



Jaarverslag 2019



SVO de mbo-vakopleider in
FOOD!



WWW.SVO.NL

Behorende bij onze
verklaring d.d.
11-06-2020

astrium
onderwijsaccountants b.v.

INHOUD

Controleverklaring	7
---------------------------	----------

Inleiding	13
------------------	-----------

A BESTUURSVERSLAG

1. Organisatie in ontwikkeling 2019	17
--	-----------

1.1	Missie en kernactiviteiten SVO	17
1.2	Bouwen in gezamenlijkheid	17
1.3	Versterking van de strategie met de kwaliteitsagenda 2019-2020	18
1.4	Voortgang Kwaliteitsagenda 2019-2020	19
1.5	Voortgang kwaliteitsafspraken	22
1.6	Versterking van de BOL-opleiding met de RIF	23
1.7	Medezeggenschap van medewerkers en studenten	23
1.8	Professionele ontwikkeling van de organisatie en de medewerkers	24
1.9	Juridische structuur	24
1.10	Organogram	25
1.11	Samenwerking IGO, Raad van Advies, OR en Studentenraad	26
1.12	Verslag Raad van Toezicht	28
1.13	Ontwikkelingen in governance	32
1.14	SVO Training en Advies B.V.	33

2. Onderwijs in ontwikkeling	37
-------------------------------------	-----------

2.1	Inspelen op onderwijskundige- en programmaontwikkelingen	37
2.2	Ontwikkelingen in examinering	38
2.3	Ontwikkeling Nederlands en rekenen (mbo-4) en rekenen	39
2.4	Ontwikkeling BPV-beleid	39
2.5	Excellentieplan	40
2.6	Passend Onderwijs bij SVO	40
2.7	Het onderwijs van SVO in de regio's	41
2.8	Onderwijscijfers	43

3. Van markt naar aanbod	47
---------------------------------	-----------

3.1	Kwalitatieve arbeidsmarktontwikkeling	48
3.2	Kwantitatieve arbeidsmarktontwikkeling	52
3.3	Positionering in de markt	53
3.4	Ontwikkeling opleidings- en trainingsaanbod	53
3.5	BOL-opleidingen	54
3.6	Samenwerking scholenveld vmbo-mbo-hbo	56
3.7	Samenwerkingspartners	57

4. Medewerkers in ontwikkeling	61
---------------------------------------	-----------

Behorende bij onze verklaring d.d. 11-06-2020	 astrium onderwijsaccountants b.v.
---	---

5.	Kwaliteit en risico's	71
5.1	Ontwikkeling kwaliteitszorg	71
5.2	Resultaten audits en instrumentaria	73
5.3	Risico's	75
5.4	Fraude en corruptie	77
5.5	Naleving notitie helderheid	78
5.6	Klachtenafhandeling	80
5.7	AVG	81
5.8	Vertrouwenscommissie	82
5.9	Europese aanbesteding	83
5.10	WAB	83
6.	Financiële verantwoording 2019	87
6.1	Financiën	87
6.2	Kengetallen	92
6.3	Treasurybeleid	94
6.4	Continuïteitsparagraaf	95

B JAARREKENING

7.	Geconsolideerde jaarrekening	105
7.1	Geconsolideerde balans per 31 december 2019	106
7.2	Geconsolideerde staat van baten en lasten 2019	107
7.3	Geconsolideerde kasstroomoverzicht 2019	108
7.4	Grondslagen voor de geconsolideerde jaarrekening 2019	109
7.5	Toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2019	116
7.6	Niet uit de balans blijvende verplichtingen	123
7.7	Bestemming van het resultaat	123
7.8	Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten 2019	124
7.9	Gebeurtenissen na balansdatum	127
7.9.1	Corona effecten voor SVO	127
7.10	Overzicht verbonden partijen	128
7.11	Bezoldiging van bestuurder en toezichthouders	129
8.	Enkelvoudige jaarrekening	135
8.1	Enkelvoudige balans per 31 december 2019	135
8.2	Enkelvoudige staat van baten en lasten 2019	136
8.3	Toelichting op de enkelvoudige jaarrekening 2019	137
8.4	Toelichting op de enkelvoudige balans per 31 december 2019	138
9.	Ondertekening	151

C OVERIGE GEGEVENS

10.	Overige gegevens	155
10.1	Statutaire regeling	155
11.	Bijlagen	159
11.1	Nevenfuncties Raad van Toezicht en College van Bestuur	159
11.2	Gebruikte afkortingen	160

Behorende bij onze
verklaring d.d.
11-06-2020



CONTROLEVERKLARING

Behorende bij onze verklaring d.d. 11-06-2020	 astrium onderwijsadviseurs b.v.
---	---

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan de raad van toezicht van Stichting Vakinstelling SVO

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2019

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2019 van Stichting Vakinstelling SVO te Houten gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Vakinstelling SVO op 31 december 2019 en van het resultaat over 2019 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2019 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019.

De jaarrekening bestaat uit:

- (1) de geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2019;
- (2) de geconsolideerde en enkelvoudige staat van baten en lasten over 2019; en
- (3) de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

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

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

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2019 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub j Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd.

Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

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

- het bestuursverslag;
- de overige gegevens.

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 is vereist.

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

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 en de Nederlandse Standaard 720.

Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

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

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening**Verantwoordelijkheden van het bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening**

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.

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

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

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

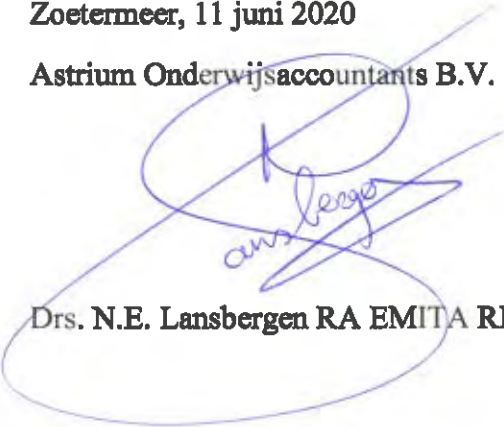
Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

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

Een meer gedetailleerde beschrijving van onze verantwoordelijkheden is opgenomen in de bijlage bij onze controleverklaring.

Zoetermeer, 11 juni 2020

Astrium Onderwijsaccountants B.V.


Drs. N.E. Lansbergen RA EMITA RE

Paraaf voor waarmerkingsdoeleinden:



Bijlage bij de controleverklaring

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

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

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

INLEIDING

Bouwen aan onderwijs

In 2019 is SVO vakopleiding food voortvarend aan de slag gegaan met het versterken en verbeteren van ons onderwijs. Bij SVO hebben we een hoge ambitie als het gaat om onderwijskwaliteit en tevredenheid van onze stakeholders en dat betekent onder andere dat ons onderwijs direct aansluit bij de vraag van het bedrijfsleven, maar tegelijkertijd innoveert in een nieuwe didactiek en daarmee aansluit bij veranderende opvattingen over leren, leren op afstand, en aansluiting bij de doelgroep.

In 2019 zijn er drie ontwikkelingen die het bovenstaande hebben versterkt en aangejaagd: de kwaliteitsagenda, de RIF en onze nieuwe huisvesting in Rotterdam in de Markthal. De kwaliteitsagenda hebben wij voor een groot deel laten aansluiten bij de strategie van SVO. In de kwaliteitsagenda hebben wij de lat hoog gelegd voor wat betreft onderwijsvernieuwing, onderwijskwaliteit, innovaties en aansluiting bedrijfsleven. Wij hebben de keus gemaakt om de uitvoering van de doelen van de kwaliteitsagenda in de lijn te beleggen met een uitvoeringsrol voor veel docenten van SVO. Deze docenten zijn gefaciliteerd in tijd en zijn daardoor maximaal betrokken bij de kwaliteitsagenda en de realisatie van de doelen. SVO heeft besloten om veel te investeren in menskracht om de doelen uit de kwaliteitsagenda te realiseren. Het heeft geresulteerd dat er veel nieuwe docenten zijn binnengehaald bij SVO als uitvloeisel van bovenstaande werkwijze.

Ook de toekenning van de RIF is een belangrijke aanjager geweest in 2019 van de verdere doorontwikkeling van onze BOL-opleiding. De RIF zal ook voor de komende jaren een belangrijke aanjager zijn van doorontwikkeling, vernieuwing en innovatie van onze BOL-aanpak, -visie en didactiek.

In 2019 is het besluit genomen om na jaren van zoeken in de regio Rotterdam onze onderwijslocatie te verhuizen van de Schiekade naar de Markthal. Het is een locatie en een food-omgeving die erg goed bij ons past én de mogelijkheid biedt om ons onderwijs anders vorm te geven. Het idee zal namelijk worden dat de Markthal het praktijklokaal wordt van SVO en de studenten er praktijkopdrachten doet die ze vanuit de school op de 1^e verdieping hebben meegekregen. In 2019 zijn er vooral verbouwingswerkzaamheden geweest maar begin 2020 zal onze SVO-locatie met trots worden geopend.

Naast deze interne ontwikkelingen speelt bij SVO ook de externe omgeving die door thema's als krimp, macrodoelmatigheid en concurrentie flink in beweging is. Met de Raad van Toezicht zijn er meerdere strategische sessies geweest om te verkennen welke stappen er nodig zijn voor SVO gezien de demografische ontwikkelingen, landelijke positie en landelijke spreiding.

Een roerige omgeving waarin SVO flink aan het bouwen is aan onderwijs en onderwijskwaliteit is hét thema van 2019. Het scherpt de focus en de keuzes die gemaakt moeten gaan worden met medewerkers die enorm loyaal zijn aan SVO én erg betrokken en gedreven zijn. Dit geeft vertrouwen aan het bestuur omdat dat de basis is van waaruit we moeten werken!

Met vriendelijke groet,



Karel de Leest
Voorzitter College van Bestuur
SVO vakopleiding food

Behorende bij onze
verklaring d.d.
11-06-2020





1. Organisatie in ontwikkeling 2019



Behorende bij onze
verklaring d.d.
11-06-2020

astrium
onderwijsaccountants b.v.

1. ORGANISATIE IN ONTWIKKELING 2019

1.1 Missie en kernactiviteiten SVO

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

WHY

Bewust opgeleide vakmensen maken het verschil.

In alles wat wij doen staat het bewust ontwikkelen van mensen centraal.

Jezelf bewust ontwikkelen betekent altijd verder blijven leren, blijven groeien in je vak.

Dat geldt voor onze studenten én voor onze medewerkers.

HOW

Bij ons leren studenten door te doen en te ervaren.

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

WHAT

Wij bieden de beste vakopleidingen in food.

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

1.2 Bouwen in gezamenlijkheid

SVO heeft als landelijke organisatie een aantal uitdagingen waar het gaat om gezamenlijkheid. Ten eerste betreft dat de interne gezamenlijkheid. Door de landelijke structuur bieden we in alle regio's dezelfde opleidingen aan. Elk onderwijsteam geeft invulling aan die opleiding onder centrale regie van de onderwijsstaf. Soms schuurt dit met de professionele ruimte van een onderwijsteam of regionale verschillen of mogelijkheden. Tegelijkertijd mogen er in het curriculum en het lesprogramma niet te grote verschillen ontstaan zodat er geen verschillen in zwaarte of programma zitten. Dit proces vraagt van de onderwijsstaf en van het MT een voortdurende alertheid.

Ook de gezamenlijkheid in de regio vraagt een voortdurende alertheid. De zichtbaarheid van SVO in elke regio van Nederland vraagt steeds meer aandacht van het bestuur omdat er een sterke verschuiving optreedt naar de regio waar het gaat om arbeidsmarkt en scholing. De bestuurder heeft dit in 2019 geadresseerd in de strategische sessies die er zijn geweest met de Raad van Toezicht

De gezamenlijkheid en samenwerking tussen mbo-bestuurders wisselt nogal. Er zijn wel bestuurlijke netwerken maar daarin is SVO niet altijd zichtbaar en aanwezig en daarnaast is ook voelbaar dat de concurrentie toeneemt als antwoord op krimp cijfers in de regio. Macrodoelmatigheid, concurrentie, zichtbaarheid in de regio en krimp zijn steeds belangrijkere thema's voor SVO de komende jaren.

1.3 Versterking van de strategie met de Kwaliteitsagenda 2019-2022

SVO heeft de ambities en doelen van de kwaliteitsagenda gekoppeld aan de arbeidsmarkt-ontwikkelingen en ook aan de strategische speerpunten van SVO zelf. De foodbranche waar we voor werken heeft zowel een kwantitatieve als kwalitatieve opgave; enerzijds een dreigende mismatch tussen vraag en aanbod van geschoolde medewerkers en anderzijds een branche-vervaging die gevolgen heeft voor beroepen en functies maar tevens gevolgen heeft voor schakels in de foodketen. SVO heeft hiermee de 'opdracht' om méér jonge mensen op te leiden, foodbreed in plaats van specialistisch en in nauwe samenwerking met brancheorganisaties en bedrijven. De twee uitdagingen voor de voedselbranche betekenen voor SVO dat wij zoveel mogelijk mensen met passie voor branche moeten opleiden en daarnaast minder gesegmenteerd en breder, innovatiever en generalistischer opleiden.

Met de kwaliteitsagenda anticipeert SVO op de toekomst. De kwaliteitsagenda van SVO is bedoeld voor verhoging van de kwaliteit van ons onderwijs met daarin speerpunten die de komende vier jaar de meeste aandacht verdienen voor de verbetering van ons onderwijs.

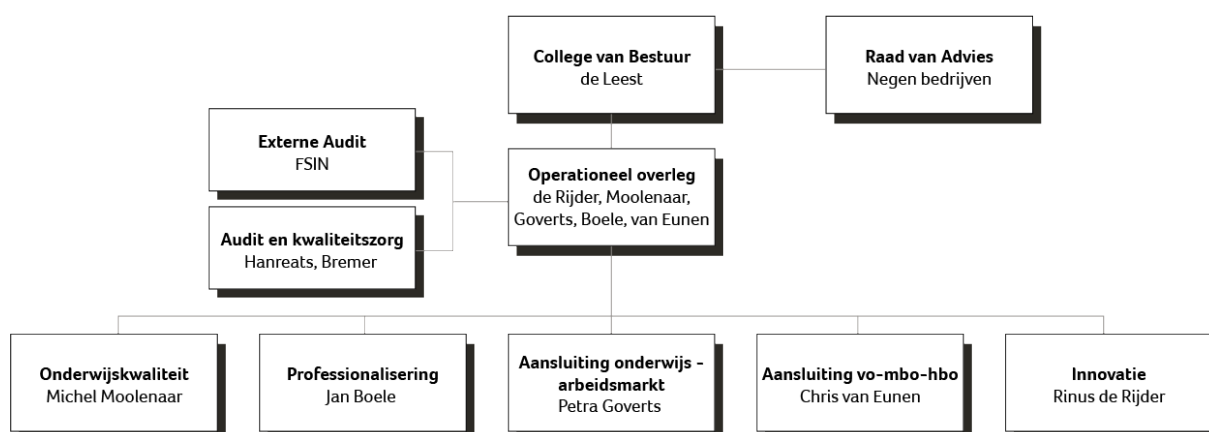
De kwaliteitsagenda van SVO is tot stand gekomen na meerdere rondes langs de onderwijsteams, reflecties door het bedrijfsleven en intensieve afstemming met meerdere brancheorganisaties.

Op 12 februari 2019 heeft het bestuur van SVO een gesprek gehad met de commissie over de plannen, ambities en doelen van de kwaliteitsagenda. Bij dat gesprek was ook de voorzitter van de studentenraad aanwezig omdat de studentenraad ook bij de voorbereiding en invulling was betrokken maar uiteindelijk ook de 'klant' is waar SVO voor werkt. Op 22 mei 2019 hebben wij van OCW een schrijven ontvangen dat onze kwaliteitsagenda voldoende was en dat wij voor de periode 2019-2022 het investeringsbudget zullen ontvangen.

SVO heeft ervoor gekozen om de uitvoering en realisatie van de ambities en doelen uit de kwaliteitsagenda beleggen in de lijn met docenten in de kernteam en aansturing door een onderwijsmanager. Reden daarvoor is vooral dat we door in gezamenlijkheid met de medewerkers hieraan te werken het draagvlak in de organisatie breed belegd is, het eigenaarschap wordt vergroot bij alle medewerkers en we in gezamenlijkheid bouwen aan de ambities van SVO.



Die structuur ziet er als volgt uit:



Voor de speerpunten uit het bestuursakkoord heeft SVO de 0-meting beschreven in de kwaliteitsagenda:

In 2019 is vooral aandacht besteed aan de inrichting van de operationele structuur van de kwaliteitsagenda, de inrichting van de kernteams en het positioneren van de projectleider en de regisseur van de portefeuilles. Voortgang van de doelen en ambities zijn daarom in 2019 nog geen onderwerp van gesprek geweest in de kwartaalgesprekken met de onderwijsmanagers. Deze zullen in de kwartaalgesprekken in 2020 vorm gaan krijgen.

1.4 Voortgang Kwaliteitsagenda 2019-2022

De Foodbranche kent twee arbeidsmarktopgaven. Ten eerste ervaart de branche een dreigende mismatch tussen vraag naar personeel en aanbod van geschoolde medewerkers. Ten tweede vervagen de scheidslijnen binnen de Foodbranche tussen wat voorheen klassiek gescheiden sectoren waren. Bedrijven geven SVO de belangrijke opdracht om meer en goed opgeleide mensen voor de branche op te leiden. Dit betekent dat SVO enerzijds inzet op een kwaliteitsslag in het onderwijs met een groeiend voltijds BOL-aanbod Generation Food en professionele medewerkers met een goede verbinding met het beroepenveld. Anderzijds zetten we in op een betere doorstroom van het voortgezet onderwijs naar het mbo naar het hbo. Tenslotte innoveren we met als doel met een passend aanbod voor excellente studenten.

Ons eindplaatje in 2022 is dat SVO de opleider in de Foodbranche is.

SVO heeft de drie rijks speerpunten 'kwetsbare jongeren', 'gelijke kansen' en 'aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt' geanalyseerd en besloten deze alle drie op te nemen in de kwaliteitsagenda. Ze zijn gekoppeld aan onze eigen vijf strategische doelen. Dit leidt tot activiteiten die deels wel en deels niet samenhangen met de rijks speerpunten. In deze paragraaf gaan we dieper in op de voortgang op de drie rijks speerpunten. De voortgang van de integrale strategie van SVO vindt u elders in het jaardocument beschreven.

A. Voortgang op ambities

SVO is al voor vaststelling van de kwaliteitsagenda gestart met de samenstelling van de vijf kwaliteitsteams. De Minister vraagt in het jaardocument om een overzicht van activiteiten die zijn uitgevoerd, gericht op het behalen van de drie rijks speerpunten. De kwaliteitsteams hebben op de drie rijks speerpunten verschillende activiteiten ondernomen, die moeten gaan bijdragen aan de doelstellingen op de rijks speerpunten.

De in 2019 ondernomen activiteiten vindt u terug onder hoofdstuk 1.5 onder de tabel voortgang kwaliteitsafspraken 2019.

B. Betrokkenheid docenten, studenten en bedrijfsleven

Met de minister vindt SVO de betrokkenheid van studenten, docenten en bedrijven bij de voortgang van de kwaliteitsagenda van groot belang.

Docenten

SVO heeft de uitvoering van de kwaliteitsagenda en de hierin geformuleerde actielijnen belegd 'in de lijn' bij kwaliteitsteams waarin docenten en ondersteunende medewerkers samenwerken. Docenten hebben de rol van projectleider of projectmedewerker. Een onderwijsmanager is regisseur van een kwaliteitsteam. Op deze manier vindt de uitvoering 'dicht bij het onderwijs plaats' en zijn docenten 'in de lead'. De kwaliteitsagenda is het hoofdthema geweest tijdens de SVO scholingsdag op 15 november 2019 en op de personeelsdag op 13 december met alle docenten.

Studenten

De betrokkenheid van studenten bij de kwaliteitsagenda is bij SVO in een vroeg stadium opgepakt. De voorzitter van de studentenraad van SVO heeft deelgenomen aan het gesprek met de commissie Kwaliteitsafspraken. Dit tot groot genoegen van de commissie. In de drie vergaderingen van de studentenraad die na vaststelling van de kwaliteitsagenda hebben plaatsgevonden, is de voortgang van de kwaliteitsagenda op onderdelen besproken.

Thema's die aan de orde zijn gekomen, zijn:

- De studentenraad is door het kwaliteitsteam Innovatie betrokken bij de totstandkoming van hun visie op innovatie.
- De JOB-resultaten zijn besproken en verbonden aan de verbeterpunten in de kwaliteitsagenda.
- Het project video coaching (kwaliteitsteam Professionalisering) is besproken met de studentenraad.
- De uitbreiding van het aanbod keuzedelen (kwaliteitsteam Onderwijswijskwaliteit) is besproken met de studentenraad.
- Specifiek op het thema excellentie heeft de studentenraad verzocht om een cum laude regeling bij SVO. Deze is in 2019 ontwikkeld en ingevoerd.

In elke regio is de kwaliteitsagenda uitgebreid met de klassenvertegenwoordigers doorgenomen.

Bedrijven

In 2019 hebben we brancheorganisaties betrokken bij de kwaliteitsagenda, gericht op het betrekken van hun achterban met de uitbreiding van authentieke projecten in ons voltijds onderwijs. Met de slagersbranche, de industrie en de AGF (aardappelen, groente, fruit) zijn actieplannetjes gemaakt. Ook McDonald's werkt aan een authentiek project dat opgenomen kan worden in het curriculum. Tenslotte zijn onze bedrijven onderdeel van het speerpunt aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt. We hebben een netwerkbijeenkomst met bedrijven georganiseerd op ons servicekantoor in Houten. In 2020 gaat deze bijeenkomst in alle regio's plaatsvinden.

C. Verantwoording op hoofdlijnen van inzet middelen

2019 zijn we voortvarend gestart met de kwaliteitsagenda en er zijn voornamelijk uren van medewerkers ingezet.

Voor 2019 zijn voor het realiseren van de kwaliteitsdoelstellingen 6079 aantal uren door SVO-medewerkers ingezet. Begroot was er 8904 uren. Het verschil komt doordat er in het begin van 2019 nog niet de volledige inzet konden leveren. De doelstellingen worden in 2023 geëvalueerd en de verachting is nog steeds dat dit gerealiseerd gaat worden.

1.5 Voortgang kwaliteitsafspraken

Strategische doelen SVO	Operationele doelen kwaliteitsagenda Speerpunten bestuursakkoord							
	a. Kwetsbare jongeren	Activiteiten 2019	b. Gelijke kansen	Activiteiten 2019	c. Aansluiting arbeidsmarkt	Activiteiten 2019	d. Overig	Eindsituatie
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, loopbaanleren, studentbetrokkenheid en verzuim	1b. SVO heeft een lesprogramma 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.	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.
2. Kwaliteit medewerkers. Medewerkers voldoen aan duidelijke professionaliteitsreizen SVO.	2a. Medewerkers zijn bekwaam in het opleiden van studenten op niveau 1 en 2	2a. In de stage- ontwikkelweken is intervisie 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 gewenst 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 uitvallers, 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 geordend door in elk van de vier blokken een van de foodsectoren centraal te zetten. In dit blok zijn gastlessen en authentieke projecten geprogrammeerd. 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 beroepsweld 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 aanleverend 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 vlees technologie 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 vanuit 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 verdiepend en verbreedend aanbod voor excellente studenten, buiten het curriculum.	Wij hebben vier extracurriculaire 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 tenminste twee brancheorganisaties. -Studenten oordelen positief over het verdiepend 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 rijksoverheid -VSV % fastservice is 11% op niveau 2 en 4% voor niveau 3-4 -Diplomarendement Fastservice is 64%/56%/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 -Rendement fastservice is 66%/60%/67% 2022 -VSV % is gelijk -VSV % fastservice is onder de rijksoverheid -Rendement 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 analyse van data en beleidsbesluit 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 voedingssector

1.6 Versterking van de BOL-opleiding met de RIF

In 2019 is onze RIF-aanvraag goedgekeurd. Dit traject had een langere aanlooptijd want al in 2018 hadden we ervoor gekozen om een RIF-aanvraag in te dienen voor de doorontwikkeling van de BOL-opleiding 'Generation Food'. In 2018 is die eerste aanvraag niet goed gekeurd omdat het onvoldoende zichtbaar was in de aanvraag welke samenwerkingspartners actief betrokken waren in het project. Op advies van de commissie hebben we de aanvraag aangevuld en uitgebreid met meerdere samenwerkingspartners. Vanwege het belang van de doorontwikkeling van de BOL is in 2018 al besloten om een projectleider aan te stellen.

In begin 2019 is de RIF-aanvraag goedgekeurd en is het project 'officieel' van start gegaan. De acties, doelen en resultaten uit de RIF-aanvraag zijn tegelijkertijd ook die van de projectleider BOL.

Eind 2019 heeft de eerste stuurgroepvergadering van de RIF plaatsgevonden met vertegenwoordigers van onze samenwerkingspartners (McDonald's, brancheorganisatie COV, brancheorganisatie AGF, brancheorganisatie VNV, brancheorganisatie KNS, Horeca Vakschool Rotterdam). In deze eerste stuurgroepvergadering is de stand van zaken geschetst van het project, de ontwikkelingen voor het komende half jaar en zijn de bijdrages vanuit de samenwerkingspartners besproken.

1.7 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 2019 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.

1.8 Professionele ontwikkeling van de organisatie en de medewerkers

De ambities van SVO vereisen dat alle medewerkers blijvend aandacht moeten hebben voor hun eigen professionele ontwikkeling. Alle medewerkers zijn tenslotte direct of indirect betrokken bij het behalen en realiseren van de ambities. Daarom is er veel aandacht en inzet voor scholing op individueel niveau, op teamniveau en op MT-niveau. De individuele scholing richt zich zowel op het vergroten van persoonlijke competenties, zoals bijvoorbeeld het omgaan met werkdruk, timemanagement of competenties met betrekking tot effectief communiceren, als het vergroten van pedagogisch-didactische competenties in een les. In de kwaliteitsagenda is er daarom ingezet op deskundigheidsbevordering van onze LB-docenten, een ontwikkelingstraject voor LC-docenten en een intervisietraject voor LD-docenten. Ook is er een project 'videocoaching' gestart waarbij docenten een leervraag formuleren en daar middels een video van een les feedback op krijgen van collega's uit het team. Dit project is met aanvankelijke weerstand toch goed ontvangen in de teams en bij individuele collega's. Op teamniveau is er aandacht geweest voor de teamontwikkeling, soms ondersteund door externe begeleiding. De investering van de afgelopen jaren lijkt zich uit te gaan betalen omdat zichtbaar en merkbaar de teamcohesie en samenwerking aanmerkelijke stappen voorwaarts lieten zien in 2019. Ook in het MT is er veel aandacht voor scholing. Zo zijn er individuele trajecten gestart en afgerond zoals een Masteropleiding en er zijn MT-dagen geweest waarin de ontwikkeling van het MT en het leiderschap de focus hadden.

1.9 Juridische structuur

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

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

In 2018 is het gesprek gestart met de Ondernemingsraad en de Raad van Toezicht om de juridische en administratieve structuur te wijzigen. Het doel daarvan was om een transparante en uitlegbare structuur te krijgen. De Ondernemingsraad heeft begin 2019 positief advies verleend en in juni heeft de Raad van Toezicht, na een zorgvuldig en uitgebreid vooronderzoek door Van Doorne, formele goedkeuring gegeven voor het aangaan van een juridische fusie van:

- Stichting Vakinstelling SVO en Stichting SVO Faciliteiten, waarbij Stichting Vakinstelling SVO optreedt als verkrijgende stichting, waarna Stichting SVO Faciliteiten ophoudt te bestaan;
- SVO Holding B.V., SVO Training en Advies B.V. en SVO Uitgeverij B.V. Alle commerciële activiteiten zijn nu ondergebracht bij SVO Holding B.V.

Ter gelegenheid van deze fusie zijn de statuten van SVO Holding B.V. gewijzigd en is de Stichting Vakinstelling SVO tot enig bestuurder van de Holding benoemd. De akten zijn 1 september bij de notaris gepasseerd. Met het oog op de afwikkeling van de overgang voor het personeel is dit per 31 december 2019 geëffectueerd en zijn 30 medewerkers vanuit SVO Holding B.V. overgebracht naar Stichting Vakinstelling SVO.

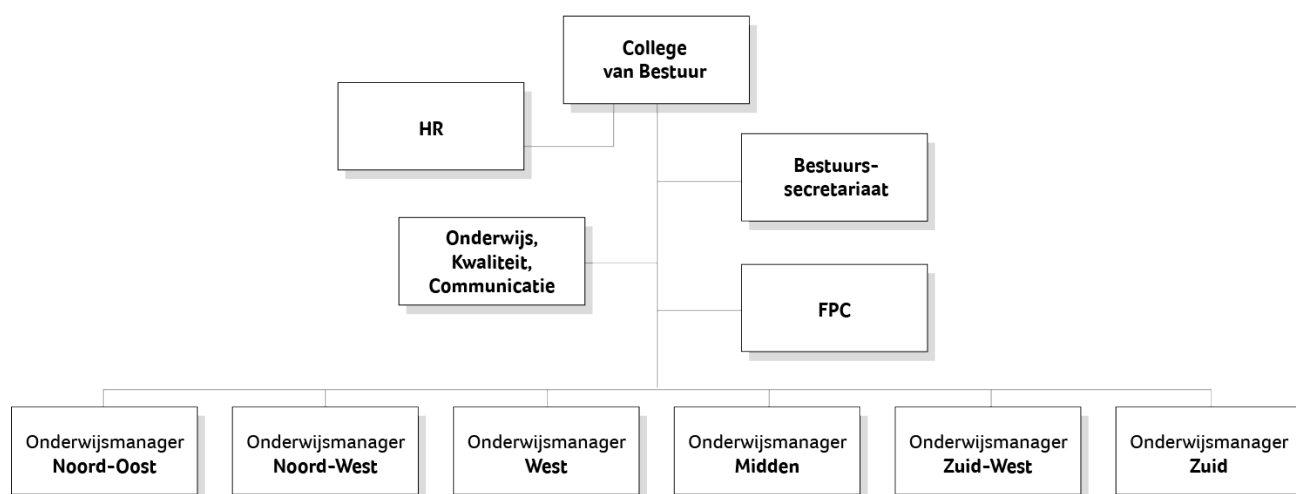
Het een en ander heeft geleid tot de volgende juridische structuur die per 1 september 2019 is gemuteerd en met terugwerkende kracht per 1-1-2019 ingegaan.



SVO Lobex B.V. blijft als afzonderlijke B.V. voortbestaan en de naam Lobex is gewijzigd in Certifex Food B.V. De Holding is en blijft enig aandeelhouder en bestuurder van Certifex Food B.V.

1.10 Organogram

De Stichting Vakinstelling SVO, kortweg SVO vakopleiding food, bezit alle aandelen in SVO Holding. De voorzitter van de Raad van Bestuur is Karel de Leest, die ook voorzitter is van het College van Bestuur van SVO vakopleiding food.



1.11 Samenwerking IGO, Raad van Advies, OR en Studentenraad

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

Samenwerking IGO

Actuele ontwikkelingen die te maken hebben met de arbeidsmarktontwikkeling binnen SVO en de continuïteit van de SVO vakopleiding food, worden - in het 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:

- Wijziging juridische structuur SVO Groep
- Ontwikkeling studentenaantallen
- Kwaliteitsagenda SVO 2019-2020
- Medewerkers-tevredenheidsonderzoek
- Werkdrukplan
- De cao mbo en nieuwe ontwikkelingen
- Actuele financiële situatie en meerjarenperspectief
- Sociaal jaarverslag 2018

Samenwerking Raad van Advies

Vanwege de ontwikkeling RIF en kwaliteitsagenda is een pas op de plaats gemaakt met de Raad van Advies vanwege de dubbele bezetting in een aantal gremia's. Vanwege het belang van de Raad van Advies zal dit in 2020 weer verder worden ontwikkeld en zal de bezetting opnieuw worden ingevuld.

Samenwerking studentenraad

In 2019 overlegde de studentenraad vier keer met de directie en binnen de regio vonden er vier bijeenkomsten plaats met klassenvertegenwoordigers van de studentenraad en de onderwijsmanager. Tijdens twee bijeenkomsten van de studentenraad was er een delegatie van de Raad van Toezicht aanwezig en er heeft een gezamenlijke bijeenkomst studentenraad, ondernemingsraad en directie plaatsgevonden waarin het instemmingsverzoek hoofdlijnen van de begroting 2020 was geagendeerd.

De belangrijkste onderwerpen die in 2010 aan bod kwamen:

- Organisatie, promotie en werkwijze studentenraad
- Wat gaat er goed binnen de regio en wat kan beter
- Verbetering onderwijs / innovatie
- Wijziging in examinering in de BPV
- Goedkeuren cum-laude regeling SVO
- Website studentenraad
- Kwaliteitsagenda SVO 2019-2022
- Stand van zaken 'Generation Food'
- Student-tevredenheidsonderzoek
- JOB training leden studentenraad
- Instemmingsaanvraag vakantierooster studenten 2019-2020
- Instemmingsaanvraag schoolkosten 2019-2020
- Instemmingsaanvraag hoofdlijnen begroting 2020

Behorende bij onze verklaring d.d. 11-06-2020	 astrium onderwijsaccountants b.v.
---	---

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 beoordelingsgesprek met de Commissie Kwaliteitsafspraken MBO (CKMBO). In dit gesprek heeft de Commissie Kwaliteitsafspraken van de studentenraad informatie gehad over de systematiek met klassenvertegenwoordigers, de kwaliteit van docenten, kwaliteitsverbetering onderwijs, inrichting gebouwen en begeleiding studenten tijdens stages.

Samenwerking ondernemingsraad

In 2019 vond er zes keer formeel overleg plaats. Daarnaast bespraken ondernemingsraad en directie regelmatig lopende zaken en ontwikkelingen. De belangrijkste onderwerpen die zijn behandeld:

- Begroting 2020 en meerjarenbegroting 2010-2023
- Jaarcijfers 2018 en financiële maandrappportages 2019
- Ziekteverzuim
- SVO Verlofregeling
- SVO Leaseregeling
- SVO Interne geschillenregeling
- Sollicitatieprocedure
- Herhuisvesting SVO Rotterdam
- Medewerkers-tevredenheidsonderzoek
- Kwaliteitsagenda 2019-2022
- Introductieprogramma nieuwe medewerkers
- SVO Handboek
- Instemmingsaanvragen:
 - SVO Werkenergieplan
 - Vakantierooster cursusjaar 2019-2020 medewerkers
 - Vakantierooster cursusjaar 2019-2020 studenten
 - Schoolkosten 2019-2020
 - SVO Werkenergieplan
 - Collectieve vrije dagen en niet-roosterbare weken medewerkers 2020
- Adviesaanvragen:
 - Wijziging juridische structuur SVO Groep
 - Methodiek werkdrukonderzoek

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 2020 is besproken.

In verband met openstaande vacatures binnen de OR zijn er in 2019 drie nieuwe leden toegetreden. In maart is de voorzitter afgetreden en opgevolgd door de vice voorzitter. De OR heeft de samenstelling OR in haar statuten aangepast van 7 naar 5 OR-leden.

De leden OR hebben in 2019 de volgende trainingen gevolgd: Basistraining OR (nieuwe leden), uitleg WOR, en diverse bijeenkomsten gericht op communicatie, WNRA, juridische aspecten en hoe bereikt de OR haar achterban.

1.12 Verslag Raad van Toezicht

Verantwoording

Inleiding

Huisvesting, de kwaliteitsagenda 2019-2022, de demografische krimp en de gevolgen daarvan voor de aanmeldingen en het marktaandeel, de positionering en de verkenning strategische samenwerking: het zijn enkele van de voornaamste onderwerpen die in 2019 op de agenda stonden van de Raad van Toezicht. Het overkoepelende beeld dat hieruit naar voren kwam, is dat SVO de zaken goed op orde heeft. Natuurlijk, niet alles gaat goed. Natuurlijk, er wachten ons nog belangrijke discussies en stevige uitdagingen, maar de basis is op orde.

De Raad heeft in 2019 veel positieve energie opgemerkt in de organisatie. Een energie die er onder meer toe heeft geleid dat er ontzettend goed werk is verricht in de voorbereidingen op het herstelonderzoek van de Inspectie van het Onderwijs. De Raad wil dan ook haar complimenten uitspreken voor de inspanningen die door velen in de organisatie zijn gepleegd. En met succes: begin september 2019 kreeg SVO een positieve beoordeling door de Inspectie.

Wat óók goed gaat, is dat er een duidelijke gezamenlijke stip aan de horizon is neergezet. Die stip draagt de naam SVO, de opleider in de voedselsector. De wereld verandert, de maatschappij vereist andere vaardigheden, kennis en houding van werknemers en studenten, en de onzekerheid over waar deze transformatie heen gaat is groot. Desondanks - of juist daarom - is de eensgezindheid over onze koers belangrijk. Hiermee hebben wij onszelf een duidelijk doel voor de komende jaren gesteld: studenten opleiden die in staat zijn mee te doen in de samenleving van de 21e eeuw. We zien het als onze opdracht én verantwoordelijkheid om op deze manier bij te dragen aan een inclusieve, veerkrachtige en vitale samenleving.

Zoals gezegd: niet alles gaat goed. De totale aanmeldcijfers staan onder druk. Er is sprake van een verdringingsmarkt, waar mbo-instellingen vechten om de student. Een heldere positionering, zoals hierboven beschreven, is essentieel. Om deze positionering kracht bij te zetten zal worden geïnvesteerd in de bestuurlijke slagkracht en wordt de mogelijkheid tot een fusie met een sterke instelling verder verkend. De Raad is ervan overtuigd dat SVO hiermee flexibel kan inspelen op toekomstige ontwikkelingen.

Maatschappelijk en intern toezicht

In 2019 heeft de Raad van Toezicht, in lijn met het toezicht kader, aandacht besteed aan onderwijs en kwaliteit, financiën, organisatieontwikkeling en het strategisch plan. Het College van Bestuur heeft de Raad van Toezicht veelvuldig en uitgebreid geïnformeerd over de hierboven genoemde ontwikkelingen.

De Raad van Toezicht heeft in haar toezichthoudende rol goedkeuring gegeven aan het Jaarverslag 2018, alsmede aan de begroting 2019. De Raad van Toezicht heeft in 2019 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 2019, voldoende en adequate waarborgen heeft neergelegd.

Opnieuw stelt de Raad vast dat SVO een belangrijke rol speelde om het aanbieden van kwalitatief goed onderwijs in de landelijke foodsector. De Raad spreekt haar waardering uit voor de grote inzet die het College van Bestuur en de medewerkers van SVO ook weer in 2019 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 2019)

De Raad van Toezicht van SVO bestond in 2019 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 2019 vier keer met het College van Bestuur.

Deze vergaderingen werden voorbereid door de agendacommissie. Voorafgaand aan elke vergadering kwam de Raad in besloten samenstelling bijeen. De Raad van Toezicht kwam tweemaal bijeen voor een strategische bijeenkomst over de toekomst van SVO onder leiding van de heer M. van der Meer (Universiteit Tilburg).

Op 20 juni en op 12 december was de Raad van Toezicht te gast bij de centrale vergadering studentenraad-directie. De Raad van Toezicht heeft een werkbezoek gebracht aan de nieuwe beoogde SVO-locatie in de Markthal Rotterdam.

De Raad van Toezicht heeft haar eigen functioneren over 2019 geëvalueerd in een daartoe apart belegde bijeenkomst januari 2020 onder leiding van een begeleider. De functie van de Raad van Toezicht en samenstelling van de commissies is besproken. Er zijn diverse verbeteracties geformuleerd

De Raad van Toezicht heeft haar eigen functioneren over 2019 geëvalueerd in een daartoe apart belegde bijeenkomst januari 2020.

De leden Raad van Toezicht hebben in 2019 in het kader van professionalisering diverse bijeenkomsten bezocht: een bijeenkomst Platform Raden van Toezicht bij de MBO Raad en een training 'Toeziën op onderwijskwaliteit' bij VTOI.

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

- Strategie 2019-2022 Perspectief SVO
- Strategische verkenning / toekomst SVO
- Uitbreiding bestuurlijke capaciteit
- Voortgang Strategisch plan 2017-2020
- SVO Kwaliteitsplan
- Kaderbrief en vaststellen begroting 2020
- Meerjarenbegroting 2020-2024
- Jaarcijfers 2018
- Financiële maandrapportages 2019
- Goedkeuren Bestuursverslag 2018 en de controleverklaring van de externe accountant
- Managementletter 2018
- Verbeterpunten managementletter 2018
- Financiële benchmark mbo 2017
- Kwaliteitsagenda SVO 2019-2022
- Goedkeuring vereenvoudiging juridische structuur SVO
- Voortgangsrapportages College van Bestuur
- Rapport herstelonderzoek Ministerie van het Onderwijs
- Onderwijs en onderwijskwaliteit
- Stand van zaken Wet vermindering afdracht loonbelasting
- Jaaragenda (activiteiten) Raad van Toezicht 2019
- Bezoldiging Raad van Toezicht SVO
- Branchecode Goed bestuur in het mbo
- Benoeming externe accountant.

In de vergadering van 5 juni 2019 lichtte accountantsbureau EY de jaarcijfers van 2018 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 2019 als volgt samengesteld:

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



Auditcommissie Finance

De Auditcommissie Finance vergaderde viermaal. De commissie besteedde aandacht aan de resultaatontwikkeling 2019 zoals gerapporteerd via de kwartaalrapportages, de jaarrekening en het bestuursverslag over 2018 en de begroting voor 2020. De kwalitatieve prestaties van de afzonderlijke organisatieonderdelen kwamen aan bod, evenals de risicobeoordeling daarvan en de integrale auditplanning. De commissie organiseerde een aanbesteding voor de selectie van een nieuwe accountant voor de jaren 2019-2021.

Werkgeverscommissie

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

Commissie Onderwijs en Kwaliteit

In 2019 is de commissie tweemaal bij elkaar geweest. Naast het informeren van de leden over lopende dossiers is gesproken over:

- Voortgang RIF
- Rapportage Onderwijscommissie ten behoeve van de Raad van Toezicht
- Presentatie Benchmark studiesucces schooljaar 2017-2018

Overleg met de Ondernemingsraad

Op 1 maart en 20 september 2019 sprak een delegatie van de Raad van Toezicht met de ondernemingsraad.

Bezoldiging Raad van Toezicht leden

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

Rooster aan- en aftreden en commissies/delegaties

NAAM	PORTEFEUILLE	BENOEMING	HERBENOEMING	AFTREDEN
C.K. Vinckers	Voorzitter Raad van Toezicht Agendacommissie Lid werkgeverscommissie Ondernemingsraad	1 mei 2014	30 april 2018	30 april 2022
Drs. H.H. Post	Voorzitter Auditcommissie Finance	1 januari 2016	31 december 2019	31 december 2023
Ing. G.F.M. van 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

1.13 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 2019 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 2019 is de Raad van Advies niet bij elkaar geweest. Reden daarvoor is de dubbeling met de stuurgroep van de RIF waarin veelal dezelfde vertegenwoordigers zitting hebben en anderzijds hebben we in 2019 vooral gesproken over de adequate bemensing in de Raad van Advies in combinatie met de relevante gespreksthema's. Het is het voornemen om in 2020 de Raad van Advies een 'doorstart' te geven met een aangevulde bezetting uit het bedrijfsleven. Door de inhoudelijke betrokkenheid verder te beleggen bij deze Raad van Advies, kan de Raad van Toezicht zich verder ontwikkelen in de toezichtrol.
- Verder verbeteren van productieve vormen van tegenspraak tussen:
 - College van Bestuur en Raad van Toezicht.
 - College van Bestuur en management.
 - College van Bestuur en medezeggenschap (OR en studentenraad).
 - Raad van Toezicht en medezeggenschap (OR en studentenraad).
 - College van Bestuur en externe belanghebbenden en stakeholders.
- Meer focus op kwaliteitsverbetering over de hele linie.
- Meer aandacht voor beter presterende studenten.
- Integrale transparante systematiek van checks and balances voor zowel intern als extern toezicht.
- Verbetering positie, kwaliteit en onafhankelijkheid van interne toezichthouders.

SVO past de Branchecode goed bestuur in het mbo toe en geeft aan dat er geen tegenstrijdigheden hebben voorgedaan.



1.14 SVO Training en Advies B.V.

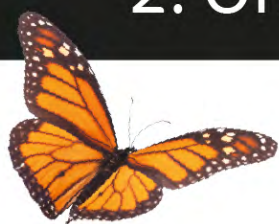
SVO Training en Advies B.V. is het private deel van SVO en biedt commerciële trainingen en trajecten aan het bedrijfsleven. In 2019 zijn de inkomsten en uitgaven in balans. In 2019 zijn de voorbereidingen gestart om het commerciële deel te gaan versterken met Leven Lang Ontwikkeltrajecten. SVO heeft kansen om zich te versterken met korte trajecten zodat het gehele commerciële deel wordt vergroot. SVO is echter in afwachting van de mogelijke bekostiging van korte trajecten. Het bedrijfsleven zal pas echt instappen als er duidelijkheid is over financiering en bekostiging. De afdeling is zich aan het voorbereiden om zowel het proces van aanmelding tot en met uitvoering gestroomlijnd te laten verlopen. Op het moment dat er trajecten worden toegevoegd aan het pakket is het proces van inschrijving, facturering, uitvoering en certificering geregeld.

Behorende bij onze
verklaring d.d.
11-06-2020





2. Onderwijs in ontwikkeling



Behorende bij onze
verklaring d.d.
11-06-2020

astrium
onderwijsaccountants b.v.

2. ONDERWIJS IN ONTWIKKELING

2.1 Inspelen op onderwijskundige- en programmaontwikkelingen

De foodbranche bestrijkt de verwerkende industrie, de zogenaamde kanalen, de handel, detailhandel, (vers)speciaalzaak en horeca. SVO vakopleiding food (SVO) is de opleider voor de branche in de volle breedte.

De foodbranche kent twee arbeidsmarktopgaven:

- Ten eerste ervaart de branche een dreigende mismatch tussen vraag naar personeel en aanbod van geschoolde medewerkers: in de Foodbranche neemt de komende jaren de vraag naar goed opgeleide medewerkers toe. Tegelijkertijd neemt de nieuwe instroom op de arbeidsmarkt af. Het imago is matig. De Foodbranche is, met uitzondering van de horeca, slecht zichtbaar voor het voortgezet onderwijs.
- Ten tweede vervagen de scheidslijnen binnen de Foodbranche tussen wat voorheen klassiek gescheiden sectoren waren. De Foodbranche staat aan de vooravond van een unieke disruptie.

De traditionele keten van grond tot mond staat onder druk door krachten van grensvervaging en blurring. Dit heeft gevolgen voor schakels in de keten. De afzonderlijke branchepartijen onderkennen dit. Er is echter nog nauwelijks sprake van één Foodbranche, maar van verschillende sectoren met eigen branchepartijen en eigen initiatieven.

Kwaliteitsagenda 2019-2023

Vanaf 2019 werkt SVO met een kwaliteitsagenda. Met deze kwaliteitsagenda anticipeert SVO op de toekomst. De kwaliteitsagenda van SVO is bedoeld voor verhoging van de kwaliteit van ons middelbaar beroepsonderwijs. SVO heeft een kwaliteitsagenda gemaakt waarin vijf speerpunten opgenomen zijn die de komende vier jaar de meeste aandacht verdienen voor verbetering van ons onderwijs. De strategische speerpunten van SVO zijn:

1. SVO biedt onderwijs dat voldoet aan onze eigen kwaliteitsstandaard.
2. Medewerkers van SVO voldoen aan duidelijke professionaliteitseisen.
3. SVO biedt arbeidsmarktrelevant onderwijs.
4. SVO heeft een sterke verbinding met toeleverend en vervolgonderwijs.
5. SVO ontwikkelt zich tot Expertisecentrum Food.

Programmaontwikkelingen

De verschillende SVO-opleidingshuizen, Retail & Ambacht, Industrie, Out of Home en BOL, hebben diverse ontwikkelingen doorgemaakt. Bij Out of Home is met behulp van McDonald's een verdere verbetering voor de doorstroom naar HBO bij de AVANS-Hogeschool tot stand gekomen. Bij Industrie is er een samenwerking gezocht met Gilde-BT; een trainingsorganisatie die veel ervaringen, expertise en netwerk heeft voor (food)industriële organisaties. De BOL heeft, door middel van de Regionaal Investeringsfonds mbo (RIF), een forse ontwikkelingsimpuls gekregen. Qua professionalisering en het up-to-date houden van branchegerichte- en vakkennis hebben er diverse activiteiten plaatsgevonden, zoals vakdagen, LC-scholing en verschillende bedrijfsexcursies.

2.2 Ontwikkelingen in examinering

Toetsen en borgen kwaliteit

De belangrijkste ontwikkelingen:

- Eind 2019 is begonnen met de werving en professionalisering van assessoren die bij afname van de praktijkexamens aanwezig zullen zijn om de kwaliteit van de praktijkexamens te ondersteunen;
- De voorbereidingen voor de afname, ondersteund vanuit de ELO, van de PED liggen in lijn met de koers om alle SVO-examens zoveel mogelijk digitaal af te nemen;
- De examens in de BOL-opleidingen worden deels ingekocht. SVO draagt ook bij aan de validering van deze extern ingekochte examens;
- Sinds in 2019 heeft SVO ook een Cum Laude regeling, waardoor verschillende studenten zich met dit Judicium geslaagd kunnen noemen;
- De examencommissie is uitgebreid met nieuwe leden;
- Er is een nieuwe kwaliteitszorgmedewerker benoemd en ook het examenbureau kent een nieuwe bezetting;
- De werving van een nieuwe voorzitter examencommissie is gestart.

De studenttevredenheid over de examen & afnamecondities zijn goed (5 puntschaal).

Hoe tevreden ben je over hoe een toets wordt afgenomen?	3,93
Krijg je de uitslag van een toets op tijd te horen?	4,03
Sluiten de toetsen aan op wat je hebt geleerd?	4,09
Weet je op tijd waar de toets over gaat?	4,37
Weet je op tijd wanneer er een toets is?	4,41

JOB-monitor 2018

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. Sinds 2018 heeft SVO de nodige acties gezet om de praktijkbegeleiders voor deze taak toe te rusten. Regelmatig contact met de opleidingsadviseur mbo, goede voorlichting en een up-to-date (opfris)training voor praktijkbegeleiders zijn ingeregeld. 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.

2.3 Ontwikkeling Nederlands, Engels (mbo-4) en rekenen

De methode GPS voor de vakken Nederlands, Engels en rekenen is al geruime tijd een integraal 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 zal deze methode gecontinueerd worden. De studenttevredenheid, gemeten op een 5 puntschaal, is vergelijkbaar met dezelfde tevredenheidsindicatoren met overige vak-instellingen.

Hoe tevreden ben je over de lessen Engels?	2,91
Hoe tevreden ben je over de lessen Nederlands?	2,79
Hoe tevreden ben je over de lessen rekenen?	2,77

JOB-monitor 2018

Met de operationalisering van het gebruik van de methode GPS voor de vakken Nederlands, Engels en rekenen heeft SVO ook de programmering van deze vakken op de lesdagen aangepast. De studenten werken in de geprogrammeerde tijd voor de generieke vakken zelfstandig onder begeleiding van een docent. Cyclisch verzorgt een expertdocent generieke vakken de lessen, om nog niet-opgeloste vakinhoudelijke problematiek op te pakken. Afgelopen jaar is er geëxperimenteerd met instructiefilmpjes om meer gepersonaliseerde instructie te krijgen met name organisatie uit de (food)industrie geven aan dat er een toename is van het aantal anderstalige werknemers. Om hierin tegemoet te komen in deze opleidingen een stevige taalcomponent toegevoegd.

2.4 Ontwikkelingen BPV-beleid

In 2018-2019 is er een BPV-verbeterplan ontwikkeld en uitgevoerd.

Dit BPV-verbeterplan richtte zich op:

- Visie van SVO vakopleiding food op de BPV (markt en beroep en begeleiding)
- Professionalisering van praktijkbegeleiders;
- Optimaliseren en verbeteren van processen en uniform werken volgens die processen
- Verbeteren aansluiting/verbinding tussen BPV-programma en onderwijsprogramma;
- Verbeteren van de begeleiding (opleidingsadviseurs, praktijkbegeleiders);
- Vergroten van tevredenheid bij studenten en leerbedrijven.

Ook in 2019 zijn deze activiteiten gecontinueerd. Vanaf 2019 zijn deze aspecten opgenomen in de kwaliteitsagenda. Daarbij valt te denken aan monitoring klanttevredenheid, bedrijfsbezoeken, docent-stages, inzet hybride docenten, vakdagen en verweven van actuele branche-ontwikkelingen middels masterclasses. De tevredenheid van het bedrijfsleven wordt continu gemonitord en de bedrijfsbezoeken door opleidingsadviseurs worden geregistreerd. Onze opleidingsadviseurs zijn regelmatig aanwezig op de lesdag, waardoor de verbinding tussen docent-student-opleidingsadviseur wordt versterkt. In de kwaliteitsagenda wordt de ambitie geuit om vanaf 2020 het bedrijfsleven nog explicieter te betrekken bij de vertaling van brancheontwikkelingen en innovaties naar het onderwijs.

Studenttevredenheid over hun werkplek (BBL)

Ben je tevreden over de begeleiding bij beroepskeuze of keuze voor vervolgopleiding?	3,71
Ben je tevreden over de kantine op je school?	3,67
Ben je tevreden over de manier van beoordeling van jouw praktijkdeel?	4,00
Sluit wat je op school leert voldoende aan bij wat je moet kunnen op je werkplek?	3,82
Vind je dat de school en jouw leerbedrijf voldoende contact hebben?	3,40

B-monitor 2018

Studenttevredenheid over hun stageplek (BOL)

Ben je tevreden over de begeleiding bij beroepskeuze of keuze voor vervolgopleiding?	3,71
Ben je tevreden over de kantine op je school?	3,67
Ben je tevreden over de manier van beoordeling van jouw praktijkdeel?	4,00
Sluit wat je op school leert voldoende aan bij wat je moet kunnen op je werkplek?	3,82
Vind je dat de school en jouw leerbedrijf voldoende contact hebben?	3,40

JOB-monitor 2018

2.5 Excellentieplan

Als onderdeel van het kwaliteitsplan had SVO tussen 2015-2018 een excellentieplan opgesteld. Deze is tot 2018 uitgevoerd. Vanaf 2019 heeft SVO de excellentie onderdelen ondergebracht bij de kwaliteitsagenda. Daarin wordt er vanaf deze start gewerkt:

- Het inrichten van een expertisecentrum;
- Het inrichten van een structureel buitenland stage-aanbod;
- Verdere digitalisering en innovaties van het onderwijs;
- Verankering van masterclasses in het onderwijs.

Het Expertisecentrum voor het Slagersambacht is daarbij reeds opgericht, in samenwerking met de KNS. Hier zijn top (Meester)slagers en docenten in betrokken.

2.6 Passend Onderwijs bij SVO

SVO is een landelijke speler en derhalve in alle regio's actief. Deelname aan regionale overleggen in het kader van VSV zou daarom in alle regio's logisch zijn maar niet haalbaar. Vorig jaar heeft SVO zich aangesloten bij het regionale overleg in Utrecht om gezamenlijk op te trekken met betrekking tot voortijdig schoolverlaten. SVO heeft zitting in de kerngroep en in de stuurgroep van het regionaal bestuurlijk overleg 'School Werkt'. Dit regionaal bestuurlijk overleg is een breed samengesteld overleg met vertegenwoordigers van de gemeente Utrecht, het ministerie van OC&W, bestuurders uit het VO en het MBO. Ondanks onze landelijke spreiding is het van belang om deel te nemen aan het overleg in deze regio om van elkaar te leren, goede voorbeelden te horen en af te stemmen met de onderwijspartners om de uitval zoveel mogelijk te beperken.

2.7 Het onderwijs van SVO in de regio's



Het onderwijs van SVO is in alle regio's nagenoeg hetzelfde. Elke regio wordt aangestuurd door een onderwijsmanager, elke regio heeft een onderwijsteam die het onderwijs verzorgt wat in de gehele regio plaatsvindt, ook de examinering vindt plaats in de regio's.

Het betekent dus feitelijk dat elke regio één of meer SVO-locaties heeft maar daarnaast ook onderwijs op locatie verzorgt, in-company of in een tijdelijke huurlocatie. Als je die uitvoeringslocaties op zou tellen dan kom je tot ongeveer 40 locaties. Deze werkwijze heeft meerdere voordelen: een branche of bedrijf dat zaken doet met SVO heeft een landelijke spreiding van onderwijslocaties waar het onderwijs, de examinering en de procedures op nagenoeg dezelfde wijze worden uitgevoerd. Voor landelijke partijen is dat een groot voordeel omdat het de eenduidigheid in onderwijs en examinering versterkt en daarmee is SVO voor landelijke organisaties een interessante onderwijspartner.

Het vraagt echter van SVO ook de nodige uitdagingen. Van groot belang is dat de regionale verschillen niet leiden tot een regionale opvatting of inkleuring van een opleiding. Waar zit de professionele ruimte van een onderwijsteam en tot waar geldt de centrale sturing op het onderwijsproces?

In 2019 is dit proces goed verlopen en zijn er in de onderwijsteams én het MT geen onoverkomelijke verschillen van mening over de uitdagingen en voordelen van deze landelijke spreiding. Soms geeft het wel vraagstukken die te maken hebben met volume in een groep. Zo worden er soms groepen verplaatst van de ene SVO-locatie naar een andere om groepen samen te voegen. Dit leidt bij SVO zelden tot opmerkingen of klachten van studenten. BBL-studenten zijn over het algemeen in het bezit van een auto en kunnen makkelijker reizen. Daar waar studenten jonger zijn en niet de beschikking hebben over een auto zorgt dat wél voor vraagstukken van uitvoerbaarheid.

In alle regio's is er tevredenheid bij studenten over het onderwijs. Studenten zijn tevreden over de betrokkenheid van docenten, de kleinschaligheid van SVO én het persoonlijk contact met de docent. In alle regio's is er zeer regelmatig contact met de vertegenwoordigers van de studentenraad waarbij er zo'n twee of drie worden afgevaardigd naar de landelijke studentenraad.

Vraagstukken die in vrijwel alle regio's min of meer spelen zijn de effecten van krimp, macro-doelmatigheid en toenemende concurrentie in de regio. De kleinschaligheid van SVO heeft als ongewenst effect dat SVO ook niet altijd (goed) zichtbaar is in de regio en te weinig bekend bij VO, HBO en een deel van het bedrijfsleven. Het vereist van het management en bestuur en toenemende tijdsinvestering om die regionale profilering te verbeteren en te versterken. Dit issue en daarmee de frictie van de beschikbare bestuurlijke capaciteit is ook uitgebreid aan de orde geweest in de strategische gesprekken met de Raad van Toezicht. In het voorjaar van 2020 zal een vergadering Raad van Toezicht worden besteed aan de meest gewenste oplossingsrichting gezien de snel veranderende omgeving.

2.8 Onderwijscijfers

Aantal studenten	2018 werkelijk	2019 werkelijk	2020 prognose	2021 prognose	2022 prognose	2023 prognose
BBL-studenten op 1-10	2052	2041	2221	2204	2214	2214
BOL-studenten op 1-10	136	156	184	184	184	184

Jaarresultaat									
2014 – 2015		2015 – 2016		2016 – 2017		2017 – 2018		2018 – 2019	
Inst.	Vgl Grp	Inst.	Vgl Grp	Inst.	Vgl Grp	Inst.	Vgl Grp	Inst.	Vgl Grp
83,00%	75,70%	80,90%	74,30%	80,9%	74,4%	72,1%	72,5%	73,9%	70,9%

Diplomaresultaat									
2014 – 2015		2015 – 2016		2016 – 2017		2017 – 2018		2018 – 2019	
Inst.	Vgl Grp	Inst.	Vgl Grp	Inst.	Vgl Grp	Inst.	Vgl Grp	Inst.	Vgl Grp
83,80%	75,00%	81,6%	73,30%	81,6%	73,8%	75,9%	72,9%	75,9%	71%

Percentage nieuwe VSV-ers									
2014 – 2015		2015 – 2016		2016 – 2017		2017 – 2018		2018 – 2019	
Inst.	Vgl Grp	Inst.	Vgl Grp	Inst.	Vgl Grp	Inst.	Vgl Grp	Inst.	Vgl Grp
5,60%	3,70%	5,00%	3,50%	5,60%	3,70%	5,00%	3,50%	7,55%	5,35%

Bron: MBO raad

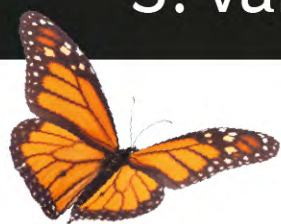
Opmerking bij de cijfers door de MBO Raad

Trendbreuk in de berekening: de cijfers voor JR en DR zijn iets anders berekend dan in voorgaande jaren. Om de cijfers toch goed met elkaar te vergelijken is deze wijziging met terugwerkende kracht ook doorgevoerd in eerder gepubliceerde jaren. De basis voor de berekening heeft miv 2018 de volgende wijzigingen ondergaan:

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



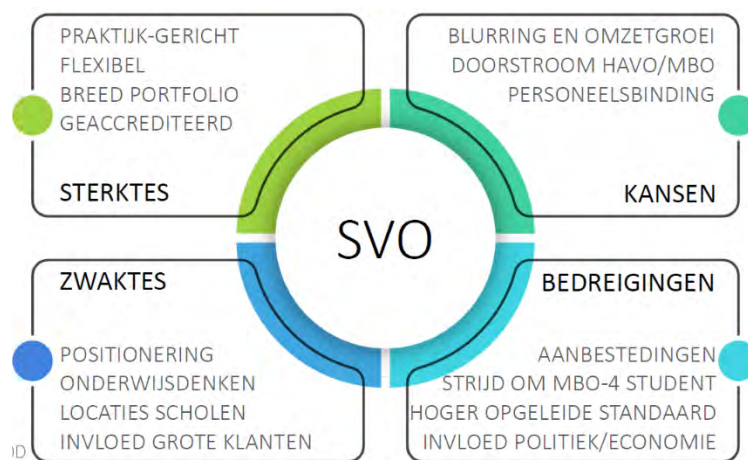
3. Van markt naar aanbod



3. VAN MARKT NAAR AANBOD

Inleiding

Het stof van de reorganisatie (2016-2017) is langzaam aan het neerdalen. Deze transitiebeweging van een stafgestuurde, centralistisch naar een decentralistische, regionale organisatie is momenteel nog volop in gang. De consequenties hiervan zijn dat er regionaal eenvoudiger en krachtiger geanticipeerd kan worden op lokale marktvraagstukken. Afgelopen jaar (2019) heeft SVO een onderzoek door het FoodService Instituut Nederland (FSIN) laten uitvoeren naar de landelijke trendontwikkelingen binnen de FOOD-sector en de strategische koers/kansen voor SVO hierover.



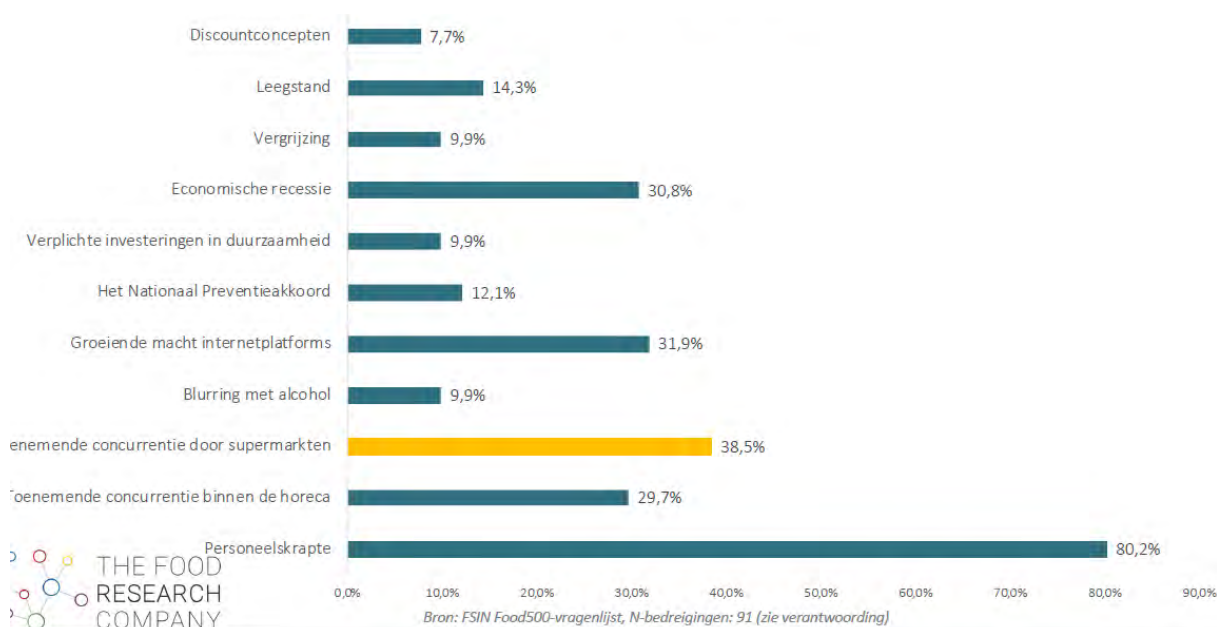
Nyenrode Business University geeft aan dat de voedselketen aan de vooravond staat van een unieke disruptie. De traditionele keten van grond tot mond staat onder druk door krachten van grensvervaging en blurring. Dit heeft gevolgen voor schakels in de keten en biedt kansen aan nieuwe verdienmodellen. Dit is niet de éérste disruptie die de keten meemaakt. De komst van de supermarkten in 1960 was net zo'n kantelpunt voor de keten. Dat kantelpunt was het begin van een lange periode waarin de retailers de macht in handen zouden hebben. Er zijn nu opnieuw krachten aan het werk die de machtsverhoudingen in de branche uit hun bestaande kaders trekken. Klassieke foodkanalen komen op elkaars terrein: retailers gaan in horeca en ook andersom. Dat wordt aangedreven door de consument, die niet langer denkt in kanalen, maar juist in behoeftes.

Digitalisering is één van de drivers van het disruptieve proces dat bezig is de foodketen te hervormen. Mede door die digitalisering komt de regie over de 'food-koop-macht' in handen van de consument. Dat beïnvloedt de hele foodketen. Tegelijkertijd weten grote branchevreemde bedrijven deze technologie slim in te zetten (Google, Amazon, Uber) en beïnvloeden zo ook onze branche. Dit proces wordt versterkt door de consument die het helemaal niet meer vreemd vindt om voor de invulling van een behoefte buiten de geijkte, traditionele kanalen te kijken. Deze kanaalvervaging blijft niet zonder gevolgen. Want als kanalen door elkaar heen gaan lopen, gaan schakels in de keten dat uiteindelijk ook. En dit vraagt om een her-evaluatie van de keten.

3.1 Kwalitatieve arbeidsmarktontwikkeling

Met een groeiende wereldbevolking en opkomende economieën staat de mensheid voor de grote uitdaging om de voedselvoorziening op peil te houden dan wel te krijgen. Die uitdaging wordt nog groter door milieuproblemen, de gevolgen van klimaatverandering en aantasting van de biodiversiteit. Om op termijn voldoende, duurzaam en gezond voedsel, in een gezonde leefomgeving, te kunnen garanderen zijn aanpassingen noodzakelijk in het voedselsysteem. De mens moet op een hele andere manier gaan produceren en consumeren. De overgang naar meer plantaardige eiwitten, hybride vlees, kweekvlees, minder voedselverspillingen zijn voorbeelden van uitdagingen waar we voor staan om de vleesconsumptie te minderen. Als de productie van vlees verandert is dat ook van impact op de werkzaamheden en benodigde kennis van werknemers in de voedingsindustrie (Sectorkamerrapportage, 2019).

Het FSIN-rapport dat is opgesteld voor SVO stelt een aantal bedreigingen voor de FOODBRANCHE voor de komende 5 jaar:



We zien een aantal algemene ontwikkelingen die we illustreren aan de ontwikkelingen per SVO-opleidingshuis.

Ontwikkelingen ambacht-opleidingen (Retail & Ambacht)

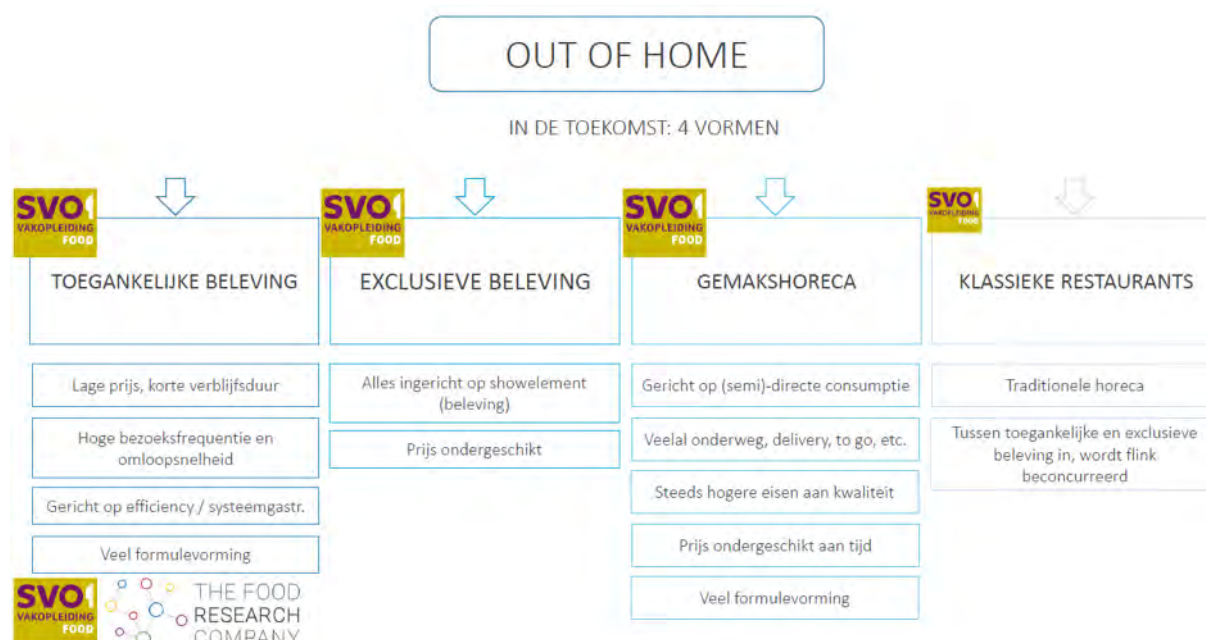
De Nederlandse bevolking wordt ouder en daarom heeft de industrie en ambacht met meerdere generaties tegelijk te maken. De ambachtelijke bakker of slager, waar de ouder generatie van oudsher vaker komt, verliest al jaren marktaandeel. Van al het brood dat Nederlanders eten, wordt 66 procent gekocht in supermarkten. Ook de leefstijl van de bevolking is aan verandering onderhevig. Eten moet niet alleen lekker zijn maar ook duurzaam, gezond, gemakkelijk, gevarieerd en liefst ook nog mooi. Het leven wordt steeds drukker. Het aantal mensen dat overspannen is, stijgt elk jaar. Daarom komt er tegenwoordig ook veel meer aandacht voor ontspanning. Ook zijn er consumenten die op zoek zijn naar rust en willen genieten van het moment. Er wordt steeds meer onderweg gekocht en out of home geconsumeerd. Ambacht lijkt in de veranderende voedingswereld een andere rol te hebben. Het gaat erom te laten zien hoe het gemaakt wordt, het verhaal achter het product vertellen en vooral een eigen invulling hieraan geven. Onderscheidend vermogen wordt steeds belangrijker. Een goede positionering helpt de ambachtelijke bakker of slager om te overleven (SBB, 2019).

In de sector handel onderscheiden we de detailhandel (supermarkten) en de versspecialzaken, variërend van vis, groente, brood en kaas tot vlees. De supermarkt en grossier hebben een jaarlijkse omzet van € 35 mld, met ongeveer 300.000 mensen werkzaam. De omzet is door de jaren heen tamelijk stabiel, en vooral afhankelijk van de economische ontwikkelingen. Deze zijn bepalend voor consumentenbestedingen. De versspecialzaak is in Nederland goed voor € 3,6 mld omzet en biedt werkgelegenheid aan bijna 27.000 fte in ruim 13.000 winkels (bron: Stichting Detailhandelseconomie en Maatschappij, 2016). Binnen de versdetailhandel realiseert een kwart van de specialzaken, na jaren van daling, weer groei. Zo'n 45% heeft echter te maken met een negatieve omzetindex (-3,5%). Supermarkten zijn bezig met een upgrade en voegen nieuwe foodspecialiteiten aan hun versassortimenten toe. De specialzaak groeit met name bij de doelgroep senioren (FSIN: rapportage specialzaak in 2025, 2017). De concurrentie wordt dus heviger. Binnen de versdetailhandel is sprake van relatief veel familiebedrijven. Meer dan 55 procent van alle bedrijven is een familiebedrijf. Eén van de grootste uitdagingen voor het familiebedrijf is het gebrek aan bedrijfsopvolgers. Het ontbreken van een bedrijfsopvolger is een reden van beëindiging en bij ongeveer 30 procent van alle bedrijven loopt de omzet terug tijdens of na de opvolging (bron: ADN, AGF, KNS, NBWP, visie op de jaren 2014-2017). In het FSIN-rapport wordt hier de het volgende toekomstontwikkelingen over vermeld:



Ontwikkelingen Out of Home/Fast service

De sector Foodservice omvat restaurants, cafés en fast service. Na jaren van crisis groeit het 'buitenshuis-eten' en andere gemakconsumptie. De omzet in de horeca stijgt al een aantal jaar stevig met 6,5%. Met name de fastservice doet het goed. In snackbars, lunchrooms, ijssalons en bezorgrestaurants groeide de klandizie met 4,4% ten opzichte van dezelfde periode een jaar eerder. De omzet in deze branche groeide met 7,1%. Het aantal mensen werkzaam in de horeca varieert zeer sterk. De horeca kent van oudsher een grote in- en uitstroom van personeel. Jaarlijks moeten bijna 40% van het personeel ingewerkt worden, waarbij het merendeel nog over geen enkele werkervaring beschikt. De bruto instroom bedroeg in de afgelopen jaren tussen de 125.000 en 160.000 mensen per jaar. Dat zijn zowel nieuwe mensen in de bedrijfstak als mensen die binnen de horeca van baan zijn gewisseld. De groep baanwisselaars is ieder jaar tussen de 39.000 en 45.000 groot (SVH, KHN, arbeidsmarktmonitor, 2016). De hoge omloopsnelheid brengt hoge kosten met zich mee. Naast het aantrekken van personeel is ook behoud van personeel van groot belang. De klassieke horeca verandert, nieuwe gemakconcepten openen hun deuren. Met name in de grote steden verschoof het accent in de klassieke horeca van chic en traditioneel naar casual en eigentijds. Er zijn meer spelers die een vorm van horeca aanbieden. Spelers in de klassieke horeca krijgen naast gemak en deliveryspecialisten te maken met andere aanbieders. Zo staat in ons land uit eten gaan in supermarkten en warenhuizen nog in de kinderschoenen. Ook zijn er steeds meer dark kitchens die alleen bezorgmaaltijden maken in Nederland (SBB-2019). De gast heeft een toenemende behoefte aan gemak: snelle, lekkere en het liefst ook verse producten. Hotels zetten onder meer in op gemak. Het mogelijk maken van online inchecken, ontbijten en lunchen zonder vaste tijden ('clockless eating') dragen daar aan bij. Tijd wordt steeds meer een belofte. De gast wil weten waar hij aan toe is. We eten waar we willen, wanneer we willen en wat we willen. Naast de drie hoofdmaaltijden hebben we steeds vaker ook andere eetmomenten: 'snackable moments'. In het FSIN-rapport worden deze trendontwikkelingen als volgt geïndiceerd.



Ontwikkelingen Industrie

De voedingsindustrie is de grootste industrie van Nederland. In directe zin zijn 136.000 mensen werkzaam. De outputwaarde van de sector heeft een omvang van bijna 65 miljard en is groeiend. De toegevoegde waarde bedraagt rond de 13 miljard euro. Het aantal voedingsmiddelenbedrijven groeit gestaag, met name door de groei bij bedrijven met minder dan 10 werknemers (+1.190 bedrijven), vooral in de brood- en deegwarenssector (+590) en de drankensector (+265). Circa 93 procent van het aantal voedingsmiddelenbedrijven heeft minder dan 50 werknemers in dienst en circa driekwart van het aantal bedrijven heeft minder dan 10 werknemers in dienst. Vijf voedingsmiddelenbedrijven hebben meer dan 1.000 werknemers in dienst (FNLI, Monitor levensmiddelenindustrie, 2016). De vleessector is prominent onderdeel van het agrofoodcluster, één van de grootste industrieën van Nederland. De vleessector heeft een omzet van € 10,4 miljard, creëert 12.000 banen en is verantwoordelijk voor 18% van de totale voedingsmiddelenexport. Het Centraal Orgaan voor de Vleessector (COV) stelt in haar rapport 'de sector in balans' een aantal kernthema's voor de ontwikkelingen in industriële foodsector naar 2025. In 2025 wil de keten de volgende thema's ontwikkeld hebben:

- **Dierenwelzijn en -gezondheid**

In dierenwelzijn en -gezondheid loopt Nederland voorop. Dierziekten vormen een groot risico voor de sector. Daarom zet de vleessector zich in om:

- vooruitstrevende preventieve maatregelen tegen dierziekten te treffen in het transport van levende dieren en dit transport zo diervriendelijk mogelijk te maken met 'comfort class';
- het resistentievraagstuk te helpen oplossen door naar een antibiotica-vrije voedselketen te streven;
- marktconcepten door te ontwikkelen wat betreft dierenwelzijn.

- **Duurzaamheid**

In de afgelopen jaren was er een afname van de uitstoot van broeikasgassen en het energieverbruik, maar een mestoverschot. Het is een uitdaging voor de sector om de voedselvoorziening te verhogen op een duurzame manier. Daarom zet de vleessector zich in om:

- mee te helpen aan een oplossing voor het Nederlandse mestprobleem (50% mestverwerking);
- de emissies en het energieverbruik van de sector verder te reduceren (-30% t.o.v. 2015);
- componenten van veevoer verder te verduurzamen;
- minimale eisen stellen in een 'witte' lijst;
- te werken aan kennis en innovatie in circulaire agrofoodketens en duurzamere producten.

- **Kennis en innovatie**

De Nederlandse delta heeft een onovertroffen kennisniveau met betrekking tot vee en vlees. Innovatie, op productdifferentiatie en mestvaarwaarding, dat is een kans voor de sector en continuïteit van arbeid een uitdaging. Daarom zet de vleessector zich in om:

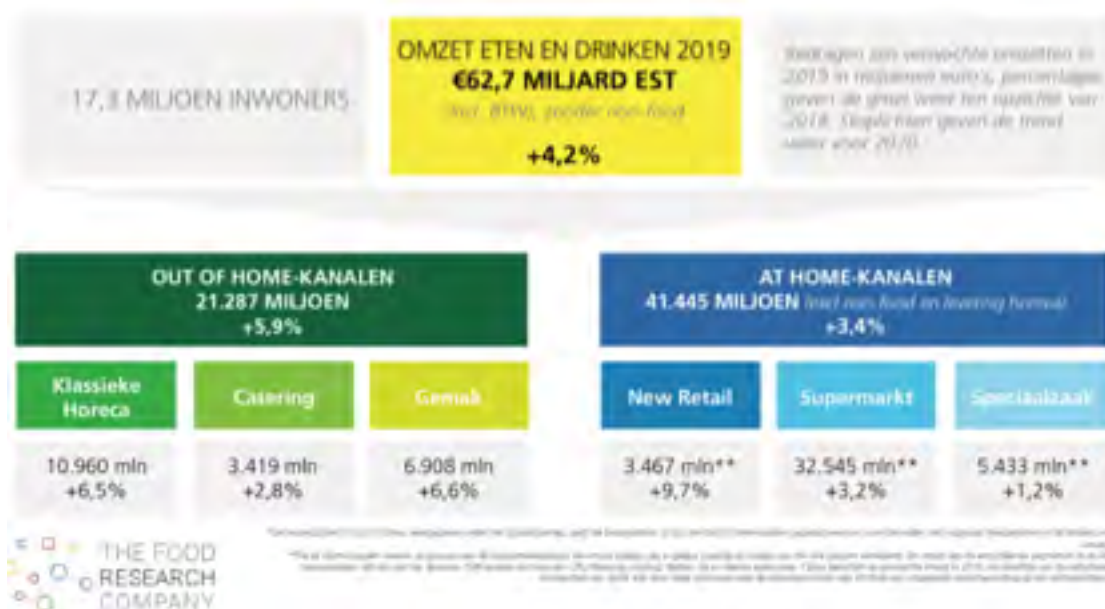
- de kennisvoorsprong van de Nederlandse sector te behouden, dit vergt een gezond investeringsniveau en een sterke kennisinfrastructuur;
- de samenwerking in de keten aan kennis en innovatie te versterken, bijv. voor de verwerking van dierlijke bijproducten en reststromen (circulaire agrofoodketens);
- de ontwikkeling van vleesproducten die bijdragen aan een gezond dieet te stimuleren;
- duurzame, smakelijke alternatieven voor dierlijke eiwitten te helpen ontwikkelen;
- kwaliteit en continuïteit van arbeid te versterken in een steeds krappere arbeidsmarkt;
- kwaliteit en efficiency in bedrijfsprocessen te verbeteren door automatisering.

Bij al deze acties vraagt de vleessector ketenpartners, belangenorganisaties, overheid, kennisinstituten en de zuivelsector om samen te werken om de uitdagingen aan te pakken en kansen te realiseren en zo de Nederlandse vleessector verder te ontwikkelen tot werkelijk onderscheidend in een internationale markt.

In 2019 blijken bovengenoemde trend, duurzaamheid, blurring, sectorvervaging, voedselbewustzijn, al zichtbaar zijn in de onderwijskundige ontwikkeling en positionering van SVO. De commerciële opleidingspoten zullen vanuit een 'leven lang leren' eens steeds belangrijke pijler binnen SVO worden, waarin hiervoor genoemde ontwikkelingen worden opgenomen.

3.2 Kwantitatieve arbeidsmarktontwikkeling

In de kwantitatieve arbeidsmarkt ontwikkeling zien we in alle arbeidsmarktsegmenten een forse verwachte omzetgroei.



De aanwas van arbeidspotentieel staat daarbij steeds verder onder druk. Daarnaast daalt het aantal jongeren dat beschikbaar komt op de arbeidsmarkt. Betere economie en minder beschikbare medewerkers leiden snel tot tekorten aan medewerkers in de foodbranches. Specifiek voor de industrie is het tekort aan personeel het gevolg van onbekendheid. Scholieren, die een vervolgopleiding moeten kiezen kennen de voedingsmiddelenindustrie als werkgever nauwelijks (FNLI, Taskforce Human Capital Agenda (HCA) Food & Feed). FNLI verwacht een jaarlijkse behoefte van ca 1.200 medewerkers op mbo-niveau. De versspecialzaak heeft te maken met het ontbreken van bedrijfsopvolgers in een tamelijk vergrijzende sector. Dit leidt tot het noodgedwongen stoppen van bedrijven (bron: De Koninklijke Nederlandse Slagers KNS, AGF ADN, Rabobank). De versspecialzaken zijn beperkt door hun eigen stereotype identiteit. Een identiteit waar de jongere generatie zich moeilijk mee kan identificeren. Gemaksdiensten in de horeca en een explosie in aanbieders van deze diensten leiden tot een grote vraag naar personeel. Ruim 17% van de ondernemers geeft aan moeilijk geschikte arbeidskrachten te vinden (CBS, horecamonitor 2016). De instroomcijfers in de horeca-opleidingen zijn te laag om de groei op te vangen (SVN, KHN, Arbeidsmarkt en Opleidingsbehoefte Horeca, 2017). Een grote vraag is mede het gevolg van een hoge omloopsnelheid van personeel.

3.3 Positionering in de markt

In het FSIN-rapport (2019) staat SVO krachtig op de kaart



De OCW/onderwijsinspectiekaders kunnen voor enkele bedrijven als minder belangrijk te worden beschouwd. SVO heeft een belangrijke taak om voor de mbo-opleidingsgebieden deze aanwezige kaders over het voetlicht te brengen.

3.4 Ontwikkeling opleidings- en trainingsaanbod

De in paragraaf 3.2 en 3.3 bepalen voor een belangrijk deel de strategische keuzes in het reguliere mbo-onderwijs en commerciële trainingsaanbod. 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).
- We zorgen dat de transfer tussen het trainings- en reguliere aanbod snel en eenvoudig te realiseren is.

Algemene uitgangspunten voor ons trainingsaanbod:

- Het trainingsaanbod sluit aan op een 'leven lang ontwikkelen' binnen de verschillende foodbranches. SVO ziet zichzelf al een kennisknooppunt waar op verschillende momenten in de foodcarrière relevante en actuele trainingen worden aangeboden.
- Het trainingsaanbod biedt de mogelijkheid tot verbreding of verdieping van de stevige basis van het opleidingsaanbod.

Enkele voorbeelden van door-ontwikkelingen die in 2019 zijn doorgevoerd zijn:

- toevoeging 'Blurring, Hospitality & duurzaamheid' aan de fast service opleidingen;
- aanpassing 'dierenwelzijn beter leven'.

3.5 BOL-opleidingen

Generation Food

In 2019 is er van start gegaan met RIF (Regionaal Investeringsfonds mbo).

De RIF heeft de food-arbeidsontwikkelingen als vertrekpunt:

1. Ten eerste ervaart de Foodbranche een dreigende mismatch tussen vraag naar personeel en aanbod van geschoolde medewerkers: in de Foodbranche neemt de komende jaren de vraag naar goed opgeleide medewerkers toe. Tegelijkertijd is de nieuwe instroom op de arbeidsmarkt te laag voor alle sectoren binnen de Foodbranche. Dit leidt tot knelpunten bij het bezetten van cruciale posities.
2. Ten tweede vervagen de scheidslijnen binnen de Foodbranche tussen wat voorheen klassiek gescheiden sectoren waren. De afzonderlijke branchepartijen onderkennen dit. Ook het onderwijs is gesegmenteerd en moet breder, innovatiever en generalistischer opleiden.

De twee arbeidsmarktopgaven leidden tot de vraag van de branche aan SVO om meer jongeren op te leiden voor de branche, door middel van de start van een voltijdopleiding. In 2016 startte SVO Generation Food, een voltijdaanbod op niveau 3 en 4 met inmiddels 125 studenten op vijf locaties. De branche beschouwt dit als een start. De opleiding groeit nog niet snel genoeg om voldoende mensen voor de Foodbranche af te leveren en sluit nog onvoldoende aan op de branchevragen en innovaties van de toekomst. Te weinig jongeren kennen de branche en SVO. Met deze RIF proberen branche en SVO dit te verbeteren. De founding partners van Generation Food zijn VOS, SVO, McDonald's, COV, ADN en VNV. Deze organisaties hebben belang bij de RIF. Hun bijdrage is financieel, inhoudelijk, maar ook gericht op het betrekken van hun achterban bij Generation Food. Hierbij gaat het om bedrijven of franchisenemers die actief zijn rond één of meer locaties waar SVO Generation Food aanbiedt.

De samenwerkende partijen hebben de ambitie om jaarlijks tenminste 130 studenten op niveau 3 en 4 af te leveren met een passend profiel dat aansluit bij de ontwikkelingen en bij de arbeidsmarkt. De ambitie is vertaald in vijf doelstellingen:

1. SVO en partners werken in de RIF aan de doorontwikkeling van het onderwijs naar een modulaire opbouw met een brede basis en specialisaties voor de verschillende sectoren in de branche.
2. We investeren in professionalisering van docenten via docentstages en met hybride docenten die in de branche werken en lesgeven bij SVO.
3. We investeren in een uitgebreid onderzoekstraject Plant4Texture met onder meer Wageningen UR.
4. Veel aandacht zal uitgaan naar de samenwerking met het voortgezet onderwijs. SVO, als school met voornamelijk BBL-studenten, en de branche zijn relatief onbekend bij het toeleverend onderwijs, leerlingen en ouders. Dit moet sterk verbeteren en dit betekent een bestendiging en uitbreiding van de bestaande samenwerking in de regio.
5. Ten slotte wordt een grote investering gedaan in de innovatieve kant van de opleiding en de inbreng van, vaak regionale, bedrijven en organisaties in de opleiding.

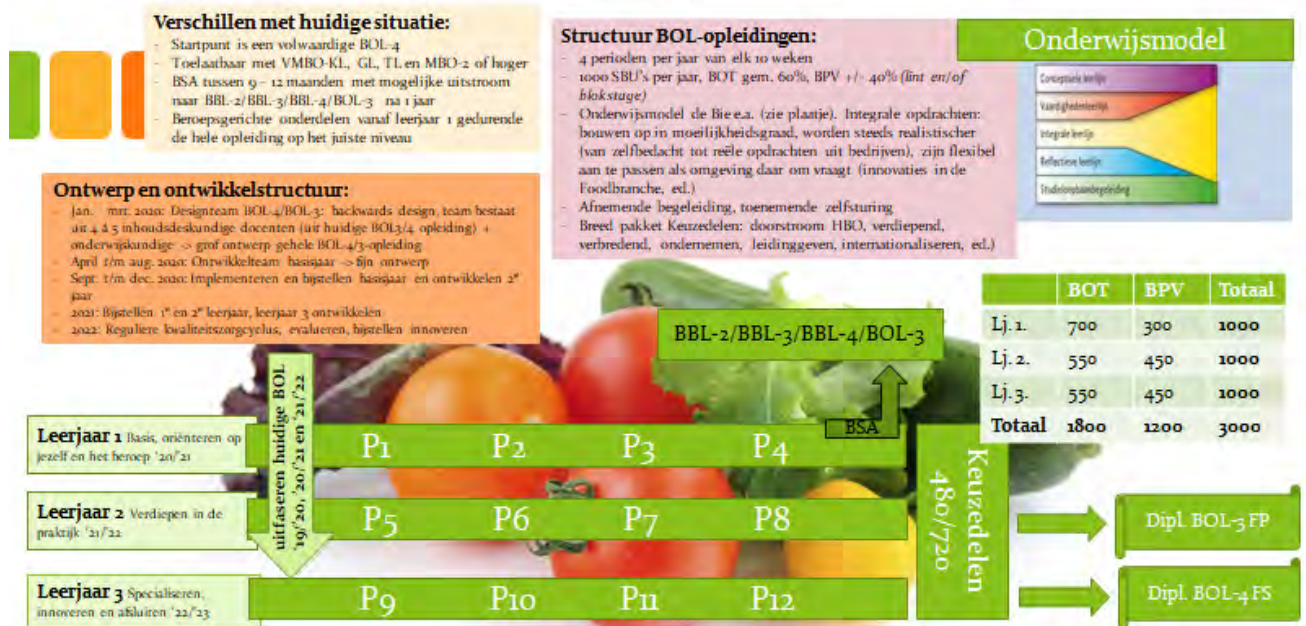
Doorontwikkelingsfase

Het huidige opleidingsmodel, waarbij studenten eerst hun niveau-3 behalen waarna ze doorstromen naar mbo-4 is met de huidige kaders (instroomrecht) steeds complexer. De BOL-opleidingen bevinden zich steeds meer in een concurrerende opleidingsmarkt. Derhalve heeft het MT besloten om de huidige BOL-opleidingen conceptueel krachtiger vorm te geven. Daarmee is er een krachtiger en eenduidige manier van opstromen, sluit dit beter aan bij het profiel van de net afgestuurde vmbo/havo-student die zijn/haar talenten in de food-sector nog moet ontdekken. De BOL-opleidingen van SVO richten zich op de doelgroep gediplomeerde vmbo- en havo-schoolverlaters. Studenten die de BOL-opleiding met een diploma afronden, gaan werken in de foodbranche (arbeidsmarktperspectief) of studeren verder aan het hbo (doorstroomperspectief).

Generation Food

Het opleidingshuis 'Generation Food' is weliswaar bijzonder krachtig, maar zegt weinig over de kern van het beroep. Derhalve gaan we vanaf 2020 spreken over de studentendoelgroep: generation food; waarbij we dus blijven vasthouden aan de term, maar we gaan op zoek naar een nieuwe wervingsnaam voor het opleidingshuis van de SVO-voltime BOL-opleidingen.

Generation Food – Hoofdpunten doorontwikkeling BOL-opleidingen (o.b.v. cross-over KD's Food Specialist N4/Food Professional N3)



Actieve benadering

Alle onderwijsbeurzen voor (bijna)afgestudeerde VO-studenten zijn door SVO met een 'Generation Food'-stand bezocht. Daarnaast is er een landelijke en regionale social media campagne geweest.

3.6 Samenwerking scholenveld vmbo-mbo-hbo

SVO heeft van oudsher een beperkte verbinding met het toeleverend onderwijs en met het hbo. Dit heeft te maken met de populatie die volledig uit BBL-studenten bestond. Bedrijven zijn de toeleverende partij, niet de scholen voor voortgezet onderwijs. Bedrijven zijn ook de afnemende partij, niet het hbo. SVO heeft met 7,8% van de studenten niveau 4 (2017 een lage doorstroom naar het hbo. Sinds twee jaar, met 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. Voor studenten op niveau 4 is uitstroom naar het hbo een perspectief. Studenten die willen doorstromen, moeten dan ook op het mbo al voorbereid worden op deze overstap. Voor SVO is dit een nieuwe ontwikkeling.

Samenwerking voortgezet onderwijs

Om de doelgroepen aan ons te binden is er via de kwaliteitsagenda expliciete aandacht voor de samenwerking me VO-scholen. Doelstellingen die tot en met 2020 rechtstreeks aan gekoppeld zijn:

- 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.
- De verbinding met scholen voor voortgezet onderwijs is verbeterd.
Dit heeft geleid tot verbinding met tenminste 100 scholen voor voortgezet onderwijs.

Samenwerking hbo

SVO heeft een lage doorstroom naar hbo. In 2017 was deze 7,8% (15 van de 190 gediplomeerden op niveau 4). Met de inwerkingtreding van de kwaliteitsagenda willen we de doorstroom naar het HBO verhogen. Als indicator gebruiken we: doorstroom hbo 2020: 10%; doorstroom hbo 2022: 14%. In de arbeidsmarktontwikkeling is geconcludeerd dat het opleidingsniveau van de (toekomstige) medewerker in food stijgt. Sinds afgelopen jaar is in samenwerking met de McDonalds het Associate Degree traject bij de Avans Hogescholen vormgegeven. Het AD-programma 'Hospitality' sluit 1-op-1 als kop-opleiding aan op onze fastserviceopleidingen. Avans heeft, door mee te tekenen in de RIF-aanvraag, verklaard dat ze willen samenwerken met een partij als SVO. De werving om september 2020 te starten met een AD-traject in Houten is reeds gestart.

3.7 Samenwerkingspartners

SVO streeft ernaar om de markt en de klanten optimaal te bedienen en hun vragen, waar mogelijk, in te vullen. Dit betekent dat het aanbod goed moet aansluiten bij de wensen en verwachtingen van deze stakeholders. We willen het aanbod enerzijds met zo veel mogelijk eigen expertise invullen. Daarnaast ziet SVO een stevige meerwaarde in 'hybride' docentschap en gastdocenten. De ontwikkeling en expliciete werving van 'hybride' docenten is een nadrukkelijk speerpunt vanuit het RIF-project geworden. In de diverse ontwikkelingen (kwaliteitsagenda/RIF) werken we samen met samenwerkingspartners als:

- BK-kwaliteitszorg (Normec Foodcare);
- OVD Opleidingen;
- Culinaire Centrum Beverwijk;
- de Horeca Academie;
- Gilde BT;
- McDonalds;
- De Koninklijke Nederlandse Slagers (KNS);
- FoodService Instituut Nederland (FSIN);
- Avans Hogeschool;
- Aeres Hogeschool;
- The Colour Kitchen.
- Expertice centrum (ECS)



4. Medewerkers in ontwikkeling



Behorende bij onze
verklaring d.d.
11-06-2020

astrium
onderwijsadviseurs b.v.

4. MEDEWERKERS IN ONTWIKKELING

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

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

De afdeling bestaat uit een HR-adviseur en een HR-medewerker en werd in 2019 ondersteund door externen. Dit om te ondersteunen bij het werven en selecteren van nieuwe medewerkers en het uitvoeren van diverse projecten die zijn opgenomen in de kwaliteitsagenda.

HR-onderwerpen 2019

In 2019 is er aandacht geweest voor de volgende HR-onderwerpen:

- Het ontwikkelen en uitvoeren van een werkenergieplan. Er is een verdiepend werkdrukonderzoek uitgevoerd om de oorzaken te achterhalen. Vervolgens is er, in samenspraak met de Ondernemingsraad, het werkenergieplan opgesteld. Een belangrijk onderdeel daarvan is het langlopend onderzoek ten behoeve van inzicht en sturing van werkplezier en werkdruk.
- Het vaststellen van een autoleaseregeling, als onderdeel van de SVO Mobiliteitsregeling, waarin beleidsafspraken over het leasen van auto's zijn vastgelegd.
- Vanwege de start van veel nieuwe medewerkers in 2019 zijn een aantal acties uitgevoerd ten behoeve van een goede introductie. Er is bepaald dat er elk kwartaal een introductiebijeenkomst wordt georganiseerd en er wordt voor nieuwe medewerkers een buddy (en indien nodig een lescoach) aangesteld. Voor startende docenten (docenten zonder leservaring) worden er vier keer per jaar intervisiebijeenkomsten en trainingen basisdidactiek georganiseerd. In 2019 is er een eerste aanzet gemaakt voor de ontwikkeling van een introductieprogramma.
- In 2018 is een aantal docenten in een LC-functie geplaatst. In de functieomschrijving van LC-docent zijn de taken 'onderwijsontwikkeling' en 'begeleiding collega's' opgenomen. Om de LC-docenten te ondersteunen in uitvoering van deze nieuwe taken, is een LC-traject gestart. Dit is een op maat gemaakt opleidingsprogramma waarin LC-docenten op diverse gebieden worden getraind om een uitvoering te kunnen geven aan hun functie. Ook LC-docenten die in 2019 in dienst zijn getreden, nemen deel aan dit opleidingsprogramma.
- De MBO-raad heeft meegetekend aan de banenafspraken. Dit gaat over het scheppen van banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. SVO zal mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aanstellen bij gelijke geschiktheid. Een aanstelling kan ook plaatsvinden als dit wenselijk en werkbaar is voor zowel de medewerker als voor SVO.

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

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

Formatie

Formatie in fte en aantallen medewerkers, peildatum 31 december 2019

Stichting Vakinstelling SVO en SVO Holding B.V.	2018		2019	
	FTE	Aantal	FTE	Aantal
Onderwijsteams	68,5	72	77,3*	86*
Servicekantoor	32,8	37	32,4**	37**
Totaal	101,3	109	109,7	123

* Inclusief 4 fte / 4 Medewerkers commercieel team

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

In 2019 is gestart met de Kwaliteitsagenda. SVO heeft ervoor gekozen docenten te laten participeren in de kernteams. Vanwege de benodigde tijdsinvestering, is uitbreiding van de docententeams noodzakelijk geweest. Er is sterk ingezet op aanname van nieuwe docenten. Het aantal medewerkers van het servicekantoor is gelijk gebleven, het fte is iets gedaald.

Verhouding OP/OBP

Formatie in fte en aantallen medewerkers, peildatum 31 december 2019

- 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.	2018			2019		
	Aantal	FTE	%FTE	Aantal	FTE	%FTE
OP	67	63,7	62,8	80	71,5	65,2
OBP	42	37,6	37,2	43	38,2	34,8
Totaal	109	101,3	100	123	109,7	100

De verhouding tussen medewerkers OP/OBP in 2019 is verder verbeterd ten opzichte van 2018. Dit past bij de doelstelling van SVO om het aandeel medewerkers dat werkzaam is in het primaire proces te vergroten ten opzichte van de overige medewerkers.

Verhouding Directie en management, OP en OBP

Formatie in fte en aantallen medewerkers, peildatum 31 december 2019

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

Stichting Vakinstelling SVO en SVO Holding B.V.	2018			2019		
	Aantal	FTE	%FTE	Aantal	FTE	%FTE
Directie en management	7	7,00	6,9	7	7,0	6,4
OP	63	59,6	58,9	76	67,5	61,5
OBP	39	34,6	34,2	40	35,2	32,1
Totaal	109	101,28	100	123	109,7	100

Personeelsopbouw

Personeelsopbouw in aantallen medewerkers en fte, peildatum 31 december 2019

Stichting Vakinstelling SVO en SVO Holding B.V.	2018			2019		
	Aantal	FTE	%FTE	Aantal	FTE	%FTE
Mannen	70	68,2	67,3	74	70,1	63,9
Vrouwen	39	33,1	32,7	49	39,6	36,1
Totaal	109	101,2	100	123	109,7	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 2019 is het aandeel vrouwen groter dan in 2018. Met de aanname van nieuwe medewerkers trachten we tot een betere man/vrouw verhouding te komen.

Verdeling mannen en vrouwen in management- en directiefuncties, peildatum 31 december 2019

Stichting Vakinstelling SVO en SVO Holding B.V.	2018			2019		
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
	6	1	7	6	1	7

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

Leeftijdsoopbouw

Leeftijdsoopbouw in aantallen medewerkers per leeftijdscategorieën, peildatum 31 december 2019

Stichting Vakinstelling SVO en SVO Holding B.V.	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74	Gemiddeld	Totaal
2018	0	10	28	33	34	4	49,7	109
2019	0	16	33	37	36	1	46,9	123

De gemiddelde leeftijd van medewerkers daalde van 49,7 in 2017 naar 46,9 in 2018.

De aantallen in de leeftijdscategorieën is in 2019 meer verdeeld. De verlaging van de gemiddelde leeftijd en de andere verdeling in de leeftijdscategorieën, komen enerzijds doordat in 2019 een aantal medewerkers met pensioen zijn gegaan en anderzijds doordat in 2019 meer jongere medewerkers zijn aangenomen.

Functies

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

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

Het functiehuis van SVO telt op 31 december 2019 in totaal 33 verschillende functies.
Voor al deze functies is een actuele functiebeschrijving- en waardering aanwezig.

Verdeling medewerkers over salarisschalen cao mbo

Salarisschalen cao mbo Stichting Vakinstelling SVO en SVO Holding B.V.,
peildatum 31 december 2019 in aantallen medewerkers en fte

Schalen CAO mbo	2018			2019		
	Aantal	FTE	%FTE	Aantal	FTE	%FTE
3	1	0,4	0,4			
4	3	2,3	2,3	3	1,9	1,8
5	8	7,1	7,0	7	6,3	5,7
6	2	1,8	1,8	3	2,2	2,0
7	4	3,2	3,1	4	3,1	2,8
8	8	7,7	7,6	9	8,3	7,6
9	1	0,9	0,9	1	0,9	0,9
10	5	4,8	4,7	5	4,8	4,4
11	8	7,4	7,3	9	8,6	7,8
13	5	5,0	4,9	5	5,0	4,6
14	1	1,0	1,0	1	1,0	0,9
18	1	1,0	1,0	1	1,0	0,9
LB	43	40,6	40,0	51	44,0	40,1
LC	15	14,3	14,1	20	18,7	17,0
LD	4	3,8	3,8	4	3,8	3,5
Totaal	109	101,28	100	123	109,7	100

In 2018 zijn diverse vacatures uitgezet en ingevuld, deze vacature zijn zowel door LB-docenten als door LC-docenten ingevuld. Het percentage LC-docenten is in 2019 ten opzichte van 2018 gestegen en het percentage LB-docenten is gelijk gebleven.

Verstreckte toelagen

Verstreckte toelagen Stichting Vakinstelling SVO en SVO Holding B.V., peildatum 31 december 2019 in aantallen medewerkers en fte.

Stichting Vakinstelling SVO en SVO Holding B.V.	2019 Aantal
Persoonlijke toelage i.v.m. FUWA-traject	7
Persoonlijke toelage i.v.m. andere salarisafspraken	2
BHV-toelage	63
Uitlooptoeslag	1
Bindingstoelage	3
Onregelmatigheidstoelage	1

Verhouding vast en tijdelijk

Aanstellingen vast/tijdelijk in aantallen medewerkers, peildatum 31 december 2019

Stichting Vakinstelling SVO en SVO Holding B.V.	2018		2019	
	Aantal	%	Aantal	%
Tijdelijk	7	6,4	33	26,8
Vast	102	93,6	90	73,2
Totaal	109	100	123	100

De tijdelijke aanstellingen in 2019 zijn voornamelijk medewerkers die in 2019 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- en uitstroom

In- en uitstroom in aantallen medewerkers, periode 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019

Stichting Vakinstelling SVO en SVO Holding B.V.	2018			2019		
	In dienst	Uit dienst	Verschil	In dienst	Uit dienst	Verschil
	8	7	1	34	19	15

In 2019 hebben er veel indienst- en uitdiensttredingen plaatsgevonden. Vanwege de betrokkenheid van docenten bij de kwaliteitsagenda zijn er veel nieuwe medewerkers aangenomen.

In 2019 verlieten 19 medewerkers SVO:

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

Interne mobiliteit

In 2019 heeft er op de afdeling examinering en kwaliteitszorg een aantal wijzigingen plaatsgevonden. De Administratief medewerker examinering en de Adviseur kwaliteitszorg zijn met pensioen gegaan en er zijn een aantal taken in het kader van kwaliteitszorg overgedragen aan de onderwijsteams. Door deze wijzigingen is de functie van een Medewerker examinering gewijzigd naar de functie van Senior medewerker examinering en kwaliteitszorg.

Vanwege het RIF-project is de functie van projectleider vacant geworden. Hiervoor is een vacature gesteld. Een medewerker die eerst de functie van Opleidingsadviseur mbo vervulde, is deze functie gaan bekleden.

Persoonlijke ontwikkeling

Ook in 2019 hebben vrijwel alle medewerkers met hun leidinggevende periodieke voortgangs-, resultaat- & ontwikkelgesprekken gevoerd. In het werkenergieplan is opgenomen dat er in de gesprekken het onderwerp werkdruk/werkenergie op de agenda moet komen, de gespreksformulieren zijn hierop aangepast.

In 2019 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.

Ziekteverzuim

Verzuimpercentage inclusief langdurig zieken (exclusief zwangerschapsverlof) over de periode 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019

Kengetallen verzuim Stichting Vakinstelling SVO en SVO Holding B.V.	2018	2019
Verzuimpercentage	6,1	3,4
Aantal ziekmeldingen	108	107
% Kort verzuim (<8 dagen)	0,69	0,57
% Middellang verzuim (8-42 dagen)	0,72	0,35
% Lang verzuim (>42 dagen)	4,72	2,49

De verzuimdoelstelling die onderwijsinstellingen in het mbo hebben afgesproken, is een verzuimpercentage lager dan 5%. In 2019 heeft SVO deze doelstelling ruim gerealiseerd: het verzuimpercentage is in 2019 ten opzichte van 2018 gedaald van 6,1% naar 3,4%. Deze daling vindt plaats in alle verzuimduren. De daling is het grootst in het lange verzuim. De landelijke mbo-norm voor het kort- en middellang verzuim ligt op 1,03%. Met een percentage van 0,92 zit SVO daar ruim onder.

Salarismixgelden

Net als in 2018 heeft SVO in 2019 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 2019 bedroeg dit percentage 33,8% (in 2017 was dit 21,1% en in 2018 30,8%). We naderen steeds meer het streefpercentage, maar deze is in 2019 nog niet volledig behaald. De verwachting was met de aanname van nieuwe docenten de doelstelling te behalen. Echter hebben we, vanwege het feit dat veel docenten hun lesbevoegdheid nog moesten behalen, nieuwe docenten vaker dan verwacht aangesteld in functieschaal LB. Het streefpercentage blijft voor 2020 gelijk. Bij vertrekkende medewerkers blijft SVO streven naar het aannemen van LC docenten. Verder is de verwachting dat het beleid rondom strategische personeelsplanning meer richting zal geven.

Medewerkers met een lesgevende taak in fte en verhouding op peildatum 31 december van het jaar	2018		2019	
	Aantal	%	Aantal	%
LD	3,8	6,5	3,8	5,7
LC	14,3	24,3	18,7	28,1
LB	40,6	69,2	44,0	66,2
Totaal	58,7	100	66,5	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 2019 ingezet voor vervanging tijdens ziekte, inzet tijdens piekperioden, activiteiten van tijdelijke aard, contractactiviteiten en bij diverse onvoorziene omstandigheden. SVO hanteert als doelstelling een inzet van maximaal 15% flexibele formatie ten opzichte van de totale formatie (in kosten uitgedrukt).

In 2019 bedroeg het percentage flexibele formatie 11,6% van de totale formatie, de doelstelling is daarmee in 2019 behaald.

Beleid inzake uitkeringen en ontslag

De wet normering topinkomens (WNT) wordt door Vakinstelling SVO nageleefd. Voor uitkeringen en eventuele ontslagvergoedingen handelt Vakinstelling SVO conform de CAO. In 2019 zijn er we ontslagvergoedingen ad € 103.087 verstrekt aan 3 medewerkers.



5. Kwaliteit en risico's



5. KWALITEIT en RISICO's

5.1 Ontwikkeling kwaliteitszorg

In 2019 is gestart met de kwaliteitsagenda. Expliciete aandacht is hiervoor de door-ontwikkeling van de SVO-kwaliteitsstandaard. Daarbij geldt dat de permanente de kwaliteitsverbetering merkbaar en voelbaar wordt voor onze studenten en afnemende beroepenveld. Daarmee vinden er alle onderwijslocaties audits en gesprekken plaats die allen tot doel hebben om de kwaliteit van onderwijs te verhogen. SVO wil daarmee een hogere kwaliteitsstandaard realiseren. Het aandeel studenten dat extra aandacht nodig heeft om vaardigheden en houding op peil te krijgen, stijgt. Wij willen dan ook specifiek inzetten op de ervaren kwaliteit door studenten op het gebied van LOB en studieloopbaanbegeleiding. Vanaf 2019 werken we daarbij aan de realisatie van de volgende kwaliteitsverbeteringen:

- Het oordeel van studenten over de intake en begeleiding in de JOB-enquête is tenminste zo hoog als in 2018.
- Het onderzoek naar de uitval fastservice is afgerond. Acties zijn uitgezet. Dit leidt tot de in de tabel opgenomen mid term resultaten.
- We hebben een visie op LOB.
- Medewerkers kennen de kwaliteitsstandaard en committeren zich eraan.
- Er is een herziene visie op onderwijs en op toetsing en examinering.
- Onze stakeholders hebben een plek in het kwaliteitsdenken van de organisatie.
- We hebben een instellingsbreed kwaliteitssysteem,
- De kwaliteitsagenda is binnen SVO opgenomen in de reguliere PDCA-cyclus. De voorzitter van het College van Bestuur van SVO monitort de voortgang waar het gaat om het behalen van de ambities en resultaten.
- Tussentijds is een interne audit voorzien. Deze wordt uitgevoerd door de medewerker kwaliteitszorg van SVO. De audit vindt plaats in de vorm van een gesprek tussen de auditor en de stuurgroep. Daarnaast betrekken wij periodiek FoodService Instituut Nederland (FSIN). FSIN toetst of onze activiteiten voldoende aansluiten op de vraag van de markt.

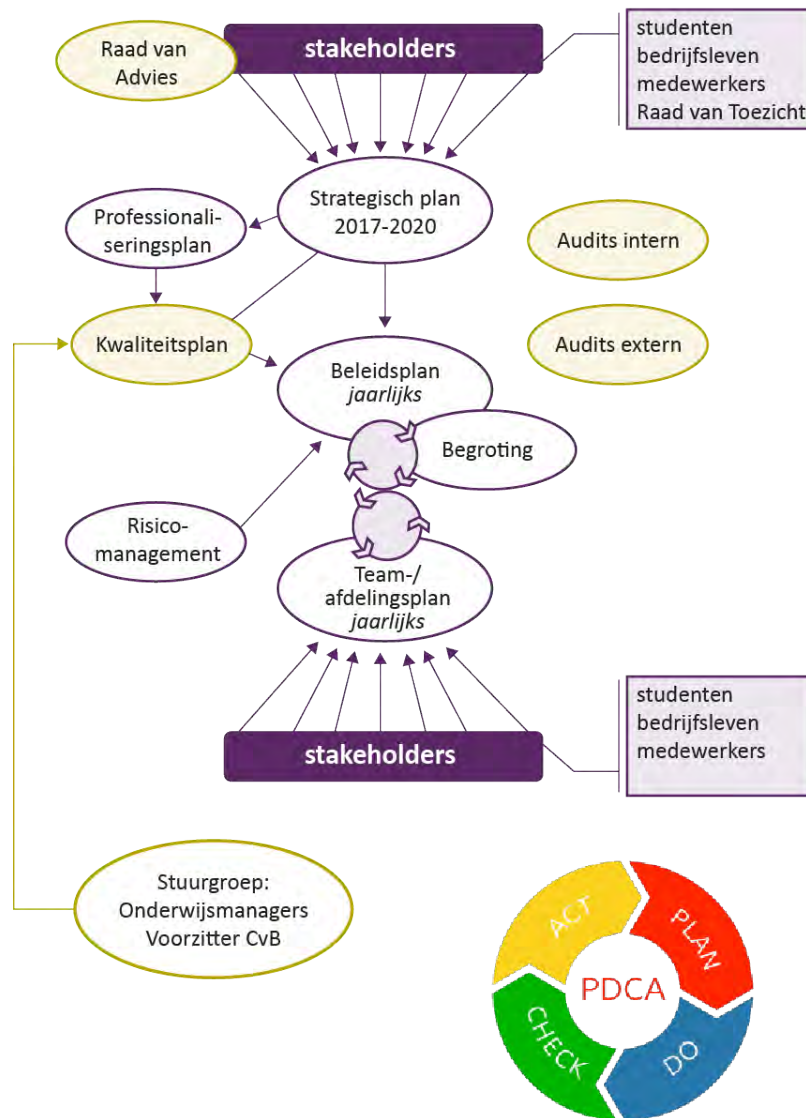
De onderwijsmanagers stellen samen met de teams de teamplannen van de regio's op. Ook input van de studentenraad en de OR vormt een bron van informatie voor de plannen. Daarbij kent SVO verschillende overlegorganen die de vanuit de verschillende perspectieven de kwaliteitsborging helpen vorm te geven

Overlegorganen

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

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

Schema kwaliteitszorgsysteem SVO



Kwaliteitssysteem

SVO was tot oktober 2016 ISO-gecertificeerd, maar heeft ervoor gekozen om zich aan te sluiten bij het Kwaliteitsnetwerk mbo, dat beter past bij de MBO-praktijk. Om beter aan te sluiten bij het kwaliteitssysteem van het kwaliteitsnetwerk mbo, gaat er vanaf schooljaar 2020-2021 gewerkt worden met het dialoogmodel. Dit is door het kwaliteitsnetwerk mbo ontworpen om de kwaliteit van onderwijs te monitoren binnen de instelling. SVO neemt dit model over en geeft het een plek in de totstandkoming van de teamplannen. Daarbij dient het dialoogmodel als instrumentarium om het kwaliteitssysteem ook bottom-up te faciliteren.



In het kwaliteitsmanagementsysteem spelen ook verbetervoorstellen en klachtenafhandeling een belangrijke rol. In ons streven naar verhoogde klanttevredenheid en een doelmatigere bedrijfsvoering, houden we de bestaande werkwijzen en afspraken periodiek tegen het licht. Met interne audits worden protocollen en procedures getoetst aan de praktijk en waar nodig benoemen we knelpunten en risico's en passen indien gewenst de procedures aan.

Interne auditoren

Door interne audits in te zetten, vergroten we de betrokkenheid van de medewerkers bij het kritisch bezien en verbeteren van de eigen processen. Daarnaast vinden er externe audits plaats. Het managementteam bepaalt per schooljaar welke interne audits worden uitgevoerd. Een audit resulteert in een rapportage met bevindingen en aanbevelingen. We werken volgens de PDCA-cyclus (Plan, Do, Check, Act). Om de kwaliteit van onze interne audits te verbeteren is er ingezet op het werken met externe auditoren; niet te verwarren met een externe audit, waarbij de volledige organisatie van de audit door een externe partij wordt georganiseerd en geïnitieerd. De externe auditoren zullen onafhankelijke auditoren zijn dat bijdraagt aan een zuiverder en onafhankelijk oordeel. De organisatie van de audits blijft liggen bij de afdeling kwaliteitszorg van SVO. Voor het komende schooljaar zal het aantal interne audits verhoogd worden. Tot op heden stond dit aantal op twee per jaar. Dit zal verhoogd worden naar vier keer per jaar.

5.2 Resultaten audits en instrumentaria

De instrumenten die SVO inzet om de kwaliteit te meten zijn:

- Interne audits opleidingen;
- Tevredenheidsonderzoek BPV-bedrijven;
- Tevredenheidsonderzoek studenten;
- Medewerkers-tevredenheidsonderzoek;
- Externe audit van het kwaliteitsnetwerk mbo (gepland voor najaar 2020);
- Extern onderzoek JOB-monitor (afname in 2020);
- Extern onderzoek door de Inspectie van het Onderwijs (4JO).

De interne audits

In 2019 zijn er interne audits geweest bij de opleidingen 'productiemedewerker slagerij (niveau 2, locatie Zwolle)' en 'medewerker fastservice' (niveau 2, locatie Amstelveen). De interne audit in Zwolle betrof een vervolgonderzoek op de audit van november 2019.

Tevredenheidsonderzoek BPV-bedrijven

De tevredenheid van de leerbedrijven is in 2019 gemeten door een set van vijf vragen mee te geven aan de opleidingsadviseurs mbo. De resultaten hiervan zijn verzameld door de afdeling kwaliteitszorg. In september 2019 heeft er een wisseling van bezetting plaatsgevonden bij de afdeling kwaliteitszorg. De nieuwe medewerker constateert dat, hoewel er incidenteel gegevens zijn opgehaald bij leerbedrijven, een PDCA-cyclus hierin ontbreekt. Het organiseren van een mogelijkheid om regelmatig en betrouwbaar de tevredenheid van de leerbedrijven te monitoren wordt in 2020 opnieuw opgezet.

Tevredenheidsonderzoek studenten

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

Vanuit de kwaliteitsagenda 'kwaliteit onderwijs' wordt er vanaf mei 2019 gezocht naar manieren om op meer regelmatige basis feedback te verzamelen vanuit de studenten in plaats van de jaarlijkse JOB-monitor. Er is vanuit deze kwaliteitsagenda voor gekozen om het middel 'FeedMe' in te gaan zetten. Met behulp van deze korte digitale vragenlijst kunnen onderwijsteams feedback verzamelen 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.

Externe audit van het kwaliteitsnetwerk mbo

SVO is aangesloten bij het Kwaliteitsnetwerk mbo. In 2019 heeft er geen audit plaatsgevonden vanuit het kwaliteitsnetwerk. Wel staat er voor het najaar van 2020 een volgende audit gepland. De voorbereidende gesprekken hiervoor zullen plaatsvinden voor de zomervakantie van schooljaar 2019-2020. In voorbereiding hierop heeft er tevens scholing plaatsgevonden vanuit het kwaliteitsnetwerk mbo. 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.

Extern onderzoek JOB-monitor

In 2019 was er geen JOB-monitor. In een 'tussenjaar' voert SVO instellingsbreed een eigen tevredenheidsonderzoek onder studenten uit. Dit onderzoek is qua vraagstelling identiek aan de JOB-monitor uit het voorgaande jaar. SVO gebruikt de uitkomsten van de onderzoeken om de kwaliteit te verhogen van alle activiteiten waar studenten mee te maken hebben. Vanaf mei 2019 is de kwaliteitsagenda 'kwaliteit onderwijs' bezig om een nieuwe kwaliteitsstandaard te ontwikkelen voor SVO. Hoewel deze op het moment van schrijven nog in ontwikkeling is en nog niet is vastgesteld, is al wel duidelijk dat de resultaten van de JOB-monitor hier een duidelijke rol in gaan krijgen.

Dit moet de verwerking van de resultaten van de JOB-monitor transparanter maken: onderwijsteams worden door de nieuwe kwaliteitsstandaard verplicht om naar een betere score vanuit de JOB-monitor te streven. Dit zal terug te vinden zijn in de teamplannen van de onderwijsteams. Verwerking van de resultaten van de JOB-monitor is daarmee niet vrijblijvend.

Onderzoeken door de Inspectie van het Onderwijs

In mei 2019 voerde de Inspectie van het Onderwijs bij SVO een herstelonderzoek uit voor de opleidingen 'allround voedingsoperator' (niveau 3), 'kok' (niveau 2), 'productieleider versindustrie' (niveau 4) en 'ondernemer vers' (niveau 4). Het betrof een onderzoek naar de gebieden 'kwaliteitsborging examinering' en 'onderwijsproces'. Naar aanleiding van dit herstelonderzoek werd de kwaliteit van het onderwijs als voldoende beoordeeld. Het verslag van het herstelonderzoek werd op 6 september 2019 definitief aangeboden aan SVO. In 2020 zal er een herstelonderzoek plaatsvinden op de onderwerpen 'kwaliteitszorg en ambitie'. Het volledige rapport is te vinden op: [website Inspectie voor het Onderwijs](#)

5.3 Risico's

Risicomanagement

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

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

Risico-overzicht 2019

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

Risico	Omschrijving	Score: kans x impact	Verankering	Ontwikkeling / doelstelling / status
Macrodoelmatigheid en concurrentiepositie van de vakinstelling	SVO zal haar positie en naam moeten versterken in alle regio's. Dit vraagt veel inzet en energie van de organisatie en ook veel discussies v.w.b. macrodoelmatigheid.	1,00	- Jaarplan 2020 - RIF - Strategische koers 2020- 2025	MBO Raad, ROC's aanspreken, klacht (eventueel) indienen bij CMMBO
Instroom BOL/BBL	De omvang van de instroom van de BBL- en BOL-studenten zal altijd onder de aandacht moeten zijn. De aantallen bepalen de formatie welke de grootste kostenpost is. De formatie zal de aantallen moeten volgen. De BOL-groepen stromen nog vol. Qua BBL- aantallen is er landelijk een studentenstijging die SVO zou moeten kunnen volgen. Bij een studenten- daling is het misschien in niet mogelijk om het personeelsbestand te verkleinen. Instroom in 2019 is ten opzichte van 2018 redelijk constant gebleven.	0,8	- Communicatieplan 2020 - RIF	Prognose moet elke jaar opnieuw gemaakt worden en o.a. vertaald worden naar formatie en vestigingsbeleid.
Het aantal studenten met zorgbehoefte neemt toe	Zowel uit onderzoeken, als in de dagelijkse praktijk blijkt dat het aantal studenten met fysieke en psychische ondersteuningsbehoefte toeneemt. Met het aanbieden van de GF- en entree-opleidingen zal ondersteuning van studenten op zorg gebied nog verder toenemen. Dit heeft gevolgen voor de begeleiding van studenten. Een deel van de studenten heeft een lage motivatie. Bovendien worden opleidingen regelmatig beëindigd als het dienstverband met de student wordt opgezegd. Ook dit speelt een rol bij de begeleiding van studenten. Ook in 2019 zagen we een toename van het aantal zorgstudenten. Niet alleen om mbo-1, maar over alle opleidingen verspreid	1,00	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. Er zijn verschillende tools voor de begeleiding en ondersteuning van zorgstudenten aangeschaft. Ook in de professionalisering is hier expliciete aandacht voor.
Corona crisis	Als gevolg van de verwachte impact die de Corona crisis heeft op bedrijven en hiermee mogelijk op onze aanmeldingen hebben we een actieplan gemaakt om de mogelijke dip in aanmeldingen zo veel mogelijk op te vangen.	1,00	- MT - College van Bestuur	Als gevolg van de verwachte impact die de Corona crisis heeft op bedrijven en hiermee mogelijk op onze aanmeldingen hebben we een actieplan gemaakt om de mogelijke dip in aanmeldingen zo veel mogelijk op te vangen.

5.4 Fraude en corruptie

Net als bij elke organisatie kan er bij SVO fraude en of corruptie (in het vervolg alleen aangeduid met fraude) plaats vinden. SVO zal alles in het werk stellen om dit te voorkomen. Wordt fraude toch geconstateerd dan zullen er passende maatregelen genomen worden.

Fraude kan op verschillende manieren op verschillende niveaus plaatsvinden. Vandaar dat er niet één maatregel is die dit kan voorkomen. Deze paragraaf is ook niet alles omvattend, maar geeft een korte doorkijk van welke acties SVO doet om fraude en corruptie te voorkomen. Fraude kan schade veroorzaken op de gebieden informatie, geld en goederen ontvreemding of toevoeging. Geldfraude zou kunnen zijn dat er contant geld wordt ontvreemd, maar kan ook zijn dat er facturen gestuurd worden voor werkzaamheden die niet uitgevoerd zijn. Fraude door toevoeging zou kunnen zijn dat studenten cijfers invoeren/corrigeren in het cijferregistratiesysteem.

Ten behoeve van het gebruik en toegang tot diverse software applicaties is er een goed toegangsbeheer en authenticatie ingeregeld. Per rol die een medewerker en of student heeft is duidelijk tot wat en met welke rechten iemand toegang heeft en wat iemand kan/mag zien en eventueel muteren. Wij willen in 2020 een externe check laten doen of onze systemen en applicaties voldoende goed beschermd zijn tegen externe aanvallen en ongewenste toegang tot systemen en applicaties.

Ten behoeve van de geld-goederenbewegingen zijn de contant-geldebewegingen de afgelopen jaren sterk gereduceerd en de inzet is om dit in 2020 tot nagenoeg nul euro terug te brengen. Dit is niet geheel mogelijk omdat er vanuit onderwijsinhoudelijke argumenten soms met contant geld gewerkt dient te worden. Een beperkt aantal medewerkers kunnen volgens het procuratieschema inkopen, bestellingen, opdrachten uitgeven op rekening bij een select aantal leveranciers. Na levering van de overeengekomen bestelling is er iemand die de prestatie 'verklaard' en er iemand die financieel accordeert, waarna de factuur opgenomen gaat worden ter betaling. Er is een vier ogen principe bij het maken van de betaalbatches en het feitelijk doen van de betalingen. Het opnemen van een nieuwe crediteur en of het aanpassen van een crediteur is belegd bij een medewerker die niet in het factuur-betalingssysteem is opgenomen.

De werkwijzen en procedures die binnen SVO gelden zijn erop gericht om de activiteiten zo gemakkelijk mogelijk te laten verlopen, helderheid geven in 'wie', 'wat', 'kan', 'mag' en 'moet' doen. Met daarbij de inzet dat we verschoond blijven van fraudes en corruptie.

In 2019 zijn geen fraude en of corruptiegevallen geconstateerd.

5.5 Naleving notitie helderheid

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

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 Culinair Centrum Beverwijk (CCB) bij de uitvoering van horecaopleidingen op mbo-niveau 2, 3 en 4. De volledige verantwoordelijkheid voor de uitvoering en examinering van mbo-opleidingen ligt bij SVO. Het CCB ondersteunt SVO bij het verzorgen van de praktijklessen en de beroepspraktijkvorming. Sinds 1 september 2013 werkt SVO op vergelijkbare wijze samen met de Horeca Academie.

Per 1 september 2014 werken we samen met The Colour Kitchen Opleiden en Begeleiden BV voor de opleidingen Kok en Gastvrouw/gastheer. Per laatstgenoemde datum ging SVO op basis van dezelfde uitgangspunten een samenwerkingsverband aan met OVD Opleidingen. Deze opleidingen richten zich op studenten in de retailmarkt. In 2019 zijn de verkenningen opgestart naar een samenwerkingsverband met Gilde BT voor de (food)industrieopleidingen.

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 2019 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 onderwijsstaf. Vrijstellingen na eerder genoten opleidingen bij SVO worden individueel beoordeeld en getoetst door de examencommissie. In alle gevallen worden bewijsstukken ingenomen en getoetst en indien nodig gearchiveerd. Het totale proces rond examinering staat beschreven in het Handboek Examinering.

Thema 4: Les- en cursusgeld niet betaald door de 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.

In de periode van 1 oktober 2019 tot en met 31 december 2019 zijn 245 deelnemers uitgeschreven, waarvan 142 met een diploma en 103 zonder diploma met een grote diversiteit aan redenen. Welke van deze deelnemers hun studie bij een andere instelling vervolgen is ons niet bekend. Deze informatie is wel bij DUO beschikbaar, maar wordt niet gedeeld in verband met privacy.

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.

Er zijn 16 studenten van opleidingsrichting veranderd.

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

Verschiedende 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.

Wij hebben 4 studenten ingeschreven die een buitenlands adres hebben. Zij volgen onderwijs in Nederland.

5.6 Klachtenafhandeling

Bij het streven naar continue verbetering en operational excellence zien wij klachten als een kans om onze processen te verbeteren. In sommige gevallen leiden klachten zelfs tot het opstellen van nieuwe werkwijzen, processen of aanpassingen van procedures. Juist omdat klachten waardevolle informatie kunnen bevatten, proberen we het indienen ervan zo laagdrempelig te maken. Naast de formele klachten die schriftelijk of via de website kunnen worden ingediend, zijn de receptiemedewerkers getraind in het herkennen van ontevreden klanten. De afdeling Diensten zorgt voor de juiste opvolging van de klachtafhandeling. In 2017 is de klachtenprocedure aangescherpt. Uitgangspunt daarvoor was het servicedocument 'Klachtbehandeling in het mbo 2017'. De studentenraad stemde op 30 november 2017 in met de aangepaste klachtenprocedure. De procedure is in 2018 en 2019 niet aangepast.

Aantal klachten

In 2019 zijn er 24 klachten binnengekomen. Hiervan zijn er 15 binnen de gestelde termijn afgehandeld. 7 buiten deze termijn en 2 klachten lopen nog. Er is een detailoverzicht waarin elke klacht opgetekend staat met daarin de status cq voortgang.

Afdeling	Aantal klachten in 2017	Aantal klachten in 2018	Aantal klachten in 2019
Uitvoering	11	9	20
Examinering	2		2
Onderwijskwaliteit	1		
Finance	5		2
Directie	0		
Diensten	1		
Informatiemanagement	3		
Totaal aantal klachten	23	9	24

Opmerking; Er is geen verklaring omtrent de wisseling van het aantal ingediende klachten over de jaren heen.

5.7 AVG

Vanaf 25 mei 2018 geldt de privacywetgeving AVG (algemene verordening gegevensbescherming).

Jaarlijks komt het IBP-team, met vertegenwoordigers uit de organisatie, bijeen om de uitvoering van de AVG te evalueren en verbetervoorstellen te doen.

SVO doet mee aan de jaarlijks georganiseerde IBP - benchmark.

In 2019 voor het derde jaar.

Wij scoren daar boven gemiddeld.

Bij constatering van malware worden de apparaten iom docent en/of facilitair beheer uitgesloten van het netwerk tot het issue is opgelost.

Malware is in 37 gevallen op een BYOD voorgekomen en 46 keer op een smartphone.

Alle alerts zijn als melding opgenomen in het IT-helpdesk systeem.

Door de introductie van Singel-sign-on is toegang tot essentiële systemen verder beveiligd.

Twee AVG-incidenten hebben zich voorgedaan als gevolg van een probleem bij onze leveranciers. Beide zijn gemeld bij de Autoriteit persoonsgegevens.

Het betreft ransomware op de server van het Data platform onderwijs (BI).

En als gevolg van een technische fout bij Educus waren documenten zoek.

In dit laatste geval heeft SVO de meeste documenten zelf weer kunnen terughalen bij diverse bronnen voor zover relevant voor bekostiging.

Een incident heeft zich intern voorgedaan. Per ongeluk is een document met reiskostenvergoeding zichtbaar geworden in Delve voor iedereen in het bezit van een SVO-account.

Dit bestand is per direct geblokkeerd, zodat geen toegang tot het document meer mogelijk was. Middels instructie is actie ondernomen om dit verder voor de toekomst te voorkomen.'

5.8 Vertrouwenscommissie

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

Jaarverslag vertrouwenscommissie 2019

Samenstelling vertrouwenscommissie

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

Werkzaamheden

In 2019 is er in totaal 20 uren besteed aan werkzaamheden door mevrouw Le Rütte:

- 8 uren inlezen diversen
- 4 uur uitvoering
- 8 uren nascholing 'conferentie school en veiligheid'

In 2019 is er in totaal 16 uren besteed aan werkzaamheden door de heer Kinkelaar:

- 8 uren inlezen diversen
- 4 uren gesprekken met medewerkers
- 2 uren gesprekken met OR
- 2 uren voorbereiding presentatie rol vertrouwenspersoon en vertrouwenscommissie aan OR (uitvoering van de presentatie is op verzoek OR verschoven naar 2020)

Meldingen

In 2019 zijn er door twee medewerkers meldingen gedaan. Na gesprekken is gebleken dat beide meldingen niet onder zogenaamde ongewenste omgangsvormen vallen als bedoeld in het taakgebied van de vertrouwenscommissie. Aan de melders is het advies gegeven een en anders in de lijnorganisatie op te pakken.

Overige werkzaamheden en activiteiten

Op verzoek van de OR (nieuwe samenstelling) is er een presentatie ontwikkeld voor leden OR. De OR heeft het moment van presenteren doorgeschoven naar 2020. De heer Kinkelaar en mevrouw Le Rutte gaan bij de OR een check doen of het wenselijk is om bijvoorbeeld tijdens een vakdag voor het personeel wederom een presentatie te geven over de rol en taken van de vertrouwenscommissie.

5.9 Europese aanbesteding

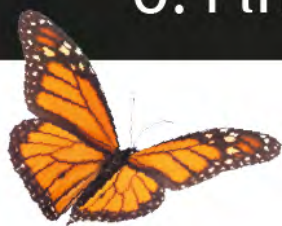
Het SVO-inkoopbeleid is gericht op transparantie, eenduidigheid en kostenbeheersing en voorziet in een periodieke beoordeling van de (preferred) leveranciers, aanbiedingsvergelijkingen en het uitvoeren van benchmarking. Het inkoopbeleid is beschreven in diverse procedures. Als de inkoop vereist dat we Europees moeten aanbesteden, dan volgen we dat proces. In 2019 voerde SVO geen Europese aanbestedingsprocedures uit.

5.10 WAB

Met ingang van 1-1-2020 treedt deze wet in werking. Deze heeft voor SVO in 2020 nog weinig effect aangezien de payroll medewerkers dezelfde arbeidsvoorwaarden krijgen als de SVO-medewerkers. Voor 2021 dient voor de payrollmedewerker ook een pensioenregeling opgenomen te worden. Dit zal qua effecten in 2020 nader uitgewerkt worden.



6. Financiële verantwoording 2019



Behorende bij onze
verklaring d.d.
11-06-2020



6. FINANCIËLE VERANTWOORDING 2019

6.1 Financiën

Algemeen

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

Financiële verantwoording

De exploitatie van 2019 sluit af met een resultaat van € 3.447.963.

Dat is € 2.753.963 positiever dan begroot. Een specificatie op hoofdlijnen van de exploitatie ten opzichte van de begroting:

	Werkelijk 2019	Begroting 2019	Verschil 2019
Rijksbijdragen en overige overheidsbijdragen	14.244.042	13.936.000	308.042
Overige baten	3.889.463	4.177.000	-287.537
Totaal baten	18.133.505	18.113.000	20.505
Personeelslasten	10.110.181	11.890.000	-1.779.819
Afschrijvingen en overige algemene beheerslasten	4.575.361	5.529.000	-953.639
Totaal lasten	14.685.542	17.419.000	-2.733.458
Resultaat	3.447.963	694.000	2.753.963

Op hoofdlijnen een toelichting van de verschillen:

Het totaal van baten zijn nagenoeg gelijk aan begroting, de rijksbijdragen en overige overheidsbijdragen zijn hoger dan begroot vanwege tussentijdse aanpassing van het macro budget, de overige baten, waaronder ook de commerciële opbrengsten vallen, zijn daarentegen achtergebleven bij de begroting. De personeelslasten zijn lager vanwege een lager aantal FTE dan begroot en vanwege een aanzienlijke vrijval ten gunste van het resultaat vanuit de personele voorzieningen. De overige algemene beheerskosten zijn lager wat voornamelijk wordt veroorzaakt door ruim lagere herhuisvestingskosten. Deze kosten zijn al wel in 2019 gemaakt, echter deze kosten zijn niet ten laste van het resultaat 2019 gebracht, maar deze kosten zullen worden opgenomen in de exploitatie van 2020, wanneer de nieuwe huisvesting in gebruik wordt genomen.

De jaren voor 2019 zijn voor SVO turbulent geweest. De afgelopen jaren zijn de kosten in overeenstemming gebracht met de inkomsten en kunnen we terugkijken op een zeer gezonde financiële bedrijfsvoering. Zelfs zodanig dat we het jaar 2019 afsluiten met een resultaat van € 3.447.963.

Baten

Rijksbijdragen

De uiteindelijk toegekende lumpsumfinanciering voor 2019 bedroeg € 11.270.953 en viel daarmee € 134.953 hoger uit dan de oorspronkelijke begroting van € 11.136.000. In de loop van 2019 zijn gewijzigde toekenningen van OCW ontvangen vanwege wijzigingen in het macro budget.

Overige subsidies OCW

De post 'overige subsidies OCW' bedroeg in 2019 € 2.973.089 en was daarmee € 173.089 hoger dan begroot. De overige subsidies zijn voor 2019 begroot op basis van destijds door OCW verstrekte gegevens.

Cursusgelden

De opbrengst uit cursusgelden bedroeg in 2019 € 817.872 ten opzichte van een begrote opbrengst van € 985.000. Het bedrag is lager dan het bedrag van vorig jaar omdat we meer studenten hebben gekregen van onder de 18 jaar. Hier wordt geen cursusgeld aan gefactureerd.

Baten in opzicht van derden

Deze baten blijven beperkt achter bij de begroting.

Overige baten

Deze baten blijven beperkt achter bij de begroting

Lasten

Personeelslasten

De personeelslasten bedroegen in 2019 € 10.110.181 en vielen daarmee € 1.779.819 lager uit dan begroot. Deze lagere last ten opzichte van de begroting wordt verklaard doordat in 2019 per saldo € 461.995 aan de personele voorzieningen is onttrokken en anderzijds er sprake is van een ruim lager aantal FTE dan waar in de begroting van is uitgegaan.

Huisvestingslasten

De werkelijke huisvestingslasten voor 2019 zijn € 664.735 lager dan begroot. In de begroting is een bedrag opgenomen van € 850.000 voor uitgaven inzake het versterken c.q. het afstoten van locaties. Er is voor een bedrag van € 168.000 aan kosten verantwoord en dit zijn advies- en begeleidingskosten alsmede huurlasten m.b.t. de nieuwe locatie; de markthal in Rotterdam. Er is voor een bedrag van 638.640K uitgegeven voor het inrichten van praktijkruimten van de markthal in Rotterdam. Dit bedrag is als "activa in uitvoering" in de administratie opgenomen, waarvan de afschrijvingslasten pas per 2020 aan de orde zullen zijn.

Afschrijvingen

De afschrijvingslasten bedroegen in 2019 € 434.262 en zijn € 174.738 lager dan begroot. In de begroting waren aanzienlijke investeringen geprognostiseerd in verband met nieuwe huisvesting. Dit wordt in 2020 verder in gang gezet.

Overige lasten

De overige lasten bedroegen in 2019 € 2.344.002. Dit betreft de kosten van administratie en beheer, alsmede de kosten van o.a. leermiddelen en overige algemene beheerslasten. Nagenoeg alle kostenonderdelen zijn enigszins lager dan begroot en enigszins hoger dan vorig jaar.

Balans

1 Activa

	31-12- 2019 EUR	31-12- 2018 EUR
Vaste activa		
1.1 Immateriële vaste activa	74.604	113.289
1.2 Materiële vaste activa	1.821.375	1.140.039
1.3 Financiële vaste activa	18.600	58.600
Totaal vaste activa	1.914.579	1.311.929
Vlottende activa		
1.4 Voorraden	0	0
1.5 Vorderingen	816.150	1.190.457
1.6 Effecten	0	0
1.7 Liquide middelen	16.858.422	15.085.509
Totaal vlottende activa	17.674.572	16.275.966
Totaal activa	19.589.151	17.587.894

2 Passiva

	31-12- 2019 EUR	31-12- 2018 EUR
2.1 Eigen vermogen	15.778.609	12.330.646
2.2 Voorzieningen	1.424.729	2.467.486
2.3 Langlopende schulden	0	0
2.4 Kortlopende schulden	2.385.813	2.789.762
Totaal passiva	19.589.151	17.587.894

Vaste activa

Immateriële en materiële vaste activa

Onder immateriële vaste activa vallen de licentiekosten voor software en nieuwe media. In 2019 is voor € 23.764 geïnvesteerd in immateriële vaste activa en is voor € 1.247.222 geïnvesteerd in materiële vaste activa. Onder de investeringen in materiële vaste activa is een bedrag van € 638.640 opgenomen als “activa in uitvoering” en dit betreft de investeringen inzake de Markthal te Rotterdam. Over dit bedrag heeft in 2019 nog geen afschrijving plaatsgevonden, afschrijving zal starten met ingang van 2020, bij in gebruik name van de Markthal in Rotterdam.

Financiële vaste activa

Er is een belastinglatentie opgenomen van € 18.600.

Vlottende activa

Vorraden

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

Vorderingen

De waarde van de vorderingen zijn op 31 december 2019 met € 374.307 afgenomen. Per 31 december 2019 is er sprake van een aanzienlijk lagere debiteurenstand en een lager bedrag aan vooruitbetaalde kosten, dan per 31 december 2018.

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 2018 is het saldo van de liquide middelen per 31 december 2019 met € 1.772.913 toegenomen.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen is uitsluitend gemuteerd voor het resultaat over 2019.

Voorzieningen

Wachtgelden

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 2018 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 € 1.274.200.

Jubilea

Per 31 december 2019 is voor uitkeringen in het kader van jubilea een bedrag van € 42.300 voorzien.

Duurzame inzetbaarheid

Voor het duurzaam inzetten van medewerkers is per 31 december een bedrag van € 83.034 voorzien. De daling van de voorziening duurzame inzetbaarheid wordt voor een belangrijk deel verklaard door het toepassing van een deelnamekans.

Overige voorzieningen

Onder de overige voorzieningen is een bedrag van € 25.195 opgenomen inzake het aandeel SVO in het negatieve exploitatiesaldo van het Expertisecentrum Slagersambacht.

Kortlopende schulden

Het totaal van de kortlopende schulden is per 31 december 2019 afgenomen met een bedrag van € 403.949 ten opzichte van 31 december 2018 en wordt voornamelijk veroorzaakt door een ruime afname van vooruit ontvangen cursus- en examengelden.

Crediteuren

Per 31 december 2019 is het saldo van de crediteuren toegenomen ten opzichte van 31 december 2018 met een bedrag van € 179.354. SVO betaalt binnen dertig dagen na factuurdatum, tenzij anders is overeengekomen.

Verschuldigde bedragen aan OC&W

Er zijn per 31 december 2019 geen bedragen verschuldigd aan OCW. Er staat een bedrag opgenomen van € 172.095 alsnog te besteden geoormerkte subsidies. Dit betreft vooruit ontvangen subsidie inzake het Regionaal investeringsfonds (RIF), welke in de aankomende periode nog besteed gaan worden.

Belastingen en premies sociale verzekeringen

De schulden inzake belastingen en sociale verzekeringspremies, zijn per 31 december 2019 € 316.737 hoger dan per 31 december 2018. Dit ligt gelegen in de wijziging van de juridische structuur. T/m 2018 werden de schulden inzake belastingen en sociale verzekeringspremies uitsluitend die met betrekking tot SVO Holding onder deze rubriek opgenomen. De schulden inzake SVO vakinstelling werden onder de overige nog te betalen bedragen opgenomen (zie toelichting overlopende passiva).

Overlopende passiva

Het saldo van overlopende passiva is per 31 december 2019 € 914.967 lager dan per 31 december 2018. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door een lager bedrag aan vooruit ontvangen cursus- en examengelden en een lager bedrag aan overige nog te betalen bedragen, wat veroorzaakt wordt doordat de schulden inzake belastingen en sociale verzekeringspremies met betrekking tot de vakinstelling t/m 2018 onder deze rubriek werden opgenomen (zie toelichting belastingen en premies sociale verzekeringen).

6.2 Kengetallen

	2019	2018	2017	2016	2015
Financieel					
Totaal baten in EUR	18.133.505	18.674.713	18.925.637	17.640.353	20.670.073
Totaal lasten in EUR	14.647.709	15.494.150	15.397.286	20.097.456	20.636.776
Exploitatieresultaat in EUR	3.485.796	3.180.563	3.528.351	-2.457.103	33.297
Eigen vermogen in EUR	15.778.609	12.330.646	8.965.595	5.475.388	7.968.134
Totaal vermogen in EUR	19.589.151	17.587.894	13.801.764	10.490.526	11.973.124
Solvabiliteit-2	0,88	0,84	0,83	0,73	0,71
Liquiditeit	7,41	5,41	4,26	2,96	2,69
Weerstandvermogen	0,87	0,66	0,47	0,31	0,39
Rijksbijdrage/totale baten	79%	80%	82%	81%	85%
Personele lasten/totale lasten	69%	72%	72%	77%	64%
Afschrijvingen/totale lasten	3%	3%	4%	4%	4%
Huisvestingslasten/totale lasten	12%	10%	10%	7%	12%
Overige instellingslasten/totale lasten	16%	14%	14%	12%	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	2019	2018	2017	2016	2015
SVO Opleidingen	88%	84%	83%	73%	71%

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	2019	2018	2017	2016	2015
SVO Opleidingen	7,4	5,4	4,3	3,0	2,7

Rentabiliteit

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

Rentabiliteit	2019	2018	2017	2016	2015
SVO Opleidingen	19,2%	17,0%	18,6%	-14,1%	0,2%
SVO Opleidingen (na correctie T-2)	18,4%	20,9%	16,9%	-14,6%	-2,4%

Weerstandvermogen

Weerstandvermogen	2019	2018	2017	2016	2015
SVO Opleidingen	0,9	0,7	0,5	0,3	0,4

6.3 Treasurybeleid

Treasury is het sturen en het beheersen van, het verantwoorden over en het toezicht houden op de financiële posities en de hieraan verbonden risico's. Voor SVO was in 2012 een treasury-statuuut opgesteld en dit is begin 2017 herzien. Het treasurybeleid vindt plaats binnen de kaders van de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016 (gewijzigd d.d. 18 december 2018). Bij het aantrekken en uitzetten van alle benodigde en overtollige middelen handelen we volgens de verplichtingen in deze regeling. SVO moet altijd aan haar verplichtingen kunnen voldoen en zo nodig financiële middelen kunnen aantrekken. Het treasurystatuuut is goedgekeurd door zowel het College van Bestuur als de Raad van Toezicht.

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. Overtollige bedragen worden afgestort. Echter gezien de huidige rentevergoedingen levert dit niet zo veel op. Alle tegoeden zijn direct opeisbaar.

Financiële instrumenten

SVO heeft buiten de reguliere vorderingen, liquide middelen en schulden geen andere complexe of afgeleide financiële instrumenten, zoals derivaten. Vanwege de mogelijke liquiditeitsproblemen die speelde in de jaren 2016 en 2017, heeft SVO ervoor gekozen om in 2018 en 2019 geen middelen - langdurig - vast te zetten. In 2019 is bekeken of het zinvol lijkt om geld anders weg te zetten dan alleen op de bank. Na overleg met de RvT is ervoor gekozen om dit niet te doen maar de huidige regeling en werkwijzen te handhaven.

6.4 Continuïteitsparagraaf

SVO vakopleiding food is een landelijk werkende vakinstelling. Dit heeft grote voordelen maar uiteraard ook nadelen. Door die landelijke spreiding hebben wij onder andere meer coördinatie nodig en dat zie je terug in de benchmark in het percentage management van de organisatie ten opzichte van andere onderwijsorganisaties. Het is nu éénmaal makkelijker om vanuit één of twee gebouwen te coördineren en aan te sturen dan vanuit 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 is niet om te vertrekken uit die regio maar om dat anders te organiseren. Zo leiden we nu al veel op bij de bedrijven zelf, in-company, en dat kan uiteraard ook in de andere regio's. De verwachting is dat voor de komende jaren de hoofdvestigingen van SVO Amsterdam, Rijswijk, Rotterdam, Zwolle, Houten en Best zullen zijn. Vanuit die hoofdlocaties zal er dan gestuurd worden op het opleiden in de regio bij bedrijven in huis. De verwachte krimp die eraan 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. Ten behoeve van het maken van de begroting wordt dit proces zeer strak gemonitord en zullen wij, net als voorgaande begrotingen, altijd de kosten in overeenstemming brengen met de verwachte inkomsten.

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.

In 2016 is gestart met een transparantere wijze van opzetten van de begroting, meerjarenbegroting en rapportages. Deze manier is in 2017, 2018 en 2019 doorgezet. De 'kinderziektes' zijn er uit en voor het maken van de begroting, meerjarenbegroting en rapportages van 2019 merken we dat dit proces sneller werkt dan in het verleden. Halverwege 2019 is een structuurverandering doorgevoerd en dit zal ervoor zorgen dat er weer een vereenvoudigingsslag binnen de boekhouding wordt doorgevoerd. Deze structuurverandering is met terugwerkende kracht per 1 januari 2019 ingegaan. 2019 is hierdoor een overgangsjaar waarin mutaties met terugwerkende kracht zijn doorgevoerd.

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 studenten aantal 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 pijlmoment om te bezien wat wij doen met de huurlocaties. In deze overleggen wordt gekeken naar de studenten aantallen 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 2020 gestart met onderwijs geven. Voor 2020 staan we voor de keuze of we verhuizen van Best naar Eindhoven en we zijn aan het kijken naar een andere locatie in Heerhugowaard en Groningen. Voor 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).

Eén van de acties uit het actieplan van 2016 was een sterke vermindering van de personeelsomvang. Het doel was om de formatieomvang in drie jaar terug te brengen naar 101 fte. Dit heeft de afgelopen jaren plaatsgevonden. Door de zeer goede financiële positie is ervoor gekozen om in 2019 negen mensen meer aan te kunnen nemen. Tevens zijn er extra gelden gereserveerd om de huisvestingstransities te kunnen uitvoeren. 2019 zijn we gestart met het huren van een nieuwe locatie in de Markthal Rotterdam. De locatie wordt 2020 geopend en dit zou een aanzuigende werking moeten hebben op de studenten instroom. De inzet is om van Best naar Eindhoven en van Heerhugowaard naar Amsterdam te verhuizen. Beide met de inzet om meer in de stedelijke gebieden te zitten waar nog groeipotentie zit qua studenten aantallen. Wij kijken dan ook vol vertrouwen naar de toekomst maar zullen de eventuele krimp in studentaantallen jaarlijks zorgvuldig monitoren en indien nodig hierop acteren.

De continuïteitsparagraaf is gebaseerd op de meerjarenbegroting 2020-2024, vastgesteld in RvT vergadering van 12 december 2019.

A1. In de jaarstukken worden de navolgende kengetallen opgenomen

	2018 Werkelijk	2019 Werkelijk	2020 Prognose	2021 Prognose	2022 Prognose	2023 Prognose
Aantal bekostigde studenten BOL en BBL rekening houdend met T-2 systematiek	2188	2197	2232	2520	2599	2724
Formatie						
Directie en management	7	7	8	8	8	8
OP (FTE)	59,6	67,5	64,6	67,8	73,4	73,4
OBP (FTE)	34,6	35,2	35,1	35,1	35,1	35,1
Totaal FTE	101,2	109,7	107,7	110,9	116,5	116,5

Eind 2019 hebben wij 109,7 FTE in dienst.

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 werkelijk	2019 werkelijk	2020 prognose	2021 prognose	2022 prognose	2023 prognose
Aantal studenten						
BBL-studenten op 1-10	2052	2041	2221	2204	2214	2214
BOL-studenten op 1-10	136	156	184	184	184	184

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.

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 Werkelijk	2019 Werkelijk	2020 Prognose	2021 Prognose	2022 Prognose	2023 Prognose
Totaal aantal studenten BOL en BBL X Prijsfactor	3319	3443	3553	3524	3537	3537

De bovenstaande tabellen laten een kleine stijging zien van het totaal aantal studenten in het jaar 2019 ten opzichte van 2018. 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 studentenprognose voor 2020 en de jaren erna is voorzichtig aangehouden en laat een kleine toename zien. Net als de voorgaande jaren zullen wij rond de teldatum de werkelijke ingeschreven studenten vaststellen en vervolgens de nieuwe prognose aantallen bepalen. Vooralsnog is het beeld zeer positief. Waarbij we verwachten dat we de komende jaren extra instroomeffecten gaan zien van de gepleegde investeringen zoals het verplaatsen van de opleiding in Rotterdam naar de Markthal en het optimaliseren van de BOL-opleiding. De eerste geluiden hierover zijn zeer hoopgevend.

A2. Meerjarenbegroting en exploitatie

Hieronder een korte weergave van de exploitatiecijfers t/m 2019, de begroting 2020 en de meerjarenraming t/m 2024.

Balans (x EUR 1000,-)								
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Activa								
Immateriële vaste activa	167	113	75	100	100	100	100	100 #
Materiële vaste activa	1.405	1.140	1.821	1.270	1.330	1.330	1.330	1.330 #
Financiële vaste activa	0	59	19	60	60	60	60	60 #
Totaal vaste activa	1.573	1.312	1.915	1.430	1.490	1.490	1.490	1.490
Voorraden	0	0	0	0	0	0	0	0
Vorderingen	638	1.190	816	1.050	1.050	1.050	1.050	1.050
Effecten	0	0	0	0	0	0	0	0
Liquide middelen	11.591	15.086	16.858	16.103	16.023	15.940	15.791	15.611
Totaal vlottende activa	12.229	16.276	17.675	17.153	17.073	16.990	16.841	16.661
Totaal activa	13.802	17.588	19.589	18.583	18.563	18.480	18.331	18.151
Passiva								
Eigen vermogen - publiek	4.289	7.541	10.786	10.517	10.636	10.753	10.805	10.824
Eigen vermogen - privaat	4.677	4.790	4.993	4.984	4.999	5.016	5.033	5.053
Voorzieningen	2.114	2.467	1.425	1.642	1.442	1.242	1.042	842
Langlopende schulden	0	0	0	0	0	0	0	0
Kortlopende schulden	2.722	2.790	2.386	1.440	1.486	1.469	1.451	1.432
Totaal passiva	13.802	17.588	19.589	18.583	18.563	18.480	18.331	18.151
Exploitatierekening (x EUR 1000,-)								
Baten								
Rijksbijdragen	9.451	10.792	11.271	10.272	10.581	11.774	11.918	12.192
Overige overheidsbijdragen	6.136	4.228	2.973	3.326	3.283	2.479	2.379	2.292
College- cursus-, les- en examengelden	1.073	847	818	728	743	758	772	787
Baten in opdracht van derden	887	1.214	1.372	1.435	1.464	1.493	1.523	1.553
Overige baten	1.378	1.593	1.700	1.604	1.625	1.174	1.197	1.221
Totaal Baten	18.926	18.675	18.134	17.365	17.696	17.678	17.789	18.045
Lasten								
Personeelslasten	11.068	11.150	10.110	11.636	11.817	12.054	12.296	12.541
Afschrijvingen	609	511	434	432	432	432	432	432
Huisvestingslasten	1.587	1.612	1.759	2.380	2.117	1.849	1.732	1.716
Overige lasten	2.134	2.222	2.344	3.186	3.211	3.226	3.277	3.337
Totaal Lasten	15.397	15.494	14.648	17.634	17.577	17.561	17.737	18.026
Saldo Baten en Lasten	3.528	3.181	3.486	-269	119	117	52	19
Financiële baten en lasten	18	0	2	0	0	0	0	0
Gerealiseerde herwaardering	0	0	0	0	0	0	0	0
Resultaat	3.547	3.181	3.488	-269	119	117	52	19
Belastingen	-57	184	-40	0	0	0	0	0
Resultaat na belastingen	3.490	3.365	3.448	-269	119	117	52	19

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

In 2019 is een aanvang gemaakt met het uitvoering geven aan de kwaliteitsafspraken.

Wij willen hierop flink investeren zodat we goed gesteld staan voor de toekomst.

Er zijn vijf thema's benoemd:

- Onderwijskwaliteit;
- Professionalisering medewerkers;
- Onderwijs & arbeidsmarkt;
- Aansluiting vmbo en hbo;
- Innovatie.

De kwaliteitsagenda is erop gericht om van SVO een toekomstbestendige onderwijsorganisatie te maken die effectief en efficiënt acteert op de onderwijsvragen vanuit de sectoren waar wij voor opleiden.

Rondom het treasurybeleid en de uitvoering ervan zijn er in 2019 geen noemenswaardige ontwikkelingen geweest. SVO heeft geen gelden uitgezet en loopt hierbij dus ook geen risico's. SVO heeft geen eigen panden en is ook niet voornemens om die te gaan verwerven. De huidige versie van het treasurystatuut loopt in 2020 af en zal dus geüpdate gaan worden.

Gevolgen corona-crisis

Met het schrijven van het bestuursverslag is de wereld getroffen door het corona virus.

Dit is na balansdatum ontstaan.

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.

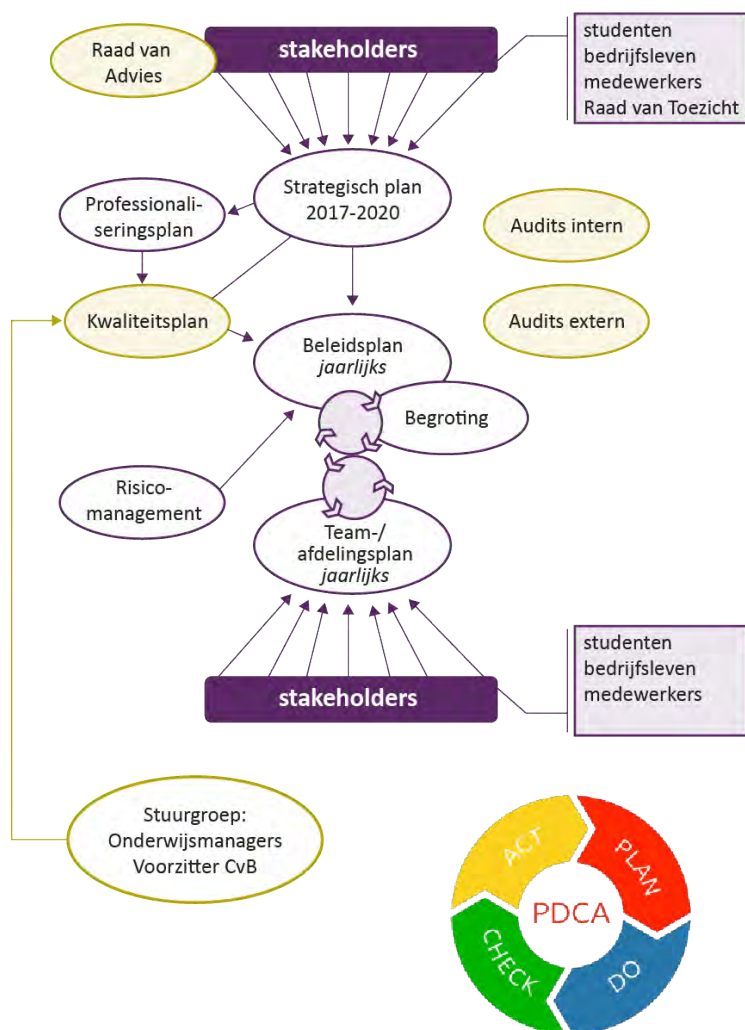
Gezien de liquiditeitspositie van SVO en dat er vanuit OCW geen bekostigingsaanpassingen zijn is de verwachting dat de corona crisis op korte termijn geen financieel effect zal hebben.

Macrodoelmatigheid

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

B1. Rapportage aanwezigheid en werking van het interne beheersings- en controlesysteem

Zie hiervoor het volgende schema.



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.

B2. Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

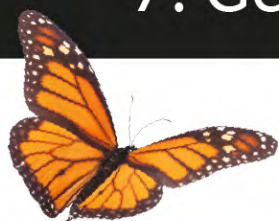
Deze zijn benoemd in paragraaf 5.3.

B3. Rapportage toezichthoudend orgaan

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



7. Geconsolideerde jaarrekening



Behorende bij onze
verklaring d.d.
11-06-2020

astrifm
onderwijsaccountants b.v.

7. GECONSOLIDEERDE JAARREKENING

In dit hoofdstuk legt het College van Bestuur financiële verantwoording af over de activiteiten in 2019.

7.1 Geconsolideerde balans per 31 december 2019 (na resultaatbestemming)

1 Activa	31-12-19	31-12-18
	EUR	EUR
Vaste activa		
1.1 Immateriële vaste activa	74.604	113.289
1.2 Materiële vaste activa	1.821.375	1.140.039
1.3 Financiële vaste activa	18.600	58.600
Totaal vaste activa	1.914.579	1.311.929
Vlottende activa		
1.4 Voorraden	0	0
1.5 Vorderingen	816.150	1.190.457
1.6 Effecten	0	0
1.7 Liquide middelen	16.858.422	15.085.509
Totaal vlottende activa	17.674.572	16.275.966
Totaal activa	19.589.151	17.587.894
2 Passiva		
	31-12-19	31-12-18
	EUR	EUR
2.1 Eigen vermogen	15.778.609	12.330.646
2.2 Voorzieningen	1.424.729	2.467.486
2.3 Langlopende schulden	0	0
2.4 Kortlopende schulden	2.385.813	2.789.762
Totaal passiva	19.589.151	17.587.894

7.2 Geconsolideerde staat van baten en lasten 2019

Baten			
	2019	2018	Begroet 2019
	EUR	EUR	EUR
3.1 Rijksbijdragen	11.270.953	10.792.022	11.136.000
3.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies	2.973.089	4.228.361	2.800.000
3.3 College-, cursus-, les- en examengelden	817.872	847.219	985.000
3.4 Baten werk in opdracht van derden	1.371.706	1.213.874	1.590.000
3.5 Overige baten	1.699.886	1.593.237	1.602.000
Totaal baten	18.133.505	18.674.713	18.113.000
Lasten			
4.1 Personeelslasten	10.110.181	11.149.603	11.890.000
4.2 Afschrijvingen	434.262	510.995	609.000
4.3 Huisvestingslasten	1.759.265	1.611.879	2.424.000
4.4 Overige lasten	2.344.002	2.221.672	2.496.000
Totaal lasten	14.647.709	15.494.150	17.419.000
Saldo baten en lasten	3.485.796	3.180.563	694.000
5 Financiële baten en lasten	2.167	0	0
Resultaat	3.487.963	3.180.563	694.000
6 Belastingen	-40.000	184.488	0
Resultaat na belastingen	3.447.963	3.365.051	694.000
9 Buitengewoon resultaat	0	0	0
Totaal resultaat	3.447.963	3.365.051	694.000

7.3 Geconsolideerd kasstroomoverzicht 2019

	2019 EUR	2018 EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	3.485.796	3.180.563
Aanpassing voor:		
Afschrijvingen	434.262	510.995
Actieve belastinglatenties	40.000	-58.600
Mutaties voorzieningen	-1.042.757	353.442
Verandering in vlottende middelen:		
Vorraden (-/-)	0	0
Vorderingen (-/-)	-374.306	552.091
Schulden	-403.949	67.636
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	2.887.658	3.501.945
Ontvangen interest	2.167	0
Betaalde interest (-/-)	0	0
Belastingen (-/-)	40.000	-184.489
	<u>-37.833</u>	<u>184.489</u>
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	2.849.825	3.686.434
Kasstroom uit Investeringsactiviteiten		
Investerings in MVA (-/-)	1.247.222	187.703
Desinvesterings in MVA	194.075	1.864
Investerings in IVA (-/-)	23.764	5.895
Totaal kasstroom uit Investeringsactiviteiten	-1.076.912	-191.734
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	0	0
Mutatie liquide middelen	1.772.914	3.494.700

7.4 Grondslagen voor de geconsolideerde jaarrekening 2019

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.

Vergelijkende cijfers

De cijfers voor 2018 zijn, waar nodig, gerubriceerd teneinde vergelijkbaarheid met 2019 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.

Financiële vaste activa

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

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

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

Vorraden

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

Vorderingen

Vorderingen worden gewaardeerd 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.

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 december 2019 is 97,8% (2018: 97%).

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.

Geormerkte 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. Geormerkte 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 2019

1.1 Immateriële vaste activa

	Aanschaf Prijs 01-01-19 EUR	Afschrijving Cumulatief 01-01-19 EUR	Boekwaarde 01-01-19 EUR	Investerings EUR	Desinvesteringen EUR	Afschrijvingen EUR	buitengebruik investerings EUR	buitengebruik cum afschrijvingen EUR	Aanschaf prijs 31-12-19 EUR	Afschrijving Cumulatief 31-12-19 EUR	Boekwaarde 31-12-19 EUR
1.1.5 Overige	309.512	196.222	113.289	23.764	-	62.450	-	-	333.276	258.672	74.604
1.1.1 Gekochte ontwikkeling	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Immateriële vaste activa	309.512	196.222	113.289	23.764	-	62.450	-	-	333.276	258.672	74.604

1.2 Materiële vaste activa

	Aanschaf Prijs 01-01-19 EUR	Afschrijving Cumulatief 01-01-19 EUR	Boekwaarde 01-01-19 EUR	Investerings EUR	Desinvesteringen EUR	Afschrijvingen EUR	buitengebruik investerings EUR	buitengebruik cum afschrijvingen EUR	Aanschaf Prijs 31-12-19 EUR	Afschrijving cumulatief 31-12-19 EUR	Boekwaarde 31-12-19 EUR
1.2.1 Gebouwen en terreinen	2.869.306	2.240.471	628.835	199.188	90.894	130.500	90.894	-	2.977.601	2.370.971	606.630
1.2.2 Inventaris en apparatuur *	2.157.388	1.733.918	423.470	409.394	74.270	194.267	75.824	1.554	2.490.957	1.926.631	564.326
1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen	655.871	568.136	87.735	-	28.911	47.045	348.216	319.304	307.656	295.877	11.779
1.2.4 Activa in uitvoering	-	-	-	638.640	-	-	-	-	638.640	-	638.640
Materiële vaste activa	5.682.565	4.542.525	1.140.040	1.247.222	194.075	371.812	514.933	320.858	6.414.854	4.593.479	1.821.375

1.3 Financiële vaste activa

	31-12-19	31-12-18
	EUR	EUR
1.3 Belastinglatentie	18.600	58.600
Financiële vaste activa	18.600	58.600

1.5 Vorderingen

	31-12-19	31-12-18
	EUR	EUR
1.5.1 Debiteuren	302.802	466.886
1.5.3 Groepsmaatschappijen	0	0
1.5.7 Overige vorderingen	1.018	451
1.5.8 Overlopende activa	548.230	739.959
1.5.9 Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	-35.900	-16.839
Vorderingen	816.150	1.190.457
Uitsplitsing		
1.5.7.1 Personeel	214	451
1.5.7.2 Overige	804	0
Overige vorderingen	1.018	451
1.5.8.1 Vooruitbetaalde kosten	507.283	672.908
1.5.8.3 Overlopende activa	40.947	67.051
Overlopende activa	548.230	739.959
1.5.9.1 Stand per 1-1	-16.839	-19.500
1.5.9.2 Onttrekking	17.855	2.624
1.5.9.3 Dotatie / vrijval	-36.916	0
Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	-35.900	-16.839

1.5.7.2 Overige vorderingen

	31-12-19	31-12-18
	EUR	EUR
Nog te ontvangen rente	804	0
Overige vorderingen	804	0

EFFECTEN & LIQUIDE MIDDELEN

Effecten & Liquide middelen

	31-12-19	31-12-18
	EUR	EUR
1.7.1 Kasmiddelen	3.260	4.690
1.7.2 Tegoeden op bankrekeningen	5.073.091	7.236.978
1.7.3 Spaarrekeningen (incl. deposito's)	11.782.071	7.843.841
Liquide middelen	16.858.422	15.085.509

De liquide middelen zijn direct opeisbaar. De rentevoet op de spaarrekeningen lag in het boekjaar 2019 tussen de 0,00 en 0,05%.

2.1 Eigen vermogen

	Stand per 01-01-19	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-19
	EUR	EUR	EUR	EUR
2.1.1 Algemene reserve	7.540.340	3.284.798	9889	10.835.027
2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)	0	0	0	0
2.1.3 Bestemmingsreserve (privaat)	4.790.306	163.165	-9.889	4.943.582
Eigen vermogen	12.330.646	3.447.963	0	15.778.609
Uitsplitsing				
2.1.2.N Bestemmingsreserve personeel (T-2-systematiek)	0	0	0	0
Bestemmingsreserve (publiek)	0	0	0	0
2.1.3.N Bestemmingsreserve (privaat)	4.790.306	163.165	-9.889	4.943.582
Bestemmingsreserve (privaat)	4.790.306	163.165	-9.889	4.943.582

Toelichting eigen vermogen

De private bestemmingsreserve bestaat uit het eigen vermogen van de Stichting SVO Faciliteiten. Het resultaat van SVO Holding B.V. over het boekjaar 2019 is ten gunste van de private bestemmingsreserve gebracht. Het resultaat van de Stichting Vakinstelling SVO is toegevoegd aan de algemene reserve.

Voorzieningen

2.2 Voorzieningen

	Stand per 01-01-19	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Rente mutatie (bij contante waarde)	Stand per 31-12-19	Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 jaar
2.2.1 Personeelsvoorzieningen	2.443.935	74.500	580.762	538.139	0	1.399.534	275.003	1.124.531
2.2.2 Voorziening verlieslatende contracten	0	0	0	0	0	0	0	0
2.2.3 Overige voorzieningen	23.551	1.644	0	0	0	25.195	0	25.195
Voorzieningen	2.467.486	76.144	580.762	538.139	0	1.424.729	275.003	1.149.726

Voorzieningen Geconsolideerd	Stand per 01-01-19	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Rente mutatie (bij contante waarde)	Stand per 31-12-19	Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 jaar
Jubileumvz	37.000	5.300	-	-	-	42.300	-	42.300
Duurzame inzetbaarheid	435.735	-	-	352.701	-	83.034	8.303	74.731
Wachtgeld	1.971.200	69.200	580.762	185.438	-	1.274.200	266.700	1.007.500
Expertisecentrum Slagersambacht	23.551	1.644	-	-	-	25.195	-	25.195
Jaarverslag	2.467.486	76.144	580.762	538.139	-	1.424.729	275.003	1.149.726

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 2019 bedraagt deze voorziening € 42.300 (2018: € 37.000). Wij gaan uit van een dienstverband oplopend tot de gerechtigde AOW-leeftijd.

Voorziening voor wachtgeld en bovenwettelijke maatregeling

Dit betreft een voorziening voor uitkeringen op grond van de wachtgeldregeling en bovenwettelijke maatregelen. Per ultimo 2019 is de stand van deze voorziening € 1.274.200

Voorziening voor duurzame inzetbaarheid

Per 31 december 2019 is er een voorziening gevormd voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. De hoogte van deze voorziening is € 83.034. Er is sprake van een aanzienlijke daling van deze voorziening vanwege een schattingswijziging. Er is rekening gehouden met een deelnemerskans, waardoor er sprake is van een daling van deze voorziening ten opzichte van 31 december 2018.

Voorziening Expertisecentrum voor het Slagersambacht

Inzake het aandeel van SVO in het negatieve resultaat van het Expertisecentrum voor het Slagersambacht is per 31 december 2019 een voorziening opgenomen van € 25.195.

2.4 Kortlopende schulden

	31-12-19	31-12-18
	EUR	EUR
2.4.3 Crediteuren	506.201	326.847
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen	414.444	97.707
2.4.8 Schulden ter zake van pensioenen	110.829	95.901
2.4.10 Overlopende passiva	1.354.339	2.269.306
Kortlopende schulden	2.385.813	2.789.761
Uitsplitsing		
2.4.7.1 Loonheffing	425.567	99.553
2.4.7.2 Omzetbelasting	-11.123	-1.846
2.4.7.4 Overige belastingen	0	0
Belastingen en premies sociale verzekeringen	414.444	97.707
2.4.10.1 Vooruit ontvangen college en cursusgelden	487.062	902.776
2.4.10.5 Vakantiegeld en -dagen	463.205	474.830
2.4.10.8 Overige	231.977	891.701
2.4.10.9 Nog te besteden geormerkte subsidies	172.095	
Overlopende passiva	1.354.339	2.269.306

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

	Toewijzing		Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m 2019	De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking	
	Datum	Kenmerk	EUR	EUR	100% uitgevoerd en afgerond ja/nee	Nog niet geheel afgerond ja/nee
Salarismix Randstadregio's 2019	22-01-19	959179-1	237.538	237.538	ja	nee
Voorziening leermiddelen minimagezinnen 2019	20-08-19	1003943-1	34.066	34.066	ja	nee
Subsidie studieverlof BVE 2019	20-09-19	1006016-1	31.730	31.730	ja	nee
Subsidie studieverlof BVE 2019	22-10-19	1009727-1	-14.102	-14.102	ja	nee
Subsidie studieverlof BVE 2019	20-11-19	1012244-1	4.099	4.099	ja	nee
			293.331	293.331		

G2 A Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Datum	Toewijzing Kenmerk	Bedrag van toewijzing EUR	Ontvangen t/m 2019 EUR	Totale kosten EUR	Te verrekenen ultimo 2019 EUR
			0	0	0	0
<u>Totaal</u>			0	0	0	0

G2 B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Datum	Toewijzing Kenmerk	Bedrag van toewijzing EUR	Saldo 01-01-2019 EUR	Ontvangen t/m 2019 EUR	Lasten 2019 EUR	Totale kosten t/m 31-12-2019 EUR	Saldo nog te besteden ultimo 2019 EUR
RIF 19008 Generation Food	23-05-19	560052835	821.900	0	282.528	110.433	110.433	172.095
<u>Totaal</u>			821.900	0	282.528	110.433	110.433	172.095

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 2019 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	1.160.853	2.863.697	1.406.075

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

Fiscale eenheid voor de vennootschapsbelasting

SVO heeft per 1 september 2019 de juridische structuur gemuteerd en die is met terugwerkende kracht per 1-1-2019 ingegaan.

Per 1-1-2019 zijn de volgende vennootschappen betrokken in de fiscale eenheid:

SVO Holding BV en SVO Certifex BV.

Fiscale eenheid voor de omzetbelasting

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

Elke entiteit is hoofdelijk aansprakelijk voor de belastingschuld van de fiscale eenheid als geheel.

Stichting Waarborgfonds MBO

SVO is aangesloten bij de Stichting Waarborgfonds Bve. Daaruit vloeit voort dat SVO een voorwaardelijke verplichting heeft ten aanzien van het Waarborgfonds ter grootte van 2% van de Rijksbijdrage van het afgesloten boekjaar. Voor het boekjaar 2019 komt dit neer op € 284.900.

7.7 Bestemming van het resultaat

Toevoegen aan de algemene reserve (publiek)	€	3.284.798
Toevoegen aan bestemmingsreserve (privaat)	€	<u>163.165</u>
Totaal	€	3.447.963

Dit voorstel is reeds verwerkt in de jaarrekening.

7.8 Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten 2019

3.1 Rijksbijdragen

	2019 EUR	Begroot 2019 EUR	2018 EUR
3.1.1 Rijksbijdragen OCW/EZ	11.270.953	11.136.000	10.792.022
3.1.2 Overige subsidies OCW/EZ	2.973.089	2.800.000	4.228.361
Rijksbijdragen	14.244.041	13.936.000	15.020.383
Uitsplitsing			
3.1.1.1 OCW	11.270.953	11.136.000	10.792.022
3.1.2.1.1 Geoormerkte subsidies	110.433	0	0
3.1.2.2.1 Niet-geoormerkte subsidies	2.862.656	2.800.000	4.228.361
Overige subsidies OCW	14.244.041	13.936.000	15.020.383

3.3 College-, cursus-, les- en examengelden

	2019 EUR	Begroot 2019 EUR	2018 EUR	Begroot 2018 EUR
3.3.2 Cursusgelden bve-sector	817.872	985.000	818.829	836.000
3.3.5 Examengelden	0	0	28.390	150.000
College-, cursus-, les- en examengelden	817.872	985.000	847.219	986.000

3.4 Baten in opdracht van derden

	2019 EUR	Begroot 2019 EUR	2018 EUR	Begroot 2018 EUR
3.4.3 Overige baten werk in opdracht van derden	1.371.706	1.590.000	1.213.874	1.460.000
Baten in opdracht van derden	1.371.706	1.590.000	1.213.874	1.460.000

Uitsplitsing

3.5 Overige baten

	2019 EUR	Begroot 2019 EUR	2018 EUR	Begroot 2018 EUR
3.5.6 Cursusmateriaal	922.782	767.000	724.277	560.000
Subsidiering BOL (VOS)	475.000	475.000	478.196	475.000
Overige	302.103	360.000	390.764	300.000
Overige baten	1.699.886	1.602.000	1.593.237	1.335.000

4.1 Personeelslasten

	2019 EUR	Begroot 2019 EUR	2018 EUR
4.1.1 Lonen en salarissen	7.971.445	8.807.000	7.513.413
4.1.2 Overige personele lasten	2.172.910	3.083.000	3.668.565
4.1.3 Af: uitkeringen	-34.174	0	-32.375
<u>Personeelslasten</u>	10.110.181	11.890.000	11.149.603
Uitsplitsing			
4.1.1.1 Brutolonen en salarissen	6.150.124	6.957.000	5.706.353
4.1.1.2 Sociale lasten	860.162	925.000	953.115
4.1.1.3 Pensioenpremies	961.159	925.000	853.945
<u>Lonen en salarissen</u>	7.971.445	8.807.000	7.513.413
4.1.2.1 Dotatie / Onttrekking personele voorzieningen	-461.995	0	1.017.855
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	1.180.641	1.421.000	1.266.081
4.1.2.3 Overig	1.454.263	1.662.000	1.384.628
<u>Overige personele lasten</u>	2.172.910	3.083.000	3.668.565

4.2 Afschrijvingen

	2019 EUR	Begroot 2019 EUR	2018 EUR
4.2.1 Immateriële vaste activa	62.450	65.000	59.796
4.2.2 Materiële vaste activa	371.812	544.000	451.199
<u>Afschrijvingen</u>	434.262	609.000	510.995

4.3 Huisvestingslasten

	2019 EUR	Begroot 2019 EUR	2018 EUR
4.3.1 Huur	1.047.035	1.090.000	1.093.615
4.3.3 Onderhoud	58.173	56.000	65.622
4.3.4 Energie en water	149.542	114.000	131.544
4.3.5 Schoonmaakkosten	249.581	228.000	235.336
4.3.6 Heffingen	20.842	30.000	23.001
4.3.8 Overige huisvestingslasten	234.092	906.000	62.762
<u>Huisvestingslasten</u>	1.759.265	2.424.000	1.611.879

4.4 Overige lasten

	2019 EUR	Begroot 2019 EUR	2018 EUR
4.4.1 Administratie en beheerslasten	537.550	672.000	410.754
4.4.2 Inventaris en apparatuur	347.296	400.000	421.387
4.4.2. Leermiddelen	803.992	741.000	705.943
4.4.4 Overige	655.165	683.000	683.588
<u>Overige lasten</u>	2.344.002	2.496.000	2.221.672
Uitsplitsing			
4.4.1.1 Honorarium onderzoek jaarrekening	69.311	57.500	52.800
4.4.1.2 Honorarium andere controleopdrachten	3.127	2.500	5.430
<u>Accountantslasten</u>	72.438	60.000	58.230

Toelichting 4.1.2.3. Overige personele lasten

Toelichting 4.1.2.3. Overige personele lasten

	2019 EUR	Begroot 2019 EUR	2018 EUR	Begroot 2018 EUR
Uitbesteed werk	555.567	733.000	539.704	675.000
Reiskosten	545.027	485.000	536.916	473.000
Overige personele lasten	353.670	444.000	308.009	361.000
Overige personele lasten	1.454.263	1.662.000	1.384.628	1.509.000

5 Financiële baten en lasten

	2019 EUR	Begroot 2019 EUR	2018 EUR	Begroot 2018 EUR
5.1 Resultaat verkoop activa	0	0	0	0
5.1 Rentebaten	-2.167	0	0	0
5.3 Rentelasten (-/-)	0	0	0	0
Financiële baten en lasten	-2.167	0	0	0

6 Belastingen

	2019 EUR	Begroot 2019 EUR	2018 EUR	Begroot 2018 EUR
Belastingen (-/-)	-40.000	0	184.488	-48.000

9 Buitengewoon resultaat

	2019 EUR	Begroot 2019 EUR	2018 EUR	Begroot 2018 EUR
Buitengewoon resultaat	0	0	0	0

Geconsolideerd overzicht totaalresultaat

	2019 EUR	2018 EUR
Geconsolideerd resultaat na belastingen toekomend aan de Stichting	3.447.963	3.365.051
Totaal van de rechtstreekse mutaties in het eigen vermogen van de Stichting	0	0
Totaal resultaat van de Stichting	3.447.963	3.365.051

7.9 Gebeurtenissen na balansdatum

7.9.1 Corona effecten voor SVO

Met het schrijven van het bestuursverslag is de wereld getroffen door het coronavirus. Dit is ontstaan na balansdatum.

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 liquiditeitspositie van SVO en dat er vanuit OCW geen bekostigingsaanpassingen zijn is de verwachting dat de corona crisis op korte termijn geen financieel effect zal hebben.

7.10 Overzicht verbonden partijen

Model E: Verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-19 EUR	Resultaat 2019 EUR	Art 2: 403 BW Ja/Nee	Deelname %	Consolidatie J/N
Stichting Vakinstelling SVO	Stichting	Houten	4	10.835.027	3.284.798	Nee	100	Ja
SVO Holding BV	BV	Houten	4	4.943.582	163.165	Nee	100	Ja
Certifex Food BV	Verbonden partij	Deelneming in SVO Holding BV						

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 € 152.000. 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 2019 € 152.000.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

Gegevens 2019		
bedragen x € 1	K.de Leest	
Functiegegevens	Voorzitter CvB	
Aanvang en einde functievervulling in 2019	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.	
Gegevens 2018		
bedragen x € 1	K. de Leest	
Functiegegevens	Voorzitter CvB	
Aanvang en einde functievervulling in 2018	01-01-2018 – 31-12-2018	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1.0	
Dienstbetrekking?	ja	
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	118.683	
Beloningen betaalbaar op termijn	18.172	
<i>Subtotaal</i>	<i>136.855</i>	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	146.000	
Bezoldiging	136.855	

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

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2019					
bedragen x € 1	C.K. Vinckers	H.H.Post	N. van den Berg	G.F.M. van Dijck	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	8.775	8.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	22.800	15.200	15.200	15.200	15.200
-/- 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	8.118	8.000	8.775	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 2018					
bedragen x € 1	C.K. Vinckers	H.H.Post	N. van den Berg	G.F.M. van Dijck	M. Hovenkamp
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2018	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	25/8 – 31/12	01/01 – 31/12
Bezoldiging					
Bezoldiging	9.788	8.039	8.000	3.480	8.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	21.900	14.600	14.600	14.600	14.600

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

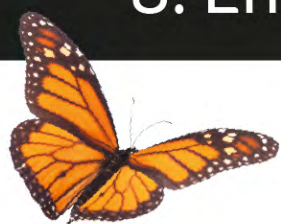
3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

4. Bezoldiging niet-topfunctionarissen

Niet van toepassing



8. Enkelvoudige jaarrekening



Behorende bij onze
verklaring d.d.
11-06-2020

astrium
onderwijsadviseurs b.v.

8. ENKELVOUDIGE JAARREKENING

8.1 Enkelvoudige balans per 31 december 2019

		31-12-19	31-12-18
		EUR	EUR
1 Activa			
Vaste activa			
1.1	Immateriële vaste activa	74.604	108.377
1.2	Materiële vaste activa	1.821.375	116.716
1.3	Financiële vaste activa	5.002.182	68.690
<u>Totaal vaste activa</u>		<u>6.898.161</u>	<u>293.783</u>
Vlottende activa			
1.4	Vorraden	0	0
1.5	Vorderingen	816.150	10.127.192
1.6	Effecten	0	0
1.7	Liquide middelen	16.078.090	11.541.976
<u>Totaal vlottende activa</u>		<u>16.894.239</u>	<u>21.669.168</u>
Totaal activa		<u>23.792.400</u>	<u>21.962.951</u>
2 Passiva			
2.1	Eigen vermogen	15.778.609	7.550.230
2.2	Voorzieningen	1.424.729	2.015.530
2.3	Langlopende schulden	0	0
2.4	Kortlopende schulden	6.589.062	12.397.192
Totaal passiva		<u>23.792.400</u>	<u>21.962.951</u>

8.2 Enkelvoudige staat van baten en lasten 2019

Baten		2019	Begroot 2019	2018
		EUR	EUR	EUR
3.1	Rijksbijdragen	11.270.953	11.136.000	10.792.022
3.2	Overige overheidsbijdragen en subsidies	2.973.089	2.800.000	4.228.361
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	817.872	985.000	819.324
3.4	Baten werk in opdracht van derden	2.300	0	0
3.5	Overige baten	1.697.211	1.602.000	1.486.690
Totaal baten		16.761.425	16.523.000	17.326.397
Lasten				
4.1	Personeelslasten	9.686.991	11.183.000	7.956.596
4.2	Afschrijvingen	434.262	609.000	100.085
4.3	Huisvestingslasten	1.759.265	2.424.000	1.828.094
4.4	Overige lasten	1.598.277	1.707.000	4.373.734
Totaal lasten		13.478.794	15.923.000	14.258.509
Saldo baten en lasten		3.282.630	600.000	3.067.888
Gerealiseerde herwaardering		0	0	0
5 Financiële baten en lasten		2.167	0	0
Resultaat		3.284.798	600.000	3.067.888
6 Belastingen		0	0	184.488
7 Resultaat deelnemingen		163.165	0	0
Resultaat na belastingen		3.447.963	600.000	3.252.376
8 Aandeel derden in resultaat		0	0	0
Nettoresultaat		3.447.963	600.000	3.252.376
9 Buitengewoon resultaat		0	0	0
Totaal resultaat		3.447.963	600.000	3.252.376

8.3 Toelichting op de enkelvoudige jaarrekening 2019

Algemeen

De enkelvoudige jaarrekening maakt deel uit van de jaarrekening 2019 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 waardebepaling 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 een belastinglatentie van € 18.600 en de deelneming in SVO Holding BV en Certifex Food BV van € 4.983.582.

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 2019

1.1 Immateriële vaste activa

	Aanschaf Prijs 01-01-19 EUR	Afschrijving Cumulatief 01-01-19 EUR	Boekwaarde 01-01-19 EUR	Investeringen EUR	Desinvesteringen EUR	Afschrijvingen EUR	buitengebruik investeringen EUR	buitengebruik cum afschrijvingen EUR	Aanschaf prijs 31-12-19 EUR	Afschrijving Cumulatief 31-12-19 EUR	Boekwaarde 31-12-19 EUR
1.1.5 Overige	309.512	196.222	113.289	23.764	-	62.450	-	-	333.276	258.672	74.604
1.1.1 Gekochte ontwikkeling	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Immateriële vaste activa	309.512	196.222	113.289	23.764	-	62.450	-	-	333.276	258.672	74.604

1.2 Materiële vaste activa

	Aanschaf Prijs 01-01-19 EUR	Afschrijving Cumulatief 01-01-19 EUR	Boekwaarde 01-01-19 EUR	Investeringen EUR	Desinvesteringen EUR	Afschrijvingen EUR	buitengebruik investeringen EUR	buitengebruik cum afschrijvingen EUR	Aanschaf Prijs 31-12-19 EUR	Afschrijving cumulatief 31-12-19 EUR	Boekwaarde 31-12-19 EUR
1.2.1 Gebouwen en terreinen	2.869.306	2.240.471	628.835	199.188	90.894	130.500	90.894	-	2.977.601	2.370.971	606.630
1.2.2 Inventaris en apparatuur *	2.157.388	1.733.918	423.470	409.394	74.270	194.267	75.824	1.554	2.490.957	1.926.631	564.326
1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen	655.871	568.136	87.735	-	28.911	47.045	348.216	319.304	307.656	295.877	11.779
1.2.4 Activa in uitvoering	-	-	-	638.640	-	-	-	-	638.640	-	638.640
Materiële vaste activa	5.682.565	4.542.525	1.140.040	1.247.222	194.075	371.812	514.933	320.858	6.414.854	4.593.479	1.821.375

1.3**Financiële vaste activa**

	Boekwaarde 01-01-19 EUR	Overige mutaties EUR	Desinvesteringen en afgeloste leningen EUR	Resultaat deelnemingen EUR	Boekwaarde 31-12-19 EUR
1.3.1 Groepsmaatschappijen	10.090	-10.090	0	0	0
1.3.2 Belastinglatentie	58.600	0	0	-40.000	18.600
Deelneming SVO Holding BV	0	4.780.416	0	203.166	4.983.582
Financiële vaste activa	68.690	4.770.326	0	163.166	5.002.182

Toelichting financiële vaste activa

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

Belastinglatentie

Voor alle belastbare tijdelijke verschillen tussen de commerciële en fiscale balanswaardering wordt een latente belastingverplichting opgenomen. Voor alle verrekenbare tijdelijke verschillen tussen de commerciële en fiscale balanswaardering en voor beschikbare voorwaartse verliescompensatie wordt een latente belastingvordering opgenomen voor zover het waarschijnlijk is dat er fiscale winst beschikbaar zal zijn voor verrekening. De latente belastingvorderingen en -verplichtingen worden opgenomen onder de financiële vaste activa respectievelijk voorzieningen. De waardering van latente belastingverplichtingen en -vorderingen wordt gebaseerd op de fiscale gevolgen van de door de vennootschap, per balansdatum, voorgenomen wijze van realisatie of afwikkeling van activa, voorzieningen, schulden of overlopende passiva. Hierbij wordt uitgegaan van het geldende belastingtarief. De latente belastingverplichtingen en vorderingen worden gewaardeerd tegen nominale waarde. De latente belastingvorderingen en -verplichtingen worden gesaldeerd indien is voldaan aan de algemene voorwaarden voor saldering.

1.5 Vorderingen

	31-12-19	31-12-18
	EUR	EUR
1.5.1 Debiteuren	302.802	386.636
1.5.3 Groepsmaatschappijen - SVO Holding BV	0	9.698.799
1.5.7 Overige vorderingen	1.018	56.852
1.5.8 Overlopende activa	548.230	0
1.5.9 Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	-35.900	-15.096
<u>Vorderingen</u>	816.150	10.127.192
Uitsplitsing		
1.5.7.1 Personeel	214	239
1.5.7.2 Overige	804	56.613
<u>Overige vorderingen</u>	<u>1.018</u>	<u>56.852</u>
1.5.8.1 Vooruitbetaalde kosten	507.283	0
1.5.8.3 Overlopende activa	40.947	0
<u>Overlopende activa</u>	<u>548.230</u>	<u>0</u>
1.5.9.1 Stand per 1-1	-16.839	-16.750
1.5.9.2 Onttrekking	17.855	-2.045
1.5.9.3 Vrijval / Dotatie	-36.916	391
<u>Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid</u>	<u>-35.900</u>	<u>-15.096</u>

Behorende bij onze
verklaring d.d.
11-06-2020

astrium
onderwijsaccountants b.v.

Effecten en liquide middelen

1.7 Liquide middelen

	31-12-19	31-12-18
	EUR	EUR
1.7.1 Kasmiddelen	3.260	1.729
1.7.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	16.074.830	11.540.246
Liquide middelen	16.078.090	11.541.976

Voor een toelichting op de liquide middelen verwijzen we naar de toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2019. De liquide middelen staat ter vrije beschikking van de entiteit.

2.1 Eigen vermogen

	Stand per 01-01-19	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-19
	EUR	EUR	EUR	EUR
2.1.1 Algemene reserve	7.550.230	3.284.798	0	10.835.027
2.1.2 Private bestemmingsreserve SVO Holding BV		163.165	4.780.417	4.943.582
Eigen vermogen	7.550.230	3.447.963	4.780.417	15.778.609

Toelichting

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

Voorzieningen

2.2 Voorzieningen

	Stand per 01-01-19	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Rente mutatie (bij contante waarde)	Stand per 31-12-19	Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 jaar
2.2.1 Personeelsvoorzieningen	2.443.935	74.500	580.762	538.139	0	1.399.534	275.003	1.124.531
2.2.2 Voorziening verlieslatende contracten	0	0	0	0	0	0	0	0
2.2.3 Overige voorzieningen	23.551	1.644	0	0	0	25.195	0	25.195
Voorzieningen	2.467.486	76.144	580.762	538.139	0	1.424.729	275.003	1.149.726

Voorzieningen Geconsolideerd	Stand per 01-01-19	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Rente mutatie (bij contante waarde)	Stand per 31-12-19	Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 jaar
Jubileumvz	37.000	5.300	-	-	-	42.300	-	42.300
Duurzame inzetbaarheid	435.735	-	-	352.701	-	83.034	8.303	74.731
Wachtgeld	1.971.200	69.200	580.762	185.438	-	1.274.200	266.700	1.007.500
Expertisecentrum Slagersambacht	23.551	1.644	-	-	-	25.195	-	25.195
Jaarverslag	2.467.486	76.144	580.762	538.139	-	1.424.729	275.003	1.149.726

Voorziening voor jubileum

Er is een voorziening getroffen voor uitkeringen in verband met jubilea van onze personeelsleden. Het betreft de jubilea-uitkeringen voor een 25-jarig en 40-jarig dienstverband. Per ultimo 2019 bedroeg deze voorziening € 42.300 (in 2018: € 37.000).

Voorziening voor wachtgeld

Dit betreft een voorziening voor uitkeringen op grond van de wachtgeldregeling. Per ultimo 2019 was de stand van deze voorziening € 1.274.200 (2018: € 1.971.200).

2.4 Kortlopende schulden

		31-12-19	31-12-18
		EUR	EUR
2.4.3	Crediteuren	506.201	234.529
2.4.4	OCW/EL&I	0	0
2.4.5	Schulden aan groepsmaatschappijen	4.203.250	10.421.019
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	414.444	340.235
2.4.8	Schulden ter zake van pensioenen	110.829	72.359
2.4.9	Overige kortlopende schulden	0	137.689
2.4.10	Overlopende passiva	1.354.338	1.191.361
	Kortlopende schulden	6.589.062	12.397.192

Uitsplitsing

2.4.7.1	Loonheffing	425.567	315.807
2.4.7.2	Omzetbelasting	-11.123	180
2.4.7.4	Overige belastingen	0	24.248
	<u>Belastingen en premies sociale verzekeringen</u>	<u>414.444</u>	<u>340.235</u>
2.4.10.1	Vooruit ontvangen college en cursusgelden	487.062	832.536
2.4.10.5	Vakantiegeld en -dagen	463.205	358.825
2.4.10.8	Overige	231.976	0
2.4.10.9	Nog te besteden geormerkte subsidies	172.095	
	<u>Overlopende passiva</u>	<u>1.354.338</u>	<u>1.191.361</u>

Toelichting bij de enkelvoudige staat van baten en lasten 2019

Rijksbijdragen		2019	Begroet 2019	2018
		EUR	EUR	EUR
3.1.1	Rijksbijdragen OCW/EZ	11.270.953	11.136.000	10.792.022
3.1.2	Overige subsidies OCW/EZ	2.973.089	2.800.000	4.228.361
Rijksbijdragen		14.244.041	13.936.000	15.020.383
Uitsplitsing				
3.1.1.1	OCW	11.270.953	11.136.000	10.792.022
3.1.2.2.1	Niet-geoordeelde subsidies	2.862.656	2.800.000	4.228.361
3.1.2.1.1	Geoordeelde subsidies	110.433	0	0
<u>Overige subsidies OCW</u>		2.973.089	2.800.000	4.228.361

3.3 College-, cursus-, les- en examengelden

3.3.2 Cursusgelden bve-sector

3.3.5 Examengelden

College-, cursus-, les- en examengelden

2019 EUR	Begroot 2019 EUR	2018 EUR
817.872	985.000	819.324
0	0	0
817.872	985.000	819.324

3.4 Baten in opdracht van derden

3.4.2 Contractonderzoek

3.4.3 Overige baten werk in opdracht van derden

Baten in opdracht van derden

2019 EUR	Begroot 2019 EUR	2018 EUR
0	0	0
2.300	0	0
2.300	0	0

Uitsplitsing

Overige baten in opdracht van derden

3.4.3.3 Overige baten in opdracht van derden

Overige baten in opdracht van derden

2.300	0	0
2.300	0	0

3.5 Overige baten

3.5.2 Detachering personeel

3.5.6 Cursusmateriaal

Subsidiëring BOL (VOS)

Overige

Overige baten

2019 EUR	Begroot 2019 EUR	2018 EUR
		0
922.782	675.000	724.277
475.000	475.000	478.196
299.429	452.000	284.218
1.697.211	1.602.000	1.486.690

4.1 Personeelslasten

	2019 EUR	Begroot 2019 EUR	2018 EUR
4.1.1 Lonen en salarissen	7.990.609	8.551.000	5.581.108
4.1.2 Overige personele lasten	1.730.556	2.632.000	2.396.789
4.1.3 Af: uitkeringen	-34.174	0	-21.301
<u>Personeelslasten</u>	9.686.991	11.183.000	7.956.596
Uitsplitsing			
4.1.1.1 Brutolonen en salarissen	6.180.884	5.985.700	4.342.740
4.1.1.2 Sociale lasten	849.408	1.282.650	557.695
4.1.1.3 Pensioenpremies	960.317	1.282.650	680.673
<u>Lonen en salarissen</u>	7.990.609	8.551.000	5.581.108
4.1.2.1 Dotatie / onttrekking personele voorzieningen	-461.995	0	643.673
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	1.180.641	1.034.000	690.274
4.1.2.3 Overig	1.011.910	1.598.000	1.062.842
<u>Overige personele lasten</u>	1.730.556	2.632.000	2.396.789

4.2 Afschrijvingen

	2019 EUR	Begroot 2019 EUR	2018 EUR
4.2.1 Immateriële vaste activa	62.450	60.000	57.740
4.2.2 Materiële vaste activa	371.812	549.000	42.345
<u>Afschrijvingen</u>	434.262	609.000	100.085

4.3 Huisvestingslasten

	2019 EUR	Begroot 2019 EUR	2018 EUR
4.3.1 Huur	1.047.035	1.050.000	329.333
4.3.3 Onderhoud	58.173	60.000	12.641
4.3.4 Energie en water	149.542	144.000	24.827
4.3.5 Schoonmaakkosten	249.581	245.000	31.502
4.3.6 Heffingen	20.842	25.000	1.361
4.3.7 Dotatie voorzieningen	0	0	678
4.3.8 Overige huisvestingslasten	234.092	900.000	1.427.751
<u>Huisvestingslasten</u>	1.759.265	2.424.000	1.828.094

4.4 Overige lasten

	2019 EUR	Begroot 2019 EUR	2018 EUR
4.4.1 Administratie en beheerslasten	1.017.892	1.020.000	3.709.489
4.4.2 Inventaris en apparatuur	52.507	55.000	49.475
4.4.2 Leermiddelen	490.961	595.000	598.652
4.4.3 Dotaties overige voorzieningen	36.916	35.000	0
4.4.4 Overige	0	2.000	16.119
<u>Overige lasten</u>	1.598.277	1.707.000	4.373.734

Financieel en buitengewoon

5 Financiële baten en lasten

	2019 EUR	Begroot 2019 EUR	2018 EUR
5.1 Rentebaten	2.167	0	0
5.3 Rentelasten (-/-)	0	0	0
Financiële baten en lasten	2.167	0	0

6 Belastingen

Belastingen (-/-)

	2019 EUR	Begroot 2019 EUR	2018 EUR
	0	0	184.488

6 Resultaat deelnemingen

Resultaat deelnemingen

	2019 EUR	Begroot 2019 EUR	2018 EUR
	163.165	0	0

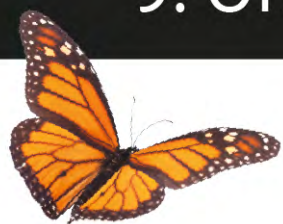
9 Buitengewoon resultaat

Buitengewoon resultaat

	2019 EUR	Begroot 2019 EUR	2018 EUR
	0	0	0



9. Ondertekening



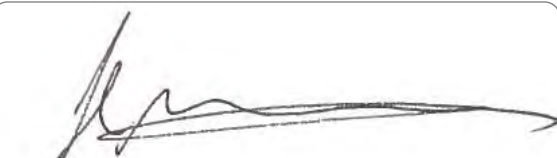
Behorende bij onze
verklaring d.d.
11-06-2020

astrium
onderwijsaccountants b.v.

9. ONDERTEKENING

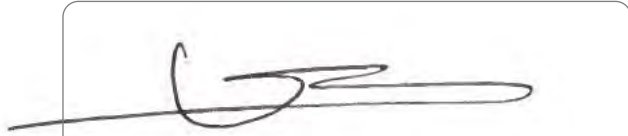
Houten, 11 juni 2020

Stichting Vakinstelling SVO

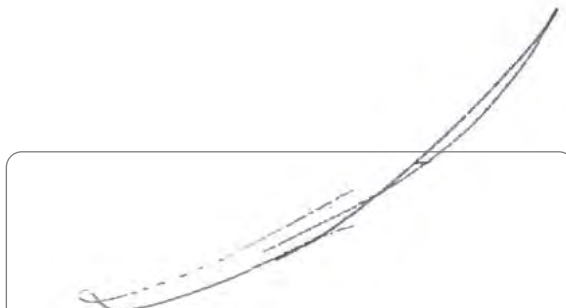


De heer drs. K.de Leest
Voorzitter College van Bestuur

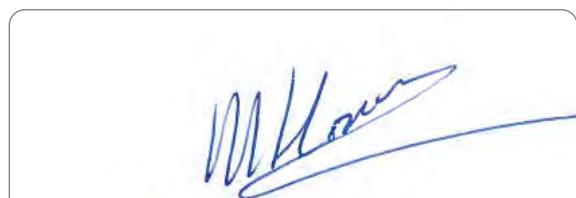
Raad van Toezicht



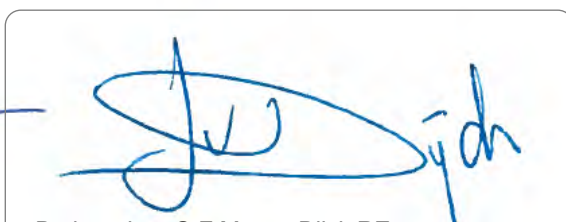
Mevrouw. C.K. Vinckers
Voorzitter



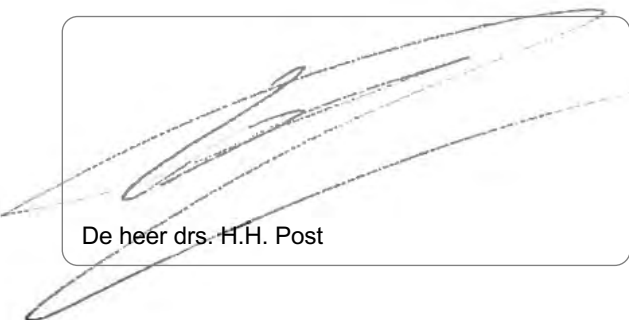
Mevrouw mr. N. van den Berg



Mevrouw mr. M. Hovenkamp



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



De heer drs. H.H. Post



10. Overige gegevens



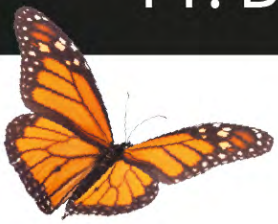
10. OVERIGE GEGEVENS

10.1 Statutaire regeling

Conform de statuten beslist de vergadering van de Raad van Toezicht over de bestemming van het resultaat.



11. Bijlagen



11. BIJLAGEN

11.1 Nevenfuncties Raad van Toezicht en College van Bestuur

RAAD VAN TOEZICHT	(NEVEN) FUNCTIES
Mw. C.K. Vinckers (voorzitter)	Bestuurslid Commissie Vorming en Toerusting Protestantse Gemeente Houten Bestuurslid Stichting Steunfonds Open Oecumenische School voor Voortgezet Onderwijs Houten
Mw. Mr. N. van den Berg	Lid belanghebbendenorgaan pensioenkring Ballast Nedam Bestuurslid/secretaris stichting pensioenfonds Astellas Bestuurslid stichting bedrijfstakpensioenfonds Waterbouw Bestuurslid stichting bedrijfstakpensioenfonds Bouwnijverheid Bestuurslidmaatschap BPF Bouw 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 Dijck	Voorzitter bestuur Coöperatie Funghi U.A. Voorzitter Raad van Commissarissen Stichting ABAB Voorzitter Raad van Commissarissen ABAB Groep B.V. Lid Raad van Commissarissen Grondexploitatie maatschappij Californië B.V.
Dhr. drs. H.H. Post	Voorzitter Raad van Bestuur Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs Bestuurslid VO-raad Lid algemeen bestuur FOKOR
Mw. Ir. M. Hovenkamp	Voorzitter Bewonersorganisatie in Hillegersberg Lid VMT-contactgroep Wetgeving & Toezicht (VMT-CWT)
COLLEGE VAN BESTUUR	(NEVEN) FUNCTIES
Dhr. drs. K. de Leest (voorzitter CvB)	Lid Raad van Toezicht Stichting Onderwijsgroep Amersfoort

11.2 Gebruikte afkortingen

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