

cvo't gooi



 **comenius
college**

 **hilfertsheem
college**

 **de savornin
lohman**

 **college
de opmaat**



Brinnummer 03-FO

JAAARVERSLAG 2019

BESTUURSVERSLAG 2019

20187

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

inhoudsopgave

Bestuursverslag 2019

1	Inleiding	4
2	Samenvatting	5
3	Verslag van de raad van toezicht	7
4	Verslag van de medezeggenschap	11
5	Profiel	13
5.1	Koersplan 2017-2020; verbondenheid in ontwikkeling	13
5.1.1	Ons vertrekpunt: missie en visie	13
5.1.2	Speerpunten	14
6	Organisatie en communicatie	15
6.1	Organisatie- en overlegstructuur	15
6.2	Leerlingenaantallen	17
6.3	Kwaliteitsbeleid	18
6.3.1	Systematiek	18
6.3.2	Toeleverend onderwijs en vervolgonderwijs	18
6.3.3	Sectorakkoord	19
6.3.4	Veilig klimaat en externe vertrouwenspersonen	19
6.3.5	Inspectietoezicht	20
6.3.6	Excellente scholen	20
6.4	Communicatie	20
7	Onderwijs	21
7.1	Missie en visie onderwijs voor onze leerlingen	21
7.2	Ieder talent komt verder	21
7.2.1	LOOT: Topsport Talentschool	21
7.2.2	Passend Onderwijs	22
7.2.3	Prestatiebox	22
7.2.4	Voortijdig schoolverlaten	23
7.2.5	Uitbesteding onderwijs	23
7.2.6	RPO en LWOO	24
7.2.7	Sterk Techniek	24
7.2.8	Toetsing en examinering	25
7.3	Onderwijsresultaten	25
7.3.1	Opbrengsten	27
7.3.2	Examen 2019	28
7.3.3	Relatie diploma met advies basisschool	30
7.3.4	Onderwijsproces	31
7.4	Relatie met de omgeving	31
7.5	Technologie en leren	32
8	Personeel	34
8.1	Vertrekpunt	34
8.2	Kengetallen	35
8.3	Bevoegdheid	35
8.4	Professionalisering	36
8.5	Gesprekkencyclus	38
8.6	Verzuimbeleid	39
8.7	Formatie	41
8.8	Tevredenheid	43
8.9	Mobiliteit	44
8.10	Uitkeringskosten	45
8.11	Conclusie en aandachtspunten	45
9	Huisvesting en beheer	46
9.1	(Nieuw-)bouw en onderhoud	46
9.2	Duurzaamheid	46

9.3	Schoonmaak.....	47
9.4	IT-infrastructuur	47
10	Financiën	48
10.1	Algemeen.....	48
10.2	Allocatie en begroting	49
10.3	Risicobeheersings- en controlesysteem	50
10.4	Schoolkosten	50
10.5	Resultaat 2019	50
10.6	Toekomstige ontwikkelingen	53
10.6.1	Exploitatie 2020	53
10.6.2	Continuïteitsparagraaf	53
10.6.3	Covid-19	57
10.6.4	Risico's en onzekerheden	57
11	Treasurybeleid.....	59
12	Zakelijke gegevens	60
12.1	Samenstelling bestuur en Raad van Toezicht	60
12.2	Nevenfuncties.....	60
13	Vooruitblik	62
1	MD Model D Grondslagen	65
1.1	Algemeen.....	65
1.2	Algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening.....	65
1.3	Grondslagen voor de waardering van activa en passiva	66
1.4	Grondslagen voor de bepaling van het resultaat	68
1.5	Grondslagen voor de opstelling van het kasstroomoverzicht	68
1.6	Pensioenen.....	68
1.7	Stichting Steunfonds.....	69
2	Balans per 31 december 2019 (na resultaatbestemming).....	70
3	Exploitatierkening over 2019	72
4	Kasstroomoverzicht.....	73
5	Toelichting op de balans per 31 december 2019.....	74
6	Niet uit de balans blijvende verplichtingen	78
7	Toelichting op de exploitatierkening over 2019.....	79
8	Verplichte toelichting en overige toelichting.....	82
8.1	Gebeurtenissen na balansdatum	82
8.2	Model E: Verbonden partijen.....	82
8.3	Model G Verantwoording subsidies.....	83
8.4	Overige toelichting	84
8.4.1	Bezoldiging topfunctionarissen	84
8.4.2	Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking	87
8.4.3	Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT	88
8.5	Ondertekening	88
8.6	Gegevens over de rechtspersoon.....	90
1	Controle verklaring van de accountant.....	92

1 Inleiding

Stichting voor het Christelijk Voortgezet onderwijs in het Gooi (afgekort CVO 't Gooi) heeft één brinnummer. CVO 't Gooi heeft vier vestigingen, Comenius College (hoofdvestiging), Hilfertsheem College, De Savornin Lohman en College de Opmaat. Deze vier vestigingen hebben een eigen sub-brinnummer:

CVO 't Gooi	Bisonlaan 1	Hilversum	03FO
Comenius College	Bisonlaan 1	Hilversum	03FO-00
Hilfertsheem College	Lieven de Keylaan 58	Hilversum	03FO-01
De Savornin Lohman	Van Ghentlaan 51	Hilversum	03FO-02
College de Opmaat	Larenseweg 127	Hilversum	03FO-04

Comenius College

Het Comenius College is een open christelijke school voor gymnasium, atheneum, havo en mavo. Er wordt op een ambitieuze manier onderwijs gegeven. Onderwijsontwikkeling én de implementatie ervan staan hoog op de agenda. De school is gelegen in een lommerrijke omgeving en beschikt over de modernste faciliteiten. Met het profiel van LOOT-school, WON en een rijk culturaanbod heeft de school een eigen gezicht in de regio.



Hilfertsheem College

Hilfertsheem College is een kleinschalige school voor beroepsgericht vmbo en mavo, met de mogelijkheid tot leerwegondersteunend onderwijs. Hilfertsheem College is een school met een open christelijke identiteit. De school biedt leerlingen een veilige en vertrouwde leeromgeving, waarin zij zich gekend en prettig voelen. Hilfertsheem College leidt leerlingen op en vormt hen tot zelfstandige, verantwoordelijke burgers, die goed kunnen functioneren in de moderne maatschappij.



De Savornin Lohman

De Savornin Lohman – de Sav - is een open christelijke school in Hilversum-Zuid voor havo en mavo-onderbouw. De Sav biedt een professionele, eigentijdse en zich ontwikkelende leer- en leefgemeenschap vanuit een christelijke levensvisie. De Sav ziet het als een boeiende opdracht onze leerlingen te helpen kennis en inzicht te verwerven en vaardigheden en persoonlijke kwaliteiten te ontwikkelen om uit te groeien tot zelfstandige, zelfbewuste en kansrijke studenten en tot burgers met verantwoordelijkheid voor zichzelf, de ander en de omgeving. Kansrijk de wereld in!



College de Opmaat

College de Opmaat is een vmbo-school met leerwegondersteuning en een multifunctionele onderwijsvoorziening voor kinderen tussen de 12 en 18 jaar. Welke voorzieningen uiteindelijk worden gerealiseerd, hangt sterk af van de leervraag van de leerling. College de Opmaat wil een uitwijkmogelijkheid zijn voor de leerling die vastloopt op een andere school en die met ondersteuning wel, gediplomeerd, naar passend vervolgonderwijs kan. De Opmaat is een zogenaamde "bovenschoolse voorziening" in de regio in het kader van passend onderwijs.



2 Samenvatting

Dit jaarverslag en de jaarrekening 2019 van CVO 't Gooi, zijn opgesteld conform de 'Richtlijn Jaarverslag Onderwijs' van het ministerie van OC&W.

In deze samenvatting, waarin we in vogelvlucht kijken naar het jaar 2019, willen we zowel aandacht besteden aan kwantitatieve als kwalitatieve ontwikkelingen. Enkele belangrijke kengetallen staan in onderstaande tabel.

	2019	2018	2017	2016	2015	2014
Leerlingen						
Aantal leerlingen totaal per 1 oktober	2292	2423	2441	2441	2372	2298
Aantal leerlingen klas 1 per 1 oktober	398	448	514	537	494	478
Oordelen onderwijskwaliteit						
Aantal afdelingen excellent	1	3	3	3	3	1
Aantal afdelingen met basistoezicht	6	6	7	7	7	9
Aantal afdelingen met geïntensiveerd toezicht	2	0	0	0	0	0
Personeel						
Personele bezetting (gemiddeld) in fte	229	231	233	235	232	226
Gemiddelde leeftijd	45,8	45,4	45,3	45,3	43,8	46,6
Verzuim	7,40%	5,70%	5,00%	3,50%	5,00%	3,60%
Financiële kengetallen						
Weerstandsvermogen	32,41%	34,80%	39,46%	41,49%	46,54%	49,38%
Exploitatieresultaat (x € 1.000)	-183	-929	119	-678	-629	1.004

Het totale leerlingenaantal is gedaald. De instroom in leerjaar 1 lag lager dan in 2018 (-50 leerlingen). Op het Comenius College hadden we ook te maken met een hoge uitstroom in alle leerjaren.

Het beeld van (de meetbare kwaliteit van) het onderwijs is iets minder goed dan voorheen. Voor zes afdelingen gold tenminste basistoezicht van de onderwijsinspectie. In februari 2019 heeft de onderwijsinspectie College de Opmaat onder geïntensiveerd toezicht geplaatst met een 'onvoldoende' voor de vmbo-b afdeling en een 'zeer zwak' voor de vmbo-k afdeling. In november 2019 heeft de onderwijsinspectie een herstelonderzoek gedaan. College de Opmaat heeft verbetering laten zien en staat formeel sinds februari 2020 niet meer onder geïntensiveerd toezicht. De afdeling vmbo-b wordt nog steeds als 'onvoldoende' beoordeeld maar de afdeling vmbo-k niet meer als 'zeer zwak'; het oordeel is nu ook 'onvoldoende' geworden.

In 2018 heeft de Inspectie op het Comenius College een kwaliteitsonderzoek gedaan; alle drie de afdelingen kregen het oordeel 'goed' en de afdeling mavo kreeg in 2019 wederom het predicaat 'excellent'.

Wat de niet meetbare kwaliteit van het onderwijs betreft doen de scholen van CVO t Gooi het op het gebied van brede vorming nog steeds bijzonder goed en wordt dit ook door leerlingen en ouders herkend en als positief teruggegeven. Op het gebied van persoonlijkheidsontwikkeling, burgerschap, sociale vaardigheden en christelijke waarden en normen hebben de scholen nog steeds veel te bieden, zoals uit het uitgebreide aanbod aan buitenlesactiviteiten, extra modules, etc. moge blijken. Met de combinatie

van ook veel persoonlijke aandacht en intensieve leerlingenbegeleiding doet CVO hierbij recht aan haar kernwaarden: ontwikkeling en verbondenheid.

Het ziekteruizum van het personeel is verder gestegen en ligt met 7,4 % ruim boven het landelijk gemiddelde. Dit vinden wij zorgelijk. Op basis van onze analyse hebben we concrete acties afgesproken. Ook zal er meer aandacht komen voor de gesprekkencyclus. Wij gaan hiermee in 2020 verder.

De financiële positie van CVO 't Gooi is weliswaar sterk, maar het negatieve exploitatieresultaat is met € 183.000 ook in 2019 negatiever dan geraamd. Een aantal factoren was daarin belangrijk. De forse overschrijdingen in de personeelskosten, zowel van mensen in eigen dienst als in de vorm van externe ondersteuning, die praktisch volledig gecompenseerd zijn door onverwachte extra inkomsten van OCW en een substantieel lagere dotatie aan de voorziening voor Groot Onderhoud.

Wat betreft de organisatie zijn de belangrijkste ontwikkelingen het verder op orde brengen van de financiële en de personele administratie, het professionaliseren van het servicebureau, de werving en selectie van de directeur voor het Comenius College per 1 augustus 2019 (in de persoon van dhr. Robert van der Sijde), de aanstelling van de directeur-bestuurder ad interim (in de persoon van Hans Freitag) en de werving en selectie van een nieuwe directeur-bestuurder per 1 maart 2020 (in de persoon van Dennis Roobeek). Ook was het reactiveren van de CVO kernwaarden en de organisatievisie van belang om verder stappen voorwaarts te kunnen zetten.

Op het gebied van huisvesting en beheer is de gemeente in 2019 gestart met het opstellen van een Integraal Huisvestigingsplan (IHP); in 2020 is het plan gereed gekomen. Ook hebben we in 2019 een actueel meerjarenonderhoudsplan (MJOP) laten opstellen.

Hans Freitag
directeur-bestuurder ad interim.

3 Verslag van de raad van toezicht

Het jaar 2019 was een bewogen jaar voor CVO 't Gooi. De Raad van Toezicht heeft voor de zomervakantie afscheid genomen van de directeur-bestuurder en voorzien in een interim-bestuurder, Hans Freitag. Inmiddels is de werving en selectie van een nieuwe directeur-bestuurder afgerond. Dennis Roobeek is per 1 maart 2020 benoemd; tot die datum zal Hans Freitag aanblijven.

De Raad van Toezicht heeft na twee termijnen en onder grote dankzegging voor zijn bijdrage afscheid genomen van Cor Korevaar. In zijn plaats is Pieter Cornelissen benoemd. De leden van de Raad van Toezicht ontvangen een bescheiden, vaste vergoeding, die ruim binnen de normen van de VTOI ligt.

Johan Veenstra is na een bijzonder lange carrière als docent, conrector en uiteindelijk rector van het Comenius College met pensioen gegaan. De Raad van Toezicht is Johan zeer erkentelijk voor zijn bijzondere bijdrage. Johan is opgevolgd door Robert van der Sijde.

De Raad van Toezicht vergaderde in 2019 vier keer met de directeur-bestuurder, voorafgegaan door een vergaderdeel zonder de directeur-bestuurder. Daarnaast is de Raad van Toezicht in verband met de wisseling van de directeur-bestuurder enkele malen bijeen gekomen zonder aanwezigheid van de directeur-bestuurder.

De commissies van de Raad van Toezicht (werkgeverszaken, kwaliteit van onderwijs en financiën) vergaderen tussentijds met de directeur-bestuurder over specifieke onderwerpen ter voorbereiding van besluitvorming in de Raad van Toezicht. Daarnaast bezoeken leden Raad van Toezicht de medezeggenschapsraad, de deelraden en het directieoverleg om zich naast de informatie van de directeur-bestuurder ook zelf op de hoogte te stellen en informatie op te halen. Deze overleggen vinden in een prettige, open en constructieve sfeer plaats en vormen voor de Raad van Toezicht een welkome aanvulling in de informatie en het beeld over CVO 't Gooi.

De financiële resultaten stonden onder druk en vergden (en vergen) maatregelen om de uitgaven structureel in lijn te houden met de inkomsten. Vanwege de aanhoudende zorg en discussie over planning & control cyclus, heeft de Raad van Toezicht besloten tot een onafhankelijk onderzoek naar de financiële processen. Dit heeft geleid tot een reeks aanbevelingen. Deze aanbevelingen zijn door de directeur-bestuurder overgenomen en zullen leiden tot aanpassingen in de werkwijze.

Veel aandacht is uitgegaan naar de strategische positionering van de scholen. Onder leiding van een externe deskundige zijn de doelgroepen en profielen van de scholen besproken. Besloten werd tot aanvullend imago-onderzoek. Op basis hiervan zijn voor de scholen concrete aandachtspunten benoemd. Met betrekking tot De Savornin Lohman heeft de Raad van Toezicht net als vorig jaar zorg in verband met het dalende leerlingenaantal. Tegelijk ziet de Raad van Toezicht de meerwaarde van een kleinschalige, veilige mavo. Binnen CVO 't Gooi is de doorstroom naar de havo gestroomlijnd.

College De Opmaat heeft in 2019 het oordeel van de inspectie van het onderwijs weten te verbeteren en heeft daarmee voldaan aan de herstelopdrachten van de inspectie. De Raad van Toezicht heeft zich gebogen over de rol van College de Opmaat op langere termijn. In samenwerking met Qinas wordt werk gemaakt van de specifieke rol die College de Opmaat voor kwetsbare leerlingen in de regio heeft. De Raad van Toezicht zal hier vinger aan de pols houden.

Verslag van de commissies

Werkgeverscommissie

De commissie werkgeverszaken bestond uit Marlies Verkuijlen en Liset Ratelband. Liset is medio 2019 tijdelijk vervangen door Dirkjan Stevens.

In juni heeft de werkgeverscommissie met de directeur-bestuurder vastgesteld dat verdere voortzetting van zijn dienstverband niet langer mogelijk was. In overleg met de directeur-bestuurder is per 1 september 2019 afscheid genomen.

Ter overbrugging van de periode tot aan de zomervakantie is Sytze Haenen verzocht de positie van directeur-bestuurder waar te nemen. Per 12 augustus 2019 is Hans Freitag benoemd als directeur-bestuurder ad interim.

De periode na de zomervakantie stond in het teken van het opstellen van een profiel en de werving en selectie van een nieuwe directeur-bestuurder. Hierbij is de Raad van Toezicht bijgestaan door een externe deskundige. Dit heeft geleid tot de benoeming van Dennis Roobeek per 1 maart 2020.

Commissie financiën

De commissie financiën bestond dit verslagjaar uit David ter Kuile en Roland Boom.

2019 kenmerkte zich door een strak georganiseerd overleg tussen de leden van de commissie en de dagelijkse leiding van CVO 't Gooi met betrekking tot de financiën.

Gebleken is dat de in 2018 reeds in gang gezette verbeteringen in 2019 een versnelling behoeften, die op instigatie van de commissie financiën in gang zijn gezet. Doel van deze veranderingsprocessen was een betere grip op de kostenontwikkeling in het lopende financiële jaar. Dit was ook vereist om een steeds zuiverdere begroting samen te stellen. De leden van de commissie financiën hebben in dit gehele proces intensief samengewerkt met diverse functionarissen van CVO 't Gooi.

Het resultaat is inmiddels duidelijk zichtbaar. De organisatie heeft grip op haar financiën en is goed in staat de toekomstige verplichtingen in te schatten en daarin sturend op te treden. Daarnaast zijn duidelijke stappen gezet met betrekking tot de sturingsmogelijkheden vanuit de verschillende scholen. De financiële commissie heeft ingezet op meer betrokkenheid van de directieleden van de scholen.

Door het 'meenemen' van de directieleden ontstaan meer mogelijkheden waar het gaat om het benutten van kansen en het voorkomen van onnodige kosten.

De commissie heeft dit jaar, tesamen met de directeur-bestuurder, tweemaal overlegd met de accountant daarbij zijn onder meer de jaarrekening en het accountantsverslag besproken.

Een punt van aandacht is de verdere borging van de verschillende processen. Veel aandacht werd besteed aan de wijze waarop de cijfers beschikbaar komen. De wijze waarop deze belangrijke sturingsinformatie beschikbaar komt, met name de juistheid en tijdigheid, zijn van belang om op de juiste wijze leiding aan CVO 't Gooi te kunnen geven.

Inhoudelijk heeft de commissie financiën veel aandacht gehad voor de ontwikkeling van de personeelskosten. Eerder is vastgesteld dat deze kosten, met name daar waar het ging over de kosten van vervangingen, inhuur en tijdelijke krachten, moeilijk beheersbaar leken. Door in te zetten op betere sturingsinformatie en betere bestuurlijke afspraken en door het betrekken van de directies van de scholen lijken deze kosten nu beter onder controle. De betrokkenheid van de directies van de scholen bij de personele inzet en daaraan gerelateerde financiële keuzes werd door de leden van de commissie als zeer groot ervaren. Deze betrokkenheid vormt ook de basis voor het proces in de

komende periode. Immers, de inzet van personeel en de financiële keuzes zijn in hoge mate aan elkaar gekoppeld.

De wisselingen binnen de besturende elementen van CVO 't Gooi maken het noodzakelijk de financiële ontwikkelingen met aandacht te blijven volgen. De commissie financiën is van mening dat door de structuren die dit boekjaar (verder) ontwikkeld zijn, de basis is gelegd voor een gezonde toekomst.

Commissie kwaliteit van het onderwijs

De commissie kwaliteit van het onderwijs bestond dit jaar uit Dirkjan Stevens, Cor Korevaar (tot juni 2019) en Pieter Cornelissen (vanaf oktober 2019). In 2019 was er twee keer overleg met de directeur-bestuurder.

De onderwijsrapportage geeft een zeer uitgebreid beeld over de kwaliteit en tekortkomingen in het onderwijs. De timing van het rapport (november) is niet ideaal; afgesproken is dat dit direct bij het begin van het schooljaar beschikbaar moet kunnen zijn. Daarnaast heeft de commissie gevraagd de rapportage actie- en toekomstgericht op te stellen en de gerapporteerde items in het licht van de gestelde doelstellingen te presenteren.

De examenresultaten bij zowel Comenius College als College de Opmaat zijn verbeterd. Voor het Comenius College is de doelstelling dat alle categorieën een percentiel van 75 halen. Hier is de school nog niet helemaal. Bij De Savornin Lohman waren de resultaten onder de maat; de oorzaak hiervan is bekend en maatregelen zijn genomen.

De tevredenheidsresultaten van ouders en leerlingen blijven achter bij het landelijk gemiddelde op het gebied van uitdaging, hedendaags onderwijs en brede ontwikkeling. De commissie herkent dit beeld en ziet dat de scholen zichzelf de opdracht stellen om hier aandacht aan te besteden. Over de veiligheid in de school zijn ouders en leerlingen bovengemiddeld tevreden.

De zorgstructuur vergt aandacht en kan nog beter gaan functioneren. Binnen CVO 't Gooi zijn mooie voorbeelden waarin heel gepersonaliseerd met ondersteuning wordt omgegaan; de uitdaging is dit breed te vertalen naar het niveau van de scholen.

De commissie heeft tenslotte met de directeur-bestuurder gesproken over het initiatief van de Tienerschool. De ontwikkeling hiervan heeft in 2019 geen prioriteit gekregen. Voor een verdere ontwikkeling zal een heldere keuze van doelgroep nodig zijn, moet de financiering sluitend zijn en de investering gedragen worden door alle partners.

Functioneren RvT, zelfevaluatie en opleiding

De Raad van Toezicht heeft in 2019 in verband met de wisseling van de directeur-bestuurder besloten de zelfevaluatie te doen zonder externe begeleiding en deze voor 2020 in te plannen. De leden van de Raad van Toezicht hebben deelgenomen aan cursussen van de VTOI en diverse congressen en bijeenkomsten bijgewoond. De opgedane kennis is met de andere leden gedeeld.

Doelmatigheid en financiële positie.

Als Raad van Toezicht toetsen wij de relatie tussen de ingezette middelen en de opbrengsten die daarmee worden behaald. Onder doelmatigheid verstaat de Raad van Toezicht dat doelen die CVO 't Gooi zich stelt tegen zo laag mogelijke kosten worden behaald of als de ingezette middelen tot maximale prestaties leiden.

Het toetsingskader voor de Raad van Toezicht is hierbij het Koersplan en de jaarlijks opgestelde meerjarenbegroting.

Onder middelen verstaat de Raad van Toezicht in dit verband Rijksmiddelen.

Wij geven aan onze toetsing op doelmatigheid onder andere invulling door:

1. vergaderingen van de directeur-bestuurder met de Raad van Toezicht, met de commissie financiën maar ook met de commissie kwaliteit van het onderwijs;
2. werkbezoeken waarbij gesprekken met directies, docenten en deelraden van de medezeggenschap, plaatsvinden en waarbij lesbezoek een onderdeel vormt;
3. goedkeuring van de (meerjaren-) begrotingen en beoordeling van onderliggende plannen;
4. kennis te nemen van periodieke (financiële-) stuurinformatie;
5. bevindingen en rapportages van de controlerend accountant te beoordelen;
6. het op diverse andere manieren verzamelen van (inhoudelijke en financiële) informatie, waaronder eveneens gesprekken met de medezeggenschap op bestuursniveau.

De Raad van toezicht is van mening dat de middelen waarover CVO 't Gooi beschikt doelmatig worden ingezet. De financiële situatie van CVO 't Gooi is in 2019, ondanks de recente ontwikkelingen, nog steeds, gezond te noemen en is praktisch geheel in overeenstemming met de richtlijnen van het ministerie van Onderwijs. De solvabiliteit, liquiditeit en rentabiliteit vallen, op 1 uitzondering na, binnen de geldende normen. De Raad heeft de jaarrekening 2018 en het jaarverslag 2018 goedgekeurd. Ook de (meerjaren)begroting van 2020 is in 2019 goedgekeurd.

De RvT heeft als accountant voor het boekjaar 2019 Flynth Accountants aangewezen.

Tot slot wil ik allen die betrokken zijn bij CVO 't Gooi bedanken voor het vertrouwen en de openheid die wij als Raad van Toezicht ervaren. Ondanks de uitdagingen ervaren wij veel energie en passie in de organisaties van de scholen. Met nieuwe én ervaren krachten richten we ons op de toekomst van CVO 't Gooi!

Dank voor ieders inzet, met elkaar komt CVO verder!

Marlies Verkuijlen,
voorzitter Raad van Toezicht.

4 Verslag van de medezeggenschap

Dit is het gecombineerde verslag van de PMR (uitsluitend de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad) en de MR (alle geledingen van de medezeggenschapsraad). In het verslag zal geen verder onderscheid gemaakt worden en gesproken worden van de MR.

In het verslagjaar 2019 hebben vijf reguliere vergaderingen plaatsgevonden en één tussentijds ingelaste vergadering, elk op een andere vestiging van CVO 't Gooi. De vergaderingen kennen over het algemeen de volgende opzet: voorafgaand een vergadering van uitsluitend PMR-leden, vervolgens een vergadering PMR-leden met de directeur-bestuurder en tot slot een vergadering MR-leden met directeur-bestuurder. In voorbereiding op deze vergaderingen heeft de MR-voorzitter regelmatig overleg met de directeur-bestuurder en (P)MR-leden.

2019 was een roerig jaar voor de MR en voor CVO 't Gooi. Dat had te maken met het vertrek van de directeur-bestuurder, de nieuwe samenwerking met de interim directeur-bestuurder en de werving en selectie van een nieuwe directeur-bestuurder. Aan het eind van 2019 werd de nieuwe directeur-bestuurder aangesteld. In 2020 zal de MR dus samenwerking aangaan met de nieuwe directeur-bestuurder.

Naast jaarlijks terugkerende onderwerpen als begroting, onderwijsrapportage en HR kende verslagjaar 2019 ook een aantal andere onderwerpen in de MR. Hieronder worden deze onderwerpen kort samengevat.

Evaluatie CVO-congres 11 december 2018

Het CVO-congres werd wisselend gewaardeerd, afhankelijk van de kwaliteit van individuele workshops. Voor de organisatie van de dag was veel lof. Het samenkomen van de verschillende vestigingen maakte ook duidelijk dat het nodig is om meer samenhang tussen de verschillende vestigingen aan te brengen om te legitimeren dat we één scholengroep zijn.

Honorering uren

De honorering in uren voor de personeelsgeleding van de MR dateerde van lang geleden en deed geen recht meer aan de tijd die leden besteden aan MR-gerelateerde werkzaamheden. Deze honorering is verhoogd. Daarnaast is er een budget vastgesteld voor MR-gerelateerde scholing.

Ontwikkeltijd, CAO-regel 8.2

De directeur-bestuurder heeft in samenwerking met de MR een beleidsdocument opgesteld waarin kaders worden gesteld voor de implementatie van CAO-regel 8.2. In principe zijn de vestigingen vrij om te zoeken naar een vorm die het best past bij de vorm van onderwijs en organisatie van de vestiging. Daarbij dienen zij zich wel te houden aan een aantal richtlijnen. De belangrijkste daarvan is dat het plan in samenspraak met het personeel en de medezeggenschap van de vestiging wordt opgesteld.

Reglement internet en sociale media voor ouders en leerlingen

Dit reglement is meerdere malen teruggekomen tijdens vergaderingen. Het is een wettelijke verplichting om dit reglement op te stellen. In de praktijk blijkt het moeilijk om een tekst op te stellen die enerzijds voldoende duidelijk is en anderzijds voldoende nuttig. De praktijk van de social media verandert razendsnel en het is moeilijk om alles af te dekken. Daarom is er voor gekozen om de tekst zo eenvoudig en duidelijk mogelijk te houden en die actief te communiceren naar leerlingen.

Financiële situatie

In de loop van het voorjaar van 2019 werd de MR erover geïnformeerd dat de financiële situatie van CVO 't Gooi minder goed was dan men lange tijd dacht. Veel bijeenkomsten, zowel in schooljaar 2018-2019 als 2019-2020 stonden in het teken van de financiën van CVO. Tegen het einde van 2018-2019 werd de omvang en ernst duidelijk. Daarna is de interim directeur-bestuurder in gesprek geweest met de MR en heeft noodzakelijke maatregelen toegelicht. In de loop van 2019-2020 is de MR uitvoerig geïnformeerd en op de hoogte gehouden van financiële ontwikkelingen. Met oog op 2020-2021 is het de MR duidelijk geworden dat er belangrijke keuzes gemaakt zullen moeten worden waarbij goede medezeggenschap essentieel is.

LC/LD

Naar aanleiding van de evaluatie van de LC/LD functiemix zijn er aanbevelingen gedaan voor een nieuwe ronde LC/LD functies. De financiële situatie verhindert echter om op korte termijn een nieuwe ronde uit te geven. Daarom is een nieuwe LC/LD ronde voorlopig uitgesteld. Wel is er vastgesteld dat er moet worden gekeken op wat voor manier het mogelijk is om ambitieus personeel toch ontwikkelingsperspectieven te bieden.

Werving en selectie directeur-bestuurder

Eind 2018-2019 vertrok de directeur-bestuurder, een interim directeur-bestuurder werd aangesteld en vanaf oktober 2019 heeft de MR een rol gehad bij het opstellen van het profiel en procedure voor de werving en selectie van een nieuwe directeur-bestuurder. Bij de selectie had één lid van de MR zitting in de benoemingsadviescommissie en één lid in de selectiecommissie. In december is een nieuwe directeur-bestuurder aangesteld.

Sean Keller,
voorzitter MR CVO 't Gooi.

5 Profiel

5.1 Koersplan 2017-2020; verbondenheid in ontwikkeling

In 2018 is het koersplan 2017-2020 vastgesteld en voor het eerst als kader gebruikt voor de locatieplannen. Veel ervan sluit aan op het voorliggende plan. Strategisch bouwen we voort; er is geen sprake van enige wezenlijke koerswijziging. In zomer 2020 wordt de start gemaakt voor een nieuw koersplan voor 2021-2025

5.1.1 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. Onze kernwaarden klinken door in ons denken en handelen.

Onze vier scholen: het Comenius College, de Savornin Lohman, Hilfertsheem College en College de Opmaat, 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.

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.

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.

5.1.2 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

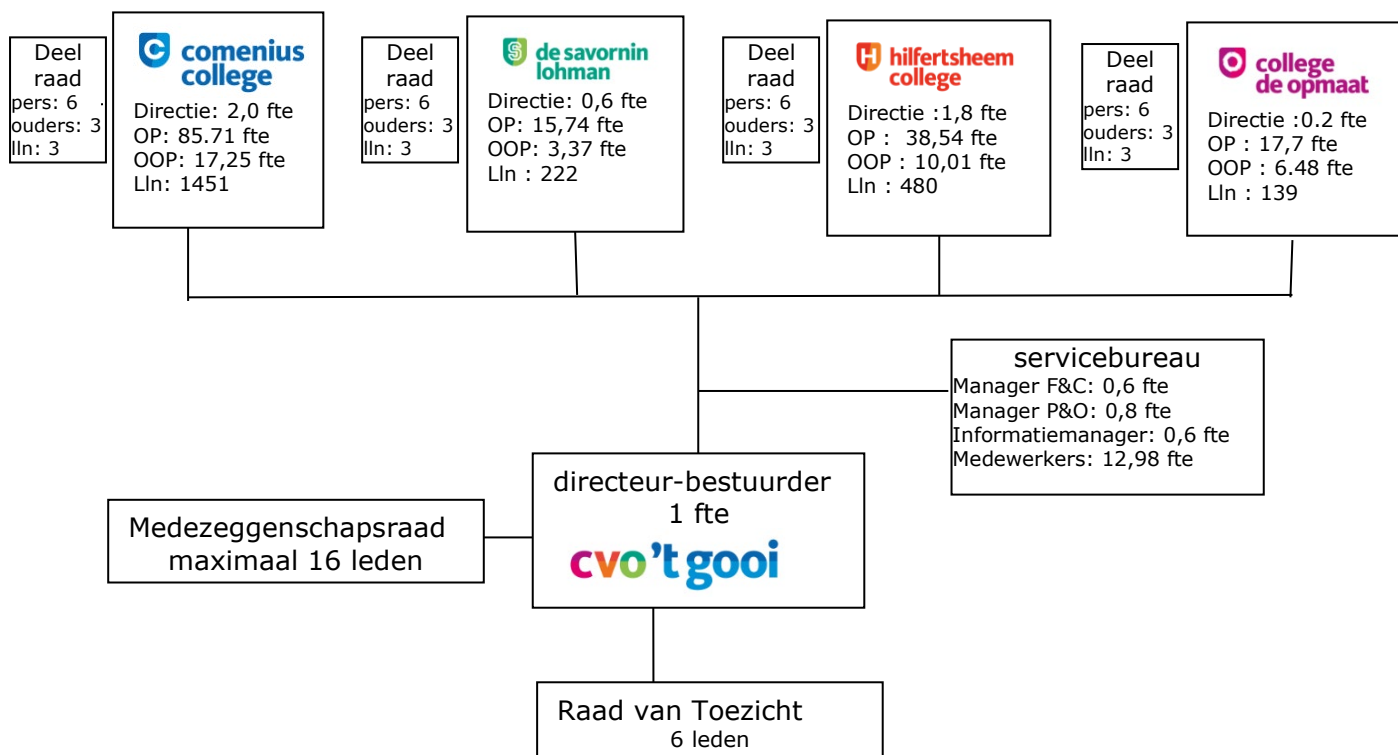
1. Heldere organisatiestructuur
2. Sterke organisatiecultuur
3. Herkenbare beleidsstrategie en passende stijl van leidinggeven
4. Permanente professionalisering

In dit jaarverslag zal gerapporteerd worden over de realisatie van het koersplan 2017-2020.

6 Organisatie en communicatie

6.1 Organisatie- en overlegstructuur

De organisatiestructuur was in 2019 als volgt:



fte = volledige baan
 OP = Onderwijzend personeel
 OOP = Onderwijsondersteunend personeel
 pers = Personeel
 lIn = leerlingen

Formeel is er sprake van één school met vier vestigingen. Bovenstaande 'piramide' geeft de hiërarchische structuur aan, op basis van formele bevoegdheden. In 2017 is de omvorming van het Centraal Bureau naar servicebureau doorgevoerd. Er zijn toen drie teams gevormd, Personeel & Organisatie, Financiën & Control en Informatie, elk onder leiding van een manager. De manager Financiën & Control heeft een coördinerende rol.

Dat we op basis van onze waarden binnen duidelijke en transparant afgesproken kaders ruimte aan onze scholen geven. Dit impliceert vanuit hoge verwachtingen en vertrouwen dat we verantwoordelijkheid nemen voor de eigen school/team, maar ook voor elkaar. Solidariteit betrachten en aandacht voor elkaar hebben. We delen kennis en leren van elkaars ervaringen. Samen zijn we sterker en samen komen we verder.

Op basis van deze waarden is er binnen heldere en opbrengst geformuleerde kaders, ruimte om eigen keuzes te maken die het best bij de leerlingen en cultuur van elke school passen.

Daar waar mogelijk leggen we de verantwoordelijkheden en bevoegdheden zo laag mogelijk in de organisatie. Het principe is hierbij: decentraal wat decentraal kan en centraal wat centraal moet of het beste werkbaar is. Bij deze taakverdeling is uniformiteit in de (personele/financiële) bedrijfsvoering en in de relatie tot het servicebureau zowel

wenselijk als noodzakelijk. Per thema kan de behoefte tussen centraal en decentraal iets anders liggen, maar dient wel besproken en vastgelegd te zijn.

In 2019 is de visie van het servicebureau verder uitgewerkt; dit heeft in 2020 geresulteerd in een concretisering op tactisch niveau waarbij de uitgangspunten waren:

1. Opdrachten komen van de scholen of van de directeur-bestuurder. Aan het eind van het proces wordt daar een opdracht ook weer afgerond.
2. Het servicebureau is hierbij dienstverlenend aan de directeur-bestuurder en de scholen. Afhankelijk van het thema kan dit een initiërende, uitvoerende, informerende, adviserende of inventariserende rol van het servicebureau richting de scholen zijn.
3. Vaste processen (PDCA) zoals verlof-, ziekte, formatie, financiële etc. overzichten die zijn opgenomen in de PDCA, worden door het servicebureau geïnitieerd en opgestart. En na acties van de scholen en collega's SB weer door de initiator afgerond.

De concretisering is in een zogenaamd RA(S)CI-model weergegeven, zodat duidelijk is wie verantwoordelijk (Reponsible) en eindverantwoordelijk (Accountable) is en bij wie hulp gevraagd kan worden (Support), advies gevraagd moet worden (Consulting) en wie het eindresultaat communiceert (Informing).

Op het gebied van onderwijskundige keuzes is er eveneens ruimte, om binnen hetgeen in het koersplan met elkaar is afgesproken als richting en doelen, als school eigen accenten te zetten. Voor de invulling van het ontwikkelingsgerichte HR-beleid geldt deze ruimte ook.

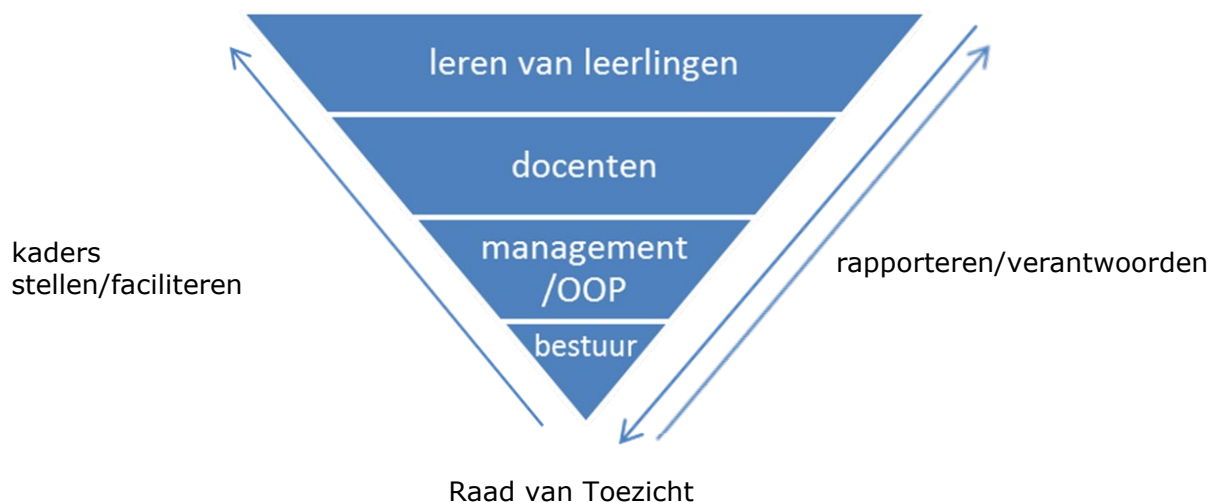
De directeur-bestuurder is eindverantwoordelijk en bepaalt na overleg met de scholen de kaders en ziet toe op het uitvoeren en nakomen van de afspraken.

CVO 't Gooi hanteert de vigerende Code Goed Bestuur van de VO-Raad en de Raad van Toezicht houdt integraal en onafhankelijk toezicht op de organisatie.

De Raad vervult naast de bovengenoemde rol nog twee rollen.

De rol van van toezichthouder op de kwaliteit en de rol van "critical friend". In die laatste rol geeft de RvT gevraagd en ongevraagd advies. In de rol van toezichthouder stelt de RvT de accountant aan en keurt de Raad de begroting, de jaarrekening en het jaarverslag goed.

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?

6.2 Leerlingenaantallen

De leerlingenaantallen hebben zich als volgt ontwikkeld:

	Aantallen (incl. VAVO)										
	Feitelijk									stand 1 okt. 2019	
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Comenius College											
totaal	1339*	1297*	1310*	1363*	1439*	1501*	1542	1554	1549	1451	*
klas 1	247	238	253	265	292	291	298	280	261	202	
Hilfertsheem College											
totaal	401	421	441	414	423	414	423	447	461	480	
klas 1	89	101	118	92	95	96	116	131	122	140	
De Savornin Lohman											
totaal	273	270	294	269	215	225	258	247	242	222	*
klas 1	77	75	82	60	36	55	75	60	45	45	
College de OpMaat											
totaal	172	166	189	221	221	232	218	181	171	139	
klas 1	30	26	45	58	55	52	48	41	20	11	
CVO 't Gooi											
totaal	2185	2154	2234	2267	2298	2372	2441	2429	2423	2292	
klas 1	443	440	498	475	478	494	537	512	448	398	

* VAVO leerlingen	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
	23	14	12	2	3	4	10	15	15	10

Wij maken ons zorgen over de ontwikkeling van het leerlingenaantal op Comenius College, De Savornin Lohman en College de Opmaat. Ons doel was handhaving van ons marktaandeel en zo mogelijk lichte groei. Op drie van de vier vestigingen is nu sprake van een daling. Het Hilfertsheem College is aan het groeien.

Op het Comenius College hadden we, naast een teleurstellend aantal aanmeldingen voor de brugklas, ook nog te maken met leerlingen die tussentijds vertrokken. Hierdoor is het totale leerlingenaantal gedaald van 1549 naar 1451 leerlingen; een daling van 98 leerlingen.

De aanmeldingen in de brugklas op De Savornin Lohman lijkt stabiel, maar ligt met 45 leerlingen nog steeds (veel) te laag. Op De Savornin Lohman stromen wel meer leerlingen in de hogere leerjaren in dan voorheen.

Bij het Hilfertsheem College hebben 140 leerlingen zich aangemeld. Helaas moest de school loten: 14 leerlingen voor de afdeling vmbo-k(g)t zijn uitgeloot. De school heeft een positief imago, mede dankzij het nieuwe schoolgebouw.

De instroom bij College de Opmaat was wederom een stuk lager (dit jaar slechts 11 leerlingen). Ook de lagere instroom in hogere leerjaren zet door. Hierdoor is het totale leerlingenaantal gedaald van 171 naar 139 leerlingen. In 2018 en 2019 hebben we, in overleg met de directeur van het samenwerkingsverband (Qinas), een start gemaakt om van College de Opmaat een tussenvoorziening te maken. Hierover wordt nauw overlegd met de besturen uit de regio, de wethouder Onderwijs van de gemeente Hilversum en de onderwijsinspectie. Besluitvorming daarover zal in 2020 plaatsvinden.

Rekening houdend met de ontwikkeling van het aantal 12-/13-jarigen, zitten we met een leerlingendaling van 448 naar 398 in leerjaar 1 (minus 50 leerlingen) en met een sterke daling van het totaal leerlingenaantal van 2423 naar 2292 (minus 131 leerlingen). Wij maken ons hier grote zorgen over. Ook in het jaar 2020 zal deze daling voortzetten.

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.

6.3 Kwaliteitsbeleid

6.3.1 Systematiek

In 2018 hebben we ons kwaliteitsbeleid geactualiseerd. De al in 2013 genoemde belangrijke principes van het kwaliteitsbeleid zijn hierin meegenomen:

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 deelraden, maar ook door klankbordgroepen, ouder- en leerlingenpanels en door tevredenheidsonderzoeken.
 - c. Aansluiten bij de inrichting van de school; de cyclus van planning & control wordt door vertaald binnen de scholen.
 - d. Integrale aanpak; er wordt steeds gekeken welke kwaliteitsaspecten relevant zijn.

In 2019 is een aantal relevante kengetallen benoemd. In 2020 zullen we het kwaliteitsbeleid nogmaals onder de loep nemen. Aandachtspunten daarbij zijn om meer cijfermatig, toekomstgericht en opbrengst gericht te rapporteren en de timing logischer op jaar en beleidsplannen te laten aansluiten.

6.3.2 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 (Basisonderwijs – 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 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.

6.3.3 Sectorakkoord

Sinds april 2014 geldt er tussen de VO-Raad en OC&W een 'sectorakkoord'. In mei 2018 is het sectorakkoord geactualiseerd. Het geactualiseerde akkoord loopt van 2018-2020. In het sectorakkoord 2018-2020 zijn zeven ambities geformuleerd; elke ambitie met de eigen doelstellingen (in totaal vijftien doelstellingen). De zeven ambities zijn als volgt:

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

Er is veel overlap met ons huidige koersplan dat in 2020 opnieuw opgesteld zal worden.

6.3.4 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; wij zullen daar in 2020 mee aan de slag gaan.

Klachten ouders en leerlingen:

2019	2018	2017	2016	2015	2014
2	3	2	6	2	4

In 2019 zijn twee klachten van ouders/leerlingen bij de directeur-bestuurder binnen gekomen.

Eén klacht is voorgelegd aan de landelijke klachtencommissie voor het bijzonder onderwijs, maar deze klacht is door hen weer teruggegeven aan het bestuur en de school. De school heeft de klacht naar tevredenheid afgehandeld. De andere klacht heeft de route van school naar bestuur gevolgd; er is een overleg geweest met klager en bestuur en heeft niet geleid tot verder actie.

Schorsing en verwijdering:

	2019	2018	2017
Schorsing	22	15	6
Verwijdering	8	2	4

We zien een toename van het aantal schorsingen en verwijderingen. Dit komt mede door het beter registreren van de schorsingen. Het aantal verwijderingen is sterk gestegen (van 2 naar 8); deze leerlingen zaten allen op College de Opmaat.

CVO 't Gooi beschikt al jaren over een mannelijke en een vrouwelijke externe vertrouwenspersoon. Er zijn in 2019 in totaal zeven vragen bij de twee externe vertrouwenspersonen binnen gekomen. Deze vragen waren afkomstig van leerlingen, ouders, een docent en een ander personeelslid niet zijnde docent van één van de scholen.

De vragen betroffen verschillende onderwerpen en waren gericht op het inwinnen van advies over situaties die als zorgwekkend en/of ingewikkeld werden ervaren.

- In drie gevallen was bij ouders sprake van ontevredenheid over de communicatie tussen ouders en school en/of over de handelwijze van school of over gedrag van een docent;
- In één geval was er sprake van een adviesvraag van een docent m.b.t. een conflict met een leerling en ouders;
- In één geval was er sprake van een adviesvraag van een leidinggevende over een conflict tussen een docent enerzijds en leerling/ouders anderzijds.
- In twee gevallen was er sprake van een klacht van een leerling over het gedrag van (een) docent(en).

Het geven van advies en/of ondersteuning werd twee keer op één van de scholen en in de andere kwesties in meerdere telefonische contacten met de aanvrager gerealiseerd. Voor zover afgesproken, belden de vertrouwenspersonen na verloop van tijd opnieuw met de aanvragers om de situatie te evalueren.

6.3.5 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. 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 aspecten bijdragen aan de duurzame verbetering van de onderwijskwaliteit. De inspectie voert het gesprek hierover met scholen en besturen.

6.3.6 Excellente scholen

In 2018 oordeelde de inspectie dat alle drie de afdelingen van het Comenius College 'goed' waren. Het predicaat 'excellent' is in 2019 toegekend aan de mavo-afdeling.

6.4 Communicatie

Voor externe communicatie wordt gebruik gemaakt van de websites van de vier scholen en van sociale media. We hebben geen communicatiemedewerker in dienst, maar huren daar waar nodig een extern communicatiebureau in. Op elke vestiging is een redacteur voor de website aanwezig.

Voor interne communicatie wordt gebruik gemaakt van www.mijncvo.nl. Medewerkers, leerlingen en ouders kunnen hierop inloggen en daar alle relevante informatie vinden.

In 2019 is een CVO-breed imago onderzoek uitgevoerd; aan de hand van de aanbevelingen uit de rapportages hebben we onze PR aangescherpt. De Savornin Lohman heeft hiervoor nog een extern communicatieadviesbureau geraadpleegd en met hen de open dag in januari 2020 voorbereid. Ook de andere scholen hebben met de adviezen van het imago-onderzoek kritisch gekeken naar hun open dagen. De andere aanbevelingen zullen meegenomen worden in hun koersplan.

7 Onderwijs

Drie van de vier speerpunten uit het koersplan 2017-2020 hebben betrekking op het onderwijs: ieder talent komt verder, relatie met de omgeving en technologie en leren. Daarnaast rapporteren we over de examenresultaten 2019.

7.1 Missie en visie onderwijs voor onze leerlingen

Wij stellen ons ten doel dat de leerlingen op onze scholen datgene leren wat hen helpt bij het opgroeien tot volwassenen die een waardevolle bijdrage aan de samenleving willen en kunnen leveren. Wij doen dat door hen – vanuit de christelijke grondslag - te inspireren en stimuleren om kennis en inzicht te verwerven over zichzelf en de wereld om hen heen en hun kwaliteiten te ontwikkelen. Leerlingen verschillen en daarom hebben onze scholen elk een eigen sfeer, onderscheidend onderwijsconcept en -aanbod, waarin leerlingen zich welkom, veilig en uitgedaagd voelen. Dit hebben wij kernachtig samengevat in onze slogan: **Kom verder!**

Binnen CVO 't Gooi staat de ontwikkeling en het leren van leerlingen centraal. Wij verbinden de leer- en ontwikkelbehoeften van elke individuele leerling met de eisen die gesteld worden door de maatschappij. Wij streven naar een optimale mix van gezamenlijke en individuele leerervaringen, gekenmerkt door levensecht leren en reflectie. Leerlingen, medewerkers en ouders hebben een eigen en een gezamenlijke verantwoordelijkheid, gebaseerd op wederzijds respect en onderling vertrouwen. Wij streven naar doorlopende leer- en ontwikkellijnen tussen het basisonderwijs, het onderwijs op onze scholen en het vervolgonderwijs, met name op didactisch gebied, en hebben oog voor inspirerende vernieuwingen.

7.2 Ieder talent komt verder

We stimuleren leerlingen hun talenten te ontplooiën en hun grenzen 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.

7.2.1 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. In 2019-2020 hebben we 144 LOOT-leerlingen. De meest voorkomende sporten zijn rugby (62 leerlingen), basketbal (24 leerlingen), tennis (18 leerlingen), voetbal (11 leerlingen) en zeilen (9 leerlingen)

Het doel was om in 2019 tussen 120-140 LOOT-leerlingen op één van de scholen van CVO 't Gooi te hebben; dat doel is dus gehaald. We werken goed samen met de Rugby-Academie (RAMO) en Baseball Academy Scimitars, maar ook met Almere City FC en Vitesse. Waar het om de beperkte fysiek faciliteiten voor de RAMO (RTC Rugby) betreft zijn duidelijke afspraken gemaakt over groei van het aantal rugbyers. Tegelijk is de aanwas bij RAMO niet groot geweest en ook het aantal aanmeldingen van Scimitars was beperkt, waardoor we alle topsporters hebben kunnen herbergen.

We proberen het onderwijs voor Topsporttalenten zo veel mogelijk op maat in te passen in de reguliere lessen. We merken dat dit systeem hoe langer hoe meer gaat knellen. Dit werd ook door de LOOT audit commissie die eind 2018 CVO 't Gooi bezocht heeft, geconstateerd.

We hebben een uitgebreide SWOT-analyse gemaakt; die analyse gaf goed inzicht in de wensen, de knelpunten en de mogelijke oplossingen voor een sterker LOOT-programma. Oplossing ligt o.a. in het maken van een compact curriculum. Het behoort tot het didactisch repertoire van alle docenten om het programma voor elk vak in zowel onder- als bovenbouw te richten op het behalen van de wettelijke kern en de verplichte leerdoelen: de kerndoelen en de examendoelen. Daarnaast kan op maat worden geschakeld in manier en moment van afname van toetsen. Gedigitaliseerd gepersonaliseerd leren kan hiervoor een middel zijn.

LOOT kan veel meer brengen voor de hele school dan dat het nu doet. De invloed van LOOT moet groter worden dan alleen op de levens van de Topsporter zelf. Deze ambitie vraagt op vele fronten om meer zichtbaarheid van de uitdagingen en de prestaties van de Topsporters. De LOOT-belofte moet gestoeld zijn op kwalitatief betere faciliteiten.

Vijf essentiële voorwaarden daarvoor zijn:

1. CVO 't Gooi gaat voor LOOT; er moet een duidelijke keuze van CVO 't Gooi zijn voor lange termijnversterking van de LOOT-faciliteiten;
2. Passende, effectieve roosters;
3. Zelfstudie goed faciliteren;
4. Stabiël en sterk team LOOT-begeleiders;
5. Goede communicatie.

7.2.2 Passend Onderwijs

CVO 't Gooi is een actieve deelnemer binnen het samenwerkingsverband Qinas. We nemen deel in het directeurenoverleg, de algemene ledenvergadering (ALV), de kwaliteitsgroep en diverse werkgroepen. Daarnaast huisvesten wij in het gebouw van College de Opmaat de Rebound.

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 binnen CVO 't Gooi verdeeld via een verdeelsleutel die gebaseerd is op de budgetten die de scholen ontvangen vóór 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;
- 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;

Wij kregen extra gelden van Qinas voor het schooljaar 2018-2019 en dienden daarvoor een plan in. De extra gelden zijn voornamelijk ingezet op het doorontwikkelen van ons CVO-eigen ondersteuningssysteem (resultaatverantwoordelijk schooloverstijgend team met een CVO-trajectbegeleider) en extra scholing voor grotere handelingsbekwaamheid in de eerste lijn.

7.2.3 Prestatiebox

Vanaf schooljaar 2011/2012 ontvangen scholen in het voortgezet onderwijs extra middelen via de prestatiebox. Met deze aanvullende bekostiging moeten scholen aan de slag met opbrengstgericht werken, professionalisering van leraren en schoolleiders en cultuureducatie. In 2019 hebben we de ontvangen gelden o.a. ingezet voor:

- differentiatie (o.a. training);
- onderwijsontwikkeling;
- wetenschapsoriëntatie;
- studievaardigheden;
- didactisch coachen.

7.2.4 Voortijdig schoolverlaten

	2018-2019	2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015	2013-2014	2012-2013	2011-2012
Landelijke cijfers	(voorlopig)							
vsv-ers	26894	25848	23793	22948	24451	25622	27760	36560
% vsv	2,01%	1,91%	1,75%	1,70%	1,80%	1,9%	2,10%	2,70%
Regio Gooi- en Vechtstreek	(voorlopig)							
vsv-ers	86	354	291	250	286	311	331	578
% vsv	0,53%	1,72%	1,41%	1,27%	1,40%	1,6%	1,70%	3,00%
CVO 't Gooi	(voorlopig)							
vsv-ers	12	11	14	14	14	26	14	48
% vsv	0,56%	0,45%	0,64%	0,55%	0,61%	1,20%	0,60%	2,10%

bron: RMC factsheet

In bovenstaand tabel staat een overzicht van het aantal voortijdig schoolverlaters (vsv-ers).

De vsv-aantallen van 2018-2019 zijn nagenoeg vergelijkbaar met die van de voorgaande jaren. Vanaf 2016-2017 wordt voortaan voor de berekening van de vsv-cijfers - als gevolg van een kwaliteitsslag - gebruikgemaakt van een volledig geautomatiseerde bestandskoppeling in het datawarehouse. Dit heeft geleid tot een opwaartse correctie van het landelijke aantal met zo'n 570. Door deze verschillende rekenmethodes is een één-op-één vergelijking van de cijfers over 2018-2019 en 2017-2018 met eerdere jaren niet geheel mogelijk.

We zien wel dat CVO-breed er één vsv-er bij is gekomen.

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 in combinatie met verbetering van de loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Het resultaat is een 'no show'-percentage van vrijwel nihil en minimale uitval in het eerste jaar.
- 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.

7.2.5 Uitbesteding onderwijs

VAVO leerlingen	2019-2020	2018-2019	2017-2018
mavo	1	0	0
havo	6	9	7
vwo	3	5	6
<i>totaal</i>	<i>10</i>	<i>14</i>	<i>13</i>

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.

Het aantal VAVO-leerlingen is in 2019-2020 gedaald met 4 t.o.v. 2018-2019 (nu 10 leerlingen).

7.2.6 RPO en LWO

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. In 2020 zal een nieuw RPO afgesloten worden. In 2019 is het overleg hierover geactualiseerd en zijn de sinds 2016 gemaakte afspraken vastgelegd.

7.2.7 Sterk Techniek

Met name de locatie Hilfertsheem College kreeg techniekmiddelen toegekend voor het schooljaar '18-'19 en '19-'20. In eerste instantie zijn deze middelen aangewend om de leeromgeving BWI (Bouwen Wonen en Interieur) aan te passen; er werden computerwerkplekken ingericht en de indeling van dat plein werd aangepast. Daarnaast werden de middelen gebruikt voor scholing en extra leermiddelen. Ook werd er ontwikkeltijd ingezet ten behoeve van keuzemodules en werd er extra aandacht gegeven aan de aansluiting met het ROC. De werving van leerlingen voor technisch vmbo werd op de Open Dag deels opnieuw vorm gegeven. Vanuit het Hilfertsheem College werd meegewerkt aan een regionale aanvraag Sterk Techniek voor aanvullende projecten in samenwerking met het regionale bedrijfsleven en ROC.

Doelen vanuit Hilfertsheem College:

- Het opzetten van een bedrijfennetwerk om samen met de bedrijven een stageprogramma te ontwikkelen;
- Kennismaken met Bouwmensen Naarden-Bussum en onderzoeken welke samenwerkingsmogelijkheden gewenst zijn;
- Met de afdelingsleider techniek van het MBO College Hilversum (ROC-ASA) onderzoeken hoe onze leerlingen het keuzevak BWI en/of een voor ons nieuw keuzevak 'innovaties' kunnen uitvoeren op het ROC, om dit in 2021-2022 in praktijk te brengen als experiment;
- Het opstellen van een eigentijds BWI vakwerkplan met korte en lange termijndoelen;
- Het laten aansluiten van het BWI curriculum op dat van het MBO College (ROC ASA);
- In samenwerking met M&T (Mens en Techniek) het organiseren van een paar interessante excursies voor de leerlingen leerjaar 2, 3 en 4 gericht op innovatieve projecten om daarmee de belangstelling voor techniek te vergroten;
- Samenwerken met de docenten M&T om het programma van de onderbouw (beter) te laten aansluiten op dat van de bovenbouw en de interesse van de leerlingen voor techniek te vergroten;

- Een programmavoorstel doen voor het buitenschools leren (voor een dagdeel in de week voor een specifieke groep leerlingen) als experiment voor schooljaar 2021-2022;
- Deelname aan de netwerkbijeenkomsten waaronder de start van de techniekdagen 4 maart a.s.,
- In samenwerking met PIE en M&T het benutten van de techniekgeden die door de overheid beschikbaar zijn gesteld;

Er zijn begin 2020 twee docenten BWI aangenomen. Zij zijn ingezet om het Sterk Techniekonderwijs op HC te verstevigen en te stimuleren en om deel te nemen aan de regiogroep. Dit wordt bekostigd door het STO.

De opdracht is tevens om als Hilfertsheem College met de andere partners:

- deel te nemen aan de werkgroep BWI aansluiting vmbo - mbo ;
- een pool aan hybride docenten samen met het bedrijfsleven in te richten;
- het profiel te vernieuwen;
- een bedrijvenkring te organiseren;
- een keuzevak te ontwikkelen.

7.2.8 Toetsing en examinering

Op het gebied van toetsing en examinering zijn een aantal processen opnieuw tegen het licht gehouden gegeven de rapportage van de Commissie Kwaliteit Schoolexaminering en de uitwerking van de aanbevelingen van deze commissie in diverse voorschriften en aanbevelingen. Hieronder wordt een korte samenvatting van de huidige status gegeven. De meeste processen functioneren overigens al geruime tijd zoals hieronder geschetst.

De examenorganisatie wordt op iedere vestiging geleid door de examencommissie. De examensecretaris is lid van de examencommissie en geeft leiding aan de examenorganisatie. De examensecretaris(sen) worden ondersteund door een landelijke platform en nemen deel aan landelijke klankbord groepen om wettelijke en andere ontwikkelingen op de voet te kunnen volgen voor de soorten onderwijs van hun vestiging. Binnen CVO 't Gooi wordt deze informatie gedeeld met de junior examensecretarissen. Met behulp van de, praktische, Handreiking (positie secretaris van het eindexamen van de VO-raad) die in 2019 beschikbaar is gekomen, is beoordeeld of alle relevante onderdelen belegd zijn en daar waar nodig aangevuld.

De vraag hoe de borging van de kwaliteit van het schoolexamen (verder) versterkt kan worden wordt jaarlijks door de examencommissie beoordeeld en waar nodig worden aanbevelingen gedaan aan de leiding van de vestiging.

Voor de PTA's worden de richtlijnen (eveneens) van de VO-Raad (Checklist PTA; Checklist Examenreglement en Checklist Afsluitend karakter schoolexamen) gevolgd. Alle wijzigingen in de PTA's worden gemeld aan de inspectie. Ruim voor de start van het CE wordt de controle op de afronding van alle onderdelen van iedere examenkandidaat gecontroleerd door het examensecretariaat zodat ontbrekende of onvolledige onderdelen tijdig gesignaleerd worden.

Al met al zijn wij van mening dat de kwaliteit van de examens, nog steeds, de juiste aandacht krijgt binnen de vestigingen en CVO 't Gooi.

7.3 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 onderzoekskader van de Inspectie van het Onderwijs. In het onderzoekskader wordt beschreven hoe het toezicht voor het voortgezet onderwijs is ingericht. Het onderzoekskader omvat het waarderingskader en de werkwijze.

CVO 't Gooi voldeed in 2019 niet in z'n totaliteit aan de deugdelijkheidseisen: in november 2018 oordeelde de inspectie na een kwaliteitsonderzoek op College de Opmaat dat de afdeling vmbo-b 'onvoldoende' is en de afdeling vmbo-k 'zeer zwak' is.

Er is daarna hard gewerkt. In november 2019 vond een herstelonderzoek van de Inspectie plaats. De inspectie constateerde veel verbeteringen en oordeelde dat de afdeling vmbo-k niet langer meer 'zeer zwak' was, maar 'onvoldoende'. De afdeling vmbo-b bleef 'onvoldoende'.

CVO 't Gooi herkent zich in de bevindingen van de onderwijsinspectie en onderschrijft het feit dat er veel verbeteringen zijn geconstateerd. We nemen de complimenten die de onderwijsinspectie heeft uitgedeeld met genoegen in ontvangst.

College de Opmaat is trots op het feit dat zowel het zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2), het didactisch handelen (OP3), de extra ondersteuning (OP4) en de onderwijstijd (OP5) met een voldoende worden beoordeeld. De formele gebreken op het gebied van Toetsing en Afsluiting die in november 2019 werden geconstateerd, worden erkend, doch zijn inmiddels hersteld.

Dat de onderwijsopbrengsten nog niet voldoende zijn naar de normen van de onderwijsinspectie is feitelijk juist. We vragen ons echter nog steeds af of deze normen passend zijn voor de leerlingen van College De Opmaat, die, zoals bekend, in veel opzichten een atypische school is met een leerlingenpopulatie die zich lastig laat vergelijken met een reguliere vmbo school. De school herbergt leerlingen die het op een reguliere vmbo niet redden. Naast leerproblematiek hebben zij te maken met andere problematiek die het leren belemmert. Als zij instromen bij College de Opmaat zijn de leerachterstanden meestal nog groter geworden. Er kan niet altijd verwacht worden dat deze leerlingen in 4 jaar een diploma gaan halen.

Dit laat onverlet dat College de Opmaat zich gaat inspannen om op korte termijn te kunnen voldoen aan de normen die aan vmbo school met slechts LWOO-leerlingen, worden gesteld op het gebied van onderbouwsnelheid en bovenbouwsucces. Omdat de eindexamenresultaten boven het landelijk gemiddelde scores en de door de inspectie geconstateerde verbeteringen op zowel didactisch als pedagogisch gebied zichtbaar en merkbaar zijn, achten we de verwachtingen positief dat het driejaar gemiddelde over de schooljaren 2017-18, 2018-19 en 2019-20 tot het oordeel voldoende in 2021 zal gaan leiden. Naar aanleiding van de bevindingen van de inspectie zal er voor gezorgd worden dat er minder zittenblijvers komen in de onderbouw: onbelemmerde doorstroom. Tegelijkertijd zal er beter geselecteerd worden voor wie door gaat naar de bovenbouw. Heeft College de Opmaat aan het eind van leerjaar twee de verwachting dat een leerling kansarm is in de bovenbouw, dan zal deze vaker worden doorverwezen naar het speciaal onderwijs. Toch speelt er dan een dilemma: bij doorverwijzing naar het speciaal onderwijs is dat niet van invloed op de onderbouwsnelheid en het bovenbouwsucces. Gaat een leerling echter zonder diploma van school naar Productief Leren of entreeopleiding van het MBO dan is dit helaas wel van invloed op de onderwijsopbrengsten. De keuze waar College de Opmaat voor staat is dan: wordt gekozen voor een passende school voor de leerling of voor een (meer) positief inspectieoordeel.

We zijn met het samenwerkingsverband Qinas aan het onderzoeken of College de Opmaat een OPDC (Orthopedagogisch Didactisch Centrum) kan worden; dat onderzoek wordt in 2020 voortgezet. Niet alleen zal hierdoor de discrepantie tussen formeel inspectiekader enerzijds en onderwijs en vooral begeleiding aan deze speciale groep leerlingen anderzijds, worden opgelost. Hierdoor zal vooral het onderwijs aan de leerlingen die deel uitmaken van de speciale doelgroep op de middellange termijn verder verbeterd en versterkt kunnen worden.

Op basis van de reeds door de inspectie geconstateerde verbeteringen is de voorgenomen transitie een mooi toekomst perspectief voor medewerkers en leerlingen van de school.

7.3.1 Opbrengsten

De inspectie hanteert 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?

Het huidige onderwijsresultatenmodel voor het VO is sinds 2016 van kracht. Bij de start is afgesproken dat het model na drie jaar herijkt zou worden. Naar aanleiding van gesprekken en analyses voert de Inspectie per 1 maart 2020 veranderingen door in de normen en correctiefactoren van het onderwijsresultatenmodel:

- De norm bovenbouwsucces havo wordt verhoogd, enerzijds omdat er zorgen bestaan over de havo, anderzijds omdat in het huidige model de norm coulanter is voor de havo dan voor de andere onderwijssoorten.
- De correctiefactor lwoo stopt. Met de invoering van Passend Onderwijs is het lwoo niet meer voor alle scholen op uniforme wijze bepaald. Het effect van het wegvallen van deze correctiefactor is beperkt, omdat de correctiefactor grotendeels wordt opgevangen door de aanpassing van de correctiefactor apcg. De correctiefactor lwoo werd gebruikt voor de indicatoren Bovenbouwsucces en Examencijfers.
- Nieuwe correctiefactor opstroom. Er komt een nieuwe correctiefactor voor opstroom van vmbo-t naar havo en van havo naar vwo. Hiermee stimuleert de Inspectie de opstroom.
- Actuele tabel apcg. Er wordt een actuele tabel voor apcg gebruikt waar meer wijken en dus meer leerlingen onder vallen. Deze maatregel heeft impact op de indicatoren Onderbouwsnelheid, Bovenbouwsucces en Examencijfers.

In onderstaand overzicht staan de onderwijsresultaten 2020 van de Inspectie, het gemiddelde totaal oordeel over de laatste drie jaar (2016-2017, 2017-2018 en 2018-2019),

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

We zien, ondanks de wijzigingen in de normen, geen verschil in resultaat t.o.v. voorgaande jaren. Alle afdelingen scoren boven de norm, behalve bij College de Opmaat: de onderbouwsnelheid en het bovenbouwsucces bij College de Opmaat vallen nog steeds onder de norm. Vanaf het schooljaar 2018-2019 is vmbo-t niet meer standaard aangeboden op College de Opmaat.

7.3.2 Examen 2019

De slagingspercentages waren in 2019 als volgt:

2018-2019	Comenius College	De Savornin Lohman	Hilfertsheem College	College de Opmaat
vmbo-basisberoeps			97,7%	92,9%
vmbo-kaderberoeps			97,1%	95,0%
vmbo-t/mavo	96,4%	89,1%	100,0%	
havo	94,9%			
vwo	90,5%			

Vanaf 2017 zien de slagingspercentages afgezet tegen het landelijke gemiddelde er als volgt uit:

Slagingspercentages vanaf 2017

Comenius College						
	2017	landelijk	2018	landelijk	2019	landelijk
vmbo-(g)t	94,4%	92,9%	89,6%	92,5%	96,4%	92,9%
havo	90,0%	87,3%	87,9%	87,8%	94,9%	88,2%
vwo	83,3%	91,1%	90,8%	91,6%	90,5%	90,7%

De Savornin Lohman						
	2017	landelijk	2018	landelijk	2019	landelijk
vmbo-(g)t	89,1%	92,9%	94%	92,5%	89%	92,9%

Hilfertsheem College						
	2017	landelijk	2018	landelijk	2019	landelijk
vmbo b+k						
vmbo b	97,8%	98,1%	98%	97,9%	97,7%	97,9%
vmbo k	100%	96,1%	97%	95,3%	97,1%	95,7%
vmbo-(g)t	100%	92,9%	100%	92,5%	100,0%	92,9%

College de OpMaat						
	2017	landelijk	2018	landelijk	2019	landelijk
vmbo b+k						
vmbo b	100%	98,1%	100%	97,9%	92,9%	97,9%
vmbo k	92,3%	96,1%	100%	95,3%	95,0%	95,7%
vmbo-(g)t	57,1%	92,9%	100%	92,5%		

	2017	landelijk	2018	landelijk	2019	landelijk
CVO 't Gooi	91,5%	92,1%	92,3%	92,2%	93,8%	92,0%

b = basisberoepsgerichte leerweg

k = kaderberoepsgerichte leerweg

g+t = gemengde en theoretische leerweg

CVO-breed ligt het slagingspercentage op 93,9 % en ligt daarmee ruim boven het gewogen landelijke gemiddelde van 92 %. We zien een stijgende lijn.

Bij het Comenius College liggen de slagingspercentages van de mavo en havo afdeling boven het landelijke gemiddelde, maar het slagingspercentage van het vwo krap onder het landelijk gemiddelde (0,2 %).

De Savornin Lohman zit met 89 % onder het landelijk gemiddelde van 92,9 %. De Savornin Lohman behaalt hiermee een percentiel van 13. Vorig jaar was het nu een percentiel van 51.

De vmbo-b afdeling van het Hilfertsheem College zit met 97,7 % 0,2 % onder het landelijke gemiddelde. De slagingspercentages van de vmbo-k en -(g)t afdelingen liggen (ruim) boven het landelijke gemiddelde.

De slagingspercentages van College de Opmaat liggen onder het landelijke gemiddelde. College de Opmaat is geen doorsnee vmbo-school en ook geen doorsnee vmbo-school met lwoo. College de Opmaat is een school met een bijzondere groep leerlingen, met de nodige risico's als het gaat om bijvoorbeeld de opbrengsten.

7.3.3 Relatie diploma met advies basisschool

CVO 't Gooi heeft als doel 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. In voorgaande jaren hanteerden we nog een eigen berekening: bij een gemengd advies beoordeelden wij zowel de 'laagste' als 'hoogste' score als 'neutraal'. Vanaf 2018-2019 berekenen we dat niet meer, maar hanteren we de berekening uit het waarderingskader van de inspectie. In het waarderingskader van de inspectie is één van de vier indicatoren 'onderwijspositie t.o.v. advies PO'. Daarin wordt de volgende 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:

2018-2019

	leerlingenaantallen met advies	conform advies		boven advies		onder advies		afgewezen	
		aantallen	%	aantallen	%	aantallen	%	aantallen	%
Comenius College	285	156	55%	78	27%	32	11%	19	7%
Hilfertsheem College	80	57	71%	12	15%	9	11%	2	3%
De Savornin Lohman	27	9	33%	1	4%	7	26%	10	37%
College de Opmaat	41	15	37%	18	44%	7	17%	1	2%
totaal	433	237	55%	109	25%	55	13%	32	7%

*bron MMP

In voorgaande schooljaren zag het overzicht er zo uit.

2017-2018

	leerlingenaantallen	conform advies		boven advies		onder advies		afgewezen	
		aantallen	%	aantallen	%	aantallen	%	aantallen	%
Comenius College	263	161	61%	32	12%	34	13%	36	14%
Hilfertsheem College	92	56	61%	15	16%	12	13%	9	10%
De Savornin Lohman	47	30	64%	3	6%	11	23%	3	6%
College de Opmaat	44	25	57%	10	23%	9	20%		0%
totaal	446	272	61%	60	13%	66	15%	48	11%

*bron MMP

2016-2017

	leerlingenaantallen	conform advies		boven advies		onder advies		afgewezen	
		aantallen	%	aantallen	%	aantallen	%	aantallen	%
Comenius College	255	156	61%	33	13%	38	15%	28	11%
Hilfertsheem College	46	61	133%	26	57%	13	28%		
De Savornin Lohman	56	50	89%	1	2%	1	2%	5	9%
College de Opmaat	46	29	63%	9	20%	3	7%	5	11%
totaal	403	296	73%	69	17%	55	14%	38	9%

*bron MMP

Er zijn ook leerlingen van wie het advies basisschool niet bekend is.

We zien dat minder leerlingen dan de voorgaande jaren slaagt met een diploma conform advies, namelijk 55 % t.o.v. 61 % in 2017-2018 en 73 % in 2016-2017. We zien daarentegen dat steeds meer leerlingen slagen met een diploma boven het advies: 25 % t.o.v. 13 % en 17 %. Samenvattend kunnen we zeggen dat 80 % van de leerlingen slagen met een diploma conform of boven het advies. Vorig schooljaar was dit 74 %.

Als we kijken naar hoeveel procent van de leerlingen op basis van de inspectienorm een 'hoger' diploma heeft gehaald, dan zien we het volgende beeld.

Hoeveel % van de leerlingen een 'hoger' diploma heeft gehaald

Vestiging	examenjaar 2018-2019	examenjaar 2017-2018	examenjaar 2016-2017
Comenius College	27%	12%	13%
Hilfertsheem College	15%	16%	26%
De Savornin Lohman	4%	6%	2%
College de Opmaat	44%	23%	20%

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

* bron: MMP

We zien hierin een stijging bij de vestigingen Comenius College en College de Opmaat. Het Comenius College een stijging van 15 %, College de Opmaat een stijging van zelfs 21 %.

7.3.4 Onderwijsproces

Wij willen niet afhankelijk zijn van de inspectiebezoeken om iets te kunnen zeggen over de kwaliteit van ons onderwijsproces. Daarom worden er tevredenheidsonderzoeken georganiseerd en structureel lessen geobserveerd. Die lesobservaties gebeuren standaard voorafgaand aan voortgangs- of ontwikkelgesprekken 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. We hebben software aangeschaft waarmee lesobservaties gemakkelijker verwerkt kunnen worden en zodanig gedocumenteerd dat er patronen en ontwikkelingen mee te monitoren zijn alsmede verbanden gelegd met resultaten (DOT (digitale observatie tool) / BOOT beoordelings- en ontwikkelingstool).

De inspectie gebruikt vanaf 2017 voor haar onderzoeken het onderzoekskader met daarin het waarderingskader. In oktober (vestigingen) en november (bestuur) maken we per vestiging en CVO-breed een rapportage over de onderwijsresultaten. Het format voor deze rapportages hebben we aangepast aan het waarderingskader zodat we zelf ook een goed beeld krijgen of genoemde onderdelen in orde zijn. We gaan in 2020 bekijken of we aan deze rapportage ook de personele gegevens moeten koppelen; nu rapporteren we in januari/februari over het personeel en dat zo ook anders kunnen zijn.

7.4 Relatie met de omgeving

We werken consequent en doorlopend samen in/met netwerken die direct samenhangen met ons onderwijs (WON, LOOT, platform techniek, GGD, bibliotheek, decanenkring, Gooi on Stage (LOB)) en daarnaast meer projectmatig met o.m. het Rode Kruis, StartUpLab, VO-academie, ROC, Universiteiten, Windesheim Hogeschool, SLO, Kennisnet, Pesant, Fitch.

Met de andere Christelijke besturen uit de regio, Erfgooiers en SIVOG, wordt iets minder intensief uitgewisseld rond operationele zaken op de scholen.

CVO 't Gooi onderhoudt een netwerk met haar toeleverende basisscholen t.b.v. de warme overdracht van leerlingen en participeert actief in de Gooise Kring van scholen. We werken actief samen met andere besturen en schoolfunctionarissen in het kader van passend onderwijs (Qinas) en beraden ons op Tienerschool voor in een project samen met Proceon.

In het kader van het lokaal educatief beraad (LEB) werken we samen met de gemeente aan het hele spectrum van de educatieve agenda. We doen ook mee aan het regio-

overleg dat de gemeenten van de grond proberen te tillen. Daarnaast wordt er in Hilversum al maanden zeer intensief met elkaar en de gemeente samen gewerkt om tot een IHP (Integraal HuisvestingsPlan) 2020-2035 te kunnen komen, waarbij De Savornin Lohman hoog op de urgentieagenda is geplaatst.

CVO 't Gooi is penvoerder van RAL: een project om met een ruime subsidie tot regionale aanpak van het lerarentekort te komen, waarbij de directeur van De Savornin Lohman projectleider is. Dit biedt niet alleen een impuls aan het HR-beleid maar ook kansen om regionaal meer en beter te gaan samenwerken.

Brede school zuid, netwerk zuid, stichting LOOT, Platform ITTL, Anglia, Delf, GGD, de bibliotheek, landelijk decanen netwerk, CITO, VU/PUC, Edukans, het MBO, Beta-partners, EPAS, U-talent, stichting Elan, Bouwmensen, etc: teveel om op te noemen.

Voor het Hilfertsheem College is Sterk Techniek Onderwijs (STO) een interessante samenwerkingspartner, en niet alleen vanuit financieel oogpunt, al moet de school daar nog keuzes in maken op welke wijze ze wenst deel te nemen.

CVO 't Gooi staat voor meer dan alleen een zo hoog mogelijk diploma in een zo kort mogelijke tijd. De maatschappelijke vorming maakt een belangrijk onderdeel uit van ons onderwijs.

Er is hierbij een nauwe relatie met de waarde 'verbondenheid' uit onze visie, 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 velen – zijn van harte welkom, mits zij meewerken aan de vormgeving van onze identiteit op basis van deze waarden. Met elkaar moreel betekenis geven aan burgerschap en jezelf mede verantwoordelijk weten voor sociale coherentie.

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. Mede vanwege de vluchtelingenproblematiek, radicalisering en aanslagen, soms relatief dichtbij, 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. Vooral onze vmbo-scholen en –afdelingen maken daar dankbaar gebruik van. Op de afdelingen havo en vwo vindt de organisatie in eigen beheer plaats.

7.5 Technologie en leren

Het speerpunt 'technologie en leren' blijft onze aandacht houden. Van belang voor succes op dit gebied is de verbinding tussen alle lagen in de organisatie en tussen de vestigingen. Daarom zijn er projectgroepen werkzaam waarin medewerkers van alle vestigingen actief participeren en die rapporteren aan het (ICT-)portefeuillehouders-

overleg. Verder blijft 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. De CVO-brede inspiratiemiddag van oktober 2019 bood de onderwijsgevenden de mogelijkheid om vele digitale ondersteuningsmogelijkheden met elkaar te delen en aan elkaar te tonen.

Onze visie op leren past binnen 'blended learning', waarbij IT onmisbaar blijft om de beoogde differentiatie en maatwerk mogelijk te maken.

In het portefeuillehoudersoverleg ICT worden de introductie-programma's voor het gebruik van devices afgestemd en worden kaderstellende, CVO-brede, afspraken gemaakt over het werken in de cloud en de regels rond privacy en social media. In dit overleg worden ook beleidsstukken op deze terreinen voorbereid.

8 Personeel

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. Onze twee centrale waarden "verbondenheid" en "ontwikkeling" kleuren daarbij onze beleidsmaatregelen.

Het vermogen van de scholen om goed onderwijs te bieden staat of valt met de beschikbaarheid van voldoende gepast gekwalificeerde, gemotiveerde en gezonde medewerkers. Het personeelsbeleid heeft vooral vorm en inhoud gekregen op geleide van de actuele noodzaak. Het hoge ziekteverzuim vroeg veel tijd en aandacht van de leidinggevendenden: enerzijds in het bieden van verzuim- en re-integratiebegeleiding, anderzijds in het organiseren van vervanging. Naast intensieve curatieve begeleiding door specialisten en coaches, wordt in toenemende mate preventief gewerkt aan versterking van de inzetbaarheid, behoud van een gezonde werk-privé balans en positieve motivatie.

De medewerkers van twee scholen hebben collectief hard gewerkt aan hun professionele ontwikkeling in het kader van de bijgestelde onderwijskundige concepten: coachend onderwijs in gepersonaliseerde leervormen aan de Savornin Lohman naast een stevige en duidelijke structuur in het LWOO-onderwijs.

Deze ontwikkelingen deden ook een beroep op diverse competenties bij het middenkader op het gebied van leiding geven. In verschillende bijeenkomsten en ontwikkelvormen is daar expliciet aandacht aan besteed. Hiermee is een basis gelegd voor versterkt personeelsbeleid met meer aandacht voor de uitvoering daarvan. In het komende jaar zal deze verdere inbedding krijgen, met name in het kader van de gesprekkencyclus, aandacht voor persoonlijke (loopbaan-)ontwikkeling en verstandige tijdsbesteding.

SHRM is een onderwerp dat al langer op de agenda staat als middel bij het verwezenlijken van onze doelstellingen. SHRM is niet alleen een onderwerp voor de afdeling HRM maar vooral ook een onderwerp en vakgebied dat een rol speelt in de gesprekken en discussies met schoolleiders, teamleiders en medezeggenschap. Het blijkt dat (ook) SHRM vanuit verschillende invalshoeken op verschillende wijze wordt ervaren en beleefd. Het samen bepalen op welke wijze het HRM beleid, vanuit SHRM, op het CVO 't Gooi wordt versterkt is een belangrijk proces.

8.1 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. We leggen de verantwoordelijkheden en bevoegdheden zo laag mogelijk in de organisatie. 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 de kaders van CVO-koers en schooljaarplan (bevoegdheid, verantwoordelijkheid, verantwoording);
- hoge verwachtingen uitspreken naar de medewerkers en hen helpen en ondersteunen om deze waar te maken;
- de professionele ontwikkeling van individuele medewerkers stimuleren;
- 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 het resultaat. Dit 'samenwerken en samen

verantwoordelijkheid nemen' past binnen een professionele cultuur, waarin wij samen onderzoeken op welke wijze wij de ambities van de scholen het best kunnen realiseren, met elkaar leren en vanuit verbondenheid werken het daadwerkelijk realiseren van de doelen.

8.2 Kengetallen

Kengetallen personeel	2019	2018	2017	2016	2015	2014
Personele bezetting (gemiddeld) in fte	229	231	228	231	232	226
Gemiddelde leeftijd	45,8	45,4	45,3	45,3	43,8	46,6

Leeftijdsopbouw

LftCat	2019	2018	2017	
	feitelijke aantallen			
1	15-24	13	19	10
2	25-34	74	81	71
3	35-44	52	52	49
4	45-54	65	78	69
5	55-59	46	44	44
6	60+	42	45	51
	<i>totaal</i>	292	319	294

LftCat	2019	2018	2017	
	aandeel in %			
1	15-24	4,5%	6,0%	3,4%
2	25-34	25,3%	25,4%	24,1%
3	35-44	17,8%	16,3%	16,7%
4	45-54	22,3%	24,5%	23,5%
5	55-59	15,8%	13,8%	15,0%
6	60+	14,4%	14,1%	17,3%
	<i>totaal</i>	100,0%	100,0%	100,0%

De omvang van het personeel is iets afgenomen, maar nog te hoog gezien de daling van het aantal leerlingen.

De gemiddelde leeftijd is 45,8 jaar; dat is wederom iets hoger dan in 2017 en 2018 en ligt nog steeds ruim onder het langjarig gemiddelde van 46,7 jaar (gekeken naar de laatste 11 jaar).

Binnen de leeftijdscategorieën zien we – na een stijging in 2018 – nu weer een daling in de leeftijdscategorie 15-24 (van 19 naar 13 jaar), in de leeftijdscategorie 25-34 (van 81 naar 74), in de leeftijdscategorie 45-54 jaar (van 78 naar 65) en in de leeftijdscategorie 60+ (van 45 naar 42). In de categorieën 35-44 zien we geen wijzigingen en in de leeftijdscategorie 55-59 zien we een lichte stijging (van 44 naar 46).

Het aandeel relatief "ouderen" in het personeelsbestand is het weer iets gegroeid.

8.3 Bevoegdheid

Hieronder ziet u een overzicht van bevoegd / onbevoegd / onderbevoegd in docenten/fte.

Bevoegden en onbevoegd

	Comenius College			De Savornin Lohman			Hilfertsheem College			College de Opmaat			CVO 't Gooi		
	31 dec. '17	31 dec. '18	31 dec. '19	31 dec. '17	31 dec. '18	31 dec. '19	31 dec. '17	31 dec. '18	31 dec. '19	31 dec. '17	31 dec. '18	31 dec. '19	31 dec. '17	31 dec. '18	31 dec. '19
Aantal docenten	119	120	122	23	24	21	53	58	47	25	25	21	220	227	211
Aantal fte	91,40	90,29	86,15	17,10	16,30	15,74	40,20	41,35	38,54	20,70	18,55	14,49	169,40	166,49	154,92
Bevoegd (in fte)	82,50	83,31	79,99	16,40	14,71	15,12	35,60	34,94	27,13	20,20	18,55	12,56	154,70	151,51	134,79
Onbevoegd (in fte)	8,9	6,98	6,66	0,7	1,59	1,14	4,5	6,41	6,0781	0,6	0	0,1945	14,70	14,98	14,07
% onbevoegd	9,7%	7,7%	7,7%	4,1%	9,8%	7,2%	11,2%	15,5%	15,8%	2,9%	0,0%	1,3%	8,7%	9,0%	9,1%

Van 'onderbevoegdheid' spreken we als er wel sprake is van een lesbevoegdheid, maar het niveau van deze lesbevoegdheid lager is dan formeel vereist voor het niveau waarop de docent les geeft, bijvoorbeeld als een tweedegraads docent (=bevoegd voor onderbouw vmbo/havo/vwo en bovenbouw vmbo) les geeft in de bovenbouw havo/vwo.

Van 'onbevoegd' spreken we als de docent geen diploma bezit van een bij het gegeven vak passende lerarenopleiding. De wet laat de ruimte om in uitzonderingsgevallen een leraar te benoemen die (nog) niet voldoet aan de juiste bekwaamheidseisen. We noemen deze leraren tijdelijk benoembaar. De inzet van deze onbevoegde leraren is alleen voor een bepaalde tijd en/of onder bepaalde voorwaarden toegestaan. Volledig onbevoegde leraren moeten na één jaar in opleiding; wie niet over de juiste bevoegdheid beschikt (ander vak, ander niveau), heeft daarvoor twee jaar de tijd, een termijn die onder bepaalde omstandigheden een keer mag worden verlengd.

Docenten in opleiding die in het eindstadium van hun studie zitten, worden als "bevoegd" geteld en niet meer als "onbevoegd". Dit geldt ook voor academici die 'onbevoegd en benoembaar' heten, aansluitend bij initiatieven als "Eerst de Klas" van het ministerie van OC&W in samenwerking met de sector.

Bevoegd les geven is onderdeel van het onderzoekskader van de Inspectie. In het kader is opgenomen dat het bestuur zorgt voor bekwaam en bevoegd personeel op alle scholen. Het bestuur maakt mogelijk dat het personeel zijn bekwaamheid onderhoudt en de juiste bevoegdheid haalt voor het vak waarvoor het wordt ingezet waar dat nog niet het geval is. Dit betekent dat bevoegdheden in elk onderzoek besproken kunnen worden.

Het aantal onbevoegde docenten CVO-breed fluctueert: van 8,7 % in 2017 en 9,0 % in 2018 naar 9,1 % in 2019.

Op het Comenius College is het percentage onbevoegde docenten gelijk gebleven (7,7 %), op De Savornin Lohman is het percentage gedaald (van 9,8 % naar 7,2 %), op het Hilfertsheem College licht gestegen (van 15,5 % naar 15,8 %) en op College de Opmaat ook (van 0 % naar 1,3 %).

Uiteraard streeft CVO 't Gooi ernaar om met voldoende bevoegde docenten te werken. Vanwege het lerarentekort (vooral bij het vervullen van tijdelijke vacatures) is dit een flinke uitdaging. Uit noodzaak én het gevoel van maatschappelijke medeverantwoordelijkheid bieden wij daarom ook startende docenten en zij-instromers de gelegenheid om via een baan bij ons naast hun studie, vakbekwaam docent te worden. Dit betreft zowel aankomend docenten in de tekortvakken als Nederlands, Engels en wiskunde, maar ook zij-instromers die de praktijkvakken in het vmbo gaan geven. We gaan in 2020 de tweede en derde bevoegdheden van onze medewerkers in kaart brengen om slimmer gebruik te kunnen maken van de breedte van hun inzetbaarheid. Door in kaart te brengen waar sprake is van docenten in opleiding, onderbevoegdheid en naaste onbevoegdheid, krijgen wij een scherper beeld van tijdelijke en structurele onbevoegdheid. De scholen zullen vervolgens maatwerk afspraken (al dan niet met extra ondersteuning) maken met medewerkers die langdurig of permanente onbevoegdheid zijn. Van elke school wordt gevraagd deze ambities

8.4 Professionalisering

Alle scholen zijn intensief met hun medewerkers doende te werken aan deskundigheidsbevordering.

Comenius College

Docenten van het Comenius College hebben het afgelopen jaar deelgenomen aan trainingen en bijscholingen binnen het vakgebied, de training 'Examentaal' van CPS en trainingen op het gebied van hoogbegaafdheid en differentiatie.

Na een nieuwe inventarisatie vanuit de Werken aan Kwaliteit-groep (WAK) vóór de zomer van 2019 in de verschillende sectoren, is een nieuwe scholings-menukaart opgesteld. Deze bestaat uit verschillende scholingen, gericht op het primair proces. Het gaat dan bijvoorbeeld om differentiëren, 'flip the classroom' en spreken in het openbaar. Vanuit de gedachte dat leren van en met elkaar bijzonder krachtig is, werden de scholingen gegeven door eigen docenten .

Vanaf 15 maart 2019 is een schoolbrede training gestart: Didactisch Coachen. Vijftien docenten zijn in maart 2019 begonnen aan dit traject, in september 2019 is de volgende groep van vijftien docenten gestart, gevolgd door het hele MT dat in januari 2020 is gestart met dit traject. Daarnaast worden vier docenten opgeleid tot beeldcoach. In de loop van de komende vier jaar zal het gehele personeel worden geschoold in Didactisch Coachen. In de voortgangsgesprekken met hun leidinggevendenden wordt de scholingsbehoefte van medewerkers besproken, met de daaruit voortvloeiende activiteiten. In de nabije toekomst blijft Didactisch Coachen het grootste aandachtspunt waar het gemeenschappelijke scholing betreft.

Tenslotte was in oktober 2019 het overgrote deel van de medewerkers aanwezig op de CVO-middag waar zij konden deelnemen aan een uitgebreid scala aan workshops zoals leerdoel-denken, VO-content, digitaal toetsen en Learnbeat.

Daarnaast houdt de werkgroep WAK (Werken Aan Kwaliteit) samen met de conrector zicht op de scholingsbehoefte van verschillende docenten en stemt zij daar de menukaart voor 2020-2021 op af.

De Savornin Lohman

De volgende belangrijkste deskundigheidsbevordering is op De Savornin Lohman ondernomen in 2019 en steeds besproken in SHRM-gesprek: training didactisch coachen voor het gehele OP, een tweejarig traject o.l.v. VenF-Consult en met overdracht via train de trainer-concept. Coachopleiding voor drie beeldcoaches, om docenten te begeleiden in hun didactische coaching. Coachopleiding didactisch coachen voor de teamleider, twee studiedagen (gehele team) met onderwerpen als leerdoel denken, didactisch coachen, compact curriculum, Learnbeat, Office 365 ed. Verder nog intercollegiaal lesbezoek en nagesprek (team), diverse vakgebonden trainingen, cursussen, studiedagen en congressen (docenten en RT'er, zorgcoördinator, LOOT-begeleider, Gezonde school), CVO-marktplaats voor en door docenten, trainingen schoolleiding over verzuim, ELOO, Zermelo, We-care, ed. en eveneens vijftien Onderwijslabs op de dinsdagmiddagwerkmiddagen: samen ontwikkelen en uitwerken

- a. Curriculair herontwerp in basis – verdieping – versnelling; studiewijzers ed.
- b. Gezamenlijk digitale content ontwikkelen met name bij de vakken science, talen, m&m en K&C;
- c. Voorbereiding en ontwerp van flexibel organiseren / keuzewerktijd.

Hilfertsheem College

Driemaal per jaar is er een internetcafé waarin de digicoaches het personeel informeren en hen scholen in de toepassing van digitale leermiddelen in hun lessen. Daarnaast zijn er zes momenten in het schooljaar waarop de digicoaches de docenten cursus aanbieden om de ICT-vaardigheden van de docenten te vergroten. Deelname is niet verplicht. Hilfertsheem College houdt bij wie er deelnemen en voor welke thema's de belangstelling het grootst is, om het volgend schooljaar aanbod en vraag beter op elkaar te kunnen afstemmen.

Om het personeel een gepersonaliseerd scholingsaanbod te kunnen doen, is het Hilfertsheem College januari 2019 gestart met een pilot digitale scholing met behulp van E-WISE. De evaluatie halverwege het jaar wees uit dat het de inzet van E-WISE een succes is. Daarop heeft de schoolleiding besloten om voor het schooljaar 2019-2020 het aantal licenties van vijf uit te breiden naar vijftien. Ook de schoolleiding maakt nu onderdeel uit van de pilot.

Kijkend naar andere vormen van deskundigheidsbevordering, zoals deelname aan symposia, conferenties, gerichte cursus of opleiding etc., dan valt op dat circa 30% van het personeel zich actief schoolt en daarmee ongeveer 70% van het beschikbare budget voor haar rekening neemt; de docenten die bezig zijn met het behalen van hun bevoegdheid zijn hierin niet meegerekend.

College de Opmaat

College De Opmaat heeft met het team ingezet op het Expliciete Directe Instructie Model en RTTI/OMZA en zal dit in 2020 voortzetten. Dit in het kader van het verbeteren van het didactisch en pedagogisch klimaat. Veel studiemiddagen stonden in het teken van het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs en de pedagogische aanpak. Zoals bekend heeft dit tot een verbeteringen geleid, maar zijn vervolgstappen zeker nodig.

In algemene zin

Een groot deel van de deskundigheidsbevordering vindt in-company plaats, variërend van gespreid leiderschap en didactisch coachen naar introductie op Learnbeat en CVO-conferentie. Er is duidelijk aandacht voor de transfer van extern opgedane expertise naar de eigen organisatie, bijvoorbeeld op het gebied van toetsing en examens.

Alle locaties zijn ook in 2019 doende geweest met enige vorm van oriëntatie en uitproberen op het gebied van formatief evalueren. Breed in de organisatie wordt er per fte iets meer dan € 600 per persoon aan scholing en deskundigheidsbevordering uitgegeven. Dit wordt ondersteund door de feedback die medewerkers tonen bij de tevredenheidspeiling (zie § 8.8).

In de jaaragenda wordt op verschillende manieren ruimte gemaakt voor ontwikkeling. Elke school vult enkele studiedagen in naar de voor de school actuele thema's. Alle vier de scholen maken daarnaast op de dinsdagmiddagen structureel en herkenbaar tijd vrij voor overleg- en ontwikkeltijd. Deze wordt op diverse manieren ingevuld. Ook op dit punt zijn de scholen lerende: hoe verhoudt ontwikkeltijd zich tot onderwijstijd? Welk deel wordt ingevuld en hoeveel tijd is beschikbaar onder eigen regie? Hoe verplicht is deelname en aanwezigheid?

De opdracht voor de scholen is om in 2020 zowel in het formatieplan als het jaarplan de belangrijkste thema's te benoemen en wat de beoogde opbrengsten behoren te zijn. Door deze plannen met elkaar te delen, kunnen we nog meer van elkaar leren.

8.5 Gesprekkencyclus

Op alle locaties zijn het de team- of sectorleiders die de cyclus uitvoeren. Ook op alle locaties is er een ontwikkeling gaande naar meer kortcyclisch werken. In het algemeen kan gesteld worden dat er meer nadruk ligt op ontwikkel- en voortgangsgesprekken dan op de traditionele functionerings- en beoordelingsgesprekken.

Met startende docenten en degenen die in een ontwikkeltraject zitten richting een promotie naar een LC- of LD schaal, voeren we ontwikkelingsgerichte gesprekken. Eén van de instrumenten die wij inzetten om hun persoonlijke ontwikkeling te begeleiden is de Fitch.

Beoordelingsgesprekken worden natuurlijk nog wel gevoerd met nieuwe medewerkers en met collega's die in een ontwikkeltraject ter voorbereiding op een promotie zitten.

Naast gesprekken met de individuele medewerkers vinden er ook gesprekken plaats met vakgroepen/secties.

De discipline om gespreksverslagen vast te leggen in de centrale digitale personeelsadministratie (HR2Day) is onvoldoende. De scholen van CVO 't Gooi kunnen niet allemaal aanleveren hoeveel jaarlijkse formele gesprekken (waarbij verslaglegging heeft plaats gevonden) de leidinggevenden met hun medewerkers hebben gevoerd.

Er is inmiddels wel de opdracht aan de scholen verstrekt dit alsnog nauwkeurig in kaart te brengen, zodat bij de aansturing en begeleiding maatwerk kan worden verricht.

In het DO (directie-overleg) hopen we spoedig een format vast te stellen waarmee we CVO-breed duidelijker borgen dat ieders functioneren en ontwikkelen gerelateerd wordt aan de schoolontwikkeling en de schooldoelen, overeenkomstig het AMO-model dat we hanteren.

De inhoudelijke modernisering en verbetering die we hiermee aanbrengen, moet gepaard gaan met het versterken van de discipline op het maken van gespreksverslagen én juiste archivering daarvan. Zeker nu de bekwaamheidsdossiers door de afdeling P&O op orde gebracht zijn conform de eisen van het lerarenregister, is het van belang om die dossiers actueel en compleet te houden.

8.6 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.

Hieronder volgt het overzicht verzuimpercentage en meldingsfrequentie over 2019.

Verzuimpercentage

het percentage afwezigheid wegens ziekte van het totaal beschikbare WTF

jaar	landelijk	locatie					
		CVO	CC	HC	SAV	COM	SB
2019		7,4%	7,6%	7,8%	6,2%	9,8%	3,5%
2018	5,6%	5,7%	4,6%	5,4%	5,5%	10,6%	9,3%
2017	5,3%	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%

Meldingsfrequentie

het gemiddeld aantal ziekmeldingen per medewerker per jaar

jaar	landelijk	locatie					
		CVO	CC	HC	SAV	COM	SB
2019		1,7	1,5	1,8	2	2,5	0,7
2018	1,8	1,9	1,8	2,1	1,9	2,4	1,3
2017	1,6	1,9	1,9	1,7	2,1	2,7	1,1
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

We zien dat het verzuimpercentage CVO-breed van 5,7 % in 2018 (0,1 % hoger dan het landelijk gemiddelde) in 2019 gestegen is naar 7,4 %. Op alle vestigingen en ook op het servicebureau is het verzuim veel te hoog, met College De Opmaat met 9,8 % als uitschieter. Op College de Opmaat is het ziekteverzuimpercentage t.o.v. 2018 wel enigszins gedaald van 10,6 % naar 9,8 %.

Op het servicebureau was in 2019 het ziekteverzuim 9,3 %; dat was (op de kleine bezetting van deze afdeling) goeddeels te verklaren door twee langdurig zieken. Van beide medewerkers is eind 2019 het de arbeidsovereenkomst beëindigd.

Bij het Comenius College hebben we te maken met een relatief groot aantal uitvallers vanwege fysieke aandoeningen en zagen we relatief veel korte uitval, vaak door overbelasting in de combinatie werk en privé, voor het begin van de zomervakantie. In het najaar zijn weer enkele medewerkers helaas voor langere tijd geheel of gedeeltelijk uitgevallen. Het aandeel middellange verzuim is relatief klein. Oftewel: frequent verzuimers die uiteindelijk uitvallen, duiken direct in een zware vorm van (tijdelijke) arbeidsongeschiktheid.

Bij De Savornin Lohman is het verzuimpercentage in 2019 zorgelijk gestegen naar ruim 6% en ook de meldingsfrequentie was erg hoog. Dit kleine team werd in 2019 buitengewoon zwaar belast door veel griep in het voorjaar en door de afwezigheid van enkele collega's die om verschillende redenen langduriger uitvielen. De achterblijvende medewerkers hebben samen alle zeilen bijgezet om met elkaar het onderwijs op een acceptabel niveau te blijven geven.

Het Hilfertsheem College had te maken met een viertal medewerkers die langdurig zijn uitgevallen. Een ervan is in november met pensioen gegaan. Het is de verwachting dat een tweetal na de zomer van 2020 weer volledig inzetbaar zal zijn.

College de Opmaat heeft erg hard gewerkt aan het verbetertraject. Voor velen was dit erg zwaar. We zien hier de oorzaak voor relatief veel ziekmeldingen door een in verhouding groot aantal medewerkers. Een zestal medewerkers is sinds de zomer intensief begeleid en zijn - daar waar mogelijk - extra ondersteund met behulp van de manager P&O. Dat het College De Opmaat desondanks is gelukt om de noodzakelijke verbeterstappen te maken is daarmee extra prijzenswaardig.

Bij College De Opmaat, maar ook op de andere scholen, zien we een toename van het aantal situaties waarin sprake is van langdurig verzuim dat niet wordt veroorzaakt door een ernstige fysieke aandoening of overbelasting in het werk, maar door overbelasting in de privé-situatie.

We constateren dat de maatschappij anno 2020 veel van onze burgers vraagt. In toenemende mate zullen we moeten zoeken naar maatwerk oplossingen waarbij zowel de medewerker als de organisatie elk een verantwoordelijkheid hebben.

We hebben vooral veel last van lang verzuim: 5% van het totale ziekteverzuimpercentage van 7,4% wordt "verzameld" door 19 zieke collega's. Bij deze langdurige uitval duurt het vaak lang voordat re-integratie op gang komt. Naast enkele gevallen van onvermijdelijke ziekte zien we toch vooral uitvallers door structurele en hoge overbelasting, vaak in een combinatie van privé en werk-factoren. Door deze langdurige uitval neemt de werkdruk van de achterblijvers fors toe.

In 2019 heeft drie kwart van alle medewerkers zich minstens één keer ziek gemeld. Dat is veel: gemiddeld is dat de helft. Kort verzuim duurt gemiddeld 2,75 dag; dat is lang. Er worden blijkbaar relatief weinig 'hersteldagen' genomen. 2019 telde ca. 80 frequent verzuimers: een kwart van alle medewerkers heeft zich drie keer of vaker meer ziek gemeld.

Het frequente verzuim blijkt een duidelijke voorspeller voor langdurige uitval. Er zijn dus veel redenen om pro-actiever te gaan acteren op verzuimsignalen, teneinde voortzetting van het domino-effect te voorkomen. Het verzuimbeleid dat in 2012 is geformuleerd, is nog steeds een prima basis. Wel is het zaak het beleid nog nadrukkelijke ten uitvoer te brengen. De leidinggevenden hebben daar een cruciale rol in.

Landelijke cijfers over 2019 worden pas in het najaar van 2020 bekend. Maandelijks worden er overzichten per team/afdeling en per school verstrekt.

Concrete acties die opnieuw zijn afgesproken:

- schoolleiders zien er op toe dat de jaarlijkse ontwikkelgesprekken waarbij ook de werkbelasting een vast onderdeel is ook daadwerkelijk worden uitgevoerd;
- schoolleiders zien erop toe dat de verzuimgesprekken daadwerkelijk worden gevoerd na drie ziektemeldingen door een medewerker;
- bij mogelijke langdurige uitval wordt niet direct naar de bedrijfsarts verwezen maar gaat de leidinggevende eerst zelfs met de uitvallende medewerker in gesprek;
- er wordt standaard vooraf contact met de bedrijfsarts opgenomen wanneer een medewerker op bezoek gaat;
- er volgen extra trainingen voor de teamleiders om zich nog meer te bekwamen bij het voeren van de verzuimgesprekken;
- er wordt een vast (extern) CVO-coachteam geformeerd waar leidinggevendenden een beroep op kunnen doen.

In het nieuwe formatie- en jaarplan voor 2020-2021 zullen de scholen aangeven wat hun doelen ten aanzien van verzuimpercentage (niet hoger dan 5%) en meldingsfrequentie (maximaal 1) zijn en hoe zij deze denken te gaan bereiken.

8.7 Formatie

Stand 1 januari 2020

	dec.2017					dec.2018					dec.2019				
	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	1,9	88,5	18,7	109,1	7,1	2	86,1	17,4	105,54	6,9	2,00	86,15	17,25	105,40	7,3
Hilfertsheem College	1,9	40,7	9,8	52,5	11,7	1,5	42,0	10,1	53,58	11,6	1,80	38,54	10,01	50,35	10,5
De Savornin Lohman	1	15,8	3,6	20,4	8,4	0,6	16,3	3,3	20,11	8,3	0,60	15,74	3,37	19,71	8,9
College de Oopmaat	1	21,1	4,4	26,5	14,6	0,5	17,6	7,4	25,43	14,9	0,20	17,70	6,48	24,38	17,5
Centrale Organisatie	1	0,0	11,5	12,5	0,5	1		18,9	19,90	0,8	-	-	12,58	12,58	0,5
Totaal	6,8	166,01	48,03	220,84	9,2	5,60	161,90	57,06	224,56	9,3	4,60	158,13	49,68	212,41	9,3

*Ziektevervanging zit hier niet in

	Leerlingen aantal (excl.vavo)				
	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	verschil 2018-2019 en 2019-2020
Comenius College	1537	1539	1538	1451	-87
Hilfertsheem College	424	447	461	480	19
De Savornin Lohman	258	242	242	222	-20
College de Oopmaat	217	181	171	139	-32
Totaal	2436	2409	2412	2292	-120

Bron: HR2Day en Magister

Deze tabel geeft een enigszins vertroebeld beeld, omdat we alleen de OP- en OOP-ers meerekenen die in dienst zijn. Inhuur van derden (via eigen bedrijf of via een uitzendbureau of id.) wordt niet meegenomen.

Dit betekent dat als er veel gebruik wordt gemaakt van inhuur van derden het aantal fte/100 leerlingen in bovenstaande tabel laag lijkt te zijn terwijl in de praktijk dit niet zo hoeft te zijn. De ziektevervanging (via tijdelijke contracten of inhuur van derden) zit hier eveneens niet in. Dit omdat de tijdelijke inhuur vanwege ziekte niet op de structurele formatie drukt maar elders financieel dient te worden opgevangen. We kunnen uit de tabel wel een trend halen.

Hieronder volgt een overzicht van het aantal fte ziektevervanging en de daarbij horende kosten en een overzicht externe inhuur in fte en euro's.

Ziektevervanging per school	2019	
	fte	euro
Comenius College	3,52	€ 236.119
Hilfertsheem College	1,18	€ 81.187
De Savornin Lohman	0,12	€ 9.069
College de Opmaat	0,65	€ 35.961
Servicebureau	0	€ -
<i>totaal</i>	<i>5,47</i>	<i>€ 362.336</i>

Vanwege het hoge ziekteverzuim van 7,4 % geven we daaraan ook veel geld uit; meer dan de 2 % die we daarvoor gereserveerd hadden. We hebben bij het opstellen van de begroting 2020 daarom rekening gehouden met een ziektevervanging van 5 %.

Externe inhuur per school	2019	
	fte	euro x 1000
Comenius College	3,32	€ 182
Hilfertsheem College	3,58	€ 129
De Savornin Lohman	0,71	€ 41
College de Opmaat	3,72	€ 356
Servicebureau	3,95	€ 543
<i>totaal</i>	<i>15,28</i>	<i>€ 1.251</i>

We zien dat we € 1.251K uitgeven aan externe inhuur. Ziektevervanging is één van de redenen voor externe inhuur. Een andere reden is het permanent bezetten van functies door ingehuurde medewerkers, b.v. de informatiemanager, de functionaris van de gegevensbescherming (één en dezelfde persoon), maar ook de manager P&O ad interim, de conector ad interim etc.

Uit de tabel 'formatie, stand 1 januari 2020) blijkt dat we CVO-breed in december 2019 net zoveel fte (directie, onderwijspersoneel (OP) en onderwijsondersteunend personeel (OOP)) per 100 leerlingen in dienst hadden als in december 2018, namelijk 9,3 fte per 100 leerlingen. Wel zien we dat er een verschuiving tussen de vestigingen /servicebureau is. Bij de vestigingen Comenius College, De Savornin Lohman en College de Opmaat is het leerlingenaantal (fors) gedaald (Comenius College -87, De Savornin Lohman -20 en College de Opmaat -32 leerlingen), maar het aantal fte is daar niet goed op aangepast: een relatief forse daling van het aantal leerlingen en een lichte daling van het aantal medewerkers waardoor de ratio ook fors stijgt van 14,9 naar 17,5. Hierdoor stijgt het aantal fte per 100 leerlingen. Alleen het Hilfertsheem College is gegroeid; bij een licht dalend aantal fte komt het aantal fte per 100 leerlingen op 10,5 fte (was 11,6 fte). Het SB is terug op het niveau van 2018 en daarmee voorlopig in lijn met de ontwikkeling van het leerlingenaantal.

College De Opmaat en De Savornin Lohman zijn zodanig klein dat het lastig is om de omvang van het team naar rato van het aantal leerlingen naar beneden bij te stellen: een klas met minder leerlingen houdt de vakdocent en het aantal lessen nodig die de lessentabel voorschrijft. Om deze situatie te verbeteren onderzoeken we de volgende mogelijkheden:

- Docenten niet alleen op hun eerste, maar indien aanwezig ook in het tweede vak waarin zij bevoegd zijn les laten geven.
- Aanpassingen in de aan te bieden onderwijsvormen die minder klassikaal docentgebonden zijn, bijvoorbeeld keuzewerktijd en gepersonaliseerd leren.
- Het vakkenaanbod evalueren.

De kaderbrief formatie geeft naast een handleiding voor formatief handelen en een strak tijdspad met duidelijk omschreven verantwoordelijkheden ook het exacte aantal fte's aan die elke school mag uitgeven (indien de prognose hetzelfde blijft).

Servicebureau

Het aantal fte OOP bij het servicebureau is gedaald van 18,9 fte in december 2018, naar 12,58 fte in december 2019. Dat heeft deels te maken met het niet verlengen van twee tijdelijke contracten en een drietal interim-oplossingen i.p.v. vaste krachten. Indien we de tijdelijk externen bij het servicebureau (0,8 fte, 0,6 fte en 0,5 fte) omrekenen naar reguliere formatie, functioneren er in 2019 in de praktijk 14,68 fte op het servicebureau.

8.8 Tevredenheid

Mijn dienstverkeersvredensindex en ook Spiegel (CP)												
	Comenius College		De Savornin Lohman		Hilberthseem College		College de Opmaat		CVO 't Gooi		Aansluitend	Bijzondere
	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019		
1. De rijksoverheid als professionele organisatie												
a. De rijksoverheid als organisatie	7,2	7,1	0,0	7,6	0,0	7,1	0,0	6,8	0,0	7,1	6,9	
b. De rijksoverheid als organisatie	7,6	7,1	0,0	6,7	0,0	7,5	0,0	7,2	0,0	7,2	6,8	
c. De rijksoverheid als organisatie	7,9	7,7	0,0	7,8	0,0	8	0,0	8,1	0,0	7,8	7,9	
d. De rijksoverheid als organisatie	8,5	8,8	0,0	8,7	0,0	8,8	0,0	8,8	0,0	8,5	8,7	
e. De rijksoverheid als organisatie	8,3	7,5	0,0	7,9	0,0	8	0,0	8,4	0,0	7,7	7,6	
2. Sturing op schooldoelen voor de komende jaren												
a. De betrokkenheid bij schooldoelen	7,5	7,1	0,0	7,9	0,0	7,7	0,0	7,8	0,0	7,6	7,4	
b. Nieuwsgierigheid naar schooldoelen	5,9	5,2	0,0	6,3	0,0	5,6	0,0	5,9	0,0	5,5	5,6	
3. Mate van ondersteuning van dienstverkeersvredensindex												
a. Maatregelen gericht op de organisatie & beleid	7	6	0,0	5,8	0,0	6,6	0,0	6,5	0,0	6,2	6,7	
b. Maatregelen gericht op de organisatie & beleid	7,6	6,9	0,0	6,9	0,0	6,9	0,0	7,2	0,0	6,9	6,4	
c. Maatregelen gericht op de organisatie & beleid	7,2	6,8	0,0	7,5	0,0	7,2	0,0	7,4	0,0	7	6,5	
d. Maatregelen gericht op de organisatie & beleid	6,7	5,3	0,0	6,9	0,0	6	0,0	6,6	0,0	5,9	5,9	
e. Maatregelen gericht op de organisatie & beleid	6,5	6,2	0,0	7	0,0	6,8	0,0	7,6	0,0	6,5	6,7	
f. Maatregelen gericht op de organisatie & beleid	6,3	5,6	0,0	5,9	0,0	6	0,0	6,8	0,0	5,7	6	
4. De te bereiken kwaliteit van dienstverlening												
a. Dienstverlening door medewerkers	8,6	7,5	0,0	7,3	0,0	8	0,0	6,9	0,0	7,5	7,6	
b. Dienstverlening in de organisatie	8,3	7	0,0	5,8	0,0	7,7	0,0	7	0,0	7	7,2	
c. Dienstverlening in de organisatie	7,1	5,9	0,0	5,8	0,0	6,8	0,0	5,8	0,0	5,9	6,2	
d. Dienstverlening in de organisatie	7,1	5,7	0,0	5,8	0,0	6,9	0,0	5,7	0,0	5,9	6,3	
5. Algemeen welzijn												
a. Emotionele veiligheid	8,2	7,8	0,0	7,2	0,0	8,3	0,0	8,3	0,0	7,9	7,8	
b. De organisatie	6,2	5,2	0,0	5,5	0,0	5	0,0	6,6	0,0	5,1	5,4	
c. Tenzie de organisatie	8,6	7,7	0,0	7,8	0,0	7,9	0,0	7,1	0,0	7,6	7,6	
d. Algemeen welzijn	6	3,9	0,0	3,9	0,0	6	0,0	6,6	0,0	3,9	4,7	
e. Algemeen welzijn	8,2	8,2	0,0	8,2	0,0	8,4	0,0	7,8	0,0	8,2	8,2	
f. Algemeen welzijn	7,9	7,5	0,0	7	0,0	7,7	0,0	7,6	0,0	7,5	7,6	

Bron: Spiegel Personeel en School

Sinds 2016 neemt het Comenius College een medewerkers tevredenheidsonderzoek af via het instrument 'Spiegel Personeel en School', in 2019 volgden de andere vestigingen. Voor die tijd gebruikten we kwaliteitscholen.nl.

Kijken we naar CVO 't Gooi als geheel dan wijken weinig onderdelen meer dan 0,2 af van de benchmark. In positieve zin vallen op: lerende organisatie, maatregelen gericht op opleiding, en gericht op professionele ruimte.

Aandachtspunten in iets minder positieve zin zien we bij: ervaren regeldruk, ondersteuning bij de ontwikkeling, en maatregelen gericht op welzijn, werk-privé balans.

School als professionele organisatie: de hoogste scores bij College de Opmaat.

Sturing op schooldoelen: het hoogste bij De Savornin Lohman.

Mate van ondersteuning door HR-beleid: het hoogste door College de Opmaat en het laagste door het Comenius College.

Waardering voor de teamleiders: het laagste bij het Comenius College, College de Opmaat en De Savornin Lohman en het hoogste bij Hilfertsheem College

Welzijn medewerker: het hoogste bij Hilfertsheem College (met uitzondering van regeldruk). Elke school heeft zelf een uitvoerige analyse gemaakt.

Ervan uitgaand dat de benchmark het minimale streefdoel voor CVO 't Gooi is het noodzakelijk dat de leidinggevenden deze thema's daadwerkelijk agenderen binnen de jaarlijkse gesprekkencyclus en in het MR de bevindingen met betrekking tot deze thema's agenderen om per school accenten te kunnen zetten. Tevens worden de scholen opgeroepen om in hun jaarplannen ook met betrekking tot dit thema hun ambities te formuleren: het streefdoel "ruim voldoende" (tussen een 6 en 7) voor een aantal items zou een mooie ambitie zijn.

De ervaren werkdruk zou bij elk van de CVO-scholen eveneens een vast gesprekstema tussen leidinggevende en medewerker behoren te zijn.

8.9 Mobiliteit

Aantal medewerkers in dienst gekomen in 2019:

vestiging	aantal medewerkers in dienst 2019 per fte totaal	aantal vervanging/stagiair in dienst 2019 per fte	aantal medewerkers in dienst 2019 per fte zonder vervanging/stagiair	OOP
Servicebureau	7,4	5,8	1,6	1,6
CC	11,2	2,5	8,7	0,3
COM	1,8	0	1,8	0,6
HC	7,6	1,5	6,1	2,8
SAV	1,5	0,0	1,5	0,0
<i>totaal</i>	<i>29,5</i>	<i>9,8</i>	<i>19,7</i>	<i>5,2</i>

Aantal medewerker uit dienst in 2019 inclusief de reden:

	aantal medewerkers in fte	vaststellingsovereenkomst	pensioen	vroegged pensioen	einde vervanging	eigen verzoek	van rechtswege	einde stage	overig RvT	totaal aantal redenen
Servicebureau	17,65	2	1			1	2	12	4	22
CC	13,07		2		2	9	7			20
COM	3,30					4	1			5
HC	9,15		2	2		9	4			17
SAV	2,30					5				5
<i>totaal</i>	<i>27,82</i>	<i>2</i>	<i>5</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>27</i>	<i>12</i>	<i>12</i>	<i>4</i>	<i>69</i>

Het dalende leerlingenaantal verklaart ten dele het grotere aantal medewerkers dat is uitgestroomd. We zien echter ook een stijgende lijn in het aantal medewerkers dat op eigen verzoek vertrekt: in 2019 zijn 27 contracten op eigen verzoek zijn beëindigd (40% van het totaal) ten opzichte van 19 vertrekkers op eigen initiatief in 2018 (35% van het aantal uitstromers) en 14 in 2017, die toen samen 22% van het aantal vertrekkers vormden.

Een actiepoint is een nader onderzoek onder degenen die op eigen verzoek afscheid van CVO 't Gooi hebben genomen: een eenvoudige enquête, per school en in samenwerking met P&O, zou meer inzicht in de motieven kunnen opleveren.

Om verdere ongewenste uitstroom te beperken, zeker met het oog op het toenemende lerarentekort, is een onderzoek naar de tevredenheid onder startende noodzakelijk. Krijgen zij de begeleiding die zij wensen of nodig hebben, en hoe succesvol is deze

groep? Deze kwalitatieve informatie is niet beschikbaar vanuit de nu beschikbare cijfers. De opdracht dit uit te voeren, is inmiddels verstrekt en zal jaarlijks worden herhaald.

8.10 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.

We werken aan reductie van de (B)WW-kosten die CVO 't Gooi moet dragen door uitkeringsgerechtigden via de snelste weg naar betaald werk te laten begeleiden. Hierover is een raamovereenkomst met een specifieke werkmethode en gedeeltelijke prestatiebeloning gesloten met Randstad Onderwijs.

8.11 Conclusie en aandachtspunten

De volgende aandachtspunten kunnen naar voren worden gebracht:

- Door het op enkele scholen dalende aantal leerlingen ligt er een uitdaging vooral voor het Comenius College en College de Opmaat om de personele formatie terug te dringen. Zolang deze niet (nog) in evenwicht is, lijkt er weinig financiële ruimte om inhoudelijk in ontwikkeling en innovatie te kunnen investeren. Deze opdracht is verwerkt in de kaderbrief formatie van begin januari 2020.
- Het ziekteverzuim is te hoog en de aanpak daarvan zou intensiever, consequenter meer in relatie met de gesprekkencyclus uitgevoerd kunnen worden.
- Wanneer rond de 30% van de nieuwe medewerkers CVO 't Gooi op eigen verzoek weer verlaat is een onderzoek onder de oud-medewerkers nodig om de motieven in kaart te brengen.
- De scholen kunnen niet exact aangeven hoeveel ontwikkel of voortgangsgesprekken er in 2029 daadwerkelijk zijn gevoerd. Dit dient alsnog in kaart gebracht te worden.
- Er wordt binnen CVO 't Gooi veel aan ontwikkeling, scholing en deskundigheidsbevordering gedaan.
- De feedback vanuit de Spiegel geeft elke school huiswerk op verschillende terreinen, maar gesteld kan worden dat de waardering over het algemeen voldoende is en weinig afwijkt van de benchmark.
- Werkbelasting blijft een thema dat ieders aandacht blijft vragen. Hoewel dit individueel anders wordt beleefd, lijkt het goed om de professionals van CVO 't Gooi uit te dagen hier actief over na te denken en te participeren in het ontwikkelen van zaken die deze kunnen verlagen. Dit zal ongetwijfeld leiden tot het maken van keuzes en het aanbrengen van focus. Zaken waarbij scholen een grote mate van verantwoordelijkheid hebben deze keuzes ook daadwerkelijk te maken.

9 Huisvesting en beheer

9.1 (Nieuw-)bouw en onderhoud

In 2019 realiseerden we up-date van de meerjarenonderhoudsplannen (MJOP) voor het Comenius College en De Savornin Lohman en het feitelijk opstellen daarvan voor College de Opmaat en het Hilfertsheem College. Onderhoud en contract beheer zijn gekoppeld aan de lopende MJOP.

Begrotingsdiscipline is vereist in een krappe begroting waarin het maken van keuze onvermijdelijk is.

Inhaalslag (groot)onderhoud gymvleugel van het Comenius College is afgerond met het aanbrengen van een wand akoestisch materiaal, zodat wij de gewenste ARBO geluid niveaus halen. Ook zijn in de zomer van 2019 de CV-radiatoren en -leidingen in de drie gymzalen vervangen.

Het gebouw van De Savornin Lohman voldoet niet aan de eisen die in deze tijd aan een school gesteld mogen worden. Het MJOP wordt voor De Savornin Lohman strategisch ingezet voor vijf jaar, waarin in 2019-2020 noodzakelijke gebouwverbeteringen naar voren worden gehaald. Installatie technisch hebben de E & W (veiligheid) daarbij onze prioriteit.

Het IHP (integraal huisvestingsplan) blijft een stroperig proces; besturen komen moeizaam tot elkaar in de gemeente Hilversum. Factsheets opgesteld door ICS hebben tot nu toe nog niet geleid tot een urgentie positie (ver)nieuwde huisvesting voor De Savornin Lohman.

Minder gunstige groeicijfers voor De Savornin Lohman helpen daarin niet in mee.

Het voornemen van CVO 't Gooi tot het oprichten van de Tienerschool is op een laag pitje gezet.

Het Hilfertsheem College heeft op de basis van positieve groei cijfers wel urgentiepunten voor uitbreiding huisvesting gekregen, deze zijn strategisch ingezet in de onderhandeling ten gunste van (ver)nieuwbouw van de De Savornin Lohman. CVO 't Gooi behoud haar positie als Topsporttalentschool en daarmee zijn onze sport faciliteiten op het Comenius College veilig gesteld.

9.2 Duurzaamheid

CVO 't Gooi heeft in het verleden al fors geïnvesteerd in het duurzaam maken van haar scholen.

De nieuwe gebouwen van het Hilfertsheem College en College de Opmaat voldoen beide aan de energie-eisen van deze tijd.

Het Comenius College heeft na de renovatie in 2012 een inhaalslag gemaakt, maar blijft bouwtechnisch gezien een gedateerd gebouw met problemen (kouden bruggen en betonrot).

Mede door de toegekende SDE subsidie zijn deze zomer zonnepanelen op het Comenius College en College de Opmaat geplaatst; dat is in totaal vijf keer 25K duurzame energie erbij. Al onze scholen zijn voorzien van slimme meters en beleid. De Savornin Lohman is gebouw energetisch op en valt buiten ons duurzaamheid programma.

Alle scholen van CVO 't Gooi zijn rookvrij en inmiddels aangemeld voor deelname aan het project rookvrije schoolzones en hebben allen een gezonde schoolkantine. Bij De Opmaat is dat in eigen beheer.

9.3 Schoonmaak

In 2019 is de schoonmaak op drie scholen aanbesteed: De Savornin Lohman, Hilfertsheem College en College de Opmaat (samen 11.000m²). Per januari 2020 is na de Europese aanbesteding een schoonmaakcontract getekend met de Tomin groep. Per april 2020 komt kavel twee op Tendersnet met wederom 11.000m² voor het Comenius College.

9.4 IT-infrastructuur

We konden, eerder dan aanvankelijk voorzien, het outsourcingcontract van PC- en laptopbeheer zonder boete verbreken. Een hard leerproces voor CVO 't Gooi. De transitie naar standaard Microsoft-oplossingen is vrijwel geheel door eigen mensen in korte tijd succesvol uitgevoerd. Januari 2019 was de transitie afgerond. De kwaliteit van de IT-dienstverlening is enorm verbeterd na de outsourcingperiode van 2015 tot eind 2018.

Omdat onze IT-manager ook gecertificeerd is als AVG-functionaris is invoering daarvan goed verlopen. De focus is nu verlegd op het onderhouden van de AVG.

Leerlingen mogen hun eigen laptop meenemen naar school. Op drie van de vier locaties adviseren we nu Chromebooks voor de leerlingen. Alleen op het Comenius College adviseren we naast Chromebooks ook nog Windows-computers voor bijvoorbeeld leerlingen met dyslectie en voor natuurkunde in de bovenbouw, omdat het Comenius College daarvoor nog steeds Windows-programma's gebruikt.

In de schooljaren 2018-2020 werken we ook voor het eerst stichtingsbreed met één en hetzelfde digitale platform (Learnbeat) in combinatie met beschikbaarheid van VO-content voor alle scholen en leraren en doen nuttige ervaring op.

Een tweede glasvezelverbinding werd in 2018 in het IT-beleid opgenomen. De uitvoering wordt nu gepland voor eind 2021 met een migratie naar dubbele lijnen voor elke school. Uitval van één lijn betekent dan dat iedereen kan doorwerken. Door gebruik te maken van nieuwe technologie zullen de operationele kosten dalen en wordt de migratie terugverdiend.

10 Financiën

Kort gezegd:

- *het resultaat is onder de begroting*
- *verbetering financiële besturing is ingezet*

10.1 Algemeen

De begroting van 2019 is ontwikkeld in nauwe samenspraak met de directies, dit keer voor het eerst met dhr. S. Steenman, die in augustus 2018 is toegetreden als directeur van het Hilfertsheem College en College de Opmaat. De vestigingsbegrotingen zijn beleidsrijk opgesteld. In de begroting 2019 is gedurende het gehele jaar uitgegaan van een gelijkblijvend aantal leerlingen ten opzichte van de peildatum 1 oktober 2018.

Doelstelling in 2019 was om de ondersteuning van het financiële beleid verder te versterken. De eerder genoemde ondersteuning is, uiteindelijk, ook verder versterkt. En de veranderingen die samenhangen met het vertrek van de directeur-bestuurder hebben daar een belangrijke rol in gespeeld. Gedurende de periode mei-augustus is intensief samengewerkt met de heer S. Haenen die als directeur-bestuurder waarnam en vanaf september 2019 is daarop verder gewerkt met de heer H. Freitag als, eveneens ad interim, directeur-bestuurder. In het begin van 2019 is de heer J. Veenstra met pensioen gegaan als Rector van het Comenius College. Tegelijkertijd heeft mevrouw. F. Tiesing zijn plaats ingenomen als plaatsvervangend rector en heeft zij als financieel aanspreekpunt gefungeerd. In augustus van 2019 is de heer R. van der Sijde als Rector van het Comenius College benoemd en is vanaf dat moment aanspreekpunt voor financiële zaken geworden. In het verslag van de Raad van Toezicht is voorts gemeld dat er een onafhankelijk onderzoek heeft plaatsgevonden naar de financiële processen. De resultaten van dat onderzoek hebben (mede) geleid tot een nadere prioritering voor de geplande verbeteringen. Gedurende al deze veranderingen is er (ook) veelvuldig overleg geweest met de collega managers, de directeuren, de directeur-bestuurders en met de financiële commissie van de Raad van Toezicht om ervoor zorg te dragen dat zaken niet tussen de wal en het schip vielen of (ten onrechte) door meerdere gremia en/of rollen gedaan werd.

Qua personele bezetting zijn er wat wisselingen geweest in 2019 op de financiële afdeling. In het begin van 2019 is een nieuwe medewerker aangetrokken om de bezetting kwantitatief en kwalitatief te verbeteren. Helaas heeft gedurende dat proces de medewerker op de salarisadministratie een andere werkkring aanvaard. Hierdoor heeft de nieuw geworven medewerker eerst gedurende een aantal maanden (eveneens) de salarisadministratie gedaan en daarna de nieuw geworven salarisadministrateur ingewerkt. Voorts is in oktober een senior kracht op de financiële administratie door ziekte weggevallen en deze afwezigheid duurt nog steeds voort. Er is besloten, mede vanuit kosten oogpunt, deze ziekte niet te vervangen. Dit leidde echter wel tot de omstandigheid dat de capaciteit op de financiële administratie minder heeft geprofiteerd van de uitbreiding dan eerder bedoeld.

In augustus 2019 is de salarisadministratie van de afdeling HRM onder de financiële administratie gebracht. Dit met name om de functiescheiding tussen de twee functies te versterken.

Een belangrijke ontwikkeling is het intensiever monitoren van de personele formatie. Eerder is al genoemd dat de begroting van 2019 gebaseerd was op een ongewijzigd aantal leerlingen. Het was in het voorjaar helder dat het aantal leerlingen zou dalen en dat een herziening van de formatie op zijn plaats zou zijn. Deze herziening heeft onvoldoende plaatsgevonden en daarmee heeft ook de uitvoering van deze herziening beperkt effect gehad. Wat achteraf geconstateerd kan worden is dat zowel de olopende

formatie als het dalende aantal leerlingen onvoldoende aandacht heeft gekregen. In de directies zijn er relatief veel wisselingen geweest (Hilfertsheem College en College de Opmaat voor het eerst formeren onder een nieuwe directeur en op het Comenius College door een wisseling van de wacht door de pensionering midden in het formatie-seizoen. Het niet voldoende in control zijn, zowel op de vestigingen als op het Servicebureau heeft zich gewroken zonder dat dit, door de organisatie, adequaat is onderkend en op is geacteerd. Ook een minder dan gedacht ontwikkelde "omgekeerde piramide" heeft bijgedragen aan onheldere (beleefde) verantwoordelijkheden. Een handvol minder strakke procedures en te weinig urgentie op tussentijdse rapportages heeft eveneens een aandeel opgeëist.

Met de komst van de heer S. Haenen als waarnemend directeur-bestuurder is voor de zomervakantie veel informatie boven water gehaald en gedeeld. Stappen zijn gezet om oplossingen voor te bereiden. Na de zomervakantie heeft de heer H. Freitag als interim directeur-bestuurder volgende stappen in die richting gezet maar eveneens vastgesteld dat aangegane verplichtingen zich niet gemakkelijk laten ombuigen. Daarnaast was gezien dat ook het ziekteverzuim, gedurende langere tijd een relatief positief kengetal voor CVO 't Gooi, opgelopen was. Het was zaak om daar aandacht aan te geven naast het versterken van het formatieproces en het begrotingsproces. Beide processen zijn nu goed en stevig neergezet. Het begrotingsproces voor 2020 is (logischerwijs) al afgerond met de veronderstelling dat het aantal leerlingen (wederom) zal dalen en is daarom een stevige buffer ingebouwd. Het formatie proces voor het schooljaar 2020-2021 is ten tijde van het schrijven van dit stuk nog onderweg. Verwacht mag worden dat deze lijnen ook door de heer D. Roobeek de nieuwe directeur-bestuurder zullen worden voortgezet.

Medio 2019 heeft onze accountant onze afrekening van de nieuwbouw van het Hilfertsheem College (in gebruik genomen in 2016) gecontroleerd. Er zijn diverse overleggen met de gemeente Hilversum geweest over deze eindafrekening. Wat we zien is dat personele wisselingen zowel bij de Gemeente Hilversum als bij CVO 't Gooi dit proces wat heeft vertraagd. In december 2019 is de eindafrekening opgesteld conform de controle van de accountant. De vordering van CVO 't Gooi op de Gemeente Hilversum bedraagt zo'n 300k. In april 2020 zal de eindafrekening conform deze opstelling besproken worden in het College van B&W van de Gemeente Hilversum en we verwachten een positief besluit in deze.

10.2 Allocatie en begroting

De allocatie van de (rijks)middelen naar de scholen en het Servicebureau is voor de begroting en de realisatie gelijk. Deze allocatie is gebaseerd op de middelen die de scholen zouden ontvangen als ware zij zelfstandig door OCW gefinancierde scholen. Voor het Servicebureau dat de gezamenlijke diensten verzorgt (onder meer Financiën, ICT en HR) wordt een deel van de aan de scholen gealloceerde middelen afgedragen. De bovenschoolse middelen zijn aan iedere vestiging toebedeeld op basis van hun zelfstandige vergoeding.

Het effect van deze verdeling is dat de scholen in beginsel meer middelen krijgen toebedeeld dat zij in een zelfstandige situatie zouden krijgen en dat zij daarmee ook behoorlijk autonoom kunnen opereren. Het enige punt van discussie is de hoogte van de afdracht voor het Servicebureau. Deze is marginaal getoetst en akkoord bevonden ofschoon het doel is om deze kosten altijd te verlagen. Dit allocatiebeleid is al jaren gelijk en daarom feitelijk alleen een onderwerp van gesprek in het directie-overleg.

Voor de begroting van 2020 is er, na overleg met en instemming door de directies, voor gekozen om de bovenschoolse middelen in gelijke delen toe te delen aan de vestigingen. Daarmee hebben deze middelen het karakter van een vaste voet gekregen. Hiermee proberen we alvast vooruit te lopen op de reeds voorziene toekomstige herziening van de bekostiging door OCW.

Voor de feitelijke begrotingen op vestigingsniveau hebben we geen Investeringsagenda meer, maar begroten beleidsrijk. Een begroting van een onderwijsinstelling kan vanwege het grote aandeel van de personele verplichtingen niet enorm veranderen, maar een groter deel van de ruimte die er was is in 2019 gebruikt om per vestiging grotere accenten te leggen. Er is extra geld beschikbaar gesteld om College de Opmaat te versterken gegeven het oordeel "zeer zwak" van de inspectie in 2018. Op het Hilfertsheem College zijn extra middelen beschikbaar uit hoofde van de "Sterk Techniek" gelden en op het Comenius College is in de begroting geld gereserveerd voor een opleidings- en ontwikkelingsplan.

10.3 Risicobeheersings- en controlesysteem

Al eerder 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. In 2019 hebben we gezien dat sommige maatregelen niet aansloten bij de noodzaak van de praktijk en niet altijd consciëntieus werden opgevolgd. Het is duidelijk dat dit jaar op meerdere punten is ingegrepen. De opeenvolgende directeur-bestuurders hebben deze praktijken verduidelijkt en hebben de praktische opvolging veel aandacht gegeven. Hierbij is eenieder, zoveel als mogelijk, op zijn eigen verantwoordelijkheden aangesproken.

De nieuwe privacy wetgeving heeft ook in 2019 voldoende aandacht gehad, maar behoeften geen grote veranderingen meer doorgevoerd te worden. Het maakt deel uit van de normale Planning en Control cyclus.

Ook op ICT gebied zijn geen grote investeringen gedaan. Wel zijn alle laptops van de medewerkers, die afgeschreven waren en niet meer voldoende functioneerden, vervangen.

10.4 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". In 2019 hebben we geen relevante veranderingen doorgevoerd in de schoolkosten.

10.5 Resultaat 2019

De realisatie 2019 vergeleken met de begroting ziet er als volgt uit:

GECONSOLIDEERD BEGROTINGSOVERZICHT		REALISATIE 2019	BEGROTING 2019	Vershil bedrag	Vershil percentage
BATEN					
3.1	RIJKSBIJDRAGE	22.355.284	21.533.760	821.524	3,82%
3.2	OVERIGE OVERHEIDSBIJDRAGEN EN -SUBSIDIES	2.200	0	2.200	100,00%
3.5	OVERIGE BATEN	568.718	617.913	-49.195	-7,96%
SOM DER BATEN		22.926.202	22.151.673	774.529	3,50%
LASTEN					
4.1	PERSONELE LASTEN	19.239.692	17.537.200	-1.702.492	9,71%
4.2	AFSCHRIJVINGEN	646.501	670.500	23.999	-3,58%
4.3	HUISVESTINGSLASTEN	1.045.969	1.690.875	644.906	-38,14%
4.4	OVERIGE LASTEN	2.177.753	2.283.950	106.197	-4,65%
SOM DER LASTEN		23.109.915	22.182.525	-927.390	4,18%
SALDO BATEN EN LASTEN		-183.713	-30.852	-152.861	495,47%
5	SALDO FINANCIËLE BATEN EN LASTEN	310	0	310	100,00%
9	SALDO BUITENGEWONE BEDRIJFSVOERING				
TOTAAL RESULTAAT		-183.403	-30.852	-152.551	494,46%

De realisatie van 2019 ligt onder de begroting.

Het eindresultaat van 2019 is echter door meerdere oorzaken aanzienlijk geflatteerd. Het waarom daarvan wordt in de onderstaande toelichting verduidelijkt.

De Rijksbijdragen zijn zo'n € 822.000 (3,82 %) hoger. Belangrijke oorzaken zijn de niet begrote indexatie van de loonkosten en de werkdrukmiddelen die december door OCW zijn overgemaakt (€ 374.000) waarvoor nog geen besteding kon worden gedaan. De conservatieve wijze van begroten, door het niet begroten van de indexatie van de loonkosten door OCW, heeft zonder meer een bijdrage geleverd aan een drukkend effect op de overschrijding van de kosten en op de overschrijding van de loonkosten in het bijzonder.

De onderschrijding op de overige baten van € 49.000 (7,96 %) is veroorzaakt door verschillende kleinere oorzaken.

De kosten zijn meer gestegen dan de inkomsten. Aan personeelskosten is € 1.702.000 (9,71 %) meer uitgegeven. Belangrijke oorzaken waren:

- Personeel in dienst is verantwoordelijk voor een overschrijding van € 693.000. Dit bedrag bestaat voor ongeveer € 618.000 uit een overschrijding van de reguliere formatie. De kosten van ziektevervangings is op zo'n € 48.000 boven de begroting uitgekomen. Overige kleinere verschillen (waar onder zwangerschapsvervangings) waren verantwoordelijk voor een overschrijding van € 27.000.

NB. Omdat het werkelijke aantal leerlingen in augustus 2019 is gedaald met 131 leerlingen, zouden de uitgaven aan personele kosten in werkelijkheid zo'n 450k onder het niveau van de begroting hebben moeten uitkomen. Al met al laat dat

- een reële overschrijding op de personeelskosten zien van zo'n 1,15 mln. Zonder meer een zeer ernstige overschrijding die niet (meer) herhaald mag worden.
- De inhuur van externe ondersteuning, voor het onderwijs maar vooral voor en door andere functies levert een overschrijding op van € 893.000. Functies waarbij langduriger gebruik gemaakt is van externe ondersteuning: Directeur-bestuurder, HR-manager, ICT Manager en Privacy-Officer, vestigingsleiding College de Opmaat, Adjunct directie Comenius College, Ziektevervangingen en vacatures in het onderwijs, Ziektevervangings en vacatures in de onderwijs ondersteuning; Assistentie bij de jaarrekening 2018, Onderzoek financiën door de RvT, Imago onderzoek Scholen. Kortom er is veel (meer) geld besteed aan externe ondersteuning dan voorzien kon worden ten tijde van de samenstelling van de begroting van 2019 (najaar 2018). Veel van deze kosten vloeien voort uit de situatie van minder in control zijn dan noodzakelijk. Ook deze overschrijding mag zich niet meer herhalen.
 - In de overige personeelskosten zien we een overschrijding van € 158.000. Hier zien we dat tegen- en meevallers elkaar gedeeltelijk hebben gecompenseerd. We hebben de personele voorzieningen moeten verhogen. Tezamen waren deze voorzieningen verantwoordelijk voor € 191.000 hogere kosten dan begroot. De kosten van selectie en werving van personeel waren zo'n € 76.000 hoger mede door de hogere dan verwachte kosten van werving van een nieuwe Rector op het Comenius. Ook de werving van de nieuwe Directeur-bestuurder is al in 2019 afgerond. Voorts waren de kosten van scholing € 102.000 hoger dan begroot. Meerdere kleinere meevallers zorgden ervoor dat de overschrijding beperkt is gebleven.
 - In de Uitkeringen en doorbelaste kosten, een meevaller van € 41.000, is te zien dat onder meer de uitkeringen van het UWV wegens zwangerschappen zijn betaald. Deze worden niet begroot en zijn een deel van de oorzaak van de hogere personeelskosten omdat de afwezigheid wegens zwangerschap uiteraard wordt vervangen. Een aantal personeelsleden heeft deelgenomen aan projecten bij andere organisaties. Hiervoor is additionele financiering gekregen die in deze post tot uitdrukking komt.

Een grote onderschrijding (€ 645.000) is te vinden in de huisvestingslasten. Nadat in eerdere jaren de dotaties aan de voorziening groot onderhoud belangrijk zijn gestegen hebben we in 2019 een nieuw meer jaren onderhoudsplan (MJOP) laten samenstellen. Er is opnieuw gekeken naar de huidige stand van (de goede kwaliteit van) van drie van onze gebouwen en de wensen vanuit het onderwijs. We hebben de huidige kwaliteit van onze gebouwen meer laten meewegen en deze inventarisatie aangegrepen om ook naar de onderhoudscontracten te kijken. In voorbereiding op het Integraal huisvestingsplan dat het onderwijsveld samen met de Gemeente Hilversum aan het samenstellen is, hebben we de geplande onderhoudsactiviteiten voor het gebouw van de Savornin Lohman verminderd. We denken dat we daardoor de onderhoudskosten langdurig kunnen verlagen ten opzichte van de recente voorbije jaren en zijn op een lagere langjarige dotatie uitgekomen die meer in lijn licht met de dotatie van een viertal jaren terug. Tevens voldoen we aan de componenten berekeningsmethode van de voorziening. In plaats van de begrote dotatie van € 624.000 is er sprake van een vrijval van € 87.000. De overige huisvestingskosten vielen voor in totaal € 66.000 hoger uit dan begroot.

Ten aanzien van de overschrijdingen is hierboven vermeld dat deze niet meer herhaald mogen worden. Om dit te bewerkstelligen zijn enkele maatregelen genomen. De functie Manager Financiën en Control is inmiddels gesplitst in de functies Manager Financiën en de functie van Business Controller. De aandacht van deze laatste functie zal vooral gaan naar het ondersteunen van de Directeur-bestuurder en de Directies van de vestigingen op het gebied van de bedrijfsvoering. We zullen gaan proberen om (ook) met schooljaarbegrotingen te gaan werken omdat dat eenvoudiger lijkt voor de directies van de vestigingen. Kortom er is meer aandacht voor kostenbeheersing in zijn algemeenheid

en het intensiever betrekken van de directies bij hun belangrijkste kostenposten en stuurmogelijkheden.

10.6 Toekomstige ontwikkelingen

10.6.1 Exploitatie 2020

De begroting 2020 laat het volgende beeld zien:

GECONSOLIDEERD BEGROTINGSOVERZICHT		REALISATIE 2019	BEGROTING 2020
	BATEN		
3.1	RIJKSBIJDRAGE	22.355.284	20.788.992
3.2	OVERIGE OVERHEIDSBIJDRAGEN EN -SUBSIDIES	2.200	51.500
3.5	OVERIGE BATEN	568.718	348.662
SOM DER BATEN		22.926.202	21.189.154
	LASTEN		
4.1	PERSONELE LASTEN	19.239.692	17.554.386
4.2	AFSCHRIJVINGEN	646.501	612.850
4.3	HUISVESTINGSLASTEN	1.045.969	1.231.885
4.4	OVERIGE LASTEN	2.177.753	1.932.134
SOM DER LASTEN		23.109.915	21.331.255
SALDO BATEN EN LASTEN		-183.713	-142.101
5	SALDO FINANCIËLE BATEN EN LASTEN	310	0
9	SALDO BUITENGEWONE BEDRIJFSVOERING		
TOTAAL RESULTAAT		-183.403	-142.101

De begroting 2020 sluit eveneens als in 2019 met een negatief saldo. Dat komt voornamelijk nog voort uit de omvangrijke formatie die aan het begin van het schooljaar 2019/2020 is aangesteld en gedurende het schooljaar maar beperkt aangepast kan worden. Ook de ondersteuning van een aantal externen kan pas in de loop van 2020 worden afgebouwd.

10.6.2 Continuïteitsparagraaf

In deze paragraaf wordt conform wettelijke voorschriften een aantal kengetallen over 2019 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 2019:

	Omschrijving	Signaleringswaarde Inspectie	2019	2018
1	Solvabiliteit ² , ((eigen vermogen + voorzieningen)/totale passiva)	< 0,30	0,77	0,81
2	Liquiditeit (Current ratio), (vlottende activa/kort vreemd vermogen)	< 0,75	2,91	3,56
3	Huisvestingsratio, ((huisvestingslasten + afschrijving gebouwen en terreinen)/totale lasten)	> 0,10	0,05	0,07
4	Weerstandsvermogen, (eigen vermogen/totale baten)	< 0,05	0,32	0,39
5	Rentabiliteit, (eigen vermogen/totale baten)	a. 3-jarig < 0,00 b. 2-jarig < -0,05 c. 1-jarig < -0,10	-0,04 -0,05 -0,01	-0,02 -0,01 0,01

CVO 't Gooi voldoet aan alle normen, behalve aan 5a, de rentabiliteit over de afgelopen 3 jaar. Bij de norm van 5b zitten we precies op de grenswaarde. De meerjarenraming ziet er als volgt uit:

A GEGEVENSSET

A1 KENGETAL (stand 31/12)	VERSLAGJAAR	JAAR T+1	JAAR T+2	JAAR T+3
Personele bezetting in FTE:				
>Management/Directie	5,2	7,0	7,0	7,0
>Onderwijzend Personeel	158,1	151,8	152,8	152,8
>Overige medewerkers	49,1	47,2	47,4	47,4
Leerlingenaantallen	2.292	2.201	2.215	2.215

A2 Balans

ACTIVA	VERSLAGJAAR	JAAR T+1	JAAR T+2	JAAR T+3
VASTE ACTIVA				
Materiele VA	4.271.773	3.933.923	3.596.073	3.258.223
Financiële VA	12.200	12.200	12.200	12.200
TOTAAL VASTE ACTIVA	4.283.973	3.946.123	3.608.273	3.270.423
VLOTTENDE ACTIVA				
Vorderingen	1.081.022	1.081.022	1.081.022	1.081.022
Liquide middelen	7.222.739	7.418.488	7.880.557	8.342.449
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	8.303.761	8.499.510	8.961.579	9.423.471
TOTAAL ACTIVA	12.587.734	12.445.633	12.569.852	12.693.894
PASSIVA				
EIGEN VERMOGEN	7.431.325	7.289.224	7.413.443	7.537.485
Algemene reserve	7.431.325	7.289.224	7.413.443	7.537.485
Bestemmingsreserve publiek				
Bestemmingsreserve privaat				
Bestemmingsfonds publiek				
Bestemmingsfonds privaat				
VOORZIENINGEN	2.305.165	2.305.165	2.305.165	2.305.165
LANGLOPENDE SCHULDEN				
KORTLOPENDE SCHULDEN	2.851.244	2.851.244	2.851.244	2.851.244
TOTAAL PASSIVA	12.587.734	12.445.633	12.569.852	12.693.894

Staat/Raming van Baten en lasten

BATEN	VERSLAGJAAR	JAAR T+1	JAAR T+2	JAAR T+3
Rijksbijdrage	22.355.284	20.788.992	20.136.665	20.136.665
Ov. overheidsbijdragen en sub.	2.200	51.500	49.375	49.375
Overige baten	568.718	348.662	293.904	293.726
TOTAAL BATEN	22.926.202	21.189.154	20.479.944	20.479.766
LASTEN	VERSLAGJAAR	JAAR T+1	JAAR T+2	JAAR T+2
Personeelslasten	19.239.692	17.554.386	16.614.305	16.614.305
Afschrijvingen	646.501	612.850	612.850	612.850
Huisvestingslasten	1.045.969	1.231.885	1.231.885	1.231.885
Overige lasten	2.177.753	1.932.134	1.896.684	1.896.684
TOTAAL LASTEN	23.109.915	21.331.255	20.355.724	20.355.724
Saldo baten en lasten	-183.713	-142.101	124.220	124.042
Saldo financiële bedrijfsvoering	310	-	-	-
TOTAAL RESULTAAT	-183.403	-142.101	124.220	124.042

Deze gegevens zijn gebaseerd op de meerjarenraming 2020-2024, die door de Raad van toezicht is goedgekeurd.

Over de leerlingenaantallen hebben wij geschreven in § 6.2. Voor de komende jaren verwachten wij een verdere daling. In de begroting 2020 hebben we rekening gehouden met een verdere daling van 4%. In de jaren daarna is een verdere daling nog niet financieel doorgerekend.

Het wordt een belangrijke taak voor de nieuwe bestuurder in 2020 om de strategie bij te stellen, een nieuwe analyse van de positie van CVO 't Gooi te maken. Daar zullen nieuwe toekomst scenario's uit voortkomen die dan uiteraard doorgerekend zullen worden. Er is en zal veel aandacht blijven voor de ontwikkeling van de leerlingaantallen en bijbehorende formatie.

De omvang van de personele formatie is gerelateerd aan de ontwikkeling van de leerlingenaantallen en zal dus grotere wijzigingen ondergaan. Het beeld verschilt per vestiging maar in zijn totaliteit is het aantal begrote FTE's vanaf augustus 2020 met zo'n 25 FTE neerwaarts bijgesteld.

Wat betreft de financieringsstructuur blijft de rijksoverheid onze belangrijkste financier en daarnaast het samenwerkingsverband Qinas. Wij houden er rekening mee dat de wijziging van de bekostiging systematiek van de rijksoverheid een marginaal negatief effect kan hebben op onze inkomsten. Wij gaan er vooralsnog vanuit dat de wijziging in de bekostigingssystematiek voor Iwoo geen negatieve gevolgen voor ons heeft.

Eerder in deze jaarrekening is aan de orde geweest dat OCW in december 2019 een, extra maar incidentele, vergoeding van € 374.000 heeft overgemaakt ter vrije besteding aan de besturen. Deze opbrengst moe(s)t in het resultaat van 2019 worden verwerkt terwijl de uitgaven pas voor het eerst in 2020 plaats kunnen vinden. Ook ten tijde van het samenstellen van de begroting van 2020 was het nog niet bekend dat dit geld ons überhaupt zou gaan toevallen. Voor zover dit bedrag in 2020 besteedt gaat worden, hetgeen waarover bij het schrijven van de jaarrekening nog geen besluitvorming heeft plaatsgevonden, zal de begroting 2020, nu vanwege deze reden overschreden kunnen worden.

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 in het nabije verleden ook geïnvesteerd in de huisvesting ten laste van de onderhoudsvoorzieningen en de reserve. Op dit moment is een pas op de plaats wenselijk ten aanzien van het onderhoud en verbetering. Wel bezinnen wij ons op maatregelen in het kader van energiebesparing en duurzaamheid.

De voorzieningen betreffen de voorziening onderhoud, jubileum, spaarverlof, persoonlijk budget, Bovenwettelijke WW uitkeringen en kosten voor langdurig zieke medewerkers. Deze zullen in het algemeen toenemen omdat er vooralsnog meer gedoteerd dan onttrokken wordt.

In tegenstelling tot het nabije verleden is het plan de dotatie aan de voorziening voor groot onderhoud weer meer in lijn te brengen met het niveau van een aantal jaren terug. Het eigen vermogen zal de komende jaren ongeveer gelijk blijven. Het doel is om de uitgaven langdurig in balans te brengen met de inkomsten. Als voldoende zicht is op het realiseren van dit uitgangspunt is het mogelijk om gerichte investeringen te doen om de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie te vergroten.

Tot slot, ten tijde van de totstandkoming van de begroting 2020 was het nog niet bekend dat er werkdrukmiddelen (374k voor CVO 't Gooi) beschikbaar gesteld zouden worden. Op het moment dat de uitkering en de besteding van deze middelen in hetzelfde kalenderjaar zouden vallen zou de impact op de exploitatie beperkt zijn. Nu is het zo dat er in 2019 374k extra inkomsten zijn verantwoord die (in 2019) nog niet uitgegeven zijn en die mogelijk in 2020 extra uitgegeven worden. Als en voor zover dat gebeurd zal de exploitatie in 2020 (weer) negatiever kunnen uitpakken dan nu begroot is.

10.6.3 Covid-19

Voor CVO 't Gooi is de financiële impact tot nu toe zeer beperkt en het is, bij het schrijven van deze jaarrekening, ook de verwachting dat dat zo blijft.

Op het gebied van onze inkomsten is de verwachte impact, zeer, beperkt negatief en dan gaat het met name om de niet-overheidsgerelateerde opbrengsten.

Ten aanzien van de kosten zal de verwachte impact, ook zeer beperkt, maar eerder positief zijn. Met name energie, en andere kosten die samenhangen met volle of lege schoolgebouwen en/of met dalende wereldmarkt prijzen zullen, naar verwachting wat lager uitvallen. De kosten die gemaakt moeten worden om de schoolgebouwen gereed te maken voor de anderhalve meter maatschappij zijn nog niet helder, maar ook daar is de verwachting dat dat in onze schoolgebouwen zal meevallen.

Samenvattend verwachten wij, op dit moment, dan ook een zeer beperkte impact op onze financiële positie.

10.6.4 Risico's en onzekerheden

In § 10.3 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 %
Impact op totale baten	14 à 18%	8 à 9,5%	16 %
Impact op totale baten, gecorrigeerd voor dubbel telling en overlapping	10%	5%	14 %

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

Bedacht moet worden dat we het hier hebben over een leerlingendaling of stijging die niet is voorzien. Voorziene dalingen of stijgingen van het aantal leerlingen worden in de normale begroting- en formatiecyclus meegenomen. Daarnaast kan het zo zijn dat de leerlingendaling of -stijging wel voorzien is maar dat de aanpassing van de formatie meer doorlooptijd vergt dan bedacht. Voor beide effecten is de buffer benodigd.

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 de Wet Arbeidsmarkt in Balans die op 1 januari 2020 in werking is getreden 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 al enige jaren een wetsvoorstel voor om te komen tot een vereenvoudiging van de bekostiging. Dat is ook al evenzovele jaren, mede vanwege de financiële consequenties voor onderwijsinstellingen, vertraagd. Wij sluiten niet uit dat dit op termijn tot een vermindering van de bekostiging met ongeveer € 300.000,- leidt.

4. Onvolledige indexatie

Een percentage van 1% lijkt ons laag. Ook in 2019 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.
- 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,-.

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. Het huidige eigen vermogen is toereikend om deze buffer aan te houden.

11 Treasurybeleid

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 2018 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 2019 is conform dit beleid gehandeld.

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, wederom, lager is geworden.

12 Zakelijke gegevens

12.1 Samenstelling bestuur en Raad van Toezicht

Het bestuur wordt in 2019 als volgt gevormd:

- Van 14 maart 2017 tot 1 september 2019 door dhr. A.I.P.J. van Beurden, directeur-bestuurder;
- Van 17 juni 2019 tot 1 september 2019 door dhr. S.J. Hanen, waarnemend directeur-bestuurder;
- Vanaf 19 augustus 2019 door dhr. H.A.T.G. Freitag, directeur-bestuurder ad interim

De samenstelling van de Raad van Toezicht was tot 23 juni 2019:

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

De samenstelling van de Raad van Toezicht is vanaf 1 oktober 2019 als volgt

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

12.2 Nevenfuncties

Naam	Hoofdfunctie	Nevenfuncties
Nol van Beurden tot 1 september 2019	Directeur-bestuurder CVO 't Gooi	<ul style="list-style-type: none"> - Bestuurslid Eindhoven Museum/prehistorisch dorp - Bestuurslid alumnivereniging NSO - Ledenadviseur VO-raad/stap 2, tevens managementcoach voor VO-raad - Bestuurslid Stichting Werkring
Sytze Haenen vanaf 17 juni tot 1 september 2019	Waarnemend directeur-bestuurder	<ul style="list-style-type: none"> - Penningmeester Protestantse Gemeente te Huizen - Penningmeester Stichting Huizermaatjes

Hans Freitag Vanaf 19 augustus 2019	directeur-bestuurder ad interim	<ul style="list-style-type: none"> - VO- management coach - Voorzitter bestuurlijke visitatie commissies VO-academie - Lid thema commissie professionele schoolorganisatie VO raad
Marlies Verkuijlen	Bestuurder primair onderwijs St.Amstelland	<ul style="list-style-type: none"> - Voorzitter raad van toezicht CVO 't Gooi - Lid commissie van toezicht Rentray / Intermetzo - Bestuurslid Rainforestprojects
Liset Ratelband	Agora, beleidsadviseur communicatiestrategie	<ul style="list-style-type: none"> - Vice-voorzitter raad van toezicht CVO 't Gooi - Bureau Ratelband, communicatie-advies
Dirkjan Stevens	Transitiedirecteur Hogeschool Rotterdam	<ul style="list-style-type: none"> - Lid raad van toezicht CVO 't Gooi - lid van de Commissie van Toezicht van Unita - Bestuurslid Stichting ViJoS
Pieter Cornelissen vanaf 1 oktober 2019	Voorzitter College van Bestuur van Stichting Openbaar Primair Onderwijs Haarlemmermeer(SOPOH)	<ul style="list-style-type: none"> - Lid raad van toezicht CVO 't Gooi
David ter Kuile	DTK Consultancy, organisatieadvies en interim management. DGA	<ul style="list-style-type: none"> - Lid raad van toezicht CVO 't Gooi
	De Galan Groep, organisatieadvies, teamontwikkeling, executive search en interim management. Associé	
Cor Korevaar tot 23 juni 2019	Geen hoofdfunctie	<ul style="list-style-type: none"> - Lid raad van toezicht CVO 't Gooi - Bestuurslid Stichting Wereldwinkel Maarsse - Vrijwilliger Leger des Heils, begeleider vluchtelingen - Taalmaatje bij Stichting Welzijn. - Lector PKN-gemeente Ontmoetingskerk Maarsse-Dorp
Roland Boom	Wethouder gemeente Huizen	<ul style="list-style-type: none"> - Lid raad van toezicht CVO 't Gooi - Coach Rugbyclub 't Gooi

13 Vooruitblik

Het jaar 2019 is een bijzonder maar ook leerzaam jaar voor CVO t Gooi geweest. Hoewel er vanwege een aantal personele wisselingen op het gebied van bestuur en management vanzelfsprekendheden leken weg te vallen, is de continuïteit voor medewerkers, het onderwijs en de leerlingen gewaarborgd, zoals uit de voorgaande hoofdstukken mogen blijken: voldoende meetbare onderwijsresultaten en een breed aanbod van activiteiten die een belangrijke bijdrage aan de vorming van 'onze' leerlingen hebben geleverd. In veel opzichten ook een hogere waardering voor onze scholen van leerlingen en ouders.

Imago-onderzoeken, financieel-bedrijfsmatige analyses en andere inzichten hebben wel tot heroriëntaties en accentverschuivingen gezorgd. Dit geeft uitdagingen voor de nabije toekomst.

Op het gebied van onderwijs zullen de scholen van CVO 't Gooi het eigen (onderwijskundige) profiel meer en beter moeten uitwerken. En dit ook zichtbaarder en daarmee aantrekkelijker maken voor de buitenwereld. Welke antwoorden formuleren onze scholen op de uitdagingen van de 21^e eeuw waarvoor wij onze leerlingen niet alleen kennis, maar ook vaardigheden en attitude willen meegeven? Vanuit onze visie en kernwaarden kunnen dit nuttige dialogen met leerlingen, ouders en medewerkers opleveren. En ook meer focus op waar de scholen voor willen staan en waar haar kracht ligt. Aandacht voor de vaak goede (meetbare) onderwijsresultaten en het (brede) scala aan vormende activiteiten spreekt daarbij voor zich. Voor elk van de scholen biedt dit binnen de ruimte die daar binnen de CVO-kaders voor geboden een mooie uitdaging. Maar voor CVO als scholengroep, met o.a. één grote en twee kleine locaties met een teruglopend aantal leerlingen, vraagt dit ook om een strategisch perspectief voor de komende jaren. Derhalve een uitdaging voor elke individuele school en voor CVO 't Gooi als scholengroep omdat een verder daling van het aantal leerlingen de druk op de personele formatie en overhead verder zal vergroten.

Qua personeelsbeleid gaat CVO 't Gooi meer ruimte geven aan ontwikkeling, maatwerk en verantwoordelijkheid voor de professional. Het lukt nu nog niet altijd om daar in de praktijk en op de werkvloer voldoende handen en voeten aan te kunnen geven. Er zal tijdiger en op actuelere rapportages gestuurd gaan worden. De werkbelasting van medewerkers zal pro-actiever en met intensievere aandacht worden begeleid. Inzetgesprekken, ontwikkelgesprekken, verzuimgesprekken binnen een gesprekkencyclus krijgen een vastere plek.

Bij de kwaliteitszorg zal het vooral zaak zijn tijdiger te zorgen voor planvorming met duidelijke doelen, zodat bij evaluaties nog meer geleerd kan worden of de geleverde inspanningen tot de gewenste resultaten hebben geleid. Een meer actuele PDCA-cyclus die meer op data en minder op omschreven inspanningen is gericht en meer vooruit dan achterom kijkt zal daar zeker bij kunnen helpen. Het zal de focus vergroten, de keuze die nu eenmaal gemaakt moeten worden duidelijker maken en tot meer waardering voor de vele zaken die bereikt worden, kunnen leiden.

Op het gebied van personeelsformatie en financiën was 2019 zowel een confronterend als leerzaam jaar. De informatievoorziening is sterk verbeterd, het inzicht en kennis bij de betrokkenen ook. Omdat het eigenaarschap en het nemen van verantwoordelijkheid zijn gegroeid, kunnen de betrokkenen binnen CVO met meer positieve verwachtingen vooruit kijken. O.a. een benchmark onderzoek over de overhead en het selecteren van een PSA systeem zullen tot een betere basis leiden. Maar ook hier blijven de uitdagingen groot. Goede afspraken en voornemens moeten nog worden uitgevoerd en de uitgaven zullen op vrijwel alle gebieden meer in evenwicht met de dalende inkomsten worden gebracht. Als CVO 't Gooi daarin slaagt, kan in 2020 aanzienlijk meer in onderwijskundige en personele ontwikkeling worden geïnvesteerd.

De visie van CVO 't Gooi als waardenorganisatie waarbij vanuit het bestuur de kaders en de richting worden vastgesteld, en de scholen zorgdragen voor de lokale invullingen en daar ook verantwoordelijkheid voor nemen en afleggen, is verder uitgekristalliseerd. Het zelfde geldt voor het servicebureau als ondersteunende, adviserende en faciliterende stafafdeling. Vastgelegde procedures op financieel, personeel en facilitair gebied geven meer duidelijkheid en leiden tot verbeteringen, maar dit proces verkeerd nog deels in de implementatiefase, is zeker nog niet volledig afgerond, en nog niet volledig ingedaald in het dagelijks handelen.

Er ligt een aantal interessante uitdagingen voor de nieuwe directeur-bestuurder en de scholen van CVO 't Gooi. Op basis van de grote inzet en betrokkenheid van de medewerkers en de aanwezige kwaliteiten en flexibiliteit in de scholen kunnen zeker vervolgstappen in de goede richting worden gezet. Het goede behouden en daar waar nodig op basis van verbondenheid het onderwijs, de begeleiding van leerlingen en medewerkers en de organisatie verder versterken en ontwikkelen. Een mooi perspectief!

Hans Freitag,
directeur-bestuurder a.i.

Jaarrekening 2019

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 79 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 renteaftspraken 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 01-01-18 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 rekkentarief. 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. In 2017 is, indien gekozen wordt voor de onderhoudsvoorziening als verwerkingsmethode voor de kosten van groot onderhoud, de zogenaamde componenten methode verplicht geworden voor het berekenen van de benodigde onderhoudsvoorziening. Voor de onderwijssector is er een overgangsregeling ingesteld die recentelijk tot en met het jaar 2020 is verlengd.

CVO 't Gooi maakt ook in 2019 gebruik van deze overgangsregeling.

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.

De voorziening Bovenwettelijke WW is gevormd voor de verwachte lasten uit hoofde van de BWW kosten die op de werkgever verhaald worden. De omvang van deze voorziening is gebaseerd op de inschatting van de toekomstige kosten gerelateerd aan de ex-medewerkers op balansdatum.

De voorziening voor Langdurig zieken is gevormd voor de verwachte kosten die samenhangen met de medewerkers die langdurig ziek zijn. Wij zijn eigen risico drager voor de eerste 2 ziekte jaren van onze werknemers. Voor de periode daarna zij wij aangesloten bij het UWV. De omvang van deze voorziening is gebaseerd op de verwachte kosten van de eerste 2 ziektejaren van de relevante, langdurig zieke, medewerkers.

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 2019 (en 2018) 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 dekkinggraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat. Naar de stand van december 2019 bedraagt de beleidsdekkinggraad (het gemiddelde van de laatste twaalf dekkinggraden) van het pensioenfonds 95,8%. De kritische beleidsdekkinggraad (waaronder pensioenrechten zouden moeten worden gekort) voor ligt rond de 90%. (bron: <https://www.abp.nl/over-abp/financiele-situatie/dekkinggraad/>).

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 2019 (na resultaatbestemming)

1 Activa	31-dec-19		31-dec-18	
	€	€	€	€
Vaste activa				
1.2 Materiële vaste activa				
1.2.1	Gebouwen en terreinen	1.458.927		1.560.590
1.2.2	Inventaris en apparatuur	2.812.846		2.861.204
1.2.4	MVA in uitvoering en vooruitbetalingen	<u>0</u>	<u>0</u>	
			4.271.773	4.421.794
1.3 Financiële vaste activa				
1.3.5	Effecten	0		0
1.3.6	Overige financiële vaste activa	<u>12.200</u>	<u>12.200</u>	
			12.200	12.200
Vlottende activa				
1.5 Vorderingen				
1.5.1	Debiteuren	253.754		354.301
1.5.5	Overige vorderingen	326.291		42.594
1.5.6	Overlopende activa	<u>500.977</u>	<u>776.025</u>	
			1.081.022	1.172.920
1.7 Liquide middelen				
			7.222.739	6.828.929
Totaal activa		<u>12.587.734</u>	<u>12.435.843</u>	

2 Passiva	31-dec-19		31-dec-18	
	€	€	€	€
2.1 Eigen vermogen				
2.1.1 Algemene reserve	<u>7.431.325</u>		<u>7.614.728</u>	7.614.728
		7.431.325		
2.4 Voorzieningen				
2.4.1 Onderhoudsvoorziening	1.010.326		1.374.021	
2.4.3 Voorziening jubileum	184.031		167.179	
2.4.3 Voorziening spaarverlof	74.087		76.935	
2.4.3 Voorziening persoonlijk budget	510.121		425.138	
2.4.3 Voorziening BWW	218.600		171.644	
2.4.3 Voorziening langdurig zieken	<u>308.000</u>		<u>127.573</u>	
		2.305.165		2.342.490
2.6 Kortlopende schulden				
2.6.3 Crediteuren	319.358		355.557	
2.6.6 Belastingen en sociale lasten	957.257		916.501	
2.6.8 Overige schulden	49.996		67.822	
2.6.9 Overlopende passiva	<u>1.524.633</u>		<u>1.138.745</u>	
		2.851.244		2.478.625
Totaal passiva		<u><u>12.587.734</u></u>		<u><u>12.435.843</u></u>

3 Exploitatierkening over 2019

	2019		Begroting 2019		2018	
	€	€	€	€	€	€
3 Baten						
3.1 Rijksbijdrage OCW	22.355.284		21.533.760		21.452.539	
3.2 Gemeentelijke bijdrage	2.200		0		25.009	
3.5 Overige baten	<u>568.718</u>		<u>617.913</u>		<u>402.021</u>	
Som der baten		22.926.202		22.151.673		21.879.569
4 Lasten						
4.1 Personele lasten	19.239.692		17.537.200		18.016.390	
4.2 Afschrijvingen	646.501		670.500		696.405	
4.3 Huisvestingslasten	1.045.969		1.690.875		1.919.887	
4.4 Overige lasten	<u>2.177.753</u>		<u>2.283.950</u>		<u>2.176.115</u>	
Som der lasten		<u>23.109.915</u>		<u>22.182.525</u>		<u>22.808.797</u>
Saldo baten minus lasten		-183.713		-30.852		-929.228
5 Financiële baten en lasten						
5.1.1 Rentebaten	310		0		344	
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>	
Saldo financiële baten en lasten		<u>310</u>		<u>0</u>		<u>344</u>
Saldo exploitatie		<u><u>-183.403</u></u>		<u><u>-30.852</u></u>		<u><u>-928.884</u></u>

4 Kasstroomoverzicht

	2019 €	2018 €
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Bedrijfsresultaat	-183.713	-929.228
Afschrijvingen	646.501	696.405
Mutaties voorzieningen	-37.325	991.479
Mutaties werkkapitaal		
- Vorderingen	91.864	412.670
- Kortlopende schulden	372.619	214.989
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	889.946	1.386.315
Ontvangen interest	344	2.906
Kasstroom uit operationele activiteiten	890.290	1.389.221
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Bijdrage gemeente Hilversum	0	0
(Des)investeringen materiële vaste activa	496.480	1.010.700
(Des)investeringen financiële vaste activa	0	0
	496.480	1.010.700
	393.810	378.521
Mutatie liquide middelen	393.810	378.521
Beginstand liquide middelen	6.828.929	6.450.408
Mutatie liquide middelen	393.810	378.521
Eindstand liquide middelen	7.222.739	6.828.929

5 Toelichting op de balans per 31 december 2019

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 vooruitbetalingen	Totaal
	€	€	€	€
Aanschafwaarde t/m 2018	2.548.898	6.540.631	0	9.089.529
Cumulatieve afschrijvingen t/m 2018	988.308	3.679.427	0	4.667.735
Boekwaarde per 1 januari 2019	1.560.590	2.861.204	0	4.421.794
Bijdragen derden	7.865	44.493	0	52.358
Desinvesteringen 2019	0	147.710	0	147.710
Investerings 2019	37.444	511.394	0	548.838
	29.579	319.191	0	348.770
Afschrijvingen 2019	131.242	515.259	0	646.501
Afschrijvingen desinvesteringen 2019		147.710	0	147.710
Boekwaarde per 31 december 2019	-101.663	-48.358	0	-150.021
Aanschafwaarde t/m 2019	2.578.477	6.859.822	0	9.438.299
Cumulatieve afschrijvingen t/m 2019	1.119.550	4.046.976	0	5.166.526
Boekwaarde per 31 december 2019	1.458.927	2.812.846	0	4.271.773

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

	2019	2018
	€	€

1.3.6 Overige financiële vaste activa

Rekening courant stichting steunfonds	12.200	12.200
---------------------------------------	--------	--------

	2019	2019
	€	€
1.5.1 DEBITEUREN		
Debiteuren	340.181	405.517
Voorziening dubieuze debiteuren	-86.427	-51.216
	<u>253.754</u>	<u>354.301</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	17.960	14.479
Rente	310	344
Omzetbelasting	5.770	2.266
Gemeente Hilversum	292.980	0
Diversen	9.271	25.505
	<u>326.291</u>	<u>42.594</u>

1.5.6 Overlopende activa

Vooruit betaalde facturen	238.646	169.004
Nog te ontvangen bedragen	214.455	575.997
Diversen	47.876	31.024
	<u>500.977</u>	<u>776.025</u>

1.7 Liquide middelen

Banken	7.210.865	6.822.051
Kas	11.874	6.878
	<u>7.222.739</u>	<u>6.828.929</u>

2 PASSIVA

2.1 EIGEN VERMOGEN

	Saldo per 1 januari 2019	Bestemming resultaat boekjaar	Overige Mutaties 2019	Saldo per 31 december 2019
	€	€	€	€
2.1.1 Algemene reserve				
Algemene reserve	7.614.728	-183.403	0	7.431.325
	<u>7.614.728</u>	<u>-183.403</u>	<u>0</u>	<u>7.431.325</u>

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

2.4 VOORZIENINGEN

2.4.1 Onderhoudsvoorziening

	2019	2018
	€	€
Stand per 1 januari	1.374.021	794.176
Toevoeging		898.537
	<u>1.374.021</u>	<u>1.692.713</u>
Vrijval	86.806	
Uitgaven	276.889	318.692
Stand per 31 december	<u>1.010.326</u>	<u>1.374.021</u>

Kortlopend (< 1 jaar): € 202.065

Langlopend (> 1 jaar): € 808.261

2.4.3 Voorziening jubileum

Stand per 1 januari	167.179	150.592
Toevoeging	35.165	17.235
	<u>202.344</u>	<u>167.827</u>
Onttrekking	18.313	648
Stand per 31 december	<u>184.031</u>	<u>167.179</u>

Kortlopend (< 1 jaar): € 14.722

Langlopend (> 1 jaar): € 169.309

2.4.3 Voorziening spaarverlof

Stand per 1 januari	76.935	97.909
Toevoeging	2.357	259
	<u>79.292</u>	<u>98.168</u>
Onttrekking	5.205	21.233
Stand per 31 december	<u>74.087</u>	<u>76.935</u>

Kortlopend (< 1 jaar): € 29.635

Langlopend (> 1 jaar): € 44.452

2.4.3 Voorziening persoonlijk budget

Stand per 1 januari	425.138	308.334
Toevoeging	214.414	116.804
	<u>639.552</u>	<u>425.138</u>
Onttrekking	129.431	0
Stand per 31 december	<u>510.121</u>	<u>425.138</u>

Kortlopend (< 1 jaar): € 127.530

Langlopend (> 1 jaar): € 382.591

2.4.3 Voorziening Bovenwettelijke WW

Stand per 1 januari	171.644	0
Toevoeging	92.951	171.644
	<u>264.595</u>	<u>171.644</u>
Onttrekking	45.995	0
Stand per 31 december	<u>218.600</u>	<u>171.644</u>

Kortlopend (< 1 jaar): € 96.184

Langlopend (> 1 jaar): € 122.416

	2019	2018
	€	€
2.4.3 Voorziening voor Langdurig zieken		
Stand per 1 januari	127.573	0
Toevoeging	308.000	127.573
	435.573	127.573
Onttrekking	127.573	0
Stand per 31 december	308.000	127.573

Kortlopend (< 1 jaar): € 267.960

Langlopend (> 1 jaar): € 40.040

2.6 KORTLOPENDE SCHULDEN

2.6.3 Crediteuren	319.358	355.557
--------------------------	---------	---------

2.6.6 Belastingen en sociale lasten

Loonheffing	731.491	705.672
Pensioenlasten	225.766	210.829
	957.257	916.501

2.6.8 Overige schulden

Personeelsvereniging	10.396	14.524
Waarborgfonds werkweken	11.610	11.610
Project Engels Leven lang leren	11.766	11.766
Nog te ontvangen facturen	54	16.161
Salarissen	7.619	2.341
Overige	8.551	11.420
	49.996	67.822

2.6.9 Overlopende passiva

Subsidie studieverlof	30.077	26.877
Zij-instromers	23.334	0
Totaal geormerkte subsidies OCW	53.411	26.877
Prestatiesubsidie convenant	17.500	17.400
Nieuwkomers	0	24.325
Totaal niet geormerkte subsidies OCW	17.500	41.725
Totaal OCW	70.911	68.602
Reservering vakantiegeld	539.979	520.671
Reservering bindingstoelage	55.235	64.730
Reservering overuren	83.042	110.946
VMBO ambitie programma	16.763	20.336
VMBO aanvullende techniek middelen	193.699	82.035
Regionale RAL subsidie	314.435	0
Gezonde school	12.905	5.158
Deelnemersbijdragen	109.225	128.225
Nog te besteden giften	46.786	61.519
Spaarrekening werkweken	3.029	5.922
Waarborg leerlingenkastjes	4.120	2.640
Nog te betalen kosten	71.304	11.325
Overige	3.200	56.636
	1.524.633	1.138.745

6 Niet uit de balans blijvende 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 incl. BTW.

Investeringsverplichtingen

Op balansdatum zijn geen investeringsverplichtingen onderhanden.

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 2019 bedroeg de dekkingsgraad 97,8% en de beleidsdekkingsgraad bedroeg 95,8%. De beleidsdekkingsgraad is stabiel 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 2019 te berekenen, moeten we alle dekkingsgraden van 2019 bij elkaar optellen en delen door 12.

Vordering op het Ministerie van OC&W

Voor onderwijsinstellingen vallende onder de WVO is het op basis van artikel 5 van de Regeling "Onvoorzien gevallen bij invoering vereenvoudiging bekostiging voortgezet onderwijs VO 2018" (Staatscourant nr. 22990, 26 april 2019) toegestaan een vordering op te nemen op de Minister van OCW. De onderwijsinstelling heeft de keuze gemaakt om geen vordering op te nemen in de balans en deze als niet uit de balans blijvend actief toe te lichten.

De vordering op het ministerie OCW wordt jaarlijks berekend op maximaal 7,5% van de personele lumpsum van het desbetreffende jaar (zijnde het betaalritmeverschil). Voor 2019 zou dit een vordering betreffen van € 1.270.262.

7 Toelichting op de exploitatierekening over 2019

	2019	Begroting 2019	2018
	€	€	€
3.1 RIJKSBIJDRAGE			
3.1.1 Normvergoeding: Personeel	16.633.917	16.251.958	16.296.392
3.1.1 Normvergoeding: Materieel	2.241.957	2.322.193	2.248.463
3.1.2 Overige subsidies OCW	2.509.885	1.945.686	1.972.776
3.1.4 Ontv. doorbetalingen Rijksbijdrage Samenwerkingsverbanden	969.525	1.013.923	934.908
	22.355.284	21.533.760	21.452.539

De post Overige subsidies OCW 2019 is als volgt te specificeren:

Afrekening uitkeringskosten	0	0	0
Versterking functiemix leraren VO in de randstad	403.880	397.669	395.447
Gratis schoolboeken	764.594	766.492	770.604
Prestatiebox VO	779.960	714.785	718.473
Prestatiesubsidie VSV	32.144	60.500	30.878
Maatschappelijke stage VO	0	2.740	0
Nieuwkomers	-4.421	0	0
Lente- en Zomerschool	0	0	7.650
VMBO-MBO programma's	49.000	0	0
Technisch VMBO	46.094	0	0
Werkdruk 2019	373.608	0	0
Niet geoormerkte subsidies	2.444.859	1.942.186	1.923.052
Subsidie studieverlof	48.360	3.500	38.057
Zij-instromers	16.666	0	11.667
Geoormerkte subsidies	65.026	3.500	49.724
	2.509.885	1.945.686	1.972.776

3.5 OVERIGE BATEN

3.5.4 Huur woningen	8.651	12.500	11.504
3.5.5 Ouderbijdragen	220.342	230.950	232.445
3.5.7 Ontvangen huren	87.424	45.700	88.276
3.5.7 Detachering	177.285	185.000	9.600
3.5.7 Ambtelijk secretariaat	0	0	0
3.5.7 Leerling gebonden financiering	0	16.000	1.750
3.5.7 Leerlingenkantine	34.191	13.000	22.463
3.5.7 Huiswerk cursus	40.620	74.300	35.695
3.5.7 Diversen	205	40.463	288
	568.718	617.913	402.021

	2019 Begroting 2019		2018
	€	€	€
4.1 PERSONELE LASTEN			
4.1.1 Lonen en salarissen	13.195.278	16.305.000	12.827.259
4.1.2 Sociale lasten	1.751.782	0	1.697.336
4.1.2 Pensioenlasten	2.050.519	0	1.876.723
4.1.3. Externe ondersteuning / detachering	1.251.904	359.000	817.062
	18.249.483	16.664.000	17.218.380
4.1.3 Overige personele lasten	1.030.722	873.200	1.037.448
	19.280.205	17.537.200	18.255.828
4.1.4 Minus: Uitkeringen en doorbelaste kosten	-40.513	0	-239.438
	19.239.692	17.537.200	18.016.390

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

	2019	2018
Personele bezetting gemiddeld in FTE	229	231

4.2 AFSCHRIJVINGEN

4.2.2 Gebouwen	131.242	103.000	127.706
4.2.3 Inventaris en apparatuur	515.259	567.500	568.699
	646.501	670.500	696.405

4.3 HUISVESTINGSLASTEN

4.3.3 Kleine onderhoudskosten	321.527	274.000	263.280
4.3.4 Energie	251.530	245.000	205.941
4.3.5 Schoonmaakkosten	488.626	470.000	486.186
4.3.6 Heffingen	11.225	13.875	10.513
4.3.7 Dotatie aan voorziening voor groot onderhoud	-86.805	624.000	898.537
4.3.8 Overige huisvestingskosten	59.866	64.000	55.430
	1.045.969	1.690.875	1.919.887

4.4 OVERIGE LASTEN

4.4.1 Administratie beheer en bestuur	530.676	394.950	363.622
4.4.2 Inventaris en apparatuur, kleine aanschaffingen en onderhoudskosten	330.617	454.150	484.151
4.4.4 Onderwijskosten	1.280.593	1.413.050	1.269.046
4.4.4 Leerlingenkantine	33.321	20.000	27.867
4.4.4 Overige kosten	2.546	1.800	31.429
	2.177.753	2.283.950	2.176.115

In de post Administratie beheer en bestuur onder 4.4.1 is het accountantsshonararium opgenomen
De kosten van het onderzoek van de jaarrekening bedragen € 50.078

5.1 FINANCIELE BATEN

5.1.1 Rentebaten

5.1.2 Overige financiële baten

5.2 FINANCIELE LASTEN

5.2.1 Rentelasten

5.2.2 Overige financiële lasten

	2019 Begroting 2019		2018
€	€	€	€
5.1.1 Rentebaten	310	0	344
5.1.2 Overige financiële baten	0	0	0
5.2.1 Rentelasten	0	0	0
5.2.2 Overige financiële lasten	0	0	0
	310	0	344

8 Verplichte toelichting en overige toelichting

8.1 Gebeurtenissen na balansdatum

In het eerste kwartaal van 2020 is de wereld opgeschrikt door de infectieziekte Corona of, preciezer, Covid-19. Ook Nederland en CVO 't Gooi hebben last gehad van de maatregelen die het kabinet heeft genomen om de, verdere, verspreiding van Covid-19 tegen te gaan.

Half maart zijn daartoe de scholen dicht gegaan en moest vanaf dat moment het onderwijs op afstand en digitaal worden gegeven. Ten tijde van het schrijven van deze jaarrekening is het nog ongewis met welke, negatieve, effecten de Nederlandse samenleving door deze periode heen zal komen.

Voor CVO 't Gooi is de financiële impact tot nu toe zeer beperkt.

Op het gebied van onze inkomsten is de verwachte impact, zeer, beperkt negatief. Ten aanzien van de kosten zal de verwachte impact, ook zeer, beperkt positief zijn.

Ten aanzien van de organisatie lijkt de verwachte impact eveneens mee te vallen. Wij hebben nog niet te maken gehad met direct getroffen door Covid-19 onder onze medewerkers of onder onze leerlingen.

Dus de impact bestaat die ervaren wordt bestaat daarmee vooral uit het versneld moeten uitrollen van digitale lesmethoden, toetsen etc. waar iedere school voor voortgezet onderwijs in Nederland mee te maken heeft. Hierbij is van belang dat onze IT-infrastructuur inmiddels van robuuste kwaliteit is en dat ook het Privacy bewustzijn en processen sterk zijn. Eventuele knelpunten zitten vooral in het beschikbaar hebben van digitale lesmethoden en de vakkundigheid van onze vestigingen en medewerkers om deze omschakeling te maken. Onze vestigingen zijn, in meer of mindere mate, snel geslaagd om digitaal te gaan werken met onze leerlingen.

Samenvattend verwachten wij, op dit moment, dan ook een beperkte negatieve impact op onze organisatie gelijksoortig aan andere scholen voor voortgezet onderwijs en een zeer beperkte impact op onze financiële positie.

8.2 Model E: Verbonden partijen

Model E: Verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2019 €	Exploitatie-saldo 2019 €	Omzet 2019 €	Verklaring art 2:403 BW ja/nee	Consolidatie ja/nee
Stichting Steunfonds Christelijk Voortgezet Onderwijs in het Gooi	Stichting	Hilversum	Overig	-3.752	-63	0	nee	nee
Stichting Werkkring	Stichting	Alkmaar	Overig	P.M	P.M	P.M	nee	nee
Qinas, vereniging samenwerkende schoolbesturen in Het Gooi	Coöperatie U.A.	Hilversum	Overig	P.M	P.M	P.M	nee	nee

8.3 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
Subsidie studieverlof	929836-1	20-9-2018	38.874	38.874	Ja
Subsidie studieverlof	940963-1	19-12-2018	7.002	7.002	Ja
Aanvullende bekostiging technisch VMBO	923537-2	19-12-2018	82.035	82.035	Ja
Regionale aanpak lerarentekort	RAL19042	6-6-2019	324.995	324.995	Nee
Subsidie studieverlof	1007521-1	20-9-2019	51.561	51.561	Nee
Subsidie zij-instroom	1013547-1	20-11-2019	40.000	40.000	Nee
Aanvullende bekostiging technisch VMBO	963885-2	20-11-2019	202.251	202.251	Nee
Totaal				746.718	

G2A Subsidie met verrekeningsclausule aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag toewijzing	Saldo 1-1-2019	Ontvangen in verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Totale kosten 31-12-2019	Saldo nog te besteden 31-12-2019
			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 1-1-2019	Ontvangen in verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Totale kosten 31-12-2019	Saldo nog te besteden 31-12-2019
			EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
NVT								

8.4 Overige toelichting

WNT-verantwoording 2019 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 2019 voor Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs in het Gooi is gebaseerd op bezoldigingsklasse D en deze bedraagt over 2019: € 152.000. 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 met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt

Gegevens 2019		
bedragen x € 1	A.I.P.J. van Beurden	S.J. Haenen
Functiegegevens	directeur- bestuurder	directeur- bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 - 17/7	17/6 - 31/7
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	0,8
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	65.111	12.044
Beloningen betaalbaar op termijn	10.821	
<i>Subtotaal</i>	<i>75.932</i>	<i>12.044</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	82.455	14.992
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.

Bezoldiging	75.932	12.044
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2018		
bedragen x € 1 A.I.P.J. van Beurden		
Functiegegevens	directeur- bestuurder	
Aanvang en einde functievervulling in 2018	1/1 - 31/12	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	
Dienstbetrekking?	ja	
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	118.093	
Beloningen betaalbaar op termijn	18.116	
<i>Subtotaal</i>	<i>136.209</i>	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	146.000	

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12

Gegevens 2019				
bedragen x € 1 H.A.T.G. Freitag				
Functiegegevens	directeur-bestuurder			
Kalenderjaar	2019	2018	2019	2018
Periode functievervulling in het kalenderjaar (aanvang – einde)	19/8 – 31/12	-	-	-
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar	5			
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum				
Maximum uurtarief in het kalenderjaar	€ 187	€ 182	€ 187	€ 182
Maxima op basis van de normbedragen per maand	129.500	0		
Individueel toepasselijke maximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	129.500			
Bezoldiging (alle bedragen exclusief btw)				
Werkelijk uurtarief lager dan het maximum uurtarief?	Ja			
Bezoldiging in de betreffende periode	64.320	0		
Bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	64.320			

-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	64.320	
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2019			
bedragen x € 1	M.E. Verkuijlen-Wolff	E.A.A. Ratelband-Freutel	D.G.F. ter Kuile
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	12.000	6.000	8.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	22.800	15.200	15.200
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	12.000	6.000	8.000
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2018			
bedragen x € 1	M.E. Verkuijlen-Wolff	E.A.A. Ratelband-Freutel	D.G.F. ter Kuile
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	[Voorzitter/Lid]
Aanvang en einde functievervulling in 2018	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	0	0	0
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	21.900	14.600	14.600

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen (vervolg 1)

Gegevens 2019			
bedragen x € 1	R.G. Boom	D. Stevens	A.C. Korevaar
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 23/6
Bezoldiging			
Bezoldiging	3.306	3.306	0
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	15.200	15.200	7.246
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

terugontvangen bedrag			
Bezoldiging	3.306	3.306	0
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2018			
bedragen x € 1	R.G. Boom	D. Stevens	A.C. Korevaar
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2018	1/1 - 31/12	1/8 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	3.306	1.378	0
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	14.600	6.120	14.600

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen (vervolg 2)

Gegevens 2019			
bedragen x € 1	P. Cornelissen		
Functiegegevens	Lid		
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/10 - 31/12		
Bezoldiging			
Bezoldiging	1.000		
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	3.831		
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	1.000		
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2018			
bedragen x € 1	A. Pastoor		
Functiegegevens	Lid		
Aanvang en einde functievervulling in 2018	1/1 - 19/3		
Bezoldiging			
Bezoldiging	375		
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	3.120		

8.4.2 Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking

Gegevens 2019	
bedragen x € 1	A.I.P.J. van Beurden
Functiegegevens	
Functie(s) bij beëindiging dienstverband	directeur- bestuurder
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Jaar waarin dienstverband is beëindigd	2019
Uitkering wegens beëindiging van het dienstverband	
Overeengekomen uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	16.832
Individueel toepasselijk maximum	75.000
Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	16.832
Waarvan betaald in 2019	16.832
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.

8.4.3 Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen die in 2019 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2019 geen ontslaguitkeringen 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 Ondertekening

naam	functie	handtekening
D. Roobeek	directeur-bestuurder	
M. Verkuijlen-Wolff	Voorzitter raad van toezicht	
R.G. Boom	Lid raad van toezicht	
P. Cornelissen	Lid raad van toezicht	

D.G.F. ter Kuile	Lid raad van toezicht	
D. Stevens	Lid raad van toezicht	

8.6 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
Internet-sites: www.cvogooi.nl
www.comenius-hilversum.nl
www.savorninlohman.nl
www.hilfertsheem.nl
www.collegedeopmaat.nl

Bestuursnummer: 20187

Raad van toezicht M. Verkuijlen-Wolff, voorzitter
E.A.A. Ratelband-Freutel, vice-voorzitter
D.G.F. ter Kuile
A.C. Korevaar (t/m 23 juni 2019)
R.G. Boom
D. Stevens
P. Cornelissen (vanaf oktober 2019)

Directeur-bestuurder D. Roobeek

Contactpersoon: M. Matton
Telefoon: 035-6216517
E-mail: 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

Vijzelmolenlaan 11
 Postbus 549
 3440 AM Woerden
 Telefoon (088) 238 9321
 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 2019

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2019 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 2019 en van het resultaat over 2019 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2019 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019.

De jaarrekening bestaat uit:

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

De basis voor ons oordeel

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

Wij zijn onafhankelijk van Stichting 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.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2019 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub j Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een nomoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

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

- bestuursverslag.

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

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

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

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

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.

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

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

- het identificeren en inschatten van de risico's:
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude;
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn;

het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;

- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door 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, 23 juni 2020
Flynth Audit B.V.

Was getekend

S. van der Veer AA