

Jaarverslag

SVO VAKOPLEIDING **FOOD**

2020

www.svo.nl



INHOUDSOPGAVE

1. Organisatie in ontwikkeling in 2020	6
1.1 Inleiding	6
1.2 Missie en kernactiviteiten SVO	6
1.3 Medezeggenschap van medewerkers en studenten	7
1.4 Kwaliteitsagenda SVO vakopleiding food	8
1.4.1 Onderwijs en kwaliteit	13
1.4.2 Kwaliteit medewerkers	23
1.4.3 Onderwijs en arbeidsmarkt	26
1.4.4 Instroom en doorstroom	30
1.4.5 Innovatie	34
1.4.6 Reflectie van het bestuur op de voortgang in de kwaliteitsagenda	38
1.4.7 Bijlagen verantwoording kwaliteitsagenda	41
Onderwijs en kwaliteit	41
Bijlage 1.4.1.1 Kwaliteitsstandaard SVO vakopleiding food	41
Kwaliteit medewerkers	43
Bijlage 1.4.2.1 Behaalde resultaten ‘ambassadeurschap medewerkers verhogen’	43
Bijlage 1.4.2.2 Stages docenten	45
Bijlage 1.4.2.3 Professionalisering kwetsbare jongeren	47
Bijlage 1.4.2.4 Verstevinging hybride docentschap	48
Onderwijs en arbeidsmarkt	49
Bijlage 1.4.3.1 Entreeopleiding SVO vakopleiding food	49
Bijlage 1.4.3.2 Onbekostigde taalmodule	50
Bijlage 1.4.3.3 5% experts voor de klas	51
Bijlage 1.4.3.4 Inspirerende netwerkbijeenkomsten	52
Bijlage 1.4.3.5 Samenwerking brancheorganisaties, gemeenten en andere partijen	53
Bijlage 1.4.3.6 Pilot BOL 2 SVO Houten	56
Bijlage 1.4.3.7 Alumni	57
Innovatie	58
Bijlage 1.4.5.1 Stagebank SVO	58
Bijlage 1.4.5.2 Flyer masterclasses SVO	59
Bijlage 1.4.5.3 Certificaat masterclass SVO	60
Bijlage 1.4.5.4 Rapportage Expertisecentrum voor het Slagersambacht	61
Bijlage 1.4.5.5 Virtuele koelcel	62
1.5 Juridische structuur	63
1.6 Organogram	63
1.7 Samenwerking IGO, OR en Studentenraad	64
1.8 Verslag Raad van Toezicht	66
1.9 Ontwikkelingen in Governance	70
1.10 Training en Advies	71

2. Onderwijs in ontwikkeling	73
2.1 Inspelen op onderwijskundige- en programmaontwikkelingen	73
2.2 Ontwikkelingen in examinering	73
2.3 Ontwikkeling generieke vakken	74
2.4 Het onderwijs van SVO in de regio's	74
2.4.1 Onderwijs in de regio Noordoost	74
2.4.2 Onderwijs in de regio Midden	75
2.4.3 Onderwijs in de regio Noordwest	76
2.4.4 Onderwijs in de regio West en Zuidwest	76
2.4.5 Onderwijs in regio Zuidoost	77
2.5 Onderwijscijfers	79
2.6 RIF Generation Food	81
3. Van markt naar aanbod	83
4. Medewerkers in ontwikkeling	86
5. Kwaliteitsborging	95
5.1 Ontwikkeling kwaliteitszorg	95
5.1.1 Ontwikkeling kwaliteitszorg mbo	95
5.1.2 Ontwikkeling kwaliteitszorg SVO	95
5.2 Resultaten audits en instrumentaria	97
5.3 Risico's	99
5.4 Naleving notitie helderheid	103
5.5 Klachtenafhandeling	104
5.6 Vertrouwenscommissie	105
6. Financiële verantwoording 2020	107
6.1 Financiën	107
6.2 Kengetallen	113
6.3 Treasurybeleid	115
6.4 Continuïteitsparagraaf	115
6.5 Bovenmatig eigen vermogen	118
6.6 Toekomstbeeld en arbeidsmarktperspectief	120
7. Geconsolideerde jaarrekening	126
7.1 Geconsolideerde balans per 31 december 2020 (na resultaatbestemming)	127
7.2 Geconsolideerde staat van baten en lasten 2020	128
7.3 Geconsolideerd kasstroomoverzicht 2020	129
7.4 Grondslagen voor de geconsolideerde jaarrekening 2020	130
7.5 Toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2020	136
7.6 Niet uit de balans blijvende verplichtingen	142
7.7 Bestemming van het resultaat	140
7.8 Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten 2020	143
7.9 Gebeurtenissen na balansdatum	146
7.10 Overzicht verbonden partijen	147
7.11 Bezoldiging van bestuurder en toezichthouders	148

8. Enkelvoudige jaarrekening: stichting vakinstelling svo	152
8.1 Enkelvoudige balans per 31 december 2020	152
8.2 Enkelvoudige staat van baten en lasten 2020	153
8.3 Toelichting op de enkelvoudige jaarrekening 2020	154
8.4 Toelichting op de enkelvoudige balans per 31 december 2020	155
9. Ondertekening	165
10. Bijlagen	167
10.1 Nevenfuncties raad van toezicht en college van bestuur	167
10.2 Gebruikte afkortingen	168
11. Controleverklaring Astrium	170



1.

***Organisatie
in ontwikkeling
2020***

1. ORGANISATIE IN ONTWIKKELING IN 2020

1.1 Inleiding

2020 is voor SVO, net als andere onderwijsinstellingen, een roerig en onstuimig jaar geweest. De sluiting van de scholen in maart 2020 heeft een enorme impact gehad op ons onderwijs, de studenten, de medewerkers en het bedrijfsleven. De studenten kregen allemaal online les, docenten zaten thuis achter hun laptop, bedrijven wilden geen bezoek meer ontvangen, sommige stages gingen niet door, excursies werden afgeblazen en ga zo maar door.

In die beginperiode gingen er in de samenleving geluiden rond dat dit weleens het nieuwe onderwijs kon zijn. Niets bleek minder waar! In de loop van 2020 bleek het moeilijk om de motivatie hoog te houden bij de studenten, docenten en andere medewerkers van SVO. En toch heeft SVO het goed gedaan in 2020. Er is heel snel geschakeld naar online onderwijs omdat we daar al, een beetje, mee bezig waren. Er werden praktijklessen op afstand gegeven en de ingrediënten daarvoor werden thuisbezorgd bij de studenten die zo, op afstand, praktijkles kregen. Met heel veel enthousiasme werden die praktijklessen gegeven met veel tevredenheid van studenten, bedrijfsleven en (soms ook) de ouders.¹ En dat gaf toch, ondanks alles, tevredenheid over de snelheid en veerkracht waarmee de medewerkers van SVO deze situatie oppakten. En toch heeft de lengte en de duur van Corona in 2020 ook betekend dat het moeilijker werd voor studenten en docenten om de moed erin te houden. Open dagen werden een livestream, gastlessen werden via Teams gegeven, intakegesprekken via Teams en zelfs personeelsdagen, scholingsdagen en individuele scholingstrajecten via medewerkers gingen allemaal via Teams. De vermoeidheid en heimwee naar het 'oude' onderwijs in de klas en in de praktijk werd steeds meer zichtbaar.

Het is een forse uitdaging geweest in 2020 voor alle medewerkers waar we ons goed doorheen geslagen hebben. En natuurlijk hopen we allen, net als iedereen, dat 2021 weer een nieuw perspectief zal bieden voor ons onderwijs, onze studenten, ons bedrijfsleven, onze medewerkers en onze samenleving!

1.2 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 vaardigheidstrainingen. 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.

¹ In de zomer van 2020 heeft SVO de eerste lock down geëvalueerd met een onderzoek onder studenten en docenten. Hieruit bleek dat de didactische principes in ons onderwijs ook met online onderwijs goed overeind bleven. Ook zagen docenten en studenten voordelen in een gecombineerd aanbod van online en offline (SVO, Evaluatie online onderwijs SVO tijdens de Coronacrisis, augustus 2020).

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.

1.3 Medezeggenschap van medewerkers en studenten

Medezeggenschap van de medewerkers van SVO en de studenten is van groot belang.

Als je als organisatie hoge ambities hebt dan is het van groot belang om de betrokkenheid van de medewerkers op een hoog niveau te hebben. SVO verkeert in de gelukkige omstandigheid dat die betrokkenheid van medewerkers erg hoog is. Dat zit in de genen van de medewerkers, is tekenend voor de sfeer en laat zich ook zien in onze aanpak van de kwaliteitsagenda; zonder problemen zijn al onze kernteams gevormd met medewerkers uit alle regio's van Nederland. Met de OR is er zowel informeel als formeel een goed en constructief overleg. Vanuit de verschillende rollen, maar met hetzelfde organisatiebelang, zijn de formele aanvragen positief beoordeeld vanuit de OR.

Ook de samenwerking met de studentenraad is goed verlopen. Bij SVO hebben we gekozen om in de regio's de thema's te bespreken die in de landelijke studentenraad worden besproken of waar instemming of advies voor wordt gevraagd. Vanuit de regio's zijn er studenten die zitting hebben in de landelijke studentenraad. Voor de landelijke studentenraad staan de notulen van de regio-gesprekken standaard op de agenda en die worden toegelicht door de studenten uit die regio. Op deze manier is er een goede en zorgvuldige afstemming met alle regio's van Nederland in de landelijke studentenraad.

In 2020 is de studentenraad ook geïnformeerd over de onderdelen van de kwaliteitsagenda, zijn ze bevraagd over de voortgang van de kwaliteitsagenda ("Merken jullie er iets van?") én staat het op de agenda. De voorzitter van de studentenraad heeft samen met de bestuurder het gesprek gevoerd met de commissie over de ingediende kwaliteitsagenda van SVO.

1.4 Kwaliteitsagenda SVO vakopleiding food

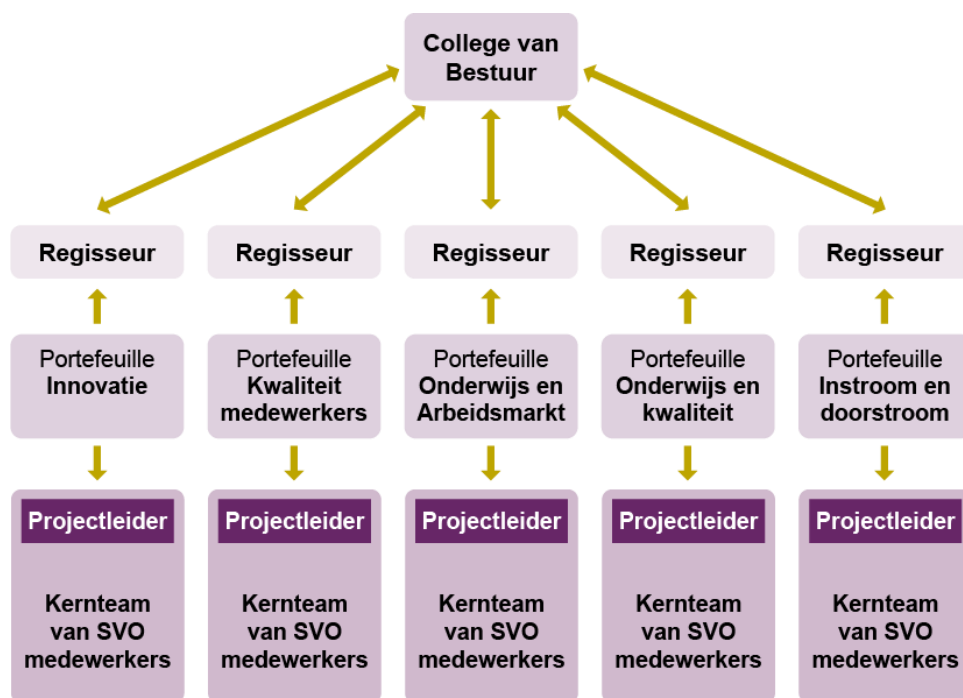
De kwaliteitsagenda is bij SVO direct gekoppeld aan de arbeidsmarktontwikkelingen en is een vertaling van de strategie van SVO. De foodbranche is enorm in beweging zo beschreven wij in de Kwaliteitsagenda. Hierbij gaat het om de aansluiting tussen de opleiding en ontwikkelingen in de beroepen (branchevervaging) maar ook om aansluiting bij de veranderingen die optreden in de keten.

De kwaliteitsagenda hebben wij vooral ingezet om te anticiperen op die toekomst. Belangrijk speerpunt daarin is de verhoging van de kwaliteit van ons onderwijs waarbij innovatie, onderwijsvernieuwing en aansluiting bij het bedrijfsleven kernpunten zijn.

De kwaliteitsagenda van SVO heeft op 22 mei 2019 een goedkeuring gekregen van OCW en al voor dat positieve bericht waren wij van start gegaan met de organisatie en inrichting van de teams. De belangrijkste keuze was de keuze om de uitvoering in de lijn te beleggen. Dat betekent dat docenten werden gevraagd om zitting te nemen in een kernteam en daarvoor vrijgesteld werden van lesgevende taken. Dat kernteam werd aangestuurd door een interne projectleider. De vijf onderwijsmanagers waren elk verantwoordelijk voor de regie op de vijf gekozen thema's (portefeuilles) in de kwaliteitsagenda.

SVO heeft hiermee gekozen voor het pad van een breed draagvlak in de organisatie.

Doordat alle medewerkers bij de uitvoering van de kwaliteitsagenda werden betrokken, werd het eigenaarschap vergroot bij alle medewerkers en bouwen we in gezamenlijkheid aan de ambities van SVO.



In 2019 is vooral aandacht besteed aan de inrichting van bovenstaande structuur van de kwaliteitsagenda, de inrichting van de kernteams en het positioneren van de projectleider en de regisseur van de portefeuilles en zijn de eerste ontwikkelopdrachten uitgevoerd. Vanaf 2020 heeft het bestuur de monitoring van de voortgang gevolgd in kwartaalgesprekken en evaluatieve bijeenkomsten met projectleiders en regisseurs.

Samenhang landelijke speerpunten en strategie SVO

SVO heeft de drie rijksspeerpunten 'kwetsbare jongeren', 'gelijke kansen' en 'aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt' opgenomen in de kwaliteitsagenda en deze gekoppeld aan onze eigen vijf strategische doelen. Dit leidt tot activiteiten en resultaatgebieden waarin onze strategie en de landelijke speerpunten bij elkaar komen.

In de onderstaande tabel vindt u de samenhang terug tussen acties, strategische doelen en de speerpunten.

De 5 portefeuilles, de 'kwaliteitsteams', dragen elk bij aan de doelstellingen op de rijks speerpunten.

Strategische doelen SVO	Operationele doelen kwaliteitsagenda Speerpunten bestuursakkoord							Eindsituatie
	a. Kwetsbare jongeren	Activiteiten 2019	b. Gelijke kansen	Activiteiten 2019	c. Aansluiting arbeidsmarkt	Activiteiten 2019	d. Overig	
1. Kwaliteit onderwijs SVO biedt onderwijs dat voldoet aan de eigen kwaliteitsstandaard.			1b. Wij hebben een visie op LOB en bieden begeleiding met aandacht voor warme overdracht, intake, loopbaanplan, studentebetrokkenheid en verzuim	1b. SVO heeft een leerprogramma gemaakt met 5 lessen LOB die gebruikt kan worden in het voortgezet onderwijs. In het programma wordt kennis gemaakt met de Foodbranche. Een visie op LOB is in voorbereiding.			1d. Resultaten met betrekking tot onderwijs hebben over de gehele lijn een structureel en stabiel karakter. Indicator: De kwaliteitsstandaard van SVO is uitgebouwd naar niveau 4 van de standaard van het kwaliteitsnetwerk.	Resultaten met betrekking tot onderwijs hebben over de gehele lijn een structureel en stabiel karakter.
2. Kwaliteit medewerkers Medewerkers voldoen aan duidelijke professionaliteitselen SVO.	2a. Medewerkers zijn bekwaam in het opleiden van studenten op niveau 1 en 2	2a. In de stage-ontwikkelwaken is intake en training gestart voor de docenten die les geven aan Niveau 1 studenten. Daarnaast wordt er door deze docenten stage gelopen bij bedrijven die veel ervaring hebben met de doelgroep kwetsbare jongeren.			2c1. Wij hebben hybride docenten. 2c2. Docenten doen relevante werkervaring op.	2c1 Er is een plan van aanpak hybride docent gemaakt. 2c2 De huidige docentstages zijn in kaart gebracht. Het aantal docenten dat stage loopt is verder omhoog gegaan. De volgende stap is het ontwikkelen van gewinst stagebeleid.	2d. Onze medewerkers zijn ambassadeurs van SVO.	De professionaliteit binnen SVO is merkbaar gestegen. Indicatoren: -Er zijn vijf hybride docenten -80% van de docenten hebben een docentstage gelopen -De tevredenheid van studenten niveau 1-4 over de docenten is gestegen (JOB).
3. Doeltreffend aanbod SVO biedt arbeidsmarktrelevant onderwijs.	3a. Wij hebben een passend opleidingspalet voor kwetsbare jongeren zoals uitvlagen, nieuwkomers en mensen met een beperking	3a. SVO heeft in vijf regio's een aanbod entreeopleidingen opgezet en in bedrijf. Hiermee is het doel van 40 studenten entree extra al gerealiseerd. SVO heeft een geïntegreerd traject niveau 2, inclusief 'Nederlandse taal' ontwikkeld. Dit loopt bij twee bedrijven, waarvan 1 met voormalig vluchtelingen. De voorbereidingen voor een vergelijkbaar entree traject zijn gemaakt.			3c1. Wij breiden het voltijdportfolio BOL Generation Food uit naar een brede opleiding met specialisaties. 3c2. Wij onderhouden nauwe contacten met (leer)bedrijven.	3c1. Het eerste jaar van de BOL opleiding is goedgekeurd door in elk van de vier blokken een van de foodsectoren centraal te zetten. In dit blok zijn gastlessen en authentieke projecten geïmplementeerd. 3c2. De verbetering van de praktijkbegeleiding is besproken in de studentenraad.	3d. Wij bieden innovatief onderwijs dat goed aansluit op wensen van bedrijven en studenten.	Onze studenten hebben een betere voorbereiding op de arbeidsmarkt van nu en morgen Indicatoren: -Het beroepsveld is tevreden over de breedte van het voltijd portfolio. -Aantal studenten in de entree opleidingen is gestegen naar 40 -Er is een aanzienlijke toename van gastlessen, bedrijfsbezoeken, authentieke projecten en netwerkactiviteiten -De kwaliteit van de praktijkbegeleiding is verbeterd
4. Onderwijs in de keten SVO heeft sterke verbinding met toeleverend en vervolgonderwijs.	4a. Wij hebben samenwerking met scholen voor praktijkonderwijs	4a. In elke regio is contact gemaakt met een praktijkschool. De samenwerking is vooral gericht op doorstroom naar de entree van SVO. In Rijswijk wordt gewerkt aan een gezamenlijke Top academy met een praktijkschool en de gemeente.	4b1. Wij realiseren samen met het aanlievend onderwijs een soepele overgang vo-mbo. 4b2. Wij realiseren een soepele opstroom binnen SVO. 4b3. Wij realiseren samen met het hbo een soepele doorstroming naar het vervolgonderwijs.	4b1. Er wordt met een groeiende groep scholen afspraken gemaakt over samenwerking. Deze samenwerking is nog oppervlakkig en beperkt. 4b2. Er is een les ontwikkeld die gebruikt wordt in de lessen loopbaan en burgerschap die specifiek gaat over opstroomwensen van studenten en hoe dit in zijn werk gaat en wat de voordelen zijn. 4b3. Er is een inventarisatie gemaakt van specifieke wensen van HBO-instellingen die bijdragen aan doorstroom naar het HBO. Met één Inholland Delft is een uitwisselingsprogramma opgezet waarbij studenten BOL 4 een les sensoriek volgen en studenten van Inholland met vleestechnologie aan de slag gaan.	4c. Onze studenten hebben kennis, vaardigheden en beroepshouding waar de arbeidsmarkt om vraagt.	4c. Docenten hebben gesprekken gevoerd met een breed scala aan ondernemers en hen de vraag gesteld wat ze belangrijk vinden in het onderwijs bij SVO en hoe ze dit in de toekomst aangescherpt willen hebben. Er heeft in Houten een netwerkbijeenkomst met bedrijven plaatsgevonden. Op basis van deze bijeenkomst is een plan van aanpak gemaakt om deze bijeenkomst in 2020 in alle regio's te organiseren.		Leerlingen vervult het vo stromen soepel door naar de opleidingen van SVO en onze studenten stromen soepel door naar het vervolgonderwijs. Indicatoren: -Studenten zijn tevreden over de doorstroom vo-mbo-hbo. -Studenten zijn tevreden over de inhoud van het curriculum. -meer studenten stromen in in de BOL opleiding (120 per jaar).
5. Innovatie SVO ontwikkelt zich tot expertisecentrum Food.			5b. Wij hebben een verdere en verbredend aanbod voor excellente studenten, buiten het curriculum.	Wij hebben vier co-curriculumaire masterclasses georganiseerd voor studenten en hun praktijkbegeleiders. Elke masterclass vond op meerdere locaties plaats. Op verzoek van de studentenraad hebben we een cum laude regeling ontwikkeld waar studenten een beroep op kunnen doen.	5c. Wij bieden trainingen, cursussen en productwedstrijden die aansluiten bij wensen van werknemers en werkgevers in de voedselbranche.	Wij zijn gaan deelnemen aan Skills en hebben deelname aan EuroSkills in voorbereiding. Deze deelname is de opvolger van onze reguliere deelname aan de International Young butcher competition	5d. Wij hebben een digitale omgeving voor onderwijs op afstand.	SVO deelt zijn expertise over voedsel op structurele basis met de buitenwereld Indicatoren: -SVO fungeert als expertisecentrum voor terminale twee brancheorganisaties. -Studenten oordelen positief over het verdere aanbod masterclasses en het aanbod buitenlandse stage -Studenten oordelen positief over de verbetering van de digitalisering binnen SVO
Startsituatie (0-meting)	-VSV % is SVO breed onder de rijknorm -VSV % fastservice is 11% op niveau 2 en 4% voor niveau 3-4 -Diplomarendement Fastservice is 64%/66%/67%		-Opstroom niv. 2 is 29% -Opstroom niv 3 is 24% -Doorstroom hbo is 7,8%					
Eindsituatie 2020 / 2022	2020 -VSV % is gelijk -VSV % fastservice is 10% niv 2 en 3,5% niv 3-4 -Randement fastservice is 66%/65%/67% 2022 -VSV % is gelijk -VSV% fastservice is onder de rijknorm -Randement fast service is hoger dan de inspectienorm	Data analyse van cijfers SVO, gericht op zicht op 'reden uitval'. Dit gaf te weinig beeld. Verbetering aangebracht in exitformulier zodat vanaf schooljaar 2019-2020 een completer beeld ontstaat. Daarnaast onderzoek uitgevoerd met kwantitatieve en kwalitatieve analyses van data en beleides onder uitvalgevallen studenten.	2020 -Opstroom niv. 2 is 31% -Opstroom niv. 3 is 26% -Doorstroom hbo is 10% 2022 -Opstroom niv. 2 is 33% -Opstroom niv. 3 is 28% -Doorstroom hbo is 14%	Er zijn nog geen meetbare resultaten	geen specifieke indicatoren			SVO is de opleider in de voedselsector

Vanaf paragraaf 1.4.1 gaan we in op de 0-meting, doelen, behaalde resultaten en activiteiten per strategisch doel. Door de koppeling met de landelijke speerpunten laten we dus ook direct zien welke resultaten we op de landelijke speerpunten halen. Dit benoemen we niet expliciet omdat we primair inzetten op uitvoering van onze eigen strategie. De landelijke speerpunten zijn voor ons een inspiratie en passen goed. Als lezer kunt u de koppeling heel gemakkelijk maken.

Betrokkenheid stakeholders centraal

De **betrokkenheid van docenten, studenten en bedrijfsleven** is uitgangspunt geweest voor alle kernteams, projectleiders en regisseurs.

Door de gekozen organisatie van de uitvoering van de kwaliteitsagenda is er een maximale betrokkenheid van docenten en ondersteunende medewerkers. Docenten hebben namelijk de rol van projectmedewerker of projectleider. De onderwijsmanager is regisseur van een kernteam en daarmee vindt de uitvoering 'dicht bij het onderwijs' plaats, zijn docenten in de lead en is er maximale betrokkenheid en draagvlak. Daarnaast is de kwaliteitsagenda een terugkerend thema op scholingsdagen en personeelsdagen. Dit heeft er toe geleid dat alle medewerkers van SVO de kwaliteitsagenda kennen en de doelen herkennen. Dit heeft onze strategie veel meer doen leven.

Ook **de betrokkenheid van studenten** is groot. Bij de beoordeling van de kwaliteitsagenda is de voorzitter van de studentenraad betrokken geweest evenals bij de mid-term review met de commissie op 23 oktober 2020. De commissie kwam toen tot de conclusie dat het draagvlak bij alle betrokkenen groot was en er met veel enthousiasme verteld werd over hun rol in de kwaliteitsagenda.

Daarnaast worden in de kwaliteitsagenda ontwikkelde 'producten' besproken in de studentenraad of binnen de regio's met de klassenvertegenwoordigers. In 2020 waren dit:

- De totstandkoming van de visie op innovatie door het kwaliteitsteam Innovatie;
- De bespreking van de JOB-resultaten en de verbeterpunten die hieruit naar voren kwamen;
- Het kwaliteitsteam Kwaliteit medewerkers heeft het project 'Video-coaching' besproken met de studentenraad;
- De uitbreiding van het aanbod keuzedelen is door het kwaliteitsteam Onderwijskwaliteit besproken met de studentenraad en
- De cum laude-regeling is ontwikkeld en ingevoerd op verzoek van de studentenraad speciaal voor het thema excellentie.

De voortgang van de kwaliteitsagenda wordt regelmatig besproken in de regionale studentenraad (klassenvertegenwoordigers) en de landelijke studentenraad.

De **betrokkenheid van het bedrijfsleven** is bij SVO ingebakken in de genen van de medewerkers van de organisatie. We hebben altijd al intensief contact gehad met brancheorganisaties en bedrijfsleven over ons onderwijs en in het kader van de kwaliteitsagenda hebben we dat toegespitst op authentieke projecten, aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt. Door Corona is dat in 2020 deels stilgevalen vanwege de beperkingen op de SVO-locaties maar met name vanwege beperkte contactmogelijkheden bij bedrijven. De branches hebben ons wel geholpen bij knelpunten. Denk aan de stages voor onze voltijdsstudenten. Onze branches hebben met succes een oproep aan hun achterban gedaan om gaten te vullen.

Inzet middelen

De inzet van middelen zat in 2019 voor een groot deel in de ontwikkelinzet van medewerkers in de kwaliteitsteams. In 2019 was sprake van een onderbesteding omdat nog niet gelijk de volledige inzet kon worden geleverd en we het gros van de middelen in vijf maanden hebben moeten inzetten. In het eerste half jaar van 2019 hebben we weliswaar voorbereidingen getroffen en ook al beperkt acties uitgevoerd maar niet met substantiële inzet.

In 2020 was sprake van een overbesteding. In 2020 is een groter deel van de daadwerkelijke uitvoering gestart in de teams. Voor 2021 en 2022 verwachten wij dit ook, kijkend naar onze Kwaliteitsagenda. Vanaf 2021 zijn de ontwikkelteams verkleind en leveren deze minder inzet. De nadruk komt nog meer te liggen op de uitvoering die we met het restant budget zwaarder kunnen aanzetten.

Tabel 1: Overzicht totaalbestedingen Kwaliteitsagenda

Overzicht besteding ontvangen middelen	Ontvangen	Besteed	Restant
Jaar 2019 KA-trajecten	€ 2.371.021	€ 362.100	
Uitvoering in teams		€ 388.828	
Totaal 2019	€ 2.371.021	€ 750.928	€ 1.620.093
Jaar 2020 KA trajecten	€ 2.691.715	€ 894.225	
Corona online		€ 1.293.398	
Uitvoering in teams		€ 1.493.100	
Totaal 2020	€ 2.691.715	€ 3.680.723	-/- € 998.008
Totaal	€ 5.062.736	€ 4.431.651	€ 631.085

Toelichting op de tabel

SVO onderscheidt gemaakte ontwikkelkosten, uitvoeringskosten en extra inspanning in verband met Corona.

Ad 1. Ontwikkelkosten

Dit zijn de uren en kosten die we toegewezen hebben aan de ontwikkelteams om alle voorbereidende en ontwikkelwerkzaamheden te doen. Deze uren hebben we intern geregistreerd. Docenten uit de onderwijsteams 'schrijven' deze uren zodat de onderwijsteams en -managers weten hoeveel uren uit hun teams worden ingezet en zij eventueel vervanging kunnen organiseren. In tabel 2 verduidelijken we de inzet per thema.

Tabel 2: Uitgesplitste ontwikkelkosten per kwaliteitsthema

Kwaliteitsagenda totale traject 2019-2020	2019		2020		Totaal	
	Uren	Bedrag	Uren	Bedrag	Uren	Bedrag
Onderwijs en kwaliteit	1.182	€ 88.650	3.282	€ 246.150	4.464	€ 334.800
Kwaliteit medewerkers	525	€ 39.375	1.109	€ 83.175	1.634	€ 122.550
Onderwijs en arbeidsmarkt	384	€ 28.800	1.164	€ 87.300	1.548	€ 116.100
Instroom, doorstroom	405	€ 30.375	1.073	€ 80.475	1.478	€ 110.850
Innovatie	762	€ 57.150	2.145	€ 160.875	2.907	€ 218.025
Projectmanagement, regie en ondersteuning	1.570	€ 117.750	3.150	€ 236.250	4.720	€ 354.000
Totaal	4.828	€ 362.100	11.923	€ 894.225	16.751	€ 1.256.325

Bedragen o.b.v. € 75 / uur

Ad 2. Uitvoeringskosten

Dit bedrag is opgebouwd uit de uitvoeringsinspanning die in de onderwijsteams heeft plaatsgevonden op basis van het voorwerk in de ontwikkelteams. In 2019 is dit netto ongeveer 7,5 fte geweest voor een periode van 5 maanden. In 2020 is netto 12 fte bestaande formatie besteed voor een periode van 12 maanden. De daadwerkelijke besteding ligt redelijk in lijn met de toekenning aan de onderwijsteams zoals we die bij de start van de begrotingsjaren hebben gedaan. De toekenning was globaal omdat we geen zicht hadden op het daadwerkelijk aantal benodigde uren.

De daadwerkelijke besteding heeft afgehangen van het succes van de acties. Het aantal docentstages bijvoorbeeld was bijvoorbeeld hoger dan verwacht. Dit leidde tot meer inzet van docenten. Elders hebben we minder inzet geleverd, etc.

Ad 3. Corona online

Dit betreft de extra inspanning in verband met de Corona pandemie, waardoor de fysieke lesprogramma's omgezet zijn naar online lessen. Deze inzet is geleverd over een periode van vier maanden.

Doelstellingen

Vijf strategische doelen verwoorden het toekomstperspectief van SVO:

- **1.4.1 Onderwijs en kwaliteit:** SVO biedt onderwijs dat voldoet aan onze eigen kwaliteitsstandaard
- **1.4.2 Kwaliteit medewerkers:** Medewerkers van SVO voldoen aan duidelijke professionaliteitseisen
- **1.4.3 Doeltreffend aanbod:** SVO biedt arbeidsmarktrelevant onderwijs
- **1.4.4 Onderwijs in de keten:** SVO heeft een sterke verbinding met toeleverend en vervolgonderwijs
- **1.4.5 Innovatie:** SVO ontwikkelt zich tot expertisecentrum Food.

Deze strategische doelstellingen zijn in de Kwaliteitsagenda omgezet in een groot aantal beoogde resultaten en activiteiten. De drie rijksspeerpunten 'kwetsbare jongeren', 'gelijke kansen' en 'aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt' zijn hierin verweven.

In de volgende vijf paragrafen vindt u onze resultaten per strategisch doel. Per strategisch doel benoemen we de 0-situatie (2018), de ambities en de operationele doelen. Vervolgens noemen we de behaalde resultaten en de activiteiten en geven we een oordeel over het behaalde resultaat of de afwijking.

We hebben een aantal bijlages toegevoegd met een verdere verdieping en bewijsvoering.

1.4.1 Thema 1: Onderwijs en kwaliteit

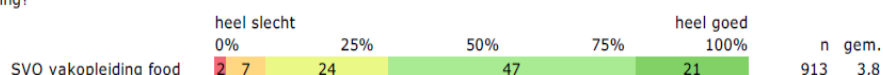
1. Het oordeel van studenten over de intake en begeleiding in de JOB enquête is tenminste zo hoog als in 2018

0-situatie

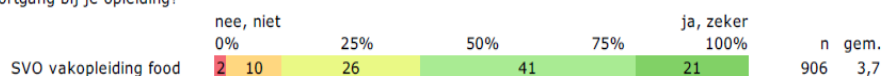
- Over de intake zijn in de JOB van 2018 geen vragen gesteld. Daardoor is een 0-meting niet mogelijk. In 2020 is een vraag over de intake toegevoegd aan de JOB zodat we over 2020 wel een score hebben en we vanaf daar kunnen meten.
- Voor het onderdeel begeleiding scoorde SVO in de JOB van 2018 gemiddeld een 3,8 op een schaal van 5, waarbij ongeveer tweederde van de studenten uitgesproken positief oordeelde over dit onderdeel:

Studiebegeleiding

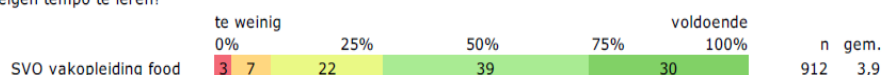
Hoe vind je de begeleiding bij je opleiding?



Heb je een goed beeld van je eigen voortgang bij je opleiding?

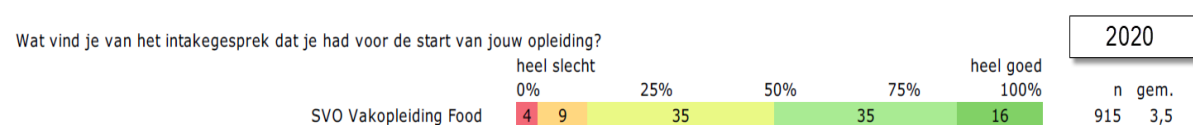


Is er voldoende mogelijkheid om in je eigen tempo te leren?

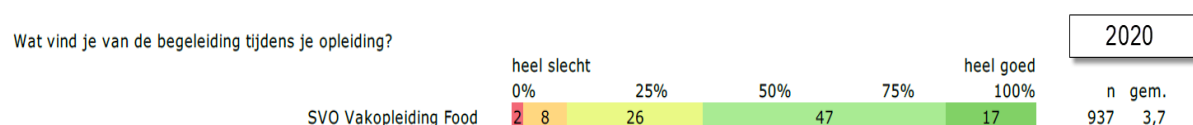


Resultaten JOB 2020

Zoals eerder genoemd is in 2020 aan de JOB een vraag toegevoegd over de intake. De score hierop was 3,5 op een schaal van 5. Dit herhalen we in de JOB in 2022.



SVO scoorde in de JOB-monitor van 2020 op het gebied van begeleiding een 3,7 op een schaal van 5. De vraagstelling was iets anders dan in 2018. We beoordelen de scores als vergelijkbaar (zie bijlage).



Uitgevoerde activiteiten/resultaten

Onderzoek intake/begeleiding

Team kwaliteit onderwijs heeft in 2020 eigen verdiepend onderzoek uitgevoerd ten aanzien van de intake en de begeleiding om specifiekere verbeteringen aan te brengen. Alle betrokkenen bij de intake en begeleiding van studenten zijn bevroegd over hun rol en over de uitvoering van de beschreven processen. De algemene conclusies hieruit waren:

- Studenten en leerbedrijven zijn tevreden met de snelheid van handelen ten aanzien van intakes. Van belang is om wel voldoende tijd uit te trekken om leerbehoeftes met de student te bespreken voordat deze aan de opleiding begint. Zo kunnen er afspraken worden gemaakt en dat biedt duidelijkheid voor de student.
- Administratieve handelingen ('proceskant') m.b.t. aanmelding/inschrijving en m.b.t. toelatingscommissie zijn nog niet gebruiksvriendelijk en voorzien nog niet altijd in de juiste informatiebehoefte.
- De inhoud van het intakegesprek is afhankelijk van de persoon die het intakegesprek voert. Per persoon verschilt het hoe diep wordt ingegaan op zorg, motivatie e.d.
- Eventuele aandachtspunten m.b.t. de begeleiding van de student worden zeer regelmatig ondanks de intake, pas bekend na inschrijving. Dit leidt er soms toe dat een student niet op de juiste plek zit en/of tot onvoldoende inzicht in/mogelijkheid voor extra ondersteuning vanuit docent/mentor.
- Om alle studenten goed te kunnen begeleiden zijn onderstaande punten van belang:
 - Tijd: mentoren geven aan over onvoldoende tijd te beschikken en te veel taken te hebben die thuishoren bij bijvoorbeeld de studentenadministratie en het voeren en verwerken van gespreksverslagen. Het aantal studenten per mentor speelt hierin een rol.
 - Kennis en ervaring: niet iedere mentor voelt zich nog volledig bekwaam. Mentoren en adviseurs constateren een toename van studenten met een zorgvraag en voelen zich niet altijd voldoende toegerust om deze te begeleiden.

Het intakeproces wordt jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld door de afdeling Finance, Planning & Control. De procesverbetering ligt bij deze afdeling. Team kwaliteit onderwijs richt zich in 2021 op inhoudelijke verbeterpunten (1) het intakeproces inhoudelijk analyseren en waar mogelijk verbetervoorstellen doen, (2) de studenten verdiepend bevroegen over de begeleiding (hoe ervaren zij die/waar ligt hun behoefte/waar zien zij verbetermogelijkheden) en waar nodig hier verbetervoorstellen voor opstellen.

Evaluatietool Feedme

De JOB is eens in de twee jaar. Dit geeft een te beperkt beeld, zeker omdat veel opleidingen bij SVO één jaar duren. Om op meer regelmatige basis feedback van studenten te kunnen krijgen, heeft team kwaliteit onderwijs een voorstel gemaakt om een evaluatietool te introduceren in alle regio's. In 2020 is deze evaluatietool (Feedme) geïmplementeerd en wordt Feedme door elke docent 1x per onderwijsperiode in lesweek 8 en 9 uitgezet onder de studenten tijdens een les.

Resultaten Feedme na periode 2 schooljaar '20-'21	Gemiddelde SVO
Aansluiting beroepspraktijk	8,0
BPV en Externe contacten	7,0
Collegialiteit en schoolontwikkeling	8,1
Didactisch handelen	8,2
Eigen ontwikkeling docent	8,2
Lespraktijk	8,5
Normen en Waarden	8,5
Online onderwijs (COVID-19)	7,6
Pedagogisch handelen	8,3
Persoonlijke eigenschappen	8,7
Vakkennis en innovatie	8,5

2. VSV en diplomarendement Fastservice

0-situatie

- VSV % is SVO breed onder de rijksnorm
- VSV % fastservice is 11% op niveau 2 en 4% voor niveau 3-4
- Diplomarendement fastservice is 64% / 56% / 67%

Uitgevoerde activiteiten/resultaten

VSV fastservice

De 0-situatie kennen we. We zijn gestart met het op zoek gegaan naar de oorzaken van de uitval onder de studenten fastservice.

Begin 2020 is het onderzoek naar uitval fastservice uitgevoerd door onderzoeksbureau Oberon. In dit onderzoek is niet alleen de fastservice niveau 2 meegenomen, maar ook Retail & Ambacht niveau 2. We hebben de scope in de kwaliteitsagenda daarmee dus breder gemaakt omdat redenen om uit te vallen vergelijkbaar kunnen zijn bij verschillende opleidingen.

De conclusie van dit onderzoek luidt als volgt:

SVO heeft met 37 oud-studenten retail & ambacht en medewerker fastservice die zijn uitgevallen telefonisch gesproken over hoe zij de opleiding, van inschrijving tot uitschrijving, hebben beleefd. Onder de oud-studenten was over het algemeen een grote bereidheid om hun verhaal aan ons te vertellen. De meeste oud-studenten die we hebben gesproken hebben ook daadwerkelijk deelgenomen aan het onderzoek, ondanks dat enkelen hun antwoorden beperkten tot de reden van stoppen. De hoofdconclusie was dat bij meer dan tweederde van uitvallers de opleiding en de school zelf geen aanleiding geweest zijn om voortijdig te stoppen. Het gaat bij SVO om BBL-studenten. De voornaamste reden om te stoppen met de opleiding ligt in het stoppen met het werk. Veel oud-studenten die zijn gesproken kijken juist positief terug op de opleiding.

Voor SVO is dit een lastige conclusie omdat we dus maar ten dele invloed hebben op het beperken van vsv onder onze grote populatie BBL-ers.

Toch zijn er ook twee aandachtspunten voor SVO uit de interviews gekomen die nuttig zijn bij het behouden van toekomstige studenten bij de onderzochte opleidingen. Hierbij gaat het om twee hoofdlijnen:

- de verhouding tussen theorie en praktijk kan beter. Er kan meer nadruk op praktijk gelegd worden.
- de communicatie tussen de opleiding, student én leerbedrijf kan beter.

Opstellen VSV-beleid

Docenten herkenden de aanbevelingen van uitgevallen studenten. We willen deze actiepunten samenvoegen in het schrijven van een vsv-beleid. Hier is eind 2020 een start mee gemaakt.

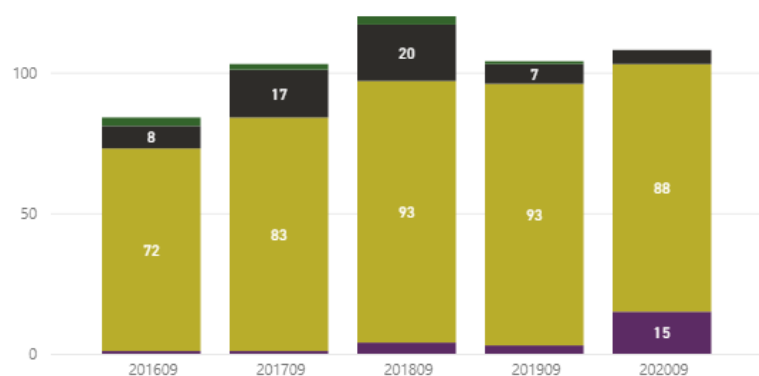
We overwegen om bij de verdere uitwerking van dit doel rekening te houden met de groeiende groep studenten op niveau 1. Bij de start van de kwaliteitsagenda waren hier nog vrijwel geen studenten, maar de afgelopen jaren zijn deze aantallen toegenomen en juist bij deze groep zien we een groter risico op VSV. Dit zien we ook terug in de cijfers.

Resultaten: VSV cijfers SVO 2016-2020

Aantal VSV Cumulatief

BY JAARMAAND, BEREKENDNIVEAU

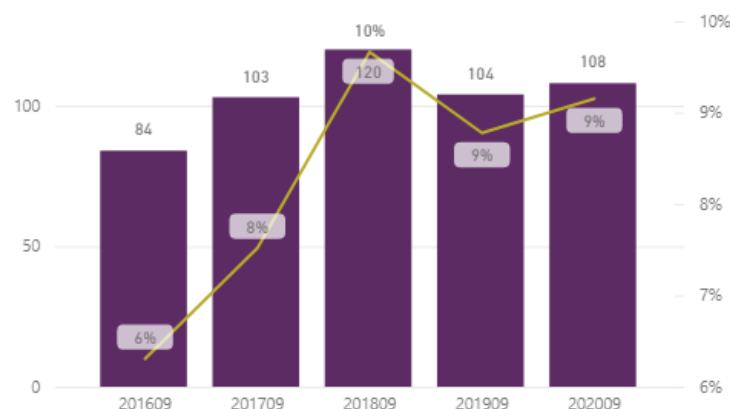
Per niveau: Niveau1 Niveau2 Niveau3 Niveau4



Aantal VSV Cumulatief, % VSV ten opzichte van startset

BY JAARMAAND

Per einde teljaar: Aantal VSV Cumulatief % VSV ten opzichte van startset

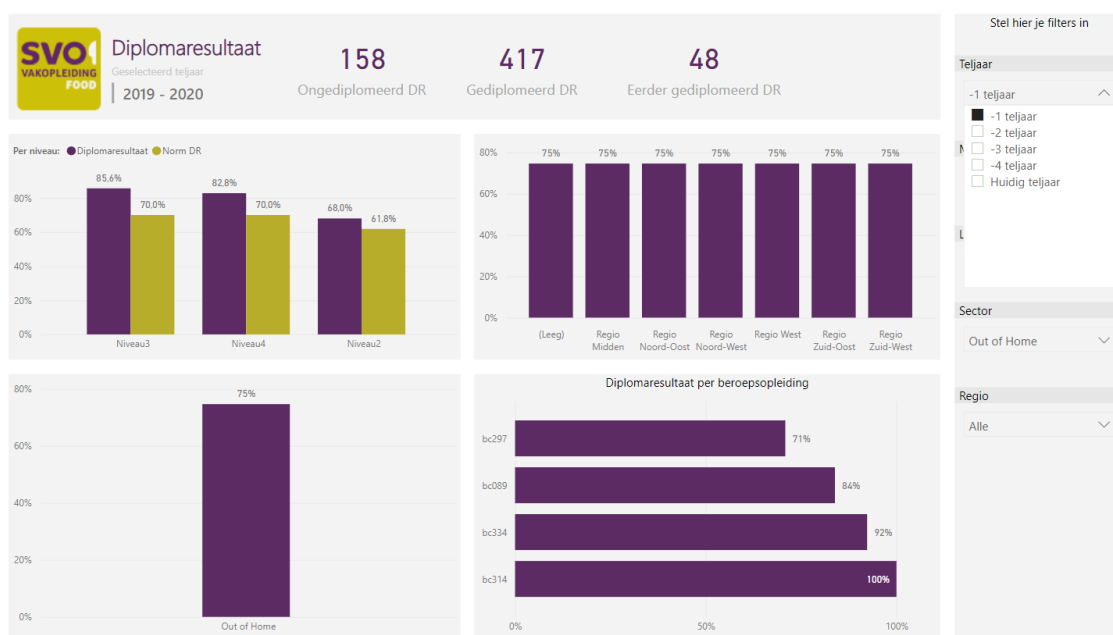


Het resultaat toont een kleine daling van de vsv cijfers waarbij opvalt dat entree, niveau 1 een groter aandeel krijgt. Dit heeft te maken met de grote groei van entree en zet ons op het spoor van extra inzet hier.

Diplomarendement Fastservice

Het beoogd diplomarendement in de Kwaliteitsagenda is 66%, 60%, 67% voor respectievelijk niveau 2,3,4.

Het behaalde resultaat is veel hoger, namelijk 68%, 85,6%, 82,8%.



Dit resultaat is veel hoger dan het opgenomen doel. We zijn verder in de cijfers gedoken en vermoeden dat we de 0-situatie te laag hebben ingeschat. We hebben teruggekeken en zien een optimistischer 0-situatie met percentages van respectievelijk 65%, 78% en 72% voor niveau 2, 3 en 4 in 2018. Ten opzichte van deze cijfers hebben wij in twee jaar wel een verbetering weten te realiseren.

Grosso modo zien we dat het diplomaresultaat bij SVO schommelt op een tamelijk stabiel hoog niveau. Het is de vraag of we nog extra succes kunnen boeken op deze indicator voor ons. Het is vooral zaak het rendement stabiel hoog te houden. De acties in de kwaliteitsagenda helpen hierbij.



3. We hebben een visie op LOB

0-situatie

Er was naast de algemene onderwijsvisie geen aparte visie op Loopbaanoriëntatie en Begeleiding en er werd geen onderscheid gemaakt tussen BOL en BBL op het gebied van studie- en loopbaanbegeleiding.

Uitgevoerde activiteiten/resultaten

Visie LOB

SVO heeft een visie geschreven voor LOB. Voor BOL en voor BBL zijn de uitgangspunten vastgelegd voor de onderdelen 'loopbaanoriëntatie en -begeleiding' en 'burgerschap'. De visie is vastgesteld door het MT en gedeeld in de organisatie.

Onderstaand samenvattend schema is gebruikt als communicatiemiddel.
In het visiedocument zelf zijn alle keuzes onderbouwd.

		BOL	BBL
LOB	Onderdelen	• Capaciteitenreflectie • Motievenreflectie • Werkexploratie • Loopbaansturing • Netwerken	• Capaciteitenreflectie • Motievenreflectie • Werkexploratie • Loopbaansturing • Netwerken
	Lesuren	1 lesuur per week Stage - begeleidingsuur	Geen aparte lesuren geprogrammeerd
	Lesinhoud	Leerlijn Opbouw loopbaandossier Voeren loopbaangesprekken	Indien nodig loopbaan gesprek met student door mentor
	Examinering	Competentiescan/ontwikkelkaart Reflectieverslag CV	Competentiescan/ontwikkelkaart Reflectieverslag CV
Burgerschap	Dimensies	1. Politiek-juridische 2. Economische 3. Sociaal maatschappelijke 4. Vitaal burgerschap	1. Politiek-juridische 2. Economische 3. Sociaal maatschappelijke 4. Vitaal burgerschap
	Lesuren	2 lesuren per week	Niv. 1 en 2: 14 lesuren per jaar Niv. 3 en 4: 8 lesuren per jaar
	Lesinhoud	Ingekochte lesmethode Leerlijn over 2 leerjaren	Per dimensie minimaal één les Daarnaast keuzeopdrachten
	Examinering	Projecten of opdrachten binnen de vier dimensies	Projecten of opdrachten binnen de vier dimensies

Uitwerking leerlijn en lessen BBL

Er is op basis van de visie een leerlijn burgerschap opgesteld voor BBL niveau 1 t/m 4 en deze leerlijn is per niveau en per dimensie uitgewerkt in een lessenserie. Elke docent gebruikt deze lessen als basis om invulling te geven aan burgerschap. Er is een tussentijdse evaluatie uitgevoerd bij docenten. De nieuwe opzet bevalt goed.
Bij de BOL wordt gebruik gemaakt van een ingekochte lesmethode.

Studie-loopbaanbegeleider bol

Op elke locatie waar BOL-opleidingen worden aangeboden, is het wenselijk dat er een studie-loopbaanbegeleider aanwezig is. In de kwaliteitsagenda is een voorstel gemaakt voor de taken die deze persoon zou uitvoeren. Deze is vastgesteld door het MT en eind 2020 is hiervoor een interne vacature uitgezet.

4. Medewerkers kennen de kwaliteitsstandaard en committeren zich eraan

Dit doel is onderdeel van het invoeren van een instellingsbreed kwaliteitssysteem. Zie beschrijving bij doel 7 'We hebben een instellingsbreed kwaliteitssysteem (niveau 3)'.

→ Zie bijlage 1.4.1.1: Kwaliteitsstandaard SVO vakopleiding food

5. Er is een herziene visie op onderwijs en op toetsing en examinering

0-situatie

De onderwijsvisie en de visie op examinering zijn gedurende het ontwikkel- en besluitvormingsproces van de Kwaliteitsagenda herzien. We hebben niet gewacht op de toekenning van de Kwaliteitsagenda.

Uitgevoerde activiteiten/resultaten

Visie onderwijs/examinering

Omdat bij de start van de kwaliteitsagenda in juni 2019 zowel de onderwijsvisie als de visie op examinering net herzien waren, is hier door team kwaliteit onderwijs geen extra actie op ondernomen.

Keuzedelen

Een aanvullende actie betrof de keuzedelen. De keuzedelen maken sinds 2016 onderdeel uit van elke mbo-opleiding, en tellen sinds schooljaar 20-21 mee in de slaag-/zakregeling. Hierover stond in de onderwijsvisie nog niets specifiek.

We hebben daarom als kwaliteitsagenda in samenwerking met de onderwijsstaf uitgewerkt hoe de keuzedelen passen binnen de onderwijsvisie van SVO. Voor alle keuzedelen hebben we de examinering herzien of opnieuw geschreven zodat alle keuzedelen in het aanbod nu volledig aansluiten op de wettelijke eisen en passen binnen de onderwijsvisie.

6. Onze stakeholders hebben een plek in het kwaliteitsdenken van de organisatie

0 situatie

Binnen SVO hadden stakeholders een plek in het kwaliteitsdenken. Dit werd o.a. gedaan door de JOB, tevredenheidsonderzoek onder leerbedrijven en medewerkers-tevredenheidsonderzoek. Dit waren op zichzelf staande processen en deze gaven SVO-sturingsinformatie. De studentenraad had eveneens een plek in het kwaliteitsdenken.

Uitgevoerde activiteiten/resultaten

Dit doel is uitgevoerd in samenhang met doel 7.

Onder 'onze stakeholders' worden verstaan: medewerkers, studenten en het bedrijfsleven.

- De medewerkers zijn op verschillende momenten betrokken geweest bij het uitwerken van de kwaliteitsstandaard en het kwaliteitssysteem daaromheen, onder meer met scholing. Zij worden nu stap voor stap meegenomen in het werken volgens het nieuwe kwaliteitssysteem (zie beschrijving bij punt 7).
- De studenten kunnen regelmatig feedback geven op de kwaliteit van het onderwijs (via de studentenraad, via Feedme en de JOB). Met name het gebruik van Feedme is echt een schot in de roos. Dit is voor studenten heel herkenbaar en ze zien direct resultaat in de klas.

- In 2020 is er een tevredenheidsonderzoek onder leerbedrijven uitgevoerd. De voornaamste conclusies hieruit waren:
 - Aanpassing vraag over rollenkaart. De vraag zou zich moeten richten op de rol van de praktijkbegeleider en niet op het instrument.
 - Bekwaamheid en bevlogenheid gemeten! Volgende keer de B van betrokkenheid hierin betrekken.
 - De tevredenheid over de elektronische leeromgeving (ELO) is hoger dan verwacht. Dit is een mooi resultaat omdat deze in 2018 nog als matig werd beoordeeld. Hier hebben we verbetering in aangebracht en dit blijkt resultaat te hebben. Wel is nog steeds 20% niet tevreden. Dit vraag blijvende aandacht.
 - Vraag over contact opnemen behouden in enquête. Dit bleek nuttig om snel op vragen van leerbedrijven in te springen.

Daarnaast zijn er enkele losse projecten opgezet om stakeholders te betrekken in het kwaliteitsdenken op verschillende onderdelen:

- Externe leden examencommissie: hun rol in het kwaliteitsdenken bij examinering is besproken en vastgelegd. Zij zijn betrokken bij het vaststellen van de examens (proeves van bekwaamheid) van de verschillende bbl-opleidingen. Daarnaast bezoeken zij nu regelmatig examens op SVO-locaties of in een leerbedrijf. Daarnaast hebben we het voorzitterschap van de examencommissie extern belegd.
- PDCA-cyclus examenevaluaties: er is een PDCA-cyclus opgezet, waarbij alle examens periodiek geëvalueerd worden door docenten en onderwijsstaf. Eventuele verbetervoorstellen worden opnieuw vastgesteld en daarna verwerkt in de examens.
- Kwaliteitsmedewerkers: Kwaliteitszorg is deels gedecentraliseerd. In iedere regio is een docent benoemd als aanspreekpunt voor kwaliteitszorg. Zij zullen, naast het coördineren van de kwaliteitszorg in hun eigen regio, ook landelijk meedenken met kwaliteitsthema's en kansen en verbetermogelijkheden signaleren voor SVO. Dit is voor ons van belang in verband met de borging van de verbeteringen.

7. We hebben een instellingsbreed kwaliteitssysteem (niveau 3)

0-situatie

In 2018 scoorde SVO-niveau 2-3 op de kwaliteitsstandaard van het kwaliteitsnetwerk mbo. In het strategisch resultaat staat dat de kwaliteitsstandaard is uitgebouwd naar niveau 3 in 2020 en niveau 4 in 2022. Deze standaard is echter inmiddels niet meer in gebruik. In plaats daarvan neemt het kwaliteitsnetwerk waar SVO lid van is audits af met behulp van het dialoogmodel. De onderwijsinstelling is zelf verantwoordelijk voor het invoeren van een kwaliteitsstandaard.

Uitgevoerde activiteiten/resultaten

Kwaliteitsstandaard schrijven

Team Kwaliteit onderwijs heeft een eigen kwaliteitsstandaard geschreven omdat de landelijke kwaliteitsstandaard verviel (zie bijlage 1.4.1.1). De vijf kernwaarden van SVO (betrokken, bevlogen, betrouwbaar, bewust, bepalend) zijn het uitgangspunt. Bij elke kernwaarde is een korte omschrijving gegeven van hoe deze zichtbaar moet zijn in de organisatie. Ook zijn voor elke kernwaarde meetinstrumenten bepaald. Daarnaast hebben we de onderdelen uit het inspectiekader opgenomen in de kwaliteitsstandaard (de basis op orde). Als ondersteuning is het dialoogmodel uitgewerkt met voorbeeldvragen die op SVO van toepassing zijn. Het dialoogmodel wordt als middel gebruikt wanneer de onderwijsteams (periodiek) met elkaar in gesprek gaan over thema's van de kwaliteitsstandaard.

Professionalisering medewerkers

Ter voorbereiding op het invoeren van de kwaliteitsstandaard, hebben 16 medewerkers scholing gevolgd:

- Workshop (1 dagdeel) algemene uitleg dialoogmodel door het kwaliteitsteam onderwijs.
- Training (2 dagdelen) werken met het dialoogmodel: gevolgd door de onderwijsmanagers, team kwaliteit onderwijs en de kwaliteitsmedewerkers, gegeven door Ronald Stevens (kwaliteitsnetwerk mbo).

PDCA-cyclus kwaliteitszorg opstellen (instellingsbreed kwaliteitssysteem)

Een 'losse' kwaliteitsstandaard zegt nog niet zoveel. Daarom is een PDCA-cyclus opgesteld, waarin de kwaliteitsstandaard wordt ingebed in het totale kwaliteitszorgsysteem (zie bijlage 1.4.1.1 'Kwaliteitsstandaard SVO').

Kwaliteitsstandaard en PDCA-cyclus implementeren in de organisatie

Er is door team Kwaliteit Onderwijs een implementatieplan opgesteld om de kwaliteitsstandaard te implementeren in de operatie van de organisatie. In dit plan is aandacht voor de kwaliteitsstandaard zelf, het dialoogmodel en de totale PDCA-cyclus kwaliteitszorg. Het implementatieplan loopt van januari 2020 tot september 2021, waarbij alle SVO-medewerkers stap voor stap worden meegenomen in de nieuwe werkwijze. Belangrijke stap hierin was het aanstellen van een docent met de rol kwaliteitsmedewerker in elke regio (sept. 2020). De taken uit het implementatieplan worden uitgevoerd door de leden van de kwaliteitsagenda in samenwerking met de kwaliteitsmedewerkers en de onderwijsmanager. De rol van het team Kwaliteit Onderwijs wordt steeds kleiner werd en die van de kwaliteitsmedewerker in de regio groter. Zo kunnen zij uiteindelijk de PDCA-cyclus voortzetten, ook na afloop van de kwaliteitsagenda.

Video-coaching

In schooljaar 2019-2020 is video-coaching uitgevoerd op alle SVO-locaties en zijn alle SVO docenten gefilmd tijdens het lesgeven. De opnames zijn besproken in interviewsessie in de regioteams. Team Kwaliteit Onderwijs heeft een plan van aanpak voor schooljaar 2020-2021 opgesteld. De uitvoering van video-coaching verloopt volgens dit plan:

- Alle SVO docenten worden twee keer per schooljaar gefilmd.
- Nabespreking en feedback vindt plaats in de onderwijsteams.
- Stand van zaken:
 - Regio West/Zuid West: 1 x gefilmd + nabespreking
 - Regio Zuid Oost: wordt nu voor 2^e keer gefilmd
 - Regio Midden: 1 x gefilmd + nabespreking
 - Regio Noord/Oost: 1 x gefilmd + nabespreking
 - Regio Noord/West: wordt vanaf eind maart voor de 2^e keer gefilmd

Twee docenten van SVO volgen de opleiding tot beeldcoach bij het Marnix college in Utrecht. Deel 1 van de opleiding is succesvol afgerond. Met deel 2 zijn zij op dit moment bezig. Er is een enquête opgesteld waarin alle docenten gevraagd worden naar hun ervaringen, wensen, behoeften en mening over video-coaching en in hoeverre video-coaching bijdraagt aan de gestelde doelen in het plan van aanpak. Eén van de belangrijke punten is dat video-coaching alleen werkt als het in een veilige omgeving wordt ingezet gericht op eigen verbetering en niet gericht op verantwoording naar collega's of management.

1.4.2 Thema 2: Kwaliteit medewerkers

Als ambitie hebben we in de kwaliteitsagenda opgenomen dat medewerkers aan duidelijke professionaliseringseisen voldoen. Einddoel is dat de kwaliteit van de medewerkers merkbaar is gestegen. Om dit einddoel te bereiken, hebben we vier subdoelen opgesteld:

- ambassadeurschap medewerkers is verhoogd;
- de voorbereiding op de beroepscontext is verbeterd;
- de begeleiden van kwetsbare jongeren is geprofessionaliseerd;
- hybride docentschap is verstevigd.

Onderstaand is per subdoel de 0-situatie, de ambitie 2020 en de behaalde resultaten (status december 2020) weergegeven. Indien nodig wordt onder de tabel een toelichting gegeven op de behaalde resultaten.

1. Ambassadeurschap medewerkers is verhoogd

0-situatie

1a. In 2018 wordt de vraag 'Vind je jouw docenten goed' met een 4,3 beantwoord.

Ambitie 2020

Het oordeel van studenten over de docenten in de JOB enquête is tenminste zo hoog als in 2018.

Behaalde resultaten (december 2020)

In 2020 wordt de vraag in de JOB enquête 'Wat vind je van hoe jouw docenten lesgeven' met een 4,1 beantwoord.

Deze uitkomst is iets lager dan in 2018. Wij vinden dit niet erg. De waardering blijft hoog.

0-situatie

1b. In het medewerkersonderzoek van 2018 scoorde SVO een 7,3 op bevlogenheid gescoord en een 7,3 op betrokkenheid. Er werd een 8 gescoord op de vraag 'Ik ben trots op het werk dat ik doe' en een 7,4 op 'Ik ben trots op SVO'.

Ambitie 2020

Medewerkers van SVO zijn trots op hun werk en dragen dit uit.

Behaalde resultaten (december 2020)

In het medewerkers-tevredenheidsonderzoek van 2020 scoorde SVO een 7,6 op bevlogenheid gescoord en een 7,8 op betrokkenheid. Er werd een 8,3 gescoord op de vraag 'Ik ben trots op het werk dat ik doe' en een 7,9 op 'Ik ben trots op SVO'.

Deze uitkomst leert ons dat we op de goede weg zijn om de medewerkerstevredenheid verder te verhogen. Met het oog op 2022 hebben we ervoor gekozen om de mooie resultaten centraal te zetten en te vieren. Daarnaast hebben we twee verbeterpunten uitgewerkt gericht op verbetering van de interne communicatie en samenwerking en het versimpelen van een aantal administratieve procedures.

0-situatie

1c. In het medewerkers-tevredenheidsonderzoek van 2018 gaf 94% van de medewerkers aan de 5B's (de kernwaarden) te kennen en werd een 7,6 gescoord op 'staan achter deze 5B's'.

Ambitie 2020

Medewerkers kennen de kernwaarden en dragen deze uit.

Behaalde resultaten (december 2020)

In het medewerkers-tevredenheidsonderzoek van 2020 gaf 96,6% van de medewerkers aan de 5 B's te kennen en werd een 7,7 gescoord op 'staan achter deze 5 B's'.

Studenten beoordelen de uitdraging van de 5 B's tussen de 7,7 en een 8,5.

Onderzoek onder leerbedrijven laat zien dat 88% ervaart deskundig antwoord te krijgen en er een 8,4 wordt gescoord op de vraag 'heeft de opleidingsadviseur passie voor zijn werk (bevlogenheid)'. De opleidingsadviseur begeleidt de studenten op de werkvloer en onderhoudt het contact met de praktijkbegeleider.

Deze uitkomst beoordelen wij als goed.

0-situatie

1d. De kernwaarden zijn vastgesteld in het strategisch plan. Er werd geen invulling gegeven aan het meten en/of uitdragen ervan.

Ambitie 2020

De kernwaarden zijn continu via de interne uitingen (Flash en vakdagen) gedeeld met collega's.

Behaalde resultaten (december 2020)

Kernwaarden worden gedeeld via posters, in notitieboekjes, tijdens introductiebijeenkomsten nieuwe medewerkers en personeelsbijeenkomsten.

In de kwaliteitsstandaard zijn de kernwaarden opgenomen. Door het dialoogmodel zijn de kernwaarden continu onderdeel van het gesprek.

→ Zie bijlage 1.4.2.1: Behaalde resultaten 'ambassadeurschap medewerkers verhogen'

2. De voorbereiding op de beroepscontext is verbeterd

0-situatie

2a. Docenten lopen stage. Er vindt geen registratie plaats hoeveel stages er worden gelopen.

Ambitie 2020

25% van de docenten en onderwijsmanagers hebben een docentstage gelopen.

Behaalde resultaten (december 2020)

Van de 65 docenten en 5 onderwijsmanagers hebben er 37 in 2019 stage gelopen (53%) en in 2020 26 docenten (37%). De daling in 2020 is het gevolg van COVID. Dit heeft de mogelijkheden om stage te lopen sterk beïnvloed.

We beoordelen deze voortgang als goed.

0-situatie

2b. Er worden geen specifieke eisen gesteld aan de stages, waardoor niet wordt geborgd of kennis van specifieke leer- en werkwijzen, en de (leer)cultuur van het bedrijfsleven wordt vergroot door de docentenstages.

Ambitie 2020

Kennis van specifieke leer- en werkwijzen, en de (leer)cultuur van het bedrijfsleven is verbeterd.

Behaalde resultaten (december 2020)

Er zijn interviews met docenten en onderwijsmanagers gehouden om de borging en inrichting van de docentstages vorm te kunnen geven. Met behulp van deze uitkomsten is een adviesrapport opgeleverd.

→ *Zie bijlage 1.4.2.2: Stages docenten*

3. De begeleiding van kwetsbare jongeren is geprofessionaliseerd**0-situatie**

3a. Er is geen specifieke aandacht voor het trainen van docenten die kwetsbare jongeren opleiden en begeleiden.

Ambitie 2020

Medewerkers zijn getraind in het opleiden en begeleiden van de doelgroep kwetsbare jongeren.

Behaalde resultaten (december 2020)

Medewerkers hebben intervisie gevolgd, zijn met elkaar op stage geweest en hebben geformuleerd welke ontwikkeling ze willen doormaken. SVO heeft, in opdracht van de mbo-raad, gewerkt aan een specifiek opleidingsprogramma voor Entree docenten. SVO neemt deel aan de klankbordgroep en aan de pilot. Daarnaast hebben wij in de regio West waar het aantal entreestudenten sterk steeg een jongerenwerker aangenomen die de opleiding tot docent volgt.

0-situatie

3b. Tijdens SVO vakdagen werd het onderwerp kwetsbare jongeren niet behandeld.

Ambitie 2020

Het thema kwetsbare jongeren is twee maal per jaar besproken tijdens de SVO vakdag.

Behaalde resultaten (december 2020)

In 2019 hebben de workshops 'Differentiëren is te leren', 'U werkt te hard' plaatsgevonden, waarin ook is toegespitst op de doelgroep kwetsbare jongeren. In 2020 is, vanwege de maatregelen rondom COVID-19, één vakdag niet doorgegaan. De andere heeft digitaal plaatsgevonden, maar is geen specifiek aandacht besteed aan dit thema.

→ *Zie bijlage 1.4.2.3: Professionalisering kwetsbare jongeren*

4. Hybride docentschap is versterkt

0-situatie

Er wordt niet op structurele basis gewerkt met hybride docenten (docenten die deels in de beroepspraktijk en deels bij SVO werken).

Ambitie 2020

4a. Er zijn tenminste vijf hybride docenten die maximaal 4 uur per week werken bij SVO.

Behaalde resultaten (december 2020)

De definitie van hybride docent is vastgesteld. Er werken acht hybride docenten voor SVO.

Wij beoordelen dit resultaat als goed.

Ambitie 2020

4b. Er zijn vijf hybride docenten bij SVO, die bij structurele inzet een onderwijsbevoegdheid zullen behalen.

Behaalde resultaten (december 2020)

Twee docenten zijn in 2020 gestart met het behalen van hun PDG om zo hun onderwijsbevoegdheid te behalen. Drie docenten zijn al bevoegd.

Wij beoordelen de ontwikkeling op om structurele basis meer met hybride docenten te werken en hen de mogelijkheid te bieden om hun bevoegdheid te halen en definitief over te stappen naar SVO als goed en volgens planning.

→ Zie bijlage 1.4.2.4: Versterking hybride docentschap

1.4.3 Thema 3: Onderwijs en arbeidsmarkt

SVO biedt arbeidsmarktrelevant onderwijs. De foodbranche ontwikkelt zich in razendsnel tempo. SVO bedient de gehele foodbranche met uitzondering van de landbouw. Dit betekent dat ook ons onderwijs zich continu verder moet ontwikkelen. In 2016 startte SVO een BOL-aanbod. Ook willen wij dat jongeren een zo hoog mogelijk niveau bereiken als dat aansluit bij hun talenten. Tegelijkertijd vraagt de arbeidsmarkt om 'handjes', lager geschoolde medewerkers die inzetbaar zijn in productieprocessen. De samenwerking met de branche is van oudsher innig. Dit betekent dat bedrijven mede investeren in het onderwijs daar waar zij knelpunten verwachten. Dit gebeurt onder andere door middel van gastlessen en netwerkactiviteiten en door middel van financiële bijdragen aan de ontwikkeling van onderwijs.

Einddoel: onze studenten hebben een betere voorbereiding op de arbeidsmarkt van nu en morgen.

Dit doel is opgesplitst in vier subdoelen:

- Ons aanbod is uitgebreid met opleidingen op entree niveau;
- SVO onderhoudt nauwe contacten met het bedrijfsleven, gemeenten en andere partijen;
- Wij breiden het voltijdsportfolio BOL Generation Food uit naar een brede opleiding met specialisaties;
- SVO biedt innovatief onderwijs.

1. Ons aanbod is uitgebreid met opleidingen op entreeniveau

0-situatie

SVO heeft één pilotgroep niveau 1.

Ambitie 2020

30 studenten op niveau 1.

Resultaten december 2020

74 studenten op niveau 1.

Er is een toolkit Entree voor de onderwijsmanagers in de regio's opgesteld voor de werving van entree studenten.

Dit resultaat is boven verwachting. SVO biedt alleen entree aan in BBL. Dit betekent dat de entree studenten allemaal werkzaam zijn. Wij merken dat er bij bedrijven een behoefte is die wij invullen. Hierbij werken wij op vier plekken ook innig samen met de gemeente bij het herplaatsen van werkzoekenden.

→ Zie bijlage 1.4.3.1: *Entreeopleiding SVO vakopleiding food*

0-situatie

SVO biedt geen onbekostigde taalmodule.

Ambitie 2020

Creër een onbekostigde taalmodule voor anderstaligen en biedt deze aan.

Resultaten december 2020

Er is een leverancier gecontracteerd voor de onbekostigde taalmodule. Er zijn werk- en procesafspraken gemaakt en een opleiding ontwikkeld die vooraf gegaan wordt door de taalmodule. Er is één traject gestart in combinatie met de entree opleiding, voor en in samenwerking met bedrijven in Barendrecht.

→ Zie bijlage 1.4.3.2: *Onbekostigde taalmodule*

2. SVO onderhoudt nauwe contacten met het bedrijfsleven, gemeenten en andere partijen

0-situatie

2a. Gastlessen door bedrijven zijn facultatief en vinden niet gestructureerd plaats waardoor actuele ontwikkelingen niet structureel ingebed zijn in het onderwijsprogramma.

Ambitie 2020

Meer experts vanuit het bedrijfsleven verzorgen lessen bij SVO, oplopend tot tenminste 5% van de lessen.

Resultaten december 2020

Een landelijke lijst met experts en een draaiboek hoe experts ingezet kunnen worden. In 2020 zijn er experts ingezet. Dit is echter niet landelijk geregistreerd.

We hebben niet kunnen meten of we ons doel gehaald hebben. We vermoeden dat we het niet gehaald hebben.

Verklaringen afwijkingen

Door de coronacrisis zijn lessen online gegeven. Niet alle experts waren in staat of in de gelegenheid om hun lessen online te geven. Tevens zijn ook hierdoor veel excursies waarin experts de rol van gastdocent vervulden niet doorgegaan.

We verwachten dat we met nieuwe energie door kunnen met het behalen van ons doel op het moment dat het onderwijs weer 'als vanouds' is en bedrijven en experts ons gemakkelijker kunnen bezoeken. De doelstelling voor 2022 blijft onveranderd.

→ *Zie bijlage 1.4.3.3: 5% experts voor de klas*

0-situatie

2b. Netwerkbijeenkomsten vinden niet structureel plaats.

Ambitie 2020

Er worden periodiek inspirerende netwerkactiviteiten georganiseerd.

Resultaten december 2020

In februari 2020 is in Houten een pilot netwerkbijeenkomst gehouden waarbij bedrijven en docenten betrokken waren. Er is een draaiboek geschreven voor het organiseren van netwerkbijeenkomst.

Verklaringen afwijkingen

Door de coronacrisis zijn in 2020 de netwerkbijeenkomsten niet verder uitgebreid.

We verwachten dat we met nieuwe energie door kunnen met het behalen van ons doel op het moment dat het onderwijs weer 'als vanouds' is. De doelstelling voor 2022 blijft onveranderd.

→ *Zie bijlage 1.4.3.4: Inspirerende netwerkbijeenkomsten*

0-situatie

2c. SVO is niet gericht op structurele samenwerking met brancheorganisaties, gemeenten en andere partijen.

Ambitie 2020

De banden met brancheorganisaties, gemeenten en andere partijen zijn verstevigd.

Resultaten december 2020

Er lopen projecten met brancheorganisatie COV, VNV, KNS en KHN gericht op het vergroten van kennis en vaardigheden van (toekomstige) medewerkers in de foodbranche. Dit zijn projecten die variëren van een gezamenlijke vakopleiding, bijscholing in de vorm van webinars, modularisering van opleidingen, het ontwikkelen van kookboeken door studenten en de ondernemersacademie.

Er zijn vier projecten gestart met gemeenten Rijswijk, Nijmegen, Utrecht en Valkenburg, allen gericht op entree.

Er zijn projecten gestart met o.a. De Beren, Kobus en Van der Valk voor nieuwe lesgroepen.

We beoordelen de voortgang op deze ambitie als goed. Met name de groeiende verbinding met gemeenten is waardevol. Gemeenten waarderen ons omdat wij een bedrijvennetwerk meenemen en waarmaken wat we beloven.

→ *Zie bijlage 1.4.3.5: Samenwerking brancheorganisaties, gemeenten en andere partijen*

3. Wij breiden het voltijdsportfolio BOL Generation Food uit naar een brede opleiding met specialisaties

0-situatie

SVO heeft geen BOL niveau 2 opleiding.

Ambitie 2020

Het BOL-portfolio is verbreed met een niveau 2 opleiding.

Resultaten december 2020

In 2019-2020 is een BOL-opleiding ontwikkeld. In schooljaar 2020-2021 is een pilot BOL niveau 2 gestart op de locatie in Houten met 5 studenten. De BOL opleiding is een cross over tussen onze eigen crebo's versdetailhandel en fastservice.

Studenten krijgen gedurende de opleiding alle uitstroomrichtingen aangeboden.

De verbreding van de BOL-opleidingen op niveau 3 en 4 zijn binnen de context van de RIF Generation Food uitgevoerd en worden hier niet verder besproken.

→ Zie bijlage 1.4.3.6: Pilot BOL 2 SVO Houten

4. SVO biedt innovatief onderwijs

0-situatie

SVO heeft geen alumni netwerk en betreft bedrijven niet structureel bij onderwijsinnovaties.

Ambitie 2020

Bedrijven en alumni zijn betrokken bij het bedenken en implementeren van onderwijsinnovaties.

SVO biedt arbeidsmarktrelevant onderwijs dat aansluit op de wens van bedrijven.

Resultaten december 2020

We zijn gestart met alumni onderzoek in samenwerking met de MBO Raad en Customeyes.

SVO heeft een opleiding Traiteur ontwikkeld naar aanleiding van onderzoek van Food Service Instituut Nederland. De opleiding past perfect in de context van grenserving waarbij de slager of de groentespecialzaak ook een traiteur is. Deze opleiding start per schooljaar 2021-2022.

→ Zie bijlage 1.4.3.7: Alumni

1.4.4 Thema 4: Instroom en doorstroom

1. Wij hebben samenwerking met scholen voor praktijkonderwijs

0-situatie

Er is vraag in de markt naar medewerkers met een entree achtergrond. Wij hebben een goede entreeopleiding in de BBL die wij foodbreed hebben ingericht en waarmee wij al onze branches kunnen bedienen. Hierbij willen wij de samenwerking met het praktijkonderwijs verbeteren. Er zijn nog geen samenwerkingsafspraken met praktijkscholen.

Ambitie 2020

In elke regio waar wij niveau 1 opleidingen aanbieden, hebben wij samenwerking met een school voor praktijkonderwijs. Wij bieden op de doelgroep afgestemde modules aan, aan leerlingen van een praktijkschool, waar mogelijk in de locatie van de praktijkschool

Resultaten december 2020

- Er is zijn twee onderwijsmodules uitgewerkt voor praktijkonderwijs. Het gaat hierbij om een kennismaking met SVO en de foodbranche in carrouselvorm en een module over hygiëne.
- In elke regio, waar SVO een niveau 1 opleiding aanbiedt, worden gesprekken gevoerd door onderwijsmanagers van SVO met schoolleiders bij praktijkscholen. Elke regio stuurt aan op duurzame samenwerking met ten minste 1 praktijkschool. Duurzaam betekent in deze een langdurige samenwerking, waarbij SVO en de praktijkschool ieder jaar activiteiten organiseren voor de leerlingen van de praktijkschool, zoals gastlessen of een doorstroommodule naar de entree opleiding.
- In regio West is in oktober 2020 een succesvolle samenwerking gestart met SVO, de gemeente en 15 praktijkscholen onder de noemer Topacademie Haaglanden. Dit heeft in 2020 geleid tot 32 deelnemers aan de entree opleiding van SVO.
- In Katwijk zijn 6 praktijklessen aangeboden bij Limes praktijkonderwijs. Hier is sprake van een structurele samenwerking.

Verklaring afwijkingen

In verband met COVID-19 hebben meerdere afspraken online plaatsgevonden en zijn afspraken en gastlessen afgezegd of verplaatst. Om deze reden trekken we de ambitie van 2020 door naar 2022.

2. Wij realiseren samen met het aanleverend onderwijs een soepele overgang vo-mbo

0-situatie

SVO heeft van oudsher een beperkte verbinding met het toeleverend onderwijs. Dit heeft te maken met de populatie die volledig uit BBL-studenten bestond. Sinds de start van de BOL-opleidingen, verandert ons perspectief. We zijn gestart met het leggen van verbinding met scholen voor voortgezet onderwijs in de regio's waar wij onze hoofdvestigingen hebben en breiden dit de komende jaren uit.

Ambitie 2020

De verbinding met scholen voor voortgezet onderwijs is verbeterd.

Dit heeft geleid tot verbinding met tenminste 100 scholen voor voortgezet onderwijs.

Resultaten december 2020

- Er is in 2020 bij 70 VO-scholen en op onderwijsbeurzen voorlichting gegeven over de opleidingen die SVO te bieden heeft. Een aantal heeft live plaatsgevonden, maar de meeste voorlichtingen waren online.
- Iedere VO-school in Nederland heeft in november 2020 digitaal een brief over de opleidingen van SVO ontvangen en de mogelijkheid om een informatiepakket aan te vragen. Deze worden tevens in januari en maart 2021 verzonden.
- In elke regio, waar SVO BOL opleidingen aanbiedt, zijn minimaal twee gastlessen aan twee vo-scholen gegeven. Tijdens deze gastlessen maken leerlingen kennis met de foodbranche en de opleidingen van SVO.
- 20 leerlingen van de Horeca Vakschool Rotterdam hebben een dag meegelopen bij SVO. In de regio Noord-West van SVO stonden ook meeloopdagen gepland, maar deze zijn afgezegd in verband met COVID-19.
- Er is een programma ontwikkeld voor een gastles, die in iedere regio aangeboden kan worden. Iedere gastles wordt uitgevoerd bij SVO, waarbij er een keuze gemaakt kan worden tussen de thema's AGF, Vlees en Vis. Aanvullend ontvangen de leerlingen informatie over SVO. De gastles is getest en leerlingen reageren er enthousiast op.
- In samenwerking met de Horeca vakschool en het Thorbecke College wordt een meer intensievere module ontwikkeld, waarbij leerlingen kennis maken met SVO en het leren en werken in de foodbranche. Dit is een 9 weken durend programma, waarbij vo-leerlingen kennis maken met de foodbranche en SVO. Het streven is om dit programma per schooljaar 2021-2022 aan te bieden.
- In elke regio zijn gesprekken met minimaal 3 scholen gevoerd door onderwijsmanagers en docenten van SVO met schoolleiders en docenten/decanen van vo-scholen. Elke regio stuurt aan op duurzame samenwerking met de vo-school. Duurzaam betekent in deze een langdurige samenwerking, waarbij SVO en de vo-school ieder jaar activiteiten organiseren voor de leerlingen, zoals gastlessen of een doorstroommodule naar het mbo.
- VO-scholen waar verbinding mee is, zijn tevreden over de samenwerking met SVO. Ze geven aan dat de communicatie prettig, gelijkwaardig en op vertrouwensbasis verloopt en dat er veel mogelijk is. SVO stelt zich flexibel op. De vo-scholen spreken uit te streven naar een langdurige en nauwe samenwerking.

Verklaring afwijkingen

In verband met COVID-19 zijn meerdere afspraken, voorlichtingen en gastlessen afgezegd of verplaatst. Inmiddels zijn er online alternatieven opgestart. Desalniettemin voelen wij ons juist op deze doelstelling door Corona erg beperkt. De inhaalslag die SVO wil maken waar het gaat om bekendheid bij en verbinding met scholen voor voortgezet onderwijs gaat minder snel dan gehoopt.

Daarnaast beoordelen we de resultaten deels nog als voorwaardelijk.

Het aantal contacten is uitgebreid, de verdieping ervan moet nog beter.

3. Wij realiseren een soepele doorstroom binnen SVO

0-situatie

De doorstroom na diplomering bij SVO is relatief laag. Doorstroom niveau 2 naar niveau 3 is in 2017: 29% (228 van de 785 gediplomeerden). Doorstroom niveau 3 naar niveau 4 is in 2017: 24% (157 van de 650 gediplomeerden). SVO wil de doorstroming naar een hoger niveau mbo versoepelen en neemt deze indicator op in de kwaliteitsagenda.

Ambitie 2020

Het onderwijsprogramma is zo aangepast dat doorstroom wordt gestimuleerd.

Doorstroom 2020: niveau 2: 31%

niveau 3: 26%

Resultaten december 2020

- Er is een lesprogramma ontwikkeld voor alle mbo-niveaus, bestaande uit twee lessen, gericht op loopbaanperspectief en ambities van studenten, om doorstroom te stimuleren. Dit is per schooljaar 2020-2021 geïntegreerd in OP4 van de lessencyclus van Loopbaan en Burgerschap.
- Er is een standaard vraag opgenomen in het mentor-gespreksformulier in KRD, wat gebruikt wordt bij mentor gesprekken, zodat mentoren de studieloopbaan bespreekbaar maken.
- Studenten van een niveau hoger geven gastlessen of maken vlogs over het leren op een hoger niveau binnen SVO. Dit gebeurt in elke regio.
- Studenten geven in de JOB enquête van 2020 aan tevreden te zijn over de studieloopbaanbegeleiding, waar doorstroom onderdeel van uitmaakt. De score op begeleiding bij verder leren of werken is 3.3 uit 5. De score op de hulp bij studievoortgang is 3.6 uit 5.

Resultaat

Conform de Benchmark is de doorstroom in 2018 39,8% en in 2019 44,8% (MBO Raad, 2019 en MBO Raad, 2020). Het rapport voor 2020 moet nog uitgebracht worden. De resultaten van 2018 en 2019 laten een positieve trend zien.

Verklaring afwijkingen

Bij SVO wordt doorstroom niet standaard gemeten. Daarom is gekozen om gebruik te maken van de resultaten van de Benchmark middelbaar beroepsonderwijs (MBO Raad, 2019 en MBO Raad, 2020). Dit is een initiatief van de MBO Raad en voorziet mbo-instellingen van betrouwbare gegevens ter vergelijking en verbetering van de resultaten. Doorstroom is hier ook in meegenomen. De cijfers zijn ontleend aan databestanden van DUO. Het rapport van 2020 is op het moment van schrijven nog niet uitgebracht.

4. Wij realiseren samen met het hbo een soepele doorstroming naar het vervolgonderwijs

0-situatie

SVO heeft een lage doorstroom naar hbo. In 2017 was deze 7,8% (15 van de 190 gediplomeerden op niveau 4). Met deze kwaliteitsagenda willen we de doorstroom verhogen.

Ambitie 2020

Doorstroom hbo 2020: 10%.

Er zijn onderwijsmodules ontwikkeld gericht op doorstroming naar het hbo.

Resultaten december 2020

Bij deze meting hebben we gekozen voor de Benchmark MBO. Dit wijkt af van onze 0-meting maar we beoordelen de benchmark als een goed instrument. De doorstroom naar het hbo is in 2017 8,5%, in 2018 4,2% en in 2019 7,6% (MBO Raad, 2018, MBO Raad, 2019, MBO Raad, 2020). De resultaten van 2017, 2018 en 2019 laten een wisselend beeld zien. Het rapport voor 2020 moet nog uitgebracht worden.

In samenwerking met Avans Hogeschool en McDonald's is een BBL-module ontwikkeld voor doorstroom naar het hbo. In de module ligt de nadruk op onderzoekvaardigheden. Deze wordt vanaf augustus 2020 aangeboden.

BOL4 studenten, die willen doorstuderen op het hbo, voeren losse opdrachten uit, die hen voorbereiden op de benodigde onderzoeks-vaardigheden op het hbo.

Eind 2020 is gestart met de ontwikkeling van een doorstroommodule voor BOL studenten, waarbij een deel verplicht wordt voor iedere BOL4 student (oriëntatie hbo) en een deel facultatief is voor de studenten die daadwerkelijk voor het hbo kiezen. Hierbij ligt de nadruk op het aanbod van hbo-opleidingen, een juiste keuze maken, vaardigheden en kennis ontwikkelen die aansluiten bij de gekozen hbo-opleiding.

Iedere BOL4 klas heeft van 2 oud studenten van SVO (alumni), nu hbo studenten, een voorlichting gekregen over studeren op het hbo.

Studenten geven in de JOB enquête van 2020 aan tevreden te zijn over de studieloopbaanbegeleiding. De score op begeleiding bij verder leren of werken is 3.3 uit 5.

Verklaring afwijkingen

Bij SVO wordt doorstroom naar het hbo niet gemeten. We kunnen niet meer achterhalen waar ons eigen percentage in de kwaliteitsagenda op is gebaseerd. Daarom is gekozen om gebruik te maken van de resultaten van de Benchmark middelbaar beroepsonderwijs (MBO Raad, 2018, MBO Raad, 2019, MBO Raad, 2020).

We ervaren wel dat deze doelstelling ons niet volledig past. Doorstroom naar het HBO hangt voor BBL studenten voor een belangrijk deel af van hun werkgever. Specifiek voor de BOL is de doelstelling wel heel passend en blijven we doorstroom nadrukkelijk stimuleren. Dit wordt ook ondersteund door het opleidingsfonds van de KNS dat de BOL-opleiding deels financiert.

5. Onze studenten hebben kennis, vaardigheden en beroepshouding waar de arbeidsmarkt om vraagt

0-situatie

Bij de start van de kwaliteitsagenda waren er nog geen moderne keuzedelen opgenomen in het curriculum van de BOL-opleidingen.

Ambitie 2020

Drie moderne keuzedelen zijn betrokken in Generation Food (BOL).

Resultaten december 2020

In 2019-2020 hebben we de volgende moderne keuzedelen ontwikkeld:

- Keuzedeel Catering, passend bij de verbreding van Foodservice
- Keuzedeel Voeding, industriële processen, ook om mogelijkheden om stage binnen de industrie te lopen te creëren.

Deze worden aangeboden.

In 2020-2021 hebben we de volgende moderne keuzedelen ontwikkeld:

- Keuzedeel Inspelen op innovaties geschikt voor niveau 3
- Keuzedeel Ondernemend gedrag (voor niveau 3 en 4)

Deze worden komend schooljaar aangeboden.

In 2020 hebben we een enquête onder de 15 BOL docenten en mentoren uitgevoerd. Hieruit kwam naar voren dat de docenten ook meer keuzedelen willen ontwikkelen die een praktische toepassing hebben. Om deze reden hebben we aanvullende de volgende keuzedelen ontwikkeld:

- Keuzedeel Barista Basis
- Keuzedeel Pizza (in ontwikkeling)
- Keuzedeel wijnkennis 1 (dit boden we aan voor BBL-koks maar hebben we ook toepasbaar gemaakt voor BOL)

Deze worden komend schooljaar aangeboden.

Naast bovenstaande moderne keuzedelen hebben we ook een aantal keuzedelen ter verbreding toegevoegd. Deze vinden we niet vermeldenswaardig.

We hebben er bewust voor gekozen niet het keuzedeel doorstroom HBO aan te bieden. Doorstroom naar het HBO krijgt expliciet aandacht in het regulier curriculum (zie paragraaf doorstroom HBO).

Studenten geven in de JOB enquête van 2020 aan tevreden te zijn over het aanbod en de inhoud van de keuzedelen. Zowel het aanbod als de inhoud scoren 3.3 uit 5. Wij denken met de uitbreiding van het aanbod een hogere score te kunnen halen.

1.4.5 Thema 5: Innovatie

SVO wil de kennis van de branche waarborgen door een expertisecentrum te worden voor de hele voedselbranche. We willen de stap zetten om op structurele basis onze expertise over voedsel te delen met de buitenwereld. Ons streven is dat, naast de basis van goed beroepsonderwijs dat opleidt tot vakmanschap, studenten in staat gesteld worden om 'onderscheidende meerwaarde' te creëren. Hierbij richt SVO zich op drie thema's: vakmanschap, ondernemerschap en internationaal burgerschap. SVO biedt mede door de product- en keuringswedstrijden een aantrekkelijke context voor studenten, zeker voor degenen die willen uitblinken. Dit willen we zo houden. Het Expertisecentrum voor het Slagersambacht is het eerste expertisecentrum dat we hebben, in samenwerking met de brancheorganisatie KNS (Koninklijke Nederlandse Slagers). Hierbij zijn top (Meester)slagers en docenten betrokken. De aandacht voor internationalisering wordt met deze kwaliteitsagenda vergroot.

Einddoel

SVO deelt haar expertise over voedsel op structurele basis met de buitenwereld.

Deze strategische doelstellingen zijn omgezet in drie operationele doelen voor de kwaliteitsagenda.

- Wij hebben een verdiepend aanbod voor excellente studenten, inclusief buitenlandse stage.
- Wij bieden trainingen, cursussen en productwedstrijden die aansluiten bij wensen van werknemers in de voedselbranche.
- SVO heeft ten dele een digitale omgeving voor onderwijs op afstand.

1. SVO ontwikkelt zich tot expertisecentrum Food

0-situatie

1a. SVO heeft geen aanbod buitenlandse stages. Studenten lopen geen buitenlandse stages.

Ambitie 2020

SVO heeft een aanbod van buitenlandse stages.

Operationele doelen 2020

SVO inventariseert de mogelijkheden voor aanvullende financiering voor internationale stages en vraagt deze aan.

SVO maakt een databank met acht buitenlandse stagebedrijven en partnerscholen die geschikt zijn voor studenten Food, met heldere indicatoren over de geschiktheid en maakt het mogelijk dat studenten hier stage kunnen lopen.

Resultaten december 2020

Medio januari 2020 is er een conceptnotitie geschreven waarin richting wordt gegeven aan buitenlandstage (internationalisering).

In 2020 heeft SVO met drie vakscholen contact gehad over partnerschap. Er zijn gesprekken gevoerd met de Vakschool De Groene Poort (België), Vakschool: Fachschule (Duitsland) Kulmbach en Slagers vakschool in Zwitserland.

SVO heeft 14 stagebedrijven die geschikt zijn voor studenten Food.
SVO heeft een aanvraag ingediend bij Erasmus+ voor ondersteuning van mobiliteiten.
Deze aanvraag is afgewezen. In 2021 dienen we de aanvraag nogmaals in.

Verklaring afwijkingen

- Door de coronacrisis zijn de initiatieven voor internationalisering niet verder uitgewerkt.
- Door de coronacrisis zijn in 2020 de netwerkbijeenkomsten niet verder uitgebreid.
- In 2021 pakken we deze activiteiten weer op, beginnend met de herziene aanvraag Erasmus+.

→ Zie bijlage 1.4.5.1 Stagebank SVO

0-situatie

1b. SVO heeft geen structureel verdiepend aanbod voor excellente studenten.

Ambitie 2020

Excellente studenten krijgen een aanvullend aanbod aangeboden.
Studenten ontvangen een certificaat van deelname.
Er zijn vier masterclasses per jaar.
SVO continueert de masterclasses.

Operationele doelen 2020

SVO maakt het trainingsaanbod toegankelijk voor 'excellente' studenten als aanvullend aanbod. Dit gebeurt in de vorm van vier masterclasses van vier sessies.
SVO voert de eerste serie masterclasses uit.

Resultaten december 2020

- In 2019 hebben vier masterclasses plaatsgevonden. In januari en februari 2020 hebben er twee masterclasses plaatsgevonden. Op de website van SVO kan een student, praktijkbegeleider of geïnteresseerde zich inschrijven voor een masterclass van SVO.
- De certificering van de masterclasses gebeurt digitaal, de student kan deze via de school app downloaden.
- Excellente studenten krijgen een aanvullend aanbod aangeboden.
- SVO heeft een Webinar Vis aangeboden aan de studenten en de bedrijfssector Vis. Deze Webinar heeft plaatsgevonden op 7 april 2020. Titel Webinar: gratis Webinar over herkomstaanduiding vis.
- SVO heeft deelgenomen aan de voorrondes van EURO-Skills 2020. Eén student heeft zich voorbereid op deelname aan Euroskills in Graz. Dit is als gevolg van Corona niet doorgegaan.
- In 2019 heeft één team deelgenomen aan de MBO duurzaamheidschallenge. Resultaat: derde plaats. In 2020 hebben BOL studenten vanuit elke regio (5) deelgenomen aan de MBO-duurzaamheid Challenge.

We hebben een positief oordeel over de voortgang. Wel zijn de behaalde resultaten minder meetbaar omdat de doelstellingen vooral geformuleerd zijn in de vorm van het starten van nieuwe activiteiten.

Verklaring afwijkingen

SVO heeft in 2020 twee masterclasses aangeboden aan de studenten, leerbedrijven en andere genodigden van SVO, de twee resterende masterclasses zijn uitgesteld, doordat de overheid heeft besloten dat er geen fysieke bijeenkomsten konden plaatsvinden. We hebben de masterclasses niet online aangeboden omdat SVO de prioriteit stelde aan de primaire taak, online onderwijs verzorgen aan alle studenten van SVO. Bovendien hebben de meeste masterclasses een grote praktijkcomponent.

SVO heeft deelgenomen aan de voorrondes van EURO-Skills 2020. Voorrondes maar door corona heeft de wedstrijd niet plaatsgevonden.

SVO heeft medio juni 2020 besloten op te stoppen met deelname aan Skills. De kosten en baten wegen niet tegen elkaar op.

→ Zie bijlage 1.4.5.52 *Masterclasses voor SVO-studenten & praktijkbegeleiders - SVO*
→ Zie bijlage 1.4.5.63 *flyer 1 masterclasses*

0-situatie

1c. SVO heeft een Expertisecentrum voor het Slagersambacht.

Ambitie 2020

Wij bieden trainingen, cursussen en productwedstrijden die aansluiten bij wensen van werknemers in de voedselbranche.

Operationele doelen 2020

- SVO breidt zijn activiteiten uit om kennis te delen en over te dragen via innoverende en actuele cursussen, productwedstrijden en keuringen.
- SVO investeert in haar Expertisecentrum voor het Slagersambacht en maakt dit toegankelijk voor de studenten.
- SVO voert gesprekken met andere brancheorganisaties in de Foodbranche over nieuwe expertisecentra waar SVO als uitvoerder functioneert.

Resultaten december 2020

- SVO heeft de workshops: Listeria, Skills, Hygiëncode Slagers- en poeliersbedrijven, Hybride vleesproducten en calculeren administreren voor het slagersbedrijf voor de branche verzorgd. SVO heeft de trainingen aspirant productkeurmeester, gecertificeerd productkeurmeester, worstmaker en meester worstmaker uitgevoerd voor de branche en studenten van SVO. SVO heeft vanuit het Expertisecentrum voor het Slagersambacht gastlessen aangeboden voor diverse opleidingen van SVO.
- Studenten hebben deelgenomen aan de trainingen aspirant- en gecertificeerd productkeurmeester.
- Studenten hebben vanuit het Expertisecentrum voor het Slagersambacht deelgenomen aan de vakwedstrijd Arnhem rookworststad. Tevens hebben studenten deelgenomen aan de aangeboden workshops.
- SVO heeft gesprekken gevoerd met de Koninklijke Nederlandse Slagers vereniging over samenwerking met het expertisecentrum en om viswedstrijden te organiseren.
- In 2020 zijn er verkennende gesprekken gevoerd met het VNV, de Nederlandse Brood- en banketbakkers en de Ondernemersvereniging.
- Verklaring afwijkingen
- Door de coronaproblematiek zijn er geen er nog geen samenwerkingsafspraken gemaakt ten behoeve van het Expertisecentrum voor het Slagersambacht. De te behalen resultaten schuiven we door.

→ Zie bijlage 1.4.5.4 *Rapportage Expertisecentrum voor het Slagersambacht*

0-situatie

1d. SVO heeft ten dele een digitale omgeving voor onderwijs op afstand.

Ambitie 2020

Het gehele onderwijsaanbod staat in de ELO.

SVO heeft een deel van het onderwijs gedigitaliseerd.

Het digitaliseren van een deel van het onderwijs was voor SVO echt een prioriteit in de kwaliteitsagenda. Op het moment van schrijven van de kwaliteitsagenda konden we niet vermoeden dat juist Corona hier een stimulans voor zou zijn. We durven te stellen dat Corona op een aantal van onze te behalen resultaten belemmerend heeft gewerkt, maar op dit resultaat juist niet.

Operationele doelen 2020

- SVO realiseert dat het gehele reguliere onderwijsaanbod in de elektronische leeromgeving is vormgegeven.
- SVO voert een experiment uit door wekelijks via skype les te geven op drie locaties in Nederland.
- De docenten worden getraind in het gebruik van digitale middelen en het coachen van studenten
- SVO beschrijft een visie op digitalisering.
- SVO bouwt de digitalisering van het lesaanbod verder uit.

Resultaten december 2020

- De elektronische leeromgeving (ELO) is operationeel. Generieke vakken worden digitaal aangeboden door het programma GPS
- Het experiment met gelijktijdig lesgeven via skype op meerdere locaties is in 2019 uitgevoerd. Dit leerde ons dat deze werkwijze uitvoerbaar is mits de lessen niet te lang duren. Corona haalde dit experiment als het ware in.
- SVO heeft MS Teams geïntegreerd in het onderwijs (i.p.v. Skype). Door de Corona pandemie hebben alle docenten van SVO online lesgeven via MS Teams. SVO heeft online lesgeven geëvalueerd met medewerkers en studenten van SVO. Hieruit bleek dat de didactische principes in ons onderwijs ook met online onderwijs goed overeenind bleven. Ook zagen docenten en studenten voordelen in een gecombineerd aanbod van online en offline (SVO, Evaluatie online onderwijs SVO tijdens de corona crisis, augustus 2020).
- SVO heeft diverse trainingen verzorgd voor het gebruik van digitale middelen (MS Teams).
- Voor de tool Lesson-up is een handleiding geschreven voor de medewerkers van SVO. Deze is toegelicht in de digitale bijeenkomsten.
- De docenten worden getraind in het gebruik van digitale middelen en in het coachen van studenten. Er zijn meerdere digitale bijeenkomsten georganiseerd om de medewerkers te bekwamen in MS Teams.
- SVO heeft een 'Visie op digitalisering in het onderwijs 2019-2022' opgesteld die beschrijft waar team innovatie de komende jaren naar toe kan werken.
- SVO heeft een virtuele koelcel geïntegreerd in het onderwijs van SVO. Deze is voor de studenten via de ELO toegankelijk.
- SVO heeft voorbereidingen getroffen voor het digitaliseren van de herkenningstafels. Dit wordt in 2021 uitgerold.

→Zie bijlage 1.4.5.19 5 Virtuele koelcel

1.4.6 Reflectie van het bestuur op de voortgang van de resultaten in de kwaliteitsagenda

Op 23 oktober 2020 heeft het eerste voortgangsgesprek met de Commissie CKMBO plaatsgevonden. CKMBO beoordeelt de kwaliteitsagenda's 2019-2022 van mbo-instellingen en adviseert de minister van OCW over het toekennen van het investeringsbudget. Het gesprek was informerend van aard en het doel was om een zo breed mogelijk beeld te krijgen van de uitvoering van de Kwaliteitsagenda SVO. En er is stilgestaan bij de wijze waarop de monitoring en verantwoording van de ambities van SVO is vormgegeven. Er is in drie blokken gesproken: allereerst met medewerkers uit het onderwisteam, vervolgens met een vertegenwoordiging van bedrijfsleven (Koninklijke Nederlandse Slagers KNS en Horeca Vakschool Rotterdam) en studentenraad en tot slot is er met het College van Bestuur gesproken.

Enorm sterke verankering Kwaliteitsagenda

In de afgelopen anderhalf jaar heeft de kwaliteitsagenda impact gehad in de hele organisatie. Niet omdat het iets nieuws was maar omdat veel medewerkers er direct bij betrokken waren. We hebben bij de planvorming ervoor gekozen om zoveel mogelijk aan te sluiten bij de bestaande strategie. Daarmee hebben we extra focus aangebracht op de doelen waar we toch al mee bezig waren. De kwaliteitsagenda heeft ons enorm geholpen bij die focus en bij het organiseren van slagkracht. Daarnaast kwam de kwaliteitsagenda steeds terug in onze interne communicatie, op onze personeelsdagen, tijdens scholingsdagen, in het kerstpakket, in de wekelijkse nieuwsbrief en tenslotte in alle teamvergaderingen. De kwaliteitsagenda en het belang ervan was daarmee herkenbaar in de hele organisatie en bij alle medewerkers.

Terugkijkend op dat proces is die verankering uitstekend verlopen. En dat is voor ons heel belangrijk geweest. We geloven heilig in het betrekken van docenten in allerlei rollen bij het uitvoeren van de strategie. Hiermee is beleid direct toepasbaar in het onderwijs. In dit voortgangsverslag wordt duidelijk dat dit gewerkt heeft.

Ook de stimulans vanuit de commissie Kwaliteitsafspraken om steeds stakeholders te betrekken, hebben we omarmd. Kijk bijvoorbeeld eens op onze website de filmpjes van onze online open avonden waar allerlei bedrijven aan hebben meegewerkt.

Daarnaast verwijzen wij met plezier naar de gesprekken met de commissie Kwaliteitsafspraken op 23 oktober 2020. Tijdens dit gesprek schoven 5 collega's uit de ontwikkelteams, de voorzitter van de studentenraad en 2 extern betrokken stakeholders aan om hun beeld te geven van de voortgang.

Wisselend beeld waar het gaat om onze oorspronkelijke doelen

In de keuze van de doelen is door voortschrijdend inzicht her en der een ander inzicht gekomen. De ambitie bijvoorbeeld voor de doorstroom naar het HBO is zo'n resultaat dat niet of nauwelijks te beïnvloeden valt door ons gezien het grote aantal BBL studenten (meer dan 90%). Ook het VSV-cijfer is het behalen van resultaat de arbeidsmarkt en het handelen van bedrijven van invloed. Het onderzoek dat wij hebben laten doen inzake VSV laat dat ook helder zien. Terugkijkend zouden wij bepaalde doelen anders geformuleerd hebben of zelfs niet opgenomen. Tegelijkertijd blijven we ons inspannen om verbeteringen aan te brengen waar we dat kunnen. Dit laten we zien in het voortgangsverslag. We zien dat het werkt. Kijkend naar de kwantitatieve resultaten die we hebben opgenomen, kunnen we een bemoedigende voortgang laten zien waarbij duidelijk is dat de ondernomen activiteiten doelgericht waren en in de meeste gevallen resultaat opleverden. We zijn 'in control' waar het gaat om het uitvoeren van onze strategie.

Ook de keus om de uitvoering bij de eigen medewerkers te beleggen heeft, terugkijkend, nuancering nodig. Het proces van verankering in de organisatie en bij de medewerkers is uitstekend verlopen. Echter niet iedereen is geschikt om op een hoger abstractieniveau taken verrichten voor organisatiedoelen. Onze docenten zijn goed in lesgeven en lesontwikkeling, niet perse in regio-overstijgend beleid maken en meewerken aan de uitvoering. Dit hebben we onderschat. Het werken aan organisatiedoelen vereist een hoger abstractieniveau en dat heeft betekend dat sommige medewerkers een kernteam hebben verlaten en dat twee projectleiders extern zijn aangetrokken om zo uiteindelijk een mix te krijgen van externe deskundigheid en ervaring en een hoge interne betrokkenheid. Met deze huidige samenstelling gaan wij de komende twee jaar vooral werken aan implementatie, borging en verankering van de doelen in onze organisatie en onderwijs.



Kwaliteitsagenda

Bijlagen

BIJLAGEN KWALITEITSAGENDA

Bijlage 1.4.1.1 (Onderwijs en kwaliteit)

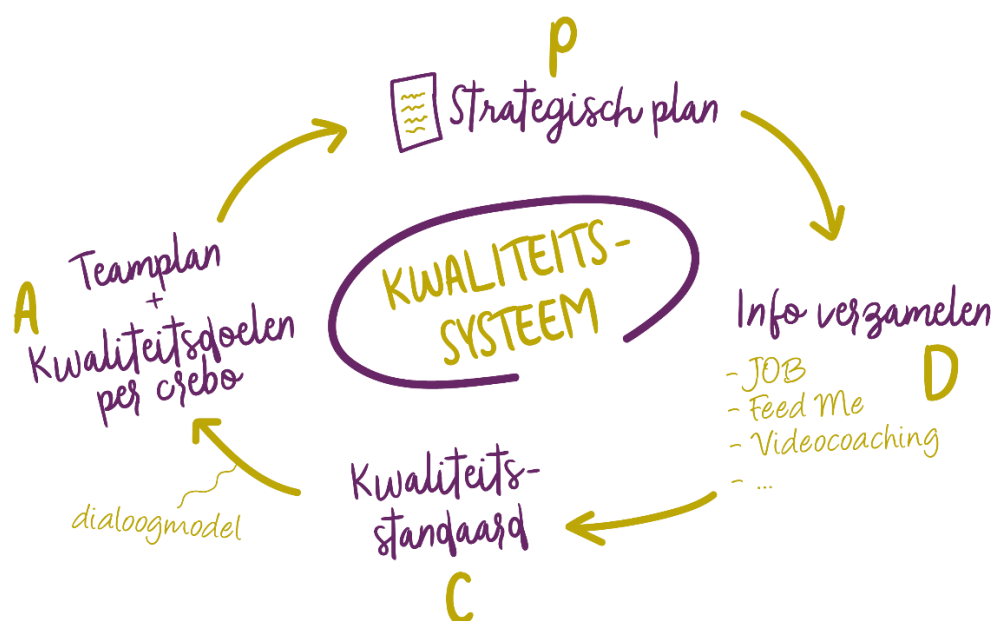
Kwaliteitsstandaard SVO vakopleiding food

0. **Basis op orde:** wij hebben continu aandacht voor de basiskwaliteit van het onderwijs. We gaan hier regelmatig over in gesprek, zowel intern als extern.
1. **Betrokken:** wij zijn vriendelijk, toegankelijk en persoonlijk naar alle stakeholders en hebben interesse in elkaar. Dit zien wij terug in onze studentenevaluaties.
2. **Bevlogen:** wij zijn enthousiast, inspirerend, motiverend, hebben passie voor food en zijn trots op SVO. We werken continu aan verbetering van onszelf en SVO. Dit blijkt ook uit ons medewerkers-tevredenheidsonderzoek.
3. **Betrouwbaar:** we komen onze afspraken na. We zijn open naar elkaar en naar onze klanten, studenten en relaties. Dit is zichtbaar in onze studentenevaluaties en de waardering van leerbedrijven.
4. **Bewust:** wij onderbouwen onze keuzes, houden focus op wat wij belangrijk vinden en reflecteren op ons gedrag. Dit is merkbaar in het gebruik van studentenevaluaties en de bespreking van de resultaten van zelfreflectie.
5. **Bepalend:** wij werken continu samen met het bedrijfsleven en brancheorganisaties. Met elkaar bepalen wij waar de accenten liggen in het vakonderwijs. Wij spelen in op trends en ontwikkelingen. Wij bevragen onze studenten hier specifiek op.

Hoe wij weten dat we aan de standaard voldoen:

Standaard	Meetinstrument	Deelgebied
Basis op orde (score minimaal voldoende)	Interne audit Externe audit	Alle deelgebieden uit het inspectiekader scoren minimaal een voldoende
Betrokken (score 8,0*)	FeedMe	Pedagogisch handelen + collegialiteit en schoolontwikkeling (gemiddeld)
	JOB-Monitor	Onderwijs en begeleiding
Bevlogen (score 8,0*)	Medewerkersonderzoek	Bevlogenheid en betrokkenheid (gemiddeld)
Betrouwbaar (score 8,0*)	FeedMe	Normen en waarden
	Leerbedrijf - tevredenheidsonderzoek	Tevredenheid over contact mbo-adviseur
Bewust (score 8,0*)	FeedMe	Eigen ontwikkeling docent
	Videocoaching	Zichtbaar i.p.v. meetbaar: beelden worden besproken in intervisie
Bepalend (score 8,0*)	JOB-Monitor	SVO-unieke vraag: wat vind je van de kennis van de docenten van ontwikkelingen in de foodbranche?
	FeedMe	Aansluiting beroepspraktijk

* SVO wil met de kwaliteitsstandaard een aantal ambities realiseren. De scores bij deze ambities zijn bij het schrijven van dit document op een 8,0 gezet voor alle vijf de standaarden. Dit is ter illustratie. De kwaliteitsmedewerkers bereiden de vaststelling van de cijfers voor. De uiteindelijke streefcijfers worden vastgesteld door het MT.

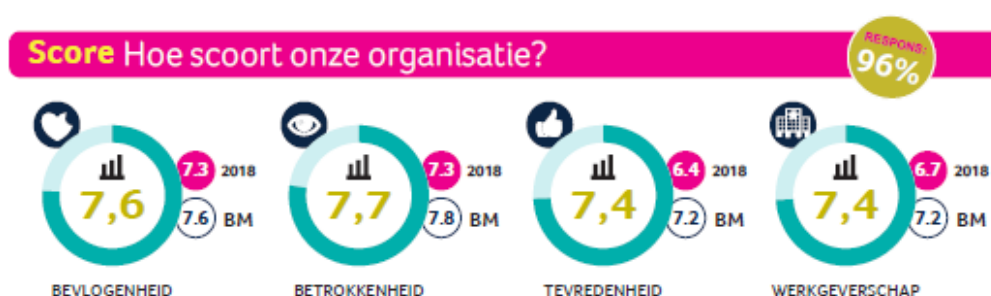


Bijlage 1.4.2.1 (Kwaliteit medewerkers)

Behaalde resultaten 'ambassadeurschap medewerkers verhogen'

- 1.a De score van een 4,3 (op de schaal van 5), kan worden gelezen als een rapportcijfer van 8,6. Dit is een gewogen gemiddelde. In de JOB enquête 2020 is de vraag over docenten anders gesteld dan in 2018. Reden is dat vanwege een betere toegankelijkheid het taalgebruik is aangepast. Door de andere vraagstelling zijn de scores moeilijker te vergelijken. SVO heeft zelf in 2019 ook onderzoek gedaan, onder andere naar het oordeel van de studenten over de docenten. In het door SVO uitgezette studententevredenheidsonderzoek in 2019 was de score op de vraag 'Vind je jouw docenten goed', dezelfde vraagstelling als in 2018 van de JOB enquête, een 9,1 (gewogen gemiddelde).

Een knipsel uit onze factsheet MTO 2020



- 1.b Beeld zegt meer dan 100 woorden!
- 1.c De kernwaarden van SVO zijn geconcretiseerd in de 5B's, deze staan voor betrokkenheid, bevoegenheid, bewust, betrouwbaar, bepalend. Vier keer per jaar wordt met behulp van FeedMe gemeten hoe studenten vinden dat deze 5B's tot uiting komen. In onderstaande tabel de antwoorden van onze studenten:

FeedMe (peildatum 1-10-2020)	
Deze docent geeft boeiend les	SVO score 7,7 (n=163)
Deze docent heeft passie voor zijn/haar vak	SVO score 8,5 (n=81)
Deze docent toont interesse in mij, mijn persoonlijke ontwikkeling en mijn studievoortgang	SVO score 8,0 (n=1413)
Bij deze docent kan ik altijd terecht met vragen/problemen over de lesstof	SVO score 8,2 (n=269)
Deze docent houdt zich aan de gemaakte afspraken	SVO score 8,2 (n=772)
Deze docent spreekt anderen erop aan als zij zich niet aan afspraken houden	SVO score 7,8 (n=106)
Deze docent staat open voor de meningen van leerlingen/studenten	SVO score 8,3 (n=748)
Je mag bij deze docent je eigen mening ook vertellen, zij/hij luistert daarnaar	SVO score 8,2 (n=99)
Deze docent weet veel van het beroep waarvoor hij/zij lesgeeft	SVO score 8,5 (n=138)



Uitkomst onderzoek 2020 leerbedrijven (n = 138)

- 1.d In 2019 zijn we gestart met introductiebijeenkomsten voor nieuwe medewerkers. Tijdens deze introductiebijeenkomsten worden de 5 B's toegelicht door de Voorzitter College van Bestuur en wordt later aan de nieuwe medewerkers, via een quiz, gevraagd de 5B's te herhalen. Er wordt binnen de gehele organisatie volop aandacht gegeven aan de 5B's. Zo ook tijdens dé SVO-quiz op de digitale personeelsdag op 26 juni 2021. Alle teams hadden de vraag over de 5B's goed. De resultaten uit het medewerkersonderzoek in 2020 bevestigde het beeld dat medewerkers de kernwaarden kennen. Studenten en leerbedrijven ervaren dat deze 5B's worden uitgedragen. Dit meten we via FeedMe en het onderzoek onder leerbedrijven. Om continu het kennen en uitdragen van de kernwaarden te meten, is hieraan de kwaliteitsstandaard gekoppeld, zie kwaliteitsagenda 'Kwaliteit Onderwijs'.

De slide van de introductiepresentatie:

Wat maakt SVO uniek?

BETROKKEN
BEVLOGEN
BETROUWBAAR
BEWUST
BEPALEND

Wij hebben oog voor mensen
 Wij houden van ons vak
 Wij doen wat we beloven
 Wij maken doordachte keuzes
 Wij zetten de toon

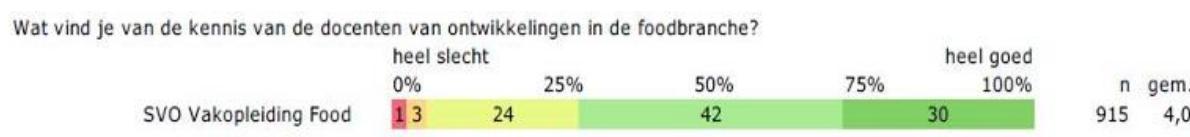
Bijlage 1.4.2.2 (Kwaliteit medewerkers)

Stages docenten

SVO docenten lopen stage met als doel de voorbereiding op de beroepscontext voor onze studenten te verbeteren. Kennis over foodtrends en -ontwikkelen zijn onontbeerlijk om actueel onderwijs te kunnen geven. SVO-toets via FeedMe bij studenten de actuele kennis van docenten. In onderstaande tabel zijn de FeedMe resultaten terug te vinden:

FeedMe (peildatum 1-10-2020)	
Deze docent weet veel van het beroep waarvoor hij/zij lesgeeft:	SVO score 8,5 (n=138)
Ik kan merken dat deze docent zijn/haar vak(gebied) goed bijhoudt:	SVO score 8,1 (n=616)
De docent is goed geïnformeerd over de nieuwste ontwikkelingen in het beroep waarvoor ik heb gekozen:	SVO score 8,0 (n=705)

Ook in de JOB monitor van 2020 is er een vraag gesteld om de mening van studenten te vernemen:



Leerbedrijven zijn bijzonder enthousiast over het stagelopen van onze docenten. Onderstaand bericht op social media is een leuk voorbeeld:



Om te realiseren dat het stagelopen van docenten bijdraagt aan de verbetering van kennis van specifieke leer- en werkwijzen en de (leer)cultuur van het bedrijfsleven, wordt beleid ontwikkeld om het stagelopen van docenten beter te borgen en in te richten. Om te achterhalen op welke wijze dit het beste kan worden gedaan en waarmee rekening te houden, zijn interviews met docenten en onderwijsmanagers gehouden. De belangrijkste uitkomsten van deze interviews zijn dat er vraag is naar duidelijkheid over docentstage en dat het stagelopen nog te vrijblijvend is. Een aanvullende uitkomst uit de interviews met onderwijsmanagers is dat er nog verschillend wordt gedacht over de invulling van de docentstages. Er is een adviesrapport opgeleverd aan de onderwijsmanagers waarin suggesties worden gedaan voor de vaststelling van de definitie, urenverantwoording, kwaliteit en eenduidigheid. In 2021 wordt het stagebeleid verder ontwikkeld en vanaf het cursusjaar 2021-2022 wordt er invulling gegeven aan de hernieuwde aanpak, zodat in 2022 de doelstellingen kunnen worden behaald.

Uitspraken interviews:

'Stages zijn nuttig'

'Nee, mijn ervaringen deel ik niet echt met anderen'

'Ik kan hierdoor mijn les meer aan laten sluiten op de wereld van de studenten'

'Ik heb vaak geen tijd voor stage'

Gegeven adviezen voor verbeterde inrichting docentstage:

'Plan een vaste dag in tijdens de week deskundigheidbevordering, totaal 32 uur per cursusjaar'

'Leg tijdens het R&O gesprek de leerdoelen vastgesteld'

'Deel, na de gelopen stages, de ervaringen tijdens de teamoverleggen'

'Maak gebruik van de kwaliteitsdoelstellingen.'

Bijlage 1.4.2.3 (Kwaliteit medewerkers)

Professionalisering kwetsbare jongeren

In april 2019 heeft de Bedrijfstakgroep (btg) Entree de handreiking voor docenten en onderwijsteams die onderwijs verzorgen aan jongeren en (jong)volwassenen in een kwetsbare positie (in entree) vastgesteld en gepubliceerd. Als vervolg hierop wil de btg Entree een professionaliseringsaanbod voor docenten en onderwijsteams in het entreeonderwijs. Op basis van deze handreiking wordt een professionaliseringsaanbod ontwikkeld.

SVO is nauw betrokken bij de ontwikkeling van dit opleidingstraject omdat het goed aansluit op de kwaliteitsagenda. Een onderwijskundige van SVO neemt deel aan de klankbordgroep.



'Differentiëren is te leren'

Differentiëren is te leren. Deze workshop gaat over: Wat is differentiëren? Welke manieren van differentiëren zijn er? Welke manieren pas ik als docent al toe en welke nog niet? De workshop wordt verzorgd door Carel van den Burg, adviseur en trainer van CPS.

Bijlage 1.4.2.4 (Kwaliteit medewerkers)

Toelichting versteviging hybride docentschap

SVO heeft de doelstelling ruimschoots behaald. Er is besloten ook in de toekomst op structurele basis met hybride docenten te blijven werken.

Definitie hybride docent: “een docent die structureel lesgeven in het onderwijs combineert met structurele werkzaamheden buiten het onderwijs. Daarbij brengt de hybride docent specifieke kennis, trends en ontwikkelingen vanuit het bedrijfsleven mee naar het onderwijs”



Peter van der Haagen, People Lead bij McDonald's

“... Het bezitten van kennis zorgt voor zelfbewuste medewerkers en het is niet voor niets dat veel van onze managers die succesvol zijn binnen onze organisatie van zeven restaurants met meer dan 600 medewerkers ooit een BBL-opleiding hebben gedaan of nu nog steeds doen. Ik durf te zeggen dat de ontwikkeling van talent enerzijds door McDonald's wordt versterkt, maar anderzijds door SVO wordt aangemoedigd om daadwerkelijk iets met dat talent te gaan doen.

*En in dat heerlijk praktische van de lessen van SVO schuilt het geheim van Hybride Docentschap, namelijk een praktijkman van McDonald's één of meerdere dagen per week voor een MBO-klas Foodservice te plaatsen. Hetgeen de leerlingen in de klas meemaken in hun eigen restaurant, hun ervaringen op de werkvloer voorzichtig delend, want het was bijvoorbeeld heel spannend dat die gast zou luidruchtig zijn ontevredenheid uitte. De docent heeft het allemaal al een keer meegemaakt en kan puttend uit eigen ervaringen, dit soort lastige situaties begrijpen, vragen er over stellen om pas na interactieve discussie advies erover te geven. Kortom, **praktijk naar de theorie van de Foodservice lessen** brengen zorgt dat het leeft en dat je als docent er ééntje van de leerlingen bent.*

*Daarnaast kunnen actuele veranderingen, zoals bijvoorbeeld wat alle lockdown maatregelen nu voor gasten en medewerkers betekenen maar ook nieuwe innovaties, direct vanaf de werkvloer kunnen worden gedeeld in het lesprogramma. **Je bent als het ware les aan het geven in de kennis van het hier en nu.** Mijn inziens zorgt een hybride docent er ook nog eens voor dat binnen onze organisatie BBL-leerlingen van SVO nog beter begeleid worden, verder deelt de manager/docent ook de nieuwe ontwikkelingen van SVO binnen McDonald's waardoor we nog meer BBL-leerlingen kunnen opleiden. Kortom, goed voor SVO, goed voor onze McDonald's organisatie als goed werkgever en om de kwaliteit op de werkvloer te verhogen.*

*Voor mij geldt dat de samenwerking met SVO voor het opleiden van onze werknemers op MBO-niveau I t/m IV de basis vormt. We kunnen immers in deze samenwerking onze werknemers een felbegeerd diploma laten halen. Echter, er zit een **extra meerwaarde in het hybride docentschap en/of gastlessen** waardoor we zowel als McDonald's maar ook als SVO niet alleen meer naar de praktijk kunnen groeien maar bovenal **onze leerlingen/ werknemers laten groeien!**”*

Bijlage 1.4.3.1 (Onderwijs en arbeidsmarkt)

Entreeopleiding SVO vakopleiding food

De entreeopleiding is afgelopen jaar gestart in vier onderwijsregio's (regio Midden, Noord-West, Zuid-West en Zuid-Oost). De onderwijsregio Noord-Oost is volop in de voorbereiding voor een entree opleiding in de regio Zwolle in samenwerking met bedrijfsleven, werkgeversservicepunt (en ketenpartners als gemeenten).

In oktober 2020 is de samenwerking tussen Werkgeversservicepunt Zwolle (WSP) en SVO vakopleiding food gestart. Werkgeversservicepunt Regio Zwolle (WSP) adviseert en ondersteunt werkgevers in de regio bij uiteenlopende arbeidsmarktvraagstukken. WSP biedt een groot en divers aanbod van personeel, met en zonder afstand tot de arbeidsmarkt. WSP fungeert als kenniscentrum waar mensen terecht kunnen met branche specifieke vragen en weet de weg naar mogelijke subsidies. Het doel van deze samenwerking is: arbeidsplekken binnen de foodsector werven voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt waarbij SVO deze mensen gaat opleiden tot succesvolle medewerkers.

Via diverse mediakanalen, informatiebijeenkomsten en netwerkgesprekken is de opbrengst:

- 12 vacatures bij bedrijven
- 11 leerplaatsen in omgeving Zwolle via stagemarkt.nl
- 16 belangstellenden werkzoekenden
- 10 belangstellenden ketenpartners / praktijkonderwijs met caseload aan werkzoekenden

Toolkit Entreeopleiding

Om onderwijsmanagers in de 5 regio's te faciliteren bij het werven van entree studenten is er een Toolkit Entree ontwikkeld. De toolkit bestaat uit diverse onderdelen:

- Best practice: beschrijving van eerder succesvolle projecten in samenwerking met bedrijven en overheid voor Entree studenten.
- Routekaart: in een stroomschema is weergegeven waar potentiële entree studenten zich kunnen bevinden, welke organisaties zoals (UWV, Werkgeversservicepunt, Leerwerkloket, Gemeenten etc) betrokken kunnen zijn bij dit proces. En wie of wat er nodig is om met succes een entree groep op te starten.
- Lijst met actuele projecten en initiatieven per regio en relevante contactpersonen en contactgegevens.

Bijlage 1.4.3.2 (Onderwijs en arbeidsmarkt)

Onbekostigde taalmodule

SVO heeft een partner gevonden waarmee zij structureel samenwerkt. Werkende Taal biedt taaltrainingen op maat voor anderstaligen. In samenwerking met docenten, het bedrijf en de taaltrainers wordt vooraf afgestemd welke taal op de werkvloer van belang is om goed te functioneren. Gedurende de entreeopleiding worden studenten extra ondersteund in de Nederlandse taal door de taaltraining. Het leren van de Nederlandse taal vindt zo plaats in de context van het werk, waardoor de taal herkenbaar en direct toepasbaar is en het leereffect groter.

In samenwerking met Uitzendorganisatie Kobus en het bedrijf Bakker Barendrecht is een project opgestart in 2020 met 53 medewerkers. Na het intakegesprek zijn de medewerkers ingedeeld in groepen op basis van taalbeheersing.

Een groep van 13 medewerkers is gestart met de taaltraining op startniveau was A0 (geen beheersing van de Nederlandse taal).

De onbekostigde taalmodule is inmiddels geïmplementeerd in het generiek curriculum.

Bijlage 1.4.3.3 (Onderwijs en arbeidsmarkt)

5% experts voor de klas

De foodbranche ontwikkelt zich in een razendsnel tempo. De benodigde kennis en vaardigheden van medewerkers verandert hierdoor. Beroepen veranderen, verdwijnen en (combi-beroepen) ontstaan. Als SVO willen wij dat studenten de vereiste kennis en vaardigheden aangereikt krijgen zodat zij een goede aansluiting hebben op de arbeidsmarkt. Experts uit het bedrijfsleven uitnodigen in de klas draagt hieraan bij. Aanvullend op de kennis van de docenten. Studenten geven in 2020 een hoge waardering (8,1) voor de actuele kennis van ontwikkelingen van de markt van docenten (Feedme onderzoek 2020). De doelstelling SVO 5% experts voor de klas per leerjaar zal dit nog meer versterken.

Op dit moment is er een grote mate van vrijblijvendheid in het inzetten van experts. Om daadwerkelijk de kennis van buiten in de klas te krijgen, zullen we structureel gebruik moeten maken van de inzet van experts.

Wat is een expert? Een expert is iemand die:

- Beschikt over up to date kennis
- Expert is in zijn vakgebied
- Innovaties, trends en ontwikkelingen uit zijn vakgebied deelt
- Studenten weet te boeien en inspireren

Een expert kan een gastspreker, een gastdocent of een hybride docent zijn.

Welke expert voor de klas? Om ervoor te zorgen dat studenten een goede aansluiting hebben qua kennis en vaardigheden is het van belang om experts uit te nodigen vanuit verschillende kennisgebieden.

Het lesprogramma van de studenten van SVO bestaat uit een 8-tal hoofdthema's:

- Voeding & kwaliteitszorg
- Loopbaan & burgerschap
- Financieel
- Communicatie
- Logistiek/proces
- Ondernemerschap
- Personeel
- Hospitality

Trends, ontwikkelingen, kennis en ervaring binnenhalen betekent experts in de klas uit alle bovenstaande vakgebieden. Dat is de ambitie van SVO.

Resultaten december 2020

Er is een actueel overzicht gemaakt waarin alle experts (gastdocenten en gastsprekers) gerubriceerd naar vakgebied en regio staan vermeld. Dit overzicht is een hulpmiddel voor docenten om experts te vinden voor alle thema's binnen het onderwijsprogramma. Dit document is een 'levend document' dat continue bijgewerkt moet worden om actueel te houden.

Het up-to-date houden van dit overzicht wordt in de regio's belegd.

Experts zijn ook de hybride docenten die worden ingezet in het onderwijs. Docenten die naast hun onderwijstaak ook werkzaam zijn buiten het onderwijs. In 2020 heeft SVO vakopleiding food 8 hybride docenten (kok, HR manager vleessector, ondernemers speciaalzaak vis, floormanagement fastservice) ingezet in het onderwijs. Iedere onderwijsregio heeft minimaal 1 hybride docent in dienst. Deze docenten geven tussen de 4 en 32 uur les per week. In totaal hebben ze in 2020 4464 lessen (totaal 38479 lessen excl. stage) verzorgd. Dit is 11,6%.

Bijlage 1.4.3.4 (Onderwijs en arbeidsmarkt)

Inspirerende netwerkbijeenkomsten

In februari 2020 is er in onderwijsregio Midden als pilot een netwerkbijeenkomst gehouden voor bedrijven, praktijkopleiders en docenten. Voor deze bijeenkomst met als thema de invloed van Generatie Z op de voedingsmarkt, zijn 60 relaties van SVO uitgenodigd uit de sectoren Retail en Ambacht en Industrie. Voor de bijeenkomst zijn externe gastsprekers en workshopsgevers uit het bedrijfsleven uitgenodigd om hun kennis te delen met de bezoekers.

De volgende gastsprekers hebben hun bijdrage geleverd aan deze bijeenkomst:

- De heer Wim Landwaart; eigenaar van Landwaart AGF (gastspreeker)
- De Visbroertjes (workshop)
- SBB (workshop)
- Mevrouw Marijke Honing; McDonald's Utrecht (gastspreeker)
- De heer Michael Hagelen van Lekkerr Soest (gastspreeker)

Het programma is door de deelnemers als zeer positief ervaren.

Afwisselend programma, met voldoende ruimte om ook informeel te netwerken.

Bijlage 1.4.3.5 (Onderwijs en arbeidsmarkt)

Samenwerking brancheorganisaties, gemeenten en andere partijen

SVO vakopleiding food werkt van oudsher samen met diverse brancheorganisaties in de retail en ambacht, de foodindustrie en de out of home sector. Deze samenwerking vond niet op structurele basis plaats.

SVO heeft o.a. de volgende contacten:

- Centrale Organisatie voor de Vleessector (COV)
- Vereniging voor Nederlandse Visspecialisten (VNV)
- Koninklijke Nederlandse Slagers (KNS)

Brancheorganisatie Centrale Organisatie voor de Vleessector(COV)

Binnen de COV kennen we de organisatie Vleeswerkt. Deze organisatie heeft een project Fit voor vlees dat zich richt op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de vleessector. Het project richt zich op gezond, productief en met plezier aan het werk zijn. Dit betekent dat je als medewerker vitaal, vaardig en wendbaar moet zijn. SVO vakopleiding food richt zich op het thema 'vaardig'. Kennis en vaardigheden aanbieden aan ieder die in de vleessector werkzaam is.

Brancheorganisatie Vereniging voor Nederlandse Visspecialisten (VNV)

Meerdere keren per jaar schuift SVO aan bij een overleg met VNV om de trends en ontwikkelingen in de visbranche te volgen om deze te kunnen vertalen naar de onderwijsprogramma's van SVO.

Daarnaast is SVO in nauwe samenwerking met VNV bestaande MBO-opleidingen aan het ombouwen naar een modulair programma. Leden van de VNV, vakdocenten SVO en onderwijsstaf SVO zijn hierbij betrokken. Door de input vanuit het werkveld wordt de opleiding afgestemd op de behoeften in de markt.

Brancheorganisatie Koninklijke Nederlandse Slagers (KNS)

Ieder kwartaal heeft SVO een gesprek met KNS over de ontwikkelingen in de branche en in het onderwijs. KNS heeft een adviescommissie Sociale Zaken & Onderwijs. SVO is o.a. in nauwe samenwerking met KNS bestaande MBO-opleidingen aan het ombouwen naar een modulair programma. Leden van de adviescommissie KNS, vakdocenten SVO en onderwijsstaf SVO zijn hierbij betrokken. Tevens verzorgen medewerkers van de KNS met regelmaat gastlessen voor de studenten.

Samenwerking SVO vakopleiding food en gemeenten

SVO vakopleiding food werkt samen met diverse gemeenten gericht op het opleiden en voorbereiden van mensen voor de arbeidsmarkt. Er zijn verschillende projecten opgestart in 2020 met de gemeenten en andere partijen.

Project Topacademie food

Doelstelling van dit project is het opleiden van leerlingen praktijkonderwijs voor banen in de foodbranche. Het is een samenwerkingsverband in de arbeidsmarktregio Haaglanden tussen Learn2work, SVO vakopleiding food, diverse praktijkscholen en bedrijven.

Deze unieke samenwerking tussen SVO, praktijkscholen regio Haaglanden en bedrijven richt zich op jongeren in het praktijkonderwijs vinden het moeilijk om een baan te vinden. Om hen daarbij te helpen, zetten SVO vakopleiding food, Esloo College, Praktijkschool de Poort, het Stanislas College en Learn2Work de TOP Academie Food op. Deze opleiding van anderhalf jaar stoomt 32 leerlingen van zestien jaar en ouder klaar voor een baan in de foodsector, met de kans om een mbo-diploma op entreeniveau te behalen. De leerlingen combineren lessen op de praktijkschool en bij SVO met een stage bij een leerbedrijf. Dit project wordt als zeer positief ervaren door alle betrokkenen.

Gemeente Nijmegen

SVO heeft een samenwerking met het Werkbedrijf Nijmegen voor het opleiden van mensen zonder baan. Het Werkbedrijf zoekt via consultants werkplekken bij ondernemers en maakt afspraken over het arbeidscontract. SVO verzorgt de mbo BBL Entreeopleiding op locatie in Nijmegen. Omdat deze doelgroep ook mensen bevat met een taalachterstand biedt het Werkbedrijf ook een aparte taaltraining aan (los van de lesdag). De docent van de taaltraining is tevens docent van het taalonderwijs in het BBL-traject. De adviseur van SVO heeft wekelijks contact met de jobcoach en consultant van het Werkbedrijf. Ook worden de leerbedrijven bezocht door de adviseur. Op deze wijze is de monitoring van het scholingstraject gewaarborgd en wordt de student optimaal begeleid. In een evaluatie met het Werkbedrijf komt naar voren dat beide partijen erg tevreden zijn over de samenwerking. Positief meedenken, aanreiken van tips en goede afspraken omtrent begeleiding komen als positieve punten naar voren. Bij de start van het traject heeft men samen gezocht naar de juiste rol en taakverdeling tussen SVO en het Werkbedrijf. Dit is snel opgepakt en op dit moment loopt er een tweede project met het Werkbedrijf. Hieraan nemen 14 studenten deel aan de Entree opleiding Horeca, Voeding en Voedingsindustrie.

Samenwerking gemeente Utrecht

De Participatie Academie (DPA) werkt samen met UWV en Gemeente Utrecht om werkloze mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. SVO en DPA hebben een overeenkomst voor het opleiden van deze mensen. Het betreft een Entree opleiding die mensen opleidt voor de horeca. Daarin werkt DPA samen met The Colour Kitchen en Vermaat catering. Uit de evaluatie komt naar voren dat DPA de samenwerking als zeer prettig ervaart. In 2020 zijn we gestart met een groep van 17 studenten.

Project Podium 24 en gemeente Maastricht

Samen met Podium 24, arbeidsbemiddelaar van de gemeente Maastricht, heeft SVO vakopleiding food mensen met een uitkering in 2020 klaargestoomd voor een baan in de horeca. Het leerwerkproject is door Podium 24 geïnitieerd om mensen in de bijstand uit Maastricht en het Heuvelland een kans te geven op de arbeidsmarkt. Deelnemers hebben een opleiding gevolgd waarin o.a. warenkennis, hygiëne of snijtechniek centraal stond naast vier dagen werken bij diverse leerbedrijven, zoals McDonald's, KFC, hostel The Green Elephant in Maastricht en hotel Tummers.

Podium 24 heeft de mensen en de leerbedrijven aan elkaar gekoppeld tijdens een speeddate bijeenkomst. Deelnemers en bedrijven konden op deze wijze kennis maken met elkaar. De deelnemers zijn uitgestroomd met een MBO 1 diploma assistent horeca, voeding en voedingsindustrie. Ondanks de coronacrisis waardoor er in korte tijd moest worden omgeschakeld naar digitaal onderwijs en het terugtrekken van diverse leerbedrijven. Aan het project hebben 18 deelnemers deelgenomen.

Samenwerking SVO vakopleiding food en partners in de keten

SVO werkt samen met verschillende partners in de keten. Zoals uitzendorganisaties die medewerkers plaatsen bij foodbedrijven. Uitzendorganisaties die waarde hechten aan goed opgeleide vakbekwame flexwerkers. Samen met bedrijven en uitzendorganisaties biedt SVO opleidingen die nauw aansluiten bij de behoeften van de organisatie. Medewerker volgen, afhankelijk van de startkwalificatie, een niveau 1 of 2 opleiding. Eventueel vooraf gegaan door de onbekostigde taalmodule die SVO heeft ontwikkeld.

Project Kobus

SVO is een samenwerking opgestart met diverse bedrijven in de AGF-sector. De AGF-sector heeft betrekking op het kweken en telen van aardappelen, groente en fruit. Uitzendbureau Kobus detacheert medewerkers in deze sector bij verschillende AGF verwerkende industrie zoals Bakker Barendrecht, Greenery, van Oers United en Van Gelder AGF. SVO heeft samen met Kobus een opleidingshuis ontwikkeld. Dit opleidingshuis is zowel voor medewerkers van Kobus die op diverse plaatsen worden gedetacheerd als vaste medewerkers van bovengenoemde organisatie. De medewerkers kunnen bij SVO opleidingen volgen op MBO 1 tot MBO 4. In 2020 is een groep van 40 medewerkers geworven en voorbereid met de taaltraining voor instroom in de Entree opleiding van januari 2021.

Een groep van 35 medewerkers heeft MBO 2 met goed gevolg afgerond.
En 18 medewerkers hebben MBO-3 opleiding met succes afgerond.

Door de samenwerking binnen dit project van de diverse organisaties, het uitzendbureau Kobus en SVO worden niet alleen medewerkers opgeleid en is doorgroei naar een andere functie mogelijk. Ook doorstroom naar een andere organisatie binnen het netwerk wordt hiermee gefaciliteerd.

Project De Beren

De Beren is een professionele formule met restaurants en bezorgrestaurants in heel Nederland. In april 2019 is De Beren gestart met De Beren Academy, een trainingsprogramma dat medewerkers ondersteunt in hun functies en mogelijk maakt om binnen De Beren door te groeien. SVO heeft in samenwerking met De Beren opleidingsprogramma BBL niveau 4 Manager Foodservice Manager ontwikkeld voor de groep talentvolle leidinggevendenden die in De Beren restaurants werkzaam zijn en de potentie hebben zich verder te ontwikkelen tot bedrijfsleider en/of potentiële franchisenemer.

- De Beren heeft samen met SVO een gastcollege programma vooraf aan de opleiding vastgesteld met relevante onderwerpen en de bijbehorende gastdocenten.
- Bij de Beren is er een aanspreekpunt die dit coördineert en evt. nieuwe wensen afstemt.
- Per kwartaal is er overleg over de voortgang van de studenten en de opleiding, aanwezig; De Beren- Onderwijsmanager-Docenten-Opleiding adviseur-Projectleider.
- Er is grote betrokkenheid vanuit het hoofdkantoor van De Beren; niet alleen generiek maar ook op individuele basis (per student).

In 2020 zijn 14 studenten gestart met de opleiding.

Project Van der Valk

Eind 2020 zijn er gesprekken gestart met Van der Valk Dienstencentrum om bij te dragen aan instroom van goed opgeleid personeel voor de lange termijn. Daarbij is de cross-over BOL niveau 2 Medewerker Food & Hospitality als opleiding geselecteerd voor toekomstig personeel van Van der Valk. Van der Valk biedt tijdens de opleiding stageplaatsen aan bij 5 hotels, te weten Hoorn, Volendam, Drachten, Groningen en Stein-Urmond.

Bijlage 1.4.3.6 (Onderwijs en arbeidsmarkt)

Pilot BOL 2 SVO Houten

In Houten is gestart met een pilotgroep BOL 2 studenten. De pilot betreft een cross-over, de opleiding duurt 2 jaar, en wordt voortdurend gemonitord en geëvalueerd. De pilot cross-overs eindigt op 31 juli 2025. Deelnemers kunnen uiterlijk tot studiejaar 2023-2024 worden ingeschreven in het eerste studiejaar. De ontwikkeling van het curriculum is gereed. De lesmaterialen zijn gereed tot en met periode 3. De ELO is gevuld en wordt indien nodig aangepast. De opleiding duurt 2 jaar. Dit betekent dat we de gehele opleiding (door)ontwikkelen, doorlopen, regelmatig evalueren en indien nodig bijsturen. Hierbij wordt de PDCA-cyclus gehanteerd.

Aandachtpunten

Omdat het aantal studenten dat ingestroomd is relatief klein is, is de groep samengevoegd met niveau 3, leerjaar 1. Bij de meeste lessen is dit goed te doen maar bij een aantal lessen is dit zeker niet wenselijk omdat het niveau verschilt. Voor deze lessen zijn extra docenten ingezet. Wel zullen docenten en onderwijsstaf blijven volgen of er nog verdere knelpunten ontstaan.

De intentie is om deze opleiding uit te rollen binnen alle locaties van SVO. In de samenwerking met Van der Valk wordt daar voor schooljaar 2021-2022 een aanzet toe gegeven.

Generation Food

Het eerste leerjaar van niveau 3 is een oriëntatiejaar op de gehele foodbranche. Het jaar is verdeeld in 4 periodes en in elke periode staat één uitstroomrichting centraal (RIF).

- Periode 1: Food en versdetailhandel
- Periode 2: Food en retail
- Periode 3: Food en Foodservice
- Periode 4: Food en voedingsindustrie

Op deze wijze krijgen studenten kennis van het totale werkveld. Iedere periode sluit vanuit het bedrijfsleven om kennis te delen. Ook het programma voor niveau 2 is gebaseerd op deze structuur.

Voedingsindustrie

Er is geen specifieke uitstroomrichting voor de voedingsindustrie omdat de crebocode dit niet toelaat. Het kwalificatiedossier is niet belemmerend. Waar wel beperkingen liggen, is de praktijkvorming. Deze is gebonden aan voor het crebo erkende leerbedrijven en voor erkenningen zijn we afhankelijk van S-BB. Een bedrijf in de voedingsindustrie zal niet gemakkelijk worden erkend. Het is wel mogelijk om stage te lopen via een keuzedeel.

Bijlage 1.4.3.7 (Onderwijs en arbeidsmarkt)

Alumni

In november 2020 is gestart met het opzetten van alumnibeleid. De eerste stap is een onderzoek onder alumni in samenwerking met de MBO-raad en Customeyes. In dit onderzoek halen we informatie op over de kwaliteit van de opleidingen. Daarnaast halen we informatie op over de bijdrage die een alumni wil leveren in het onderwijs. Hierbij denken wij aan een gastles geven, delen van nieuwe ontwikkelingen in de arbeidsmarkt of input leveren voor onderwijsontwikkeling. Het onderzoek omvat de alumni uit de cohorten 2017/2018 en 2018/2019 BBL en BOL. Customeyes heeft de vragenlijst opgesteld waarbij er ruimte was vanuit SVO om extra vragen toe te voegen.

Bedrijven

In opdracht van SVO is er door Food Service Instituut Nederland (FSIN) eind 2019 een onderzoek gedaan naar de ontwikkelingen in de markt, de visie van bedrijven op SVO en de positie van SVO in de markt. In het eindrapport *Op zoek naar de toekomst van SVO* wordt een beeld geschetst van alle ontwikkelingen in diverse branches (speciaalzaak, supermarkt en out of home) en wat dit betekent voor SVO als organisatie, het onderwijs en de samenwerking met partners en klanten. In 2020 is een start gemaakt met het vertalen van de resultaten naar het onderwijs. Uit het onderzoek komt naar voren dat er een duidelijke vervaging is tussen de diverse 'productkaders' met name bij de slagerij, de visspeciaalzaak en andere vers-speciaalzaken (bijvoorbeeld de kaas, AGF). Slagers verkopen vis en visspeciaalzaken verkopen vlees en AGF-producten. Ook is er een trend zichtbaar dat veel bedrijven traiteurproducten gaan verkopen naast hun traditionele assortiment. In de sector wordt dit 'blurring' genoemd. Dit heeft ertoe geleid dat in 2020 de opleiding Traiteur is ontwikkeld door SVO. Per 2021 bieden we deze aan.

Daarnaast zijn er in 2020 gesprekken gevoerd met diverse brancheorganisaties KNS (slagers) en VNV (vis) en haar leden is gekeken naar de mogelijkheden om bestaande MBO-opleidingen gemoduleerd aan te bieden. Dit heeft geresulteerd in de Vakopleiding Vis.

Bijlage 1.4.5.1 (Innovatie)

Stagebank Food-gerelateerde (erkende) bedrijven

	Naam	Adres	Land	Tel.	Bedrijf	SBB erk.	ID	www.
1	Eulenhof	Gewerbestrasse 2a, 79804 Dogern	Duitsland	+4977512080018	Groentenbedrijf	Ja	100452654	www.eulenhof-dogern.de
2	Fleischerei Richter	Ringstraße 18 09569 Oederan	Duitsland	+4937317994560	Slagerij	Ja	100639611	www.richtererzgebirge.de
3	Aldeneikerhof	Hamontweg 103, 3680 Maaseik	België	+3289566777	Hotel restaurant	Ja	100461338	www.aldeneikerhof.be
4	Antwerp Harbour	Noorderlaan 100, 2030 Antwerpen	België	+3232275433	Hotel restaurant	Ja	100164187	www.antwerpharbourhotel.be
5	Bakkerij Adams	Molenstraat 63, 2387 Baarle-Hertog	België	+3214699070	Bakkerij	Ja	100165621	www.bakkerijadams.be
6	Parc La Clusure	Chemin de la Clusure 30, 6927 Bure	België	+3284360050	Camping	Ja	100142769	www.parcclusure.be
7	Sunparks Kempense Meren	Postelsesteenweg 100, 2400 Mol	België	+3214817252	Vakantiepark	Ja	100271072	www.sunparks.be
8	La Douce Montagne	Route des Fonderies Royales 450, 38114 Allemont	Frankrijk	+33476798240	Hotel, Auberge	Ja	100170636	www.ladoucemontagne.com
9	Fergus Capi Playa	c/Costa Brava 4, 07610 Playa de Palma	Spanje	+34630007614	Hotel	Ja	100162185	www.fergushotels.com
10	Castillo de Monda	Calle Villeta 6, 29110 Monda	Spanje	+34952459836	Hotel	Ja	100438495	www.castillodemonda.com
11*	Mercure Albrighton Hall	Ellesmere Road 3, SY4 Albrighton Hall	UK	+311707266156	Hotel & spa	Ja	100450901	www.mercureshrewsbury.co.uk
12	Glennie's Restaurant	Niederau 161, 6314 Wildschönau	Oostenrijk	+43533921232	Restaurant	Ja	100442394	www.glenniesresto.com
13	Zeferer	Hachau 42, 5532 Filzmoos	Oostenrijk	+4364538669	Hotel	Ja	100455456	www.m.zeferer.at
14	Tenuta Squaneto	Frazione Squaneto 1, 15018 Spigno Monferrato	Italië	+393463326333	Camping	Ja	100170785	www.tenutasquaneto.it

* Informatie van de MBO raad (internationalisering) volgen i.v.m. beperkte toegankelijk UK.

Stageplaatsen zonder SBB erkenning (via SVO vakopleiding food)

Business & Agriculture PEF, Kampala Uganda.
Kitchen Department, private hospital, Mauritius.
Laboratory & food analysis at Tuna factory Mauritius.

Bijlage 1.4.5.2 (Innovatie)

Flyer masterclasses SVO



Masterclasses voor SVO-studenten & praktijkbegeleiders

Wil jij uitblinken in jouw vak en binnen jouw opleiding? Meld je dan aan voor een van de masterclasses. Hieronder het overzicht van de masterclasses, deze starten om 19.00 en eindigen om 22.00 uur. Ben je geen student van SVO dan kun je toch deelnemen aan de masterclass, SVO factureert dan € 25,- per gevolgde masterclass. Heb je nog vragen, ga dan naar je docent, mentor of praktijkadviseur van SVO. Aanmelden kan via mijnsvo.nl

1. Masterclass Tapas - Herman van Teylingen

In deze masterclass staan we stil bij de oorsprong van tapas, de diverse tapas-culturen, wat is tapas en wanneer mag je iets tapas noemen. De herkomst en smaak van het Iberico varken wordt behandeld. Ook wordt gekeken hoe je tapas in de winkel kan toepassen, hoe tapasschotels gemaakt worden en hoe je producten kan opwaarderen. Uiteraard gaan we zelf ook aan de slag met tapas maken en ontvang je recepten die je zelf direct kan gebruiken.

Rijswijk - woensdag 27 november 2019
Best - woensdag 29 januari 2020

Houten - woensdag 18 maart 2020
Zwolle - woensdag 06 mei 2020

2. Masterclass Aan tevreden klanten heb je niets! - André Troost

Een avond vol beleving en over hoe je een klant wel naar je winkel/restaurant kunt krijgen. André Troost is theatermaker, cabaretspreeker, auteur, entertainer, creatieve pluk en weet alles rond gasten, shoppers, klanten, burgers aan de balie en cliënten. Wat is nodig voor de food-ondernemer in deze tijden van ont-winkeling en ontrouwe klanten? Koken is hot, en slagers sluiten... hoe kan dat? En wat heeft humor met een hamlap te maken? En waarom moet je klanten niet als klanten zien? Dit en meer op tijdens de masterclass: Aan tevreden klanten heb je niets!

Best - woensdag 20 november 2019
Houten - woensdag 29 januari 2020

Zwolle - woensdag 18 maart 2020
Rotterdam - woensdag 06 mei 2020

3. Masterclass Food-pics - Tom Doms en Lieke Vermeulen

Altijd al willen leren hoe je die ene sappige burger in het juiste licht perfect vastlegt? Bij Wildschieters doen wij regelmatig food fotografie voor verschillende horecazaken. Of het nu gaat om het vastleggen van nieuwe gerechten voor de menukaart of om het creëren van promotiebeeld voor social media, de Wildschieters zijn er in thuis. In deze masterclass dragen we graag onze kennis aan jullie over. We gaan aan de slag met dingen als styling, licht, compositie en gaan hier ook meteen in de praktijk mee oefenen!

Zwolle - woensdag 20 november 2019
Rijswijk - woensdag 29 januari 2020

Best - woensdag 18 maart 2020
Houten - woensdag 06 mei 2020

4. Masterclass Great Job - Marco Gala Molina

Marco Gala Molina is een hospitality- en mindset-expert die organisaties in binnen- en buitenland begeleidt om het verschil te maken. In deze masterclass leer je wat jij kunt doen om een onuitwisbare indruk te maken en tegelijkertijd je eigen passie, plezier en energie hoog te houden. Geen saaie powerpoint met tientallen bullits of een waterval van slaapverwekkende woorden, maar een energieke en boeiende workshop vol humor en pakkende praktijkvoorbeelden. Het gevaar van deze masterclass is dat je lange tijd op het puntje van je stoel zit en wel eens heel anders naar jouw vak kunt gaan kijken! Ervaar het zelf!

Houten - woensdag 20 november 2019
Zwolle - woensdag 29 januari 2020

Rotterdam - woensdag 18 maart 2020
Best - woensdag 06 mei 2020

Bijlage 1.4.5.3 (Innovatie)

Voorbeeld certificaat masterclass SVO

Certificaat

SVO vakopleiding food heeft in samenwerking met het Expertisecentrum voor het Slagersambacht in het cursusjaar 2019-2020 Masterclasses en seminars georganiseerd voor mbo studenten binnen het excellentieprogramma.

Naam

geboortedatum

Woonplaats

heeft deelgenomen aan de volgende masterclass:

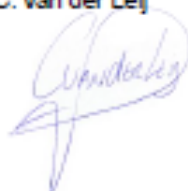
Aan tevreden klanten heb je niets!

R. Kinkelaar



Stichting Expertisecentrum
voor het Slagersambacht

C. van der Leij



SVO vakopleiding Food



Bijlage 1.4.5.4 (Innovatie)

Rapportage Expertisecentrum voor het Slagersambacht



Aan : XXXXXXXX
Van : XXXXXXXX
Datum : 7 April 2021
C.c. : bestuur ECS en V&P
Onderwerp : rapportage excellentie vanuit het Expertisecentrum voor het Slagersambacht

Beste XXXXXX,

hierbij een rapportage vanuit het Expertisecentrum voor het Slagersambacht t.b.v. het verslag inzake excellentieprogramma's. Ik ga er van uit dat bij jou bekend is hoeveel collega's en studenten BOL/BBL en hun collega's of praktijkopleiders hebben deelgenomen aan de Masterclasses; tapas-worstmaken-BBq-en-wild-vis etc. van de cursusjaren 17/18-18/19 en 19/20.

Trainingsen

Naam training	2017	2018	2019	2020	student	Collega's
Aspirant Productkeurmeester	30	41	26	-	97	Nvt
Gecertificeerd Productkeurmeester	-	9	12	11	4	4
Worstmaker	11	9	-	20	c.a 15	2
Meester worstmaker	18	13	-	9	2	1

Vakdagen 18/19-19/20

2 x workshop Listeria: 30 collega's
1 x workshop Skills: 14 collega's
2 x workshops Hygiënecode Slagers- en poeliersbedrijven 24 collega's
1 x workshop Hybride vleesproducten 18 collega's
2 x workshop calculeren administreren voor het slagersbedrijf

Seminars 18/19-19/20

Dry-age, 5 collega's
Hybride, 6 collega's

Masterclasses/workshops (ambassadeurs 18/19-19/20)

Dry-age kwaliteitstesten en bak- & braadpoeven, 5 collega's
Hybride- en vegaproducten kwaliteitstesten en bak- & braadpoeven, 5 collega's, 6 collega's
Dierwelzijn 1099-2009 verordening, 5 collega's
Kwaliteitstesten Gelten, beren en gevaccineerde beren, 2 collega's

Vakwedstrijden

Met extra rubriek voor deelnemersgroep studenten SVO (subsidie vanuit SOVVB voor aangesloten bedrijven) en waarbij studenten als aspirant productkeurmeesters hebben gekeurd:
17/18 Slavakto
18/19 VAS + Arnhem rookworststad
19/20 Arnhem rookworststad
Div productkeuringen voor Worstmakersgilde, VWAS en deelnemers ECS.

Gastlessen

div. gastlessen voor mbo studenten worstmaken en bereiden van maaltijden en maaltijdcomponenten

Bijlage 1.4.5.5 (Innovatie)

Virtuele koelcel

The screenshot displays a user interface for a learning management system. At the top, a purple navigation bar contains the following elements: a 'HOME' button, a user profile dropdown for 'SLAGER.03.LOGI...', a 'CATALOGUS' button, and a user profile dropdown for 'CHRIS VAN DE...'. Below the navigation bar, the main content area is divided into sections. The first section, titled 'Eetiketteren en wetgeving', lists four items: 'E-learning Etiketteren' (with a 'START' button), 'E-book Etiketteren en wetgeving' (with a 'BEKIJK' button), 'Werkplekopdracht Etiketteren' (with a 'START' button), and 'Zelfcheck Etiketteren' (with a 'START' button). The second section, titled 'Oefentoets', contains one item: 'Oefentoets 3046 Logistiek theorie' (with a 'START' button). The third section, titled 'Virtuele koelcel', contains one item: 'Neem een kijkje in de virtuele koelcel' (with a 'START' button). At the bottom of the main content area, there is a 'TERUG NAAR HOME' button. The footer of the page contains the copyright notice: '© aNewSpring 2000-2021 alle rechten voorbehouden'.

HOME SLAGER.03.LOGI... CATALOGUS CHRIS VAN DE...

Eetiketteren en wetgeving

- E-learning Etiketteren START
- E-book Etiketteren en wetgeving BEKIJK
- Werkplekopdracht Etiketteren START
- Zelfcheck Etiketteren START

Oefentoets

- Oefentoets 3046 Logistiek theorie START

Virtuele koelcel

- Neem een kijkje in de virtuele koelcel START

TERUG NAAR HOME

© aNewSpring 2000-2021 alle rechten voorbehouden

1.5 Juridische structuur

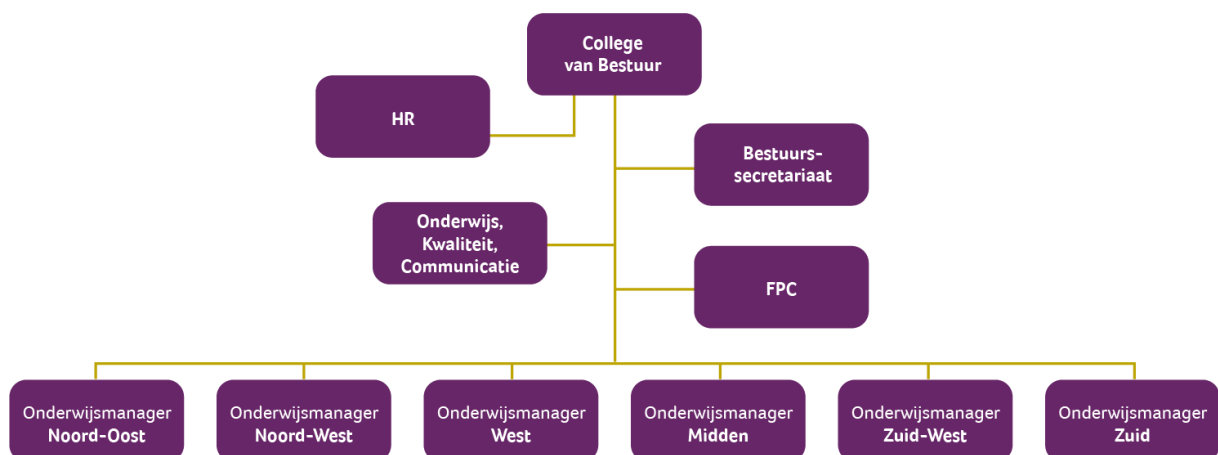


Stichting Vakinstelling SVO maakt deel uit van het publieke domein. Het jaarverslag en de jaarrekening van de Stichting Vakinstelling SVO bevatten de geconsolideerde resultaten van de volgende juridische entiteiten:

- SVO Holding B.V.
- Certifex Food B.V.

De Stichting Vakinstelling SVO, kortweg SVO vakopleiding food, bezit alle aandelen in SVO Holding, die op haar beurt alle aandelen bezit van Certifex Food B.V. De voorzitter van de Raad van Bestuur van SVO Holding B.V. is Karel de Leest, die ook voorzitter van het College van Bestuur van SVO vakopleiding food is. SVO Holding B.V. is enig aandeelhouder van Certifex Food B.V.

1.6 Organogram



1.7 Samenwerking IGO, 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 bijzijn van vertegenwoordigers van de ondernemingsraad - in het Instelling Georganiseerd Overleg (IGO) besproken met vertegenwoordigers van de AOB, FvOv-UNIE/ NFTO en CNV Onderwijsbonden.

De belangrijkste onderwerpen die besproken zijn:

- Stand van zaken coronacrisis
- Thuiswerken in verband met Corona
- Ontwikkeling studentenaantallen
- Kwaliteitsagenda SVO 2019-2022
- Medewerkers-tevredenheidsonderzoek
- Werkdrukplan en 2-daysmood
- Meerjarenformatieplan
- Bevoegdheid docenten/instructeurs
- Herstructurering SVO
- De cao mbo en nieuwe ontwikkelingen
- Actuele financiële situatie en meerjarenperspectief
- Sociaal jaarverslag 2019

Samenwerking studentenraad

In 2020 overlegde de studentenraad vier keer met de directie en binnen de regio vonden er vier bijeenkomsten plaats met klassenvertegenwoordigers van de studentenraad en de betreffende onderwijsmanager. Tijdens twee landelijke 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 2021 was geagendeerd. In de landelijke vergaderingen zijn presentaties gegeven van verschillende kernteams van de Kwaliteitsagenda.

De belangrijkste onderwerpen die in 2020 aan bod kwamen:

- Organisatie, promotie en werkwijze studentenraad
- Wat gaat er goed binnen de regio en wat kan beter
- Verbetering onderwijs / innovatie
- Excellentietraject
- Examinering: certificering examinatoren en examinering in coronatijd
- Voortgang afstandsonderwijs in coronatijd
- Vrijstellingsregeling SVO
- Website studentenraad
- Kwaliteitsagenda SVO 2019-2022
- Onderwijskwaliteit
- Kwaliteitszorg, afgenomen audits
- Stand van zaken 'Generation Food'
- Student-tevredenheidsonderzoek/JOB monitor
- JOB training leden studentenraad
- Instemmingsaanvraag vakantierooster studenten 2020-2021
- Instemmingsaanvraag schoolkosten 2020-2021
- Instemmingsaanvraag hoofdlijnen begroting 2020-2021
- Instemmingsaanvraag mondkapjesplicht

De studentenraad is betrokken geweest bij het opstellen van de kwaliteitsagenda van SVO. Naast het geven van input is de voorzitter van de studentenraad aangeschoven bij het voortgangsgesprek met de Commissie Kwaliteitsafspraken MBO (CKMBO). In dit gesprek heeft de Commissie Kwaliteitsafspraken van de studentenraad informatie gehad over de terugkoppeling van de voortgang resultaten van de Kwaliteitsagenda aan de studentenraad en studenten, de systematiek met klassenvertegenwoordigers, de kwaliteit van opleidingsadviseurs, het onderwijs in coronatijd en begeleiding studenten tijdens (buitenland)stages.

Samenwerking ondernemingsraad

In 2020 vond er zeven keer formeel overleg plaats. Daarnaast bespraken ondernemingsraad en directie regelmatig lopende zaken en ontwikkelingen. De belangrijkste onderwerpen die zijn behandeld:

- Begroting 2021 en meerjarenbegroting 2021-2024
- Jaarcijfers 2019 en financiële maandrappportages 2020
- Ziekteverzuim
- SVO Verlofregeling
- Herhuisvesting SVO Rotterdam en SVO Best
- Huisvesting ventilatie op locaties ihkv Corona
- Medewerkers-tevredenheidsonderzoek
- Kwaliteitsagenda 2019-2022
- Methodiek werkdrukonderzoek en voortgang
- Mobiliteitsregeling: dagvergoeding en woonwerkvergoeding Corona
- Functiemix
- Bevorderingsbeleid
- Strategietraject 2021-2024
- Situatie Corona, voortgang afstandsonderwijs
- Adviezen thuiswerk en thuiswerkregeling
- Video coaching
- OR verkiezingen
- Introductieprogramma startende docenten
- Instemmingsaanvragen:
 - SVO Werkenergieplan
 - Vakantierooster cursusjaar 2020-2021 medewerkers
 - Vakantierooster cursusjaar 2020-2021 studenten
 - Schoolkosten 2020-2021
 - Collectieve vrije dagen en niet-roosterbare weken medewerkers 2021
 - Mondkapjesplicht
 - Bevorderingsbeleid LB-LC
 - Regeling gesprekscyclus, verbetertraject
 - Aanpassen reiskostenvergoeding en activering thuiswerkvergoeding
 - Aanpassen organisatie examens door Corona
- Adviesaanvragen:
 - Tijdelijke uitbreiding College van Bestuur
 - Sluiten en openen SVO-locaties

In juni is een lid OR afgetreden wegens uitdiensttreding. In het najaar zijn er OR-verkiezingen gehouden dat heeft geresulteerd in twee nieuwe leden OR per januari 2021.

In december was er een delegatie van de OR aanwezig bij de gezamenlijke bijeenkomst OR-studentenraad-Raad van Toezicht waarin het instemmingsverzoek hoofdlijnen van de begroting 2021 is besproken.

1.8 Verslag Raad van Toezicht

Verantwoording

Inleiding

Begin 2020 is wereldwijd de COVID-19-pandemie uitgebroken, met verstrekende gevolgen voor de samenleving, en dus ook voor SVO. SVO is met man en macht aan het werk gegaan om het onderwijs zoveel mogelijk én zo snel mogelijk online aan te bieden, in de wetenschap dat niet elke vorm van onderwijs online en op afstand kan.

Leidend bij de keuzes die SVO heeft gemaakt, zijn de gezondheid van de medewerkers en studenten en de kwaliteit van het onderwijs. We dragen een verantwoordelijkheid voor de gezondheid van hen en het voorkomen van verdere verspreiding van het coronavirus is een belangrijke toetssteen voor ons handelen.

Ondanks de crisis streven we naar goed kwalitatief onderwijs. Dat is in belang van onze huidige generatie studenten. Ook doen we er alles aan om studievertraging voor onze studenten zo mogelijk te beperken.

Het onderwijs werd – zoveel als mogelijk – online aangeboden en medewerkers werkten vanuit thuis. Zeker is wel dat er een enorm beroep is gedaan op de flexibiliteit van alle studenten en medewerkers. Na de zomer ontstond meer ruimte voor het praktijkonderwijs op locatie. Echter, we moeten onze ogen niet sluiten voor de effecten van de coronacrisis op het onderwijs. We zijn blij dat studenten een stage hebben kunnen vinden ondanks dat ook onze bedrijven, bijv. in horeca en catering, in economisch zwaar weer terecht gekomen zijn. Ook zijn we blij dat studenten in 2020 geen substantiële studievertraging hebben opgelopen die samenhangt met Corona. Dit, terwijl online onderwijs en noodgedwongen aanpassingen in onderwijsprogramma's voor studenten niet zo plezierig is geweest.

Om de continuïteit van onderwijs te waarborgen is op veel terreinen urgent ingrijpen aan de orde geweest. Overleg en afstemming met de medezeggenschapsraad verliep soepel en snel. De reguliere processen zijn zoveel mogelijk doorgegaan. Wel is het strategieproces tijdelijk stil gelegd, omdat de geplande horizontale dialoog met interne en externe stakeholders niet op de gewenste wijze en met de gewenste intensiteit gevoerd kon worden. Dit proces zou starten in 2020 en moet leiden tot een nieuw strategisch plan voor de periode t/m 2025. In 2021 wordt het proces hervat en afgerond.

De impact van de coronacrisis op het politiek-maatschappelijke en economische klimaat, en op het primaire proces en de bedrijfsvoering van SVO is groot, maar ook nog in veel opzichten onzeker. De effecten van de crisis zijn voor niemand in volle omvang te overzien.

Van de financiële gevolgen is op dit moment nog geen betrouwbare schatting te maken; er worden echter op korte termijn geen bedreigingen gesignaleerd die de continuïteit van SVO in de weg staan.

Tot slot wil de Raad het College van Bestuur en alle medewerkers van SVO complimenteren met de daadkrachtige en positieve manier waarop de coronacrisis is aangepakt in 2020.

Maatschappelijk en intern toezicht

In 2020 heeft de Raad van Toezicht, in lijn met het toezichtkader, 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 2019, alsmede aan de begroting 2020. De Raad van Toezicht heeft in 2020 bewaakt of de organisatie in control is. Ook heeft de raad toegezien op rechtmatige verwerving van middelen en doelmatige en rechtmatige bestemming van deze middelen. 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 2020, voldoende en adequate waarborgen heeft neergelegd.

Opnieuw stelt de Raad vast dat SVO een belangrijke rol speelde in 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 2020 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 2020)

De Raad van Toezicht van SVO bestond in 2020 uit de volgende vijf leden:

- Mevrouw C.K. Vinckers (voorzitter)
- Mevrouw mr. N. van den Berg
- De heer ing. G.F.M. van Dijck RE
- Mevrouw ir. M. Hovenkamp
- De heer drs. H.H. Post

Vergaderingen

De Raad van Toezicht vergaderde in 2020 vijf keer met het College van Bestuur.

Deze vergaderingen werden voorbereid door de agendacommissie.

Voorafgaand aan elke vergadering kwam de Raad in besloten samenstelling bijeen.

In het voorjaar en najaar was de Raad van Toezicht te gast bij de centrale vergadering studentenraad-directie.

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

- Strategische verkenning / toekomst SVO
- Voortgang Strategisch plan 2017-2020: strategische samenwerking
- Maatregelen Coronacrisis en voortgang afstandsonderwijs
- Project Leven Lang Ontwikkelen
- Treasury Statuut 2021-2025
- Kaderbrief en vaststellen begroting 2021
- Meerjarenbegroting 2022-2025
- Jaarcijfers 2019
- Financiële maandrapportages 2020
- Goedkeuren Bestuursverslag 2019 en de controleverklaring van de externe accountant
- Managementletter 2019 en verbeterpunten
- Verbeterpunten Managementletter 2019
- Financiële benchmark mbo 2018
- Kwaliteitsagenda SVO 2019-2022
- Voortgangsrapportages College van Bestuur
- Rapport Inspectie van het Onderwijs: herstelonderzoek
- Rapport Inspectie van het Onderwijs: omvang publiek eigen vermogen
- Bezoldiging Raad van Toezicht SVO

In de vergadering van 6 juni 2020 lichtte Astrium Accountants de jaarcijfers van 2019 toe en zijn de managementletter en het accountantsverslag besproken.

Het College van Bestuur informeerde de Raad van Toezicht via voortgangsrapportages over de ontwikkelingen rond studenten(-instroom) en studiesucces, medewerkers en organisatie, kwaliteit van onderwijs en onderzoek, tevredenheidsonderzoeken, samenwerking met het werkveld, financiën, bedrijfsvoering en voortgang van strategische programma's en projecten. Deze rapportages kwamen elke vergadering aan de orde.

Kerncommissies

De Raad van Toezicht heeft drie voorbereidende commissies, in overeenstemming met de Branchecode Goed Bestuur in het mbo en ter voorbereiding op besluitvorming. De commissies waren in 2020 als volgt samengesteld:

- Auditcommissie Finance
 - Mevrouw mr. N. van den Berg (voorzitter)
 - De heer Ing. G.F.M. van Dijk RE
- Remuneratiecommissie
 - Mevrouw C.K. Vinckers (voorzitter)
 - Mevrouw mr. N. van den Berg
- Commissie Onderwijs en Kwaliteit
 - De heer drs. H.H. Post (voorzitter)
 - Mevrouw Ir. M. Hovenkamp

Auditcommissie Finance

De Auditcommissie Finance vergaderde viermaal. De commissie besteedde aandacht aan de resultaatontwikkeling 2020 zoals gerapporteerd via de kwartaalrapportages, de jaarrekening en het bestuursverslag over 2019 en de begroting voor 2020. De kwalitatieve prestaties van de afzonderlijke organisatie-onderdelen kwamen aan bod, evenals de risicobeoordeling daarvan en de integrale auditplanning.

Werkgeverscommissie

Er waren twee bijeenkomsten van de Werkgeverscommissie. De commissie beoordeelde het functioneren van voorzitter College van Bestuur en bereidde de bespreking van de volledige raad met betrekking tot de profielen en het rooster van aftreden voor de leden van de Raad van Toezicht.

Commissie Onderwijs en Kwaliteit

In 2020 is de commissie tweemaal bij elkaar geweest. Naast het informeren van de leden over lopende dossiers is gesproken over:

- Voortgang project RIF
- Stand van zaken Corona-situatie en evaluatie
- VSV rapport
- JOB rapportage
- Actuele maatregelen in het SVO onderwijs: online onderwijs en aanpassing examinering
- Voortgang Kwaliteitsagenda 2019-2022
- Kwaliteitszorg en examinering: wijzigingen structuur en scholing assessoren
- Audit Onderwijsinspectie
- Vergadering studentenraad-directie-Raad van Toezicht
- Rapportage Onderwijscommissie ten behoeve van de Raad van Toezicht

Overleg met de Ondernemingsraad

Op 29 mei en 26 oktober 2020 sprak een delegatie van de Raad van Toezicht met de ondernemingsraad.

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 €157.000. 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 Dijk	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

1.9 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 2020 zijn er twee vergaderingen geweest met de commissie Onderwijs en Kwaliteit. Twee leden van de Raad van Toezicht zijn portefeuillehouder en voeren het gesprek met de organisatie over relevante thema's met betrekking tot 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 2020 is de Raad van Advies niet bij elkaar als gevolg van de coronacrisis geweest. Bovendien heeft een deel van de Raad van Advies zitting genomen in de stuurgroep RIF Generation Food. Ten aanzien van de bemensing van Raad van Advies is geconstateerd dat deze verbreed dient te worden. Het is het voornemen om in 2021 de Raad van Advies een 'doorstart' te geven met een aangevulde bezetting uit het bedrijfsleven. Door de inhoudelijke betrokkenheid sterker 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.
- 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. In 2020 hebben zich geen tegenstrijdigheden voorgedaan.

1.10 Training en Advies (T&A) en Leven Lang Ontwikkelen (LLO)

In 2020 heeft SVO de stap gezet om het aanbod van Training & Advies, het private deel van SVO, te gaan verbreden naar Leven Lang Ontwikkelen. In 2020 is een projectgroep LLO gestart om het bestaande commerciële aanbod te innoveren en te verbreden met nieuwe trajecten. Het is de doelstelling van deze projectgroep om een website in te richten met het complete modulaire aanbod met zoveel mogelijk certificeerbare trajecten die worden ondersteund door brancheorganisaties, bedrijfsleven en samenwerkingsverbanden. Dit aanbod is primair bedoeld voor werknemers in het bedrijfsleven, voor mensen die zich willen omscholen naar een beroep in de foodsector maar óók voor de zittende studenten van SVO die naast hun diploma aanvullende certificaten behalen en daarmee een meerwaarde zijn voor hun bedrijf.

Vooruitlopend hierop is de administratieve voorbereiding, inschrijving, planning en het offertetraject gestandaardiseerd via het programma Chainwise. Dit programma zorgt ervoor om steeds meer uniform te werken v.w.b. het offertetraject, registratie en relatiebeheer. Uiteindelijk zal, als de trajecten in LLO zijn vernieuwd en verbeterd, deze ook in Chainwise worden ondergebracht en zal de inschrijving, planning en betaling door degene die inschrijft zoveel mogelijk automatisch gaan verlopen.



2.

Onderwijs in ontwikkeling

2. ONDERWIJS IN ONTWIKKELING

2.1 Inspelen op onderwijskundige- en programmaontwikkelingen

Onderwijskundige ontwikkelingen

In 2020 hebben de volgende belangrijkste onderwijskundige ontwikkelingen plaatsgevonden:

- Op basis van voor SVO geschreven FSIN-rapportage (2019) zijn de onderwijsmodules 'blurring, gastvrijheid en duurzaamheid' ontwikkeld en verweven in het onderwijs;
- De keuzedelen PIZZA en Barista zijn ontwikkeld;
- Dierenwelzijn is aangescherpt naar de meest actuele stand van zaken;
- Er zijn alternatieve online examens ontwikkeld voor de digitale afname ten tijde van Corona;
- Voor één opleiding zijn de e-learnings geactualiseerd;
- De food & hospitality BOL-2-opleiding is ontworpen (zie ook kwaliteitsagenda)
- De examens van (bijna) alle keuzedelen zijn vernieuwd en verbeterd;
- De praktijkexamens van alle opleidingen op niveau 1, 2 en 3 zijn vernieuwd op basis van de nieuwe werkwijze: formatieve voortgangsmetingen tijdens opleiding; summatieve proeve van bekwaamheid waarin alle vaardigheden in één examen worden geëxamineerd.

Programmaontwikkelingen

Met behulp van McDonald's is een verdere verbetering voor de doorstroom naar HBO bij de AVANS-Hogeschool tot stand gekomen. Qua professionalisering en het up-to-date houden van branchegerichte- & vakken kennis hebben er diverse activiteiten plaatsgevonden, zoals vakdagen, LC-scholing en verschillende bedrijfsexcursies. Daarnaast vindt er een toename van in-company trajecten plaats door nieuweopleidingstrajecten bij bijvoorbeeld De Beren. Aan de andere kant heeft Corona ook gezorgd voor het niet starten van groepen. Het project Leven Lang Ontwikkelen is in najaar 2020 van start gegaan. Doel is neerzetten van een attractief onderwijsaanbod voor professionals, dat vanaf voorjaar 2021 vanuit SVO zal worden aangeboden (zie ook Hoofdstuk 1.10 T&A).

2.2 Ontwikkelingen in examinering

Toetsen en borgen kwaliteit

De belangrijkste ontwikkelingen in 2020:

- Er zijn kwaliteitsmedewerkers in de regio benoemd en geprofessionaliseerd aan de hand van het Dialoogmodel; voortvloeiend uit de kwaliteitsagenda.
- Er is een externe voorzitter voor de examencommissie aangesteld.
- Er heeft 1 interne audit plaatsgevonden (Zwolle).
- Er heeft een inspectiebezoek/herstelonderzoek plaatsgevonden voor KA 1/2/3/ in Zwolle en Houten. Waarbij 3 van de 4 onvoldoendes naar een voldoende zijn gegaan;
- De examenleiders in de regio zijn betrokken geweest bij de vormgeving van de online examens die ten tijde van Corona ontworpen zijn. Dit heeft de samenwerking tussen de centrale examencommissie (borgen) en de uitvoering in de regio's (zorgen) verbeterd.

Ontwikkeling examineren in de beroepspraktijk

SVO heeft gekozen om het grootste deel van het toetsen/examineren van de praktische vaardigheden in de beroepspraktijk plaats te laten vinden. Dit houdt in dat van de praktijkbegeleider wordt verwacht dat hij ook de praktische beroepscompetenties van de student beoordeelt. Door het aanstellen en professionaliseren van onafhankelijke praktijkassessoren is wederom een verbeterstap gezet naar de institutionele verankering en borging van de kwaliteit van de praktijkbeoordelingen. Er heeft een assessorentraining geplaatst gevonden om de borging op de praktijkexamens voor de Foodservice-opleiding te verbeteren. Acht assessoren zijn geprofessionaliseerd en worden momenteel ingezet.

2.3 Ontwikkeling generieke vakken

De methode GPS voor de vakken Nederlands, Engels en rekenen is al geruime tijd een onderdeel van het SVO-onderwijs geworden. Deze methode maakt het mogelijk tijd-, plaats- en onafhankelijk onderwijs te volgen. Voor zowel schooljaar 2019-2020 als voor 2020-2021 is deze methode gecontinueerd. De studenttevredenheid, gemeten op een 5 puntschaal, is vergelijkbaar met dezelfde tevredenheidsindicatoren bij de andere vakinstellingen.

Burgerschapsonderwijs (L&B)

Vanaf schooljaar 2020-2021 heeft SVO de kwalificering voor Loopbaan en burgerschap (burgerschapsonderwijs) verwerkt in haar opleidingen. Persoonlijke ontwikkeling van studenten staat hierin centraal en wordt letterlijk beoordeeld. Voor het onderdeel Loopbaan wordt, onder begeleiding van de mentor de competentie ontwikkelkaart gebruikt. Met deze kaart legt de student persoonlijke ontwikkeldoelen vast. Studenten beantwoorden vragen over verschillende aspecten van hun loopbaan (Wat kan ik? Wat wil ik? Waar ben ik op mijn plek? Hoe bereik ik mijn doel? En Wie kan mij helpen?).

2.4 Het onderwijs van SVO in de regio's

2.4.1 Onderwijs in de regio Noordoost

Het onderwijs in de regio Noordoost wordt verzorgd op de locaties Zwolle (hoofdlocatie), Leeuwarden, Groningen en Almelo. Op de hoofdlocatie in Zwolle worden alle opleidingen van SVO uitgevoerd en op de andere locaties voornamelijk foodservice opleidingen op verschillende niveaus. Na Zwolle is Groningen de grootste locatie, waar naast de foodservice opleidingen ook slagerij/vers opleidingen worden uitgevoerd. In heel de regio Noordoost gaan ongeveer 300 BBL studenten naar school en 40 BOL studenten.

Team

De omvang van het team in fte is 13,2 en bestaat uit 17 medewerkers waarvan ongeveer een derde flexibele schil. Het team is gegroeid naar een zelfstandig team, dat eigen keuzes maakt en de strategie en visie van de organisatie weet door te vertalen naar de regio en regionale plannen. Deze groei en ontwikkeling van het team is goed terug te zien in het positieve resultaat van het medewerkers-tevredenheidsonderzoek dat in het najaar van 2020 is gehouden en het positieve resultaat van het inspectiebezoek.

Werken aan kwaliteit en onderwijs

In 2020 is er hard gewerkt aan het verbeteren van het kwaliteitsbewust zijn van het onderwijs en de onderwijsorganisatie. In oktober 2020 heeft het laatste deel van het herstelonderzoek plaats gevonden van de onderwijsinspectie. Hieruit is een zeer positief herstelrapport ontvangen waarin nogmaals onderstreept wordt dat de kwaliteit van het onderwijs breed gedragen wordt in de regio.

Voorlichting en werving

Bekend worden in de regio bij VO-scholen, bedrijven, andere MBO-instellingen en overheden is één van de speerpunten waar hard aan is gewerkt. In onze regio zijn er goede samenwerkingen met VO-scholen welke praktijkonderwijs komen volgen bij SVO. Daarnaast hebben we daar waar het kon zoveel mogelijk online werving gedaan op scholen of deelgenomen aan online beurzen (MBO-boulevard, Grote Zwolse voorlichting) In de regio zijn mooie initiatieven opgestart zoals de SVO foodchallenge.

2.4.2 Onderwijs in de regio Midden

Het onderwijs in de regio Midden wordt verzorgd op de locaties

- Houten (hoofdlocatie, alle opleidingen m.u.v. vis);
- Spakenburg (vis, opleidingsruimte boven een restaurant);
- Velp (foodservice, leslocatie van Helicon) en
- Enschede (Industrie, in-company bij Huuskes).

In de regio Midden hebben wij 411 BBL studenten en 57 BOL studenten ingeschreven per 1 oktober 2020.

Team

In 2020 is de onderwijsmanager met pensioen gegaan en is een nieuwe onderwijsmanager gestart. Het team is verder in samenstelling stabiel gebleven en bestaat uit 12 docenten, 2 MBO-adviseurs en 1 onderwijsmanager met een totale bezetting van 14,6 fte. Daarnaast worden flexibele docenten ingezet voor de entree opleidingen, koks-opleidingen, vlees-opleidingen, Nederlands/rekenen lessen en BOL-lessen.

In 2020 is de opleiding kok door de inspectie beoordeeld. De inspectie heeft vraagtekens bij het eigenaarschap bij het team voor deze opleiding en heeft om een aanvullende audit door SVO gevraagd. In het voorjaar van 2021 wordt deze uitgevoerd.

Team Midden heeft een gezamenlijke strategie bepaald: Regio Midden wil groei van het aantal studenten realiseren door het bieden van interessante, kansrijke opleidingen in de foodbranche, in een inspirerende omgeving, door passievolle en betrokken docenten. Deze strategie is vertaald in 6 speerpunten, waar alle teamleden hun bijdrage aan leveren.

Werken aan kwaliteit & onderwijs

Vanaf maart is gefocust op het digitaal lesgeven als gevolg van de COVID-19 pandemie. Na de zomervakantie is veel aandacht gegeven aan het corona-proof maken van de locaties en het veilig doorgang laten vinden van zo veel mogelijk fysiek onderwijs. Wij zijn er trots op dat wij hierin zijn geslaagd, zie ook de beoordeling van studenten hierop.

Voorlichting en werving

De relaties die door de vorige onderwijsmanager zijn aangegaan in de regio, zijn verder uitgebreid met de VO- en MBO-scholen in diverse samenwerkingen op het gebied van o.a. VSV, oriëntatie vanuit VO naar MBO, decanenoverleg, stages, etc. Daarnaast zijn contacten gelegd met regionale overheden (gemeentes, WSP-loketten, leer-werkloketten, UWV). Ook zijn diverse contacten gestart met commerciële partijen om tot samenwerking te komen.

2.4.3 Onderwijs in de regio Noordwest

Het onderwijs in de regio Noordwest wordt verzorgd op de locaties:
Heerhugowaard (hoofdlocatie, alle BBL-opleidingen m.u.v. productieleider);
Amstelveen (alle BBL-opleidingen binnen de foodservice);
Volendam (vis, opleidingsruimte binnen een horecagelegenheid) en
Haarlem (in-company entreeopleiding).

In de regio Noordwest hebben wij 323 BBL studenten ingeschreven per 1 oktober 2020.

Team

In 2020 bestaat het onderwijsteam uit 9 docenten, 2 MBO-adviseurs en 1 onderwijsmanager met een totale bezetting van 9,6 fte. Binnen deze formatie zitten 2 hybride docenten die vanuit het bedrijfsleven worden gedetacheerd.

Werken aan kwaliteit en onderwijs

Team Noordwest heeft een aantal doelen geformuleerd waarop het een verbeterslag wil maken. Elk doel heeft een link met de landelijke kwaliteitsagenda. Het team is onder leiding van twee docenten bezig aan een kwaliteitsslag op 'samen onderwijs' maken. Hierbij gaat het om, online lesgeven, nieuwe werkvormen, BPV en het 'leren van elkaar'.

Voorlichting en werving

De relatie met vo-scholen, praktijkscholen, bedrijven en gemeenten zijn in 2020 verder uitgebreid. De samenwerking begint langzaam vruchten af te werpen. In 2020 zijn we een samenwerking aangegaan met onderwijsgroep Noordwest Holland (ROC Kop van Noord-Holland en Clusius College). De nauwe samenwerking met McDonald's Alkmaar en Danish Crown in Haarlem zijn versterkt waardoor er doorlopend nieuwe studenten starten. De werving op scholen heeft door Corona een vooral digitale uitstaling gekregen. De beleving met Food is hierdoor minder.

2.4.4 Onderwijs in de regio West en Zuidwest

In deze regio is het onderwijs verzorgd op de locaties Alphen aan de Rijn, Barendrecht, Breda, Dordrecht, Den Haag, Goes, Rijswijk, en Rotterdam. Het team bestaat uit 28 medewerkers, waarvan een deel als zzp'er of hybride docent ingezet wordt.

- Negentien docenten.
- Twee opleidingsadviseurs.
- Twee facilitair beheerders.
- Vier instructeurs.
- Een onderwijsmanager.

Team

Het team heeft het afgelopen jaar met veel enthousiasme en passie gewerkt aan de teamdoelen die in het teamplan vastgesteld zijn. Vanuit de regio's is tevens een bijdrage geleverd aan de landelijk werkende kwaliteitsagendateams en de RIF. In februari 2020 vond de opening plaats van een nieuwe locatie in de Markthal in Rotterdam.

Professionalisering

Acht medewerkers volgden in 2020 een opleiding om zich verder te professionaliseren. Twee collega's nemen als onderzoeker deel aan het project Plant4texture, een project waarbij er in samenwerking met de KNS en de Wageningen universiteit een onderzoek plaatsvindt naar hybride-vleesproducten.

Voorlichting en werving

In 2020 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 startte een intensive samenwerking met Spirit4You. De voorlichtingsactiviteiten hebben dit jaar grotendeels online plaatsgevonden. Vanuit de locatie in de Markthal is er een aantal keer een livestream uitgezonden in verband met COVID-19.

In de Regio Haaglanden hebben we samen met een aantal praktijkscholen een Topacademie food opgericht. Het resultaat is dat er 18 leerlingen vanuit het praktijkonderwijs in het voortgezet onderwijs, wekelijks foodlessen krijgen op onze locatie in Rijswijk. Zij kunnen vervolgens gemakkelijker doorstromen naar onze niveau 2 opleidingen.

Gastcolleges

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

In verband met Corona is de horeca een deel van het jaar gesloten geweest. Dit heeft de gastlessen niet beïnvloed. Koks en andere foodprofessionals hebben gastlessen voor onze studenten verzorgd.

Bedrijfsleven en arbeidsmarkt

Team West-Zuidwest investeert enorm in contacten met bedrijven en formules in de regio.

De arbeidsmarkt staat de komende jaren voor grote uitdagingen. In 2020 zijn er landelijk ruim 400 vacatures gemeld op de website van SVO vakopleiding food. We maken afspraken met bedrijven om samen op te trekken, ook in werving van jongeren voor de branche. 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.

Ook is SVO in 2020 aangesloten bij MBO-Platform in Rotterdam.

2.4.5 Onderwijs in regio Zuidoost

Het onderwijs in de regio Zuidoost wordt verzorgd op de volgende locaties: Best (hoofdlocatie), Roermond en Valkenburg. Eind 2020 stonden er in deze regio 272 studenten ingeschreven.

Dit waren er in 2019 295 studenten. De samenstelling van het team is veranderd in 2020.

Een collega is vertrokken en er zijn twee teamleden met vervroegd pensioen gegaan.

Deze vacatureruimte is door nieuwe collega's opgevuld. Voor de zomervakantie van 2020 heeft de onderwijsmanager een betrekking elders aangenomen en is vertrokken bij SVO. Per augustus is een nieuwe onderwijsmanager aangesteld. Het aantal fte was in 2020 12,5 en het aantal medewerkers was dertien.

COVID-19

Door de pandemie die in 2020 in uitbrak en de voortvloeiende lockdowns die de overheid oplegde voor het onderwijs hebben docenten alle zeilen moeten bijzetten om online lessen te kunnen verzorgen. SVO heeft dit razendsnel opgepakt. In het voorjaar van 2020 zijn tot de zomervakantie zo goed als alle lessen digitaal aangeboden. We hebben een appèl gedaan op het aanpassingsvermogen van de studenten. Zij zijn er goed door heen gekomen. Na de zomervakantie hebben we gelukkig weer studenten fysiek kunnen ontvangen op de leslocaties wel met verscherpte maatregelen volgens de richtlijnen van het RIVM.

Teamdoelen

Naast het verzorgen van goed onderwijs hebben we vorm en inhoud gegeven aan de aandachtsgebieden op regionaal niveau zoals bijvoorbeeld; versterken van de regionale studentenraad, meer aandacht voor studentondersteuning, meer grip krijgen op VSV, versterking regionale samenwerkingen, versterken contact met VO en HBO's in de regio. Dit is beschreven in het teamplan 2020 waar collega's 'eigenaar' waren van een bepaald teamdoel. Op landelijk niveau is geparticipeerd in de projectteams van de vijf kwaliteitsagenda's en de doorontwikkeling van onze BOL-opleidingen Generation Food.

Werken aan kwaliteit & onderwijs

Periodiek vinden er klankbordgesprekken plaats met de klassenvertegenwoordigers en de onderwijsmanager. De bevindingen worden besproken met de studenten en met de docenten. Daarnaast wordt er periodiek een enquête uitgezet door de docenten onder de studenten. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de tool FeedMe. De uitkomsten worden tijdens teamsessies met elkaar besproken. De onderwijsmanager bespreekt dit met de medewerker in het kader van de voortgangsgesprekken.

Professionalisering

Het team heeft een aantal gezamenlijke trainingen gevolgd in het kader van deskundigheidsbevordering. Zo is er een teamtraining gevolgd in communicatiestijlen met als doel het kennen van elkaars verschillende communicatiestijlen en het feedback geven en ontvangen. Enkele docenten hebben tijdens de ontwikkelweken training Nederlands gevolgd met als doel, beheersing van 3F-niveau. Vanuit het team volgt een medewerker een opleiding bij Fontys Hogescholen. Diverse docenten hebben tijdens de ontwikkelweken stagegelopen in bedrijven of instellingen. De bevindingen hierover zijn met het team gedeeld in teambijeenkomsten en in de wekelijkse nieuwsbrief voor het team. Door de inzet van videocoaching heeft het team gewerkt aan individuele professionalisering.

Voorlichting en werving

In 2020 zijn de relaties met het toeleverend onderwijs ondanks de lock down intact gebleven. Wel waren er weinig mogelijkheden tot fysiek contact in de vorm van voorlichting/ gastlessen/ open dagen of open avonden. De voorlichtingen zijn digitaal geweest. Zo hebben we verschillende voorlichtingen gegeven via livestreams die diverse partijen van toeleverend onderwijs ter beschikking stelden aan hun leerlingen. De belangstelling was goed.

Gastcolleges en excursies

Om de lessen zoveel mogelijk aan te laten sluiten op de beroepscontext, zijn er ook gastlessen/ excursies verzorgd door vakmensen uit het bedrijfsleven of andere scholen. In 2020 heeft dit plaatsgevonden binnen de richtlijnen van het RIVM die we volgden in het kader van COVID-19.

BPV

In 2020 er aandacht besteed aan het voorlichten en begeleiden van de praktijkbegeleiders in de regio. Om betrokkenheid met de praktijkbegeleiders te verhogen zijn we in het team begonnen met het maken van een dagverslag waarbij we kort de lesinhoud, bijzonderheden en werkplekopdrachten via de mail delen. Deze informatie wordt goed ontvangen en draagt extra bij aan een goede connectie tussen onderwijs en praktijk.

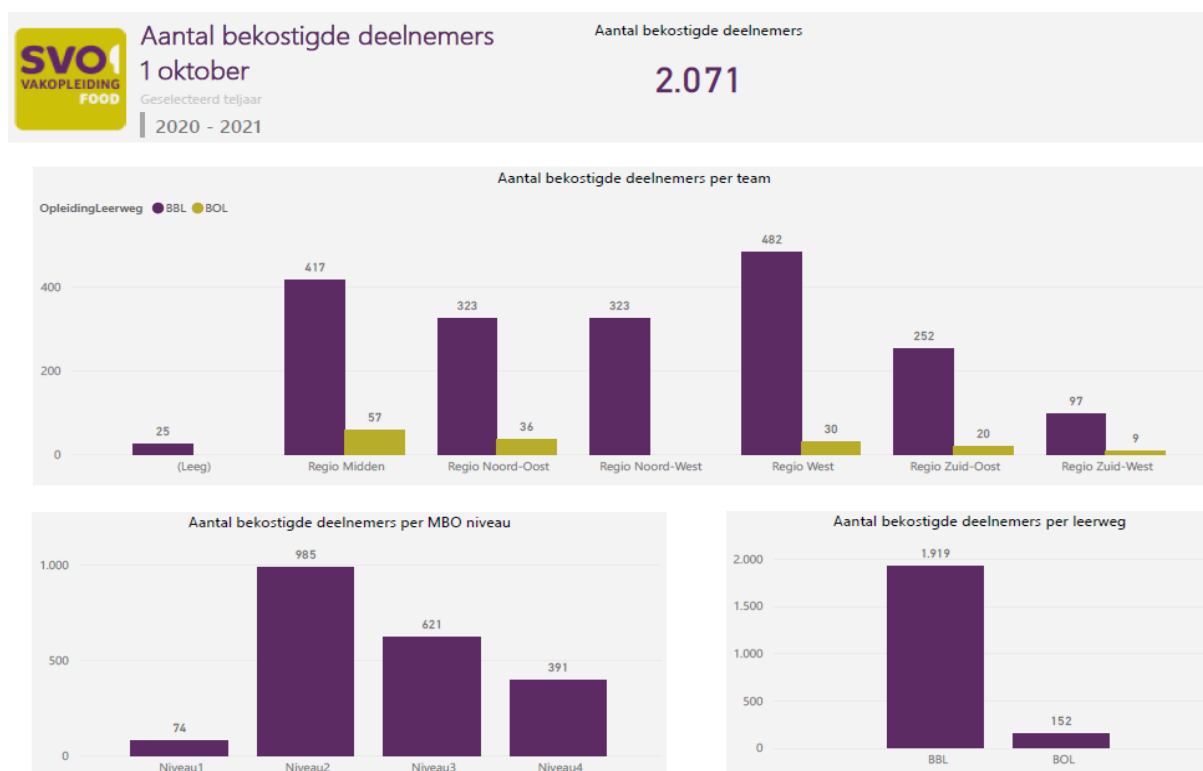
Externe oriëntatie in de regio

In 2020 is intensief gewerkt om de verbinding naar buiten te verstevigen. Zo zijn de contacten met de gemeenten Eindhoven en de regiogemeenten aangehaald. SVO is onderdeel van de regionale samenwerking tussen netwerkpartners in het kader van het voortijdig schoolverlaten (vsv) en jongeren in een kwetsbare positie (jkip) van RMC-regio Zuidoost-Brabant. Dit is een waardevol programma en een belangrijk netwerk voor SVO-regio Zuidoost. Er is goed contact met de decanenkringen in de regio (Eindhoven/Helmond). In Eindhoven zijn er goede contacten met het werkgevers waar wij aansluiting vinden als het gaat duurzame plaatsing van mensen in een arbeidssituatie waarbij veelal scholing gewenst is. In Limburg werken we samen met Podium24, om samen met gemeenten, bedrijven en onszelf als onderwijspartner werkzoekenden toe te leiden naar werk (zie ook 1.4 kwaliteitsagenda).

In 2020 heeft SVO besloten om van Best naar Eindhoven te verhuizen.
Eind 2020 is een huurovereenkomst voor een nieuwe locatie getekend.

2.5 Onderwijscijfers

Deelnemersaantallen



In schooljaar 2020-2021 is het aantal bekostigde studenten ten opzichte van schooljaar 2019-2020 met 4,5% gedaald. In 2020-2021 heeft SVO: 2071 bekostigde studenten (zie afb. hierboven).

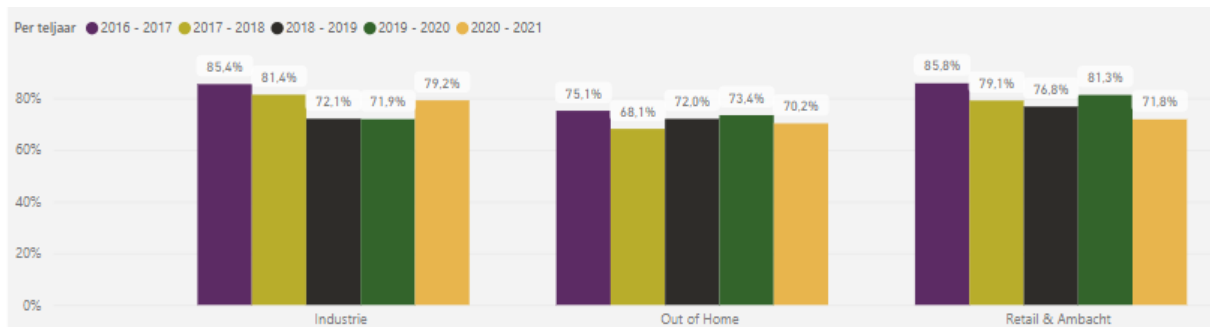
Trendontwikkeling SVO-bekostigde studentaantallen, over de verschillende jaren:

- 2019-2020: 2165 studenten;
- 2018-2019: 2190 studenten;
- 2017-2018: 2350 studenten;
- 2016-2017: 2661 studenten.

In de BOL-opleidingen is in 2020-2021 een lichte groei zichtbaar van 136 studenten naar 152. Daarbij dient er wel rekening mee te worden gehouden dat er dit jaar een extra mbo-2 opleiding in Houten is toegevoegd.

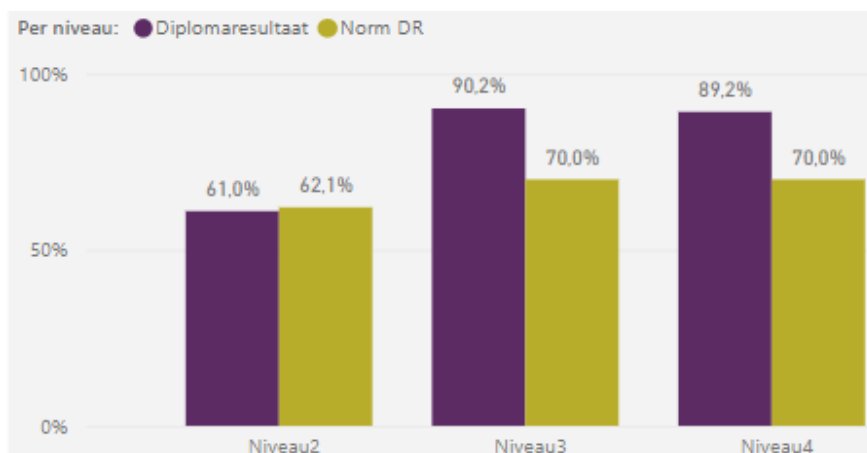
Jaarresultaat

Jaarresultaat staat voor wat er per jaar aan gediplomeerden wordt gerealiseerd. Het gaat daarbij om het totaal aantal gediplomeerden, zowel schoolverlaters als gediplomeerden die in hun instelling verder gaan met een mbo-opleiding.



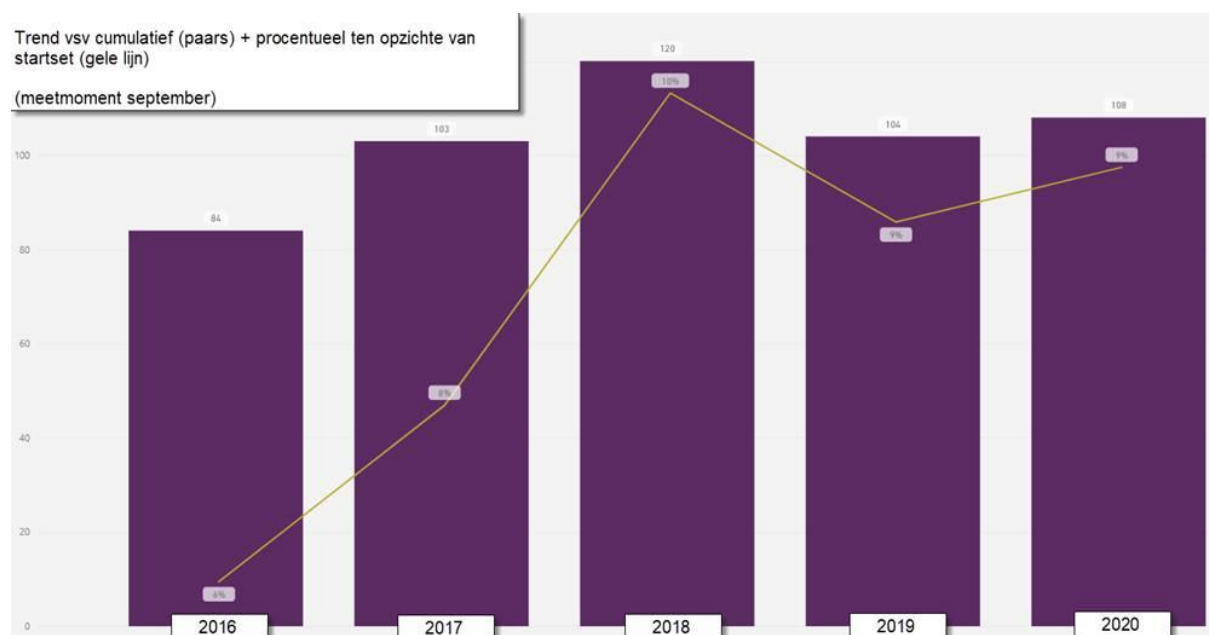
Diplomaresultaat

Het diplomaresultaat drukt het percentage gediplomeerde schoolverlaters uit, ten opzichte van alle schoolverlaters in een cursusjaar. Afgezet tegen de landelijke norm scoren we als SVO op niveau 3 en 4 naar tevredenheid.



VSV

Onder voortijdig schoolverlaters (vsv'ers) vallen jongeren van 12 tot 23 jaar die het onderwijs verlaten zonder startkwalificatie. Een startkwalificatie is een havo- of vwo-diploma of een diploma op mbo-2 niveau of hoger.



2.6 RIF Generation Food

De ontwikkeling van de BOL wordt ondersteund vanuit de RIF Generation Food.

Deze is in 2019 gestart. Corona heeft in 2020 ook op ons project invloed. Het Ministerie van OCW heeft alle scholen het voorstel gedaan de RIF een jaar te verlengen om eventueel opgelopen achterstanden te kunnen inlopen. Onze stuurgroep heeft besloten dit te doen. Dit heeft voornamelijk te maken met de speerpunten rond de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. De verbinding met bedrijven is tijdens Corona gedeeltelijk stil gevallen. Met de verlenging van het project hebben we een langere periode om onze doelen te halen. De stuurgroep heeft elkaar in 2020 niet fysiek kunnen ontmoeten. De eerste vergadering in april viel samen met de start van Corona en hebben wij gecancelled. De tweede vergadering in oktober heeft online plaatsgehad. In plaats van stuurgroepoverleg hebben we vanuit het project de stuurgroepleden geïnformeerd met voortgangsverslagen en drie nieuwsbrieven. Ook hebben we het ontwikkelplan voor schooljaar 2020-2021 schriftelijk voorgelegd. Ten slotte zijn met alle stuurgroepleden meerdere individuele voortgangsgesprekken geweest. De inhoudelijke voortgang van de BOL-opleidingen wordt elders in het jaarverslag beschreven. Successen die we boekten, zijn de enorme stijging in de doorstroom van niveau 3 naar niveau 4 en de verbreding van het eerste jaar waarin alle sectoren centraal staan. Zorgen hebben we over de bekendheid van onze voltijdopleidingen. In 2020 hebben we hier een pas op de plaats moeten maken omdat we veel minder fysiek bij scholen langs konden en potentiële belangstellenden konden uitnodigen op de locaties.



3.

***Van markt
naar aanbod***

3. VAN MARKT NAAR AANBOD

Algemene uitgangspunten voor ons opleidingsaanbod blijven:

- We maken zo veel mogelijk 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 algemeen ROC zichtbaar is.
- We bieden de opleidingen zó aan dat er 'slim' uitgevoerd kan worden (roostering, groeps grootte, locatie, docent, kosten).
- Het trainingsaanbod biedt de mogelijkheid tot verbreding of verdieping van de stevige basis van het opleidingsaanbod.
- We zorgen dat de transfer tussen het trainings- en reguliere aanbod snel en eenvoudig te realiseren is.

De volgende onderwijsontwikkelingen zijn in 2020 uitgevoerd:

- Blurring (binnen Foodservice-opleidingen);
- Barista (keuzedeel)
- Pizza (keuzedeel)
- Gastvrijheid (binnen Foodservice-opleidingen);
- Duurzaamheid-module;
- Er is een doorstroom module (AD) naar het hbo ontwikkeld;
- E-learning in de Electronische Leeromgeving zijn geactualiseerd.

Digitalisering van het onderwijs

De coronacrisis heeft de digitalisering van het onderwijs in een grote stroomversnelling gebracht. Toen in maart 2020 de eerste lockdown werd aangekondigd, kwam het fysieke onderwijs abrupt tot stilstand. Binnen 1.5 week konden wij middels digitale lessen +/- 70% van het onderwijs online continueren. Daarbij ontstonden al snel vernieuwende werkvormen zoals het thuissturen van versproducten die studenten voor de webcam moesten bereiden. Ook het omzetten van papieren theorie-examens naar digitale online examens kon al binnen 6 weken na afkondiging van de eerste lockdown gerealiseerd worden.

Traiteur-opleiding

In najaar 2020 is SVO van start gegaan met de ontwikkeling van een nieuwe Traiteuropleiding. In deze opleiding wordt de aandacht uitgebreid naar de bereidingstechnieken.

“Als traiteur bij een foodbedrijf weet je precies hoe je de lekkerste en meest verrassende traiteurgerechten maakt. Je hebt een groot aantal verschillende bereidingstechnieken onder de knie en kent de snijtechnieken. Je maakt niet alleen producten, je weet ook precies hoe je ze aantrekkelijk presenteert én promoot.” De opleiding zal in september 2021 op verschillende SVO-locaties vast start gaan.

Food & Hospitality

In september 2020 is in het Houten de BOL 2 opleiding Food & Hospitality van start gegaan. De food & hospitality is een niveau2 opleiding waarbij zowel vakkennis van Food als gastvriendelijkheid centraal staat. De opleiding kent een lint-bpv vorm maar begeleidt de studenten wel in een BOL-vorm. Hierbij staan ook persoonlijke vorming en de ontwikkeling van algemene vaardigheden ruimere aandacht. Deze verschillende opleidingsontwikkelingen sluiten ook aan op de ontwikkelingen voor SVO zoals we deze in de toekomstperspectieven voor ons zien. Dus meer aansluiten op gemak, food vers en beleavingswinkels.

IN DE TOEKOMST: 3 VORMEN



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.

We werken samen met samenwerkingspartners als:

- BK-kwaliteitszorg(Normec Foodcare)
- OVD Opleidingen
- Culinair Centrum Beverwijk
- Van de Valk Academy
- De Beren
- de Horeca Academie
- Gilde BT
- McDonald's
- KNS
- Food Service Instituut Nederland
- Avans Hogeschool
- Aeres Hogeschool
- Participatie Academie



4.

***Medewerkers
in ontwikkeling***

4. MEDEWERKERS IN ONTWIKKELING

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

De afdeling HR valt direct onder de voorzitter van het College van Bestuur, waardoor HR nadrukkelijk betrokken wordt bij de beleidsvorming en beleidsadvisering in het MT.

De afdeling bestaat uit 2 HR-adviseurs en een HR-medewerker.

HR-onderwerpen 2020

In 2020 is er aandacht geweest voor de volgende HR-onderwerpen:

- Naar aanleiding van het werkdrukonderzoek is er in 2019 een werkenergieplan opgesteld. In 2020 is uitvoering gegeven aan dit werkenergieplan. Gedurende de eerste helft van 2020 is via een onafhankelijk feedbacktool op verschillende momenten de stemming van medewerkers in de organisatie gemeten. Deze gegevens hebben ons eerste inzichten gegeven op werkplezier en werkdruk.
- In het najaar van 2020 is er een medewerkers-tevredenheidsonderzoek (MTO) uitgevoerd. De resultaten van het onderzoek tonen een sterk groeiende tevredenheid ten opzichte van voorgaande jaren. Met name bevlogenheid en betrokkenheid scoren hoog. Aandachtspunten worden in 2021 uitgewerkt en aangepakt op organisatie- en teamniveau. Zie 5.2 met een overzicht van de cijfers.
- Begin 2020 is samen met de OR een nieuwe verlofregeling ontwikkeld. Deze verlofregeling vereenvoudigd de registratie van verlof voor onderwijzend personeel (OP) en kent twee weken in de zomer en twee weken rond de kerst verplicht verlof voor alle medewerkers van SVO. Per 1 januari 2021 is de nieuwe verlofregeling van kracht geworden.
- In navolging op het ontwikkeltraject van de Ic-docenten is een bevorderingsbeleid Ib-Ic ontwikkeld. Dit doorstroombeleid schetst de kaders hoe en op welke manier een ontwikkeltraject van Ib naar Ic-docent eruit ziet. Jaarlijks wordt de Ic-ruimte bepaald. Indien er Ic-ruimte is, worden Ic-vacatures gesteld. Indien een docent aan de gestelde criteria voldoet, kan de docent starten met het (op maat gemaakte) ontwikkeltraject, dat bestaat uit een theoretisch- en praktijkgedeelte. In maximaal twee jaar, ontwikkelt een medewerker zich, naar het Ic-startniveau. De docent wordt hierbij ondersteund door een externe opleider, de Onderwijsmanager en/of ervaren collega. Door dit bevorderingsbeleid biedt SVO de Ib-docenten ontwikkelperspectief.
- 2020 was ook het jaar waarin het virus Covid-19 zijn intrede deed. Online werken en lesgeven werd in een rap tempo georganiseerd. In samenwerking met de OR werden adviezen en richtlijnen opgesteld voor medewerkers. SVO informeerde en faciliteerde medewerkers zo goed mogelijk bij het uitvoeren van hun werk en besteedde veel aandacht aan de waardering en stimulering van medewerkers in deze lastige tijd.

Onderstaande gegevens hebben uitsluitend betrekking op medewerkers met een dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd bij Stichting Vakinstelling SVO.
De gegevens in onderstaande tabellen zijn dus exclusief inzet van externen, oproepmedewerkers en stagiaires.

Formatie

Formatie in fte en aantallen medewerkers, peildatum 31 december 2020

Stichting Vakinstelling SVO en SVO Holding B.V.	2019		2020	
	FTE	Aantal	FTE	Aantal
Onderwijsteams	77,3*	86*	82,0*	89*
Servicekantoor	32,4**	37**	32,7**	38**
Totaal	109,7	123	114,7	128

* Inclusief 5,8 fte / 6 Medewerkers commercieel team

** Inclusief 1,4 fte / 2 Medewerkers verkoop en planning

In 2020 is het aantal medewerkers en fte gestegen ten opzichte van 2019.

Verhouding OP/OBP

Formatie in fte en aantallen medewerkers, peildatum 31 december 2020

- 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.	2019			2020		
	Aantal	FTE	%FTE	Aantal	FTE	%FTE
OP	80	71,5	65,2	79	72,4	63,2
OBP	43	38,2	34,8	48	42,3	36,8
Totaal	123	109,7	100	127	114,7	100

In verhouding is er in 2020 iets minder OP aangenomen ten opzichte van het OBP.
Deels ligt de reden van de investering in het project Leven Lang Ontwikkelen.

Verhouding Directie en management, OP en OBP

Formatie in fte en aantallen medewerkers, peildatum 31 december 2020

Directie en management: College van Bestuur, Strategisch adviseur, 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.	2019			2020		
	Aantal	FTE	%FTE	Aantal	FTE	%FTE
Directie en management	7	7,0	6,4	9	9	7,8
OP	76	67,5	61,5	74	74	58,8
OBP	40	35,2	32,1	44	44	33,4
Totaal	123	109,7	100	127	114,7	100

Personeelsopbouw

Personeelsopbouw in aantallen medewerkers en fte, peildatum 31 december 2020

Stichting Vakinstelling SVO en SVO Holding B.V.	2019			2020		
	Aantal	FTE	%FTE	Aantal	FTE	%FTE
Mannen	74	70,1	63,9	75	71,7	62,5
Vrouwen	49	39,6	36,1	52	43,0	37,5
Totaal	123	109,7	100	127	114,7	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 sinds 2013 heel licht af. In 2020 is het aandeel vrouwen groter dan in 2019.

Verdeling mannen en vrouwen in management- en directiefuncties, peildatum 31 december 2020

Stichting Vakinstelling SVO en SVO Holding B.V.	2019			2020		
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
	6	1	7	6	3	9

Bij de man/vrouw-verdeling in de management- en directiefuncties is er in 2020 een stijging in het aantal vrouwen ten opzichte van 2019.

Leeftijdsoopbouw

Leeftijdsoopbouw in aantallen medewerkers per leeftijdscategorieën, peildatum 31 december 2020

Stichting Vakinstelling SVO en SVO Holding B.V.	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74	Gemiddeld	Totaal
2019	0	16	33	37	36	1	46,9	123
2020	0	15	32	41	37	2	47,7	127

De gemiddelde leeftijd van medewerkers steeg iets van 46,9 in 2019 naar 47,7 in 2020.

Functionies

Verdeling functies Stichting Vakinstelling SVO en SVO Holding B.V.,
peildatum 31 december 2019 en 31 december 2020 in aantallen medewerkers en fte

Functies	2019		2020	
	Aantal	FTE	Aantal	FTE
Accountmanager	2	2	4	3,8
Administrateur	1	0,9	0	0
Adviseur certificering	1	1	1	1
Communicatieadviseur	1	0,9	1	0,9
Communicatiemedewerker	1	0,8	1	0,8
Coördinator diensten	1	1	1	1
Coördinator financiën & administratie	1	1	1	1
Directeur bedrijfsvoering	1	1	1	1
Directiesecretaresse	1	1	1	1
Docent / trainer – allround	42	35,3	42	36,6
Docent / trainer – expert	4	3,8	4	3,8
Docent / trainer – specialist	20	18,7	16	15,4
Facilitair beheerder	4	3,8	4	3,8
Facilitair medewerker	2	1,4	2	1,4
Financieel medewerker	2	1,4	3	2,35
HR-adviseur	1	1	2	1,4
HR-medewerker	1	0,8	1	0,8
ICT-adviseur	1	1	1	1
Instructeur	1	1	3	3
Manager onderwijs, kwaliteit & communicatie	1	1	1	1
Medewerker examinering	1	0,95	1	0,95
Medewerker receptie	1	0,55	1	0,55
Medewerker roosterplanning	1	1	1	1
Medewerker studentenadministratie	3	2,5	3	2,5
Medewerker uitgeverij	2	1,68	2	1,53
Medewerker verkoop & planning	2	1,4	2	1,4
Onderwijskundige	3	2,6	4	3,6
Onderwijsmanager	4	4	5	5
Opleidingsadviseur mbo	9	8,7	9	8,7
Projectleider			2	2
Senior medewerker examinering- en kwaliteitszorg	1	0,9	1	0,9
Senior medewerker studentenadministratie	1	0,6	1	0,6
Strategisch adviseur			1	1
Systeem- en netwerkbeheerder	3	3	3	3
Voorzitter College van Bestuur	1	1	1	1
Totaal	123	109,7	127	114,7

Het functiehuis van SVO telt op 31 december 2020 in totaal 34 verschillende functies.

Verdeling medewerkers over salarisschalen cao mbo

*Salarisschalen cao mbo Stichting Vakinstelling SVO en SVO Holding B.V.,
peildatum 31 december 2020 in aantallen medewerkers en fte*

Schalen CAO mbo	2019			2020		
	Aantal	FTE	%FTE	Aantal	FTE	%FTE
4	3	1,9	1,8	1	0,5	0,5
5	7	6,3	5,7	9	7,7	6,8
6	3	2,2	2,0	4	3,1	2,8
7	4	3,1	2,8	4	2,9	2,6
8	9	8,3	7,6	10	9,4	8,3
9	1	0,9	0,9	1	0,9	0,8
10	5	4,8	4,4	6	5,2	4,6
11	9	8,6	7,8	12	11,4	10,1
13	5	5,0	4,6	6	6,0	5,3
14	1	1,0	0,9	1	1,0	0,9
18	1	1,0	0,9			
Lb	51	44,0	40,1	51	45,3	40,2
Lc	20	18,7	17,0	16	15,4	13,6
Ld	4	3,8	3,5	4	3,8	3,4
Totaal	123	109,7	100	125	112,7	100

Verstreckte toelagen

Verstreckte toelagen Stichting Vakinstelling SVO en SVO Holding B.V., peildatum 31 december 2020 in aantallen medewerkers en fte.

Stichting Vakinstelling SVO en SVO Holding B.V.	2020 Aantal
Persoonlijke toelage i.v.m. FUWA-traject	6
Persoonlijke toelage i.v.m. andere salarisafspraken	3
BHV-toelage	64
Uitlooptoeslag	1
Bindingstoelage	3
Onregelmatigheidstoelage	1

Verhouding vast en tijdelijk

Aanstellingen vast/tijdelijk in aantallen medewerkers, peildatum 31 december 2020

Stichting Vakinstelling SVO en SVO Holding B.V.	2019		2020	
	Aantal	%	Aantal	%
Tijdelijk	33	26,8	36	28,3
Vast	90	73,2	91	71,7
Totaal	123	100	127	100

De tijdelijke aanstellingen in 2020 zijn medewerkers die in 2019 en 2020 in dienst zijn getreden. SVO heeft de wens met haar medewerkers een langdurige samenwerking aan te gaan. De omzetting naar onbepaalde tijd is afhankelijk van het functioneren, de bedrijfsomstandigheden en (indien van toepassing) het behalen van een lesbevoegdheid. In 2020 is bij vier medewerkers het dienstverband voor bepaalde tijd omgezet naar onbepaalde tijd. Vanwege de onzekerheden rondom COVID-19, ook voor de aanmeldingen van studenten, is SVO voorzichtiger in het omzetten van contracten voor bepaalde tijd naar onbepaalde tijd.

In- en uitstroom

In- en uitstroom in aantallen medewerkers, periode 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020

Stichting Vakinstelling SVO en SVO Holding B.V.	2019			2020		
	In dienst	Uit dienst	Verschil	In dienst	Uit dienst	Verschil
	34	19	15	17	15	2

In 2020 hebben de volgende indienst- en uitdiensttredingen plaatsgevonden.

In 2020 verlieten 15 medewerkers SVO:

- 6 medewerkers hebben zelf hun arbeidsovereenkomst opgezegd vanwege het vinden van een andere baan;
- 1 medewerker is met pensioen gegaan;
- 4 medewerkers zijn uit dienst getreden wegens het niet verlengen van het tijdelijk dienstverband;
- Met 2 medewerkers zijn afspraken gemaakt om het dienstverband met wederzijds goedvinden te beëindigen;
- 2 medewerkers zijn uit dienst getreden vanwege instroom in de WIA.

Interne mobiliteit

Een aantal medewerkers heeft plaatsgenomen in projecten die voortkomen uit de kwaliteitsagenda en de RIF. Om goed te kunnen meewerken in de projecten zijn medewerkers, met de rol van projectmedewerkers, gecoacht en opgeleid in projectmatig werken. Medewerkers, met de rol van projectleider, zijn getraind in het leidinggeven aan projecten.

Persoonlijke ontwikkeling

Ook in 2020 hebben vrijwel alle medewerkers met hun leidinggevende periodieke voortgangs-, resultaat- & ontwikkelgesprekken gevoerd.

Scholingsbeleid: wat is er gerealiseerd en wat is de trend?

In 2020 hebben veel medewerkers trainingen, opleidingen en coaching gevolgd. Sommigen vanwege hun ontwikkelbehoefte, anderen omdat zij hun lesbevoegdheid willen en moeten behalen. Ook worden er vierjaarlijks in de stage- ontwikkelweken en tweejaarlijks tijdens de vakdagen diverse trainingen en workshops aangeboden ten behoeve van deskundigheidsbevordering. De vakdag in maart 2020 heeft geen doorgang gevonden vanwege de beperkingen rondom COVID-19. In november 2020 heeft de vakdag digitaal plaatsgevonden.

Ziekteverzuim

Verzuimpercentage inclusief langdurig zieken (exclusief zwangerschapsverlof) over de periode 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020

Kengetallen verzuim Stichting Vakinstelling SVO en SVO Holding B.V.	2019	2020
Verzuimpercentage	3,4	3,65
Aantal ziekmeldingen	107	79
Meldingsfrequentie		0,62
% Kort verzuim (<8 dagen)	0,57	0,4
% Middellang verzuim (8-42 dagen)	0,35	1,02
% Lang verzuim (>42 dagen)	2,49	2,23

De verzuimdoelstelling die onderwijsinstellingen in het mbo hebben afgesproken, is een verzuimpercentage lager dan 5%. In 2020 heeft SVO deze doelstelling ruim gerealiseerd: het verzuimpercentage is in 2020 ten opzichte van 2019 iets gestegen van 3,4% naar 3,65%. Deze kleine stijging komt volledig door het middellang verzuim en is met name toe te schrijven aan COVID-19. Verder is het opmerkelijk dat de meldingsfrequentie in 2020 is gedaald ten opzichte van 2019.

Vertrouwenspersoon

In 2020 is er door 1 medewerker een melding gedaan. Na gesprekken is gebleken dat deze melding niet onder zogenaamde ongewenste omgangsvormen vallen als bedoeld in het taakgebied van de vertrouwenscommissie. Aan de melder is het advies gegeven e.e.a. in de lijnorganisatie op te pakken.

Salarismixgelden

Net als in 2019 heeft SVO in 2020 salarismixgelden ontvangen. 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 2020 bedroeg dit percentage 29,7% (in 2018 was dit 30,8% en in 2019 33,8%). De oorzaak van de daling ligt in het vertrek van een aantal lc-docenten. Door de invoering van het bevorderingsbeleid lb-lc wordt dit percentage in 2021 weer hersteld en wordt continu gewerkt aan het behalen van het streefpercentage van 37,5 lc- en ld-docenten.

Medewerkers met een les-gevende taak in fte en verhouding op peildatum 31 december van het jaar	2019		2020	
	Aantal	%	Aantal	%
Ld	3,8	5,7	3,8	5,9
Lc	18,7	28,1	15,4	23,8
Lb	44,0	66,2	45,3	70,3
Totaal	66,5	100	64,5	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 2020 ingezet voor vervanging tijdens ziekte, inzet tijdens piekperioden, activiteiten van tijdelijke aard, contractactiviteiten en bij diverse onvoorziene omstandigheden.

In 2020 is extra gebruik gemaakt van de flexibele inzet van medewerkers om de gewijzigde onderwijsomstandigheden door COVID-19 veilig in te kunnen richten. Zo zijn bijvoorbeeld klassen gesplitst om voldoende afstand te kunnen houden en zieke medewerkers zijn vervangen indien zij niet naar het werk konden komen omdat zij in quarantaine moesten.

SVO hanteert als doelstelling een inzet van maximaal 15% flexibele formatie ten opzichte van de totale formatie (in kosten uitgedrukt). In 2020 bedroeg het percentage flexibele formatie 11,62% van de totale formatie, de doelstelling is daarmee in 2020 niet behaald.

De reden hiervoor kan m.n. door de lagere inzet van externe docenten worden verklaard. Dit wordt veroorzaakt door de Covid-19 pandemie, waardoor er een periode geen of in verminderde omvang les kon worden gegeven, c.q. de lessen alleen digitaal door de eigen docenten werden verzorgd.



5.

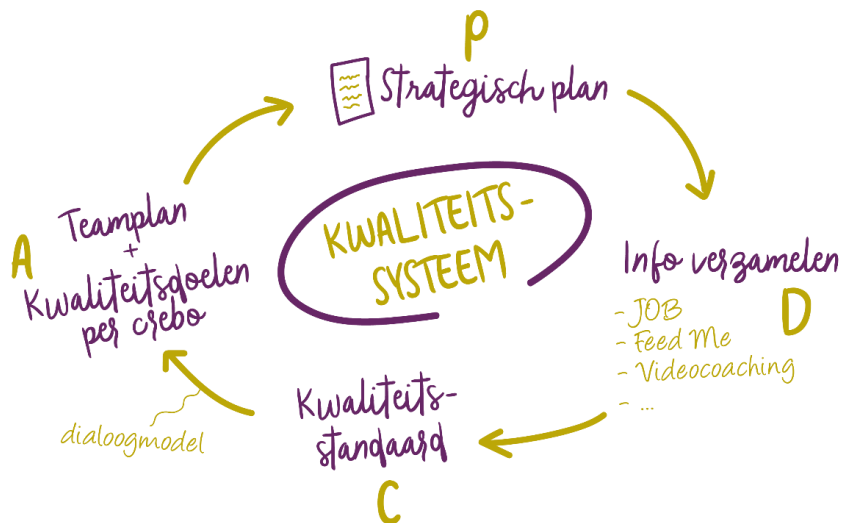
Kwaliteit en risico's

5. KWALITEITSBORGING

5.1 Ontwikkeling kwaliteitszorg

5.1.1 Ontwikkeling kwaliteitszorg mbo

Kwaliteitszorg is een belangrijk aandachtsgebied binnen SVO. SVO legt steeds meer verantwoordelijkheid neer in de onderwijsteams die daarmee ook een grotere rol krijgen in kwaliteitsborging. Onderwijsteams zijn eigenaar van hun kwaliteitsbeleid en formuleren zelf hun doelstellingen. Er is sprake van een cyclisch proces: teams formuleren doelen, evalueren de resultaten en stellen hun doelen weer bij. Binnen SVO stellen de onderwijsmanagers en regionale kwaliteitsmedewerkers samen met de teams de teamplannen van de regio's op om tot regionale teamplannen te komen. SVO neemt deel aan het Kwaliteitsnetwerk mbo. Binnen dit netwerk voeren instellingen systematisch instellingsaudits en thema-audits uit vanuit een dialoogmodel, dat gericht is op leren en waarderen van elkaar.



5.1.2 Ontwikkeling kwaliteitszorg SVO

Binnen SVO hebben we mede aan de hand van de kwaliteitsagenda, een aantal verbetering van stelsel van kwaliteitszorg ingezet (zie ook 1.4.1 Kwaliteitsagenda).

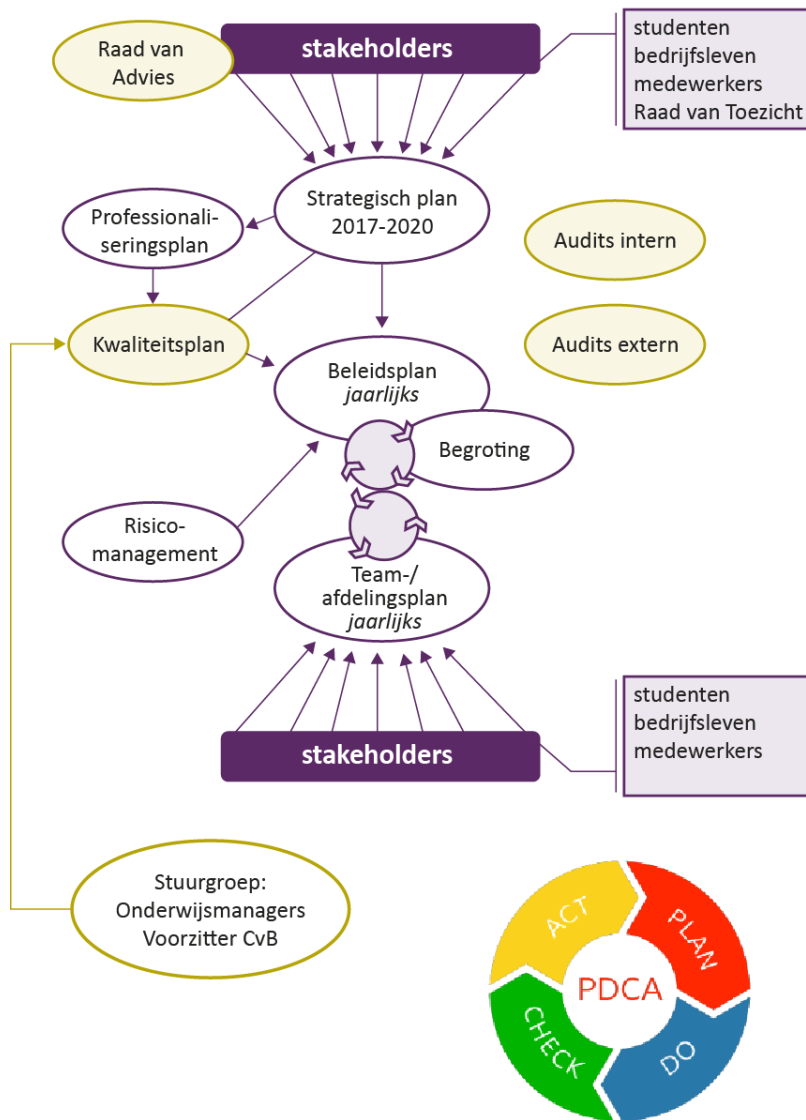
In 2020 waren de belangrijkste ontwikkelingen:

- Benoemen en professionalisering van kwaliteitsmedewerkers in de regio;
- Organiseren van twee interne audits;
- Professionaliseren van de organisatie aan de hand van het dialoogmodel met deelname van een groot aantal docenten;
- Onderzoek laten verrichten naar VSV-uitval in de niveau-2 opleidingen food service;
- De PDCA-cyclus is verbeterd voor het examineringsproces;
- De kwaliteitsstandaard voor SVO is ontwikkeld;
- Video coaching in de klas;
- Er is instellingsbreed gestart met FeedMe als feedbackinstrument;
- Onderzoek gestart naar verbetermogelijkheden intake en begeleiding.

De ontwikkeling van de SVO-kwaliteitsstandaard is hierin erg belangrijk evenals het decentraal organiseren en professionaliseren van medewerkers. Kwaliteit wordt bij SVO niet gezien als iets dat door buitenstaanders wordt opgelegd. SVO is zelf verantwoordelijk voor een goede kwaliteit.

In de afbeelding hieronder is het kwaliteitszorgsysteem van SVO schematisch weergegeven.

Kwaliteitssysteem



5.2 Resultaten audits en instrumentaria

Interne audits

In 2020 hebben we één interne audit uitgevoerd. Dit is minder dan we oorspronkelijk gepland hadden, vanwege de corona-pandemie hebben we er voor gekozen om een audit te verplaatsen naar 2021. De audit in oktober had de focus op kwaliteitszorg en ambitie voor de opleiding vakbekwaam medewerker Vers voor zowel de BOL als BBL. De drie kwaliteitsgebieden werden in deze audit als voldoende beoordeeld.

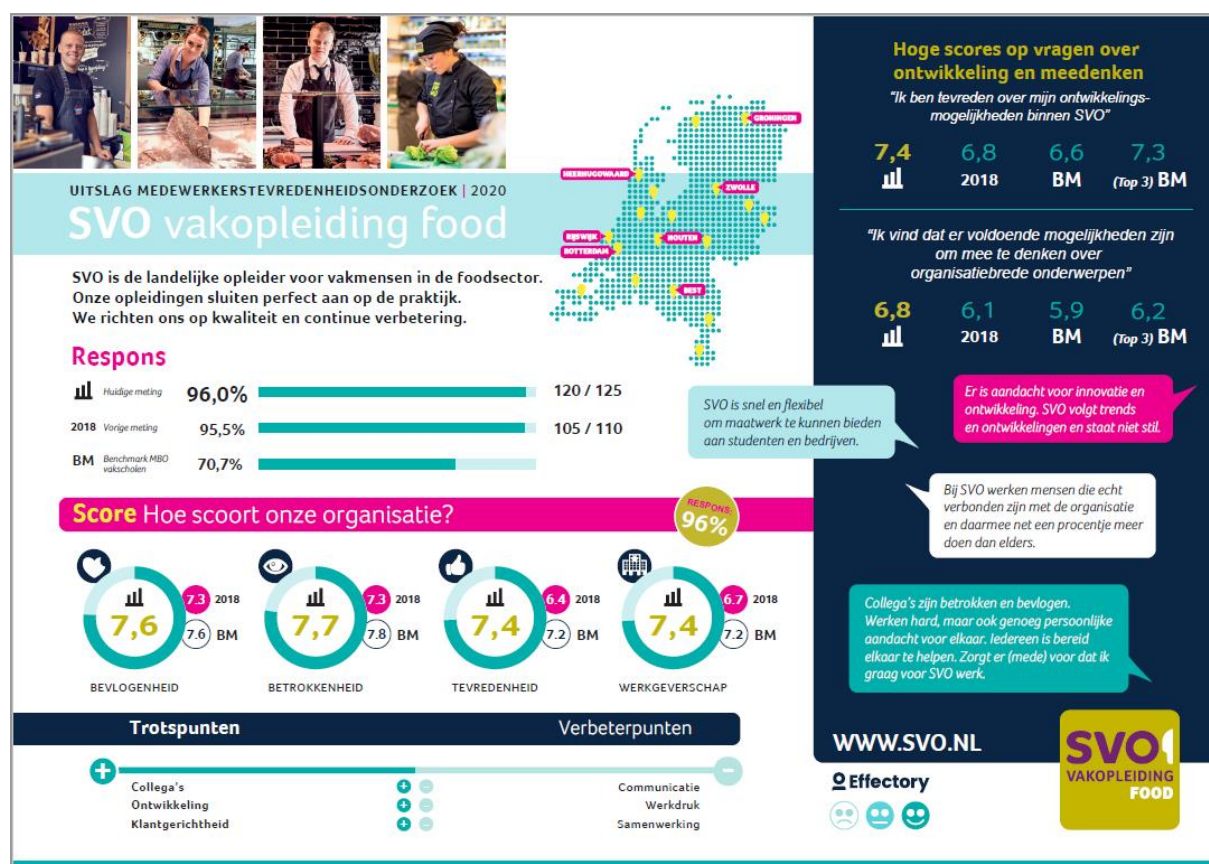
Onderwijsinspectie

In maart 2018 heeft de onderwijsinspectie haar vierjaarlijks onderzoek uitgevoerd, daarbij werden tekortkomingen geconstateerd op het gebied van Kwaliteitszorg en ambitie.

De onderwijsinspectie heeft de kwaliteit begin november 2020 opnieuw beoordeeld en de kwaliteitszorg is nu over het geheel verbeterd en voldoende. Alleen de opleiding Kok heeft een aantal deelaspecten die in najaar 2020 nog niet als voldoende konden worden beoordeeld. De inspectie geeft de ruimte om deze tekortkomingen door middel van een eigen audit in het voorjaar van 2021 weg te nemen.

Medewerkers-tevredenheidsonderzoek

Met een bijzonder hoge respons heeft in het najaar 2020 een medewerkerstevredenheid onderzoek plaatsgevonden. SVO is zeer trots op de behaalde score onder de medewerkers. Natuurlijk zijn er ook enkele verbeterpunten. Deze zijn in verschillende strategiesessies besproken en daar zijn acties aan gekoppeld.



JOB-score

In 2020 is de JOB-studentenenquête afgenomen. SVO doet het goed in de landelijke vergelijking. Thema's als 'onderwijs en begeleiding', 'informatie' en 'omgeving, sfeer en veiligheid' scoren bovengemiddeld goed. Verder zorgt de landelijke spreiding van SVO-locaties soms voor ontevreden (of juist tevreden) uitschieters in de waardering van studenten. Er heeft nadere analyse plaatsgevonden. Verschillende aanbevelingen uit de JOB-monitor worden door de kwaliteitsmedewerkers aangepakt. Enkele aanbevelingen uit de JOB waren:

- Investeren in de generieke vakken loont: 20 tot 25 procent van de studenten is negatief over de generieke vakken. Bij sommige locaties ligt dit percentage nog hoger.
- Ambities van de student blijven onderbelicht tijdens de opleiding. Bespreek deze tijdig en laat dit een regelmatig gespreksonderwerp zijn.
- Studenten van kleinere locaties zijn over het algemeen meer tevreden met hun opleiding. De mogelijkheden tot kleinschalig onderwijs kunnen gebruikt worden in voorlichtingsactiviteiten van SVO. Dit kan een onderscheidend vermogen zijn van SVO ten opzichte van andere scholen.
- Bespreek regelmatig de studievoortgang met de student en zorg ervoor dat studenten deze zelf kunnen bijhouden.
- SVO scoort goed op het thema 'omgeving, sfeer en veiligheid'. Ook andere vakinstellingen scoren hier over het algemeen goed op. Hier schuilt een mogelijk voordeel in vergelijking met andere aanbieders van onderwijs in.
- Uit de resultaten blijkt een behoefte aan beroepsspecifieke context. Bij de ontwikkeling van lesmaterialen wordt nu ingezet op breed inzetbaar materiaal. Dit past mogelijk niet bij de wens van de doelgroep.
- Studenten in de BOL en de BBL zijn kritisch over hun stage/werkplek.
- Het inspelen op de individuele begeleiding van studenten loont. De leerbehoeften van studenten zijn nu nog vaak onbekend en daardoor onbenut. In de landelijke studentenraad is dit steeds onderwerp van gesprek.

SVO Vakopleiding Food

Soort MBO Vakinstelling Studenten 927

Hoe beoordelen studenten het onderwijs dat ze krijgen op jouw school? Bekijk per thema of domein hoe jouw school presteert volgens studenten.



Naast de JOB voeren de onderwijsmanagers op locatie iedere periode evaluatiegesprekken met vertegenwoordigers van de opleidingen (regionale studentenraad). De uitkomsten hiervan dienen als input voor verbeteracties en worden meegenomen in de gesprekken met de centrale studentenraad.

Vanuit de kwaliteitsagenda 'kwaliteit onderwijs' wordt er gezocht naar manieren om op meer regelmatige basis feedback te verzamelen vanuit de studenten in plaats van de tweejaarlijkse JOB-monitor. Er is vanuit deze kwaliteitsagenda voor gekozen om het middel 'FeedMe' in te gaan zetten. Met behulp van deze korte digitale vragenlijst verzamelen onderwijsteams feedback vanuit de studenten. Grote voordeel van deze toepassing is dat hier geen georganiseerde afname voor nodig is, zoals bij het studenttevredenheidsonderzoek, maar dat de tevredenheid op ieder moment gemeten kan worden. Om landelijke vergelijking van de resultaten mogelijk te maken zijn er wel enkele vragen vastgelegd die in ieder onderwijsteam gesteld worden en zijn er in ieder geval vier afnameperiodes vastgelegd.

Tevredenheidsonderzoek BPV-bedrijven

De tevredenheid van de leerbedrijven is ook in 2020 gemeten. Het onderzoek had een respons van 141 praktijkopleiders. Een belangrijke uitkomst voor ons is dat de tevredenheid over de Electronische Leeromgeving hoog was. Dit is een mooie uitkomst omdat SVO naar aanleiding van een eerdere enquête waar het oordeel minder goed was, stevig op heeft ingezet (zie 1.4 kwaliteitsagenda voor een uitgebreidere beschrijving).

Externe audit van het kwaliteitsnetwerk mbo

SVO is aangesloten bij het Kwaliteitsnetwerk mbo. Vanuit netwerk heeft er scholing plaatsgevonden voor de inbedding van het dialoogmodel. Deze scholing is gevolgd door de leden van de kwaliteitsagenda 'kwaliteit onderwijs' en door de medewerker kwaliteitszorg. Doel van de scholing was om bekend te raken met het dialoogmodel: het instrument dat door het kwaliteitsnetwerk mbo ingezet wordt tijdens audits. Er is een nieuwe audit van het kwaliteitsnetwerk gepland staat voor het voorjaar van 2022 om het kwaliteitssysteem te toetsen.

5.3 Risico's

Risicomanagement

SVO maakt gebruik van een risico-calculatie. Kern van deze risicomanagement gedachte is dat het SVO de mogelijkheid biedt 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 en zorgen voor voldoende weerstandsvermogen.

Risico-overzicht 2020

Ter inschatting van deze risicocalculatie wordt de methode van Kinney & Wiruth (1971) gebruikt. In deze methode wordt de risicogrootte bepaald aan de hand van de parameters kans (K) en effect (E), waarbij het risico het product is van kans maal effect.

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

Risico	Omschrijving	Kans	Impact	Score Kans x impact	Mitigerende maatregelen	Verankering	Ontwikkeling / doelstelling / status
Macro- doelmatigheid en concurrentie- positie 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	1	1,00	Er wordt een offensief strategieplan 2021-2025 ontwikkeld. We verstevigen de samenwerking met vakscholen door een aparte vereniging van vakscholen op te richten	Jaarplan 2020 En het nieuwe strategisch plan.	MBO Raad, ROC's aanspreken, klacht (eventueel) indienen bij CMMBO
Instroom BOL/BBL	De omvang van de instroom van de BBL- en BOL-studenten is een constant aandachtspunt. De aantallen bepalen de formatiegrootte. De BOL-groepen stromen nog vol. Qua BBL- aantallen is er landelijke een stijging die SVO zou moeten kunnen volgen. Bij een studenten- daling is het misschien niet mogelijk om het personeelsbestand te verkleinen.	1	0,8	0,80	Er is een nieuw communicatiebureau benaderd die zich heeft gespecialiseerd in jongeren-communicatie. Er wordt meer communicatiebudget ingezet voor het benaderen van jongeren.	Strategie, meerjaren- prognose, studenten- aantallen 2019-2023	Prognose moet elk 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	1	0,8	0,80	Mentoren worden specifiek hierop getraind. Daarnaast is hier expliciete aandacht voor in het LC traject van Aeres.	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.	0,8	1	0,80	Dit wordt permanent geprofessionaliseerd door middel van LC-traject, PDG-trajecten, VAKdagen, team- en individuele coaching		Het professionaliserings-plan geeft invulling aan dit onderdeel. In 2019 is er binnen de begroting meerjarig € 127.500 opgenomen en zijn acties uitgezet. Tevens zal in het kader van het meerjarig Investeringsplan 2021-2025 hiervoor extra gelden ter beschikking worden gesteld.
COVID pandemie	In 2020 startte de corona-pandemie. Deze heeft een enorme impact gehad op een deel van onze partners en leerbedrijven. Dit kan gevolgen hebben op de scholingsduur (vertraging) en de aanmeldingen komend schooljaar.	1	1	1	Ontwikkeling nieuwe (online) lesmethodieken, intensievere begeleiding en veel contact met leerbedrijven.	Teamjaarplan / Extra (gesubsidieerde) projecten vanaf 2021, bijv. NPO	Permanent in het Operationeel Overleg / MT / RvT
Borging kwaliteit onderwijs	Er zijn risico's in de borging van de wettelijke eisen van het onderwijs, vooral betreffende examinering.	0,8	1,00	0,80	De examencommissie is verstevigd met een externe voorzitter van de examencommissie. Er is een professionaliserings-voorstel voor medewerkers, assessoren, examenleiders. De borgings-processen van examinering; met name de scheiding tussen zorgen en borgen wordt in 2021 steeds doorontwikkeld.	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.

Toelichting op risicofactoren

SVO constateert een risico op het gebied van de macrodoelmatigheid. SVO heeft door het bedienen van de foodbranche een unieke positie, maar door start van 'onze' of aanpalende opleidingen bij andere scholen op crebo's die ook door SVO worden aangeboden staat deze positie onder druk. SVO zal moeten zorgen voor zichtbaarheid naar buiten en onderscheidend vermogen om de maatschappelijke meerwaarde als opleider aan te tonen. De positie als vakinstelling (in tegenstelling tot een ROC) betekent daarnaast dat uitbreiding van het opleidingsaanbod slechts beperkt mogelijk is.

SVO constateert een risico met betrekking tot de studentenaantallen, zeker in een situatie dat een deel van onze bedrijven enorm leed onder sluiting als gevolg van Corona. Dit levert allereerst een risico op wat de formatie betreft. Deze volgt het aantal studenten en kan door dalende aantallen onder druk komen te staan. Het spreekt voor zich dat dit gevolgen heeft voor de inzetbaarheid van personeelsleden. Het kan echter ook gevolgen hebben voor de kwaliteit van het onderwijs, doordat groepen mogelijk gecombineerd moeten worden en er een groter beroep wordt gedaan op de vaardigheden van docenten om te kunnen differentiëren.

SVO werkt met een flexibele schil die wordt gebruikt om specifieke deskundigheid in te zetten. Dit zijn o.m. hybride docenten. Het verdwijnen van formatie zou kunnen betekenen dat deze deskundigheid verloren gaat en dat vaste personeelsleden onvoldoende in staat blijken dit gat te vullen. Ook vanwege deze reden moet de instroom van studenten prioriteit blijven.

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 Het uitbesteden van bekostigd onderwijs aan een andere al dan niet bekostigde instelling of organisatie tegen betaling voor de geleverde prestaties.	Sinds 1 september 2011 werkt SVO samen met het Culinaire Centrum Beverwijk (CCB) bij de uitvoering van horeca-opleidingen 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 De Participatie Academie 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.
Thema 2 Investeren van publieke middelen in private activiteiten Hieronder vallen de situaties waarin de rijksbijdrage wordt ingezet in een privaatrechtelijke rechtspersoon, of waarin publieke middelen anderszins worden geïnvesteerd in private activiteiten die niet behoren tot de kerntaak van de instelling/het KBB.	Dergelijke investeringen zijn bij SVO in 2020 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 De instelling kan vrijstelling verlenen voor het afleggen van toetsen of examenonderdelen in het beroepsonderwijs. Dat kan op basis van eerder afgelegde toetsen of examens, of op basis van buiten het onderwijs opgedane kennis en vaardigheden, ofwel Elders Verworven Competenties (EVC).	Vrijstellingen voor (onderdelen van) generieke vakken worden door het examenbureau toegekend volgens vastgestelde richtlijnen vanuit de examencommissie. 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 gearhiveerd. Het totale proces rond examinering staat beschreven in het Handboek Examinering.
Thema 4 Les- en cursusgeld niet betaald door de deelnemer zelf Deelnemers voldoen niet zelf hun cursusgeld (ingeval van BBL of deeltijd BOL) of lesgeld (ingeval van voltijd BOL), maar dit geschiedt door de instelling of door een derde.	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 deelnemers in meer dan één opleiding tegelijk Bij de inschrijving van deelnemers doen zich verschillende situaties voor: inschrijving van deelnemers voor de teldatum, inschrijving na de teldatum, uitschrijving van deelnemers kort na de teldatum, of inschrijving van deelnemers bij meerdere opleidingen tegelijk.	Dit is bij SVO niet van toepassing.
Thema 6 De deelnemer volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven Inschrijving van een deelnemer voor een in het CREBO geregistreerde opleiding, terwijl hij daadwerkelijk een andere CREBO-opleiding of niet in het register opgenomen opleiding volgt	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 2019 onveranderd gebleven.
Thema 7 Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven Instellingen ontwikkelen maatwerktrajecten waarbij een derde - een bedrijf of een andere organisatie - een bijdrage betaalt voor het op maat snijden van trajecten voor eigen personeel.	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 deelnemers en onderwijs in het buitenland. Verskillende instellingen hebben vragen gesteld over de toelaatbaarheid en het kunnen meetellen voor bekostiging van buitenlandse deelnemers en het kunnen verzorgen van onderwijs in het buitenland.	Dit is bij SVO niet van toepassing.

5.5 Klachtenafhandeling

We willen klachten zo goed mogelijk oplossen. 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.

Aantal klachten

In 2020 zijn er slechts twee klachten binnengekomen, zie hieronder. Dit is aanzienlijk minder dan de vorige jaren: in 2019 zijn er 24 klachten geregistreerd, in 2018 zijn er 9 klachten binnengekomen. De twee in 2020 geregistreerde klachten zijn binnen de daarvoor gestelde termijn opgelost.

5.6 Vertrouwenscommissie

Samenstelling Vertrouwenscommissie

- R. Kinkelaar per 01-03-2017
- W. Le Rütte per 01-02-2018

Werkzaamheden W. Le Rütte

- 2 uren inlezen diversen
- 2 uren overleg OR

Werkzaamheden R. Kinkelaar

- 2 uren inlezen diversen
- 2 uren overleg OR
- 1 uur overleg medewerker

Melding(en)

In 2020 is er door 1 medewerker een melding gedaan. In het eerste gesprek is gebleken dat deze niet onder de zogenaamde ongewenste omgangsvorm zoals bedoeld in het taakgebied van de vertrouwenspersoon. Het advies om een en ander bespreekbaar te maken in de lijnorganisatie met de direct leidinggevende is opgevolgd.

Overige werkzaamheden

Er is overleg geweest met OR over het inplannen van een presentatie aan OR-leden.

Op verzoek van OR is de presentatie inplannen doorgeschoven naar 2021 in afwachting van de nieuwe samenstelling van de OR.



6.

Financiële verantwoording 2020

6. FINANCIËLE VERANTWOORDING 2020

6.1 Financiën

Algemeen

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) hanteert de T-2 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.

Financiële verantwoording

De exploitatie van 2020 sluit af met een resultaat van € 479.042. Dit is € 748.042 positiever dan begroot. Een specificatie op hoofdlijnen van de exploitatie ten opzichte van de begroting:

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Verschil 2020
Rijksbijdragen en overige overheidsbijdragen	13.924.558	13.598.000	326.558
Overige baten	2.885.575	3.766.000	-880.425
Totaal baten	16.810.133	17.364.000	-553.867
Personeelslasten	11.767.692	11.636.000	131.692
Afschrijvingen en overige algemene beheerslasten	4.563.399	5.997.000	-1.433.601
Totaal lasten	16.331.091	17.633.000	-1.301.909
Resultaat	479.042	-269.000	748.042

Op hoofdlijnen hierbij de toelichting van de verschillen:

Het totaal van de baten viel met € 553.867 lager uit dan begroot. De rijksbijdragen zijn hoger dan begroot vanwege de overige subsidies OCW. De post 'overige subsidies OCW' bedroeg in 2020 €3.510.674 t.o.v. de begrote 'overige subsidies ad. €3.131.000 en is daarmee € 379.674 hoger dan begroot. Wat betreft de overige baten, waaronder ook de commerciële opbrengsten vallen: deze zijn daarentegen achtergebleven bij de begroting. Dit is grotendeels te wijten aan de Coronapandemie. De personeelslasten zijn hoger dan begroot. De overige algemene beheerskosten viel lager uit dan begroot, wat voornamelijk wordt veroorzaakt door ruim lagere herhuisvestingskosten.

De afgelopen jaren zijn de kosten in overeenstemming gebracht met de inkomsten en kunnen we terugkijken op een gezonde financiële bedrijfsvoering.

Baten

Rijksbijdragen en overige subsidies OCW

Rijksbijdragen

De uiteindelijk toegekende lumpsumfinanciering voor 2020 bedroeg € 10.413.884 en viel daarmee €53.116 lager uit dan de oorspronkelijke begroting van € 10.467.000. In de loop van 2020 zijn gewijzigde toekenningen van OCW ontvangen vanwege wijzigingen in het macro-budget.

Overige subsidies OCW

De post 'overige subsidies OCW' bedroeg in 2020 € 3.510.674 en was daarmee € 379.674 hoger dan begroot. De overige subsidies zijn voor 2020 begroot op basis van destijds door OCW verstrekte gegevens.

Overige baten

Cursusgelden

De opbrengst uit cursusgelden bedroeg in 2020 € 805.316 ten opzichte van een begrote opbrengst van € 728.000. De opbrengsten van cursusgelden is €77.316 hoger dan begroot. Het aandeel van studenten, ouder dan 18 jaar, aan wie cursusgeld in rekening wordt gebracht, is hoger dan in de begroting werd verwacht.

Baten in opdracht van derden

De baten in opdracht van derden bedroegen in 2020 €956.490 en waren voor €1.435.000 begroot. Door de Coronapandemie is er een ruim lagere baten ad. € 478.510 gerealiseerd dan begroot.

Overige baten

Dit betreft opbrengsten zoals kantine- en winkelverkoppen en bijvoorbeeld de opbrengsten voor het organiseren van evenementen. De werkelijke opbrengsten 'overige baten' bedroeg in 2020 €1.123.769 ten opzichte van een begrote opbrengst €1.603.000. De ruim lagere baten is grotendeels te wijten aan de Coronapandemie.

Overige baten

	2020	Begroot 2020
	EUR	EUR
Cursusmateriaal	494.045	800.000
Subsidiëring BOL (VOS)	475.000	475.000
Overige	154.724	328.000
Overige baten	1.123.769	1.603.000

Lasten

Personeelslasten

De personeelslasten bedroegen in 2020 € 11.767.692 en vielen daarmee € 131.692 hoger uit dan begroot. Deze hogere last ten opzichte van de begroting wordt enerzijds verklaard door de algehele loonindexering van 5% waar in de begroting vanuit is gegaan terwijl er daadwerkelijk een cao-loonsverhoging is toegepast van 3,35% per juli 2020. Anderzijds wordt de hogere personeelslasten verklaard door de dotatie aan de personele voorziening ad. €621.698

Brutolonen en salarissen	6.916.595	7.506.000
Sociale lasten	931.601	925.000
Pensioenpremies	1.050.111	975.000
<u>Lonen en salarissen</u>	8.898.307	9.406.000
Dotatie / (onttrekking) personele voorzieningen	621.698	0
Personeel niet in loondienst	1.169.946	1.178.000
Overig	1.136.202	1.052.000
<u>Overige personele lasten</u>	2.927.846	2.230.000
	11.767.692	11.636.000

Huisvestingslasten

De werkelijke huisvestingslasten voor 2020 zijn per saldo € 499.854 lager dan begroot. Dit is grotendeels te verklaren door de lagere herhuisvestingskosten. In de begroting is een bedrag opgenomen van € 862.000 voor kosten herhuisvesting inzake het versterken c.q. het afstoten van locaties. Het merendeel van deze kosten is echter geactiveerd en dus niet in het exploitatieoverzicht verantwoord. Er is voor een bedrag van €138.561 aan kosten verantwoord en dit zijn voornamelijk advies- en begeleidingskosten. Verder is het verschil deels veroorzaakt door de huurlasten van de nieuwe locatie te Rotterdam waaruit bleek dat in werkelijkheid de huur hoger is dan werd verwacht. Verder zijn de huurlasten van de oude locatie te Roermond nog t/m het 3^e kwartaal in rekening gebracht, dit was niet in de begroting opgenomen.

4.3 Huisvestingslasten

	2020	Begroot 2020
	EUR	EUR
4.3.1 Huur	1.212.023	1.090.000
4.3.3 Onderhoud	65.548	56.000
4.3.4 Energie en water	192.550	114.000
4.3.5 Schoonmaakkosten	245.418	228.000
4.3.6 Heffingen	26.046	30.000
4.3.8 Overige huisvestingslasten	138.561	862.000
<u>Huisvestingslasten</u>	1.880.146	2.380.000

Afschrijvingen

De afschrijvingslasten bedroegen in 2020 € 476.710 en zijn € 44.710 hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door de investeringen inzake herhuisvesting (o.a. de investeringen inzake de Markthal in Rotterdam). Deze investeringen waren wel begroot maar opgenomen onder de kosten van herhuisvesting en derhalve niet opgenomen in de investeringsbegroting en afschrijvingslasten.

Overige lasten

Dit betreft de kosten van administratie en beheer, alsmede de kosten van o.a. leermiddelen en overige algemene beheerslasten. De werkelijke overige lasten bedroegen in 2020 € 2.142.711 ten opzichte van de begrote lasten van €3.185.000. Deze lagere kosten worden voornamelijk veroorzaakt door de kosten van versproducten en leermiddelen die door de Coronapandemie aanzienlijk lager zijn dan begroot.

Balans

1 Activa		31-12-2020	31-12-2019
		EUR	EUR
Vaste activa			
1.1	Immateriële vaste activa	42.790	74.604
1.2	Materiële vaste activa	2.048.228	1.821.375
1.3	Financiële vaste activa	0	18.600
Totaal vaste activa		<u>2.091.018</u>	<u>1.914.579</u>
Vlottende activa			
1.5	Vorderingen	1.065.724	816.150
1.7	Liquide middelen	16.580.846	16.858.422
Totaal vlottende activa		<u>17.646.570</u>	<u>17.674.572</u>
Totaal activa		<u>19.737.588</u>	<u>19.589.151</u>
2 Passiva			
		31-12-2020	31-12-2019
		EUR	EUR
2.1	Eigen vermogen	16.257.651	15.778.609
2.2	Voorzieningen	1.634.277	1.424.729
2.4	Kortlopende schulden	1.845.660	2.385.813
Totaal passiva		<u>19.737.588</u>	<u>19.589.151</u>

Vaste activa

Immateriële en materiële vaste activa

Onder immateriële vaste activa vallen de licentiekosten voor software en nieuwe media. In 2020 is voor € 28.621 geïnvesteerd in immateriële vaste activa en is voor € 942.735 geïnvesteerd in materiële vaste activa.

Financiële vaste activa

In 2019 was er een belastinglatentie opgenomen van € 18.600. Gezien de onzekerheid met betrekking tot de mogelijkheid van het realiseren van toekomstige fiscale winsten zijn deze niet tot waardering gebracht.

Vlottende activa

Vorraden

In verband met verdergaande digitale ontwikkeling is de waardebepaling van de voorraad ultimo 2020 op 0 gesteld. Vanwege de minimale artikelwaarde en aantallen heeft SVO ervoor gekozen geen waardering van de voorraden als balanspositie op te nemen.

Vorderingen

De waarde van de vorderingen zijn op 31 december 2020 met € 249.574 toegenomen. Deze toename is grotendeels veroorzaakt door een langere betalingstermijn van de debiteuren.

Verschuldigde bedragen aan OC&W

Per 31 december 2020 is een bedrag opgenomen van € 113.741 als nog te vorderen op OCW. Dit betreft te weinig ontvangen subsidie inzake het Regionaal investeringsfonds (RIF), welke in de aankomende periode nog ontvangen gaat worden.

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 2019 is het saldo van de liquide middelen per 31 december 2020 met € 277.576 afgenomen.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen ad. €16.257.651 is uitsluitend gemuteerd voor het resultaat over 2020.

Eigen vermogen

	Stand per 1-1-2020	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2020
	EUR	EUR	EUR	EUR
Algemene reserve (publiek)	10.795.027	0	0	10.795.027
Bestemmingsreserve (publiek)	0	374.831	0	374.831
Bestemmingsreserve (privaat)	4.983.582	104.211	0	5.087.793
Eigen vermogen	15.778.609	479.042	0	16.257.651

Voorzieningen

Voorzieningen

SVO is eigen risicodragers voor werkloosheidsuitkeringen (WW), bovenwettelijke regelingen (BWR) en pensioenlasten met betrekking tot (oud) medewerkers. Hiervoor is sinds 2016 een voorziening opgenomen die jaarlijks opnieuw bekeken wordt of deze nog voldoende is. Net als voor 2019 zijn we voor de omvang van de voorziening uitgegaan van de maximale last. Dit betekent dat er van uit is gegaan dat voor iedereen die nog aanspraak kan maken op uitkeringen uit deze voorziening, het maximale bedrag dat hiermee gemoeid kan zijn in de voorziening is opgenomen. Per 31 december 2019 bedraagt deze voorziening € 1.634.277. De toename van de voorzieningen ten opzichte van 2019 wordt grotendeels veroorzaakt door de dotatie van € 219.428 voor de voorziening duurzame inzetbaarheid en de dotatie van € 110.000 voor de voorziening transitievergoeding.

Kortlopende schulden

Kortlopende schulden

Het totaal van de kortlopende schulden is per 31 december 2020 afgenomen met een bedrag van € 540.153 ten opzichte van 31 december 2019 en wordt voornamelijk veroorzaakt door een ruime afname van vooruit ontvangen cursus- en examengelden.

Crediteuren

Per 31 december 2020 is het saldo van de crediteuren afgenomen ten opzichte van 31 december 2018 met een bedrag van € 50.340. SVO betaalt binnen dertig dagen na factuurdatum, tenzij anders is overeengekomen.

Belastingen en premies sociale verzekeringen

De schulden inzake belastingen en sociale verzekeringspremies, zijn per 31 december 2020 € 115.373 hoger dan per 31 december 2019. Dit ligt gelegen in de loonsverhoging die per 1 juli 2020 van kracht is gegaan met als gevolg hogere premies en sociale verzekeringen.

Overlopende passiva

Het saldo van overlopende passiva is per 31 december 2020 € 608.014 lager dan per 31 december 2019. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door een lager bedrag aan vooruit ontvangen cursus- en examengelden en een lager bedrag aan overige nog te betalen bedragen.

6.2 Kengetallen

	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014
Financieel							
Totaal baten in EUR	16.810.133	18.133.505	18.674.713	18.925.637	17.640.353	20.670.073	21.343.373
Totaal lasten in EUR	16.267.259	14.647.709	15.494.150	15.397.286	20.097.456	20.636.776	19.874.299
Exploitatieresultaat in EUR	542.874	3.485.796	3.180.563	3.528.351	-2.457.103	33.297	1.469.074
Eigen vermogen in EUR	16.257.651	15.778.609	12.330.646	8.965.595	5.475.388	7.968.134	7.934.878
Totaal vermogen in EUR	19.737.588	19.589.151	17.587.894	13.801.764	10.490.526	11.973.124	11.878.118
Solvabiliteit-2	91%	88%	84%	83%	73%	71%	69%
Liquiditeit	9,56	7,41	5,41	4,26	2,96	2,69	2,41
Weerstandsvermogen	0,97	0,87	0,66	0,47	0,31	0,39	0,37
Rijksbijdrage/totale baten	83%	79%	80%	82%	81%	85%	85%
Personele lasten/totale lasten	72%	69%	72%	72%	77%	64%	66%
Afschrijvingen/totale lasten	3%	3%	3%	4%	4%	4%	5%
Huisvestingslasten/totale lasten	12%	12%	10%	10%	7%	12%	9%
Overige instellingslasten/totale lasten	13%	16%	14%	14%	12%	19%	19%

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 ruimschoots boven deze norm. Sinds 2014 vertoont de solvabiliteitsratio een stijgende lijn.

Solvabiliteit-2	2020	2019	2018	2017	2016
SVO Opleidingen	91%	88%	84%	83%	73%

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.

Liquiditeit	2020	2019	2018	2017	2016
SVO Opleidingen	9,6	7,4	5,4	4,3	3,0

Rentabiliteit

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

Rentabiliteit	2020	2019	2018	2017	2016
SVO Opleidingen	3,2%	19,2%	17,0%	18,6%	-14,1%
SVO Opleidingen (na correctie T-2)	2,6%	18,4%	20,9%	16,9%	-14,6%

Weerstandvermogen

Het weerstandvermogen is een maatstaf voor de mate waarin SVO in staat is de nadelige gevolgen van risico's op te vangen. Het gaat hierbij om financiële tegenvallers van enige omvang die de continuïteit in de uitvoering van taken in gevaar kunnen brengen. Uit het onderstaande schema kan worden opgemaakt dat het weerstandvermogen van SVO uitstekend is.

Weerstandvermogen	2020	2019	2018	2017	2016
SVO Opleidingen	0,97	0,9	0,7	0,5	0,3

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 ruimschoots boven deze norm. Sinds 2014 vertoont de solvabiliteitsratio een stijgende lijn.

Solvabiliteit-2	2020	2019	2018	2017	2016
SVO Opleidingen	91%	88%	84%	83%	73%

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.

Liquiditeit	2020	2019	2018	2017	2016
SVO Opleidingen	9,6	7,4	5,4	4,3	3,0

Rentabiliteit

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

Rentabiliteit	2020	2019	2018	2017	2016
SVO Opleidingen	3,2%	19,2%	17,0%	18,6%	-14,1%
SVO Opleidingen (na correctie T-2)	2,6%	18,4%	20,9%	16,9%	-14,6%

Weerstandvermogen

Het weerstandvermogen is een maatstaf voor de mate waarin SVO in staat is de nadelige gevolgen van risico's op te vangen. Het gaat hierbij om financiële tegenvallers van enige omvang die de continuïteit in de uitvoering van taken in gevaar kunnen brengen. Uit het onderstaande schema kan worden opgemaakt dat het weerstandvermogen van SVO uitstekend is.

Weerstandvermogen	2020	2019	2018	2017	2016
SVO Opleidingen	0,97	0,9	0,7	0,5	0,3

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. In 2020 liep het Treasurystatuut af en is herzien. Het treasurybeleid vindt plaats binnen de kaders van de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016 (gewijzigd d.d. 18 december 2018).

Bij het aantrekken en uitzetten van alle benodigde en overtoollige 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 treasurystatuut is goedgekeurd door zowel het College van Bestuur als de Raad van Toezicht.

Algemene doelstellingen

De algemene doelstellingen van het treasury beleid 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 treasury statuut (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 treasury functie 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. Overtoollige bedragen worden afgestort. Echter gezien de huidige negatieve rentevergoedingen kost dit ons alleen maar geld. 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. Tevens heeft SVO ervoor gekozen om geen middelen - langdurig - vast te zetten (bijv. in deposito's). In december 2020 is een onderzoek gestart naar de mogelijkheid van schatkistbankieren.

6.4 Continuïteitsparagraaf

SVO vakopleiding food is een landelijk werkende vakinstelling. Dit heeft grote voordelen maar uiteraard ook nadelen. Door die landelijke spreiding is 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 gemakkelijker om vanuit één of twee gebouwen te coördineren en aan te sturen dan vanuit meerdere SVO-locaties verspreid in het land. SVO werkt landelijke en daarmee scholen wij ook in krimpregio's. In 2018 zijn gesprekken gestart over de levensvatbaarheid van die locaties. Het doel was 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 is in 2020 verder uitgebreid en vormgegeven. De verwachting is dat voor de komende jaren de hoofdvestigingen van SVO Amsterdam, Rijswijk, Rotterdam, Zwolle, Houten en Eindhoven zullen zijn. Vanuit die hoofdlocaties zal er dan gestuurd worden op het opleiden in de regio bij bedrijven in huis. De op langere termijn verwachte krimp die er mogelijk aan gaat komen zal mogelijk effect hebben op SVO. De huidige studenten aantallen en de prognoses voor de toekomst laten dit nog niet zien. Als SVO zich kan blijven onderscheiden met goed onderwijs en de bedrijven en de studenten ons blijven waarderen met een hoge tevredenheid dan zal de instroom mogelijk op niveau en misschien zelfs wel kunnen toenemen.

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

Medio oktober van het jaar starten we met het begrotingsproces voor het aankomende jaar. De op 1 oktober van het begrotingsjaar definitief ingeschreven studenten zijn leidend voor de onderwijspersoneel uitvoeringsformatie. Deze wordt aangevuld met de formatie die ingezet kan worden door de RIF en Kwaliteitsagenda. Voor het maken van de meerjarenbegroting wordt een studentaantal inschatting gevraagd voor de jaren na het betreffende begrotingsjaar.

Een continu proces dat steeds om een afweging vraagt.

Qua huisvesting is er 2 keer per jaar een peilmoment om te bezien wat wij doen met de huurlocaties. In deze overleggen wordt gekeken naar de studentaantallen qua ontwikkelingen en daaruit volgt de huisvestingsvraag die dan besproken wordt. Uiteraard wordt in dit overleg de te verwachten demografische effecten meegewogen. In 2019 hebben we een nieuwe locatie verbouwd in de Markthal Rotterdam en daar is in 2020 gestart met onderwijs geven. In 2020 is de keuze gemaakt te verhuizen van Best naar Eindhoven, wat in aan het begin van het schooljaar 2021/2022 afgerond zal zijn. Tevens zijn we aan het kijken naar een andere locatie voor Heerhugowaard. Dit zal naar verwachting Alkmaar worden. Beide verhuizingen met de inzet om meer in de stedelijke gebieden te zitten waar nog groeipotentie zit qua studenten aantallen. In Groningen is een ander pand betrokken. Voor al deze verplaatsingen is een bedrag opgenomen in de begroting en meerjarenbegroting.

De grootste bron van inkomsten komt van OCW en die hangt samen met de studentenpopulatie. Hierbij geldt dat we de gelden van de aanwezige studenten twee jaar later ontvangen (T-2 systematiek).

De continuïteitsparagraaf is gebaseerd op de meerjarenbegroting 2021-2025, vastgesteld in RvT vergadering van 2 december 2020.

A1. In de jaarstukken worden de navolgende kengetallen opgenomen

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
	Werkelijk	Werkelijk	Werkelijk	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose
Aantal bekostigde studenten BOL en BBL rekening houdend met T-2 systematiek	2188	2197	2078	2231	2075	2187	2207
Formatie							
Directie en management	7	7	9	9	9	9	9
OP (FTE)	59,6	67,5	70,9	70	70	70	70
OBP (FTE)	34,6	35,2	34,1	35,4	35,4	35,4	35,4
Totaal FTE	101,2	109,7	114	114,4	114,4	114,4	114,4

Gemiddeld aantal FTE in dienst bedroeg in 2020 114,0

De OP-formatie omvang wordt berekend door de studenten aantallen te vermenigvuldigen met een norm (niveau en opleidingssoort afhankelijk) aangevuld met extra formatie die gebruikt wordt voor het realiseren van de kwaliteitsagenda en de RIF.

Aantal studenten en bekostiging

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
	werkelijk	werkelijk	werkelijk	prognose	prognose	prognose	prognose
BBL-studenten op 1-10	2052	2041	1925	2074	1922	2001	2001
BOL-studenten op 1-10	136	156	153	157	153	186	206

Bron: cijfers uit educus (KRD)

SVO past geen instroombeperking toe: als iemand in kan stromen conform de wettelijke instroomcriteria, dan nemen we de student op. We blijven sturen op een zo efficiënt mogelijke inzet van onze middelen en blijven kritisch kijken naar de verblijfsjaren van de studenten.

Aantal studenten en prijsfactor per opleiding

Een ander aspect qua bekostiging is de prijsfactor per opleiding. SVO verzorgt opleidingen die een prijsfactor kennen van 1.1, 1.3, 1.4 en 1.8. Deze prijsfactor bepaald de hoogte van de te ontvangen bekostiging. Dit is een relatief aandeel ten opzichte van alle MBO studenten.

Totaal aantal studenten BOL en BBL maal prijsfactor.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
	Werkelijk	Werkelijk	Werkelijk	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose
Totaal aantal studenten BOL en BBL X Prijsfactor	3319	3443	3429	3570	3320	3499	3531

De bovenstaande tabellen laten een kleine daling zien van het totaal aantal studenten in het jaar 2020 ten opzichte van 2019. Uiteindelijk is het aantal studenten x de prijsfactor onze (relatieve) bekostiging. Ook deze tabel (totaal aantal studenten BOL en BBL maal prijsfactor) laat zien dat SVO meer bekostiging gaat ontvangen. Door de T-2 systematiek komt het geld dus twee jaar later.

De ongewogen studentenprognose voor 2021 laat een kleine toename zien en de jaren erna is voorzichtig aangehouden. Net als de voorgaande jaren zullen wij rond de teldatum de werkelijke ingeschreven studenten vaststellen en vervolgens de nieuwe prognose aantallen bepalen. Vooralsnog is in de meerjarenraming ondanks de Corona-pandemie het beeld gematigd positief. Waarbij we verwachten dat we de komende jaren extra instroomeffecten gaan zien van de gepleegde investeringen zoals de verplaatsing van de opleiding in Rotterdam naar de Markthal en het optimaliseren van de BOL-opleiding. Anderzijds is deze prognose nu door de veel langdurige 'corona effecten' dan verwacht zeer onzeker en kunnen de aantallen tegenvallen omdat minder studenten zich laten scholen (zie verderop par. 6.6).

6.5 Bovenmatig eigen vermogen

SVO heeft de afgelopen jaren, na de reorganisatie, sterk gestuurd op kostenbewustzijn en reductie van fte in onderwijsfuncties en ondersteunende functies. Tegelijkertijd zijn de inkomsten (OCW én subsidies) bij Stichting SVO sterk gestegen. Dit betekent dat SVO op dit moment een financieel gezonde organisatie is.

In het afgelopen jaar is er een signaleringswaarde vastgesteld voor een bovenmatig publiek eigen vermogen van een MBO-organisatie.

Deze waarde wordt als volgt berekend:

Berekening / indicatie bovenmatig publiek Eigen Vermogen SVO		
Normatief publiek Eigen Vermogen	31-12-2020	31-12-2019
0,5 x aanschafwaarden gebouwen x 1,27	n.v.t.	n.v.t.
Boekwaarde overige materiele vaste activa	2.091.018	1.914.579
0,05 x alle (publieke) baten	792.682	838.090
Totaal Normatief Publiek Eigen Vermogen	2.883.700	2.752.669
Eigen Vermogen SVO	16.257.651	15.778.609
waarvan: privaat Eigen Vermogen	5.087.792	4.983.581
Blijft: publiek Eigen Vermogen SVO	11.169.859	10.795.028
Bovenmatig publiek Eigen Vermogen SVO	8.286.159	8.042.359

Op dit moment is SVO bezig met een nieuw meerjarig strategisch beleidsplan waarbij er vooral ingezet wordt op versterking en verbetering van SVO en waarin de volgende speerpunten zijn gedefinieerd:

1. Onderwijskwaliteit (naast Kwaliteitsagenda)
2. Onderwijsinnovatie (naast Kwaliteitsagenda)
3. Kwaliteit medewerkers
4. Profileren en uitstraling van SVO naar scholen en (leer-)bedrijven

Deze uitgangspunten bepalen de richting van de investeringen voor de komende jaren.

Daarbij moet wel rekening gehouden worden met een onzeker verloop van de instroom van BOL en BBL-leerlingen de komende jaren. De indicaties voor de food en horecasector zijn hierbij niet gunstig: de MBO-Raad verwacht een daling in het aantal studenten die de eerste paar jaar zal aanhouden. Dit betekent dat het bekostigingsvolume (vertraagd) zal dalen en er tekorten zullen ontstaan in de exploitatie. Hierdoor zal het eigen vermogen eveneens afnemen.

Als men kijkt naar de meer jaren investeringen in relatie tot bovengenoemde speerpunten krijgt men het volgende beeld:

Ad 1 en 2. Kwaliteit en innovatie van het onderwijs

Het verder verbeteren en upgraden van het onderwijs, naast de doelen die in de Kwaliteitsagenda zijn gesteld. Hierbij wordt m.n. gedacht aan het verder vormgeven en aanbieden van online-opleidingen en virtuele lesomgevingen. Hierbij is de Coronapandemie een belangrijke trigger geweest die nu structureel wordt opgepakt over alle opleidingen. Dit betekent tevens dat de apparatuur (m.n. automatisering), benodigd voor deze nieuwe vorm van lesgeven en de overige lesmiddelen fors zullen moeten worden vernieuwd en op het benodigde peil zullen moeten worden gebracht.

Geschatte kosten t/m 2024:

a. het verder verbeteren, ontwikkelen en vormgeven van programma's	€ 850.000
b. investeringen m.b.t. onderwijs-infrastructuur op alle vestigingen	<u>€ 1.160.000</u>
	€ 2.010.000

Ad 3. Kwaliteit medewerkers

Om de bovenstaande ontwikkeling goed in te bedden en uit te voeren in de dagelijkse lespraktijk in de onderwijsorganisatie is het nodig om alle medewerkers die hierbij betrokken zijn een pakket aan bijscholing aan te bieden. Dit betreffen zowel didactische vaardigheden als mede kennis en vaardigheden om deze nieuwe vorm van onderricht te kunnen geven.

Geschatte kosten t/m 2024 € 700.000

Ad 4. Profilering en uitstraling

Om in een krimpende scholingsmarkt attractief en modern in beeld te blijven naar zowel studenten als bedrijven zijn een aantal stappen nodig die hieronder worden weergegeven:

- a. Een nieuw en offensief communicatie- en P.R. beleid dat er voor zorgt dat SVO het aantal studenten wat kiest voor SVO in ieder geval kan behouden en bedrijven aan zich kan binden.
Kosten t/m 2024 € 500.000

- b. Een verbeterde schakel met leerbedrijven m.b.t. het volgen van hun studenten gedurende hun opleiding
Kosten t/m 2024 € 150.000

- c. Verbeteren van de kwaliteit van de bedrijfsvoering processen en het ontwikkelen en genereren van de benodigde stuurinformatie
Kosten t/m 2024 € 400.000

- d. Herijken en verbeteren van de bestaande huisvesting.
SVO heeft door heel Nederland vestigingen waarin het onderwijs wordt gegeven, van Groningen en de Randstad tot Zeeland en Zuid-Limburg. Op dit moment is SVO bezig om:
1. Te kijken naar herhuisvestingsmogelijkheden om meer in de steden vestigingen te hebben die in de concentratiegebieden van studenten liggen en tevens gemakkelijk bereikbaar voor de omliggende gebieden. In verschillende steden in Nederland lopen reeds deze onderzoeken.
 2. De bestaande vestigingen op de nieuwste stand van huisvesting en inrichting te brengen, zodanig dat zij een attractieve en zeer herkenbare uitstraling hebben naar studenten en bedrijven.
- Vooralsnog wordt hierbij gedacht aan huurpanden, maar aankoop/bouw van nieuwe panden behoort ook tot de mogelijkheden.
Kosten t/m 2024 € 4.500.000

Recapitulatie

Onderwijskwaliteit en -innovatie	€ 2.010.000
Kwaliteit medewerkers	€ 700.000
Profilering en uitstraling van SVO naar scholen en (leer-)bedrijven	
a. Communicatie en P.R.	€ 500.000
b. Schakel met leerbedrijven	€ 150.000
c. Bedrijfsvoering processen en stuurinformatie	€ 400.000
d. Herijken en verbeteren van de bestaande huisvesting	<u>€ 4.500.000</u>
Totaal	<u>€ 5.550.000</u>
Totaal investeringen	<u>€ 8.260.000</u>

Hierbij dient nog rekening gehouden te worden met eventuele tekorten door de bovengeschetste verminderde bekostiging bij een lagere instroom. Bij een structurele vermindering van 10 - 20% per jaar van de instroom kan dit oplopen tot een op te vangen te kort van € 1.200.000 tot € 2.300.000. Dit kan bovenstaand investeringsplan doorkruisen.

6.6 Toekomstbeeld en arbeidsmarktperspectief

Vanaf medio maart 2020 wordt er geen onderwijs op locatie gegeven maar geven wij onderwijs op afstand. Dit zorgt ervoor dat de studenten mogelijk langer over de opleiding zullen doen dan met de aanvang van de opleiding is overeengekomen.

Qua bekostiging zijn er geen aanpassingen gedaan vanuit OCW dus zullen wij de gelden gaan krijgen zoals deze zijn opgenomen in de begroting.

Mogelijk dat er in de toekomst minder studenten zullen gaan komen doordat bedrijven minder studenten zullen laten scholen. Of dit op alle of op enkele studierichtingen zal plaats vinden is nu nog niet goed in te schatten. Qua bedrijfsvoering kijken wij jaarlijks na de teldatum van 1-10 hoeveel studenten wij hebben en passen vervolgens de bedrijfsvoering hierop aan zodat de kosten met de baten in balans zijn.

Op commercieel gebied, wat maar een beperkte omvang heeft, merken we dat het aantal trainingen terugloopt maar de verwachting is dat als deze weer gegeven mogen worden de omzet snel weer op het oude niveau terug kan komen.

Gezien de goede liquiditeitspositie van SVO en dat er vanuit OCW geen bekostigings-aanpassingen zijn (excl. NPO) is de verwachting dat de corona crisis op korte termijn geen financieel effect zal hebben, op de middellange termijn zullen de effecten van een eventueel lagere instroom pas zichtbaar worden.

De crisis duurt lang: impact op aanmeldingen

Het grootste zorgpunt voor SVO betreft de aanmeldingen. De langdurigheid van de Corona-pandemie en de onzekerheid bij bedrijven leidt tot een lagere prioritering van 'opleiden' bij bedrijven die aanmerkelijk minder omzet draaien. Hierbij gaat het vooral om FoodService en Horeca. Wij zijn erg afhankelijk van de opleidingsbereidheid. In 2020 hadden wij al te maken met een daling in de foodservice/horeca door groepen die niet startten. Deze daling verwachten wij ook in 2021. De versspeciaalzaken hebben vorig jaar zomer een inhaalslag gemaakt. We hopen dat zij het opleiden continueren. We zetten stevig in op relatie en acquisitie bij bedrijven om hen te blijven stimuleren om op te leiden.

Op de middellange termijn zien wij kansen. Een economische neergang gaat altijd gepaard met daling van het aantal BBL-plekken. Tegelijkertijd merken we juist nu dat bedrijven in onze sector een enorme personeelsvraag verwachten zo gauw de verplichte sluitingen (foodservice/horeca) worden opgeheven. Personeel waar ze het afgelopen jaar afscheid van hebben genomen. Het combineren van een baan met een opleiding is een aantrekkelijke propositie van bedrijven naar jongeren (en hun ouders) om hen te boeien en te binden. Bedrijven zijn ontvankelijk voor deze boodschap. Wij stimuleren hen dan ook om opleiden te blijven prioriteren. We proberen daarnaast drempels weg te nemen door de verplichte leermeestertraining (praktijkbegeleider) zelf gratis aan te bieden, mits dit gepaard gaat met het aanleveren van een student. Daarnaast hebben we met twee grote ketens afspraken gemaakt om het opleiden te stimuleren. Ten slotte versterken we ons aanbod aan korte trainingen om medewerkers snel up to speed te krijgen.

A1. Begroting/ meerjarenraming en exploitatie

Hieronder een korte weergave van de exploitatiecijfers t/m 2020, de begroting 2021 en de meerjarenraming t/m 2025, zoals opgesteld najaar 2020.

Balans (x EUR 1000,-)							
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Activa							
Immateriële vaste activa	75	43	100	100	100	100	100
Materiële vaste activa	1.821	2.048	9.515	9.715	9.915	10.115	10.315
Financiële vaste activa	19	0	0	0	0	0	0
Totaal vaste activa	1.915	2.091	9.615	9.815	10.015	10.215	10.415
Vorderingen	816	1.066	816	816	816	816	816
Liquide middelen	16.858	16.581	9.527	6.812	4.693	2.657	-492
Totaal vlottende activa	17.675	17.647	10.343	7.628	5.509	3.473	324
Totaal activa	19.589	19.738	19.958	17.443	15.524	13.688	10.739
Passiva							
Algemene reserve (publiek)	10.786	11.168	11.276	8.895	7.059	5.303	2.404
Bestemmingsreserve (publiek)	0	0	0	0	0	0	0
Bestemmingsreserve (privaat)	4.993	5.088	5.000	5.016	5.033	5.053	5.053
Voorzieningen	1.425	1.634	1.125	975	875	775	725
Langlopende schulden	0	0	0	0	0	0	0
Kortlopende schulden	2.386	1.848	2.557	2.557	2.557	2.557	2.557
Totaal passiva	19.589	19.738	19.958	17.443	15.524	13.688	10.739
Exploitatierekening (x EUR 1000,-)							
Baten							
Rijksbijdragen	14.244	13.925	15.044	13.418	14.358	14.849	14.062
Overige overheidsbijdragen en subsidies	0	0	0	0	0	0	0
College- cursus-, en/of examengelden	818	805	741	763	786	809	834
Baten in opdracht van derden	1.372	956	1.435	1.464	1.493	1.523	1.553
Overige baten	1.700	1.124	132	792	816	840	865
Totaal Baten	18.134	16.810	17.220	15.645	16.637	17.181	16.449
Lasten							
Personeelslasten	10.110	11.768	12.135	12.499	12.874	13.260	13.658
Afschrijvingen	434	476	730	1.057	1.005	955	857
Huisvestingslasten	1.759	1.880	1.623	1.671	1.722	1.773	1.826
Overige lasten	2.344	2.143	2.712	2.783	2.855	2.929	3.006
Totaal Lasten	14.647	16.267	17.200	18.010	18.455	18.918	19.348
Saldo Baten en Lasten	3.487	543	20	-2.365	-1.819	-1.737	-2.899
Financiële baten en lasten	2	-45	0	0	0	0	0
Resultaat	3.489	498	20	-2.365	-1.819	-1.737	-2.899
Belastingen	-40	-19	0	0	0	0	0
Resultaat na belastingen	3.448	479	20	-2.365	-1.819	-1.737	-2.899

In deze begroting/ meerjarenraming, is initieel geen rekening gehouden met mogelijke verlengingen van subsidies over de jaren heen na afloop subsidieperiode, met name m.b.t. de gelden voor de kwaliteitsagenda. Dit blijkt achteraf een te voorzichtige opzet geweest te zijn. Vooralsnog is hier echter van de bestaande kostenstructuur uitgegaan, mede gezien het feit dat SVO een zeer goede liquide positie heeft om tekorten te kunnen dekken.

Dit laatste blijkt mogelijk, mede gezien o.m. de extra middelen die vanuit het NPO over de jaren 2021 – 2023 naar SVO toekomen.

Deze meerjarenraming zal in het najaar van 2021 fors worden bijgesteld, zowel naar extra middelen, m.n. subsidies en de bijbehorende kostenstructuur als ook een meerjarig exacter beeld van de instroom van studenten wat als consequentie van de coronacrisis niet helder is. De verwachting is dat SVO een dekkend resultaat zal hebben bij gelijkblijvende studentaantallen en een licht dalend resultaat mochten de studentaantallen door corona-effecten toch tegenvallen.

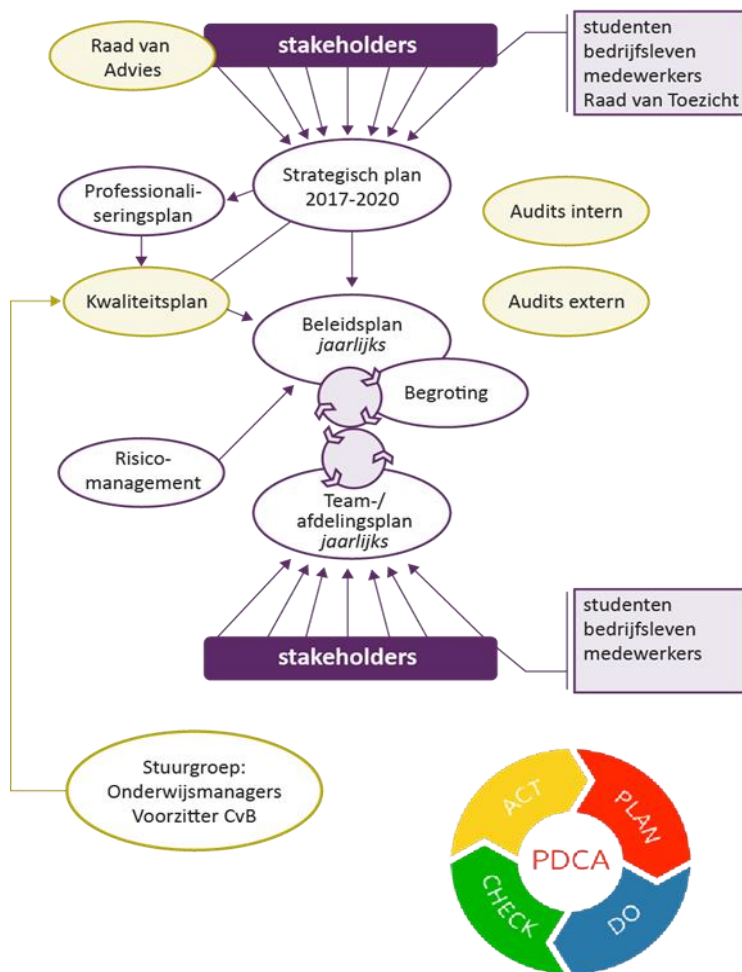
De balans van SVO laat zien dat wij over voldoende liquide middelen beschikken om de eerste jaren extra te investeren in het onderwijs.

Rondom het treasurybeleid en de uitvoering ervan zijn er in 2020 geen noemenswaardige ontwikkelingen geweest. SVO heeft geen gelden uitgezet en loopt hierbij dus ook geen risico's. SVO heeft geen eigen panden en is heeft dit ook niet als expliciet uitgangspunt om die te gaan verwerven.

A2. 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. Het bestuur is gaandeweg 2020 in meerdere overlegorganen en verbanden een permanent lid geworden en streeft ernaar dit de komende jaren verder uit te breiden. 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 en de banden met het bedrijfsleven.

B1. Rapportages: aanwezigheid en werking van het interne beheersings- en controlesysteem



Als basis dient het strategisch meerjarenplan. De belangrijkste input van dit plan komt van de diverse stakeholders. Naast het strategisch plan beschikt SVO over een professionaliseringsplan, een kwaliteitsplan, een BPV-verbeterplan en een risicomanagement overzicht. Deze vormen samen met de begroting de basis voor het jaarlijkse beleidsplan dat door de voorzitter College van Bestuur wordt opgesteld. Het beleidsplan vormt wederom de basis voor de jaarlijkse team- en afdelingsplannen. Deze plannen worden opgesteld door de diverse teams c.q. afdelingen met input vanuit de studenten en het bedrijfsleven. De status van de diverse plannen wordt periodiek geëvalueerd middels een PDCA-cyclus. Dit gebeurt op elk organisatieniveau. Op deze manier wordt de hele keten geborgd. Financieel zijn er maandelijkse rapportages beschikbaar die zicht geven op de uitputting van de in de begroting vastgestelde budgetten. In 2021 zal een nieuw strategisch plan worden opgesteld. Tevens zullen er diverse sturingsrapportages verder ontwikkeld worden t.b.v. het management.

B2. Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Deze zijn benoemd in paragraaf 5.3.

B3. Rapportage toezichthoudend orgaan

In paragraaf 1.12 is het verslag van de Raad van Toezicht opgenomen.



7.

Geconsolideerde jaarrekening

7. GECONSOLIDEERDE JAARREKENING

In dit hoofdstuk legt het College van Bestuur financiële verantwoording af over de activiteiten in 2020.

7.1 Geconsolideerde balans per 31 december 2020 (na resultaatbestemming)

1 Activa		31-12-2020	31-12-2019
		EUR	EUR
Vaste activa			
1.1	Immateriële vaste activa	42.790	74.604
1.2	Materiële vaste activa	2.048.228	1.821.375
1.3	Financiële vaste activa	0	18.600
Totaal vaste activa		<u>2.091.018</u>	<u>1.914.579</u>
Vlottende activa			
1.5	Vorderingen	1.065.724	816.150
1.7	Liquide middelen	16.580.846	16.858.422
Totaal vlottende activa		<u>17.646.570</u>	<u>17.674.572</u>
Totaal activa		<u>19.737.588</u>	<u>19.589.151</u>
2 Passiva			
		31-12-2020	31-12-2019
		EUR	EUR
2.1	Eigen vermogen	16.257.651	15.778.609
2.2	Voorzieningen	1.634.277	1.424.729
2.4	Kortlopende schulden	1.845.660	2.385.813
Totaal passiva		<u>19.737.588</u>	<u>19.589.151</u>

7.2 Geconsolideerde staat van baten en lasten 2020

Baten		2020	2019	Begroot 2020
		EUR	EUR	EUR
3.1	Rijksbijdragen	13.924.558	14.244.042	13.598.000
3.3	College-, cursus-en/of examengelden	805.316	817.872	728.000
3.4	Baten in opdracht van derden	956.490	1.371.706	1.435.000
3.5	Overige baten	1.123.769	1.699.886	1.603.000
<u>Totaal baten</u>		<u>16.810.133</u>	<u>18.133.505</u>	<u>17.364.000</u>
Lasten				
4.1	Personeelslasten	11.767.692	10.110.181	11.636.000
4.2	Afschrijvingen	476.710	434.262	432.000
4.3	Huisvestingslasten	1.880.146	1.759.265	2.380.000
4.4	Overige lasten	2.142.711	2.344.001	3.185.000
<u>Totaal lasten</u>		<u>16.267.259</u>	<u>14.647.709</u>	<u>17.633.000</u>
<u>Saldo baten en lasten</u>		<u>542.874</u>	<u>3.485.796</u>	<u>-269.000</u>
5 Financiële baten en lasten		-45.232	2.167	0
<u>Resultaat</u>		<u>497.642</u>	<u>3.487.963</u>	<u>-269.000</u>
6 Belastingen		-18.600	-40.000	0
<u>Resultaat na belastingen</u>		<u>479.042</u>	<u>3.447.963</u>	<u>-269.000</u>
9 Buitengewoon resultaat		0	0	0
Totaal resultaat		<u>479.042</u>	<u>3.447.963</u>	<u>-269.000</u>

7.3 Geconsolideerd kasstroomoverzicht 2020

	2020 EUR	2019 EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	542.874	3.485.796
Aanpassing voor:		
Afschrijvingen	476.710	434.262
Actieve belastinglatenties	18.600	40.000
Mutaties voorzieningen	209.548	-1.042.757
Verandering in vlottende middelen:		
Vorraden (-/-)	0	0
Vorderingen (-/-)	249.575	-374.306
Schulden	-540.153	-403.949
<u>Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties</u>	<u>458.005</u>	<u>2.887.658</u>
Ontvangen interest	0	2.167
Betaalde interest (-/-)	45.231	0
Belastingen (-/-)	18.600	40.000
	<u>-63.831</u>	<u>-37.833</u>
<u>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten</u>	<u>394.174</u>	<u>2.849.825</u>
Kasstroom uit Investeringsactiviteiten		
Investeringen in MVA (-/-)	942.735	1.247.222
Desinvesteren in MVA	299.606	194.075
Investeren in IVA (-/-)	28.621	23.764
<u>Totaal kasstroom uit Investeringsactiviteiten</u>	<u>-671.750</u>	<u>-1.076.911</u>
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	0	0
Overige balansmutaties	0	0
<u>Mutatie liquide middelen</u>	<u>-277.576</u>	<u>1.772.914</u>

7.4 Grondslagen voor de geconsolideerde jaarrekening 2020

Algemeen

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 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. Nieuwverworven 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.

Er is sprake van een wijziging in de juridische structuur. Deze wordt toegelicht in hoofdstuk 1.9 van het bestuursverslag. De consolidatiekring is bepaald op:

- Stichting Vakinstelling SVO;
- SVO Holding B.V. (100%)
- Certifex Food B.V. (100%)

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling. De Corona-pandemie heeft geen invloed op de continuïteit van de SVO-groep.

Vergelijkende cijfers

De cijfers voor 2019 zijn, waar nodig, gerubriceerd teneinde vergelijkbaarheid met 2020 mogelijk te maken.

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). Indien het financiële instrument niet in de balans is opgenomen wordt de informatie over de reële waarde gegeven in de toelichting onder de 'niet in de balans opgenomen rechten en verplichting'.

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.

Gebruik van schattingen

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 jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's.

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.

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 verkrijgingsprijs, 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 afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming.

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.

Vorderingen

Vorderingen worden gewaardeerd bij eerste waardering tegen de reële waarde gewaardeerd, daarna tegen geamortiseerde kostprijs van de effectieve rentemethode.

Liquide middelen

Liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld in de toelichting op de balans, ter vrije beschikking van het bestuur en worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

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.

Bestemmingsreserve

De bestemmingsreserve is het deel van het eigen vermogen dat is gereserveerd om te dienen voor een door het bestuur bestemde besteding. In 2020 is een bestemmingsreserve gevormd door de Stichting Vakinstelling SVO ter hoogte van €372.570. Deze middelen zullen worden ingezet voor de communicatie en public relations ten behoeve van het op peil houden van het aantal studenten in 2021 binnen de Stichting.

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.

Pensioenverplichting

Er is sprake van een toegezegde bijdrageregeling. Hierbij is een premiebijdrage toegezegd als werkgever. Voor de pensioenregeling worden op verplichte basispremies betaald aan het pensioenfonds. Behalve de premiebetaling zijn er geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze regeling. Er is geen verplichting in geval van een tekort bij het pensioenfonds tot het voldoen van aanvullende bijdragen anders dan toekomstige premies.

De premies worden verantwoord als personeelskosten als deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien deze leiden tot een terug storting of tot een verrekening. De pensioenregelingen zijn ondergebracht bij het ABP. Stichting Vakinstelling SVO is aangesloten bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP die de pensioenregeling uitvoert voor alle werknemers en voormalige werknemers van Stichting Vakinstelling SVO. De actuele dekkingsgraad van Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP per 31 maart 2021 is 100,5% (2019: 97,8%).

De ABP-regeling is volgens RJ 271 in de jaarrekening verwerkt als een zogenaamde 'toegezegde bijdrageregeling' en daarom niet verantwoord als voorziening omdat is voldaan aan de volgende voorwaarden:

- rechtspersoon is aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds en past te samen met andere rechtspersonen dezelfde pensioenregeling toe, en;
- rechtspersoon heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in het geval van een tekort bij het bedrijfstakpensioenfonds, anders dan het voldoen van hogere toekomstige premies.

De lasten als gevolg van de verschuldigde pensioenpremies zijn in de staat van baten en lasten verwerkt onder de personele lasten.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen worden bij eerste waardering tegen de reële waarde gewaardeerd daarna tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rekenmethode. De kortlopende schulden hebben een verwachte looptijd van maximaal een jaar. Overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen (waaronder geoormerkte 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.

Grondslagen voor de bepaling van het resultaat

Algemeen

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en alle hiermee verbonden, aan het verslagjaar toe te rekenen lasten. De baten en lasten worden toegerekend aan de verslagperiode waarop deze betrekking hebben. Met inachtneming van de hiervoor vermelde waarderingsgrondslagen.

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies

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

Geoormerkte OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekeningsclausule heeft) worden ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten.

Het deel van de subsidies waar nog geen activiteiten voor zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de overlopende passiva. Geoormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekeningsclausule) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar waarin de gesubsidieerde lasten vallen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn nog niet is verlopen. Niet bestede middelen worden onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn nog niet is verlopen.

Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum. Overige exploitatiesubsidies worden ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht in het jaar waarin de gesubsidieerde lasten vallen.

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.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn gerelateerd aan de aanschafwaarde van de desbetreffende (im)materiële vaste activa.

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.

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Koersverschillen, ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom operationele activiteiten.

Risico's:

Kredietrisico

De instelling heeft procedures en gedragslijnen om de omvang van het kredietrisico bij elke tegenpartij te beperken. Bij het niet nakomen door een tegenpartij van aan de instelling verschuldigde betalingen, blijven eventuele daaruit voortvloeiende verliezen beperkt tot de marktwaarde van de desbetreffende instrumenten. De marktwaarde van de beleggingen wordt actief gemonitord door de instelling. De contractwaarde of fictieve hoofdsommen van de financiële instrumenten zijn slechts een indicatie van de mate waarin van dergelijke financiële instrumenten gebruik wordt gemaakt en niet van het bedrag van de krediet- of marktrisico's. De risico's van de vorderingen op het ministerie van OCW, op overige overheden, op studenten en op overige bedrijven wordt zeer beperkt geacht. Voor potentieel oninbare vorderingen wordt een voorziening gevormd.

Renterisico en kasstroomrisico

Geen sprake van langlopende leningen. Het kasstroomrisico wordt gezien de liquiditeit van de instelling beperkt geacht.

7.5 Toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2020

1.1 Immateriële vaste activa

	Aanschaf Prijs 1-1-2020 EUR	Afschrijving cumulatief 1-1-2020 EUR	Boekwaarde 1-1-2020 EUR	Investerings EUR	Resultaat Desinvesteringen EUR	Afschrijvingen EUR	buitengebruik investerings EUR	buitengebruik cum afschrijvingen EUR	Aanschaf prijs 31-12-2020 EUR	Afschrijving Cumulatief 31-12-2020 EUR	Boekwaarde 31-12-2020 EUR
1.1.5 Software en leermiddelen	333.276	258.672	74.604	28.621	-	60.435			361.897	319.107	42.790
Immateriële vaste activa	333.276	258.672	74.604	28.621	-	60.435	-	-	361.897	319.107	42.790

1.2 Materiële vaste activa

	Aanschaf Prijs 1-1-2020 EUR	Afschrijving Cumulatief 1-1-2020 EUR	Boekwaarde 1-1-2020 EUR	Investerings EUR	Resultaat Desinvesteringen EUR	Afschrijvingen EUR	buitengebruik investerings EUR	buitengebruik cum afschrijvingen EUR	Aanschaf Prijs 31-12-2020 EUR	Afschrijving cumulatief 31-12-2020 EUR	Boekwaarde 31-12-2020 EUR
1.2.1 Gebouwen en terreinen	2.977.601	2.370.971	606.630	1.206.926	296.980	179.307	300.967	3.987	3.883.560	2.546.291	1.337.269
1.2.2 Inventaris en apparatuur	2.490.957	1.926.631	564.326	374.448	-	227.816	-	-	2.865.405	2.154.447	710.958
1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen	307.656	295.877	11.779	-	2.626	9.152	-	-	305.029	305.029	-
1.2.4 Activa in uitvoering	638.640	-	638.640	-638.640		-	-	-	-	-	-
Materiële vaste activa	6.414.854	4.593.479	1.821.375	942.735	299.606	416.275	300.967	3.987	7.053.994	5.005.767	2.048.228

1.3 Financiële vaste activa

	31-12-2020	31-12-2019
	EUR	EUR
1.3 Belastinglatentie	0	18.600
<u>Financiële vaste activa</u>	0	18.600

1.5 Vorderingen

	31-12-2020	31-12-2019
	EUR	EUR
1.5.1 Debiteuren	462.269	302.802
1.5.7 Overige vorderingen	60	1.018
1.5.8 Overlopende activa	648.395	548.230
1.5.9 Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	-45.000	-35.900
<u>Vorderingen</u>	1.065.724	816.150

Uitsplitsing

1.5.7.1 Personeel	60	214
1.5.7.2 Overige	0	804
<u>Overige vorderingen</u>	60	1.018

1.5.8.1 Vooruitbetaalde kosten	466.051	507.283
1.5.8.2 Nog te ontvangen geoormerkte subsidies	113.741	0
1.5.8.3 Waarborgsommen	68.603	40.947
<u>Overlopende activa</u>	648.395	548.230

1.5.9.1 Stand per 1-1	-35.900	-16.839
1.5.9.2 Onttrekking	1.184	17.855
1.5.9.3 Dotatie / vrijval	-10.284	-36.916
<u>Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid</u>	-45.000	-35.900

1.5.7.2 Overige vorderingen

	31-12-2020	31-12-2019
	EUR	EUR
Nog te ontvangen rente	0	804
<u>Overige vorderingen</u>	0	804

EFFECTEN & LIQUIDE MIDDELEN

Effecten & Liquide middelen

		31-12-2020	31-12-2019
		EUR	EUR
1.7.1	Kasmiddelen	3.357	3.260
1.7.2	Tegoeden op bankrekeningen	6.573.710	5.073.091
1.7.3	Spaarrekeningen (incl. deposito's)	10.003.779	11.782.071
	Liquide middelen	16.580.846	16.858.422

De liquide middelen zijn direct opeisbaar. De rentevoet op de spaarrekeningen lag in het boekjaar 2020 tussen de 0,00 en -0,50%.

2.1 Eigen vermogen

	Stand per 1-1-2020	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2020	
	EUR	EUR	EUR	EUR	
2.1.1	Algemene reserve (publiek)	10.795.027	0	0	10.795.027
2.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	0	374.831	0	374.831
2.1.3	Bestemmingsreserve (privaat)	4.983.582	104.211	0	5.087.793
	Eigen vermogen	15.778.609	479.042	0	16.257.651

Toelichting eigen vermogen

Het resultaat van SVO Holding B.V. over het boekjaar 2020 is ten gunste van de private algemene reserve gebracht. Het resultaat van de Stichting Vakinstelling SVO is ingebracht in een nieuwe publieke bestemmingreserve.

Voorzieningen

2.2 Voorzieningen

		Stand per 1-1-2020	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Rente mutatie (bij contante waarde)	Stand per 31-12-2020	Kortlopend deel<1 jaar	Langlopend deel>1 jaar
2.2.1	Personeelsvoorzieningen	1.399.534	621.698	386.955	0	0	1.634.277	485.972	1.148.305
2.2.2	Voorziening verlieslatende contra	0	0	0	0	0	0	0	0
2.2.3	Overige voorzieningen	25.195	0	25.195	0	0	0	0	0
	Voorzieningen	1.424.729	621.698	412.150	0	0	1.634.277	485.972	1.148.305

Voorzieningen Geconsolideerd	Stand per 1-1-2020	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Rente mutatie (bij contante waarde)	Stand per 31-12-2020	Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 jaar
Jubileumvz	42.300	-	17.685	-	-	24.615	3.326	21.289
Duurzame inzetbaarheid	83.034	219.428	-	-	-	302.462	30.246	272.216
Wachtgeld	1.274.200	292.270	369.270	-	-	1.197.200	441.400	755.800
Transitievergoeding	-	110.000	-	-	-	110.000	11.000	99.000
Expertisecentrum Slagersambacht	25.195	-	25.195	-	-	-	-	-
Jaarverslag	1.424.729	621.698	412.150	-	-	1.634.277	485.972	1.148.305

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 2020 bedraagt deze voorziening € 24.615 (2019: € 42.300). Wij gaan uit van een dienstverband oplopend tot de gerechtigde AOW-leeftijd waarbij wij de blijfkans na 5 jaar inschatten op nihil.

Voorziening voor wachtgeld en bovenwettelijke maatregeling

Dit betreft een voorziening voor uitkeringen op grond van de wachtgeldregeling en bovenwettelijke maatregelen. Per ultimo 2020 is de stand van deze voorziening € 1.197.200

Voorziening voor duurzame inzetbaarheid

Per 31 december 2020 is er een voorziening gevormd voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. De hoogte van deze voorziening is € 302.462. Er is sprake van een aanzienlijke stijging van deze voorziening vanwege een schattingswijziging. Er is rekening gehouden met een deelnemerskans, waardoor er sprake is van een stijging van deze voorziening ten opzichte van 31 december 2019.

Voorziening Expertisecentrum voor het Slagersambacht

Inzake het aandeel van SVO in het negatieve resultaat van het Expertisecentrum voor het Slagersambacht was een voorziening opgenomen van € 25.195. In 2020 is in verband met de afwikkeling deze vrijgevallen.

Voorziening voor transitievergoeding

Dit betreft een voorziening voor de een wettelijk verplichte ontslagvergoeding van medewerkers. Per ultimo 2020 is de stand van deze voorziening € 110.000

2.4 Kortlopende schulden

		31-12-2020	31-12-2019
		EUR	EUR
2.4.3	Crediteuren	455.861	506.201
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	529.817	414.444
2.4.8	Schulden ter zake van pensioenen	113.657	110.829
2.4.10	Overlopende passiva	746.325	1.354.339
<u>Kortlopende schulden</u>		1.845.660	2.385.813
Uitsplitsing			
2.4.7.1	Loonheffing	518.036	425.567
2.4.7.2	Omzetbelasting	11.781	-11.123
<u>Belastingen en premies sociale verzekeringen</u>		529.817	414.444
2.4.10.1	Vooruit ontvangen college en cursusgelden	307.704	487.062
2.4.10.5	Vakantiegeld en -dagen	412.600	463.205
2.4.10.8	Overige	26.021	231.977
2.4.10.9	Nog te besteden geoormerkte subsidies	0	172.095
<u>Overlopende passiva</u>		746.325	1.354.339

G1 **Model G 1**
Verantwoording van subsidies zonder verrekening clause

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m 2020	De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking	
	Datum	Kenmerk	EUR	EUR	100% uitgevoerd en afgerond	Nog niet geheel afgerond
					<i>ja/nee</i>	<i>ja/nee</i>
Salarismix Randstadregio's 2020	21-1-2020	1038957-2	251.128	251.128	ja	nee
Subsidie studieverlof BVE 2020	22-9-2020	1090425-1	17.628	17.628	ja	nee
Subsidie zij-instroom 2020	20-10-2020	1093423-1	20.000	20.000	ja	nee
Subsidie zij-instroom 2020	20-11-2020	1097259-1	20.000	20.000	ja	nee
Subsidie zij-instroom 2020	21-12-2020	1102721-1	40.000	40.000	ja	nee
			348.756	348.756		

G2 A Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m 2020	Totale kosten	Te verrekenen ultimo 2020
	Datum	Kenmerk	EUR	EUR	EUR	EUR
			0	0	0	0
<u>Totaal</u>			0	0	0	0

G2 B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van toewijzing	Saldo 01-01- 2020	Ontvangen t/m 2020	Lasten 2020	Totale kosten t/m 31-12-2020	Saldo nog te besteden ultimo 2020
	Datum	Kenmerk	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
RIF 19008 Generation Food	23-5-2019	560052835	821.900	172.095	436.634	439.936	550.369	-113.735
<u>Totaal</u>			821.900	172.095	436.634	439.936	550.369	-113.735

7.6 Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Huurcontracten

SVO heeft lopende huurcontracten voor de verschillende opleidingslocaties in het land. De einddatum van de contracten loopt uiteen van 2020 tot en met 2028. De totale verplichting die hieruit voortvloeit bedraagt € 5.430.625. Dit onderverdeeld naar de looptijden:

	Korter dan 1 jaar	Tussen 1 en 5 jaar	Langer dan 5 jaar
Huurcontracten	1.341.227	3.755.005	1.822.529

Er zijn vier bankgaranties afgegeven. Dit voor een bedrag van € 351.558

Fiscale eenheid voor de vennootschapsbelasting

Per 1-1-2019 zijn de volgende vennootschappen betrokken in de fiscale eenheid: SVO Holding BV en SVO Certifex B.V.

Fiscale eenheid voor de omzetbelasting

De volgende entiteiten zijn betrokken in de fiscale eenheid: Stichting Vakinstelling SVO, SVO Holding BV, SVO Certifex B.V.

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 2020 komt dit neer op € 278.491.

Verliescompensatie

Voor de Vpb zijn compensabele verliezen aanwezig. Gezien de onzekerheid met betrekking tot de mogelijkheid van het realiseren van toekomstige fiscale winsten zijn deze niet tot waardering gebracht.

7.7 Bestemming van het resultaat

Toevoegen aan bestemmingsreserve (publiek)	€	374.831
Toevoegen aan bestemmingsreserve (privaat)	€	<u>104.211</u>
Totaal	€	479.042

Dit voorstel is reeds verwerkt in de jaarrekening.

7.8 Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten 2020

3.1 Rijksbijdragen

	2020	Begroot 2020	2019
	EUR	EUR	EUR
3.1.1 Rijksbijdragen OCW/EL&I	10.413.884	10.467.000	11.270.953
3.1.2 Overige subsidies OCW/EL&I	3.510.674	3.131.000	2.973.089
<u>Rijksbijdragen</u>	13.924.558	13.598.000	14.244.041

Uitsplitsing

3.1.1.1 OCW	10.413.884	10.467.000	11.270.953
3.1.2.1.1 Geoordeelde subsidies	439.936	0	110.433
3.1.2.2.1 Niet-geoordeelde subsidies	3.070.738	3.131.000	2.862.656
<u>Overige subsidies OCW</u>	13.924.558	13.598.000	14.244.041

3.3 College-, cursus-en/ of examengelden

	2020	Begroot 2020	2019	Begroot 2019
	EUR	EUR	EUR	EUR
3.3.2 Cursusgelden bve-sector	805.316	728.000	817.872	985.000
<u>College-, cursus-, les- en examengelden</u>	805.316	728.000	817.872	985.000

3.4 Baten in opdracht van derden

	2020	Begroot 2020	2019	Begroot 2019
	EUR	EUR	EUR	EUR
3.4.3 Overige baten werk in opdracht van derden	956.490	1.435.000	1.371.706	1.590.000
<u>Baten in opdracht van derden</u>	956.490	1.435.000	1.371.706	1.590.000

3.5 Overige baten

	2020	Begroot 2020	2019	Begroot 2019
	EUR	EUR	EUR	EUR
3.5.6 Cursusmateriaal	494.045	800.000	922.782	767.000
Subsidiering BOL (VOS)	475.000	475.000	475.000	475.000
Overige	154.724	328.000	302.103	360.000
<u>Overige baten</u>	1.123.769	1.603.000	1.699.886	1.602.000

4.1 Personeelslasten

	2020 EUR	Begroot 2020 EUR	2019 EUR
4.1.1 Lonen en salarissen	8.898.307	9.406.000	7.971.445
4.1.2 Overige personele lasten	2.927.846	2.230.000	2.172.910
4.1.3 Af: uitkeringen	-58.461	0	-34.174
<u>Personeelslasten</u>	11.767.692	11.636.000	10.110.181

Uitsplitsing

4.1.1.1 Brutolonen en salarissen	6.916.595	7.506.000	6.150.124
4.1.1.2 Sociale lasten	931.601	925.000	860.162
4.1.1.3 Pensioenpremies	1.050.111	975.000	961.159
<u>Lonen en salarissen</u>	8.898.307	9.406.000	7.971.445
4.1.2.1 Dotatie / (onttrekking) personele voorzieningen	621.698	0	-461.995
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	1.169.946	1.178.000	1.180.641
4.1.2.3 Overig	1.136.202	1.052.000	1.454.263
<u>Overige personele lasten</u>	2.927.846	2.230.000	2.172.910

4.2 Afschrijvingen

	2020 EUR	Begroot 2020 EUR	2019 EUR
4.2.1 Immateriële vaste activa	60.435	65.000	62.450
4.2.2 Materiële vaste activa	416.275	367.000	371.812
<u>Afschrijvingen</u>	476.710	432.000	434.262

4.3 Huisvestingslasten

	2020 EUR	Begroot 2020 EUR	2019 EUR
4.3.1 Huur	1.212.023	1.090.000	1.047.035
4.3.3 Onderhoud	65.548	56.000	58.173
4.3.4 Energie en water	192.550	114.000	149.542
4.3.5 Schoonmaakkosten	245.418	228.000	249.581
4.3.6 Heffingen	26.046	30.000	20.842
4.3.8 Overige huisvestingslasten	138.561	862.000	234.092
<u>Huisvestingslasten</u>	1.880.146	2.380.000	1.759.265

4.4 Overige lasten

	2020 EUR	Begroot 2020 EUR	2019 EUR
4.4.1 Administratie en beheerslasten	515.962	672.000	537.550
4.4.2 Inventaris en apparatuur	398.084	400.000	347.296
4.4.2. Leermiddelen	549.684	741.000	803.992
4.4.3 Dotaties voorzieningen dubieuze debiteuren	10.284	0	0
4.4.4 Overige	668.697	1.372.000	655.165
<u>Overige lasten</u>	2.142.711	3.185.000	2.344.002

Uitsplitsing

4.4.1.1 Honorarium onderzoek jaarrekening	57.500	57.500	69.311
4.4.1.2 Honorarium andere controleopdrachten	2.500	2.500	3.127
<u>Accountantslasten</u>	60.000	60.000	72.438

Toelichting 4.1.2.3. Overige personele lasten

	2020	Begroot 2020	2019	Begroot 2019
	EUR	EUR	EUR	EUR
Uitbesteed werk	393.219	400.000	555.567	733.000
Reiskosten	374.280	535.000	545.027	485.000
Overige personele lasten	368.703	117.000	353.670	444.000
<u>Overige personele lasten</u>	1.136.202	1.052.000	1.454.263	1.662.000

5 Financiële baten en lasten

	2020	Begroot 2020	2019	Begroot 2019
	EUR	EUR	EUR	EUR
5.1 Rentebaten	0	0	-2.167	0
5.3 Rentelasten (-/-)	45.232	0	0	0
<u>Financiële baten en lasten</u>	-45.232	0	-2.167	0

6 Belastingen

	2020	Begroot 2020	2019	Begroot 2019
	EUR	EUR	EUR	EUR
<u>Belastingen (-/-)</u>	-18.600	0	-40.000	0

Geconsolideerd overzicht totaalresultaat

	2020	2019
	EUR	EUR
Geconsolideerd resultaat na belastingen toekomend aan SVO-groep	479.042	3.447.963
Totaal van de rechtstreekse mutaties in het eigen vermogen van de Stichting	0	0
<u>Totaal resultaat van de Stichting</u>	479.042	3.447.963

7.9 Gebeurtenissen na balansdatum

Nationaal Programma Onderwijs: een goede steun in de rug

In het voorjaar van 2021 heeft het Ministerie van OCW een meerjarig ondersteuningsprogramma gelanceerd van in totaal 8,5 miljard euro t.b.v. extra investeringen in het onderwijs.

Dit betreft een pakket aan maatregelen voor gemeenten, onderwijsinstellingen, arbeidsmarkt/bedrijven, studenten en onderzoek.

Hiervan is het financiële effect voor SVO als MBO-instelling ongeveer € 1.200.000, gespreid over twee jaren: 2021 = € 700.000 en 2022 = € 500.000

Indien we kijken naar de inzet van deze middelen in oorzaak en gevolg krijgen we het volgende beeld:

Half december 2020 startte de tweede schoolsluiting in het MBO. Er bestaat in het mbo zorg om studieduurverlenging als gevolg van Corona. De MBO Raad voorziet een stevige studievertraging. SVO heeft een analyse gemaakt van de studieduurverlenging in het vorige schooljaar en deze vergeleken met de studieduurverlenging in voorgaande jaren. Daarbij komen wij tot de conclusie dat er geen duidelijke verhoging van de studieduurverlenging in het schooljaar 2019-2020 ten opzichte van eerdere jaren. Dit is het mede het gevolg van zinnige interventies die we hebben gedaan. We merken we dat in welbevinden en leerachterstanden bij studenten door ons als school een forse tand bij gezet moet worden, zeker op de lagere niveaus. Gesprekken met o.a. een aantal docenten leverden inzichten op die we momenteel verwerken in een plan voor de besteding van deze middelen uit het. Hiermee kunnen we een goede extra stimulans bieden aan studenten die de gevolgen van Corona ondervinden.

7.10 Overzicht verbonden partijen

Model E: Verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2020	Resultaat 2020	Art 2: 403 BW	Deelname	Consolidatie
				EUR	EUR	Ja/Nee	%	J/N
Stichting Vakinstelling SVO	Stichting	Houten	4	11.169.858	374.831	Nee	100	Ja
SVO Holding BV *	BV	Houten	4	5.087.793	104.211	Nee	100	Ja

* SVO Holding B.V. heeft 100% kapitaalbelang in Certifex Food B.V.

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 € 157.000. Het aantal complexiteitspunten is 11, bestaande uit gemiddelde baten 4, deelnemersaantallen 3 en gewogen onderwijssectoren 4.

De WNT is van toepassing op Stichting SVO Vakinstelling.

Het voor Stichting SVO Vakinstelling toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2020 € 157.000

1. Bezoldiging topfunctionarissen

- 1a. *Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functieervulling alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden*

Gegevens 2020	
bedragen x € 1	
Functiegegevens	K.de Leest
	Voorzitter CvB
Aanvang en einde functieervulling	01-01-2020 – 31-12-2020
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1.0
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	136.195
Beloningen betaalbaar op termijn	20.835
<i>Subtotaal</i>	<i>157.030</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	157.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	157.030
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	Toegestaan volgens artikel 3 lid 2 van WNT. De uitbetaling in de bezoldiging (betreft nabetaling CAO 2019) kan worden toegerekend aan 2019.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.
Gegevens 2019	
bedragen x € 1	
Functiegegevens	K.de Leest
	Voorzitter CvB
Aanvang en einde functieervulling	01-01-2019 – 31-12-2019
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1.0
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	133.654
Beloningen betaalbaar op termijn	20.075
<i>Subtotaal</i>	<i>153.728</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	152.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	153.728
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	Overgangsregeling
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.

- 1b. *Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12¹ Niet van toepassing*

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2020					
bedragen x € 1	C.K. Vinckers	H.H.Post	N. van den Berg	G.F.M. van Dijk	M. Hovenkamp
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01-01-20 t/m 31-12-20	01-01-20 t/m 31-12-20	01-01-20 t/m 31-12-20	01-01-20 t/m 31-12-20	01-01-20 t/m 31-12-20
Bezoldiging					
Bezoldiging	12.000	8.147	8.000	8.000	8.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	23.550	15.700	15.700	15.700	15.700
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	12.000	8.147	8.000	8.000	8.000
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2019					
bedragen x € 1	C.K. Vinckers	H.H.Post	N. van den Berg	G.F.M. van Dijk	M. Hovenkamp
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01-01-19 t/m 31-12-19	01-01-19 t/m 31-12-19	01-01-19 t/m 31-12-19	01-01-19 t/m 31-12-19	01-01-19 t/m 31-12-19
Bezoldiging					
Bezoldiging	12.000	8.118	8.000	8.000	8.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	22.800	15.200	15.200	15.200	15.200

- 1d. *Topfunctionarissen alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een bezoldiging van € 1.700 of minder.*
Niet van toepassing
- 1e. *De totale bezoldiging van een topfunctionaris alsmede degene die op grond van zijn/haar voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris wordt aangemerkt, voor al zijn/haar functies bij één WNT-instelling en eventuele aan deze WNT-instelling gelieerde rechtspersonen (uitsluitend te verantwoorden indien en voor zover er sprake is bij een topfunctionaris van bezoldiging voor andere werkzaamheden dan die als topfunctionaris bij de WNT-instelling en/of bezoldiging uit hoofde van werkzaamheden bij gelieerde rechtspersonen).*
Niet van toepassing
- 1f. *In het geval een leidinggevende topfunctionaris, op of na 1-1-2018 met een WNT-instelling een dienstbetrekking aangaat en hij/zij bij een of meer andere WNT-instellingen reeds een dienstbetrekking heeft als topfunctionaris, niet zijnde een toezichthoudende topfunctionaris, zijn bepaalde of alle onderdelen van onderstaande tabel van toepassing. Indien van toepassing kan het betreffende tabelonderdeel dienen als aanvulling op tabel 1a of 1d. Dit geldt in voorkomende gevallen ook voor diegene die op grond van zijn/haar voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris wordt aangemerkt.*
Niet van toepassing
2. ***Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt***
Niet van toepassing
3. ***Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT***
Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2020 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.
4. ***Bezoldiging niet-topfunctionarissen***
Niet van toepassing



8.

Enkelvoudige jaarrekening

Stichting Vakinstelling SVO

8. ENKELVOUDIGE JAARREKENING: Stichting Vakinstelling SVO

8.1 Enkelvoudige balans per 31 december 2020

1 Activa		31-12-2020	31-12-2019
		EUR	EUR
Vaste activa			
1.1	Immateriële vaste activa	42.790	74.604
1.2	Materiële vaste activa	2.048.228	1.821.375
1.3	Financiële vaste activa	5.087.793	5.002.182
	<u>Totaal vaste activa</u>	<u>7.178.811</u>	<u>6.898.161</u>
Viottende activa			
1.5	Vorderingen	845.162	816.150
1.7	Liquide middelen	16.197.859	16.078.090
	<u>Totaal viottende activa</u>	<u>17.043.021</u>	<u>16.894.240</u>
	<u>Totaal activa</u>	<u>24.221.832</u>	<u>23.792.400</u>
2 Passiva			
2.1	Eigen vermogen	16.257.651	15.778.609
2.2	Voorzieningen	1.634.277	1.424.729
2.4	Kortlopende schulden	6.329.904	6.589.062
	<u>Totaal passiva</u>	<u>24.221.832</u>	<u>23.792.400</u>

8.2 Enkelvoudige staat van baten en lasten 2020

Baten		2020	Begroot 2020	2019
		EUR	EUR	EUR
3.1	Rijksbijdragen	13.924.558	13.598.000	14.244.041
3.3	College-, cursus-en/of examengelden	805.316	728.000	817.872
3.4	Baten in opdracht van derden	0	0	2.300
3.5	Overige baten	1.125.424	1.603.000	1.697.211
<u>Totaal baten</u>		<u>15.855.298</u>	<u>15.930.000</u>	<u>16.761.425</u>
Lasten				
4.1	Personeelslasten	11.344.287	11.010.000	9.686.991
4.2	Afschrijvingen	476.710	432.000	434.262
4.3	Huisvestingslasten	1.880.146	2.380.000	1.759.265
4.4	Overige lasten	1.739.808	2.391.000	1.598.277
Totaal lasten		<u>15.440.951</u>	<u>16.213.000</u>	<u>13.478.794</u>
<u>Saldo baten en lasten</u>		<u>414.347</u>	<u>-283.000</u>	<u>3.282.630</u>
5 Financiële baten en lasten		39.516	0	2.167
Resultaat		374.831	-283.000	3.284.798
6 Belastingen		0	0	0
7 Resultaat deelnemingen		104.211	0	163.165
Resultaat na belastingen		479.042	-283.000	3.447.963
8 Aandeel derden in resultaat		0	0	0
Nettoresultaat		479.042	-283.000	3.447.963

8.3 Toelichting op de enkelvoudige jaarrekening 2020

Algemeen

De enkelvoudige jaarrekening maakt deel uit van de jaarrekening 2020 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. In de enkelvoudige jaarrekening valt hieronder de deelneming in SVO Holding BV en Certifex Food BV van € 5.087.793.

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 2020

1.1 Immateriële vaste activa

	Aanschaf Prijs 1-1-2020 EUR	Afschrijving cumulatief 1-1-2020 EUR	Boekwaarde 1-1-2020 EUR	Investerings EUR	Resultaat Desinvesteringen EUR	Afschrijvingen EUR	buitengebruik investerings EUR	buitengebruik cum afschrijvingen EUR	Aanschaf prijs 31-12-2020 EUR	Afschrijving Cumulatief 31-12-2020 EUR	Boekwaarde 31-12-2020 EUR
1.1.5 Software en leermiddelen	333.276	258.672	74.604	28.621	-	60.435			361.897	319.107	42.790
Immateriële vaste activa	333.276	258.672	74.604	28.621	-	60.435	-	-	361.897	319.107	42.790

1.2 Materiële vaste activa

	Aanschaf Prijs 1-1-2020 EUR	Afschrijving Cumulatief 1-1-2020 EUR	Boekwaarde 1-1-2020 EUR	Investerings EUR	Resultaat Desinvesteringen EUR	Afschrijvingen EUR	buitengebruik investerings EUR	buitengebruik cum afschrijvingen EUR	Aanschaf Prijs 31-12-2020 EUR	Afschrijving cumulatief 31-12-2020 EUR	Boekwaarde 31-12-2020 EUR
1.2.1 Gebouwen en terreinen	2.977.601	2.370.971	606.630	1.206.926	296.980	179.307	300.967	3.987	3.883.560	2.546.291	1.337.269
1.2.2 Inventaris en apparatuur	2.490.957	1.926.631	564.326	374.448	-	227.816	-	-	2.865.405	2.154.447	710.958
1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen	307.656	295.877	11.779	-	2.626	9.152	-	-	305.029	305.029	-
1.2.4 Activa in uitvoering	638.640	-	638.640	-638.640		-	-	-	-	-	-
Materiële vaste activa	6.414.854	4.593.479	1.821.375	942.735	299.606	416.275	300.967	3.987	7.053.994	5.005.767	2.048.228

1.3**Financiële vaste activa**

	Boekwaarde 1-1-2020	Investerings en verstrekke leningen	Desinvesteringen en afgeloste leningen	Vrijval latente belastingen	Resultaat deelnemingen	Boekwaarde 31-12-2020
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1.3.1 Groepsmaatschappijen	0	0	0	0	0	0
1.3.2 Belastinglatentie	18.600	0	0	18.600	0	0
Deelneming SVO Holding BV	4.983.582	0	0	0	104.211	5.087.793
Financiële vaste activa	5.002.182	0	0	18.600	104.211	5.087.793

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 B.V.

Vorderingen

1.5 Vorderingen

		31-12-2020	31-12-2019
		EUR	EUR
1.5.1	Debiteuren	254.726	302.802
1.5.7	Overige vorderingen	60	1.018
1.5.8	Overlopende activa	635.376	548.230
1.5.9	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	-45.000	-35.900
	<u>Vorderingen</u>	845.162	816.150
	<i>Uitsplitsing</i>		
1.5.7.1	Personeel	60	214
1.5.7.2	Overige	0	804
	<u>Overige vorderingen</u>	<u>60</u>	<u>1.018</u>
1.5.8.1	Vooruitbetaalde kosten	337.200	507.283
1.5.8.2	Nog te ontvangen geormerkte subsidies	113.741	0
1.5.8.3	Overlopende activa	184.435	40.947
	<u>Overlopende activa</u>	<u>635.376</u>	<u>548.230</u>
1.5.9.1	Stand per 1-1	-35.900	-16.839
1.5.9.2	Onttrekking	1.184	17.855
1.5.9.3	Vrijval / Dotatie	-10.284	-36.916
	<u>Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid</u>	<u>-45.000</u>	<u>-35.900</u>

Effecten en liquide middelen

1.7 Liquide middelen

		31-12-2020	31-12-2019
		EUR	EUR
1.7.1	Kasmiddelen	3.357	3.260
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen	16.194.502	16.074.830
	<u>Liquide middelen</u>	<u>16.197.859</u>	<u>16.078.090</u>

Voor een toelichting op de liquide middelen verwijzen we naar de toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2020. De liquide middelen staat ter vrije beschikking van de entiteit.

Eigen vermogen

2.1 Eigen vermogen

	Stand per 1-1-2020	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2020
	EUR	EUR	EUR	EUR
2.1.1 Algemene reserve (publiek)	10.795.028	0	0	10.795.028
2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)	0	374.831	0	374.831
2.1.3 Algemene reserve (privaat)	4.983.581	104.211	0	5.087.792
<u>Eigen vermogen</u>	<u>15.778.609</u>	<u>479.042</u>	<u>0</u>	<u>16.257.651</u>

Toelichting

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

Voorzieningen

2.2 Voorzieningen		Stand per 1-1-2020	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Rente mutatie (bij contante waarde)	Stand per 31-12-2020	Kortlopend deel <1 jaar	Langlopend deel >1 jaar
2.2.1	Personeelsvoorzieningen	1.399.534	621.698	386.955	0	0	1.634.277	485.972	1.148.305
2.2.2	Voorziening verlieslatende contracten	0	0	0	0	0	0	0	0
2.2.3	Overige voorzieningen	25.195	0	25.195	0	0	0	0	0
Voorzieningen		1.424.729	621.698	412.150	0	0	1.634.277	485.972	1.148.305

Voorzieningen enkelvoudig	Stand per 1-1-2020	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Rente mutatie (bij contante waarde)	Stand per 31-12-2020	Kortlopend deel <1 jaar	Langlopend deel >1 jaar
Jubileumvz	42.300	-	17.685	-	-	24.615	3.326	21.289
Duurzame inzetbaarheid	83.034	219.428	-	-	-	302.462	30.246	272.216
Wachtgeld	1.274.200	292.270	369.270	-	-	1.197.200	441.400	755.800
Transitievergoeding	-	110.000	-	-	-	110.000	11.000	99.000
Expertisecentrum Slagersambacht	25.195	-	25.195	-	-	-	-	-
Jaarverslag	1.424.729	621.698	412.150	-	-	1.634.277	485.972	1.148.305

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 2020 bedraagt deze voorziening € 24.615 (2019: € 42.300). Wij gaan uit van een dienstverband oplopend tot de gerechtigde AOW-leeftijd en een blijfkans na 5 jaar van nihil.

Voorziening voor wachtgeld en bovenwettelijke maatregeling

Dit betreft een voorziening voor uitkeringen op grond van de wachtgeldregeling en bovenwettelijke maatregelen. Per ultimo 2020 is de stand van deze voorziening € 1.197.200

Voorziening voor duurzame inzetbaarheid

De hoogte van deze voorziening is per 31-12-2020 € 302.462. Er is sprake van een aanzienlijke stijging van deze voorziening vanwege een schattingswijziging. Er is rekening gehouden met een deelnemerskans, waardoor er sprake is van een stijging van deze voorziening ten opzichte van 31 december 2019.

Voorziening Expertisecentrum voor het Slagersambacht

Deze is vrijgefallen in verband met de afwikkeling in 2020

Voorziening voor transitievergoeding

Dit betreft een voorziening voor de een wettelijk verplichte ontslagvergoeding van medewerkers. Per ultimo 2020 is de stand van deze voorziening € 110.000

Kortlopende schulden

2.4 Kortlopende schulden

		31-12-2020	31-12-2019
		EUR	EUR
2.4.3	Crediteuren	394.357	506.201
2.4.5	Schulden aan groepsmaatschappijen	4.526.315	4.203.250
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	529.818	414.444
2.4.8	Schulden ter zake van pensioenen	113.657	110.829
2.4.10	Overlopende passiva	765.756	1.354.338
	<u>Kortlopende schulden</u>	6.329.903	6.589.062
<i>Uitsplitsing</i>			
2.4.5.2	SVO Holding B.V.	4.526.315	4.203.250
	<u>Groepsmaatschappijen</u>	<u>4.526.315</u>	<u>4.203.250</u>
2.4.7.1	Loonheffing	518.036	425.567
2.4.7.2	Omzetbelasting	11.782	-11.123
	<u>Belastingen en premies sociale verzekeringen</u>	<u>529.818</u>	<u>414.444</u>
2.4.10.1	Vooruit ontvangen college en cursusgelden	333.417	487.062
2.4.10.5	Vakantiegeld en -dagen	412.600	463.205
2.4.10.8	Overige	19.739	231.976
2.4.10.9	Nog te besteden geoormerkte subsidies	0	172.095
	<u>Overlopende passiva</u>	<u>765.756</u>	<u>1.354.338</u>

Toelichting bij de enkelvoudige staat van baten en lasten 2020

Rijksbijdragen		2020	Begroot 2020	2019
		EUR	EUR	EUR
3.1.1	Rijksbijdragen OCW/EL&I	10.413.884	10.467.000	11.270.953
3.1.2	Overige subsidies OCW/EL&I	3.510.674	3.131.000	2.973.089
<u>Rijksbijdragen</u>		13.924.558	13.598.000	14.244.041
Uitsplitsing				
3.1.1.1	OCW	10.413.884	10.467.000	11.270.953
3.1.2.1.1	Geoordeelde subsidies	439.936	0	110.433
3.1.2.2.1	Niet-geoordeelde subsidies	3.070.738	3.131.000	2.862.656
<u>Overige subsidies OCW</u>		13.924.558	13.598.000	14.244.041
3.3	College-, cursus-en/of examengelden	2020	Begroot 2020	2019
		EUR	EUR	EUR
3.3.2	Cursusgelden bve-sector	803.696	728.000	817.872
3.3.5	Examengelden	1.620	0	0
<u>College-, cursus-, les- en examengelden</u>		805.316	728.000	817.872
3.4	Baten in opdracht van derden	2020	Begroot 2020	2019
		EUR	EUR	EUR
3.4.3	Overige baten werk in opdracht van derden	0	0	2.300
<u>Baten in opdracht van derden</u>		0	0	2.300
3.5	Overige baten	2020	Begroot 2020	2019
		EUR	EUR	EUR
3.5.6	Cursusmateriaal	493.820	800.000	922.782
	Subsidiëring BOL (VOS)	475.000	475.000	475.000
	Overige	156.604	328.000	299.429
<u>Overige baten</u>		1.125.424	1.603.000	1.697.211

4.1 Personeelslasten

	2020	Begroot 2020	2019
	EUR	EUR	EUR
4.1.1 Lonen en salarissen	8.606.862	9.406.000	7.990.609
4.1.2 Overige personele lasten	2.795.886	1.604.000	1.730.556
4.1.3 Af: uitkeringen	-58.461	0	-34.174
<u>Personeelslasten</u>	11.344.287	11.010.000	9.686.991
Uitsplitsing			
4.1.1.1 Brutolonen en salarissen	6.636.138	6.584.200	6.180.884
4.1.1.2 Sociale lasten	915.095	1.410.900	849.408
4.1.1.3 Pensioenpremies	1.055.629	1.410.900	960.317
<u>Lonen en salarissen</u>	8.606.862	9.406.000	7.990.609
4.1.2.1 Dotatie / onttrekking personele voorzieningen	621.698	0	-461.995
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	1.000.563	852.674	1.180.641
4.1.2.3 Overig	1.173.625	751.326	1.011.910
<u>Overige personele lasten</u>	2.795.886	1.604.000	1.730.556

4.2 Afschrijvingen

	2020	Begroot 2020	2019
	EUR	EUR	EUR
4.2.1 Immateriële vaste activa	60.435	60.000	62.450
4.2.2 Materiële vaste activa	416.275	372.000	371.812
<u>Afschrijvingen</u>	476.710	432.000	434.262

4.3 Huisvestingslasten

	2020	Begroot 2020	2019
	EUR	EUR	EUR
4.3.1 Huur	1.212.023	1.200.000	1.047.035
4.3.3 Onderhoud	65.548	65.000	58.173
4.3.4 Energie en water	192.550	200.000	149.542
4.3.5 Schoonmaakkosten	245.418	245.000	249.581
4.3.6 Heffingen	26.046	25.000	20.842
4.3.8 Overige huisvestingslasten	138.561	645.000	234.092
<u>Huisvestingslasten</u>	1.880.146	2.380.000	1.759.265

4.4 Overige lasten

	2020	Begroot 2020	2019
	EUR	EUR	EUR
4.4.1 Administratie en beheerslasten	1.129.033	1.200.000	1.017.892
4.4.2 Inventaris en apparatuur	65.690	60.000	52.507
4.4.2 Leermiddelen	442.208	600.000	490.961
4.4.3 Dotaties overige voorzieningen	10.284	45.000	36.916
4.4.4 Overige	92.593	486.000	0
<u>Overige lasten</u>	1.739.808	2.391.000	1.598.277

Financieel

5 Financiële baten en lasten

		2020 EUR	Begroot 2020 EUR	2019 EUR
5.1	Rentebaten	0	0	2.167
5.3	Rentelasten (-/-)	39.516	0	0
	<u>Financiële baten en lasten</u>	39.516	0	2.167

6 Belastingen

	2020 EUR	Begroot 2020 EUR	2019 EUR
<u>Belastingen (-/-)</u>	0	0	0

7 Resultaat deelnemingen

	2020 EUR	Begroot 2020 EUR	2019 EUR
<u>Resultaat deelnemingen</u>	104.211	0	163.165



9.

Ondertekening

9. ONDERTEKENING

Houten, datum 2021

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 ir. M. Hovenkamp

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

De heer drs. H.H. Post



10.

Bijlagen

10. BIJLAGEN

10.1 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	Lid belanghebbendenorgaan pensioenkring Ballast Nedam Bestuurslid/secretaris stichting pensioenfonds Astellas Bestuurslid stichting bedrijfstakpensioenfonds Waterbouw Bestuurslid stichting bedrijfstakpensioenfonds Bouwnijverheid 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	Voorzitter bestuur Coöperatie Funghi U.A. Voorzitter Raad van Commissarissen Stichting ABAB Voorzitter Raad van Commissarissen ABAB Groep B.V. Directeur Grondexploitatie maatschappij Californie B.V.
Dhr. drs. H.H. Post	Voorzitter College van Bestuur Dunamare Onderwijsgroep Lid Bestuur VO-raad
Mw. Ir. M. Hovenkamp	Voorzitter Bewonersorganisatie in Hillegersberg Lid VMT-contactgroep Wetgeving & Toezicht (VMT-CWT) Lid Bestuur Stichting COKZ
COLLEGE VAN BESTUUR	(NEVEN) FUNCTIES
Dhr. drs. K. de Leest (voorzitter CvB)	Vice-voorzitter Raad van Toezicht Stichting Onderwijsgroep Amersfoort

10.2 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



11.

Controleverklaring Astrium

Controleverklaring: *Nog in te voegen*

Controleverklaring: *Nog in te voegen*