



Voortgezet Onderwijs Lelystad

# **Jaarverslag 2012**

**van de Stichting voor Voortgezet Onderwijs Lelystad**

vastgesteld in de bestuursvergadering d.d. 1 juli 2013

# **JAARVERSLAG 2012**

**Stichting voor Voortgezet Onderwijs Lelystad**

**te**

**Lelystad**

vastgesteld in de bestuursvergadering d.d. 1 juli 2013

## VOORWOORD

In het jaarverslag wordt ingegaan op de ontwikkelingen en activiteiten op de gebieden onderwijs, personeel, financiën en huisvesting.

Het kalenderjaar 2012 stond volledig in het teken van het verhogen van de onderwijskwaliteit, het ontwikkelen van nieuwe onderwijsconcepten, een scherp financieel beleid, het bevorderen van goed geoutilleerde leeromgevingen en professionele samenwerking op de werkplek.

Er werd uitvoering gegeven aan het vernieuwde managementstatuut. Door het bestuur en de centrale directie werden stappen gezet in de richting van verdere scheiding tussen bevoegd gezag en toezicht.

Het bestuur en de centrale directie hebben ruim aandacht besteed aan het versterken van de relatie met de gemeente Lelystad, het Primair Onderwijs, het Middelbaar Beroepsonderwijs en de Inspectie voor het Onderwijs.

Bij financiën waren de speerpunten: het uitbreiden van de Planning en Control, een strakke sturing op budgetten, het verder gestalte geven aan gericht risicomangement en managementrapportages.

De plannen van de SVOL worden ingekaderd door de financiële mogelijkheden die het Ministerie van O.C.& W. en de gemeente Lelystad bieden, de afspraken in de CAO en de eigen middelen.

Lelystad, juni 2013

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

# JAARVERSLAG

## ALGEMENE INFORMATIE

### **Het bevoegd gezag**

Het bevoegd gezag van de Stichting voor Voortgezet Onderwijs Lelystad (SVOL) functioneert als een toezichhoudend bestuur.

Het bestuur bestaat in 2012 uit de volgende leden:

Mevrouw drs. A.J. Leeuwe-Tak (voorzitter), mevrouw drs. M.C. Rengelink (bestuurslid) en de heren A.W.V. Banken (bestuurslid t/m 1 augustus 2012), mr. B.J. Binnerts (secretaris), B.J. van Bochove (bestuurslid), G.J. Hartmann (penningmeester), P.W.M.M. Ligtenberg (bestuurslid vanaf 1 augustus 2012) en mr. drs. H.G.L. van der Linden (bestuurslid).

Het bestuur van de SVOL is lid van de Vereniging van Toezichhouders in Onderwijsinstellingen (VTOI)

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 2012 410 medewerkers in dienst waarvan 309 onderwijzende medewerkers en 101 onderwijsondersteunende medewerkers; 225 medewerkers met een part-time functie en 185 medewerkers met een full-time functie.

Het bestuur heeft in 2012 vergaderd op: 13 februari, 16 april, 4 juni, 2 juli, 17 september, 2 oktober, 8 oktober, 12 november, 19 november, 22 november en 17 december. Ter voorbereiding op deze bestuursvergadering heeft maandelijks overleg plaatsgevonden tussen het dagelijks bestuur van de SVOL en de centrale directie van de SVOL.

Op 3 februari 2012 heeft het bestuur een brainstormsessie gehouden. In de maanden oktober-december is door een afvaardiging van het bestuur gesproken met de centrale directie over het toekomstig bestuursmodel. Op 19 december 2012 is, in aanwezigheid van een extern deskundige, hierover doorgesproken met een afvaardiging van het bestuur en de centrale directie.

Met de gemeente Lelystad is meermalen overleg gevoerd over het toekomstig voortgezet onderwijs Lelystad en over de bestuurlijke overdracht van praktijkschool De Steiger.

Op 7 juni heeft het jaarlijks informeel gesprek met de GMR van de SVOL plaatsgevonden.

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

## ONDERWIJS

### **Onderwijskwaliteit**

Een hogere onderwijskwaliteit met minder middelen, minder mensen en met een groeiend aantal leerlingen, dat was de enorme uitdaging waar de Stichting voor Voortgezet Onderwijs Lelystad (SVOL) voor stond. De organisatie heeft alle zeilen moeten bijzetten om de kwaliteit te handhaven of te verbeteren. Mede door de inzet van alle medewerkers is dit gelukt, maar de grenzen komen nu wel in zicht. Het primaire proces komt door de bezuinigingen onder druk te staan. Waaronder de bevoegdheid van de docent voor de klas, de groepsgrootte van het aantal leerlingen in de klas en het beperken van de beschikbare middelen. De medewerkers hebben het afgelopen jaar veel druk ervaren, maar hebben toch goede resultaten bereikt. De SVOL kent geen zwakke scholen, geen enkele afdeling wordt door de inspectie als 'zwak' gekenschetst. Dit houdt echter niet in dat de kwaliteit optimaal is. De inspectie die, binnen de scholen van de SVOL, onderzoek naar de kwaliteit van het onderwijs heeft gedaan, is van mening dat de basisvaardigheden in voldoende mate aanwezig zijn. De ambities van de SVOL liggen echter hoger. Om deze ambities te halen zal in de klas meer aandacht moeten zijn voor activerende didactiek en het gedifferentieerd aanbieden van de lesstof. Het actief betrekken van de leerlingen bij de lesstof, het uitdagen en motiveren van de leerlingen en het leveren van maatwerk in de klas zijn de speerpunten die de scholen van de SVOL in de onderwijsontwikkelplannen en verbeterplannen hebben opgenomen.

Het onderwijs valt of staat natuurlijk met een goede, gekwalificeerde en gemotiveerde docent. Uit gesprekken met docenten en schoolleiders valt af te leiden dat de stagnerende, onduidelijke en onzekere ontwikkelingen van het toekomstig VO in Lelystad niet bijdragen aan het ontwikkelen van een gezamenlijk gedragen onderwijsvisie op schoolniveau waardoor het samen optrekken in het versterken van het onderwijs achter blijft. De zogenaamde 'stip' op de horizon ontbreekt.

<b>Examenresultaten 2011 en 2012</b>		
ISG Arcus		
afdeling	percentage geslaagde leerlingen 2011	percentage geslaagde leerlingen 2012
GYM	87,5	85,7
ATH	90,9	87
HAVO	79,7	80
VMBO – GT	89,7	82,5
VMBO - KB	91,4	86,8
VMBO - BB	97,5	97,1
De Rietlanden		
afdeling	percentage geslaagde leerlingen 2011	percentage geslaagde leerlingen 2012
ATH	93,1	91,3
HAVO	83,6	90,2
VMBO – TL	93,9	84
VMBO - KB	100	95,3
VMBO - BB	94,6	95,8
SGL		
afdeling	percentage geslaagde leerlingen 2011	percentage geslaagde leerlingen 2012
ATH	78,6	83,3
HAVO	79,5	80,6
VMBO – GT/TL	93,1	95,7
VMBO – KB	92	
VMBO – BB		92,2

### **Het toekomstige voortgezet onderwijs Lelystad**

Sinds de besturenfusie van 1 augustus 2008 voert de SVOL binnen de organisatie de discussie over het toekomstige voortgezet onderwijs van Lelystad. Een van de doelstellingen van de SVOL is om de leerlingen optimale kansen te bieden voor het behalen van een zo hoog mogelijk diploma.

Het onderwijsaanbod HAVO/VWO bovenbouw en VMBO praktijkvakken staan onder druk. Het samenvoegen van deze leerlingen (volume vergroten) zou de kwaliteit van het onderwijs ten goede komen. De onderwijsconcepten die door medewerkers van de drie scholen zijn ontworpen vormen een goede basis voor het toekomstig onderwijs. Om het onderwijs van de toekomst betaalbaar te houden voerde het bestuur gesprekken met de gemeente over mogelijke (ver)nieuwbouw.

De gemeente en het bestuur van de SVOL zijn, sinds eind 2012, nog niet tot een gezamenlijk standpunt m.b.t. de toekomstige huisvesting inzake het VO gekomen. De financiële paragraaf laat zien dat de toegezegde financiële bijdrage niet toereikend is voor de huisvesting en daarmee het vernieuwende en toekomstige onderwijs in Lelystad.

Het bestuur geeft aan meer tijd nodig te hebben om draagvlak binnen de scholen voor de onderwijsontwikkelingen te werven en het verder uitwerken van de plannen m.b.t. het toekomstige VMBO onderwijs in Lelystad.

Een nieuw besluitvormingstraject, de inrichting van het toekomstige VMBO en het onderzoeken van de financiële mogelijkheden zullen in 2013 grotendeels de agenda van de SVOL bepalen.

### **Technasium**

Het aantal leerlingen dat binnen de SVOL voor de opleiding Technasium kiest, daalt. Dat heeft voornamelijk te maken met het dalend aantal HAVO/VWO leerlingen op ISG Arcus. De doorontwikkeling van het Technasium zit nu in de fase dat de bovenbouw ingericht moet worden. Om het Technasium betaalbaar en daarmee goed geoutilleerd te houden, is de keuze gemaakt om de opleiding nog maar op één plaats aan te bieden. Gezien het aantal leerlingen en de investeringen vanuit het verleden is gekozen om het Technasium in zijn geheel op de SGL aan te bieden m.i.v. het schooljaar 2013-2014.

### **VMBO Techniek**

In het beroepsonderwijs is sprake van kapitaalintensieve investeringen voor bepaalde sectoren. Het aantal leerlingen voor deze sectoren blijft sterk achter, waardoor de kans bestaat dat er sectoren gedwongen gesloten zullen worden. Er zijn echter ook efficiencyvoordelen te halen door praktijkruimtes samen te voegen. De herinrichting en de herverdeling van het VMBO en MBO bieden kansen om het beroepsonderwijs sterker te positioneren en leerlingen optimale kansen voor de arbeidsmarkt, met name in de Techniek, te bieden. Het toekomstige beroepsonderwijs moet voor alle leerlingen in Lelystad een aantrekkelijke, inspirerende en innovatieve leerwerk omgeving worden. De overheid heeft samen met topsectoren een gezamenlijk ambitie om het beroepsonderwijs aan te laten sluiten op de vraag van de arbeidsmarkt. Samen met het MBO College Lelystad en de Stichting Vakcollege heeft de SVOL een deelproject Toptechniek in Bedrijf aangevraagd en toegewezen gekregen om het techniekonderwijs te versterken. Onder aanvoering van het Technocentrum Flevoland is een plan opgesteld om een Technocampus voor Lelystad op te zetten. Het Technocampus Lelystad moet ertoe bijdragen dat substantieel meer jongeren voor Techniek gaan kiezen, zodat de bedrijven in de regio worden voorzien van goed gekwalificeerd personeel. Tevens bewerkstelligen we met de Technocampus een aanzuigende werking voor leerlingen in PO, VMBO en MBO voor technische beroepsopleidingen.

### **Passend Onderwijs**

Passend onderwijs is de nieuwe manier waarop onderwijs aan leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben, wordt georganiseerd. Door passend onderwijs zullen meer leerlingen met extra ondersteuning in het reguliere onderwijs worden opgevangen. De middelen voor deze extra ondersteuning zullen worden toegekend aan het nieuwe Samenwerkingsverband i.o. De huidige situatie in Lelystad laat zien dat er ruim tweemaal zoveel leerlingen in het speciaal onderwijs worden ondergebracht als landelijk en dat er een verevening tot aan 2020 staat van ruim € 1,7 miljoen. De SVOL, met het grootste aandeel leerlingen in het Samenwerkingsverband, komt voor een enorme opgave te staan.

### **Overdracht De Steiger**

Op 2 december 2011 hebben wethouder De Jager namens het College van B&W van Lelystad en de voorzitter van het bestuur van de SVOL, mw. drs. A.J. Leeuwe-Tak, het intentiebesluit ondertekend om te komen tot bestuursoverdracht van praktijkschool De Steiger. Hiermee startte de onderzoeksfase. Stuurgroep en projectgroep werden ingericht. In april 2012 werden de concepteindrapportage en de afwikkeling van de financiële consequenties van het reorganisatieplan binnen De Steiger besproken. Nadat de GMR van de SVOL haar instemming had gegeven werd door het bestuur van de SVOL een definitief besluit genomen akkoord te gaan met de overname. Aangezien de MR van De Steiger haar instemming niet verleende heeft de gemeenteraad van Lelystad uiteindelijk geen besluit tot overdracht hoeven te nemen.

## PERSONEEL

### **Inleiding**

De verantwoording voor de kwaliteit van het onderwijs is de afgelopen jaren steeds belangrijker geworden. In diverse publicaties, afkomstig van overheid, onderwijsinspectie, werkgevers- en werknemersorganisaties wordt uitgebreid gediscussieerd over manieren om – ieder vanuit de eigen verantwoordelijkheid – te komen tot sterk onderwijspersoneel in een professionele school. De meeste van die ‘manieren’ hebben te maken met het personeelsbeleid van de school: opleiden en ontwikkelen, alle docenten bevoegd voor de klas, een professionele gesprekkencyclus, werving & selectie en zelfs werkdruk- en ziekte- en verzuimbeleid. In het jaar 2012 zijn aanzetten gegeven voor met name kaderstellend beleid met betrekking tot een aantal van deze zaken. In dit personeelsdeel van het jaarverslag passeren ze de revue.

### **Functiemix**

Op basis van het Convenant Leerkracht van juli 2008 is regelgeving over de functiemix opgenomen in de CAO VO 2011-2012. Scholen voor voortgezet onderwijs moeten het aandeel LC- en LD-docenten in hun lerarenbestand zodanig vergroten dat wordt voldaan aan landelijke vastgestelde percentages. Doel van de functiemix is het vergroten van de aantrekkelijkheid van het beroep van leraar door verbetering van het loopbaanperspectief en het belonen van kwaliteit. De invoering van de functiemix is opgedeeld in twee fasen. De eerste fase betreft de periode oktober 2008 tot oktober 2011 waarin het percentage LC-docenten moet stijgen met 2% en die van LD-docenten met 1%. De tweede fase loopt van oktober 2011 tot oktober 2014. Per oktober 2014 moet in totaal een groei gerealiseerd zijn van 10% wat betreft LC-docenten en 11% van LD-docenten. Op 1 oktober 2011 waren de vereiste groeipercentages op de drie scholen van de SVOL gerealiseerd. Voor de invulling van de tweede fase van de functiemix is een werkgroep in het leven geroepen, die als opdracht kreeg om een meerjarenplan functiemix voor 2011-2014 te maken; de docentfunctiebeschrijvingen – die nog per SVOL-school verschillend waren – op één lijn te brengen, zodat er sprake is van eenzelfde beschrijving LB, LC en LD voor de drie scholen; functiecriteria op te stellen voor de LC- en LD-docentfunctie en te komen met een SVOL-brede benoemingsprocedure. In de periode januari tot en met maart 2012 heeft een werkgroep functiemix zich gebogen over bovengenoemde opdrachten. In maart 2012 lag er een advies aan de centrale directie. Bij de uitvoering van de regels omtrent de functiemix is het noodzakelijk om een professionele gesprekkencyclus te hanteren.

### **Gesprekkencyclus**

Vanuit de schoolleidingen kwam sterk de behoefte naar voren om te kijken naar een professionele gesprekkencyclus. Onder een professionele gesprekkencyclus wordt verstaan de steeds terugkerende periode waarin gesprekken plaatsvinden tussen leidinggevende en medewerker waarin wederzijdse afstemming plaatsvindt. De wensen van de medewerker met betrekking tot de professionele ontwikkeling, de competenties, de noodzaak om te voldoen aan de bekwaamheidseisen van de functie en de ontwikkelingsdoelen van de organisatie, zijn onderwerp van gesprek.

Op elke school afzonderlijk functioneerde wel een gesprekkencyclus: periodiek werden voortgangs- en functioneringsgesprekken gevoerd door de leidinggevende met de medewerker. Er was echter nog geen structurele plek ingeruimd voor het beoordelingsgesprek, een persoonlijk ontwikkelingsplan en een bekwaamheidsdossier, terwijl dit al een aantal jaren is opgenomen in de CAO VO. Een werkgroep, bestaande uit leden van de schoolleiding, docenten van de drie scholen en P&O, kreeg de opdracht om te werken aan een kaderstellende gesprekkencyclus voor de drie scholen voor de onderwijzende medewerkers, maar ook voor het ondersteunende personeel. Al heel snel werd duidelijk dat – wanneer het docentfuncties betreft – een goedwerkende gesprekkencyclus en



bekwaamheidsdossier bijna automatisch het gevolg heeft dat docenten zich profileren tot LC- of LD-docenten. Hierdoor zal de benoemingsprocedure op den duur overbodig worden. In vervolg daarop heeft de werkgroep gesprekkencyclus niet alleen voorstellen gedaan voor de cyclus op zich, maar ook voor competentieprofielen voor de docentenfuncties LB, LC en LD. Voorjaar 2013 vindt besluitvorming plaats over de invoering van de gesprekkencyclus.

### **Organisatie binnen P&O**

Vanaf januari 2008 is een ontwikkeling ingezet, die heeft geresulteerd in het vormen van een bovenschools servicebureau, ten dienste van de scholen. Het servicebureau kent twee 'afdelingen', nl. financiën en personeelszaken. Verbindende factor is de personeels- en salarisadministratie. In 2012 is besloten om de P&O-afdeling beter te structureren. Op het gebied van uitvoering en administratie was op schoolniveau ondersteuning nodig. P&O op het servicebureau houdt zich voornamelijk bezig met beleidszaken en advisering aan centrale directie, schoolleiding en medewerkers. Binnen P&O zijn de specialisaties: arbodienstverlening, werving & selectie, loopbaanontwikkeling, juridische zaken, formatie, salarisadministratie en functiewaardering. Wekelijks is er overleg met de centrale directie en om de twee weken is er overleg met P&O, de centrale directie en de schoolleiding van de drie scholen. Het personeelsbeleid van de SVOL vraagt om een duidelijke afstemming op het servicebureau, rekening houdend met de eigen wensen en ontwikkelingen op de eigen scholen.

### **Vakantieverlof onderwijsondersteunend personeel (OOP)**

Vanaf 1 januari 2012 is de regeling vakantieverlof voor het onderwijsondersteunende personeel uit de CAO VO aangepast aan de landelijke wijziging van de vakantiewet. De belangrijkste wijzigingen betreffen de opbouw en opname van vakantieverlof tijdens arbeidsongeschiktheid en de beperking van de geldigheidsduur van (een deel van de) verlofuren.

Ook wat betreft de regels met betrekking tot het vakantieverlof waren er op de scholen verschillen. Met een 'overgangsrechtperiode' in 2012, waarbij OOP-medewerkers nog deels mochten profiteren van gunstiger regelingen, is dit rechtgetrokken en wordt de regelgeving uit de CAO VO toegepast. De uitvoering van de regelgeving m.b.t. vakantieverlof voor het onderwijsondersteunende personeel vroeg om afstemming. De nieuw ingevoerde verlofregistratie zorgde ervoor dat er op een zelfde manier wordt geregistreerd.

### **Formatieplan**

Een van de zaken die structureel een plek heeft gekregen in het overleg P&O met de schoolleiding – en dan met name vanaf januari tot en met juni van elk jaar – is het traject om te komen tot het formatieplan. Dit formatieplan geeft de kaders aan voor de lessenverdeling en wordt ter instemming bij de pMR voorgelegd.

De drie scholen werken sinds 2012 naar volle tevredenheid met het programma FoLeTa.

### **Beloningsdifferentiatie**

Ieder jaar vindt de wettelijke accountantscontrole plaats van de jaarrekening van de stichting door een extern accountantsbureau. Als gevolg van zich wijzigende en strengere landelijke regelgeving breiden de aandachtsgebieden van de controle zich steeds verder uit. Niet alleen wordt gekeken naar (meerjaren)begroting en jaarrekening, maar ook naar inkoopprocessen, personeel en de ICT-applicaties en systemen die relevant zijn voor de jaarrekeningcontrole en personeelszaken.

Naar aanleiding hiervan is een notitie voorbereid waarin beloningsdifferentiatie nader aangescherpt en uitgewerkt wordt. Tevens is een procedure opgenomen hoe om te gaan met de bestaande toelagen aan medewerkers. Op 31 januari 2013 heeft de GMR ingestemd met de notitie beloningsdifferentiatie.

## Sporten via de werkgever

Ter stimulering van sport en beweging heeft het kabinet een fiscale vrijstelling voor bedrijfsfitness in het leven geroepen. Dankzij deze vrijstelling is het voor medewerkers financieel aantrekkelijk om te gaan fitnessen. Deze regeling is een pilot voor het schooljaar 2012-2013. In het najaar van 2013 zal besloten worden of de SVOL doorgaat met deze pilot.

## Samen opleiden en het Expertisecentrum.

In 2012 waren de schoolleiders verantwoordelijk voor de coördinatie van scholing en stages. Vakcoaches werden opgeleid, studenten melden zich aan en de vakcoaches zetten zich in voor de begeleiding van deze studenten. De schoolleiders organiseren daar waar mogelijk intervisiebijeenkomsten voor de studenten. Helaas moeten we constateren dat er te weinig vakcoaches binnen de organisatie aanwezig zijn.

Naast het opzetten van de opleidingsschool begeleiden de schoolleiders ook nieuw benoemden. In het verlengde van hetgeen het Expertisecentrum heeft ontwikkeld, worden er workshops georganiseerd voor deze groep van docenten. Daarbij krijgen ook zittende docenten en studenten een uitnodiging. Het gemeenschappelijk delen van cursussen en scholing binnen de SVOL verdient meer aandacht. De financiële middelen voor scholing kunnen efficiënter worden ingezet. De leidinggevenden binnen de scholen onderzoeken waar de medewerkers scholing in zouden willen/moeten volgen.

## Arbodienst Tredin en privacywetgeving

In september 2012 ontving de SVOL bericht van arbodienst Tredin over een voorgenomen wijziging in de werkwijze van Tredin hetgeen leidt tot aanpassing voor het gebruik van het SVOL-verzuimprogramma Verzuimmanager door leidinggevenden en personeelszaken.

## Ziekteverzuim in 2012

Landelijke cijfers over het jaar 2012 zijn nog niet voorhanden. Er zijn verschillende websites, die de verzuimcijfers over 2011 weergeven, onder andere die van Voion, de voorganger van ARBO-VO. Daar staat dat de verzuimpercentages in het voortgezet onderwijs (VO) in 2011 licht zijn gestegen. Dit geldt voor zowel het onderwijzend personeel (OP) als ook voor het onderwijsondersteunend personeel (OOP) met een toename van 4,9% respectievelijk 5,4% in 2010 naar 5,2% respectievelijk 5,5% in 2011. Echter de stijging van de verzuimcijfers kan niet zonder meer worden toegeschreven aan een toename van het verzuim in het VO. De reden hiervan is dat de gebruikte dataset (o.a. formatie- en verlofgegevens) niet exact overeenkomt met de dataset waarover de verzuimcijfers van 2010 zijn berekend.

Vanuit het eigen verzuimregistratieprogramma Verzuimmanager komen de volgende percentages over 2012. De vergelijking met 2011 laat een daling zien van het ziekteverzuimpercentage, terwijl de meldingsfrequentie gelijk blijft of toeneemt.

	Verzuimpercentage		ziekmeldingsfrequentie	
	2011	2012	2011	2012
SVOL	4.8	3.7	1.8	1.9
ISG Arcus	4.7	3.9	2	1.9
SGL	4.4	3.3	1.6	1.8
De Rietlanden	5.3	3.8	1.9	1.9
Landelijk	5	n.n.b.	1.3	n.n.b.

## Toekomstige ontwikkelingen:

- kaderstellend scholingsbeleidsplan (aanzet in schooljaar 2012-2013);
- mobiliteitsbeleid en de oprichting van een regionaal mobiliteitscentrum (2013);
- functiebouwwerk SVOL (al gedeeltelijk gereed in 2012-2013);
- levensfasebewust personeelsbeleid (start in 2013-2014);
- wettelijke aanpassingen werkkostenregeling (2013-2014).

## FINANCIEN

### Inleiding

In 2012 is in het kader van verder professionaliseren een forse aanscherping doorgevoerd in de administratieve organisatie en de interne controle.

De bevoegdheden zijn opnieuw vastgelegd, er zijn wijzigingen in de processen doorgevoerd en er is door de controller, schoolleiders en hoofden facilitair zeer strak gestuurd op de begrotingen.

Ook de betrouwbaarheid van de cijfers in de maraps is in 2012 verbeterd. Er is een standaardprocedure aanwezig voor het afsluitproces inclusief planning van de uit te voeren werkzaamheden.

Daarnaast is een vereenvoudigd model ontwikkeld waardoor sneller een financiële rapportage per school kan worden opgesteld.

### Planning & Control

Aan de Planning & Control is in 2012 verder invulling gegeven. Volgens de jaarplanning worden rapportages opgeleverd. Zo worden naast de jaarrekening (bijna) maandelijks (tussentijdse) maraps opgesteld om het bestuur te informeren over de stand van zaken. De marap van augustus en de daarin geschetste indicatie voor 2012 leidde tot aanvullende maatregelen om het verwachte tekort binnen de begroting te houden.

Inhoudelijk bevatten de maraps financiële kerncijfers en toelichting en verschijnt periodiek een tussentijdse prognose. In de marap over de eerste 12 maanden van 2012 is een prognose voor 2013 opgenomen die vervolgens de financiële basis vormde voor de formatieplanning schooljaar 2013/2014.

Naast de reguliere rapportages is ook inzicht gegeven in de meerjaarsverwachting liquiditeiten en balansontwikkeling.

De centrale directie, schoolleiders en budgethouders worden op maandbasis geïnformeerd over de stand van zaken, om daar waar nodig bij te sturen en er vindt periodiek overleg met hen plaats.

Met ingang van het schooljaar 2012/2013 wordt op alle drie de scholen gebruik gemaakt van een eenduidig pakket voor rooster- en formatieplanning middels zgn. taakplaten. Maandelijks worden deze gegevens getoetst aan die van de salarisadministratie. Hiermee wordt verdergaand inzicht verkregen.

De eind 2011 aangescherpte procuratie is ingevoerd en operationeel. Het contractenregister is gestart en wordt in 2013 verder gekoppeld aan de crediteurenadministratie. De activa administratie wordt in toenemende mate gebruikt door de facilitair verantwoordelijken op alle drie de scholen.

In 2013 worden balans, liquiditeiten en risico paragraaf toegevoegd aan de maraps. Gegevens uit de leerlingenadministraties worden eveneens in de periodieke cyclus opgenomen. Verdergaande informatiebehoefte stelt hogere eisen aan de administratie. De financiële administratie zal hierdoor in 2013 wijzigingen ondergaan. De afdeling Financiën wijzigt in 2013 ook qua samenstelling als gevolg van pensionering van twee medewerkers.

### Aanbevelingen Ernst & Young

In november 2012 is door de accountant een interimcontrole uitgevoerd. De aanbevelingen zijn omgezet in acties waarvan de voortgang door centrale directie wordt bewaakt en aan het bestuur gerapporteerd.

Aanbevelingen betreffen o.a. de controle op salarisstroken van nieuwe medewerkers, bewaking van opgebouwde verlofrechten, IT beheer en security van het financiële pakket. De adviezen uit voorgaande jaren inzake meerjarenbeleidsplan, huisvestingsplan, financiering, inkoop en aanbestedingsbeleid zijn in 2012 opgepakt en uitgevoerd.

## Treasury

Voor 2012 is het bestaande treasurystatuut (februari 2010) van toepassing gebleven. In 2013 zal dit geactualiseerd worden.

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 2012 hebben geen nieuwe activiteiten met betrekking tot treasury plaatsgevonden. In 2012 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.

Balansposten met langlopend karakter eind 2012 zijn:

	waarde	rente	resterende
	31-12-2012	perc	looptijd
activa			
BNG Fido Kapitaalmarkt selectfonds	<b>1.540.797</b>	variabel	-
passiva			
Achmea Schadeverzekering	907.561	5,46%	11
Gemeente Lelystad	420.000	3,25%	7
	<b>1.327.561</b>		

Het BNG fonds past binnen het treasurystatuut: het belegt in voornamelijk vastrentende waarden met het laagste beleggingsrisico. De BNG hanteert daarbij een Value at Risk limiet van 3% bij een statistische betrouwbaarheid van 95% en een tijdshorizon van 1 jaar. Inmiddels is in 2013 gestart met de eerste verkenningen rondom bovenstaande in relatie tot verwachte ontwikkelingen.

## HUISVESTING & FACILITAIR

### Huisvesting

#### *Locatieverkenning en technische schouw*

Tijdens de besprekingen tussen het dagelijks bestuur SVOL en het College van de gemeente Lelystad over de toekomstige ontwikkelingen van de SVOL is besloten om een locatieverkenning en een technische schouw uit te voeren.

Met betrekking tot de locatieverkenning heeft de gemeente Lelystad zeven potentiële locaties onderzocht. Uit de sterkte-zwakte analyse bleek dat de huidige locaties van de drie SVOL-scholen als beste naar voren kwamen.

Het College en het bestuur verschillen van mening over de conclusies uit het huisvestingsonderzoek. Het rapport geeft slechts een globaal beeld van de technische toestand van de drie gebouwen. Er is meer gedegen onderzoek nodig naar de kwaliteit van het binnenmilieu, duurzaam energieverbruik en de exploitatie om te komen tot een gedegen advies over de toekomstige huisvesting.

Het bestuur heeft dan ook besloten niet in te stemmen met voorstellen van het College aangaande de voorgestelde financiering van de toekomstige huisvesting.

Het bestuur realiseert zich ook dat ongewijzigd beleid desastreuze gevolgen heeft voor de financiering van de scholen. Een overschot aan m<sup>2</sup> en de exploitatie van drie afgeschreven gebouwen drukken onevenredig zwaar op de begrotingen. Verbetering van de gebouwelijke situatie dient uiterlijk in 2015 te starten.

Grootschalig onderhoud wordt daarom met de nodige terughoudendheid uitgevoerd.

### Facilitair

#### *Schoonmaak*

Er werd in 2012 noodgedwongen op drie locaties veel tijd besteed aan controle op de schoonmaak. Dit resulteerde in extra overleg met het schoonmaakbedrijf. In november 2012 werd in onderling overleg besloten het contract per 1 augustus 2013 te beëindigen. Inmiddels is een Europese aanbestedingsprocedure opgestart. De verwachting is dat dit een lastenverzwaring betekent van minimaal 15% als gevolg van indexatie en nieuwe afspraken in de schoonmaakbranche.

De facilitaire managers hebben in 2012 extra aandacht besteed aan de beveiliging van de gebouwen, beheer en levering van energie en de realisatie van het meerjarig onderhoudsplan.