

2022

cvo't gooi

Bestuursverslag



Bestuursnummer: 20187
BRIN 03F0

Inhoudsopgave

1.	Onderwijsaanbod	2	7.	Financiën en Organisatie	24
2.	Visie en koers	3	7.1	Organisatie en structuur	24
3.	Ontwikkelingen in de bedrijfsvoering	5	7.2	Medezeggenschap	24
4.	Onderwijs	6	7.3	Governance	24
	4.1 Toelatingsbeleid	6	7.4	Financiële positie en ratio's	25
	4.2 Samenwerking in de regio	6	7.5	Toelichting op de balansposten	26
	4.3 Onderwijs opbrengsten	7	7.6	Toelichting op het resultaat	26
	4.3.1 Comenius College mavo	7	7.7	Allocatie van middelen over de vestigingen	26
	4.3.2 Comenius College mavo	8	7.8	Verantwoording van extra middelen	27
	4.3.3 Comenius College vwo	9	7.9	Schoolkosten	27
	4.3.4 Lucent College	11	7.10	Wet Normering Topinkomens	27
	4.3.5 Hilfertsheem College	12	7.11	Treasury	27
	4.4.1 Kwaliteitsbeleid en -borging	13	8.	Continuïteit van de organisatie	28
	4.4.2 Klachten	14	8.1	Leerlingen prognoses	28
	4.4.3 Vertrouwenspersoon	14	8.2	Meerjarenbegroting	29
	4.5. Passend onderwijs	14	8.3	Risico management	31
	4.5.1 Samenwerkingsverband Qinas	14	8.4	Risico beheersing	34
	4.5.2 Ondersteuning en begeleiding op de scholen	14	9.	Raad van Toezicht	35
	4.5.3 Mini rebound "De Studio"	15	Samenstelling bestuur en Raad van Toezicht	35	
	4.5.4 Nieuwkomers (NT2)	15	Nevenfuncties	35	
	4.5.5 Voortijdig schoolverlaten	16	Verslag van de Raad van toezicht over 2022	36	
	4.6 Onderwijs thema's	16	Toezicht op het (strategisch) beleid	37	
	4.6.1 Achterstanden in het onderwijs: Nationaal Programma Onderwijs (NPO)	16	Code Goed Toezicht en Goed Bestuur	38	
	4.6.2 Topsport talenten	17	Werkgeverscommissie	38	
	4.6.3 Sterk techniek onderwijs VMBO	17	Commissie financiën	38	
	4.6.4 Burgerschap	17	Commissie kwaliteit van het onderwijs	39	
	4.6.5 Uitbesteed onderwijs	17	Toezicht op doelmatigheid en financiële positie	39	
5.	Personeelsbeleid	18	Samenstelling en vergoeding Raad van Toezicht	40	
	5.1 Strategisch personeelsbeleid	18	(Zelf)evaluatie en deskundigheidsbevordering Raad van Toezicht	41	
	5.2 Regionale Aanpak Personeelstekorten	18	10.	Verslag van de medezeggenschap	41
	5.3 Kengetallen van het personeel	19	Samenstelling bestuur en Raad van Toezicht	41	
	5.3.1 Bezetting	19	Medezeggenschapsreglementen	42	
	5.3.2 Instroom en uitstroom	19	MR kandidaat voor de Raad van Toezicht	42	
	5.3.3 Bezetting uitgesplitst	20	Personeelsbeleid	42	
	5.3.4 Externe inhuur	20	Regeling werkdrukvermindering		
	5.3.5. Bevoegdheid	20	CAO 2022-2023	43	
	5.3.6 Functiemix	20	11.	Vooruitblik	44
	5.3.7 Verzuim	21			
	5.3.8 Samenstelling van het personeel	21			
	5.4 Deskundigheidsbevordering	22			
	5.5 Beheersing van uitkeringen	22			
6.	Bedrijfsvoering en ondersteuning	22			
	6.1 ICT en privacy	22			
	6.2 Inkoop en toeleveranciers	23			
	6.3 Europese aanbesteding leermiddelen via SIVON	23			
	6.4 Investerings in gebouwen en facilitaire zaken	23			

Voorwoord

Begin 2022 is – terugkijkend – de laatste fase van Covid geweest, althans in de zin dat het behoorlijke impact had op het onderwijs. Het eerste kwartaal waren er nog veel besmettingen en een flink hoger verzuim dan normaal. Maar vanaf april hebben we gezien dat we weer ruimte kregen voor ‘gewoon’ onderwijs. Daarmee zijn de achterstanden natuurlijk niet opgelost, ook en juist in 2022 hebben we veel gedaan in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs.

Het jaar 2022 kenmerkte zich ook door maatschappelijke turbulentie. De oorlog in Oekraïne, energie, het klimaat, de problemen van de jeugd en de jeugdzorg, er gebeurde veel om ons heen. In het onderwijs waren dominante thema's het bieden van kansengelijkheid, inclusie, de aanpak van leerachterstanden en het versterken van basisvaardigheden en burgerschap. Van medewerkers wordt veel gevraagd om focus te houden als er zoveel tegelijk gaande is.

In 2022 hebben de scholen van CVO 't Gooi zich echter goed door ontwikkeld. Lucent College rondde het eerste schooljaar af en kon vanaf augustus 2022 verder bouwen aan het onderwijsconcept. Bij Comenius College bleken de hoge aanmeldingen van 2021 geen "one-hit-wonder", de school staat bij de jeugd weer goed op de kaart. Verdere doorontwikkeling van het (flex) rooster was één van de kernpunten in 2022. Op Hilfertsheem College werden stappen gezet met het beter structureren van werkprocessen en aandacht voor kwaliteit.

Vanuit het bestuur en de directie werd de koers verder uitgewerkt in een aanpak van kwaliteitszorg. Ook werden fundamenten gelegd voor nieuw HR-beleid. Belangrijke onderdelen daarvan waren in 2022 een nieuw functiehuis, een aangepast arbobeleid en het zelf opleiden van toekomstige docenten.

In dit bestuursverslag blikken we terug op het jaar 2022. We geven inzicht in onze kernprestaties en -cijfers op de gebieden onderwijs, personeel en financiën. Ook zijn opgenomen een verslag van de Raad van Toezicht en de medezeggenschap. Ik wens u veel leesplezier.

Hartelijke groeten,

Dennis Roobeek

Directeur-bestuurder

1. Onderwijsaanbod

Het onderwijsaanbod van CVO 't Gooi was in 2022 als volgt:



Comenius College (SUB-BRIN 03FO-00)

Het Comenius College is een school voor gymnasium, atheneum, havo en mavo. Er wordt eigentijds onderwijs op hoog niveau gegeven. De kernwaarden zijn ruimte, aandacht en vertrouwen. De school is prachtig gelegen naast het 'Corversbos' en beschikt over mooie faciliteiten. De school onderscheidt zich met o.a. wetenschapsoriëntatie, sport en kunst & cultuur.

Lucent College (SUB-BRIN 03FO-04)

Lucent College is een kansrijke mavo met een unieke driejarige mavo-havo onderbouw. Lucent richt zich op doorstroom naar MBO, havo, MHBO of beroepshavo (HBO routes). Het Beta Challenge Program daagt leerlingen uit met levensechte opdrachten. Het is een school voor kinderen die ook praktisch bezig willen zijn. Leerlingen wordt geleerd hoe te leren als basis voor een mooie toekomst. Het kansrijke onderwijs wordt ook bevorderd met kleinere klassen van 22 tot 26 leerlingen.



Hilfertsheem College (SUB-BRIN 03FO-01)

Hilfertsheem College is een school voor beroepsgericht vmbo met ook leerweg-ondersteunend onderwijs. Hilfertsheem heeft kleine klassen van 18 tot 22 zodat er veel aandacht is voor iedere leerling. De school biedt een veilige en vertrouwde leeromgeving, waarin leerlingen zich gekend en prettig voelen. Er wordt veel aan persoonsvorming gedaan. Hilfertsheem College is gevestigd in een mooi en modern gebouw met alle faciliteiten.





2. Visie en koers

CVO 't Gooi is een scholengroep die al decennia onderwijs biedt van hoge kwaliteit. Dat is altijd zo geweest - en nog steeds. Het onderwijs was ook de laatste jaren heel degelijk en er werd goed gepresteerd door leerlingen. Er is in Nederland echter een duidelijke meerjarige trend gaande dat de onderwijsresultaten teruglopen en dat tegelijk de motivatie bij leerlingen terugloopt. Dat laatste luidde bij CVO 't Gooi in 2020 een koerswijziging in, een koers die ruimte maakt voor meer motiverend en meer eigentijds onderwijs. Het onderwijs in Nederland zucht onder door docenten ervaren werkdruk en tekorten op de arbeidsmarkt. Ook de motivatie van docenten staat dus onder druk. Kortom, er is behoefte aan inspiratie, een nieuwe visie en een ontwikkeling naar leuker en beter onderwijs. CVO 't Gooi pakt die handdoek op door in de koers leren en werken met meer plezier centraal te stellen.

In 2021 is het nieuwe koersplan gelanceerd met de titel "Jong bier moet gisten". De titel verwijst naar het centrale thema en langetermijndoel van meer motiverend onderwijs. We haken daarbij aan op concepten uit de motivatiepsychologie. En passen dat toe op tieners die in deze jaren van hun leven juist bezig zijn met het ontwikkelen van hun volwassenheid en hun identiteit. Dit gaat gepaard met uitproberen, experimenteren en met emotionele kwetsbaarheid. Voor ons als onderwijs organisatie betekent dit dat we ruimte geven aan (ontwikkeling van) autonomie en eigenaarschap. Natuurlijk laten we onze leerlingen niet los. We gaan die ruimte geven met sociale verbinding en binnen beschermende kaders. Verbondenheid ervaren is immers ook een heel belangrijke motivator bij leren en werken. De derde pijler is bij CVO 't Gooi talentontwikkeling. Dat is niet nieuw, dit is al jarenlang een kern element van de koers van CVO 't Gooi. Op onze scholen willen we talenten van leerlingen ontdekken en ontwikkelen. Dat blijven we doen. We voegen er alleen aan toe dat we de belevingswereld van onze tieners meer tot uitgangspunt nemen en trachten het onderwijs voor hen meer betekenisvol te maken. Dat zal bijdragen aan meer motiverend onderwijs.

Samengevat zijn de hoofdelementen van de koers richting 2025:

1. **Meer motiverend onderwijs.** Plezier en enthousiasme vergroten.
2. **Betekenisvol onderwijs** dat aansluit bij de belevingswereld van de leerlingen (en burgerschap omsluit). Gerichtheid op talentontwikkeling.
3. **Eigenaarschap, keuze en regie;** flexrooster en keuzewerktijd, kei (keuze en interesse-)vakken en profiel keuzevakken in de bovenbouw
4. Doorlopende leerlijnen po-vo verbeteren
5. Lerende en innovatieve organisatie: **zelfreflectie** en zelfevaluatie
6. Strategisch HRM gebaseerd op **vakmanschap** en docentontwikkeling
7. Geïntegreerd digitaal applicatielandschap
8. Eigentijdse gebouwen en faciliteiten
9. Financieel in control

Op alle drie scholen is in 2022 het initiatief genomen te komen tot een beter stelsel van kwaliteitszorg, vooral qua helderheid van systematiek. Er zijn geen zorgen over de kwaliteit maar de (aantoonbare) borging verdient meer aandacht. Daar hebben we in 2022 een nieuwe stap in gezet die aansluit bij de koers. Meer hierover in hoofdstuk 4.

Ook zijn we druk geweest met het door ontwikkelen van ons personeelsbeleid, hierover is meer te lezen in hoofdstuk 5.



3. Ontwikkelingen in de bedrijfsvoering

Na de turbulente jaren van 2018, 2019 en 2020 is CVO 't Gooi een nieuwe weg ingeslagen. Een weg met een nieuwe koers, een aangepast onderwijsaanbod, een aangepaste onderwijskundige visie op iedere school, wensen tot professionalisering en wensen tot innovatie van werkmethoden, systemen, gebouwen enzovoorts.

De 3 scholen van CVO 't Gooi hebben in 2021 en 2022 goede aanmeldingen gehad. Ook waren de aanmeldingen in beide jaren ongeveer van gelijk niveau. Dit betekende stabiliteit in de onderbouw roosters en ook stabiliteit in de baten. Aan de personele kant waren er daardoor in 2021 en 2022 ook ongeveer gelijkblijvende formatieplaatsen voor het basisrooster.

Desalniettemin was het goed invullen van die formatie niet gemakkelijk. De uitdagingen in 2022 lagen bij het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) en bij de arbeidsmarkt. Voor de extra NPO-gelden is per school een plan gemaakt. Een plan dat ingepast moest worden in het aanbod van onderwijs, waarvoor extra uren en extra collega's moesten worden gevonden. In 2022 was ook merkbaar (vergeleken met 2020 en 2021) dat de arbeidsmarkt voor docenten en collega's in 't Gooi verder verkrapt is. In 2022 waren er in onze organisatie voor het eerst onvervulde vacatures die moeizaam of zelfs niet ingevuld raakten.

In 2022 is in navolging van de wetgeving de aanpak van de ouderbijdrage aangepast. Ouders wordt één keer per jaar gevraagd om een vrijwillige bijdrage te geven. Daarbij wordt een indicatie gegeven van de activiteiten en de kosten zodat ouders zelf een weloverwogen keuze kunnen maken of ze iets willen geven en wat ze passend vinden.

In de back-office is de professionalisering verder doorgezet. HR en financiële processen zijn in kaart gebracht, strakker georganiseerd en in een handboek vastgelegd.

In de loop van 2022 zijn in de cao afspraken gemaakt over werkdrukvermindering. Vanaf augustus zijn in de scholen gesprekken gestart over de wijze waarop we binnen CVO 't Gooi deze extra gelden gaan besteden. Met name de combinatie van ervaren werkdruk en de arbeidsmarkt krapte vraagt om het slim inzetten van deze middelen maar het vraagt daarnaast richting 2023 en 2024 om meer en andere innovatieve oplossingen. De daadwerkelijke planning en uitvoering van activiteiten in het kader van werkdruk vermindering vinden plaats in 2023.

4. Onderwijs

4.1 Toelatingsbeleid

CVO 't Gooi hanteert een breed toelatingsbeleid. Er waren in 2021/2022 geen wachtlijsten. De adviezen van de basisschool zijn leidend voor plaatsing. We zien de laatste jaren een opwaartse tendens van (wat gezien wordt als) kansrijk adviseren in de regio. Dit zet meer druk op de kwaliteiten van docenten in de onderbouw. Resultaten van leerjaar één worden jaarlijks teruggekoppeld aan de basisscholen. Er is daarnaast regelmatig overleg tussen primair en voortgezet onderwijs over de zogenaamde "warme" overdracht van leerlingen.

4.2 Samenwerking in de regio

Basis van het onderwijs in de regio is het Regionale Programma Onderwijsvoorzieningen. Dat is een vijfjaarlijks document dat voor het laatst in oktober 2020 tot stand is gekomen (voor 2021-2026). Daar zijn geen wijzigingen in gekomen in 2022.

Natuurlijk werkten we ook in 2022 weer actief samen met andere besturen in het kader van passend onderwijs. Dit wordt in paragraaf 4.5 verder toegelicht.

Met de gemeente Hilversum overlegden de schoolbesturen in 2022 beperkt over huisvesting. De uitvoering van het Hilversumse IHP (integrale huisvestingsplan) verloopt moeizaam. Voor CVO 't Gooi heeft dat geen gevolgen want er zijn bij onze scholen geen huisvestingsprojecten.

Vanuit de gemeentelijke NPO is extra geld beschikbaar gesteld voor pedagogische begeleiders in het vmbo (en dus voor Hilfertsheem) en aan verbetering van de verbinding met de jeugdzorg. Ook is in 2022 in de gemeente met Halt aandacht geschonken aan een programma rondom drugs en criminaliteit.

De besturen van de VO scholen hadden in 2022 maandelijks digitaal overleg. Onderdeel van het overleg was onder meer de gezamenlijke aanpak van de personeelstekorten in de regio. CVO 't Gooi is penvoerder van dat overleg. In 2022 kwam het informatieloket leraar in het gooi tot stand en hebben de regionale VO scholen zich aangesloten bij één van de twee regionale opleidingsscholen.

De scholen van CVO 't Gooi werken consequent en doorlopend samen in/met netwerken die direct samenhangen met ons onderwijs. Denk aan wetenschap oriëntatie, EVOT (topsport), platform techniek, GGD, bibliotheek, decanenkring, Gooi on Stage. Projectmatig wordt regelmatig geschakeld met het Rode Kruis, StartUpLab, VO-academie, ROC, Universiteiten, Windesheim Hogeschool, SLO, Kennisnet, Pesant.

Er waren in 2022 geen publiek-private samenwerkingen waar CVO 't Gooi bij betrokken is.

CVO 't Gooi onderhoudt doorlopend goede contacten met de andere christelijke besturen uit de regio waaronder Proceon (basisonderwijs), Erfgooiers College en Griffland College. CVO 't Gooi participeert ook actief in de Gooise Kring van scholen. Voor het Hilfertsheem College is Sterk Techniek Onderwijs (STO) een belangrijke samenwerkingspartner. Dit wordt in paragraaf 4.6.3 toegelicht.

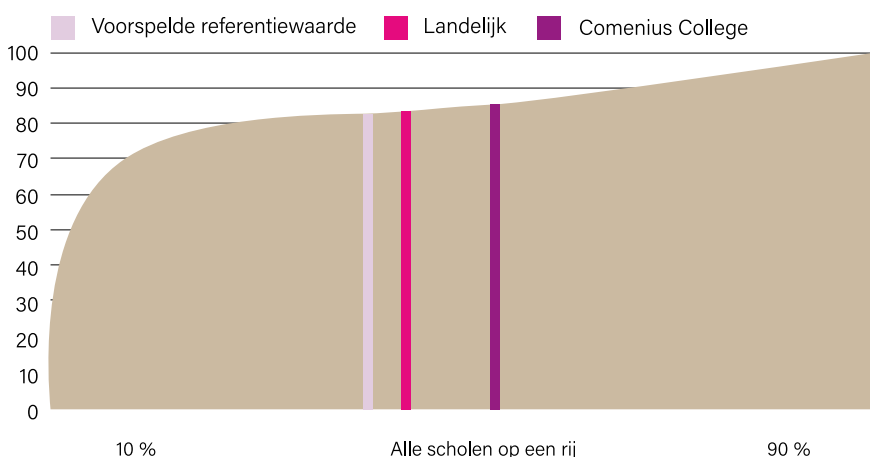
4.3 Onderwijs opbrengsten

Hier volgt een korte analyse van het onderwijs per school en onderwijstype. Bij de beschrijving van elk onderwijstype staan grafieken die ontleend zijn aan het officiële Nationaal Cohort Onderzoek van 2022, uitgevoerd door het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek. Voor de geïnteresseerde lezer die meer informatie wil over de schoolresultaten verwijzen we naar www.scholenopdekaart.nl.

Interessant gegeven uit het Cohort onderzoek is dat onze leerlingen met een niet-westerse achtergrond en uit gezinnen met lagere inkomens het even goed of beter doen dan leerlingen met een westerse achtergrond respectievelijk leerlingen uit gezinnen met hogere inkomens. Dit wijkt af van het landelijke beeld. Omdat het op alle 3 de scholen van CVO 't Gooi het geval is, vermoeden wij dat dit mogelijk (deels) ook een regionaal kenmerk is. In 't Gooi – met veel hoog opgeleiden en veel hogere inkomens – kan het zijn dat er meer motivatie is om het beste uit jezelf te halen en dat het vergelijken met leefomstandigheden van 'peers' daarbij motivatie-opdrijvend werkt.

4.3.1 Comenius College mavo

Leerlingen van de mavo op het Comenius College doorlopen de school in overgrote meerderheid met positief resultaat.

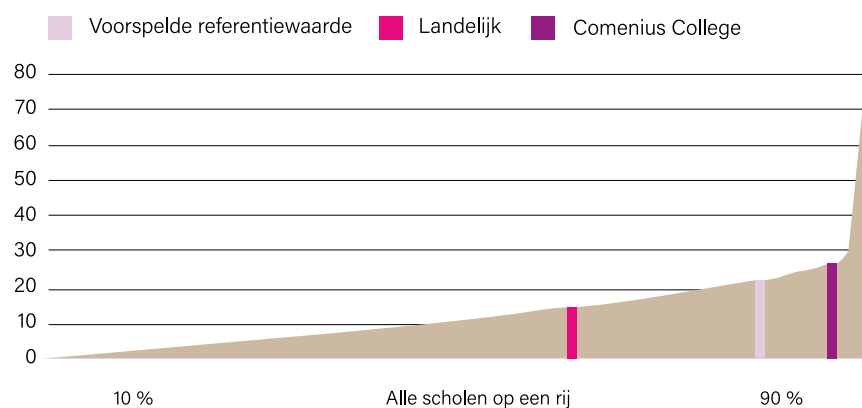


Van alle leerlingen haalt in voorgaande jaren 85% het diploma in één keer - zonder vertraging of doubleren.

In 2021/2022 was het slaagpercentage 98,4% tegen 97,7% landelijk.

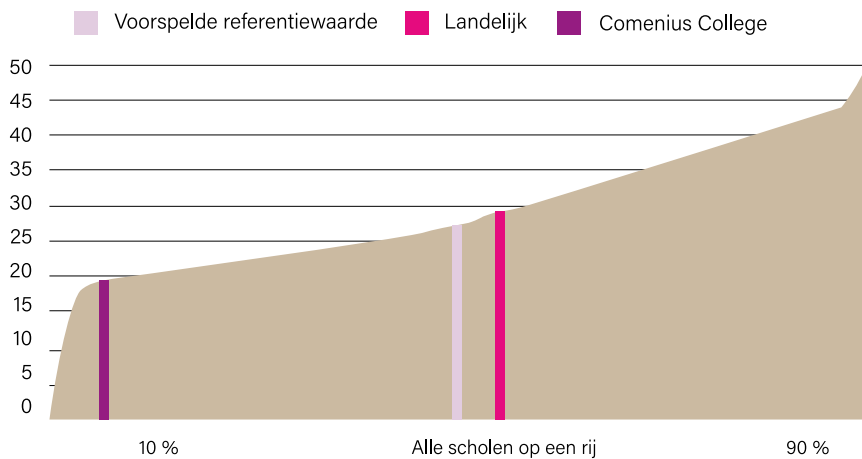
Het behaalde examencijfer lag de laatste 3 jaar gemiddeld op 6,17 en dat is in lijn met de norm. In 2021/2022 was het gemiddelde 6,21.

Percentage leerlingen dat vanaf leerjaar 3 het vmbo gl-/tl-diploma onvertraagd heeft gehaald, voor de samengevoegde instroomcohorten 2017/2018, 2018/2019 en 2019/2020.



Percentage oud-leerlingen dat twee jaar na het eindexamen ingeschreven staat in het havo, voor de samengevoegde uitstroomcohorten 2017/2018, 2018/2019 en 2019/2020.

Op Comenius mavo gaat een relatief groot aandeel naar de havo: 26% van de leerlingen zit twee jaar later op de havo. Landelijk is dat maar 12%. In 2021 /2022 hebben we een trendbreuk: liefst 52% van de mavo leerlingen ging naar de havo. Redenen liggen bij uitgestelde beroepskeuze tijdens covid en het vervallen van een toegangsnorm. Maar het resultaat was dat slechts de helft (nog steeds 26%) na 2 jaar nog op de havo zat.



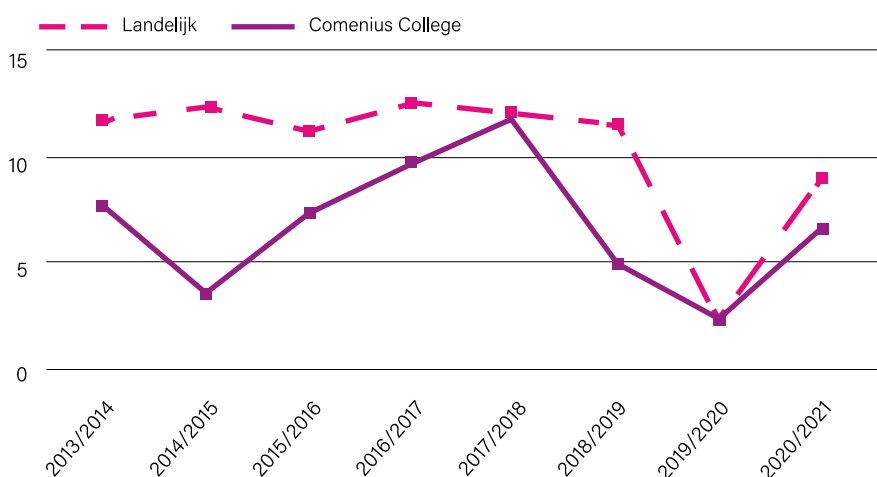
Vergelijking van het percentage oud-leerlingen dat gestart is met de opleiding in het mbo binnen twee jaar van studie gewisseld is, voor de samengevoegde uitstroomcohorten 2017/2018, 2018/2019 en 2019/2020.

Het gemiddelde centraal examencijfer voor wiskunde is een 6, voor Nederlands een 6,4 en voor Engels een 6,7. Voor de kernvakken doet Comenius mavo het voldoende.

4.3.2 Comenius College havo

Leerlingen op Comenius havo zijn net als landelijk een gemêleerde groep. Slechts 42% had daadwerkelijk een havo advies (landelijk 47%). De andere 58% bestaat uit 26% met een lager advies (mavo; landelijk 22%) en 32% met een hoger advies (vwo; landelijk 31%).

Het is dan ook niet verrassend dat de havo landelijk en ook bij ons de bijzondere aandacht heeft. Over de laatste jaren heeft maar 62% het diploma zonder vertraging gehaald. Landelijk is dat 60% en zo bezien doen wij het relatief nog wel goed.

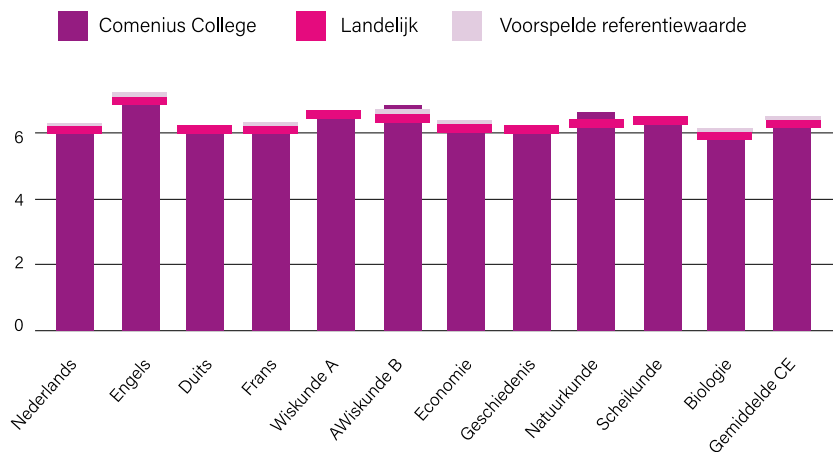


Percentage leerlingen dat gezakt is voor het eindexamen, voor de afzonderlijke schooljaren 2013/2014 t/m 2020/2021.

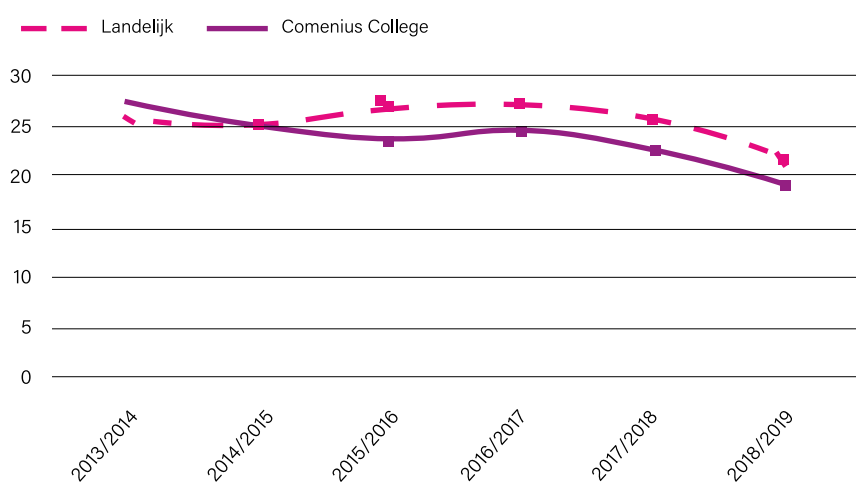
De andere leerlingen vervolgen na de mavo hun onderwijs op het MBO. Bijna de helft kiest daarbij voor de sector economie, 20% voor zorg en 30% voor een technische richting. Diegenen die naar het MBO gaan vanuit de Comenius mavo zitten over het algemeen op de goede plek. Zo'n 19% wisselt binnen 2 jaar van studie maar dat is minder dan landelijk.

Vijf jaar na de mavo, heeft 5,2% geen vervolgdiploma gehaald tegen landelijk 7,4%.

De laatste jaren is het aantal zittendblijvers vanaf leerjaar 3 in lijn met landelijke cijfers. Het slaagpercentage in 5 havo was goed. In 2021/2022 was het slaagpercentage 91,8% tegen 90,5% landelijk. Ofwel 8,2% gezakt tegen 9,5% landelijk. In 2021/2022 valt echter op dat slechts 64% van de leerlingen van 4 havo doorstroomt naar 5 havo (zie ook 4.3.1 Comenius mavo).



Gemiddeld centraal examencijfer per vak, voor de samengevoegde schooljaren 2018/2019 en 2020/2021



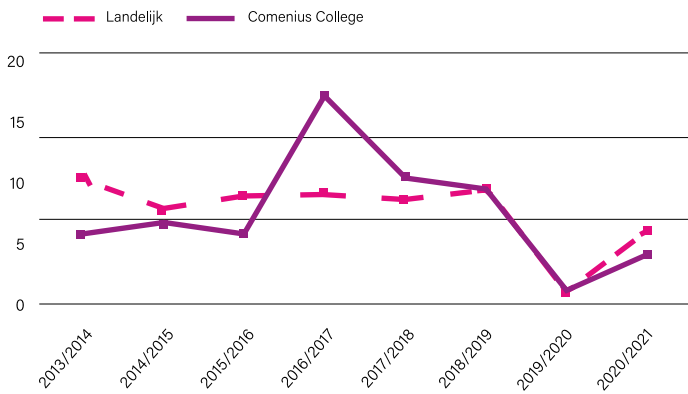
Vergelijking van trends in het percentage oud-leerlingen dat gestart is met een opleiding in hoger beroepsonderwijs en binnen twee jaar van studie gewisseld is, voor de uitstroomcohorten 2013/2014 t/m 2018/2019

4.3.3 Comenius College vwo

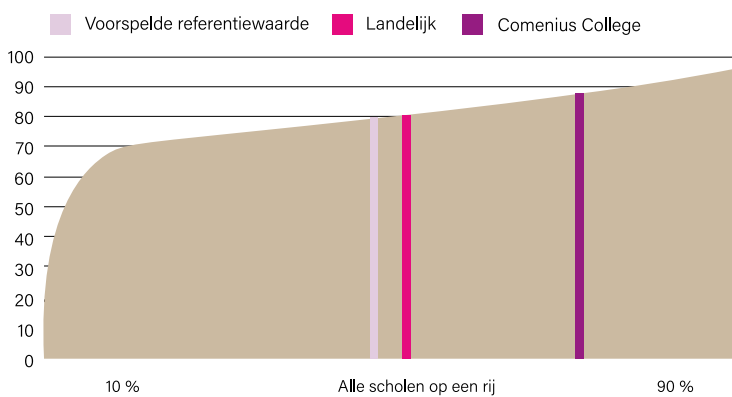
Op het vwo heeft Comenius sinds 2020 een hoog percentage leerlingen met een enkelvoudig vwo advies: 80% versus 73% landelijk. Het meerjarig gemiddelde percentage zittenblijvers over alle klassen loopt parallel met landelijke cijfers, in 2021/2022 is dat 5%. In 2021/2022 is de doorstroom in de bovenbouw (3e tot en met de 6e klas) met 91,9% hoger dan de norm (van de inspectie) van 85,9%. De onderbouw snelheid ligt in 2021/2022 op 95,5% (ook hoger dan de norm).

Het gemiddelde examencijfer was de laatste jaren op Comenius havo een 6,4 en dit wijkt weinig af van het landelijke gemiddelde van 6,3. In 2021/2022 was het ook weer 6,3. De nadere analyse per vak laat geen afwijkingen zien van landelijke cijfers.

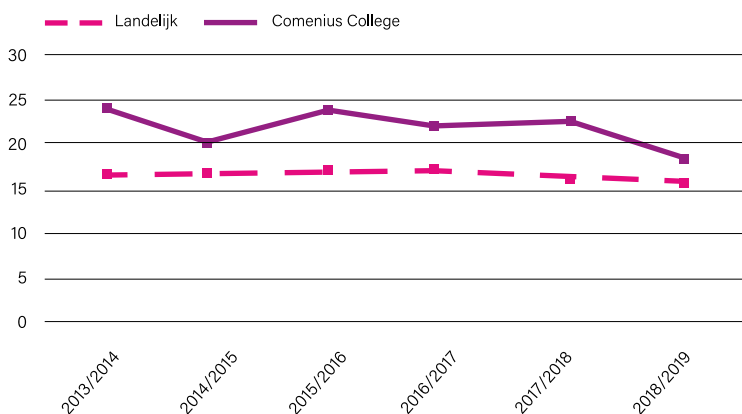
Twee jaar na de havo staan 74% van onze leerlingen ingeschreven bij een hbo opleiding en 5% bij een mbo opleiding. Veel kiezen voor een vervolgopleiding in een economische richting (48%), gevolgd door een technische richting (19%). De rest is gelijk verdeeld over landbouw, zorg, maatschappij en taal en cultuur. Het is prettig te constateren dat - landelijk en bij onze ex-leerlingen - een dalend aantal leerlingen binnen 2 jaar weer van studie wisselt.



Percentage leerlingen dat gezakt is voor het eindexamen, voor de afzonderlijke schooljaren 2013/2014 t/m 2020/2021



Percentage oud-leerlingen dat twee jaar na het eindexamen ingeschreven staat in het wo, voor de samengevoegde uitstroomcohorten 2017/2018, 2018/2019 en 2019/2020.



Vergelijking van trends in het percentage oud-leerlingen dat gestart is met een opleiding in wo en binnen twee jaar van studie wisseld is, voor de uitstroomcohorten 2013/2014 t/m 2018/2019.

In 2018/2019 en 2019/2020 houden onze slaag- en zakpercentages bij de eindexamens ook gelijke trend met de landelijke cijfers.

In 2020/2021 en 2021/2022 doen we het beter. In 2021/2022 was ons slaagpercentage 93,7% (6,3% gezakt) tegen landelijk 92,7% (7,3% gezakt).

Het driejaar gemiddelde eindexamencijfer is op Comenius vwo 6,49 ; de norm voor ons is 6,25 (inspectie norm).

Het percentage leerlingen van Comenius dat na het vwo doorstroomt naar het wo is hoog: 85%.

Aanvullend gaat 10% naar het hbo.

Slechts 5% gaat niet door met in Nederland bekostigd onderwijs.

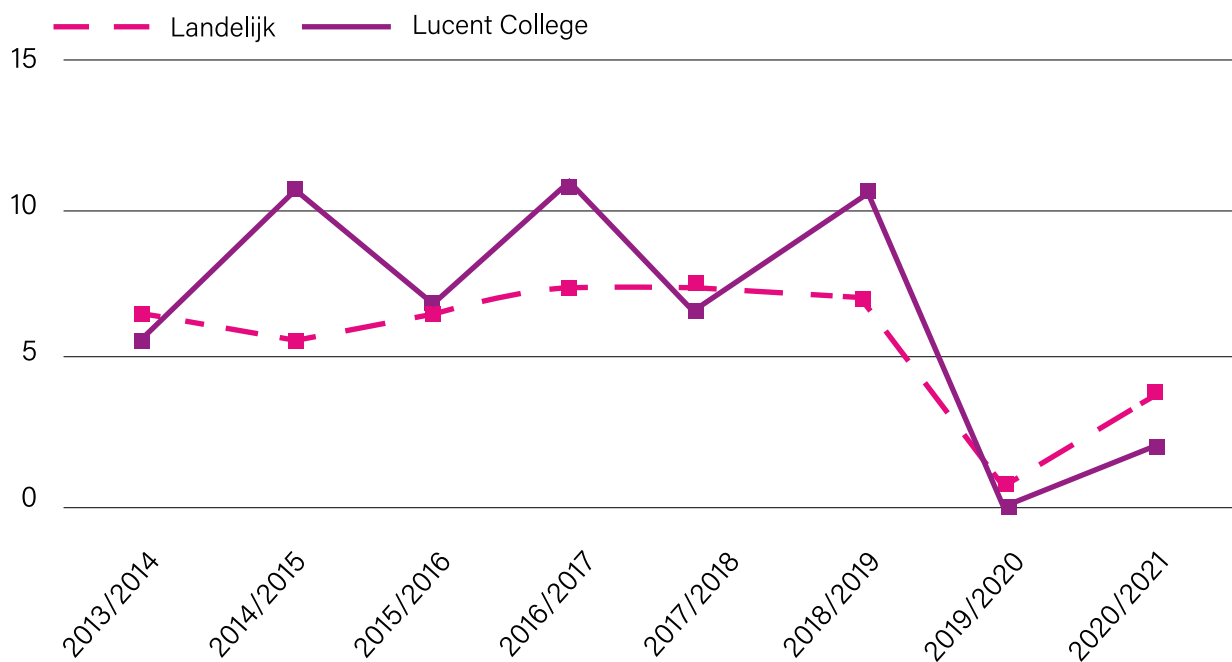
Het percentage dat binnen 2 jaar van opleiding wisselt, is landelijk al jaren stabiel.

Onze ex-leerlingen wisselden voorheen vaker dan dat maar dat verschil lijkt te verdwijnen.

De meeste wisselingen vinden plaats bij studierichtingen natuur en economie.

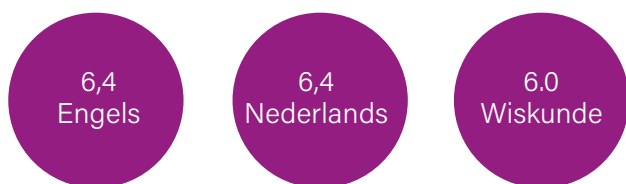
4.3.4 Lucent College

Lucent College is ontstaan vanuit De Savornin Lohman College. Onderstaand cijfermateriaal komt deels vanuit dit verleden, Lucent is pas in 2021/2022 gestart. Van alle leerlingen op deze kleinschalige mavo school had liefst 80% van de leerlingen ook vmbo-tl als advies. Dat is beduidend meer dan landelijk (circa 50%). In de voorgaande 3 jaren haalde 80% van de leerlingen onvertraagd het diploma tegen 81% landelijk. Belangrijke kanttekening is dat het kleinschalige karakter van de school maakt dat de doelgroep bestaat uit leerlingen die niet goed passen op de grote, brede scholen van Hilversum. De klassengroote is op Lucent College kleiner dan bij andere scholen.



Percentage leerlingen dat gezakt is voor het eindexamen, voor de afzonderlijke schooljaren 2013/2014 t/m 2020/2021

Het slaag- en zakpercentage had op deze school in het verleden een grillig karakter. Dat komt mede door het kleine totale aantal leerlingen waardoor resultaten van een paar het totaal al beïnvloeden. In 2021/2022 was het slaagpercentage met 91,3% lager dan het gemiddelde van 95,7%. Ook het gemiddelde examencijfer was met 5,86 lager dan de norm en ook lager dan gebruikelijk op deze school.



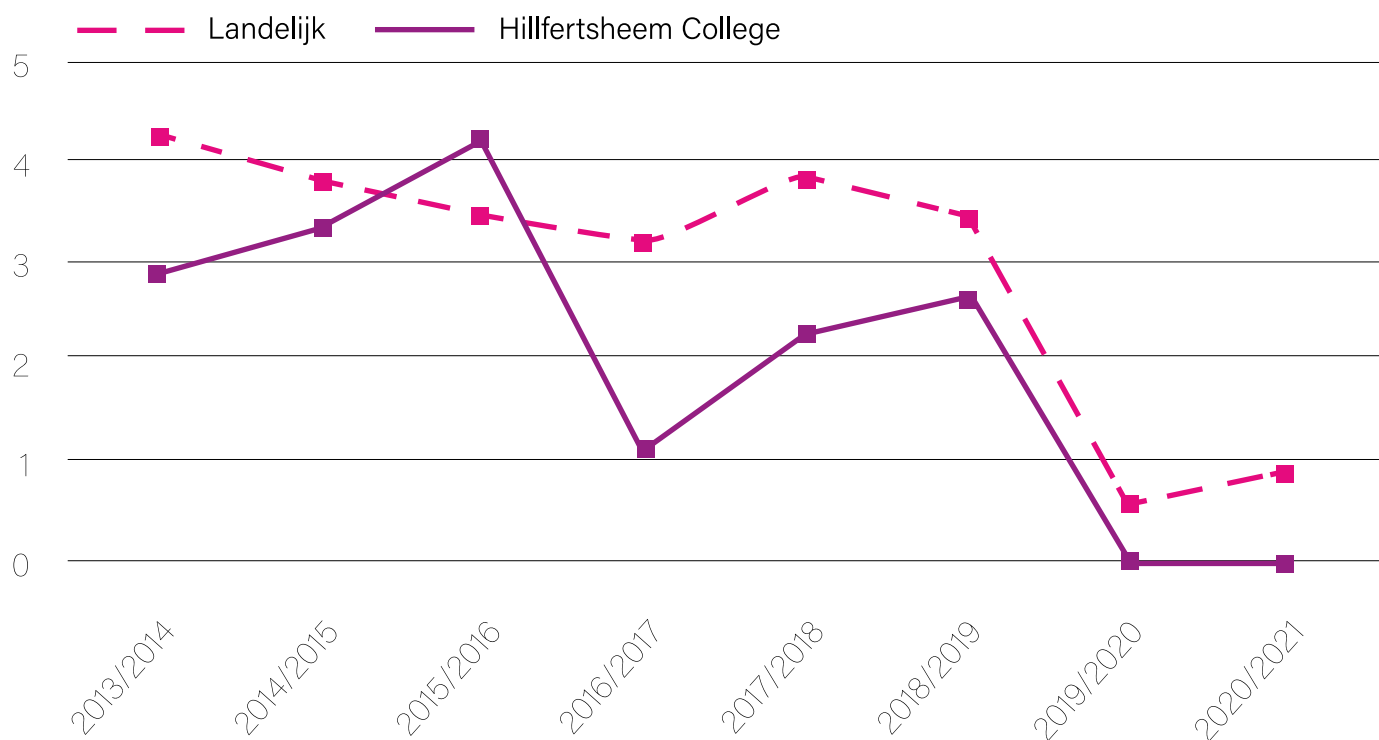
Gemiddeld centraal examencijfer per vak

Als we kijken naar de scores per vak dan zijn de laatste 3 jaar de cijfers nagenoeg op het landelijke gemiddelde. Dat geldt ook voor de kernvakken Nederlands, Engels en Wiskunde. Bij alle resultaten van Lucent College is het van belang te realiseren dat het om circa 45 leerlingen gaat (2 klassen); dat zijn statistisch te kleine aantallen voor robuuste conclusies.

De oud-leerlingen van De Savornin Lohman vervolgen in 80% van de gevallen hun schoolloopbaan op het MBO. Na 5 jaar heeft daarvan 76% het MBO 4 diploma. Zo'n 12% ging naar de havo en 3 jaar later heeft 81% daarvan het havo diploma behaald. De leerlingen doen het dus goed. Bijna 40% kiest op het MBO voor een economische richting en 30% voor een technische richting. Uitvalcijfers houden gelijke trend met de landelijke gemiddelden.

4.3.5 Hilfertsheem College

De leerlingen populatie op Hilfertsheem College heeft een iets hoger dan gemiddelde aandeel van leerlingen met een niet-westerse achtergrond, een iets hoger dan gemiddeld aantal ouders met een laag inkomen en iets meer leerlingen in een één ouder gezinssituatie. Het grootste deel van de leerlingen dat de basis/kader opleiding aan het Hilfertsheem College doet, heeft ook dat advies gekregen vanuit de basisschool: 82%. Van alle leerlingen haalt 86% zonder vertraging het vmbo basis/kader diploma, dat is min of meer gelijk aan het (landelijke) gemiddelde (85%). De laatste 3 jaar heeft de school uitstekende resultaten:



Percentage leerlingen dat gezakt is voor het eindexamen, voor de afzonderlijke schooljaren 2013/2014 t/m 2020/2021

De examen slaagpercentages basis en kader liggen al jaren boven het landelijke gemiddelde. In 21/22 was het 98,8% en 98,6% voor respectievelijk basis en kader. De examencijfers liggen ook ruim boven de landelijke gemiddelden (6,73 versus 6,45 en 6,39 versus 6,22). Voor de kernvakken ziet het er ook goed uit: Nederlands 6,2 ; Engels 6,9 en Wiskunde 7,0. Dit wordt bevestigd door het PISA onderzoek: onze leerlingen scoren qua taal en rekenen beter dan het landelijke gemiddelde.

Qua bovenbouw profielen zien we dat de interesse min of meer gelijk verdeeld is tussen Zorg & Welzijn, Techniek en Dienstverlening. Dit zijn ook de mbo sectoren waarvoor de vervolgopleiding wordt gekozen. Uit landelijke gegevens weten we dat vmbo b/k leerlingen meestal de opleiding vervolgen waarvoor ook het profiel werd gekozen.

Op Hilfertsheem College bieden we kansrijk onderwijs aan. Dat uit zich mede ook in het aanbod van één kansklas. De kansklas is een klas voor leerlingen met een advies PRO (praktijkopleiding). We proberen deze leerlingen een vmbo basis diploma te laten halen en dat lukt goed.

Ook is er één vmbo gl/tl klas voor leerlingen die de mavo aankunnen. Dit betreft leerlingen die overwegend (75%) een basis/kader advies meekregen. Niettemin halen zij in 2021/2022 bij ons allemaal een vmbo gl/tl diploma. Zij doen dat wel met een gemiddeld examencijfer dat lager ligt dan de norm (5,97 versus 6,14).

4.4 Kwaliteit

4.4.1 Kwaliteitsbeleid en -borging

In 2021 is de nieuwe strategische koers vastgesteld. In deze koers staat vooral de ontwikkelingsrichting van het onderwijs en de organisatie beschreven. Naast ontwikkeling is er ook behoefte aan borging. Ouders en leerlingen hebben recht op betrouwbaar onderwijs dat voldoet aan de daarbij passende eisen. Daarom is in 2022 een nieuw kwaliteitsbeleid geformuleerd. Als basis geldt dat CVO 't Gooi wil voldoen aan alle aan haar gestelde normen door de inspectie voor het onderwijs. Dit is geformuleerd in een reeks van 10 doelstellingen. Aanvullend wordt in het nieuwe beleid gekozen voor zelfevaluatie als hoeksteen van kwaliteitsborging.

Met de uitvoering van het nieuwe beleid is ook in 2022 al een start gemaakt. Op alle 3 scholen is in 2022 door het bestuur met de schoolleiding een eerste zelfevaluatie uitgevoerd op alle eisen van de inspectie, het zogenaamde waarderingskader. De uitkomsten van de evaluatie zijn vastgelegd. Hilfertsheem scoort in onze ogen goed en Comenius voldoende. Lucent College scoort over de hele linie voldoende maar met een aandachtspunt op de examenresultaten van 4 mavo. Op Comenius College houden we 4 havo extra in het oog, ook al doen we het daar relatief goed. De school-brede zelfevaluatie op het waarderingskader wordt een jaarlijks terugkerende activiteit.

Onderdeel van de zelfevaluatie is de examinering. In september van elk jaar worden de programma's van toetsen en afsluiting naar de inspectie gestuurd, zo ook in 2022. Het bestuur bespreekt daaraan voorafgaand de PTA's per school met een lid van de examencommissie en de schooldirecteur. Eind 2022 heeft de inspectie aangekondigd in 2023 de PTA's en examinering op vmbo basis te willen onderzoeken als onderdeel van een landelijke steekproef. Er waren geen (significante) onregelmatigheden bij de examinering in 2022.

In 2022 is ook een pilot gestart met een systeem van zelfevaluatie voor individuele medewerkers ter vervanging van traditionele beoordelings- en functioneringsgesprekken. Hiermee effectueren we een ander kwaliteitsbeleid dat tegelijk ook een meer eigentijds personeelsbeleid is.



4.4.2 Klachten

Het aantal klachten van ouders en leerlingen is laag. In 2022 is er één klacht bij het bestuur onder de aandacht gebracht. Deze is uitgebreid besproken met de betreffende leerling en tot een oplossing gekomen. In voorgaande jaren waren er 2 (2021), 1 (2020) en 2 (2019) klachten.

In de loop van het jaar zijn er enkele korte contacten geweest met de inspectie over een drietal ouders die rechtstreeks bij hen melding hadden gedaan van incidenten. In geen van deze gevallen heeft dit geleid tot de vaststelling dat er tekortkomingen waren bij CVO 't Gooi.

4.4.3 Vertrouwenspersoon

Er is over het jaar 2021 één kwestie bij de externe vertrouwenspersonen gemeld. Deze kwestie was dezelfde als de klacht van 4.4.2.

4.5 Passend onderwijs

4.5.1 Samenwerkingsverband Qinas

CVO 't Gooi is een actieve deelnemer binnen het regionale VO samenwerkingsverband Qinas. Binnen het samenwerkingsverband zijn de regionale speerpunten inclusiever onderwijs, doorgaande leerlijnen voor kinderen van 0 tot 21 jaar en verstevigde samenwerking tussen onderwijs en jeugdhulp. Aan deze thema's werden diverse bijeenkomsten verbonden in 2022.

4.5.2 Ondersteuning en begeleiding op de scholen

Voor het jaar 2022 ontving CVO 't Gooi € 697.842,- voor (basis en versterkte) ondersteuning. Dit bedrag is gebaseerd op leerlingenaantallen en zo verdelen we het ook tussen de 3 scholen. Elke school van CVO 't Gooi voert met dat geld een eigen school ondersteuningsplan uit. Voor leerwegondersteunend onderwijs was € 1.426.850,- beschikbaar, dit is geld dat specifiek voor Hilfertsheem College wordt besteed aan extra begeleiding van leerlingen. Aan Qinas is eind november verantwoording afgelegd over de uitvoering van de ondersteuningsplannen en de besteding van de verstrekte middelen.

Op Comenius College hebben 46 leerlingen in schooljaar 2021/2022 een leercoach of begeleider toegewezen gekregen. In de brugklas hebben 56 leerlingen remedial teaching gekregen voor lees- en spellingsproblemen. Een groep van 14 leerlingen heeft faalangsttraining gehad. Meer dan 50 leerlingen ervaren sociaal-emotionele problematiek. Denk onder andere aan eenzaamheid, stress, onrust, depressie. In totaal is 13 keer een psychodiagnostisch onderzoek uitgevoerd. Voor 7 leerlingen is een speciaal begeleidingsarrangement aangevraagd.

Op Lucent College zijn 33 leerlingen met ADHD begeleid, 15 leerlingen met autisme spectrum stoornis, 13 leerlingen met faalangst en 6 met psychische problemen. In 2022 is gestart met het versterken van de executieve functies bij leerlingen volgens de methode "Geef me de Vijf".

Hilfertsheem heeft een uitgebreide zorgstructuur met onder meer 2 orthopedagogen, een zorgcoördinator, 4 leercoaches, een schoolmaatschappelijk werker, een verzuimcoördinator, een veiligheidscoördinator en een vertrouwenspersoon. Interventies waren – naast begeleiding en coaching – gericht op faalangst training, remedial teaching, extra hulp bij taal en rekenen. Binnen de school is een time-out voorziening waar 2 docenten werken. In 2022 hebben 58 leerlingen van de time-out gebruik gemaakt.



4.5.3 Mini rebound "De Studio"

CVO 't Gooi is in 2021 gestart met haar eigen mini rebound in de voormalige conciërgewoning naast het Comenius College. In schooljaar 2021/2022 hebben 11 leerlingen in De Studio gezeten waarvan er 4 terug zijn gegaan naar hun school, 2 zijn naar het VSO gegaan en de andere 5 zijn doorgestroomd naar ander onderwijs. We slagen er goed in met deze voorziening aan leerlingen een eerste vangnet te bieden voor een moeilijke periode en "thuiszitten" te voorkomen.

4.5.4 Nieuwkomers (NT2)

Op Comenius College waren er 13 leerlingen met Nederlands als tweede taal die extra ondersteuning hebben gekregen. Comenius College heeft één NT2 docent die hiervoor de begeleider is. In schooljaar 2021/2022 hebben 3 van die leerlingen examen gedaan en zijn alle 3 geslaagd. Op het Hilfertsheem College is veel aandacht voor de begeleiding van nieuwkomers. In totaal waren er 48 leerlingen met NT2 ondersteuning. Relatief veel instroom komt vanuit het ISK. Deze leerlingen krijgen extra begeleiding van een leercoach en collega's die NT2-begeleiding geven. Omdat veel leerlingen op het Hilfertsheem College starten met leerachterstanden op het gebied van taal en rekenen kunnen we de begeleiding van nieuwkomers goed vormgeven. Zij doen mee in de ondersteuning die we al aanbieden. Instroom in de onderbouw is wenselijk en meer succesvol voor de leerlingen dan instroom in de bovenbouw.

4.5.5 Voortijdig schoolverlaten

Een voortijdig schoolverlater (vsv'er) is iemand die jonger is dan 23 jaar en die het onderwijs verlaat zonder het behalen van een startkwalificatie. Een startkwalificatie is een havo- of vwo-diploma of een diploma op mbo-2 niveau of hoger. De vsv-aantallen van CVO 't Gooi lagen de laatste 4 jaar stabiel op 0,4%. Er is in 2022 echter merkbaar groeiende jeugdproblematiek. Landelijk is het aantal vsv-ers gestegen. De stand in onderstaande tabel is per 1-10-2022. Statistisch weten we dat de helft van de vsv-ers binnen een jaar vervolgonderwijs start of aan het werk is. Met 20 nieuwe vsv-ers van CVO 't Gooi gaan wij mee in de genoemde (landelijke) stijging. Bij ons is dat deels gerelateerd aan de jeugdproblematiek en deels aan de afstroom in 4 havo, waarbij ook een paar leerlingen de overstap hebben gemaakt naar particulier onderwijs.

Schooljaar (t0 startpopulatie)	Instelling	t0 startpopulatie	t1 nieuwe vsvers	t1 nieuwe vsvers	t2 nog steeds vsv'er %	t2 aan het werk %	t2 terug in onderwijs %
2020/2021	Alle instellingen	968225	6947	0.72	44.95	31.61	23.43
2020/2021	03FO CVO 't Gooi	2134	9	0.42	<5	<5	<5
2021/2022	Alle instellingen	961716	8602	0.89	niet beschikbaar	niet beschikbaar	niet beschikbaar
2021/2022	03FO CVO 't Gooi	2119	20	0.94	niet beschikbaar	niet beschikbaar	niet beschikbaar

4.6. Onderwijs thema's

4.6.1 Achterstanden in het onderwijs: Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

Alle 3 scholen van CVO 't Gooi hebben in 2021 een scan (analyse) gemaakt van wat er op leerling- en schoolniveau nodig is. In gesprek met leerlinge, ouders en docenten is met de schoolraad per school een maatwerk schoolprogramma ontwikkeld. In de loop van 2022 is op elke school – wederom met de schoolraad -het eerste NPO-jaar geëvalueerd. Daarna is de aanpak bijgesteld voor het schooljaar 2022/2023.

Comenius College

Op het Comenius zijn de NPO-middelen met name ingezet op effectiever onderwijs door meer maatwerk te leveren in de (studie)begeleiding van leerlingen. Mentoren hebben meer tijd om te ondersteunen bij plannen en organiseren. Ook is geïnvesteerd in meer specialistische zorg via leercoaches en een trajectbegeleider. Verder is er geïnvesteerd in leesonderwijs en taalbeleid. Door middel van een schoolfeest voor onder- en bovenbouw in de Vorstin hebben we ook geïnvesteerd in de sociale kant van de achterstanden.

Lucent College

NPO-middelen zijn in 2022 ingezet op meer en effectiever onderwijs voor de ondersteuning van de voormalige leerlingen van College De Opmaat. Dit kreeg vorm door kleinere klassen, extra keuzewerktijd, extra coaching. Met de aanstelling van extra onderwijsassistenten was ook meer personeel beschikbaar voor meer onderwijs.

Hilfertsheem College

De NPO gelden zijn met name ingezet ter ondersteuning van leerlingen die didactische achterstanden hebben opgelopen door corona. In de eerste helft van 2022 was er extra ondersteuning voor de profielen in de bovenbouw, omdat daar veel achterstanden waren ontstaan toen de leerlingen niet naar school mochten komen. Voor de vakken Nederlands, wiskunde en Engels zijn er standaard onderwijsassistenten ingezet, die groepen leerlingen extra uitleg gaven of juist aan pre-teaching deden. Ook individuele begeleiding van leerlingen hebben we ingezet vanuit de NPO gelden. We hebben daarnaast ook aandacht besteed aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen door de inzet van speciale projecten en extra ondersteuning door collega's in de rol van leerlingbegeleider of schoolmaatschappelijk werk.

4.6.2 Topsport talenten

In 2022 hebben circa 120 leerlingen dagelijks hun talenten voor topsport gecombineerd met het volgen van een lesprogramma. Elke leerling heeft een eigen begeleider die contact houdt met de leerling, de vakdocenten, ouders en de trainers. Een bijzondere groep vormen de rugbyers. De Rugby Academy Midden-Oost (RAMO) heeft forse ambities die zichtbaar worden in toptrainers en een uitgebalanceerd trainingsschema. De intensieve samenwerking zorgt ervoor dat er dagelijks 85 leerlingen trainen op het veld of in de fitness én hun lessen goed kunnen volgen. Andere topsport talenten doen aan honkbal, tennis, zeilen en voetbal.

4.6.3 Sterk techniek onderwijs VMBO

In ons vmbo-onderwijs op het Hilfertsheem College kiezen we voor techniek onderwijs als belangrijk profiel. In de samenleving is er een tekort aan goede technische arbeidskrachten; om die reden subsidieert de overheid dit onderwijs. In 2022 hebben we met subsidiegeld in de regio 3 Technolabs gerealiseerd - waaronder één op Hilfertsheem College. Hier kunnen leerlingen uit het PO kennis maken met techniek onderwijs. Vanaf augustus 2022 worden er wekelijks groepen uit het PO begeleid op Technolab van Hilfertsheem.

4.6.4 Burgerschap

Op de scholen van CVO 't Gooi wordt al jarenlang veel aan burgerschap gedaan. Wat nieuw is aan de aangepaste benadering vanuit het ministerie, is dat gevraagd wordt aan scholen om dit met meer visie en samenhang te doen. Aan die uitdaging geven we gehoor door het schoolplan in 2023 uit te breiden met een addendum over burgerschap en op elke school de samenhang van burgerschap activiteiten te evalueren.

4.6.5 Uitbesteed onderwijs

Voor een beperkt aantal leerlingen is het interessant een diploma te behalen op het VAVO (voortgezet algemeen volwassenen onderwijs). Dat geldt bijvoorbeeld voor leerlingen die op de reguliere school voor het eindexamen gezakt zijn en niet het hele examen maar alleen de vakken waarvoor zij een onvoldoende hebben gescoord, over willen doen. De school heeft hiervoor een samenwerkingsovereenkomst gesloten met het VAVO-lyceum van ROC Midden-Nederland. In schooljaar 2021/2022 hadden we 5 vavo leerlingen, in 2022/2023 waren dat 3 leerlingen.

5. Personeelsbeleid

5.1 Strategisch personeelsbeleid

Het personeelsbeleid van CVO 't Gooi gaat uit van employee engagement, vakmanschap en strategische personeelsplanning. In 2021 en 2022 hebben we de eerste stappen gezet. Nadat in 2021 AFAS als nieuw beheerssysteem is neergezet, is in 2022 het hele functiehuis geactualiseerd. Beide vormen een fundering voor het uitvoeren van een personeelsbeleid.

Aan de beschrijving van functies (het functiehuis) is toegevoegd een visie op de toekomst van de kernfuncties (docent LB, LC, LD) en de belangrijkste ondersteunende functies (conciërge, leerlingenadministratie, onderwijsassistenten en zorgmedewerkers). Via een jaarlijkse vlootshou evaluëren we ons personeel op kwantiteit en kwaliteit, op huidig functioneren en op toekomstige potentie. Daaruit blijkt dat 80% van de docenten voldoet qua functioneren en 10% zelfs beter dan dat. De andere 10% - die moeite heeft met het gevraagde niveau - verdient extra aandacht. Dat kan deskundigheidsbevordering zijn maar ook inzet van coaching.

Onze strategische personeelsplanning is sinds 2020 een jaarlijkse cyclus van 4 management bijeenkomsten in de periode oktober tot maart. Het is meteen de aanloop naar de formatieplannen voor het volgende schooljaar. In de bijeenkomsten wordt de koers en visie geëvalueerd aan de hand van externe ontwikkelingen en er wordt gekeken naar de kwalitatieve en kwantitatieve betekenis hiervan voor functies (inclusief het management ervan). We identificeren talenten en onbenutte kwaliteiten van medewerkers. In 2022 leidde dit tot een uitgebreid traject van promoties naar LC of LD. In voorgaande jaren was hiervoor weinig ruimte geweest. In totaal hebben in 2022 een 17-tal medewerkers promotie gemaakt. De functiemix is hierdoor merkbaar veranderd, zie hiervoor ook paragraaf 5.3.6.

Onze visie op vakmanschap houdt in dat de vakvrouw of vakman zichzelf evalueert. Daarbij hoort natuurlijk een passend evaluatie-instrumentarium. CVO 't Gooi heeft in 2022 gekozen voor het ELOO-BOOT systeem waar een docent kan kiezen uit het krijgen van feedback via een ouder-evaluatie, leerlingen-evaluatie, collegiale lesobservatie (DOT), zelfevaluatie, beeldcoach, digi-coach en meer. In 2022 is een pilot gestart.

Last but not least merken we in 2022 de gevolgen van een verkrappende arbeidsmarkt voor docenten in 't Gooi. Dit is een ernstig knelpunt aan het worden en bedreigt soms de continuïteit van lessen in het onderwijsaanbod.

Onze arbeidsmarkt strategie is gericht op samenwerking en op gebruik van eigen kracht. Eigen kracht wil zeggen dat we doorgaan met onze koers van "leren en werken met plezier", het bieden van eigentijds onderwijs, het aanbieden van werk in aantrekkelijke gebouwen en een vooruitstrevend personeelsbeleid dat vooral ook jonge en/of nieuwe docenten moet aantrekken. Samenwerken doen we in regionaal verband.

5.2 Regionale Aanpak Personeelstekorten

CVO 't Gooi is penvoerder en voorzitter van de regionale projectgroep Regionale Aanpak Personeelstekorten, ook wel RAP genoemd. Diverse zaken zijn in 2022 gerealiseerd:

Leraar in het Gooi: een website die als informatieloket dient voor mensen die interesse hebben om leraar te worden. In 2022 hebben we dit initiatief volbracht en ook uitgebreid met basis en speciaal onderwijs. Zodat het echt één loket is voor de hele regio.

Regionaal opleiden: de twee erkende opleidingsscholen in de regio hebben met de andere VO scholen gesprekken gevoerd over samenwerking. Dit heeft bij de start van het nieuwe schooljaar 2022/2023 geleid tot toetreding van de VO scholen tot de opleidingsscholen. Vanaf 2023 zal dat leiden tot samen opleiden.

Onderwijs anders organiseren: enkele VO scholen hebben projecten gedaan om te verkennen of het onderwijs anders georganiseerd kan worden – met als doel een reductie in de benodigde hoeveelheid docenten. De uitkomsten van de projecten zijn gedeeld met elkaar.

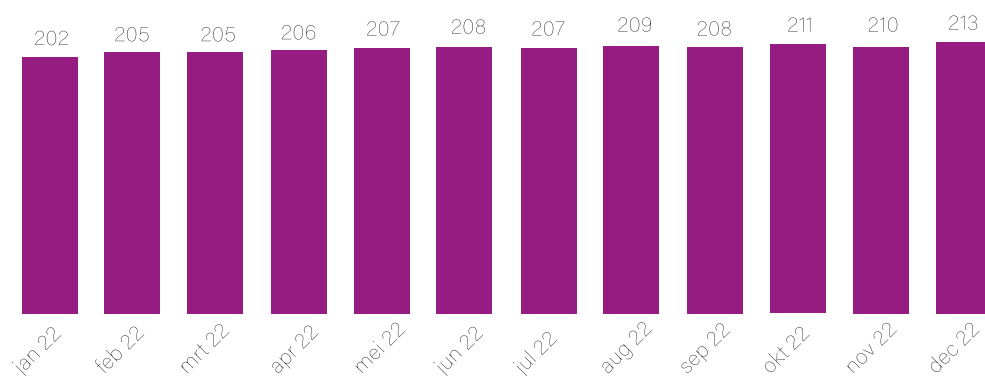
HR-netwerk: Er is een netwerk van de HR professionals opgezet van de VO scholen in de regio. Met regelmaat zijn HR zaken samen besproken en opgepakt. Belangrijkste element daarin is de regionale strategische personeelsplanning.

Strategische personeelsplanning op regio niveau: Met de regionale arbeidsmarkt en het regionaal opleiden in gedachten, is er ook behoefte om als regio goed te weten welke vraag er naar docenten is en of en hoe we daarin zouden kunnen voorzien. In 2022 is het startschot gegeven om per onderwijsinstelling in de regio een analyse te maken van de huidige en toekomstige behoefte aan docenten. Dit wordt in het genoemde HR-netwerk uitgevoerd.

5.3 Kengetallen van het personeel

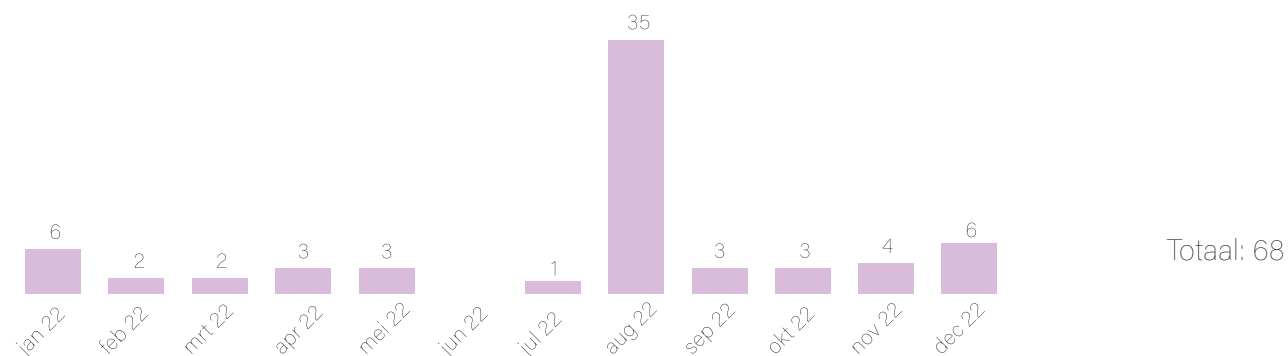
5.3.1 Bezetting

Wat is de trend van de bezetting in fte?

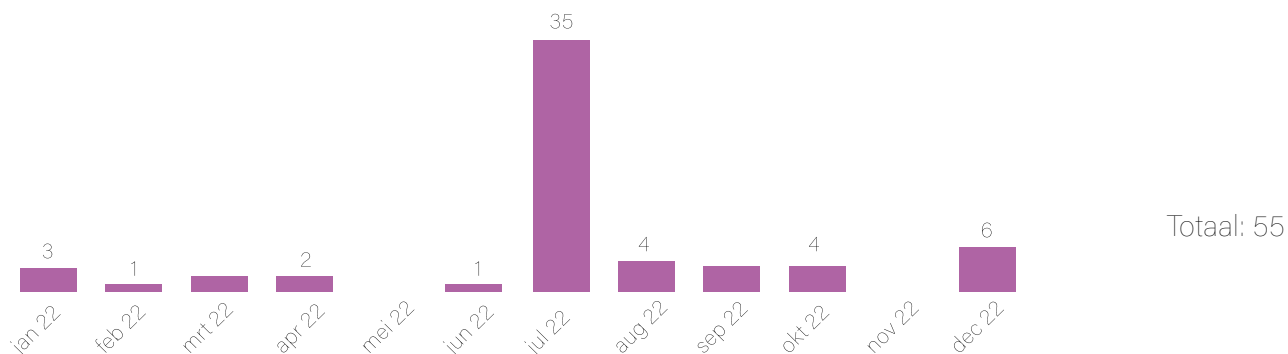


5.3.2 Instroom en uitstroom

Wat is de trend van de instroom in het aantal medewerkers?



Wat is de trend van de uitstroom in het aantal medewerkers?



5.3.3 Bezetting uitgesplitst

Fulltime equivalenten	CVO 't Gooi	Comenius College	Lucent College	Hilfertsheem College
Directie	4	1	0,6	1
Onderwijzend	51,5	16,2	6,1	12,3
Ondersteunend	149,9	85,7	18,9	42
Overig	1,4	0,2	0,4	0,1
Totaal	206,8	103,1	26	55,4

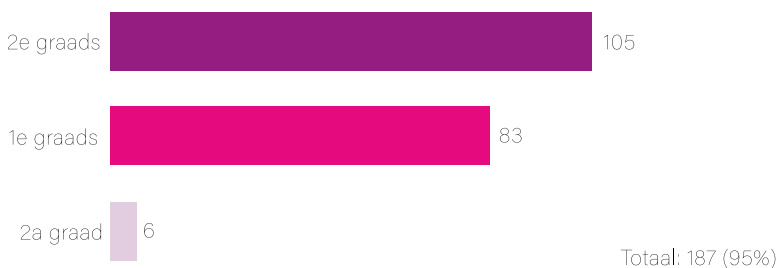
5.3.4 Externe inhuur

In 2022 is in totaal voor 899.594,- euro aan personeel ingehuurd. De verdeling was 271k op Comenius College, 120k op Lucent, 160k op Hilfertsheem. Het totale bedrag betrof omgerekend 7,91 fte aan arbeid. Ter vergelijking was dit in 2021 973.000,- euro en 11,17 fte. Een verdere analyse laat zien dat circa 300k een doel diende in de versterking van administrative en back-office processen en dat de andere 600k direct gerelateerd was aan onderwijs. Van dat deel was 200k euro ziekteverzuim vervanging en de resterende 400k betrof inhuur voor de NPO programma's op de scholen.

5.3.5 Bevoegdheid

In 2022 is 95% van de docenten bevoegd en is 5% in opleiding tot docent (dat zijn 10 medewerkers). In 2021 was 94% bevoegd en in 2020 90,5%. De stijging in bevoegde docenten wordt verklaard door ons beleid om hier gericht op te sturen. In 2021 zijn de bevoegdheden van docenten ook opgenomen in het nieuwe HR systeem. We hebben daarbij ook 2e en 3e bevoegdheden geregistreerd zodat we het best mogelijke inzicht hebben op de inzetbaarheid van onze medewerkers.

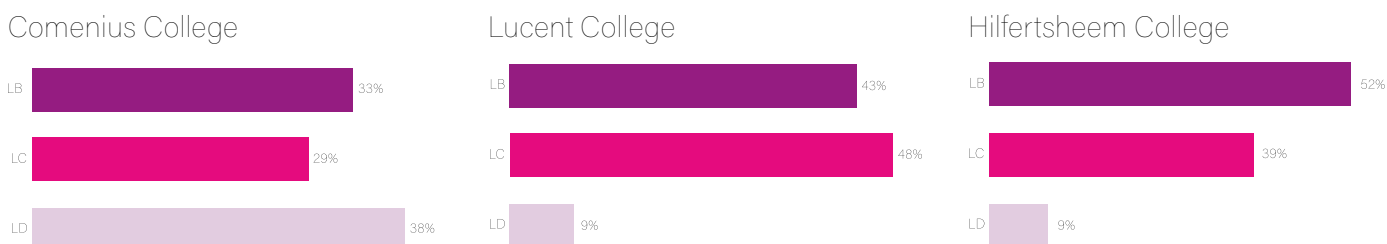
Hoeveel medewerkers hebben een geregisteerde bevoegdheid per graad?



De 2a graad is een bevoegdheid om in de onderbouw van het vmbo les te kunnen geven.

5.3.6 Functiemix

Wat is de functiemix per schaal op 01-10-2022 per school?



Vergeleken met 2021 is op Comenius College het aantal LB-ers gedaald van 38 naar 33%, het aantal LC-ers gestegen van 26 naar 29% en het aantal LD-ers van 31 naar 38%. Dit is een substantiële verschuiving van de functiemix door nieuw beleid. Doel is een gelijke verdeling te hebben naar de drie categorieën.

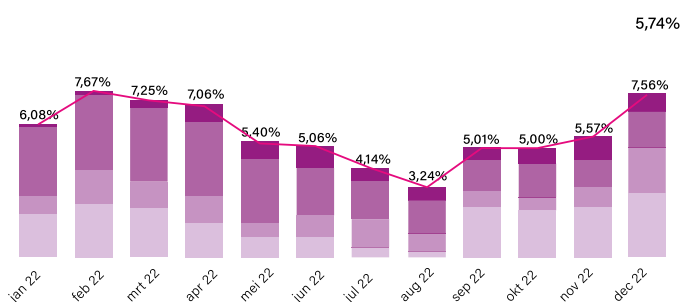
Op Lucent College is het aantal LB-ers gedaald van 47 naar 43%, het aantal LC-ers gestegen van 45 naar 48% en het aantal LD-ers van 8 naar 9%. Dit is parallel gegaan met het invoeren van meer gespreid leiderschap en gedelegeerde verantwoordelijkheden.

Vergeleken met 2021 is op Hilfertsheem College het aantal LB-ers gedaald van 57 naar 52%, het aantal LC-ers gestegen van 32 naar 39% en het aantal LD-ers gedaald van 11 naar 9%. Dit is parallel gegaan met het invoeren van de teamgerichte arbeidsorganisatie (TAO).

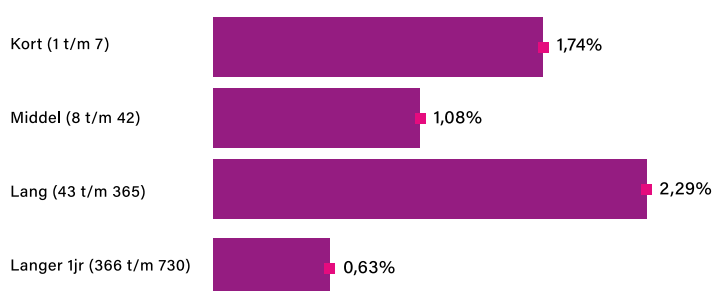
5.3.7 Verzuim

Het verzuimpercentage is CVO-breed gemiddeld over het hele jaar op 5,7% uitgekomen. Dat is iets boven het doel van 5,5%. Daarbij valt met name de groep lange verzuimers op waar meer aandacht voor zal komen. Het verloop van het verzuim over het jaar was grillig. De eerste maanden van het jaar hadden we veel last van de Covid pandemie. Dat was een landelijk fenomeen en het CBS rapporteerde een record aan verzuim in het eerste kwartaal van 2022. In december heeft een aantal gevallen van overbelasting de cijfers doen stijgen. In 2022 is een uitgebreide risico-inventarisatie & evaluatie gestart, inclusief onderzoek naar psycho-sociale belasting, dit zal in 2023 vervolgd worden.

Wat is de trend van het verzuimpercentage?



Wat is het verzuimpercentage per verzuimduurklasse?

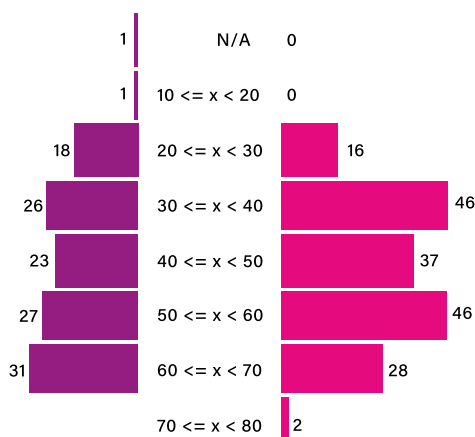


5.3.8 Samenstelling van het personeel

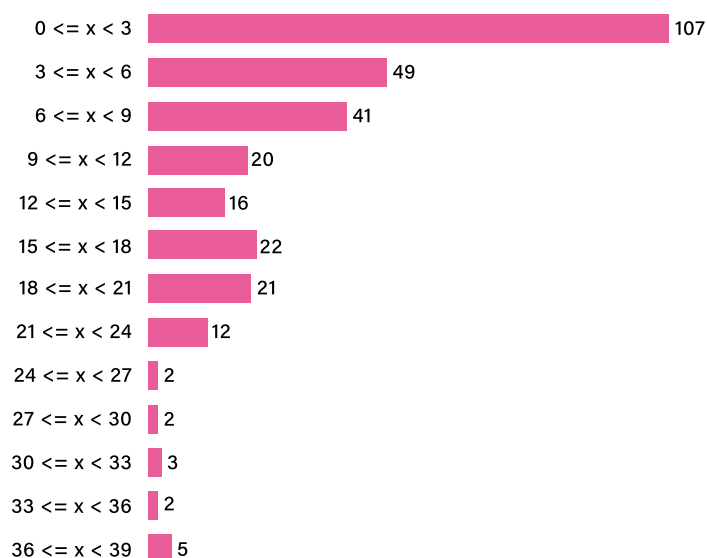
Man-vrouw en leeftijdsverdeling



En wat is de verdeling per leeftijdscategorie?



Dienstjaren verdeling



Nota bene: In leidinggevende functies is 10 van de 17 collega's vrouw.

5.4 Deskundigheidsbevordering

Comenius College

In schooljaar 2021-2022 zijn in company trainingen georganiseerd rondom de thema's van professionalisering. Docenten en schoolleiding hebben samen het aanbod bepaald waarmee de visie van de school in de les handen en voeten kan krijgen. De thema's zijn het werken met leerdoelen, formatief handelen en differentiëren. Deze trainingen worden ondersteund door een vierde thema: didactisch coachen. Vier interne beeldcoaches trainen collega's aan de hand van beeldclips op het gebied van vragen stellen en het geven van feedback. In schooljaar 2022-2023 zijn we gestopt met de in company trainingen omdat secties nu de tijd nodig hebben om het geleerde te vertalen naar het vakdidactisch handelen en het curriculum. Er staan 8 ontwikkelmiddagen op de jaarplanning waarin secties zelf vervolg geven aan de professionaliseringsthema's. De schoolleiding stelt zich hierbij op als onderwijskundig sparring partner om de koers en de kwaliteit te bewaken.

Lucent College

Op Lucent College zijn alle docenten getraind in didactisch coachen. Alle nieuwe collega's hebben deze training in 2022 daarom ook gehad. Verder zijn er opleidingen gevolgd in formatief evalueren en hebben twee docenten een training gedaan tot toets-expert. In 2022 heeft het hele team zich verdiept in de mavo-havo oriëntatie en tot slot zijn er trainingsdagen gevolgd in het kader van het beta challenge program.

Hilfertsheem College

Schoolbreed hebben we sterk ingezet op Didactisch Coachen. Alle docenten, maar ook de leden van de schoolleiding volgen een in company traject met de nadruk op coachende vaardigheden en het inzetten van positieve feedback op het leerproces van de leerling of de ontwikkeling van de collega. Collega's zijn opgeleid tot beeldcoach. De schoolleiding heeft een training over emotie management gevolgd, dat mooi aansloot bij de leerdoelen van Coachend Leidinggeven. Per schooljaar zijn er twee dagen en 4 middagen vrij geroosterd voor ontwikkeltijd. Verschillende collega's volgen opleidingen die het belang van de organisatie dienen, zoals de opleiding tot mentorcoach, vertrouwenspersoon of MR lid. Op het Hilfertsheem College werken veel collega's die een opleiding volgen tot docent of instructeur. Zij worden begeleid door de schoolopleider en hun direct leidinggevende.

5.5 Beheersing van uitkeringen

Als goed werkgever wordt veel aandacht besteed aan preventie van arbeidsongeschiktheid. Bij arbeidsongeschiktheid wordt waar mogelijk ingezet op re-integratie in het eigen werk of begeleiding naar ander werk.

In de huidige arbeidsmarkt blijkt het vinden van ander werk makkelijker dan in andere jaren. Daar waar dat niet lukt, betaalt CVO 't Gooi bovenwettelijke WW uitkeringen aan uitkeringsgerechtigden. Om dit te voorkomen wordt bij vertrek vrijwel altijd begeleiding naar ander werk aangeboden.

6. Bedrijfsvoering en ondersteuning

6.1 ICT en privacy

CVO 't Gooi verwerkt vertrouwelijke persoonsgegevens over gedrag- en ontwikkeling van leerlingen. CVO 't Gooi heeft daarom een gecertificeerde Functionaris voor de Gegevensbescherming (FG), te bereiken via privacy@cvogooi.nl. De privacyfunctionaris onderhoudt de jaarlijkse cyclus van activiteiten, die geadviseerd worden door de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). Daaronder valt ook een jaarlijkse risicoanalyse van de verwerking van bijvoorbeeld testresultaten van leerlingen, andere persoonsgegevens, en afhandeling van datalekken.

In 2022 was er 1 intern datalek en deze is volgens het protocol datalek correct gemeld en afgewerkt.

Dit datalek ging om een mail met beperkte persoonsgegevens aan 2 verkeerde ontvangers. Dit lek is aan de betreffende leerlingen en ouders gemeld en heeft geen negatieve impact gehad op de betrokkenen, waardoor het ook niet nodig was het te melden bij de Autoriteit Persoonsgegevens. De registratie staat wel in het AVG-incidentenregister. Het enkele incident en de afhandeling daarvan, geeft aan dat het bewustzijn van bescherming van de privacy aanwezig is binnen CVO 't Gooi.

Het grootste AVG-risico in 2022 was het stelen van een wachtwoord via phishing. Daarom is CVO 't Gooi al een aantal jaren geleden overgestapt op aanmelden via 2-factor authenticatie, niet alleen op het leerlingvolgsysteem, maar ook op mail en de bestanden. Stelen van een wachtwoord is niet genoeg om in te breken. Om het risico op schade door phishing te beperken wordt in 2023 een leermodule over het herkennen van valse berichten aangeboden aan alle medewerkers en deze zal opgevolgd worden met een periodieke phishing-campagne.

Ook was 2022 het jaar dat in bijna alle klaslokalen de verouderde beamers zijn vervangen door grote beeldschermen. Internet en hybride lesgeven hebben, ook onder invloed van de corona-periode, er voor gezorgd dat leerlingen naast boeken ook meer met laptops zijn gaan werken. Internettoegang vanaf school is daarom een grotere rol gaan spelen. De beschikbaarheid van internet is in 2022 verbeterd doordat de scholen van CVO 't Gooi via een nieuwe eigen glasvezelring elkaars internet kunnen gebruiken. Bij het uitvallen van 1 glasvezel blijven de systemen toegankelijk voor alle scholen. De eenmalige investering wordt in 10 jaar terugverdiend, doordat de maandelijkse lasten lager zijn.

6.2 Inkoop en toeleveranciers

Op het gebied van inkoop was er in 2022 weinig nieuws. De enige grote investering betrof het sluiten van een nieuw contract voor de leermiddelen, zie hiervoor paragraaf 6.3. Een groot onderhoudscontract is in 2022 vernieuwd. Verder betrof het vooral wat kleinere inkopen van meubilair en aannemersdiensten, zie hiervoor paragraaf 6.4. Intern zijn de eerste stappen gezet naar het inrichten van een contracten administratie.

6.3 Europese aanbesteding leermiddelen via SIVON

Begin 2021 heeft CVO 't Gooi besloten deel te nemen aan de gezamenlijke aanbesteding van leermiddelen via SIVON. SIVON is een coöperatie van PO en VO besturen en is eind 2017 opgericht om besturen te ontlasten en gezamenlijke voordelen te benutten op met name ICT en inkoop. Met deze werkwijze heeft CVO 't Gooi de zekerheid van een (juridisch) gedegen aanbesteding en een kwalitatief hoogwaardige, complete offerteaanvraag. Met als doel betere voorwaarden (prijs/kwaliteit verhouding, leveringsvoorwaarden), meer inzicht (managementinformatie, prijstransparantie) en meer grip (overzichtelijke, herleidbare facturatie). Alle deelnemende schoolbesturen hebben in de periode na de meivakantie gekozen voor een aanbestedingsvorm. Per school is gekozen voor ILF-, ELF- of 'per lesmethode' aanbesteding. In het najaar zijn de aanbestedingsdocumenten gemaakt en deze zijn in oktober gepubliceerd. Begin 2022 zijn de nieuwe contracten getekend en in augustus 2022 zijn de nieuwe leermiddelen in gebruik genomen.

6.4 Investerings in gebouwen en facilitaire zaken

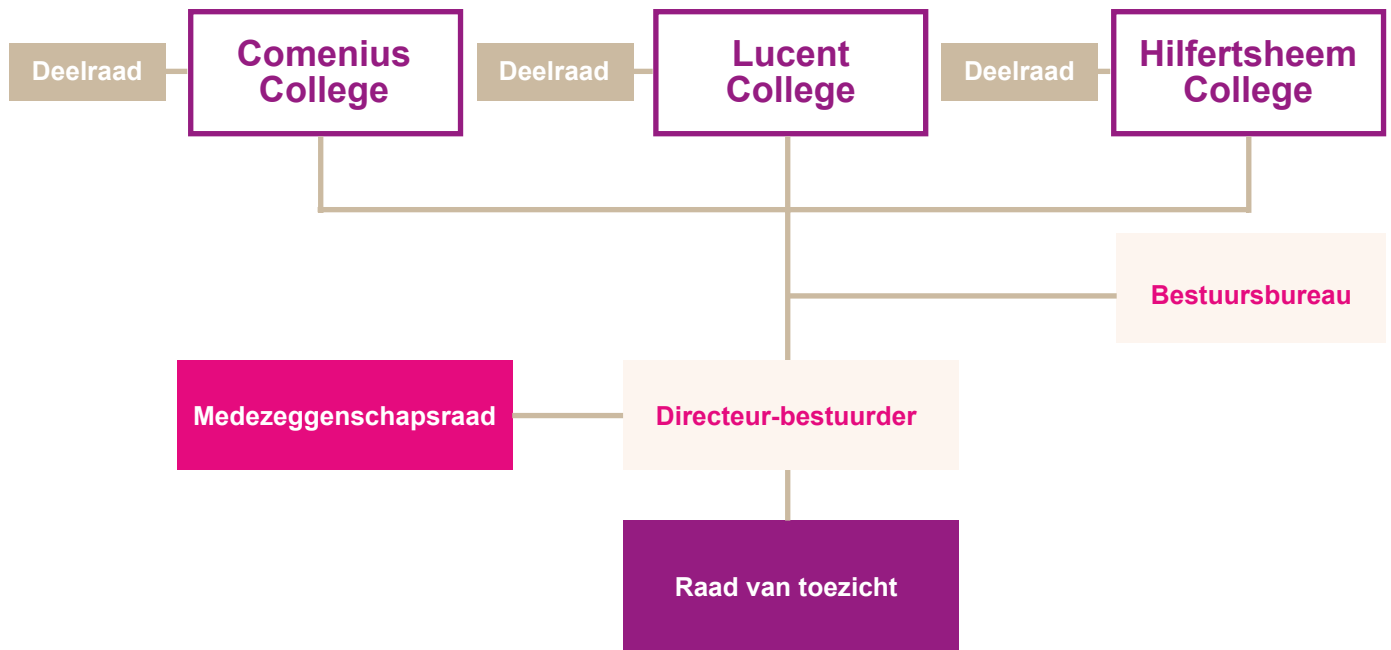
Net als in 2021 hebben we verdere investeringen gedaan in het verbeteren van de gebouwen. Op Comenius College is een nieuwe luifel gerealiseerd, een nieuwe ontvangstbalie en twee studio's voor de zelfstudie van leerlingen. Op Hilfertsheem was het technolab de grootste verandering. Ook werd een grote 3D printer aangeschaft voor het techniek lokaal en werd een nieuw kantoor gemaakt bij de ingang. Op Lucent College is de inrichting en aankleding van de aula vernieuwd. Deze biedt nu een zitplaats aan 100 leerlingen. Ook zijn op Lucent de verwarmings- en ventilatiesystemen beter ingeregeld. We hebben op alle 3 scholen CO2 meters geplaatst die aangesloten zijn op de wifi en waarmee we via een dashboard de resultaten kunnen volgen. Op het gebied van duurzaamheid is Heijmans gevraagd een adviesrapport per school te maken. Deze adviezen gaan we omzetten in actieplannen waarvan zeker deel zal uitmaken het verder vervangen van verlichting door LED-bronnen.

7. Financiën en Organisatie

7.1 Organisatie en structuur

CVO 't Gooi is een stichting voor voortgezet onderwijs. De statuten zijn in 2021 aangepast aan de nieuwe wet bestuur en toezicht rechtspersonen (WBTR).

Het organisatieschema tekenen we ondersteboven omdat in onze visie het onderwijs dat wij bieden - op de scholen en aan leerlingen en ouders - leidend is. Het management en bestuursbureau zijn dienend van aard aan de maatschappelijke opdracht en missie.



7.2 Medezeggenschap

Het betrekken van alle belanghebbenden is bij CVO 't Gooi vanzelfsprekend, we zien elke school als gemeenschap van ouders, leerlingen en docenten. Binnen iedere school is een ouderraad en een leerlingenraad. Deze overleggen met de schooldirecteur. CVO 't Gooi staat geregistreerd als één onderwijsorganisatie en kent één zogenaamd BRIN nummer. Er is formeel sprake van één medezeggenschapsraad. Deze overlegt met het bestuur. Op de scholen zijn deelraden met een afvaardiging van leerlingen, ouders en medewerkers.

7.3 Governance

CVO 't Gooi hanteert de Code Goed Onderwijsbestuur VO. Er waren in 2022 geen afwijkingen van de Code Goed Bestuur. De code wordt met regelmaat in de Raad van Toezicht besproken met de bestuurder.

7.4 Financiële positie en ratio's

Analyse van de financiële positie van CVO 't Gooi levert het volgende beeld op:

	Signalerings- waarde	31-12-2022	31-12-2021
Rentabiliteit 1. 3-jarig 2. 2-jarig 3. 1-jarig (resultaat/totale baten)	< 0,00 <-0,05 <-0,01	0,01 0,01 0,00	0,02
Liquiditeit (vlottende activa/kort vreemd vermogen)	<0,75	3,56	3,51
Huisvestingsratio (huisvestingslasten plus afschrijvingen/totale lasten)	>0,10	0,09	0,09
Solvabiliteit (eigen vermogen plus voorzieningen/totale passiva)	<0,30	0,79	0,81
Weerstandvermogen (eigen vermogen/totale baten)	<0,05	0,37	0,37
Normatief publiek vermogen		6.649.483	6.469.754
Bovenmatig vermogen	0	2.337.620	3.019.163

De financiële kengetallen van CVO 't Gooi zijn stabiel en voldoen - met uitzondering van het bovenmatig vermogen - aan de signaleringswaarden van de inspectie.

In het normatief publiek vermogen zit een risico buffer van 5% van de baten verdisconteerd. Dat is circa 1,1 mln euro - gebaseerd op onze baten uit de meerjarige prognose (zie paragraaf 8.2). Onze eigen risicoanalyse (zie paragraaf 8.3) geeft aan dat het wenselijk is 1,6 mln. euro aan te houden als buffer. Dat is 0,5 mln. meer.

Ons doel is de vermogenspositie tussen 2023 en 2028 met ruim 2 mln. euro te verlagen. CVO 't Gooi zal twee impulsen geven aan de koers: 1) versterking van de kwaliteit en deskundigheid van personeel en 2) eigentijdser maken van gebouwen en voorzieningen ten behoeve van het onderwijs.

Voor de kwaliteit en deskundigheid wordt in 2023 een plan gemaakt voor de schooljaren 24/25, 25/26 en 26/27 (3 keer 0,3 mln). De ondersteuning van het onderwijs met eigentijdse faciliteiten is vastgelegd in een investeringsplan voor de periode 2022-2027.

7.5 Toelichting op de balansposten

	2022	2021
Activa		
Materiele vaste activa	5.205.289	4.323.169
Financiële vaste activa	0	0
Totaal vaste activa	5.205.289	4.323.179
Vorderingen	828.139	655.176
Liquide middelen	8.573.977	8.591.079
Totaal vlottende activa	9.368.067	9.246.255
Totaal activa	14.606.567	13.569.424
Passiva		
Eigen vermogen	9.018.437	8.922.651
Voorzieningen	2.561.913	2.013.280
Kortlopende schulden	3.027.055	2.633.493
Totaal passiva	14.607.405	13.569.424

De materiele vaste activa zijn gestegen door in 2022 gepleegde investeringen, met name de realisatie van het techno lab op Hilfertsheem College en de nieuwe entree bij Comenius College. De voorzieningen zijn opgehoogd in verband met een actualisering van het meerjarig onderhoudsplan. In de jaren 2030 tot 2035 zijn alle drie gebouwen toe aan renovatie werkzaamheden en daar is nu beter in voorzien. Ook is een nieuwe voorziening gemaakt voor de werkdruk gelden die in 2023 besteed gaan worden volgens de CAO afspraken.

7.6 Toelichting op het resultaat

	2022	2021	2022 begroot
Rijksbijdragen OCW	23.790.418	23.431.663	
Overige baten	694.043	491.938	
Totaal baten	24.484.461	23.923.601	21.757.131
Personeelslasten	18.967.900	17.864.355	17.617.652
Afschrijvingen	670.497	583.515	632.140
Huisvestingslasten	1.416.583	1.438.174	1.231.203
Overige lasten	3.301.840	2.599.563	2.216.566
Totaal lasten	24.356.820	22.405.605	21.697.561
Financiële resultaten	-31.855	-17.877	
Netto resultaat	95.786	1.420.119	59.570
		396.119 zonder NPO	

In 2021 en 2022 zijn de baten anders dan in andere jaren. Door de grote extra NPO gelden, zijn de totale baten hoger dan in voorgaande jaren. De leerlingen aantallen zijn niet significant veranderd. De personele lasten blijven procentueel met 77% op een – in het voortgezet onderwijs - gezond aandeel liggen. Door gedane investeringen lopen de afschrijvingen op. De bestedingen van extra subsidie gelden zijn terecht gekomen bij de personele lasten en bij de overige lasten. Omdat de begroting wordt opgesteld voor de basis exploitatie zonder bijzondere eenmalige inkomsten zoals NPO, werkdrukkiddelen is een vergelijk daarmee weinig relevant voor dit verslag. Van belang is wel dat het totale resultaat (95,8k) heel dicht bij het begrote resultaat (59,6k) is uitgekomen. Datgene dat we extra hebben gekregen heeft dan ook tot navenante uitgaven geleid.

7.7 Allocatie van middelen over de vestigingen

De regels voor de begroting waren identiek aan voorgaande jaren. De vestigingen krijgen de OCW middelen die zij zouden krijgen als zelfstandige school minus een vooraf vastgestelde afdracht voor het servicebureau. Daarbovenop ontvangen de scholen een deel van de zogenaamde fusiebonus. Dat is het geld dat CVO 't Gooi ontvangt omdat zij als bestuur een breed scala aan onderwijsrichtingen verzorgt. Deze bonus werd voorheen naar rato van het aantal leerlingen verdeeld, maar vanaf 2020 wordt deze als een gelijk bedrag per vestiging toegerekend.

7.8 Verantwoording van extra middelen

CVO 't Gooi ontvangt als onderdeel van haar bekostiging niet alleen algemene gelden per leerling maar ook gelden met specifieke doelen. Enkele daarvan zijn al aan de orde geweest. Dat zijn gelden voor nieuwkomers (zie 4.5.4), natuurlijk de NPO regeling (zie 4.6.1), geld voor passend onderwijs (zie 4.5), gelden in het kader van de bevordering van Sterk Techniek Onderwijs (zie 4.6.3), gelden voor de Regionale Aanpak Personeelstekorten (zie 5.2), bevordering van een betere functiemix (zie 5.3.6) en tot slot heeft CVO 't Gooi gelden ontvangen voor onderzoek en ontwikkeling van een heterogene brugklas. De laatstgenoemde subsidie hebben we in een dubbel regeling aangevraagd voor Lucent College en Comenius College. Bij Lucent College is in 2022 met externe adviseurs uitgebreid onderzocht of en hoe we tot een driejarige havo-mavo brugperiode kunnen komen. Daarbij zijn leerlingen, ouders, docenten en management betrokken. Op basis van het eindrapport is besloten dat we dit gaan invoeren in schooljaar 23/24. Op Comenius College is de aanpak vooraleerst onderzoekend van aard geweest. In 2023 wordt het onderzoek nog door de projectgroep voortgezet.

7.9 Schoolkosten

Onder schoolkosten verstaan wij de kosten die wij ouders in rekening brengen voor extra voorzieningen en activiteiten. 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. Leerlingen en ouders betalen zelf het gebruik van kluisjes en de aanschaf van een ICT device. Voor excursies en activiteiten vragen wij alleen om een vrijwillige bijdrage van ouders, conform de wetgeving.

7.10 Wet Normering Topinkomens

Op de beloning van de bestuurder en leden van de Raad van Toezicht is de Wet Normering Topinkomens van toepassing.

	D. Roobeek
Aanvang en einde dienstbetrekking	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (deeltijdfactor)	1.0
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus onkostenvergoedingen	132.955
Belastbare onkostenvergoedingen	0
Beloningen betaalbaar op termijn	21.442
Totaal	154.397
Geldende maximum volgens WNT	168.000
Overschrijding?	Nee

De leden van de Raad van Toezicht ontvingen (naar rato) een jaarvergoeding van € 4.000,- en de voorzitter € 6.000,-. Deze bedragen zijn ruim binnen de geldende maxima van € 16.800,- respectievelijk € 25.200,-.

7.11 Treasury

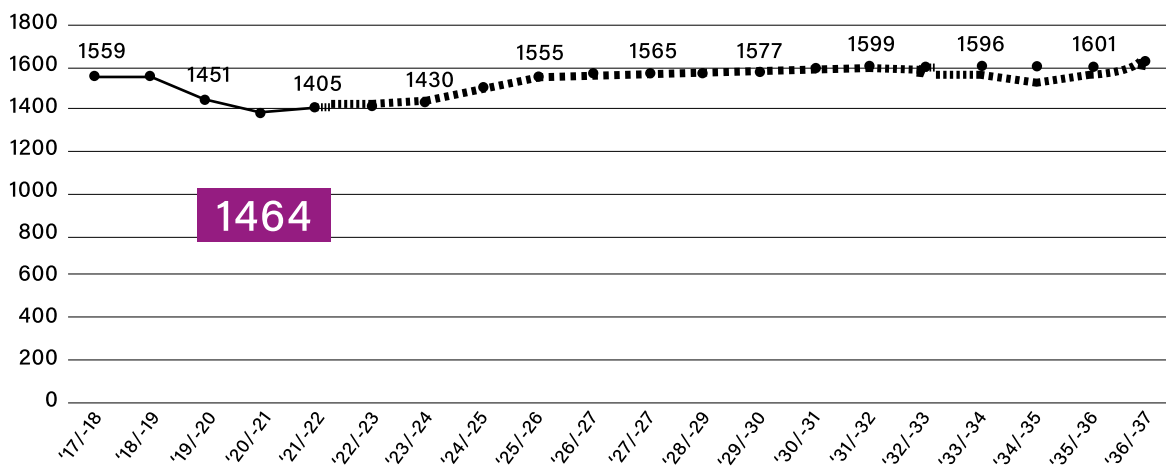
Het bestuur van CVO 't Gooi voert zijn treasurybeleid conform de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCV 2016. Deze regeling is op 1 juli 2016 in werking getreden en komt in de plaats van een soortgelijke regeling uit 2010. Het treasury statuut van CVO 't Gooi is in 2018 in overeenstemming met deze nieuwe regeling gebracht. Het treasury beleid 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 ons beleid in dat er niet belegd wordt. De post financiële activa op de balans is derhalve 0. Alle reserves worden liquide aangehouden.

8. Continuïteit van de organisatie

8.1 Leerlingen prognoses

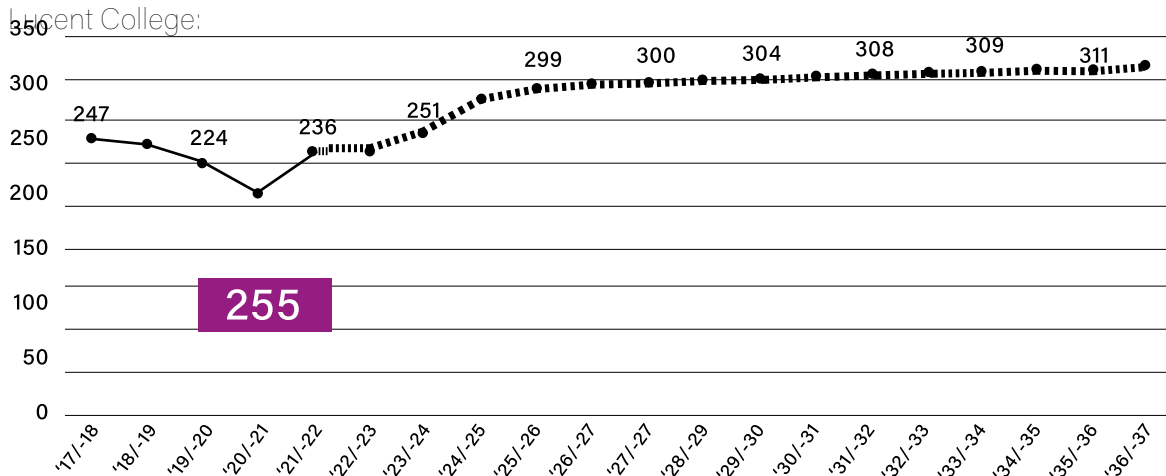
CVO 't Gooi heeft een licht groeiend leerlingen aantal. Omzetting naar drie financieel gezonde scholen is in 2021 bereikt. CVO 't Gooi heeft Verus in 2022 gevraagd data gedreven prognoses te maken, gebaseerd op bevolkings- en doorstroomcijfers. Dat geeft de onderstaande meerjarige tabellen waaraan we de stand van schooljaar 22/23 hebben toegevoegd.

Comenius College:

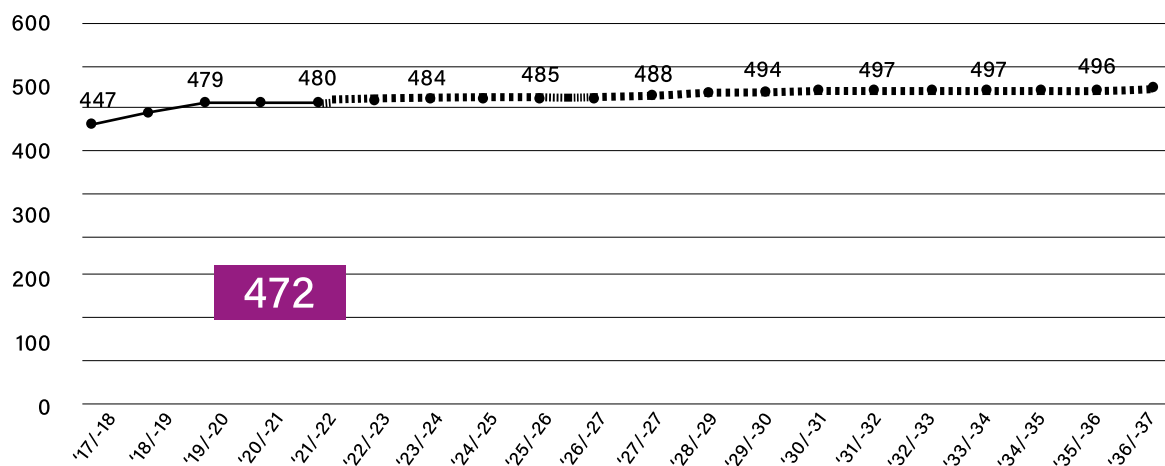


Comenius College groeit in schooljaar 22/23 iets harder dan verwacht. Doorontwikkeling in 24/25 boven de 1500 ligt in de verwachting. Hier gaan geen significante effecten van uit op de financiën of de bedrijfsvoering.

Lucent College:



Ook Lucent College groeit in schooljaar 22/23 ook iets harder dan verwacht maar dat zal door de uitstroom van de laatste basis/kader klas in 23/24 iets dalen waarna we vervolgens weer lichte groei verwachten. De uitdaging van Lucent College ligt bij de kleinschaligheid. In die zin is doorgroei naar het maximum van 300 leerlingen wenselijk.



Doorstroom naar andere scholen maakt dat het leerlingen aantal op Hilfertsheem iets lager lag dan het maximale (480) dat we in de school kunnen plaatsen. De populariteit van Hilfertsheem is echter dusdanig dat de komende jaren maximale vulling van de school verwacht wordt.

8.2 Meerjarenbegroting

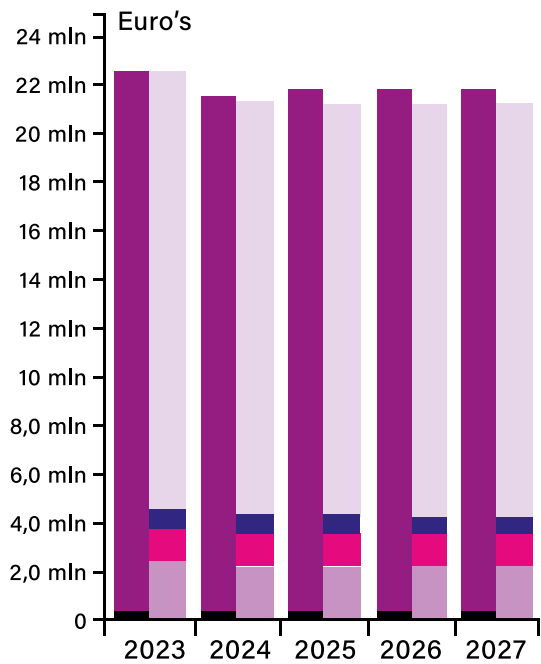
Op basis van de leerlingen prognoses zijn de totale aantallen leerlingen bekend en daarmee de verwachte baten van de organisatie. CVO 't Gooi heeft al deze gegevens in begrotingssoftware verwerkt, totaal en per school. In onze meerjarige begroting houden we bijzondere baten als NPO en werkdrukmiddelen buiten beschouwing. Deze zijn onzeker en afhankelijk van politieke besluiten. De exploitatie zal - met die uitgangspunten - naar verwachting tamelijk stabiel zijn.

CVO 't Gooi blijft naar verwachting op hoofdlijnen een gezonde exploitatie houden en ook zal de balans niet sterk veranderen. Financiële vaste activa blijft nihil en er is geen wens of noodzaak leningen aan te gaan.

In de meerjarige balans zijn de geplande investeringen om het bovenmatig vermogen te laten dalen nog niet verwerkt. In het komende verslagjaar wordt dat uitgewerkt en in een nieuwe meerjarige begroting verwerkt.

Meerjarenbegroting 2023-2027	2022	2023	2024	2025	2026	2027
In euro x 1.000	realisatie	begroting	begroting	begroting	begroting	begroting
Materiële vaste activa	5.205	5.214	5.194	5.150	5.083	4.987
Vorderingen	828	828	828	828	828	828
Liquide middelen	8.574	8.810	9.016	9.517	10.285	11.274
	9.402	9.638	9.844	10.345	11.113	12.102
Totaal activa	14.607	14.852	15.038	15.495	16.196	17.089
Eigen vermogen	9.018	9.263	9.449	9.906	10.607	11.500
Voorzieningen	2.562	2.562	2.562	2.562	2.562	2.562
Kortlopende schulden	3.027	3.027	3.027	3.027	3.027	3.027
Totaal passiva	14.607	14.852	15.038	15.495	16.196	17.089

Exploitatie



	Begroting '23	Begroting '24	Begroting '25	Begroting '26	Begroting '27
Inkomsten	19.118.606	18.712.578	18.927.929	18.889.398	18.889.398
Overige baten	3.494.488	2.786.848	2.797.559	2.773.426	2.784.459
Totale baten	22.613.094	21.499.426	21.725.488	21.662.824	21.673.857
Formatie	16.609.360	15.841.069	15.878.561	15.854.304	15.920.460
Investeringsen	745.795	692.279	619.769	506.802	464.426
Overige lasten	5.132.745	4.719.894	4.803.909	4.884.440	4.987.095
Totale lasten	22.487.899	21.253.243	21.302.238	21.245.547	21.371.962
Resultaat	125.195	246.183	423.250	417.277	301.895



8.3 Risico management

We evalueren risico's naar zes gezichtspunten, te weten strategie en beleid; financiën; personeel; ICT; onderwijs kwaliteit en huisvesting. Op elk onderdeel wordt de kans geschat dat een risico optreedt en hoe hoog de impact zou zijn. We gebruiken hierbij de software van RiskChanger.

Als indicaties voor kans van optreden, hanteren we als regels:

- Klein = binnen 4 jaar of kans van < 10%
- Middel = binnen 2 jaar of kans van > 10% maar kleiner dan 50%
- Groot = aannemelijk binnen 1 jaar en >50% kans

Als indicatie voor impact gebruiken we de volgende criteria:

- Klein = < 100.000 euro, beperkte impact, geen onderbreking primair proces, minimaal verlies van middelen, lage aandacht in media/extern toezicht
- Middel = > 100.000 maar < 250.000 euro, wel impact op doelen, korte onderbreking primair proces, enig verlies van middelen, wel aandacht media/extern toezicht
- Groot = > 250.000, grote impact op doelen, lange onderbreking primair proces, significant verlies van middelen, imagoschade

CVO 't Gooi heeft gebruik makend van bovenstaande methode het volgende risicoprofiel:

Strategie en Beleid

Met name de kwaliteit van het bestuur en het risico van continuïteit bij een eenhoofdig bestuur wordt door ons als risico ingeschat. Dat risico wordt vergroot als er in het bestuursbureau aanvullend onvoldoende financiële deskundigheid is. De informatievoorziening aan bestuur en toezichthouders komt dan mogelijk in het geding.

	Kans			Impact		
	1 - Klein	2 - Midden	3 - Groot	1 - Laag	2 - Midden	3 - Hoog
1.1 - Wet- en regelgeving	X			X		
1.2 - Afdekken aansprakelijkheid	X			X		
1.3 - Scheiding bestuur en toezicht	X			X		
1.4 Informatievoorziening aan bestuur en toezichthouders	X				X	
1.5 Kwaliteit en intensiteit toezicht	X			X		
1.6 Kwaliteit van bestuur		X				X
1.7 Bijdrage ondersteuning aan kwaliteit van bestuur en management	X				X	
1.8 Maatschappelijk belanghebbenden	X			X		
1.9 Strategisch beleid	X			X		

Financiën

Hoewel lage liquiditeit een hoge impact zou hebben, is dit voor CVO 't Gooi geen risicopunt. Financieel zijn de risico's gelegen in de sturing op resultaten door schoolleiders; een beleidsrijke, gedeelde meerjarige begroting ; en zicht en acteren op (de tijdelijkheid van) subsidie baten.

	Kans			Impact		
	1 - Klein	2 - Midden	3 - Groot	1 - Laag	2 - Midden	3 - Hoog
2.1 - Financieel beleidsplan		X		X		
2.2 - Sturing op resultaten		X			X	
2.3 - Meerjarenbegroting		X			X	
2.4 - Planning- en controlcyclus	X			X		
2.5 - Tussenrapportages				X		
2.6 - Subsidies	X				X	
2.7 - Verzekering	X			X		
2.8 - Administratieve organisatie en interne control (AO/IC)		X		X		
2.9 - Kwaliteit externe (financiële) dienstverleners	X				X	
2.10 - Besteding en functiescheiding	X				X	
2.11 - Projecten	X			X		
2.12 - Liquiditeiten	X					X

Personeel en Organisatie

Het verkrijgen en behouden van bekwaam personeel in het onderwijs is een groot risico voor de continuïteit van het onderwijs aan leerlingen. Daarnaast zijn de kwaliteit van de schoolleiders en dure inhuur als gevolg van verzuim onderwerpen die een flinke impact kunnen hebben.

	Kans			Impact		
	1 - Klein	2 - Midden	3 - Groot	1 - Laag	2 - Midden	3 - Hoog
3.1 - Personeelsbeleid	X				X	
3.2 - Kwaliteit van de schoolleiders		X				X
3.3 - Functiebouwwerk	X			X		
3.4 - Bekwaam personeel			X			X
3.5 - Inzet personeelsinstrumenten	X				X	
3.6 - Opbouw en beheer personeelsdossiers	X				X	
3.7 - Groei personeelsformatie	X			X		
3.8 - Functionarissen	X			X		
3.9 - Ziekteverzuim		X				X
3.10 - Administratie van lonen, premies en heffingen	X				X	
3.11 - Regelgeving	X			X		
3.12 - Visie	X			X		

ICT en Privacy

Hoewel we ICT als een thema zien met potentieel hoge impact, zien wij dit voor CVO 't Gooi als laag risico. Er is een professioneel en goed georganiseerde ICT omgeving.

	Kans			Impact		
	1 - Klein	2 - Midden	3 - Groot	1 - Laag	2 - Midden	3 - Hoog
4.1 - Toepassing ICT		X			X	
4.2 - ICT-beleid	X					X
4.3 - Ondersteuning gebruik ICT	X			X		
4.4 - Ontwerp en beheer ICT-infrastructuur	X					X
4.5 - Persoonsgegevens	X					X

Onderwijskwaliteit

Tekortschietende onderwijs kwaliteit kan het imago van een school schade berokkenen. Dit kan leiden tot lagere aanmeldingen en het kan 2-4 jaar duren om dat te herstellen. Ook signaleren we toenemende psychische problematiek bij de jeugd waar het onderwijs mee te maken heeft. In combinatie met meer wantrouwen richting publieke instellingen en meer exposure van (mogelijke en terechte of onterecht geachte) misstanden, maakt dat er een hoog risico is op imagoschade.

	Kans			Impact		
	1 - Klein	2 - Midden	3 - Groot	1 - Laag	2 - Midden	3 - Hoog
5.1 - Kwaliteitszorgsysteem		X				X
5.2 - Identiteit			X			X
5.3 - Geformaliseerd beleid leerlingenzorg	X			X		
5.4 - Sociale veiligheid		X				X
5.5 - Leerlingenadministratie	X			X		

Huisvesting en Facilitair

Voor CVO 't Gooi achten wij deze risico's - met 3 mooie en moderne gebouwen - laag.

	Kans			Impact		
	1 - Klein	2 - Midden	3 - Groot	1 - Laag	2 - Midden	3 - Hoog
6.1 - Expertise en informatie onderwijshuisvesting	X					X
6.2 - Meerjarenvisie huisvesting	X					X
6.3 - Investerings en onderhoud	X					X
6.4 - Schoolgebouwen	X				X	
6.5 - Veiligheid situaties	X					X
6.6 - Huisvestingsprojecten	X				X	
6.7 - Zicht op beheren en bewaren gebruiksgoederen	X				X	
6.8 - Inkoopbeleid	X				X	

Kwantificering van de risico's

Samengevat schat CVO 't Gooi de totale risico's gekwantificeerd in op 1,6 miljoen euro:

Hoofdstuk	Bedrag voor aanpassingen	Bedrag na aanpassingen
1 - Strategie en Beleid	€ 170.000	€ 270.000
2 - Financiën	€ 282.500	€ 282.500
3 - Personeel en Organisatie	€ 457.500	€ 457.500
4 - ICT en Privacy	€ 137.500	€ 137.500
5 -	€ 357.500	€ 357.500
6 - Huisvesting en Facilitair	€ 110.000	€ 110.000
Bruto Risicomonitor		€ 1.615.000
Procentuele correctie		100%
Absolute correctie		€ 0
Netto Risicomonitor		€ 1.615.000

8.4 Risico beheersing

Het systeem van risicobeheersing houdt in dat we jaarlijks bovengenoemde methode toepassen waarbij de Directeur-bestuurder en hoofd financiën de eerste oordelen geven. Deze worden daarna besproken met de overige directie leden. Daarna volgt een bespreking met de Raad van Toezicht.

Inhoudelijk ligt prioriteit bij handhaving van het huidige, goede imago en de goede kwaliteit van het onderwijs op de 3 scholen. Daarvoor is doorzetting nodig van de koers en implementatie van het kwaliteitsbeleid en het personeelsbeleid.

Een tweede risico is de aanwezigheid van voldoende bekwaam personeel. In 2020 en 2021 was er ook al arbeidsmarkt krapte maar toen lukte het nog wel om vacatures ingevuld te krijgen. In 2022 en naar verwachting ook de komende 2-3 jaar lukt dat niet meer volledig of met de grootste moeite. Ook merken we dat wisselingen gedurende het schooljaar meer voorkomen dan voorheen. Door aansluiting bij de opleidingsschool van Alberdingk Thijm gaan we inzetten op het opleiden van docenten, zowel regulier als via zij-instroom. Tevens vergroten we onze aantrekkelijkheid als werkgever met eigentijdse scholen en een vooruitstrevend HR beleid dat uitgaat van eigenaarschap en vakmanschap.

Het derde risico waar we op voorbereid willen zijn, zijn incidenten. Op het gebied van incident management en imago zal het bestuur in 2023 een plan uitwerken om de effecten van onverwachte incidenten te 'managen'.

9. Raad van toezicht

Samenstelling bestuur en Raad van toezicht

Het bestuur wordt in 2022 gevormd door dhr. D. Roobeek, directeur-bestuurder.

De samenstelling van de Raad van toezicht was in 2022 als volgt:

- mevr. M.E. Verkuijden, voorzitter (commissie Werkgeverszaken), tot 1 juli;
- dhr. R.G. Boom (commissie Werkgeverszaken, op voordracht van de MR), tot 1 juli;
- dhr. P.M.A. Cornelissen (commissie Onderwijs);
- dhr. M. van der Molen (commissie Onderwijs);
- dhr. D. Stevens (commissie financiën, vanaf 1 juli voorzitter en commissie Werkgeverszaken);
- dhr. R. Bruin (commissie financiën);
- Mevr. S. Staal (vanaf 1 juli, commissie financiën, op voordracht van de MR);
- Dhr. N. Soomer (vanaf 1 juli, commissie werkgeverszaken).

In 2022 is tevens afscheid genomen van de bestuurssecretaris, mevrouw B. Kroon, die gedurende een flink aantal jaren de RvT ondersteund heeft. Er wordt in vervanging voorzien.

Nevenfuncties

Naam	Hoofdfunctie	Nevenfunctie(s)
Dennis Roobeek	Directeur-bestuurder	- Geen
Marlies Verkuijden	Voorzitter college van bestuur van mbo Amersfoort	- Voorzitter raad van toezicht CVO 't Gooi - Voorzitter van de stichting Play and Learn. - Bestuurslid van de stichting Rainforest Projects
Dirkjan Stevens	Interimmanager/adviseur (zelfstandig) Associé De Galan Groep	- Lid raad van toezicht CVO 't Gooi - Lid van de Commissie van Toezicht SWV Unita - Bestuurslid Stichting ViJoS
Pieter Cornelissen	Voorzitter College van Bestuur van Stichting Openbaar Primair Onderwijs Haarlemmermeer (SOPOH)	- Lid raad van toezicht CVO 't Gooi - Lid raad van toezicht Cals College Nieuwegein/Houten
Roland Boom	Wethouder gemeente Huizen	- Lid raad van toezicht CVO 't Gooi

Maurits van der Molen	Professor emeritus Universiteit Amsterdam	<ul style="list-style-type: none"> - Lid raad van toezicht CVO 't Gooi - Lid raad van toezicht Rudolf Berlin Center (expertise centrum voor leerstoornissen)
Ronald Bruin	Galan Groep B.V. - partner	<ul style="list-style-type: none"> - Lid raad van toezicht CVO 't Gooi - Voorzitter RvC Curalma
Suzanne Staal	Directeur Horeca & Toerisme College ROC Midden Nederland	<ul style="list-style-type: none"> - Lid raad van toezicht CVO 't Gooi - Lid raad van toezicht CVO Baarn/Soest tot 1 september 2022
Nathan Soomer	Manager bestuur & strategie, ROC TOP	<ul style="list-style-type: none"> - Lid raad van toezicht CVO 't Gooi - Lid raad van toezicht stichting Jong Leren

Verlag van de Raad van Toezicht over 2022

Inleiding

In 2022 zijn de gevolgen van de covidpandemie merkbaar aanwezig in de scholen. Veel leerlingen hebben een ander dan gebruikelijk ontwikkelpad gevolgd. Dit vraagt veel van docenten en ondersteuning. Vraagstukken die voorheen ook al aanwezig waren, komen hiermee duidelijker naar voren: hoe 'doet' CVO het onderwijs, welke kwaliteit levert CVO en hoe zien we daarop toe, en wat betekent dit voor de (competenties van) medewerkers?

De Raad van Toezicht (RvT) heeft zich hier samen met de directeur-bestuurder nadrukkelijk mee beziggehouden. De RvT vergaderde vijf keer met de directeur-bestuurder, steeds voorafgegaan door een vooroverleg zonder de directeur-bestuurder. Tweemaal is er regulier overleg geweest tussen de MR en een delegatie van de RvT. Daarnaast bezoeken leden van de Raad van Toezicht de deelraden van de scholen en het directie-overleg, om zich zo te laten informeren. De commissies van de Raad van Toezicht vergaderen tussentijds met de directeur-bestuurder over specifieke onderwerpen en doen hierover verslag aan de Raad van Toezicht.

Toezicht op het (strategisch) beleid

In 2022 heeft de Raad van Toezicht besloten het toezicht toe te spitsen op twee elementen: de versterking van de bedrijfsvoering en het verder verbeteren en borgen van het kwaliteitsbeleid. Beide onderwerpen zijn van groot belang voor zowel de directeur-bestuurder als de RvT.

De directeur-bestuurder heeft een bestuurlijke monitor geïntroduceerd, waarin de ambities op relevante gebieden (bestuur, financiën, onderwijs) periodiek worden getoetst aan de actuele toestand. De bestuurlijke monitor wordt besproken in het vooroverleg van de commissies financiën en onderwijs en plenair in de vergaderingen van de RvT en is als zodanig een belangrijk hulpmiddel voor het organiseren van het toezicht.

De raad heeft in 2022 kennisgemaakt met de nieuwe accountant. Vanaf boekjaar 2021 is Van Ree aangesteld als accountant. De conclusie uit de controle is dat CVO de organisatie en procedures goed op orde heeft. Er is aandacht nodig voor enkele kleinere punten, die echter een goedkeurende verklaring niet in de weg staan. De raad heeft de directeur bestuurder verzocht om de aandachtspunten op te pakken.

De kwetsbaarheid van de omvang van het servicebureau vraagt aandacht. De omvang van het servicebureau moet in lijn zijn met de rest van de organisatie. Tegelijk moet de continuïteit van kennis en werkzaamheden worden geborgd. De directeur-bestuurder is zich bewust van de relatief geringe omvang van het servicebureau en heeft maatregelen genomen om de kwetsbaarheid te verminderen.

De Raad van Toezicht heeft het kwaliteitsbeleid met de directeur-bestuurder besproken. De opzet van het beleid is bijzonder goed neergezet. De RvT zal op regelmatige basis de voortgang van de implementatie bespreken.

De directeur-bestuurder heeft in 2022 een verkenning laten uitvoeren naar mogelijke samenwerkingen met andere onderwijsinstellingen. De Raad van Toezicht heeft hierop gereflecteerd. CVO 't Gooi is een stabiele organisatie met robuuste reserves. Er is geen directe bedrijfseconomische noodzaak om met andere organisaties samen te werken. Wel zou een samenwerking de hierboven genoemde kwetsbaarheid van het servicebureau kunnen verminderen. Daarnaast zou samenwerking behulpzaam kunnen zijn bij een aantal grote uitdagingen: aanpak van het lerarentekort (aantrekkelijke werkgever zijn) of een goede overgang po-vo.

Naar aanleiding van de landelijke discussie over de ouderbijdragen heeft de RvT vastgesteld dat CVO 't Gooi aan de wettelijke eisen voldoet. De communicatie naar ouders is aangepast. Als trend is zichtbaar dat ouders minder eigen bijdrage aan de scholen betalen. De scholen moeten hieraan wennen en zich aanpassen aan deze nieuwe werkelijkheid.

Tot slot heeft de RvT met instemming kennis genomen van het Strategisch Personeelsbeleid van CVO 't Gooi. Dit beleid is in lijn met het koersplan en het kwaliteitsbeleid.

Code Goed Toezicht en Goed Bestuur

De raad heeft vastgesteld dat de formele en praktische werkwijze van de RvT in lijn is met de door de VTOI vastgestelde Code Goed Toezicht.

De code Goed Bestuur vormt de basis onder de afspraken tussen de Raad van Toezicht en de directeur-bestuurder. Het is tevens de basis voor het toezichtskader van de RvT. De RvT stelt vast dat de beide codes op elkaar aansluiten. Idealiter zouden deze samengevoegd worden tot één code. Dit komt de eenduidigheid ten goede.

Bestuur en intern toezicht van CVO 't Gooi voldoen aan de bepalingen in de code Goed Bestuur.

De leden van de Raad van Toezicht zijn onafhankelijk. Er hebben zich geen situaties voorgedaan met een potentieel, vermoed of tegenstrijdig belang van een lid van de Raad van Toezicht of de directeur-bestuurder.

Werkgeverscommissie

De Raad van Toezicht treedt op als werkgever van de directeur-bestuurder. Binnen de RvT zijn de feitelijke werkzaamheden belegd bij de werkgeverscommissie, die tot 1 juli 2022 bestond uit Marlies Verkuijden en Roland Boom en daarna uit Nathan Soomer en Dirkjan Stevens.

CVO 't Gooi heeft een bestuur bestaande uit één persoon. Het functioneren van het bestuur als geheel valt daarmee samen met het functioneren van de directeur bestuurder. In 2022 heeft de werkgeverscommissie twee evaluatiegesprekken gevoerd met de directeur-bestuurder. De bezoldiging van de directeur-bestuurder is in lijn gebracht met de nieuwe cao bestuurders funderend onderwijs.

De werkgeverscommissie spreekt ruim voor iedere RvT vergadering uitvoerig met de directeur-bestuurder over lopende zaken. In dit vooroverleg wordt ook de agenda voor de volgende Raad van Toezicht vergadering vastgesteld.

Commissie financiën

De commissie financiën bestond uit Dirkjan Stevens en Ronald Bruin; Suzanne Staal is in het najaar aangesloten.

Het borgen van de financiële functie binnen CVO 't Gooi heeft verder vorm gekregen. De implementatie van standaard systemen en het daadwerkelijk gebruiken, werpt zijn vruchten af. Het beheer dat niet in de eigen organisatie uitgevoerd kan worden, is belegd bij professionele toeleveranciers.

De aanmeldingscijfers in 2022 waren net als in 2021 gunstig. Dit betekent dat vanuit dat perspectief geen problemen in de totaalomvang van de formatie zijn. Kwalitatief is het vinden van de juiste mensen lastig. Er blijft aandacht nodig voor de vereiste begrotings- en formatiediscipline.

De nieuwe accountant Van Ree heeft in de interim controle gerapporteerd over de AO/IC. Met enkele kleine aandachtspunten bevestigt de accountant het beeld van de RvT dat CVO 't Gooi goed in control is.

Commissie kwaliteit van het onderwijs

De commissie kwaliteit van het onderwijs bestond uit Pieter Cornelissen en Maurits van der Molen.

De commissie onderwijs heeft intensief overleg gevoerd met de bestuurder over het nieuwe koersplan. Dit plan moet voorzien in een versterking van het eigenaarschap van de leerling, en het vakmanschap van de docent. In de planvorming worden kwaliteit van het onderwijs en HRM aan elkaar gekoppeld waarbij een belangrijk accent wordt gelegd op de zelfreflectie van de individuele docent en transparante verslaglegging daarvan.

Daarnaast heeft de commissie met de bestuurder overleg gevoerd over het kwaliteitssysteem waarin de lijnen uit het koersplan zijn opgenomen.

De commissie heeft samen met de bestuurder de oktoberrapportage doorgesproken. Een punt van zorg is dat de onderwijsresultaten, een uitzondering daargelaten, een licht dalende trend laten zien. Deze zorg zal in de komende tijd de nodige aandacht vragen. De onderwijsresultaten moeten echter wel worden gezien in het licht van de coronapandemie. Het is lastig om ze te vergelijken met 'normale' jaren

Binnen het Comenius College is er aandacht voor de uitwerking van de keuzewerktijd voor leerlingen. De school heeft de aanpak bijgesteld. De commissie onderwijs is hierover met de directeur-bestuurder in gesprek.

Het Lucent College verkeert in het eerste jaar en de ontwikkelingen zijn positief.

Bij het Hilfertsheem College is een beweging naar een wat vereenvoudigd aanbod van profielen en keuzevakken noodzakelijk. De kwaliteit van het onderwijs en de resultaten zijn goed.

Tenslotte brengen de leden van de commissie werkbezoeken (bijwonen van directieoverleg, (deel) raden medezeggenschap om zich te informeren over lokale onderwijszaken.

Toezicht op doelmatigheid en financiële positie

De Raad van Toezicht toetst de relatie tussen de ingezette middelen en de opbrengsten die daarmee worden behaald. Onder doelmatigheid wordt verstaan het behalen van de doelen tegen zo laag mogelijke kosten of het behalen van maximale prestaties.

De rechtmatigheid van de inzet van middelen wordt jaarlijkse door de accountant getoetst en de raad is ervan overtuigd van de rechtmatigheid van de inzet van middelen.

Het toetsingskader voor de Raad van Toezicht is het Koersplan van CVO 't Gooi en de jaarlijks opgestelde begroting met meerjarenraming. De middelen van CVO 't Gooi bestaan uit de rijksmiddelen.

Wij geven invulling aan de toetsing op doelmatigheid door:

1. De overlegstructuur met de directeur-bestuurder, zowel plenair als in de commissies.
2. Het overleg met de controller, die aanwezig is bij bijeenkomsten van de financiële commissie.
3. Werkbezoeken met directies, docenten en deelraden van de medezeggenschap.
4. Goedkeuring van de begroting en meerjarenraming en beoordeling van onderliggende plannen.
5. Bespreken van de (ontwikkelingen in de) AO/IC en specifiek de inrichting van de financiële processen en de ondersteuning daarvan met behulp van IT systemen.
6. Periodieke kennis te nemen van periodieke rapportages met stuurinformatie.
7. Het beoordelen van de bevindingen en rapportages van de controlerend accountant.
8. Het op diverse andere manieren verzamelen van (inhoudelijke en financiële) informatie.

De financiële situatie van CVO 't Gooi is gezond te noemen. Het niveau van de kosten wordt jaarlijks in lijn gehouden met de baten.

Met betrekking tot de doelmatigheid van de besteding van de middelen stelt de Raad van Toezicht allereerst vast dat de middelen worden aangewend voor het uitvoeren van de maatschappelijke opdracht van CVO 't Gooi om voortgezet onderwijs te verzorgen. Het leeuwendeel van de middelen betreft de inzet van docenten en ondersteunend personeel. Deze zorgen voor kwalitatief onderwijs, wat blijkt uit de diverse evaluaties.

De Raad heeft de jaarrekening het jaarverslag over 2021 goedgekeurd. De begroting 2023 en meerjarenraming voor de jaren daarna zijn eveneens goedgekeurd

Samenstelling en vergoeding Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht heeft in 2022 twee wijzigingen in de samenstelling ondergaan. Mevrouw Verkuijlen en de heer Boom hebben wegens het bereiken van het einde van hun termijn de raad verlaten. Hun plaats is ingenomen door mevrouw Staal en de heer Soomer. Beiden zijn op basis van een zorgvuldige sollicitatieprocedure geselecteerd.

De leden van de Raad van Toezicht ontvangen een toelage in lijn met de normen van de VTOI. De vergoeding staat gespecificeerd in de financiële verantwoording van het bestuursverslag.

(Zelf)evaluatie en deskundigheidsbevordering Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht evalueert jaarlijks zijn eigen functioneren. Om het jaar doet de RvT dit zelf, om het jaar wordt dit gedaan onder externe begeleiding. Voor beide geldt dat deze evaluatie in een aparte bijeenkomst wordt gedaan. De directeur-bestuurder is bij een gedeelte van de bijeenkomst aanwezig.

In 2022 heeft de raad de evaluatie zelf uitgevoerd. Hierbij waren de twee nieuwe leden van de RvT aanwezig. In de evaluatie is gekeken naar het profiel van de RvT aan de hand van Management Drives. De bijeenkomst is tevens gebruikt om de prioriteiten in het toezicht voor het schooljaar 2022-2023 te bepalen.

De raad laat elke vergadering vooraf gaan door een half uur voorbereiding van de vergadering. Hierbij wordt ook gekeken naar de ontwikkeling van de raad zelf.

De leden van de Raad van Toezicht hebben zich verder geprofessionaliseerd. De voorzitter heeft de Avicenna cursus voor startende voorzitters gevolgd. De leden hebben deelgenomen aan cursussen van de VTOI (financien, algemene introductie, goed werkgeverschap en toekomst strategie en onderwijs) en het congres van VTOI bezocht. De opgedane kennis is met elkaar gedeeld.

10. Verslag van de medezeggenschap

Samenstelling bestuur en Raad van toezicht

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

In het verslagjaar 2022 hebben vijf reguliere vergaderingen plaatsgevonden, waarvan één van de MR vanwege gebrek aan agendapunten is geschrapt. Vergaderingen vinden afwisselend plaats op de vestigingen van CVO 't Gooi. De vergaderingen kennen in het algemeen de volgende opzet: voorafgaand aan een vergadering van de PMR met de directeur-bestuurder vindt overleg plaats tussen uitsluitend de leden van de PMR. Daarna volgt de vergadering met de directeur-bestuurder erbij. Tot slot volgt een vergadering van de MR met de directeur-bestuurder. Voorafgaand aan de vergaderingen heeft de voorzitter vooroverleg over de agenda en de aan te leveren stukken en hun status met de leden van de PMR en met de directeur-bestuurder.

Het jaar 2022 was een bijzonder jaar, omdat het het laatste jaar was van de overheidsmaatregelen in het kader van de Covid-19 pandemie. Begin van dit jaar werden allerlei beperkende maatregelen die ook het onderwijs

troffen afgebouwd. Dat betekende ook dat het onderwijs weer op stoom kon komen. Mede door de Covid-19 pandemie en door personeelwisselingen in de samenstelling van PMR en MR is de medezeggenschap wat moeizaam op gang gekomen. Ook de secretariële ondersteuning wisselde waardoor tijdelijk enige problemen optraden.

Naast de jaarlijks terugkerende onderwerpen als begroting (advies), formatieplan (instemming), onderwijsrapportages (bespreking), overleg met de Raad van Toezicht (uitwisseling) en dergelijke, kende het verslagjaar ook een aantal specifieke ontwikkelingen. Hieronder worden deze onderwerpen samengevat.

Medezeggenschapsreglementen

Een werkgroep vanuit de medezeggenschap heeft alle MR reglementen van CVO 't Gooi en de vestigingen naast elkaar gelegd en vergeleken. Daaruit zijn enkele harmonisatieacties voortgekomen.

MR kandidaat voor de Raad van Toezicht

Door het aflopen van de zittingstermijn heeft de medezeggenschap zich gebogen over de voordracht van een nieuw lid van de Raad van Bestuur. In juli is besloten dat dat Suzanne Staal wordt.

Personeelsbeleid

Dit schooljaar zijn veel projecten afgerond of tot stand gekomen die te maken hebben met het personeelsbeleid van CVO 't Gooi, waarbij de personeelsgeleding heeft geadviseerd of instemming heeft gegeven.

Na een aantal jaren stilstand als gevolg van de moeilijke financiële situatie is een nieuwe ronde LC en LD promoties opengesteld op alledrie de vestigingen. Daarvoor werd een nieuwe, minder complexe procedure opgesteld waarmee de medezeggenschap uiteindelijk in februari instemde.

Het openstellen van de LC-LD procedure is gebruikt om een pilot te starten met een systeem waarin medewerkers stukken kunnen uploaden die relevant zijn voor het verloop van hun loopbaan: eLoo BOOT. De medezeggenschap heeft ingestemd met deze pilot.

Vrijwel iedere bijeenkomst is verder gesproken over de andere projecten die Personeelszaken heeft lopen: onderzoek functiewaardering, strategisch personeelsbeleid, onderzoek risico-inventarisatie en onderzoek psychosociale arbeidsbelasting.

Op voorstel van Personeelszaken is gesproken over de overstap naar een andere Arbodienst, waarbij voor- en nadelen zijn besproken. Uiteindelijk is in april ingestemd met de keuze voor één van de voorgestelde alternatieve kandidaten: ArboVita.

Regeling werkdrukvermindering CAO 2022-2023

Na de zomervakantie werd de medezeggenschap geconfronteerd met het onderhandelingsakkoord CAO 2022-2023. Daarin is met terugwerkende kracht ruimte gemaakt voor een regeling (in uren) om de werkdruk binnen het onderwijs te verminderen. De invulling van die uren wordt echter overgelaten aan de medezeggenschap binnen scholen. Daarbij moest enerzijds onderscheid gemaakt worden tussen een overgangsjaar (schooljaar 2022-2023) en een definitieve regeling (vanaf schooljaar 2023-2024), en anderzijds tussen een individueel deel en een collectief deel. Hoewel de inventarisatie van werkbare opties tot werkdrukvermindering bij de vestigingsraden lag, heeft de medezeggenschap CVO uitvoerig gesproken over coördinatie van de werkzaamheden en waar zinvol synchronisatie tussen opties tussen de vestigingen.

Om ervoor te zorgen dat tussen de vestigingen van CVO 't Gooi zo min mogelijk niet-functionele verschillen optreden bij de bestedingsmogelijkheden van het persoonlijk budget van werknemers, is gestart met de bespreking van een document over de harmonisatie van aanvullende tertiaire arbeidsvoorwaarden. Instemming zal in het volgende kalenderjaar moeten volgen.

Jan Willem Biekart
Voorzitter ad interim

11. Vooruitblik

Met de goede aanmeldingen van de afgelopen 3 jaar is een stevige basis gelegd voor een voortgaande goede exploitatie. De organisatie kan zich de komende jaren richten op kwalitatief goed onderwijs, verder bouwen aan een professionele organisatie en een organisatie die op de goede weg is om jongeren nog beter voor te bereiden op vervolgonderwijs en een mooie toekomst.

Uit onderzoek blijkt dat onze onderwijs resultaten goed zijn. En dit geldt ook voor onze leerlingen met een niet-westerse achtergrond en leerlingen uit gezinnen met een lager inkomen. Dat is een prettige constatering want CVO 't Gooi wil naast goed onderwijs ook graag kansrijk onderwijs bieden, uitstekende begeleiding en zorg voor leerlingen en maatwerk onderwijs, onder meer voor topsport talenten. Dat zijn kenmerken die CVO 't Gooi maakt tot wie we zijn.

Maar de huidige maatschappij is er niet een waarbij je lang op je lauweren kan rusten. Er zijn ook trends en ontwikkelingen waar we op in moeten spelen. Denk aan de toenemende psychische problematiek onder jongeren. Denk ook aan de matige landelijke resultaten op taal en rekenen. En denk aan de wensen vanuit de maatschappij om jongeren meer burgerschap bij te brengen. Met die thema's gaan we volgend jaar verder.

De komende jaren verwachten we dat we tijd en geld gaan steken in:

- 1) Basis vaardigheden versterken op iedere school
- 2) Versterken van de borgende kant van de kwaliteitszorg
- 3) Begeleiding van leerlingen die het kortdurend of langdurig moeilijk hebben
- 4) HR beleid: zelfevaluatie, opleiden van docenten en arbeidsmarkt
- 5) Impuls geven vanuit de reserves aan kwaliteit en deskundigheid
- 6) Impuls geven aan eigentijdsheid van gebouwen en faciliteiten

De conclusie eind 2022 is echter vooral dat we er goed voor staan, dat we de juiste plannen in de steigers hebben staan om de belangrijke problemen het hoofd te bieden en dat we uitkijken naar nog meer werken en leren met plezier, ons hoofdthema.

Ik hoop dat u dit jaarverslag met plezier hebt gelezen.

Dennis Roobeek,
directeur-bestuurder

