



BESTUURSVERSLAG 2018

Publieksversie

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	3.
1	Verplichte thema's vanuit wet-regelgeving.....5.
	1.1 Beleggen en belenen.....5.
	1.2 Bestedingsplan doelsubsidie Prestatiebox 2018.....6.
2	Visie en besturing.....8.
	2.1 Missie en Visie.....8.
	2.2 Besturing: College van Bestuur.....9.
	2.3 Naleving branchecode.....10.
	2.4 Verslag toezichthoudend orgaan.....11.
	2.5 Omgeving13.
3	Rapportage over de aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem.....15.
4	Bedrijfsvoering18.
	4.1 Algemene inleiding, belangrijkste financiële doelstellingen met tabel financiële.... kerncijfers.....18.
	4.2 Beleidsontwikkeling.....19.
	4.3 Onderwijs: Het Coornhert Gymnasium, een categorale school voor VWO.....20.
	4.4 Onderwijs: GSG Leo Vroman.....23.
	4.5 Onderwijs: GSG Het Segment.....25.
	4.6 Duurzaamheid.....28.
5	Toekomstige ontwikkelingen.....31.
6	Regeling jaarverslaggeving onderwijs.....36.
	6.1 Continuïteit, balans met tabel en toelichting.....36.
	6.2 Kengetallen leerlingen en personele bezetting.....37.
	6.3 Balans per ultimo met tabel en toelichting.....38.
	6.4 Raming baten en lasten met tabel en toelichting.....39.

Voorwoord

De Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Gouda (StOVOG) is een schoolbestuur van scholen voor voortgezet onderwijs in Gouda, een categoriaal gymnasium, een smalle scholengemeenschap en een school voor praktijkonderwijs.

Met dit bestuursverslag willen we inzicht geven in de activiteiten van StOVOG in 2018.

We besteden ook dit jaar aandacht aan de meest belangrijke thema's op het terrein van kwaliteit, personeel, onderwijs, leerlingen en financiën. Wij melden de meest belangrijke ontwikkelingen en resultaten.

Wij verantwoorden ons echter niet alleen via het bestuursverslag en de jaarrekening. De 'StOVOG-scholen' verantwoorden zich in het project Vensters Voor Verantwoording. Op basis van belangrijke indicatoren als leerresultaten, tevredenheidsonderzoeken, leerlingensamenstelling, onderwijsuitgangspunten, personeelsbeleid en financiën willen we een goed beeld schetsen van onze scholen. Een volledig overzicht is in te zien op de website www.scholenopdekaart.nl.

Samenvattend beeld

De resultaten en ergo de kwaliteit van ons onderwijs is bovengemiddeld geweest, de financiële huishouding is op orde en ondanks het gegeven dat de regio Midden Holland te maken heeft met krimp, is dit 'StOVOG-breed' in 2018 minder dan in de regio. Ons marktaandeel is gegroeid. Financieel zien we de komende jaren met vertrouwen tegemoet, waarbij gesteld dat er naast reeds goedgekeurde extra onttrekkingen aan de reserves, tevens onttrekkingen zullen gaan geschieden in het kader van onderwijskundige aanpassingen van gebouwen. Ook er een toenemende zorg over de schaarste op de arbeidsmarkt, waardoor we genoodzaakt zijn bevoegd personeel in te huren.

Een uitgebreide toelichting op de onderwijskundige prestaties is te lezen in de paragraaf 4.

Bedrijfsvoering.

Een uitgebreide toelichting op de toekomstige ontwikkelingen is te lezen in de paragraaf 5.

Financiële resultaten

StOVOG heeft het boekjaar 2018 afgesloten met een exploitatieoverschot van € 198.680 tegenover een begroot exploitatieoverschot van € 270.269.

StOVOG hanteert het voorzichtigheidsprincipe bij de begroting. Alleen die posten worden opgenomen waarover zekerheid bestaat aan de batenkant. Net als in andere jaren is de personele bekostiging in de lumpsum hoger en zijn extra baten ontvangen voor o.m. studieverlof en curriculumbijdrage Coornhert Gymnasium. Ook heeft het Coornhert Gymnasium een succesvolle start gehad van Tablab (Huiswerkbegeleiding). Het totale verschil in baten t.o.v. begroting is € 572.010. Hier staan wel extra lasten tegenover.

De lasten zijn € 622.178 hoger dan begroot. Bijna 70% hiervan (€472.180) is in de hogere lasten door de cao verhoging, die m.u.v. de sociale lasten gecompenseerd is in de verhoging van de personele bekostiging. De reparatie dak en lift van de GSG Leo Vroman en een naberekening uit 2016 van de gymzaal GSG Leo Vroman zorgden voor een forse overschrijding (€ 219.116) van de huisvestingslasten. Wij hebben de keuze gemaakt deze niet te activeren.

De personele voorzieningen zijn toegenomen met € 127.707, mede ten gevolge van een nieuw te vormen voorziening langdurig zieken. De onderhoudsvoorziening is met € 104.792 toegenomen cf. de MeerjarenOnderhoudsplanning.

Bestemming exploitatieresultaat

Een bedrag van € 91.070 wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserves. Het restant € 107.610 wordt toegevoegd aan de algemene reserve ten behoeve van het weerstandsvermogen. Wij wijzen er hier op dat in de prognose voor de komende jaren exploitatietekorten zijn voorzien ten gevolge van teruglopende leerlingaantallen en verdere investeringen in het onderwijs. Het weerstandsvermogen valt met 36,87% van het balanstotaal ruim binnen de signaleringswaarden van het Ministerie van OC & W.

Dankwoord

Het College van Bestuur is de medewerkers van StOVOG veel dank verschuldigd voor hun inzet in het afgelopen jaar. Onderwijs is mensenwerk en alleen dankzij de inzet van docent en conciërge, schoonmaker en administrateur, medezeggenschap en toezichthouders maken wij de beste toekomst mogelijk.

College van Bestuur

R.W. den Hartog

A.T.M. Koops

M.G.P. Oehlenschläger

H. van Tongerloo

1. Verplichte thema's vanuit wet- en regelgeving

1.1 Beleggen en belenen

Treasury heeft bij de StOVOG primair als doel het beheren van financiële risico's en secundair het reduceren van financieringskosten. De primaire doelstelling van StOVOG is het werkzaam zijn op het gebied van het voortgezet onderwijs. Als gevolg hiervan is het financieren en beleggen ondergeschikt en dienend aan de primaire doelstelling.

De algehele doelstelling voor de treasuryfunctie bij StOVOG is dat deze de financiële continuïteit van de organisatie waarborgt. Dit wordt in de volgende doelstellingen en voorwaarden gesplitst:

- Liquiditeit op korte en lange termijn
- Lage financieringskosten
- Liquideerbare en risicomijdende beleggingen
- Kosteneffectief betalingsverkeer
- Inzet rente-instrumenten

Het treasurybeleid van StOVOG vindt plaats binnen de kaders van de Regeling van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 5 december 2018, nr. FEZ/1402273, houdende regels voor onderwijsinstellingen omtrent het uitzetten van gelden, het aangaan van leningen en het aangaan van verbintenissen voor financiële derivaten en de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016. Hierin zijn regels opgenomen over het beleggen en belenen van publieke middelen.

Bij het aantrekken respectievelijk uitzetten van alle benodigde respectievelijk overtollige middelen wordt gehandeld overeenkomstig de in deze regelingen gestelde verplichtingen. In het bijzonder van belang is dat StOVOG als onderwijsinstelling in het voortgezet onderwijs als niet-professionele belegger worden aangemerkt.

Hiervoor heeft de stichting het beleggen uitbesteed aan de Rabobank op basis van een defensief profiel, passend bij het Treasurybeleid. De effecten worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs of, indien lager, tegen marktwaarde per balansdatum. De Rabobank heeft hiervoor overigens een hoofdsomgarantie afgegeven.

Beleggingsportefeuille

Titel	Nominaal	Koers	Rente	Aankoop	Waarde	Verschil
ABN AMRO 2015/2025 1%	100.000	100,50%	710	101.490	101.975	485
Aegon 2017/2024 0,375%	100.000	99,85%	42	99.700	99.505	-195
Agence Française 2014/2024 1,375%	100.000	106,01%	396	107.700	106.246	-1454
België 2017/2024 0,5%	150.000	100,48%	144	153.032	152.864	-168
Credit Agricole 2015/2023 0,625%	150.000	102,30%	285	153.195	153.299	101
Danske Bank 2016/2023 0,75%	200.000	98,99%	871	202.592	199.201	-3391
Dexia CLF 2014/2024 1,25%	200.000	104,37%	240	209.746	209.469	-277
DNB NOR Boligkreditt 2012/2022 2,75%	150.000	110,01%	3.221	170.076	166.194	-3882
Flemish Community 2016/2026 0,375%	200.000	98,48%	158	194.800	195.380	580
Frankrijk 2015/2025 0,5%	100.000	102,30%	301	102.060	102.131	71
Ierland 2016/2026 1%	200.000	103,59%	1.244	206.290	207.254	964
Nederland 2016/2026 0,5%	250.000	103,18%	575	250.350	257.280	6930
Nordea Bank AB 2016/2023 1%	150.000	102,28%	1.282	154.596	154.639	43
Oostenrijk 2015/2025 1,2%	100.000	107,79%	233	106.680	107.465	789
OP Corp Bank 2018/2025 1%	100.000	100,93%	619	101.139	101.771	632
Rabobank Nederland 2013/2023 2,375%	100.000	108,10%	1.458	112.050	109.900	-2150
Rabobank Nederland 2015-2027 1,375%	100.000	104,00%	1.247	104.740	104.201	-539
Swedbank 2017/2024 0,4%	100.000	100,26%	258	100.340	100.509	169
Totalen			13.284	2.630.576	2.629.260	-1316

1.2 Bestedingsplan doelsubsidie “ Prestatiebox 2018”

De scholen van de stichting maken alle scholen gebruik van prestatieboxgelden VO.

Het Coornhert Gymnasium heeft in 2018 alle prestatieboxgelden (€ 217.000) ingezet op ontwikkeltijd en extra eigen deskundigheidsbevordering voor leraren. Enerzijds voor het ontwikkelen van eigen leer materiaal in Liber (het eigen Office365-leermiddelenportaal) en anderzijds voor het ondersteunen en ontwikkelen van een nieuwe inrichting van het onderwijs waarbinnen meer uitdaging, differentiatie en zelfstandigheid van de leerling mogelijk is (zie paragraaf 4.3 .3 Onderwijs: Het Coornhert Gymnasium, een categorale school voor VWO). Vanwege de laatste doelstelling hebben twee docenten ontwikkeltijd gekregen om de persoonlijke ontwikkeling van leerlingen een plaats te geven in het curriculum.

Op basis van de geactualiseerde criteria van het sectorakkoord VO 2014-2017 willen het GSG Leo Vroman en het Segment, op basis van uitwerking van een aantal hierna genoemde ambities, de prestatiebox-middelen inzetten in het kalenderjaar 2019.

Ambitie 1: uitdagend onderwijs voor alle leerlingen

- De school wil zelfstandig studeren door de gehele school stimuleren. Het thema eigenaarschap staat daarbij centraal. Inmiddels wordt maatschappelijk het inzicht dat persoonlijk eigenaarschap de grond voor motivatie versterkt breed gedragen. De school versterkt deze ontwikkeling binnen haar organisatie door de extra inzet van Onderwijsassistenten. De personele kosten bedragen € 50.000;
- De school wil uitstel van studiekeuze bieden voor de leerlingen die op jonge leeftijd (11/12 Jaar) op de school instromen. Dit uitstel van studiekeuze leidt tot een meer natuurlijke doorstroom binnen de leerjaren van de school en beperkt het “zittenblijven” zoals in de ambities van het sectorakkoord benoemd. De school creëert in leerjaar 2 een extra leerlinggroep ter effectuering van de uitstel van studiekeuze. De personele kosten bedragen € 60.000.

Ambitie 2: eigentijdse voorzieningen

- De school zal alle instructieruimten voorzien van digiborden met zogenaamde “touch” bediening en mogelijkheid tot het rechtsreeks delen van digitale informatie met de leerlingen. De aanschaf zal rond € 200.000 bedragen en zal in 2019 plaatsvinden op een moment dat de onderwijsprocessen niet worden verstoord.

Ambitie 3: Toekomstbestendig organiseren: koppeling van onderwijs- en personeelsontwikkeling

- De school legt een verbinding tussen onderwijskundige schooldoelen en de professionalisering en duurzame inzetbaarheid van in het bijzonder haar leraren. De school verhoogt de personele uitgaven voordeskundigheidsbevordering met 5% t.o.v. de afspraken in de CAO/VO. Er wordt € 140.000 aan personele kosten ten laste gebracht van de doelsubsidie 2018 prestatiebox.

Ambitie 4: uitdagend onderwijs voor alle leerlingen (Het Segment)

- We willen passende perspectieven verder implementeren binnen de school. De aanzet v.w.b. het rekenen is ingezet. Nederlands zal vanaf schooljaar 2019-2020 geïmplementeerd worden. Doel van dit project is de individuele routes van de leerlingen versterken. Het thema eigenaarschap staat daarbij centraal. Inmiddels wordt maatschappelijk het inzicht dat persoonlijk eigenaarschap de grond voor motivatie versterkt breed gedragen. De school versterkt deze ontwikkeling binnen haar organisatie door de extra inzet van een collega. De personele kosten bedragen € 30.000;
- We willen het contextrijk leren stimuleren. Dit willen we doen door theori docenten te koppelen aan de praktijkvakken om de theorie in de praktijkvakken vorm te geven. Ook het hybride leren willen we vorm geven: het leren in de praktijk (het bedrijf) onder begeleiding van een begeleider. De personele kosten bedragen € 40.000;
- In het kader van een leven lang leren willen we de avondschoon onder de noemer nazorg voor oud-leerlingen verder vorm geven. De personele kosten bedragen € 23.000.

Totale inzet ten laste van de prestatiebox 2018 is € 343.000 aan personele lasten en € 200.000 aan materiele lasten.

2. Visie en besturing

2.1 Missie en Visie

Onze missie is 'Wij maken voor iedere leerling, ongeacht achtergrond, de beste toekomst mogelijk.' Wij denken dat deze missie slaagt als er aan een vijftal randvoorwaarden – onze visie - wordt voldaan. De scholen van StOVOG:

- bieden het best mogelijke onderwijs voor de individuele leerlingen;
- bieden de leerlingen een omgeving waarin ze zich gekend weten en veilig voelen;
- ondersteunen en dagen elke leerling uit zijn of haar ambities te ontwikkelen;
- zijn oprecht betrokken bij de ontwikkeling van iedere leerling;
- zijn eigentijds en onderscheidend.

Als we onze visie concreet maken, zien we over vijf jaar het volgende in onze scholen:

- leerlingen leren in een professionele cultuur;
- leerlingen leren terwijl ze gezien en gekend worden;
- leerlingen leren begeleid zelfstandig werken en zijn ook verantwoordelijk voor hun eigen leerproces;
- leerlingen zijn gemotiveerd aan het leren en leveren de daarbij behorende inspanning;
- leerlingen leren respectvol samen te leven.

Waarden

Dat doen wij vanuit de volgende kernwaarden.

Op onze openbare scholen is iedereen welkom, ongeacht zijn of haar sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond. Op onze scholen leert iedereen respect te hebben voor elkaars mening of overtuiging. Wij besteden actief aandacht aan de overeenkomsten en verschillen tussen individuen, zonder voorkeur voor één bepaalde opvatting.

Samengevat: "Niet apart, maar samen leven, leren en werken volgens democratisch vastgestelde regels."

Kaders en beleidsontwikkeling

Het College van Bestuur bepaalt de gemeenschappelijke beleidskaders na goedkeuring door de Raad van Toezicht en houdt hierbij rekening met de wettelijke kaders. De voor StOVOG kenmerkende autonomie van de scholen is terug te vinden in de uitwerking van de algemene beleidskaders op schoolniveau. De missie van StOVOG en de kernwaarden voor het openbaar onderwijs dienen primair tot uiting te komen in het onderwijsbeleid van iedere school.

Optimaliseren van de kwaliteit van ons onderwijs is de belangrijkste centrale doelstelling. Alle andere doelstellingen zijn daaraan ondergeschikt. Het verzorgen van goed onderwijs is de kerntaak van iedere school. Alle andere beleidsterreinen dienen slechts als randvoorwaarde om deze kerntaak te realiseren.

Dit betekent dat StOVOG garant staat voor kwalitatief goed onderwijs en zich richt op optimale ontwikkeling van leerlingen. Iedere individuele leerling kan zich in een veilige en uitdagende omgeving veelzijdig ontwikkelen; de zelfstandigheid en de eigen verantwoordelijkheid van iedere leerling wordt gestimuleerd vanuit een houding van respect en aandacht voor elkaar. Ontmoeting staat centraal met nadrukkelijk waardering en aandacht voor verschillen tussen individuen en voor verscheidenheid in de samenleving.

StOVOG biedt een diversiteit aan onderwijsconcepten voor leerlingen in de leeftijd van 12 tot 18 jaar. Bovenop het kerncurriculum bieden we:

- maatschappelijk geëngageerd onderwijs;
- onderwijs gericht op optimale cognitieve, creatieve, sociale en emotionele ontwikkeling, waarbij ruim aandacht wordt besteed aan normen en waarden.

Onze leerlingen komen van school:

- optimaal toegerust op het gebied van kennis én vaardigheden, zodat succesvolle deelname aan het vervolgonderwijs of in de maatschappij mogelijk wordt;
- met een bewust mens- en maatschappijbeeld;
- met zelfvertrouwen en respect voor zichzelf en de ander.

2.2 Besturing: College van Bestuur

Het College van Bestuur is het hoogste bestuursorgaan en vormt het bevoegd gezag van de stichting. De samenstelling, benoeming, taak, wijze van vergadering en de wijze van besluitvorming is vastgelegd in de statuten en in het Reglement College van Bestuur.

De leden van het College zijn benoemd door de Raad van Toezicht. Het College van Bestuur bestaat uit de heren R.W. den Hartog, A.T.M. Koops, M.G.P. Oehlenschläger en H. van Tongerloo. Het college vormt een collegiaal bestuur, waarbij geen statutaire voorzitter is benoemd. In 2018 is het College van Bestuur in totaal 33 maal in vergadering bijeen geweest.

Het College van Bestuur:

- functioneert als collegiaal orgaan;
- heeft een gezamenlijke visie;
- toont zich omgevingsbewust bij het formuleren van het strategisch beleid;
- organiseert draagvlak voor het strategisch beleid;
- organiseert een efficiënte onderwijskundige omgeving voor de scholen;
- draagt zorg voor een tijdgeestbewust personeelsbeleid;
- draagt zorg voor een doelmatige, rechtmatige en efficiënte wijze van bedrijfsvoering;
- legt jaarlijks verantwoording af over de resultaten.

Nevenfuncties bestuurders in 2018

Een vergoeding voor bezoldigde nevenfuncties valt toe aan StOVOG. Nevenfuncties zijn onbezoldigd, tenzij anders vermeld.

De heer R.W. den Hartog

- Voorzitter Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Midden Holland & Rijnstreek (bezoldigd)
- Bestuurslid regio West VO-raad
- Bestuurslid Stichting Steunfonds Coornhert Gymnasium
- Bestuurslid Stichting Steunfonds De GSG Leo Vroman
- Bestuurslid Stichting Steunfonds Het Segment
- Lid Raad van Toezicht VOO Facilitair
- Bestuurslid VOSABB

De heer A.T.M. Koops

- Voorzitter Stichting Steunfonds Het Segment
- Bestuurslid Regionaal bestuur werk en 3 O
- Bestuurslid Sectorraad Praktijkonderwijs (bezoldigd)

De heer M.G.P. Oehlenschläger

- Voorzitter Stichting Steunfonds Coornhert Gymnasium Gouda
- Bestuurslid Stichting Vrienden Coornhert Gymnasium Gouda
- Secretaris afdeling D66 Nieuwkoop
- Voorzitter VVE Nieuwe Cope

De heer H. van Tongerloo

- Voorzitter Stichting Steunfonds De GSG Leo Vroman

De Scholen

Onder het bevoegd gezag van de stichting vallen drie scholen voor voortgezet onderwijs.

Coornhert Gymnasium

Jan van Renesseplein 1 te Gouda

Dependance Ruys de Beerenbroucklaan 1 te Gouda

Rector de heer M.G.P. Oehlenschläger, tevens lid College van Bestuur

De GSG Leo Vroman

Willem de Zwijgersingel 5 te Gouda

Dependances Burgemeester Martenssingel 15 en 72 te Gouda

Rector de heer H. van Tongerloo, tevens lid College van Bestuur

Het Segment

Van Bergen IJzendoornpark 43 – 45 te Gouda

Directeur de heer A.T.M. Koops, tevens lid College van Bestuur

Stafbureau

Opggericht voor ondersteuning in beleidsvorming en beleidsuitvoering, met medewerkers op het gebied van financiën, personele en salarisadministratie, ICT, facilitaire dienstverlening en secretariële ondersteuning.

Adres Krugerlaan 20 te Gouda

Directeur de heer R.W. den Hartog, tevens lid College van Bestuur

2.3 Naleving branchecode

Het College van Bestuur onderschrijft de Code Goed Onderwijsbestuur VO en laat zich in haar handelen leiden door de daarin geformuleerde richtlijnen. Dit uit zich onder meer in:

- duidelijke communicatielijnen;
- publicaties op de website <https://StOVOG.nl>
- horizontale en verticale verantwoording
- klachten-, integriteits-, en klokkenluidersregeling
- permanente focus op de verbetering van de kwaliteit
- protocollen op het gebied van o.m.:
 - bescherming persoonsgegevens

- veiligheid
- bedrijfsvoering

De stichting werkt met financiële kwartaalrapporten. Het College van Bestuur verantwoordt deze aan de Raad van Toezicht en bespreekt ze met de GMR.

Horizontale verantwoording

Horizontale verantwoording vindt op tal van gebieden plaats. Zo nemen de scholen van StOVOG deel aan het initiatief van haar werkgeversorganisatie om verantwoording af te leggen over de individuele scholen via de internetsite "Scholen op de kaart". Via deze digitale weg wordt in brede maatschappelijke zin inzicht verstrekt in een scala aan activiteiten die binnen StOVOG alsmede haar scholen worden uitgevoerd. Thema's als onderwijsresultaten, financiën, veiligheid, leerlingen en ouders spelen daarin een prominente rol.

Verder wordt de horizontale verantwoording vormgegeven door de scholen zelf die in nauw contact willen staan met hun leerlingen en ouders. Leerlingen kunnen naast alle dagelijkse informele kanalen die openstaan voor onderlinge communicatie middels klankbordgroepen voor leerlingen en/of leerlingraden reflecteren op de school. Ouders worden voornamelijk in de vorm van klankbordgroepen betrokken bij de reflectie op de activiteiten van de afzonderlijke scholen.

Deze vorm van horizontale dialoog met haar stakeholders levert inzicht op in het functioneren van de scholen en in het bijzonder de feedback die nodig is om verder te kunnen ontwikkelen.

De horizontale dialoog vindt ook plaats met tal van collega scholen. Dat is binnen StOVOG concreet gemaakt door de deelname aan een samenwerkingsverband voor openbare scholen voor voortgezet onderwijs in de provincie Zuid-Holland.

Het bestuur van StOVOG vindt dat de genoemde vormen van horizontale verantwoording horen bij een transparante wijze van horizontale dialoog met belanghebbenden en ten goede komt aan de onderwijskwaliteit van haar scholen.

2.4 Verslag toezichthoudend orgaan

De Raad van Toezicht telt vijf leden en richt zich naar de Code Goed Bestuur VO.

Voor de leden van de Raad van Toezicht is een profiel opgesteld, dat bepalend is voor de samenstelling van de raad. Dat profiel voorziet erin dat onafhankelijkheid, deskundigheid en verankering in de samenleving is gewaarborgd.

De Raad van Toezicht is een onafhankelijk orgaan binnen de stichting. De samenstelling, benoeming, taak, wijze van vergadering en de wijze van besluitvorming is vastgelegd in de statuten en in het Reglement Raad van Toezicht. De raad houdt integraal toezicht op het beleid van het College van Bestuur, de continuïteit en op de algemene gang van zaken binnen de stichting. Daarbij richt men zich op de maatschappelijke doelstellingen van de stichting en de daarmee verbonden onderwijsdoelstelling zoals omschreven in de missie. Daarnaast is de Raad van Toezicht ook de 'kritische vriend' van het College van Bestuur; de raad adviseert, steunt en fungeert als klankbord.

In de samenstelling van de Raad van Toezicht hebben zich in het verslagjaar enkele wijzigingen voorgedaan:

Per 1 augustus 2018 is de heer W.J.C. Amesz, voorzitter, opgevolgd door het lid de heer H.M.P. Hillenaar. Tevens is de heer F.C.G. van Elteren, vice-voorzitter, opgevolgd door het lid de heer R. Borsboom. Nieuw toegetreten per diezelfde datum zijn Mw. R. Gerrits en de heer drs. J. Schouten. Wij zijn de heren Amesz en Van Elteren veel dank verschuldigd.

De remuneratiecommissie bestaat uit de heer H.M.P. Hillenaar en Mw. R. Gerrits. De heer R. Borsboom is lid van de auditcommissie.

In totaal is de raad in 2018 vier maal in reguliere vergadering bijeen geweest. Daarnaast zijn er diverse bijeenkomsten geweest van de auditcommissie, de remuneratiecommissie en in het kader van de zelfevaluatie van de raad. De benoemingsadviescommissie BAC, bestaande uit leden van de raad, het College van Bestuur en de GMR heeft bijgedragen aan de vacaturevervulling van de raad.

De volgende onderwerpen zijn onder meer door de Raad van Toezicht besproken:

- De Raad van Toezicht buigt zich regelmatig over de rechtmatige verwerving en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen. In dit kader zijn besproken:
 - Bestuursverslag en Jaarrekening 2017 inclusief accountantsverslag en Managementletter.
 - Driemaandelijks financiële overzichten waarbij raad signaleert dat de uitgaven van de stichting gedurende het gehele jaar in de pas lopen met de begroting. Hierbij stelt de raad vast dat sprake is van financiële doelmatigheid en zijn publieke onderwijsmiddelen kosten- en doelbewust aangewend. Deze overzichten en andere verwante financiële onderwerpen zijn uitgebreid besproken in de auditcommissie, namens de raad bestaande uit de heer R. Borsboom en namens het College van Bestuur uit de heren H. van Tongerloo en R.W. den Hartog.
 - Ziekteverzuim, mede aan de hand van kengetallen van VO-scholen.
- Voor het toezicht op de maatschappelijke en onderwijskundige functie van de organisatie heeft de raad:
 - Het eerder ingevoerde Toezichtkader gehanteerd.
 - Uitgebreid gesproken over de aanmeldingen en prognose leerlingaantallen per 1-10-2018.
 - Verschillende bezoeken aan elke school gebracht, met steeds een schoolspecifiek programma.
 - Als invulling van de Wet versterking bestuurskracht onderwijsinstellingen jaarlijks een gesprek met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad GMR en een ontmoeting met de MR-en van één van de scholen.
- In haar advies- en toezichthoudende rol heeft de raad:
 - Gesproken over de voortgang van het Koersplan StOVOG 2022.
 - De (sluitende) Begroting 2019 inclusief 5-jaarsprognose en Meerjaren Onderhoudsplan MJOP goedgekeurd.
 - Risicobeheersing besproken aan de hand van een vastgesteld risicoprofiel (zie hiervoor paragraaf 3 Rapportage over de aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem).
 - Overleg met de accountant Astrium over auditplan en interimcontrole. StOVOG bevindt zich in de fase tussen 'Management Control' en 'Business Performance'.
 - Geadviseerd inzake juridische aspecten van personele aangelegenheden.
 - Compliance aan de invoering van de AVG per 25 mei 2018 besproken.
- Als werkgever:
 - Spreekt de Raad van Toezicht periodiek met het voltallige College van Bestuur over het functioneren van het college als collegiaal bestuur. Ook vinden functioneringsgesprekken plaats met elke individuele bestuurder. De laatste gesprekken hebben plaats gehad in 2017. Om reden van wijzigingen in de samenstelling van de Raad van Toezicht en in de Remuneratiecommissie zijn deze gesprekken niet gevoerd in 2018, maar voorzien voor 2019.

- Heeft de Raad in het kader van de WNT het aantal complexiteitspunten van de organisatie besproken vastgesteld op in totaal 11. Hiermee is het bezoldigingsplafond voor de leden van het College van Bestuur bepaald.

Hoofd- en nevenfuncties leden Raad van Toezicht

De heer H.M.P. Hillenaar, voorzitter RvT vanaf 1 augustus 2018; lid van de remuneratiecommissie

- Directeur Strafrechtketen op het Ministerie van Justitie en Veiligheid (hoofdfunctie)

De heer R. Borsboom, plv. voorzitter RvT vanaf 1 augustus 2018; lid van de auditcommissie

- CFO Sandd BV (hoofdfunctie)
- Managing director QUESTORE (hoofdfunctie)
- Penningmeester Paard van Troye (onbezoldigd)
- Bestuurslid ICP (onbezoldigd)
- Raad van advies qlayers (onbezoldigd)

De heer J.H.A. Wagener, lid

- Notariskantoor Wagener (hoofdfunctie)
- Bestuurslid van Stichting Reijns (onbezoldigd)
- Bestuurslid Stichting 1913 (bezoldigd)
- **De heer drs. J. Schouten, lid**
- Senior-adviseur Strategy Counsellors bij Twynstra Gudde (hoofdfunctie)

Mevrouw R. Gerrits, lid; lid van de remuneratiecommissie

- Beleidscoördinator bij het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat (hoofdfunctie)

Hoofd- en nevenfuncties afgetreden leden (per 1 augustus 2018)

De heer W.J.C. Amesz, voorzitter t/m 31 juli 2018

- Voorzitter Raad van Toezicht Morgenwijzer (onbezoldigd)
- Penningmeester Stichting Christine Buisman (onbezoldigd)
- Penningmeester Stichting Johanna Westerdijk (onbezoldigd)
- Penningmeester Stichting Willie Commelin Scholte voor Fytopathologie (onbezoldigd)
- Penningmeester Centraal Bureau voor Schimmelculturen Odo van Vloten (onbezoldigd)

De heer F.C.G. van Elteren, plv voorzitter t/m 31 juli 2018

- Fysiotherapeut Reinier/HAGA groep (hoofdfunctie)
- Fysiotherapeut Praktijk voor Fysio- en Manuele Therapie De Zuidplas (bezoldigd)
- Voorzitter bestuur Z&L – afdeling Zuid-Holland (onbezoldigd)
- Bestuursadviseur G.v. Pro Patria (onbezoldigd)
- Bestuurslid Stichting exploitatie Noord-Westerhal Zoetermeer (onbezoldigd)

2.5 Omgeving

Verantwoording naar leerlingen, ouders en omgeving

De stichting heeft een klachtenregeling. Deze regeling is te downloaden via de website <https://StOVOG.nl/>. In 2018 hebben wij geen klachten ontvangen op bestuursniveau. Tevens zijn

verschillende regelingen via de website van de stichting toegankelijk voor medewerkers, ouders en leerlingen zoals protocol medisch handelen, leerlingstatuut, toelating leerlingen, examenreglement, internetstatuut, meldcode kindermishandeling, privacy reglement leerlinggegevens, ARBO-beleidsplan, reglement disciplinaire maatregelen, beleid agressie, geweld en seksuele intimidatie. De meest actuele regelingen zijn vermeld, inclusief wijzigingen die in 2018 zijn doorgevoerd. De Stichting heeft in 2011 een klokkenluidersregeling vastgesteld. Van deze regeling is in 2018 geen gebruik gemaakt.

Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) vertegenwoordigt ouders, leerlingen en medewerkers van de drie scholen. Per school vaardigt elke medezeggenschapsraad daartoe leden af uit zowel de ouder-/leerlingeleding als uit de personeelsgeleding. De GMR is in totaal vier maal bijeengewees, waarbij het bevoegd gezag telkenmale werd vertegenwoordigd door minimaal twee leden van het College van Bestuur. Daarnaast is er overleg geweest met de PGMR. In dit jaar zijn onder meer de volgende onderwerpen besproken met en door de GMR:

- Begroting
- Bestuursformatieplan (met PGMR)
- Jaarrekening
- Bestuursverslag
- Vakantieregeling
- Privacyreglement
- Opbrengsten
- Passend Onderwijs
- Monitoren van de Regeling Datalekken en AVG
- Kennismaken met nieuwe leden Raad van Toezicht

Samenwerking en/of verbonden partijen

Met de volgende partijen werkt StOVOG samen vanuit het oogpunt gezamenlijk vorm en inhoud te kunnen geven aan de kwaliteit van ons onderwijs:

- Stichting Steunfonds Coornhert Gymnasium;
- Stichting Steunfonds De GSG Leo Vroman;
- Stichting Steunfonds Het Segment;
- Stichting Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Midden Holland-Rijnstreek.

3. **Rapportage over de aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem**

StOVOG signaleert de volgende voornaamste risico's en onzekerheden.

1. *Algemeen: Een organisatie is 'in control' (goed bestuur) als ze de interne en externe onzekerheden onderkent en maatregelen neemt zodat de organisatie voorspelbaar wordt en een balans tussen risico en beheersing wordt gevonden.*

Jaarlijks wordt door het College van Bestuur het risicoprofiel besproken aan de hand van een risicoanalyse. Dit risicoprofiel maakt onderdeel uit van de begroting. Vervolgens wordt op basis daarvan vastgesteld

- wat de reservepositie zou moeten zijn nu en voor de komende jaren,
- of de reservepositie al dan niet toereikend is,
- of er dus sprake is van investeringsruimte,
- of dat de reserve moet worden opgebouwd en hoe het verloop er vervolgens uitziet.

De vertaling hiervan is zichtbaar in de stand van de reserves, de (meerjaren) begroting en in de toelichting.

In oktober 2018 heeft het College van Bestuur vastgesteld dat het risicoprofiel, net als het jaar daarvoor, op de onderdelen Leerlingen, Kwaliteit Onderwijs, Personeel, Organisatie, Gebouw en Inventaris in totaal 80 punten telt (v.j. 85). Daarmee is het een laag risicoprofiel en gedaald t.o.v. vorig jaar. Het aanwezige weerstandsvermogen is voldoende om de financiële gevolgen van de risico's af te dekken.

Het College van Bestuur neemt voldoende maatregelen om risico's voor wat betreft de continuïteit in kaart te brengen en voorts de juiste maatregelen neemt om de continuïteit van het onderwijs waar mogelijk te garanderen.

Niet in de minste plaats realiseert het College van Bestuur dit door te werken volgens de richtlijnen van het zogenaamde COSO-framework. De mate van interne controle is hierdoor dermate hoog, dat de stichting 'in control' is. In dit kader werkt de stichting onder meer met zelf ontwikkelde rapportagetools, waarmee we permanent inzicht hebben in onze financiële positie.

De risicobeheersing, en de daarvoor gebruikte instrumenten is van een dusdanig niveau, dat mogelijke risico's tijdig herkend en erkend kunnen worden. Hiermee kan tijdig worden ingespeeld op het continu veranderende speelveld, waarop vele actoren een rol spelen.

De stichting ontleent het bestaansrecht aan goede naamsbekendheid en volgend daarop de aanmeldingen voor de drie scholen. We gaan er van uit dat de scholen ondanks de regionale krimp een meer dan evenredig marktaandeel blijvend kunnen realiseren.

Het College van Bestuur ziet de toekomst met vertrouwen tegemoet.

2. *Strategische risico's: risico's en onzekerheden, vaak met een externe oriëntatie/ontstaansgrond, die een belemmering vormen om de strategie en/of de plannen van StOVOG te realiseren en invloed kunnen hebben op de lange termijn doelstellingen.*

- De demografische ontwikkelingen in de regio zijn aanleiding geweest voor de VO-schoudbesturen in Midden-Holland om samen met de regiogemeenten te verkennen wat de mogelijke gevolgen van de leerlingendaling zijn voor het onderwijsaanbod en hoe men met de gevolgen om kan gaan. Hiervoor is het instrument transitieatlas ingezet. De regio verwacht een leerlingendaling van ca. 2.000 leerlingen in periode 2010-2025 (bijna 15%). Bijna 4.000 van de 15.000 leerlingen (25,8%) komt van buiten de regio. De meesten komen uit Molenwaard,

Lopik en Alphen aan de Rijn. Ruim 3.500 van de bijna 15.000 VO-leerlingen (24,1%) woonachtig in een van de Midden-Hollandse gemeenten bezoekt buiten de regio een school, vooral in Rotterdam, Woerden en Alphen a/d Rijn. De 'krimp van leerlingenaanbod' die we reeds gehad hebben in de periode 2010 – 2017, geraamd op ongeveer 8- 10 %, is niet in deze omvang van invloed geweest op de leerlingaantallen op onze scholen. In 2018 heeft het Coornhert Gymnasium een lichte toename van het leerlingaantal gehad. Ook Het Segment heeft meer leerlingen dan in voorgaande jaren. De GSG Leo Vroman ondervindt wel de gevolgen van de krimp, ofschoon veel minder dan de regio'scholen.

- Op grond van demografische gegevens is al 10 jaar sprake van krimp in de regio. StOVOG stelt zich daarop in, onder andere door het hebben van een flexibele schil in het personeelsbestand, en heeft zich hiermee voorbereid. StOVOG constateert ook dat ze feitelijk alleen maar is gegroeid in die 10 jaar. Dat is ook zichtbaar in het aantal aanmeldingen waardoor per 1 oktober 2018 het totaal op 2.627 leerlingen uit kwam. Voor de komende jaren gaan we uit van een lichte daling, voor het jaar 2023 (t+5) is de prognose een totaal van 2.545 leerlingen.
- Het schoolbestuur constateert een bijzondere positie in Gouda en de directe omgeving als het gaat om de grote differentiatie aan scholen voor VO met een verschillende denominatie. Het grote aantal scholen lijkt zich slecht te verhouden tot de omvang van de beschikbare populatie aan leerlingen. In de afgelopen 10 tot 15 jaar zijn fluctuaties van tussen 500 en 1000 leerlingen per schoolbestuur voorgekomen met alle ingrijpende financiële gevolgen van dien. Het schoolbestuur van StOVOG houdt de ontwikkelingen en activiteiten in het kader van profilering en werving scherp in het oog om waar nodig direct te kunnen acteren. Onzekerheid is er of een (verdere) stijging van de salariskosten als gevolg van een nieuwe cao volledig gecompenseerd zal worden in de rijkssubsidie.
- Hogere kosten door afspraken in de CAO-VO over werkdrukvermindering, waar (nog) geen bekostiging tegenover staat.

3. *Operationele risico's: risico's en onzekerheden die de effectiviteit en efficiëntie van de operationele activiteiten van StOVOG beïnvloeden en daarmee vooral betrekking hebben op de onderwijs- en bedrijfsvoeringsprocessen en van invloed kunnen zijn op de korte termijn doelstellingen.*

- De invoering van Passend Onderwijs brengt operationele risico's mee. In ieder geval betekent een en ander dat de leerlinggebonden financiering is gestopt, waarbij Het Segment deels valt onder de bekostigingssystematiek van Passend Onderwijs. Ondersteuningsmiddelen worden verdeeld op basis van de deelname percentages per 1 oktober 2012. Zes jaar na dato zijn deze percentages gewijzigd, maar ontvangen we geen extra middelen.
- Het schoolbestuur constateert dat daar waar de overheidsfinanciering in 2012 is "bevroren" op basis van de situatie van dat moment en dus heeft geleid tot het voorkomen van een open financiering scholen meer en meer aangeven dat er een toename valt waar te nemen aan leerlingen met specifieke zorgproblematiek. Het schoolbestuur buigt zich over de vraag in hoeverre het genoemde overheidsbeleid en de ervaringen van de scholen nog op elkaar kunnen aansluiten zonder dat een en ander ten koste kan gaan van de begeleiding van de leerlingpopulatie in het algemeen.
- De krapte op de arbeidsmarkt en de daarmee gepaard gaande marktwerking leidt er toe dat personeel ook via inhuurconstructies ingezet wordt. StOVOG probeert dit waar mogelijk te beperken. De kosten voor inhuur komen ten laste van de reguliere exploitatie.

4. *Financiële positie: risico's en onzekerheden met betrekking tot de financiële positie van de rechtspersoon, zoals liquiditeitsrisico's, renterisico's, onzekerheden in de mogelijkheden om financiering aan te trekken en valutarisico's.*
- Onvoldoende financiële middelen van de gemeente Gouda voor het integraal huisvestingsplan (Coornhert Gymnasium).
 - Kwetsbaarheid door beleidskeuze voor een platte organisatie en een beperkte omvang van het stafbureau.
5. *Financiële verslaggeving: risico's en onzekerheden die van invloed zijn op de betrouwbaarheid van de interne en externe financiële verslaggeving. Dit betreft onder andere onzekerheden bij complexe toerekeningsproblemen, de mate van subjectiviteit bij waarderingvraagstukken en risico's ten aanzien van de inrichting van de financiële verslaggevingssystemen.*
- Geen, zoals mede blijkt uit de goedkeurende controleverklaring en de managementletter 2018
6. *Wet- en regelgeving: risico's en onzekerheden die voortvloeien uit wetten en regels (zowel intern als extern) en een directe invloed hebben op de organisatie en/of de bedrijfsprocessen van StOVOG.*
- De invoering van de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren, voorzien per 1 januari 2020, leidt voor StOVOG tot enige financiële risico's. Per genoemde datum is niet langer de Algemene Wet Bestuursrecht de grondslag voor de rechtspositie van medewerkers, maar het Burgerlijk Wetboek. Het verplicht moeten uitbetalen van zogenaamde transitievergoedingen is dan ook voor StOVOG aan de orde. Er lijkt een financiële overgangsregeling te komen, maar hierover is nog weinig duidelijk. Voor dit risico hoeft in het verslagjaar geen voorziening te worden gevormd.
 - StOVOG heeft contracten voor o.m. de inhuur van personeel, die niet vóór 18 april 2016 zijn aanbesteed (Europees dan wel nationaal) en die (voor een periode van 4 jaar) niet meer vallen onder de grens van de Europese aanbesteding. StOVOG hanteert de Europese regels voor scheiding van operationele eenheden (in casu de scholen) en kunnen zich bij aanbesteding niet presenteren als handelende namens het geheel van StOVOG om daarmee gunstiger voorwaarden te bedingen.
 - Non-compliance door vertraagde invoering AVG.

4 Bedrijfsvoering

4.1 Algemene inleiding, belangrijkste financiële doelstellingen

De scholen hebben het jaar afgesloten met een bevredigend resultaat. Het exploitatieoverschot na resultaatbestemming bedroeg € 112.021, waarvan het GSG Leo Vroman € 219.301 voor haar rekening nam. Ook het Coornhert Gymnasium had een hoger exploitatieresultaat dan begroot. Oorzaak hiervan is een herrekening van OCW middelen, die in december zijn uitgekeerd. Het stafbureau had een tekort van € 99.419 vanwege extra loonkosten vanwege een langdurig zieke medewerker, die in 2018 met pensioen is gegaan, een correctie voor (meerjarige) niet begrote kosten voor de taakuren van de voorzitter GMR en inhuur t.b.v. invoering AVG.

Gevoerde beleid inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag

StOVOG maakt gebruik van Randstad voor de begeleiding van werk naar werk in het geval van noodzakelijke externe mobiliteit. De dienstverlening van Randstad bevat verschillende instrumenten voor verbetering van de plaatsbaarheid: (om)scholing, training, mediation, loopbaancoaching e.a. Er zijn in 2018 geen ontslagvergoedingen verstrekt.

Financiële kerncijfers

StOVOG (alle scholen)	werkelijk 2018	budget 2018	verschil	2017	%
Rijksbijdrage OC & W	21.242.736	20.952.897	289.839	21.074.631	101
Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage	317.241	255.000	62.241	304.601	124
Overige overheidsbijdragen	56.295	0	56.295	10.544	
Overige baten	901.285	737.250	164.035	777.226	122
Directe personeelskosten	-16.689.297	-16.316.650	-372.647	-16.278.302	102
Indirecte personeelskosten	-2.106.720	-2.085.478	-21.242	-2.132.267	101
Afschrijvingen	-284.882	-307.000	22.118	-283.401	93
Huren	-125.349	-122.000	-3.349	-119.447	103
Onderhoudskosten	-1.115.661	-885.600	-230.061	-469.036	126
Vaste lasten	-242.605	-256.900	14.295	-278.424	94
Kantoorkosten	-293.108	-264.250	-28.858	-247.768	111
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	-1.103.593	-1.058.750	-44.843	-1.035.494	104
Overige kosten	-387.555	-463.250	75.695	-505.433	84
Financiële baten en lasten	63.579	85.000	-21.421	46.392	75
Dotaties en vrijval personele voorzieningen	-164.883	-96.700	-68.183	-136.236	170
Exploitatie resultaat	198.680	270.269	-71.589	863.819	
<i>Stand per ultimo</i>					
Bestemmingsreserves	3.198.691	2.962.032	+236.659	3.112.032	107
Vrij vermogen	4.011.466	4.319.714	-308.248	3.899.445	93
Eigen vermogen	7.210.157	7.281.746	-71.589	7.011.477	100

Toelichting

Rijksbijdrage en directe personeelskosten zijn hoger dan begroot. De CAO verhoging is niet meegenomen in de begroting, evenals de daarbij behorende looncompensatie door OCW.

De overige baten zijn € 164.035 hoger dan begroot. Het Coornhert is een nieuw project gestart met huiswerkbegeleiding.

De onderhoudskosten zijn € 230.061 hoger dan begroot. De reparatie dak en lift van de GSG Leo Vroman zorgden voor een forse overschrijding.

De personele voorzieningen zijn toegenomen met € 68.183, mede ten gevolge van een nieuw te vormen voorziening langdurig zieken en de dotatie van 50 uren spaarverlof (verplichting CAO).

4.2 Beleidsontwikkeling

Het College van Bestuur bepaalt de gemeenschappelijke beleidskaders na goedkeuring door de Raad van Toezicht en houdt hierbij rekening met de wettelijke kaders. De voor StOVOG kenmerkende autonomie van de scholen is terug te vinden in de uitwerking van de algemene beleidskaders op schoolniveau. De missie van StOVOG en de kernwaarden voor het openbaar onderwijs dienen primair tot uiting te komen in het onderwijsbeleid van iedere school.

Optimaliseren van de kwaliteit van ons onderwijs is de belangrijkste centrale doelstelling. Alle andere doelstellingen zijn daaraan ondergeschikt. Het verzorgen van goed onderwijs is de kerntaak van iedere school. Alle andere beleidsterreinen dienen slechts als randvoorwaarde om deze kerntaak te realiseren.

Dit betekent dat StOVOG garant staat voor kwalitatief goed onderwijs en zich richt op optimale ontwikkeling van leerlingen. Iedere individuele leerling kan zich in een veilige en uitdagende omgeving veelzijdig ontwikkelen; de zelfstandigheid en de eigen verantwoordelijkheid van iedere leerling wordt gestimuleerd vanuit een houding van respect en aandacht voor elkaar. Ontmoeting staat centraal met nadrukkelijk waardering en aandacht voor verschillen tussen individuen en voor verscheidenheid in de samenleving.

StOVOG biedt een diversiteit aan onderwijsconcepten voor leerlingen in de leeftijd van 12 tot 18 jaar. Bovenop het kerncurriculum bieden we:

- maatschappelijk geëngageerd onderwijs;
- onderwijs gericht op optimale cognitieve, creatieve, sociale en emotionele ontwikkeling, waarbij ruim aandacht wordt besteed aan normen en waarden.

Onze leerlingen komen van school:

- optimaal toegerust op het gebied van kennis én vaardigheden, zodat succesvolle deelname aan het vervolgonderwijs of in de maatschappij mogelijk wordt;
- met een bewust mens- en maatschappijbeeld;
- met zelfvertrouwen en respect voor zichzelf en de ander.

Speerpunten

Het College van Bestuur heeft gestuurd op basis van de volgende speerpunten:

1. StOVOG acht kleinschaligheid van belang voor de kwaliteit van ons onderwijs.
 - a. Voor het Coornhert Gymnasium geldt dat we onderwijs verzorgen in twee gebouwen.

- a. Voor de GSG Leo Vroman geldt dat de nieuwbouw zodanig is ontworpen dat leerlingen van respectievelijk het 2e leerjaar, de havo en het atheneum via een eigen opgang hun eigen leergebied betreden, alwaar ze het grootste deel van de dag verblijven. Tevens is er een brugklasgebouw en is er een aparte vestiging voor de leerlingen van mavo 2/3/4.
- b. Het Segment telt ruim 340 leerlingen. Door gespreid roosteren en het gegeven dat er altijd een deel van de leerlingen buiten de school is, is ook hier de kleinschaligheid geborgd.

We huisvesten bijna 2700 leerlingen in 6 gebouwen.

2. Vormgeven individuele leeromgeving; Hoe borgen we dat we recht doen aan verschillen? De scholen zijn continu bezig dit te ontwikkelen, door te ontwikkelen en te borgen. Dit wordt vastgelegd in de schoolplannen. Uitgangspunt hierbij is dat de leerlingen onderwijs wordt aangeboden dat past bij hun persoonlijke ontwikkeling en niet alleen uit gaat van eenheid in leerstofaanbod.
3. Passend Onderwijs. Er zijn veel ontwikkelingen gaande, waarbij er nog sprake is van veel onzekerheden en veel nog nader te ontwikkelen financieel beleid. Wij zullen dit strak monitoren en waar mogelijk proberen invloed uit te oefenen op zowel lokaal, regionaal als landelijk niveau.
4. Collegiale consultatie; Ieder school dient collegiale consultatie te bevorderen en te monitoren.
5. Exitgesprekken; het CvB vindt het belangrijk dat er exitgesprekken gevoerd worden met stakeholders die de organisatie gaan verlaten. Het CvB zal de resultaten van deze gesprekken monitoren en gebruiken ten behoeve van de evaluatie van onder meer de onderwijskwaliteit.
6. Financieel gezond; StOVOG is een financieel gezonde stichting. Via de begroting en een nauwgezette cyclus van planning & control en de opzet van de administratieve organisatie willen we blijven voldoen aan de eisen van de COSO-systematiek, om zodoende ook naar de toekomst zeker te kunnen stellen dat StOVOG een gezonde financiële positie behoudt.

StOVOG kiest er bewust voor dat de drie scholen op schoolniveau op 'hun eigen geld' moeten letten (sturen) en dat dit bij de scholen op goede wijze gebeurt (beheersen). Dat zorgt voor een sobere inslag en een klein stafbureau met een lage overhead. StOVOG is hiermee uniek. Tegelijkertijd maakt dit het stafbureau kwetsbaar, maar er is voldoende expertise bij de scholen en voldoende aanpassingsvermogen bij het College van Bestuur hiermee om te gaan.

Stichtingbreed worden zaken opgepakt als representatie in vertegenwoordigende organen, huisvestingsprojecten, ondersteuning bij onderhoud gebouwen en renovatie, (ver)nieuwbouwprojecten, invoering van de Algemene Verordening Gegevensbescherming AVG en (Europese) aanbestedingstrajecten.

Op het niveau van het College van Bestuur wordt steeds afgestemd wat op stichtingsniveau moet en wat op schoolniveau kan (centraal wat moet, decentraal wat kan).

4.3 Onderwijs: Het Coornhert Gymnasium, een categorale school voor VWO

Missie en schooldoelen

Met als basis de StOVOG-missie heeft het Coornhert Gymnasium het hoofddoel om leerlingen optimaal voor te bereiden op hun toekomst. Om leerlingen goed te kunnen laten participeren in de sterk geglobaliseerde en gedigitaliseerde samenleving van de 21ste eeuw, hebben zij adequate kennis en in toenemende mate ook persoonlijke ontwikkeling nodig. In het schoolplan 2016-2020 heeft het Coornhert Gymnasium de onderwijskundige ontwikkelingsrichting aangegeven en is de

manier beschreven waarop de ontwikkelingen zodanig worden georganiseerd dat zoveel mogelijk leerlingen daarvan profiteren voor hun studiesucces, carrièrekansen en algeheel welzijn. Vanuit deze visie en doelen is er in 2018 een begin gemaakt met een dialoog over een nieuwe “toekomstgerichte” lessentabel.

Onderwijskundige ontwikkeling

Specifiek gericht op de onderwijskundige invulling heeft de school in 2018 aan de volgende doelen gewerkt:

- het versterken van de positief waarderende professionele schoolcultuur;
- het voor de leerlingen explicieter maken van de leerlijnen en leerdoelen;
- het zelfstandiger kunnen zijn van leerlingen binnen de leerlijnen en individuele maatwerkvoorstellen vormgeven (versnellen);
- het bewust aandacht hebben voor de persoonlijke ontwikkeling van een leerling; persoonlijke ontwikkeling is ook een leerlijn met leerdoelen;
- het vaardiger worden in didactisch coachen;
- het doordachter formatief evalueren en summatief toetsen;
- de doorlopende ontwikkeling van eigen leermiddelen in Liber 2.0.

Organisatie van de school en een nieuwe inrichting van de onderwijskundige processen

Specifiek gericht op het aanpassen van de organisatie van de school is er in 2018 dialoog gevoerd over:

- hoe de school organisatorisch en onderwijskundig te verdelen in bouwen;
- nut en noodzaak van het beschrijven van overkoepelende essentiële onderwijsdoelen per bouw;
- het verminderen van het aantal formele overgangsmomenten;
- alternatieve (ontwikkel)criteria voor doorstroming;
- het zonder rechtspositionele consequenties herzien van de hoeveelheid groepsgebonden lestijd en daar voor in de plaats begeleidingstijd en ontwikkeltijd te plannen;
- hoe de vrijgespeelde tijd zodanig georganiseerd kan worden dat de leerling in toenemende mate zelfstandig kan leren;
- hoe er vanuit leerlijnen / leerdoelen gewerkt kan worden aan een flexibeler en meer vakoverstijgend PT / PTA (vakinhoud en -vaardigheden).

De schoolleiding en staf hebben een groot deel van 2018 gebruikt voor de dialoog over een nieuwe inrichting van de school en de “toekomstgerichte lessentabel”. Bij secties, mentoren, en ten slotte bij het hele team, zijn er ideeën over de inrichting van de school opgehaald die zouden kunnen passen bij de gewenste schoolplanontwikkelingen.

De rode draden uit deze dialogen zijn in een startnotitie aan het team aangeboden. Op 27 september 2018 heeft de MR ingestemd met de eerste besluiten die basis vormen voor de nieuwe inrichting.

Er is besloten dat het inrichtingskader de volgende fundamenten heeft:

- I. “denken en handelen vanuit leerlijnen, leerdoelen en ontwikkeldoelen”
- II. “denken en handelen vanuit doorstromen en kansen krijgen”

III. “denken en handelen vanuit drie bouwen in de leerlingbegeleiding (1.2 /3.4 /5.6)”

Vervolgens is de ontwikkelrichting samengevat in een “Eerste schets” van een nieuwe inrichting. Gecombineerd met de onderwijskundige bedoeling van de in te zetten veranderingen leidde dat tot een aantal ontwerpeisen.

Het inrichtingsontwerp:

- Biedt meer keuzevrijheid aan leerlingen:
- Biedt de gelegenheid om leerlingen meer op maat te begeleiden:
- Biedt “voldoende” gelegenheid voor betekenisvol contact tussen leraar en leerling;
- Biedt de keuze aan secties meer ontwikkeltijd in te zetten;
- Biedt gelegenheid voor het formaliseren en organiseren van versnellen / vertragen;
- Geeft rust en minder versnippering in de school;
- Kent een voorspelbaar jaarrooster;
- Biedt de leerlingen voldoende onderwijstijd;
- Behelst oplossingen die betaalbaar en haalbaar zijn.

De schoolleiding heeft in de schets voorgesteld om te kiezen voor een 80-40 minutenrooster aangevuld met keuzetijd voor leerlingen (Tab-uren).

Het is de bedoeling om in 2019 deze voorstellen verder uit te werken en te bepalen vanaf welk schooljaar de veranderingen doorgevoerd worden.

Eigen deskundigheid en gesprekkencyclus

Om verder vorm te geven aan de zinsneden uit het schoolplan

- “We werken aan een open en professionele schoolcultuur”
- “Ter ondersteuning zetten we in op gerichte professionalisering en competentieontwikkeling van het personeel”
- “De gesprekkencyclus is gericht op ontwikkeling”

is er gewerkt aan:

- Het kaderdocument: “Richtingwijzer professionaliteit”
- De hertaling van de competenties in: “Competentiemodel 2018”
- De aanpassing van de gesprekkencyclus aan de StOVOG-reglementen: “Gesprekkencyclus 2018”

De vorm en inhoud van de gesprekken met de schoolleiding moeten met deze onderleggers vanaf 2019 gaan passen binnen het principe van gedeeld eigenaarschap en de gewenste open en professionele schoolcultuur.

4.4 De GSG Leo Vroman

Missie en schooldoelen

De school heeft vanuit de missie van StOVOG haar onderwijskundige opdracht geformuleerd. De voornaamste uitwerking daarvan ligt in het streven te werken aan de versterkte aandacht voor de individuele leerling binnen een kleinschalige leeromgeving.

De school heeft deze missie uitgewerkt in een aantal specifieke onderwijskundige doelstellingen. Binnen de school is het streven gericht op de verbetering van de motivatie van de leerlingen voor het dagelijks onderwijsproces en in het verlengde daarvan is het accent gelegd op het leren zelfstandig te studeren.

Binnen het pedagogisch-didactisch klimaat van de school zijn daarbij de begrippen *autonomie, relatie en competentie* belangrijke uitgangspunten.

Meer specifiek gericht op de onderwijskundige invulling heeft de school een viertal onderwijskundige doelen vastgesteld voor haar docenten:

1. Activerende didactiek
2. Het aanleren van zelfstandig studeren
3. Het leren samenwerkend te leren
4. Toepassing van de digitale leeromgeving

Vanuit de geformuleerde uitgangspunten heeft de school in 2018 de volgende ontwikkelpunten verder uitgewerkt:

Onderwijskundige ontwikkeling

In het dagelijkse studieproces van haar leerlingen besteedt de school bij de leerlingen veel aandacht aan de versterking van het gevoel van “eigenaarschap” over het eigen leerproces. Een proces dat vanzelfsprekend moet aansluiten bij de eerste stappen die daartoe in het primair onderwijs al zijn gezet en na het voortgezet onderwijs in het vervolgonderwijs verder worden uitgewerkt.

Zo wil de school proberen als voortgezet onderwijs aansluiting te vinden bij beide onderwijsvormen in plaats van daar geïsoleerd tussen te staan zoals binnen de min of meer traditionele setting van veel scholen voor voortgezet onderwijs is bepaald.

De school heeft de inrichting van haar gebouwen aan kunnen passen aan de wensen die passen bij de onderwijskundige uitgangspunten.

De school vindt het van groot belang dat leerlingen gemotiveerd in hun dagelijkse onderwijsproces staan en leren om geleidelijk verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces. De omgeving waarin zij dagelijks verkeren moet daarbij ruimte en mogelijkheden bieden voor dit leerproces.

De rol van de leraar wordt binnen deze ontwikkeling uitdagender en veelzijdiger omdat de rol wisselt tussen die van instructor, coach en vormgever van leerstofaanbod.

De rol van coachend leraar wordt in toenemende mate benadrukt en ontwikkeld.

De leerling wordt in het dagelijks onderwijskundig proces primair begeleid door de leraar. Als een aanvulling op die begeleiding heeft de school financiële middelen ingezet als ondersteuning voor leraar en leerling in de vorm van onderwijsassistenten.

Randvoorwaarden

- De gebruikt digitale hulpmiddelen ter ondersteuning van het proces van zelfstandig leren studeren. Leerlingen gebruiken digitale hulpmiddelen ter ondersteuning van studieaanbod, planningsactiviteiten, informatievoorziening en communicatie. Hedendaagse toepassingen worden daarmee ingezet om het onderwijsproces te ondersteunen.
- De inrichting en vormgeving van de schoolgebouwen is grotendeels aangepast aan de wens die de school heeft om het onderwijsproces in tegenstelling tot het verleden transparant te

laten plaatsvinden. Leerlingen zien elkaar letterlijk veel en dat leidt tot open communicatie en samenwerking. Dat geldt voor de medewerkers van de school op dezelfde wijze.

- De school wil gezien de leeftijdscategorie van haar leerlingen naast de vrijheid die de leerlingen leren te benutten voor hun eigen leerproces ook structuur bieden aan de omgeving waarbinnen zij dagelijks studeren. Om die reden vinden alle lessen dagelijks plaats op identieke aanvangs- en eindtijden en kunnen leerlingen zonder onderbrekingen in de school studeren.

Opbrengsten

De school constateert dat haar opbrengsten in algemene zin soms nog wisselend van aard zijn alhoewel zij op dit thema ruim voldoet aan de eisen die de onderwijsinspectie aan de school stelt. De doorstroomresultaten binnen de leerjaren worden steeds evenwichtiger en zijn op meer structurele basis bovengemiddeld.

De eindexamenresultaten van de verschillende afdelingen laten soms nog te grote onderlinge verschillen zien.

De school heeft zich ingespannen om de reflectie op de cijferresultaten van haar leerlingen ook te kunnen verbinden aan de zelfreflectie van haar medewerkers. In de vorm van intercollegiaal contact en analyse van de opbrengsten wordt daaraan intensief gewerkt.

Persoonlijke ontwikkeling

De school werkt aan de persoonlijke ontwikkeling van haar medewerkers. De school wil in versterkte mate bevorderen dat de schoolorganisatie een cultuur kent waarbij persoonlijke reflectie op functioneren en het leren van elkaar vanzelfsprekend zijn.

Collegiale consultatie, reflectie op eigen competenties en externe scholing worden daarbij intensief ingezet.

Alle leraren werken aan een persoonlijk plan van ontwikkeling en reflecteren daar met regelmaat op. Daarnaast werkt de school in schoolbrede zin aan de ontwikkeling van verschillende thema's die passen bij de onderwijskundige ontwikkeling die de school doormaakt.

De begeleiding van de instromende nieuwe leraren wordt in een specifiek programma vormgegeven waarbij intercollegiaal overleg en persoonlijk begeleiding op lesniveau een belangrijke rol spelen.

Prestatiebox

Het is de bedoeling dat geen nieuwe elementen aan het bestaande landelijk sectorakkoord worden toegevoegd want het Ministerie stelt geen extra middelen beschikbaar.

De school werkt hard aan de uitwerking van de afspraken uit het Sectorakkoord 2014-2017:

1. De school werkt aan het verhogen van de leerprestaties in algemene zin. Een belangrijke incentive daarbij is het streven te komen tot een verhoging van de motivatie van de leerlingen voor het dagelijks leerproces en de aandacht voor het leren zelfverantwoordelijk te kunnen zijn voor het leerproces.
2. Er is een specifieke leerlijn voor rekenvaardigheden ontwikkeld die begint in het eerste leerjaar en doorloopt tot aan het eindexamen.
3. De school analyseert de opbrengsten op systematische wijze en maakt de verbinding leerling-leraar-opbrengst in de school bespreekbaar.
4. De school werkt actief aan een leeromgeving waarin aandacht is voor de individuele kwaliteiten van de leerlingen. Het onderwijs moet daarop kunnen aansluiten.
5. De school legt in toenemende mate het accent op de digitale leeromgeving om daarmee leerlingen de ondersteuning te bieden bij de zelfstandige verwerking van studiestof. De school bevordert het gebruik van een digitaal device bij haar leerlingen en heeft forse investeringen gedaan in het aanleggen van een goede infrastructuur.

- De school stimuleert de inzet van digitaal onderwijsaanbod. Vakgroepen zetten zich in toenemende mate in om het studiemateriaal te digitaliseren.
6. De school biedt specifieke aandacht aan leerlingen met potentieel excellente kwaliteiten maar wil daarbij de zorg aan de leerlingen in het algemeen niet vergeten.
 7. De school heeft de inrichting van het onderwijs zodanig aangepast dat het begrip “tussenuren” waarbij leerlingen gedurende de studiedag buiten het schoolpatroon worden geplaatst niet meer van toepassing hoeft te zijn. De aandacht van de leerlingen blijft daarmee gericht op het leerproces.
 8. De school heeft een aanmerkelijk aantal jonge leraren kunnen opnemen. De huidige leeftijdsverhouding van de medewerkers waarborgt een goed evenwicht voor de toekomst.
 9. De school werkt aan de ontwikkeling van de kwaliteiten van haar medewerkers. Binnen de in samenspraak met haar met haar leraren opgezette gesprekscyclus wordt actief gewerkt aan de competentieontwikkeling van alle individuele leraren.
 10. De school heeft de gesprekscyclus van de leraren en hun deskundigheidsbevordering zodanig vormgegeven dat invoering in het lerarenregister moeiteloos zou moeten kunnen plaatsvinden.

4.5 GSG Het Segment

Missie en schooldoelen

De school werkt zowel vanuit het koersplan van StOVOG als vanuit het schoolplan en heeft daarmee een onderwijskundige opdracht meegekregen. Een belangrijke uitwerking daarvan is gelegen in een versterkte aandacht voor de individuele leerling binnen een kleinschalige leeromgeving. De school heeft daaraan vorm gegeven in een aantal specifieke onderwijskundige doelstellingen. De missie en de visie van de school zijn dan ook als volgt te formuleren:

Missie

Na het doorlopen van het praktijkonderwijs op GSG Het Segment kunnen leerlingen zelfstandig en volwaardig participeren in de maatschappij. Ze zijn in staat zelfstandig te werken, te wonen, hun vrije tijd zinvol te besteden en burger te zijn. Om dit te kunnen moeten leerlingen van onze school een aantal algemene competenties en vaardigheden ontwikkelen en daarnaast een aantal specifieke gerelateerd aan het beroep dat bij hen past. Het praktijkonderwijs op GSG Het Segment gaat daarbij uit van de individuele mogelijkheden en talenten van leerlingen.

Visie

Het praktijkonderwijs op GSG Het Segment realiseert haar missie door systematisch en doelgericht te werken aan individuele leertrajecten die enerzijds aansluiten bij de ontwikkelingsniveaus en mogelijkheden van de leerlingen, en anderzijds gericht zijn op de competenties die gevraagd worden om deel te nemen aan de maatschappij.

Sectorakkoord

De school werkt actief aan de ambities uit “Het Sectorakkoord 2014-2017”.

- * De school werkt aan het verhogen van de leerprestaties in algemene zin.
- * Er zijn wederom school specifieke leerlijnen doorontwikkeld op alle vakgebieden.
- * De school analyseert de opbrengsten op systematische wijze en maakt de verbinding leerling-docentopbrengst in de school bespreekbaar en vertaalt dit naar concrete beleid.

- * De school werkt actief aan een leeromgeving waarin aandacht is voor de individuele kwaliteiten van de leerlingen. Digitale hulpmiddelen spelen in dit proces een belangrijke rol.
- * De school biedt specifieke aandacht aan alle leerlingen op het gebied van hun potentiële talenten.
- * De school is open en transparant en deelt met haar stakeholders haar kwaliteitsbeleid en opbrengsten
- * De school werkt aan de ontwikkeling van de kwaliteiten van haar medewerkers. Binnen de in samenspraak met de medewerkers opgezette gesprekscyclus wordt actief gewerkt aan de competentieontwikkeling van alle individuele medewerkers. Daarbij is het streven dat een meerderheid van onze docenten een masteropleiding heeft afgerond.

Concreet is er vanuit de kaders van het schoolplan en het sectorakkoord gewerkt aan:

- * Voor alle vakgebieden een kennisbasis en een vaardigheidsniveau te bieden dat leerlingen in staat stelt zoveel mogelijk zelfredzaam te functioneren in onze geletterde, gecijferde en gedigitaliseerde samenleving.
- * De Wet Referentieniveaus draagt ons op de al verworven taal- en rekenwiskundige kennis en vaardigheden van onze leerlingen te onderhouden en daar waar mogelijk of in dienst van het zelfstandig maatschappelijk functioneren, op een hoger niveau richting 1F of 2F te brengen. Dit is afhankelijk van het individuele niveau van de leerling. De school heeft er voor gekozen om Passende Perspectieven in te zetten om een gepersonaliseerd aanbod te kunnen bieden op het gebied van Nederlands en rekenen.
- * De school ziet het als haar verantwoordelijkheid om leerlingen te leren de voordelen van sociale media te benutten evenals de risico's bespreekbaar te maken. Bovendien zien wij de kansen die sociale media bieden om de communicatie met belanghebbenden toegankelijker en interactiever te maken. Het vak mediawijsheid is ingevoerd.
- * We zijn bezig om de expliciete leerlijnen verder te verwerken in ons nieuwe volgsysteem Presentis.
- * De school wil de leerlingen qua arbeidsvaardigheden zodanig voorbereiden op de arbeidsmarkt dat negatieve praktijk/stage-ervaringen tot een minimum worden beperkt.
- * Verdere optimalisatie van de basisleerroute en de individuele leerroute. Maatwerk en leerling gerichtheid zijn van belang, het ontwikkelingsperspectief voor een leerling is hierbij leidend.
- * Optimaliseren en uitbreiden van brancheopleidingen. Op dit moment worden er meer dan 66 brancheopleidingen aangeboden. De school heeft voorlichting inzake de brancheopleidingen geoptimaliseerd. Er zijn voorlichtingsboekjes ontwikkeld.
- * Een passend curriculum verder door ontwikkelen met betrekking tot wonen, werken, vrije tijd, burgerschap en leren.
- * Alle medewerkers van Het Segment richten het leerproces zodanig in dat de leerling optimaal leert (het is uitdagend, stimulerend, betekenisvol, maximaal en effectief). Daarvoor is het nodig samen stapsgewijs haalbare doelen te formuleren en manieren te vinden om de doelen te bereiken.
- * Het schoolteam heeft verder ervaringen opgedaan met betrekking tot het volgsysteem Presentis.
- * In de klassen 3 hebben we inzake de arbeidsvaardigheden het aanbod uitgebreid. Competenties en vaardigheden op het gebied van arbeidsvaardigheden hebben we uitgebreid.
- * In de bovenbouw hebben we een aanzet gegeven om te komen tot theorielessen die gekoppeld zijn aan de praktijkvakken binnen de beroeps kolom.

- * De entree-opleidingen opnieuw geanalyseerd van het mbo om te komen tot een passend en ruim aanbod entreeopleidingen binnen onze school. Twee medewerkers van MBO-Rijnland zijn ingezet om vorm te geven aan de entree-opleiding.
- * De school heeft, in het kader van Passend Onderwijs, gekozen voor een PRO+KLAS. In het afgelopen jaar is er gewerkt aan de contouren en uitgangspunten van een PRO+KLAS.

Opbrengsten

In 2018 hebben we;

- * de leerlijnen verder aangepast op basis van Passende Perspectieven
- * functioneel Nederlands en rekenen bijgesteld, gekoppeld aan de praktijkvakken binnen de beroeps kolom en verder uitgebreid.
- * lessen rond social media geïmplementeerd in het vak media-wijsheid en verder bijgesteld voor de klassen 1 t/m 4.
- * het curriculum voor praktijkonderwijs doorontwikkeld;
- * de lessen in het woonhuis verder doorontwikkeld;
- * het IOP/OPP verder geoptimaliseerd en geïntegreerd in Presentis.;
- * de zorgstructuur verder aangepast na evaluaties
- * het aanbod brancheopleidingen wederom vergroot naar meer dan 66 in totaal;
- * samen met de gemeente en andere scholen acties ondernomen in het kader van het project ingeschakeld teneinde leerlingen van het Praktijkonderwijs, middels stages met uitzicht op werk, binnen de zorg en het onderwijs te laten functioneren.
- * verbindingen binnen de vakgebieden gezocht om de context voor onze leerlingen te vergroten

4.6 Duurzaamheid

Het schoolbestuur richt zich specifiek op een aantal elementen die vallen onder het thema duurzame organisatie.

- De organisatie streeft op alle plaatsen d.w.z. bij medewerkers in het algemeen, management en bestuur naar een evenredige verdeling tussen vrouwen en mannen. Zij constateert echter dat de beschikbaarheid van geschikte kandidaten vaak niet aansluit bij deze algemene wens. Zo is het aanbod aan mannelijke leraren over het algemeen lager dan vrouwelijke leraren, verschilt de beschikbaarheid in gewenste aanstellingsomvang soms nogal en is het aanbod in leidinggevende functies vaak ook weer anders.
- De scholen van StOVOG kennen een vrij specifieke onderwijskundige uitwerking van het onderwijs en de begeleiding van leerlingen. De wens te komen tot geschikte kandidaten kan van groter belang zijn dan de wens tot onderscheid in sekse.
- StOVOG is van openbare signatuur en kent derhalve een diverse bevolking. De stichting koestert die diversiteit en past haar wijze van onderling gesprek met medewerkers en leerlingen daar ook op aan. Stellige bestuurlijke stellingname t.a.v. maatschappelijke thema's die landelijk leiden tot ingrijpende botsingen van meningen zal zij als ze worden geformuleerd uiterst zorgvuldig vormgeven om de sfeer van tolerantie binnen de organisatie te kunnen waarborgen.
- Het schoolbestuur denkt zorgvuldig na over de wijze waarop zij kan bijdragen aan thema's zoals duurzaamheid in de zin van energie en schoolomgeving in relatie tot de beschikbare middelen die ze wil en moet inzetten voor het primaire proces van het onderwijs. De organisatie heeft vooralsnog als enige in het Nederlands voortgezet onderwijs een schoolgebouw voor 1.000 leerlingen kunnen bouwen volgens het uiterst energiezuinig concept "passief school". Daarnaast zet zij zich waar redelijkerwijs mogelijk in om een verdere bijdrage te leveren aan de genoemde duurzaamheid in energievoorziening.

In het kader van een duurzame organisatie zijn er -naast de zaken op schoolniveau- de volgende ontwikkelingen te melden:

Personeelstekorten

Het schoolbestuur ziet in toenemende mate dat het moeilijk is bevoegde leraren van hoge kwaliteit aan te trekken in alle specifieke vakgebieden. Zij prijst zich echter gelukkig met de vrij specifieke onderwijskundige vormgeving van haar drie scholen die tot op heden garant staan voor een positieve interesse uit de arbeidsmarkt.

Op de huidige arbeidsmarkt ervaren wij nog voldoende aanbod van personeel en de verwachting is dat er geen tekort zal ontstaan. Wij hebben daarbij goede contacten met opleidingsinstituten.

Duurzame samenwerking

Tevens participeren wij al enige jaren in het samenwerkingsverband Om het Groene Hart. Hierin zijn tevens de volgende openbare scholen voor voortgezet onderwijs vertegenwoordigd:

- Scholen Combinatie Zoetermeer te Zoetermeer
- IJsselcollege te Capelle a/d IJssel
- Krimpenerwaard College te Krimpen a/d IJssel
- Grotius College te Delft
- Openbaar Voortgezet Onderwijs Vlaardingen/Schiedam te Vlaardingen
- Coenecoop College te Waddinxveen.

Het Samenwerkingsverband Om het Groene Hart geven we onder meer gestalte door een gezamenlijk Sociaal Statuut, onderlinge uitwisseling van kennis en ervaring, het samen inkopen van deskundigheid, gezamenlijke vertegenwoordiging en het realiseren van schaalvoordelen. Daartoe voert het samenwerkingsverband projecten uit op de gebieden onderwijs, personeelsbeleid en financiën en organisatie.

Echter, gezien de druk op de arbeidsmarkt kan het vinden van goed gekwalificeerd personeel op termijn een probleem worden.

Ziekteverzuim

Organisatorische Eenheid	Kort 0-8	Kort Middel 8-43	Lang Middel 43-366	Lang > 366	Totaal	Meldings Frequentie	Landelijk gemiddelde 2017	Verzuim duur
STG - Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Gouda								
CHG - Het Coornhert Gymnasium	0,96%	0,36%	1,93%		3,25%	0.99	4,52	7,10
GSG - De Goudse Scholengemeenschap Leo Vroman	1,06%	1,44%	2,15%	0,86%	5,50%	1.06	5,06	11,77
SEG - De GSG het Segment	0,14%	0,06%	2,27%		2,47%	0.38	6,61	15,89
STF - Het Stafbureau van de Stichting	3,31%	4,66%	nb		7,97%	1.56	nb	7,36
Totaal	2.98%	1.63%	22.11%	0%	4.79%	0.89%	5.89%	10.53%

Evenredige vertegenwoordiging

Conform artikel 32D van de Wet op het Voortgezet Onderwijs streeft StOVOG naar evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding. Voor de evenredige vertegenwoordiging wordt uitgegaan van de verhouding mannen en vrouwen voor wat betreft het onderwijzend personeel dat werkzaam is in het door de school verzorgde onderwijs.

Funciemix

Voor de drie scholen geldt dat voor wat betreft de funciemix er maatwerkafspraken zijn gemaakt met de medezeggenschapsraden en/of de vakbonden. Stichtingsbreed voldoen we aan de doelstellingen.

De afspraken voor wat betreft het entreerecht zijn volledig ingericht en de middelen zijn ingezet.

Kwaliteit

Kwaliteit staat hoog in het vaandel. Ons kwaliteitsbeleid bestaat uit het voortdurend stellen van vijf eenvoudige vragen:

- Doen we de goede dingen?
- Doen we die dingen goed?
- Hoe weten we dat?
- Delen anderen onze mening?
- Wat doen we met de antwoorden?

Het beleidsmatig realiseren van kwaliteitszorg betekent continu reageren op ontwikkelingen. Daarbij zijn objectieve en recente gegevens van essentieel belang. We doen dus continu onderzoek naar de effectiviteit van ons onderwijs. Dat betreft zowel het proces (via collegiale consultatie, intervisie, ouder- en leerlingenquêtes, e.d.) als onze instrumenten (leermiddelen, toetsen, e.d.).

De resultaten van deze onderzoeken worden binnen de scholen en met het College van Bestuur besproken.

Indien een tevredenheidsonderzoek een onvoldoende resultaat biedt, dient de school dit actief aan te pakken.

Ieder vorm van beleidsontwikkeling dient op de een of andere wijze plaats te vinden op grond van de PDCA-cyclus.

Veiligheid

StOVOG voert actief veiligheidsbeleid. Periodiek worden hiertoe risico-inventarisaties voor opgesteld.

De drie scholen voldoen aan het keurmerk 'Veilige School'. Ook op het gebied van sociale veiligheid stelt StOVOG hoge eisen. Er zijn protocollen beschikbaar op vele terreinen. Deze worden jaarlijks geëvalueerd c.q. getoetst en indien noodzakelijk bijgesteld. Het meerjarenbeleidsplan ARBO is in 2016 in overleg met de GMR opgesteld en vastgesteld door het College van Bestuur met instemming van de GMR.

5. Toekomstige ontwikkelingen

Strategisch Beleidsplan StOVOG, de koers naar 2022

I Inleiding

Het strategisch-beleidsplan 2018-2022 van StOVOG maakt de koers zichtbaar van de drie scholen en het stafbureau voor de komende jaren. Door welke waarden laten we ons leiden en welke idealen streven we na? Voor de beantwoording van deze vragen is het van belang om met een schuin oog te kijken naar de trends vanuit de landelijke overheid, zoals bijvoorbeeld de ontwikkelingen naar aanleiding van Onderwijs2032 en Curriculum.nu. We vinden het hoe dan ook het allerbelangrijkst om goed aan te sluiten bij de onderwijsontwikkelingen in onze eigen scholen.

a. Positief waarderende insteek

Veel van wat er op onze scholen gedaan wordt, komt overeen met de koers van StOVOG. Er is in het vorige Koersplan veel ruimte voor (onderwijskundig) beleid van de afzonderlijke scholen geweest. Het bestuur heeft op hoofdlijnen vanuit een positief waarderende insteek de onderwijskundige ontwikkelingen gevolgd en aangestuurd. Het vormgeven en verankeren van het beleid behoort tot de opdrachten van de scholen en alle medewerkers voor de komende jaren. Dat zal ieder op zijn eigen deskundigheids- en verantwoordelijkheidsgebied doen.

b. Vanuit ruimte en vertrouwen naar scholen en leerlingen

Bij de verdere ontwikkeling van het strategisch beleid laten we ons inspireren door de 'The Golden Circle' van Simon Sinek. Er bestaan grote verschillen tussen onze scholen, maar over het waarom (WHY) zijn we gelijkgezind. Over de bedoeling kan geen wezenlijke verschillen van opvatting tussen de scholen bestaan; die bedoeling en wat eronder ligt, is wat ons bindt. Dat is onze identiteit!

Over hoe (HOW) die bedoeling gerealiseerd worden, kan en mag er verschillend gedacht worden. De verschillen zullen vooral in de onderwijspraktijk zichtbaar worden in wat (WHAT) we dagelijks doen. Hoe dichterbij het primaire proces, des te meer ruimte er is of ontstaat voor de scholen en hun medewerkers om eigen keuzes te maken. Zo denken en verwachten we dat er meer 'eigenaarschap' in de scholen ontstaat én meer passie en aandacht en oog voor verschillen tussen mensen: zowel bij leerlingen als medewerkers.

c. De bedoeling

Om bij de bedoeling te komen, zullen we eerst formuleren wat de missie en visie van StOVOG zijn. Daarmee richten we ons bestuur in het eerste deel van dit plan in een bepaalde koers en formuleren we onze ambities. Daarna beschrijven we hoe we deze ambities denken te bereiken; wat we daarvoor gaan verrichten. Tenslotte, in het derde deel van dit plan, beschrijven we hoe de inrichting van StOVOG ons daarbij faciliteert.

II Het richten – waarom doen we het; wat is de bedoeling?

StOVOG is een organisatie die verschillen erkent en waardeert en iedereen kansen biedt voor ontwikkeling. Op onze scholen ervaren leerlingen dat leren betekenisvol en leuk kan zijn en voldoening oplevert. Leerlingen worden optimaal voorbereid op een toekomst waarin ze zelf de regie kunnen voeren over hun leven. Ontwikkeling naar opleiding en beroep is noodzakelijk: er wordt naar gestreefd de leerlingen een zo kansrijk mogelijk diploma mee te geven. Vanuit bovenstaande gedachten is de missie geformuleerd:

a. Missie

'Wij maken voor iedere leerling, ongeacht achtergrond, de beste toekomst mogelijk.'

Wij denken dat deze missie slaagt als er aan een vijftal randvoorwaarden – *onze visie* - wordt voldaan.

b. Visie

De scholen van StOVOG:

- bieden het best mogelijke onderwijs voor de individuele leerlingen;
- bieden de leerlingen een omgeving waarin ze zich gekend weten en veilig voelen;
- ondersteunen en dagen elke leerling uit zijn of haar ambities te ontwikkelen;
- zijn oprecht betrokken bij de ontwikkeling van iedere leerling;
- zijn eigentijds en onderscheidend.

Als we onze visie concreet maken, zien we over vijf jaar het volgende in onze scholen:

- leerlingen leren in een professionele cultuur;
- leerlingen leren terwijl ze gezien en gekend worden;
- leerlingen leren begeleid zelfstandig werken en zijn ook verantwoordelijk voor hun eigen leerproces;
- leerlingen zijn gemotiveerd aan het leren en leveren de daarbij behorende inspanning;
- leerlingen leren respectvol samen te leven.

III Het verrichten – hoe gaan we de bedoeling realiseren?

Met andere woorden; hoe krijgen we het voor elkaar om te doen wat de bedoeling is. Op manieren die bij StOVOG passen, met een inrichting van onze scholen die dat bevordert?

a. Werken vanuit een bijzondere organisatievorm

StOVOG wil in de vormgeving van haar organisatie de drie scholen voor voortgezet onderwijs zo veel als mogelijk hun eigen autonomie geven voor hun eigen ontwikkeling.

Daartoe is een aantal sterk onderscheidende keuzes gemaakt:

- Op bestuurlijk niveau worden op minimale wijze middelen onttrokken ten dienste van het bovenschoolse voorzieningenniveau;
- Er wordt naar gestreefd de bovenschoolse ondersteuning kleinschalig te organiseren en niet te outsourcen om daarmee de bereikbaarheid en effectiviteit te vergroten;
- De leiding van de organisatie is belegd bij het College van Bestuur dat bestaat uit vier leden, die binnen hun functie tevens leidinggeven aan één van de drie scholen of het stafbureau.

Hiermee wil StOVOG een maximale betrokkenheid bij en verantwoordelijkheid voor de afzonderlijke onderdelen garanderen en tevens de effectiviteit van, in het bijzonder, de scholen bevorderen.

b. Werken vanuit de opbrengstgerichte dialoog met stakeholders

In het vormgeven van een opbrengstgerichte dialoog met stakeholders komt een aantal stappen periodiek terug:

- Het StOVOG-bestuur oriënteert zich elke vier jaar op haar omgeving en inventariseert de wensen en behoeften in de samenleving;
- Het StOVOG-bestuur ontwikkelt vervolgens een actuele strategische visie op hoe zij haar maatschappelijke opdracht wil vormgeven in relatie tot de wensen en behoeften van de omgeving;
- Elk StOVOG-onderdeel bepaalt in het afgeleide schoolplan / ondersteuningsplan welke stakeholders actief worden betrokken bij het (deel)beleid en legt vast met wie zij daarover de dialoog wil voeren;

Elk onderdeel stelt planmatig vast welke merkbare en meetbare resultaten worden verwacht en hoe en wanneer daarover de terugkoppeling plaatsvindt;

- De leiding van de onderdelen stuurt op het kwalitatief handelen van het personeel en bewaakt de beoogde kwaliteit door systematisch gegevens te verzamelen, waarbij ook de relevante lokale
- stakeholders als bron worden gebruikt;
- De leiding van de onderdelen verantwoordt zich aan de relevante stakeholders over de resultaten, op bestuursniveau en de bovenschoolse stakeholders idem;
- Het bestuur stelt een (jaar)verslag op en evalueert op hoofdlijnen het StOVOG-beleid.

c. Werken vanuit een openbare identiteit

Op onze openbare scholen is ieder kind en iedere medewerker welkom, ongeacht zijn of haar sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond.

De leerlingen op onze openbare school leren respect te hebben voor elkaars mening of overtuiging. Wij besteden actief aandacht aan de overeenkomsten en verschillen tussen individuen, zonder voorkeur voor één bepaalde opvatting.

“Niet apart, maar samen leven, leren en werken volgens democratisch vastgestelde regels.”

d. Werken met externe invloeden

De ontwikkelingen in de samenleving gaan snel. De overheid reageert daarop met beleid en wetgeving waar we niet omheen kunnen. In dit plan beperken we ons tot een drietal ontwikkelingen die we vanuit onze visie belangrijk zijn en waarop wij in ieder geval van betekenis willen zijn voor onze leerlingen.

- Onderwijs 2032 / Curriculum.nu

Vanuit onze visie vragen wij de scholen in hun plannen invulling te geven aan leerdoelen op het gebied van burgerschap, persoonlijkheidsvorming en digitale geletterdheid. De ontwikkelingen op het gebied van de curricula volgen we met belangstelling en welwillendheid.

- Wet op Passend Onderwijs

Vanuit onze visie willen we onderwijs verzorgen dat leerlingen uitdaagt, dat uitgaat van hun mogelijkheden en rekening houdt met hun beperking. Leerlingen die extra begeleiding en zorg nodig hebben, blijven, als het verantwoord is, op onze scholen. Ze worden zo goed mogelijk voorbereid op een vervolgopleiding en op een plek in de samenleving.

- Wet beroep Leraar en lerarenregister

Deze nieuwe wet heeft als gevolg dat de bekwaamheidseisen een plaats krijgen in een meer omvattende systematiek: leraren worden geacht nu ook zelf de kwaliteit van hun beroep te waarborgen en verbeteren. Daartoe heeft de wetgever de bekwaamheidseisen opnieuw beschreven; er wordt onderscheid gemaakt tussen kennis en kunde op het gebied van pedagogische, vakinhoudelijke en vakdidactische bekwaamheid.

- Vanuit onze visie vraagt het bestuur aan de schoolleidingen om aan de hand van deze nieuwe (toetsbare) eisen duidelijk te maken aan onze leraren of en in hoeverre hij / zij bekwaam is en de bevordering van Eigen Deskundigheid daarop aan te passen.
- De ontwikkelingen op het gebied van het register wacht het bestuur met gepaste afstand af.

IV Inrichten – vormgeven via het wat

Om de ambities van dit plan waar te maken, zullen we de leerlingen en StOVOG-medewerkers

op een adequate manier faciliteren. Het gaat hierbij dus om de inrichting van de (school)organisaties en de gebouwen; het WAT is ondersteunend.

a. Betekenisvol en toekomstgericht onderwijs

- Om onze leerlingen in balans tot ontplooiing te doen komen, hebben onze scholen een adequaat onderwijs- en toetsingsprogramma waarbinnen economische, persoonlijke en sociale doelen geïntegreerd zijn; een curriculum dat duurzaam leren en duurzaam leven nastreeft;
- StOVOG evalueert de kwaliteit van het onderwijs op de scholen op basis van zowel meetbare als merkbare resultaten;
- De onderwijsactiviteiten worden zodanig georganiseerd dat ze optimaal betekenisvol kunnen zijn. Het loslaten van traditionele onderwijsvormen behoort tot de mogelijkheden.

b. Stimulerend personeelsbeleid (HRM)

Het onderwijsteam van professionele docenten en onderwijsondersteunende medewerkers is de motor voor de kwaliteit van het onderwijs op onze scholen. Het onderwijsteam speelt een cruciale rol bij de realisering van dit Strategisch Plan. De som der delen is juist in het onderwijs veel meer dan de afzonderlijke delen. Het onderwijsteam is gezamenlijk verantwoordelijk voor een hoge kwaliteit van onderwijs en de resultaten van het onderwijs. Net als bij een sportteam ontstaat er een topteam als er goed samengewerkt en van elkaar geleerd wordt.

- Een lerende organisatie vraagt om HRM-beleid dat het leren binnen een organisatie faciliteert. Het creëren van een veilig en stimulerend professioneel leerklimaat is daarbij een belangrijke voorwaarde.
- HRM-beleid zet de StOVOG-medewerker in zijn kracht en stimuleert hem of haar vanuit eigen regie te werken aan zijn eigen professionalisering.
- Vanuit goed werkgeverschap wil StOVOG de medewerkers van goede arbeidsvoorwaarden voorzien.
- Het is voor de scholen van essentieel belang de goede werknemers ook in de toekomst te kunnen binden en boeien. Een strategische personeelsplanning is daarbij essentieel.
- Loopbaanperspectief is in het kader van talentontwikkeling een belangrijke arbeidsvoorwaarde om aantrekkelijk te zijn als werkgever.

Het stimuleren van horizontale mobiliteit personeel tussen scholen kan een middel zijn om medewerkers te blijven uitdagen.

c. Goede materiele randvoorwaarden

Voor ons onderwijs is het noodzakelijk dat een aantal basisvoorwaarden op orde is. Een financieel gezonde organisatie is daarbij essentieel. Het leren moet plaats vinden in schone, veilige en goed uitgeruste gebouwen en het onderwijs moet gebruik kunnen maken van solide, moderne ICT-infrastructuren. StOVOG realiseert dit door keuzes te maken in de bedrijfsvoering en in voorzieningen zoals huisvesting.

- Voor een financieel gezonde organisatie is het noodzakelijk dat iedere afzonderlijke school voldoet aan de financiële en bedrijfsmatige randvoorwaarden. Een schaalgrootte en bandbreedte aan leerlingenaantallen die de afzonderlijke school in staat stelt op een verantwoorde wijze groepen/klassen te vormen is daarbij van belang. Daarbij hoort een op onderwijs gerichte allocatie van middelen. Voor scholen niet-beïnvloedbare kosten worden daar zo veel mogelijk uitgefilterd en op bovenschools niveau afgehandeld.
- StOVOG is 'in control', checkt, onderhoudt en verbetert waar nodig samenhangende bedrijfsprocessen en heeft:

- Een financieel gezonde organisatie:
 - o weerstandsvermogen tussen 10 en 40%
 - o liquiditeit > 2%
 - o solvabiliteit > 50%
 - o rentabiliteit > 1%;
- een meerjaren-investeringsplan waarbij investeringen en afschrijvingen met elkaar in balans zijn als uitgangspunt voor de begrotingen;
- continu onderhouden en waar nodig verbeteren van samenhangende proces-gestuurde bedrijfsvoering;
- scholen die afzonderlijk en op eigen kracht kunnen voldoen aan de financiële en bedrijfskundige randvoorwaarden en met een sluitende begroting kunnen draaien.
- StOVOG heeft adequate huisvesting, dus heeft:
 - o moderne, goed toegeruste en toekomstbestendige schoolgebouwen;
 - o een meerjarige huisvestingsvisie;
 - o een meerjarig onderhoudsplan;
 - o een klimaat- en veiligheidsbeleid geënt op Arbonormen en uitgangspunten Frisse en schone scholen;
 - o een tevredenheid van ouders, leerlingen en medewerkers van minimaal zeven op een schaal van tien met betrekking tot veilige, schone en goed uitgeruste gebouwen;

d. Efficiënt samenwerken

In de onderwijsketen: StOVOG zoekt de samenwerking om gezamenlijk en in samenhang leerlingen van een goede leersituatie te voorzien. Belangrijk is de structurele en actieve samenwerking met vooropleidingen maar juist ook met vervolgopleidingen om zo een warme overdracht en transfer voor leerlingen mogelijk te maken. Het betekent ook structureel samenwerken met kennispartners en lerarenopleidingen. Deze samenwerking kan een belangrijke rol spelen bij professionalisering en opleiden (in de school).

Binnen StOVOG: Als organisatie is samenwerken cruciaal omdat StOVOG als geheel en dus integraal verantwoordelijk is voor het in samenhang optimaliseren van het leren van de leerling en het openbaar voortgezet onderwijs Gouda. De som der delen is meer dan het geheel is hier bij uitstek van toepassing.

e. Professionele cultuur en doelgerichte communicatie

Om de kwaliteit van het onderwijs te borgen en leerlinggericht te kunnen werken is het van groot belang dat medewerkers met elkaar over het werk in gesprek zijn, doelen stellen, reflecteren op het eigen handelen, feedback geven aan elkaar, loyaal de genomen beslissingen uitvoeren, zodat er gericht gewerkt wordt aan het realiseren van goede resultaten.

Dat betekent aan de ene kant haalbare, duidelijke en SMART geformuleerde afspraken en aan de andere kant afspraken uitvoeren en elkaar aanspreken op gemaakte afspraken. Daar hoort ook goede communicatie bij. De breng-verantwoordelijkheid van informatie is daarbij even belangrijk als de haalverantwoordelijkheid van informatie. Dit geldt voor intern -, maar ook voor extern partnerschap. Het moet ouders in het kader van educatief en pedagogisch partnerschap ook duidelijk zijn wat ze van ons mogen verwachten. Omgekeerd moet het ook duidelijk zijn waar wij de ouders op aanspreken. Essentieel is daarbij 'verbinden'.

'Alleen door verbinden kunnen we ons onderwijs nog beter maken.'

Het eigen karakter van iedere school dient daarbij geborgd te blijven.

6. Regeling jaarverslaggeving onderwijs

6.1 Continuïteit, balans met tabel en toelichting

Continuïteit, balans	31-12-2017	31-12-2018	31-12-2019	31-12-2020	31-12-2021	31-12-2022	31-12-2023
	Realisatie	Realisatie	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose
Activa							
<i>Vaste activa</i>							
<i>Materiële vaste activa</i>	1.287.079	1.187.487	1.238.657	1.502.808	1.668.789	1.455.779	1.319.301
<i>Totaal van vaste activa</i>	1.287.079	1.187.487	1.238.657	1.502.808	1.668.789	1.455.779	1.319.301
<i>Vlottende activa</i>							
<i>Vorraden</i>							
<i>Vorderingen</i>	165.083	211.460	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
<i>Kortlopende effecten</i>	2.402.517	2.630.576	2.603.922	2.603.922	2.603.922	2.603.922	2.603.922
<i>Liquide middelen</i>	6.088.819	6.849.194	6.174.377	5.598.895	5.206.170	5.039.985	4.707.675
<i>Vlottende activa</i>	8.656.419	9.691.230	9.028.299	8.452.817	8.060.092	7.812.907	7.561.597
Totaal van activa	9.943.498	10.878.717	10.266.956	9.955.625	9.728.881	9.349.686	8.880.898
Passiva							
<i>Eigen vermogen</i>	7.011.477	7.210.157	7.328.095	7.290.321	6.979.914	6.688.301	6.454.593
<i>Algemene reserve</i>	3.899.445	4.011.466	4.279.404	4.391.630	4.231.223	4.089.610	4.005.902
<i>Bestemmingsreserves</i>	3.112.032	3.198.691	3.096.148	2.983.564	2.681.355	2.457.654	2.412.452
<i>Voorzieningen</i>	1.530.050	1.762.549	1.638.861	1.365.304	1.448.967	1.361.385	1.126.305
<i>Kortlopende schulden</i>	1.401.971	1.906.011	1.300.000	1.300.000	1.300.000	1.300.000	1.300.000
Totaal van passiva	9.943.498	10.878.717	10.266.956	9.955.625	9.728.881	9.349.686	8.880.898

Toelichting:

Er zijn de volgende belangrijke ontwikkelingen te verwachten:

- Aanpassing van het bekostigingsstelsel VO -huidige voornemen is kalenderjaar 2021- heeft effecten op de te ontvangen Rijksbijdragen. Wanneer het criterium nevenvestiging geschrapt gaat worden heeft dit nadelige effecten voor de stichting. Dit is deel van de huidige discussie. Omdat wetgeving hierover nog niet is afgerond hanteren wij het voorzichtigheidsprincipe en gaan uit van de huidige bekostiging;
- Het eigen vermogen van StOVOG komt, mede door het positieve resultaat over verslagjaar, uit boven de signaleringsgrens. Er is beleid ingezet om meer te investeren in de formatie, reden waarom in de meerjarenbegrotingen de kengetallen personeelslasten stijgen en liquiditeit, rentabiliteit, en weerstandsvermogen terugloopt.
- Het Coornhert Gymnasium is in afwachting van de vaststelling door de gemeenteraad van een nieuw integraal huisvestingsplan IHP, waarin is voorzien dat beide gebouwen van de school in 2023 een totale ' vernieuwbouw' ondergaan. Pas na vaststelling van het IHP worden deze plannen doorgerekend en toegevoegd aan de meerjarenbegroting.
- De Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren WNRA gaat in op 1 januari 2020. De bestaande personele reserves zijn mogelijk niet voldoende wanneer langdurig zieken

vanwege de nieuwe wet aanspraak kunnen maken op een transitievergoeding bij uitdiensttreding;

6.2 Kengetallen leerlingen en personele bezetting

Kengetallen	2017 Realisatie	2018 Realisatie	2019 Prognose	2020 Prognose	2021 Prognose	2022 Prognose	2023 Prognose
<i>Aantal leerlingen per 1 oktober</i>	2.660	2.647	2.627	2.544	2.525	2.525	2.545
Personele bezetting per 31 december							
<i>Bestuur / management (fte)</i>	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00
<i>Personeel primair proces (fte)</i>	159,00	155,00	155,00	154,00	150,00	150,00	152,00
<i>Ondersteunend personeel (fte)</i>	66,00	65,00	65,00	58,00	58,00	58,00	58,00
<i>Totale personele bezetting (fte)</i>	233,00	228,00	228,00	220,00	216,00	216,00	218,00
Overige kengetallen	31-12-2017	31-12-2018	31-12-2019	31-12-2020	31-12-2021	31-12-2022	31-12-2023
	Realisatie	Realisatie	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose
<i>Aantal II / Totaal personeel</i>	11,48	11,42	11,52	11,56	11,69	11,69	11,67
<i>Aantal II / Onderwijzend personeel</i>	16,82	16,79	16,95	16,52	16,83	16,83	16,74

Toelichting

2018 kende een afname met 13 leerlingen, mede vanwege een hogere uitstroom uit de examenklassen versus een lagere nieuwe instroom. Wij verwachten tot 2023 een beperkte krimp. De totale personele bezetting is licht gedaald t.o.v. 2017. De verhouding personeel in primair proces met ondersteunend personeel is licht versterkt, een bewijs van de keuze om zoveel mogelijk middelen te investeren in het onderwijsproces.

6.3 Balans per ultimo met tabel en toelichting

Balans	31-12-2018	31-12-2017
EUR Bedragen: x 1	Realisatie	Realisatie
Activa		
Vaste activa		
<i>Materiële vaste activa</i>	1.187.487	1.287.079
<i>Totaal van vaste activa</i>	1.187.487	1.287.079
Vlottende activa		
<i>Vorderingen</i>	211.460	165.083
<i>Kortlopende effecten</i>	2.630.576	2.402.517
<i>Liquide middelen</i>	6.849.194	6.088.819
<i>Totaal van vlottende activa</i>	9.691.230	8.656.419
<i>Totaal van activa</i>	10.878.717	9.943.498
Passiva		
<i>Eigen vermogen</i>	7.210.157	7.011.477
<i>Voorzieningen</i>	1.762.549	1.530.050
<i>Kortlopende schulden</i>	1.906.011	1.401.971
<i>Totaal van passiva</i>	10.878.717	9.943.498

Toelichting

Materiele vaste activa is afgenomen doordat er dit jaar weinig investeringen hebben plaatsgevonden.

Voorziening is toegenomen ten gevolge van de nieuw voorziening langdurig werklozen en de dotatie van 50 spaaruren.

Kortlopende schulden zijn toegenomen doordat er € 543.000 van de prestatiebox doorgeschoven wordt naar 2019.

6.4 Raming baten en lasten met tabel en toelichting

CP Staat van baten en lasten	01-01-2017 t/m	01-01-2018 t/m	01-01-2019 t/m	01-01-2020 t/m	01-01-2021 t/m	01-01-2022 t/m	01-01-2023 t/m
	31-12-2017	31-12-2018	31-12-2019	31-12-2020	31-12-2021	31-12-2022	31-12-2023
EUR Bedragen: x 1	Realisatie	Realisatie	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose
<i>Prognose basis aantal leerlingen</i>	2.660	2.647	2.627	2.544	2.525	2.525	2.545
Baten							
<i>Rijksbijdragen</i>	21.379.232	21.616.272	21.713.609	21.067.531	20.889.245	20.985.208	21.035.367
<i>Overige baten</i>	253.268	344.607	354.224	258.556	246.287	245.053	246.165
Totaal baten	21.632.500	21.960.879	22.067.833	21.326.087	21.135.532	21.230.261	21.281.532
Lasten							
<i>Personeelslasten</i>	17.876.074	18.273.030	18.753.071	18.311.014	18.424.928	18.528.390	18.523.149
<i>Afschrijvingen</i>	283.401	284.882	224.524	222.847	213.010	185.734	187.291
<i>Huisvestingslasten</i>	866.907	1.483.616	1.265.100	1.274.500	1.270.200	1.273.200	1.268.500
<i>Overige lasten</i>	1.788.693	1.784.250	1.761.200	1.609.500	1.591.800	1.588.550	1.590.300
Totaal lasten	20.815.075	21.825.778	22.003.895	21.417.861	21.499.938	21.575.874	21.569.240
Saldo baten en lasten	817.425	135.101	63.938	-91.774	-364.406	-345.613	-287.708
<i>Financiële baten</i>	55.429	71.816	54.000	54.000	54.000	54.000	54.000
<i>Financiële lasten</i>	9.034	8.237					
Totaal resultaat	863.820	198.680	117.938	-37.774	-310.406	-291.613	-233.708

Toelichting

Er is al 10 jaar sprake van krimp in de regio. StOVOG stelt zich daarop in, onder andere door het hebben van een flexibele schil in het personeelsbestand, en heeft zich hiermee voorbereid. StOVOG constateert ook dat ze feitelijk alleen maar is gegroeid in die 10 jaar. Dat is ook zichtbaar in het aantal aanmeldingen waardoor per 1 oktober 2018 het totaal op 2.647 leerlingen uit kwam. Voor de komende jaren gaan we uit van een lichte daling, voor het jaar 2023 (t+5) is de prognose een totaal van 2.545 leerlingen.

Bij de ontwikkeling van de formatie is rekening gehouden met een structurele stijging van de personele bekostiging per 1 januari 2019 van 2,6%.

Uitgangspunten

Bij de behandeling van de Meerjarenbegroting StOVOG in december 2018 heeft de Raad van Toezicht het begrotingsbeleid goedgekeurd (zie blz. 13-15 van het document Begroting 2019, Forecast 2020-2023).