

stichting



Voortgezet Onderwijs Lelystad

Jaarverslag 2013

van de Stichting voor Voortgezet Onderwijs Lelystad

vastgesteld in de bestuursvergadering d.d. 26 mei 2014

Inhoud

1. Voorwoord.....	3
2. Verslag toezichhoudend orgaan	4
2.1 Algemene informatie & governance	4
2.2 Onderwijs	5
3. Personeel.....	8
4. Financiën	10
5. Huisvesting & overig.....	11

1. Voorwoord

Het kalenderjaar 2013 werd gekenmerkt door ontwikkelingen op het gebied van de inrichting van Voortgezet Onderwijs in Lelystad en door grote bezorgdheid over de financiële positie van de SVOL.

De centrale directie heeft, samen met de schoolleidingen, de inrichting van het vmbo en het creëren van draagvlak daarvoor opgepakt en uitgewerkt.

De financiële bezorgdheid vloeide voort uit de stijgende personeelskosten, de aangekondigde verevening binnen Passend Onderwijs en de oplopende kosten voor het onderhoud van de gebouwen.

Deze positie werd in het bestuurlijk overleg met de gemeente Lelystad diverse keren besproken.

Het bestuur en de centrale directie hebben de in 2012 ingezette koers om te komen tot verandering van de bestuursstructuur middels besluitvorming en met instemming van de GMR kunnen voortzetten. Verwacht wordt dat dit proces in 2014 kan worden afgerond.

In dit jaarverslag zullen we nader ingaan op de ontwikkelingen en activiteiten op de gebieden bestuur, onderwijs, personeel, financiën en huisvesting.

Lelystad, mei 2014

Mw. Drs. A.J. Leeuwe-Tak,
voorzitter bestuur

2. Verslag toezichthoudend orgaan

2.1 Algemene informatie & governance

Het bevoegd gezag

Het bevoegd gezag van de Stichting voor Voortgezet Onderwijs Lelystad (SVOL) functioneert als een toezichthoudend bestuur en heeft bevoegdheden belegd bij de centrale directie.

Het bestuur bestaat in 2013 uit de volgende leden:

Mevrouw drs. A.J. Leeuwe-Tak (voorzitter), mevrouw drs. M.C. Rengeling (bestuurslid tot 1 augustus 2013) en de heren B.J. van Bochove (bestuurslid), G.J. Hartmann (penningmeester tot 1 augustus 2013), P.W.M.M. Ligtenberg (bestuurslid), mr. drs. H.G.L. van der Linden (bestuurslid), mr. drs. M.C.P. de Ridder (secretaris) en drs. M.R. Roeffel RC (penningmeester vanaf 1 augustus 2013).

Het bestuur van de SVOL is lid van de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen (VTOI) en de bezoldiging van de bestuursleden vindt plaats conform de richtlijnen van de VTOI.

De onder het bevoegd gezag staande scholen zijn:

- Interconfessionele Scholengemeenschap Arcus,
- Scholengemeenschap De Rietlanden en
- Scholengemeenschap Lelystad.

De SVOL heeft in 2013 417 medewerkers in dienst waarvan 306 onderwijzende medewerkers en 111 onderwijsondersteunende medewerkers; 238 medewerkers met een parttime functie en 179 medewerkers met een fulltime functie.

Het bestuur heeft in 2013 vergaderd op: 4 februari, 14 maart, 8 april, 21 mei, 1 juli, 30 september, 21 oktober, 11 november en 16 december. Ter voorbereiding op deze bestuursvergaderingen heeft maandelijks overleg plaatsgevonden tussen het dagelijks bestuur van de SVOL en de centrale directie van de SVOL.

Met de gemeente Lelystad is overleg gevoerd over het toekomstig voortgezet onderwijs Lelystad.

Op 11 april 2013 heeft het jaarlijks informeel gesprek met de GMR van de SVOL plaats gevonden.

De SVOL heeft een eigen servicebureau. Dit servicebureau is gehuisvest aan de Lindelaan 99, Postbus 2310, 8203 AH Lelystad.

Governance

De huidige structuur van de SVOL voldoet aan de eisen van de wet op het gebied van governance. Een toezichthoudend bestuur is één van de vormen waar onderwijsinstellingen voor kunnen kiezen. De afgelopen jaren zijn steeds meer onderwijsinstellingen overgegaan naar een structuur van bezoldigd bestuur(der) en een raad van toezicht.

De SVOL kiest ook voor dit toezichtmodel met een raad van toezicht en één bestuurder. Voor de scholen wordt gekozen voor één eindverantwoordelijke directeur/rector. Nadere uitwerking is vastgelegd in een beslisdocument. In het najaar van 2013 is overleg gevoerd met alle betrokken geledingen binnen de organisatie. In de vergadering van 6 februari 2014 heeft de GMR positief advies gegeven voor deze nieuwe bestuursstructuur.

Het streven is erop gericht om de nieuwe structuur in augustus 2014 operationeel te hebben.

2.2 Onderwijs

Inleiding

Binnen de SVOL is de missie en visie vastgelegd. Om deze te realiseren is een integraal kwaliteitsbeleid opgesteld. Daarin is opgenomen hoe de kwaliteit van ons onderwijs bewaakt en ontwikkeld dient te worden. Iedere school concretiseert het beleid zoals dat is uitgezet in een eigen schoolbeleidsplan. Om de samenhang binnen de SVOL te bewaken, onderling te kunnen vergelijken en te garanderen wordt volgens een bepaald systeem gewerkt. Jaarlijks worden de volgende onderdelen (opbrengsten, onderwijsontwikkeling, onderwijstijd en zorg) met de schoolleidingen van de drie scholen (De Rietlanden, ISG Arcus en SGL) gemonitord, geëvalueerd en afspraken gemaakt om te komen tot verbetering.

Opbrengsten

In 2013 zijn alle afdelingen van de scholen positief beoordeeld door de Inspectie van het Onderwijs. Op de SGL leidden de opbrengsten van de afdelingen vwo en tl tot het opstellen van een verbeterplan. Op de afdeling tl zal een kwaliteitsonderzoek door de inspectie worden uitgevoerd. De drie scholen hebben een goed overzicht van de resultaten en sturen bij waar nodig is. De vakgroepen die ondermaats presteren worden in een verbetertraject meegenomen. De kwaliteit van het onderwijs in het algemeen blijft een aandachtspunt. Het reken- en taalbeleid wordt op de scholen verder ontwikkeld en ligt op schema voor de toekomstige exameneisen.

Onderwijsontwikkeling

Het vertalen van de SVOL missie naar een visie op schoolniveau bevindt zich in verschillende stadia. ISG Arcus en De Rietlanden vertalen de visie in nieuwe schoolbeleidsplannen terwijl de SGL het beleidsplan omzet naar verbeterplannen op afdelings- en teamniveau. Het komend jaar zullen de scholen uitvoering geven aan de schoolbeleidsplannen.

Onderwijstijd

De drie scholen programmeren voldoende onderwijstijd en registeren volgens het beoordelingskader van het ministerie OCW. Gedurende het schooljaar monitoren de schoolleidingen de onderwijstijd per klas en sturen zo nodig bij. De maatwerkactiviteiten zijn met de MR-en afgestemd.

Zorg

Op het gebied van zorg gebeurt erg veel binnen de scholen. De kwaliteit van begeleiding is voldoende (oordeel inspectie). De ondersteuningsprofielen m.b.t. Passend Onderwijs zijn opgesteld en de medewerkers van de scholen worden voorbereid op de toekomstige ontwikkelingen. Lelystad kent een te groot cohort aan speciaal onderwijs en het reguliere VO zal daar op moeten anticiperen. De nodige maatregelen zijn in voorbereiding.

Vernieuwing van het onderwijs

In 2013 zijn twee nieuwe onderwijsconcepten ontwikkeld en vastgelegd. Deze onderwijsconcepten zullen de onderleggers van het toekomstige SVOL-onderwijs zijn. De ontwikkeling van het gehele onderwijs is enigszins stil komen te liggen. De belangrijkste redenen van deze stilstand zijn de

benodigde financiële bijdrage van de gemeente en de SVOL en het draagvlak bij het personeel voor het nieuwe onderwijs.

In 2013 is een start gemaakt met de vernieuwing van het vmbo-onderwijs binnen de SVOL. De schoolleiding heeft met de vmbo medewerkers een plan ontwikkeld waarin het onderwijsaanbod en de kwaliteit voor de leerlingen geborgd worden. Dit plan zal in 2014 verder worden uitgewerkt en worden voorgelegd aan de GMR. Samen met het PO en het MBO zal deze ontwikkeling worden besproken zodat er sprake is van een optimale doorstroming en doorlopende leerlijnen.

VSV

De doelstelling om het aantal voortijdige schoolverlaters (VSV-ers) terug te dringen verloopt enigszins als gepland. Het aantal VSV-ers ligt iets boven het landelijke gemiddelde. Met de extra impulsen en maatregelen die zijn getroffen zal de doelstelling voor 2014 worden behaald. Deze maatregelen zijn: een nauwere samenwerking met het MBO; een nauwkeurige registratie van de schoolverlaters naar de vervolgopleidingen; het scholen van mentoren op het gebied van loopbaanoriëntatie en het intensiveren van het contact met leerplicht.

Tot slot

Kwalitatief goed onderwijs is alleen te realiseren wanneer de docent voor de klas gekwalificeerd en gemotiveerd is en zich tevens verder op didactisch en pedagogisch gebied blijft ontwikkelen. Het toekomstige onderwijs zal veranderen en daarop zullen de docenten zich moeten voorbereiden. De SVOL zal alle beschikbare middelen inzetten om de docent hierbij te ondersteunen.

Examenresultaten 2013

ISG Arcus				
afdeling	percentage geslaagde leerlingen 2012	Landelijke percentage 2012	percentage geslaagde leerlingen 2013	Landelijke percentage 2013
GYM	86		96	
ATH		87		92
HAVO	80	87	93	88
VMBO – TL	83	91	80	92
VMBO - KB	87	93	92	93
VMBO - BB	97	96	86	97
De Rietlanden				
afdeling	percentage geslaagde leerlingen 2012	Landelijke percentage 2012	percentage geslaagde leerlingen 2013	Landelijke percentage 2013
ATH	91	87	96	92
HAVO	90	87	88	88
VMBO – TL	84	91	97	92
VMBO - KB	95	93	94	93
VMBO - BB	96	96	100	97
SGL				
afdeling	percentage geslaagde leerlingen 2012	Landelijke percentage 2012	percentage geslaagde leerlingen 2013	Landelijke percentage 2013
ATH	83	87	94	92
HAVO	81	87	87	88
VMBO – TL	96	91	82	92
VMBO – KB				
VMBO – BB	92	94	92	95

Passend Onderwijs

Met ingang van 1 augustus 2014 wordt de zorgplicht ingevoerd.

Ter voorbereiding op de nieuwe wetgeving is door het bestuur in oprichting van het Samenwerkingsverband VO Lelystad gekozen voor de benoeming van een directeur in tijdelijke dienst. De deelnemende besturen zijn: Aeresgroep, SVOL, Stichting SchOOL, Gemeente Lelystad, Eduvier.

De directeur kreeg de opdracht om o.a. voorbereidingen te treffen voor het formeel oprichten van een nieuwe stichting. Op 28 oktober 2013 is de stichtingsakte gepasseerd bij de notaris. Met ingang van 1 november 2013 is de directeur vertrokken en werd een interim-directeur/kwartiermaker aangesteld. De kwartiermaker ondersteunt de inhoudelijke ontwikkelingsprocessen en de beleidsvoornemens.

Het samenwerkingsverband is relatief klein met circa 4.300 leerlingen, maar het deelnamecijfer voor VSO, Iwoo, praktijkonderwijs en leerlinggebonden financiering ligt ver boven het landelijk gemiddelde.

Het samenwerkingsverband heeft een forse vereveningstaakstelling (bijna € 1,8 mln. vermindering op een budget van € 3,7 mln.).

Dat is een zorgelijke financiële uitgangspositie.

3. Personeel

On- en onderbevoegd en scholing

Met verwijzing naar artikel 8.a.3. van de CAO VO (2011-2012), waarin regels staan voor het dienstverband van de onbevoegde leraar, heeft P&O het percentage on- en onderbevoegde lessen binnen de scholen van de SVOL in kaart gebracht en zet de centrale directie in op het terugdringen van dit percentage. Een werknemer, die geen wettelijke onderwijsbevoegdheid bezit, wordt voor ten hoogste 2 jaar in een docentenfunctie benoemd. In overleg met de onbevoegde leraar wordt een studieplan opgesteld, dat leidt tot het behalen van de onderwijsbevoegdheid binnen twee jaar. In bijzondere gevallen kan het dienstverband daarna ten hoogste nog tweemaal met een jaar worden verlengd.

Het uitgangspunt van de SVOL is dat elke onderwijsgevende bevoegd is voor het onderwijs dat hij of zij geeft. Vanuit de overheid wordt dit ook gestimuleerd. De SVOL maakt gebruik van een tweetal subsidiestromen om on- en onderbevoegde docenten aan de juiste bevoegdheid te helpen, nl. de Lerarenbeurs en het project Flevokans II. De Lerarenbeurs, een subsidie van het Ministerie van Onderwijs, vergoedt de kosten van het collegegeld en een deel van de kosten van studiemiddelen en reiskosten van de te volgen opleiding gedurende een periode van drie jaar aan de betrokkene zelf, wanneer aan een aantal voorwaarden wordt voldaan. Daarnaast ontvangt de werkgever een vast bedrag per verlofuur om studieverlof te verlenen met een maximum van 160 klokuren op jaarbasis bij een volledige aanstelling. Flevokans II, onderdeel van de subsidieregeling risicoregio's voortgezet onderwijs, vergoedt een dagdeel studieverlof, ook gedurende een periode van twee jaar. In 2013 maakten 12 docenten gebruik van de subsidie vanuit Flevokans II en acht docenten vroegen de Lerarenbeurs aan. Een deel van de betrokkenen maakte gebruik van beide regelingen, zodat ze gebruik konden maken van de faciliteit om een hele dag studieverlof op te nemen.

Op basis van de lessenverdeling bij de start van het schooljaar 2013-2014 is gebleken dat de scholen onderling iets verschillen in het percentage on- en onderbevoegde lessen. Dit percentage loopt in de pas met de cijfers uit het landelijk onderzoek door Regioplan van januari 2013. De verwachting is dat het percentage de komende twee jaar lager zal worden m.n. door de ingezette scholing.

Ondertussen zijn in het Nationaal Onderwijsakkoord van september 2013, een principeakkoord tussen werkgevers, werknemers en het kabinet, afspraken gemaakt over dit punt, nl.: in 2017 is elke onderwijsgevende gekwalificeerd en bevoegd voor het onderwijs. In een aantal gevallen, waarbij scholing niet tot de mogelijkheden behoort, zal dit leiden tot beëindiging van het dienstverband.

Mobiliteit binnen de SVOL

Schoolbesturen zijn vanaf 1995 verplicht om personeelsleden te benoemen in een bestuursbenoeming. Dit bevordert de inzetbaarheid en mobiliteit tussen scholen van eenzelfde bestuur. Vrijwillige mobiliteit werkt positief door naar zowel de betrokken medewerker als naar de organisatie. De stimulerende en motiverende werking ervan bevordert het welbevinden van de medewerker en geeft een breder loopbaanperspectief. Daarnaast leiden tevreden en gemotiveerde medewerkers tot verhoging van de kwaliteit van het onderwijs. In een aantal gevallen is er sprake van onvrijwillige mobiliteit b.v. bij formatietekort op een bepaalde school (CAO VO, artikel 17.2). In 2013 is een start gemaakt met het formuleren van beleid/richtlijnen met betrekking tot interne mobiliteit. De financiële kaderstelling bij de formatieplannen en de lessenverdeling voor 2013-2014 van de scholen van de SVOL leidde tot overstap van medewerkers naar een andere school binnen de Stichting .

Verlenging verzuimbegeleidingscontract, wisseling van digitaal verzuimregistratieprogramma en overzicht ziekteverzuim

Op 1 september 2013 is het contract met arbodienstverlener met een jaar verlengd. Evaluatie van de dienstverlening met de schoolleidingen gaf aan dat de leidinggevenden erg tevreden zijn met de keuze van het contract.

In september 2013 heeft overgang naar andere leverancier plaatsgevonden voor wat betreft Verzuim management.

Ziekteverzuim

Meldingsfrequentie	2011	2012	2013*
ISG Arcus	2	1,9	2
SGL	1,6	1,8	1,7
Rietlanden	1,9	1,9	1,5
SVOL	1,8	1,9	1,7
Landelijk	1,3	1,3	-
Verzuimpercentage	2011	2012	2013*
ISG Arcus	4,7	3,9	5,5
SGL	4,4	3,3	4,5
Rietlanden	5,3	3,8	3,5
SVOL	4,8	3,7	4,2
Landelijk	5	5	-

Implementatie Kaderstellende gesprekkencyclus, scholing leidinggevenden en bekwaamheidsdossier

Na instemming van de pGMR is per 1 augustus 2013 de nieuwe kaderstellende gesprekkencyclus van kracht geworden voor de scholen van de SVOL: een driejarige gesprekkencyclus met een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP), voortgangs- en functioneringsgesprekken en een beoordelingsgesprek. Kaderstellend wil zeggen op hoofdlijnen gelijk voor alle medewerkers van de SVOL met de mogelijkheid om op schoolniveau eigen accenten te leggen op uitvoeringsniveau. Nieuw binnen de scholen is het beoordelingsgesprek. Behalve in het traject begeleiding en beoordeling van nieuw benoemde docenten werden medewerkers nog niet beoordeeld op hun functioneren. In december zijn alle leidinggevenden getraind in het voeren van beoordelingsgesprekken door externe trainers/acteurs. In juni 2014 vindt terugkoppeling plaats in de vorm van een 'terugkomdag' voor de leidinggevenden. Tenslotte is de eerste aanzet gegeven voor het vormgeven van een digitaal bekwaamheidsdossier voor elke medewerker. In een bekwaamheidsdossier worden, naast diploma's, getuigschriften en een CV, het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) en verslagen van functionerings-, loopbaan- of beoordelingsgesprekken opgeslagen. Afspraken zijn gemaakt om dit voor het schooljaar 2014-2015 gereed te hebben, al dan niet als onderdeel van het digitale personeelsdossier.

Digitaliseren van personeelsdossiers van de SVOL

In 2013 zijn eerste stappen gezet om te komen tot digitalisering van de personeelsdossiers. Voordelen zijn: inzage op de scholen op basis van leesrechten, de beschikbaarheid van één compleet dossier op één plaats, één format voor de indeling van het dossier en tijdwinst bij het toevoegen, opzoeken en verzenden van documenten.

4. Financiën

Inleiding

De in 2012 ingezette ontwikkeling van verdergaande professionalisering heeft in 2013 zijn vervolg gehad. De organisatie binnen Financiën heeft per 01-04-2013 een matrix karakter gekregen waarmee kwetsbaarheid is verkleind en functiescheiding is bevorderd. In 2013 is afscheid genomen van twee pensionerende medewerkers en zijn twee nieuwe medewerkers verwelkomd. Ten opzichte van 2010 is de afgelopen jaren een efficiency verbetering gerealiseerd van 20% qua inzet fte's.

Kennisontwikkeling en innovatie is een (toenemend) vast onderdeel binnen het team Financiën. Zo wordt er door medewerkers een vakgerichte opleiding gevolgd en wordt, daar waar nodig, externe expertise geraadpleegd om op specifieke onderwerpen verdergaand aan kennisontwikkeling te doen.

Planning & Control

Planning & Control is in 2013 verder geïmplementeerd. Naast de standaard periodieke informatievoorziening aan Bestuur, Directie, Schoolleiders en Budgethouders, zijn ook adhoc analyses en rapportages opgesteld op het gebied van treasury, liquiditeiten, vermogensontwikkeling en huisvesting.

Drie keer per jaar wordt een indicatie (prognose) van het resultaat opgesteld: in de managementrapportages van mei en augustus en in de 12 maandsmelding.

In april 2013 is het treasurystatuut door het bestuur vastgesteld en eind 2013 heeft de evaluatie van bankrelaties plaatsgevonden, die begin 2014 in het bestuur is besproken.

Administratief

Met ingang van 2013 is het verloffregistratiesysteem binnen alle locaties operationeel.

In het najaar heeft de overgang naar SEPA vlekkeloos plaatsgevonden.

Administratieve processen worden verbeterd door uniformering en verdergaande procesbewaking. Daarnaast is gestart met digitalisering van een deel van de administratie.

Aanbestedingen

In 2013 is gestart met de inbedding van "Het flankerend beleid bij de Aanbestedingswet 2012" zoals verwoord in de Gids Proportionaliteit uit januari 2013. Zo is hiervoor in de werkprocedure een checkpoint opgenomen en worden de leveranciersrelaties periodiek getoetst aan deze regelgeving. In aanbestedingstrajecten wordt gebruik gemaakt van externe kennis en ervaring en wordt, indien nodig, vooraf overleg gevoerd met de accountant.

Aanbevelingen Ernst & Young

Begin december ontving de SVOL "de managementletter tussentijdse controle 2013".

Citaat: "Op basis van onze interimcontrole 2013 constateren wij dat u continu werkt aan de verbetering van uw organisatie. Daarnaast is de centrale directie en het management op een serieuze en professionele wijze omgegaan met onze eerdere bevindingen. De verschillende actiepunten zijn uitgewerkt en belegd in de organisatie. De organisatie heeft voldoende opvolging gerealiseerd ten aanzien van de bevindingen die wij vorig jaar hebben gerapporteerd. Zo zien wij duidelijke verbeteringen ten aanzien van de beheersomgeving en een duidelijke verbetering van de rechtmatigheid, met name op het gebied van aanbesteding". Einde citaat

De bevindingen uit de interimcontrole 2013 zijn belegd in de organisatie en de voortgang wordt periodiek getoetst.

Treasury

In april 2013 is het bestaande treasurystatuut (februari 2010) geactualiseerd en vastgesteld door bestuur.

In het treasurystatuut is opgenomen dat de beleggingen moeten voldoen aan de 'Regeling beleggen en belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek 2010'. Daarin is opgenomen dat beleggingen liquideerbaar en risicomijdend dienen te zijn.

In het jaar 2013 hebben geen nieuwe activiteiten met betrekking tot treasury plaatsgevonden.

In 2013 heeft de focus gelegen op beheersing van uitgaven om binnen de door het Bestuur geformuleerde kaders van het meerjarenperspectief te blijven. Daarbij paste ongewijzigd beleid rondom langlopende vorderingen en schulden.

Eind 2013 is de evaluatie van bestaande bankrelaties gestart. In het verlengde van de meerjarenbegroting 2014-2018 is een liquiditeitsprognose opgesteld voor 2014 die begin 2014 door het bestuur is behandeld, gevolgd door verder stappen.

5. Huisvesting & overig

Huisvesting

In vervolg op het Bestuurlijk Overleg VO Lelystad tussen de wethouder van onderwijs en een delegatie van het bestuur heeft het bestuur in januari 2013 schriftelijk aan het College laten weten niet in te stemmen met de voorstellen van het College aangaande de financiering van de toekomstige huisvesting. Het bestuur heeft bezwaar gemaakt tegen de in het concept Integraal Huisvestingplan (IHP) op te nemen gemeentelijke bijdrage en tegen de voorgestelde fasering en financiële bijdrage van de SVOL.

Desalniettemin heeft de gemeenteraad besloten gefaseerd maximaal € 18 mln. ten behoeve van de renovatie en aanpassing van ISG Arcus, De Rietlanden en de SGL ter beschikking te stellen.

Deze opname in het IHP 2013-2022 en het financieel beleid van de gemeente geven, zeer beperkt, financiële ruimte met ingang van 2014.

Het bestuur van de SVOL heeft ervoor gekozen om een huisvestingsonderzoek te laten uitvoeren. Tijdens dat onderzoek is ondermeer gekeken naar de technische staat van de gebouwen, de installaties en werden quickscans uitgevoerd.

Door verschuiving van de leerlingenaantallen werden op de SGL extra voorzieningen getroffen (herschikking lokalen/nevenruimten, uitbreiding fietsenstalling) terwijl op de locatie ISG Arcus delen van het gebouw buiten gebruik werden gesteld.

Facilitair

Aanbesteding schoonmaakonderhoud drie locaties

Na een aanbestedingstraject van enkele maanden onder leiding van een gecertificeerd bedrijf heeft de SVOL een schoonmaakcontract afgesloten.

Beveiliging gebouwen

In 2013 heeft een onderhandse aanbesteding plaatsgevonden en met ingang van 1 januari 2014 is een nieuwe leverancier m.b.t. surveillance, keyholding en alarmopvolging aangesteld.

Overig

Klachten

Binnen SVOL is een klachtenprocedure van kracht. Met deze regeling wordt een zorgvuldige behandeling van klachten beoogd, waarmee het belang van de betrokkenen wordt gediend, maar ook het belang van de school. Het klachtrecht heeft ook een belangrijke signaalfunctie met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs. Door deze klachtenregeling ontvangen het bestuur en de school op eenvoudige wijze signalen die hen kunnen ondersteunen bij het verbeteren van het onderwijs en de goede gang van zaken op school.