>35.668</u>	46.308
Prestatiesubsidie convenant	17.378	17.378
Nieuwkomers	24.325	0
Totaal niet geormerkte subsidies OCW	<u>41.703</u>	17.378
Totaal OCW	77.371	63.686
Reservering vakantiegeld	512.063	532.732
Reservering bindingstoelage	49.187	53.400
Reservering overuren	87.720	0
VMBO ambitie programma	23.976	25.053
Gezonde school	6.584	3.293
Deelnemersbijdragen	135.068	135.233
Nog te besteden giften	50.727	49.292
Spaarrekening werkweken	3.279	1.855
Waarborg leerlingenkastjes	3.295	5.165
Nog te betalen kosten	17.191	13.086
Overige	0	0
	<u>966.461</u>	<u>882.795</u>

## 6. NIET UIT DE BALANS BLIJKENDE VERPLICHTINGEN

Met Canon Nederland N.V. te Amsterdam is na Europese aanbesteding een overeenkomst voor diensten m.b.t. printen en kopiëren aangegaan. Deze gaat in op 1 april 2016 en eindigt op 1 april 2021. De huursom bedraagt afgerond €61.000,- per jaar.

Met Unilogic B.V. te Sittard is op 25 februari 2016 na Europese aanbesteding een overeenkomst afgesloten voor diensten m.b.t. systeembeheer. De overeenkomst is ingegaan op 1 januari 2017 en heeft een looptijd van drie jaar. De jaarlijkse kosten bedragen afgerond €112.000,-.

### **Pensioenen**

Voor de pensioenen zijn wij aangesloten bij het ABP, het pensioenfonds voor overheid en onderwijs. De pensioenregeling is een toegezegde-pensioenregeling. Wij zijn slechts verplicht een vooraf door het ABP vastgestelde premie te betalen. Er bestaat geen enkele reglementaire of statutaire verplichting om eventuele tekorten van het pensioenfonds aan te zuiveren. We kunnen ook geen aanspraak maken op eventuele opgebouwde overschotten. De pensioenregeling kan daarom gekwalificeerd worden als een toegezegde-bijdrageregeling. We hebben dan ook geen voorziening voor pensioenverplichtingen in de jaarrekening opgenomen.

Eind 2017 bedroeg de dekkingsgraad 104,4% en de beleidsdekkingsgraad bedroeg 101,5 %. De beleidsdekkingsgraad is stabielere dan de oude dekkingsgraad. In de oude situatie had een verandering in de bezittingen of de verplichtingen direct effect op de dekkingsgraad. Hierdoor kon de dekkingsgraad in korte tijd sterk schommelen door fluctuaties op de financiële markten. In de nieuwe situatie zullen de schommelingen door de middeling over 12 maanden kleiner zijn.

Om de beleidsdekkingsgraad eind 2017 te berekenen, moeten we alle dekkingsgraden van 2017 bij elkaar optellen en delen door 12.

### **Vordering op het Ministerie van OC&W**

Op grond van RJ 660.204 is het voor onderwijsinstellingen vallende onder de WVO op basis van artikel 5 van de Regeling 'Onvoorzien gevallen bij invoering vereenvoudiging bekostiging voortgezet onderwijs' (kenmerk: WZJ-2005/54063802) toegestaan een vordering op te nemen op de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Stichting CVO in het Gooi heeft er voor gekozen om deze vordering niet op te nemen.

Per 31 december 2017 bedroeg de omvang van deze vordering €1.197.500.



## 7. TOELICHTING OP DE EXPLOITATIEREKENING OVER 2017

	2017	Begroting 2017	2016
	€	€	€
<b>3.1 RIJKSBIJDRAGE</b>			
3.1.1 Normvergoeding: Personeel	15.966.666	15.577.313	15.423.734
3.1.1 Normvergoeding: Materieel	2.236.841	2.213.920	2.173.506
3.1.2 Overige subsidies OCW	1.954.551	1.852.729	1.676.209
3.1.4 Ontv. doorbetalingen Rijksbijdrage Samenwerkingsverbanden	1.032.526	622.264	574.940
	21.190.584	20.266.226	19.848.389

De post Overige subsidies OCW 2017 is als volgt te specificeren:

Afrekening uitkeringskosten	0	0	-43.269
Versterking functiemix leraren VO in de randstad	397.034	392.471	391.844
Gratis schoolboeken	760.414	749.094	726.385
Prestatiebox VO	660.285	644.424	493.480
Prestatiesubsidie VSV	27.408	60.500	29.147
Maatschappelijke stage VO	0	2.740	0
Na- en bijscholing leerkrachten VMBO	0	0	15.572
Nieuwkomers	37.625	0	0
<b>Niet geoormerkte subsidies</b>	<b>1.882.766</b>	<b>1.849.229</b>	<b>1.613.159</b>
Subsidie studieverlof	43.452	3.500	48.825
Zij-instromers	28.333	0	14.225
<b>Geoormerkte subsidies</b>	<b>71.785</b>	<b>3.500</b>	<b>63.050</b>
	1.954.551	1.852.729	1.676.209

### 3.5 OVERIGE BATEN

3.5.4 Huur woningen	11.425	12.500	11.288
3.5.5 Ouderbijdragen	221.919	230.950	215.138
3.5.7 Ontvangen huren	87.087	39.700	66.538
3.5.7 Detachering	9.506	0	4.142
3.5.7 Ambtelijk secretariaat	2.000	2.000	2.000
3.5.7 Leerling gebonden financiering	15.250	176.000	31.250
3.5.7 Leerlingenkantine	25.584	13.000	31.896
3.5.7 Huiswerk cursus	46.511	74.300	42.435
3.5.7 Diversen	3.912	45.161	764
	423.194	593.611	405.451

	2017 Begroting 2017		2016
	€	€	€
<b>4.1 PERSONELE LASTEN</b>			
4.1.1 Lonen en salarissen	13.002.520	15.977.441	13.007.978
4.1.2 Sociale lasten	1.657.038	0	1.635.612
4.1.2 Pensioenlasten	1.829.468	0	1.560.189
4.1.3. Externe ondersteuning / detachering	282.856	144.000	150.403
	<u>16.771.882</u>	<u>16.121.441</u>	<u>16.354.182</u>
4.1.3 Overige personele lasten	670.017	1.565.899	1.426.462
	<u>17.441.899</u>	<u>17.687.340</u>	<u>17.780.644</u>
4.1.4 Minus: Uitkeringen en doorbelaste kosten	-368.177	-283.918	-716.673
	<u>17.073.722</u>	<u>17.403.422</u>	<u>17.063.971</u>

De post uitkeringen en doorbelaste kosten bestaat uit loonkosten ziektevervangings, loonkostenvergoedingen door derden, UWV uitkeringen, vrijval van gereserveerde vakantie uitkeringen en de bindingstoelage.

	2017	2016
Personele bezetting gemiddeld in FTE	233	235

#### 4.2 AFSCHRIJVINGEN

4.2.2 Gebouwen	64.238	59.597	51.099
4.2.3 Inventaris en apparatuur	553.295	510.250	557.464
	<u>617.533</u>	<u>569.847</u>	<u>608.563</u>

#### 4.3 HUISVESTINGSLASTEN

4.3.3 Kleine onderhoudskosten	208.730	188.600	173.084
4.3.4 Energie	231.323	259.000	269.182
4.3.5 Schoonmaakkosten	458.288	445.000	459.376
4.3.6 Heffingen	14.312	12.875	13.144
4.3.7 Dotatie aan voorziening voor groot onderhoud	470.990	202.500	178.502
4.3.8 Overige huisvestingskosten	54.278	45.900	70.032
	<u>1.437.921</u>	<u>1.153.875</u>	<u>1.163.320</u>

#### 4.4 OVERIGE LASTEN

4.4.1 Administratie beheer en bestuur	427.342	471.600	379.731
4.4.2 Inventaris en apparatuur, kleine aanschaffingen en onderhoudskosten	455.864	305.150	282.046
4.4.4 Onderwijskosten	1.491.404	1.518.000	1.465.111
4.4.4 Leerlingenkantine	29.381	29.000	31.209
4.4.4 Overige kosten	4.940	1.799	631
	<u>2.408.931</u>	<u>2.325.549</u>	<u>2.158.728</u>

In de post Administratie beheer en bestuur onder 4.4.1 is het accountantsshonarium opgenomen  
De kosten van het onderzoek van de jaarrekening bedragen €42.769

	2017 Begroting 2017		2016
	€	€	€
<b>5.1 FINANCIELE BATEN</b>			
5.1.1 Rentebaten	2.922	0	11.673
5.1.2 Overige financiële baten	0	0	0
<b>5.2 FINANCIELE LASTEN</b>			
5.2.1 Rentelasten	0	0	0
5.2.2 Overige financiële lasten	0	0	0
	<u>2.922</u>	<u>0</u>	<u>11.673</u>

## 8. VERPLICHTE TOELICHTING EN OVERIGE TOELICHTING

### 8.1 *Gebeurtenissen na balansdatum*

Geen.

### 8.2 *Model E: Verbonden partijen*

Model E: Verbonden partijen								
Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2017	Exploitatie-saldo 2017	Omzet 2017	Verklaring art 2:403 BW ja/nee	Consolidatie ja/nee
				€	€	€		
Stichting Steunfonds P.C.V.O. Hilversum	Stichting	Hilversum	Overig	-3.539	-30	0	nee	nee
Stichting Werkkring	Stichting	Alkmaar	Overig	P.M	P.M	P.M	nee	nee
Qinas, vereniging samenwerkende schoolbesturen in Het Gooi	Vereniging	Hilversum	Overig	P.M	P.M	P.M	nee	nee

### 8.3 Model G Verantwoording subsidies

#### MG Model G Verantwoording subsidies

##### G1 Subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Prestatie afgerond?
			EUR	EUR	Ja/Nee
Zij-instroom VO	781276-1	20-11-2016	20.000	20.000	Ja
Zij-instroom VO	842581-1	23-5-2017	20.000	20.000	Nee
Subsidie studieverlof	775140-1	20-9-2016	45.101	45.101	Ja
Subsidie studieverlof	785525-1	20-12-2016	3.341	3.341	Ja
Subsidie studieverlof	851787-1	23-8-2017	56.618	56.618	Nee
Subsidie studieverlof	855193-1	14-9-2017	-15.472	-15.472	Ja
Totaal				129.588	

##### G2A Subsidie met verrekeningsclausule aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag toewijzing	Saldo 1-1-2017	Ontvangen in verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Totale kosten 31-12-2017	Saldo nog te besteden 31-12-2017
			EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
NVT								

##### G2B G2B Subsidie met verrekeningsclausule doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag toewijzing	Saldo 1-1-2017	Ontvangen in verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Totale kosten 31-12-2017	Saldo nog te besteden 31-12-2017
			EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR

## 8.4 Overige toelichting

### WNT-verantwoording 2017 Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs in het Gooi

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 Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs in het Gooi van toepassing zijnde regelgeving: regeling van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 10 november 2015, nr. WJZ/798385 (10556), houdende wijziging van de regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren in verband met de invoering van de wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT

Het bezoldigingsmaximum in 2017 voor Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs in het Gooi is gebaseerd op bezoldigingsklasse D en deze bedraagt over 2017: €141.000. Deze klasse D is vastgesteld op basis van de afgeleide complexiteitspunten:

1. De gemiddelde baten per kalenderjaar tussen 5 mln en 25 mln resulteren in 4 complexiteitspunten.
2. Het aantal leerlingen dat zich bevindt tussen de 1.500 en 2.500 resulteert in 2 complexiteitspunten.
3. Tenslotte levert het aantal onderwijssoorten, namelijk 3, nog eens 3 complexiteitspunten op.

Het aantal opgetelde complexiteitspunten, 9, vallen in klasse D, welke start bij 9 en loopt tot 12 complexiteitspunten.

Het genoemde bezoldigingsmaximum geldt naar rato van de duur en/of omvang van het dienstverband. Voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking geldt met ingang van 1 januari 2016 voor de eerste twaalf kalendermaanden een afwijkende normering, zowel voor de duur van de opdracht als voor het uurtarief.

#### 8.4.1. Bezoldiging topfunctionarissen

*1a. Leidinggevende topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen met dienstbetrekking. Tevens leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling*

<i>bedragen x €1</i>	S.J. Haenen	A.I.P.J. van Beurden
<b>Functie(s)</b>	directeur-bestuurder	directeur-bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2017	1/1 – 14/3	14/3 – 31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1,0	1,0
Gewezen topfunctionaris?	Nee	Nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	Nee	Nee
<b>Individueel WNT-maximum</b>	<b>28.200</b>	<b>112.800</b>
<b>Bezoldiging</b>		
Beloning	24.921	92.586
Belastbare onkostenvergoedingen	-	-
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-
<i>Subtotaal</i>	<i>24.921</i>	<i>92.586</i>

-/- Onverschuldigd betaald bedrag	-	-
<b>Totaal bezoldiging</b>	<b>24.921</b>	<b>92.586</b>
Motivering indien overschrijding: zie	n.v.t.	n.v.t.
<b>Gegevens 2016</b>		
Aanvang en einde functievervulling in 2016	1/1 - 31/12	-/-
Omvang dienstverband 2016 (in fte)	1,0	-
<b>Bezoldiging 2016</b>		
Beloning	99.106	-
Belastbare onkostenvergoedingen	-	-
Beloningen betaalbaar op termijn	13.630	-
<b>Totaal bezoldiging 2016</b>	<b>112.736</b>	<b>-</b>

*1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking kalendermaand 1-12*

Niet van toepassing

*1c. Toezichthoudende topfunctionarissen*

<i>bedragen x €1</i>	A. van den Bosch	M.E. Verkuijlen-Wolff	E.A.A. Ratelband-Freutel	D.G.F. ter Kuile	A.C. Korevaar	R.G. Boom
<b>Functie(s)</b>	voorzitter	voorzitter	vice-voorzitter	lid	lid	lid
Aanvang en einde functievervulling in 2017	1/1 - 31/7	1/8 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
<b>Individueel WNT-maximum</b>	<b>12.284</b>	<b>8.865</b>	<b>14.100</b>	<b>14.100</b>	<b>14.100</b>	<b>14.100</b>
<b>Bezoldiging</b>						
Beloning	875	720	1.500	1.500	-	1.500
Belastbare onkostenvergoedingen	-	-	-	-	-	-
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-	-	-	-
<i>Subtotaal</i>	875	720	1.500	1.500	-	1.500
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	-	-	-	-	-	-
<b>Totaal bezoldiging</b>	<b>875</b>	<b>720</b>	<b>1.500</b>	<b>1.500</b>	<b>-</b>	<b>1.500</b>
Motivering indien overschrijding: zie	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
<b>Gegevens 2016</b>						
Aanvang en einde functievervulling in 2016	1/1 - 31/12	-	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
<b>Bezoldiging 2016</b>						



Beloning	1.500	-	1.500	1.500	-	1.500
Belastbare onkostenvergoedingen	-	-	-	-	-	-
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-	-	-	-
<b>Totaal bezoldiging 2016</b>	<b>1.500</b>	<b>-</b>	<b>1.500</b>	<b>1.500</b>	<b>-</b>	<b>1.500</b>
Individueel WNT-maximum 2016	21.000	-	14.000	14.000	14.000	14.000

*Ic. Toezichthoudende topfunctionarissen (vervolg)*

<i>bedragen x €1</i>	M.E. Verkuijlen- Wolff	A. Pastoor
<b>Functie(s)</b>	lid	lid
Aanvang en einde functievervulling in 2016	1/1 - 31/7	1/8 - 31/12
<b>Individueel WNT-maximum</b>	<b>8.189</b>	<b>5.910</b>
<b>Bezoldiging</b>		
Beloning	780	625
Belastbare onkostenvergoedingen	-	-
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-
<i>Subtotaal</i>	780	625
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	-	-
<b>Totaal bezoldiging</b>	<b>780</b>	<b>625</b>
Motivering indien overschrijding: zie	n.v.t.	n.v.t.
<b>Gegevens 2016</b>		
Aanvang en einde functievervulling in 2016	1/1 - 31/12	-
<b>Bezoldiging 2016</b>		
Beloning	1.500	-
Belastbare onkostenvergoedingen	-	-
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-
<b>Totaal bezoldiging 2016</b>	<b>1.500</b>	<b>-</b>
Individueel WNT-maximum 2015	14.000	-

Mevrouw M.E. Verkuijlen-Wolff vervulde in dit verslagjaar tot 1 augustus de functie van Lid van de Raad van Toezicht en vanaf 1 augustus de functie van Voorzitter van de Raad van

Toezicht. Daarom is de informatie betreffende mevrouw M.E. Verkuijlen-Wolf in twee kolommen in deze tabel opgenomen met voor iedere periode de bijbehorende informatie.

#### ***8.4.2 Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking***

Niet van toepassing

#### ***8.4.3 Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT***

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen die in 2017 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2017 geen ontsluitkeringen betaald aan overige functionarissen die op grond van de WNT dienen te worden vermeld, of die in eerdere jaren op grond van de WOPT of de WNT vermeld zijn of hadden moeten worden.

### 8.5 Resultaatbestemming

Vooruitlopend op het daartoe door het bestuur te nemen besluit is het resultaat over 2017 ad €118.672 als volgt verwerkt:

Toegevoegd aan de algemene reserve	118.672
------------------------------------	---------

## 8.6 Ondertekening

naam	functie	handtekening
A.I.P.J. van Beurden	directeur-bestuurder	
M. Verkuijden-Wolff	Voorzitter raad van toezicht	
E.A.A. Ratelband-Freutel	Vice-voorzitter raad van toezicht	
D.G.F. ter Kuile	Lid raad van toezicht	
A.C. Korevaar	Lid raad van toezicht	
R.G. Boom	Lid raad van toezicht	

## 8.7 Gegevens over de rechtspersoon

**Naam instelling:** Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs  
 in het Gooi  
**Adres:** Bisonlaan 1  
**Postcode/Plaats:** 1217 GH Hilversum  
**KvK:** 40517211  
  
**Telefoon:** 035-6216517  
**E-mail:** [cb@cvogooi.nl](mailto:cb@cvogooi.nl)  
**Internet-sites:** [www.cvogooi.nl](http://www.cvogooi.nl)  
[www.comenius-hilversum.nl](http://www.comenius-hilversum.nl)  
[www.savorninlohman.nl](http://www.savorninlohman.nl)  
[www.hilfertsheem.nl](http://www.hilfertsheem.nl)  
[www.collegedeopmaat.nl](http://www.collegedeopmaat.nl)  
  
**Bestuursnummer:** 20187  
  
**Raad van toezicht** M. Verkuijlen-Wolff, voorzitter (vanaf 1 augustus 2017)  
 A.van den Bosch, voorzitter (tot 1 augustus 2017)  
 E.A.A. Ratelband-Freutel, vice-voorzitter  
 D.G.F. ter Kuile  
 A.C. Korevaar  
 R.G. Boom  
 A. Pastoor (vanaf 1 augustus 2017)  
  
**Directeur-bestuurder** A.I.P.J. van Beurden (vanaf 14 maart 2017)  
 S.J. Haenen (tot 14 maart 2017)  
  
**Contactpersoon:** M. Matton  
**Telefoon:** 035-6216517  
**E-mail:** [m.matton@cvogooi.nl](mailto:m.matton@cvogooi.nl)  
  
**Brinnummers:** 03FO

Naam:	Brinnummer	Sector
1. C.V.O. 't Gooi	03FO	VO



## OVERIGE GEGEVENS

20187

Stichting voor het Christelijk Voortgezet Onderwijs in het Gooi  
Postbus 153  
1200 AD Hilversum



## 1. Controle verklaring van de accountant

**FLYNTH**  
adviseurs • accountants

Vijzelmolenlaan 11  
Postbus 549  
3440 AM WOERDEN  
telefoon (088) 236 9500  
e-mail Audit@Flynth.nl

**CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT**

*Aan de Raad van Toezicht van Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs in het Gooi*

**A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2017****Ons oordeel**

Wij hebben de jaarrekening 2017 van Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs in het Gooi te Hilversum 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 voor Christelijk Voortgezet Onderwijs in het Gooi op 31 december 2017 en van het resultaat over 2017 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2017 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 2017.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2017;
2. de staat van baten en lasten over 2017; 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 2017. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs in het Gooi, 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.

**B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie**

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

- het bestuursverslag.

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 2017 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 2017 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

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

### **C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening**

#### **Verantwoordelijkheden van de directeur-bestuurder en de Raad van Toezicht voor de jaarrekening**

De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. De directeur-bestuurder is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen.

In dit kader is de directeur-bestuurder tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die de directeur-bestuurder 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 de directeur-bestuurder afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemde verslaggevingsstelsel moet de directeur-bestuurder de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij de directeur-bestuurder het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. De directeur-bestuurder 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 fouten of fraude 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 2017, 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, dan wel het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, 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 de directeur-bestuurder en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door de directeur-bestuurder gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede 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 deze 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.

Woerden, 25 juni 2018  
Flynth Audit B.V.

Was getekend

S. van der Veer AA