

cvo't gooi



 **comenius
college**

 **hilfertsheem
college**

 **de savornin
lohman**

 **college
de opmaat**



Brinnummer 03-FO

JAAARVERSLAG 2018

BESTUURSVERSLAG 2018

20187

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

inhoudsopgave

Bestuursverslag 2018

| | | |
|-------|--|----|
| 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 | Ieder talent komt verder | 21 |
| 7.1.1 | LOOT: Topsport Talentschool | 21 |
| 7.1.2 | Passend Onderwijs | 22 |
| 7.1.3 | Voortijdig schoolverlaten | 23 |
| 7.1.4 | Uitbesteding onderwijs..... | 24 |
| 7.1.5 | RPO en LWOO..... | 24 |
| 7.1.6 | Sterk Techniek..... | 24 |
| 7.2 | Onderwijsresultaten..... | 24 |
| 7.2.1 | Opbrengsten..... | 25 |
| 7.2.2 | Examen 2018 | 27 |
| 7.2.3 | Relatie diploma met advies basisschool | 28 |
| 7.2.4 | Onderwijsproces | 29 |
| 7.3 | Relatie met de omgeving..... | 30 |
| 7.4 | Technologie en leren..... | 31 |
| 8 | Personeel..... | 32 |
| 8.1 | Vertrekpunt | 32 |
| 8.2 | Bevoegdheid..... | 32 |
| 8.3 | Bekwaamheid/professionalisering | 33 |
| 8.4 | Gesprekscyclus | 34 |
| 8.5 | Verzuimbeleid | 34 |
| 8.6 | Formatie | 35 |
| 8.7 | Tevredenheid | 37 |
| 8.8 | Mobiliteit | 37 |
| 8.9 | Uitkeringskosten | 38 |
| 8.10 | Overige kengetallen..... | 38 |
| 9 | Huisvesting en beheer | 39 |
| 9.1 | (Nieuw-)bouw en onderhoud..... | 39 |
| 9.2 | Duurzaamheid | 39 |
| 9.3 | IT-infrastructuur | 40 |
| 10 | Financiën | 41 |
| 10.1 | Algemeen | 41 |

| | | |
|--------|---|----|
| 10.2 | Beleidsrijk begroten..... | 41 |
| 10.3 | Risicobeheersings- en controlesysteem | 41 |
| 10.4 | Schoolkosten | 42 |
| 10.5 | Resultaat 2018 | 42 |
| 10.6 | Toekomstige ontwikkelingen | 43 |
| 10.6.1 | Exploitatie 2019..... | 43 |
| 10.6.2 | Continuïteitsparagraaf | 44 |
| 10.6.3 | Risico's en onzekerheden | 46 |
| 11 | Treasurybeleid..... | 48 |
| 12 | Zakelijke gegevens | 49 |

Jaarrekening 2018

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | MD Model D Grondslagen | 52 |
| 1.1 | Algemeen | 52 |
| 1.2 | Algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening..... | 52 |
| 1.3 | Grondslagen voor de waardering van activa en passiva | 53 |
| 1.4 | Grondslagen voor de bepaling van het resultaat | 55 |
| 1.5 | Grondslagen voor de opstelling van het kasstroomoverzicht | 55 |
| 1.6 | Pensioenen..... | 55 |
| 1.7 | Stichting Steunfonds..... | 56 |
| 2 | Balans per 31 december 2018 (na resultaatbestemming)..... | 57 |
| 3 | Exploitatierkening over 2018 | 59 |
| 4 | Kasstroomoverzicht..... | 60 |
| 5 | Toelichting op de balans per 31 december 2018..... | 61 |
| 6 | Niet uit de balans blijvende verplichtingen | 65 |
| 7 | Toelichting op de exploitatierkening over 2018..... | 66 |
| 8 | Verplichte toelichting en overige toelichting..... | 69 |
| 8.1 | Gebeurtenissen na balansdatum | 69 |
| 8.2 | Model E: Verbonden partijen..... | 69 |
| 8.3 | Model G Verantwoording subsidiïes..... | 70 |
| 8.4 | Overige toelichting | 71 |
| 8.4.1 | Bezoldiging topfunctionarissen | 71 |
| 8.4.2 | Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking | 73 |
| 8.4.3 | Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT | 74 |
| 8.5 | Resultaatbestemming | 74 |
| 8.6 | Ondertekening | 74 |
| 8.7 | Gegevens over de rechtspersoon..... | 75 |
| 9 | Controle verklaring van de accountant..... | 77 |

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 cultuuraanbod 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 is een open christelijke school in Hilversum-Zuid voor mavo en havo-onderbouw. De school kenmerkt zich door de persoonlijke sfeer en het maatwerk, hun specialisaties te weten (Burgerschap & Ondernemen, Design & Innovation, Kunst & Cultuur, Topsport Talent School), gezonde school activiteiten en talentontwikkeling. De Savornin Lohman (voortgezet onderwijs), van Hasseltschool (primair onderwijs) en Bink



Hasselbraam (buitenschoolse opvang) maken gezamenlijk deel uit van Brede School Zuid. De BSZ-partners delen diverse faciliteiten in het gebouw aan de Van Ghentlaan 51 en Banckertlaan 130. Ook ontplooit de Brede School Zuid diverse sportieve en culturele activiteiten als De Beroerde Grond (schooltuin) en het festival Vonken in Zuid.

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 2018 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 2018, willen we zowel aandacht besteden aan kwantitatieve als kwalitatieve ontwikkelingen. Enkele belangrijke kengetallen staan in onderstaande tabel.

| | 2018 | 2017 | 2016 | 2015 | 2014 | 2013 |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Leerlingen | | | | | | |
| Aantal leerlingen totaal per 1 oktober | 2423 | 2441 | 2441 | 2372 | 2298 | 2267 |
| Aantal leerlingen klas 1 per 1 oktober | 448 | 514 | 537 | 494 | 478 | 475 |
| Oordelen onderwijskwaliteit | | | | | | |
| Aantal afdelingen excellent | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | - |
| Aantal afdelingen met basistoezicht | 6 | 7 | 7 | 7 | 9 | 10 |
| Aantal afdelingen met geïntensiveerd toezicht | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personeel | | | | | | |
| Personele bezetting (gemiddeld) in fte | 231 | 233 | 235 | 232 | 226 | 215 |
| Gemiddelde leeftijd | 45,4 | 45,3 | 45,3 | 43,8 | 46,6 | 48 |
| Verzuim | 5,70% | 5,00% | 3,50% | 5,00% | 3,60% | 3,41% |
| Financiële kengetallen | | | | | | |
| Weerstandsvermogen | 34,80% | 39,46% | 41,49% | 46,54% | 49,38% | 46,42% |
| Exploitatieresultaat (x € 1.000) | -929 | 119 | -678 | -629 | 1.004 | 449 |

Het totale leerlingenaantal is licht gedaald. De instroom in leerjaar 1 lag lager dan in 2017. Dat is deels bewust omdat er geloot is op het Comenius College.

Het beeld van (de kwaliteit van) het onderwijs is overwegend positief. Voor alle afdelingen gold tenminste basistoezicht van de onderwijsinspectie. We hebben één afdeling minder dan in 2017 omdat College de Opmaat vmbo-(g)t niet meer standaard aanbiedt. In 2019 zal dit overzicht er minder rooskleurig uit komen te zien; College de Opmaat staat met zowel vmbo-b (zwak) als vmbo-k (zeer zwak) onder geïntensiveerd toezicht. Hierover zal in het jaarverslag over 2019 gerapporteerd worden.

Nadat in januari 2014 de afdeling mavo van het Comenius College het predicaat 'excellent 2013' verwierf, volgden in januari 2015 de predicaten 'excellent 2014' voor zowel de afdeling mavo als voor de afdelingen havo en vwo en in januari 2016 wederom het predicaat excellent voor alle afdelingen. 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'.

Het ziekteruim van het personeel is gestegen en ligt boven het landelijk gemiddelde. Dit vinden wij zorgelijk. Wij zijn voornemens om in 2019 een training 'preventie op verzuim' aan te bieden aan al het management.

De financiële positie van CVO 't Gooi is weliswaar sterk, maar het exploitatieresultaat is aanzienlijk negatiever dan geraamd. Een aantal factoren was daarin belangrijk. We noemen hier dat de vergoeding vanuit de Rijksoverheid anders werd bijgesteld dan verwacht, dat er nog geen stabiliteit is in de manier van uitkeren vanuit het Samenwerkingsverband (gerelateerd aan de vereveningsmiddelen) en dat er eenmalig fors meer is gedoteerd aan voorzieningen.

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

Op het gebied van huisvesting en beheer is in het voorjaar van 2017 het project HildaC, het gemeenschappelijke nieuwbouwproject van basisschool Da Costa en het Hilfertsheem College, gereed gekomen. De afrekening van het project heeft enige vertraging opgelopen en zal in 2019 finaal afgewikkeld worden met de gemeente.

Daarnaast is er gewerkt aan het realiseren van de actuele IT-organisatie en – infrastructuur. We werken nu grotendeels in de cloud en zijn het 'blended learning' (zowel het gebruik van boeken als van digitale leermiddelen) aan het implementeren.

Tot onze grote droefenis melden we dat in het verslagjaar dat Christina van den Heuvel, docent Nederlands op het Comenius College is overleden.

Nol van Beurden,
directeur-bestuurder.

Namens directieleden CVO 't Gooi,

In Memoriam



3 Verslag van de raad van toezicht

In dit verslagjaar heeft de directeur-bestuurder voortgebouwd op de ingezette koers van 2017. Dat betekent dat gewerkt is aan versterking van het servicebureau en versterking van de CVO-identiteit.

Op directieniveau zijn twee wisselingen geweest. Van de directeur van College De Opmaat, Ilonka Vos, is afscheid genomen. Tegelijkertijd ging de directeur van Hilfertsheem College, Hanneke Strankinga, met pensioen. Wij zijn beide directeuren veel dank verschuldigd voor hun jarenlange inzet en betrokkenheid bij CVO 't Gooi.

Aline Pastoor trok zich aan het begin van dit verslagjaar om persoonlijke redenen terug uit de Raad van Toezicht. In haar plaats is Dirkjan Stevens gekomen.

De Raad van Toezicht heeft de honorering aangepast naar de normen van de VTOI, de vereniging van toezichthouders in onderwijs en kinderopvang. Dat betekent een overgang van een vrijwilligersvergoeding naar een vaste vergoeding passend bij de verantwoordelijkheid en taken die de Raad van Toezicht in het kader van Good Governance moet uitoefenen. CVO 't Gooi is daarin bescheiden.

De Raad van Toezicht vergaderde in 2018 vijf keer met de directeur-bestuurder, voorafgegaan door een vergaderdeel zonder de directeur-bestuurder. De Raad van Toezicht heeft drie commissies, namelijk:

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

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

Daarnaast bezoeken leden 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. De openheid en betrokkenheid die wij daar ervaren is opvallend. De constructieve sfeer waarin overleggen plaatsvinden is een goede basis om inhoud te geven aan kwaliteit en innovatie van het onderwijs.

Gespreksonderwerpen dit verslagjaar

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

Herstructurering directiestructuur

Gesproken is over het voornemen van de directeur-bestuurder de twee vacatures op directieniveau van College de Opmaat en Hilfertsheem College te combineren in een nieuwe directiefunctie. De Raad van Toezicht kon zich daarin vinden. Met het oog op de toekomst is van belang de functie van College De Opmaat te versterken en uit oogpunt van onderwijs en expertise de mogelijkheden voor inhoudelijke samenwerking en afstemming met Hilfertsheem College te bezien.

Passend onderwijs

De Raad van Toezicht wil zijn verantwoordelijkheid waarmaken als het gaat om het toezicht op passend onderwijs. Dit valt namelijk onder bestuur van een samenwerkingsverband, waar CVO 't Gooi deel van uitmaakt. Een themabespreking over dit onderwerp was zeer verhelderend. Afspraken zijn gemaakt hoe deze rol in te vullen.

Positionering College de Opmaat en De Savornin Lohman

De ontwikkeling van het leerlingenaantal op beide scholen daalt al enkele jaren. Gesproken is over mogelijkheden om deze trend te keren. Dit onderwerp is ook meegenomen in de strategische discussie over CVO 't Gooi.

Strategische positie CVO 't Gooi

In 2018 heeft de Raad van Toezicht verschillende keren met de directeur-bestuurder van gedachten gewisseld over de strategische positie van CVO 't Gooi. Hierbij zijn verschillende opties, waaronder bestuurlijke samenwerking, naar voren gekomen. Na een eerste verkenning is op verzoek van de Raad van Toezicht besloten in 2019 een strategische discussie te voeren onder leiding van een extern bureau.

AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming)

Het AVG-beleid is als thema aan de orde geweest aan de hand van een presentatie van de informatiemanager. Dankzij de voortvarende aanpak voldoet CVO 't Gooi aan de wettelijke vereisten, zijn heldere procedures beschreven en weten medewerkers hoe te handelen. De Raad van Toezicht heeft er alle vertrouwen in dat CVO 't Gooi op dit punt in control is.

ICT

Op het vlak van informatiemanagement zijn dit jaar goede stappen gezet. Met het aantrekken van een informatiemanager is een CVO-breed informatiebeleid ontwikkeld en geïmplementeerd. Gekozen is voor een digitaal leerplatform waar alle scholen mee gaan werken.

Uit de commissies

Commissie financiën

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

Na een financieel organisatorisch spannend 2017, in verband met het aantreden van een nieuwe bestuurder, was ook 2018 een uitdagend jaar. Grip krijgen op de cyclus van planning en control bleek niet eenvoudig. Gedurende het jaar was er veelvuldig intensief overleg tussen de commissie financiën en de directeur-bestuurder, in veel gevallen vergezeld door de financieel manager. Onderwerp van gesprek was herhaaldelijk de termijn en wijze waarop de financiële verantwoordingen werden aangeleverd. Ook de inrichting van deze processen werd veelvuldig besproken. In een intensieve samenwerking is gedurende 2018 gezocht naar een wijze om de bestaande uitdagingen op het gebied van planning, control en verantwoording tegemoet te treden. Eind 2018 zijn de eerste stappen gezet in het structureel verbeteren van de genoemde aandachtspunten. De samenwerking tussen de commissie financiën en de directeur-bestuurder op dit vlak zal in 2019 intensiever worden voortgezet.

De financiële ontwikkelingen en het jaarresultaat stemden in 2018 niet tot tevredenheid. Ondanks een teleurstellend 2018 is CVO 't Gooi echter wel financieel gezond. De genoemde ontwikkelingen en resultaten over 2018 zijn reden voor extra aandacht en intensievere samenwerking tussen de directeur-bestuurder en de Raad van Toezicht.

Aandacht was er in 2018 ook voor de wijze waarop verantwoordelijkheden, gecombineerd met sturingsmogelijkheden lager in de organisatie worden belegd. De betrokkenheid van directieleden bij de financiële kant van de CVO-organisatie moet daardoor toenemen. Dit proces wordt in 2019 voortgezet. Aandacht hierbij is met name gericht op het HR-management op locatieniveau. De wijze waarop in (tijdelijke-) vacatures wordt voorzien en de financiële gevolgen daarvan, alsmede de wijze waarop de vastgestelde lestijd wordt ingevuld, verdienen meer aandacht op de vestigingen.

Het intensieve overleg en de daaruit ondernomen acties leiden ertoe dat CVO 't Gooi met nodige inspanningen, steeds beter 'in control' moet komen. Alle acties zijn erop gericht om op de korte en middellange termijn (1-5 jaar) inzicht te hebben hoe CVO 't Gooi zich financieel ontwikkelt teneinde tijdig te kunnen anticiperen op eventuele onvoorziene ontwikkelingen. Het realiseren van een robuuste bedrijfsvoering is daarbij uitgangspunt.

Commissie kwaliteit van het onderwijs

De commissie kwaliteit van het onderwijs bestond dit jaar uit Cor Korevaar en sinds september 2018 uit Dirkjan Stevens.

De Raad van Toezicht is door de goede rapportagecultuur op school- en bestuursniveau in staat een betrouwbaar beeld te vormen van de kwaliteiten en tekortkomingen in het onderwijs. De Commissie Onderwijs heeft een aantal keren met de directeur-bestuurder overlegd waarbij vooral gesproken is over de onderwijsresultaten en de ontwikkeling van het onderwijsprofiel.

Duidelijk is dat de personeelsinzet groot is. CVO 't Gooi behaalt over het geheel goede onderwijsresultaten. De meeste afdelingen worden door de inspectie van het onderwijs als 'goed' of zelfs 'excellent' beoordeeld. Helaas is College De Opmaat door de inspectie als zeer zwak beoordeeld (februari 2019). De Raad van Toezicht ervaart het oordeel van de inspectie als streng, omdat College de Opmaat binnen Hilversum als 'last resort' geldt voor de opvang van leerlingen met leerproblemen. Tegelijk biedt het oordeel van de inspectie de kans om tot structurele verbeteringen te komen. De Raad van Toezicht heeft vertrouwen in het plan van aanpak om het predicaat zeer zwak in 2019 in de goede richting om te buigen.

Voor de langere termijn is er naar de mening van de Raad van Toezicht een intensievere focus nodig om de kwaliteit van het onderwijs en het onderwijsconcept bij de tijd te houden:

- Op College De Opmaat is dit proces in volle gang. De Opmaat ontwikkelt zich tot een bovenschoolse voorziening met de ambitie om leerlingen uit de regio te begeleiden naar een startkwalificatie. De Raad van Toezicht juicht deze ambitie, die past in en volgt uit de missie van CVO 't Gooi, van harte toe
- Het Comenius College heeft behoefte aan een geïntegreerde en herijkte onderwijskundige aanpak. Dit is opgenomen in de opdracht die de nieuwe rector van het Comenius College meekrijgt

We constateren dat het personeel op de scholen een veelheid aan activiteiten ter hand neemt. Een aandachtspunt hierbij is de focus en de samenhang van deze activiteiten, die meer gericht mag worden op enkele kernthema's.

Positieve stappen zijn er gezet in de ontwikkeling van de toepassing van ICT, de invoering van gespreid leiderschap in de organisatie en de onderwijskundige profilering van De Savornin Lohman, die noodzakelijk is voor de aantrekkingskracht van deze school.

De Raad van Toezicht en de directeur-bestuurder hebben samen vastgesteld dat bij de beoordeling van (de kwaliteit van) het onderwijs de tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen, ouders en personeel een grotere plaats mogen krijgen. Onderzocht wordt hoe de maatschappelijke beoordeling van de scholen (imago, rol van de scholen in de omgeving) hierbij betrokken kan worden.

De Raad van Toezicht heeft er vertrouwen in dat de verdere kwaliteitsontwikkeling van de scholen van CVO 't Gooi in goede handen is bij bestuur, directies en personeel.

Commissie werkgeverszaken

De commissie werkgeverszaken bestond uit Marlies Verkuijlen en Liset Ratelband. De commissie maakte managementafspraken met de directeur-bestuurder. Ter voorbereiding op het functioneringsgesprek met de directeur-bestuurder is feedback gevraagd aan medewerkers uit de organisatie als input voor het gesprek. Verbeterpunten zijn besproken. Daarnaast bespreekt de commissie met de directeur-bestuurder de

agenda voor de vergaderingen Raad van Toezicht en fungeert als klankbord voor lopende zaken.

Functioneren RvT, zelfevaluatie en opleiding

De zelfevaluatie van de Raad van Toezicht heeft dit verslagjaar begin 2018 plaatsgevonden. Eens per twee jaar vindt een meer uitgebreide zelfevaluatie plaats onder leiding van een extern bureau. Dat staat op de planning voor 2019.

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

Tenslotte wil ik allen die betrokken zijn bij CVO 't Gooi bedanken voor het vertrouwen en de openheid die wij als Raad van Toezicht ervaren. Het is een genoegen om als toezichthouders bij zo'n mooie organisatie betrokken te mogen zijn. Een organisatie die staat én gericht is op de toekomst. Met Nol van Beurden als bestuurder en het management van de scholen zien wij de toekomst voor CVO 't Gooi met vertrouwen tegemoet. 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 2018 hebben vijf vergaderingen plaatsgevonden, 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.

Gedurende het verslagjaar zijn (P)MR-leden op thema's (onder meer werkdruk, regelluww taakbeleid, medezeggenschapsreglement) ook nog in andere samenstellingen tussentijds bijeen gekomen. Een thema waarvoor ook formeel een commissie is ingesteld is Financiën. Deze commissie komt meermaals samen met de directeur-bestuurder en de manager financiën & control om de financiële stand van zaken en verantwoording te bespreken.

Naast jaarlijks terugkerende onderwerpen als begroting, onderwijsrapportage en HR kende verslagjaar 2018 ook een aantal andere onderwerpen in de MR. Hieronder worden deze onderwerpen kort gekenschetst.

Verandering managementstructuur Hilfertsheem College en College de Opmaat
HC en COM hebben sinds 1 augustus 2018 één directeur. De impact van deze verandering op de resp. vestigingen heeft regelmatig op de agenda gestaan.

Evaluatie Functiemix

De afgelopen jaren is de Functiemix LC/LD CVO-breed ten uitvoering gebracht. Die uitvoering hiervan is in de MR geëvalueerd. Op basis van deze evaluatie heeft de MR aanbevelingen gedaan voor een volgende functiemix.

Regelluww taakbeleid

Voortbordurend op het werkdrukonderzoek van een jaar eerder is de MR tot de conclusie gekomen dat het CVO 't Gooi op termijn het taakbeleid op de schop moet nemen. Er is een werkgroep gevormd om dit verder te verkennen en op één vestiging is een *pilot* begonnen.

Medezeggenschapsreglement

Het medezeggenschapsreglement voor de MR van CVO 't Gooi en de MR op de vestiging (de Deelraad) is opnieuw opgesteld. Hierin zijn een aantal zaken herzien of toegevoegd.

Professioneel statuut

Van overheidswege moet elke school een professioneel statuut ontwerpen. De MR van CVO 't Gooi is vertegenwoordigd in een bestuuroverstijgend samenwerkingsverband om hiervoor een juist stappenplan te ontwikkelen.

Facilitering medezeggenschap

De MR is in gesprek gegaan met de directeur-bestuurder om te spreken over de facilitering van de medezeggenschap. Een professionele en assertieve medezeggenschap kost tijd. Het gesprek hierover verloopt voorspoedig.

De MR is te spreken over de samenwerking met de directeur-bestuurder. Voor het jaar 2019 zijn plannen gemaakt voor de verdere professionalisering van de MR.

Sean Keller,
voorzitter MR CVO 't Gooi.

5 Profiel

Kort gezegd:

- Per locatie herkenbaar en onderscheidend maatwerk
- Versterking SHRM en digitalisering

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.

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, College de Opmaat, Hilfertsheem College en De Savornin Lohman, hebben ieder een eigen karakter en bieden onderwijs op maat. Zij delen dezelfde centrale waarden. Waarden die zichtbaar zijn in de organisatorische, onderwijskundige en pedagogische keuzes die wij maken.

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.

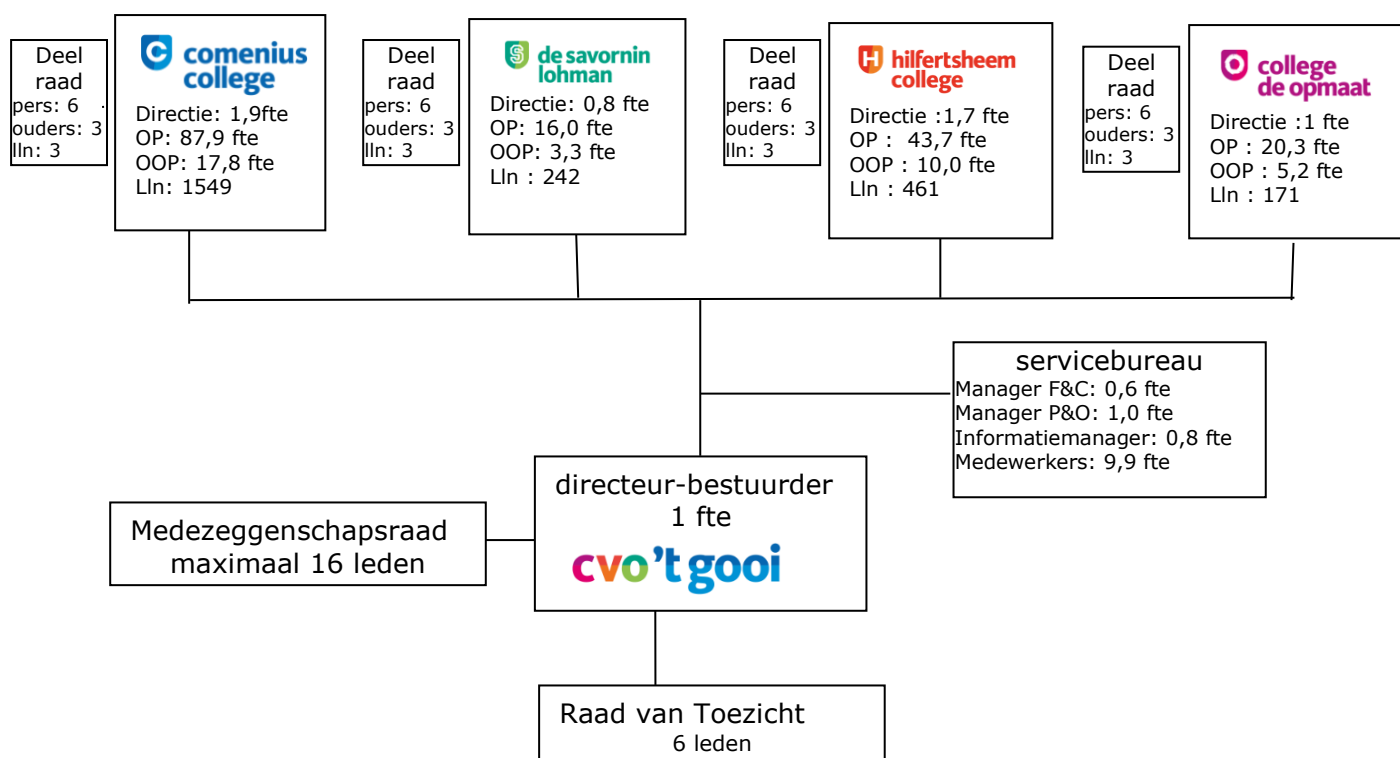
6 Organisatie en communicatie

Kort gezegd:

- doorontwikkeling van de 'omgekeerde piramide'/professionele ruimte
- uitwerking servicebureau.
- structurele contacten met toeleverend onderwijs en vervolgonderwijs

6.1 Organisatie- en overlegstructuur

De organisatiestructuur was in 2018 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.

In 2018 is de missie van het servicebureau bepaald: Samen Slim Werken!

Wij zorgen dat scholen zich kunnen concentreren op onderwijs en ondersteuning door de scholen te ontzorgen;

- Wij informeren mensen over wat we doen en hoe we dat doen
- Wij stemmen tussen de verschillende expertises (afdelingen) intern en extern af om elkaar en de scholen beter te kunnen helpen
- Wij analyseren processen, taken, producten en diensten en verbeteren continu
- Wij geven gevraagd en ongevraagd advies

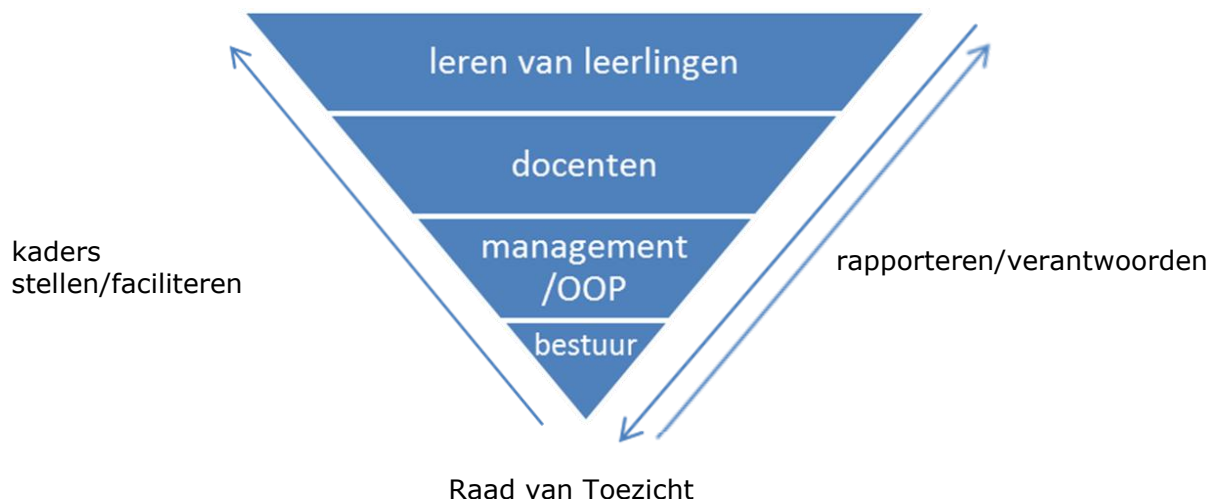
- Wij zijn deskundig, leveren kwaliteit en werken proactief, transparant en oplossingsgericht
- Wij bieden producten en diensten aan onze scholen, op het gebied van:
 - Algemeen Management
 - Compliance en Privacy
 - Financiën
 - HRM
 - ICT
 - Gebouwbeheer en Facility

In 2019 wordt de visie uitgewerkt. Uitgangspunten hierbij zijn

1. Algemeen, ratio van een servicebureau: professionaliseren en effectief maken van ondersteunende processen met als doel de scholen optimaal te laten functioneren op het gebied van onderwijs en ondersteuning.
2. Inhoudelijk: we doen centraal wat aantoonbaar beter centraal kan en laten op de locaties wat daar (natuurlijk) hoort.
Centraal worden zaken (in-)geregeld die de gedeelde ambitie ondersteunen of daarvoor voorwaardelijk zijn.
3. Het servicebureau ontwikkelt en ondersteunt ten behoeve van de scholen en ondersteunt het bestuur in de uitoefening van zijn verantwoordelijkheden.
Procedures worden ontwikkeld en bewaakt, data worden verzameld en formats en rapportages ter beschikking gesteld, het sb is vraagbaak en sparring partner en monitort.
4. Het servicebureau werkt met een compacte vaste bezetting (zoveel mogelijk middelen naar het primaire proces) en huurt voor projecten en specifieke onderwerpen tijdelijk in of betreft externe dienstverleners.
Vanuit de visie op SHRM zet ook het servicebureau gericht stagiaires in.

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

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



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

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

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

6.2 Leerlingenaantallen

De leerlingenaantallen hebben zich als volgt ontwikkeld:

| | Aantallen (incl. VAVO) | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|------------|--------------|---|
| | Feitelijk | | | | | | | | | prognose | stand 1 | |
| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | Verus 2018 | oktober 2018 | |
| Comenius College | | | | | | | | | | | | |
| totaal | 1376* | 1339* | 1297* | 1310* | 1363* | 1439* | 1501* | 1542 | 1554 | 1545 | 1549 | * |
| klas 1 | 244 | 247 | 238 | 253 | 265 | 292 | 291 | 298 | 280 | 271 | 261 | |
| Hilfertsheem College | | | | | | | | | | | | |
| totaal | 422 | 401 | 421 | 441 | 414 | 423 | 414 | 423 | 447 | 440 | 461 | |
| klas 1 | 108 | 89 | 101 | 118 | 92 | 95 | 96 | 116 | 131 | 112 | 122 | |
| De Savornin Lohman | | | | | | | | | | | | |
| totaal | 273 | 273 | 270 | 294 | 269 | 215 | 225 | 258 | 247 | 257 | 242 | |
| klas 1 | 69 | 77 | 75 | 82 | 60 | 36 | 55 | 75 | 60 | 59 | 45 | |
| College de OpMaat | | | | | | | | | | | | |
| totaal | 189 | 172 | 166 | 189 | 221 | 221 | 232 | 218 | 181 | 219 | 171 | |
| klas 1 | 33 | 30 | 26 | 45 | 58 | 55 | 52 | 48 | 41 | 46 | 20 | |
| CVO 't Gooi | | | | | | | | | | | | |
| totaal | 2260 | 2185 | 2154 | 2234 | 2267 | 2298 | 2372 | 2441 | 2429 | 2461 | 2423 | |
| klas 1 | 454 | 443 | 440 | 498 | 475 | 478 | 494 | 537 | 512 | 488 | 448 | |

| * VAVO leerlingen | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|-------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 17 | 23 | 14 | 12 | 2 | 3 | 4 | 10 | 15 | 14 |

Wij maken ons zorgen over de ontwikkeling van het leerlingenaantal op 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 lichte daling. Op het Comenius College was dit bewust.

Het Comenius College heeft vanwege de overweldigende belangstelling voor het derde jaar achtereen potentiële leerlingen moeten teleurstellen; na de eerste dag heeft de school de aanmelding voor sommige klassen gesloten. Op de afdeling havo/vwo is er, net als in 2017, geloot. In het totaal heeft de school zo'n 20 brugklasleerlingen niet kunnen plaatsen.

Bij het Hilfertsheem College werd aanvankelijk ingezet op een lichte daling omdat er geen ruimte leek te zijn voor meer leerlingen. De school kreeg precies het juiste aantal aanmeldingen, zodat alle er niet geloot hoefde te worden. De school heeft een heel positieve imago, mede dankzij het nieuwe schoolgebouw.

Bij De Savornin Lohman is wederom sprake van een daling: van 60 leerlingen in 2017 naar 45 leerlingen in leerjaar 1, een daling van 25 %. De categorale mavo's hebben het zwaar omdat minder leerlingen een mavo-advies, maar vaker een mavo-havo-advies krijgen. Ouders kiezen hierdoor eerder voor een scholengemeenschap die mavo en havo aanbiedt. Ook de staat van het gebouw is niet bevorderlijk voor het imago. In 2019 gaan

de onderhandelingen met de gemeente over een nieuw gebouw verder, in het kader van een IHP-traject, ingezet door de nieuwe wethouder.

De instroom bij College de Opmaat was wederom lager; dit is verontrustend. Ook de lagere instroom in hogere leerjaren zet door. Hierdoor is het totale leerlingenaantal gedaald van 181 naar 171 leerlingen. In 2018 hebben we, in overleg met de directeur van het samenwerkingsverband (Qinas), een start gemaakt om van College de Opmaat een tussenvoorziening te maken. Besluitvorming daarover moet plaatsvinden in 2019.

Rekening houdend met de ontwikkeling van het aantal 12-/13-jarigen, zitten we met een leerlingendaling van 512 naar 448 in leerjaar 1 (- 64 leerlingen) en met een lichte daling van het totaal leerlingenaantal van 2429 naar 2423, nog redelijk op de doelstelling van CVO 't Gooi, maar er zijn wel zorgen.

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 leerlingpanels 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 werken we toe naar een dashboard met een aantal relevante kengetallen. Op deze manier hebben we kwaliteit ingebed in de dagelijkse praktijk van de scholen en maken we alle betrokkenen 'mede-eigenaar'.

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

Een ander aandachtspunt is het toelatingsbeleid. Voorheen speelde bij de toelating tot vooral mavo, havo en vwo naast het advies basisschool ook de eindtoets (vrijwel altijd de CITO-toets) een rol, maar de eindtoets is nu alleen nog relevant als deze een hoger

resultaat laat zien dan het oorspronkelijke advies. Daardoor ontstaat het risico van “opwaartse druk”. Monitoring in samenwerking met het basisonderwijs is nodig.

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

In verband met de voorgenomen 10-14 school en de ontwikkelingen op de Opmaat zijn contacten gelegd met respectievelijk het Teachercollege van Windesheim en een nieuwe lerarenopleiding van de RUU.

6.3.3 Sectorakkoord

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

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

In mei 2018 is het sectorakkoord geactualiseerd. Met het geactualiseerde akkoord zet de vo-sector de beweging om te komen tot meer uitdagend, eigentijds onderwijs voort. Er is overlap met ons huidige koersplan. Wij werken dan ook van harte mee aan de uitvoering van het sectorakkoord en beschouwen dit als een relevant referentiekader.

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. In 2018 zijn 3 klachten van ouders/leerlingen bij de directeur-bestuurder binnen gekomen.

Klachten ouders en leerlingen:

| 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|------|------|------|------|------|
| 4 | 2 | 6 | 2 | 3 |

Eén klacht had te maken met de uitvoering van het aanmeldingsbeleid, de andere klacht met een PTA toets en de derde klacht met het bevorderingsbeleid.

CVO 't Gooi beschikt al jaren over een mannelijke en een vrouwelijke externe vertrouwenspersoon. Er zijn in 2018 in totaal vijf vragen bij de twee externe vertrouwenspersonen binnen gekomen. Deze vragen waren afkomstig van ouders, docenten en een leidinggevende. 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 de leidinggevenden;
- In één geval was er sprake van een adviesvraag van een leidinggevende over een zorgelijke situatie bij een docent.

Het geven van advies en/of ondersteuning werd vaak 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. In 2018 heeft er, zoals gebruikelijk, op verzoek van de directeur-bestuurder een evaluatiegesprek over de bevindingen van de twee externe vertrouwenspersonen plaats gevonden.

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 januari 2016 werd bij het Comenius College weer voor drie afdelingen het predicaat 'excellent' verworven; dat was die keer meteen voor drie jaar (tot 1 januari 2019). 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

Er is (tijdelijk) een medewerkster communicatie aangetrokken. Deels ter ondersteuning van de ontwikkeling en implementatie van een nieuwe website, deels om een aantal aspecten van interne communicatie te helpen verbeteren.

CVO 't Gooi kiest ervoor deze functionaliteit niet permanent te bemensen.

Voor interne communicatie wordt gebruik gemaakt van www.mijncvo.nl. Medewerkers en leerlingen kunnen hierop inloggen. In 2019 zullen ook ouders een inlog krijgen.

Er is in 2018 gestart met het maken van een communicatiestrategie. Deze zal in 2019 verder uitgewerkt worden.

In 2019 zal een CVO-breed imago onderzoek uitgevoerd worden.

7 Onderwijs

Kort gezegd:

- Aandacht voor levensbeschouwelijke vorming in combinatie met burgerschap.
- Maatwerk door passende didactiek en nuttig gebruik van IT
- Kwalitatief goede ondersteuning; iedereen komt verder met CVO 't Gooi.

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 2018.

7.1 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.

7.1.1 LOOT: Topsport Talentschool

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

| Sport | Aantal leerlingen | | | | | | |
|------------------|-------------------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| | 2012-2013 | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
| Badminton | | | | 1 | | | |
| Basketbal | | | | | | | |
| BMX | | | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| Golf | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Handboogschieten | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Hippische sport | | | | | 2 | 4 | |
| Hockey | 2 | 2 | 4 | 5 | 7 | 7 | 4 |
| Honkbal | 14 | 17 | 19 | 23 | 22 | 23 | 21 |
| Inline skaten | | | | 1 | | | |
| IJshockey | | | | | | | |
| Judo | | | | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Karten | | | | | | 1 | 2 |
| Kunstschaatsen | | | | 1 | 1 | 1 | |
| Paardrijden | | | | 2 | | | 4 |
| Roeien | | | | | | | 1 |
| Rugby | 18 | 39 | 39 | 43 | 48 | 50 | 63 |
| Schaatsen | 2 | 1 | | 2 | 2 | 2 | |
| Schaken | | | | | | | |
| Schermen | | | | | | | |
| Skiën | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Snowboarden | 1 | 1 | | | | | |
| Softbal | | | | | | | |
| Tafeltennis | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Tennis | 5 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 15 |
| Tumen | 1 | | 1 | 2 | 2 | | |
| Voetbal | 27 | 15 | 10 | 12 | 11 | 8 | 14 |
| Volleybal | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | | |
| Wakeboarden | | | | | | | |
| Waterpolo | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 3 | |
| Wielrennen | | | | | | | 1 |
| Windsurfen | 1 | 2 | 1 | 1 | | | 1 |
| Worstelen | | | | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Zeilen | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 |
| Zwemmen | 1 | 1 | | 1 | 1 | 1 | 3 |
| totaal | 87 | 101 | 96 | 118 | 125 | 119 | 139 |

Na een aantal achtereenvolgende jaren ons lange termijn doel op een stabiel aantal van 80 tot 100 LOOT-leerlingen te hebben gezet, hebben we onze ambities naar boven bijgesteld tot rond de 130 LOOT-leerlingen. Dit heeft te maken met de goede samenwerking met de Rugby-Academy, Baseball-Academy Scimitars. Ook de samenwerking met Almere City FC en Vitesse hebben gezorgd voor extra aanwas. CVO 't Gooi streeft naar een stabiel aantal van 120-140 LOOT-leerlingen in 2018, waarbij de groei vooral in het aantal meisjes gewenst is.

Ook onze vmbo-scholen zijn behoorlijk gegroeid voor wat betreft het aantal LOOT-leerlingen. De LOOT-leerlingen krijgen een aangepast rooster met vrijstelling voor bepaalde vakken. De groepen waarin de leerlingen vakken inhalen zijn vaak erg (/ te) vol. We streven naar plaats- en tijdonafhankelijk (digitaal) leren. We hebben daartoe deelgenomen aan het Leerlab LOOT, in het kader van "Leerling 2020", waarin we werken aan digitale content op een open leerplatform en de veranderende rol van de docent. Het blijft belangrijk dat we voor alle LOOT-leerlingen van CVO 't Gooi de hoge kwaliteit van de begeleiding voortzetten en verder uitwerken. Te denken valt aan: hoge tevredenheid bij sporter, ouders en personeel over de kwaliteit van de LOOT-begeleiding, continueren van doelstellings-, voortgangs- en evaluatiegesprekken, gespreksverslagen, in het digitale leerlingvolgsysteem ed.

De school wil de sterke samenwerkingsverbanden met in de eerste plaats de Rugby Academy en de honkbalacademy Scimitars koesteren en waar nodig verder versterken. De samenwerking met Almere City FC en Vitesse die tot stand is gekomen zullen we in het komende jaar meer vorm gaan geven.

De schoolresultaten, bevorderd/geslaagd, waren in 2016, 2017 en 2018 als volgt

| | 2016 | 2017 | 2018 |
|------------------------------|---------|---------|---------|
| LOOT-leerlingen | 90,48 % | 92,74 % | 86,36 % |
| alle leerlingen (excl. LOOT) | 95,25 % | 90,50 % | 89,78 % |

Het schoolsucces van de LOOT leerlingen is in 2018 gedaald t.o.v. 2017 en het ligt nu, in tegenstelling tot 2017, onder het niveau van de andere leerlingen. Inmiddels is geïnvesteerd in extra ondersteuning en studiefaciliteiten voor de LOOT-leerlingen.

7.1.2 Passend Onderwijs

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

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 ontvingen 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;
- de aanbod gestuurde ambulante begeleiding is medio 2018 beëindigd.

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.

7.1.3 Voortijdig schoolverlaten

| | 2011-2012 | 2012-2013 | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 |
|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------------|
| Landelijke cijfers | | | | | | | (voorlopig) |
| vsv-ers | 36560 | 27760 | 25622 | 24451 | 22948 | 23793 | 25574 |
| % vsv | 2,70% | 2,10% | 1,9% | 1,80% | 1,70% | 1,75% | 1,89% |
| Regio Gooien Vechtstreek | | | | | | | (voorlopig) |
| vsv-ers | 578 | 331 | 311 | 286 | 250 | 291 | 325 |
| % vsv | 3,00% | 1,70% | 1,6% | 1,40% | 1,27% | 1,41% | 1,31% |
| CVO 't Gooi | | | | | | | (voorlopig) |
| vsv-ers | 48 | 14 | 26 | 14 | 14 | 14 | 10 |
| % vsv | 2,10% | 0,60% | 1,20% | 0,61% | 0,55% | 0,64% | 0,46% |

bron: RMC factsheet

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

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-schoole 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.

7.1.4 Uitbesteding onderwijs

| VAVO leerlingen | 2011-2012 | 2012-2013 | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| mavo | 1 | 2 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| havo | 7 | 4 | 1 | 2 | 3 | 8 | 7 | 9 |
| vwo | 4 | 7 | 1 | 0 | 1 | 2 | 6 | 5 |
| <i>totaal</i> | <i>12</i> | <i>13</i> | <i>2</i> | <i>2</i> | <i>7</i> | <i>10</i> | <i>13</i> | <i>14</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 2018-2019 gestegen met 1 t.o.v. 2017-2018 (14 leerlingen).

7.1.5 RPO en LWOO

Op 1 augustus 2016 is een nieuw regionaal programma onderwijsvoorziening (RPO) afgesloten vanwege het aflopen (na vijf jaar) van het bestaande RPO. In het jaarverslag 2015 is daarover gerapporteerd. In 2021 zal een nieuw RPO afgesloten worden. Dit RPO gaat vooral over het vmbo. Een aantal uitgangspunten uit het bestaande RPO is gecontinueerd, zoals de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de instandhouding van het beroepsgerichte vmbo.

Binnen Qinas zijn in 2018 afspraken gemaakt om, met ingang van augustus 2019, te anticiperen op het loslaten van centraal gereguleerd LWOO.

In dit kader is relevant te melden dat de vmbo-scholen van de regio in 2018 een aanvraag voor een subsidie "sterk techniek" deden, in samenwerking met regionaal bedrijfsleven en het ROC Amsterdam (locatie Hilversum). Complementariteit van het aanbod op de verschillende vmbo-scholen is daarbij als uitgangspunt benoemd. Daarnaast heeft CVO 't Gooi in het RPO gemeld van plan te zijn een pilot te starten met een Tienerschool (of 10-14 school), samen met Proceon. De voorbereidingen daarvoor zijn gaande.

7.1.6 Sterk Techniek

Met name de locatie Hilferstheem College kreeg techniekmiddelen toegekend voor het schooljaar '18-'19. In eerste instantie zijn deze middelen aangewend om de leeromgeving BWI 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 Hilferstheem College werd meegewerkt aan een regionale aanvraag Sterk Techniek voor aanvullende projecten in samenwerking met het regionale bedrijfsleven en ROC. Daarover is nog geen uitsluitsel.

7.2 Onderwijsresultaten

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

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

Deze punten horen bij de zogenaamde 'deugdelijkheidseisen' en zijn vastgelegd in het 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.

Het waarderingskader ziet er als volgt uit:

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

CVO 't Gooi voldeed in 2018 nog in z'n totaliteit aan de deugdelijkheidseisen: voor zes afdelingen geldt basistoezicht, voor drie afdelingen excellent. (NB In de loop van 2018 verloren havo en vwo die kwalificatie en kregen "goed").

In 2019 zal CVO 't Gooi niet meer in z'n totaliteit aan de deugdelijkheidseisen voldoen: in november 2018 oordeelde de inspectie na een kwaliteitsonderzoek dat op College de Opmaat de afdeling vmbo-b 'zwak' is en de afdeling vmbo-k 'zeer zwak'. Hierover zal in het jaarverslag 2019 gerapporteerd worden.

7.2.1 Opbrengsten

De inspectie hanteert tegenwoordig de volgende vier indicatoren:

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

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

Bij drie van vier indicatoren vindt er een correctie van de inspectienorm plaats op basis van enkele leerlingkenmerken, namelijk of de leerling uit een armoedeprobleemcumulatie-gebied (APCG) komt, of de leerling een LWOO-indicatie heeft en of de leerling later instroomt. De correctiefactoren worden gehanteerd volgens onderstaand schema:

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

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

In onderstaand overzicht staat het totaal oordeel over de laatste drie jaar (2015-2016, 2016-2017 en 2017-2018) en het oordeel per indicatoren over de onderwijsresultaten 2019 (over de resultaten 2017-2018).

| | 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 | + | + | + | gg |
| examencijfers | + | + | + | gg |
| <i>totaal oordeel over drie jaar</i> | + | + | + | gg |
| 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> | + | | | |

Vanaf het schooljaar 2018-2019 zal vmbo-t niet meer standaard aangeboden worden op College de Opmaat.

7.2.2 Examen 2018

De slagingspercentages waren in 2018 als volgt:

| 2017-2018 | Comenius College | De Savornin Lohman | Hilfertsheem College | College de Opmaat |
|--------------------------|------------------|--------------------|----------------------|-------------------|
| vmbo-basisberoeps | | | 98,0% | 100,0% |
| vmbo-kaderberoeps | | | 97,3% | 100,0% |
| vmbo-t/mavo | 89,6% | 93,9% | 100,0% | 100,0% |
| havo | 87,9% | | | |
| vwo | 89,6% | | | |

Vanaf 2016 zien de slagingspercentages afgezet tegen het landelijke gemiddelde er als volgt uit:

Slagingspercentages vanaf 2016

| | Comenius College | | | | | |
|------------------|------------------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|
| | 2016 | landelijk | 2017 | landelijk | 2018 | landelijk |
| vmbo-(g)t | 97% | 94,0% | 94,4% | 92,9% | 89,6% | 92,5% |
| havo | 92% | 88,7% | 90,0% | 87,3% | 87,9% | 87,8% |
| vwo | 94% | 91,3% | 83,3% | 91,1% | 90,8% | 91,6% |

| | De Savornin Lohman | | | | | |
|------------------|--------------------|-----------|-------|-----------|------|-----------|
| | 2016 | landelijk | 2017 | landelijk | 2018 | landelijk |
| vmbo-(g)t | 94% | 94,0% | 89,1% | 92,9% | 94% | 92,5% |

| | Hilfertsheem College | | | | | |
|------------------|----------------------|-----------|-------|-----------|------|-----------|
| | 2016 | landelijk | 2017 | landelijk | 2018 | landelijk |
| vmbo b+k | | | | | | |
| vmbo b | 96% | 97,8% | 97,8% | 98,1% | 98% | 97,9% |
| vmbo k | 95% | 95,9% | 100% | 96,1% | 97% | 95,3% |
| vmbo-(g)t | 81% | 94,0% | 100% | 92,9% | 100% | 92,5% |

| | College de OpMaat | | | | | |
|------------------|-------------------|-----------|-------|-----------|------|-----------|
| | 2016 | landelijk | 2017 | landelijk | 2018 | landelijk |
| vmbo b+k | | | | | | |
| vmbo b | 92% | 97,8% | 100% | 98,1% | 100% | 97,9% |
| vmbo k | 73% | 95,9% | 92,3% | 96,1% | 100% | 95,3% |
| vmbo-(g)t | 100% | 94,0% | 57,1% | 92,9% | 100% | 92,5% |

| | 2016 | landelijk | 2017 | landelijk | 2018 | landelijk |
|--------------------|-------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|
| CVO 't Gooi | 93,6% | 93,3% | 91,5% | 92,1% | 92,3% | 92,2% |

b = basisberoepsgerichte leerweg

k = kaderberoepsgerichte leerweg

g+t = gemengde en theoretische leerweg

Totaal ligt het slagingspercentage op 92,3 % en daarmee net boven het landelijke (gewogen) gemiddelde (92,2 %). Het verschil is 0,1 %. Vorig jaar zaten we nog met 0,6 % onder het landelijk gemiddelde en in 2016 0,3 % boven het landelijke gemiddeld.

Bij het Comenius College ligt alleen het slagingspercentage voor de afdeling havo nipt boven het landelijke gemiddelde. De mavo ligt 2,9 % en het vwo met 0,8 % onder het

landelijk gemiddelde. Docenten voelen zich erg verantwoordelijk voor de resultaten. Er wordt veel tijd en energie gestoken in het leren van en met elkaar, juist ook op didactisch gebied en in het ontwikkelen van werk- en toetsvormen, ook om de resultaten van havo en vwo weer op niveau te brengen.

De Savornin Lohman zit met 94 % weer boven het niveau van 2017 (89,1 %), een stijging van 4,9 %. Het slagingspercentage ligt nu met 1,5 % boven het landelijke gemiddelde. Afgezien van het hernieuwen van een consequente aanpak rondom leersfeer en maatwerk, is er veel aandacht voor veiligheid en leergerichte feedback aan leerlingen.

In 2017 zagen we bij het Hilfertsheem College bij alle afdelingen een stijging. Ook in 2018 zien we hoge slagingspercentages. We zien dat de afdeling vmbo-b 0,1 % boven het landelijke gemiddelde zit (98 %), de afdelingen vmbo-k en -t zitten met een score van 97 % en 100 % boven het landelijk gemiddelde.

De resultaten van College de Opmaat schommelen heel erg. In 2018 zijn alle leerlingen op alle drie de afdelingen geslaagd. Bij afdeling vmbo-t gaat het om drie leerlingen. We zijn gestopt met het standaard aanbieden van vmbo-t op College de Opmaat. Er wordt binnen College de Opmaat sterk ingezet op PBS (Positive Behaviour Support) als concept voor zowel de leerlingen als het personeel.

In augustus 2018 werd de zogenaamde GLIM-groep gecontinueerd, een heterogene groep leerlingen die in een klassikaal systeem niet tot succes komen en bediend worden met, digitaal ondersteunde, individuele leerroutes. Een arbeidsintensieve groep die qua vorm anticipeert op de toekomst van De Opmaat.

7.2.3 Relatie diploma met advies basisschool

Als doel hebben we gesteld dat leerlingen tenminste het diploma of de kwalificatie halen die op grond van hun instroomgegevens verwacht mag worden. Sinds 2015 onderzoeken we de relatie tussen advies basisschool en diploma. In 2018 ziet het overzicht er als volgt uit (*bron MMP*):

| | 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% |

In 2017 en 2016 zagen de overzichten er als volgt uit:

2017

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

Bron MMP

2016

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

Bron: MMP

Totaal wijkt het beeld van 2018 enigszins af met die van 2017: 61 % van de leerlingen slaagt met een diploma conform het advies; dat was in 2017 nog 65 %. In 2018 slaagt 13 % van de leerlingen met een diploma hoger dan het advies; dat is 1 % minder dan in 2017. Samenvattend slaagt 74 % van onze leerlingen in 2018 conform of boven het advies. Dat is 6 % minder dan in 2017. In 2016 was dat nog 83 %. We zien een dalende lijn. Per schoolsoort en populatie verschillen de opbrengsten, maar in het algemeen lijkt toch dat verdergaand maatwerk van ons onderwijs wenselijk is (betekenisvol leren, differentiatie, sterkere inzet van IT op verdieping en RT). Per locatie zal daaraan, gekoppeld aan verscherping van het onderwijskundig concept, vorm en inhoud gegeven moeten worden. Daarbij zal er zeker ook aandacht moeten zijn voor versterking van ondersteuning bij het leren.

Bij het Hilfertsheem College zien we dat net zoveel leerlingen conform het advies slagen als in 2017 (61 %). 16 % slaagt boven het advies; dat is 10 % minder dan in 2017. Bij De Savornin Lohman daalt het aantal geslaagden conform of hoger dan het advies van 75 % naar 70 %, terwijl dat in 2016 nog 91 % was. 23 % scoort onder het advies. Reden hiervan zou kunnen zijn dat er een druk ligt op de adviezen die door de basisscholen worden gegeven.

Bij College de Opmaat zien dat net als vorig jaar rond de 80% van de leerlingen conform of met een hoger advies slaagt (80 % nu tegen 83 % in 2017). Bedacht moet worden dat het hier gaat om de leerlingen in het examenjaar. Eventuele tussentijdse afstroom in de andere leerjaren is niet meegenomen. De resultaten zijn hier veel moeilijker te beïnvloeden. Hoofddoel blijft kwalificatie en doorstroom naar een haalbare beroepsopleiding.

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

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

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

| Vestiging | examenjaar 2015-2016 | examenjaar 2016-2017 | examenjaar 2017-2018 |
|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Comenius College | 18% | 13% | 12% |
| Hilfertsheem College | 7% | 26% | 16% |
| De Savornin Lohman | 4% | 2% | 6% |
| College de Opmaat | 14% | 20% | 23% |

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

* bron: MMP

Het percentage geeft aan hoeveel % van de leerlingen op basis van de inspectienorm een 'hoger' diploma heeft gehaald. We zien bij De Savornin Lohman en College de Opmaat een stijging t.o.v. 2016-2017 en bij de andere vestigingen een daling. Bij alle vestigingen ligt in 2018 het gemiddeld behaalde diploma dus boven het gemiddeld advies PO.

7.2.4 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.

7.3 Relatie met de omgeving

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. Zo hebben leerlingen van College de Opmaat een protestantse en een katholieke kerk bezocht, maar ook een synagoge, een moskee en een boeddhistische tempel.

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.

Bij veel activiteiten is een verbinding gemaakt tussen leren in de les en in de praktijk. Een korte greep: deelname Parse Vrijdag, acties t.b.v. goede doelen, deelname aan debatten, project 'renovatiewoning', waarbij leerlingen in samenwerking met andere scholen en bedrijven een woning renoveren, de leerlijn 'ondernemerschap' etc.

7.4 Technologie en leren

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

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

In het portefeuillehoudersoverleg IT 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 beleidstukken op deze terreinen voorbereid.

Vanwege de toekomstige ontwikkelingen rond leermiddelen is het ook in dit overleg dat de aanbesteding leermiddelen wordt bewaakt.

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.

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. Daarom hanteren we de 'omgekeerde piramide' (zie hoofdstuk 5). Dit vraagt van alle medewerkers op alle niveaus dat er gewerkt wordt aan gedeeld leiderschap en daarmee aan de professionele cultuur in onze organisatie. Wij verstaan onder gedeeld leiderschap:

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

We groeien als organisatie toe naar een vorm van samenwerking waarbij alle betrokkenen invloed hebben op het proces en het resultaat. Deze co-creatie past binnen een professionele cultuur, waarin vanuit verbondenheid aan de doelen en ambities van de scholen gewerkt wordt aan het met elkaar leren en onderzoeken op welke wijze deze doelen en ambities het best gerealiseerd kunnen worden.

8.2 Bevoegdheid

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

Bevoegd en onbevoegd

| per 31 december | Comenius College | | | De Savornin Lohman | | | Hilfertsheem College | | | College de Opmaat | | | CVO 't Gooi | | |
|--------------------|------------------|-------|-------|--------------------|-------|-------|----------------------|-------|-------|-------------------|-------|-------|-------------|--------|--------|
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2016 | 2017 | 2018 | 2016 | 2017 | 2018 | 2016 | 2017 | 2018 | 2016 | 2017 | 2018 |
| Aantal docenten | 115 | 119 | 120 | 25 | 23 | 24 | 56 | 53 | 58 | 32 | 25 | 25 | 228 | 220 | 227 |
| Aantal fte | 87,70 | 91,40 | 90,29 | 16,04 | 17,10 | 16,30 | 35,40 | 40,20 | 41,35 | 27,00 | 20,70 | 18,55 | 166 | 169,40 | 166,49 |
| Bevoegd (in fte) | 77,78 | 82,50 | 83,31 | 13,53 | 16,40 | 14,71 | 32,70 | 35,60 | 34,94 | 23,70 | 20,20 | 18,55 | 148 | 154,70 | 151,51 |
| Onbevoegd (in fte) | 9,9 | 8,9 | 6,98 | 2,51 | 0,7 | 1,59 | 2,7 | 4,5 | 6,41 | 3,3 | 0,6 | 0 | 18 | 14,70 | 14,98 |
| % onbevoegd | 11,3% | 9,7% | 7,7% | 15,6% | 4,1% | 9,8% | 7,6% | 11,2% | 15,5% | 12,2% | 2,9% | 0,0% | 11,1% | 8,7% | 9,0% |

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

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” hetten, aansluitend bij initiatieven als “Eerst de Klas” van het ministerie van OC&W in samenwerking met de sector.

Bevoegd lesgeven 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 11,1 % in 2016, naar 8,7 % in 2017 en 9,0 % in 2018.

Over het algemeen liggen de docenten die in opleiding zijn op schema met het behalen van hun bevoegdheid. In enkele gevallen is er studievertraging met goede reden. Op het Hilferstheem College werd van twee docenten afscheid genomen omdat de bevoegdheid te lang uitbleef zonder goede reden. Zowel op het Hilferstheem College als op College de Opmaat lopen er nog trajecten rond het certificeren van personeel met bevoegdheid voor keuze-onderdelen in het nieuwe vmbo.

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

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

8.3 Bekwaamheid/professionalisering

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

In december 2018 heeft het CVO-congres plaatsgevonden. Dit congres organiseerden we in de eerste plaats omdat we denken dat we veel van en met elkaar kunnen leren. Binnen alle vestigingen zijn collega's met ontwikkelactiviteiten bezig die het leren van de leerlingen direct of indirect bevorderen. Wij wilden door middel van het congres de medewerkers een platform bieden om kennis en ervaring over de grenzen van de vestigingen heen te delen. Daarnaast zijn alle vier de vestigingen doende de CVO-ambities rond gepersonaliseerd leren en gespreid leiderschap vorm te geven op een manier die past bij de eigen school. We werken pro-actief aan school- en onderwijsontwikkeling, rekening houdend met de steeds veranderende eisen van samenleving en politiek. Het congres was daarmee ook een etalage voor een groot deel van de prachtige initiatieven binnen onze stichting, soms innovatief, soms gericht op verbetering van het bestaande en steeds vanuit het hart, voor onze leerlingen. Dit congres markeerde de start van de CVO-academie, een programma wat we in 2019 voorzichtig op gaan zetten en waarin aandacht gegeven gaat worden aan gemeenschappelijke thema's waarop deskundigheidsontwikkeling wenselijk is of uitwisseling van expertise.

Vanwege de verdergaande digitalisering, in onderwijs en organisatie, is de deskundigheidsbevordering op dat gebied geïntensiveerd. Waar mogelijk op basis van kennisdeling, maar ook middels stukjes geprogrammeerde instructie. Herhaaldelijk huren we 'in company' scholing in voor specifieke applicaties. Het is een behoorlijke opgave om de toename van de deskundigheid gelijke tred te laten houden met de digitalisering. Het

is vanuit dat oogpunt niet onlogisch dat er meer ontwikkeltijd voor docenten werd vastgelegd in de CAO.

Alle vestigingen zijn bezig met de implementatie van het digitale platform Learnbeat. Vanuit het Hilfertsheem College wordt sterk ingezet op Sterk Techniek, in een regionaal werkverband en is men gestart met E-Wise, digitale cursussen op het gebied van IT en onderwijs. College de Opmaat heeft zich, vanwege het in 2018 gekregen inspectie-oordeel, aangesloten bij het project "Leren Verbeteren", wat de focus legt op de didactische kwaliteit van de lessen.

8.4 Gesprekscyclus

Het voeren van gesprekken wordt als één van de belangrijkste interventies gezien om leiding te geven aan de medewerkers en om de schooldoelen te bereiken.

Met alle medewerkers zijn in 2018 gesprekken gevoerd, van 'brede' functioneringsgesprekken tot normjaartaak-, ontwikkel en exitgesprekken.

Wat betreft de inhoud en opzet van de gesprekken is er veel ontwikkeld en van elkaar geleerd. We zien een trend naar meer opbrengstgerichtheid en een sterkere verbinding met de schooldoelen. Ook zien we op alle vestigingen een ontwikkeling naar meer kortcyclisch werken; de nadruk ligt meer op ontwikkel- en voortgangsgesprekken dan op de traditionele functioneringsgesprekken.

Begin 2019 legden we een format vast zodat we duidelijker borgen dat ieders functioneren en ontwikkelen gerelateerd wordt aan de schoolontwikkeling en de schooldoelen, overeenkomstig het AMO-model dat we hanteren.¹

De gespreksverslagen worden opgeslagen in ons centraal personeelsadministratie systeem (HR2Day).

Er is een digitaal instrument CVO-breed ingezet voor lesobservatie (E-loo). Herhaalde observatie (op basis van schoolgebonden kijkwijzers) geeft de mogelijkheid rapportages te maken op het niveau van afdeling of vakgroep en kan worden meegenomen in de gesprekscyclus. Iedere vestiging heeft een eigen tijdlijn in de ontwikkeling van dit instrument.

De bekwaamheidsdossiers van de docenten zijn op orde gebracht conform de eisen van het lerarenregister.

Naast gesprekken met individuen vinden er systematisch gesprekken plaats met vakgroepen/secties en ontwikkelingsgerichte gesprekken aan de hand van het Fitch-instrument met degenen die in een traject zitten rond de functiemix.

Met ca. tweederde van het onderwijzend personeel worden gesprekken/gesprekjes gevoerd naar aanleiding van lesobservaties.

8.5 Verzuimbeleid

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

Het ziekteverzuim vertoont het volgende beeld:

¹ AMO staat voor: ability, motivation, opportunity. Dit geeft aan dat bij medewerkers drie factoren een rol spelen die van invloed zijn op het gewenste gedrag: bekwaamheid, motivatie en ruimte/hulpmiddelen.

| jaar | landelijk | CVO | CC | HC | SAV | COM | CB |
|------|-----------|------|------|------|------|-------|------|
| 2018 | 5,2%* | 5,7% | 4,6% | 5,4% | 5,5% | 10,6% | 9,3% |
| 2017 | 5,1% | 5,0% | 5,6% | 4,1% | 3,4% | 5,2% | 1,3% |
| 2016 | 5,1% | 3,5% | 3,9% | 3,5% | 1,7% | 2,5% | 1,1% |
| 2015 | 5,0% | 5,0% | 5,7% | 5,5% | 0,7% | 5,8% | 1,6% |
| 2014 | 5,0% | 3,6% | 4,2% | 4,7% | 1,2% | 2,6% | 2,0% |
| 2013 | 5,1% | 3,4% | 4,6% | 3,2% | 1,7% | 2,6% | 0,4% |
| 2012 | 5,1% | 4,7% | 5,0% | 3,9% | 2,8% | 6,8% | 0,9% |
| 2011 | 5,3% | 5,7% | 6,1% | 4,2% | 6,5% | 9,1% | 1,0% |
| 2010 | 5,0% | 5,4% | 5,3% | 4,8% | 8,2% | 6,9% | 1,0% |
| 2009 | 5,2% | 5,0% | 4,3% | 5,3% | 6,7% | 7,4% | 1,4% |
| 2008 | 5,2% | 4,4% | 4,2% | 4,4% | 5,4% | 5,5% | 1,2% |

*prognose van Voion

Het gemiddeld verzuimpercentage is met 5,7 % hoger dan het jaren is geweest. Het landelijke cijfer is officieus 5,2%. We zitten daar boven.

Met name bij het College de Opmaat en het servicebureau is het verzuimpercentage erg hoog. Bij het servicebureau is het grotendeels te verklaren door een langdurig zieke medewerker, bij College de Opmaat hangen de wisselende cijfers samen met de complexe populatie en last om bij ziekte adequate vervanging te vinden. Ook vanuit De Savornin Lohman worden enkele langdurig zieken gemeld. Voor het Comenius College geldt dat het totale verzuim in 2017-2018 enigszins hoger is dan in 2016-2017 (7,2 % en 6,8 %). Dat is vooral te wijten aan het gestegen imperatief verlof en zorgverlof. Door een relatief hoog aantal langdurig zieken (zes keer) ligt het ziekteverzuim hoger dan gewenst. Met namen het langdurig verzuim is hoog. Ziekteverzuim nam in de loop van 2018 wel weer af.

Team- en sectorleiders voeren gericht verzuimgesprekken uit. In 2019 zal wederom een CVO-brede training voor team- en sectorleiders gepland worden.

We zullen hierbij afstemmen met de arbodienst die we in de tweede helft van 2017 contracteerden en waarvan de methodiek in de loop van 2018 geïmplementeerd is. We werken aan verbetering van de afstemming met deze dienst, Human Capital Care.

Voor alle vier de locaties geldt dat vervanging bij ziekte steeds lastiger wordt, waarbij vooral College de Opmaat moeite heeft gekwalificeerd personeel te vinden.

Voor de zogenaamde tekortvakken geven problemen: Duits, Nederlands en wiskunde. De kwaliteit van uitzendkrachten is vaak matig. We zoeken actief naar oplossingen. We participeren in een regionale subsidieaanvraag voor een project rond het lerarentekort. In april 2019 is de aanvraag ingediend. het Comenius College sluit aan bij een project van de VO-raad rond traineeship voor jongen academici (omscholing). Hilfertsheem College en College de Opmaat participeren in een opleidingsvariant via Randstad. Ook zijn we in gesprek met de Hogeschool Utrecht om opleidingschool te worden voor een nieuwe type lerarenopleiding (gericht op gepersonaliseerd leren).

Het opleiden in de school zal sowieso versterkt gaan worden.

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

8.6 Formatie

Hieronder een overzicht van de formatie in de periode januari 2017 tot december 2018

Stand 1 januari 2019

| | jan.17 | | | | | dec.2017 | | | | | dec.2018 | | | | |
|----------------------|------------|--------------|-------------|--------------|-----------------|------------|---------------|--------------|---------------|-----------------|-------------|---------------|--------------|---------------|-----------------|
| | Dir | OP | OOP | Totaal | fte/per 100 lln | Dir | OP | OOP | Totaal | fte/per 100 lln | Dir | OP | OOP | Totaal | fte/per 100 lln |
| Comenius College | 2,8 | 87,7 | 18,4 | 108,9 | 7,1 | 1,9 | 88,5 | 18,7 | 109,1 | 7,1 | 2 | 86,1 | 17,4 | 105,54 | 6,9 |
| Hilfertsheem College | 1,9 | 38,4 | 11,2 | 51,5 | 12,1 | 1,9 | 40,7 | 9,8 | 52,5 | 11,7 | 1,5 | 42,0 | 10,1 | 53,58 | 11,6 |
| De Savornin Lohman | 1 | 16,8 | 3,0 | 20,8 | 8,1 | 1 | 15,8 | 3,6 | 20,4 | 7,9 | 0,6 | 16,3 | 3,3 | 20,11 | 8,3 |
| College de Opmaat | 1 | 27,1 | 5,4 | 33,5 | 15,4 | 1 | 21,1 | 4,4 | 26,5 | 14,6 | 0,5 | 17,6 | 7,4 | 25,43 | 14,9 |
| Centrale Organisatie | 1 | 0,1 | 11,4 | 12,5 | 0,5 | 1 | 0,0 | 11,5 | 12,5 | 0,5 | 1 | | 18,9 | 19,90 | 0,8 |
| Totaal | 7,7 | 170,1 | 49,4 | 227,2 | 9,3 | 6,8 | 166,01 | 48,03 | 220,84 | 9,1 | 5,60 | 161,90 | 57,06 | 224,56 | 9,3 |

| | Leerlingen aantal (excl.vavo) | | | | | |
|----------------------|-------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------------------------|
| | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | verschil 2017-2018 en 2018-2019 |
| Comenius College | 1436 | 1497 | 1537 | 1539 | 1538 | -1 |
| Hilfertsheem College | 423 | 414 | 424 | 447 | 461 | 14 |
| De Savornin Lohman | 214 | 224 | 258 | 257 | 242 | -15 |
| College de Opmaat | 219 | 231 | 217 | 181 | 171 | -10 |
| Totaal | 2292 | 2366 | 2436 | 2424 | 2412 | -12 |

Uit bovenstaande tabel blijkt dat we CVO-breed meer fte (directie, onderwijspersoneel (OP) en onderwijsondersteunend personeel (OOP)) per 100 leerlingen in dienst hebben dan we in december 2017 hadden: 9,1 in december 2017 en 9,3 in december 2018. We zitten hiermee weer op hetzelfde niveau als december 2016/januari 2017.

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

- De totale vaste formatie is het huidige schooljaar iets gestegen.
- De tabel geeft een enigszins vertroebeld beeld; alleen die medewerkers die in ons personeelsadministratiesysteem staan worden meegenomen. Inhuur van derden (via eigen bedrijf of via een uitzendbureau of id.) wordt niet meegenomen.
- Het Comenius College heeft relatief het minste personeel in dienst, maar dat personeel is gemiddeld wel 'duurder' dan op de andere vestigingen (o.a. meer docenten LC en LD).
- We zien duidelijk dat vestigingen vmbo relatief meer personeel in dienst hebben.
- Het inkrimpen van het personeelsbestand bij leerlingdaling loopt (uiteraard) achter bij die daling.
- In de begroting voor 2019 wordt gerekend met stabiele leerlingenaantallen.

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

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

Stand 1 januari 2019

| | jan. '17 | dec. '17 | dec. '18 |
|----------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | fte/per 100 lln | fte/per 100 lln | fte/per 100 lln |
| Comenius College | 5,7 | 5,7 | 5,6 |
| Hilfertsheem College | 9,1 | 9,1 | 9,1 |
| De Savornin Lohman | 6,5 | 6,1 | 6,7 |
| College de Opmaat | 12,5 | 11,6 | 10,3 |
| Totaal | 7,0 | 6,8 | 6,7 |

Ziektervervanging zit hier niet in

Bron: HR2Day en Magister

Wat we hieruit kunnen opmaken, is dat we CVO-breed minder OP in dienst hebben dan we in januari en december 2017 hadden (toen 7,0 en 6,8 tegen 6,7 in december 2018). De daling zit bij het Comenius College (van 5,7 fte per 100 leerlingen naar 5,6 fte per 100 leerlingen) en bij College de Opmaat (van 11,6 fte per 100 leerlingen naar 10,3 fte per 100 leerlingen). Bij College de Opmaat is echter het aantal OOP-ers toegenomen, van 4,4 fte naar 7,4 fte. Bij het Comenius College is het aantal OOP-ers juist iets gedaald (van 18,7 naar 17,4 fte).

In augustus 2018 is een start gemaakt met een tweede tranche voor de functiemix. Na brede evaluatie van de eerste tranche (Functiemix 2.0) is het betreffende beleidsstuk aangepast en op basis daarvan vonden opnieuw voordracht en selectie plaats. Het betreft enkele functionarissen op Hilfertsheem College en tien mensen op het Comenius College. Voor het overige was er geen formatieve ruimte.

Er is voornamelijk vastgehouden aan de benadering van een tweejaarlijkse cyclus, met gesynchroniseerd startpunt, gedurende welke personeelsleden kunnen aantonen naar het gewenste niveau te komen. We denken erover na in de nabije toekomst naar een flexibeler systeem te gaan.

Het evaluatie-instrument dat we gebruiken bij de functiemix, "Fitch", namen we in eigen beheer (eigen licentie) en kunnen we breder gaan inzetten.

In dit verslag over 2018 laten we rapportage en verantwoording over de les/leerlingratio achterwege; we wijken daarmee af van eerdere verslagen. We doen dit omdat het deel onderwijstijd dat anders ingevuld wordt dan met (klassikale) lessen toeneemt en de ratio dus geen nuttige informatie (meer) geeft; zeker niet over de verhouding tussen de schoolsoorten.

8.7 Tevredenheid

In principe nemen we binnen CVO geen traditionele tevredenheidsonderzoeken meer af onder personeel. De beleidskeuze is geweest voortaan de "Spiegel Personeel en School" tweejaarlijks af te nemen. Dit is een initiatief van de VO-Raad, uitgevoerd door de Universiteit van Utrecht. Het onderzoek gaat niet alleen over tevredenheid, maar bestrijkt alle aspecten van (strategisch) HRM.

De Spiegel zal in het voorjaar 2019 voor de tweede keer afgenomen worden op het Comenius College en op het Hilfertsheem College. De Savornin Lohman en College de Opmaat volgen in het najaar 2019. Hierover wordt in het jaarverslag 2019 gerapporteerd.

In het schooljaar 2017-2018 is er een werkdrukonderzoek gehouden op het Comenius College. Belangrijk element daarin was dat docenten meer invloed willen hebben op wat er tijd moet kosten, meer autonomie.

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

Op De Savornin Lohman is regelluw taakbeleid ingevoerd, als pilot. In de MR wordt het verloop daarvan gevolgd. De intentie is deze lijn binnen heel CVO uit te zetten.

8.8 Mobiliteit

Qua verloop van personeel zijn er geen bijzonderheden te melden. Meer relevant is dat we nadrukkelijker dan voorheen initiatieven zijn gaan nemen vanwege (naderend) lerarentekort (zie ook bij onbevoegd/bevoegd). We begonnen in 2018 met deelname aan een project van Randstad om onbevoegden in te zetten die via Randstad geschoold worden en we zetten in op deelname aan het vervolg van "eerst de klas" (academische

trainees). Activiteiten die in 2018 gestart zijn en waarvan we in 2019 vruchten hopen te plukken zijn: aanvraag regionale subsidie lerarentekort (CVO penvoerder) en samenwerking met UWV en VOION om systematisch zij-instromers te trekken. Gerelateerd aan de Tienerschool en een nieuwe lerarenopleiding van de RUU hopen we dichterbij actieve deelname aan een academische opleidingsschool te komen.

8.9 Uitkeringskosten

Aandachtspunt voor CVO 't Gooi is het zo doelmatig mogelijk inzetten van de middelen. Dat betekent dat gestreefd wordt naar zo laag mogelijke kosten als gevolg van ziekte, arbeidsongeschiktheid en ontslag. Er wordt, bij ziekte, mede door de inzet van externe deskundigen ingezet op re-integratie in het eigen werk of begeleiding naar ander werk. Dit beleid is ten dele succesvol.

Met name rond WW-gerechtigden werken we via een afgesproken methodiek samen met Randstad.

8.10 Overige kengetallen

| Kengetallen personeel | 2018 | 2017 | 2016 | 2015 | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 | 2010 | 2009 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Personele bezetting (gemiddeld) in fte | 231 | 228 | 231 | 232 | 226 | 215 | 216 | 217 | 225 | 231 |
| Gemiddelde leeftijd | 45,4 | 45,3 | 45,3 | 43,8 | 46,6 | 48 | 48 | 48,5 | 48,5 | 48,4 |

Leeftijdopbouw

| LftCat | 2018 | 2017 | 2016 | 2015 | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 | 2010 | 2009 | aandeel in % |
|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------------|
| 1 15-24 | 19 | 10 | 10 | 12 | 10 | 12 | 8 | 14 | 12 | 12 | 3,2% |
| 2 25-34 | 81 | 71 | 69 | 64 | 61 | 48 | 54 | 49 | 46 | 44 | 22,2% |
| 3 35-44 | 52 | 49 | 55 | 45 | 46 | 44 | 39 | 35 | 41 | 39 | 17,7% |
| 4 45-54 | 78 | 69 | 68 | 71 | 69 | 74 | 76 | 78 | 92 | 99 | 21,9% |
| 5 55-59 | 44 | 44 | 43 | 39 | 45 | 45 | 55 | 60 | 67 | 67 | 13,8% |
| 6 60+ | 45 | 51 | 66 | 64 | 57 | 56 | 50 | 48 | 36 | 34 | 21,2% |
| totaal | 319 | 294 | 311 | 295 | 288 | 279 | 282 | 284 | 294 | 295 | 100,0% |

De omvang van het personeel is toegenomen.

De gemiddelde leeftijd is 45,4 jaar; dat is iets hoger dan in 2017 en ligt nog steeds ruim onder het langjarig gemiddelde.

Binnen de leeftijdscategorieën zien we een sterke stijging in de leeftijdscategorie 15-24 (van 10 naar 19), in de leeftijdscategorie 25-34 (van 71 naar 81) en in de leeftijdscategorie 45-54 jaar (van 69 naar 78). De leeftijdscategorie 60+ is gedaald (van 51 naar 45). In de andere twee categorieën (35-44 en 55-59) zijn de wijzigingen er niet of slechts beperkt.

Het aandeel relatief "ouderen" in het personeelsbestand neemt af, maar vanwege de opwaartse druk op het verzuim en de ervaren werkdruk zijn we wel begonnen met meer pro-actief acteren in deze groep in verband met duurzame inzetbaarheid.

9 Huisvesting en beheer

9.1 (Nieuw-)bouw en onderhoud

In 2018 realiseerden we de actualisatie van de meerjarenonderhoudsplannen voor Comenius en Savornin Lohman en het feitelijk opstellen daarvan voor De Opmaat en Hilfertsheem. Met name het onderhoud van de beide oudere gebouwen baart zorg ondanks het gegeven dat daar eerder substantieel is geïnvesteerd is, onder de noemer renovatie, ook uit eigen middelen.

Het gebouw van De Savornin Lohman voldoet niet aan de eisen die in deze tijd aan een school gesteld mogen worden.

Voor CVO is voorspoedig opstellen van een gedegen IHP (integraal huisvestingsplan) door de gemeente Hilversum van groot belang. De nieuwe wethouder, respectievelijk het nieuwe college van B&W, heeft hier medio 2018 op ingezet.

Naast herhuisvesting van De Savornin Lohman of degelijke renovatie van het bestaande pand is een voorziening voor de voorgenomen Tienerschool van belang.

Gelet op de grote achterstanden op het gebied van schoolgebouwen en bijbehorende sportvoorzieningen in Hilversum verwachten we geen oplossing voor beide kwesties op zeer korte termijn. We werken intensief en constructief aan het proces mee.

In de jaarrekening wordt zichtbaar gemaakt dat het nog niet helemaal gelukt is de geactualiseerde meerjarenonderhoudsplannen goed te vertalen naar dotaties. Dat financiële aspect wordt daar toegelicht.

We zijn in 2018 begonnen met overleg met de firma die een aantal diensten, waaronder catering en schoonmaak, verricht voor Comenius en voor een klein deel voor enkele andere locaties. Er ontbraken contracten voor een aantal activiteiten en er zijn afspraken gemaakt dat te herstellen conform aanbestedingsregels. Een en ander in goed overleg met de accountant. De planning voorziet in realisatie halverwege 2019.

De aanbesteding van de leermiddelen stelden we voor tenminste een jaar uit. De vierjarige verplichting liep af na levering voor het schooljaar 2018-2019. We willen liever geen traditioneel contract sluiten met een distributeur omdat het aandeel van digitale content en eigen materiaal van docenten toeneemt en we ook minder van gedrukt standaardmateriaal afhankelijk willen zijn in ons maatwerk aan leerlingen.

De eerdere aansluiting bij SIVON (inkoopcoöperatie van de sector) leverde nog geen concreet voordeel in deze. We zijn kritisch daarover maar besloten vooralsnog aangesloten te blijven.

9.2 Duurzaamheid

Het is gebleken dat we pas in 2019 de subsidie voor zonnepanelen op Comenius en Opmaat gedeeltelijk kunnen inzetten. Bij Comenius moet daartoe een deel van het dakonderhoud naar voren gehaald worden.

Wel konden we realiseren dat er zowel bij Comenius als Hilfertsheem laadpalen voor elektrische auto's kwamen en voor elektrische fietsen. Daarnaast is een deel van onze eerdere voornemens onderdeel van het IHP.

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 IT-infrastructuur

We konden, eerder dan aanvankelijk voorzien, het outsourcingcontract verbreken. Een hard leerproces voor CVO 't Gooi. De transitie is, vrijwel geheel door eigen mensen, in korte tijd succesvol uitgevoerd. De kwaliteit van de IT-dienstverlening is enorm verbeterd sinds 2017.

Omdat onze IT-manager ook gecertificeerd is als AVG-functionaris is invoering daarvan goed verlopen.

Op drie van de vier locaties werken we nu standaard met chromebooks voor de leerlingen. Alleen op Comenius wordt gewerkt met BYOD, bring your own device. In het schooljaar 2018-2019 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.

10 Financiën

Kort gezegd:

- het resultaat is substantieel onder de begroting
- verbetering financiële besturing blijft achter bij verwachtingen

10.1 Algemeen

De begroting van 2018 kent geen Investeringsagenda meer als instrument. De vestigingsbegrotingen zijn beleidsrijk opgesteld, voor het eerst onder de verantwoordelijkheid van de heer Van Beurden.

Doelstelling in 2018 was om de ondersteuning van het financiële beleid verder te versterken. De directeur-bestuurder en de manager Financiën en Control werken intensief samen om de financiële besturing te verbeteren en nauwer te verbinden met het primaire en de secundaire processen.

Er zijn stappen gezet richting completere en frequentere management rapportages op het gebied van personele kosten en de totale financiële resultaten. In 2018 wordt met name selectief toegestaan dat vestigingen "door de begroting" gaan als dat aantoonbaar het gevolg is van beleidsrijke inzet op onderwijsontwikkeling die eind 2017, bij het opstellen van de begroting, onvoldoende voorzien had kunnen worden. Uiteraard met de intentie dan voor 2019 ook daarin realistisch te begroten. Deze benadering is omdat de stichting onverkort van mening blijft dat het surplus aan vermogen ten goede moet komen aan de ontwikkeling van het onderwijs, ook op de korte termijn.

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

10.2 Beleidsrijk begroten

We hebben geen Investeringsagenda meer, maar begroten beleidsrijk.

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 2018 zijn we verder gegaan met het vaststellen van maatregelen om verdere verbeteringen door te voeren, o.a. op het gebied van (elektronische) gegevensvastlegging en -ontsluiting, procedures en functiescheiding.

De nieuwe privacy wetgeving heeft tot veel nieuwe implementatie voorschriften geleid die impact hebben op ons, maar ook op veel partijen waar wij mee samen (moeten) werken. Oplossingen in de verschillende organisaties moeten in elkaar haken om ervoor

te zorgen dat de gehele keten voldoet aan de nieuwe privacy voorschriften. Over het tempo en de wijze van implementatie wordt in de organisaties verschillend gedacht waarbij regelmatig standpunten herzien worden door voortschrijdend inzicht. Om te voorkomen dat we, inmiddels, achterhaalde maatregelen implementeren zijn zowel de voorschriften als prioritering en de maatregelen binnen CVO 't Gooi vrijwel doorlopend onderwerp van discussie.

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 gaan we verder onderzoeken of en zo ja, wanneer het mogelijk is om een device voor leerlingen door school te laten bekostigen. Dit kan alleen als we afstappen van dure methodes en meer gebruik maken van digitaal leermateriaal eventueel aangevuld met door ons zelf geprinte boeken.

10.5 Resultaat 2018

De realisatie 2018 vergeleken met de begroting ziet er als volgt uit:

| GECONSOLIDEERD BEGROTINGSOVERZICHT | | REALISATIE 2018 | BEGROTING 2018 | Vershil bedrag | Vershil percentage |
|------------------------------------|--|--------------------|-------------------|-------------------|-----------------------|
| BATEN | | | | | |
| 3.1 | RIJKSBIJDRAGE | 21.452.539 | 20.549.823 | 902.716 | 4,39% |
| 3.2 | OVERIGE OVERHEIDSBIJDRAGEN EN -SUBSIDIES | 25.009 | 15.519 | 9.490 | 61,15% |
| 3.5 | OVERIGE BATEN | 402.021 | 547.913 | -145.892 | -26,63% |
| SOM DER BATEN | | 21.879.569 | 21.113.255 | 766.314 | 3,63% |
| LASTEN | | | | | |
| 4.1 | PERSONELE LASTEN | 18.016.390 | 16.957.420 | -1.058.970 | 6,24% |
| 4.2 | AFSCHRIJVINGEN | 696.405 | 628.500 | -67.905 | 10,80% |
| 4.3 | HUISVESTINGSLASTEN | 1.919.887 | 1.618.875 | -301.012 | 18,59% |
| 4.4 | OVERIGE LASTEN | 2.176.115 | 2.143.318 | -32.797 | 1,53% |
| SOM DER LASTEN | | 22.808.797 | 21.348.113 | -1.460.684 | 6,84% |
| SALDO BATEN EN LASTEN | | -929.228 | -234.858 | -694.370 | 295,66% |
| 5 | SALDO FINANCIËLE BATEN EN LASTEN | 344 | 0 | 344 | 100,00% |
| 9 | SALDO BUITENGEWONE BEDRIJFSVOERING | | | | |
| TOTAAL RESULTAAT | | -928.884 | -234.858 | -694.026 | 295,51% |

De realisatie van 2018 substantieel onder de begroting.

De inkomsten zijn zo'n € 766.000 (3,6 %), hoger. Belangrijke oorzaken zijn de niet begrote compensatie van de cao stijging en de hoger dan begrote bijdrage van het samenwerkingsverband Qinas.

De kosten zijn meer gestegen dan de inkomsten. Aan personeelskosten is € 1.059.000 (6,24%) meer uitgegeven. Belangrijke oorzaken waren:

- De loonsverhoging die in 2018 in de nieuwe CAO is afgesproken
- We hebben voorzieningen getroffen voor de te verwachten kosten voor langdurig zieke medewerkers en voor ex-medewerkers met een bovenwettelijke uitkering. Tezamen waren deze voorzieningen verantwoordelijk voor € 299.000 hogere kosten dan begroot.

Een andere grote overschrijding zit in de huisvestingslasten. We hebben moeten constateren dat de kosten voor onderhoud aanzienlijk hoger uitvallen dan geraamd en hebben daarom in 2018 € 275.000 extra toegevoegd aan de voorziening groot onderhoud.

10.6 Toekomstige ontwikkelingen

10.6.1 Exploitatie 2019

De begroting 2019 laat het volgende beeld zien:

| GECONSOLIDEERD BEGROTINGSOVERZICHT | | REALISATIE 2018 | BEGROTING 2019 |
|------------------------------------|---|--------------------|-------------------|
| BATEN | | | |
| 3.1 | RIJKSBIJDRAGE | 21.452.539 | 21.418.837 |
| 3.2 | OVERIGE OVERHEIDSBIJDRAGEN EN -SUBSIDIE | 25.009 | 58.200 |
| 3.5 | OVERIGE BATEN | 402.021 | 489.636 |
| SOM DER BATEN | | 21.879.569 | 21.966.673 |
| LASTEN | | | |
| 4.1 | PERSONELE LASTEN | 18.016.390 | 17.352.200 |
| 4.2 | AFSCHRIJVINGEN | 696.405 | 670.500 |
| 4.3 | HUISVESTINGSLASTEN | 1.919.887 | 1.690.875 |
| 4.4 | OVERIGE LASTEN | 2.176.115 | 2.283.950 |
| SOM DER LASTEN | | 22.808.797 | 21.997.525 |
| SALDO BATEN EN LASTEN | | -929.228 | -30.852 |
| 5 | SALDO FINANCIËLE BATEN EN LASTEN | 344 | 0 |
| 9 | SALDO BUITENGEWONE BEDRIJFSVOERING | | |
| TOTAAL RESULTAAT | | -928.884 | -30.852 |

De begroting 2019 sluit net als in 2018 met een klein negatief saldo. Dat is nog steeds bewust beleid.

10.6.2 Continuïteitsparagraaf

In deze paragraaf wordt conform wettelijke voorschriften een aantal kengetallen over 2018 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 2018:

| | Omschrijving | Signale ringswaarde Inspectie | 2018 | 2017 |
|---|--|---|-------------------------|------------------------|
| 1 | Solvabiliteit ² , ((eigen vermogen + voorzieningen)/totale passiva) | < 0,30 | 0,80 | 0,81 |
| 2 | Liquiditeit (Current ratio), (vlottende activa/kort vreemd vermogen) | < 0,75 | 3,23 | 3,56 |
| 3 | Huisvestingsratio, ((huisvestingslasten + afschrijving gebouwen en terreinen)/totale lasten) | > 0,10 | 0,09 | 0,07 |
| 4 | Weerstandvermogen, (eigen vermogen/totale baten) | < 0,05 | 0,35 | 0,39 |
| 5 | Rentabiliteit, (eigen vermogen/totale baten) | a. 3-jarig < 0,00 b. 2-jarig < -0,05 c. 1-jarig < -0,10 | -0,07 -0,04 -0,04 | -0,02 -0,01 0,01 |

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

A GEGEVENSSET

| A1 | KENGETAL (stand 31/12) | VERSLAGJAAR | JAAR T+1 | JAAR T+2 | JAAR T+3 |
|----|-----------------------------|-------------|----------|----------|----------|
| | Personele bezetting in FTE: | | | | |
| | >Management/Directie | 10,1 | 10,0 | 10,0 | 9,9 |
| | >Onderwijzend Personeel | 170,0 | 167,8 | 167,6 | 167,3 |
| | >Overige medewerkers | 50,9 | 50,2 | 50,2 | 50,1 |
| | Leerlingenaantallen | 2.423 | 2.408 | 2.405 | 2.402 |

A2 Balans

| ACTIVA | VERSLAGJAAR | JAAR T+1 | JAAR T+2 | JAAR T+3 |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| VASTE ACTIVA | | | | |
| Materiele VA | 4.421.794 | 3.751.894 | 3.081.994 | 2.412.094 |
| Financiële VA | 12.200 | 12.200 | 12.200 | 12.200 |
| TOTAAL VASTE ACTIVA | 4.433.994 | 3.764.094 | 3.094.194 | 2.424.294 |
| VLOTTENDE ACTIVA | | | | |
| Vorderingen | 1.172.920 | 1.172.920 | 1.172.920 | 1.172.920 |
| Liquide middelen | 6.828.929 | 7.467.977 | 8.132.228 | 8.821.905 |
| TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA | 8.001.849 | 8.640.897 | 9.305.148 | 9.994.825 |
| TOTAAL ACTIVA | 12.435.843 | 12.404.991 | 12.399.342 | 12.419.119 |
| PASSIVA | | | | |
| EIGEN VERMOGEN | 7.614.728 | 7.583.876 | 7.578.227 | 7.598.004 |
| Algemene reserve | 7.614.728 | 7.583.876 | 7.578.227 | 7.598.004 |
| Bestemmingsreserve publiek | | | | |
| Bestemmingsreserve privaat | | | | |
| Bestemmingsfonds publiek | | | | |
| Bestemmingsfonds privaat | | | | |
| VOORZIENINGEN | 2.342.490 | 2.342.490 | 2.342.490 | 2.342.490 |
| LANGLOPENDE SCHULDEN | | | | |
| KORTLOPENDE SCHULDEN | 2.478.625 | 2.478.625 | 2.478.625 | 2.478.625 |
| TOTAAL PASSIVA | 12.435.843 | 12.404.991 | 12.399.342 | 12.419.119 |

Staat/Raming van Baten en lasten

| BATEN | VERSLAGJAAR | JAAR T+1 | JAAR T+2 | JAAR T+3 |
|----------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Rijksbijdrage | 21.452.539 | 21.418.837 | 21.391.519 | 21.364.405 |
| Ov. overheidsbijdragen en sub. | 25.009 | 58.200 | 58.200 | 58.200 |
| Overige baten | 402.021 | 489.636 | 485.162 | 480.721 |
| TOTAAL BATEN | 21.879.569 | 21.966.673 | 21.934.880 | 21.903.326 |
| LASTEN | VERSLAGJAAR | JAAR T+1 | JAAR T+2 | JAAR T+2 |
| Personeelslasten | 18.016.390 | 17.352.200 | 17.297.200 | 17.242.200 |
| Afschrijvingen | 696.405 | 670.500 | 670.500 | 670.500 |
| Huisvestingslasten | 1.919.887 | 1.690.875 | 1.690.875 | 1.690.875 |
| Overige lasten | 2.176.115 | 2.283.950 | 2.281.955 | 2.279.974 |
| TOTAAL LASTEN | 22.808.797 | 21.997.525 | 21.940.530 | 21.883.549 |
| Saldo baten en lasten | -929.228 | -30.852 | -5.649 | 19.777 |
| Saldo financiële bedrijfsvoering | 344 | - | - | - |
| TOTAAL RESULTAAT | -928.884 | -30.852 | -5.649 | 19.777 |

Deze gegevens zijn gebaseerd op de meerjarenraming 2019-2023, die door de Raad van toezicht is goedgekeurd.

Over de leerlingenaantallen hebben wij geschreven in § 6.2 Voor de komende jaren verwachten wij een lichte daling. Daarna wordt een verdere daling verwacht met maximaal 6 %.

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

Wat betreft de financieringsstructuur blijft de rijksoverheid onze belangrijkste financier en daarnaast het samenwerkingsverband Qinas. Wij houden er rekening mee dat de bekostiging van de rijksoverheid m.i.v. 2019 een klein negatief effect kan hebben op onze inkomsten. Wij gaan er voorsnog vanuit dat de wijziging in de bekostigingssystematiek voor Iwoo geen negatieve gevolgen voor ons heeft.

In hoofdstuk 6 hebben wij geschreven over de huisvesting. Het overgrote deel van onze nieuwbouw wordt bekostigd door de gemeente. Er zijn geen voornemens tot doordecentralisatie. In het kader van groot onderhoud en kwaliteitsverbetering heeft de Stichting CVO 't Gooi ook geïnvesteerd in de huisvesting ten laste van de onderhoudsvoorzieningen en de reserve. Naast verbetering en onderhoud bezinnen wij ons nu ook op verdere 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 voorsnog meer gedoteerd dan onttrokken wordt.

Ofschoon CVO in tamelijk jonge gebouwen gehuisvest is, zien we de komende jaren de onderhoudskosten stijgen zonder dat daar compensatie in de vorm van extra vergoedingen tegenover staan.

Het eigen vermogen zal de komende jaren afnemen als gevolg van ons beleid om beleidsrijk te begroten.

10.6.3 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 dubbeltelling 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 weg te strepen tegen daling op een andere vestiging.

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

2. Financiële gevolgen beëindiging arbeidscontracten

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

3. Instabiliteit in de bekostiging

Het percentage van 2 % lijkt ons reëel. De minister bereidt een wetsvoorstel voor om te komen tot een vereenvoudiging van de bekostiging. Dat is vanwege de financiële consequenties voor onderwijsinstellingen vertraagd. Wij sluiten niet uit dat dat op termijn (2020/2021) tot een vermindering van de bekostiging met ongeveer € 300.000,- leidt.

4. Onvolledige indexatie

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

5. Overige risico's

- a. De pensioenleeftijd is de afgelopen jaren gestegen en zal nog verder stijgen. Dat kan leiden tot hogere personeelskosten, omdat medewerkers langer op het maximum van de salarisschalen beloond worden.
- b. Door de vergrijzing wordt het risico op uitval groter. We sluiten niet uit dat de uitval door de vergrijzing in de komende jaren zal toenemen.
- c. We vervullen (mede) de werkgeversrol voor een aantal medewerkers van projecten in het kader van Passend Onderwijs en Voortijdig Schoolverlaten. Het kan zijn dat de (beperkte) risico-opslag onvoldoende is als deze projecten beëindigd worden en de betrokken medewerkers zonder werk komen.
- 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. Dat betekent een eigen vermogen van \pm € 6,5 miljoen.

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 2018 is conform dit beleid gehandeld. Door de geldende verslagleggingsregels worden koerswinsten en verliezen wel zichtbaar gemaakt in de jaarrekening. In het verslagjaar 2018 was dit niet van toepassing omdat alle gelden op een bankrekening stonden.

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

12 Zakelijke gegevens

Het bestuur wordt gevormd door dhr. A.I.P.J. van Beurden, directeur-bestuurder.

De samenstelling van de Raad van Toezicht was tot 19 maart 2018:

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

De samenstelling van de Raad van Toezicht is vanaf 1 augustus 2018 als volgt

- 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).

| Naam | Hoofdfunctie | Nevenfuncties |
|--------------------|--|--|
| Nol van Beurden | 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 |
| Marlies Verkuijlen | Bestuurder primair onderwijs St.Amstelland | <ul style="list-style-type: none"> - Lid raad van toezicht CVO 't Gooi - V.a. 1 augustus 2017 voorzitter raad van toezicht CVO 't Gooi - Lid commissie van toezicht Rentray / Intermetzo |
| Liset Ratelband | Agora, beleidsadviseur communicatiestrategie | <ul style="list-style-type: none"> - Vice-voorzitter raad van toezicht CVO 't Gooi - Bureau Ratelband, communicatieadvies |
| David ter Kuile | DTK Services bv, 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 | Geen hoofdfunctie | <ul style="list-style-type: none"> - Lid raad van toezicht CVO 't Gooi - Bestuurslid Stichting Wereldwinkel Maarssen - Vrijwilliger Leger des Heils, begeleider vluchtelingen - Taalmaatje bij Stichting Welzijn. - Lector PKN-gemeente Ontmoetingskerk Maarssen-Dorp |
| Roland Boom | Wethouder gemeente Huizen | <ul style="list-style-type: none"> - Lid raad van toezicht CVO 't Gooi - Coach Rugbyclub 't Gooi |
| Dirkjan Stevens | Bauhaus ArtiTech B.V. Business Partner | <ul style="list-style-type: none"> - Lid raad van toezicht CVO 't Gooi - Bestuurslid SWV Unita - Bestuurslid Stichting ViJoS |

Jaarrekening 2018

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 66 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 het verleden werd de voorziening lineair opgebouwd op basis van een tijdshorizon van 10 jaar. Wij maken gebruik van de tijdelijke regeling om de voorziening voor groot onderhoud nog (deels) te bepalen op de lineaire methode die tot en met 2017 toegepast werd.

In 2018 is al wel berekend hoe groot de benodigde voorziening zou moeten zijn op basis van de individuele componenten benadering zoals deze per 1 januari 2019 geldt. In 2018 is, in aanloop naar deze stelselwijziging, 1/3 van het verschil met de huidige, lineaire, methode, extra, aan de voorziening groot onderhoud toegevoegd.

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 met ingang van dit jaar 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 met ingang van dit jaar 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 zijn 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 2018 (en 2017) waren er geen pensioenvorderingen en geen verplichtingen naast de betaling van de jaarlijkse aan de pensioenuitvoerder verschuldigde premie. De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat. Naar de stand van april 2019 is de beleidsdekkingsgraad (het gemiddelde van de laatste twaalf dekkingsgraden) van het pensioenfonds 102,1%. (<https://www.abp.nl/over-abp/financiele-situatie/dekkingsgraad/>).

1.7 Stichting Steunfonds

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

2 Balans per 31 december 2018 (na resultaatbestemming)

| 1 Activa | 31-dec-18 | | 31-dec-17 | |
|------------------------------------|---|-------------------|-------------------|-----------|
| | € | € | € | € |
| Vaste activa | | | | |
| 1.2 Materiële vaste activa | | | | |
| 1.2.1 | Gebouwen en terreinen | 1.560.590 | | 1.028.423 |
| 1.2.2 | Inventaris en apparatuur | 2.861.204 | | 3.079.076 |
| 1.2.4 | MVA in uitvoering en vooruitbetalingen | <u>0</u> | <u>0</u> | 0 |
| | | | 4.421.794 | 4.107.499 |
| 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 | 12.200 |
| Vlottende activa | | | | |
| 1.5 Vorderingen | | | | |
| 1.5.1 | Debiteuren | 354.301 | | 261.381 |
| 1.5.5 | Overige vorderingen | 42.594 | | 56.392 |
| 1.5.6 | Overlopende activa | <u>776.025</u> | <u>1.270.379</u> | 1.270.379 |
| | | | 1.172.920 | 1.588.152 |
| 1.7 | Liquide middelen | | 6.828.929 | 6.450.408 |
| Totaal activa | | <u>12.435.843</u> | <u>12.158.259</u> | |

| 2 | Passiva | 31-dec-18 | | 31-dec-17 | |
|---------------------------------|--------------------------------|------------------|-------------------|-------------------|-----------|
| | | € | € | € | € |
| 2.1 Eigen vermogen | | | | | |
| 2.1.1 | Algemene reserve | | <u>7.614.728</u> | <u>8.543.612</u> | 8.543.612 |
| | | | 7.614.728 | | |
| 2.4 Voorzieningen | | | | | |
| 2.4.1 | Onderhoudsvoorziening | 1.374.021 | | 794.176 | |
| 2.4.3 | Voorziening jubileum | 167.179 | | 150.592 | |
| 2.4.3 | Voorziening spaarverlof | 76.935 | | 97.909 | |
| 2.4.3 | Voorziening persoonlijk budget | 425.138 | | 308.334 | |
| 2.4.3 | Voorziening BWW | 171.644 | | 0 | |
| 2.4.3 | Voorziening langdurig zieken | <u>127.573</u> | | <u>0</u> | |
| | | | 2.342.490 | | 1.351.011 |
| 2.6 Kortlopende schulden | | | | | |
| 2.6.3 | Crediteuren | 355.557 | | 297.724 | |
| 2.6.6 | Belastingen en sociale lasten | 916.501 | | 893.848 | |
| 2.6.8 | Overige schulden | 67.822 | | 105.603 | |
| 2.6.9 | Overlopende passiva | <u>1.138.745</u> | | <u>966.461</u> | |
| | | | 2.478.625 | | 2.263.636 |
| Totaal passiva | | | <u>12.435.843</u> | <u>12.158.259</u> | |

3 Exploitatier rekening over 2018

| | 2018 | | Begroting 2018 | | 2017 | |
|---|------------------|-------------------|------------------|-------------------|------------------|-------------------|
| | € | € | € | € | € | € |
| 3 Baten | | | | | | |
| 3.1 Rijksbijdrage OCW | 21.452.539 | | 20.549.823 | | 21.190.584 | |
| 3.2 Gemeentelijke bijdrage | 25.009 | | 15.519 | | 40.079 | |
| 3.5 Overige baten | <u>402.021</u> | | <u>547.913</u> | | <u>423.194</u> | |
| Som der baten | | 21.879.569 | | 21.113.255 | | 21.653.857 |
| 4 Lasten | | | | | | |
| 4.1 Personele lasten | 18.016.390 | | 16.957.420 | | 17.073.722 | |
| 4.2 Afschrijvingen | 696.405 | | 628.500 | | 617.533 | |
| 4.3 Huisvestingslasten | 1.919.887 | | 1.618.875 | | 1.437.921 | |
| 4.4 Overige lasten | <u>2.176.115</u> | | <u>2.143.318</u> | | <u>2.408.931</u> | |
| Som der lasten | | <u>22.808.797</u> | | <u>21.348.113</u> | | <u>21.538.107</u> |
| Saldo baten minus lasten | | -929.228 | | -234.858 | | 115.750 |
| 5 Financiële baten en lasten | | | | | | |
| 5.1.1 Rentebaten | 344 | | 0 | | 2.922 | |
| 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>344</u> | | <u>0</u> | | <u>2.922</u> |
| Saldo exploitatie | | <u>-928.884</u> | | <u>-234.858</u> | | <u>118.672</u> |

4 Kasstroomoverzicht

| | 2018 € | 2017 € |
|--|-----------|-----------|
| Kasstroom uit operationele activiteiten | | |
| Bedrijfsresultaat | -929.228 | 115.750 |
| Afschrijvingen | 696.405 | 617.533 |
| Mutaties voorzieningen | 991.479 | 331.866 |
| Mutaties werkkapitaal | | |
| - Vorderingen | 412.670 | -278.841 |
| - Kortlopende schulden | 214.989 | -66.994 |
| Kasstroom uit bedrijfsoperaties | 1.386.315 | 719.314 |
| Ontvangen interest | 2.906 | 11.689 |
| Kasstroom uit operationele activiteiten | 1.389.221 | 731.003 |
| Kasstroom uit investeringsactiviteiten | | |
| Bijdrage gemeente Hilversum | 0 | -59.228 |
| (Des)investeringen materiële vaste activa | 1.010.700 | 629.922 |
| (Des)investeringen financiële vaste activa | 0 | 0 |
| | 1.010.700 | 570.694 |
| | 378.521 | 160.309 |
| Mutatie liquide middelen | 378.521 | 160.309 |
| Beginstand liquide middelen | 6.450.408 | 6.290.099 |
| Mutatie liquide middelen | 378.521 | 160.309 |
| Eindstand liquide middelen | 6.828.929 | 6.450.408 |

5 Toelichting op de balans per 31 december 2018

1 ACTIVA

1.2 MATERIËLE VASTE ACTIVA

| | 1.2.1 | 1.2.2 | 1.2.4 | |
|--------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|---|-----------|
| | Gebouwen en terreinen | Inventaris en apparatuur | MVA in uitvoering en vooruit- betalingen | Totaal |
| | € | € | € | € |
| Aanschafwaarde t/m 2017 | 1.889.025 | 6.381.726 | 0 | 8.270.751 |
| Cumulatieve afschrijvingen t/m 2017 | 860.602 | 3.302.650 | 0 | 4.163.252 |
| Boekwaarde per 1 januari 2018 | 1.028.423 | 3.079.076 | 0 | 4.107.499 |
| Bijdragen derden | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Desinvesteringen 2018 | 0 | 191.920 | 0 | 191.920 |
| Investerings 2018 | 659.873 | 350.825 | 0 | 1.010.698 |
| | 659.873 | 158.905 | 0 | 818.778 |
| Afschrijvingen 2018 | 127.706 | 568.699 | 0 | 696.405 |
| Afschrijvingen desinvesteringen 2018 | | 191.922 | 0 | 191.922 |
| Boekwaarde per 31 december 2018 | 532.167 | -217.872 | 0 | 314.295 |
| 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 31 december 2018 | 1.560.590 | 2.861.204 | 0 | 4.421.794 |

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

| | 2018 | 2017 |
|--|------|------|
| | € | € |

1.3.6 Overige financiële vaste activa

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

| | 2018 | 2018 |
|--|------|------|
| | € | € |

1.5.1 DEBITEUREN

| | | |
|---------------------------------|---------|---------|
| Debiteuren | 405.517 | 309.963 |
| Voorziening dubieuze debiteuren | -51.216 | -48.582 |
| | 354.301 | 261.381 |

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 | 14.479 | 30.227 |
| Rente | 344 | 2.906 |
| Omzetbelasting | 2.266 | 3.559 |
| Diversen | 25.505 | 19.700 |
| | 42.594 | 56.392 |

1.5.6 Overlopende activa

| | | |
|---------------------------|---------|-----------|
| Vooruit betaalde facturen | 169.004 | 194.402 |
| Nog te ontvangen bedragen | 575.997 | 146.521 |
| Diversen | 31.024 | 929.456 |
| | 776.025 | 1.270.379 |

1.7 Liquide middelen

| | | |
|--------|-----------|-----------|
| Banken | 6.822.051 | 6.441.079 |
| Kas | 6.878 | 9.329 |
| | 6.828.929 | 6.450.408 |

2 PASSIVA

2.1 EIGEN VERMOGEN

| | Saldo per 1 januari 2018 | Bestemming resultaat boekjaar | Overige Mutaties 2018 | Saldo per 31 december 2018 |
|------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|
| | € | € | € | € |
| 2.1.1 Algemene reserve | 8.543.612 | -928.884 | 0 | 7.614.728 |
| | 8.543.612 | -928.884 | 0 | 7.614.728 |

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

2.4 VOORZIENINGEN

| | 2018 | 2017 |
|--|------|------|
| | € | € |

2.4.1 Onderhoudsvoorziening

| | | |
|-----------------------|------------------|----------------|
| Stand per 1 januari | 794.176 | 429.837 |
| Toevoeging | 898.537 | 470.990 |
| | <u>1.692.713</u> | <u>900.827</u> |
| Vrijval | | |
| Uitgaven | 318.692 | 106.651 |
| Stand per 31 december | <u>1.374.021</u> | <u>794.176</u> |

Kortlopend (< 1 jaar): € 274.804

Langlopend (> 1 jaar): € 1.099.217

2.4.3 Voorziening jubileum

| | | |
|-----------------------|----------------|----------------|
| Stand per 1 januari | 150.592 | 182.457 |
| Toevoeging | 17.235 | 2.468 |
| | <u>167.827</u> | <u>184.925</u> |
| Onttrekking | 648 | 34.333 |
| Stand per 31 december | <u>167.179</u> | <u>150.592</u> |

Kortlopend (< 1 jaar): € 13.374

Langlopend (> 1 jaar): € 153.805

2.4.3 Voorziening spaarverlof

| | | |
|-----------------------|---------------|----------------|
| Stand per 1 januari | 97.909 | 152.893 |
| Toevoeging | 259 | 95.541 |
| | <u>98.168</u> | <u>248.434</u> |
| Onttrekking | 21.233 | 150.525 |
| Stand per 31 december | <u>76.935</u> | <u>97.909</u> |

Kortlopend (< 1 jaar): € 30.774

Langlopend (> 1 jaar): € 46.161

2.4.3 Voorziening persoonlijk budget

| | | |
|-----------------------|----------------|----------------|
| Stand per 1 januari | 308.334 | 253.958 |
| Toevoeging | 116.804 | 62.142 |
| | <u>425.138</u> | <u>316.100</u> |
| Onttrekking | 0 | 7.766 |
| Stand per 31 december | <u>425.138</u> | <u>308.334</u> |

Kortlopend (< 1 jaar): € 0

Langlopend (> 1 jaar): € 425.138

2.4.3 Voorziening Bovenwettelijke WW

| | | |
|-----------------------|----------------|----------|
| Stand per 1 januari | 0 | 0 |
| Toevoeging | 171.644 | 0 |
| | <u>171.644</u> | <u>0</u> |
| Onttrekking | 0 | 0 |
| Stand per 31 december | <u>171.644</u> | <u>0</u> |

Kortlopend (< 1 jaar): € 60.075

Langlopend (> 1 jaar): € 111.569

| | 2018 | 2017 |
|--|---------|------|
| | € | € |
| 2.4.3 Voorziening voor Langdurig zieken | | |
| Stand per 1 januari | 0 | 0 |
| Toevoeging | 127.573 | 0 |
| | 127.573 | 0 |
| Onttrekking | 0 | 0 |
| Stand per 31 december | 127.573 | 0 |

Kortlopend (< 1 jaar): € 70.165

Langlopend (> 1 jaar): € 57.408

2.6 KORTLOPENDE SCHULDEN

| | | |
|--------------------------|---------|---------|
| 2.6.3 Crediteuren | 355.557 | 297.724 |
|--------------------------|---------|---------|

2.6.6 Belastingen en sociale lasten

| | | |
|----------------|---------|---------|
| Loonheffing | 705.672 | 691.116 |
| Pensioenlasten | 210.829 | 202.732 |
| | 916.501 | 893.848 |

2.6.8 Overige schulden

| | | |
|---------------------------------|--------|---------|
| Personeelsvereniging | 14.524 | 12.578 |
| Waarborgfonds werkweken | 11.610 | 10.540 |
| Project Engels Leven lang leren | 11.766 | 11.766 |
| Nog te ontvangen facturen | 16.161 | 519 |
| Salarissen | 2.341 | 61.507 |
| Overige | 11.420 | 8.693 |
| | 67.822 | 105.603 |

2.6.9 Overlopende passiva

| | | |
|--------------------------------------|-----------|---------|
| Subsidie studieverlof | 26.877 | 24.001 |
| Zij-instromers | 0 | 11.667 |
| Totaal geormerkte subsidies OCW | 26.877 | 35.668 |
| Prestatiesubsidie convenant | 17.400 | 17.378 |
| Nieuwkomers | 24.325 | 24.325 |
| Totaal niet geormerkte subsidies OCW | 41.725 | 41.703 |
| Totaal OCW | 68.602 | 77.371 |
| Reservering vakantiegeld | 520.671 | 512.063 |
| Reservering bindingstoelage | 64.730 | 49.187 |
| Reservering overuren | 110.946 | 87.720 |
| VMBO ambitie programma | 20.336 | 23.976 |
| VMBO aanvullende techniek middelen | 82.035 | 0 |
| Gezonde school | 5.158 | 6.584 |
| Deelnemersbijdragen | 128.225 | 135.068 |
| Nog te besteden giften | 61.519 | 50.727 |
| Spaarrekening werkweken | 5.922 | 3.279 |
| Waarborg leerlingenkastjes | 2.640 | 3.295 |
| Nog te betalen kosten | 11.325 | 17.191 |
| Overige | 56.636 | 0 |
| | 1.138.745 | 966.461 |

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 een tweetal investeringsverplichtingen onderhanden. Ten behoeve van laadpaalvoorzieningen voor elektrische auto's is een contract afgesloten voor de aanleg met een omvang van € 29.000,- (incl. BTW). Eveneens zijn contracten gesloten voor de aanleg en installatie van zonnepanelen op het Comenius College en College de Opmaat voor een totaal bedrag van € 151.000,- (incl. BTW). Beide projecten worden in 2019 gerealiseerd.

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 2018 bedroeg de dekkingsgraad 97,0% en de beleidsdekkingsgraad bedroeg 103,8%.

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 2018 te berekenen, moeten we alle dekkingsgraden van 2018 bij elkaar optellen en delen door 12.

Vordering op het Ministerie van OC&W

Op grond van RJ 660.204 is het voor onderwijsinstellingen vallende onder de WVO op basis van artikel 5 van de Regeling 'Onvoorzien gevallen bij invoering vereenvoudiging bekostiging voortgezet onderwijs' (kenmerk: WZJ-2005/54063802) toegestaan een vordering op te nemen op de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Stichting CVO in het Gooi heeft er voor gekozen om deze vordering niet op te nemen. Per 31 december 2018 bedroeg de omvang van deze vordering € 1.244.571.

7 Toelichting op de exploitatierekening over 2018

| | 2018 | Begroting 2018 | 2017 |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| | € | € | € |
| 3.1 RIJKSBIJDRAGE | | | |
| 3.1.1 Normvergoeding: Personeel | 16.296.392 | 15.930.228 | 15.966.666 |
| 3.1.1 Normvergoeding: Materieel | 2.248.463 | 2.219.014 | 2.236.841 |
| 3.1.2 Overige subsidies OCW | 1.972.776 | 1.852.785 | 1.954.551 |
| 3.1.4 Ontv. doorbetalingen Rijksbijdrage Samenwerkingsverbanden | 934.908 | 547.796 | 1.032.526 |
| | <u>21.452.539</u> | <u>20.549.823</u> | <u>21.190.584</u> |

De post Overige subsidies OCW 2018 is als volgt te specificeren:

| | | | |
|--|------------------|------------------|------------------|
| Afrekening uitkeringskosten | 0 | 0 | 0 |
| Versterking functiemix leraren VO in de randstad | 395.447 | 393.098 | 397.034 |
| Gratis schoolboeken | 770.604 | 748.787 | 760.414 |
| Prestatiebox VO | 718.473 | 644.160 | 660.285 |
| Prestatiesubsidie VSV | 30.878 | 60.500 | 27.408 |
| Maatschappelijke stage VO | 0 | 2.740 | 0 |
| Nieuwkomers | 0 | 0 | 37.625 |
| Lente- en Zomerschool | 7.650 | 0 | 0 |
| Niet geormerkte subsidies | 1.923.052 | 1.849.285 | 1.882.766 |
| Subsidie studieverlof | 38.057 | 3.500 | 43.452 |
| Zij-instromers | 11.667 | 0 | 28.333 |
| Geormerkte subsidies | 49.724 | 3.500 | 71.785 |
| | <u>1.972.776</u> | <u>1.852.785</u> | <u>1.954.551</u> |

3.5 OVERIGE BATEN

| | | | |
|--------------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| 3.5.4 Huur woningen | 11.504 | 12.500 | 11.425 |
| 3.5.5 Ouderbijdragen | 232.445 | 230.950 | 221.919 |
| 3.5.7 Ontvangen huren | 88.276 | 45.700 | 87.087 |
| 3.5.7 Detachering | 9.600 | 0 | 9.506 |
| 3.5.7 Ambtelijk secretariaat | 0 | 0 | 2.000 |
| 3.5.7 Leerling gebonden financiering | 1.750 | 131.000 | 15.250 |
| 3.5.7 Leerlingenkantine | 22.463 | 13.000 | 25.584 |
| 3.5.7 Huiswerk cursus | 35.695 | 74.300 | 46.511 |
| 3.5.7 Diversen | 288 | 40.463 | 3.912 |
| | <u>402.021</u> | <u>547.913</u> | <u>423.194</u> |

| | 2018 Begroting 2018 | | 2017 |
|--|---------------------|------------|------------|
| | € | € | € |
| 4.1 PERSONELE LASTEN | | | |
| 4.1.1 Lonen en salarissen | 12.827.259 | 15.629.032 | 12.919.061 |
| 4.1.2 Sociale lasten | 1.697.336 | 0 | 1.657.038 |
| 4.1.2 Pensioenlasten | 1.876.723 | 0 | 1.829.468 |
| 4.1.3. Externe ondersteuning / detachering | 817.062 | 189.000 | 282.856 |
| | 17.218.380 | 15.818.032 | 16.688.423 |
| 4.1.3 Overige personele lasten | 1.037.448 | 1.331.950 | 670.017 |
| | 18.255.828 | 17.149.982 | 17.358.440 |
| 4.1.4 Minus: Uitkeringen en doorbelaste kosten | -239.438 | -192.562 | -284.718 |
| | 18.016.390 | 16.957.420 | 17.073.722 |

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

| | 2018 | 2017 |
|--------------------------------------|------|------|
| Personele bezetting gemiddeld in FTE | 231 | 233 |

4.2 AFSCHRIJVINGEN

| | | | |
|--------------------------------|---------|---------|---------|
| 4.2.2 Gebouwen | 127.706 | 87.000 | 64.238 |
| 4.2.3 Inventaris en apparatuur | 568.699 | 541.500 | 553.295 |
| | 696.405 | 628.500 | 617.533 |

4.3 HUISVESTINGSLASTEN

| | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|
| 4.3.3 Kleine onderhoudskosten | 263.280 | 293.000 | 208.730 |
| 4.3.4 Energie | 205.941 | 239.000 | 231.323 |
| 4.3.5 Schoonmaakkosten | 486.186 | 415.000 | 458.288 |
| 4.3.6 Heffingen | 10.513 | 13.875 | 14.312 |
| 4.3.7 Dotatie aan voorziening voor groot onderhoud | 898.537 | 624.000 | 470.990 |
| 4.3.8 Overige huisvestingskosten | 55.430 | 34.000 | 54.278 |
| | 1.919.887 | 1.618.875 | 1.437.921 |

4.4 OVERIGE LASTEN

| | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|
| 4.4.1 Administratie beheer en bestuur | 363.622 | 402.450 | 427.342 |
| 4.4.2 Inventaris en apparatuur, kleine aanschaffingen en onderhoudskosten | 484.151 | 301.150 | 455.864 |
| 4.4.4 Onderwijskosten | 1.269.046 | 1.409.918 | 1.491.404 |
| 4.4.4 Leerlingenkantine | 27.867 | 28.000 | 29.381 |
| 4.4.4 Overige kosten | 31.429 | 1.800 | 4.940 |
| | 2.176.115 | 2.143.318 | 2.408.931 |

In de post Administratie beheer en bestuur onder 4.4.1 is het accountantsshonararium opgenomen
De kosten van het onderzoek van de jaarrekening bedragen € 46.118

| | 2018 Begroting 2018 | | 2017 |
|---------------------------------|---------------------|----------|--------------|
| | € | € | € |
| 5.1 FINANCIELE BATEN | | | |
| 5.1.1 Rentebaten | 344 | 0 | 2.922 |
| 5.1.2 Overige financiële baten | 0 | 0 | 0 |
| 5.2 FINANCIELE LASTEN | | | |
| 5.2.1 Rentelasten | 0 | 0 | 0 |
| 5.2.2 Overige financiële lasten | 0 | 0 | 0 |
| | <u>344</u> | <u>0</u> | <u>2.922</u> |

8 Verplichte toelichting en overige toelichting

8.1 Gebeurtenissen na balansdatum

Geen

8.2 Model E: Verbonden partijen

Model E: Verbonden partijen

| Naam | Juridische vorm | Statutaire zetel | Code activiteiten | Eigen vermogen 31-12-2018 | Exploitatie-saldo 2018 | Omzet 2018 | Verklaring art 2:403 BW ja/nee | Consolidatie ja/nee |
|--|-----------------|------------------|-------------------|---------------------------|------------------------|------------|--------------------------------|---------------------|
| | | | | € | € | € | | |
| Stichting Steunfonds P.C.V.O. Hilversum | Stichting | Hilversum | Overig | -3.752 | -65 | 0 | nee | nee |
| Stichting Werkkring | Stichting | Alkmaar | Overig | P.M | P.M | P.M | nee | nee |
| Qinas, vereniging samenwerkende schoolbesturen in Het Gooi | Vereniging | Hilversum | Overig | P.M | P.M | P.M | nee | nee |

8.3 Model G Verantwoording subsidiies

MG Model G Verantwoording subsidiies

| G1 | Subsidies zonder verrekeningsclausule Omschrijving | Toewijzing Kenmerk | Toewijzing datum | Bedrag toewijzing | Ontvangen t/m verslagjaar | Prestatie afgerond? | | | |
|----|---|--------------------|------------------|-------------------|---------------------------|---------------------|--|--|--|
| | | | | EUR | EUR | Ja/Nee | | | |
| | Zij-instroom VO | 842581-1 | 23-5-2017 | 20.000 | 20.000 | Ja | | | |
| | Subsidie studieverlof | 851787-1 | 23-8-2017 | 56.618 | 56.618 | Ja | | | |
| | Subsidie studieverlof | 887655-1 | 20-3-2018 | -5.143 | -5.143 | Ja | | | |
| | Subsidie studieverlof | 929836-1 | 20-9-2018 | 38.874 | 38.874 | Nee | | | |
| | Subsidie studieverlof | 940963-1 | 19-12-2018 | 7.002 | 7.002 | Nee | | | |
| | Aanvullende bekostiging technisch VMBO | 923537-2 | 19-12-2018 | 82.035 | 82.035 | Nee | | | |
| | Totaal | | | | 199.386 | | | | |

| G2A | Subsidie met verrekeningsclausule aflopend per ultimo verslagjaar Omschrijving | Toewijzing kenmerk | Toewijzing datum | Bedrag toewijzing | Saldo | Ontvangen in verslagjaar | Lasten in verslagjaar | Totale kosten | Saldo nog te besteden |
|-----|---|--------------------|------------------|-------------------|----------|--------------------------|-----------------------|---------------|-----------------------|
| | | | | | 1-1-2018 | | | 31-12-2018 | 31-12-2018 |
| | | | | 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 | Ontvangen in verslagjaar | Lasten in verslagjaar | Totale kosten | Saldo nog te besteden |
|-----|---|--------------------|------------------|-------------------|----------|--------------------------|-----------------------|---------------|-----------------------|
| | | | | | 1-1-2018 | | | 31-12-2018 | 31-12-2018 |
| | | | | EUR | EUR | EUR | EUR | EUR | EUR |
| | NVT | | | | | | | | |

8.4 Overige toelichting

WNT-verantwoording 2018 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 2018 voor Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs in het Gooi is gebaseerd op bezoldigingsklasse D en deze bedraagt over 2018: € 146.000. 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

| 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 |
| Bezoldiging⁹ | |
| Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen | 118.093 |
| Beloningen betaalbaar op termijn | 18.116 |
| <i>Subtotaal</i> | <i>136.209</i> |
| Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum | 146.000 |
| -/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag | N.v.t. |
| Totale bezoldiging | 136.209 |

| | | |
|---|-----------------------------|--------------------------|
| Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan | N.v.t. | |
| Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling | N.v.t. | |
| Gegevens 2017 | | |
| bedragen x € 1 | A.I.P.J. van Beurden | S.J. Haenen |
| Functiegegevens | directeur- bestuurder | directeur- bestuurder |
| Aanvang en einde functievervulling in 2017 | 14/3 – 31/12 | 1/1 – 14/3 |
| Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte) | 1,0 | 1,0 |
| Dienstbetrekking? | ja | ja |
| Bezoldiging | | |
| Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen | 92.586 | 24.921 |
| Beloningen betaalbaar op termijn | 0 | 0 |
| <i>Subtotaal</i> | <i>92.586</i> | <i>24.921</i> |
| Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum | 112.800 | 28.200 |
| Totale bezoldiging | 92.586 | 24.921 |

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking kalendermaand 1-12

Niet van toepassing

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

| 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 2018 | 1/1 - 31/12 | 1/1 - 31/12 | 1/1 - 31/12 |
| Bezoldiging | | | |
| Totale bezoldiging | 0 | 0 | 0 |
| Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum | 21.900 | 14.600 | 14.600 |
| -/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag | N.v.t. | N.v.t. | N.v.t. |
| Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan | N.v.t. | N.v.t. | N.v.t. |
| Toelichting op de | N.v.t. | N.v.t. | N.v.t. |

| | | | |
|---|-----------------------|--------------------------|------------------|
| vordering wegens onverschuldigde betaling | | | |
| Gegevens 2017 | | | |
| 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 2017 | 1/8 - 31/12 | 1/1 - 31/12 | 1/1 - 31/12 |
| Bezoldiging | | | |
| Totale bezoldiging | 720 | 1.500 | 1.500 |
| Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum | 8.865 | 14.100 | 14.100 |

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen (vervolg)

| | | | | |
|--|----------------------|------------------|-------------------|------------------------------|
| bedragen x € 1 | A.C. Korevaar | R.G. Boom | D. Stevens | A. Pastoor |
| Functiegegevens | Lid | Lid | Lid | Lid |
| Aanvang en einde functievervulling in 2018 | 1/1 - 31/12 | 1/1 - 31/12 | 1/8 - 31/12 | 1/1 - 19/3 |
| Bezoldiging | | | | |
| Totale bezoldiging | 0 | 3.306 | 1.378 | 375 |
| Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum | 14.600 | 14.600 | 6.120 | 3.120 |
| -/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag | N.v.t. | N.v.t. | N.v.t. | N.v.t. |
| Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan | N.v.t. | N.v.t. | N.v.t. | N.v.t. |
| Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling | N.v.t. | N.v.t. | N.v.t. | N.v.t. |
| Gegevens 2017 | | | | |
| bedragen x € 1 | A.C. Korevaar | R.G. Boom | A. Pastoor | M.E. Verkuijlen-Wolff |
| Functiegegevens | Lid | Lid | Lid | Lid |
| Aanvang en einde functievervulling in 2017 | 1/1 - 31/12 | 1/1 - 31/12 | 1/8 - 31/12 | 1/1 - 31/7 |
| Bezoldiging | | | | |
| Totale bezoldiging | 0 | 1.500 | 625 | 780 |
| Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum | 14.100 | 14.100 | 5.910 | 8.189 |

8.4.2 Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking

Niet van toepassing

8.4.3 Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen die in 2018 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2018 geen ontsluitkeringen betaald aan overige functionarissen die op grond van de WNT dienen te worden vermeld, of die in eerdere jaren op grond van de WOPT of de WNT vermeld zijn of hadden moeten worden.

8.5 Resultaatbestemming

Vooruitlopend op het daartoe door het bestuur te nemen besluit is het resultaat over 2018 ad € 928.884 (negatief) als volgt verwerkt:

Toegevoegd aan de algemene reserve -/- 928.884

8.6 Ondertekening

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

8.7 Gegevens over de rechtspersoon

Naam instelling: Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs
in het Gooi
Adres: Bisonlaan 1
Postcode/Plaats: 1217 GH Hilversum
KvK: 40517211

Telefoon: 035-6216517
E-mail: cb@cvogooi.nl
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
R.G. Boom
A.Pastoor (t/m maart 2018)
D. Stevens (vanaf 1 augustus 2018)

Directeur-bestuurder A.I.P.J. van Beurden

Contactpersoon: M. Matton
Telefoon: 035-6216517
E-mail: m.matton@cvogooi.nl

Brinnummers: 03FO

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

OVERIGE GEGEVENS

20187

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

9 Controle verklaring van de accountant

FLYNTH
adviseurs • accountants

Vijzelmolenlaan 11
Postbus 549
3440 AM Woerden
Telefoon (088) 236 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 2018

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2018 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 2018 en van het resultaat over 2018 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2018 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 2018.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2018;
2. de staat van baten en lasten over 2018; 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 2018 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.

Geen controlewerkzaamheden verricht ten aanzien van de anticumulatiebepaling van artikel 1.6a WNT en artikel 5 lid 1(j) Uitvoeringsregeling WNT

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2018 hebben wij geen controlewerkzaamheden verricht op gegevens in de WNT-verantwoording, of het ontbreken daarvan, op grond van de anticumulatiebepaling van artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 onderdeel j Uitvoeringsregeling WNT. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT plichtige instellingen alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

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

- het bestuursverslag.

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf '2.2.2 Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018 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 2018 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

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

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van de directeur-bestuurder en de raad van toezicht voor de jaarrekening

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

In dit kader is de directeur-bestuurder tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die de directeur-bestuurder noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van 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 2018, 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, 28 juni 2019
Flynth Audit B.V.

Was getekend

S. van der Veer AA