

cvo't gooi

Bestuursverslag



Bestuursnummer: 20187
BRIN 03F0

2023

Inhoudsopgave

1.	Voorwoord	1	4.3.4 Externe inhuur	33
2.	CVO 't Gooi in 2023	2	4.3.5 Bevoegdheden en het opleiden van docenten	34
2.1	Ons onderwijsaanbod	2	4.3.6 Functiemix	34
2.2	Onze onderwijsorganisatie	3	4.3.7 Verzuim	35
2.3	Maatschappelijke en regionale ontwikkelingen	6	4.3.8 Samenstelling van het personeel	36
2.4	Continuïteit van de organisatie	7	5. Huisvesting	37
2.5	Het CVO risico-profiel	8	5.1 Huisvesting	37
2.6	Risicobeheersing	12	5.2 Facilitair	38
3.	Onderwijs	12	5.3 ICT	39
3.1.1	Comenius College mavo/vmbo-TL	13	6. Governance en Financiën	40
3.1.2	Comenius Collega havo	14	6.1 Governance	40
3.1.3.	Comenius Collega vwo	15	6.2 Exploitatie in 2023	41
3.1.4	Lucent College mavo /vmbo-tl	16	6.3 De balans eind 2023	42
3.1.5	Hilfertsheem College vmbo basis en kader	16	6.4 Financiële kengetallen	44
3.1.6	Hilfertsheem College vmbo-tl (mavo)	18	6.5 Meerjarenbegroting	45
3.2	Kwaliteit van het onderwijs	19	6.6 Treasury	45
3.3	Toetsing en afsluiting	20	6.7 Wet Normering Topinkomens	46
3.4	Contacten met inspectie	21	6.8 Allocatie van middelen	46
3.5	Klachten bij het bestuur	21	6.9 Schoolkosten	46
3.6	Passend onderwijs	22	7. Raad van Toezicht	47
3.7	Onderwijs thema's en doel financiering	24	7.1 Inleiding	47
3.7.1	Toelatingsbeleid	24	7.2 Toezicht op het (strategisch) beleid	48
3.7.2	Samenwerking	24	7.3 Code Goed Toezicht en Goed Bestuur	48
3.7.3	NT2	25	7.4 Werkgeverscommissie	49
3.7.4	Nationaal Programma Onderwijs (NPO)		7.5 Commissie financiën	49
– met instemming van de deelraden		25	7.6 Commissie kwaliteit van het onderwijs	50
3.7.5	Werkdruk middelen (WDRM)		7.7 Toezicht op doelmatigheid en financiële positie	51
– met instemming van de deelraden		26	7.8 Samenstelling en vergoeding Raad van Toezicht	52
3.7.6	Regionale Aanpak		7.9 (Zelf)evaluatie en deskundigheidsbevordering	
3.7.7	Personeelstekorten (RAP)	27	Raad van Toezicht	52
3.7.8.	Sterk techniek onderwijs (STO)	28	8. Verslag van de medezeggenschap	53
3.7.8.	Basisvaardigheden	28	9. Vooruitblik	55
3.7.9	Heterogene brugklas	29		
3.7.10	Uitbesteed onderwijs	29		
3.7.11	Topsport talenten	29		
4.	Personeel	30		
4.1	Stategisch personeelsbeleid	30		
4.2	Deskundigheidsbevordering	31		
4.3	Kerngetallen van het personeel	32		
4.3.1	Bezetting	32		
4.3.2	In- en uitstroom	32		
4.3.3	Bezetting uitgesplitst	33		

1. Voorwoord

Het jaar 2023 was voor CVO 't Gooi een moeizaam maar ook een goed jaar. Zo constateerden we dat de examenresultaten weer terug zijn op het pre corona niveau – maar niet lager dan ervoor. Dat is een prettige constatering. Er was ook merkbaar meer rust in de brugklassen in 2023. De leerlingen die vanuit het primair onderwijs kwamen, waren na corona weer gewend aan het ritme en de structuur van school. En ook hebben we intern vooruitgang geboekt met het professionaliseren van de bedrijfsvoering.

De minder makkelijke zaken waren in 2023 de uitdagingen waar we al langer mee kampen: achterstanden van leerlingen (NPO), toegenomen sociaal-emotionele problemen bij leerlingen, toenemende personeelstekorten, een hoge werkdruk en ook iets meer verzuim dan we willen. Dit alles speelde zich af terwijl we ook de organisatie veranderen, en dat valt niet mee. CVO 't Gooi heeft zich, na moeizame jaren tussen 2017 en 2020, moeten hervinden met een nieuwe koers en aanpassingen in de bedrijfsvoering. En hoewel we ontegenzegglijk vooruitgang boeken, was en is het veel gevraagd om aan alle uitdagingen gepaste aandacht te geven.

De stapeling van plannen vanuit beleidsmakers hielp en helpt ook niet. We waren nog maar halverwege met het Nationaal Programma Onderwijs en de CO2- en ventilatiemaatregelen en er werden al nieuwe, ingewikkelde werkdruk plannen gelanceerd. En tijdens de uitvoering daarvan kwamen er nog meer nieuwe plannen bij: ditmaal voor basisvaardigheden, digitale geletterdheid en burgerschap. En daar weer overheen de wens om te komen tot onderwijs regio's als reactie op de arbeidsmarktproblemen. En de afschaffing van mobiele telefoons in de klas. Het later maken van de aanmeldingen in 2024 zorgt voor een nog kortere periode om je formatie voor het volgende schooljaar te regelen korter wordt – en ook dat is contraproductief in deze arbeidsmarkt.

Zelfs voor een schoolorganisatie in 't Gooi – met relatief hogere welgesteldheid bij ouders en een gemiddeld hogere opleiding - is dit veel gevraagd. Het heeft gepiept en gekraakt.

Maar toch hebben we alles overziend veel gedaan en bereikt in 2023. In dit verslag hebben we daar de hoogtepunten van verzameld en vertellen we wat we bereikt hebben met het onderwijs en hoe het ons vergaan is met ons personeel, met onze financiën en de facilitaire voorzieningen. Natuurlijk verantwoorden we ook hoe we dat gedaan hebben en welke risico's en verwachtingen we hebben met het oog op de komende jaren.

Veel leesplezier!

Hartelijke groeten,

Dennis Roobeek

Directeur-bestuurder

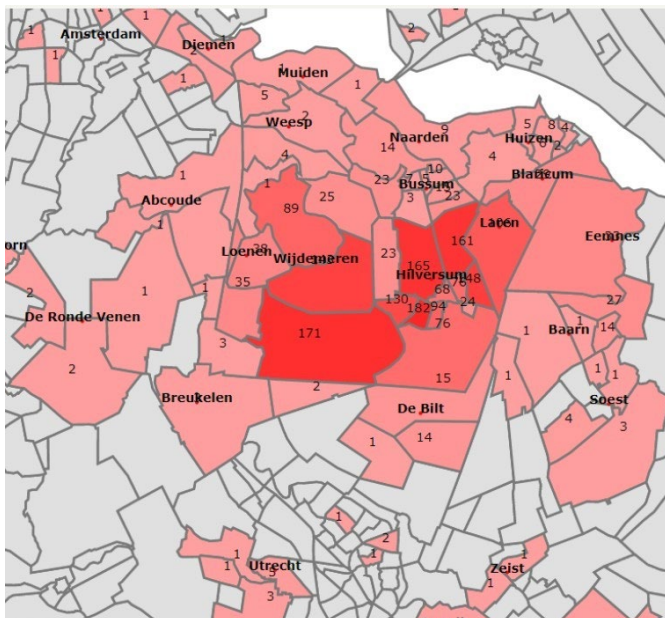
2. CVO 't Gooi in 2023

2.1 Ons onderwijsaanbod

CVO 't Gooi is een scholengroep in het voortgezet onderwijs met een open christelijke identiteit. De stichting heeft 3 scholen in Hilversum met een samenhangend onderwijsaanbod. Comenius College (CC) biedt mavo, havo en atheneum (vwo en gymnasium), Lucent College is een kleinschalige mavo (vmbo-t) school. En Hilfertsheem biedt vmbo-onderwijs aan.

CC							
LC							
HC							
	PRO	VMBO B	VMBO K	VMBO T	HAVO	VWO	GYMN

Het voedingsgebied van de scholen is vooral 't Gooi maar strekt zich ook daarbuiten uit.



CVO 't Gooi staat in de regio bekend om de goede kwaliteit van onderwijs en ook vanwege het kansrijke onderwijs. Wij geven leerlingen via het onderwijsaanbod kansen om verder te komen. Op Hilfertsheem is er een kans-klas voor leerlingen met een PRO (praktijkonderwijs) advies, wij helpen hen een vmbo B (basis) diploma te halen. Op Hilfertsheem is er één vmbo-tl klas voor leerlingen die meer kunnen dan B of K. Op Lucent College hebben we een driejarige brugperiode en een 3MH klas (mavo havo) om leerlingen maximale kansen op doorstroom te bieden naar beroepshavo of de gewone havo. Op Comenius College gaan veel leerlingen na 4 mavo door naar 4 havo:

CC							
LC					3MH		
HC							
		Kansklas					
	PRO	VMBO B	VMBO K	VMBO T	HAVO	VWO	GYMN

CVO 't Gooi scholen onderscheiden zich met eigentijdse talentontwikkeling en goede begeleiding en zorg voor leerlingen. CVO 't Gooi scholen zijn sinds 2006 topsport talent scholen en zijn in staat maatwerk onderwijs aan te bieden. In schooljaar 22/23 had CVO 't Gooi liefst 150 leerlingen met de formele kwalificatie van topsport talent.



2.2 Onze onderwijsorganisatie

CVO 'Gooi is de afgekorte naam van de organisatie die formeel te naam staat als Stichting Voor Christelijk Voortgezet Onderwijs 't Gooi. Administratief staat CVO 't Gooi bekend bij het ministerie van OCW als bestuur 20187 en met BRIN-nummer 03FO. De scholen hebben de volgende sub BRIN-nummers:



Sub-Brin 03FO-00

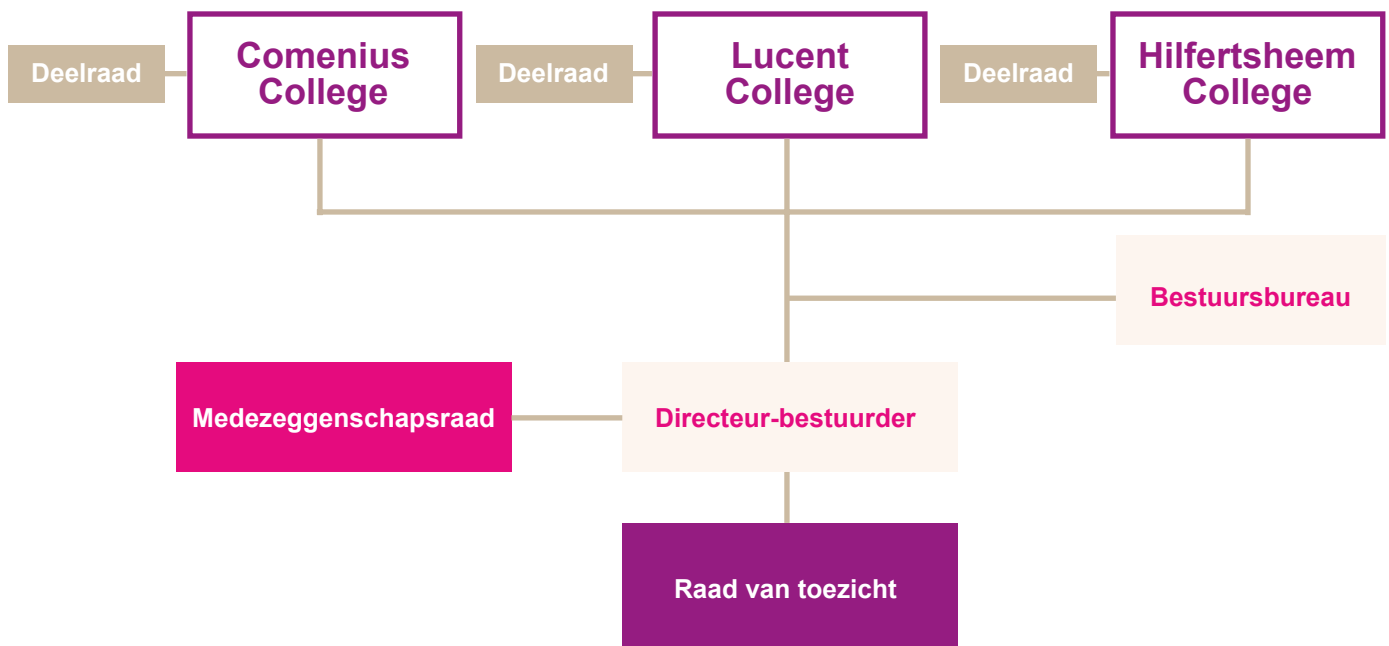


Sub-BRIN 03FO-04



Sub BRIN 03FO-01

De organisatie heeft een eenvoudige hoofdstructuur met een raad van toezicht model en een centrale medezeggenschapsraad en deelraden per school. Er is één bestuurs- of servicebureau.



Het huidige koersplan gaat richting het laatste jaar. In het eerste jaar, in 2021, hebben we het onderwijsaanbod aangepast. De Savornin Lohman en College De Opmaat gingen samen verder als Lucent College. Zo ontstond het huidige onderwijsaanbod.

In het koersplan voor 2021-2024 stond voorts de ambitie centraal dat elke school meer aandacht geeft aan het belang van motivatie van leerlingen en dat de school daarbij één of meer van de volgende elementen gebruikt: eigenaarschap, keuze, maatwerk, betekenisvol onderwijs, activerend onderwijs, eigentijdse talentontwikkeling. Dit alles had zijn oorsprong in de constatering dat CVO 't Gooi weliswaar al tientallen jaren onderwijs van goede kwaliteit verzorgt maar de laatste 10 jaar onvoldoende mee was gegaan met de heersende jongerencultuur en zodoende minder populair werd.

- > Op Comenius College is vanaf 2021 gewerkt aan meer eigenaarschap van leerlingen via een goede mentoraat cyclus en een flex rooster. Met het nieuwe mentoraat gaat het in 2023 goed, over het flex gedeelte zijn we niet tevreden.
- > Lucent College heeft in 2021 en 2022 met het bèta challenge program en opdracht-gestuurd onderwijs een aansprekend nieuw aanbod neergezet. In 2023 is de keuzewerktijd gereduceerd ten faveure van "leren te leren" als vaardigheid.
- > Op Hilfertsheem College is in 2021 een uitdrukkelijke keuze gemaakt voor persoonsvorming als centraal kenmerk van ons onderwijs. Het aanbod is daarop gestroomlijnd: KEI vakken (keuze en interesse) in de onderbouw sluiten nu aan op activiteiten in de bovenbouw. En in 2023 is het besluit genomen de bovenbouw profielen vanaf 2025 te vereenvoudigen tot één D&P (dienstverlening & producten) profiel met 3 stromen: techniek, zorg en ondernemerschap.

Met de koers voor 2021-2024 maakten we ook een keuze voor een stelsel van kwaliteitszorg gebaseerd op vakmanschap, zelfevaluatie, reflectie en dialoog. Een en ander werd vastgelegd in een kwaliteitsbeleid in 2022. In 2023 is gekozen voor Eloo-BOOT als digitaal systeem ter facilitering van zelfevaluaties door medewerkers.

Het afgelopen jaar, 2023, was daarin een startjaar. Parallel werd gekozen voor een systeem voor zelfevaluaties op organisatieniveau: RiskChanger.

In onze koers 2021-2024 legden we een directe verbinding tussen kwaliteit en personeel via vakmanschap. In 2021 hebben we daarom een start gemaakt met strategisch HRM. De functie van docent hebben we uitgewerkt in de LB, LC en LD varianten alsmede een profiel van de docent van de toekomst zoals wij dat zien. In 2023 hebben we dat uitgebreid naar het ondersteunend personeel. Andere onderdelen van ons strategische HRM waren in 2023 het opleiden van docenten en leiderschapsontwikkeling. Met de beroepsstandaard voor schoolleiders als uitgangspunt is een nieuw functieprofiel van de teamleider tot stand gekomen. CVO 't Gooi neemt daarbij tot uitgangspunt dat de eerste prioriteit van de teamleider is dat zij/hij de 'eigen' mensen beter maakt.

Een heel ander onderdeel van de koers is het aanhalen van de verbinding met het primair onderwijs. Het bestuursbureau van CVO 't Gooi is in 2023 samen met het bestuursbureau van Proceon naar één gezamenlijke kantoorlocatie verhuisd. Ook is in 2023 de tweede gezamenlijke studiemiddag tussen de twee scholengroepen gehouden. Deze ging over het geven van huiswerk in groep 7 en 8 versus hoe dat gaat in de brugklas.

ICT staat er eind 2023 goed bij. Met de implementatie van MS-teams, AFAS, Somtoday, Leerling, koppeling Zermelo-AFAS, privacy verbeteringen en infrastructurele verbeteringen (printers, smartscreens, kluisjes, dubbele bekabeling, "wasstraat" ter voorkoming van DDOS) horen we bij de koplopers in het VO. De ambitie verschuift nu naar werkprocessen verbeteren en medewerkers helpen het beste te halen uit onze faciliteiten. Een nieuwe functie van applicatiemanager is daarvoor gecreëerd.

Er is afgelopen twee jaar veel geïnvesteerd in de gebouwen en het beheren ervan. Alle gebouwen staan nu digitaal in de online portal Humble geregistreerd en we zijn anno 2023 goed in control. Er is een helder onderhouds- en investeringsplan voor de komende jaren. Dit maakt onderdeel uit van de meerjarige begroting.

Op financieel gebied zijn er vele vernieuwingen doorgevoerd waaronder AFAS, deeladministraties zijn opgeheven, kostenplaatsen opnieuw ingericht, simpled card voor eenvoudiger bestellen, scansys, btw-onderzoek, WKR-onderzoek, handboek AO/IB, nieuw treasury statuut en we gebruiken de begrotingssoftware van Capisci dat een verbeterd zicht geeft op de opbrengsten en kosten.



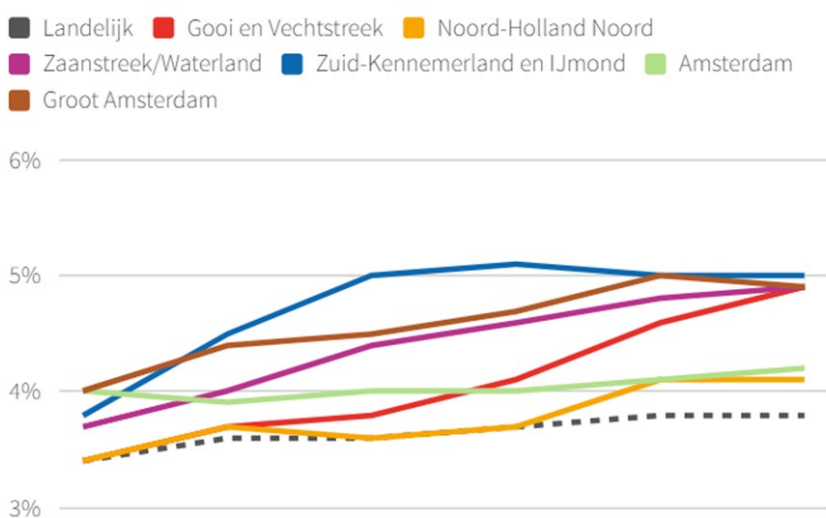
2.3 Maatschappelijke en regionale ontwikkelingen

Jaarlijks geeft De Staat van het Onderwijs een landelijk overzicht en inzicht in wat er gaande is in het onderwijs en daarin worden adviezen aan de minister gegeven. De laatste jaren staan die adviezen vooral in het teken van de behoefte aan versterking van de basisvaardigheden taal, rekenen en burgerschap. In alle onderwijs typen – en dus ook in het vo – stagneert of daalt het niveau van taal en rekenen. Er is landelijk een behoefte aan een trendbreuk en behoefte aan een gerichte inspanning om meerjarig en structureel focus aan te brengen op taal en rekenen. Ook de inspectie gaat hierin mee en heeft in 2023 een nieuw onderdeel basisvaardigheden (OP0) toegevoegd aan haar waarderingskader. Andere prominente items uit De Staat van het Onderwijs 2023 zijn de behoefte aan professionalisering van docenten en het verlaagde welzijn bij leerlingen.

Vanuit het ministerie loopt parallel een transformatieproces aangaande de arbeidsmarkt. De huidige RAL-RAP (regionale aanpak leraren- of personeelstekorten) regelingen worden omgezet naar regelingen die de vorming van onderwijs regio's bewerkstelligen. Onderwijs regio's waar de samenwerkingen van RAL-RAP samengevoegd worden met de opleidingsnetwerken die er bestaan voor lerarenopleidingen. Het is van groot maatschappelijk belang om voldoende docenten op te leiden voor het vak.

Van alle maatschappelijke ontwikkelingen is namelijk het tekort aan docenten op de arbeidsmarkt misschien wel het grootste zorgenkindje. Landelijke onderzoeken en data vanuit RAL-RAP uit strategische personeelsplanningen laten een stijgend gemiddeld tekort zien. Dat geldt ook voor de regio Gooi- en Vechtstreek:

Relatieve onvervulde vraag leraren (in fte), 2022-2027



Het regionale tekort gaat van 3,5% naar 5%. Dit laat zich in de regio omrekenen naar een stijgend tekort van 45 fte in 2023 naar 50 fte in 2025 en naar 60 fte in 2027. Bij CVO 't Gooi – met 13% marktaandeel in de regio en 200 fte in dienst – leidt dit tot duurzame gaten in de roosters van zo'n 3-6 onvervulde vacatures en dat lijkt dus niet beter te worden in de komende jaren.

2.4 Continuïteit van de organisatie

Met het nieuwe onderwijsaanbod vanaf 2021 heeft CVO 't Gooi zichtbaar de continuïteit verbeterd. Financiële verliezen van voorgaande jaren door lage aanmeldingen zijn verdwenen. We hebben door Verus eind 2022 leerlingen prognoses op laten stellen aan de hand van demografische- en data-analyses. Die kwamen er als volgt uit:

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
CC	1408	1445	1475	1569	1636	1677	1675	1674
LC	236	240	232	255	246	230	246	246
HC	479	471	479	494	491	496	488	488
Totaal CVO	2123	2156	2186	2318	2373	2403	2409	2408

Die prognoses zullen echter gekeerd worden door de gebouw capaciteiten. Comenius College kan aan niet meer dan 1500 tot 1550 leerlingen plek bieden en Hilfertsheem aan niet meer dan 480 tot 490. Op Lucent College is plek voor maximaal 300 leerlingen. Maar de vooruitzichten van de leerlingenaantallen op de 3 scholen zijn zodanig dat de continuïteit van de scholen op grond van leerlingenaantallen geen risico vormt.

Jaarlijks voert CVO 't Gooi ook tevredenheidsonderzoeken uit onder leerlingen en ouders. Als je over langere periode terugkijkt dat is CVO 't Gooi meestal een "middle of the road" scholengroep: we doen het een beetje gemiddeld, niet beter dan anderen maar ook niet minder. In 2023 zien we wel een paar opvallende zaken. Comenius College had flink lagere leerlingen tevredenheid. Het lijkt er sterk op dat de strubbelingen met het flex rooster en de gaten in het rooster door docenten tekort de school hierbij parten speelt. Lucent College deed het daarentegen in 2023 heel goed en hoorde landelijk bij de hoog scorende scholen. We hopen dat dit een gevolg is van de doorontwikkeling van deze school. Voor nu maakt één zwaluw nog geen zomer.

Vanuit financieel oogpunt staat de continuïteit van CVO 't Gooi niet ter discussie. De solvabiliteit (het eigen vermogen plus de voorzieningen als deel van het totale vermogen) ligt al een paar jaar rond de 79%. In Nederland is dat in het voortgezet onderwijs gemiddeld 66% en de risicowaarde is als het lager is dan 30%. Het weerstandsvermogen (vlottende activa gedeeld door de kortlopende schulden) is weliswaar iets gedaald maar is met 30% nog steeds gemiddeld in Nederland (29%) en ver boven de risicowaarde van 5%. In hoofdstuk 6, dat dieper op de financiën ingaat, vindt u een volledig overzicht van de financiële ratio's einde 2023 en de meerjarige begroting.

Wel kan de bedrijfsvoering van de organisatie bedreigd worden door andere risico's. Om die reden maken we ook een compleet risicoprofiel.

2.5 Het CVO risico-profiel

1. Strategie en Beleid

Governance en compliance zijn goed geregeld en vormen een beperkt risico. Een beleidsrisico is wel de schaal van de backoffice bij CVO 't Gooi (klein) en dan specifiek het risico dat dit bij een mindere bezetting niet de correcte managementinformatie kan aanleveren.

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

2. Financiën

De financiën zijn goed op orde bij CVO 't Gooi. Voor de toekomst is het handhaven van een goede combi van bestuurder en controller en een degelijke accountantscontrole cruciaal. Toekomstige wisselingen hierin die minder goed uit zouden kunnen pakken, vormen een risico. Met name als het financieel beleidsplan en/of de sturing op resultaten hieronder lijdt.

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

3. Personeel en organisatie

De arbeidsmarkt krapte in de regio is flink met 3,5% en groeit naar 5%. Er zijn daardoor doorlopende tekorten. Ook de kwaliteit van sollicitanten is steeds vaker niet goed. De tekorten verhogen de werkdruk en vormen in combinatie met verzuim een aantoonbaar risico voor de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs. Daar waar het niet lukt de goede docent op de juiste plek aan te stellen, zien we de kwaliteit van het onderwijs onder druk komen te staan. Ook voor functies in de schoolleiding is het moeilijk goede mensen te vinden en is kwaliteit een voorwaarde - en dus een risico als je die medewerkers niet hebt of niet kunt behouden.

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

4. ICT & Privacy

Onze technische infrastructuur staat goed qua risico's van beschikbaarheid, een DDOS aanval, gijzelsoftware, hacking, back-ups. We voldoen aan de AVG en privacywetgeving. We trainen op phishing en bewustzijn. Risico en uitdaging liggen bij optimaal gebruik van de beschikbare middelen door medewerkers en hun ICT-vaardigheden. Daarbij hoort ook de benutting van ICT voor de onderwijsvisie.

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

5. Onderwijskwaliteit

Er is een helder maar nog nieuw kwaliteitsbeleid. De implementatie loopt maar is vertraagd onder het tijdsgewricht met covid, achterstanden/NPO, werkdruk, en arbeidsmarkt tekorten en door de stapeling daarvan. Tekortkomingen in de kwaliteit van het onderwijs dragen een imago-risico. De (onderbouwde) inschatting is dat er geen grote tekortkomingen zijn in het kwaliteitsbeleid zelf maar op sommige plekken wel in de consequente toepassing; het gaat dan vooral om gebrek aan tijd om zaken goed te borgen. De sociale veiligheid in de regio en op onze scholen is lager dan voorheen. Dit heeft als oorzaak dat jongeren meer sociaal-emotionele problematieken hebben en de straatcultuur mee de school in nemen. Imago schade als gevolg van (soms niet te voorkomen) incidenten met leerlingen zijn een groeiend risico.

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

6. Huisvesting en facilitair

Huisvesting is prima op orde. Het voornaamste risico ligt bij de achterblijvende uitvoering van het IHP door de gemeente Hilversum wegens financiële tekorten bij de gemeente. Dit is alleen een lange termijn risico aangezien CVO beperkte projecten heeft tussen nu en 2032.

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

Samenvatting van het resultaat

Wij werken voor deze risicoanalyse met de software van RiskChanger en daarbij worden indicatieve bedragen aan genoemde risico-inschattingen gekoppeld. Deze passen wij zelf aan op basis van onze beschreven inschattingen. Het totale plaatje komt er dan als volgt gekwantificeerd uit te zien:

	Bedrag voor aanpassingen	Bedrag na aanpassingen
1. Strategie en beleid	€ 177.500	€ 227.500
2. Financiën	€ 220.000	€ 270.000
3. Personeel en organisatie	€ 467.500	€ 617.500
4. ICT en Privacy	€ 213.750	€ 238.750
5. Onderwijskwaliteit	€ 270.000	€ 420.000
6. Huisvesting en Facilitair	€ 152.500	€ 152.500
Bruto Risicomonitor		€ 1.926.250
Procentuele correctie		100%
Absolute correctie		€ 0
Netto Risicomonitor		€ 1.926.250

De totale score is hoger dan vorig jaar. Dit ligt voornamelijk aan onze inschattingen ten aanzien van de problemen op de arbeidsmarkt en met het welzijn van de jeugd in algemene zin (en het risico op incidenten daaromheen).

2.6 Risicobeheersing

Uit de analyse van de risico's komen als hoofdrisico's tevoorschijn de aanwezigheid van voldoende bekwaam personeel en de (deels daarmee samenhangende) onderwijskwaliteit die lijdt onder te weinig personeel, te weinig bekwaam personeel en personeel dat onder te veel werkdruk lijdt om onder alle omstandigheden goed met kwaliteit bezig te blijven. Deze twee thema's zullen daarom de focus krijgen van het nieuwe koersplan 2025-2028 met daarbij horende deelplannen. Dat vertaalt zich onder andere naar deelplannen voor arbeidsmarkt, het opleiden van nieuwe docenten, professionalisering van huidige docenten, leiderschapsontwikkeling, wellicht een eigen academie en het verder implementeren van kwaliteitszorg via zelfevaluaties en dialoog over kwaliteit in de scholen. Maar ook het versterken en op orde brengen van basisvaardigheden, digitale geletterdheid en burgerschap.

Daarnaast is risicobeheersing een vast onderdeel van onze bedrijfsvoering. Traditioneel is formatiebeheer een belangrijk onderdeel. Personeelskosten die uit de hand lopen zijn traditioneel een bedreiging voor de financiële gezondheid van een onderwijs stichting. Bij CVO 't Gooi liggen deze kosten al enkele jaren stabiel op 80% van de baten door goede sturing op de formatie. Dit zetten wij door de komende jaren en dat is zichtbaar in de meerjaren begroting (zie ook paragraaf 6.5).

Een ander meer traditioneel onderdeel van risicobeheersing is het volgen van medewerkers die de organisatie verlaten en in een uitkeringssituatie terecht komen. Als goed werkgever wordt veel aandacht besteed aan preventie van arbeidsongeschiktheid. Bij arbeidsongeschiktheid wordt waar mogelijk ingezet op re-integratie in het eigen werk of begeleiding naar ander werk.

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

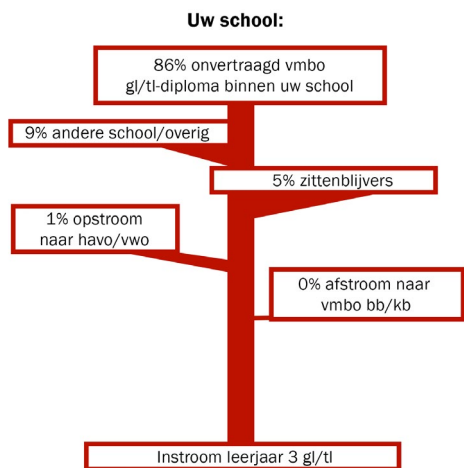
3. Onderwijs

Onze missie is onderwijs dat leerlingen voorbereidt op hun plek als (wereld-)burger. We doen dat vanuit christelijke waarden en met een open blik naar de wereld om ons heen. Ons onderwijs is ontwikkelingsgericht. We bieden op elke school eigentijdse talentontwikkeling. We helpen leerlingen experimenteren, we dagen ze uit en bekwamen ze in een veelkleurig palet aan kennis en vaardigheden. Ons doel is kwalitatief goed onderwijs te bieden met bovengemiddelde onderwijsresultaten. Wij streven naar een maximaal aantal leerlingen dat onze school verlaat met een diploma. Op onze website tref je een uitgebreide beschrijving aan van onze missie en visie.

In dit hoofdstuk evalueren wij hoe goed we slagen in onze missie, gebruik makend van officiële data van het Nationaal Cohort Onderzoek, aangevuld met onze eigen cijfers.

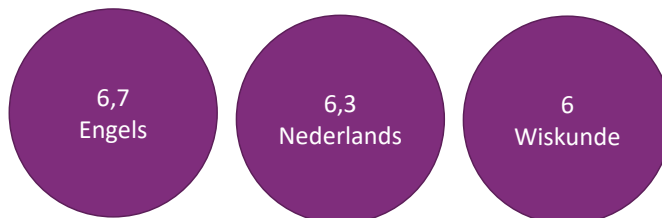
3.1 Onderwijs opbrengsten

3.1.1 Comenius College mavo/vmbo-TL



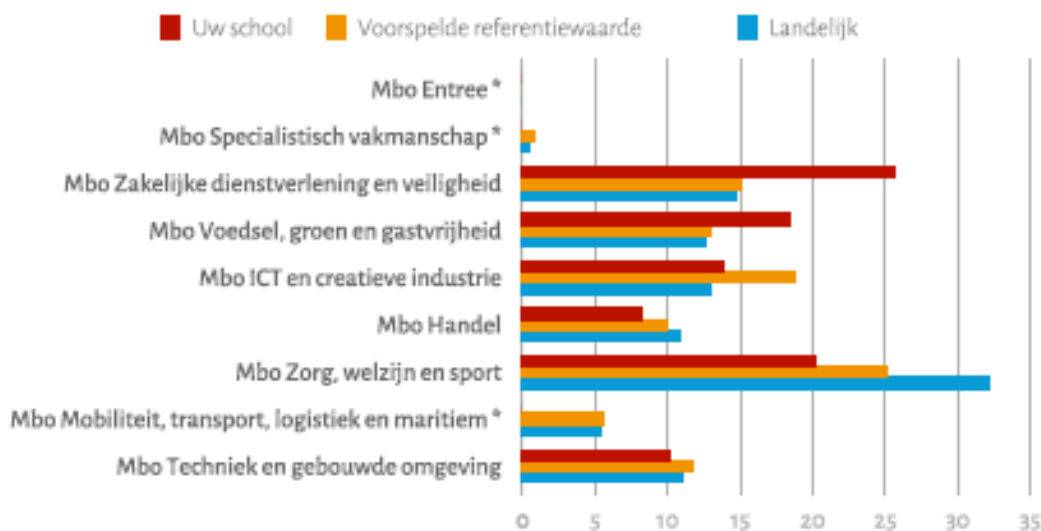
Over de afgelopen 8 jaar haalt op de Comenius mavo 86% van de leerlingen uit de 3e klas daarna het mavodiploma zonder te blijven zitten. Dat is een mooi resultaat. Ongeveer 5% blijft een keer zitten. Deze cijfers liggen allemaal vrij dicht bij het landelijke beeld van de mavo. In 2023 was het slaagpercentage in 4 mavo 96% tegen 91% landelijk.

Het totaal gemiddeld examencijfer was in 2023 een 6,3 (tegen landelijk 6,15). In de tabel hiernaast staan de gemiddelden van de kernvakken Engels, Nederlands en Wiskunde van de 3 voorgaande jaren. In 2023 lag wiskunde overigens flink hoger met een 6,4. In 2023 haalde 13% van de leerlingen een onvoldoende voor Nederlands, landelijk was dat 14%.



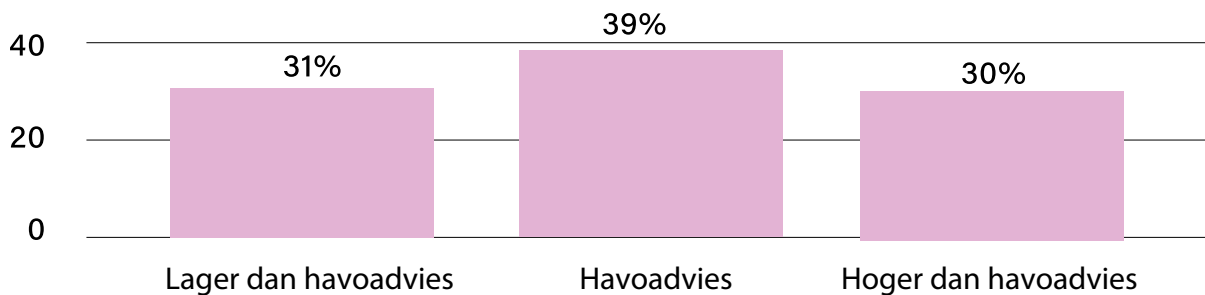
Bovenstaande cijfers zijn vrijwel identiek aan het landelijke gemiddelde

Na het behalen van hun diploma stromen de meeste leerlingen van de mavo door naar het MBO (63%). Een ander groot deel gaat door naar de havo (27%). Veel van onze leerlingen die naar het MBO gaan, kiezen voor de vakgebieden zakelijke dienstverlening en horeca (zie hieronder de rode balk).



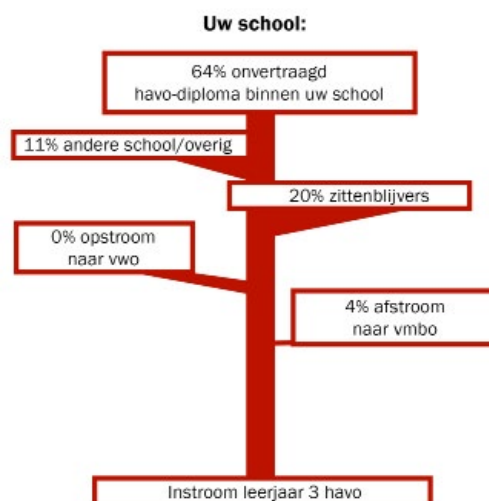
3.1.2 Comenius Collega havo

Kenmerkend voor de Comenius havo – en ook elders – is dat het een heterogene groep is. Slechts 39% van de leerlingen heeft een havoadvies gehad van de basisschool en er zitten dus bijna net zoveel leerlingen in de havo klas die ingeschat waren als “mavisten” en idem voor “vwo-ers”



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

Resultaten laten dan zien dat gemiddeld over 8 jaar mindere resultaten worden gehaald dan je zou willen. Twintig procent zittenblijvers en 11% die overstapt naar een andere school is veel. Dit is een landelijk beeld en niet voor niets wordt er in heel het land veel over gesproken hoe we de havo kunnen verbeteren. Het slaagpercentage op Comenius College lag in 2023 in 5 havo op 85% (landelijk 84%).



In 2023 was het totale gemiddelde examencijfer een 6,3 en dat was goed. In de tabel hiernaast staan de gemiddelde cijfers van de kernvakken Engels, Nederlands en Wiskunde van de 3 voorgaande jaren. In 2023 was het gemiddelde voor Nederlands 6,3 en voor Wiskunde een 6,4. Een onvoldoende voor Nederlands was er voor 17% van de leerlingen (landelijk 20%).



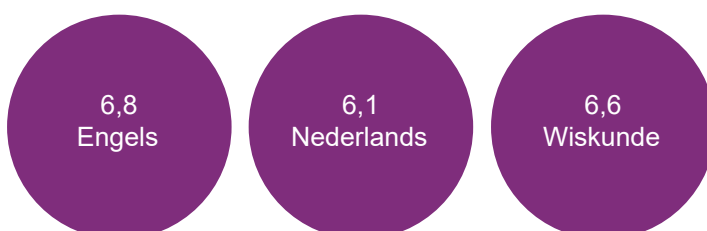
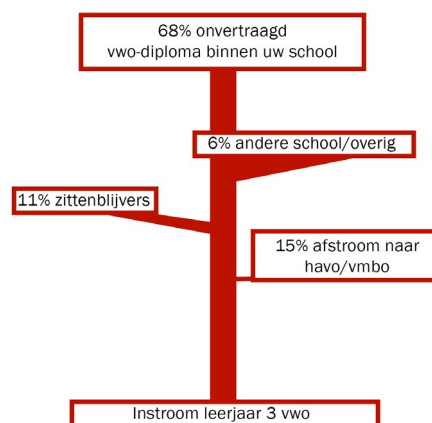
Bovenstaande cijfers zijn vrijwel identiek aan het landelijke gemiddelde



3.1.3. Comenius Collega vwo

Van onze vwo-leerlingen heeft driekwart een enkelvoudig vwo-advies en één kwart lager. Na het 3e leerjaar haalt 68% onvertraagd het diploma en 11% blijft een keer zitten. Ook stroomt 15% af. Dit zijn cijfers over leerlingen die tussen 2016 en 2019 zijn begonnen op Comenius. Het slaagpercentage in 2023 was met 85% conform het landelijke gemiddelde.

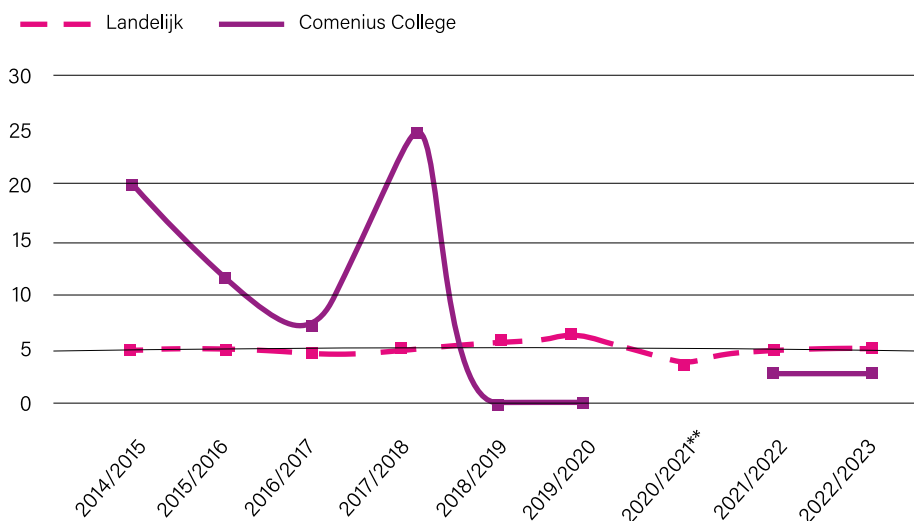
Het gemiddelde cijfer voor Nederlands was in 2023 een 6,0. Toch haalde 25% van alle leerlingen een onvoldoende voor Nederlands en dat vinden we te veel (landelijk 19%). Op Wiskunde werd in 2023 juist weer heel hoog gescoord met een 6,9 gemiddeld. In de voorgaande 3 jaren waren de cijfers zoals hiernaast vermeld.



Bovenstaande cijfers zijn vrijwel identiek aan het landelijke gemiddelde

3.1.4 Lucent College mavo /vmbo-tl

Lucent College is van start gegaan in schooljaar 2021-2022. Om die reden zijn er beperkt gegevens beschikbaar. Gegevens van eerdere jaren betroffen De Opmaat, een school die op die plek gehuisvest was, maar gesloten is. Wat we wel weten en helemaal rechts in de tabel kunnen zien, is dat Lucent in haar tweejarig bestaan minder zittenblijvers heeft dan landelijk. Het slaagpercentage in 2023 was met 91% een resultaat waar we tevreden mee zijn.



Percentage zittenblijvers vanaf leerjaar 3 gedurende de vmbo gl/tl-opleiding, voor de afzonderlijke schooljaren 2024/2015 t/m 2022/2023

** Er zijn geen gegevens beschikbaar

Op Lucent College haalden de examenleerlingen in 2023 gemiddeld een 6,3 voor Nederlands (landelijk 6,2). En voor Wiskunde was dat zelfs een 6,9 (landelijk een 6,1). Voor Nederlands haalde 18% een onvoldoende (landelijk 14%).

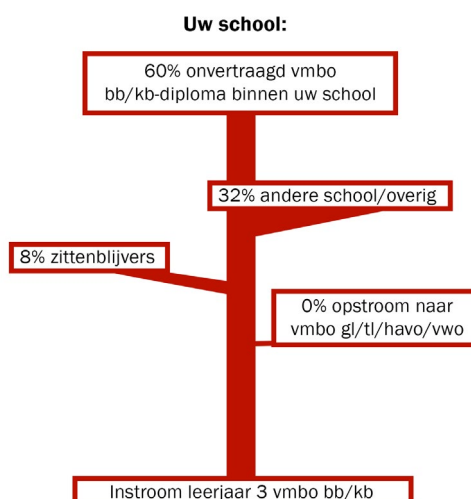
Er is geen data beschikbaar over meerdere jaren.

3.1.5 Hilfertsheem College vmbo basis en kader

Op het Hilfertsheem College heeft bijna 30% van de leerlingen een niet-westerse achtergrond, komt 36% van de leerlingen uit een gezin met een laag inkomen en komt 37% uit een één ouder gezinssituatie. Dit zijn kenmerken die allemaal boven de landelijke gemiddelden liggen.

Vanaf het derde schooljaar vertrekt 1 op de 3 leerlingen naar een andere route. Dat is veel, landelijk ligt dat behoorlijk lager op 13%.

De slaagpercentages in 2023 lagen op 98% voor kader en 93% voor de basis leerlingen. Landelijk waren die cijfers 94% respectievelijk 96%. De basis leerlingen deden het dit jaar minder dan voorgaande jaren en ons beeld is dat dit vooral een kenmerk is van deze jaargroep

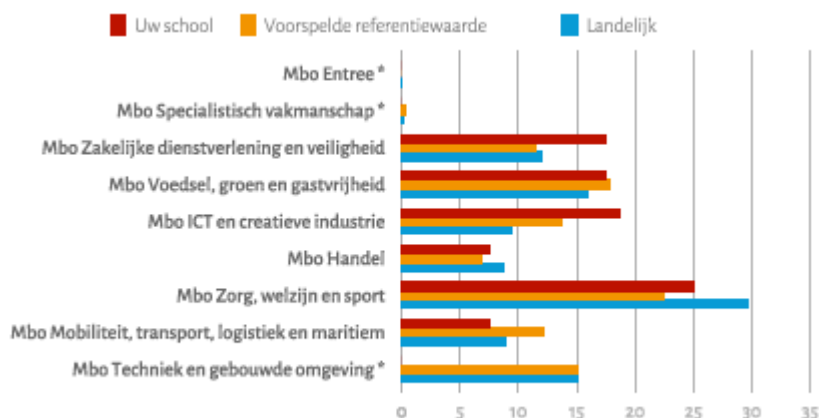


De gemiddelde examencijfers voor alle vakken in 2023 op Hilfertsheem waren een 6,5 voor basis en 6,4 voor kader. Als we kijken naar de kernvakken dan zijn de driejarige gemiddelden goed voor Engels en Nederlands maar minder voor Wiskunde. Maar in 2023 was het gemiddelde examencijfer Wiskunde verbeterd: bij basis 6,5 en bij kader 6,6. Voor Nederlands was het andersom: in 2023 waren de gemiddelden 6,5 voor basis en 6,0 voor kader. Jaargroepen variatie lijkt hier ook de oorzaak.



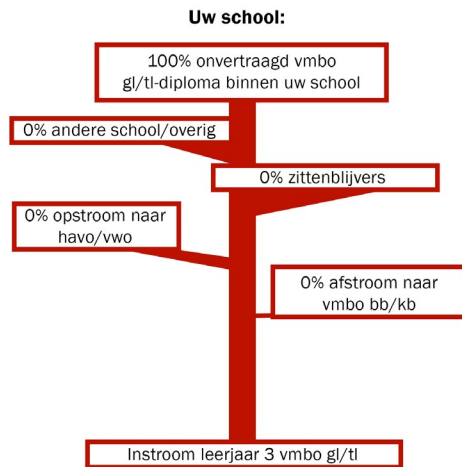
Landelijke gemiddelden over 3 jaar waren voor Engels een 6,9; voor Nederlands 6,4; en voor Wiskunde een 5,8.

Onze leerlingen stromen na het schooldiploma door naar het MBO. Daarvan gaat 59% MBO niveau 2 doen, 11% doet niveau 3 en 30% gaat naar niveau 4. Zij kiezen voor een variëteit aan richtingen, zie tabel rechts. Opvallend is dat 33% tussentijds van studierichting wisselt. Onze conclusie daarbij is dat brede beroeps- en persoonsvorming belangrijk is.



3.1.6 Hilfertsheem College vmbo-tl (mavo)

Op het Hilfertsheem College is er één 3 en één 4 mavo klas. Statistieken die hieronder staan hebben derhalve betrekking op heel kleine aantallen. Ook beschikken we niet over voldoende gegevens waar deze leerlingen heen gaan na hun diploma om deze met betrouwbaarheid te kunnen rapporteren.



Van de leerlingen die de voorgaande 3 jaar het vmbo-tl examens deden op Hilfertsheem heeft 72% een vmbo gl/tl advies gehad (14% hoger en 13% lager). Iedereen haalde het diploma in één keer. In 2023 was het slaagpercentage 99%. Het gemiddelde examencijfer voor alle vakken was een 6,2 en dat was iets beter dan het landelijke gemiddelde.

De gemiddelde cijfers voor de kernvakken in de voorgaande 3 jaren staan hiernaast genoemd. In 2023 was het gemiddelde examencijfer bij Wiskunde een 6,7 en bij Nederlands opnieuw een 6,0. Voor Nederlands haalde 30% een onvoldoende en dat is veel (landelijk 14%).



Landelijke gemiddelden over 3 jaar waren voor Engels een 6,7; voor Nederlands 6,2; en voor Wiskunde een 6,1

3.2 Kwaliteit van het onderwijs

In 2022 is een nieuw kwaliteitsbeleid geformuleerd. Als basis daarvoor geldt dat CVO 't Gooi wil voldoen aan alle aan haar gestelde normen door de inspectie voor het onderwijs. Dit is geformuleerd in een reeks van 10 doelstellingen. Aanvullend wordt in het kwaliteitsbeleid gekozen voor zelfevaluatie als hoeksteen van kwaliteitsborging.

Met de uitvoering van het nieuwe beleid is een start gemaakt. Op alle 3 scholen is in 2023 voor de tweede keer een zelfevaluatie uitgevoerd op alle eisen van de inspectie, het zogenaamde waarderingskader. De uitkomsten van die zelfevaluatie laten zich als volgt samenvatten:

Comenius College:

Onderwijsresultaten	Deze zijn zondermeer goed, we voldoen aan alle normen en we bieden goede vak-lessen.
Onderwijsproces	Door de turbulentie binnen en buiten Comenius lopen we achter met de curriculumontwikkeling van burgerschap; wel is er een mooi burgerschap aanbod. Meer gezicht geven aan de "Comenius les" is een ander verbeterpunt.
Schoolklimaat	De scores op leerlingen tevredenheid waren in 2023 te laag. De sfeer en veiligheid zijn wel voldoende. We zijn eind 2023 begonnen met versterking van de pedagogische kwaliteiten van het conciërge team.
Sturing kwaliteit & ambitie	De schoolleiding doorloopt een goede maar trage managementcyclus voor het flexrooster en mentoraat; we gaan voor scherpere ambities in 2024.

Lucent College:

Onderwijsresultaten	In 2023 haalden we goede onderwijsresultaten.
Onderwijsproces	Voor basisvaardigheden is in 2023 gestart met een plan, ondersteund door subsidie; dit helpt ons goed op weg.
Schoolklimaat	De scores op leerlingen tevredenheid waren in 2023 hoog. De sfeer en veiligheid worden als goed ervaren.
Sturing kwaliteit & ambitie	De schoolleiding heeft het schoolplan en de organisatie naar een nieuw niveau getild, we kijken met vertrouwen naar de toekomst.

Hilfertsheem College:

Onderwijsresultaten	In 2023 haalden we goede onderwijsresultaten. Ons viel op dat vmbo-basis dit jaar iets minder was dan 2022, maar nog steeds van voldoende niveau.
Onderwijsproces	Het onderwijs op Hilfertsheem heeft anno 2023 een duidelijk profiel. We gebruiken de 6 rollen van de leraar als basis voor de les. Leerlingen worden nauwgezet gevolgd in hun ontwikkeling en elke 2 weken besproken in het team.
Schoolklimaat	De scores op leerlingen tevredenheid waren goed. De sfeer en veiligheid zijn goed, met een in 2023 versterkt pedagogisch conciërge team werken we preventief aan een goed schoolklimaat.
Sturing kwaliteit & ambitie	Hilfertsheem heeft een heldere visie op persoonsvorming in het onderwijs en heeft dat vertaald in een passende, teamgerichte schoolorganisatie.

Ook de ondersteunende afdelingen van het bestuursbureau zijn onderworpen aan zelfevaluaties. De thema's en afwegingen die daaruit in 2023 naar voren kwamen, zijn op hoofdlijnen verwoord bij het CVO-risicoprofiel in hoofdstuk 3.

Op docent niveau is het systeem van zelfevaluaties in 2023 van start gegaan. Bij nieuwe docenten en bij LC/LD promotietrajecten wordt standaard gebruik gemaakt van de nieuwe werkwijze.

3.3 Toetsing en afsluiting

Binnen ons onderwijs wordt er formatief en summatief gehandeld. We zijn op dit vlak in ontwikkeling, we trainen onze docenten de laatste 2 jaar op de waarde van formatief evalueren. Tijdens de les wordt er natuurlijk feedback gegeven, wordt er soms een klassengesprek gevoerd, er worden in de school diagnostische toetsen ingezet en er wordt huiswerk gegeven als middel om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen.

Voor het summatief evalueren heeft elke school een programma van toetsing en afsluiting (PTA) en een examenreglement dat voldoet aan de eisen van de wetgeving en dat jaarlijks wordt vastgesteld. In september van elk jaar worden de PTA's naar de inspectie gestuurd, zo ook in 2023. Het bestuur bespreekt daaraan voorafgaand de PTA's per school met een lid van de examencommissie en de schooldirecteur. In deze documenten staat vermeld hoe de organisatie van het examen verloopt en welke maatregelen worden gehanteerd bij leerlingen die zich niet aan de regels hebben gehouden. In het PTA staat beschreven welke examens leerlingen kunnen herkansen en op welke wijze dat gebeurt. In het PTA wordt vermeld welke stof wanneer wordt geëxamineerd, hoe het examen meeweegt en welke vrijstellingen gelden.

3.4 Contacten met inspectie

Begin 2023 heeft de inspectie een steekproefsgewijs onderzoek gedaan naar de PTA's in het vmbo op basisniveau in heel Nederland. Hilfertsheem College maakte onderdeel uit van die steekproef. Wij hebben de betreffende documenten opgestuurd voor controle en de inspectie heeft ons vervolgens bezocht op 23 januari 2023. Gesprekken zijn gevoerd met docenten, de examen secretaris, de examencommissie, de schoolleiding en het bestuur. De inspectie oordeelde dat de examinering en afsluiting op Hilfertsheem voldoende was. Wel werd gevraagd in een herstelopdracht de koppeling van toetsen naar schoolexamens en centraal examen duidelijker te leggen. Als advies werd gegeven het PTA minder complex in te regelen in het leerlingvolgsysteem – om zodoende de kans op fouten bij de uitvoering te verkleinen. In het najaar heeft Hilfertsheem een nieuw PTA gemaakt en het gevraagde herstel uitgevoerd. In 2024 en 2025 wordt het PTA verder versimpeld.

3.5 Klachten bij het bestuur

In 2023 heeft het bestuur enkele klachten behandeld.

Na de zomer ontving het bestuur een klacht van de ouders van een leerling die het Comenius College eerder dat jaar verlaten had. De klacht betrof de wijze waarop de leerling begeleid was op school. Deze klacht is door de ouders bij de Geschillen Commissie Bijzonder Onderwijs neergelegd voordat het bestuur benaderd was. De uitspraak in deze zaak was dat de commissie de klacht als ongegrond heeft verklaard. Er is daarna in goede harmonie nagepraat door ouders en de schoolleiding.

Het bestuur ontving twee klachten op Lucent College. De eerste van die twee was eigenlijk meer een hulpvraag van een ouder. Het betrof de wens tot beter maatwerk voor een leerling. Dat is tot tevredenheid afgehandeld. De andere klacht betrof de afhandeling van huiswerk en lesplanning op de school. Ook die klacht is naar tevredenheid opgelost na overleg tussen de school en de ouders.

Op Hilfertsheem was er een klacht van een ouder over een voornemen tot verwijdering van een leerling. Het betrof een casus van een leerling met een ondersteuningsbehoefte die buiten de vermogens en het ondersteuningsplan van de school lag. Er is uitgebreid dialoog gevoerd met Regionaal Bureau Leerplicht, de gemeente en Qinas. Daar is uit gekomen dat aan de ouders twee geschikte plekken in de regio kon worden geboden. Ouders hebben voor één van die twee plekken gekozen.

Op Hilfertsheem was er een tweede klacht maar dat bleek later te gaan om een verwarde ouder die daarna opgenomen is in een kliniek. De leerling die het betrof is in een pleeggezin terecht gekomen maar heeft het onderwijs op onze school voort kunnen zetten.

In 2023 is er één casus bij de vertrouwenspersoon gemeld. Deze is naar tevredenheid besproken en behoefde geen terugkoppeling naar of actie van het bestuur.

3.6 Passend onderwijs

Naast onderwijswetgeving, heeft CVO 't Gooi ook vanuit de Wet Passend Onderwijs plichten. Die plicht betreft de zorg voor leerlingen. Wettelijk is vastgelegd dat dit regionaal via een samenwerkingsverband moet verlopen. CVO 't Gooi is daarom onderdeel van Qinas, het samenwerkingsverband Passend Onderwijs regio Gooi- en Vechtstreek. Qinas is er om te zorgen dat er een passende plek is en blijft voor elke leerling uit de regio. Qinas krijgt hiervoor middelen van het ministerie en verantwoordt die rechtstreeks zelf. CVO 't Gooi verantwoordt weer aan Qinas wat wij doen met de aan ons toegekende middelen. We doen dit via een rapportagesysteem en ook geven de deelnemende scholen jaarlijks presentaties aan elkaar.

In 2023 aan CVO 't Gooi toegekende middelen:

Basisondersteuning	647.346, -
Versterking ondersteuning	159.536, -
Extra arrangementen: kans klas	175.000, -
LWOO-middelen	<u>1.160.713, -</u>
Totaal ontvangen:	2.142.594, -

Een samenvatting van de verantwoording voor de basisondersteuning:

Besteding middelen Brede Basisondersteuning					
	Comenius	Lucent	Lucent b/k	Hilfertsheem	Totaal
Leerlingbegeleiding buiten de klas: aantal leerlingen	186	53	12	80	331
Leerlingbegeleiding buiten de klas: bestede euro's	€ 245.000	€ 70.000		€ 102.000	€ 417.000
Leerlingbgl: Mentoruren (voorzover meer dan 1 uur per groep per week)		€ 12.000	€ 6.000	€ 24.000	€ 42.000
Time-out voorziening / trajectklas / ...				€ 39.000	€ 39.000
Groepstrainingen leerlingen: aantal leerlingen	26	23			23
Groepstrainingen leerlingen: bestede euro's	€ 20.000	€ 15.000			€ 35.000
Ondersteuning van docenten t.b.v. leerlingbegeleiding		€ 45.000	€ 40.000	€ 28.000	€ 113.000
Deskundigheidsbevordering / professionalisering	€ 4.000		€ 1.000		€ 5.000
Zorg/ ondersteuningcoördinatie	€ 60.000	€ 23.000		€ 82.000	€ 165.000
Overig (materiaal, verzuim, ...)	€ 40.000			€ 28.000	€ 68.000
Totaal	€ 369.000	€ 165.000	€ 47.000	€ 303.000	€ 884.000

Hieronder schetsen we een beeld van het soort activiteiten dat we in 2023 per school hebben gedaan.

Comenius College:

Er zijn 50 leerlingen die een leercoach/trajectbegeleider hebben gehad. Deze begeleiding is voor leerlingen met een diagnose of kenmerken van een stoornis. De begeleiding is gericht op plannen en organiseren van het schoolwerk, leer strategieën, executieve functies, samenwerken, psycho-educatie en voorlichting. Er heeft één groep deelgenomen aan faalangst training. Enkel van hen zijn daarna aanvullend extern doorverwezen voor begeleiding. Bij een screening in de eerste klas voor lees en/of spellingsproblemen zijn 52 leerlingen uitgevallen. Er zijn 5 leerlingen doorverwezen voor nader dyslexie onderzoek en 16 leerlingen hebben met een dyslexie verklaring individuele ondersteuning gehad. De leerlingbegeleiding heeft 59 leerlingen gesproken met een sociaal emotionele problematiek gedurende het schooljaar. Daarvan zijn 21 leerlingen - na een intern traject op school - doorverwezen naar een externe partij voor aanvullende begeleiding. De anderen hebben voldoende kunnen profiteren van de begeleiding op school. Bij Regionaal Bureau Leerplicht zijn 96 verzuim meldingen gedaan. In 2021-2022 waren dat er 83. Bij de jeugdarts zijn 28 leerlingen gemeld en in het voorgaande schooljaar betrof dit 31 leerlingen.

Lucent College:

Bij 3 leerlingen is er dit jaar een NIO (Nederlandse Intelligentietest voor Onderwijsniveau) afgenomen, op basis van de uitkomsten van de test is aanvullend gekeken welke ondersteuning of onderwijs type passend is. Dit was bij 1 leerling een bevestiging voor een ander niveau en bij een andere leerling is de optie van doubleren gekozen. Er zijn 24 leerlingen besproken bij de leerlingbegeleiding (BAT), met name over de sociaal emotionele problematiek binnen de school. In 2 gevallen is er hulp in geroepen vanuit een externe. De overige leerlingen hebben kunnen profileren van de begeleiding van school. Er is gestart met een preventief verzuim spreekuur door de schoolverpleegkundige en Regionaal Bureau Leerplicht. Bij niet gemeld verzuim is er direct contact met thuis. Dit doel is behaald en blijft actief. Er is 5x een preventief verzuim spreekuur geweest, waarin 13 leerlingen een gesprek hebben gehad met leerplicht en de schoolverpleegkundige. Er is 5x een HALT spreekuur geweest, waarin totaal 11 leerlingen met positieve ontwikkeling aan deel hebben genomen. Dit schooljaar zijn er 13 leerlingen uitgestroomd. Dit zijn er minder dan afgelopen jaar. Er zijn 3 leerlingen gezakt. Komend jaar zal het Lucent College gaan starten met een mediatheek, waarin leerlingen extra ondersteuning krijgen met het maken van huiswerk en studievaardigheden.

Hilfertsheem College

Hilfertsheem College heeft een breed zorgaanbod met onder andere 2 orthopedagogen, 4 leercoaches, 2 leerlingbegeleiders, schoolmaatschappelijk werker, verzuim coördinator, vertrouwenspersoon en een coördinator sociale veiligheid. Er zijn wekelijks leerling besprekingen van 1,5 uur. Er zijn ongeveer 80 leerlingen besproken in het zorgteam en er hebben 8 leerlingen op de Studio gezeten. Aan leerlingen die sociale vaardigheidsproblemen of faalangstraining nodig hebben, wordt veel tijd besteed.

Er is in 2023 een extra Remedial Teacher aangenomen en we zijn gestart met een preventief verzuimspreekuur met Regionaal Bureau Leerplicht en een jeugdverpleegkundige. Ook is er een 2-wekelijks overleg tussen de conciërge en verzuim coördinator. De zorgcoördinator heeft 1 keer per 6 weken overleg met de leerplichtambtenaar. In totaal hebben 71 leerlingen remedial teaching gehad, waarvan 59 leerlingen in de onderbouw en 12 leerlingen in de bovenbouw. Profielen in de bovenbouw worden teruggebracht naar 1 profiel. Hiermee wordt ook het PTA versimpeld. Bovendien worden examens dan ook alleen nog in jaar 4 afgenomen, waardoor de leerlingen in leerjaar 3 nog tijd hebben om te 'groeien'. Ook blijft het LWT-traject voor leerjaar 4 bestaan. Er waren 117 examenkandidaten waarvan er 114 leerlingen zijn geslaagd. Dit is een knappe prestatie gezien de impact van de Corona periode en de sociaal-emotionele problematiek en leerachterstanden die leerlingen hadden opgelopen.

Mini rebound “De Studio”

CVO 't Gooi is in 2021 gestart met haar eigen mini rebound in de voormalige conciërge woning naast het Comenius College. In schooljaar 2022/2023 hebben 14 leerlingen in De Studio gezeten. Er zijn vier leerlingen die daarna naar het VSO en de entree opleiding zijn gegaan, de anderen zijn teruggekeerd naar school. We slagen er goed in met deze voorziening een eerste vangnet te bieden voor leerlingen die een moeilijke periode doormaken en we slagen er zo in “thuiszitten” te voorkomen.

3.7 Onderwijs thema's en doelfinanciering

3.7.1 Toelatingsbeleid

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

3.7.2 Samenwerking

CVO 't Gooi werkt in een veelheid aan netwerken samen aan diverse onderwerpen. Deze netwerken zijn allemaal publiek van aard. CVO 't Gooi heeft geen publiek-private samenwerkingen of arrangementen.

De belangrijkste publieke netwerken waarin we participeren zijn:

- Regionale Programma Onderwijsvoorzieningen. Dat is een vijfjaarlijks document dat door de VO besturen samen wordt gemaakt. De huidige versie loopt van 2021-2026). Daar zijn geen wijzigingen in gekomen in 2023.
- Samenwerkingsverband Qinas, zie hoofdstuk 3.3
- Met de gemeente Hilversum overlegden de PO en VO-schoolbesturen in 2023 met regelmaat over huisvesting (zie hoofdstuk 5) en het Hilversumse onderwijsbeleid
- Maandelijks bestuurlijk collegiaal overleg tussen de VO besturen waarvan de Regionale Aanpak Personeelstekorten (zie hoofdstuk 3.4.6) onderdeel vormt
- Contacten met onderwijspartners zoals wetenschap oriëntatie, EVOT (topsport), platform techniek, GGD, bibliotheek, decanenkring, Gooi on Stage, Rode Kruis, StartUpLab, VO-academie, ROC, Universiteiten, Windesheim Hogeschool, SLO, Kennisnet, Pesant
- CVO 't Gooi onderhoudt doorlopende contacten met de andere christelijke besturen uit de regio waaronder Proceon (basisonderwijs), Erfgooiers College en Griftland College.
- CVO 't Gooi participeert actief in de Gooise Kring van scholen.
- Voor het Hilfertsheem College is Sterk Techniek Onderwijs (STO; zie hoofdstuk 3.4.7) een belangrijke samenwerkingspartner.

CVO 't Gooi participeert niet in wetenschappelijk onderzoek en heeft – behoudens lesmateriaal en excursies – geen internationale activiteiten of netwerken.

3.7.3 NT2

In de regio vangt de Gooise Scholen Federatie (GSF) nieuwkomers op in de ISK. Pas in schooljaar 2024/2025 heeft GSF ons aangegeven te zullen vragen naar plekken voor doorstroom naar onze scholen. In 2023 was dat nog niet het geval en was het beeld vergelijkbaar met vorige jaren.

Op Comenius College hebben vanuit de NT2 begeleiding 14 leerlingen extra ondersteuning gekregen. Afgelopen schooljaar hebben twee NT2 leerlingen examen gedaan en zijn geslaagd. Daarnaast is een NT2 leerling gedoubleerd en een NT2 leerling is afgestroomd naar een niveau lager binnen de school. Er is één dag in de week een eigen NT2-docent.

Op het Hilfertsheem College is veel aandacht voor de begeleiding van nieuwkomers. In totaal waren er 48 leerlingen met NT2 ondersteuning. Relatief veel instroom komt vanuit het ISK. Deze leerlingen krijgen extra begeleiding van een leercoach en collega's die NT2-begeleiding geven. Omdat veel leerlingen op het Hilfertsheem College starten met leerachterstanden op het gebied van taal en rekenen kunnen we de begeleiding van nieuwkomers goed vormgeven. Zij doen mee in de ondersteuning die we al aanbieden. Instroom in de onderbouw is wenselijk en meer succesvol voor de leerlingen dan instroom in de bovenbouw.

3.7.4 Nationaal Programma Onderwijs (NPO) – met instemming van de deelraden

Comenius College

In 2023 is de meeste aandacht uit gegaan naar het ondersteunen van de sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen (menukaart optie C). Er werd o.a. een plan 'klassenactiviteit' gelanceerd voor sociale activiteiten om de cohesie binnen de klassen te stimuleren. De klas organiseert zelf de activiteit volgens vastgestelde spelregels. Ook werden docenten ontzien met extra surveillanten (menukaart optie F). In totaal is er 5 FTE personeel ingehuurd om dit te realiseren.

Lucent College

NPO-middelen zijn in 2023 besteed aan 1 FTE extra inzet van personeel (menukaart optie E; inhuur) in de vorm van het roosteren van kleinere klassen (incl. de kleine vmbo k klas), extra keuzewerktijd en extra coaching. Met de aanstelling van deze extra onderwijsassistent was ook meer personeel beschikbaar voor meer onderwijs.

Hilfertsheem College

De laatste NPO-gelden hebben we ingezet voor extra handen voor de klas (menukaart opties A en B). We hebben 2,2 FTE aan extra personeel ingehuurd om dat te realiseren. Deze inzet was door leercoaches, leerlingbegeleiders en remedial teachers aan individuele leerlingen of aan groepjes leerlingen te koppelen. Ook hebben we gebruik gemaakt van Onderwijshelden, die bij grote groepen leerlingen of groepen met achterstanden werden ingezet om de docent te ondersteunen. Daarnaast hebben we ingezet op de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen middels positieve groepsvorming, werkweken en culturele educatie (menukaart optie C).

3.7.5 Werkdruk middelen (WDRM) – met instemming van de deelraden

In het overgangsjaar waren er in de nieuwe CAO extra PB uren toegevoegd waarbij je als medewerker zelf aangeeft hoe je die wil besteden. Dit was in het overgangsjaar 40 uur + 23 uur = 63 uur PB (op fulltime basis) toegevoegd aan het individueel keuzebudget.

Deze uren komen bovenop de huidige toegekende 50 uur PB.

Toen de nieuwe CAO bekend werd met de ophoging van het aantal PB uren, is intern volgens de CAO de gewenste procedure aangehouden. De PMR heeft intern onderzocht en per school bij de medewerkers individueel opgehaald wat de voorkeuren waren voor besteding tijdens dit overgangsjaar. Dit is vervolgens nog specifiek opgehaald door per email een enquête uit te zetten naar alle medewerkers.

De uitkomsten per school zijn gedeeld met afdeling P&O. Keuzemogelijkheden die opgehaald zijn bij de medewerkers voor het besteden van de extra 63 uur (naar rato van het dienstverband) waren:

- 100% uitbetalen in juni 2023
- 100% sparen voor verlof of inzet later
- 50% sparen voor verlof of inzet later én 50% uitbetalen in juni 2023
- 100% uitbetalen t.b.v. kinderopvang in juni 2023

In maart 2023 hebben de medewerkers voor wie dit geldt (peildatum 1 augustus 2022 aangehouden) een mail ontvangen vanuit afdeling P&O met een link naar een formulier waarop ze hun persoonlijke keuze konden maken over de besteding van deze uren in het overgangsjaar.

Ongeveer de helft van de medewerkers heeft het formulier ingevuld; voor medewerkers die het formulier niet hebben ingevuld worden, was vooraf aangegeven, zijn de PB uren uitbetaald met het salaris van juni 2023.

Collectieve middelen voor Comenius College:

Na een inventarisatie door de schoolraad is samen met de schoolleiding een set aan maatregelen afgesproken om de werkdruk te reduceren. Dat gaat om:

- Extra ondersteuning voor mentoren bij ingewikkelde problematiek. Hiervoor hebben we een extra tajeetbegeleider aangesteld.
- Er is een derde onderwijsassistent aangesteld voor opvang van lessen, ondersteunende werkzaamheden en extra handjes bij surveillance en excursies.
- En als derde collectieve maatregel hebben we externe surveillanten ingehuurd voor de toets weken.

Collectieve middelen voor Lucent College:

Lucent heeft de collectieve werkdrukmiddelen ingezet in 2023-2024, na afstemming met personeelsgeleding van de schoolraad, voor de volgende onderdelen:

- Opdracht aan een externe begeleider om rollen, taken en processen in kaart te brengen om ruis te voorkomen en duidelijkheid te scheppen.
- Inrichten personeelskamer.
- Inzet extra surveillance bij toets weken, SE en CE.
- Tweedaagse studie- en ontwerpbijsamenkomst gehele team.

Collectieve middelen voor Hilferstheem College

Na het uitvragen van de factoren die tot werkdruk leiden, heeft de schoolleiding, samen met de DMR besloten de collectieve werkdruggelden in te zetten voor:

- De inrichting van het schoolplein; in de pauzes blijven onze leerlingen op het schoolplein. Een aantrekkelijk schoolplein helpt voor de rust.
- Een verbetering van de personeelskantine en de docentenwerkplek.
- Extra handen (vrijwilliger) voor de leerlingen kantine.

3.7.6 Regionale Aanpak Personeelstekorten (RAP)

De website van Leraar in het Gooi in de regio is verder ontwikkelt en uitgebreid. De VO-scholen laten de vacatures daar ook plaatsen en de website biedt informatie over de verschillende scholen.

Dit jaar is de samenwerking met de ATS opgestart. We zijn officieel aangesloten bij hun opleidingsschool en we oriënteren ons op de werkwijzen om samen op te gaan leiden.

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

Strategische personeelsplanning: Met de regionale arbeidsmarkt en het regionaal opleiden in gedachten, is er ook behoefte om als regio goed te weten welke vraag er naar docenten is en of en hoe we daarin zouden kunnen voorzien. In 2023 zijn er door de VO-scholen rapportages opgeleverd om via het systeem Voion deze samen te voegen. Hierdoor kan er in de regio een analyse gemaakt worden van de huidige en toekomstige behoefte aan docenten. Dit wordt in het genoemde HR-netwerk verder uitgevoerd.

Vanuit het HR-netwerk is er in november een zij-instroom/informatie avond georganiseerd. Hier zijn ruim 100 potentiële onderwijs geïnteresseerden op af gekomen.

Inhoud van deze avond: informatie en toelichting over de Onderwijsproef en Zin in lesgeven/Wat komt er op je af/in gesprek met schoolleiders, informatie vanuit Zij-instromers, vragen/informatie over personeelszaken/arbeidsvoorwaarden.

Op basis van hiervan volgt een planningstraject met de zij-instromers die concreet door willen met de volgende stappen. Twintig deelnemers kunnen meedoen aan de Onderwijsproef en twintig aan Zin in lesgeven. De mensen worden verdeeld onder alle scholen.

Onderwijsregio: Het ministerie van OCW wil vervolgstappen maken door bundeling van de RAP gelden en de financiering Samen Opleiden. De RAP en Samen Opleiden gaan daarom vanaf 2024 geleidelijk over in onderwijsregio's.

3.7.7 Sterk techniek onderwijs (STO)

In ons vmbo-onderwijs op het Hilfertsheem College neemt techniekonderwijs een grote plek in. In de samenleving is er een tekort aan goede technische arbeidskrachten; om die reden subsidieert de overheid techniekonderwijs. In 2022 hebben we met subsidiegeld in de regio 3 Techno labs gerealiseerd - waaronder één op Hilfertsheem College. Hier kunnen leerlingen uit het PO kennis maken met techniek onderwijs. Vanaf augustus 2022 worden er wekelijks groepen uit het PO begeleid op Techno lab van Hilfertsheem.

3.7.8. Basisvaardigheden

Comenius College:

Op het gebied van rekenen zijn alle leerlingen gescreend met DiaCijfer en de leerlingen die onder niveau rekenen zijn in een tertiaal bijgespijkerd met rekenlessen. Bij leerlingen zonder wiskunde is de rekentoets afgenomen. Op het gebied van taal zijn ook alle leerlingen gescreend met Diataal. De leerlingen die onder niveau lezen worden ingedeeld in 'leesclubs': op hun niveau wordt gericht materiaal gemaakt om hun leesniveau in 12 weken te verhogen. Zowel voor taal als rekenen blijven we zoeken naar manieren om niet curatief, maar preventief te werken. Daarnaast is er een studiedag gewijd aan Taalbeleid met externe experts en de verwerking daarvan door docenten. Voor burgerschap is een start gemaakt met het beleidsplan en curriculum Burgerschap. Een eerste stap was het inventariseren van alle activiteiten en de samenwerking met Stichting Present Hilversum te intensiveren. Op het vwo is wederom een burgerschap dag geweest. Voor digitale geletterdheid is in het najaar 2023 een onderzoek gedaan naar de meest passend vorm en methode. Gekozen is voor Digit-VO en hiermee wordt in tertiaal 3 een pilot gedraaid voor klas 1 en 2. Doel is invoering in de gehele onderbouw in schooljaar 2024-2025

Lucent College:

Voor Lucent College is subsidie en ondersteuning vanuit het ministerie verkregen voor basisvaardigheden. Voor het versterken van de Nederlandse taal is er één op één aansluiting met de interventiekaart die het ministerie heeft gemaakt. Het docenten team wordt extra geschoold, nieuwe leermiddelen worden ingezet en met de zogenaamde jij-toetsen meten we de resultaten. Aanvullend doen we lesobservaties en kwalitatief onderzoek (vragenlijsten naar ouders). Remediërende interventies vinden plaats door een onderwijsassistent die maatwerk biedt aan leerlingen die achterblijven. Samen met de Bibliotheek Hilversum wordt lezen gestimuleerd. Bij rekenen/wiskunde volgen we een soortgelijke aanpak. Doel is te komen tot een samenhangend curriculum met de vier domeinen getallen, verhoudingen, meten en meetkunde, en verbanden, waarbij de referentieniveaus rekenen als uitgangspunt dienen. Een cursus rekendidactiek komt er voor docenten, bij de jij toetsen screenen we extra op dyscalculie. En ook hier remediëren we middels maatwerk ondersteuning. Burgerschap is ook onderdeel van de basisvaardigheden en maatschappelijk gezien is dit een belangrijk onderdeel. Er is een driejarig plan van 2023 tot 2025 waarin we het huidige burgerschapsaanbod Lucent inventariseren en koppelen aan de kerndoelen binnen de vakken Nederlands, levensbeschouwing, maatschappijleer, geschiedenis, aardrijkskunde en economie, kunst & cultuur e.a. In 2024 en 2025 zal dit verdere uitwerking krijgen op de school. Samenwerking met diverse partijen is daarbij aan de orde, o.a. MBO, Eco-schools, Kerken en moskeeën, GSA, STO. Het laatste onderdeel is digitale geletterdheid. In de brugklas komt er digi-les met de Go21 methode. Docenten worden geschoold. Er komen digi kaarten voor gebruik van onze eigen software. En we geven inhoudelijke voorlichting over verstandig omgaan met digitale media, ook hier weer met diverse partijen zoals MBO, Media en ICT etcetera.

Hilferstheem College

Burgerschapsvorming zit in het DNA van het Hilfertsheem College. De wijze waarop leerlingen en medewerkers met elkaar omgaan is daar een goede uiting van. Het pedagogisch klimaat op school is sterk en veilig, al was er in 2023 een kleine dip merkbaar. We hadden in de nasleep van Covid-19 een kleine groep leerlingen in de bovenbouw die moeilijk te sturen was en waarbij ook de thuissituatie zorgelijk was. Een collega is coördinator burgerschap en is verantwoordelijk voor de uitwerking van ons plan, dat als addendum bij het schoolplan is geschreven in najaar 2023. Taal- en rekenonderwijs vormen gezien onze populatie een vast en belangrijk deel van onze lessen in de onderbouw. Ook talentonderwijs neemt in de onderbouw een belangrijke plek in. Digitale geletterdheid willen we in de onderbouw vergroten, daarom zijn we met een pilot gestart om dit te koppelen aan de mentorlessen met een redelijk zelfsturende methode. In leerjaar 3 volgen al onze leerlingen het keuzevak Multimediaal Product Maken van het profiel D&P. Dat is ook een bewuste keuze. Hoe we meer aandacht voor digitale geletterdheid kunnen onderbrengen in ons curriculum zijn we aan het onderzoeken met behulp van onze digi-coaches en het team onderbouw.

3.7.9 Heterogene brugklas

Op Comenius College hebben we de bestaande mavo/havo en havo/vwo brugklassen doorontwikkeld en verbeterd. We hebben de klassen verkleind. En met ondersteuning van een externe adviseur (B&T) hebben we samen met de vakgroepen onderzocht hoe we de determinatie kunnen verbeteren. Zo is o.a. gekeken hoe we de leerling vorderingen beter kunnen volgen met het leerlingvolgsysteem en via toetsen.

Op Lucent College hebben we een 3-jarige gemengde mavo-havo brugklas gecreëerd. Er is met ondersteuning van een externe adviseur een doorlopende leerlijn ontwikkeld en enquêtes gedaan onder ouders, leerlingen en medewerkers. Nadat iedereen daar positief over was, is in een ontwerp tweedaagse met het personeel de nieuwe structuur uitgewerkt. Lucent is nu onderdeel van een select groepje scholen dat dit kan bieden.

3.7.10 Uitbesteed onderwijs

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

3.7.11 Topsport talenten

De meeste van onze topsport talenten zitten op Comenius College. In 2023 hebben circa 130 leerlingen dagelijks hun talenten voor topsport gecombineerd met het volgen van een lesprogramma. Elke leerling heeft een eigen begeleider die contact houdt met de leerling, de vakdocenten, ouders en de trainers. Een bijzondere groep vormen de rugbyers. De Rugby Academy Midden-Oost (RAMO) heeft forse ambities die zichtbaar worden in toptrainers en een uitgebalanceerd trainingsschema. De intensieve samenwerking zorgt ervoor dat er dagelijks 95 leerlingen trainen op het veld of in de fitness én hun lessen goed kunnen volgen. Nieuw is de aanstelling van de RAMO van een manager om de organisatie en roostering goed te laten verlopen. Andere topsport talenten doen aan honkbal, tennis, zeilen en voetbal. In Studio Sport werken twee begeleiders die de topsporters opvangen en begeleiden met huiswerk en plannen. Topsport Comenius heeft een eigen Instagram-account om dit meer zichtbaar te maken.

In 2023 hadden we 7 topsport talenten op Hilfertsheem en 6 talenten op Lucent College. Deze worden begeleid door één collega van de vakgroep LO.

4. Personeel

4.1 Strategisch personeelsbeleid

Onze strategische personeelsplanning is sinds 2020 een jaarlijkse cyclus van 4 of 5 achtereenvolgende managementbijeenkomsten in de periode oktober tot april. Dat doen we in de aanloop naar de formatie-activiteiten voor het volgende schooljaar. In de bijeenkomsten wordt de koers en visie geëvalueerd aan de hand van externe ontwikkelingen en er wordt gekeken naar de kwalitatieve en kwantitatieve betekenis hiervan voor functies. We identificeren in de sessie gezamenlijk talenten en onbenutte kwaliteiten van medewerkers en hoe we dat via deskundigheidsbevordering en andere HR-middelen kunnen verbeteren.

Sinds 2022 kan dit met meer diepgang omdat we een actueel functiehuis hebben gemaakt. Ook heeft CVO 't Gooi gekozen voor ELOO-BOOT als systeem voor zelfevaluatie. Met dit systeem kan een docent kiezen uit het verkrijgen van feedback via een ouder-evaluatie, leerlingen-evaluatie, collegiale lesobservatie (DOT), zelfevaluatie, beeldcoach, digi-coach en meer. In 2023 is het systeem verplicht ingevoerd voor nieuwe medewerkers, voor LC/LD kandidaten en facultatief voor iedereen die zelf enthousiast aan de slag wil.

In 2023 hebben we het landelijke beroepsprofiel van de schoolleider genomen als uitgangspunt voor onze eigen visie op de functies van teamleider en schooldirecteur. Discussies zijn gevoerd over hoe een teamleider meer prioriteit kan geven aan het beter maken van de medewerkers in haar/zijn team. Ook zijn wensen geïnventariseerd voor trainingen voor teamleiders voor 2024 en verder.

In 2022 heeft CVO 't Gooi ervoor gekozen zich aan te willen sluiten bij ATOS, de Alberdingk Thijm Opleidingschool. In 2023 zijn schoolopleiders aangesteld per school en uren vrijgemaakt (0,15 fte per schoolopleider). Ook is voor werkbegeleiders afgesproken 1 uur per week per student vrij te maken. Het zelf opleiden van docenten zien we als belangrijke maatschappelijke taak en we hopen ook dat het helpt de pijn van vacatures en arbeidsmarkt tekorten te verzachten.



4.2 Deskundigheidsbevordering

Comenius College

De professionaliseringslijnen van een goede Comeniusles staan nog steeds: formatief handelen, werken met leerdoelen en didactisch coachen. Hier geven de vakgroepen zelf verder invulling aan. In de lesobservatietool zijn vragen opgenomen om deze onderdelen te observeren. Zo kunnen we de komende jaren de kwaliteitsverbetering van de lessen volgen. In schooljaar 2023-2024 is een nieuw professionaliseringsthema opgekomen: pedagogisch klimaat. Het gedrag van leerlingen individueel en collectief (in de klas) is veranderd en vraagt de competentie van de docent om onderscheid te maken wanneer een situatie vraagt om de-escaleren en escaleren in maatregelen. De begeleiding van stagiaires en nieuwe collega's is ook een stevig thema in de deskundigheidsbevordering. De samenwerking met ATOS heeft ons toegang opgeleverd naar de instituten. Het programma voor nieuwe collega's is geïntensiveerd door de beeldcoaches hierin een rol te geven. De onboarding van nieuwe docenten is in deze arbeidsmarkt erg belangrijk en zal volgend jaar meer aandacht krijgen.

Lucent College

Alle docenten zijn intern geschoold in didactisch coachen onder begeleiding van de beeldcoaches. Het team heeft studiedagen en ontwikkelbijeenkomsten besteed aan het ontwikkelen van een organisatie en vakprogramma voor de 3hm-klas, en uitstel van vakkeuze voor 3 mavo. Daarvoor is na evaluatie de lesduur verlengd van 45' naar 50' minuten en is ineffectieve keuzewerkijd teruggebracht naar passend maatwerk in 5 onderdelen (keuzemodules, vakspreekuur, specialistenbegeleiding, (huis)werkuur en coachuur). In de herziene organisatiestructuur hebben we de invloed van docenten op onderwijsresultaten en -ontwikkeling en op de begeleiding versterkt, docenten zijn meer 'in the lead' als coördinator van een domein of een bouw. De docenten van het domein science, arts & technology hebben de leerlijn Technologie & Toepassing met opdrachtgestuurd leren verder uitgebouwd naar leerjaar 3 in samenwerking met BCP en andere netwerkscholen. Vanuit initiatief van de werkgroep hebben we een teambrede start gemaakt met de leerlijn 'leren leren', we zijn schoolbreed gaan werken met de Plenda en de strategiekaarten in vakles, mentorles en driehoeksgesprek.

Hilfertsheem College

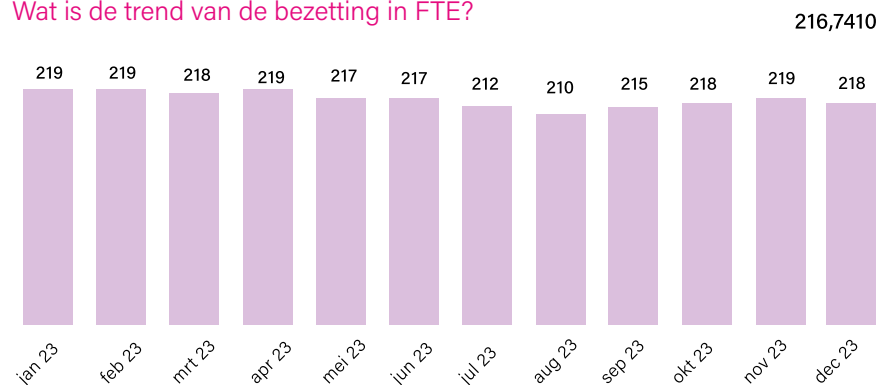
Op Hilfertsheem College zijn alle docenten en mentoren getraind in Didactisch Coachen. Ook de schoolleiding heeft een scholing Didactisch Coachend Leidinggeven gehad. Beeldcoaches zijn beschikbaar voor nieuwe docenten of docenten met een individuele hulpvraag. Op dit moment worden er 3 beeldcoaches opgeleid. Daarnaast zijn in de aanloop naar de teamgerichte arbeidsorganisatie 8 collega's opgeleid tot procesbegeleider. In het onderbouwteam is een collega opgeleid tot mentorcoach, voor het bovenbouwteam zoeken we nog iemand die de opleiding wil volgen. Natuurlijk hebben we gedurende het schooljaar ook studiedagen gehad. Deze waren vooral bedoeld ter inspiratie en om bepaalde onderwerpen gezamenlijk aan te pakken.

4.3 Kerngetallen van het personeel

4.3.1 Bezetting

De totale gemiddelde bezetting was 216,7 fte. Deze was over het hele jaar stabiel:

Wat is de trend van de bezetting in FTE?

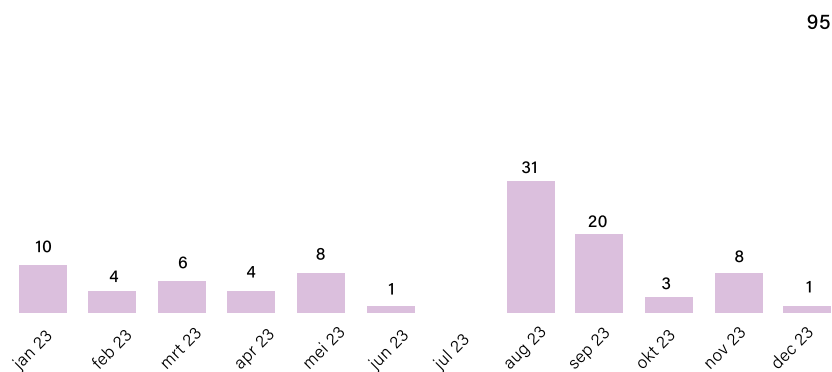


Tijdens de wisseling van het nieuwe schooljaar is er een lichte daling te zien maar dat is puur omdat het dan niet gelukt is nieuwe contracten op tijd te realiseren. De fte-aantallen in de grafiek zijn de totalen in dienst.

4.3.2 In- en uitstroom

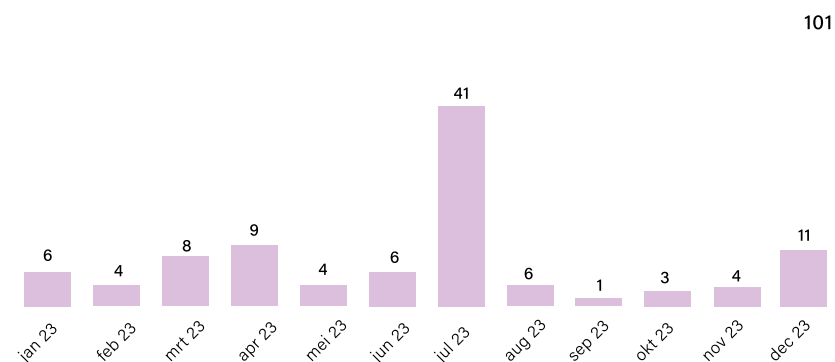
Instroom:

Wat is de trend van de instroom in medewerkers?



Uitstroom:

Wat is de trend van de uitstroom in aantal medewerkers?



Het normale patroon in het onderwijs is dat als docenten beginnen en ook als zij vertrekken, zij dat doen aan het begin respectievelijk het einde van het schooljaar. Dat zie je ook in de grafieken terug.

Een uitstroom van 41 in juli is echter aan de hoge kant evenals een instroom van 31 plus 20 in augustus-september.

Daarnaast valt de afgelopen paar jaar op dat het veel vaker voorkomt dat docenten tussentijds – dat wil zeggen tijdens het schooljaar – vertrekken. Dit is een ongewenste ontwikkeling die direct samenhangt met de situatie op de arbeidsmarkt. We zijn nu eigenlijk het hele jaar door bezig met het zoeken en vinden van nieuwe leerkrachten.

4.3.3 Bezetting uitgesplitst

Het gemiddelde aantal van 207,8 fte laat zich als volgt verdelen over de scholen en functiecategorieën.

<i>Fulltime equivalenten</i>	<i>CVO 't Gooi bestuursbureau</i>	<i>Comenius College</i>	<i>Lucent College</i>	<i>Hilfertsheem College</i>
Directie	1,0	1,0	1,0	1,0
Ondersteunend	17,4	17,9	5,8	14,3
Onderwijzend	0,9	88,0	18,8	40,7
Totaal	19,3	106,9	25,6	56,0

4.3.4 Externe inhuur

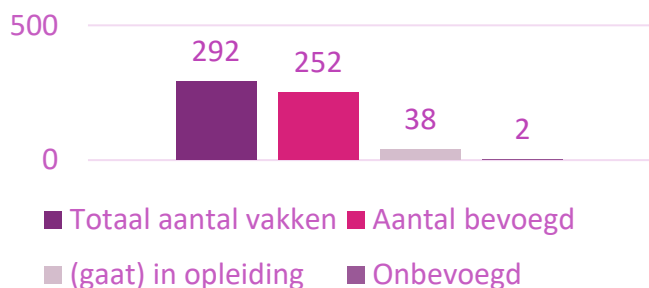
De huidige arbeidsmarkt en de grote tijdelijke financieringsstromen maakt het onvermijdelijk dat we gebruik (blijven) maken van een flinke hoeveelheid externe inhuur. In totaal gaat het om ruim 8 fte op het totaal van ruim 216 fte. In 2023 lag deze op een iets hoger niveau dan het jaar ervoor.

Inhuur	2023	2022 (bedragen x 1000)
Comenius	417	271
Hilfertsheem	331	160
Lucent	191	120
Bestuursbureau	227	349
Totaal	1166	900
FTE's	8,39	7,91

4.3.5 Bevoegdheden en het opleiden van docenten

In ons vmbo-onderwijs op het Hilfertsheem College neemt techniekonderwijs een grote plek in. In de samenleving is er een tekort aan goede technische arbeidskrachten; om die reden subsidieert de overheid techniekonderwijs. In 2022 hebben we met subsidiegeld in de regio 3 Techno labs gerealiseerd - waaronder één op Hilfertsheem College. Hier kunnen leerlingen uit het PO kennis maken met techniek onderwijs. Vanaf augustus 2022 worden er wekelijks groepen uit het PO begeleid op Techno lab van Hilfertsheem.

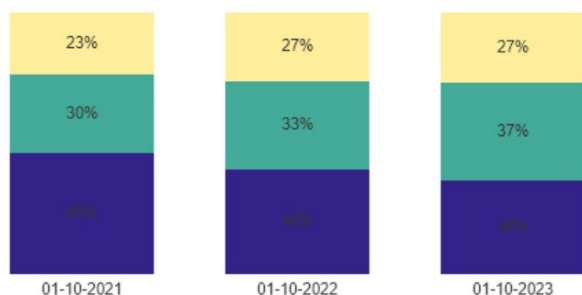
Bevoegdheden van docenten



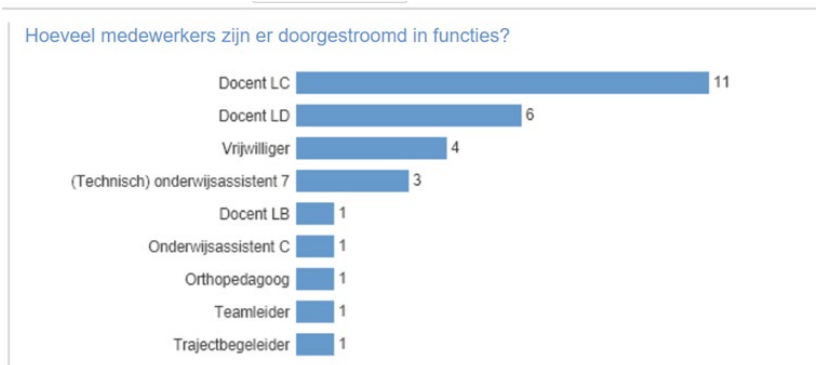
Op onze scholen is de basisregel dat iedereen bevoegd is dan wel bezig is bevoegd te geraken. We sturen al enkele jaren op het voorkomen dat onbevoegde docenten bij ons werkzaam zijn of blijven. Deze medewerkers hebben wij goed in beeld en het totaal bedrag in 2023 slechts 0,68% of 2 collega's. Eén van deze medewerkers zit al dicht bij zijn pensioen en de ander heeft een tijdelijke aanstelling. De komende jaren is ons doel meer actief aan de slag te gaan met het opleiden van nieuwe docenten en deze goed te begeleiden. Er waren 38 docenten in opleiding in 2023.

4.3.6 Functiemix

Wat is de functiemix per datum?

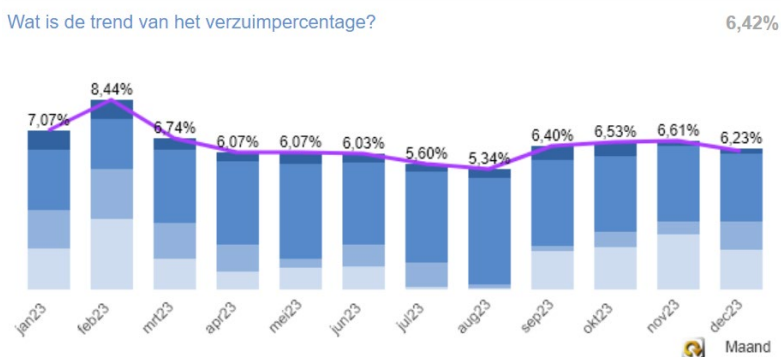


Sinds 2021 hebben we – vanuit ons strategische personeelsbeleid – de keuze gemaakt om extra inspanningen te doen om docenten zich te laten ontwikkelen en een promotie te kunnen maken via LC-LD beleid. Dit heeft ook zichtbaar geleid tot een andere functiemix bij CVO 't Gooi. Het aandeel LB-ers is gedaald van 47% naar 36%. Het aandeel LC-ers is gestegen van 30 naar 37% en de LD-groep is gestegen van 23% naar 27%. Vanuit de lopende LC/LD trajecten weten we dat dit in 2024 verder door zal stijgen. Als we dit op medewerker niveau bekijken dan zien we dat we niet alleen OP- maar ook OOP-medewerkers kansen geven op doorstroom:

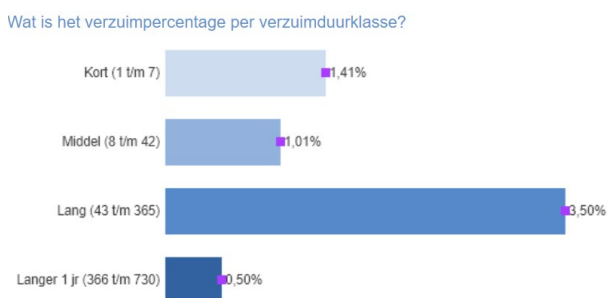


4.3.7 Verzuim

Het verzuimpercentage in 2023 was gemiddeld 6,4%. Vooral aan het begin van het jaar was het verzuim aan de hoge kant. De werkdruk speelt hierbij een rol. Maar ook hadden we in 2023 helaas (en ongebruikelijk) te maken met arbeidsongeschikte medewerkers zonder uitzicht op herstel. Ons doel is en blijft een verzuim beneden de 5,5%. Eind 2022 is gestart met een nieuwe arbo dienst, daarna is het verzuim protocol aangescherpt. In 2023 is een RI & E uitgevoerd. Dat omvatte ook onderzoek naar de psychosociale belasting van medewerkers. Actiepunten m.b.t. de inrichting van werkplekken zijn in de loop van 2023 uitgevoerd, andere actiepunten volgen nog in 2024.



Verzuim naar verzuimduur:



Het verzuim langer dan 6 weken heeft een groot aandeel in het totale verzuim.

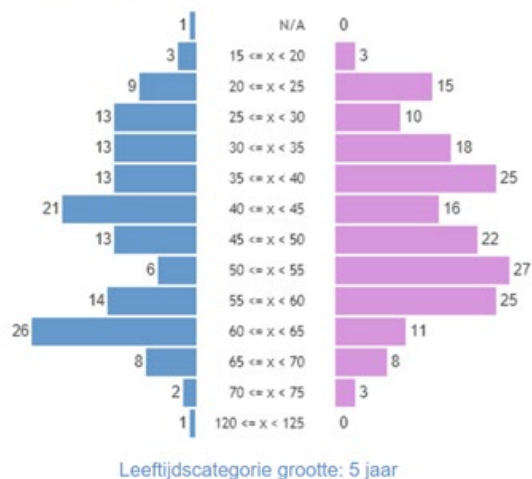
4.3.8 Samenstelling van het personeel

Hoeveel medewerkers zijn er in dienst per geslacht?



Van de 15 leidinggevenden zijn er 7 man en 8 vrouw.

En wat is de verdeling per leeftijdscategorie?



En wat is het gemiddeld aantal dienstjaren per kostenplaats?



Het komt vaker voor dat medewerkers na hun pensionering nog willen blijven werken, meestal is dat part-time. De komende 10 jaar is er nog een behoorlijke uitstroom wegens pensionering maar als totaalbeeld hebben we geen vergrijsde populatie. Het gemiddelde dienstverband bedraagt 7 jaar en is gelijk over de delen van de organisatie.

5. Huisvesting

5.1 Huisvesting

In 2023 heeft de Gemeente Hilversum een actualisatie gedaan van het Integraal Huisvesting Plan. Het plan, dat dateerde uit 2019, is mede door covid niet uitgevoerd volgens de planning. Vandaar dat gesprekken zijn gevoerd over een actualisatie. Procedures zijn versimpeld voor een betere doorlooptijd en projecten zijn opnieuw gerangschikt in een langjarige agenda.

Voor CVO 't Gooi betekent dit dat de renovatiedata voor de scholen iets verder weg komen te liggen. Lucent College en Hilfertsheem College zijn gebouwd in 2012 respectievelijk 2015. Deze gebouwen zijn in uitstekende staat. Zeker omdat we goed bij zijn met het onderhoud. Comenius College dateert uit de jaren zestig en is gerenoveerd in 2010; maar ook hier zijn we goed bij met het onderhoud. De klimaat- en energietransitie is eigenlijk het grote vraagteken. We beschikken over zonnepanelen op alle scholen. Maar van het gas af gaan, is iets dat in samenwerking met de gemeente voor de regio gerealiseerd zal moeten worden.

In 2023 hebben we Heijmans Energie Services gevraagd een energiescan uit te voeren op onze schoolgebouwen. Het energieverbruik is in kaart gebracht alsmede mogelijkheden om energie te besparen. De conclusie is dat onze gebouwen er goed bij staan. Voordelen zijn onder meer te behalen bij vervanging van pompen en elektromotoren door zuinigere versies, betere inregeling van klimaatsystemen en radiatoren, ledverlichting, warmtepompen voor warmtetapwater en warmteterugwinning in de gymzalen. Wij hebben voor elk gebouw een lijst met energiebesparende maatregelen opgesteld en aangeleverd bij de Rijksdienst Voor Ondernemend Nederland. Dit was een wettelijke plicht in 2023.

Onderdeel van de strategische koers is ook dat we de gebouwen optimaliseren qua aantrekkelijkheid en gebruik door medewerkers en leerlingen. Het moeten gebouwen zijn waar je fijn kan werken en leren. In 2023 hebben we een aanvraag gedaan en goedgekeurd gekregen bij de Gemeente Hilversum voor een uitbouw van de aula/kantine. De school is ooit gebouwd voor 450 leerlingen maar er zitten er al jaren 480. In de klaslokalen hebben we genoeg ruimte maar de kantine is te klein. In 2023 hebben we met een projectgroep het eerste ontwerp gemaakt voor de uitbouw.

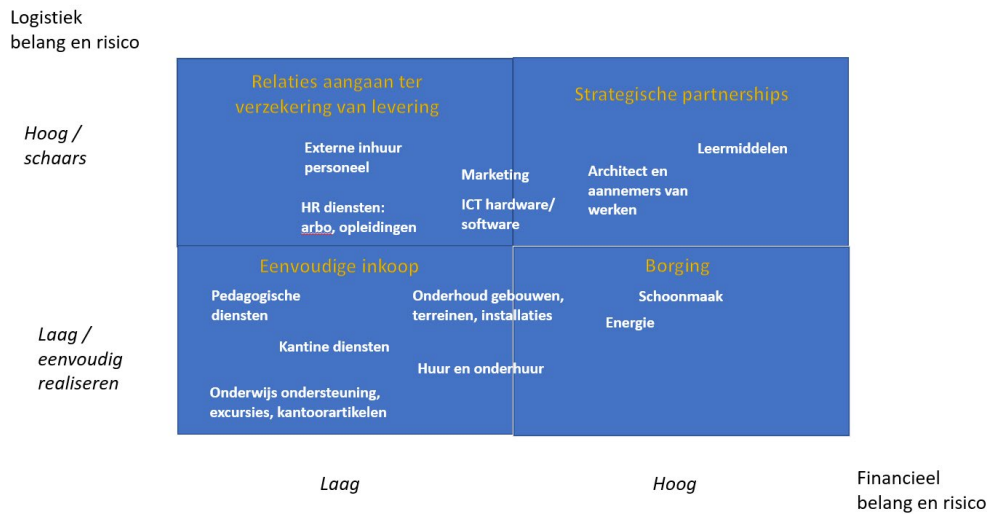
Op Lucent College hebben we – op verzoek van medewerkers en MR – in het kader van de werkdrukmiddelen de personeelskamer omgebouwd van een kale ruimte tot een prettige plek om je terug te trekken en rustig wat te eten of te werken, al of niet met collega's.

Op Comenius College zijn extra douches en een extra kleedkamer gerealiseerd voor de topsporters. Dit is ten koste gegaan van een opslagruimte die verplaatst is naar een buitenschuur.

De belangrijkste plannen voor de komende jaren zijn uitbouw van de aula en vernieuwing van het zorglokaal op Hilfertsheem; nieuwe verharde sportvelden en vervanging en vernieuwing van de fietsenstallingen en terreininrichting op Comenius; en realisatie van een mediatheek binnen Lucent College.

5.2 Facilitair

In ons inkoopbeleid onderscheiden we segmenten die we indelen naar financiële omvang en naar logistiek belang. Dat ziet er als volgt uit:



De segmenten leermiddelen, schoonmaak en energie vallen naar deze aard bij contractering onder de regelgeving voor Europese aanbesteding.

Voor energie maken we gebruik van het inkoop collectief "energievoorscholen". Tijdens het lopende contract heeft de leverancier zich in 2023 teruggetrokken, gebruik makend van de opzegbepalingen in het contract. Energievoorscholen heeft daarna – binnen de regels en volgens de voorwaarden van de eerdere aanbesteding een nieuwe leverancier gevonden en aangeboden. CVO 't Gooi heeft daarmee ingestemd.

Voor de schoonmaak hebben we twee deelsegmenten: Comenius College en de combi Lucent/Hilfertsheem. Op Comenius College waren we in 2022 ontevreden met de geleverde kwaliteit van de schoonmaak. Via audits is aangetoond dat de kwaliteit, bij herhaling, niet voldeed aan de afspraken. Begin 2023 is dat contract door ons opgezegd.

We zijn daarna teruggevallen op de 2e keuze uit de eerdere aanbesteding. Voor de inkoop en aanbesteding van de schoonmaak maken we gebruik van ondersteuning door een externe adviseur.

Op het gebied van leermiddelen hebben wij in 2022 meegedaan met de collectieve inkoop door SIVON. De gekozen leverancier voor Hilfertsheem College gaf eind 2022 echter aan niet te kunnen leveren volgens de afgesproken tarieven. Na onderhandeling is gezamenlijk gekozen voor een beperkte financiële tegemoetkoming en een vroegtijdige beëindiging van die inkoopafspraken, te weten aan het einde van schooljaar 2024-2025. CVO 't Gooi heeft daarmee ingestemd.

In 2023 zijn de onderhoudscontracten opnieuw geëvalueerd en zijn nieuwe afspraken gemaakt met die leveranciers. Via onderhandse aanbestedingen zijn nieuwe laptops aangekocht en raamovereenkomsten gesloten met twee busmaatschappijen voor excursies.

5.3 ICT

CVO 't Gooi verwerkt voornamelijk vertrouwelijke persoonsgegevens over gedrag- en ontwikkeling van leerlingen. CVO 't Gooi heeft daarom een gecertificeerde Functionaris voor de Gegevensbescherming (FG), te bereiken via privacy@cvogooi.nl.

De privacyfunctionaris onderhoudt de jaarlijkse cyclus van activiteiten, die geadviseerd worden door de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). Daaronder valt ook een jaarlijkse risicoanalyse van de verwerking van bijvoorbeeld testresultaten van leerlingen, andere persoonsgegevens, en afhandeling van datalekken.

In 2023 waren er 6 interne avg-incidenten en deze zijn volgens het protocol datalek correct gemeld en afgewerkt. Geen van de mogelijke datalekken betrof een melding met zodanige gevolgen, dat we hoefden te melden bij de Autoriteit Persoonsgegevens. De registraties staan wel in het AVG-incidentenregister. De incidentmeldingen en de afhandeling daarvan, geven aan dat het bewustzijn van bescherming van de privacy aanwezig is binnen CVO 't Gooi.

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

Voor de komende jaren ligt de nadruk op het invoeren van het door Kennisnet vernieuwde normenkader voor Informatiebeveiliging en Privacy (IBP), waarvan wordt verwacht dat het toetsingskader in 2027 een wettelijke plicht is.

In 2023 is geïnvesteerd in het – op beperkte schaal en binnen de aanbestedingsgrenzen - vervangen van oudere laptops en smartboards.

6. Governance en Financiën

6.1 Governance

CVO 't Gooi conformeert zich aan de Code Goed Bestuur die in het VO gangbaar is. Dit betekent dat wij verantwoordelijkheid, professionaliteit, integriteit en openheid als levende waarden hanteren in de manier van het besturen en toezicht houden op het functioneren van de organisatie. In 2023 hebben we het treasury statuut een update gegeven en is een nieuw professioneel statuut gemaakt.

Op onze website verantwoorden we onszelf door alle relevante documenten te publiceren. Je vindt daar niet alleen bestuursverslagen maar ook de missie/visie, het koersplan, de schoolplannen, de schoolgidsen, de ondersteuningsplannen, de klachtenregelingen en de diverse statuten. Ook wordt verwezen naar [scholenopdekaart.nl](https://www.scholenopdekaart.nl) waar ouders en leerlingen data van onze scholen kunnen bekijken, zoals leerlingen aantallen, leerlingen tevredenheid en onderwijs resultaten.

CVO 't Gooi is voor klachten aangesloten bij de Geschillen Commissie Bijzonder Onderwijs. Klachten uit 2023 zijn eerder al toegelicht in dit bestuursverslag. In 2023 zijn er geen misstanden gerapporteerd. Privacy nemen we serieus en hiervoor hebben we "state of the art" risicobeheersingsmaatregelen. In de organisatiecultuur en het personeelsbeleid is het streven naar rechtvaardigheid in ons handelen de beste verzekering voor een veilig klimaat voor medewerkers.

6.2 Exploitatie in 2023

Het jaar 2023 was opnieuw een goed jaar, het vierde jaar op rij waarin de formatie strak wordt bewaakt. Naast aanhoudende goede aanmeldingen is dit de kern van de goede financiële cijfers. Goed wil in dit geval zeggen dat we steeds koersen op een break-even situatie, een nulresultaat waarbij we een kleine marge aanhouden vanuit voorzichtigheid. Je ziet dat terug in de cijfers. Onderaan de streep hebben we in 2023 140k resultaat geboekt tegenover 125k begroot.

Dat lijkt oppervlakkig heel precies te kloppen maar zo is het niet. Wat dit vooral zegt, is dat we heel goed in staat zijn geweest de balans te bewaken tussen extra en afwijkende inkomsten en extra en afwijkende personele inzet. We hebben in 2022 en 2023 extra management gesprekken gevoerd, twee wekelijks, om de financiën en formatie te blijven beheersen. Specifiek ging dat dan over reguliere personeels- en onderwijskosten plus de extra kosten gemoeid met NPO en werkdruk activiteiten.

Je ziet dat in de navolgende opstelling van de baten en lasten terug. De rijksbijdragen van OCW waren hoger dan begroot, mede door CAO-afspraken, en de personele lasten en onderwijskosten (overige lasten) zijn proportioneel meegestegen.

	2023	Begroting 2023	2022
<u>Baten</u>			
Rijksbijdrage OCW	24.965.634	21.825.702	23.645.235
Gemeentelijke bijdrage	0	0	24.835
Overige baten	<u>957.767</u>	<u>787.395</u>	<u>814.391</u>
Som der baten	25.923.401	22.613.097	24.484.461
<u>Lasten</u>			
Personele lasten	20.433.788	17.928.901	18.967.900
Afschrijvingen	760.873	745.223	670.497
Huisvestingslasten	1.513.791	1.327.512	1.416.583
Overige lasten	<u>3.806.843</u>	<u>2.485.689</u>	<u>3.301.840</u>
Som der lasten	<u>26.515.296</u>	<u>22.487.325</u>	<u>24.356.820</u>
Saldo baten minus lasten	-591.895	125.772	127.641
Financiële baten en lasten			
Rentebaten	30325	0	0
Overige financiële baten	0	0	0
Rentelasten	11.008	0	31.855
Overige financiële lasten	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
Saldo fin. baten en lasten	19.317	0	-31.855
Saldo exploitatie	<u>-572.578</u>	<u>125.772</u>	<u>95.786</u>
Bestemmingsreserve WDRM	807.278	0	0
Bestemmingsreserve NPO	0	0	0
Saldo exploitatie na best.-reserve	<u><u>234.700</u></u>	<u><u>125.772</u></u>	<u><u>95.786</u></u>

6.3 De balans eind 2023

Door gedane investeringen (zie hoofdstuk 5) zijn de materiele vaste activa van CVO 't Gooi gestegen met een half miljoen. Daarvan is 3 ton gebouwen en 2 ton inventaris.

Het liquiditeitssaldo is stevig gedaald. Deels is dat een gevolg van het gebruiken van de extra subsidie gelden die OCW vooruitbetaalde. Voor het andere deel betreft het de investeringen die CVO 't Gooi heeft gedaan in het kader van het moderniseren en aantrekkelijker maken van de gebouwen en faciliteiten. Dit waren geplande uitgaven en bestedingen vanuit het aanwezige eigen vermogen.

Dat eigen vermogen is dan ook met 1,2 mln gedaald. Dat is iets meer dan gepland. De stelselwijziging voor het meerjarige onderhoud heeft geresulteerd in een extra ophoging van de voorziening hiervoor met 0,4 mln (plus 0,2 ophoging die al wel gepland was). Dus ons beleid om het vermogen te reduceren, totaliseert eigenlijk tot 0,8 mln en dat is conform onze verwachtingen. Een tweede tranche hiervan in 2024 en 2025 moet leiden tot een verdere verlaging met nog eens zo'n bedrag. De "schuldbestand" van CVO 't Gooi bevat geen bijzonderheden noch zaken waar we ons zorgen om maken.

De opstelling van de balans staat op de volgende pagina.

Vaste activa**Materiële vaste activa**

Gebouwen en terreinen	2.496.555	2.162.573	
Inventaris en apparatuur	3.357.468	3.042.716	
	<u>5.854.023</u>	<u>5.205.289</u>	

Financiële vaste activa

Overige financiële vaste activa	0	0	
---------------------------------	---	---	--

Vlottende activa**Vorderingen**

Debiteuren	2.985	84.115	
Overige vorderingen	254.689	26.262	
Overlopende activa	848.392	717.762	
	<u>1.106.066</u>	<u>828.139</u>	

Liquide middelen

	6.847.599	8.573.977	
--	-----------	-----------	--

Totaal activa

13.807.689	14.607.405
-------------------	-------------------

Passiva

31-dec-23

31-dec-22

Eigen vermogen

Algemene reserve	7.195.985	7.671.338
Bestemmingsreserve NPO	541.225	541.255
Bestemmingsreserve WDRM	361.511	805.844
Onverdeeld resultaat	0	0
	<u>8.098.721</u>	<u>9.018.437</u>

Voorzieningen

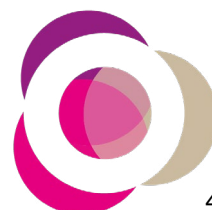
Onderhoudsvoorziening	1.654.901	1.253.436
Voorziening jubileum	136.994	209.000
Voorziening spaarverlof	58.425	62.731
Voorziening persoonlijk budget	895.317	933.364
Voorziening BWW	47.299	45.822
Voorziening langdurig zieken	92.954	57.560
	<u>2.885.890</u>	<u>2.561.913</u>

Kortlopende schulden

Crediteuren	685.575	577.833
Belastingen en sociale lasten	1.065.801	1.038.560
Overige schulden	26.541	26.059
OCW	29.167	48.198
Reserveringen	811.730	748.876
Overlopende passiva	24.533	3.151
Nog te besteden	179.731	584.378
	<u>2.823.078</u>	<u>3.027.055</u>

Totaal passiva

13.807.689	14.607.405
-------------------	-------------------



6.4 Financiële kengetallen

Om financiële gegevens te duiden, wordt meestal gebruik gemaakt van kengetallen en ratio's. Zo ook in het onderwijs. De meest gangbare staan in navolgende tabel waarbij SW staat voor signaleringswaarde van de inspectie. Dat is een waarde waarbij je je zorgen moet gaan maken.

Ratio's	2023	2022	2021	SW
Solvabiliteit	0,80	0,79	0,81	<0,30
Weerstandsv Vermogen	0,31	0,37	0,37	<0,05
Normatief publiek vermogen	€ 7.278.734	€ 6.649.483	€ 6.469.754	nvt
Bovenmatig vermogen	€ 575.398	€ 2.368.954	€ 3.019.163	>0
Rentabiliteit	0,01	0,00	0,02	<-0,01
Personeelskosten ratio	0,77	0,78	0,79	nvt
Huisvestingsratio	0,09	0,09	0,09	>0,10
Liquiditeit	2,80	3,13	3,51	<0,75

Uit deze opstelling kan je eenvoudig opmaken dat CVO 't Gooi financieel een gezonde instelling is. Het bovenmatig vermogen, in roze gemarkeerd, bedraagt eind 2023 nog slechts 0,58 mln.

De belangrijkste investeringsplannen voor 2024, 2025 en 2026 zijn:

- . een uitbouw van de aula op Hilfertsheem, gefinancierd door de gemeente maar met enige kosten voor CVO 't Gooi
- . een vernieuwing van het zorglokaal op Hilfertsheem
- . nieuwe verharde sportvelden op Comenius, gefinancierd door de gemeente maar met enige kosten voor CVO 't Gooi
- . vervanging en vernieuwing van de fietsenstallingen en terreininrichting op Comenius
- . realisatie van een mediatheek binnen Lucent College

Na deze investeringen zal er geen sprake meer zijn van bovenmatig vermogen. De genoemde investeringen maken onderdeel uit van de meerjaren begroting.

6.5 Meerjaren begroting

Exploitatieoverzicht						
CVO 't Gooi Meerjaren begroting						
		Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
Baten						
Rijksbijdragen	€	23.464.108	€ 24.173.725	€ 24.562.348	€ 24.463.513	€ 24.511.986
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	€	-	€ -	€ -	€ -	€ -
Overige baten	€	628.456	€ 588.456	€ 588.456	€ 588.456	€ 588.456
Totaal: Baten	€	24.092.564	€ 24.762.181	€ 25.150.804	€ 25.051.969	€ 25.100.442
Lasten						
Personeelslasten	€	19.177.606	€ 19.709.455	€ 20.160.525	€ 20.158.218	€ 20.211.757
Afschrijvingen	€	913.635	€ 998.757	€ 908.098	€ 839.369	€ 702.350
Huisvestingslasten	€	1.442.215	€ 1.557.349	€ 1.574.014	€ 1.590.861	€ 1.592.007
Overige lasten	€	2.461.496	€ 2.502.868	€ 2.513.500	€ 2.464.385	€ 2.580.531
Totaal: Lasten	€	23.994.952	€ 24.768.430	€ 25.156.136	€ 25.052.833	€ 25.086.645
Financiële lasten en baten						
Financiële baten	€	60.000	€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000
Financiële lasten	€	-	€ -	€ -	€ -	€ -
Overige financiële baten en lasten	€	-	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal: Financiële lasten en baten	€	60.000	€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000
Resultaat	€	157.612	€ 53.751	€ 54.668	€ 59.136	€ 73.796

	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
Totale loonkosten	€ 17.952.798	€ 18.026.055	€ 18.177.125	€ 18.274.818	€ 18.428.357
WTF	197,7358	200,4903	200,6572	200,6644	200,4816
Inzetbare WTF	190,5328	193,5192	193,9099	194,1612	194,1612
Aantal Medewerkers	277	280	287	283	282

In deze meerjaren begroting gaan we uit van leerlingenaantallen die nog twee jaar iets stijgen, conform de prognoses en beschikbare capaciteit, en daarna afvlakken. We gaan uit van een doorgaande goede beheersing van de formatie op 80% van de baten. Nog niet verdisconteerd is het effect van de bovenbouw vereenvoudiging op Hilfertsheem College. Deze is nog in onderzoek en zal tot een kleine verbetering leiden van de opstelling. CVO 't Gooi moet in staat worden geacht het beleid van nulresultaten goed vol te kunnen houden.

Risico's op andere uitkomsten zijn al verwoord in de risicoanalyse. Voor 2024 en 2025 geldt dat de groei in leerlingenaantallen nog steeds een extra beslag legt op formatie terwijl de bekostiging pas het kalenderjaar erop volgt. Dat zou een reden kunnen zijn dat je in die jaren nog moeite hebt dit helemaal voor 100% op te vangen in de exploitatie. Maar dat is natuurlijk een luxeprobleem.

6.6 Treasury

In voorgaande jaren had CVO 't Gooi haar saldo aan (liquide) middelen volledig op reguliere bankrekeningen staan. Er waren geen beleggingen noch plannen in die richting. In 2023 is het treasury statuut, dat dateerde uit 2018 – helemaal vernieuwd. Het is vooral beter leesbaar geworden. Met de nieuwe opzet verduidelijkt CVO 't Gooi haar doelstellingen met het treasury beleid. Daarvan zijn de belangrijkste het beschikken over voldoende liquide middelen en het op risicomijdende wijze geld stallen, bijvoorbeeld op spaarrekeningen, via staatsobligaties of via spaardeposito's bij vertrouwde instellingen. In 2023 zijn er – net als in voorgaande jaren – geen gelden uitgezet. In de balans is dit zichtbaar onder financiële vaste activa, die staan op 0. Vanaf 2024 is er de intentie om daar conform het treasury statuut wel een begin mee te maken. Het zal dan gaan om een relatief klein deel van de liquide middelen, één tot anderhalf miljoen maximaal. Het kan immers zijn dat bij de investeringen die bekostigd worden door de gemeente, CVO 't Gooi vooruitbetalingen moet doen.

6.7 Wet Normering Topinkomens

Op de bezoldiging van het bestuur en de raad van toezicht is de wet normering topinkomens van kracht. Voor CVO 't Gooi (klasse D) betekent dit voor 2023 een maximum van 173.000,- voor het bestuur en dat vertaalt zich naar € 17.300,- (10%) voor leden van de raad van toezicht en € 25.950,- (15%) voor de voorzitter.

Functiegegevens	Directeur -bestuurder	D. Roobeek
Omvang dienstverband	1,0 fte	Ja
Dienstbetrekking	1/1 - 31/12	Ja
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		145.314
Beloningen betaalbaar op termijn		23.021
Totaal		168.336
WNT bezoldigingsmaximum	Klasse D	173.000

Functie	Naam	Bezoldiging	WNT-maximum
Voorzitter	D. Stevens	11.508	25.950
Lid	P.M.A. Cornelissen	8.852	17.300
Lid	M.W. van der Molen	8.852	17.300
Lid	N. Soomer	8.852	17.300
Lid	R. Bruin	8.852	17.300
Lid	S. Staal	8.852	17.300

6.8 Allocatie van middelen

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

6.9 Schoolkosten

In overeenstemming met de veranderde wetgeving vraagt CVO 't Gooi uitsluitend nog om een gift aan ouders. Een gift wil vanzelfsprekend zeggen dat deze geheel vrijwillig is. Ouders wordt een overzicht geboden van de activiteiten die gedaan worden in het schooljaar van hun kind en een indicatie van de kosten. Zij kunnen zelf bepalen of ze de school hiervoor een bijdrage willen geven of niet. In de schoolgidsen staat dit ook expliciet zo verwoord.

7. Raad van Toezicht

7.1 Inleiding

2023 was voor CVO een bewogen jaar. Tegen het jaareinde werd Nederland en Hilversum in het bijzonder opgeschrikt door een zeer dramatisch verkeersongeluk waarbij tot ons grote verdriet twee leerlingen van Comenius College verongelukt zijn. Dit persoonlijk verlies is immens voor familie en nabestaanden en had grote impact op de school. Binnen het Comenius College is op zeer respectvolle wijze door leerlingen, ouders en docenten opgetrokken om dit verlies te delen en te dragen. Hierin weerspiegelt zich een aantal belangrijke waarden die zijn verankerd in onze missie en onderwijsvisie: We geven onderwijs vanuit christelijke waarden met een open blik naar de wereld om ons heen. We stimuleren dat leerlingen leren leven vanuit verbondenheid met anderen en de omgeving. Verbondenheid betekent voor ons omzien naar elkaar met respect, aandacht, vertrouwen en zorg. Via het leven op school vormen leerlingen met elkaar en met onze medewerkers een gemeenschap waarin ze met elkaar samen leren leven. We voelen hierin een verantwoordelijkheid naar de ander. De RvT was op gepaste afstand betrokken en heeft waardering voor de nabijheid en ondersteuning die vanuit Comenius College aan elkaar en betrokkenen is geboden.

2023 was voor CVO ook een versterkend jaar. Het is een jaar waarin CVO 't Gooi op veel fronten progressie heeft geboekt om duurzaam kwalitatief hoogwaardig onderwijs te bieden. Dit toont zich in inspirerende beleidsdocumenten en (verbeter)plannen, constructieve reflectie op huidige prestaties en voortdurend verbeteren daarvan en in de diverse kpi's die inzicht geven in resultaten en tevredenheid. De RvT heeft deze ontwikkeling vanuit haar toezichthoudende rol van dichtbij kunnen waarnemen en vanuit haar adviserende rol de bestuurder ondersteund.

De Raad van Toezicht (RvT) vergaderde vijfmaal met de directeur-bestuurder, steeds voorafgegaan door een vooroverleg zonder de directeur-bestuurder. Er is twee keer regulier overleg geweest tussen de MR en een delegatie van de RvT.

Daarnaast bezochten de leden van de RvT de deelraden van de scholen en het directieoverleg om zich zo te laten informeren.

De commissies van de RvT vergaderen tussentijds met de directeur-bestuurder over specifieke onderwerpen en doen hierover verslag aan de RvT.

7.2 Toezicht op het (strategisch) beleid

In 2022 heeft de Raad van Toezicht besloten het toezicht toe te spitsen op twee elementen: de versterking van de bedrijfsvoering en het verder verbeteren en borgen van het kwaliteitsbeleid. De directeur-bestuurder heeft in 2023 op beide fronten veel voortgang bereikt. Beide elementen blijven voor 2024 relevant waarbij het accent wordt gelegd op verbeteren en borgen van kwaliteitsbeleid.

De introductie van de bestuurlijke monitor in 2022 blijkt een goede stap om het toezicht op het (strategisch) beleid in samenhang te volgen. In de bestuurlijke monitor zijn namelijk de ambities vanuit het Koersplan op relevante gebieden zoals onderwijs, bestuur, financiën opgenomen en deze worden periodiek getoetst aan de actuele stand. 2023 is het eerste volledige jaar waarin de RvT deze brede bestuurlijke monitor benutte. Het is een waardevol instrument om totaal overzicht te houden op ambitie en realisatie en om te verdiepen op de wezenlijke zaken.

Eind 2022 is samen met Proceon een bestuurlijke verkenning uitgevoerd op de mogelijkheden van samenwerking. De kwetsbaarheid van het bestuursbureau is aangestipt als aandachtspunt. Bestuurlijke samenwerking is in die verkenning genoemd als mogelijkheid om de bestuurskracht te versterken op thema's als gezamenlijke arbeidsmarktvragestukken (lerarentekort, beperken inhuur, onderlinge concurrentie op arbeidsmarkt) en voor versterking van diverse staffuncties. Tevens is geïdentificeerd dat er voor leerlingen winst te behalen is in een goede overgang van po-vo. In 2023 is de verhuizing van het bestuursbureau gerealiseerd.

Dit draagt bij aan onderlinge organische samenwerking tussen onderwijsinstellingen.

In 2023 is langs verschillende lijnen ingezet op verbetering en borgen van onderwijskwaliteit. Naast het stimuleren van de reflectie door professionals aan de hand van zelfevaluaties heeft het bestuur zich ingezet om een missie en onderwijsvisie te ontwikkelen die ondersteunend werkt. Dit heeft geresulteerd in een compact document waarin de individuele profielen van de drie scholen die deel uitmaken van CVO 't Gooi vanuit hun eigen kern naar voren komen. Daarnaast besteedt het aandacht aan de verbindende waarden van waaruit onderwijs wordt gegeven.

7.3 Code Goed Toezicht en Goed Bestuur

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

De Code Goed Bestuur vormt de basis onder de afspraken tussen de Raad van Toezicht en de directeur-bestuurder. Het is tevens de basis voor het toezichtkader van de RvT. De RvT stelt vast dat de beide codes op elkaar aansluiten.

Bestuur en intern toezicht van CVO 't Gooi voldoen aan de bepalingen in de Code Goed Bestuur. De leden van de RvT zijn onafhankelijk. Er hebben zich geen situaties voorgedaan met een potentieel, vermoedelijk of tegenstrijdig belang van een lid van de RvT of de directeur-bestuurder.

7.4 Werkgeverscommissie

De RvT treedt op als werkgever van de directeur-bestuurder. Binnen de RvT zijn de feitelijke werkzaamheden belegd bij de werkgeverscommissie. De samenstelling van deze commissie is in 2023 ongewijzigd gebleven ten opzichte van het najaar 2022. Dirkjan Stevens en Nathan Soomer zijn de leden van deze commissie.

CVO 't Gooi heeft een bestuur bestaande uit één persoon. Het functioneren van het bestuur als geheel valt daarmee samen met het functioneren van de directeur-bestuurder. In 2023 heeft de werkgeverscommissie twee evaluatiegesprekken gevoerd met de directeur-bestuurder. De bezoldiging van de directeur-bestuurder is in lijn met de loonontwikkeling in de sector vo aangepast.

De werkgeverscommissie vervult in de praktijk ook de rol van agendacommissie van de RvT. De commissie spreekt ruim voor iedere RvT vergadering uitvoerig met de directeur-bestuurder over lopende zaken. In dit vooroverleg wordt ook de agenda voor de volgende RvT vergadering vastgesteld.

7.5 Commissie financiën

De samenstelling van de commissie financiën is sinds het najaar van 2022 ongewijzigd gebleven. De commissie bestond uit Suzanne Staal en Ronald Bruin.

In 2023 is door bestuur en controller op consciëntieuze wijze invulling gegeven aan het versterken van de financiële en operationele control van CVO 't Gooi en van de individuele scholen. Dit is gerealiseerd door een begrijpelijke koppeling aan te brengen tussen de financiële en personele administratie en door een cyclus in te richten waarin financiële en formatieve planning en control in samenhang plaatsvindt. In deze cyclus zijn de planning en dynamiek van het onderwijsjaar en het begrotings- en verslagleggingsjaar geïntegreerd. Met deze nieuwe systematiek is ingezet op het versterken van het leiderschap binnen de scholen op bedrijfsvoering. De RvT heeft dit proces van nabij gevolgd en gestimuleerd en meermaals waardering uitgesproken aan bestuurder en controller voor deze kwaliteitsslag.

Het treasurystatuut is in 2023 vernieuwd in lijn met de richtlijnen die hiervoor gelden voor onderwijsinstellingen. Dat betekent dat CVO 't Gooi geen beleggingen in aandelen toestaat, enkel in (deposito)spaarrekeningen of rekening courant.

Gedurende het jaar is in de commissie financiën en de RvT in overleg met de accountant meermaals stilgestaan bij de wijze waarop MJOP (groot onderhoud) op de balans wordt opgenomen. Er zijn scenario's ontwikkeld voor Activeren of Voorzien. Op basis van financiële en operationele argumenten is besloten om het meerjaren onderhoud te voorzien. Daarvoor wordt de voorziening substantieel verhoogd.

De aanmeldingen waren in 2023 net als voorgaande jaren gunstig. Dit is resultante van gerichte investeringen in onderwijskwaliteit, voorzieningen en bewuste positionering van de drie scholen. Dit betekent in de praktijk dat CVO 't Gooi een lichte groei kent die operationeel goed ter hand genomen kan worden. Hierbij zij opgemerkt dat de krappe en concurrentiële arbeidsmarkt wel voor druk zorgt.

De samenwerking met de accountant is door bestuur en RvT als goed beoordeeld en resulteert in continuering van de samenwerking. De doortastende blik van Van Ree accountants draagt bij aan continue verbetering van de bedrijfsvoering en controlprocessen. De accountant concludeert dat CVO 't Gooi goed in control is.

7.6 Commissie kwaliteit van het onderwijs

De commissie kwaliteit van het onderwijs bestond ook in 2023 uit Pieter Cornelissen en Maurits van der Molen.

Het koersplan is vastgesteld in 2021 en fungeert voor CVO 't Gooi als richtsnoer. Essentie in het plan is dat op de scholen het eigenaarschap van de leerlingen wordt versterkt evenals het vakmanschap van de docent. Dit is in 2022 gestimuleerd door de zelfevaluaties breed uit te voeren. In de praktijk blijkt dit een goed instrument voor professionele reflectie en planvorming op teamniveau.

Op de drie scholen is in 2023 het versterken van het eigenaarschap van de leerlingen gestimuleerd door intensivering van het mentoraat en het vergroten van de keuzevrijheid en eigen studietijd. Dit in samenhang met het verkorten van de reguliere lessen. De RvT heeft op basis van de bezoeken aan de scholen en de gesprekken met de (deel)raden goed inzicht gekregen in de positieve elementen hiervan en de implementatie spanningen. Dergelijke veranderingen vragen veel van docenten en leerlingen. Op alle drie de scholen is bevestigd dat het wezenlijk is om het eigenaarschap van de leerlingen te versterken en zijn modificaties aangebracht in de wijze waarop hier in de praktijk invulling aan wordt gegeven.

Hilfertsheem College is in 2022 door de inspectie gevraagd om het PTA te verbeteren (herstelopdracht PTA). Als gevolg van de vijf profielen die daar werden aangeboden was het PTA zeer omvangrijk. Er is het besluit genomen om in de komende jaren terug te gaan naar één profiel met daarbinnen keuzevakken. Hierdoor is het mogelijk om tot een overzichtelijk PTA te komen.

Voor Lucent College is een business plan goedgekeurd dat de mogelijkheid biedt om onderscheidend beroeps- en praktijkgericht mavo onderwijs aan te bieden: kleinschalig, kansrijk toegepast onderwijs en keuzewerktijd, met het perspectief om door te stromen naar de beroepshavo.

De RvT is onder de indruk van de inzet die gepleegd wordt om in het post-Covid tijdperk te komen tot verbetering van leerresultaten. Het beleid om naar schoolbrede verbetering van leerresultaten van alle leerlingen te komen door taalgericht (vak)onderwijs. Dit is tot stand gekomen op basis van een grondige analyse naar de achterstanden en de invloed op begrijpend lezen en rekenen.

In bestuurlijke monitor wordt ruimschoots aandacht besteed aan de onderwijsprestaties en de tevredenheid van leerlingen. Deze monitor wordt ook gebruikt door de schooldirecteuren om prestaties te monitoren. De examenresultaten van de vwo-leerlingen van CVO 't Gooi waren zowel landelijk als regionaal hoger dan het gemiddelde. Dit geldt ook voor havo-leerlingen, waarbij regionaal wel een knik zichtbaar is na de Covid-periode. Voor vmbo-leerlingen is deze knik ook zichtbaar. Overall is de conclusies dat de examenresultaten van CVO 't Gooi goed zijn.

De werkbezoeken van de leden van de RvT aan de scholen, in de vorm van bijwonen directieoverleg/ (deel)raden medezeggenschap, zijn waardevol voor informatievoorziening en wederzijds contact.

7.7 Toezicht op doelmatigheid en financiële positie

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

De rechtmatigheid van de inzet van middelen wordt jaarlijks door de accountant getoetst en de RvT is overtuigd van de rechtmatigheid van de inzet van middelen.

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

Wij geven invulling aan de toetsing op doelmatigheid door:

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

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

Met betrekking tot de doelmatigheid van de besteding van de middelen stelt de Raad van Toezicht allereerst vast dat de middelen worden aangewend voor het uitvoeren van de maatschappelijke opdracht van CVO 't Gooi om voortgezet onderwijs te verzorgen. Het leeuwendeel van de middelen betreft de inzet van docenten en ondersteunend personeel. Deze zorgen voor kwalitatief onderwijs, wat blijkt uit de diverse evaluaties. De Raad heeft de jaarrekening het jaarverslag over 2022 goedgekeurd. De begroting 2024 en meerjarenraming voor de jaren daarna zijn eveneens goedgekeurd.

7.8 Samenstelling en vergoeding Raad van Toezicht

De RvT heeft besloten om ruimte te bieden aan Stefan Cornelissen om een traineeship voor toezichthouder aan te bieden en in die hoedanigheid de RvT te versterken. Dit traineeship heeft geheel 2023 geduurd en is eind 2023 beëindigd.

In het verslagjaar 2023 liep de eerste termijn van Pieter Cornelissen af. Hij heeft zich beschikbaar gesteld voor herbenoeming en de overige leden van de RvT hebben ingestemd met herbenoeming voor een tweede periode van vier jaar.

De samenstelling is van de RvT en van de commissies is voor het overige onveranderd gebleven. Hier is bewust voor gekozen om continuïteit te waarborgen.

De leden van de Raad van Toezicht ontvangen een toelage in lijn met de normen van de VTOI. De toelage is in 2023 in lijn gebracht met gemiddelde in de sector. De vergoeding staat gespecificeerd in de financiële verantwoording van het bestuursverslag.

7.9 Nevenfuncties

Naam		Hoofdfunctie	Nevenfunctie	1 ^e termijn	2 ^e termijn
Dirkjan Stevens	voorzitter cie werkgeverszaken	<ul style="list-style-type: none"> Interimmanager/adviseur (zelfstandig) Associé Galan Groep 	<ul style="list-style-type: none"> Voorzitter raad van toezicht CVO 't Gooi Bestuurslid Stichting ViJoS 	01-08-2018 tot 01-08-2022	01-08-2022 tot 01-08-2026
Pieter Cornelissen	cie onderwijs	interim bestuurder en adviseur	<ul style="list-style-type: none"> Voorzitter raad van toezicht SWV Rijnstreek Lid raad van toezicht Jordan Montessori Lyceum Zeist Lid raad van toezicht HIJN scholengroep (Houten, IJsselstein, Nieuwegein) 	01-10-2019 tot 01-10-2023	01-10-2023 tot 01-10-2027
Maurits van der Molen	cie onderwijs	Professor emeritus Universiteit Amsterdam	<ul style="list-style-type: none"> Lid raad van toezicht CVO 't Gooi Lid raad van toezicht Rudolf Berlin Center 	01-08-2020 tot 01-08-2024	
Ronald Bruin	cie financiën	Partner Galan Groep	<ul style="list-style-type: none"> Lid raad van toezicht CVO 't Gooi 	01-08-2020 tot 01-08-2024	
Suzanne Staal	cie financiën	Directeur Horeca & Toerisme College ROC Midden Nederland	<ul style="list-style-type: none"> Lid raad van toezicht CVO 't Gooi 	01-07-2022 tot 01-07-2026	
Nathan Soomer	cie werkgeverszaken	Manager bestuur & strategie, ROC TOP	<ul style="list-style-type: none"> Lid raad van toezicht CVO 't Gooi Lid raad van toezicht stichting Jong Leren 	01-07-2022 tot 01-07-2026	

7.10 (Zelf)evaluatie en deskundigheidsbevordering Raad van Toezicht

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

In 2023 heeft de raad de evaluatie onder begeleiding uitgevoerd. In deze evaluatie is een terugblik gedaan op het afgelopen jaar en op de onderlinge samenwerking in de RvT en tussen RvT en bestuurder. De bijeenkomst is tevens gebruikt om de prioriteiten in het toezicht voor het schooljaar 2023-2024 te bepalen.

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

De leden van de Raad van Toezicht hebben zich verder geprofessionaliseerd. De leden hebben deelgenomen aan cursussen en webinars van de VTOI en het congres van VTOI bezocht. De opgedane kennis is met elkaar gedeeld. Tevens heeft de RvT zich onder externe begeleiding verdiept in varianten van (bestuurlijke) samenwerking tussen onderwijsinstellingen.

In de reflectie van Stefan Cornelissen is ook uitgebreid stilgestaan bij het functioneren van de RvT. Naast de positieve punten suggereert hij om als RvT in 2023 met elkaar stil te staan bij waardengedreven toezicht.

8. Verslag van de medezeggenschap

In het verslagjaar 2023 is de medezeggenschapsraad (hierna: MR) vijf keer bijeengekomen. Deze bijeenkomsten hebben achtereenvolgens drie verschillende opzetten.

Allereerst komt de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad (hierna: PMR) bijeen om samen de vergadering van de MR voor te bereiden, inzichten af te stemmen en agendapunten vast te stellen. Vervolgens schuift de directeur-bestuurder aan bij het overleg, samen met iemand van de afdeling HR. Bij het laatste onderdeel is de MR compleet, dan schuiven ook de ouders en leerlingen van de drie CVO-locaties aan. Voorafgaand aan de vergaderingen heeft de directeur-bestuurder overleg met de (technisch) voorzitter van de MR over de aan te leveren stukken en hun status.

Tijdens de bijeenkomsten van de MR zijn niet alleen de jaarlijks terugkerende onderwerpen besproken, ook enkele andere thema's passeerden de revue. Hieronder worden deze kort toegelicht.

Formatieplan en begroting

Aan het einde van het schooljaar 2022-2023 stopte de subsidie uit NPO-gelden (als gevolg van Corona-achterstanden). Dit had consequenties voor de formaties op de CVO-scholen. Contracten met tijdelijk aangestelde medewerkers konden niet worden verlengd. Het ging hierbij om een totaal van 11 FTE. In de bespreking van formatie en begroting blijkt dat de formatie min of meer gelijk zal kunnen blijven. Bij CVO is er ongeveer 101 FTE werkzaam. Wel valt op dat het aantal aanmeldingen bij het Lucent College moet groeien om een positief resultaat te kunnen boeken.

Personeelsbeleid

Na aandacht voor de doorgroeimogelijkheden voor docenten (de LC/LD-procedure) is er vanuit de afdeling HR ook beleid gemaakt voor onderwijsondersteunend personeel (OOP). Ook voor hen is beloningsdifferentiatie mogelijk bij opvallend goed functioneren.

Dit verslagjaar is verder gewerkt aan de besteding van de werkdruggelden die van de overheid zijn gekomen. Schooljaar 2023-2024 wordt daarbij het overgangsjaar, waarbij sprake is van een collectief deel en een individueel deel. Begin van het verslagjaar is begonnen met de inventarisatie van de wensen van het personeel voor de besteding van het individuele deel. Er was tevredenheid bij de PMR dat eigenlijk alle individuele wensen gehonoreerd kunnen worden.

Investeringen

De financiële situatie van CVO is na enkele turbulente jaren gestabiliseerd. Om die reden is in de PMR en MR veel aandacht geschonken aan investeringen vanuit de financiële reserves die het onderwijs kunnen versterken. Het gaat om een bedrag van 2,3 miljoen euro in de periode 2024-2027. Eén van de allerbelangrijkste punten daarbij is wat betreft de medezeggenschap dat er ruime extra middelen moeten komen voor de begeleiding en coaching van (nieuwe) docenten. Alles moet erop gericht zijn dat deze mensen behouden blijven voor het onderwijs en professioneel groeien.

Samenstelling MR

Ook dit jaar was de MR niet compleet. Het kost moeite om de leerlingengeleding compleet te krijgen, met name vanuit het Comenius College. Hier ligt een opdracht. Daarnaast wordt de MR voorgezeten door een extern, technisch voorzitter.

Tevredenheid

In de MR zijn de tevredenheidsonderzoeken besproken die dit jaar zijn afgenomen op de CVO-locaties. De uitslagen op het Comenius College viel tegen, mogelijk het gevolg van de onderwijsverandering die gaande is, terwijl Lucent College en Hilfertsheem College opnieuw goed scoorden.

Daarnaast zijn op de CVO-locaties risico-inventarisatie en evaluatieonderzoeken (hierna: RI&E onderzoek) afgenomen. Gezondheids- en veiligheidsrisico's zijn per locatie in kaart gebracht en hierop wordt actie ondernomen. Te denken valt aan hierbij aan werkplekken. Onderdeel van de RI&E is ook het Onderzoek Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA). Dit is gericht op het welbevinden van de individuele werknemers van CVO. Hieruit komt naar voren dat er door onder andere hoge werkdruk relatief veel werknemers voor kortere of langere tijd uitvallen. Eén en ander werd al eerder met grote zorg ingebracht door de PMR.

Evert van den Berg Technisch voorzitter MR

9. Vooruitblik

CVO 't Gooi gaat het jaar 2024 tegemoet met een positieve blik op de toekomst. Het jaar 2024 wordt het laatste jaar van het huidige koersplan. Een goed moment om met elkaar in dialoog te gaan over wat we de komende jaren, van 2025 tot 2028, willen bereiken.

Het gevoel is op dit moment dat het vinden en behouden van goed personeel in combinatie met het ontwikkelen en professionaliseren van ons personeel de grootste uitdaging is en één waar veel energie naar uit zou moeten gaan. Dit raakt immers direct en indirect aan de kwaliteit van het onderwijs. Niet voor niets is dat ook als risico aangemerkt in de risicoanalyse.

We zullen de komende jaren waarschijnlijk naar minder orthodoxe oplossingen moeten gaan kijken voor het tekort aan docenten. Dit probleem gaat niet vanzelf weg en gaat voor geen enkele onderwijsinstelling opgelost worden in Nederland. Dit zal zeker aan de orde moeten komen in onze dialoog over de toekomst van het onderwijs.

Aan de andere kant is voor CVO 't Gooi op korte termijn een zekere mate van stabilisering, na alle veranderingen die gedaan zijn, en borging van nieuwe werkwijzen ook wenselijk en belangrijk. Verander moeheid moeten we voorkomen.

De maatschappij staat echter niet stil en onderwijs is één van de grote thema's in de huidige samenleving en politiek. Het zal interessant zijn te zien wat dat voor ons betekent.

Dit is het spel dat gespeeld moet gaan worden bij het maken van onze nieuwe koers voor de tweede helft van dit decennium.

Hoe dan ook, we kijken ernaar uit om in 't Gooi een blijvend mooie bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van de vele kinderen die dagelijks door onze deuren de school inkomen.

Graag tot later!

Dennis Roobeek
Directeur-bestuurder