

01

Jaarverslag 2018

SVO vakopleiding food



SVO VAKOPLEIDING FOOD
SLEEPBOOT 2 | 3991CN HOUTEN
WWW.SVO.NL



SVO
VAKOPLEIDING
FOOD

INHOUDSOPGAVE

0. Inleiding	5
Bestuursverslag	6
1. Organisatie in ontwikkeling 2018	8
1.1 Missie en kernactiviteiten SVO	8
1.2 Bouwen in gezamenlijkheid	8
1.3 Versterking van de strategie met de kwaliteitsagenda	8
1.4 Versterking van de BOL-opleiding met de RIF	9
1.5 Medezeggenschap van medewerkers en studenten	9
1.6 Professionele ontwikkeling van de organisatie en de medewerkers	10
1.7 Kwaliteitsborging	11
1.8 Juridische structuur	12
1.9 Organogram	12
1.10 Samenwerking IGO, Raad van Advies, OR en Studentenraad	13
1.11 Verslag Raad van Toezicht	15
1.12 Ontwikkelingen in governance	18
1.13 SVO Training en Advies B.V. (T&A)	19
2. Onderwijs in ontwikkeling	21
2.1 Inspelen op onderwijskundige- en programmaontwikkelingen	21
2.2 Ontwikkelingen in examinering	21
2.3 Ontwikkeling Nederlands en rekenen	22
2.4 Ontwikkeling BPV-beleid	23
2.5 Excellentiepla	23
2.6 Onderwijs in regio Midden	24
2.7 Onderwijs in regio Zuidoost	25
2.8 Onderwijs in regio Noordwest	27
2.9 Onderwijs in regio Noordoost	28
2.10 Onderwijs in regio West en Zuidwest	30
2.11 Onderwijscijfers	32
3. Van markt naar aanbod	34
3.1 Kwalitatieve arbeidsmarktontwikkeling	34
3.2 Kwantitatieve arbeidsmarktontwikkeling	34
3.3 Positionering in de markt	35
3.4 Ontwikkeling opleidings- en trainingsaanbod	36
3.5 BOL-opleidingen	36
3.6 Samenwerking scholenveld vmbo-mbo-hbo	38
3.7 Samenwerkingspartners	38
4. Medewerkers in ontwikkeling	40

5. Kwaliteitsborging	48
5.1 Ontwikkeling kwaliteitszorg	48
5.2 Resultaten audits	49
5.3 Risico's	51
5.4 Naleving notitie helderheid	53
5.5 Klachtenafhandeling	54
5.6 Vertrouwenscommissie	55

6. Financiële verantwoording 2018	57
6.1 Financiën	57
6.2 Kengetallen	63
6.3 Treasurybeleid	64
6.4 Continuïteitsparagraaf	64
6.5 Europese aanbesteding	71
6.6 Wet vermindering afdracht loonbelasting (WVA)	71

Jaarrekening 72

7. Geconsolideerde jaarrekening	74
7.1 Geconsolideerde balans per 31 december 2018	75
7.2 Geconsolideerde staat van baten en lasten 2018	76
7.3 Geconsolideerde kasstroomoverzicht 2018	77
7.4 Toelichting op de geconsolideerde jaarrekening 2018	78
7.5 Toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2018	84
7.6 Niet uit de balans blijvende verplichtingen	90
7.7 Bestemming van het resultaat	90
7.8 Gebeurtenissen na balansdatum	90
7.9 Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten 2018	91
7.10 Overzicht verbonden partijen	94
7.11 Bezoldiging van bestuurder en toezichthouders	95

8. Enkelvoudige jaarrekening	98
8.1 Enkelvoudige balans per 31 december 2018	98
8.2 Enkelvoudige staat van baten en lasten 2018	99
8.3 Toelichting op de enkelvoudige jaarrekening 2018	100
8.4 Toelichting op de enkelvoudige balans per 31 december 2018	101

9. Ondertekening	112
-------------------------	------------

10. Overige gegevens	114
10.1 Statutaire regeling	114
10.2 Controleverklaring	114

11. Bijlagen	120
11.1 Nevenfuncties Raad van Toezicht en College van Bestuur	120
11.2 Gebruikte afkortingen	121



0.	Inleiding	5
	Bestuursverslag	6
1.	Organisatie in ontwikkeling 2018	8
2.	Onderwijs in ontwikkeling	21
3.	Van markt naar aanbod	34
4.	Medewerkers in ontwikkeling	40
5.	Kwaliteitsborging	48
6.	Financiële verantwoording 2018	57
	Jaarrekening	72
7.	Geconsolideerde jaarrekening	74
8.	Enkelvoudige jaarrekening	98
9.	Ondertekening	112
10.	Overige gegevens	114
11.	Bijlagen	120

INLEIDING

Verbeteren, innoveren en versterken

SVO vakopleiding food heeft in 2018 de volgende stappen gezet om te bouwen aan de versterking van de organisatie en verbetering van het onderwijs. Hoewel de reorganisatie al begin 2017 werd beëindigd was op sommige terreinen toch nog zichtbaar wat de impact was van die forse sanering. Het ziekteverzuim was, hoewel verklaarbaar, aan de hoge kant. Vanuit het management is hier, in nauwe samenwerking met de bedrijfsarts, veel aandacht aan gegeven. In 2018 is aan de medewerkers ook een ontwikkel advies traject aangeboden om te reflecteren en zich te bezinnen op de loopbaan binnen en buiten SVO. Het werkgeluk van medewerkers over hun eigen loopbaan is namelijk van invloed op ziekteverzuim en tevredenheid over de arbeidssituatie.

Ook de uitslag vanuit het medewerkers-tevredenheidsonderzoek, het MTO, liet nog zien dat het stof van de reorganisatie nog niet volledig was neergedaald. De tevredenheid van de medewerkers was nog steeds ruim voldoende maar de werkdruk werd, hoewel lager dan de benchmark, als hoog ervaren. Voor het management was dat de reden om de analyse van werkdruk en de betekenis daarvan voor de medewerkers als prioriteit op te pakken. In 2018 is een methodiek besproken om als leidinggevende snel inzicht te krijgen in het welbevinden van een medewerker of van het team. Ook de OR is aanwezig geweest bij de bespreking van die methodiek en was enthousiast over de aanpak van het MT.

SVO heeft in 2018 de volgende stappen gezet om de organisatie en het onderwijs te verbeteren en te versterken. Wij zoeken daarbij naar innovaties die ons onderwijs verbeteren maar ook aansluiten bij de student en het bedrijfsleven. Onze landelijke structuur vereist dat we daarbij ook kijken naar efficiency maar altijd vanuit de onderwijsbril. In 2018 zijn er verkenningen geweest met betrekking tot afstandsleren, lesgeven via Skype op meerdere locaties maar ook met het leren met Virtual Reality. Innovatie is een belangrijk onderdeel in de kwaliteitsagenda. Wij willen als SVO een uitstekende opleider zijn met innovatieve onderwijs- en lesmethodes.

Uiteraard is daarbij de uitdaging om de onderwijsgegenden te betrekken en mee te nemen. Die betrokkenheid en enthousiasme zien we met grote regelmaat terug in de teams en op de vakdagen van SVO. Die vakdagen zijn dagen met inspirerende workshops maar vooral ook bedoeld om te leren; vóór collega's en vaak ook dóór collega's.

Gezamenlijk met de hoge betrokkenheid van de medewerkers, de hoge tevredenheid van de studenten, de nauwe samenwerking met onze stakeholders maakt dat dit proces met vertrouwen tegemoet wordt gezien.

Met vriendelijke groet,



Karel de Leest
Voorzitter College van Bestuur
SVO vakopleiding food



Bestuursverslag 2018

SVO vakopleiding food





0. Inleiding	5
Bestuursverslag	6
1. Organisatie in ontwikkeling 2018	8
2. Onderwijs in ontwikkeling	21
3. Van markt naar aanbod	34
4. Medewerkers in ontwikkeling	40
5. Kwaliteitsborging	48
6. Financiële verantwoording 2018	57
Jaarrekening	72
7. Geconsolideerde jaarrekening	74
8. Enkelvoudige jaarrekening	98
9. Ondertekening	112
10. Overige gegevens	114
11. Bijlagen	120

1. ORGANISATIE IN ONTWIKKELING 2018

1.1 Missie en kernactiviteiten SVO

SVO vakopleiding food is landelijke vakopleider in de foodbranche en leidt vakmensen op voor slagerijen, visspeciaalzaken, groentespeciaalzaken, poelierbedrijven, supermarkten, industriële voedingsbedrijven en out of home-bedrijven, waaronder restaurants, fastfoodketens, cafetaria's en andere fastservicebedrijven. SVO biedt mbo-opleidingen van entree-niveau tot en met niveau 4, voor functies van medewerker tot manager, en een breed aanbod van vak- en vaardigheids-trainingen. Naast de BBL-opleidingen biedt SVO op vier locaties een voltijd mbo-opleiding aan: Generation Food, de opleiding tot de foodprofessional van de toekomst. Goed opgeleide medewerkers bepalen het succes van een foodbedrijf, deze vakmensen maken uiteindelijk het verschil.

WHY

Bewust opgeleide vakmensen maken het verschil

In alles wat wij doen staat het bewust ontwikkelen van mensen centraal. Jezelf bewust ontwikkelen betekent altijd verder blijven leren, blijven groeien in je vak. Dat geldt voor onze studenten én voor onze medewerkers.

HOW

Bij ons leren studenten door te doen en te ervaren

Wij bieden studenten ervaringsonderwijs in het domein food: in de praktijk maken ze zich vakkennis eigen en leren ze de vaardigheden. Zo laten we hun passie voor food ontkiemen en tot volle wasdom komen.

WHAT

Wij bieden de beste vakopleidingen in food

Wij hebben de ambitie om dé vakopleider te zijn en te blijven. Onze vakdocenten werken nauw samen met het bedrijfsleven om de aansluiting op de praktijk te maken.

1.2 Bouwen in gezamenlijkheid

In 2016 heeft SVO gekozen voor een geheel nieuwe structuur; een geografische verdeling in plaats van een marktverdeling, een platte organisatie, van vier naar twee lagen, nieuwe onderwijsteams in de regio's, een geheel nieuw MT, een sterk uitgedunde ondersteuning vanuit het servicebureau in Houten én een verschuiving van onderwijsontwikkeling naar de onderwijsteams in plaats van een centrale ontwikkeling door de onderwijsstaf. In die vijf nieuwe regio's met nieuwe onderwijsmanagers én met nieuwe onderwijsteams is dat proces in 2016 hortend en stotend en soms zelfs behoorlijk schurend begonnen. Natuurlijk is dat proces in 2017 gepaard gegaan met strubbelingen, onwennigheden, gedoe en soms ook frustratie.

Wat echter steeds overeind is gebleven is de betrokkenheid en loyaliteit van alle medewerkers. In het voorjaar van 2018 gaf de uitslag van het MTO daarvan een bevestiging. Voor zowel betrokkenheid als bevlogenheid werd een 7,3 gescoord. Dat is na een forse reorganisatie en twee moeilijke jaren een écht hoge score.

In die score zit zelfs nog een vertekening omdat de tevredenheid in de regio Noordoost behoorlijk negatief afweek omdat er veel ontevredenheid was over de desbetreffende onderwijsmanager. In het voorjaar van 2018 is daarom, in goed overleg, afscheid genomen van deze collega en is er een interim onderwijsmanager aangesteld.

De tevredenheid en resultaten zijn daarop snel toegenomen in deze regio. In september hebben we na een externe sollicitatieprocedure een nieuwe onderwijsmanager aangesteld in deze regio.

In 2018 is er écht een kanteling gestart in de organisatie. De teams kunnen elkaar steeds beter vinden, de onderwijsmanagers zitten steeds steviger in het zadel, de verankering van de teamplannen met de strategische koers wordt steeds zichtbaarder, de verbinding met de regio, de vmbo's en het bedrijfsleven wordt intensief opgepakt en 'last but not least' de financiële positie is enorm gekanteld en staan we er weer goed voor. 2018 is daarom het jaar geworden waarin we weer konden gaan investeren in datgene waar SVO altijd heeft gestaan, namelijk goed onderwijs leveren voor nieuwe en zittende medewerkers in ons bedrijfsleven en sector!

1.3 Versterking van de strategie met de kwaliteitsagenda

In het voorjaar van 2017 is een nieuwe strategische notitie opgeleverd: 'Met passie en ambitie, Strategisch Plan SVO vakopleiding food 2017-2020'. Dit strategisch plan was steeds het kader, samen met het BPV-plan en kwaliteitsplan, voor de teamplannen en afdelingsplannen. In die strategie lag het kernpunt om SVO te versterken; zowel in het portfolio, de organisatie, de uitvoering van het onderwijs alsmede de professionaliteit en deskundigheid van onze medewerkers.

In de loop van 2018 zijn we gestart met het formuleren van de kwaliteitsagenda als uitvloeisel van het bestuursakkoord dat gesloten is tussen OCW en de mbo-sector. SVO heeft ervoor gekozen om in de aanpak van die kwaliteitsagenda nadrukkelijk de verbinding te maken met de strategie van SVO. De speerpunten van de overheid zijn in verbinding gebracht met onze eigen doelen en daarmee was de kwaliteitsagenda niet écht iets nieuws maar iets wat we eigenlijk al deden! En dat was ook de reden dat, hoewel de beoordeling van de kwaliteitsagenda pas in begin 2019 zou plaatsvinden, wij in het najaar van 2018 feitelijk al gestart zijn met de voorbereidende werkzaamheden.

Daarbij was de keus logisch om de verantwoordelijkheid voor de desbetreffende portefeuilles in de lijn te beleggen. De vijf portefeuilles, Onderwijskwaliteit, Innovatie, Professionalisering, Onderwijs & Arbeidsmarkt en Aansluiting vmbo & hbo, zijn belegd bij de vijf onderwijsmanagers die in gezamenlijkheid met de directeur Bedrijfsvoering en de Manager Onderwijs, Kwaliteit & Communicatie, de te nemen acties hebben beschreven en zelfs al in gang gezet.

1.4 Versterking van de BOL-opleiding met de RIF

In 2016 is SVO begonnen met de nieuwe BOL-4 opleiding 'Generation Food'. De aanleiding voor de ontwikkeling van deze opleiding was de vraag vanuit de brancheorganisatie de Koninklijke Nederlandse Slagers (KNS) om nieuwe medewerkers breder op te leiden mét doorstroommogelijkheden naar het HBO. In gezamenlijkheid met het bedrijfsleven en met een forse financiering vanuit de Stichting Vormings- en ontwikkelfonds in het Slagersbedrijf (VOS) is destijds die ontwikkeling van die opleiding gestart en in augustus 2016 gestart op de locaties Zwolle, Houten en Best.

In 2017 kwam Rijswijk daarbij als locatie en in 2018 tenslotte Heerhugowaard. Het ligt in de planning dat Rotterdam in 2019 een uitvoeringslocatie wordt van deze BOL-opleiding en daarmee hebben we dan een landelijke spreiding van deze nieuwe opleiding. In 2018 kwam een vergelijkbare vraag van McDonalds om een BOL-4 opleiding te ontwikkelen specifiek gericht op het middenkader van een fastservice-bedrijf zoals McDonalds. Deze opleiding 'Food, Hospitality & Leadership' is in augustus 2018 gestart met een aantal studenten die, daar waar mogelijk, samen les krijgen met de BOL-opleiding 'Generation Food'.

In 2018 hebben we ervoor gekozen om een RIF-aanvraag in te dienen voor de doorontwikkeling van de BOL-opleiding 'Generation Food'. De RIF-aanvraag zou de versterking van de opleiding, de aansluiting met de vmbo's en de aansluiting met het bedrijfsleven een belangrijke impuls geven. Eind augustus 2018 was er een gesprek met de beoordelingscommissie en de conclusie van de commissie was dat deze aanvraag nog niet voldoende was omdat ze de samenwerkingspartners, via samenwerkingsafspraken, in de regio, vmbo, hbo en bedrijfsleven, nog misten. We hebben toen besloten om op advies van de commissie in het najaar van 2018 deze aanvraag te completeren en bij te schaven en opnieuw in te dienen. De beoordeling van deze (her)nieuwde RIF-aanvraag zal plaatsvinden in het 1e kwartaal van 2019. Vanwege het strategische belang voor SVO van deze opleiding is in het najaar van 2018 toch besloten om een projectleider BOL aan te stellen. Deze projectleider werd ingevuld door een interne kandidaat en zal definitief in het voorjaar van 2019 starten. De acties, doelen en resultaten uit de RIF-aanvraag zijn tegelijkertijd ook die van de projectleider BOL.

1.5 Medezeggenschap van medewerkers en studenten

De studentenraad van SVO was voorheen alleen centraal georganiseerd; een aantal keren per jaar kwam een landelijke, centrale studentenraad bijeen in Houten voor overleg. In de nieuwe regiostructuur bleek dat deze werkwijze niet optimaal was. Er was te weinig verbinding met de groepen en klassen in de regio en eveneens te weinig input om het gesprek met de studentenraad aan te gaan. Al in 2017 was daarom besloten om een 'getrapte' studentenraad in te voeren; een regionale studentenraad met regionale bespreekpunten én landelijke thema's. Vanuit de regio kwam er dan een afvaardiging naar de landelijke studentenraad waarbij de input, de verslaglegging uit de regio, een belangrijk gespreksonderwerp was.

Deze werkwijze bleek in 2018 écht goed te gaan werken; de verbinding tussen de regionale speerpunten en de landelijke speerpunten kregen het gewenste effect, namelijk een sterke verbinding met de studenten uit heel Nederland.

De samenwerking met de OR was in 2018 erg constructief en positief. Ook bij de OR bestond de vertegenwoordiging uit medewerkers uit meerdere regio's en eveneens uit de ondersteunende afdelingen. De instemming op de begroting is in 2018 zowel besproken met de OR als met de studentenraad in een gezamenlijk overleg.

1.6 Professionele ontwikkeling van de organisatie en de medewerkers

SVO heeft als ambitie om onderscheidend beter te zijn in onderwijs en dienstverlening aan de bedrijven. Dat zijn we 'verplicht' als vakschool maar ook om de concurrentie het hoofd te bieden die toch soms aanwezig is in de mbo-sector. Belangrijke consequentie daarvan was dat wij eveneens in 2018 veel geld en energie hebben gestoken in de professionalisering van onze medewerkers. Zowel voor de medewerkers uit het onderwijs alsmede de medewerkers in een ondersteunende functie zijn er volop mogelijkheden voor scholing. Sowieso hebben we twee landelijke scholingsdagen, de vakdagen, maar daarnaast is er veel ruimte voor individuele scholing en teamscholing.

De ontwikkeling van de teams hebben in 2018 een sterk accent gekregen. De onderwijsmanagers hebben in 2018 besloten een traject in gang te zetten om de teamontwikkeling te stimuleren en te versterken. Ook het MT heeft in 2018 een MD-traject gevolgd om ook het functioneren van het MT, als team, te versterken en te verbeteren. In 2018 heeft het MT besloten om zowel de teamcoaching alsmede het MD-traject te continueren om de ontwikkeling te stimuleren en te borgen. Beide trajecten lopen dus in ieder geval door tot in 2019.

1.7 Kwaliteitsborging

De Inspectie van het Onderwijs kwam midden in de reorganisatie langs bij SVO voor een onderzoek naar de kwaliteitsborging. SVO gaf aan dat dat een lastig moment was gezien de reorganisatie, het geheel nieuwe management, de nieuwe onderwijsteams en de onrust in de organisatie. De Inspectie heeft destijds toch besloten om die audit uit te voeren en kwam tot de conclusie dat de kwaliteitsborging onvoldoende was. In 2017 kwam er opnieuw een audit en wederom was er een onvoldoende voor o.a. kwaliteitsborging met name vanwege onvolkomenheden in de regio Noordoost. Begin 2018 kwam het definitieve oordeel van de Inspectie en die onvoldoende was vooral het resultaat van zwak management in de genoemde regio. Hiervoor is al beschreven welke acties er vervolgens zijn genomen in die regio. De Inspectie zal in het voorjaar van 2019 opnieuw langskomen voor een audit met betrekking tot examinering en het onderwijsproces. Tijdens het drukken van dit document is duidelijk geworden dat wij een positieve beoordeling zullen ontvangen.

1.8 Juridische structuur

SVO had een ingewikkelde structuur. Hoewel wellicht verklaarbaar en uitlegbaar was deze structuur niet transparant. Niet alleen waar het gaat om governance maar ook slecht uitlegbaar aan zowel het interne toezicht als externe toezicht. Het ging daarbij om de volgende entiteiten:

- Stichting Vakinstelling SVO
- Stichting SVO Faciliteiten
- SVO Holding B.V.
- SVO Training en Advies B.V.
- SVO Uitgeverij B.V.
- SVO Lobex B.V.

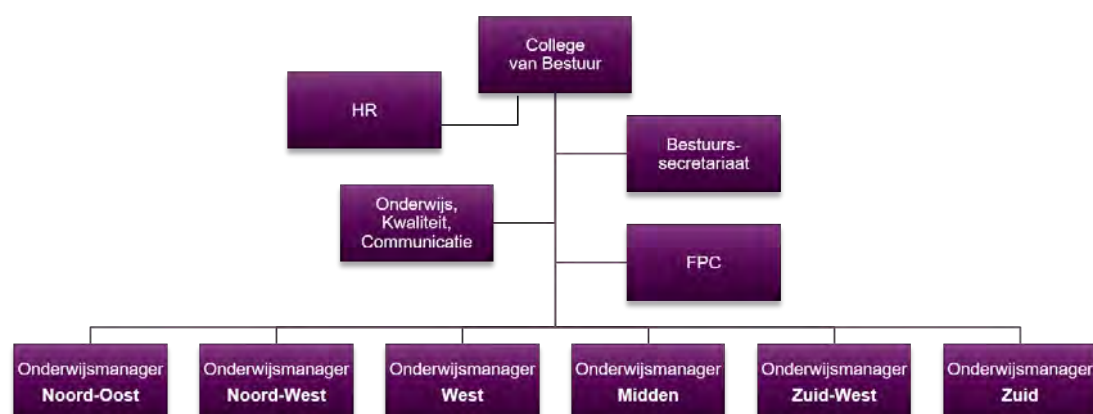
In het najaar werd het gesprek gestart met de Raad van Toezicht om deze structuur te wijzigen. Het doel daarvan was om een transparante en uitlegbare structuur te krijgen. Die gesprekken zijn in oktober, november en december 2018 met ondersteuning van juristen gevoerd met de gehele Raad van Toezicht. De instemming van de Raad van Toezicht voor de vereenvoudiging van de structuur van SVO zal naar verwachting in het voorjaar van 2019 plaatsvinden.

1.9 Organogram

De Stichting Vakinstelling SVO, kortweg SVO vakopleiding food, bezit samen met Stichting SVO Faciliteiten alle aandelen in SVO Holding, die op haar beurt alle aandelen bezit van de drie andere BV's. De Stichting SVO Faciliteiten is opgenomen in de consolidatie (SVO Groep), omdat het een beleidsafhankelijke rechtspersoon is van SVO vakopleiding food. Dit blijkt onder andere uit de primaire doelstelling van SVO Faciliteiten: het bevorderen van de beroepsontwikkeling in de foodbranche, door het faciliteren van huisvesting en onderwijsmiddelen voor het bieden van middelbaar beroepsonderwijs.

De voorzitter van de Raad van Bestuur van SVO Faciliteiten is Karel de Leest, die ook voorzitter is van het College van Bestuur van SVO vakopleiding food. Stichting SVO Faciliteiten stelt via huur materiële vaste activa ter beschikking aan SVO vakopleiding food, zowel huisvesting als onderwijsmiddelen.

Stichting SVO Faciliteiten, SVO Holding B.V., SVO Training & advies B.V., SVO Uitgeverij B.V. en SVO Lobex B.V. maken deel uit van het private deel van de SVO Groep. Stichting Vakinstelling SVO maakt deel uit van het publieke domein.



1.10 Samenwerking IGO, Raad van Advies, OR en Studentenraad

SVO streeft naar een optimale, open en transparante samenwerking met medezeggenschapsorganen en vakbonden.

Samenwerking IGO

Actuele ontwikkelingen die te maken hebben met de arbeidsmarktontwikkeling binnen SVO en de continuïteit van de SVO vakopleiding food, worden in het Instelling Georganiseerd Overleg (IGO) besproken met vertegenwoordigers van de AOB, FvOv-UNIE/ NFTO en CNV Onderwijsbonden. In 2018 waren, in het bijzijn van vertegenwoordigers van de ondernemingsraad, drie IGO-bijeenkomsten.

De belangrijkste onderwerpen die besproken zijn:

- BOL-opleiding 'Generation Food'
- Traject van-werk-naar-werk
- Ontwikkeling studentenaantallen
- FUWA-traject
- Medewerkers-tevredenheidsonderzoek
- Actuele financiële situatie en meerjarenperspectief

Samenwerking Raad van Advies

In 2018 had de directie overleg met de Raad van Advies over de kwaliteitsagenda 2019-2022.

Samenwerking studentenraad

In 2018 overlegde de studentenraad vier keer met de directie en binnen de regio vonden er vier bijeenkomsten plaats met klassenvertegenwoordigers van de studentenraad en de onderwijsmanager. Tijdens twee bijeenkomsten van de studentenraad was er een delegatie van de Raad van Toezicht aanwezig en er heeft een gezamenlijke bijeenkomst studentenraad, ondernemingsraad en directie plaatsgevonden waarin het instemmingsverzoek hoofdlijnen van de begroting 2019 was geagendeerd.

De belangrijkste onderwerpen die aan bod kwamen:

- Organisatie, promotie en werkwijze studentenraad
- Wat gaat er goed binnen de regio en wat kan beter
- Feedback vragen aan de klas en aan de docent
- Verbetering onderwijs
- RIF-aanvraag 'Generation Food'
- Vierjaarlijks onderzoek Inspectie voor het onderwijs
- Kwaliteitsagenda SVO 2019-2022
- Stand van zaken 'Generation Food'
- Student-tevredenheidsonderzoek JOB
- Beleidsplan studentenondersteuning
- Instemmingsaanvraag vakantierooster studenten 2018-2019
- Instemmingsaanvraag schoolkosten 2018-2019
- Instemmingsaanvraag hoofdlijnen begroting 2019
- Instemmingsaanvraag procedure keuzedelen
- Instemmingsaanvraag toelatingsbeleid, onderwijsinrichting en vrijstelling

Samenwerking ondernemingsraad

In 2018 vond er zes keer formeel overleg plaats. Daarnaast bespraken ondernemingsraad en directie regelmatig lopende zaken en ontwikkelingen. De belangrijkste onderwerpen die zijn behandeld:

- Begroting 2019 en meerjarenbegroting 2019-2022
- Jaarcijfers 2017 en financiële maandrappportages 2018
- Ziekteverzuim
- Instemmingsaanvragen:
 - Vakantierooster studenten 2018-2019
 - Verplichte vrije ADV-dagen, niet-roosterbare weken medewerkers 2018
 - SVO Integriteitscode
 - SVO IBP beleid
 - SVO Regeling studiefaciliteiten
 - SVO Mobiliteitsplan
 - RIE
 - SVO Klachtenprocedure
 - Vertrouwenspersoon
 - Addendum i.v.m. wijzigingen Arbowet
- Adviesaanvragen:
 - SVO Professionaliseringsplan
 - SVO Veiligheidsplan 2018-2020
 - SVO IT reglement
 - Vereenvoudiging juridische structuur SVO
- Mobiliteitsregeling en leaseregeling
- Medewerkers-tevredenheidsonderzoek
- Schoolkosten 2019
- RIF-aanvraag 'Generation Food'
- Traject van-werk-naar-werk
- Kwaliteitsagenda 2019-2022
- Werkdrukplan
- SVO Regeling gesprekscyclus, evaluatie

In het najaar van 2018 besloten twee leden van de OR te stoppen met OR-werkzaamheden: een lid vanwege uitdiensttreding en een lid vanwege gezondheidsredenen.

1.11 Verslag Raad van Toezicht

Verantwoording

Inleiding

In 2018 stond de implementatie van het strategisch plan SVO vakopleiding food 2017-2020 'Met passie en ambitie' op de bestuurlijke agenda. Hiermee heeft SVO haar blik op de toekomst gericht, waarin zij, in samenspraak met het werkveld, haar positie als vakopleiding food wil versterken. Echter, de context, waarin SVO opereert, verandert snel. In de maatschappij vinden grote transities plaats onder invloed van automatisering, technologisering, robotisering en verduurzaming. Ondertussen trekt de economie aan en daalt de werkloosheid. Deze ontwikkelingen hebben invloed op de arbeidsmarkt. De werkgelegenheid zal in sommige sectoren afnemen, terwijl in andere sectoren de tekorten zullen oplopen omdat voldoende gekwalificeerd personeel schaars wordt. Er is demografische krimp, die in de mbo-sector in zijn volle omvang zichtbaar is, vooral in de provincie. Personeel vergrijst, terwijl instroom van nieuwe studenten terugloopt vanwege ontgroening. Voor het mbo speelt daarbij ook de opwaartse druk in de maatschappij richting havo/vwo (AVO-isering) een rol bij de afname van het aantal studenten. Al deze maatschappelijke trends zijn van grote invloed op SVO, die de opleider in de foodsector wil zijn. Er wordt een beroep gedaan om innovatief en flexibel in te spelen op de vraag naar gekwalificeerd personeel in een arbeidsmarkt en samenleving van nu en morgen. Samenwerking en coproductie is essentieel en vraagt om verdere intensivering.

De Raad van Toezicht is zich hiervan ten volle bewust en sluit haar ogen niet voor deze ontwikkelingen. In 2018 heeft zij in meerdere strategische bijeenkomsten zich verdiept in de toekomst van SVO en mogelijke scenario's. Dit is uitgewerkt in de notitie Perspectief SVO 2025, die als 'paraplu' zal fungeren voor het nieuwe strategische plan, beleidsplannen en organisatieontwikkeling. Het bewaken van de uitvoering van het strategisch plan SVO vakopleiding food 2017-2020 en de notitie Perspectief SVO 2025 vormen dan ook de belangrijkste taken van het college van bestuur voor de komende jaren.

Maatschappelijk en intern toezicht

In 2018 was de aandacht van de raad van toezicht met name gericht op de implementatie van het strategisch plan en de toekomst van SVO.

In 2018 heeft de Raad van Toezicht, in lijn met het toezicht kader, aandacht besteed aan onderwijs en kwaliteit, financiën, organisatieontwikkeling en het strategisch plan. Het College van Bestuur heeft de Raad van Toezicht veelvuldig en uitgebreid geïnformeerd over de hierboven genoemde ontwikkelingen.

De Raad van Toezicht heeft in haar toezichthoudende rol goedkeuring gegeven aan het Jaarverslag 2017, alsmede aan de begroting 2018. De Raad van Toezicht heeft in 2018 bewaakt of de organisatie in control is. Er is gecontroleerd of het College van Bestuur de risico's overziet en afdoende beheersmaatregelen heeft getroffen om te voorkomen dat onbeheersbare risico's worden aangegaan. De Raad van Toezicht is van mening dat het College van Bestuur in 2018, voldoende en adequate waarborgen heeft neergelegd.

Opnieuw stelt de Raad vast dat SVO een belangrijke rol speelde om het aanbieden van kwalitatief goed onderwijs in de landelijke foodsector. De Raad spreekt haar waardering uit voor de grote inzet die het College van Bestuur en de medewerkers van SVO ook weer in 2018 hebben geleverd.

Raad van Toezicht en intern functioneren

De Raad van Toezicht ziet erop toe dat het College van Bestuur SVO adequaat bestuurt. De taken, bevoegdheden en profielkenmerken van de Raad van Toezicht zijn vastgelegd in de statuten en het bestuursreglement. De Raad van Toezicht is zo samengesteld dat de leden ten opzichte van elkaar, het College van Bestuur en elk deelbelang, onafhankelijk en kritisch kunnen opereren.

Samenstelling (per 31 december 2018)

De Raad van Toezicht van SVO bestond in 2018 uit de volgende leden:

- Mevrouw C.K. Vinckers (voorzitter)
- Mevrouw mr. N. van den Berg
- De heer ing. G.FM. van Dijk RE (vanaf 25 augustus 2018)
- Mevrouw ir. M. Hovenkamp
- De heer W.P. Hoogenboom (tot 25 augustus 2018)
- De heer drs. H.H. Post

Vanwege het aflopen van de benoemingstermijn trad de heer Hoogenboom op 25 augustus 2018 af. Op diezelfde datum is de heer Van Dijk toegetreden tot de Raad van Toezicht, zodat de volledige bezetting van vijf leden gehandhaafd blijft.

Vergaderingen

De Raad van Toezicht vergaderde in 2018 vier keer met het College van Bestuur. Deze vergaderingen werden voorbereid door de agendacommissie. De Raad van Toezicht kwam driemaal bijeen voor een themabijeenkomst. In april heeft een themabijeenkomst plaatsgevonden 'Onderwijsinspectie en vierjaarlijks onderzoek' samen met het MT en de onderwijsinspecteur de heer E. Lankrijer. Tijdens het 2^e deel van deze bijeenkomst kwam de verdere professionalisering van de Raad van Toezicht aan de orde. In het najaar hebben twee strategische bijeenkomsten over de toekomst van SVO plaatsgevonden onder leiding van de heer M. van der Meer (Universiteit Tilburg). Met de ondernemingsraad kwam de Raad van Toezicht een keer bijeen en er waren twee bijeenkomsten van de Werkgeverscommissie. Op 21 juni en op 6 december was de Raad van Toezicht te gast bij de centrale vergadering studentenraad-directie. De Raad van Toezicht heeft een werkbezoek aan de locatie Houten gebracht. De Raad van Toezicht heeft haar eigen functioneren over 2018 geëvalueerd in een daartoe apart belegde bijeenkomst januari 2019.

Belangrijkste onderwerpen

De volgende onderwerpen zijn besproken in de vergaderingen van de Raad van Toezicht:

- Strategie 2019-2022 Perspectief SVO
- Strategische verkenning Toekomst SVO
- Voortgang Strategisch plan 2017-2020
- Beleidsplan 2018
- Vaststellen kaderbrief en begroting 2019
- Meerjarenbegroting 2020-2024
- Jaarcijfers 2017
- Financiële maandrapportages 2018
- Goedkeuren Bestuursverslag 2017 en de controleverklaring van de externe accountant
- Managementletter 2017
- Verbeterpunten managementletter 2017
- Informatie en privacy beleid SVO
- Goedkeuring vereenvoudiging juridische structuur SVO
- Voortgangsrapportages College van Bestuur
- Definitieve rapportage Vierjaarlijks onderzoek mbo Inspectie van het Onderwijs
- Verbeterplan Vierjaarlijks onderzoek
- Stand van zaken BOL-opleiding 'Generation Food'
- Onderwijs en onderwijskwaliteit
- Bestuursakkoord MBO Raad - OCW 2018-2022
- Stand van zaken Wet vermindering afdracht loonbelasting
- WOB verzoek
- Jaaragenda (activiteiten) Raad van Toezicht 2018
- Bezoldiging College van Bestuur
- Benoeming twee leden en herbenoeming voorzitter Raad van Toezicht
- Bezoldiging Raad van Toezicht SVO
- Branchecode Goed bestuur in het mbo

In de vergadering van 14 juni 2018 lichtte accountantsbureau EY de jaarcijfers van 2017 toe en zijn de managementletter en het accountantsverslag besproken.

Kerncommissies

De Raad van Toezicht kent een Auditcommissie Finance, in overeenstemming met de Branchecode Governance en ter voorbereiding op besluitvorming. De Auditcommissie Finance is sinds 2017 als volgt samengesteld:

- De heer drs. H.H. Post (voorzitter)
- Mevrouw mr. N. van den Berg

Auditcommissie Finance

De Auditcommissie Finance vergaderde viermaal. De commissie besteedde aandacht aan de resultaatontwikkeling 2018 zoals gerapporteerd via de kwartaalrapportages, de jaarrekening en het bestuursverslag over 2017 en de begroting voor 2019. De kwalitatieve prestaties van de afzonderlijke organisatie-onderdelen kwamen aan bod, evenals de risicobeoordeling daarvan en de integrale auditplanning.

Onderwijs commissie

In 2018 is er een start gemaakt met de commissie Onderwijs en Kwaliteit. Twee leden van de Raad van Toezicht hebben deze portefeuille en voeren het gesprek met de organisatie over relevante thema's m.b.t. Onderwijs en kwaliteit.

De onderwijscommissie is in 2018 als volgt samengesteld:

- De heer Ing. G.F.M. van Dijck RE
- Mevrouw Ir. M. Hovenkamp

Bezoldiging

De voorzitter van de Raad van Toezicht ontvangt een vaste vergoeding van € 9.750 per jaar (exclusief btw) en de leden € 6.500 per jaar (exclusief btw). Deze vergoedingen blijven onder de norm van de WNT. De bezoldiging voor leden van de raad van toezicht zijn aan maxima gebonden (voorzitter max. 15% en lid max. 10% van maximum beloning College van Bestuur van € 141.000). Bovenstaande bedragen blijven daar ruim binnen.

Rooster aan- en aftreden en commissies/delegaties

NAAM	PORTEFEUILLE	BENOEMING	HERBENOEMING	AFTREDEN
C.K. Vinckers	Voorzitter Raad van Toezicht Agendacommissie Lid werkgeverscommissie Ondernemingsraad	1 mei 2014	30 april 2018	30 april 2022
Drs. H.H. Post	Voorzitter Auditcommissie Finance	1 januari 2016	31 december 2019	31 december 2023
Ing. G.F.M. van Dijck	Commissie Onderwijs & Kwaliteit Ondernemingsraad Studentenraad	25 augustus 2018	24 augustus 2022	24 augustus 2026
Mr. N. van den Berg	Lid Auditcommissie Finance	22 maart 2016	21 maart 2020	21 maart 2024
Ir. M. Hovenkamp	Commissie Onderwijs & Kwaliteit Studentenraad	14 december 2017	13 december 2021	13 december 2025
W.P. Hoogenboom	Lid werkgeverscommissie Ondernemingsraad	26 augustus 2010	25 augustus 2014	25 augustus 2018

In verband met de mutaties in 2018 is geworven voor nieuwe leden

1.12 Ontwikkelingen in governance

Governance in het mbo staat al een aantal jaren hoog op de agenda bij SVO.

Professionalisering en deskundigheidsbevordering van het toezicht en de toezichthouders zijn in veel mbo-organisaties actueel. Actuele thema's zijn:

- Versterking van financieel beheer. Om binnen SVO het financiële toezicht te professionaliseren is er een Auditcommissie Finance, die naar tevredenheid functioneert.
- Versterking van onderwijskwaliteit. In 2018 is er een start gemaakt met de commissie Onderwijs en Kwaliteit. Twee leden van de Raad van Toezicht hebben deze portefeuille en voeren het gesprek met de organisatie over relevante thema's m.b.t. Onderwijs en kwaliteit.
- Verbeteren van intern toezicht en horizontale verantwoording. In 2015 heeft SVO een Raad van Advies ingesteld. Dit College bestaat uit vertegenwoordigers van bedrijven uit de foodsector die als klankbord fungeren voor het bestuur en management van SVO. In 2018 is de Raad van Advies één keer bij elkaar geweest en was de kwaliteitsagenda onderwerp van gesprek. De raad van Advies is vooral de gesprekspartner van het CvB betreffende de inhoudelijke kant van het portfolio in combinatie met arbeidsmarktontwikkelingen. Bij deze laatste bijeenkomst heeft de Raad van Advies geadviseerd om een BBL-opleiding met een sterke taalcomponent te ontwikkelen, dit gezien het hoge aantal buitenlandse werknemers in de voedingsindustrie.

Door de inhoudelijke betrokkenheid te beleggen bij deze Raad van Advies, kan de Raad van Toezicht zich verder ontwikkelen in de toezichtsrol.

- Verder verbeteren van productieve vormen van tegenspraak tussen:
 - College van Bestuur en Raad van Toezicht.
 - College van Bestuur en management.
 - College van Bestuur en medezeggenschap (OR en studentenraad).
 - Raad van Toezicht en medezeggenschap (OR en studentenraad).
 - College van Bestuur en externe belanghebbenden en stakeholders.
- Meer focus op kwaliteitsverbetering over de hele linie.
- Meer aandacht voor beter presterende studenten.
- Integrale transparante systematiek van checks and balances voor zowel intern als extern toezicht.
- Verbetering positie, kwaliteit en onafhankelijkheid van interne toezichthouders.

SVO past de Branchecode goed bestuur in het MBO toe.

1.13 SVO Training en Advies B.V. (T&A)

SVO Training en Advies B.V. is het private deel van SVO en biedt commerciële trainingen en trajecten aan het bedrijfsleven. In 2018 is de lijn doorgezet om het productaanbod te versterken en te verbeteren en zijn de inkomsten en uitgaven in balans gebracht. In 2018 zijn er voorbereidingen getroffen om het commerciële aanbod te gaan verbinden met Leven Lang Ontwikkelen (Leven Lang Leren). Dit zal in 2019 gaan leiden tot een project waarin de commerciële trainingen en opleidingen aangevuld gaan worden met korte modules uit de bestaande opleidingen. In dit project zal de verbinding moeten worden gemaakt met thema's uit de kwaliteitsagenda. In 2018 werd de afdeling nog steeds aangestuurd door de bestuurder. Pas als het project is uitgezet en de organisatie stevig zal het een overweging kunnen zijn om T&A als verantwoordelijkheid in de lijn te gaan beleggen. In 2018 was dit nog niet het geval.



0. Inleiding	5
Bestuursverslag	6
1. Organisatie in ontwikkeling 2018	8
2. Onderwijs in ontwikkeling	21
3. Van markt naar aanbod	34
4. Medewerkers in ontwikkeling	40
5. Kwaliteitsborging	48
6. Financiële verantwoording 2018	57
Jaarrekening	72
7. Geconsolideerde jaarrekening	74
8. Enkelvoudige jaarrekening	98
9. Ondertekening	112
10. Overige gegevens	114
11. Bijlagen	120

2. ONDERWIJS IN ONTWIKKELING

2.1 Inspelen op onderwijskundige- en programmaontwikkelingen

Per 1 augustus 2016 zijn alle opleidingen gestart in de herziene kwalificatiestructuur (HKS). Per 1 augustus 2018 zijn alle opleidingen ook operationeel in de ELO (elektronische leeromgeving). Dit betekent dat alle leermiddelen gedigitaliseerd zijn. Daarnaast vindt de toetsing van de theorie ook in een digitale omgeving plaats. Uitzonderingen hierop is de toetsing op uitvoeringslocaties die niet de juiste faciliteiten hebben (techniek of beveiliging) om digitaal te toetsen.

Ontwikkelen van opleidingen

De onderwijsstaf en de inhoudsdeskundigen in de onderwijsteams in de regio's hebben nauw samengewerkt in de ontwikkeling van de opleiding naar de HKS en de implementatie in de ELO. Deze samenwerking zet zich voort in de cyclisch georganiseerde evaluatie, en eventuele bijstelling, van opleidingen. Naast het uitvoeren van deze PDCA-cyclus, inhoudelijke en operationele optimalisatie, ligt ook de focus op het continu verbeteren van de leermiddelen in het gedachte goed van 'blended learning'. Hierbij spelen we in op de behoeften van de branche, de student en de nieuwe mogelijkheden die beschikbaar en bruikbaar zijn. Van belang is dat de organisatie scherp blijft op de mogelijkheden van docenten om in deze ontwikkelingen mee op te schakelen.

Online-methode GPS

Per 2016-2017 is methode GPS voor de vakken Nederlands, Engels en rekenen integraal operationeel geworden. Deze methode maakt het mogelijk tijd-, plaats- en onafhankelijk onderwijs te volgen. Naast de digitale leeromgeving, waarvoor alle studenten over een licentie beschikken, is ook hardcopy materiaal beschikbaar. Het gebruik van de methode wordt cyclisch geëvalueerd met de gebruiker en de uitgever en waar nodig bijgesteld. In 2018 is geëxperimenteerd met door SVO docenten ontwikkelde instructiefilmpjes om tijdens de lessen nog meer gepersonaliseerd leren mogelijk te maken.

2.2 Ontwikkelingen in examinering

Toetsen en borgen kwaliteit

Met de invoering van de ELO is ook een nieuw elektronisch toetssysteem voor de theorietoetsen ingericht en geïmplementeerd. In 2018 is de slag gemaakt om de prestatieregistratie te automatiseren. Resultaten van toetsing in de digitale toetsomgeving worden overgezet naar het 'kernregistratiesysteem deelnemers'(KRD). De transfer vindt indirect plaats. Resultaten komen tijdelijk in een aparte omgeving (black box) waarbinnen de examencommissie steekproeven kan nemen op de kwaliteit van de toetsing alvorens de resultaten worden doorgezet voor registratie in KRD.

Ontwikkeling examineren in de beroepspraktijk

De ontwikkelingen rond de HKS en de ELO hebben ook gevolgen voor de praktijktoetsen. SVO heeft gekozen om het grootste deel van het toetsen/examineren van de praktische vaardigheden in de BPV plaats te laten vinden. Dit betekent dat de rol van de praktijkbegeleider verandert. Van de praktijkbegeleider wordt nu verwacht dat hij de praktische competenties van de student beoordeelt. Naast praktische logistieke zaken die goed geïmplementeerd moeten zijn, is het beoordelen ook een vaardigheid op zich. In 2018 heeft SVO de nodige acties gezet om de praktijkbegeleiders voor deze taak toe te rusten. Regelmatig contact met de opleidingsadviseur mbo, goede voorlichting en een up-to-date (opfris)training voor praktijkbegeleiders zijn ingeregeld. Daarnaast verwachten wij aan te kunnen haken bij de in ontwikkeling zijnde algemene digitale training (tijd- en plaatsonafhankelijk) voor het beoordelen in de beroepspraktijk. Deze training wordt ontwikkeld in opdracht van de MBO Raad.

Sinds de invoering van de HKS en de daarmee samengaannde examinering in de beroepspraktijk zijn diverse acties ondernomen om goede grip te krijgen op de kwaliteit van deze examinering. Ook in het inspectieonderzoek is dit als risico benoemd. In 2018 is de conclusie dat het borgen van de examinering in de beroepspraktijk een blijvend risico is ondanks de maatregelen die zijn genomen. In het vierde kwartaal van 2018 is SVO zich gaan beraden op de interventie die nodig is. Begin 2019 zal duidelijk worden welke stappen SVO gaat zetten in de inrichting van de examinering.

2.3 Ontwikkeling Nederlands en rekenen

Met de operationalisering van het gebruik van de methode GPS voor de vakken Nederlands, Engels en rekenen heeft SVO ook de programmering van deze vakken op de lesdagen aangepast. De studenten werken in de geprogrammeerde tijd voor de generieke vakken zelfstandig onder begeleiding van een docent. Cyclisch verzorgt een expertdocent generieke vakken de lessen, om nog niet-opgeloste vakinhoudelijke problematiek op te pakken. In 2018 is geëxperimenteerd met door docenten ontwikkelde instructiefilmpjes. In 2019 zal dit worden doorgezet om zo tegemoet te komen aan de wens van studenten om meer gepersonaliseerde instructie te krijgen bij de generieke vakken (studenttevredenheidsmetingen).

De bedrijven uit de branche hebben aangegeven dat er een toename is van het aantal anderstalige werknemers die opgeleid moeten en willen worden. Om hier in tegemoet te komen is eind 2018 gestart met het ontwikkelen van opleidingen (niveau entree, 2 en 3 in het marktsegment industrie) met een stevige taalcomponent. Enerzijds in een geïntegreerd scenario waarbij de opleiding drie maanden tot een half jaar langer geprogrammeerd wordt. Anderzijds de mogelijkheid om taaltraining voorafgaan of parallel aan het reguliere opleidingstraject te volgen.

2.4 Ontwikkeling BPV-beleid

In 2015 zijn alle Nederlandse kenniscentra gecentraliseerd in één landelijke organisatie: Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). Sinds 1 augustus 2015 valt de accreditatie van de leerbedrijven onder de verantwoordelijkheid van SBB. Vanaf 2016 zijn gevolgen hiervan op enkele kritische punten duidelijk geworden. De branche gaf aan expertise te missen en de kwaliteit van de leerbedrijven staat niet meer onder controle van SVO. Voor SVO blijft het belangrijk om in beeld te houden hoe zij haar invloed kan blijven aanwenden.

Cyclisch verbeteren BPV

Het cyclisch verbeteren van de BPV stond hoog op de agenda (Kwaliteitsplan MBO 2015-2018) en kreeg in 2016 specifiek vorm in het BPV-verbeterplan van SVO. Dit verbeterplan is uitgevoerd en afgerond in augustus 2018. De verantwoordelijk onderwijsmanager heeft een eindrapportage aangeleverd bij MBO in bedrijf.

Het BPV-verbeterplan richtte zich op:

- visie van SVO vakopleiding food op de BPV (markt en beroep en begeleiding);
- professionalisering van praktijkbegeleiders;
- optimaliseren en verbeteren van processen en uniform werken volgens die processen;
- verbeteren aansluiting/verbinding tussen BPV-programma en onderwijsprogramma;
- verbeteren van de begeleiding (opleidingsadviseurs, praktijkbegeleiders);
- vergroten van tevredenheid bij studenten en leerbedrijven.

Op alle aandachtspunten heeft SVO in de planperiode actie genomen. Hierbij stonden het zichtbaar maken van het contact met het bedrijf en het betrekken van het bedrijfsleven centraal. De tevredenheid van het bedrijfsleven is continu gemonitord en de bedrijfsbezoeken door opleidingsadviseurs worden geregistreerd. Onze opleidingsadviseurs zijn regelmatig aanwezig op de lesdag, waardoor de verbinding tussen docent-student-opleidingsadviseur wordt versterkt. Er is ingezet op het helder maken van alle rollen, taken en verantwoordelijkheden in het onderwijsproces. De cijfers uit de tevredenheidsmetingen onder studenten en BPV-bedrijven laten zien dat dit succesvolle acties zijn geweest. In de sturing heeft de inrichting van Power-BI (management informatie systeem) geholpen om goed zicht te hebben op de feitelijke (real-time) cijfers.

Een kritische houding van SVO en haar stakeholders t.a.v. de BPV blijft van belang. Elkaar scherp houden maakt het mogelijk om de kwaliteit hoog te houden.

2.5 Excellentieplan

Als onderdeel van het Kwaliteitsplan 2015-2018 heeft SVO vakopleiding food een excellentieplan opgesteld. In 2017 is deze herschreven voor uitvoering in de nog resterende planperiode. Kern van het herschreven excellentieplan is dat SVO, naast de basis van goed beroepsonderwijs dat opleidt tot vakmanschap, studenten in staat stelt om 'onderscheidende meerwaarde' te creëren. Hierbij richt SVO zich op drie thema's: vakmanschap, ondernemerschap en internationaal burgerschap.

Resultaat van het excellentieplan aan het einde van de planperiode is:

- Een masterclass programma waarbij studenten een verdiepende of verbredende scholing kunnen volgen. Aan het programma nemen naast de studenten ook docenten en professionals uit het bedrijfsleven deel. Het programma wordt voortgezet na 2018. Hierbij wordt ingezet op uitbreiding van het aantal masterclasses en thema's.
- Deelname aan vakwedstrijden door studenten (IYBC, Skills).
- In het curriculum geïntegreerde scholing tot productkeurmeester en inzet van studenten die deze scholing behaald hebben bij diverse productkeuringen in de foodbranche.
- De mogelijkheid voor studenten voor een internationale BPV.

2.6 Onderwijs in regio Midden

Het onderwijs in de regio Midden wordt verzorgd op locaties: Houten (hoofdlocatie), Enschede, Spakenburg, Utrecht en Velp. Eind 2018 stonden er in deze regio 490 studenten ingeschreven. In de BBL-opleidingen betroffen het 179 studenten voor niveau 2, 142 studenten voor niveau 3 en 121 studenten voor niveau 4. In de BOL betroffen het 39 studenten voor niveau 3 en 9 studenten voor niveau 4. Dit is ten opzichte van 2017 in totaal een daling van 21 studenten. In de BOL-opleiding 'Generation Food' was een stijging te zien van 17 studenten terwijl in de BBL-opleidingen een daling zichtbaar werd van 38 studenten.

Het aantal fte van het team van regio Midden in 2018 was 12,7 en het aantal medewerkers was 13. Het team bestond uit 6 fte LB-docenten, 4 fte LC-docenten, 0,8 fte LD-docent en 1,9 fte opleidingsadviseurs mbo.

Team

Het team heeft in 2018 een teamplan opgesteld met input vanuit de SVO-strategie en de regioambitie. Het eigenaarschap in het team is belegd. We hebben forse stappen gezet om de geformuleerde doelen te halen. In de teambesprekingen en de evaluatie in september is de conclusie getrokken dat een aantal doelen zal doorlopen richting 2019 en dat veel doelen zijn gerealiseerd. Aan de hand van een voortgangsrapportage is de status doorlopend gemeten. In teamtrainingen onder leiding van een externe coach is veel aandacht besteed aan het beleggen van eigenaarschap, het geven en ontvangen van feedback en de rollen van de teamleden. Er zijn behoorlijke stappen gezet in de teamontwikkeling. Dit loopt door in 2019 en is ook weer opgenomen in het teamplan van 2019. Diverse docenten hebben tijdens de ontwikkelweken stagegelopen in bedrijven of instellingen. De bevindingen hierover zijn met het team gedeeld in teambijeenkomsten dan wel in de wekelijkse nieuwsbrief voor het team. In 2018 heeft het team te maken gehad met een drietal langdurig zieken voor wie zowel interne aangevuld met externe vervangers zijn ingesprongen.

Professionalisering

Het team heeft een aantal gezamenlijke trainingen gevolgd in het kader van deskundigheidsbevordering. Vakdagen zijn ingeregeld voor het complete team om actuele zaken met elkaar te bespreken. Ook de beide personeelsdagen van 2018 hadden deels het karakter van deskundigheidsbevordering. Vanuit het team volgden twee medewerkers een opleiding. Het samen delen en leren is ook bij professionalisering een belangrijk onderdeel.

Voorlichting en werving

In 2018 is de samenwerking met ongeveer 25 vmbo-scholen in de regio verder geïntensiveerd. Het team heeft voorlichtingsavonden en gastlessen op deze scholen evenals voorlichting op beurzen verzorgd. Daarnaast zijn diverse groepen van vmbo-scholen ontvangen die kennismaakten met het opleidingsaanbod in de foodsector.

Externe oriëntatie richting gemeenten

In 2018 is bewust gekozen om de verbinding naar buiten te verstevigen. Zo zijn de contacten met de gemeenten Utrecht en Houten en de regiogemeenten aangehaald. Er zijn verkenningen gestart om de doelgroep van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te interesseren voor het werken in de foodsector en een opleiding hiervoor. Dit loopt door in 2019.

Gastlessen, excursies en stages

Met diverse bedrijven zijn contacten gelegd die hebben geleid tot het verzorgen van gastlessen, het ontvangen van groepen studenten op de bedrijven, het stagelopen van docenten bij die bedrijven. Soms leidde dit ook tot trainingen die we voor bedrijven verzorgden.

Bedrijfsleven en arbeidsmarkt

In 2018 waren we betrokken bij een onderzoek naar de arbeidsbehoefte van de kaasbranche in het Groene Hart. Er is in samenwerking met Groene Hart Werkt, de provincie Zuid-Holland en bureau KnowWhy onderzocht welke arbeidsbehoefte er in de kaasbranche in de komende jaren is. De uitkomsten van het onderzoek zijn gericht op de verbetering van de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsbehoefte van de bedrijven in deze branche.

Met enkele landelijke ketens in de fastservice en hotel/restaurant-wereld zijn verkenningen gestart om samen te werken in het oplossen van hun personeelsbehoefte voor de langere termijn.

We investeren in duurzame relaties met toeleverende scholen, bedrijven en gemeenten.

2.7 Onderwijs in regio Zuidoost

Het onderwijs in de regio Zuidoost wordt verzorgd op de volgende locaties: Best (hoofdlocatie), Roermond en Valkenburg. Eind 2018 stonden er in deze regio 295 studenten ingeschreven. Dit is ten opzichte van 2017 een daling van vier studenten. Vooral de opleidingen van Retail & Ambacht staan onder druk. In augustus 2018 is op de locatie Best een derde groep 'Generation Food' gestart wat het totaal op 23 studenten brengt. Het aantal fte is 12,5 en het aantal medewerkers is dertien. De functie van de medewerkers zijn als volgt verdeeld:

- Tien docenten
- Twee opleidingsadviseurs mbo
- Een facilitair beheerder

Team

Het team is in 2018 middels een teamplan aan de slag geweest met de SVO-strategie en de regioambitie. Binnen het team is het eigenaarschap rond het teamplan groeiend. Het onderwijs-team is afgelopen jaar actief op zoek gegaan naar feedback van de verschillende stakeholders en heeft deze feedback ook gebruikt om meer richting te geven aan de gemaakte keuzes. Het onderbouwen van keuzes, middels literatuur en data, zorgt ervoor dat het team bewustere keuzes maakt rondom de thema's in het teamplan. Dit alles hoort bij de groei, die een extra impuls heeft gekregen in Q4, middels een externe coach.

Het team is actief aan de slag om elkaar beter te begrijpen en leert beter feedback aan elkaar te geven. Naast dat het team meer voor elkaar klaar staat, ontstaat er ook ruimte om samen te leren. Binnen het teamplan 2019 heeft het 'samen leren' en 'onderwijskwaliteit' een prominente plek gekregen. Los van bovenstaande ontwikkelingen heeft het team veelvuldig te maken gehad met ziekten. Het opvangen van de lessen en werkzaamheden heeft de teamontwikkelingen deels geremd. Echter door de focus op de lessen te leggen, hebben de studenten beperkt last gehad van de ziekte van collega's.

Professionalisering

Het team heeft een aantal gezamenlijke trainingen gevolgd in het kader van deskundigheidsbevordering. Vakdagen zijn ingeregeld voor het complete team om actuele zaken met elkaar te bespreken. De introductie van smartborden zijn extra verhelderd door een training. Vanuit het team volgen twee medewerkers een opleiding. Het samen delen en leren is ook bij professionalisering een belangrijk onderdeel.

Keuzedelen

In 2018 is de organisatie van de keuzedelen weer beter gelukt. Wel is de druk op het onderwijsprogramma voelbaar aanwezig. De keuzedelen zijn ook dit jaar gebruikt om de koppeling te maken met ondernemers en praktijkopleiders uit het bedrijfsleven.

Voorlichting en werving

In 2018 is de samenwerking met de vmbo-scholen in de regio verder geïntensiveerd. De voorlichtingsavonden op de verschillende scholen zijn bezocht. Er zijn een kleine 700 studenten in Best langsgekomen om kennis te maken met de wereld van food. Op een aantal vo-scholen zijn gastlessen verzorgd. In de regio hebben wij aansluiting gevonden bij vier gemeenten en zijn actief aanwezig bij 'VMBO On Stage'. De werving start, net als elk jaar, op de onderwijsbeurs in Eindhoven.

Gastcolleges

Om de lessen zoveel mogelijk aan te laten sluiten op de beroepscontext, worden er ook gastlessen verzorgd door vakmensen uit het bedrijfsleven. In 2018 is het aantal gastlessen en daarmee gastsprekers verder uitgebreid. Dit sluit naadloos aan op het teamplan 2018 en de gekozen organisatiestrategie.

Bedrijfsleven en arbeidsmarkt

Het bedrijfsleven staat de komende jaren voor grote uitdagingen. Door de toenemende vraag naar geschoolde medewerkers op de arbeidsmarkt, wordt het steeds moeilijker om geschoolde medewerkers te vinden. Met een aantal grote bedrijven wordt het gesprek gevoerd om de juiste mensen op te leiden voor de toekomst. Deze gesprekken gaan niet alleen over opleiden, maar ook hoe het bedrijf ambassadeur kan worden van de opleiding. Alleen met samenwerking en gezamenlijke trots is het mogelijk onderscheidend vermogen te hebben in de huidige markt.

2.8 Onderwijs in regio Noordwest

Het onderwijs in de regio Noordwest wordt verzorgd op de volgende locaties: Heerhugowaard als hoofdlocatie en Amstelveen. Eind 2018 was het studentenaantal in de regio 388 studenten verdeeld in 8 studenten niveau 1, 175 studenten niveau 2, 104 studenten niveau 3 en 101 studenten in niveau 4. Medio augustus is de 'Generation Food' opleiding en de mbo 1 entree opleiding gestart in de regio. Het team in deze regio bestaat uit 10,2 fte onderverdeeld in 11 medewerkers met de functies:

- Vijf LB docenten
- Drie LC docenten
- Een LD docent
- Twee opleidingsadviseurs mbo
- Een onderwijsmanager

Team

Het team is in 2018 middels een teamplan aan de slag geweest met de SVO-strategie en de regioambitie. Binnen het team is het eigenaarschap rond het teamplan groeiend. Het onderwijsteam is afgelopen jaar actief aan de slag gegaan met de kwaliteit van het onderwijs te verhogen en het verhogen van de bekendheid van SVO in de regio. Naast deze onderwerpen is het team actief bezig om de kwaliteit van het team zelf naar een hoger level te brengen. Dit heeft een extra impuls heeft gekregen in Q4, middels een externe coach. Het team is actief aan de slag om elkaar beter te begrijpen en leert beter feedback aan elkaar te geven. Naast dat het team meer voor elkaar klaar staat, ontstaat er ook ruimte om samen te leren. Los van bovenstaande ontwikkelingen heeft het team veelvuldig te maken gehad met ziekten. Het opvangen van de lessen en werkzaamheden heeft de teamontwikkelingen deels geremd. Echter door de focus op de lessen te leggen, hebben de studenten beperkt last gehad van de ziekte van collega's.

Professionalisering

Het team heeft een aantal gezamenlijke trainingen gevolgd in het kader van deskundigheidsbevordering. Vakdagen zijn ingeregeld voor het complete team om actuele zaken met elkaar te bespreken. Naast de vakdagen heeft het team diverse bedrijven bezocht om zich zo over de laatste ontwikkelingen te laten voorlichten. De introductie van smartborden zijn extra verhelderd door een training. Vanuit het team volgen twee medewerkers een opleiding. Het samen delen en leren is ook bij professionalisering een belangrijk onderdeel.

BPV

In 2018 is er veel aandacht besteed aan het voorlichten en begeleiden van de praktijkbegeleiders in de regio. Met name het digitaal beoordelen is hierbij een prioriteit geweest. Het geven van informatieavonden aan de praktijkbegeleiders over het onderwijs met de koppeling naar het bedrijfsleven heeft meer duidelijkheid gebracht bij de branche over de rollen van diegene die betrokken zijn bij de opleiding van de student.

Voorlichting en werving

In 2018 is de samenwerking met de vmbo-scholen in de regio verder geïntensiveerd. Naast de scholenbezoeken zijn er beroependagen, beurzen bezocht en zijn er diverse VO en PRO scholen in Heerhugowaard voor gastlessen langs geweest. SVO heeft voor het eerst deelgenomen aan de leerlingbezoekdagen die in de regio georganiseerd worden in samenwerking met de VO en mbo scholen in Noord Holland Noord. Zoals elk jaar start de werving met de studie experience in Zaandam gevolgd door de studie experience in Alkmaar.

Gastcolleges

Om de lessen zoveel mogelijk aan te laten sluiten op de beroepscontext, worden er ook gastlessen verzorgd door vakmensen uit het bedrijfsleven. In 2018 is het aantal gastlessen en daarmee gastsprekers verder uitgebreid. Dit sluit naadloos aan op het teamplan 2018 en de gekozen organisatiestrategie.

Bedrijfsleven en arbeidsmarkt

Het bedrijfsleven staat de komende jaren voor grote uitdagingen. Door de toenemende vraag naar geschoolde medewerkers op de arbeidsmarkt, wordt het steeds moeilijker om geschoolde medewerkers te vinden. Met een aantal grote bedrijven wordt het gesprek gevoerd om de juiste mensen op te leiden voor de toekomst. Deze gesprekken gaan niet alleen over opleiden, maar ook hoe het bedrijf ambassadeur kan worden van de opleiding. Alleen met samenwerking en gezamenlijke trots is het mogelijk onderscheidend vermogen te hebben in de huidige markt.

2.9 Onderwijs in regio Noordoost

Het onderwijs in de regio Noordoost wordt verzorgd op de locaties Zwolle (hoofdlocatie), Leeuwarden, Groningen en Almelo. In 2018 zijn de in-company trajecten in Vlagtwedde en Kornhorn afgerond. Zo ook het niveau 2 koksopleidingstraject in samenwerking met de vakschool Groningen als initiatief samen met sociale partners. Het aantal ingeschreven studenten eind 2018 bedraagt 370. Eind 2017 waren dit nog 429 studenten. Ten opzichte van een jaar eerder is dat een daling van 59 studenten.

Desondanks het feit dat er minder studenten zijn, geeft het wel een indicatie van de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. In de zomer van 2018 hebben we verschillende klassen gemaakt met studenten die uitliepen omdat ze achterstand hadden. In het najaar is fors ingezet om deze 'bezemgroepen' te laten afronden door de docenten meer te laten sturen op de voortgang. Met ingang van het nieuwe kalenderjaar 2019 hebben we meer homogene groepen die de studie binnen de nominale studieduur zullen afronden. Desalniettemin staat er druk op de instroom van nieuwe studenten als gevolg van veranderingen in de markt en demografische factoren. Vooral de opleidingen van Retail & Ambacht hebben minder studenten. In augustus 2018 is op de locatie Zwolle gestart met de eerste groep van 6 studenten BOL4. Deze zijn voortgevloeid vanuit de BOL-niveau 3 opleiding. Ook hebben we weer een nieuwe groep van 17 eerstejaars BOL studenten verwelkomt. Het totaal aantal studenten BOL komt hiermee op 38 studenten.

Team

De samenstelling van het team is veranderd in 2018. Een collega fastservice is vertrokken en een nieuwe docent fastservice is aangenomen. Een langdurig zieke collega is vervangen voor een hybride-docent. Ook de onderwijsmanager is vertrokken en met een tussenperiode van een interim-manager is per augustus een nieuwe onderwijsmanager aangesteld.

De fte's zijn stabiel gebleven op 13,3 fte en zijn als volgt onderverdeeld:

- Tien docenten en een hybride docent
- Twee opleidingsadviseurs mbo
- Een facilitair beheerder
- Een onderwijsmanager

Het team maakt een belangrijke en noodzakelijke ontwikkeling door naar een meer professioneel en zelfstandig team. Mede gevoegd door bevindingen vanuit de resultaten van het vierjarig onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs. Zij zijn in het najaar van 2017 onder andere op locaties in noordoost geweest. Hieruit zijn twee belangrijke aandachtsgebieden naar voren gekomen; verbeteren van de kwaliteitszorg & ambitie als onderwijsproces.

Werken aan kwaliteit & onderwijs

Om vorm en inhoud te geven aan de aandachtsgebieden is in 2018 veel meer gewerkt vanuit een breed gedragen teamplan met heldere doelen. Eigenaren zijn benoemd van speerpunten en elk teamoverleg wordt de voortgang gemonitord. Ook de dialoog met de studenten als onderling is verbeterd. Per periode vinden er gesprekken plaats door de onderwijsmanager met de klassenvertegenwoordigers. De uitkomsten worden besproken zowel met de studenten als met de docenten. Een van de speerpunten is intercollegiale feedback. In groepjes wordt er bij elkaar in de les gekeken specifiek gericht op de zes rollen van de leraar. Nadien vindt een gesprek plaats met elkaar om de les te bespreken. Ook wordt er per periode een enquête uitgezet door de docenten onder de studenten. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de tool Feedme. Hierdoor zijn resultaten gelijk zichtbaar. De uitkomsten worden besproken met de klas als met de manager in het kader van de voortgangsgesprekken. Rond de jaarwisseling is het bestaande teamplan geëvalueerd en zijn nieuwe speerpunten gedefinieerd of bestaande verder aangescherpt.

Professionalisering

Het team als geheel volgt een gezamenlijk trainingsprogramma van vier dagdelen verdeeld over het jaar om met elkaar in gesprek te gaan en te werken aan verdere professionalisering.

De doelen die gesteld zijn binnen deze training is het verbeteren van de aanspreekcultuur, het beter benutten van elkaars kwaliteiten en het benoemen en verbeteren van persoonlijke ontwikkelpunten. Met het resultaat groeien als team in het geheel. Daarnaast kennen we binnen SVO twee vakdagen die in het teken staan van zowel verdieping op het gebied van vakmanschap als onderwijskundig. Voortvloeiend vanuit de eigen ambitie van medewerkers volgen enkelen nog vakspecialistische trainingen. Een tweetal docenten volgen een tweedegraads opleiding.

Keuzedelen

Binnen de BOL-opleiding zijn de keuzedelen verweven in het onderwijsprogramma. In totaal kent de BOL-opleiding een zestal keuzedelen. De BBL-opleidingen hebben een tweetal 'keuzedelen-weken' per jaar. In totaal worden er 24 keuzedelen aangeboden, verdeeld over de diverse BBL-opleidingen. De keuzedelen worden geëvalueerd en er is landelijk overleg met alle keuzedelen coördinatoren. De keuzedelen worden gemiddeld beoordeeld met een 7,3 binnen de regio noordoost.

Voorlichting en werving

In 2018 is de samenwerking met de vmbo-scholen in de regio verder geïntensiveerd. De voorlichtingsavonden op de verschillende scholen zijn bezocht. Tussen augustus 2017 en januari 2019 stonden we op 26 onderwijsmarkten en beurzen. Er kwamen 450 studenten in Zwolle en Groningen langs om kennis te maken met de wereld van food en onze docenten verzorgden gastlessen op verschillende VMBO-scholen. In de regio vonden we aansluiting bij twee gemeenten en zijn we actief aanwezig bij 'beroepenfeest VMBO On Stage'. Deze activiteiten breiden we verder uit en gaan we verder professionaliseren.

Gastcolleges en excursies

Om de lessen zoveel mogelijk aan te laten sluiten op de beroepscontext, verzorgen vakmensen uit het bedrijfsleven gastlessen. In totaal zijn er in 2018, 34 gastlessen georganiseerd. Voor 2019 hebben we als speerpunt dit verder uit te bouwen naar 5% van onze lessen. Per periode worden er masterclasses georganiseerd met zowel een vakinhoudelijk karakter als een meer bedrijfskundig karakter. Excursies krijgen een steeds prominentere plek in ons onderwijs. Deze variëren van excursies naar kaasboerderij, groothandel tot bezoek aan provincie en rechtbank.

2.10 Onderwijs in regio West en Zuidwest

In deze regio is het onderwijs verzorgd op de locaties Barendrecht, Breda, Dordrecht, Den Haag Hendrik Ido Ambacht, Goes, Rijswijk, Rotterdam en Scheveningen. Eind 2018 stonden er 690 studenten ingeschreven in deze regio. Dit is een lichte daling ten opzichte van 2017. Dit komt omdat de locatie in Rijswijk gestopt is en er op de locatie Goes een aantal opleidingen verplaatst zijn naar Rijswijk. Het team bestaat uit:

- Tien docenten
- Twee opleidingsadviseurs mbo
- Een facilitair beheerster
- Een instructeur
- Een onderwijsmanager

Team

Het team heeft zich in 2018 positief ontwikkeld. De kwaliteitscultuur is door de Inspectie van het Onderwijs beoordeeld met de score Goed. Eén van de speerpunten van het team is om meer verbinding te realiseren met het bedrijfsleven. In 2018 zijn er twee inspiratiesessies geweest met de fastservice- en de industriesector over het thema Boeien, Behouden en Binden. Deze sessie hebben geresulteerd in tweetal nieuwe samenwerkingsverbanden met het bedrijfsleven.

Professionalisering

Acht medewerkers volgden in 2018 een opleiding om zich verder te professionaliseren. Twee collega's zijn aangesloten bij het project Plant4texture, een project waarbij er in samenwerking met de KNS en de Wageningen universiteit een onderzoek zal plaatsvinden naar hybride-vleesproducten.

Voorlichting en werving

In 2018 is de samenwerking met de vmbo-scholen in de regio verder geïntensiveerd. Met de Horecavakschool in Rotterdam is er een samenwerkingsovereenkomst afgesloten. In den Haag is er een intensive samenwerking met Spirit4You. In 2018 zijn er ca. 30 vmbo-scholen bezocht waar werving en voorlicht plaatsgevonden heeft. In december 2018 heeft het team een actieve voorlichtingscampagne gevoerd op de studiebeurs West in Rotterdam waar ruim 10.000 jongeren aanwezig zijn. In 2018 zijn 12 nieuwe BOL-studenten gestart met de nieuwe 'Generation Food' opleiding.

Gastcolleges

Om de lessen zoveel mogelijk aan te laten sluiten op de beroepscontext, worden er ook gastlessen verzorgd door vakmensen uit het bedrijfsleven. De teamdoelstellingen zijn dat er ieder kwartaal in iedere groep tenminste één gastles plaats zal vinden door een gastdocent uit het bedrijfsleven.

Bedrijfsleven en arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt staat de komende jaren voor grote uitdagingen. In 2018 zijn er landelijk ruim 400 vacatures gemeld op de website van SVO vakopleiding food. Samen met het bedrijfsleven heeft het team acties ondernomen om voorlichting te geven op vmbo-scholen. In Den Haag en Rotterdam was SVO samen met het bedrijfsleven aanwezig op BBL-voorlichtingsmarkten zoals Spots on Jobs en een beroepenmarkt in het WTC te Rotterdam.

2.11 Onderwijscijfers

Hieronder volgen een aantal tabellen met onderwijscijfers die door de MBO Raad zijn verstrekt: jaar- en diplomaresultaat en de vroegtijdig schoolverlaters (VSV) van SVO (Inst) en ter vergelijking de cijfers van de andere mbo-instellingen (Vgl Grp).

Jaarresultaat									
2013 - 2014		2014 – 2015		2015 – 2016		2016 – 2017		2017 – 2018	
Inst.	Vgl Grp	Inst.	Vgl Grp	Inst.	Vgl Grp	Inst.	Vgl Grp	Inst.	Vgl Grp
78,00%	74,40%	83,00%	75,70%	80,90%	74,30%	80,90%	74,40%	72,1%	72,5%

Diplomaresultaat									
2013 - 2014		2014 – 2015		2015 – 2016		2016 – 2017		2017 – 2018	
Inst.	Vgl Grp	Inst.	Vgl Grp	Inst.	Vgl Grp	Inst.	Vgl Grp	Inst.	Vgl Grp
79,60%	73,40%	83,80%	75,00%	81,6%	73,30%	81,8%	73,80%	75,9%	72,9%

Percentage nieuwe VSV-ers									
2013 - 2014		2014 – 2015		2015 – 2016		2016 – 2017		2017 – 2018	
Inst.	Vgl Grp	Inst.	Vgl Grp	Inst.	Vgl Grp	Inst.	Vgl Grp	Inst.	Vgl Grp
7,30%	3,80%	5,60%	3,70%	5,00%	3,50%	6,50%	3,60%	8,5%	4,1%

Bron: MBO raad

Opmerking bij de cijfers door de MBO-raad;

Trendbreuk in de berekening: De cijfers voor JR en DR zijn iets anders berekend dan in voorgaande jaren. Om de cijfers toch goed met elkaar te vergelijken is deze wijziging met terugwerkende kracht ook doorgevoerd in eerder gepubliceerde jaren. De basis voor de berekening heeft de volgende wijzigingen ondergaan:

- De onderwijsresultaten van de Entree opleidingen worden niet meer meegeteld in de resultaten op instellingsniveau.
- De reikwijdte van het Diplomaresultaat is begrensd op 6 jaar: oudere diploma's tellen niet meer mee in de resultaten.



0. Inleiding	5
Bestuursverslag	6
1. Organisatie in ontwikkeling 2018	8
2. Onderwijs in ontwikkeling	21
3. Van markt naar aanbod	34
4. Medewerkers in ontwikkeling	40
5. Kwaliteitsborging	48
6. Financiële verantwoording 2018	57
Jaarrekening	72
7. Geconsolideerde jaarrekening	74
8. Enkelvoudige jaarrekening	98
9. Ondertekening	112
10. Overige gegevens	114
11. Bijlagen	120

3. VAN MARKT NAAR AANBOD

Inleiding

Na het overhevelen van de wettelijke taken van het SVO kenniscentrum food naar SBB was het directe gevolg dat SVO niet meer kon beschikken over het instrument van de kwalificatiestructuur om ontwikkelingen in de foodbranche snel te kunnen vertalen naar opleidingen en trainingen. SVO moet blijven investeren in de aansluiting van het onderwijs op de vraag uit het bedrijfsleven. De regio's zijn verantwoordelijk voor het peilen van de marktvraag en het vertalen daarvan naar een kansrijk opleidings- en trainingsaanbod.

3.1 Kwalitatieve arbeidsmarktontwikkeling

De trendmonitor Visie op beroepen (SVO, februari 2015) laat de volgende trends zien die van grote invloed zijn op de ontwikkeling van de foodbranche:

- Vergrijzing en ontgroening krijgen steeds meer impact op scholing, werk en arbeidsmarkt.
- Goede vakmensen worden steeds schaarser.
- Van medewerkers wordt steeds meer kwaliteit en een hoger niveau gevraagd.
- De macht verschuift naar de consument. Waar vroeger vooral A-merken en meer recent supermarkten de markt dicteerden, neemt de consument van nu zelf het initiatief.
- De consument bepaalt zelf wat hij koopt, waar hij het haalt en hoe en wanneer hij het wil consumeren. Aanbieders van versproducten moeten hier zo slim mogelijk op inspelen.
- Er vinden steeds meer cross-overs tussen de verschillende activiteiten in de foodbranche plaats ('blurring' / branchevervaging).

In 2018 is gebleken dat deze trends zich doorzetten en inmiddels de realiteit zijn in de marktsegmenten waar SVO opereert. SVO speelt op deze trend is door een nieuwe mix van onderwijsvormen te blijven ontwikkelen. Daarnaast heeft SVO een opleidingsstructuur gebouwd met een stevige basisopleiding waarbij variatie wordt aangebracht door uitstroomprofielen en keuzedelen. Daarnaast is verbreding en/of verdieping mogelijk door het aanbod masterclasses uit het excellentieprogramma of het trainingsaanbod van SVO.

Bovenstaande is een direct uitvloeisel van de strategie zoals geformuleerd in het strategisch plan 2017-2020 en optimalisatie en uitbreiding van het aanbod zal komende jaren, ook in het teken van 'een leven lang ontwikkelen' op de agenda blijven staan.

3.2 Kwantitatieve arbeidsmarktontwikkeling

In relatie tot de kwantitatieve arbeidsmarktontwikkeling is er ook in 2018 rekening gehouden met:

- Consolidatie in de sectoren Versspeciaalzaak en Supermarkt.
- Groeikansen in de sector Out of home.
- Groeikansen in de sector Voedingsindustrie.

Op middellange termijn verbetert naar verwachting de werkgelegenheid in de verse voedingsbranches. De groei van de economie speelt daarin een belangrijke rol. Daarnaast daalt het aantal jongeren dat beschikbaar komt op de arbeidsmarkt. Betere economie en minder beschikbare medewerkers leiden snel tot tekorten aan medewerkers in de foodbranches.

Specifiek voor de industrie is het tekort aan personeel het gevolg van onbekendheid. Scholieren, die een vervolgopleiding moeten kiezen kennen de voedingsmiddelenindustrie als werkgever nauwelijks (FNLI, Taskforce Human Capital Agenda (HCA) Food & Feed). FNLI verwacht een jaarlijkse behoefte van ca 1.200 medewerkers op mbo-niveau.

De verssspecialzaak heeft te maken met het ontbreken van bedrijfsopvolgers in een tamelijk vergrijzende sector. Dit leidt tot het noodgedwongen stoppen van bedrijven (bron: De Koninklijke Nederlandse Slagers KNS, AGF ADN, Rabobank). De verssspecialzaken zijn beperkt door hun eigen stereotype identiteit. Een identiteit waar de jongere generatie zich moeilijk mee kan identificeren.

Gemaksdiensten in de horeca en een explosie in aanbieders van deze diensten leiden tot een grote vraag naar personeel. Ruim 17% van de ondernemers geeft aan moeilijk geschikte arbeidskrachten te vinden (CBS, horecamonitor 2016). De instroomcijfers in de horeca-opleidingen zijn te laag om de groei op te vangen (SVN, KHN, Arbeidsmarkt en Opleidingsbehoefte Horeca, 2017). Een grote vraag is mede het gevolg van een hoge omloopsnelheid van personeel.

3.3 Positionering in de markt

Door te laten zien wie je bent, wat je levert en waarom dat onderscheidend is van anderen, claim je een plek in het brein van de klant. De klant denkt aan SVO als partner, omdat hij logische connecties kan maken tussen zijn vraag en SVO. De marktpositionering geeft kaders voor macrodoelmatigheidsvraagstukken en levert samen met productmarktcombinaties het onderscheidend vermogen. Vanwege de snel veranderende omgeving is ervoor gekozen om de marktpositionering tussentijds te toetsen en te herijken.

Domein	
Food	Eten en drinken voor menselijke consumptie.
Vak	Je leert bij SVO een vak, een ambacht en/of specifieke vaardigheden op hoog niveau.
Vakmanschap	- Vakmanschap in bewerken, verwerken en bereiden van foodproducten. - Vakmanschap op het gebied van klantadvies en gastvrijheid in de wereld van food.

Onderscheidend vermogen	
Ketenkennis	SVO is actief van 'grond tot mond' en begrijpt daardoor bij uitstek het krachtenveld in de keten van foodbedrijven.
Beroepsgericht	Bij SVO leer je in een omgeving die altijd in het teken staat van food en die nauw in contact staat met het bedrijfsleven en de huidige én toekomstige arbeidsmarkt.

Het domein van SVO is afgebakend op grond van strategische positionering. Vervolgens wordt jaarlijks het aanbod per kernmarkt bepaald in productmarktcombinaties. De marktafbakening wordt gezien vanuit de markt, niet vanuit de manier waarop SVO intern georganiseerd is.

3.4 Ontwikkeling opleidings- en trainingsaanbod

De kwalitatieve en kwantitatieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt bepalen het aanbod van SVO. Ieder jaar wordt in het 4^e kwartaal het opleidingsaanbod voor het volgende studiejaar vastgesteld. De trendmonitor 'Visie op beroepen', de HKS-kwalificatiedossiers en de vraag vanuit de bedrijven en brancheorganisaties uit de verschillende marktsegmenten dienen als basis. Daarnaast speelt de macrodoelmatigheid van de opleiding een stevige rol in de keuzes die SVO maakt.

Algemene uitgangspunten voor ons opleidingsaanbod:

- We maken gebruik van de eigen dossiers (voorheen SVO kenniscentrum food).
- We zorgen voor herkenbaarheid van SVO vakopleiding food in de opleidingen, waardoor het onderscheid tussen SVO als vakopleiding en een ROC/AOC als algemeen opleider zichtbaar is.
- We bieden de opleidingen zó aan dat er 'slim' uitgevoerd kan worden (roostering, groepsgrootte, locatie, docent, kosten).
- We zorgen dat de transfer tussen het trainings- en reguliere aanbod snel en eenvoudig te realiseren is.
- Heldere keuzes, stevige basis.

Algemene uitgangspunten voor ons trainingsaanbod:

- Het trainingsaanbod ligt in lijn met het opleidingsaanbod.
- Het trainingsaanbod biedt de mogelijkheid tot verbreding of verdieping van de stevige basis van het opleidingsaanbod.

3.5 BOL-opleidingen

Generation Food

Medio 2015 besloten we het opleidingsaanbod van SVO uit te breiden met een BOL-opleiding. Onze opleiding 'Generation Food' is in het studiejaar 2016-2017 gestart op de SVO-locaties in Houten, Zwolle en Best. Met ingang van studiejaar 2017-2018 startte de opleiding op de SVO-locatie in Rijswijk en in Heerhugowaard zijn we met ingang van studie jaar 2018-2019 gestart.

Met de opleiding 'Generation' Food komt SVO tegemoet aan het signaal van de foodbranches dat een voltijd mbo-opleiding noodzakelijk is om aan de vraag naar voldoende gekwalificeerde medewerkers in de sector te kunnen voldoen. De opleiding is ontwikkeld op basis van relevante en actuele ontwikkelingen in de foodsector:

- Food, samenleving en diversiteit van consument en medewerker.
- Verschuiving van productperspectief naar consumentperspectief.
- Vervaging van grenzen tussen versdetailhandel en horeca.
- Toename van het aandeel food in binnenstadontwikkeling en de rol van internetverkoop tegenover lokaal/regionaal produceren dicht bij de consument.
- Nieuw ondernemerschap vraagt een hoger opleidingsniveau van medewerkers en ondernemers.
- Voedselveiligheid vanuit het perspectief van de consument, voorlichting over herkomst, duurzaamheid, gezondheid en bereiding van voedsel.
- Nieuw vakmanschap en ambacht worden vanuit de consument benaderd.
- Duurzame inzetbaarheid van medewerkers.
- 21^e-eeuwse vaardigheden.

BOL-opleiding 'Food, Hospitality & Leadership'

In 2017 benaderde McDonald's Nederland SVO om de mogelijkheden voor het starten van een fastservice-opleiding in de BOL te onderzoeken. Met deze opleiding 'Food, Hospitality & Leadership' kunnen we inspelen op het verwachte tekort aan (leidinggevend) personeel in de branche bij een groei van de markt. In samenwerking met McDonald's zijn we begonnen met de ontwikkeling van en werving voor de opleiding. Uitgangspunten bij het ontwerpen van de opleiding zijn de aansluiting bij de ontwikkelingen in de sector hospitality en een sterke focus op managementvaardigheden. In schooljaar 2018-2019 is op de SVO-locatie Houten een groep studenten gestart in deze opleiding. Uitgangspunten bij het ontwerpen van de opleiding zijn de aansluiting bij de ontwikkelingen in de sector hospitality en een sterke focus op managementvaardigheden.

Voortschrijdend inzicht

Met de start van schooljaar 2018-2019 is ook de eerste groep 'Generation Food' studenten, na het behalen van het niveau 3 diploma, gestart met de niveau 4 specialisten opleiding (ondernemerschap op basis van vakmanschap / leidinggeven op basis van vakmanschap). SVO heeft de invoering en uitvoering van de BOL-opleidingen geëvalueerd en op basis van de inhoud en doelstellingen van de opleidingen en de praktische organisatie gekozen om de BOL-opleidingen te herstructureren. Hierbij is de keuze gemaakt om de term 'Generation Food' als algemene term voor de BOL-opleidingen van SVO te hanteren. Binnen 'Generation Food' kiezen studenten voor het uitstroom profiel 'Food, Hospitality & Leadership' of 'Allround Food Expert'. De opleidingen zijn voor de cohorten die starten vanaf schooljaar 2019-2020 opnieuw ingericht waarbij er gestart wordt in een gemeenschappelijk basisjaar. Het tweede leerjaar richt zich inhoudelijk op het gekozen uitstroomprofiel waarin het examen op niveau 3 wordt afgenomen. Daarna is doorstroom naar de niveau 4 specialisten opleidingen mogelijk.

De BOL-opleidingen van SVO richten zich op de doelgroep gediplomeerde vmbo- en havo-schoolverlaters. Studenten die de BOL-opleiding met een diploma afronden, gaan werken in de foodbranche (arbeidsmarktperspectief) of studeren verder aan het hbo (doorstroomperspectief).

Actieve benadering

In de PR en werving richtten we ons in 2018 op het gegeven dat de foodsector, met uitzondering van de horeca, slecht zichtbaar is voor het voortgezet onderwijs. Er is ingezet op actieve benadering van scholen in het voortgezet onderwijs, decanen en potentiële studenten. Traditioneel, door actief deel te nemen aan onderwijsmarkten, maar ook door gebruik te maken van moderne sociale media.

3.6 Samenwerking scholenveld vmbo-mbo-hbo

Door de intensieve samenwerking tussen SVO, de foodbranches en het bedrijfsleven door te trekken naar samenwerking met het vmbo en hbo, ontstaat een kolom waarin schoolverlaters uit het vmbo (via SVO en soms aansluitend het hbo) met grote kans op werk doorstromen naar de arbeidsmarkt.

Samenwerking voortgezet onderwijs

Om nieuwe doelgroepen potentiële studenten optimaal te kunnen bedienen zoeken we actief samenwerking met het voortgezet onderwijs en vmbo-scholen rondom iedere BOL-locatie.

De komende jaren zal deze samenwerking worden geïntensiveerd waarbij in eerste instantie de focus ligt op instroom in de BOL-opleidingen én het vergroten van de bekendheid van SVO als dé opleider in de foodbranche.

Samenwerking hbo

In de arbeidsmarktontwikkeling is geconcludeerd dat het opleidingsniveau van de (toekomstige) medewerker in food stijgt. Een belangrijk deel van de vraag die daardoor ontstaat beantwoorden we met onze BOL-opleidingen. Een ander deel betreft het hbo-niveau. Daarom moet SVO samenwerking met relevante hbo-instellingen zoeken rond gezamenlijke positionering, doorstroom van het mbo naar het hbo, afstemming van de curricula en samenwerking tussen docenten en experts. De samenwerking met het hbo is als speerpunt (doorgaande leerlijn en samenwerking vo-mbo-hbo) opgenomen in de kwaliteitsagenda.

3.7 Samenwerkingspartners

SVO streeft ernaar om de markt en de klanten optimaal te bedienen en hun vragen, waar mogelijk, in te vullen. Dit betekent dat het aanbod goed moet aansluiten bij de wensen en verwachtingen van deze stakeholders. We willen het aanbod enerzijds met zo veel mogelijk eigen expertise invullen. Daarnaast ziet SVO een stevige meerwaarde in 'hybride' docentschap en gastdocenten. Soms maken we gebruik van de externe expertise van samenwerkingspartners. In 2018 werkten we bij de uitvoering van mbo-opleidingen en trainingen samen met BK kwaliteitszorg (Normec Foodcare), OVD Opleidingen, Culinaire Centrum Beverwijk, de Horeca Academie en The Colour Kitchen.



0. Inleiding	5
Bestuursverslag	6
1. Organisatie in ontwikkeling 2018	8
2. Onderwijs in ontwikkeling	21
3. Van markt naar aanbod	34
4. Medewerkers in ontwikkeling	40
5. Kwaliteitsborging	48
6. Financiële verantwoording 2018	57
Jaarrekening	72
7. Geconsolideerde jaarrekening	74
8. Enkelvoudige jaarrekening	98
9. Ondertekening	112
10. Overige gegevens	114
11. Bijlagen	120

4. MEDEWERKERS IN ONTWIKKELING

Het jaarverslag van de afdeling Human Resources (HR) is opgebouwd uit kengetallen over de medewerkers van de SVO Groep (Stichting Vakinstelling SVO en SVO Holding B.V.) en sociale aspecten in relatie tot HR.

De afdeling HR valt direct onder de voorzitter van het College van Bestuur, waardoor HR nadrukkelijker betrokken wordt bij de beleidsvorming en beleidsadvisering in het MT. De afdeling bestaat uit een HR-adviseur en een HR-medewerker en werd in 2018 ondersteund door externen. Dit voor het onderzoeken van alternatieven voor de SVO Reiskosten- en bedrijfsautoregeling en voor vervanging tijdens het zwangerschapsverlof van de HR-adviseur.

HR-onderwerpen 2018

De HR-onderwerpen in 2018 waren met name gericht op het verder ontwikkelen van het HR-beleid:

- Het uitzetten van een medewerkers-tevredenheidonderzoek, het analyseren van de resultaten en het opstellen van een plan van aanpak per team en SVO-breed om trots- en verbeterpunten vast te stellen. In 2019 wordt hier verder opvolging aan gegeven middels een langlopend onderzoek om inzicht te verkrijgen in werkplezier en werkdruk.
- Het herzien en implementeren van de SVO Regeling studiefaciliteiten, waardoor de professionele ontwikkeling van medewerkers beter kan worden gekoppeld aan de organisatie- en teamdoelstellingen en tevens een duidelijk kader is vastgesteld voor het uniform toekennen van studiefaciliteiten.
- Het herzien en implementeren van de SVO Integriteitscode, waarin kernwaarden, algemene omgangsnormen en -vormen en regels met betrekking tot scheiding werk en privé, belangenverstrengeling en de omgang met publieke middelen zijn vastgelegd.
- Het herzien van de SVO Mobiliteitsregeling, waarin de afspraken over reiskosten zijn gemoderniseerd en zoveel mogelijk afgestemd op de cao mbo. Daarnaast is een leaseregeling opgesteld, met als doel het gefaseerd afbouwen van het huidige wagenpark en overgaan naar een leaseconstructie.
- Een ontwikkeladviestraject is aan alle medewerkers aangeboden. Het doel van dit ontwikkeladviestraject is om medewerkers met een externe coach te laten nadenken over hun werktoekomst. Hierdoor neemt de regie op hun loopbaan toe en hebben medewerkers een beter beeld over hoe zij hun werkzame periode tot aan de AOW-leeftijd op een duurzame en plezierige manier kunnen invullen. Voor medewerkers boven de 45 jaar ontvangt SVO een subsidie van de overheid. In totaal hebben 34 medewerkers zich ingeschreven, waarvan 21 medewerkers boven de 45 jaar en 13 medewerkers onder de 45 jaar. De gesprekken zijn in het najaar van 2018 gestart en lopen door tot april 2019.

Onderstaande gegevens hebben uitsluitend betrekking op medewerkers met een dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd bij Stichting Vakinstelling SVO of SVO Holding B.V.

De gegevens in onderstaande tabellen zijn dus exclusief inzet van externen, oproepmedewerkers en stagiaires.

Formatie

Formatie in fte en aantallen medewerkers, peildatum 31 december 2018

Stichting Vakinstelling SVO en SVO Holding B.V.	2017		2018	
	FTE	Aantal	FTE	Aantal
Onderwijsteams	68,8	73	68,45	72
Servicekantoor	31,23	35	32,83	37
Totaal	100,03	108	101,28	109

Op 24 februari 2017 is de reorganisatie binnen SVO formeel beëindigd. In 2018 hebben geen grote verschuivingen plaatsgevonden en is de formatie binnen SVO stabiel gebleven.

Verhouding OP/OBP

Formatie in fte en aantallen medewerkers, peildatum 31 december 2018

- Onderwijspersoneel (OP): onderwijsmanager, instructeur, opleidingsadviseur mbo en alle docentfuncties (schaal LB, LC en LD).
- Ondersteunend en beheerspersoneel (OBP): alle overige medewerkers.

Stichting Vakinstelling SVO en SVO Holding B.V.	2017			2018		
	Aantal	FTE	%FTE	Aantal	FTE	%FTE
OP	66	62	62	67	63,65	62,85
OBP	42	38,03	38	42	37,63	37,15
Totaal	108	100,03	100	109	101,28	100

De verhouding tussen medewerkers OP/OBP in 2018 is heel licht verbeterd ten opzichte van 2017. Dit past bij de doelstelling van SVO om het aandeel medewerkers dat werkzaam is in het primaire proces te vergroten ten opzichte van de overige medewerkers. Door de geringe formatiewijzigingen heeft SVO in 2018 weinig invloed gehad op deze verhouding.

Verhouding Directie en management, OP en OBP

Formatie in fte en aantallen medewerkers, peildatum 31 december 2018

- Directie en management: College van Bestuur, Directeur bedrijfsvoering, Manager onderwijs, kwaliteit & communicatie en onderwijsmanagers
- Onderwijspersoneel (OP): instructeur, opleidingsadviseur mbo en alle docentfuncties (schaal LB, LC en LD).
- Ondersteunend en beheerspersoneel (OBP): alle overige medewerkers.

Stichting Vakinstelling SVO en SVO Holding B.V.	2017			2018		
	Aantal	FTE	%FTE	Aantal	FTE	%FTE
Directie en management	7	7,00	7,00	7	7,00	6,91
OP	62	58,00	57,98	63	59,65	58,90
OBP	39	35,03	35,02	39	34,63	34,19
Totaal	108	100,03	100	109	101,28	100

Personeelsopbouw

Personeelsopbouw in aantallen medewerkers en fte, peildatum 31 december 2018

Stichting Vakinstelling SVO en SVO Holding B.V.	2017			2018		
	Aantal	FTE	%FTE	Aantal	FTE	%FTE
Mannen	69	66,7	66,68	70	68,2	67,34
Vrouwen	39	33,33	33,32	39	33,08	32,66
Totaal	108	100,03	100	109	101,28	100

SVO streeft naar een evenwichtige opbouw van het personeelsbestand met een weerspiegeling van het werkveld waar we voor opleiden. Dit betekent dat we streven naar evenwicht in het aantal mannen en vrouwen. Het percentage vrouwen neemt echter sinds 2013 heel licht af. SVO had in 2018 door de geringe formatiewijzigingen weinig tot geen invloed op deze verdeling.

Verdeling mannen en vrouwen in management- en directiefuncties, peildatum 31 december 2018

Stichting Vakinstelling SVO en SVO Holding B.V.	2017			2018		
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
	6	1	7	6	1	7

De man/vrouw-verdeling in de management- en directiefuncties is ten opzichte van 2018 gelijk gebleven.

Leeftijdsopbouw

Leeftijdsopbouw in aantallen medewerkers per leeftijdscategorieën, peildatum 31 december 2018

Stichting Vakinstelling SVO en SVO Holding B.V.	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74	Gemiddeld	Totaal
2017	0	11	27	37	32	1	48,8	108
2018	0	10	28	33	34	4	49,7	109

De gemiddelde leeftijd van medewerkers steeg van 48,8 in 2017 naar 49,7 in 2018. De instroom van nieuwe medewerkers was in 2018 beperkt en de uitstroom van medewerkers vond in willekeurige leeftijdscategorieën plaats.

Functies

Verdeling functies Stichting Vakinstelling SVO en SVO Holding B.V.,
peildatum 31 december 2018 in aantallen medewerkers en fte

Functies	2018	
	Aantal	FTE
Accountmanager	3	3
Administrateur	1	0,9
Administratief medewerker examinering	1	1
Adviseur certificering	1	1
Adviseur kwaliteitszorg	1	1
Communicatieadviseur	1	0,8
Communicatiemedewerker	1	0,8
Coördinator diensten	1	1
Coördinator financiën & administratie	1	1
Directeur bedrijfsvoering	1	1
Directiesecretaresse	1	1
Docent / trainer - allround	34	31,8
Docent / trainer - expert	4	3,8
Docent / trainer - specialist	15	14,25
Facilitair beheerder	4	3,8
Facilitair medewerker	2	1,3
Financieel medewerker	1	0,8
HR-adviseur	1	1
HR-medewerker	1	1
ICT-adviseur	1	1
Instructeur	1	1
Manager onderwijs, kwaliteit & communicatie	1	1
Medewerker examinering	1	0,9
Medewerker receptie	1	0,45
Medewerker roosterplanning	1	1
Medewerker studentenadministratie	4	3,3
Medewerker uitgeverij	2	1,68
Medewerker verkoop & planning	2	1,5
Onderwijskundige	3	2,4
Onderwijsmanager	4	4
Opleidingsadviseur mbo	9	8,8
Senior medewerker studentenadministratie	1	1
Systeem- en netwerkbeheerder	2	2
Voorzitter College van Bestuur	1	1
Totaal	109	101,28

Het functiehuis van SVO telt op 31 december 2018 in totaal 34 verschillende functies. Voor al deze functies is een actuele functiebeschrijving- en waardering aanwezig.

Verdeling medewerkers over salarisschalen cao mbo

*Salarisschalen cao mbo Stichting Vakinstelling SVO en SVO Holding B.V.,
peildatum 31 december 2018 in aantallen medewerkers en fte*

Schalen CAO mbo	2017			2018		
	Aantal	FTE	%FTE	Aantal	FTE	%FTE
3	0	0	0	1	0,45	0,44
4	3	2,3	2,3	3	2,3	2,27
5	7	6,1	6,1	8	7,1	7,01
6	3	2,8	2,8	2	1,8	1,78
7	5	3,93	3,9	4	3,18	3,14
8	8	6,9	6,9	8	7,7	7,60
9	1	1,0	1	1	0,9	0,89
10	5	4,8	4,8	5	4,8	4,74
11	9	8,4	8,4	8	7,4	7,31
13	4	4	4	5	5,0	4,94
14	1	1	1	1	1,0	0,99
18	1	1	1	1	1,0	0,99
LB	47	44,8	44,8	43	40,6	40,09
LC	9	8,2	8,2	15	14,25	14,07
LD	5	4,8	4,8	4	3,8	3,75
Totaal	108	100,03	100	109	101,28	100

In 2018 zijn diverse LC-vacatures opengesteld, deze vacature zijn voornamelijk door LB-docenten ingevuld. Hierdoor is het percentage LC-docenten in 2018 ten opzichte van 2017 aanzienlijk gestegen en het percentage LB-docenten gedaald.

Verstreckte toelagen

Verstreckte toelagen Stichting Vakinstelling SVO en SVO Holding B.V., peildatum 31 december 2018 in aantallen medewerkers en fte.

Stichting Vakinstelling SVO en SVO Holding B.V.	2018 Aantal
Persoonlijke toelage i.v.m. FUWA-traject	11
Persoonlijke toelage i.v.m. andere salarisafspraken	4
BHV-toelage	57
Uitlooptoeslag	2
Bindingstoelage	5
Onregelmatigheidstoelage	1

Verhouding vast en tijdelijk

Aanstellingen vast/tijdelijk in aantallen medewerkers, peildatum 31 december 2018

Stichting Vakinstelling SVO en SVO Holding B.V.	2017		2018	
	Aantal	%	Aantal	%
Tijdelijk	0	0	7	6,4
Vast	108	100	102	93,6
Totaal	108	100	109	100

De tijdelijke aanstellingen in 2018 zijn medewerkers die in dat jaar in dienst zijn getreden. De arbeidsovereenkomsten van deze medewerkers worden bij goed functioneren en ongewijzigde bedrijfsomstandigheden na één of twee jaar omgezet naar onbepaalde tijd.

In- en uitstroom

In- en uitstroom in aantallen medewerkers, periode 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018

Stichting Vakinstelling SVO en SVO Holding B.V.	2017			2018		
	In dienst	Uit dienst	Verschil	In dienst	Uit dienst	Verschil
	1	13	-12	8	7	1

De instroom van medewerkers in 2018 betrof drie docenten, één Medewerker examinering, één Medewerker receptie, één Medewerker studentenadministratie, één Onderwijsmanager en één Projectmedewerker onderwijsontwikkeling.

In 2018 verlieten 7 medewerkers SVO:

- vier medewerkers hebben zelf hun arbeidsovereenkomst opgezegd vanwege het vinden van een andere baan;
- één medewerker is uit dienst getreden wegens langdurige arbeidsongeschiktheid;
- met twee medewerkers zijn afspraken gemaakt om het dienstverband met wederzijds goedvinden te beëindigen.

Interne mobiliteit

Eind 2017 zijn meerdere interne vacatures uitgezet voor de functie van Docent / trainer – specialist (LC). De selectie van deze kandidaten vond in februari 2018 plaats en de betreffende medewerkers zijn per 1 augustus 2018 formeel benoemd in hun nieuwe functie. Het betreft vijf medewerkers, waarvan vier Docent / trainer – allround (LB) en één Medewerker examinering. Daarnaast is één Financieel medewerker intern doorgestroomd naar de functie van Medewerker roosterplanning.

Persoonlijke ontwikkeling

In 2017 is de SVO Regeling gesprekscyclus herzien, waardoor sinds 2017 meer en kwalitatief betere gesprekken worden gevoerd over het functioneren van medewerkers. De gesprekscyclus bestaat uit twee gesprekken: het resultaat & ontwikkelgesprek (beoordelen en nieuwe afspraken maken) en het voortgangsgesprek (tussentijds evalueren). Het resultaat- en ontwikkelgesprek vindt op hetzelfde moment plaats. Sinds het herzien van de gesprekscyclus hebben vrijwel alle medewerkers met hun leidinggevende periodieke voortgangs-, resultaat- & ontwikkelgesprekken gevoerd. In de zomer van 2018 is de SVO Regeling gesprekscyclus geëvalueerd en op basis van deze evaluatie is alleen het gespreksformulier op enkele punten aangepast.

Ziekteverzuim

Verzuimpercentage inclusief langdurig zieken (exclusief zwangerschapsverlof) over de periode 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018

Kengetallen verzuim Stichting Vakinstelling SVO en SVO Holding B.V.	2017	2018
Verzuimpercentage	7,1	6,1
Verzuimfrequentie	0,69	0,92
Aantal ziekmeldingen	86	108
Aantal ziekte-dagen	1953	2132
% Kort verzuim (<8 dagen)	0,41	0,69
% Middellang verzuim (8-42 dagen)	0,30	0,72
% Lang verzuim (>42 dagen)	6,36	4,72

De verzuimdoelstelling die onderwijsinstellingen in het mbo hebben afgesproken, is een verzuimpercentage lager dan 5%. In 2018 heeft SVO deze doelstelling niet gerealiseerd maar het verzuimpercentage is in 2018 ten opzichte van 2017 gedaald van 7,1% naar 6,1%. Opvallend is dat het kort en middellang verzuim aanzienlijk is toegenomen, terwijl het langdurig verzuim in 2018 aanzienlijk is gedaald. De meldingsfrequentie is door het toegenomen kort en middellang verzuim gestegen maar ligt nog steeds onder de landelijke mbo-norm (<1,03).

Salarismixgelden

Net als in 2017 heeft SVO in 2018 salarismixgelden ontvangen. In 2016 en 2017 zijn veel medewerkers vertrokken en is de verhouding LC- en LD-docenten ten opzichte van de LB-docenten veranderd. Om deze reden zijn eind 2017 diverse interne vacatures voor LC-docenten uitgezet. In 2018 zijn vijf medewerkers daarom bevorderd naar LC. Door de beperkte instroom van nieuwe docenten op LC-niveau was het ook in 2018 helaas niet haalbaar om volledig aan de salarismixdoelstellingen te voldoen. De doelstelling van SVO is om van de docenten LB, LC en LD minimaal 37,5% in de salarisschalen LC en LD aan te stellen. Op de peildatum 31 december 2018 bedroeg dit percentage 30,8% (in 2017 was dat 21,1%). In 2019 worden in- en extern opnieuw vacatures opengesteld en is de doelstelling daarna wel volledig aan de salarismix te voldoen.

Medewerkers met een les-gevende taak in fte en verhouding op peildatum 31 december van het jaar	2017		2018	
	Aantal	%	Aantal	%
LD	3,8	6,7	3,8	6,5
LC	8,2	14,4	14,25	24,3
LB	44,8	78,9	40,6	69,2
Totaal	56,8	100	58,65	100

Flexibele formatie

SVO biedt werknemers zoveel mogelijk een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd bij Stichting Vakinstelling SVO of SVO Holding B.V. (vaste en tijdelijke formatie). Daarnaast heeft SVO een flexibele schil die bestaat uit uitzendkrachten, detacheringsmedewerkers, payrollmedewerkers en ZZP'ers. Flexibele formatie werd in 2018 ingezet voor vervanging tijdens ziekte, inzet tijdens piekperiodes, activiteiten van tijdelijke aard, contractactiviteiten en bij diverse onvoorziene omstandigheden. SVO hanteert als doelstelling een inzet van maximaal 15% flexibele formatie ten opzichte van de totale formatie (in kosten uitgedrukt).

In 2018 bedroeg het percentage flexibele formatie 15% van de totale formatie, de doelstelling is daarmee in 2018 behaald.



0. Inleiding	5
Bestuursverslag	6
1. Organisatie in ontwikkeling 2018	8
2. Onderwijs in ontwikkeling	21
3. Van markt naar aanbod	34
4. Medewerkers in ontwikkeling	40
5. Kwaliteitsborging	48
6. Financiële verantwoording 2018	57
Jaarrekening	72
7. Geconsolideerde jaarrekening	74
8. Enkelvoudige jaarrekening	98
9. Ondertekening	112
10. Overige gegevens	114
11. Bijlagen	120

5. KWALITEITSBORGING

5.1 Ontwikkeling kwaliteitszorg

Als uitgangspunt voor alles wat met kwaliteitszorg te maken heeft hanteert SVO haar strategisch plan. Naast het Kwaliteitsplan 2015-2018 en het BPV-verbeterplan vormde dit in 2017 de basis voor de teamplannen in de regio. Hieraan is in 2018 verder vormgegeven.

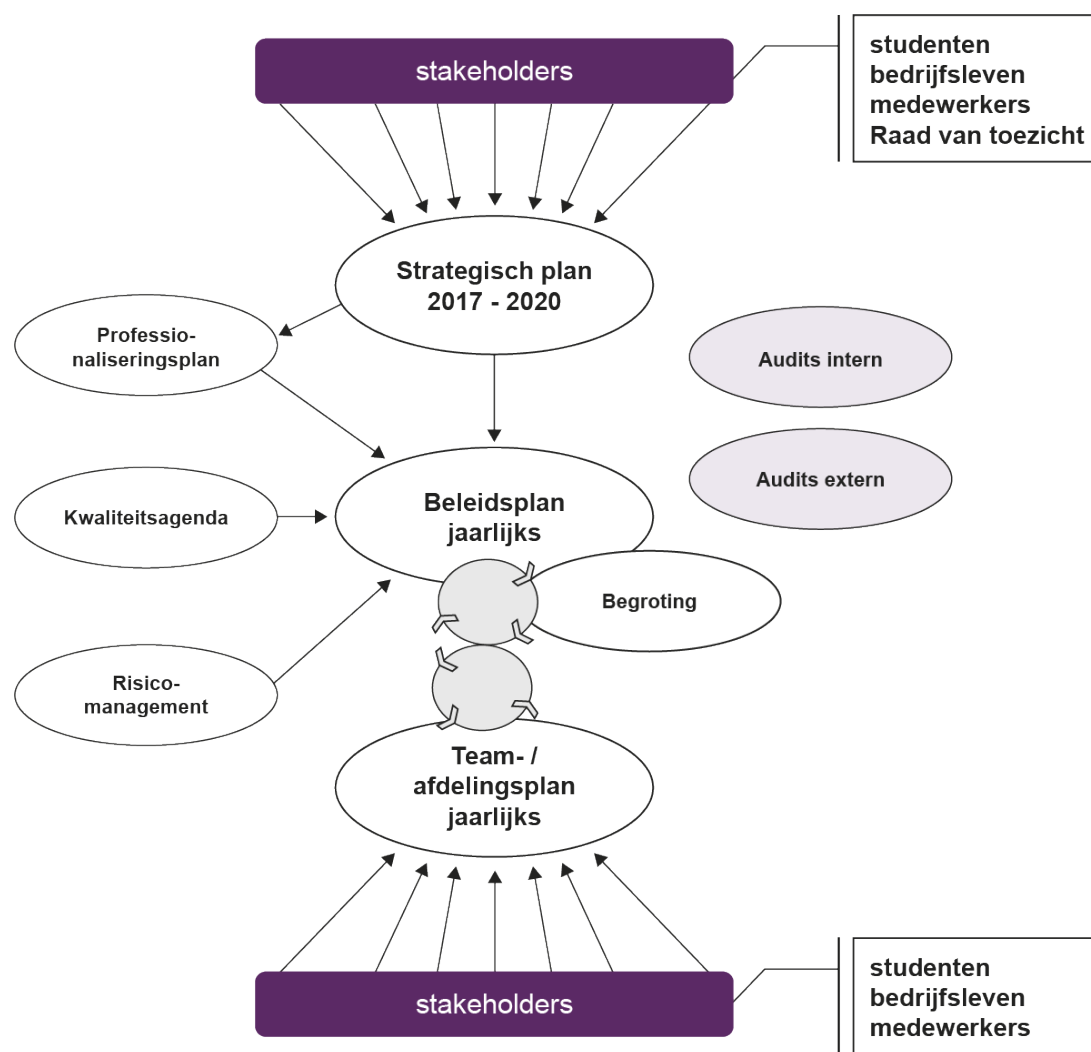
De onderwijsmanagers stellen samen met de teams de teamplannen van de regio's op.

Ook input van de studentenraad en de OR vormt een bron van informatie voor de plannen.

Richting 2018 is een belangrijke stap gezet met het opstellen van een jaarlijks beleidsplan.

Dit beleidsplan dient als basis voor de jaarlijkse teamplannen in de regio. In de afbeelding hieronder is het kwaliteitszorgsysteem van SVO schematisch weergegeven.

Schema kwaliteitszorgsysteem SVO



Overlegvormen

- Studentenraad
- Voortgangsgesprekken studenten
- OR
- Raad van Toezicht
- Werkoverleg
- Regio- en afdelingsoverleg
- Kwartaalgesprekken (inclusief evaluatie MT-breed)
- MT-overleg
- Operationeel overleg
- Voortgangsgesprekken medewerkers

ISO-systematiek

Alle activiteiten die in onze organisatie plaatsvinden staan beschreven in handboeken, processchema's, formulieren en werkinstructies. Deze beschrijvingen zijn geschoeid op de ISO-9001-systematiek. SVO was tot oktober 2016 ISO-gecertificeerd, maar heeft ervoor gekozen om zich aan te sluiten bij het Kwaliteitsnetwerk mbo, dat beter past bij de onderwijswereld. In het kwaliteitsmanagementsysteem spelen verbetervoorstellen en klachtenafhandeling een belangrijke rol. In ons streven naar verhoogde klanttevredenheid en een doelmatigere bedrijfsvoering, houden we de bestaande werkwijzen en afspraken periodiek tegen het licht. Met interne audits worden protocollen en procedures getoetst aan de praktijk en waar nodig benoemen we knelpunten en risico's en passen indien gewenst de procedures aan.

Interne auditoren

Door interne auditoren in te zetten, vergroten we de betrokkenheid van de medewerkers bij het kritisch bezien en verbeteren van de eigen processen. Daarnaast vinden er externe audits plaats. Het managementteam bepaalt per schooljaar welke interne audits worden uitgevoerd. Een audit resulteert in een rapportage met bevindingen en aanbevelingen. De auditrapportages worden breed in de organisatie geëvalueerd. We werken volgens de PDCA-cyclus (Plan, Do, Check, Act).

5.2 Resultaten audits

Het auditprogramma dat SVO gebruikt bevat de volgende onderdelen:

- interne audits opleidingen;
- interne audits tevredenheid BPV-bedrijven;
- interne audits studenttevredenheid;
- het medewerkers-tevredenheidsonderzoek;
- externe audit van het kwaliteitsnetwerk mbo (2017);
- extern onderzoek JOB-monitor;
- extern onderzoek door de Inspectie van het Onderwijs (4JO).

De interne audits

In 2018 zijn de interne audits gericht ingezet op opleidingen. Dit waren de opleidingen N2 kok, zelfstandig werkend kok en de N4 opleiding Horeca Ondernemer-Manager bij de Horeca-Academie en de N2 opleiding 'productiemedewerker slagerij' in Zwolle. Daarnaast is er gecontroleerd op de afstemming van de teamplannen op het strategisch plan, het Kwaliteitsplan 2015-2018 en het BPV-verbeterplan.

Monitoring van de uitvoering en voortgang van de teamplannen gebeurt tijdens kwartaalgesprekken tussen het College van Bestuur en de onderwijsmanagers, de manager Onderwijs, kwaliteit & communicatie en de directeur Bedrijfsvoering.

Interne audits tevredenheid BPV-bedrijven.

In 2018 is, voortgekomen uit het BPV-verbeterplan, de tevredenheid gemeten van de BPV-bedrijven. De resultaten uit dit onderzoek zijn geëvalueerd en hebben geleid tot acties om de uitvoering van de BPV en de communicatie tussen de organisatie en de BPV-bedrijven te verbeteren. Besloten is om dit kwaliteits-evaluatie-instrument jaarlijks in te zetten.

Interne audits studenttevredenheid

We doen onderzoek naar de tevredenheid van studenten over de uitvoering van onze opleidingen. De uitkomsten gebruiken we om de tevredenheid te verbeteren. Deze evaluaties vinden plaats op het niveau van lessen, lesdagen, lesblokken (periodes). Daarnaast voeren de onderwijsmanagers op locatie iedere periode evaluatiegesprekken met vertegenwoordigers van de opleidingen. De uitkomsten hiervan dienen als input voor verbeteracties en input voor de gesprekken met de centrale studentenraad.

Externe audit van het kwaliteitsnetwerk mbo

SVO is aangesloten bij het Kwaliteitsnetwerk mbo. Het kwaliteitsnetwerk heeft in oktober 2017 een instellingsaudit uitgevoerd. De resultaten van de audit zijn input geweest voor de ingezette verbeteracties op kwaliteit in 2018. De bevindingen zijn ook integraal overgenomen door de Inspectie van het Onderwijs in het vierjaarlijks onderzoek (4JO).

Extern onderzoek JOB-monitor

Tweejaarlijks wordt de JOB-monitor uitgevoerd. Deze is uitgevoerd in het eerste kwartaal van 2018. In een 'tussenjaar' voert SVO instellingsbreed een eigen tevredenheidsonderzoek onder studenten uit. Dit onderzoek is qua vraagstelling identiek aan de JOB-monitor uit het voorgaande jaar.

De resultaten van het onderzoek in 2018 waren positief en duidelijk boven het landelijk gemiddelde. De algemene tevredenheid van de studenten en hun ervaringen rond de BPV scoren duidelijk hoger dan het landelijk gemiddelde. Hoewel de scores ruim voldoende zijn, is uit de resultaten op te maken dat studenten aangeven dat er voor SVO een verbeterslag is te maken op het rendement van de lesdag, het gebruik van aangeschafte leermiddelen en de uitvoering van de generieke vakken.

SVO gebruikt de uitkomsten van de onderzoeken om de kwaliteit te verhogen van alle activiteiten waar studenten mee te maken hebben.

Onderzoeken door de Inspectie van het Onderwijs

In 2017 voerde de Inspectie van het Onderwijs bij SVO het vierjaarlijks onderzoek voor het middelbaar beroepsonderwijs uit (nieuwe inspectiekaders 2017). In dit onderzoek is het lopende herstelonderzoek van de Staat van de instelling 2015 meegenomen. In het vierjaarlijks onderzoek zijn de volgende opleidingen onderzocht: Allround voedingsoperator (Vergeer Reeuwijk, SVO-locatie Rijswijk), Kok (The Colour Kitchen Utrecht), Productieleider versindustrie (SVO-locatie Houten) en Bedrijfsleider vers (SVO-locatie Zwolle). Het rapport van het uitgevoerde onderzoek is in maart 2018 vastgesteld.

De door de Inspectie aangegeven tekortkomingen en verbeterpunten zijn opgenomen in het 'verbeterplan 4JO'. Een eerste herstelonderzoek op de aandachtspunten 'kwaliteitsborging examinering' en 'onderwijsproces' wordt verwacht in het voorjaar van 2019. Het herstelonderzoek op 'kwaliteitszorg en ambitie' wordt verwacht in 2020.

Voor het volledige rapport verwijzen we naar de website van de Inspectie van het Onderwijs: [Onderwijsinspectie-SVO vakopleiding food](#)

5.3 Risico's

Risicomanagement

Risicomanagement biedt SVO extra mogelijkheden om de organisatie te verbeteren. Het is een continu proces, waarin we risico's identificeren, rangschikken, analyseren en beheersen. De belangrijkste kenmerken van effectief risicomanagement zijn:

- inzicht in risico's;
- adequate risicomaatregelen;
- sturing op indicatoren en actuele informatie;
- anticiperen op procesrisico's;
- voldoende weerstandsvermogen.

Risico-overzicht 2018

In het onderstaande overzicht zijn alleen de onderdelen opgenomen die een hogere kans x impact hebben dan 0,8.

Risico	Omschrijving	Score Kans x impact	Verankering	Ontwikkeling / doelstelling / status
Macrodoelmatigheid en concurrentiepositie van de vakinstelling	SVO zal haar positie en naam moeten versterken in alle regio's. Dit vraagt veel inzet en energie van de organisatie en ook veel discussies v.w.b. macrodoelmatigheid.	1,00	Jaarplan 2018	MBO Raad, ROC's aanspreken, klacht (eventueel) indienen bij CMMBO
Instroom BOL/BBL	De omvang van de instroom van de BBL- en BOL-studenten zal altijd onder de aandacht moeten zijn. De aantallen bepalen de formatie welke de grootste kostenpost is. De formatie zal de aantallen moeten volgen. De BOL-groepen stromen nog vol. Qua BBL-aantallen is er landelijke een stijging die SVO zou moeten kunnen volgen. Bij een studentendaling is het misschien in niet mogelijk om het personeelsbestand te verkleinen.	0,80	Strategie, meerjarenprognose, studenten-aantallen 2019-2023	Prognose moet elke jaar opnieuw gemaakt worden en o.a. vertaald worden naar formatie en vestigingsbeleid.

Het aantal studenten met zorgbehoefte neemt toe	Zowel uit onderzoeken, als in de dagelijkse praktijk blijkt dat het aantal studenten met fysieke en psychische ondersteuningsbehoefte toeneemt. Met het aanbieden van de GF- en entree-opleidingen zal ondersteuning van studenten op zorg gebied nog verder toenemen. Dit heeft gevolgen voor de begeleiding van studenten. Een deel van de studenten heeft een lage motivatie. Bovendien worden opleidingen regelmatig beëindigd als het dienstverband met de student wordt opgezegd. Ook dit speelt een rol bij de begeleiding van studenten	0,80	Beleid studenten-ondersteuning	Het begeleidingskwadrant in KRD implementeren en gebruiken. Ontwikkeling: begeleidingsvierkant is deels geïmplementeerd. Er start een pilot voor volledige implementatie. De techniekkant is geregeld. Gezien het nieuwe formatiebeleid zijn er minder uren voor studenten-ondersteuning beschikbaar. Risico op uitval van zorgstudenten is daarmee toegenomen.
Deskundigheid zittende medewerkers	Het kennis- en vaardigheids-niveau van de medewerkers van SVO is laag. Het risico betreft de uitvoering van onderwijs, de kwaliteit van de ondersteuning, de beperkte inzetbaarheid van medewerkers.	0,80	Professionaliseringsplan	Het professionaliseringsplan geeft invulling aan dit onderdeel. In 2019 is er binnen de begroting € 127.500 opgenomen en zijn acties uitgezet.
Borging kwaliteit onderwijs	Er zijn risico's in de borging van de wettelijke eisen van het onderwijs, vooral betreffende examinering.	0,80	Strategie - herziening onderwijs / Visie op examinering/ Handboek examinering/ Kwaliteitsplan teamplannen/ vakdagen	Extra audits uit (laten) voeren, start september/oktober, twee audits per jaar mede uitgevoerd door externen, rapportage in MT.

5.4 Naleving notitie helderheid

Hieronder volgt een toelichting op de thema's zoals vermeld in de notitie Helderheid bekostiging beroepsonderwijs en volwasseneducatie.

Thema 1 Uitbesteding

Sinds 1 september 2011 werkt SVO samen met het Culinaire Centrum Beverwijk (CCB) bij de uitvoering van horecaopleidingen op mbo-niveau 2, 3 en 4. De volledige verantwoordelijkheid voor de uitvoering en examinering van mbo-opleidingen ligt bij SVO. Het CCB ondersteunt SVO bij het verzorgen van de praktijklessen en de beroepspraktijkvorming. Sinds 1 september 2013 werkt SVO op vergelijkbare wijze samen met de Horeca Academie. Per 1 september 2014 werken we samen met The Colour Kitchen Opleiden en Begeleiden BV voor de opleidingen Kok en Gastvrouw/gastheer. Per laatstgenoemde datum ging SVO op basis van dezelfde uitgangspunten een samenwerkingsverband aan met OVD Opleidingen. Deze opleidingen richten zich op studenten in de retailmarkt. In 2015, 2016, 2017 en 2018 zijn geen nieuwe samenwerkingsverbanden gestart.

Thema 2 Investeren van publieke middelen in private activiteiten

Dergelijke investeringen zijn bij SVO in 2018 net als voorgaande jaren niet aan de orde. Er is een duidelijke scheiding tussen deze activiteiten en de betreffende geldstromen.

Thema 3 Het verlenen van vrijstellingen

Vrijstellingen voor (onderdelen van) generieke vakken worden door het examenbureau toegekend volgens vastgestelde richtlijnen vanuit de onderwijsstaf. Vrijstellingen na eerder genoten opleidingen bij SVO worden individueel beoordeeld en getoetst door de examencommissie. In alle gevallen worden bewijsstukken ingenomen en getoetst en indien nodig gearchiveerd. Het totale proces rond examinering staat beschreven in het Handboek Examinering.

Thema 4 Les- en cursusgeld niet betaald door de student zelf

Het komt voor dat derden het cursusgeld voor studenten voldoen. Studenten machtigen daar bijvoorbeeld (leer)bedrijven of opleidingsfondsen schriftelijk toe.

Thema 5 In- en uitschrijving en inschrijving van student voor meer dan één opleiding tegelijk

Dit is bij SVO niet van toepassing.

Thema 6 De student volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven

Het veranderen van opleiding tijdens het studiejaar met het doel hier financieel gewin mee te behalen, komt bij SVO niet voor. In de diploma-opgave over het jaar 2016 is horizontale en verticale stapeling van diploma's om zo voor dubbele bekostiging in aanmerking te komen uitgesloten. Dit is in 2017 en 2018 niet veranderd.

Thema 7 *Bekostiging van maatwerktrajecten voor bedrijven*

SVO levert maatwerktrajecten die we altijd uitvoeren volgens de bestaande onderwijs- en examenregeling. We stellen identieke eisen aan het behalen van het diploma. De studenten vallen onder de OCW-bekostiging. In dit verband worden geen meerkosten doorberekend aan studenten. Bedrijven leveren hieraan soms een bijdrage door inzet van een medewerker van het bedrijf die niet bekostigd wordt door OCW.

Thema 8 *Buitenlandse studenten en onderwijs in het buitenland*

Dit is bij SVO niet van toepassing.

5.5 Klachtenafhandeling

Bij het streven naar continue verbetering en operational excellence zien wij klachten als een kans om onze processen te verbeteren. In sommige gevallen leiden klachten zelfs tot het opstellen van nieuwe werkwijzen, processen of aanpassingen van procedures. Juist omdat klachten waardevolle informatie kunnen bevatten, proberen we het indienen ervan zo laagdrempelig te maken. Naast de formele klachten die schriftelijk of via de website kunnen worden ingediend, zijn de receptiemedewerkers getraind in het herkennen van ontevreden klanten. De afdeling Diensten zorgt voor de juiste opvolging van de klachtafhandeling. In 2017 is de klachtenprocedure aangescherpt. Uitgangspunt daarvoor was het servicedocument Klachtbehandeling in het mbo 2017. De studentenraad stemde op 30 november 2017 in met de aangepaste klachtenprocedure. Deze is in 2018 niet aangepast.

Aantal klachten

In 2017 zijn er 23 klachten binnengekomen en in 2018 zijn er 9 klachten binnen gekomen. Deze 9 klachten zijn allemaal over de uitvoering gegaan en op drie na zijn deze binnen de door SVO gestelde termijn opgelost. Een klacht is twee dagen te laat opgelost en twee klachten zijn veel te laat opgelost. Dit is een gevolg van de wisseling van een onderwijsmanager. Wij vermoeden dat er in 2018 minder klachten zijn ten opzichte van 2017 omdat de rust in de organisatie is teruggekeerd na de reorganisatie en dat daarmee onze klanten gemakkelijker via de geëigende weg hun grieven kunnen uitten. En dat deze weg voldoende goed is om de grieven naar tevredenheid op te lossen.

De procedure zal blijven en het management volgt de voortgang.

Afdeling	Aantal klachten in 2017	Aantal klachten in 2018
Uitvoering	11	9
Examinering	2	
Onderwijskwaliteit	1	
Finance	5	
Directie	0	
Diensten	1	
Informatiemanagement	3	
Totaal aantal klachten	23	9

5.6 Vertrouwenscommissie

In januari 2015 is ingestemd met de aangepaste Regeling ongewenste omgangsvormen, zoals voorgesteld door de vertrouwenspersonen. In maart 2017 stelden we een nieuwe vertrouwenspersoon aan en in september 2017 ontstond een vacature voor een tweede vertrouwenspersoon. In 2018 is deze vacature ingevuld. Beide vertrouwenspersonen hebben in 2018 de basiscursus 'vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen' gevolgd.

Jaarverslag vertrouwenscommissie 2018

Terugblik

In januari 2015 is ingestemd met de aangepaste regeling ongewenste omgangsvormen zoals door de vertrouwenspersonen was voorgesteld. De heer R. Kinkelaar is per maart 2017 aangesteld als vertrouwenspersoon. Mevrouw W. Le Rütte is aangesteld als vertrouwenspersoon per 1 februari 2018. Publicatie heeft plaatsgevonden in de Flash.

In april hebben de heer Kinkelaar en mevrouw Le Rütte deelgenomen aan een driedaagse basiscursus Vertrouwenspersoon verzorgd door Hubert Consult

In 2018 is er in totaal 5 uren besteed aan werkzaamheden door mevrouw Le Rütte:

- 4 uren inlezen
- 1 uur overleg HR
- 32 uren scholing:
 - 3 x 8 uitvoering
 - 1 x 8 voorbereiding en uitwerken van scholing

In 2018 is er in totaal 10 uren besteed aan werkzaamheden door de heer Kinkelaar:

- 4 uren inlezen
- 1 uur overleg HR
- 4 uren gesprekken met vier medewerkers
- 32 uren scholing:
 - 3 x 8 uitvoering
 - 1 x 8 voorbereiding en uitwerken van scholing

Meldingen/klachten

In 2018 zijn er door vier medewerkers meldingen gedaan. Deze meldingen vielen niet onder ongewenste omgangsvormen. Daarbij is aangegeven aan de melder om dit in de lijnorganisatie op te pakken.

Overige werkzaamheden/acties

Op verzoek van HR is er meegelezen bij de ontwikkeling van het SVO agressieprotocol. Naar aanleiding van de ervaringen tijdens de deelname aan de basiscursus is een advies uitgebracht aan HR om voor de toekomst nieuwe vertrouwenspersonen eerst te scholen alvorens operationeel in te zetten als vertrouwenspersoon.



0. Inleiding	5
Bestuursverslag	6
1. Organisatie in ontwikkeling 2018	8
2. Onderwijs in ontwikkeling	21
3. Van markt naar aanbod	34
4. Medewerkers in ontwikkeling	40
5. Kwaliteitsborging	48
6. Financiële verantwoording 2018	57
Jaarrekening	72
7. Geconsolideerde jaarrekening	74
8. Enkelvoudige jaarrekening	98
9. Ondertekening	112
10. Overige gegevens	114
11. Bijlagen	120

6. FINANCIËLE VERANTWOORDING 2018

6.1 Financiën

Algemeen

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) hanteert de T2-bekostigings-systeem. Dit houdt in dat SVO bekostiging ontvangt op basis van het aantal studenten en het aantal uitgereikte diploma's van twee jaar terug.

Resultaat 2018 na de reorganisatie

Eind 2015 werd duidelijk dat SVO voor 2016 veel minder bekostiging zou krijgen dan was begroot. Dat kwam onder andere doordat er geen goed overzicht was van de verblijfsjaren van de studenten. SVO kreeg de vijfde- en zesdejaars studenten voor 50% bekostigd en de zevende- en hogerejaars niet bekostigd. Een tweede oorzaak is Focus op Vakmanschap, de effecten hiervan waren niet goed ingeschat. Tot slot was er onvoldoende kostenbewustzijn. Het financiële effect van deze drie elementen was dat de continuïteit van de organisatie in het geding kwam. Eind 2015, begin 2016 is er actieplan opgesteld met acties om de bedrijfscontinuïteit veilig te stellen. Dit plan is in 2016 en 2017 uitgevoerd waardoor we 2018 met een zeer goed resultaat afsluiten en de bedrijfscontinuïteit niet meer in het geding is.

Aanvullende financiering en WW, BWR en pensioenlasten

SVO heeft net als de voorgaande jaren vanuit OCW-overzichten ontvangen met bedragen die wij gaan ontvangen. Deze informatie wordt gebruikt bij het opstellen van de begroting. Net als voorgaande jaren hebben we ook in 2018 veel aanvullende gelden ontvangen die niet begroot waren. Deze extra inkomsten zijn een aanvullende bekostiging van 1,1 miljoen (onder andere studiewaarden), 455K (toekenning Kwaliteitsafspraken budget BPV 2018) en nog een paar kleinere extra betalingen. Deze substantiële bedragen maken de financiële basis van SVO steviger. Aangezien dit incidentele betalingen zijn kunnen we hier geen structurele zaken mee financieren.

SVO is voor WW en BWR eigen risicodragers. Hiervoor is in 2016 een voorziening opgenomen die jaarlijks opnieuw bekeken wordt of deze nog voldoende is. Om deze voorziening op peil te houden is er in 2018 een extra dotatie gedaan aangezien er minder mensen aan het werk zijn gekomen dan verwacht. Per 31 december 2018 is het maximaal verschuldigde als voorziening opgenomen.

Begroting, meerjarenbegroting en rapportages

In 2016 is gestart met een eenvoudiger manier van opzetten van de begroting, meerjarenbegroting en rapportages. Deze manier is in 2017 en 2018 doorgezet. De 'kinderziekten' zijn eruit gehaald en voor het maken van de begroting, meerjarenbegroting en de rapportages van 2018 merken we dat dit al veel sneller werkt dan in het verleden.

De begroting wordt opgebouwd uit historische kennis (vaste bekende posten), aangevuld met de variërende componenten (studentprognoses voor de komende jaren en daaraan gekoppeld de formatie en mogelijke huisvestingsaanpassingen), die financieel vertaald worden. Zo zijn de begroting en de meerjarenbegroting gemaakt. De maandrapportages zijn maandelijks tijdig opgeleverd. Deze geven een duidelijk beeld van de financiële stand van zaken.

Deze zijn gedeeld met de Raad van Toezicht en het management. Indien nodig of gewenst kunnen we volledig inzoomen om tot een gedetailleerde analyse te komen. De inkomsten zijn afhankelijk van het aantal studenten dat we opleiden. Hierbij geldt dat we de gelden van de aanwezige studenten twee jaar later ontvangen (T-2 systematiek).

Aantal studenten en bekostiging

Aantal studenten	2017 werkelijk	2018 werkelijk	2019 prognose	2020 prognose	2021 prognose	2022 prognose
BBL-studenten op 1-10	2297	2187	2312	2354	2403	2403
BOL-studenten op 1-10	74	138	208	245	321	321

De aantallen geven een beperkt beeld van de te verwachten inkomsten. Studenten in het vijfde of zesde verblijfsjaar worden voor 50% bekostigd en de zevende- en hogerejaars werden niet bekostigd. Als onderwijsinstelling houden we altijd dit soort instroom, aangezien zij-instromers en overstappende studenten van ROC's en AOC's een opleiding bij SVO willen volgen.

Deze studenten moeten op niveau 2 starten om zich de vereiste beroepshandelingen eigen te maken en kunnen dan doorstromen naar niveau 3 en 4. Hiermee ontstaat een substantieel aantal langstudeerders. Met ingang van 1 januari 2019 is de cascade bekostiging afgeschaft. Wij krijgen dan elke ingeschreven student bekostigd. We passen geen instroombeperking toe: als iemand in kan stromen conform onze instroomcriteria, dan nemen we de student op. We blijven sturen op een zo efficiënt mogelijke inzet van onze middelen en blijven kijken kritisch naar de verblijfsjaren van de studenten.

Prijsfactor per opleiding

Een ander aspect is de prijsfactor per opleiding. SVO verzorgt opleidingen die een prijsfactor kennen van 1.1, 1.3, 1.4 en 1.8. Deze prijsfactor maakt ook onderdeel uit van de hoogte van de te ontvangen bekostiging.

De studentenontwikkeling per prijsfactor is hieronder weergegeven. Er is gewerkt met studentenaantallen in het betreffende jaar en dat heeft vanwege de T2-systematiek twee jaar later een financieel effect.

Aantal BBL studenten per prijsfactor

Aantal BBL-studenten 1-10	2017 werkelijk	2018 werkelijk	2019 prognose	2020 prognose	2021 prognose	2022 prognose
Prijsfactor 1	30	18	27	33	38	38
Prijsfactor 1.1	72	43	36	36	36	36
Prijsfactor 1.3	1049	1175	1287	1321	1335	1335
Prijsfactor 1.4	11	13	15	15	15	15
Prijsfactor 1.8	1135	938	947	949	979	979
Totaal	2297	2187	2312	2354	2403	2403

Aantal BBL studenten x prijsfactor

Aantal BBL * Prijsfactor	2017 werkelijk	2018 werkelijk	2019 prognose	2020 prognose	2021 prognose	2022 prognose
Prijsfactor 1	30	18	27	33	38	38
Prijsfactor 1.1	94,6	47,3	39,6	39,6	39,6	39,6
Prijsfactor 1.3	1465,1	1527,5	1666,8	1684,8	1735,5	1735,5
Prijsfactor 1.4	22,4	18,2	21	21	21	21
Prijsfactor 1.8	2149,2	1688,4	1704,6	1708,2	1762,2	1762,2
Totaal	3763,3	3299,4	3459	3486,6	3596,3	3596,3

Aantallen BOL- studenten	2017 werkelijk	2018 werkelijk	2019 prognose	2020 prognose	2021 prognose	2022 prognose
	74	138	208	245	321	321

We zien per 1 oktober 2018 een (verwachte) daling ten opzichte van 2017 van het aantal bekostigde BBL-studenten, en een stijging van het aantal BOL-studenten. De daling van de BBL-studenten komt door demografische factoren, het terugdringen van de langstudeerders en aanpassing van het onderwijscurriculum. In 2016 startte SVO met BOL-opleidingen op drie locaties en het aantal locaties is in 2017 en 2018 toegenomen met 1 tot nu een totaal van 5. De komende jaren stromen de leerjaren vol. De groei gaat minder hard als twee jaar geleden werd verwacht, maar de opleiding groeit gestaag en de resultaten tot nu toe zijn hoopgevend.

De financiële doorrekeningen laten zien dat de verminderde inkomsten van de BBL worden opgevangen door een stijging van de BOL-inkomsten. Exact is dit niet te bepalen, aangezien ons aandeel relatief is ten opzichte van het landelijke aandeel. De economie groeit in Nederland en de landelijke trend is dat de BBL-studentenaantallen groeien. Ook SVO zal dit moeten kunnen bewerkstelligen. Door demografische factoren zal SVO zich meer gaan richten op de randstad en omdat daar nog een studentengroei mogelijk, vandaar dat er in de meerjarenbegroting een beperkte groei in aantallen is opgenomen.

Financiële verantwoording

De exploitatie van 2018 sluit af met een resultaat van € 3.365.051. Dat is € 1.747.051 positiever dan begroot. In 2018 zijn enkele aanzienlijke posten verwerkt:

- Per 31 december 2017 bedroeg de voorziening voor wachtgelden € 2.081.044. In 2018 is € 687.964 uit deze voorziening onttrokken. Per 31 december 2018 is een bedrag van € 578.120 toegevoegd aan deze voorziening, waarmee de stand van deze voorziening per 31 december 2018 € 1.971.200 bedraagt.
- Er is een ruim tweemaal hoger bedrag van OCW ontvangen dan begroot inzake extra aanvullende rijksbijdragen. In de begroting is uitgegaan van een totaal bijdrage van € 1.700.000, de werkelijke bijdragen waren € 3.420.773. Dit betreft aanvullende bekostiging inzake kwaliteitsafspraken, resultaatafhankelijk budget VSV / BPV en diverse overige aanvullende bijdragen.
- De loonsom is hoger dan begroot, wat wordt veroorzaakt doordat de dotatie aan de voorziening voor wachtgelden ook bij de loonkosten zijn inbegrepen.

Vermogenspositie/solvabiliteit

De solvabiliteit is de relatie tussen het eigen vermogen en de voorzieningen enerzijds en het balanstotaal anderzijds. Als ondergrens voor de solvabiliteit wordt 30% aangehouden.

De solvabiliteit van SVO ligt al enige jaren ruim boven deze norm. Na een daling in 2013 vertoont de solvabiliteit sinds 2014 weer een stijgende lijn.

Solvabiliteit-2	2018	2017	2016	2015	2014	2013
SVO Opleidingen	84%	80%	73%	71%	69%	64%

Liquiditeit

Als criterium voor de beoordeling van de liquiditeit hanteert SVO de current ratio. De current ratio vertegenwoordigt de verhouding tussen de vlottende activa en de vlottende passiva (kortlopende schulden). De branche beschouwt een liquiditeit met een waarde tussen 0,5 en 1,5 als gezond.

Met een gerealiseerde waarde van 5,8% per 31 december 2018 voldoet SVO ruimschoots aan de norm.

Liquiditeit	2018	2017	2016	2015	2014	2013
SVO Opleidingen	5,8%	4,5	3,0	2,7	2,4	1,9

Rentabiliteit

De rentabiliteit is het genormaliseerde resultaat uit gewone bedrijfsvoering gedeeld door totale baten uit gewone bedrijfsvoering.

Rentabiliteit	2018	2017	2016	2015	2014	2013
SVO Opleidingen	18,0%	18,4%	-14,1%	0,2%	6,9%	-0,7%
SVO Opleidingen (na correctie T-2)	20,9%	16,9%	-14,6%	-2,4%	-29,1%	-26,0%

Vaste activa

Immateriële en materiële vaste activa

Onder immateriële vaste activa vallen de licentiekosten voor software en nieuwe media. In 2018 is voor € 5.895 geïnvesteerd in immateriële vaste activa en is voor € 187.703 geïnvesteerd in materiële vaste activa.

Financiële vaste activa

Er is een belastinglatentie opgenomen van € 58.600.

Vlottende activa

Voorraden

In verband met verdergaande digitale ontwikkeling is de waardebepaling van de voorraad ultimo 2018 op 0 gesteld. Vanwege de minimale artikelwaarde en aantallen heeft SVO er voor gekozen geen waardering van de voorraden als balanspositie op te nemen.

Vorderingen

De waarde van de vorderingen zijn op 31 december 2018 met € 552.091 toegenomen. Per 31 december 2018 is er sprake van een aanzienlijk hoger bedrag aan vooruitbetaalde kosten dan per 31 december 2017.

Liquide middelen

Op de bankrekeningen wordt een saldo aangehouden om aan de betalingsverplichtingen te kunnen voldoen. De saldi van de spaarrekeningen zijn direct opeisbaar. Ten opzichte van 31 december 2017 is het saldo van de liquide middelen per 31 december 2018 met € 3.494.700 toegenomen.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen is uitsluitend gemuteerd voor het resultaat over 2018.

Voorzieningen

Wachtgelden

Per 31 december 2018 bedroeg het saldo van deze voorziening € 1.971.200. Dit bedrag heeft volledig betrekking op de voorziening voor wachtgelden.

Jubilea

Per 31 december 2018 is voor uitkeringen in het kader van jubilea een bedrag van € 37.000 voorzien.

Duurzame inzetbaarheid

Voor het duurzaam inzetten van medewerkers is per 31 december een bedrag van € 435.735 voorzien.

Overige voorzieningen

Onder de overige voorzieningen is een bedrag van € 23.551 opgenomen inzake het aandeel SVO in het negatieve exploitatiesaldo van het Expertisecentrum Slagersambacht.

Kortlopende schulden

Het totaal van de kortlopende schulden is in 2018 licht toegenomen met een bedrag van € 67.636 ten opzichte van 31 december 2017 en wordt voornamelijk veroorzaakt door een ruim hoger bedrag aan vooruit ontvangen cursus- en examengelden.

Crediteuren

Per 31 december 2018 is het saldo van de crediteuren licht afgenomen ten opzichte van 31 december 2017 met een bedrag van € 64.758. SVO betaalt binnen dertig dagen na factuurdatum, tenzij anders is overeengekomen.

Verschuldigde bedragen aan OC&W

Er zijn per 31 december 2018 geen bedragen verschuldigd aan OCW.

Belastingen en premies sociale verzekeringen

De schulden inzake belastingen en sociale verzekeringspremies, zijn per 31 december 2018 € 85.688 lager dan per 31 december 2017.

Overlopende passiva

Het saldo van overlopende passiva is per 31 december 2018 € 208.174 hoger dan per 31 december 2017. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door een in 2018 hoger bedrag aan vooruit ontvangen cursus- en examengelden.

Rijksbijdragen

Lumpsumfinanciering

De uiteindelijk toegekende lumpsumfinanciering voor 2018 bedroeg € 10.792.022 en viel daarmee € 342.022 hoger uit dan de oorspronkelijke begroting van € 10.450.000. In de loop van 2018 zijn gewijzigde toekenningen van OCW ontvangen vanwege wijzigingen in het macro budget.

Overige subsidies

De post 'overige subsidies OCW' bedroeg in 2018 € 4.228.361 en was daarmee € 1.715.361 hoger dan begroot. De overige subsidies zijn voor 2018 begroot op basis van destijds door OCW verstrekte gegevens.

Cursusgelden

De opbrengst uit cursusgelden bedroeg in 2018 € 847.219 ten opzichte van een begrote opbrengst van € 986.000. Het bedrag is lager dan het bedrag van vorig jaar omdat we meer studenten hebben gekregen van onder de 18 jaar. Hier wordt geen cursusgeld aan gefactureerd.

Personeelslasten

De personeelslasten bedroegen in 2018 € 11.149.603 en vielen daarmee € 805.603 hoger uit dan begroot. Deze hogere last ten opzichte van de begroting wordt verklaard doordat in 2018 € 1.017.855 aan de personele voorzieningen is toegevoegd.

Huisvestingslasten

De werkelijke huisvestingslasten voor 2018 zijn € 340.121 lager dan begroot. In de begroting 2018 waren aanzienlijke extra bedragen opgenomen voor kosten inzake herhuisvesting. Dit is in 2018 nauwelijks aan de orde geweest.

Afschrijvingen

De afschrijvingslasten bedroegen in 2018 € 510.995 en zijn € 92.005 lager dan begroot. In de begroting waren aanzienlijke investeringen geprognostiseerd in verband met nieuwe huisvesting. Dit wordt in 2019 verder in gang gezet.

Overige lasten

De overige lasten bedroegen in 2018 € 2.221.672. Dit betreft de kosten van administratie en beheer, alsmede de kosten van o.a. leermiddelen en overige algemene beheerslasten. Nagenoeg alle kostenonderdelen zijn enigszins hoger dan begroot en hoger dan vorig jaar.

6.2 Kengetallen

	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Financieel							
Totaal baten in EUR	18.674.713	18.925.637	17.640.353	20.670.073	21.343.373	21.312.048	22.710.437
Totaal lasten in EUR	15.494.150	15.397.286	20.097.456	20.636.776	19.874.299	21.454.993	22.741.970
Exploitatieresultaat in EUR	3.180.563	3.528.351	-2.457.103	33.297	1.469.074	-142.945	42.877
Eigen vermogen in EUR	12.330.646	8.965.595	5.475.388	7.968.134	7.934.878	6.465.804	6.608.750
Totaal vermogen in EUR	17.587.894	13.801.764	10.490.526	11.973.124	11.878.118	10.608.685	10.255.668
Solvabiliteit-2	0,84	0,80	0,73	0,71	0,69	0,64	0,68
Liquiditeit	5,83	4,49	2,96	2,69	2,41	1,91	1,95
Weerstandsvermogen	0,66	0,47	0,31	0,39	0,37	0,30	0,29
Rijksbijdrage/totale baten	58%	50%	81%	85%	85%	84%	80%
Personele lasten/totale lasten	72%	72%	77%	64%	66%	69%	69%
Afschrijvingen/totale lasten	3%	4%	4%	4%	5%	6%	6%
Huisvestingslasten/totale lasten	10%	10%	7%	12%	9%	8%	9%
Overige instellingslasten/totale lasten	14%	14%	12%	19%	19%	17%	16%

6.3 Treasurybeleid

Treasury is het sturen en het beheersen van, het verantwoorden over en het toezicht houden op de financiële posities en de hieraan verbonden risico's. Voor SVO was in 2012 een treasury-statuuut opgesteld en dit is begin 2017 herzien. Het treasurybeleid vindt plaats binnen de kaders van de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016. Bij het aantrekken en uitzetten van alle benodigde en overvloedige middelen handelen we volgens de verplichtingen in deze regeling. SVO moet altijd aan haar verplichtingen kunnen voldoen en zo nodig financiële middelen kunnen aantrekken. Het treasurystatuuut is goedgekeurd door zowel het College van Bestuur als de Raad van Toezicht. Gezien de omvang van de huidige liquide middelen is het gewenst om het document aan te passen zodat er gelden belegd kunnen worden en dit iets van rendement op gaat leveren.

Algemene doelstellingen

De algemene doelstellingen van het treasurybeleid luiden:

- Zorgen voor de tijdige beschikbaarheid van de benodigde gelden tegen acceptabele condities (beschikbaarheid).
- Beschermen van waarden c.q. vermogen en resultaten tegen ongewenste financiële risico's.
- Optimaliseren van het rendement van de liquide middelen binnen de kaders van het treasurystatuuut (rentemaximalisatie).
- Minimaliseren van de kosten van leningen (kostenminimalisatie).
- Beheersen en bewaken van financiële risico's die aan de financiële posities en geldstromen van de instelling zijn verbonden.

De Stichting Vakinstelling SVO heeft de uitvoering van de treasuryfunctie ondergebracht bij de directeur Bedrijfsvoering.

Liquide middelen

Op de rekening courant wordt een beperkt saldo aangehouden voor het uitvoeren van de betalingen op korte termijn. Overvloedige bedragen worden afgestort. Zo wil SVO de gevolgen van dalende rentepercentages deels compenseren. Alle tegoeden zijn direct opeisbaar.

Financiële instrumenten

SVO heeft buiten de reguliere vorderingen, liquide middelen en schulden geen andere complexe of afgeleide financiële instrumenten, zoals derivaten. Vanwege de mogelijke liquiditeitsproblemen die speelde in de jaren 2016 en 2017, heeft SVO ervoor gekozen om in 2018 geen middelen -langdurig- vast te zetten. In 2019 bekijken we of er binnen de vastgestelde regelingen mogelijkheden zijn om meer rendement te verkrijgen. Hiervoor zal het treasury statuuut worden aangepast.

6.4 Continuïteitsparagraaf

SVO vakopleiding food was en blijft een landelijke vakinstelling. Dit heeft grote voordelen maar uiteraard ook nadelen. Door die landelijke spreiding hebben wij onder andere meer coördinatie nodig en dat zie je terug in de benchmark in het percentage management van de organisatie ten opzichte van andere onderwijsorganisaties. Het is nu éénmaal makkelijker om vanuit één of twee gebouwen te coördineren en aan te sturen dan vanuit 8 SVO-locaties.

Een nadeel is dat wij met een aantal locaties in krimpregio's zitten. In 2018 zijn gesprekken gestart over de levensvatbaarheid van die locaties. Het doel is niet om te vertrekken uit die regio maar om dat anders te organiseren. Zo leiden we nu al veel op bij de bedrijven zelf, in-company, en dat kan uiteraard ook in de andere regio's. De verwachting is dat voor de komende jaren de hoofdvestigingen van SVO Amsterdam, Rijswijk, Rotterdam, Zwolle, Houten en Best zullen zijn. Vanuit die hoofdlocaties zal er dan gestuurd worden op het opleiden in de regio bij bedrijven in huis.

De krimp die er aan gaat komen zal met grote waarschijnlijkheid toch effect hebben op SVO. Het is echter erg onduidelijk in welke mate. Als SVO zich kan onderscheiden met goed onderwijs en een hoge tevredenheid dan zal dat waarschijnlijk beperkt blijven.

Van invloed gaat zijn hoe de concurrentie met andere mbo-opleiders zich ontwikkelt. SVO moet daarom alert de ontwikkelingen gaan volgen, in gesprek blijven met de opleiders in de regio en strategische samenwerking zoeken waar het versterkend is voor het onderwijsaanbod in de foodsector. Het beleid van SVO vakopleiding food richt zich op consolidatie van het aantal BBL-studenten, met vooral een groeiend aantal studenten in de BOL-opleidingen.

Met de Raad van Toezicht zijn er in 2018 twee strategische sessies geweest om de externe ontwikkelingen te bespreken in combinatie met de sterktes en zwaktes van SVO. De bestuurder heeft op basis van die twee sessies een strategische notitie geschreven voor de Raad van Toezicht om de keuzes te bepalen in die veranderende omgeving. SVO zal vooral gaan inzetten op een hoge kwaliteit van het onderwijs en een hoge tevredenheid van studenten, bedrijfsleven en medewerkers. Daarbij is de gedachte dat studenten bereid zullen zijn om iets verder te reizen als een opleiding of organisatie goed staat aangeschreven. Tegelijkertijd zal de ontwikkeling van de studentaantallen nauwlettend moeten worden gevolgd omdat een continue daling, als gevolg van bijvoorbeeld de krimp, andere strategische keuzes noodzakelijk maakt. In beide scenario's blijft het van belang om de samenwerking met bestaande partners te versterken en daarnaast op zoek te gaan naar partners die de positie van SVO strategisch versterken. Met de OR zullen deze strategische gesprekken over de scenario's eveneens gevoerd gaan worden in 2019.

In 2018 is het aantal BBL-studenten bij SVO gedaald en onze BOL-opleiding gegroeid. De opleidingsjaren van de BOL stromen nu vol, de uitvoeringslocaties worden uitgebreid en zo ontstaat hier een studentengroei. De economie trekt aan en hierdoor zou het mogelijk moeten zijn om ook de BBL-instroom te laten stijgen. De daling van het aantal BBL'ers was wat onverwacht. De best mogelijke verklaring was het vertrek van een klant van SVO die met zo'n 150 BBL-studenten naar een concurrent vertrok. De verwachting is dat wij in de huidige arbeidsmarkt weer een lichte groei zullen gaan doormaken gezien de grote behoefte aan personeel in de sector.

Het management van SVO blijft echter voorzichtig wat betreft studenteninstroom voor de toekomst. SVO heeft de afgelopen twee jaar de kosten in overeenstemming gebracht met de inkomsten.

Eén van de acties uit het actieplan van 2016 was een sterke vermindering van de personeelsomvang. Het doel was om de formatieomvang in drie jaar terug te brengen naar 101 fte. De reductie zou als volgt plaatsvinden:

	2016	2017	2018
FTE-omvang	159	124	107

Bijna de gehele reductie is al in 2016 gerealiseerd en de reorganisatie is begin 2017 voortijdig gestopt. De WW- en BWR-verplichtingen zijn in 2016 als voorziening opgenomen, net als overige met de reductie verband houdende kosten. De personeelsomvang in relatie tot het aantal studenten ligt eind 2018 nagenoeg in lijn met elkaar. Gezien de BOL-ontwikkelingen en de kwaliteitsafspraken moeten we mogelijk in 2019 weer extra mensen aannemen. Onder andere door deze sterke personeelsreductie staat SVO er nu financieel veel beter voor dan twee jaar geleden. Wij kijken dan ook vol vertrouwen naar de toekomst maar zullen de krimp en studentaantallen zorgvuldig monitoren.

Cascade bekostiging

De MBO Raad heeft met de minister een bestuursakkoord gesloten en hierin is opgenomen dat de cascade bekostiging met ingang van 2019 afgeschaft gaat worden. De MBO Raad heeft financiële scenario berekeningen gemaakt en daaruit blijkt dat wij de komende paar jaar meer bekostiging zullen gaan krijgen.

Studentenaantallen in relatie tot de formatie

FTE berekening o.b.v. aantal studenten op 1 oktober	2018	2019 (T+1)	2020 (T+2)	2021 (T+3)	2022 (T+4)	2023 (T+5)
	werkelijk aantal	schatting door MT	schatting door MT	schatting door MT	Schatting door MT	als 2022
Aantal studenten BBL	2297	2094	2312	2354	2403	2403
Aantal studenten BOL	74	138	208	245	321	321
FTE OBP - MJB 02-2017 vastgesteld op 35,1	35,1	35,1	35,1	35,1	35,1	35,1
FTE OP BBL → op basis 1 : 45	51,0	46,5	51,4	52,3	53,4	53,4
FTE OP BOL → op basis 1 : 16,7	4,4	8,3	12,5	14,7	19,2	19,2
Commercieel team	6	6	6	6	6	6
Totaal FTE in jaar	96,6	95,9	104,9	108,1	113,7	113,7

De bovenstaande tabel laat de begrote formatieomvang zien. Het aantal BBL studenten zal niet veel fluctueren en de BOL studenten zullen gaan toenemen. Dit komt omdat we de komende jaren 'vol' gaan groeien. Hierdoor zal er ook een toename van de formatie nodig zijn. Deze zijn ook in de meerjarenbegrotingscijfers verwerkt. We zien dat we een klein personeelsoverschot hebben ten opzichte van hetgeen we zouden mogen hebben. Dit passen we niet aan aangezien er nog mensen vertrekken doordat ze de pensioengerechtigde leeftijd gaan bereiken in 2019. De meerjarenbegroting laat een groei zien van de BBL. Medio oktober 2019 starten we met het begrotingsproces voor 2020. De op 1 oktober 2019 definitief ingeschreven studenten zijn dan duidelijk en dat zal inzicht geven hoeveel formatie wij in 2020 zouden mogen hebben. Dit wordt verwerkt in de begroting. Voor het maken van de meerjarenbegroting wordt dan wederom een inschatting gevraagd qua studenteninstroom voor 2020 en verder. Een continue proces dat steeds om een afweging vraagt.

Hieronder volgt een tabel met de verdeling van het personeel tussen management, OP en OBP.

Stichting Vakinstelling SVO en SVO Holding B.V.	2017			2018		
	Aantal	FTE	%FTE	Aantal	FTE	%FTE
Directie en management	7	7,00	7,00	7	7,00	6,91
OP	62	58,00	57,98	63	59,65	58,90
OBP	39	35,03	35,02	39	34,63	34,19
Totaal	108	100,03	100	109	101,28	100

Meerjarenbegroting en financiële cijfers

Hieronder een zeer korte weergave van de begroting en de resultaten voor 2019 en de komende jaren.

Balans (x EUR 1000,-)							
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Activa							
Immateriële vaste activa	167	113	250	250	250	250	250
Materiële vaste activa	1.405	1.140	1.550	1.750	1.750	1.750	1.750
Financiële vaste activa	0	59	0	0	0	0	0
Totaal vaste activa	1.573	1.312	1.800	2.000	2.000	2.000	2.000
Vorraden	0	0	0	0	0	0	0
Vorderingen	638	1.190	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Effecten	0	0	0	0	0	0	0
Liquide middelen	11.591	15.086	14.169	13.860	14.322	14.376	15.086
Totaal vlottende activa	12.229	16.276	15.169	14.860	15.322	15.376	16.086
Totaal activa	13.802	17.588	16.969	16.860	17.322	17.376	18.086
Passiva							
Eigen vermogen - publiek	4.288	7.541	8.323	8.529	9.200	9.360	10.176
Eigen vermogen - privaat	4.678	4.790	4.884	4.979	5.075	5.172	5.269
Voorzieningen	2.114	2.467	1.462	1.052	747	544	341
Langlopende schulden	0	0	0	0	0	0	0
Kortlopende schulden	2.722	2.790	2.300	2.300	2.300	2.300	2.300
Totaal passiva	13.802	17.588	16.969	16.860	17.322	17.376	18.086
Exploitatierekening (x EUR 1000,-)							
Baten							
Rijksbijdragen	9.451	10.792	10.836	10.168	11.492	12.153	13.342
Overige overheidsbijdragen	6.136	4.228	3.100	3.002	2.404	1.606	908
College- cursus-, les- en exam	1.073	847	985	985	985	985	985
Baten in opdracht van derden	887	1.214	1.590	1.606	1.622	1.638	1.655
Overige baten	1.378	1.593	1.603	1.614	1.390	1.402	1.173
Totaal Baten	18.926	18.675	18.113	17.374	17.893	17.784	18.063
Lasten							
Personeelslasten	11.068	11.150	8.798	9.259	9.241	9.606	9.221
Afschrijvingen	609	511	609	615	621	627	634
Huisvestingslasten	1.587	1.612	2.424	1.590	1.606	1.622	1.638
Overige lasten	2.134	2.222	5.540	5.562	5.611	5.624	5.610
Totaal Lasten	15.397	15.494	17.371	17.025	17.079	17.480	17.102
Saldo Baten en Lasten	3.528	3.181	742	349	815	305	961
Financiële baten en lasten	18	0	0	0	0	0	0
Gerealiseerde herwaarderings	0	0	0	0	0	0	0
Resultaat	3.547	3.181	742	349	815	305	961
Belastingen	-57	184	-48	-48	-48	-48	-48
Resultaat na belastingen	3.490	3.365	694	301	767	257	913

Het geheel laat een positief resultaat zien. De reorganisatie, het sterk sturen op kosten-beheersing, de extra gelden van OCW, de subsidie voor het ontwikkelen en uitvoeren van de BOL-opleidingen door VOS, meevallers in de bekostiging in 2018 zorgen ervoor dat SVO er financieel veel positiever voorstaat dan enkele jaren geleden. Door de reorganisatie zijn de kosten sterk gereduceerd en in overeenstemming gebracht met onze inkomsten. De balans van SVO laat zien dat wij over voldoende liquide middelen beschikken om extra te investeren in het onderwijs. Hierbij zijn we kritisch over het aanbieden van onderwijs in de gebieden waar qua studentenaantallen krimp waarneembaar is.

Wij bezinnen ons op een mogelijk vertrek uit die gebieden en tevens willen we ons richten op de randstad waar nog groeipotentie is qua studentenaantallen.

In 2019 is een aanvang gemaakt met het werken met kwaliteitsafspraken. Wij willen hierop flink investeren zodat we goed gesteld staan voor de toekomst. Er zijn vijf thema's benoemd:

- onderwijskwaliteit;
- professionalisering medewerkers;
- onderwijs & arbeidsmarkt;
- aansluiting vmbo en hbo;
- innovatie.

Dit alles om de beste foodopleider van Nederland te zijn.

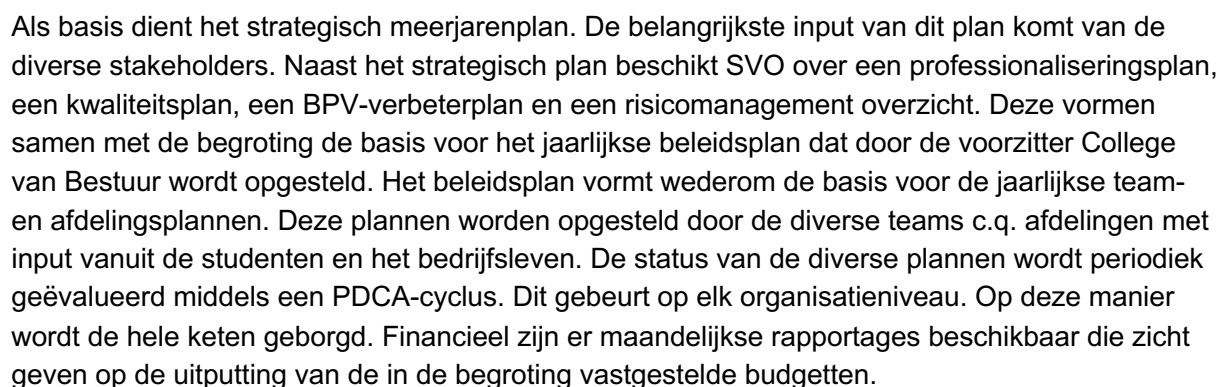
Wij gaan de komende jaren hier extra op investeren om deze projecten tot een succes te laten komen en dat wij de extra gelden die hiervoor beschikbaar zijn ook werkelijk binnen halen. De kwaliteitsagenda is er op gericht om van SVO een toekomstbestendige onderwijsorganisatie te maken die effectief en efficiënt acteert op de onderwijsvragen vanuit de sectoren waar wij voor opleiden.

Rondom het treasurybeleid en de uitvoering ervan zijn er in 2018 geen noemenswaardige ontwikkelingen geweest. SVO heeft geen gelden uitgezet en loopt hierbij dus ook geen risico's. SVO heeft geen eigen panden en is ook niet voornemens om die te gaan verwerven. Gezien de huidige positieve financiële positie van SVO zal het treasurystatuut in 2019 aangepast worden om daarmee de mogelijkheid te creëren om deposito's aan te kopen.

Macrodoelmatigheid

Macrodoelmatigheid is een belangrijk thema voor SVO en de mbo-sector. Voor SVO is macrodoelmatigheid een extra belangrijk thema vanwege de landelijke spreiding. Het is zaak om goed te monitoren waar er opleidingen starten die zich richten op eenzelfde populatie en doelgroep. Daar waar dat het geval is zijn er gesprekken met de desbetreffende bestuurder om daar afspraken over te maken. Voor SVO is dit een lastig proces omdat wij door ons landelijk netwerk niet in alle bestuurlijke verbanden zijn vertegenwoordigd. De verwachting van SVO is dat macrodoelmatigheid en de krimp, thema's zijn die de concurrentie zullen gaan versterken tussen mbo-scholen. De strategische keus van SVO is om vooral te gaan investeren in de kwaliteit van het onderwijs.

Zie hiervoor het volgende schema.



Deze zijn benoemd in paragraaf 5.3.

In paragraaf 1.9 is het verslag van de Raad van Toezicht opgenomen.

6.5 Europese aanbesteding

Het SVO-inkoopbeleid is gericht op transparantie, eenduidigheid en kostenbeheersing en voorziet in een periodieke beoordeling van de (preferred) leveranciers, aanbiedingsvergelijkingen en het uitvoeren van benchmarking. Het inkoopbeleid is beschreven in diverse procedures. Als de inkoop vereist dat we Europees moeten aanbesteden, dan volgen we dat proces. In 2018 voerde SVO geen Europese aanbestedingsprocedures uit.

6.6 Wet vermindering afdracht loonbelasting (WVA)

In 2018 was het WVA-dossier nog steeds actueel. We voerden wel besprekingen met bedrijven in het kader van de WVA, maar in vrijwel alle gevallen betrof het de administratieve verantwoording van het bedrijf zelf. WVA is een terugkomend agendapunt bij de Raad van Toezicht, om de voortgang en de risico's te monitoren. In de begroting is net als vorig jaar een voorziening opgenomen voor mogelijke claims richting SVO. In overleg met de RvT is besloten om deze voorziening te laten vrijvallen.

01

Jaarrekening

SVO vakopleiding food





0. Inleiding	5
Bestuursverslag	6
1. Organisatie in ontwikkeling 2018	8
2. Onderwijs in ontwikkeling	21
3. Van markt naar aanbod	34
4. Medewerkers in ontwikkeling	40
5. Kwaliteitsborging	48
6. Financiële verantwoording 2018	57
Jaarrekening	72
7. Geconsolideerde jaarrekening	74
8. Enkelvoudige jaarrekening	98
9. Ondertekening	112
10. Overige gegevens	114
11. Bijlagen	120

7. GECONSOLIDEERDE JAARREKENING

In dit hoofdstuk legt het College van Bestuur financiële verantwoording af over de activiteiten in 2018.

7.1 Geconsolideerde balans per 31 december 2018 (na resultaatbestemming)

1 Activa		31-12-2018	31-12-2017
		EUR	EUR
Vaste activa			
1.1	Immateriële vaste activa	113.289	167.190
1.2	Materiële vaste activa	1.140.039	1.405.400
1.3	Financiële vaste activa	58.600	0
Totaal vaste activa		<u>1.311.929</u>	<u>1.572.590</u>
Viottende activa			
1.4	Voorraden	0	0
1.5	Vorderingen	1.190.457	638.366
1.6	Effecten	0	0
1.7	Liquide middelen	15.085.509	11.590.809
Totaal viottende activa		<u>16.275.965</u>	<u>12.229.175</u>
Totaal activa		<u>17.587.894</u>	<u>13.801.764</u>
2 Passiva			
		31-12-2018	31-12-2017
		EUR	EUR
2.1	Eigen vermogen	12.330.646	8.965.595
2.2	Voorzieningen	2.467.486	2.114.044
2.3	Langlopende schulden	0	0
2.4	Kortlopende schulden	2.789.761	2.722.125
Totaal passiva		<u>17.587.894</u>	<u>13.801.764</u>

7.2 Geconsolideerde staat van baten en lasten 2018

Baten		2018	2017	Begroot 2018
		EUR	EUR	EUR
3.1	Rijksbijdragen	10.792.022	9.451.033	10.450.000
3.2	Overige overheidsbijdragen en subsidies	4.228.361	6.135.800	2.513.000
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	847.219	1.073.069	986.000
3.4	Baten werk in opdracht van derden	1.213.874	887.391	1.460.000
3.5	Overige baten	1.593.237	1.378.344	1.335.000
<u>Totaal baten</u>		<u>18.674.713</u>	<u>18.925.637</u>	<u>16.744.000</u>
Lasten				
4.1	Personeelslasten	11.149.603	11.068.091	10.344.000
4.2	Afschrijvingen	510.995	608.600	603.000
4.3	Huisvestingslasten	1.611.879	1.586.935	1.952.000
4.4	Overige lasten	2.221.672	2.133.661	2.179.000
<u>Totaal lasten</u>		<u>15.494.150</u>	<u>15.397.286</u>	<u>15.078.000</u>
<u>Saldo baten en lasten</u>		<u>3.180.563</u>	<u>3.528.351</u>	<u>1.666.000</u>
5 Financiële baten en lasten		0	18.392	0
<u>Resultaat</u>		<u>3.180.563</u>	<u>3.546.743</u>	<u>1.666.000</u>
6 Belastingen		184.488	-56.535	-48.000
<u>Resultaat na belastingen</u>		<u>3.365.051</u>	<u>3.490.208</u>	<u>1.618.000</u>
9 Buitengewoon resultaat		0	0	0
<u>Totaal resultaat</u>		<u>3.365.051</u>	<u>3.490.208</u>	<u>1.618.000</u>

7.3 Geconsolideerde kasstroomoverzicht 2018

	2018 EUR	2017 EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	3.180.563	3.528.351
Aanpassing voor:		
Afschrijvingen	510.995	608.600
Actieve belastinglatenties (- / -)	58.600	0
Mutaties voorzieningen	353.442	-32.377
Verandering in vlottende middelen:		
Vorraden (-/-)	0	-8.707
Vorderingen (-/-)	552.091	-177.992
Schulden	67.636	-146.592
<u>Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties</u>	<u>3.501.945</u>	<u>4.144.681</u>
Ontvangen interest	0	18.392
Betaalde interest (-/-)	0	0
Belastingen (-/-)	-184.488	56.535
	<u>184.488</u>	<u>-38.143</u>
<u>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten</u>	<u>3.686.433</u>	<u>4.106.538</u>
Kasstroom uit Investeringsactiviteiten		
Investerings in MVA (-/-)	187.703	213.023
Desinvesteringen in MVA	1.864	26.132
Investerings in IVA (-/-)	5.895	0
<u>Totaal kasstroom uit Investeringsactiviteiten</u>	<u>-191.734</u>	<u>-186.891</u>
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	0	0
<u>Mutatie liquide middelen</u>	<u>3.494.700</u>	<u>3.919.646</u>

7.4 Toelichting op de geconsolideerde jaarrekening 2018

Toegepaste standaarden

De jaarrekening is opgesteld op basis van continuïteit en volgens de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs (RJO). Hierin is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn, met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn, m.u.v. de waarde-bepaling van de openstaande vorderingen, ongewijzigd ten opzichte van het voorafgaande jaar. De grondslagen die worden toegepast voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling, zijn gebaseerd op historische kosten. Voor zover niet anders is vermeld, worden activa en passiva opgenomen tegen nominale waarde.

- Een actief wordt in de balans opgenomen als het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar de onderneming zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld.
- Een verplichting wordt in de balans opgenomen als het waarschijnlijk is dat de afwikkeling gepaard gaat met een uitstroom van middelen met economische voordelen en de omvang van het bedrag daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld.

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt en schattingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

- De opbrengsten en kosten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben.
- De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's.

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Grondslagen voor consolidatie

De geconsolideerde jaarrekening omvat de financiële gegevens van de organisatie en haar groepsmaatschappijen en andere rechtspersonen waarop overheersende zeggenschap kan worden uitgeoefend of waarover de centrale leiding bestaat. Groepsmaatschappijen zijn deelnemingen waarin de organisatie een meerderheidsbelang heeft of waarin op een andere wijze een beleidsbepalende invloed kan worden uitgeoefend. Als bij de besluitvorming beleidsbepalende invloed kan worden uitgeoefend, worden financiële instrumenten betrokken die potentiële stemrechten bevatten en direct kunnen worden uitgeoefend. Nieuw verworven deelnemingen worden in de consolidatie betrokken vanaf het tijdstip waarop beleidsbepalende invloed kan worden uitgeoefend. Afgestoten deelnemingen worden in de consolidatie betrokken tot het tijdstip van beëindiging van deze invloed.

In de geconsolideerde jaarrekening zijn de onderlinge schulden, vorderingen en transacties geëlimineerd, evenals de binnen de groep gemaakte winsten. De groepsmaatschappijen zijn integraal geconsolideerd, waarbij het minderheidsbelang van derden afzonderlijk tot uitdrukking is gebracht.

Op basis van overheersende zeggenschap worden de financiële gegevens van de volgende entiteiten voor 100% geconsolideerd:

- Stichting Vakinstelling SVO gevestigd te Houten.
- Stichting SVO Faciliteiten gevestigd te Houten.
- SVO Holding BV gevestigd te Houten.
- SVO Training en Advies BV gevestigd te Houten.
- SVO Uitgeverij BV gevestigd te Utrecht.
- SVO Lobex BV gevestigd te Houten.

Financiële instrumenten

Financiële instrumenten omvatten investeringen in aandelen en obligaties, handelsvorderingen en overige vorderingen, geldmiddelen, leningen en overige financieringsverplichtingen, handelsschulden en overige te betalen posten. Stichting Vakinstelling SVO en haar groepsmaatschappijen hebben geen in contracten besloten afgeleide financiële instrumenten (derivaten).

Immateriële vaste activa

De genoemde immateriële vaste activa hebben betrekking op geactiveerde kosten inzake gekochte ontwikkeling, alsmede de aanschafkosten van licenties voor gebruik van software. De immateriële vaste activa zijn gewaardeerd tegen vervaardigingsprijs en verkrijgingswaarde, verminderd met de afschrijvingen. De geactiveerde bedragen zijn lineair afgeschreven op basis van economische levensduur. De afboekingen door duurzame waardevermindering, verkoop, tenietgaan of buiten gebruikstelling zijn, indien van toepassing, afzonderlijk vermeld. De afschrijvingstermijn is vijf jaar voor software.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa zijn gewaardeerd tegen verkrijgingswaarde, verminderd met de afschrijvingen. De geactiveerde bedragen zijn lineair afgeschreven op basis van economische levensduur. De afboekingen door duurzame waardevermindering, verkoop, tenietgaan of buiten gebruikstelling zijn, indien van toepassing, afzonderlijk vermeld. Alleen investeringen met een verkrijgingsprijs hoger dan €1.000 worden meegenomen in de materiële vaste activa.

De afschrijvingstermijn ligt tussen de vijf en tien jaar.

De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de aanschafprijs, volgens de lineaire methode op basis van de economische levensduur. De volgende afschrijvingspercentages worden hierbij gehanteerd:

- Verbouwingen: 10%
- Inventaris en apparatuur: 20%
- Hardware: 20%
- Vervoersmiddelen: 20%
- Overige bedrijfsmiddelen: 20%

Bij verbouwingen moet worden gedacht aan verbetering en inrichting van gebouwen.

Stichting Vakinstelling SVO en haar groepsmaatschappijen bezitten geen gebouwen of terreinen.

Bijzondere waardeverminderingen

Vaste activa met een lange levensduur dienen te worden beoordeeld op bijzondere waardeverminderingen, als er wijzigingen of omstandigheden zijn die doen vermoeden dat de boekwaarde van een actief niet terugverdiend zal worden. De terugverdienmogelijkheid van activa die in gebruik zijn, wordt bepaald door de boekwaarde van een actief, te vergelijken met de geschatte contante waarde van de toekomstige netto kasstromen die het actief naar verwachting zal genereren. Als de boekwaarde van een actief hoger is dan de geschatte contante waarde van de toekomstige kasstromen, worden bijzondere waardeverminderingen verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde.

Financiële vaste activa

Voor alle belastbare tijdelijke verschillen tussen de commerciële en fiscale balanswaardering wordt een latente belastingverplichting opgenomen. Voor alle verrekenbare tijdelijke verschillen tussen de commerciële en fiscale balanswaardering en voor beschikbare voorwaartse verliescompensatie wordt een latente belastingvordering opgenomen voor zover het waarschijnlijk is dat er fiscale winst beschikbaar zal zijn voor verrekening. De latente belastingvorderingen en -verplichtingen worden opgenomen onder de financiële vaste activa respectievelijk voorzieningen.

De waardering van latente belastingverplichtingen en -vorderingen wordt gebaseerd op de fiscale gevolgen van de door de vennootschap, per balansdatum, voorgenomen wijze van realisatie of afwikkeling van activa, voorzieningen, schulden of overlopende passiva. Hierbij wordt uitgegaan van het geldende belastingtarief. De latente belastingverplichtingen en vorderingen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

De latente belastingvorderingen en -verplichtingen worden gesaldeerd indien is voldaan aan de algemene voorwaarden voor saldering.

Vorraden

Vorraden worden gewaardeerd tegen verkrijgingprijs of lagere netto-opbrengstwaarde. Deze lagere netto-opbrengstwaarde wordt bepaald door individuele beoordeling van de voorraden. Per 31 december 2017 is besloten geen voorraadwaarde meer op de balans op te nemen.

Vorderingen

Vorderingen worden gewaardeerd tegen nominale waarde onder aftrek van een (eventueel) noodzakelijk geachte voorziening voor het risico dat de vordering niet inbaar is.

Eigen vermogen

Onder het eigen vermogen worden de algemene reserves, de bestemmingsreserves en de bestemmingsfondsen gepresenteerd. De algemene reserve bestaat uit de reserves die ter vrije beschikking staan van het bestuur. Indien een beperktere bestedingsmogelijkheid door de organisatie is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve. Als de beperktere bestedingsmogelijkheid door derden is aangebracht, dan wordt dit deel aangemerkt als bestemmingsfonds.

Voorzieningen

Onder de voorzieningen worden onder andere de personele voorzieningen gepresenteerd. Tenzij anders aangegeven worden de voorzieningen opgenomen tegen de nominale waarde. Toevoegingen aan voorzieningen vinden plaats ten laste van de staat van baten en lasten. Uitgaven vinden rechtstreeks plaats ten laste van de voorzieningen. Een voorziening in verband met verplichtingen als bedoeld in artikel 2:374 lid 1, eerste volzin BW, wordt uitsluitend opgenomen als op de balansdatum aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

De rechtspersoon heeft een verplichting (in rechte afdwingbaar of feitelijk). Het is waarschijnlijk dat voor de afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen noodzakelijk is. Er kan een betrouwbare schatting worden gemaakt van de omvang van de verplichting.

Personeelsbeloningen en pensioenen

Uitgangspunt is dat de pensioenlast die in de verslagperiode is verwerkt, gelijk is aan de pensioenpremies die over die periode aan het pensioenfonds verschuldigd zijn. Voor zover de verschuldigde premies op de balansdatum nog niet zijn voldaan, wordt hiervoor een verplichting opgenomen. Als de op balansdatum reeds betaalde premies de verschuldigde premies overtreffen, wordt een overlopende actiepost opgenomen voor zover er sprake zal zijn van een terugbetaling door het fonds of van verrekening met de in de toekomst verschuldigde premies.

Voor een op de balansdatum bestaand overschot bij het pensioenfonds wordt een vordering opgenomen als:

- De onderneming de beschikkingsmacht heeft over dit overschot én
- Het waarschijnlijk is dat het overschot naar de onderneming zal toevloeien én
- De vordering betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Kortlopende schulden

Voor schulden geldt dat zij:

- worden aangeduid als kortlopend als de resterende looptijd op balansdatum maximaal één jaar is
- niet worden gesaldeerd met activa.
- worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen (waaronder geormerkte bijdragen) en nog te betalen bedragen ter zake van lasten die aan een verstreken periode zijn toegekend. De specificaties van (overlopende) doelsubsidies van het ministerie van OCW en de uitgaven die ter zake al zijn verricht, zijn opgenomen in model G, als toelichting op de post 'vooruit ontvangen subsidies van OCW' onder de kortlopende schulden.

Opbrengstverantwoording

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en overheidssubsidies uit hoofde van de basisbekostiging worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft, volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten. Als deze opbrengsten betrekking hebben op een specifiek doel, dan worden deze naar rato van de verrichte werkzaamheden als baten verantwoord.

College-, cursus- en les gelden

De college-, cursus- en les gelden worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben, waarbij ervan is uitgegaan dat reguliere onderwijs- en onderzoekstaken gelijkmatig over het school- of studiejaar zijn gespreid.

Baten in opdracht van derden

Opbrengsten vanwege werk in opdracht van derden (contractonderwijs, contractonderzoek en overige) worden in de staat van baten en lasten als baten opgenomen voor een bedrag dat evenredig is aan de voortgang van de gecontracteerde werkzaamheden (matching principe).

Overige baten

Deze opbrengsten worden verantwoord in het jaar waarop ze betrekking hebben.
De opbrengsten van diensten worden verantwoord in het jaar waarin de diensten zijn verricht.

Belastingen

Belastingen omvatten de over de verslagperiode verschuldigde en verrekenbare winstbelastingen en latente belastingen. De belastingen worden in de staat van baten en lasten opgenomen, behalve voor zover deze betrekking hebben op posten die rechtstreeks in het eigen vermogen worden opgenomen. In dat geval wordt de belasting in het eigen vermogen verwerkt. De over het boekjaar verschuldigde en verrekenbare belasting is de naar verwachting te betalen belasting over de belastbare winst over het boekjaar.

Deze is berekend aan de hand van:

- Belastingtarieven die zijn vastgesteld op verslagdatum.
- Eventuele correcties op verschuldigde belasting over voorgaande jaren.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode.

7.5 Toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2018

1.1 Immateriële vaste activa

	Aanschaf Prijs 1-1-2018 EUR	Afschrijving Cumulatief 1-1-2018 EUR	Boekwaarde 1-1-2018 EUR	Investerings EUR	Desinvesteringen EUR	Afschrijvingen EUR	buitengebruik investerings EUR	buitengebruik cum afschrijvingen EUR	Aanschaf prijs 31-12-2018 EUR	Afschrijving Cumulatief 31-12-2018 EUR	Boekwaarde 31-12-2018 EUR
1.1.5 Overige	1.010.742	843.552	167.190	5.895	707.125	59.796	707.125	707.125	309.512	196.222	113.289
1.1.1 Gekochte ontwikkeling	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Immateriële vaste activa	1.010.742	843.552	167.190	5.895	707.125	59.796	707.125	707.125	309.512	196.222	113.289

1.2 Materiële vaste activa

	Aanschaf Prijs 1-1-2018 EUR	Afschrijving Cumulatief 1-1-2018 EUR	Boekwaarde 1-1-2018 EUR	Investerings EUR	Desinvesteringen EUR	Afschrijvingen EUR	buitengebruik investerings EUR	buitengebruik cum afschrijvingen EUR	Aanschaf Prijs 31-12-2018 EUR	Afschrijving cumulatief 31-12-2018 EUR	Boekwaarde 31-12-2018 EUR
1.2.1 Gebouwen en terreinen	173.948	118.886	55.062	-	-	16.443	4.046	4.046	169.902	131.283	38.619
1.2.2 Inventaris en apparatuur *	6.011.103	4.852.731	1.158.372	187.703	-	332.390	1.342.015	1.342.015	4.856.791	3.843.105	1.013.685
1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen	715.348	523.383	191.965	-	1.864	102.366	59.477	57.613	655.871	568.136	87.735
Materiële vaste activa	6.900.400	5.495.000	1.405.400	187.703	1.864	451.199	1.405.538	1.403.674	5.682.564	4.542.525	1.140.039

- In 2018 zijn gelijk aan het ingezette reductieproces van 2016 en 2017 nog een aantal bedrijfsauto's buiten gebruik gesteld.

1.3 Financiële vaste activa	31-12-2018	31-12-2017
	EUR	EUR
1.3 Belastinglatentie	58.600	0
<u>Financiële vaste activa</u>	58.600	0

Van de latente belastingvorderingen is een bedrag van € 17.860 (2017:€0) vermoedelijk binnen een jaar verrekenbaar.

Een bedrag van €0 (2017: €497.053) aan verliezen die voor voorwaartse verliescompensatie in aanmerking komen, zijn niet in de latente belastingvorderingen opgenomen.

De latente belastingvordering opgenomen in de geconsolideerde balans en de hiermee samenhangende latente belastinglasten/-baten in de geconsolideerde winst-en-verliesrekening zijn als volgt te specificeren:

	2018	Balans		2018	2017	Staat van baten en lasten	
Toekomstige verrekeningsmogelijkheden	€	58.604	€	-	€	-27.553	€

1.4 Voorraden	31-12-2018	31-12-2017
	EUR	EUR
1.4.1 Gebruiksgoederen	0	0
<u>Voorraden</u>	0	0

Uitsplitsing

1.4.1.1 Verkrijgingsprijs gebruiksgoederen	0	0
1.4.1.2 Af: voorziening voor incourantheid	0	0
<u>Gebruiksgoederen</u>	0	0

1.5 Vorderingen	31-12-2018	31-12-2017
	EUR	EUR
1.5.1 Debiteuren	466.886	460.784
1.5.3 Groepsmaatschappijen	0	0
1.5.7 Overige vorderingen	451	3.023
1.5.8 Overlopende activa	739.959	194.059
1.5.9 Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	-16.839	-19.500
<u>Vorderingen</u>	1.190.457	638.366

Uitsplitsing

1.5.7.1 Personeel	451	781
1.5.7.2 Overige	0	2.242
<u>Overige vorderingen</u>	451	3.023

1.5.8.1 Vooruitbetaalde kosten	672.908	90.214
1.5.8.3 Overlopende activa	67.051	103.845
<u>Overlopende activa</u>	739.959	194.059

1.5.9.1 Stand per 1-1	-19.500	-51.750
1.5.9.2 Onttrekking	2.624	8.312
1.5.9.3 Dotatie / vrijval	0	23.663
<u>Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid</u>	-16.839	-19.500

1.5.7.2 Overige vorderingen

	31-12-2018	31-12-2017
	EUR	EUR
Nog te ontvangen rente	0	2.242
Nog te ontvangen vennootschapsbelasting	0	0
Overig	0	0
<u>Overige vorderingen</u>	0	2.242

EFFECTEN & LIQUIDE MIDDELEN

Effecten & Liquide middelen

	31-12-2018	31-12-2017
	EUR	EUR
1.7.1 Kasmiddelen	4.690	4.088
1.7.2 Tegoeden op bankrekeningen	7.236.978	4.134.128
1.7.3 Spaarrekeningen (incl. deposito's)	7.843.841	7.452.593
<u>Liquide middelen</u>	15.085.509	11.590.809

De liquide middelen zijn direct opeisbaar. De rentevoet op de spaarrekeningen lag in het boekjaar 2018 tussen de 0,00 en 0,20%.

2.1 Eigen vermogen

	Stand per 1-1-2018	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2018
	EUR	EUR	EUR	EUR
2.1.1 Algemene reserve	4.287.964	3.252.376	0	7.540.340
2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)			0	
2.1.3 Bestemmingsreserve (privaat)	4.677.631	112.675	0	4.790.306
<u>Eigen vermogen</u>	8.965.595	3.365.051	0	12.330.646
Uitsplitsing				
2.1.2.N Bestemmingsreserve personeel (T-2-systematiek)	0	0	0	0
<u>Bestemmingsreserve (publiek)</u>	0	0	0	0
2.1.3.N Bestemmingsreserve (privaat)	4.677.631	112.675	0	4.790.306
<u>Bestemmingsreserve (privaat)</u>	4.831.452	112.675	0	4.790.306

Toelichting eigen vermogen

De private bestemmingsreserve bestaat uit het eigen vermogen van de Stichting SVO Faciliteiten. Het resultaat van de Stichting SVO Faciliteiten, T&A en Lobex over het boekjaar 2018 is ten gunste van de private bestemmingsreserve gebracht. Het resultaat van de Stichting Vakinstelling SVO is toegevoegd aan de algemene reserve.

Voorzieningen

2.2 Voorzieningen

	Stand per 1-1-2018	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Rente mutatie (bij contante waarde)	Stand per 31-12-2018	Kortlopend deel <1 jaar	Langlopend deel >1 jaar
2.2.1 Personeelsvoorzieningen	2.114.044	1.017.855	687.964	0	0	2.443.935	575.798	1.868.138
2.2.2 Voorziening verlieslatende contracten	0	0	0	0	0	0	0	0
2.2.3 Overige voorzieningen	0	23.551	0	0	0	23.551	0	0
<u>Voorzieningen</u>	2.114.044	1.041.406	687.964	0	0	2.467.486	575.798	1.868.138

Voorziening voor jubilea

Er is een voorziening getroffen voor uitkeringen in verband met jubilea van personeelsleden. Het betreft de jubilea-uitkeringen voor een 25-jarig en 40-jarig dienstverband. Per ultimo 2018 bedraagt deze voorziening € 37.000 (2017: € 33.000). Wij gaan uit van een dienstverband oplopend tot de gerechtigde AOW-leeftijd.

Voorziening voor wachtgeld en bovenwettelijke maatregeling

Dit betreft een voorziening voor uitkeringen op grond van de wachtgeldregeling en bovenwettelijke maatregelen. Per ultimo 2018 is de stand van deze voorziening € 1.971.200

Voorziening voor duurzame inzetbaarheid

Per 31 december 2018 is er een voorziening gevormd voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. De hoogte van deze voorziening is € 435.735.

Voorziening Expertisecentrum Slagersambacht

Inzake het aandeel van SVO in het negatieve resultaat van het Expertisecentrum Slagersambacht is per 31 december 2018 een voorziening opgenomen van € 23.551.

2.4 Kortlopende schulden

		31-12-2018	31-12-2017
		EUR	EUR
2.4.3	Crediteuren	326.847	391.605
2.4.4	OCW/EL&I	0	0
2.4.6	Schulden aan andere deelnemingen	0	0
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	97.707	183.392
2.4.8	Schulden ter zake van pensioenen	95.901	85.996
2.4.9	Overige kortlopende schulden	0	0
2.4.10	Overlopende passiva	2.269.306	2.061.132
	Kortlopende schulden	2.789.761	2.722.125

Uitsplitsing

2.4.7.1	Loonheffing	99.553	82.146
2.4.7.2	Omzetbelasting	-1.846	746
2.4.7.4	Overige belastingen	0	100.500
	Belastingen en premies sociale verzekeringen	97.707	183.392
2.4.10.1	Vooruit ontvangen college en cursusgelden	902.776	908.215
2.4.10.2	Vooruit ontvangen subsidies OCW/EL&I geormerkt	0	0
2.4.10.5	Vakantiegeld en -dagen	474.830	450.709
2.4.10.8	Overige	891.701	702.209
	Overlopende passiva	2.269.306	2.061.132

Opmerking over aanpassing van 2017;

De kortlopende schulden (2.4) per 31-12-2017 zijn op de volgende punten aangepast; er is een bedrag van € 321.713 overgeheveld van 2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen naar 2.4.10 Overlopende passiva. Dit betreft een onterecht opgenomen belastingschuld, dit betreft een rekening courant verrekening. Het totaal van de kortlopende schulden per 31-12-2017 is ongewijzigd.

Model G 1

Verantwoording van subsidies zonder verrekening clausule

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m 2018	De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking	
	Datum	Kenmerk	EUR	EUR	100% uitgevoerd en afgerond	Nog niet geheel afgerond
					ja/nee	ja/nee
Subsidieregeling schoolmaatschappelijk werk in het MBO	22-1-2018	874320-2	164.383	164.383	ja	nee
Voorziening leermiddelen minimezinnen	21-8-2018	872897-2	33.023	33.023	ja	nee
Subsidie voor studieverlof BVE 2018	20-9-2018	928210-1	42.307	42.307	ja	nee
Resultaatafhankelijke aanvullende bekostiging VSV MBO 2018	20-11-2018	936054-1	216.025	216.025	ja	nee
Subsidie zij-instroom 2018	19-12-2018	942083-1	20.000	20.000	ja	nee
Regeling lerarenbeurs studieverlof en zij-instroom 2009-2017	31-12-2016	773963-1	20.000	20.000	ja	nee
			495.738	495.738		

G2 A Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van toewijzing EUR	Ontvangen t/m 2018 EUR	Totale kosten EUR	Te verrekenen ultimo 2018 EUR
	Datum	Kenmerk				
				0	0	0
<u>Totaal</u>				0	0	0

G2 B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van toewijzing EUR	Saldo 01-01-2018 EUR	Ontvangen t/m 2018 EUR	Lasten 2018 EUR	Totale kosten t/m 31-12-2018 EUR	Saldo nog te besteden ultimo 2018 EUR
	Datum	Kenmerk						
				0	0	0	0	0
<u>Totaal</u>				0	0	0	0	0

7.6 Niet uit de balans blijkende verplichtingen

Huurcontracten

SVO heeft lopende huurcontracten voor de verschillende opleidingslocaties in het land. De einddatum van de contracten loopt uiteen van 2018 tot en met 2026. De totale verplichting die hieruit voortvloeit bedraagt € 4.441.896. Dit onderverdeeld naar de looptijden:

	Korter dan 1 jaar	Tussen 1 en 5 jaar	Langer dan 5 jaar
Huurcontracten	118.745	572.439	3.750.711

Er zijn drie bankgaranties afgegeven. Dit voor een bedrag van € 186.875

Fiscale eenheid voor de vennootschapsbelasting

De volgende vennootschappen zijn betrokken in de fiscale eenheid: SVO Holding BV, SVO Lobex BV, SVO Training en Advies BV, SVO Uitgeverij BV. Elke vennootschap is hoofdelijk aansprakelijk voor de belastingschuld van de fiscale eenheid als geheel.

Fiscale eenheid voor de omzetbelasting

De volgende entiteiten zijn betrokken in de fiscale eenheid: Stichting Vakinstelling SVO, Stichting SVO Faciliteiten, SVO Holding BV, SVO Lobex BV, SVO Training en Advies BV, SVO Uitgeverij BV. Elke entiteit is hoofdelijk aansprakelijk voor de belastingschuld van de fiscale eenheid als geheel.

Stichting Waarborgfonds MBO

SVO is aangesloten bij de Stichting Waarborgfonds Bve. Daaruit vloeit voort dat SVO een voorwaardelijke verplichting heeft ten aanzien van het Waarborgfonds ter grootte van 2% van de Rijksbijdrage van het afgesloten boekjaar. Voor het boekjaar 2018 komt dit neer op € 300.400.

7.7 Bestemming van het resultaat

Toevoegen aan de algemene reserve (publiek)	€	3.252.376
Toevoegen aan bestemmingsreserve (privaat)	€	<u>112.675</u>
Totaal	€	3.365.051

Dit voorstel is reeds verwerkt in de jaarrekening.

7.8 Gebeurtenissen na balansdatum

Na balansdatum zijn er geen gebeurtenissen geweest.

7.9 Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten 2018

3.1 Rijksbijdragen

	2018 EUR	Begroot 2018 EUR	2017 EUR	Begroot 2017 EUR
3.1.1 Rijksbijdragen OCW/EL&I	10.792.022	10.450.000	9.451.033	9.162.000
3.1.2 Overige subsidies OCW/EL&I	4.228.361	2.513.000	6.135.800	5.225.000
<u>Rijksbijdragen</u>	15.020.383	12.963.000	15.586.833	14.387.000

Uitsplitsing

3.1.1.1 OCW	10.792.022	10.450.000	9.451.033	9.162.000
3.1.2.1.1 Geoordeelde subsidies	0	0	0	0
3.1.2.2.1 Niet-geoordeelde subsidies	4.228.361	2.513.000	6.135.800	5.225.000
<u>Overige subsidies OCW</u>	15.020.383	12.963.000	15.586.833	14.387.000

3.3 College-, cursus-, les- en examengelden

	2018 EUR	Begroot 2018 EUR	2017 EUR	Begroot 2017 EUR
3.3.2 Cursusgelden bve-sector	818.829	836.000	1.032.014	1.040.000
3.3.5 Examengelden	28.390	150.000	41.055	50.000
<u>College-, cursus-, les- en examengelden</u>	847.219	986.000	1.073.069	1.090.000

3.4 Baten in opdracht van derden

	2018 EUR	Begroot 2018 EUR	2017 EUR	Begroot 2017 EUR
3.4.3 Overige baten werk in opdracht van derden	1.213.874	1.460.000	887.391	1.260.000
<u>Baten in opdracht van derden</u>	1.213.874	1.460.000	887.391	1.260.000

Uitsplitsing

3.5 Overige baten

	2018 EUR	Begroot 2018 EUR	2017 EUR	Begroot 2017 EUR
3.5.6 Cursusmateriaal	724.277	560.000	436.733	585.000
Subsidiëring BOL (VOS)	478.196	475.000	559.000	550.000
Overige	390.764	300.000	382.611	375.000
<u>Overige baten</u>	1.593.237	1.335.000	1.378.344	1.510.000

Toelichting bij 3.3; In de cursusgelden bve-sector is in 2017 ten onrechte € 98.461,- opgenomen. Dit is in 2018 gecorrigeerd. De vergelijkende cijfers zijn hierbij niet aangepast.

Toelichting bij 3.5.6; In de overige baten cursusmateriaal is in 2017 ten onrechte € 157.203,- opgenomen. Dit is in 2018 gecorrigeerd. De vergelijkende cijfers zijn hierbij niet aangepast.

4.1	Personeelslasten	2018	Begroot 2018	2017	Begroot 2017
		EUR	EUR	EUR	EUR
4.1.1	Lonen en salarissen	7.513.413	7.440.000	7.534.752	8.314.000
4.1.2	Overige personele lasten	3.668.565	2.839.000	3.572.123	1.949.000
4.1.3	Af: uitkeringen	-32.375	0	-38.783	0
	<u>Personeelslasten</u>	11.149.603	10.279.000	11.068.092	10.263.000
	Uitsplitsing				
4.1.1.1	Brutolonen en salarissen	5.706.353	5.840.000	5.792.150	6.514.000
4.1.1.2	Sociale lasten	953.115	800.000	913.159	900.000
4.1.1.3	Pensioenpremies	853.945	800.000	829.443	900.000
	<u>Lonen en salarissen</u>	7.513.413	7.440.000	7.534.752	8.314.000
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	1.017.855	0	1.155.581	0
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	1.266.081	1.330.000	803.579	1.108.000
4.1.2.3	Overig	1.384.628	1.509.000	1.612.963	841.000
	<u>Overige personele lasten</u>	3.668.565	2.839.000	3.572.123	1.949.000
4.2	Afschrijvingen	2018	Begroot 2018	2017	Begroot 2017
		EUR	EUR	EUR	EUR
4.2.1	Immateriële vaste activa	59.796	60.000	59.216	57.500
4.2.2	Materiële vaste activa	451.199	543.000	549.384	657.500
	<u>Afschrijvingen</u>	510.995	603.000	608.600	715.000
4.3	Huisvestingslasten	2018	Begroot 2018	2017	Begroot 2017
		EUR	EUR	EUR	EUR
4.3.1	Huur	1.093.615	1.095.000	1.111.914	1.020.000
4.3.3	Onderhoud	65.622	60.000	47.939	56.000
4.3.4	Energie en water	131.544	120.000	137.645	81.000
4.3.5	Schoonmaakkosten	235.336	200.000	214.968	163.000
4.3.6	Heffingen	23.001	20.000	9.453	18.000
4.3.8	Overige huisvestingslasten	62.762	457.000	65.016	412.000
	<u>Huisvestingslasten</u>	1.611.879	1.952.000	1.586.935	1.750.000
4.4	Overige lasten	2018	Begroot 2018	2017	Begroot 2017
		EUR	EUR	EUR	EUR
4.4.1	Administratie en beheerslasten	410.754	340.000	454.227	325.000
4.4.2	Inventaris en apparatuur	421.387	438.000	373.972	325.000
4.4.2.	Leermiddelen	705.943	998.000	652.209	525.000
4.4.4	Overige	683.588	515.000	653.254	602.000
	<u>Overige lasten</u>	2.221.672	2.291.000	2.133.662	1.777.000
	Uitsplitsing				
4.4.1.1	Honorarium onderzoek jaarrekening	52.800	52.000	75.272	60.000
4.4.1.2	Honorarium andere controleopdrachten	5.430	5.000	8.108	0
	<u>Accountantslasten</u>	58.230	57.000	83.380	60.000

Toelichting 4.1.2.3. Overige personele lasten

Toelichting 4.1.2.3. Overige personele lasten

	2018 EUR	Begroot 2018 EUR	2017 EUR	Begroot 2017 EUR
Uitbesteed werk	539.704	675.000	708.108	400.000
Reiskosten	536.916	473.000	576.209	200.000
Overige personele lasten	308.009	361.000	328.646	241.000
Overige personele lasten	1.384.628	1.509.000	1.612.963	841.000

5 Financiële baten en lasten

	2018 EUR	Begroot 2018 EUR	2017 EUR	Begroot 2017 EUR
5.1 Resultaat verkoop activa	0	0	14.549	0
5.1 Rentebaten	0	0	3.843	5.000
5.3 Rentelasten (-/-)	0	0	0	0
Financiële baten en lasten	0	0	18.392	5.000

6 Belastingen

	2018 EUR	Begroot 2018 EUR	2017 EUR	Begroot 2017 EUR
Belastingen (-/-)	184.488	-48.000	-56.535	-50.000

De belastinglast/-bate over het resultaat in de geconsolideerde winst-en-verliesrekening bestaat uit de volgende componenten:

	2018	2017
Belastingen over resultaat huidig boekjaar	27.553	-30.764
Vorming/herziening latente belastingvordering	-86.156	30.764
Aanpassingen in verband met belastingen vorige boekjaren	-125.441	56.535
Belastinglast in jaarrekening	-184.045	56.535

	2018	2017
Toepasselijk tarief	24,7%	24,3%
Aanpassingen in verband met belastingen vorige boekjaren	-3,7%	3,9%
Niet-toegestane baten (publiek)	-23,9%	-26,4%
Niet-gewaardeerde verliescompensatie	0,0%	2,1%
Vorming/herziening latente belastingvordering	-2,5%	0%
Effectief tarief	-5,4%	3,9%

9 Buitengewoon resultaat

	2018 EUR	Begroot 2018 EUR	2017 EUR	Begroot 2017 EUR
Buitengewoon resultaat	0	0	0	0

Geconsolideerd overzicht totaalresultaat

	2018 EUR	2017 EUR
Geconsolideerd resultaat na belastingen toekomend aan de Stichting	3.365.051	3.490.208
Totaal van de rechtstreekse mutaties in het eigen vermogen van de Stichting	0	0
Totaal resultaat van de Stichting	3.365.051	3.490.208

7.10 Overzicht verbonden partijen

Model E: Verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2018	Resultaat 2018	Art 2: 403 BW	Deelname	Consolidatie
				EUR	EUR	Ja/Nee	%	J/N
SVO Holding	BV	Houten	4	1.471.417	0	Nee	100	Ja
SVO Training en Advies	BV	Houten	4	760.405	93.960	Nee	100	Ja
SVO Uitgeverij	BV	Houten	4	81.152	0	Nee	100	Ja
SVO Lobex	BV	Houten	4	206.892	18.716	Nee	100	Ja
SVO Faciliteiten	Stichting	Houten	4	4.831.452	0	Nee	100	Ja

7.11 Bezoldiging van bestuurder en toezichthouders

Vermelding bezoldiging topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen

Toelichting klasseindeling

De Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT), kortweg: Wet normering topinkomens, is in 2013 in werking getreden. Het doel van deze wet is het tegengaan van bovenmatige beloningen en ontslagvergoedingen bij instellingen in de (semi) publieke sector. In de WNT worden inkomens en ontslagvergoedingen van topfunctionarissen bij instellingen met een publieke taak, genormeerd en openbaar gemaakt. Door het Ministerie van OCW is binnen het kader van de WNT de 'Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren' vastgesteld. De regeling wordt jaarlijks gepubliceerd in de Staatscourant. Volgens de weging van de complexiteit van de instelling in deze regeling is SVO ingedeeld in klasse D met een maximale vergoeding van € 146.000. Het aantal complexiteitspunten is 11, bestaande uit gemiddelde baten 4, deelnemersaantallen 3 en gewogen onderwijssectoren 4.

Vermelding alle bestuurders met dienstbetrekking

Functie	Naam	Aanvang functie- vervulling	Einde functie- vervulling	Deeltijd- factor in FTE	Gewezen top- functionaris	(Fictieve) dienst- betrekking	Bezoldiging plus belastbare onkostenvergoeding		Beloningen betaalbaar op termijn		Totale bezoldiging		Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan
							2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	
Voorzitter CvB	K. de Leest	01.02.15	heden	1	nee	ja	€ 120.809	€ 118.683	€ 16.957	€ 18.172	€ 137.766	€ 136.855	€ 141.000	€ 146.000	niet van toepassing

De binnen onze organisatie geïdentificeerde leidinggevende topfunctionarissen met een dienstbetrekking hebben geen dienstbetrekking bij meerdere WNT-plichtige instelling(en) als leidinggevende topfunctionaris (die zijn aangegaan met ingang van 1 januari 2018).

Vergoeding voor de toezichtshouders

Functie	Naam	Aanvang functie- vervulling	Einde functie- vervulling	Deeltijd- factor in FTE	Gewezen top- functionaris	(Fictieve) dienst- betrekking	Bezoldiging plus belastbare onkostenvergoeding		Beloningen betaalbaar op termijn		Totale bezoldiging		Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan
							2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	
Voorzitter RvT	C.K. Vinckers	01.02.15	heden		nee	nee	€ 10.000	€ 9.788	€ -	€ -	€ 10.000	€ 9.788	€ 21.150	€ 21.900	niet van toepassing
Lid RvT	H.H. Post	01.01.16	heden		nee	nee	€ 7.895	€ 8.039	€ -	€ -	€ 7.895	€ 8.039	€ 14.100	€ 14.600	niet van toepassing
Lid RvT	P. Hoogenboom	26.08.10	25.08.18		nee	nee	€ 6.732	€ 4.250	€ -	€ -	€ 6.732	€ 4.250	€ 14.100	€ 14.600	niet van toepassing
Lid RvT	N. van den Berg	22.03.16	heden		nee	nee	€ 8.232	€ 8.000	€ -	€ -	€ 8.232	€ 8.000	€ 14.100	€ 14.600	niet van toepassing
Lid RvT	M. Hovenkamp	14.12.17	heden		nee	nee	€ -	€	€ -	€ -	€ -	€	€ 14.100	€ 14.600	niet van toepassing
Lid RvT	G.F.M. van Dijk	25.08.18	heden		nee	nee	€ -	€ 3.480	€ -	€ -	€ -	€ 3.480	€ 14.100	€ 14.600	niet van toepassing

De bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering is onder de werkkosten regeling gebracht.

Overige functionarissen

De voorgaande topbestuurder was de heer J. Noltjes. Dit dienstverband is per 1 april 2015 gestopt en daarna zijn er geen arbeidsrelaties meer geweest. In het Bestuursverslag 2015 was de heer W. de Waal als topbestuurder opgenomen. Na de komst van de heer K. de Leest (per 1 februari 2015) is er een rechtelijke uitspraak dat de heer W. de Waal niet meer als topbestuurder aangemerkt is. De heer De Waal is per 1 oktober 2016 gestopt bij SVO en heeft nadien geen arbeidsrelatie meer gehad bij SVO.

Alleen de voorzitter College van Bestuur is gemachtigd om voor de totale organisatie besluiten te nemen. De andere managers zijn voor hun portefeuille verantwoordelijk en kunnen daarbinnen besluiten nemen. Aangezien dit niet de gehele organisatie betreft zijn deze leidinggevende niet opgenomen in het overzicht WNT.

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen functionarissen met dienstbetrekking die in 2018 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2018 geen ontslaguitkeringen betaald aan overige functionarissen die op grond van de WNT dienen te worden vermeld, of die in eerdere jaren op grond van de WOPT of de WNT vermeld zijn of hadden moeten worden.



0. Inleiding	5
Bestuursverslag	6
1. Organisatie in ontwikkeling 2018	8
2. Onderwijs in ontwikkeling	21
3. Van markt naar aanbod	34
4. Medewerkers in ontwikkeling	40
5. Kwaliteitsborging	48
6. Financiële verantwoording 2018	57
Jaarrekening	72
7. Geconsolideerde jaarrekening	74
8. Enkelvoudige jaarrekening	98
9. Ondertekening	112
10. Overige gegevens	114
11. Bijlagen	120

8. ENKELVOUDIGE JAARREKENING

8.1 Enkelvoudige balans per 31 december 2018

		31-12-2018	31-12-2017
		EUR	EUR
1 Activa			
Vaste activa			
1.1	Immateriële vaste activa	108.377	166.117
1.2	Materiële vaste activa	116.716	116.471
1.3	Financiële vaste activa	68.690	10.090
<u>Totaal vaste activa</u>		<u>293.783</u>	<u>292.678</u>
Vlottende activa			
1.4	Voorraden	0	0
1.5	Vorderingen	10.127.192	4.017.263
1.6	Effecten	0	0
1.7	Liquide middelen	11.541.976	8.833.636
<u>Totaal vlottende activa</u>		<u>21.669.168</u>	<u>12.850.899</u>
<u>Totaal activa</u>		<u>21.962.951</u>	<u>13.143.577</u>
2 Passiva			
2.1	Eigen vermogen	7.550.230	4.287.965
2.2	Voorzieningen	2.015.530	1.826.001
2.3	Langlopende schulden	0	0
2.4	Kortlopende schulden	12.397.192	7.029.610
<u>Totaal passiva</u>		<u>21.962.951</u>	<u>13.143.577</u>

8.2 Enkelvoudige staat van baten en lasten 2018

Baten

	2018 EUR	Begroot 2018 EUR	2017 EUR
3.1 Rijksbijdragen	10.792.022	10.449.627	9.451.033
3.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies	4.228.361	2.513.000	6.135.800
3.3 College-, cursus-, les- en examengelden	819.324	986.000	1.033.614
3.4 Baten werk in opdracht van derden	0	0	0
3.5 Overige baten	1.486.690	1.335.000	1.208.577
Totaal baten	17.326.397	15.283.627	17.829.024

Lasten

4.1 Personeelslasten	7.956.596	8.619.260	8.096.653
4.2 Afschrijvingen	100.085	603.464	490.647
4.3 Huisvestingslasten	1.828.094	1.951.674	1.586.935
4.4 Overige lasten	4.363.845	2.664.891	3.969.406
Totaal lasten	14.248.620	13.839.289	14.143.641

Saldo baten en lasten

	3.077.777	1.444.338	3.685.383
--	------------------	------------------	------------------

Gerealiseerde herwaardering	0	0	0
-----------------------------	---	---	---

5 Financiële baten en lasten	0	0	15.181
-------------------------------------	---	---	--------

Resultaat	3.077.777	1.444.338	3.700.564
-----------	-----------	-----------	-----------

6 Belastingen	184.488	-48.000	-56.535
----------------------	---------	---------	---------

7 Resultaat deelnemingen	0	0	0
---------------------------------	---	---	---

Resultaat na belastingen	3.262.265	1.396.338	3.644.029
--------------------------	-----------	-----------	-----------

8 Aandeel derden in resultaat	0	0	0
--------------------------------------	---	---	---

Nettoresultaat	3.262.265	1.396.338	3.644.029
----------------	-----------	-----------	-----------

9 Buitengewoon resultaat	0	0	0
---------------------------------	---	---	---

Totaal resultaat	3.262.265	1.396.338	3.644.029
------------------	-----------	-----------	-----------

8.3 Toelichting op de enkelvoudige jaarrekening 2018

Algemeen

De enkelvoudige jaarrekening maakt deel uit van de jaarrekening 2018 van de stichting Vakinstelling SVO. Voor zover posten op de balans en de staat van baten en lasten hierna niet nader zijn toegelicht, verwijzen we naar de toelichting op de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn, m.u.v. de waardebeoordeling van de openstaande vorderingen, ongewijzigd ten opzichte van het voorafgaande jaar.

De grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling zijn gelijk aan die voor de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten, met uitzondering van de volgende:

Resultaat deelnemingen

Het aandeel in het resultaat van ondernemingen waarin wordt deelgenomen omvat het aandeel van de onderneming in de resultaten van deze deelnemingen. Resultaten op transacties, waarbij overdracht van activa en passiva tussen de onderneming en haar deelnemingen en tussen deelnemingen onderling heeft plaatsgevonden, zijn niet verwerkt voor zover deze als niet gerealiseerd kunnen worden beschouwd.

Financiële vaste activa

Onder de financiële vaste activa worden alleen de deelnemingen verantwoord waarin de stichting een kapitaalbelang heeft. De stichting heeft 204 niet-cumulatieve preferente aandelen van SVO Holding BV in eigendom. Het relatief belang in SVO Holding BV, gevestigd te Houten, bedraagt 51%.

Deelnemingen worden gewaardeerd volgens de vermogensmutatiemethode op basis van de nettovermogenswaarde. Bij de bepaling van de nettovermogenswaarde worden de waarderingsgrondslagen van de onderneming gehanteerd. Deelnemingen met een negatieve nettovermogenswaarde worden op nihil gewaardeerd. Als de onderneming garant staat voor de schulden van de betreffende deelneming wordt een voorziening gevormd. Deze voorziening wordt primair gevormd ten laste van de vorderingen op deze deelneming en voor het overige onder de voorzieningen ter grootte van het aandeel in de door de deelneming geleden verliezen dan wel voor de verwachte betalingen door de onderneming voor deze deelneming.

8.4 Toelichting op de enkelvoudige balans per 31 december 2018

1.1 Immateriële vaste activa											
	Aanschaf Prijs 1-1-2018 EUR	Afschrijving cumulatief 1-1-2018 EUR	Boekwaarde 1-1-2018 EUR	Investerings EUR	Resultaat Desinvesteringen EUR	Afschrijvingen EUR	buitengebruik investerings EUR	buitengebruik cum afschrijvingen EUR	Aanschaf prijs 31-12-2018 EUR	Afschrijving Cumulatief 31-12-2018 EUR	Boekwaarde 31-12-2018 EUR
1.1.5 Overige	629.114	462.997	166.117		-	57.740	332.650	332.650	296.464	188.087	108.377
1.1.1 Gekochte ontwikkeling	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Immateriële vaste activa	629.114	462.997	166.117	-	-	57.740	332.650	332.650	296.464	188.087	108.377
1.2 Materiële vaste activa											
	Aanschaf Prijs 1-1-2018 EUR	Afschrijving Cumulatief 1-1-2018 EUR	Boekwaarde 1-1-2018 EUR	Investerings EUR	Resultaat Desinvesteringen EUR	Afschrijvingen EUR	buitengebruik investerings EUR	buitengebruik cum afschrijvingen EUR	Aanschaf Prijs 31-12-2018 EUR	Afschrijving cumulatief 31-12-2018 EUR	Boekwaarde 31-12-2018 EUR
1.2.1 Gebouwen en terreinen	173.948	118.886	55.062	-	-	16.443	4.046	4.046	169.902	131.283	38.619
1.2.2 Inventaris en apparatuur *	2.183.020	2.121.611	61.409	42.590	-	25.902	897.771	897.771	1.327.839	1.249.742	78.097
1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Materiële vaste activa	2.356.968	2.240.497	116.471	42.590	-	42.345	901.817	901.817	1.497.741	1.381.025	116.716

1.3

Financiële vaste activa

	Boekwaarde 1-1-2018 EUR	Investerings en verstekte leningen EUR	Desinvesteringen en afgeloste leningen EUR	Resultaat deelnemingen EUR	Boekwaarde 31-12-2018 EUR
1.3.1 Groepsmaatschappijen	10.090	0	0	0	10.090
1.3.2 Belastinglatentie	0	0	0	0	58.600
Financiële vaste activa	10.090	0	0	0	68.690

Toelichting financiële vaste activa

Onder de financiële vaste activa verantwoorden we alleen de deelnemingen waarin de stichting een kapitaalbelang heeft. Dit betreft de volgende entiteit:

- SVO Holding BV (100% van de niet-cumulatief preferente aandelen - met een winstrecht van 3% - die een relatief belang van 51% vertegenwoordigt), gevestigd te Houten.

Gezien het zeer beperkte winstrecht is dit niet in de deelnemingswaarde verwerkt.

Belastinglatentie

Voor alle belastbare tijdelijke verschillen tussen de commerciële en fiscale balanswaardering wordt een latente belastingverplichting opgenomen. Voor alle verrekenbare tijdelijke verschillen tussen de commerciële en fiscale balanswaardering en voor beschikbare voorwaartse verliescompensatie wordt een latente belastingvordering opgenomen voor zover het waarschijnlijk is dat er fiscale winst beschikbaar zal zijn voor verrekening. De latente belastingvorderingen en -verplichtingen worden opgenomen onder de financiële vaste activa respectievelijk voorzieningen.

De waardering van latente belastingverplichtingen en -vorderingen wordt gebaseerd op de fiscale gevolgen van de door de vennootschap, per balansdatum, voorgenomen wijze van realisatie of afwikkeling van activa, voorzieningen, schulden of overlopende passiva. Hierbij wordt uitgegaan van het geldende belastingtarief. De latente belastingverplichtingen en vorderingen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

De latente belastingvorderingen en -verplichtingen worden gesaldeerd indien is voldaan aan de algemene voorwaarden voor saldering.

1.4	Vorraden	31-12-2018	31-12-2017
		EUR	EUR
1.4.1	Gebruiksgoederen	0	0
	<u>Vorraden</u>	0	0
	Uitsplitsing		
1.4.1.1	Verkrijgingsprijs gebruiksgoederen	0	0
1.4.1.2	Af: voorziening voor incourantheid	0	0
	<u>Gebruiksgoederen</u>	0	0
1.5	Vorderingen	31-12-2018	31-12-2017
		EUR	EUR
1.5.1	Debiteuren	386.637	364.823
1.5.3	Groepsmaatschappijen	9.698.799	3.607.311
1.5.7	Overige vorderingen	56.852	45.780
1.5.8	Overlopende activa	0	16.099
1.5.9	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	-15.096	-16.750
	<u>Vorderingen</u>	10.127.192	4.017.263
	Uitsplitsing		
1.5.7.1	Personeel	239	255
1.5.7.2	Overige	56.613	45.525
	<u>Overige vorderingen</u>	56.852	45.780
1.5.8.1	Vooruitbetaalde kosten	0	16.099
1.5.8.2	Verstreckte voorschotten	0	0
1.5.8.3	Overlopende activa	0	0
	<u>Overlopende activa</u>	0	16.099
1.5.9.1	Stand per 1-1	-16.750	-48.000
1.5.9.2	Onttrekking	-2.045	7.587
1.5.9.3	Vrijval / Dotatie	391	23.663
	<u>Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid</u>	-15.096	-16.750

Voor een toelichting op de vorderingen verwijzen we naar de toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2018.

Effecten en liquide middelen

1.7 Liquide middelen		31-12-2018	31-12-2017
		EUR	EUR
1.7.1	Kasmiddelen	1.729	2.536
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen	11.540.246	8.831.100
<u>Liquide middelen</u>		11.541.976	8.833.636

Voor een toelichting op de liquide middelen verwijzen we naar de toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2018.

2.1 Eigen vermogen		Stand per 1-1-2018	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2018
		EUR	EUR	EUR	EUR
2.1.1	Algemene reserve	4.287.965	3.262.265	0	7.550.230
2.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)				0
<u>Eigen vermogen</u>		4.287.965	3.262.265	0	7.550.230
Uitsplitsing					
2.1.2.N	Bestemmingsreserve personeel (T-2-systematiek)				
<u>Bestemmingsreserve (publiek)</u>		0	0	0	0

Toelichting enkelvoudig vermogen

Het enkelvoudig vermogen wijkt af van het geconsolideerde vermogen. De afwijking wordt veroorzaakt doordat er geconsolideerd wordt op basis van beslissende zeggenschap in de entiteiten, terwijl de stichting feitelijk geen kapitaalbelang in deze entiteiten heeft.

Het verschil is als volgt:

	31-12-2018	31-12-2017	verschil
Geconsolideerd vermogen	12.330.646	8.965.595	3.365.051
Enkelvoudig vermogen	7.550.230	4.287.965	3.262.265
Verschil	4.780.417	4.677.630	102.786

Toelichting

Algemene reserve: het gehele eigen vermogen heeft een publiek karakter.

Voorzieningen

2.2 Voorzieningen		Stand per 1-1-2018	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Rente mutatie (bij contante waarde)	Stand per 31-12-2018	Kortlopend deel <1 jaar	Langlopend deel >1 jaar
2.2.1	Personeelsvoorzieningen	1.826.001	723.584	534.055	0	0	2.015.530		
2.2.2	Voorziening verlieslatende contracten	0							
2.2.3	Overige voorzieningen	0							
Voorzieningen		1.826.001	723.584	534.055	0	0	2.015.530	0	0

Voorziening voor jubileum

Er is een voorziening getroffen voor uitkeringen in verband met jubilea van onze personeelsleden. Het betreft de jubilea-uitkeringen voor een 25-jarig en 40-jarig dienstverband. Per ultimo 2018 bedroeg deze voorziening € 29.600 (in 2017: € 26.400).

Voorziening voor wachtgeld

Dit betreft een voorziening voor uitkeringen op grond van de wachtgeldregeling. Per ultimo 2018 was de stand van deze voorziening € 1.705.100 (2017: € 1.799.601).

2.4 Kortlopende schulden

		31-12-2018	31-12-2017
		EUR	EUR
2.4.3	Crediteuren	234.528	270.435
2.4.4	OCW/EL&I	0	0
2.4.5	Schulden aan groepsmaatschappijen	10.421.019	4.430.595
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	340.235	750.029
2.4.8	Schulden ter zake van pensioenen	72.359	63.718
2.4.9	Overige kortlopende schulden	137.689	323.570
2.4.10	Overlopende passiva	1.191.361	1.191.262
	<u>Kortlopende schulden</u>	12.397.192	7.029.610

Uitsplitsing

2.4.7.1	Loonheffing	315.807	625.293
2.4.7.2	Omzetbelasting	180	-13
2.4.7.4	Overige belastingen	24.248	124.748
	<u>Belastingen en premies sociale verzekeringen</u>	340.235	750.029
2.4.10.1	Vooruit ontvangen college en cursusgelden	832.536	850.643
2.4.10.2	Vooruit ontvangen subsidies OCW/EL&I geoormerkt	0	0
2.4.10.5	Vakantiegeld en -dagen	358.825	340.620
2.4.10.8	Overige	0	0
	<u>Overlopende passiva</u>	1.191.361	1.191.262

Toelichting bij de enkelvoudige staat van baten en lasten 2018

Rijksbijdragen		2018	Begroot 2018	2017	Begroot 2017
		EUR	EUR	EUR	EUR
3.1.1	Rijksbijdragen OCW/EL&I	10.792.022	10.449.627	9.451.033	9.162.398
3.1.2	Overige subsidies OCW/EL&I	4.228.361	2.513.000	6.135.800	5.225.000
<u>Rijksbijdragen</u>		15.020.383	12.962.627	15.586.833	14.387.398
Uitsplitsing					
3.1.1.1	OCW	10.792.022	10.449.627	9.451.033	9.162.398
3.1.2.2.1	Niet-geoordeelde subsidies	4.228.361	2.513.000	6.135.800	5.225.000
<u>Overige subsidies OCW</u>		<u>4.228.361</u>	<u>2.513.000</u>	<u>6.135.800</u>	<u>5.225.000</u>

3.3 College-, cursus-, les- en examengelden

	2018	Begroot 2018	2017	Begroot 2017
	EUR	EUR	EUR	EUR
3.3.2 Cursusgelden bve-sector	819.324	986.000	1.033.614	1.660.000
3.3.5 Examengelden	0	0	0	0
<u>College-, cursus-, les- en examengelden</u>	819.324	986.000	1.033.614	1.660.000

3.4 Baten in opdracht van derden

	2018	Begroot 2018	2017	Begroot 2017
	EUR	EUR	EUR	EUR
3.4.2 Contractonderzoek	0	0	0	0
3.4.3 Overige baten werk in opdracht van derden	0	0	0	0
<u>Baten in opdracht van derden</u>	0	0	0	0

Uitsplitsing

Overige baten in opdracht van derden				
3.4.3.3 Overige baten in opdracht van derden	0	0	0	0
<u>Overige baten in opdracht van derden</u>	0	0	0	0

3.5 Overige baten

	2018	Begroot 2018	2017	Begroot 2017
	EUR	EUR	EUR	EUR
3.5.2 Detachering personeel	0	0	0	998.000
3.5.6 Cursusmateriaal	724.277	560.000	436.733	0
Subsidiëring BOL (VOS)	478.196	475.000	559.000	570.000
Overige	284.218	300.000	212.844	320.323
<u>Overige baten</u>	1.486.690	1.335.000	1.208.577	1.888.323

4.1	Personeelslasten	2018	Begroot 2018	2017	Begroot 2017
		EUR	EUR	EUR	EUR
4.1.1	Lonen en salarissen	5.581.108	6.928.500	5.209.596	7.650.971
4.1.2	Overige personele lasten	2.396.789	1.690.760	2.920.260	2.367.000
4.1.3	Af: uitkeringen	-21.301	0	-33.202	0
	<u>Personeelslasten</u>	7.956.596	8.619.260	8.096.654	10.017.971
	Uitsplitsing				
4.1.1.1	Brutolonen en salarissen	4.342.740	4.849.950	4.053.359	5.661.711
4.1.1.2	Sociale lasten	557.695	1.039.275	551.128	765.100
4.1.1.3	Pensioenpremies	680.673	1.039.275	605.109	1.224.160
	<u>Lonen en salarissen</u>	<u>5.581.108</u>	<u>6.928.500</u>	<u>5.209.596</u>	<u>7.650.971</u>
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	643.673	0	1.070.727	0
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	690.274	900.000	305.588	878.000
4.1.2.3	Overig	1.062.842	790.760	1.543.945	789.000
	<u>Overige personele lasten</u>	<u>2.396.789</u>	<u>1.690.760</u>	<u>2.920.260</u>	<u>1.667.000</u>
4.2	Afschrijvingen	2018	Begroot 2018	2017	Begroot 2017
		EUR	EUR	EUR	EUR
4.2.1	Immateriële vaste activa	57.740	120.693	57.740	57.500
4.2.2	Materiële vaste activa	42.345	482.771	432.907	424.933
	<u>Afschrijvingen</u>	100.085	603.464	490.647	482.433
4.3	Huisvestingslasten	2018	Begroot 2018	2017	Begroot 2017
		EUR	EUR	EUR	EUR
4.3.1	Huur	329.333	1.100.000	1.111.914	842.000
4.3.3	Onderhoud	12.641	45.000	47.939	55.000
4.3.4	Energie en water	24.827	140.000	137.645	80.000
4.3.5	Schoonmaakkosten	31.502	210.000	214.968	161.000
4.3.6	Heffingen	1.361	6674	9.453	18.000
4.3.7	Dotatie voorzieningen	678	0	0	0
4.3.8	Overige huisvestingslasten	1.427.751	450.000	65.016	594.000
	<u>Huisvestingslasten</u>	1.828.094	1.951.674	1.586.935	1.750.000
4.4	Overige lasten	2018	Begroot 2018	2017	Begroot 2017
		EUR	EUR	EUR	EUR
4.4.1	Administratie en beheerslasten	3.709.489	1.891.891	3.248.601	1.560.939
4.4.2	Inventaris en apparatuur	49.475	25.000	24.529	150.000
4.4.2	Leermiddelen	598.652	600.000	598.670	574.982
4.4.3	Dotaties overige voorzieningen	0	0	0	0
4.4.4	Overige	6.230	100.000	97.606	311.365
	<u>Overige lasten</u>	4.363.845	2.616.891	3.969.406	2.597.286

Financieel en buitengewoon

5 Financiële baten en lasten

	2018 EUR	Begroot 2018 EUR	2017 EUR	Begroot 2017 EUR
5.1 Rentebaten	0	0	993	0
5.3 Rentelasten (-/-)	0	0	14.187	0
<u>Financiële baten en lasten</u>	0	0	15.180	0

6 Belastingen

	2018 EUR	Begroot 2018 EUR	2017 EUR	Begroot 2017 EUR
<u>Belastingen (-/-)</u>	184.488	-48.000	-56.535	-60.000

9 Buitengewoon resultaat

	2018 EUR	Begroot 2018 EUR	2017 EUR	Begroot 2017 EUR
Buitengewoon resultaat	0	0	0	0



0. Inleiding	5
Bestuursverslag	6
1. Organisatie in ontwikkeling 2018	8
2. Onderwijs in ontwikkeling	21
3. Van markt naar aanbod	34
4. Medewerkers in ontwikkeling	40
5. Kwaliteitsborging	48
6. Financiële verantwoording 2018	57
Jaarrekening	72
7. Geconsolideerde jaarrekening	74
8. Enkelvoudige jaarrekening	98
9. Ondertekening	112
10. Overige gegevens	114
11. Bijlagen	120

9. ONDERTEKENING

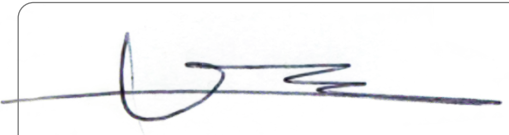
Houten, 18 juni 2019

Stichting Vakinstelling SVO

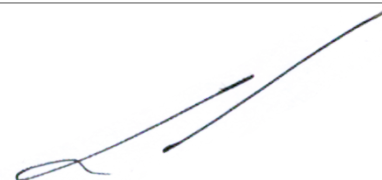


De heer drs. K.de Leest
Voorzitter College van Bestuur

Raad van Toezicht



Mevrouw. C.K. Vinckers
Voorzitter



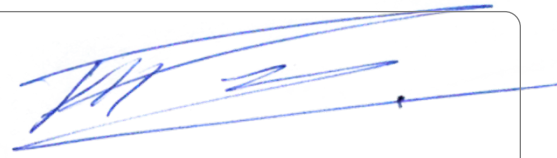
Mevrouw mr. N. van den Berg



Mevrouw mr. M. Hovenkamp



De heer ing. G.F.M. van Dijck RE



De heer drs. H.H. Post



0. Inleiding	5
Bestuursverslag	6
1. Organisatie in ontwikkeling 2018	8
2. Onderwijs in ontwikkeling	21
3. Van markt naar aanbod	34
4. Medewerkers in ontwikkeling	40
5. Kwaliteitsborging	48
6. Financiële verantwoording 2018	57
Jaarrekening	72
7. Geconsolideerde jaarrekening	74
8. Enkelvoudige jaarrekening	98
9. Ondertekening	112
10. Overige gegevens	114
11. Bijlagen	120

10. OVERIGE GEGEVENS

10.1 Statutaire regeling

Conform de statuten beslist de vergading van RvT over de bestemming van het resultaat.

10.2 Controleverklaring

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: het college van bestuur en de raad van toezicht van Stichting Vakinstelling SVO

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2018

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2018 van Stichting Vakinstelling SVO te Houten gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Vakinstelling SVO op 31 december 2018 en van het resultaat over 2018 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2018 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018.

De jaarrekening bestaat uit:

- de geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2018;
- de geconsolideerde en enkelvoudige staat van baten en lasten over 2018;
- de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden vallen en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Vakinstelling SVO zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Geen controlewerkzaamheden verricht ten aanzien van de anticumulatiebepaling van artikel 1.6a WNT en artikel 5 lid 1(j) Uitvoeringsregeling WNT

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2018 hebben wij geen controlewerkzaamheden verricht op gegevens in de WNT-verantwoording, of het ontbreken daarvan, op grond van de anticumulatiebepaling van artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 onderdeel j Uitvoeringsregeling WNT. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- het bestuursverslag;
- de overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf 2.2.2. Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2. Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de overige OCW wet- en regelgeving.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen.

In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemde verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's;
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude;
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn;
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen;
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Gegeven onze eindverantwoordelijkheid voor het oordeel zijn wij verantwoordelijk voor de aansturing van, het toezicht op en de uitvoering van de groepscontrole. In dit kader hebben wij de aard en omvang bepaald van de uit te voeren werkzaamheden voor de groepsonderdelen. Bepalend hierbij zijn de omvang en/of het risicoprofiel van de groepsonderdelen of de activiteiten. Op grond hiervan hebben wij de groepsonderdelen geselecteerd waarbij een controle of beoordeling van de volledige financiële informatie of specifieke posten noodzakelijk was.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Utrecht, 25 juni 2019

Ernst & Young Accountants LLP

w.g. M.A. Brandhorst MSc RA



0. Inleiding	5
Bestuursverslag	6
1. Organisatie in ontwikkeling 2018	8
2. Onderwijs in ontwikkeling	21
3. Van markt naar aanbod	34
4. Medewerkers in ontwikkeling	40
5. Kwaliteitsborging	48
6. Financiële verantwoording 2018	57
Jaarrekening	72
7. Geconsolideerde jaarrekening	74
8. Enkelvoudige jaarrekening	98
9. Ondertekening	112
10. Overige gegevens	114
11. Bijlagen	120

11. BIJLAGEN

11.1 Nevenfuncties raad van toezicht en college van bestuur

RAAD VAN TOEZICHT	(NEVEN) FUNCTIES
Mw. C.K. Vinckers (voorzitter)	Bestuurslid Commissie Vorming en Toerusting Protestantse Gemeente Houten Bestuurslid Stichting Steunfonds Open Oecumenische School voor Voortgezet Onderwijs Houten
Mw. Mr. N. van den Berg	Bestuurslid stichting pensioenfonds Ballast Nedam Bestuurslid/secretaris stichting pensioenfonds Astellas Bestuurslid stichting bedrijfstakpensioenfonds Waterbouw Voorzitter paritaire commissie functiewaardering in de schoonmaakbranche Penningmeester stichting BHC Diverse bestuursfuncties Doopsgezind NL: St. Beheer VDGA, Mennofund, ADS, Rozenhofje
Dhr. Ing. G.F.M. van Dijk (lid vanaf 25.08.2018)	Voorzitter bestuur Cooperatie Funghi U.A. Voorzitter Raad van Commissarissen Stichting ABAB Voorzitter Raad van Commissarissen ABAB Groep B.V. Lid Raad van Commissarissen Grondexploitatie maatschappij Californie B.V. (vanaf januari 2019)
Dhr. W.P. Hoogenboom (lid tot 25.08.2018)	Algemeen directeur De Koninklijke Nederlandse Slagers (KNS) Voorzitter Expertisecentrum voor het Slagersambacht Bestuurslid Stichting CBS Comore Bestuurslid Stichting InVersNed Bestuurslid Vereniging Detailhandel Nederland Bestuurslid Stichting Pensioenfonds voor het Slagersbedrijf Bestuurslid Stichting Vrijwillig Uittreden Slagersbedrijf (STIVUS) Bestuurslid Stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds Slagersbedrijf (VOS) Bestuurslid Stichting Opleidingsfonds Vleesverwerkende en -Bewerkende Bedrijven (Sovvb) Bestuurslid Stichting SAS Zorgportaal Bestuurslid Stichting Aanvullende Voorziening Arbeidsongeschiktheid Slagersbedrijf (SAVAS) Bestuurslid Stichting Aanvullingsfonds voor het Slagersbedrijf (SAS 1) Bestuurslid Stichting Daan Schop Bestuurslid MKB Nederland Nationale Winkelraad Bestuurslid MKB Nederland Algemeen Bestuur Voorzitter Vereniging van Zelfslachtende slagers
Mw. Ir. M. Hovenkamp	Voorzitter Bewonersorganisatie in Hillegersberg Lid VMT-contactgroep Wetgeving & Toezicht (VMT-CWT)
Dhr. drs. H.H. Post	Voorzitter Raad van Bestuur Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs Bestuurslid VO-raad Lid algemeen bestuur FOKOR
COLLEGE VAN BESTUUR	(NEVEN) FUNCTIES
Dhr. drs. K. de Leest (voorzitter CvB)	Lid Raad van Toezicht Stichting Onderwijsgroep Amersfoort

11.2 Gebruikte afkortingen

Afkorting	Verklaring
-----------	------------

AD	Associate Degree
AGF	Aardappelen, groenten en fruit
BBL	Beroeps Begeleidende Leerweg
BIO	Bekwaamheid in het Onderwijs
BOL	Beroeps Opleidende Leerweg
BPV	Beroepspraktijkvorming
BVE	Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie
CCB	Culinair Centrum Beverwijk
CGO	Competentie Gericht Onderwijs
CRM	Customer Relationship Management
CVB	College van Bestuur
EL&I	Ministerie van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie
ELO	Elektronische leeromgeving
EVC	Eerder Verworven Competenties
FTE	Fulltime equivalent
FUWA	Functiewaardering
HA	Horeca Academie
HKS	Herziene Kwalificatiestructuur
HR	Human Resources
IT	Informatie Technologie
IVA	Immateriële vaste activa
JOB	Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs
LL	Langlopend
MBO	Middelbaar Beroeps Onderwijs
MVA	Materiële vaste activa
OB	Onderwijspersoneel
OBP	Ondersteunend en beheerspersoneel
OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
OR	Ondernemingsraad
PBB	Projectbureau Beroepsonderwijs Bedrijfsleven
PDCA	Cyclus van Plan, Do, Check en Act
SBB	Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven
VO	Voortgezet onderwijs
VSV	Vroegtijdig schoolverlaters
WEB	Wet educatie en beroepsonderwijs
WNT	Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector