



Jaarverslag 2023

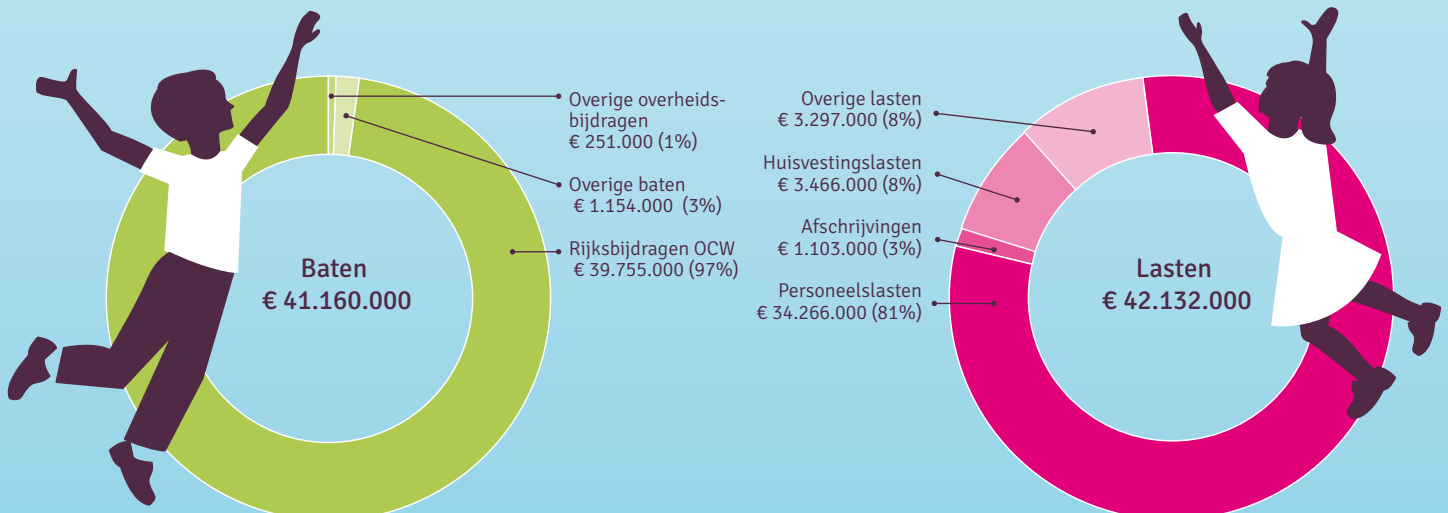


Behaalde resultaten 2023

Onze resultaten

- De nadere vormgeving van de personele unie tussen bestuur en toezicht van KPOA en SKOSS resulteerde in september 2023 in het besluit tot fusie naar SKOSS-KPOA per 1 januari 2024.
- In september startte KPOA met de Amersfoort International School op basis van het IB-programma.
- Voor de zomervakantie was de formatieve formatie van de 17 scholen van KPOA rond.
- Het aandeel OP in opleiding bedroeg in 2023 25% van het totaal. KPOA heeft een stevige basis als opleidingsstichting.
- KPOA-scholen hebben een stabiel marktaandeel binnen Amersfoort.
- 4 KPOA-scholen beschikken over een kleuterplein en/of W&T lab.
- Solvabiliteit, liquiditeit, rentabiliteit en weerstandsvermogen onder het gemiddelde van de landelijke benchmark en ruim boven de signaleringswaarden van de onderwijsinspectie.
- De meeste schoolplannen zijn in 2023 afgerond. In bijbehorende jaarplannen staat verwoord hoe deze scholen werken aan onderwijsverbetering.
- De accountant geeft een goedkeurende verklaring aan het jaarverslag en de jaarrekening.
- De continuïteitsparagraaf in het jaarverslag bevestigt jaarlijks het begrotingsevenwicht in meerjarig perspectief.
- In het kader van gezamenlijke schoolbezoeken maken alle schoolleiders deel uit van een lerend team, de schoolbezoeken binnen de PDCA-cyclus vinden in duo's plaats.
- Twee scholen die werkplekleren verbinden aan praktijkgericht onderzoek.
- Maximaal 5% van de KPOA-formatie wordt ingezet voor de uitvoering van wettelijke en bestuurlijke taken.
- SKOSS-KPOA is partner in Samen Opleiden.
- In alle scholen is sprake van samenwerkingsvormen tussen teamleden waarin sprake is van lerend en onderzoekend werken aan onderwijsverbetering (bijv. PLG1, actieteam, projectgroep, werkgroep, leerteam).
- Op stichtingsniveau zijn 5 projectgroepen ingericht voor de collectieve ambities.
- Bestuur van KPOA heeft geparticipeerd in een interbestuurlijke visitatie (audit) bij Signum en Optimus vanuit het Fontys lectoraat Goed leraarschap, goed leiderschap.
- Alle schoolleiders hebben – parallel aan de herijking van hun schoolplannen – geparticipeerd in de leergang Duurzaam leiderschap II (geregistreerd bij het schoolleidersregister PO).

Financiën 2023



Het gerealiseerde exploitatieresultaat NPO van € 222.685 negatief is ten laste gebracht aan het de bestaande bestemmingsreserve daarvoor. Ook zijn inkomsten vanuit het Samenwerkingsverband die zo laat toegewezen zijn dat ze niet meer effectief uitgegeven konden worden in een bestemmingsreserve gezet. Dit om zeker te stellen dat de gelden voor het bestemde doel uitgegeven worden. Het verschil met het resultaat is verrekend met het eigen vermogen.



Voorwoord

Graag presenteren wij ons jaarverslag 2023 aan alle betrokkenen in en om de basisscholen van de Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort en omstreken (KPOA), sinds 1 januari 2024 SKOSS-KPOA. Hierin maken wij u deelgenoot van de resultaten van onze onderwijsorganisatie in het kader van onze maatschappelijke opdracht en doelstellingen.

2023 was het eerste volledige kalenderjaar waarin KPOA onder de bestuurlijke verantwoordelijkheid viel van de personele unie van college van bestuur en Raad van Toezicht van zowel SKOSS als KPOA. In januari ontving KPOA de rapportage van het kwaliteitsonderzoek van de onderwijsinspectie bij DOK12. Het oordeel onvoldoende resulteerde in een verbetertraject dat in januari 2024 werd afgerond met het eindoordeel voldoende. De toestroom van vluchtelingenkinderen door onrust in de wereld bleef in 2023 bestaan, maar het onderwijs aan nieuwkomers in Amersfoort werd vanaf de zomer weer uitgevoerd door de taalschool van Meerkring.

In september startte KPOA met een herijkt koersplan 2023-2026, op basis waarvan scholen hun nieuw schoolplan vormgeven. Daarnaast gingen scholen van SKOSS en KPOA al werken als ware er al sprake van een fusie. Het bestuurskantoor werd opnieuw ingericht en ging werken aan de hand van een jaarplan 2023-2024 met als gezamenlijke speerpunten: **1. Burgerschap, 2. Rekenen-Wiskunde, 3. Bestrijding Personeelstekorten, 4. Ontwikkeling van een gezamenlijke professionele cultuur en 5. Ontwikkeling van een gezamenlijke kwaliteitsaanpak.**

In september startte KPOA met de Amersfoort International School op basis van het IB-programma. In september startte de onderwijsinspectie met een nieuw toezichtskader en nieuwe vormen van schoolgericht toezicht (steekproefkwaliteitsonderzoek, onaangekondigde schoolbezoeken). In dat kader vonden inspectiebezoeken plaats op KBS Kameleon en Basisschool Sint Joris. Beide scholen werden voldoende beoordeeld.

In september is bestuurlijk besloten om SKOSS en KPOA middels een bestuursoverdracht per 1 januari 2024 te fuseren tot SKOSS-KPOA.

Eind september vond een studiereis plaats van alle schoolleiders, beleidsregisseurs en bestuur naar Tallinn met als thema Leidinggeven in een snel veranderende wereld.

In de gemeente Amersfoort werd een officieel overleg voor de Lokaal Educatieve Agenda ingericht en gestart.

In Samenwerkingsverband de Eem werd een nieuwe meerjarenbegroting vastgesteld met als speerpunt Naar inclusiever onderwijs. Ook was binnen SWV de Eem sprake van bovenmatig publiek eigen vermogen, waarvan in december een deel werd overgemaakt aan de leden om de slag Naar inclusiever onderwijs financieel te ondersteunen. In november waren er Tweede Kamerverkiezingen, waardoor er in het najaar geen nieuw onderwijsbeleid is ontwikkeld.

In dit jaarverslag besteden wij expliciet aandacht aan vraagstukken die daarbij op de voorgrond treden en ook bijzondere aandacht hebben van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Allereerst staan wij stil bij de wijze waarop wij in 2023 vorm hebben gegeven aan ons leiderschap en welke stappen er zijn gezet om tegen de achtergrond van actuele maatschappelijke ontwikkelingen onze missie en visie, besturingsfilosofie en gedeeld leiderschap en eigenaarschap overeind te houden **(hoofdstuk 1)**.

In de daaropvolgende hoofdstukken gaan we in op de doelrealisatie en actuele uitdagingen in 2023 op de verschillende beleidsterreinen.

Daarbij gaan wij eerst in op de onderwijskundige en pedagogische doelrealisatie. Hierbij besteden wij expliciet aandacht aan de beredeneerde inzet van NPO-middelen **(hoofdstuk 2)**.

Continuïteit van onze onderwijsorganisatie staat of valt met de beschikbaarheid van goed en gezond personeel. Ons strategisch personeelsbeleid¹ draagt daaraan bij via arbeidsvoorwaarden en loopbaanbeleid, zorgvuldig personeelsbeheer met oog voor het verminderen van ervaren werkdruk en adequate (preventieve) zorg voor onze medewerkers **(hoofdstuk 3)**.

Naast goed en gezond personeel biedt ons middelenbeleid – huisvesting, facilitair en financieel beleid – waarborgen om onderwijsprocessen effectief in te richten. Ons allocatiemodel voor verdeling van middelen naar schoolniveau¹ is daarbij beredeneerd gekozen om de middelen maximaal ten goede te laten komen aan primaire onderwijsprocessen in de scholen, gezamenlijke risico's af te dekken en noodzakelijke schoolontwikkelingen te kunnen bevorderen **(hoofdstuk 4)**.

Verder geven wij inzicht in de continuïteit van de instelling wat betreft toekomstige (financiële) kansen en risico's.

We spreken de wens uit dat dit jaarverslag 2023 aan alle belanghebbenden in en om KPOA transparant maakt wat onze mooie onderwijsorganisatie het afgelopen jaar heeft gerealiseerd. Zowel wat betreft de directe onderwijsuitvoering als de investeringen die we hebben gedaan in onze professionaliteit en in (leer)middelen om het onderwijs aan kinderen in Amersfoort en omgeving duurzaam te verbeteren. Dank voor het vertrouwen dat ouders ons hierbij geven, dank voor het werkplezier dat kinderen ons hierbij bieden en dank voor de steun van (onderwijs)collega's, (kennis)partners en gemeentelijke en landelijke overheid die wij als KPOA hebben ervaren. Dit heeft ons allen energie gegeven om ons waardevolle werk met vertrouwen en passie te blijven uitvoeren!

Martijn van Elteren en Winfried Roelofs
college van bestuur

Inhoudsopgave

1. Ons leiderschap	10
1.1. Uitgangspunten Dynamisch koersplan KPOA Herijkt 2026	10
1.2. Verslag College van Bestuur	12
1.3. Jaarverslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad KPOA 2023	19
1.4. Verslag Raad van Toezicht	22
1.5. Risicomanagement	29
2. Ons onderwijs	32
2.1. Uitgangspunten Dynamisch koersplan KPOA 2026	32
2.2. Leerlingaantallen	34
2.3. Onderwijsontwikkeling	35
2.4. Onderwijsresultaten	43
2.5. Kwaliteitszorg en ambitie KPOA	48
3. Ons personeel	52
3.1. Uitgangspunten Dynamisch koersplan KPOA 2026	52
3.2. Arbeidsvoorwaarden en loopbaanbeleid	54
3.3. Personeelsbeheer	60
3.4. Personeelszorg	63
3.5. Kengetallen personeel	66
4. Onze middelen	68
4.1. Uitgangspunten Dynamisch koersplan KPOA 2022	68
4.2. Huisvesting	71
4.3. Facilitair 75	
4.4. Financieel	77
5. Jaarrekening	88
5.1. Geconsolideerde Waarderingsgrondslagen	88
5.2. Geconsolideerde Balans	92
5.3. Geconsolideerde staat van Baten en Lasten	94
5.4. Geconsolideerd Kasstroomoverzicht	95
5.5. Toelichting op de onderscheiden posten van de balans	96
5.6. Verantwoording Regeling OCW-subsidies	100
5.7. Toelichting op de onderscheiden posten van de staat van baten en lasten	101
5.8. Verbonden partijen	105
5.9. Enkelvoudige balans Stichting Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.	107
5.10. Enkelvoudige balans Stichting Dienstverlening Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.	108
5.11. Segmentering resultaat 2023	109
5.12. Vermelding bezoldiging topfunctionarissen	110
5.13. Niet uit de balans blijvende rechten en verplichtingen	112
5.14. Voorstel resultaatbestemming	113
5.15. Gebeurtenissen na balansdatum	113
5.17. Ondertekening College van Bestuur	114
5.18. Ondertekening Raad van Toezicht	115





Ons leiderschap



1. Ons leiderschap

1.1. Uitgangspunten Dynamisch koersplan KPOA Herijkt 2026

1.1.1. Missie en visie

Vanuit verbondenheid met de pluriforme katholieke gemeenschap richten KPOA-scholen zich op alle kinderen in de basisschoolleeftijd. Al onze schoolteams zetten hun kwaliteiten in om de ontwikkeling en het leren van kinderen, ongeacht hun herkomst of levensbeschouwing, optimaal te bevorderen. Ruim 5.200 leerlingen krijgen zo onderwijs in 16 basisscholen en 1 school voor speciaal basisonderwijs. Ongeveer 500 medewerkers leveren hieraan hun bijdrage. Als levensbeschouwelijk geïnspireerde onderwijsorganisatie vatten wij onze missie samen in ons motto **‘Wij geloven in jou’**.

1.1.2. Besturingsfilosofie

KPOA functioneert als een professioneel lerende organisatie met leiderschapsverantwoordelijkheden en gezamenlijk eigenaarschap op alle niveaus met als doel de optimalisering van het leren van leerlingen in de basisschool. Vertrekpunt voor de inrichting van de organisatie is het primaire onderwijsproces met leerlingen. De groepsleerkracht regisseert dit proces zodanig, dat leerlingen in toenemende mate in staat zijn de verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen leerproces.

1.1.2. Gedeeld persoonlijk leiderschap

Ons motto **Wij geloven in jou!** en de kernwaarden **vertrouwen, verbondenheid en vakmanschap** zijn leidraad bij het leiderschap dat wij binnen de stichting tonen. Vakmanschap toont zich in de professionele kwaliteitscultuur binnen KPOA. Wij leggen op school- en stichtingsniveau intern en extern verantwoording af over gerealiseerde doelen en geboekte resultaten. Passend bij onze besturingsfilosofie gaan wij actief in dialoog over gewenste doelen op basis van evaluatie van geboekte resultaten en ontwikkelingen in en om de scholen. Dit vakmanschap tonen wij in verbondenheid met elkaar. Dit betekent dat wij vanuit vertrouwen het leiderschap met elkaar delen. Vakmanschap betekent transparant en integer zijn binnen en buiten KPOA, jezelf persoonlijk eigenaar voelen van de ontwikkeling en het leren van leerlingen, en jouw verantwoordelijkheid daarin oppakken. Zo tonen leerlingen, leerkrachten, ondersteunend personeel, schoolleider en bestuur persoonlijk leiderschap op alle niveaus in onze organisatie.

1.1.3. Realisatie Verbeterambities KPOA 2026

Versterken gedeeld en gespreid leiderschap & Versterken cultuur van samen leren en onderzoeken	
Ambities	Concrete resultaten in 2023
In de verbeterparagraaf van schoolplannen en jaarplannen is opgenomen hoe het schoolteam werkt aan een cultuur van professioneel leren en onderzoeken gericht op onderwijsverbetering.	De meeste schoolplannen zijn in 2023 afgerond. In bijbehorende jaarplannen staat verwoord hoe deze scholen werken aan onderwijsverbetering.
Groepsleerkrachten werken samen met collega-teamleden – lerend en onderzoekend – aan systematische verbetering van onderwijsprocessen in hun groep zodat zij tegemoet komen aan de diversiteit in onderwijsbehoeften.	In alle scholen is sprake van samenwerkingsvormen tussen teamleden waarin sprake is van lerend en onderzoekend werken aan onderwijsverbetering (bijv. PLG ¹ , actieteam, projectgroep, werkgroep, leerteam)
Schoolleiders werken samen met (Dibera-) collega's – lerend en onderzoekend met collega's – aan systematische verbetering van onderwijsprocessen in hun school.	Op stichtingsniveau zijn 5 projectgroepen ingericht voor de collectieve ambities.
Het college van bestuur werkt samen met collega's – lerend en onderzoekend – aan systematische verbetering van onderwijs- processen binnen KPOA.	Bestuur van KPOA heeft geparticipeerd in een interbestuurlijke visitatie (audit) bij Signum en Optimus vanuit het Fontys lectoraat Goed leraarschap, goed leiderschap.
Een leiderschapstraject parallel aan de herijking van de schoolplannen waarin gedeeld leiderschap en elkaar kritische feedback geven centraal staat.	Alle schoolleiders hebben – parallel aan de herijking van hun schoolplannen – geparticipeerd in de leergang Duurzaam leiderschap II (geregistreerd bij het schoolleidersregister PO)
Minimaal 4 scholen die hun samenwerking met de kinderopvang en jeugdhulp structureel vastleggen in een wijkgerichte samenwerkingsovereenkomst OSJ.	Nog op te pakken binnen SWV De Eem. Er zijn nog geen scholen die dit hebben opgepakt.
Minimaal 4 scholen die in het kader van onderwijsverbetering structureel samenwerken met praktijk-onderzoekers van een hogeschool of universiteit.	Het Baken en de Caeciliaschool werken in het kader van onderwijsverbetering structureel samen met de universiteit Utrecht in het kader van de Werkplaatsen Onderwijsonderzoek Utrecht (WOU).

1 PLG = professionele leergemeenschap

1.2. Verslag College van Bestuur

1.2.1. Uitgangspunten Code goed bestuur vertaald in kernelementen bestuurlijk handelen

In het kader van de bestuurlijke visitatie zoals vormgegeven binnen de PO Raad is het bestuurlijk handelen beschreven in de onderstaande vier kernelementen.

Bestuurlijke opgave

De strategische uitdagingen in en rond de organisatie, de keuzes die het bestuur daarin maakt, de belanghebbenden die daarbij betrokken zijn en de doelen die vervolgens voor de organisatie gesteld zijn.

Sturing en governance

De bestuurlijke vraagstukken die spelen en te maken hebben met de scheiding tussen bestuur en toezicht, met de rol van het medezeggenschapsorgaan en met het voeren van een horizontale dialoog.

Bestuurlijke taak

Het waarborgen van de onderwijskwaliteit, het strategisch positioneren van de organisatie en het onderhouden van een stevige verbinding met stakeholders.

Bestuurlijk vermogen en professionalisering

de optelsom van de competenties, vaardigheden en houding van het bestuur die nodig zijn om de bestuurlijke opgave te realiseren en de bestuurlijke taak optimaal uit te voeren. Via een professionaliseringsagenda werkt het bestuur aan het versterken van het bestuurlijk vermogen.

1.2.2. De richting van het bestuurlijk leiderschap: bestuurlijke opgave in 2023

Strategieontwikkeling

KPOA bevindt zich in 2023 in het eerste uitvoeringsjaar van KPOA2026 Dynamisch Koersplan herijkt.

In 2023 hadden wij daarbij te maken met de volgende intern strategische uitdagingen:

- Nader vormgeven aan de personele unie tussen bestuur en toezicht van KPOA/SKOSS en voorbereiden fusie middels een bestuursoverdracht
- Herstelopdracht voor de kwaliteit op DOK12
- Voorbereiding start Amersfoort International School
- Personele wijzigingen bij schoolleiding, financial control en beleidsregisseurs, samenvoegen collectieve staf

Daarnaast speelden er rond KPOA in 2023 de volgende externe strategische uitdagingen:

- Vertalen vernieuwde standaarden vierjaarlijks kwaliteitsonderzoek door de onderwijsinspectie in gezamenlijke kwaliteitscyclus SKOSS-KPOA
- Voorbereiding vormgeving Onderwijsregio Utrecht in het kader van bestrijding lerarentekorten.
- Personele wijzigingen bij ketenpartners (collega-schoolbesturen, bestuur en toezicht SWV De Eem, bestuur en leden Samenfoort PO, bestuur regionaal transfercentrum Transvita, wethouders en ambtenaren afdelingen Onderwijs en Economie gemeente Amersfoort en Nijkerk)

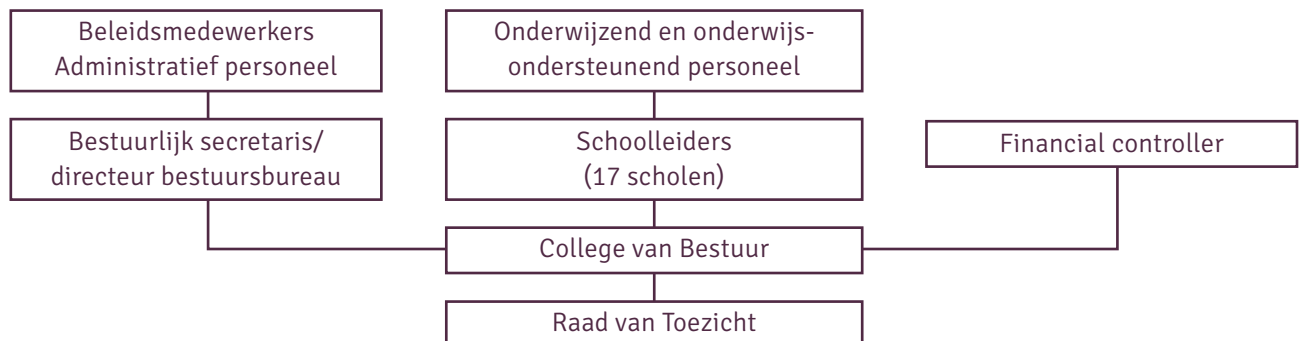
Resultaten 2023: strategische keuzes, doelen en betrokken belanghebbenden

- De nadere vormgeving van de personele unie tussen bestuur en toezicht van KPOA/SKOSS resulteerde in september 2023 in het besluit tot fusie tot SKOSS-KPOA per 1 januari 2024.
- In 2023 werd KPOA getroffen door personele wijzigingen in schoolleiding, financial control en beleidsregisseurs. Het college van bestuur had als doel continuïteit in onderwijs en bedrijfsvoering te handhaven. Dit werd gerealiseerd door de start van een nieuwe schoolleider op SBO Michaelschool en De Biezen. Daarnaast werd een nieuwe financial controller benoemd en een beleidsregisseur huisvesting.
- In september 2023 werd de staf van het bestuurskantoor van SKOSS samengevoegd met de staf van het bestuursbureau van KPOA.
- In 2023 kreeg KPOA bij meerdere schoolbesturen PO en VO in Amersfoort te maken met vertrekkende bestuurders. Daarnaast kreeg KPOA te maken met het vertrek van de penningmeester en de secretaris van de huisvestingcoöperatie Samenfoort PO, tevens bestuurslid van Samenfoort VO. Het college van bestuur had als doel **om de bestaande kwaliteit van de bestuurlijke samenwerking op peil te houden**. Mede daarom nam de voorzitter college van bestuur het voortouw om actief betrokken te zijn bij de werving en selectie bij de vacatures in het bestuur van Samenfoort PO.
- Eind 2023 is het lid CvB teruggetreden uit de CvT van SWV de Eem en uit het bestuur van Transvita en tegelijkertijd toegetreden tot de PO Kamer van de Onderwijsregio Utrecht.

1.2.3. De inrichting van het bestuurlijk leiderschap: sturing en governance in 2023

Governance: besturingsfilosofie en besturingsmodel

Binnen KPOA leggen wij verantwoordelijkheden zo dicht mogelijk bij dit primaire onderwijsproces. Op basis van het subsidiariteitsbeginsel zijn vervolgens de rollen van ondersteunend personeel, directie en bestuurders binnen de organisatie verdeeld. Schoolleiders zijn integraal verantwoordelijk voor de verschillende beleidsterreinen binnen de school. De onderwijskundige verantwoordelijkheid vervullen zij autonoom. De verantwoordelijkheid voor personeel, middelen en processen is een gezamenlijke verantwoordelijkheid met collega-schoolleiders onder aansturing van de directeur bestuursbureau, tevens bestuurssecretaris. Deze laatste draagt er ook zorg voor dat de bedrijfsvoering en administratieve organisatie gestandaardiseerd plaatsvindt. Het collegiale tweehoofdige College van Bestuur (CvB) is eindverantwoordelijk voor de wettelijk bestuurlijke taken van de organisatie en geeft leiding aan de schoolleiders, de directeur bestuursbureau en de financial controller. De Raad van Toezicht (RvT) treedt op als interne toezichthouder en vervult de rol van werkgever voor het CvB. Het CvB en de RvT onderschrijven en hanteren de code Goed Bestuur in het PO.



Op het gebied van governance zijn in 2023 geen personele wijzigingen aangebracht als gevolg van de personele unie tussen KPOA en SKOSS op het gebied van bestuur en toezicht.

Nevenfuncties College van Bestuur

Winfried Roelofs	Voorzitter CvB 1-1 t/m 31-12-2022 Bezoldigd vanuit KPOA	Voorzitter College van Bestuur SKOSS (onbezoldigd)
		Bestuursvoorzitter Samenfoort PO Huisvesting coöperatie U.A. (onbezoldigd)
		Bestuurslid Stichting ABC (onbezoldigd)
		Bestuursvoorzitter Stichting Dienstverlening (onbezoldigd)
Martijn van Elteren	Lid CvB 15-9 t/m 31-12-2022 Onbezoldigd vanuit KPOA	Lid College van Bestuur SKOSS (bezoldigd)
		Toezichthouder (CvT) SWV De Eem (onbezoldigd)
		Bestuursvoorzitter regionaal transfercentrum Transvita (onbezoldigd)
		Bestuurslid Stichting Dienstverlening (onbezoldigd)

Horizontale dialoog en medezeggenschap

Vanuit het principe van schoolnabij besturen gaat het CvB vier maal per jaar op school in gesprek over de beleidsvoornemens, de feitelijke realisatie, de geboekte resultaten en bijsturing van de beleidsrealisatie. Deze horizontale dialoog maakt het mogelijk om input voor collectief beleid te verzamelen en collectieve risico's te beheersen.

Inrichten van de organisatie en aangaan van strategische samenwerkingen

De organisatiecultuur binnen KPOA is duurzaam. We maken die samen. De structuur passen we zo nodig jaarlijks aan de strategie aan. In ieder geval één keer per vier jaar checken we of de interne structuur en/of de strategische samenwerkingsverbanden nog passend zijn bij de strategie van KPOA. De GMR en de RvT hebben hierbij een belangrijke rol wat betreft instemming c.q. goedkeuring van de organisatieplannen van het CvB.

In de strategische samenwerkingsverbanden richten wij ons op onderwijs (doorlopende leerlijnen VVE²-PO-VO, verbinden binnen- en buitenschools leren), personeel (hoeveelheid en kwaliteit) en middelen (communicatie, leermiddelen, technologie, huisvesting en financiën).

Binnen het Interbestuurlijk overleg (IBO) vindt afstemming en op onderdelen samenwerking plaats tussen schoolbesturen primair onderwijs in Amersfoort, zowel op het terrein van onderwijs en personeel als van middelen. Het voltallige CvB maakt deel uit van het IBO.

De samenwerking met het voortgezet onderwijs vindt plaats via het PO-VO-overleg (strategisch) en het BA³-VO-overleg (operationeel). Het lid CvB participeert in het PO-VO.

Op lokaal niveau is er samenwerking met instellingen voor kinderopvang, welzijn en gemeente via de werkgroep Voor- en Vroegschoolse Educatie, het Uitvoeringsprogramma Jeugd & Onderwijs (UPJO) en Stichting ABC. De voorzitter CvB is bestuurslid van Stichting ABC en maakt namens het IBO deel uit van de gemeentelijke stuurgroep UPJO.

² VVE betekent voor- en vroegschoolse educatie

³ BA = basisonderwijs

De lokale samenwerking met instellingen voor jeugdhulp en SAFE/Veilig thuis is meer operationeel en verloopt meestal via individuele scholen en de wijkteams. Ook de samenwerking met de katholieke kerkgemeenschap vindt lokaal plaats in de directe relatie tussen individuele scholen en de parochie.

KPOA werkt lokaal samen op het gebied van onderwijshuisvesting door lidmaatschap van Samenfoort PO Huisvestingscoöperatie Amersfoort U.A. Deze coöperatie voert in opdracht van de gemeente Amersfoort de zorgplicht uit voor de onderwijshuisvesting, inclusief de realisatie van het integraal huisvestingsplan. De voorzitter CvB van KPOA is voorzitter van het coöperatiebestuur. Het lid CvB vertegenwoordigt KPOA binnen de ALV van Samenfoort PO en treedt op als bouwheer van KPOA.

Binnen de regionale Samenwerkingsverbanden De Eem en Zeeluwe vindt samenwerking plaats met schoolbesturen primair onderwijs en speciaal (basis)onderwijs gericht op het bieden van goede basisondersteuning in scholen, goede extra ondersteuning via arrangementen en plaatsing van leerlingen in speciaal basisonderwijs en speciaal onderwijs. Het lid CvB participeert in de Commissie van Toezicht van SWV De Eem.

Op regionaal niveau werkt KPOA samen met schoolbesturen primair onderwijs in het kader van arbeidsmarktvaagstukken (te weinig, te veel personeel) binnen de Vereniging Partners in Onderwijs en het daaraan verbonden regionale transfercentrum Transvita.

Bovendien werkt KPOA regionaal samen met hogescholen en universiteit in het PO Partnerschap. Ook participeert KPOA in de opleidingsraad van Hogeschool Utrecht instituut Theo Thijssen en vervult KPOA een actieve rol als penvoerder van Samen Opleiden, Samen Professionaliseren. De voorzitter CvB is voorzitter van het Dagelijks Bestuur van het regionaal partnerschap Opleidingschool Utrecht-Amersfoort.

KPOA realiseert in het kader van het EU-programma ERASMUS+ een structurele kennisuitwisseling met de Universiteit van Göteborg.

Bijdragen aan de ontwikkeling van de sector primair onderwijs

KPOA is een relatief grote speler binnen de sector primair onderwijs. Alle ontwikkelingen en uitdagingen die in de sector spelen zijn direct merkbaar binnen de scholen van KPOA. Het creëren van randvoorwaarden om met deze ontwikkelingen en uitdagingen om te kunnen gaan is zowel een bestuurlijke opdracht van KPOA als van collega-besturen in de sector. Daarom vinden wij het van belang dat wij de grootste ontwikkelingen en uitdagingen ook in gezamenlijkheid binnen de sector oppakken.

Dit doen we allereerst door deze in gezamenlijkheid te benoemen en te laten landen in de strategische agenda van de PO-Raad. Daarnaast doordat binnen de PO-Raad de voorzitter CvB participeert in de verenigingscommissie Onderwijskwaliteit.

Tenslotte participeren medewerkers van het bestuursbureau in verschillende professionele netwerken binnen de sectororganisatie PO-Raad en Ruimte OK⁴.

⁴ Ruimte OK is een landelijk netwerk voor huisvestingsmedewerkers

1.2.4. Het verrichten van bestuurlijk leiderschap: uitvoering bestuurlijke taken en versterken bestuurlijk vermogen door professionalisering

Het besturen van de organisatie

Het besturen van de organisatie krijgt dagdagelijks vorm via de planning en control-cyclus en de administratieve organisatie van KPOA. Beide zijn erop gericht dat de primaire onderwijsprocessen maximaal gefaciliteerd worden en rechtmatig en doelmatig plaatsvinden. Dit is een gedeelde verantwoordelijkheid tussen scholen en bestuursbureau.

Bij de planning en control-cyclus en de administratieve organisatie spelen gezamenlijke schoolbezoeken en kwartaalrapportages nadrukkelijk een rol. Hierbij is sprake van gedeeld leiderschap. Om de PDCA-cyclus te borgen leveren schoolleiders, beleidsmedewerkers en directeur bestuursbureau de benodigde managementinformatie aan bij schoolbezoeken en voortgangsgesprekken.

De ‘goede onderwijspraktijken’ vanuit gezamenlijke schoolbezoeken worden waar mogelijk stichtingsbreed gedeeld en waar zinvol geborgd door het vastleggen in procesafspraken, protocollen en draaiboeken. Bij dit laatste spelen het Expertisecentrum en de KPOA Academie een belangrijke rol.

Ieder kwartaal vinden er voortgangsgesprekken met schoolleiders op het bestuursbureau plaats. Deze gesprekken richten zich op de PDCA-cyclus wat betreft personeel en middelen. Ook hier wordt het leiderschap gedeeld doordat de controller en beleidsmedewerkers gemandateerd zijn om deze gesprekken namens het bestuur te voeren.

Wat betreft de eindopbrengsten voor onderwijs (Cito-resultaten en schooladviezen) en de uitkomsten van tevredenheidsonderzoeken bij belanghebbenden vindt vanuit het bestuursbureau proactieve signalering en (interne) benchmarking plaats. De resultaten hiervan worden gedeeld met MT's van scholen en beleidsmedewerkers.

Schoolbezoeken, kwartaalrapportages en proactieve signalering/benchmarking maken tijdige bijsturing gericht op kwaliteitsverbetering mogelijk.

Het CvB informeert de GMR over proces en resultaat van haar besturing en legt hierover verantwoording af aan de RvT. Er is ook meervoudig publieke verantwoording in het kader van de horizontale dialoog, via voortgangsrapportages, het jaarverslag en via inspectiebezoeken.

Het besturen van de organisatie tegen de achtergrond van de personele unie tussen KPOA en SKOSS op het gebied van bestuur en toezicht

Vanaf 15 september 2022 vond het besturen van de organisatie plaats tegen de achtergrond van de personele unie tussen KPOA en SKOSS op het gebied van bestuur en toezicht. Vanaf dat moment waren beide bestuurders verantwoordelijk voor twee onderwijsorganisaties, die qua missie, kernwaarden en besturingsfilosofie nauw aan elkaar verwant waren, maar qua schaalgrootte, organisatieontwikkeling en organisatorische (proces)inrichting verschillen.

Dit betekent voor het college van bestuur dat zij bij de uitvoering van zijn taken voortdurend alert moet zijn op deze verschillen.

Bij de nadere concretisering van de bestuurlijke samenwerking onderzoeken ontwerpteams onder leiding van de kwartiermaker hoe de meerwaarde van de samenwerking gerealiseerd kan worden. In veel gevallen zal dat vragen om harmonisatie van beleid en werkprocessen.

Het versterken van het bestuurlijk vermogen door professionalisering

Bestuurders investeren voortdurend in de ontwikkeling van hun bekwaamheid. Zij organiseren actief tegenspraak binnen de stichting en scherpen daaraan hun ideeën en handelingsalternatieven. Zij maken werk van casus-gestuurd leren in een formele (post master, professionele coaching) en informele leeromgeving (peerreview). Zij spiegelen hun handelen aan dat van andere bestuurders, ook buiten de onderwijssector. De RvT heeft daarbij een intern toezichthoudende rol.

Daarnaast zijn externe experts ingeschakeld om bij het proces van bestuurlijke samenwerking tussen KPOA en SKOSS te reflecteren op te zetten stappen op strategisch, tactisch en operationeel vlak.

1.2.5. Bijstelling van het bestuurlijk handelen op basis van doelrealisatie 2023 Toekomstige ontwikkelingen

2024 zal in het teken staan van de harmonisatie van beleid en werkprocessen als gevolg van de fusie tot SKOSS-KPOA. Naast harmonisatie van bestaand beleid zal tijd en energie gestoken worden in de vijf gezamenlijke beleidsspeerpunten en de bijpassende cultuur en structuren.

Parallel hieraan zal structurele uitwisseling tussen scholen op het gebied van gemeenschappelijke ontwikkel- en verbeterdoelen plaatsvinden. Zo nemen wij een volgende stap in de doorontwikkeling van kwaliteitszorg en de kwaliteitscultuur binnen de stichting. Dit krijgt concreet vorm door KPOA-brede kennisnetwerken (o.a. Jonge Kind, Rekenen-wiskunde), intercollegiale consultatie van schoolleiders en beleidsmedewerkers en intercollegiale visitaties tussen scholen. Gedeeld leiderschap en eigenaarschap, het tonen van kwetsbaarheid en het verplaatsen in en doorleven van het perspectief van anderen wordt hierdoor versterkt. Dit helpt ons om bij onderwijsvraagstukken goed beredeneerde verbeter- en veranderaanpakken te kunnen hanteren.

De professionaliseringsbehoefte voortvloeiend uit deze ontwikkel- en verbeterdoelen vormen mede de basis voor een meer vraaggerichte inrichting van onze KPOA Academie.

Daarnaast zal KPOA de verdere groei van de afdeling voor Internationaal Georiënteerd Basisonderwijs (IGBO) in casu de Amersfoort International School conform de businesscase realiseren. Zowel op het gebied van werving en selectie van personeel, het ontwerpen en uitvoeren van het IB-curriculum, als het verwerven van de internationale accreditatie van het IB-programma.

De middelen van de samenwerkingsverbanden blijven wij inzetten om de basisondersteuning en professionaliserings- en borgingsactiviteiten vanuit het Expertisecentrum te verbeteren.

Het nieuwe onderwijsresultatenmodel van de inspectie is door KPOA vertaald in minimumnormeringen per school en ambitienormen voor de tussenopbrengsten en eindopbrengsten. Deze normering zal in 2024 binnen KPOA nogmaals besproken worden, waarna scholen zich hiertoe gaan verhouden in hun schoolplannen. In hun schoolgidsen zullen zij hun actuele eindopbrengsten duiden tegen de achtergrond van deze normering en waar nodig SMART-verbeterdoelen formuleren.

In 2024 zullen de oplopende personeelstekorten extra aandacht blijven vragen. Tekorten als gevolg van ziektevervanging zullen wij proberen terug te dringen door gericht verzuimbeleid. Daarnaast blijven wij investeren in de relatie met toekomstige leerkrachten via samen opleiden met de Hogeschool Utrecht en de Universiteit Utrecht. Verder continueren wij de werving en selectie van zij-instromers en het opleiden van zij-instromers via de Marnixacademie; parallel aan het begeleiden van nieuwe startende leerkrachten. Bovendien zal in 2024 minimaal één schoolleidersvacature worden ingevuld. In de paragraaf **Ons personeel** in de schoolplannen zullen we concreet te boeken resultaten formuleren wat betreft het structureel oplossen van knelpunten in de schoolformatie. Dit kunnen resultaten zijn op schoolniveau en op stichtingsniveau.

We zullen ook investeren in de leer- en werkomgeving in onze scholen om zo onze leerlingen en personeelsleden voor de stichting te behouden. Bijzondere aandacht zal er in 2024 uitgaan naar de nieuwbouw voor DOK12 in Vathorst en de nieuw te ontwikkelen huisvesting van De Kubus in het Soesterkwartier, De Kinderhof in Rustenburg en Het Bakken in Nijkerk.

1.3. Jaarverslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad KPOA 2023

Dit jaarverslag van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) beslaat de afsluiting van het schooljaar 2022 (januari-juni 2023) en de start van het schooljaar 2023 (september-december 2023).

Het jaar 2023 stond grotendeels in het teken van de bestuurlijke samenwerking tussen SKOSS en KPOA, die uitmondde in het besluit tot fusie van beide stichtingen.

De taakgroep Bestuurlijke Samenwerking verzette veel voorbereidend werk. De GMR als geheel sprak veelvuldig met het College van Bestuur en met de GMR van SKOSS over de voortgang van het samenwerkingstraject.

De GMR vergaderde in 2023 in totaal zeven keer met het College van Bestuur, in de tweede helft deels ook als GMR SKOSS-KPOA i.o., een samensmelting van beide GMR-en.

Naast de bestuurlijke samenwerking stonden de agendapunten voor een deel vast door de jaarlijkse onderwijscyclus aan de hand van de jaarplanning. In 2023 ging het daarbij onder meer over: de managementrapportages, financiële beleidskaders, kaderbrief, begroting, jaarrekening, bestuursformatieplan en vakantierooster. Op pagina 21 staat in tabel 1 per vergadering een uitgebreidere opsomming van de besproken onderwerpen met het College van Bestuur.

1.3.1. Activiteiten

Onder leiding van Yoeri van Sijl van bureau Leeuwendael had de GMR in de eerste helft van 2023 enkele keren een gezamenlijke bijeenkomst met de GMR SKOSS. Gezamenlijk vormden zij het ontwerpteam GMR in het onderzoek naar de bestuurlijke samenwerking.

Op 4 en 5 april was een delegatie van de GMR aanwezig bij de inloopmomenten voor ouders die het College van Bestuur organiseerde in het kader van de ouderpeiling.

Op 11 mei 2023 vond een gezamenlijke thema-avond plaats waar de Raad van Toezicht, het College van Bestuur en beide GMR-en van SKOSS en KPOA aan deelnamen. De thema-avond stond in het teken van nadere kennismaking. In september vond een tweede thema-avond plaats met als thema Burgerschap.

1.3.2. Taakgroepen

De taakgroepen van de GMR zijn:

- Onderwijs & Kwaliteit
- Personeel
- Financiën & Huisvesting
- Bestuurlijke Samenwerking (tijdelijk)

De taakgroepen bereiden agendapunten voor en dragen zelf onderwerpen aan voor de agenda.

1.3.3. Scholing en extern advies GMR

In 2023 volgde de GMR geen scholing. De GMR schakelde wel een extern adviseur in. Deze adviseerde de GMR over de fusie effectrapportage in het kader van de voorgenomen fusie tussen SKOSS en KPOA.

1.3.4. GMR en Raad van Toezicht

De GMR en Raad van Toezicht hebben ieder hun eigen rol. De GMR heeft advies- en instemmingsrecht om de medezeggenschap vorm te geven, de RvT heeft een toezichthoudende rol. Beide gremia kijken vanuit een andere invalshoek. Hun gezamenlijk belang was in 2023 opnieuw het goed functioneren van KPOA als organisatie.

De GMR spreekt de Raad van Toezicht normaal gesproken tweemaal per jaar, in het voorjaar op een thema-avond en tijdens een GMR-vergadering in november. In het kader van de bestuurlijke samenwerking werd dit jaar gekozen voor tweede thema-avonden.

De voorzitters van de RvT en de GMR hadden een gezamenlijke bijeenkomst met het College van Bestuur om nader kennis met elkaar te maken, onderlinge verwachtingen af te stemmen en ambities met betrekking tot de samenwerking te bespreken.

Januari-juni 2023 (afsluiting schooljaar 2022-2023)

De GMR de begroting 2023-2027, de jaarrekening 2022, het vakantierooster 2023-2024 en de managementrapportage Q1 en Q2 en de fusie tussen SKOSS en KPOA werden in de eerste helft van het jaar bij de GMR ingebracht.

September-december 2023 (start schooljaar 2023-2024)

In september 2023 startte de GMR SKOSS-KPOA (i.o.) het nieuwe schooljaar met veertien GMR-leden: zeven leerkrachten en zeven ouders. Tijdens de introductiebijeenkomst spraken zij met elkaar over het activiteitenplan 2023-2024 en de ambities van de nieuwe GMR in 2024.

De GMR werd geïnformeerd over onderwijskwaliteit en burgerschap in relatie tot actualiteiten.

In november koos de GMR Maaïke Polders, ouder van een leerling van de Montessorischool in Soest, als voorzitter van de GMR SKOSS-KPOA.

Overzicht bijeenkomsten GMR en onderwerpen in 2023 (zie volgende pagina)

De voorzitter bedankt alle leerkrachten en ouders hartelijk voor hun inzet en betrokkenheid in het afgelopen jaar. Zij neemt afscheid als voorzitter van de 'oude' GMR KPOA en wenst de nieuwe voorzitter van GMR SKOSS-KPOA veel succes in de komende jaren.

Amersfoort, februari 2024

Ambtelijk secretaris GMR SKOSS-KPOA
Esseline Braakhekke

Overzicht bijeenkomsten GMR en onderwerpen in 2023		
Datum	Bijeenkomst	Belangrijkste onderwerpen
30-1-2023	GMR-vergadering	<ul style="list-style-type: none"> - Instemming: Klokkenluidersregeling 2022, Vakantierooster 2023-2024 - Advies: begroting 2023-2027 - Informatief: bestuurlijke samenwerking - Overig: vrijwillige ouderbijdrage
29-03-2023	GMR-vergadering	<ul style="list-style-type: none"> - Instemming: bestuursformatieplan 2021-2022 - Informatief: sollicitatieprocedure schoolleiders; collegiale consultatie; proces kwalitatieve vlootshow; passend onderwijs; Nationaal Programma Onderwijs - Evaluatie: proces instemming GMR met openstelling scholen
20-2-2023	Gezamenlijke bijeenkomst GMR-en SKOSS en KPOA (zonder CvB)	<ul style="list-style-type: none"> - GMR Ontwerpteam (onderzoek fusie)
20-03-2023	Extra GMR-vergadering	<ul style="list-style-type: none"> - Informatief: Fusie effectrapportage SKOSS-KPOA
03-04-2023	Extra GMR-vergadering	<ul style="list-style-type: none"> - Instemming: fusie SKOSS KPOA, Bestuursformatieplan 2023-2024 - Informatief: Communicatie Internationale School, Functie medewerker Communicatie
11-05-2023	Thema-avond RvT	<ul style="list-style-type: none"> - Thema: kennismaking en bestuurlijke samenwerking
15-05-2023	Financiële taakgroep	<ul style="list-style-type: none"> - Informatief: Jaarrekening 2022
22-05-2023	GMR-vergadering	<ul style="list-style-type: none"> - Instemming: loopbaanbeleid - Advies: jaarrekening 2020 - Informatief: personen Register Kinderopvang; uitvoeringsnotitie start bekwame leerkracht; tevredenheidsonderzoeken; uitvoeringsnotitie thuiswerken; bestuursverslag 2020; managementrapportage Q1 2021
26-06-2023	Gezamenlijke bijeenkomst GMR-en SKOSS en KPOA (zonder CvB)	<ul style="list-style-type: none"> - Informatief: decentraal Groot Overleg vakbonden, jaarrekening 2022, samenstelling GMR SKOSS-KPOA i.o. Startdocument GMR SKOSS-KPOA i.o., samenstelling GMR-werkgroepen, GMR-activiteitenplan 2023-2024
04-09-2023	Introductie GMR SKOSS-KPOA	<ul style="list-style-type: none"> - Startdocument GMR SKOSS-KPOA i.o., samenstelling GMR-werkgroepen, GMR-activiteitenplan 2023-2024
30-10-2023	GMR-vergadering	<ul style="list-style-type: none"> - Instemming: functiegebouw SKOSS-KPOA - Informatief: bovenschoolse beloningen 2022-2023 SKOSS KPOA; stand van zaken harmonisatie SKOSS KPOA; managementrapportage Q2 2021;
27-11-2023	GMR-vergadering SKOSS-KPOA i.o. (zonder CvB)	<ul style="list-style-type: none"> - Voorzitterschap per 1 januari 2024; samenstelling GMR i.o.
18-12-2023	GMR-vergadering	<ul style="list-style-type: none"> - Instemming: concept medezeggenschapsdocumenten (statuut, GMR Reglement, GMR Huishoudelijk Reglement) Concept MR Reglement (instemming MR-en); Arbeidsvoorwaarden notitie - Informatief: managementrapportage Q2 en Q3; SKOSS-KPOA Proces begroting 2024-2028, kadernota; Onderwijskwaliteit; Burgerschap en actualiteiten; Werving Hoofd P&O/beleidsadviseur P&O; stand van zaken harmonisatie

Tabel 1: Behandelde onderwerpen per bijeenkomst GMR.

1.4. Verslag Raad van Toezicht

1.4.1. Samenstelling Raad van Toezicht

In 2023 bestaat de raad van toezicht uit 7 leden, in Personele Unie met de RvT van de beoogd fusiepartner SKOSS.

De RvT kent drie commissies: de Auditcommissie, de Remuneratiecommissie en de Commissie onderwijskwaliteit. De commissies hebben een verdiepende taak en adviseren de RvT over eventuele besluitvorming.

Mutaties in de RvT

In het verslagjaar 2023 hebben geen mutaties plaatsgevonden.

Leden van de RvT

Samenstelling van de Raad van Toezicht			
Naam	In RvT bij rechtsvoorganger	Functie en taakgroepen	Hoofd- en nevenfuncties
Mw. Caroline Bonekamp	Sinds 07-2020 SKOSS	<ul style="list-style-type: none">- Lid / vicevoorzitter RvT- Voorzitter remuneratie commissie	<ul style="list-style-type: none">- Werkzaam bij Nationale Politie (hoofd functie)- Bestuurslid hospice De Luwte in Soest (onbezoldigde nevenfunctie)- Bestuurslid Sociaal Fonds MNL (onbezoldigde nevenfunctie)- Lid RvT SKOSS (nevenfunctie met vrijwilligersvergoeding)
Dhr. Justus Tengbergen	Sinds 11-2016 SKOSS	<ul style="list-style-type: none">- Lid RvT- Auditcommissie- Commissie onderwijs kwaliteit	<ul style="list-style-type: none">- Directeur Portfoliomanagement en -control (hoofd functie)- Lid RvA brancheteam onderwijs Van Benthem & Keulen advocaten & notariaat (onbezoldigde nevenfunctie)- Lid RvT SKOSS (nevenfunctie met vrijwilligersvergoeding)
Mw. Mirjam (M.) Stroetinga	Sinds 01-08-2018 KPOA	<ul style="list-style-type: none">- Lid RvT- Commissie onderwijs-kwaliteit	<ul style="list-style-type: none">- Onderwijsadviseur en onderzoeker lerarenopleiding Marnix Academie Utrecht- Lid RvT SKOSS (nevenfunctie met vrijwilligersvergoeding)
Mw. Tjitske (T.E.) Siderius	Sinds 01-11-2018 KPOA	<ul style="list-style-type: none">- Lid RvT- Commissie onderwijs-kwaliteit	<ul style="list-style-type: none">- Wethouder in de gemeente Hattem (hoofd functie)- Lid RvT Stichting Jeugdorp De Glind (onbezoldigde nevenfunctie)- Voorzitter bestuur Stichting geschilleninstantie Verloskunde (bezoldigde nevenfunctie)- Lid RvT Baalderdorp Groep (bezoldigde nevenfunctie)- Lid RvT SKOSS (nevenfunctie met vrijwilligersvergoeding)

Samenstelling van de Raad van Toezicht			
Naam	In RvT bij rechtsvoorganger	Functie en taakgroepen	Hoofd- en nevenfuncties
Dhr. Jos (J.F.) Vermeulen	Sinds 01-08-2020 KPOA	- Lid RvT - Auditcommissie	- Toezichthouder en senior consultant bij publieke instellingen (tot 1-1-2023 senior director Accountancy - Onderwijsgroep bij PwC). Voorzitter RvT Scholengemeenschap De Rooi Pannen, Tilburg (bezoldigde nevenfunctie) - Lid RvT Scholengroep Holland, Zuidplas (bezoldigde nevenfunctie) - Lid RvT HZ University of Applied Sciences (bezoldigde nevenfunctie) - Lid RvT SKOSS (nevenfunctie met vrijwilligersvergoeding)
Mw. Esthrella (E.D.) Khouw	Sinds 01-08-2020 KPOA	- Lid RvT - Auditcommissie	- Opleidingsmanager Sportkunde & International Sportmanagement aan de Haagse Hogeschool (hoofdfunctie). - Voorzitter Landelijk Overleg Sportkunde (nevenfunctie) - Lid RvT SKOSS (nevenfunctie met vrijwilligersvergoeding)
Mw. Iet (G.A.) van Albada-Kuipers	Sinds 01-08-2020 KPOA	- Voorzitter RvT - Remuneratie-commissie	- Reumatoloog (hoofdfunctie) - Lid RvT Stichting Reade (bezoldigde nevenfunctie) - Lid RvT Stichting Matchis (bezoldigde nevenfunctie) - Lid RvT SKOSS (nevenfunctie met vrijwilligersvergoeding)

Met ingang van 01-01-2024 vormen alle zittende leden van de raden van toezicht van SKOSS en van KPOA samen de raad van toezicht van SKOSS-KPOA.

1.4.2. Samenstelling college van bestuur

Het college van bestuur wordt gevormd door de heer Winfried Roelofs (voorzitter van het college van bestuur) en de heer Martijn van Elteren (lid van het college van bestuur).

1.4.3. Vergaderingen en overige activiteiten RvT

De RvT heeft in het verslagjaar zevenmaal vergaderd, daarnaast waren er twee thema-avonden met de GMR, waarvan één ook met schoolleiders. De RvT en GMR gaven met deze twee thema-avonden invulling aan de wettelijke eis tot twee momenten van overleg tussen beide geledingen.

Er is een aparte vergadering gewijd onder leiding van een extern deskundige als extra voorbereiding voor de fusie. Ook hebben leden van de RvT een KPOA café vergadering bezocht. De leden van de RvT bezoeken ieder jaarlijks 2 scholen van de Stichting.

In het verslagjaar heeft een zelfevaluatie plaatsgevonden onder begeleiding van een externe begeleider.

1.4.4. Overzicht vergaderingen

Overzicht vergaderingen	
Datum	Belangrijkste besproken onderwerpen
23-01-2023	Auditcommissie, begroting 2023-2027
02-02-2023	Begroting 2023-2027 Stand van zaken bestuurlijke samenwerking
07-02-2023	Bezoek KPOA café
09-02-2023	Brainstorm vorming RvT voor de fusieorganisatie
15-03-2023	Beslisdocument bestuurlijke samenwerking
19-04-2023	Goedkeuring voorgenomen besluit fusie SKOSS/KPOA Amersfoort International School Reglementen commissies Zelfevaluatie RvT
11-05-2023: Thema-avond	Met GMR: kennismaking en bestuurlijke samenwerking
31-05-2023	Zelfevaluatie onder leiding van een externe begeleider
15-06-2023	Auditcommissie, jaarverslag 2023
29-06-2023	Jaarverslag 2023 Statuten SKOSS-KPOA besluit
12-09-2023	Definitief fusiebesluit SKOSS-KPOA - Rapport DDO - Rapport DGO Opdracht jaarcontrole 2023 Jaarplan 2024-2024
26-09-2023: Thema avond	Met GMR en schoolleiders met het thema burgerschap en internationalisering
02-11-2023	Bezoldiging RvT en CvB Identiteit Kadernota Keuze accountant jaarcontrole in 2024
21-12-2023	Professionalisering RvT leden Vorbereiding heidag Commissie onderwijskwaliteit Terugkoppeling schoolbezoeken Besluit bestuurlijke overdracht van SKOSS naar KPOA

1.4.5. Informatie / activiteiten

De RvT heeft in haar bijeenkomsten aandacht besteed aan en besluiten genomen ten aanzien van het jaarverslag, de jaarrekening behorend bij het boekjaar 2022 en de begroting 2023. Daarnaast is veel aandacht uitgegaan naar de beoogde bestuurlijke fusie met SKOSS. De RvT heeft als personele unie gefungeerd met de RvT van SKOSS en heeft op 19 april haar voorwaardelijke goedkeuring gegeven aan het voorgenomen fusiebesluit. Beide RvT's hebben zich waar nodig laten bijstaan door een bestuurskundige en een jurist. Op verzoek van de RvT is er uitvoerig van gedachten gewisseld over de voor- en nadelen van de verschillende vormen van samenwerking, en welke vorm voor onze Stichting het meest geschikt zou zijn. Op 15-09-2023 is de definitieve goedkeuring genomen tot een bestuurlijke fusie van de Stichting KPOA en de Stichting SKOSS.

Daarnaast heeft de RvT aandacht besteed aan de onderwijskwaliteit, er is een commissie onderwijskwaliteit ingericht (voor activiteiten; zie onder). In februari is een begin gemaakt met het opstellen van de documenten voor het Toezichtskader van de gefuseerde organisatie.

In 1 van de vergaderingen is op verzoek van de RvT uitvoerig aandacht besteed aan de motivering voor het oprichten van de Internationale School Amersfoort (AIS) en aan de bijbehorende business-case. Besloten werd de AIS mee te nemen in alle rapportages als 19^e school

1.4.6. Contact met GMR

Door een commissie bestaande uit een lid van de GMR, de bestuurssecretaris en een lid van de RvT is een avond georganiseerd met het thema 'Burgerschap'. Na een bijzonder inspirerende inleiding van Prof dr. Joana Duarte is er verder gewerkt aan een SKOSS-KPOA visie op burgerschap op onze scholen. Na het formuleren van deze visie op bestuurlijk niveau kunnen de scholen zelf verder met de uitwerking en praktische vertaling op hun school.

1.4.7. Schoolbezoeken

Jaarlijks bezoekt ieder lid van de RvT 2 scholen van de stichting.

Doel van het schoolbezoek

- voor RvT: kennismaking met primaire proces, het daadwerkelijk meemaken van de sfeer, het enthousiasme, de kinderen en het personeel geeft een aanvulling op wat we tijdens de vergaderingen horen. Onafhankelijke informatieverwerving, hoe functioneert de stichting als werkgever, wat betekent de stichting voor de individuele school. Teamvorming van de raad zelf en het delen van dezelfde referenties.
- voor de school: RvT toont belangstelling, laat – letterlijk – haar gezicht zien

Invulling van het schoolbezoek

- Jaarlijks bezoekt ieder lid van de RvT 2 scholen van de stichting samen met een ander lid van de RvT. Dan kunnen per jaar 6 a 7 scholen worden bezocht dus in 3 á 4 jaar alle scholen.
- Van het schoolbezoek wordt een verslag gemaakt dat in de eerstvolgende RvT/CvB vergadering plenair wordt besproken
- per jaar kan een thema gekozen worden waar dat jaar iedere school speciaal op bevroegd wordt.

Thema's kunnen bv zijn: schoolresultaten, leiderschap, personeelsbestand, wat is het eigene van de school, samenwerking, participatie in welke netwerken (jeugdbeleid, jeugdzorg, politie, kerk, cultureel)

1.4.8. Commissies

De RvT laat zich in zijn toezichthoudende taak bijstaan door drie permanente commissies, te weten de remuneratiecommissie, de auditcommissie en de kwaliteitscommissie. In eerder vermelde tabel is weergegeven welk RvT-lid zitting heeft in welke commissie en het aantal bijeenkomsten van de commissies.

Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie is in 2023 viermaal bij elkaar geweest. Deze commissie adviseert de RvT over de werkgeversrol die de RvT heeft in relatie tot het CvB. Hierbij zijn de volgende onderwerpen aan de orde geweest: de bestuurlijke opdracht voor de voorzitter van het CvB, alsmede het functioneren van de leden van het CvB (zelfstandig en in samenwerking) en de collega en stakeholders. Ontwikkeldoelen zijn besproken en er is een professionaliseringsplan (opleiding/ontwikkeling) gemaakt.

Ook is de remuneratie van de RvT van de nieuwe Stichting aangepast en zijn de aanstellingsbesluiten van de CvB-leden aangepast aan de nieuwe Stichting SKOSS-KPOA.

Auditcommissie, toezicht op financiën

De RvT stuurt actief op het toezichthouden op het rechtmatig en doelmatig besteden van de beschikbare financiële middelen. Daartoe heeft zij een Auditcommissie ingericht waar (vanaf 15 september 2022) drie van haar leden in hebben plaatsgenomen. Deze Auditcommissie bespreekt de kaderbrief, de begroting, de jaarrekening, het bestuursverslag en het accountantsverslag met het voltallige CvB. Daarbij is ter voorbereiding van de jaarvergadering in de Auditcommissie ook gesproken met de externe accountant over de jaarrekening, het bestuursverslag en zijn accountantsverslag. Op basis van deze besprekingen en vervolgens advisering is op 2 februari 2023 de begroting 2023 en de meerjarenbegroting 2023-2027 respectievelijk op 29 juni 2023 de jaarrekening (inclusief het bestuursverslag) 2022 door de voltallige RvT goedgekeurd.

Voorts heeft de Auditcommissie de berekening van de WNT-complexiteitspunten en WNT-klasse-indeling van de stichting voor het jaar 2023 beoordeeld. Na advisering van de Auditcommissie is op 29 juni 2023 deze door de voltallige RvT vastgesteld.

In genoemde reguliere vergaderingen van de Auditcommissie is tevens aan de orde geweest het risicomanagement, alsmede de inzet van het mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen van KPOA. Daarnaast is voor de RvT onder meer het zorgvuldig inzetten van de aanwezige financiële middelen (inclusief de doelmatige aanwending daarvan) van belang. De RvT heeft toegezien op de rechtmatige verwerving en de doelmatige en rechtmatige besteding van middelen. De RvT heeft vastgesteld dat dit gedegen plaatsvindt, door in te gaan op de waarborgen die in het begrotings- en verantwoordingsproces (de geïmplementeerde PDCA-cyclus van KPOA) zijn ingebouwd om de geplande resultaten met de beschikbare middelen te behalen. Hierbij wordt ook gesteund op de werkzaamheden die door de externe accountant zijn verricht.

Tevens wordt de voortgang van (de doelen in de begroting) gedurende het jaar door de RvT gemonitord, mede aan de hand van de diverse managementrapportages (waaronder uitgebreide kwartaalrapportages) en de bespreking daarvan met het voltallige CvB.

Medio 2023 uitgevoerde due diligence onderzoek in het kader van de voorgenomen fusie met SKOSS. Een bijzonderheid dit jaar was het due diligence onderzoek bij KPOA en SKOSS in het kader van de voorgenomen fusie tussen deze twee PO-instellingen, uitgevoerd door een deskundig extern bureau. Het terzake uitgebrachte rapport is (in aanwezigheid van de eindverantwoordelijke van het onderzoeksbureau) uitgebreid besproken in de extra vergadering van de Auditcommissie op 29 augustus 2023, ter voorbereiding van de betrokken RvT-vergadering op 12 september 2023.

Uit genoemd onderzoek kwamen geen verrassingen: De interne beheersing is van voldoende niveau. De planning- & control cyclus is adequaat ingericht. KPOA beschikt naast een risicoanalyse over tussentijdse managementrapportages en een meerjarenbegroting. Uit het onderzoek zijn geen significante tekortkomingen in deze beleidsdocumenten naar voren gekomen.

Daarbij heeft het potentiële risico van dalende leerlingenaantallen van KPOA de aandacht van het CvB, welke o.a. tijdens de kwartaalgesprekken en -rapportages stevast goed aan de orde komen.

1.4.9. Accountant

Voor de controle van het boekjaar 2023 is gebruik gemaakt van dezelfde externe accountant als het jaar daarvoor.

1.4.10. Jaarverslag 2023 Onderwijskwaliteitscommissie SKOSS en KPOA

In 2023 zijn de stichtingen KPOA en SKOSS nauw gaan samenwerken en op moment van schrijven (februari 2024) is de fusie gerealiseerd en heet de stichting SKOSS-KPOA. De Onderwijskwaliteitscommissies van SKOSS en KPOA zijn in 2023 ook al gaan samenwerken en zijn in 2023 tweemaal bijeengekomen en er heeft een gesprek plaatsgevonden tussen het CvB en de voorzitter van de Onderwijskwaliteitscommissie (hierna commissie). In 2023 is gewerkt aan een nieuwe wijze van toezicht houden op de onderwijskwaliteit van de nieuwe stichting en uiteraard heeft ook de commissie toezicht gehouden op de onderwijskwaliteit. Onderwijskwaliteit wordt hierbij als volgt uitgelegd: ‘Het onderwijs bevindt zich te allen tijde boven de basiskwaliteit en heeft de kerndoelen als uitgangspunt. Het onderwijs biedt ruimte aan talentontwikkeling en zelfbewustzijn van leerling en leerkracht waarbij een veilig leerklimaat voorwaardelijk is. Ambities ten aanzien van de onderwijskwaliteit zijn hoog, meetbaar, merkbaar en zichtbaar. Er is sprake van een professionele kwaliteitscultuur waarin verantwoordelijkheden helder zijn belegd en genomen worden.’

De visie op intern toezicht op de onderwijskwaliteit en de te hanteren werkwijze is besproken tijdens de eerste bijeenkomst van de commissie in 2023 en is vastgelegd in het reglement van de commissie. Dit reglement is besproken met de Raad van Toezicht (RvT) en met het College van Bestuur (CvB) en is vervolgens vastgesteld door de RvT. In het gesprek tussen het CvB en de voorzitter van de commissie is toegelicht hoe de commissie zich door het CvB wil laten informeren over de wijze waarop het CvB stuurt op de onderwijskwaliteit en met welk resultaat.

Binnen SKOSS-KPOA stuurt het CvB op basis van het INK-model dat verweven is met de PDCA-cyclus en de IMWR-cyclus (Inspireren, mobiliseren, waarderen en reflecteren) waardoor onderwijskwaliteit een leiderschapsopdracht is voor de schoolleider. In deze opzet spelen het CvB, de schoolleider en adviseurs onderwijskwaliteit een rol en zien en spreken deze personen elkaar op vastgelegde momenten in het jaar en wordt hiervan verslag gelegd. Op basis van de analyse van al die verslagen is het mogelijk om collectief te komen tot beleid en beleidsontwikkeling en vormt het de basis voor de kwaliteitscultuur. Daarnaast worden scholen beredeneerd aan elkaar gekoppeld om samen te leren; zo worden de aanwezige kwaliteit(en) breed benut en wordt gebouwd aan saamhorigheid en gedeelde verantwoordelijkheid binnen de stichting. Het CvB stimuleert dat op schoolleidersniveau en op het niveau van de schoolteams: iedereen is verantwoordelijk voor alle leerlingen. Daarnaast wordt elk jaar iedere school in kaart gebracht met een kwaliteitsscan waarmee eventuele risico's ten aanzien van de onderwijskwaliteit en het pedagogisch klimaat inzichtelijk worden. Deze kwaliteitsscan is gebaseerd op het Toezichtskader van de IO. Op basis van gesignaleerde risico's kan dan gericht en passend gehandeld worden.

De commissie heeft zich tijdens de najaarsbijeenkomst laten informeren over de wijze waarop de interne kwaliteitszorg is ingericht en het resultaat dat dat heeft opgeleverd. Als gekeken wordt naar de eerste bevindingen dan is er naar oordeel van de Inspectie van het Onderwijs geen risico, als gekeken wordt op basis van de eigen inschatting van risico's dan is er bij de helft van de scholen actie gewenst om te voorkomen dat er in de (nabije) toekomst zich wel risico's voordoen op het vlak van onderwijskwaliteit. Bij een 5-tal scholen is gerichte inzet nodig met extra middelen om de onderwijskwaliteit te verbeteren. Daarnaast heeft de commissie ook geconstateerd dat de schoolplannen meer SMART geformuleerd kunnen worden als het gaat om de onderwijskwaliteit, de kwaliteitsscans op de standaarden OP0, OP2 en OP3 aangescherpt kunnen worden, dat het aanbod beter beredeneerd kan en moet worden, dat de professionalisering van het personeel beter moet passen bij het jaarplan.

Al met al heeft de commissie vastgesteld – en zo ook gedeeld met het CvB en de RVT – dat mogelijke risico's ten aanzien van de onderwijskwaliteit vroegtijdig gesignaleerd worden, het CvB zicht heeft op de onderwijskwaliteit van alle scholen (m.u.v. de internationale school aangezien die pas dit schooljaar gestart is) en dat het CvB ondersteunt en niet ingrijpt als er sprake is van verhoogde risico's ten aanzien van de onderwijskwaliteit. De commissie oordeelt dat het ingezette kwaliteitsbeleid in de achterliggende periode goed lijkt te werken.

De commissie is voornemens om in 2024 met andere onderwijskwaliteitscommissies van andere (soortgelijke) stichtingen van gedachten te wisselen over hoe een onderwijskwaliteitscommissie haar rol als toezichthouder en als sparringpartner goed / nog beter kan invullen. Hiermee pakt de commissie haar rol als intern toezichthouder op de onderwijskwaliteit van alle scholen van SKOSS-KPOA en houdt zij het CvB scherp in hun rol als eindverantwoordelijken voor de onderwijskwaliteit.

1.4.11. Vooruitblik naar 2024

In 2024 zal de implementatie van de fusie nog veel aandacht vragen. De RvT heeft begin 2024 een vergadering gepland om haar toetsingsdocumenten en informatieprotocol op te stellen, en om samen te spreken over de waarden waar vanuit wij het toezichthouderschap invullen en welke dilemma's we daarbij ervaren. Ook willen we onze jaarcyclus beter vormgeven en tijdens enkele vergaderingen tijd vrij maken voor onderwerpen van strategische aard.

Amersfoort, 20-06-2024

Iet van Albada-Kuipers
Voorzitter Raad van Toezicht Stichting SKOSS-KPOA

1.5. Risicomanagement

Het CvB is verantwoordelijk voor de interne risicobeheersings- en controlesystemen van KPOA. Deze systemen hebben als doel het bewaken van de realisatie van doelstellingen, de betrouwbaarheid van de financiële verslaggeving en het naleven van de wet- en regelgeving. Daarnaast kan KPOA steunen op een goede inrichting AO/IC⁵, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Op de diverse beleidsterreinen is expertise in huis of wordt ingehuurd om 'verrassingen' te voorkomen, tijdig te signaleren en daar waar mogelijk bij te sturen. Jaarlijks voert de accountant een interim controle uit waarbij onze AO/IC en PDCA-cyclus worden getoetst. KPOA is zich bewust van het belang van adequate financiële beheersing en tussentijdse sturing.

Jaarlijks worden de risico's, met behulp van de nieuwe risicotool, in kaart gebracht. KPOA tracht de kans op en de impact van risico's te verkleinen door gerichte beheersingsmaatregelen. In zijn algemeenheid zijn deze beheersingsmaatregelen vooral gelegen in nauwe monitoring van de voortgang. Daarnaast staan bijsturingmogelijkheden ter beschikking om de (financiële) gevolgen van de risico's te beperken.

In juli 2023 hebben we met behulp van de tool van Riskchanger opnieuw beoordeeld welke risico's KPOA loopt en wat daarvoor de financiële dekking zou moeten zijn. In deze nieuwe tool wordt ieder risico meteen gekwantificeerd naar een bepaalde risicobuffer. Daarbij wordt gerekend met de kans dat een risico optreedt en de impact die een risico met zich meebrengt.

Hoofdstuk	Bedrag voor aanpassingen	Bedrag na aanpassingen
1. Strategie en Beleid	€ 157.500	€ 157.500
2. Financiën	€ 322.500	€ 322.500
3. Personeel en Organisatie	€ 636.250	€ 636.250
4. ICT en Privacy	€ 130.000	€ 130.000
5. Onderwijskwaliteit	€ 365.000	€ 365.000
6. Huisvesting en Facilitair	€ 225.000	€ 225.000
Bruto Risicomonitor		€ 1.836.250
Procentuele correctie		100%
Absolute correctie		€ 0
Netto Risicomonitor		€ 1.836.250

Er blijven risico's met financiële gevolgen die niet (volledig) kunnen worden uitgesloten of voorkomen. Voor deze risico's treft KPOA een toereikende financiële buffer. Gezien het risicoprofiel van KPOA en het niveau van risicobeheersing is de omvang van de buffer vastgesteld op 5% van de totale baten. In het voorjaar van 2024 worden de risico's opnieuw geïnventariseerd.

Risicomanagement is een structureel onderdeel van de bestaande planning- en control cyclus en heeft een vaste plek in de kwartaalrapportages. De kwartaalrapportages worden ook besproken met de GMR en de RvT.

In dit jaarverslag worden risico mitigerende beheersmaatregelen beschreven in het verslag van het CvB, paragraaf 1.1.1 en 1.1.2.

⁵ AO/IC betekent: administratieve organisatie en interne controle





Ons onderwijs



2. Ons onderwijs

2.1. Uitgangspunten Dynamisch koersplan KPOA 2026

2.1.1. Onderwijsproces

Onderwijsprocessen in KPOA-scholen krijgen vorm op basis van de volgende uitgangspunten:

- + Onderwijsdoelen zijn gericht op de realisatie van brede ontwikkeling van leerlingen.
- + Het onderwijsproces speelt in op de ontwikkeling en het leren van leerlingen in al hun diversiteit.
- + De regie van het onderwijsproces vindt plaats door professioneel handelende leerkrachten.
- + Het onderwijsproces biedt basisondersteuning en de mogelijkheid voor extra ondersteuning aan leerlingen met een specifieke ondersteuningsvraag.
- + De school werkt samen met relevante partners om het onderwijs voor haar leerlingen vorm te geven.
- + Onderwijstijd: de leerlingen krijgen voldoende tijd om de onderwijsdoelen te realiseren.
- + Toetsing en afsluiting van de schoolloopbaan van leerlingen vinden zorgvuldig plaats.

Tegen deze achtergrond onderscheiden wij de volgende domeinen van beoogde basisopbrengsten:

- + Kennisdoelen of learning to know
- + Vaardigheidsdoelen of learning to do
- + Pedagogische doelen of learning to live together
- + Levensbeschouwelijke doelen of learning to be

2.1.2. Schoolklimaat

Onderwijsprocessen in KPOA-scholen krijgen vorm binnen een sociaal, psychisch en fysiek veilige leeromgeving, die mede gekleurd is vanuit onze katholieke identiteit:

- + Schoolleiding en leerkrachten dragen zorg voor een veilige leeromgeving voor leerlingen.
- + Schoolleiding en leerkrachten creëren een pedagogisch klimaat dat veiligheid bevordert.
- + Schoolleiding en leerkrachten creëren een pedagogisch klimaat dat gebaseerd is op en bijdraagt aan de katholieke identiteit van de school.

2.1.3. Realisatie Verbeterambities KPOA 2026

Onderwijsproces	
Ambities	Concrete resultaten in 2023
In de verbeterparagraaf van schoolplannen en jaarplannen is opgenomen hoe het schoolteam werkt aan een cultuur van professioneel leren en onderzoeken gericht op onderwijsverbetering.	De meeste schoolplannen zijn in 2023 afgerond. In bijbehorende jaarplannen staat verwoord hoe deze scholen werken aan onderwijsverbetering.
Groepsleerkrachten werken samen met collega-teamleden – lerend en onderzoekend – aan systematische verbetering van onderwijsprocessen in hun groep zodat zij tegemoet komen aan de diversiteit in onderwijsbehoeften.	In alle scholen is sprake van samenwerkingsvormen tussen teamleden waarin sprake is van lerend en onderzoekend werken aan onderwijsverbetering (bijv. PLG, actieteam, projectgroep, werkgroep, leerteam)
Schoolleiders werken samen met (Dibera-) collega's – lerend en onderzoekend met collega's – aan systematische verbetering van onderwijsprocessen in hun school.	Op stichtingsniveau zijn 5 projectgroepen ingericht voor de collectieve ambities.
Het college van bestuur werkt samen met collega's – lerend en onderzoekend – aan systematische verbetering van onderwijs- processen binnen KPOA.	Bestuur van KPOA heeft geparticipeerd in een interbestuurlijke visitatie (audit) bij Signum en Optimus vanuit het Fontys lectoraat Goed leraarschap, goed leiderschap.
Een leiderschapstraject parallel aan de herijking van de schoolplannen waarin gedeeld leiderschap en elkaar kritische feedback geven centraal staat.	Alle schoolleiders hebben – parallel aan de herijking van hun schoolplannen – geparticipeerd in de leergang Duurzaam leiderschap II (geregistreerd bij het schoolleidersregister PO)
Minimaal 4 scholen die hun samenwerking met de kinderopvang en jeugdhulp structureel vastleggen in een wijkgerichte samenwerkingsovereenkomst OSJ.	Nog op te pakken binnen SWV De Eem.
Minimaal 4 scholen die in het kader van onderwijsverbetering structureel samenwerken met praktijkonderzoekers van een hogeschool of universiteit.	Het Bak en de Caeciliaschool werken in het kader van onderwijsverbetering structureel samen met de universiteit Utrecht in het kader van de Werkplaatsen Onderwijsonderzoek Utrecht (WOU).

2.2. Leerlingaantallen

Het nieuwe bekostigingsstelsel gaat sinds kalenderjaar 2022 uit van de 1 februari-telling. Het aantal leerlingen per 1 februari 2023 per school is in vergelijking met 2022 als volgt:

School	01-02-2022	01-02-2023
Aloysiuschool	362	377
Het Baken	236	243
De Biezen	202	223
De Breede Hei	187	160
Caeciliaschool	388	396
DOK12	209	204
Sint Joris	206	197
St. Josephschool	415	417
Kameleon	120	111
De Kinderhof	300	283
De Kubus	248	244
De Langenoord	295	305
De Malelande	490	484
De Marke	774	768
School op de Berg	516	491
Talentum	191	191
Totaal PO	5.139	5.094
SBO Michaëlschool	137	146
Totaal KPOA	5.276	5.240

Vanuit verbondenheid met de pluriforme katholieke gemeenschap staan KPOA-scholen open voor alle kinderen in de basisschoolleeftijd ongeacht hun levensbeschouwelijke achtergrond.

De afgelopen jaren is het aantal leerlingen gedaald. Deze daling is vooral te wijten aan de generieke daling van het aantal leerlingen in Amersfoort. Het deelnamepercentage basisonderwijs in Amersfoort is in de afgelopen 4 jaar stabiel op 33,2%. In het Dynamisch koersplan KPOA 2026 is de ambitie opgenomen dat het marktaandeel fluctueert tussen de 31% en 35%. De ontwikkeling van de leerlingaantallen wordt maandelijks gemonitord en geanalyseerd.

In Amersfoort is de opheffingsnorm 183. Voor speciaal onderwijs (SBO Michaëlschool) geldt deze opheffingsnorm niet. Het Baken is gevestigd in de gemeente Nijkerk en zit boven de opheffingsnorm van 116. De Kameleon en de Breede Hei zitten onder de opheffingsnorm. Op basis van de gemiddelde schoolgrootte van SKOSS-KPOA kan (de bekostiging van) deze scholen in stand worden gehouden.

2.3. Onderwijsontwikkeling

2.3.1. Onderwijsdoelen gericht op brede ontwikkeling en verdieping van het onderwijsaanbod

In 2023 is een start gemaakt met het versterken en integreren van een impactvol burgerschapsaanbod. Dit wordt gedaan door middel van een bovenschools projectteam. Hierbij wordt de transitie gemaakt van losse activiteiten naar een doorlopende leerlijn binnen elke school.

Binnen de scholen wordt er aanbod aangepast aan de hoogbegaafden en er is in samenwerking met het Element een Pr8chtklas opgericht waarbij leerlingen op een praktische manier nieuwe vaardigheden leren, dit zorgt ervoor dat in combinatie met deelname aan het project Rijke schooldag enkele onderwijskansenscholen een passend aanbod voor leerlingen het een praktijkgericht uitstroomprofiel ontwikkeld hebben.

Daarnaast is het netwerk Jonge kind actief om mede op basis van leerervaringen tijdens de Zwedenreis de leeromgevingen voor jonge kinderen te verrijken en thema's voor onderwijs aan jonge kinderen concreet uit te werken.

2.3.2. Verbetering van professioneel handelen

Nog steeds is er een toenemend aantal incidenten van grensoverschrijdend gedrag door leerlingen of ouders. Dit zet het pedagogisch klimaat binnen scholen onder druk. Meer dan voorheen vraagt dit van leerkrachten en leidinggevendenden om (pedagogische) maatregelen om de veiligheid in scholen te behouden. Daarnaast gaan de spanningen ook niet voorbij aan onze medewerkers die in hun thuis-situatie ook te maken kunnen hebben met vergelijkbare zorgen. Dit voltrekt zich naast het merkbaar toenemende personeelstekort in het onderwijs, waardoor de druk op de uitvoering bij het zittende personeel ook toeneemt. Zo zien we medewerkers die een deel van hun (zelf)vertrouwen dreigen te verliezen, moeilijker in verbinding raken met leerlingen en ouders en twijfelen over hun vakmanschap. Het is vervolgens lastig om de professionele balans te behouden wanneer na al deze crises de beroepsgroep niet het vertrouwen van de overheid krijgt maar de onderwijsinspectie juist een meer controlerende en corrigerende lijn inzet. Voor de grotere groep startende docenten, die vaak niet meer dan start-bekwaam zijn, ontstaat het risico op vroegtijdig verlaten van het onderwijs.

Verbetering van professioneel handelen betekent daarmee vooral ook het leren omgaan met aan werk gerelateerde stresssituaties, naast versterken van het pedagogisch en vakdidactisch handelen. Onze begeleiding van startende leerkrachten en schoolleiders richt zich daarom ook op persoonlijk leiderschap en het leren hanteren van zichzelf in complexe situaties.

OPO Basisvaardigheden

Vanaf september 2023 heeft de projectgroep rekenen onderzoek gedaan naar het verbeteren van de resultaten van het rekenonderwijs. Hierbij hebben zij zich ook gericht op de impact van het didactisch en pedagogisch handelen van de leerkrachten. Welke impact heeft dit op de resultaten en op welke wijze kan hier invloed op worden uitgeoefend. Wetenschappelijke onderzoeken en artikelen zijn hierbij als uitgangspunt genomen. Tevens is er gekeken naar good practice binnen de KPOA-scholen. Welke interventies leiden tot een goed resultaat en kunnen dien als voorbeeld voor andere scholen. De projectgroep zal in het voorjaar van 2024 met een advies richting het College van Bestuur.

Binnen de KPOA-Academie was er in 2023 een aanbod op het gebied van vakdidactiek, didactisch handelen en het uitwisselen van kennis middels een leernetwerk rekenen.

De uitgangspunten voor het projectteam burgerschap zijn het ondersteunen van schoolleiders bij het verwoorden van een visie op burgerschap, inventariseren van activiteiten en dit te koppelen aan de kerndoelen tot een doorlopende leerlijn. Ook kijkt het projectteam wat burgerschap inhoudt en denkt na over mogelijke manieren van afstemmen passend bij de schoolpopulatie en de monitoring van de resultaten. In 2023 is hier een start mee gemaakt, maar door het uitstellen van de nieuwe conceptkerndoelen van de SLO loopt de werkgroep vertraging op.

OP2 Inspelen op ontwikkeling en leren van alle leerlingen

In de afgelopen jaren is mede door Corona het verschil in ontwikkeling en ontwikkelingsnelheid tussen kinderen is toegenomen. Hierdoor zijn de verschillende onderwijsbehoeften in de klas groter geworden. Deze verschillen zitten naast op cognitief gebied ook veelal op sociaal-emotioneel gebied en op executieve functies. Dit vraagt veel van de analytische vaardigheden van groepsleerkrachten ('Waarmee breng ik de grootste groep leerlingen klassikaal verder en wat moet ik gedifferentieerd aanbieden?').

Om deze analyse op cognitief gebied te ondersteunen is er in september 2023 gestart met Leerling in beeld in plaats van Cito 3.0. Dit programma biedt voor de leerkrachten meer mogelijkheden om de ontwikkeling van de leerling op de kernvakken goed in beeld te krijgen. In de scholing die stichtingsbreed is aangeboden aan schoolleiders en Ib'ers is hierin ook veel aandacht geweest voor de analyse van deze resultaten.

OP3 Regie op het onderwijsproces

Waar in 2022 nog de nadruk lag op scholing van leerkrachten op het gebied van een gestructureerde aanpak op basis van Expliciete Directe Instructie (EDI), met een juiste hantering van vakdidactische principes. Ligt in 2023 de nadruk op het implementeren en borgen van deze methodiek en de daarbij behorende beredeneerde keuzes binnen de scholen.

Scholen brengen hun leerkrachten-teams in kaart op het gebied van pedagogisch-didactisch handelen, om op deze wijze gerichte professionalisering aan te kunnen bieden.

OP4 Extra ondersteuning

Efficiënte instructie biedt groepsleerkrachten in theorie ook tijd voor extra ondersteuning aan leerlingen die behoefte hebben aan meer begeleide inoefening.

Dit bleek in de praktijk niet altijd inpasbaar. Het oplopende lerarentekort en het oplopende ziekteverzuim maakte dat ambulante personeel ook in 2023 steeds vaker moest worden ingezet in het kader van vervanging van groepsleerkrachten.

2.3.3. Passend onderwijs

Vanuit samenwerkingsverbanden worden middelen ontvangen ten behoeve van passend onderwijs:

Omschrijving (bedragen in €)	Realisatie 2022	Realisatie 2023
SWV De Eem – Impulsmiddelen	583.921	457.044
SWV De Eem – Arrangementen	353.344	350.157
SWV De Eem – Extra uitkering reserve	63.202	–
SWV De Eem – Doorbetaling personele en materiële bekostiging SBO Michaëlschool	260.707	258.896
SWV Zeeluwe (Het Baken) – Ondersteuningsmiddelen	60.083	66.569
SWV Zeeluwe (Het Baken) – Algemene reserve	10.078	4.652
Barimeus	25.200	20.958
Visio	833	–
	1.357.368	1.158.276

Impulsmiddelen SWV De Eem

De impulsmiddelen van SWV De Eem zijn bedoeld om de basisondersteuning (mede) op schoolniveau te realiseren. De inzet van impulsmiddelen vinden plaats op basis van zes beloftes:

Belofte 1 We voeren helder beleid op het gebied van ondersteuning	
Doelen	Effect en resultaat
Versterken bekwaamheid leerkrachten op het gebied van ‘Zicht op ontwikkeling’ en ‘Pedagogische en vakdidactische afstemming op onderwijsbehoeften van leerlingen’.	Scholen werken vanuit HGW/Focus PO/Leeruniek doelgericht en systematisch om het maximale uit de leerlingen te halen.
Borging bekwaamheid in leerkrachtgedrag tijdens de kwaliteits- en opbrengstencyclus in scholen.	Iedereen heeft hierdoor een actueel inzicht in de ontwikkeling van leerlingen op school-, leerjaar-, groeps-, en leerling niveau – Onderwijsaanbod is afgestemd op ieders behoefte.

Belofte 2 We realiseren een veilig pedagogisch klimaat	
Doelen	Effect en resultaat
Versterken pedagogische bekwaamheid leerkrachten en borging leerkrachtgedrag in een eenduidige gedragsaanpak.	Doel geconcretiseerd in professionalisering en afspraken rondom de gouden weken, gebruik methode Kwink/Kanjertraining/bekrachtigen positief gedrag (PBS). Hierdoor zicht op de sociaal emotionele ontwikkeling van leerlingen verbetert en een beredeneerde, zichtbare doorgaande lijn in de gedragsaanpak van de scholen.

Belofte 3 We stemmen het onderwijs af op verschillen in ontwikkeling tussen leerlingen	
Doelen	Effect en resultaat
Versterken bekwaamheid groepsleerkrachten om hun onderwijsaanpak af te stemmen op geconstateerde verschillen in ontwikkeling bij leerlingen in de school, leerjaar, groep.	IB-ers en vakspecialisten ondersteunen via collegiale consultatie en groepsbezoeken bij zicht krijgen op de beginsituatie (via Focus PO/Leeruniek) en passend beredeneerd aanbod.
Borgen van deze bekwaamheid door ondersteuning groepsleerkrachten op de werkplek bij afstemmingsvraagstukken.	Afstemming op verschillen binnen groepen Jonge Kind op basis van spelverrijking (spelend en ontdekkend leren), bij taal, rekenen en lezen op basis van EDI. Hierdoor gepaste verrijking en verdieping.

Belofte 4 We monitoren de ontwikkeling van leerlingen	
Doelen	Effect en resultaat
<p>Groepsleerkrachten en leidinggevendenden monitoren continu de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen.</p> <p>Deze monitoring is geborgd in leerkrachtgedrag (observaties, toetsafnames), ondersteunende processen (opbrengstenanalyses en besprekingen) en ondersteunende systemen (observatiesystemen, CITO LOVS, Parnassys, Leerunie, Focus PO).</p>	<p>Groepsleerkrachten en leidinggevendenden zijn zich ervan bewust dat hun professionele gedrag het verschil maakt in de ontwikkeling van kinderen.</p> <p>Continue monitoring is een vanzelfsprekende professionele bekwaamheid die onderhouden en steeds verder ontwikkeld wordt.</p>

Belofte 5 We werken samen met ouders en leerlingen	
Doelen	Effect en resultaat
<p>Groepsleerkrachten en leidinggevendenden geven dagelijks vorm aan een professionele samenwerking met ouders ten behoeve van de optimale ontwikkeling van leerlingen in de school.</p> <p>Deze samenwerking is geborgd in professioneel gedrag (belangstelling, communicatie), ondersteunende processen (ouder-kind gesprekken) en ondersteunende systemen (nieuwsbrieven, Parro, rapporten).</p>	<p>Groepsleerkrachten en leidinggevendenden zijn zich ervan bewust dat goede samenwerking met ouders en leerlingen essentieel maar ook kwetsbaar is.</p> <p>Scholen investeren in educatief partnerschap met ouders, het versterken van de communicatie, ruimte voor gesprek met ouders, koffie ochtenden, een social worker in de school, onderwijsvormen (IPC) geven leerkrachten ook handvatten.</p>

Belofte 6 We werken samen met ketenpartners vanuit eigen verantwoordelijkheid	
Doelen	Effect en resultaat
<p>Groepsleerkrachten en leidinggevendenden geven dagelijks vorm aan een professionele samenwerking met ketenpartners ten behoeve van de optimale ontwikkeling van leerlingen in de school.</p> <p>Deze samenwerking is geborgd in professioneel gedrag (communicatie), ondersteunende processen (vroegsignalering, MDO) en ondersteunende systemen (arrangementen).</p>	<p>Groepsleerkrachten en leidinggevendenden zijn zich ervan bewust dat goede samenwerking met ouders en leerlingen essentieel maar ook kwetsbaar is.</p> <p>Scholen investeren in een wijkgerichte aanpak, kindcentra, samenwerking met wijkteam, GGD, leerplicht, deelnemen aan netwerken binnen KPOA en binnen SWV De Eem. Hierdoor krijgen leerlingen tijdig (extra) ondersteuning.</p>

De inzet van impulsmiddelen maakte de volgende interventies mogelijk:

- + **Extra personele inzet op schoolniveau**
Extra formatie t.b.v. begeleiding van leerlingen, bijvoorbeeld RT-ers en inzet van leerkrachten en specialisten (IB-ers/vakspecialisten).
- + **Scholing en deskundigheidsbevordering**
Verhogen en onderhouden van de vakbekwaamheid van individuele leerkrachten en teams.
- + **Inzet experts vanuit KPOA-Expertisecentrum**
Diagnostiek en ondersteuning van de scholen.
- + **Aanschaf materiaal**
Aanschaf van literatuur, materialen en leermiddelen voor leerlingen om (beter) te voldoen aan de onderwijsbehoeften van leerlingen.

Binnen KPOA geldt de besturingsfilosofie dat de verantwoordelijkheden en de uitvoering zo laag mogelijk in de organisatie dient plaats te vinden. In het kader van passend onderwijs wordt deze lijn ook gevolgd. Naast de inzet op schoolniveau vinden er ook gezamenlijke activiteiten plaats. Zo beschikt KPOA over een netwerk van IB-ers, twee bovenschoolse plusklassen (School op de Berg en De Langenoord) en een Expertisecentrum.

In de verschillende leernetwerken wordt beleid ontwikkeld, protocollen in gezamenlijkheid opgesteld, expertise gedeeld, uitgewisseld en t.b.v. de scholen ingezet. Daarnaast wordt er in de KPOA Academie gerichte scholing verzorgd op de onderwerpen die rechtstreeks in relatie staan met passend onderwijs. Het aanbod van de KPOA academie wordt opgesteld op nadrukkelijke vraag vanuit de KPOA-scholen.

In het afgelopen jaar is de al eerder ingezette tendens van inzet van specialisten verder en op meer scholen uitgebouwd. De kennis wordt, veelal in de vorm van leernetwerken en/of vakwerkgroepen steeds meer gedeeld. Hierdoor komt de bekwaamheid van leerkrachten op een hoger niveau en uiteindelijk ten goede van de leerlingen.

Expertisecentrum

Van de impulsmiddelen wordt een deel ingezet voor het Expertisecentrum. Het Expertisecentrum biedt diverse ondersteunende mogelijkheden aan scholen op het gebied van de 6 beloften, alsmede ten aanzien van de basisondersteuning:

+ Psychologisch onderzoek

Alle scholen hebben op basis van het aantal leerlingen een aantal onderzoeksuren ter beschikking.

+ Ondersteuning op groeps- en schoolniveau

Naast onderzoek bij individuele leerlingen, kan een school ervoor kiezen om uren op een andere manier in te vullen:

- Observatie en advies rondom sociale veiligheid.
- Het verzorgen van studiedagen over handelingsgericht werken.
- Het verzorgen van een ouderavond over ouderbetrokkenheid en onderwijsondersteunend gedrag.
- Hulpvragen op groepsniveau zoals het terugbrengen van veiligheid in een groep waar ongewenst gedrag het leren belemmert.

+ Werkgroepen en kenniskringen (onderdeel van de KPOA Academie)

Dit betreft het (mede) verzorgen van kenniskringen voor intern begeleiders en specialisten om handvatten te geven voor het bieden van passend onderwijs, zowel binnen als bovenop de basisondersteuning. Daarnaast zijn protocollen ontwikkeld om tegemoet te komen aan ondersteuningsbehoeften (van basis tot intensief) op de gebieden gedrag, rekenen en hoogbegaafdheid.

Hiermee kunnen scholen aan onderwijs- en ondersteuningsbehoeften tegemoet komen.

Borging van deze processen bestaat uit een intervisiebijeenkomst en inspiratiebijeenkomst (met externe expert als spreker) per jaar, per domein.

Het Expertisecentrum biedt op effectieve en efficiënte wijze laagdrempelige ondersteuning aan scholen. Door een vaste orthopedagoog in dienst te hebben, zijn lijnen met de scholen kort en wordt ondersteuning en advies eenvoudig gerealiseerd.

Arrangementen

Van SWV De Eem zijn middelen ontvangen ten behoeve van individuele arrangementen, groepsarrangementen en schoolarrangementen.

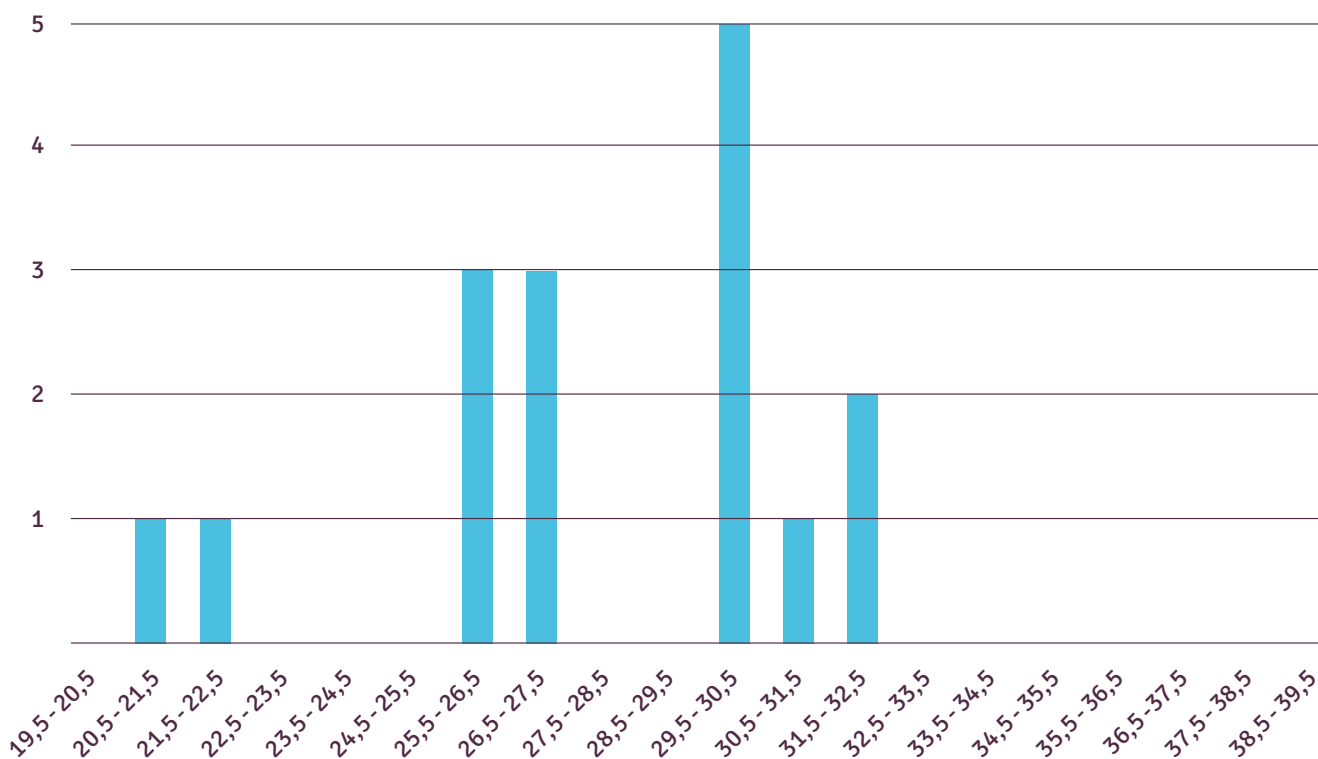
In samenwerking met Auris, Bartimeus en Visio wordt extra ondersteuning gerealiseerd voor dove en blinde leerlingen.

Alle middelen voor arrangementen zijn ingezet conform de beschikking.

2.3.4. Onderwijsachterstanden

KPOA heeft weinig scholen met een hoge schoolweging. Slechts vijf van de zestien reguliere basisscholen hebben een schoolgewicht boven de landelijke mediaan van 30.

Aantal KPOA-scholen per schoolweging



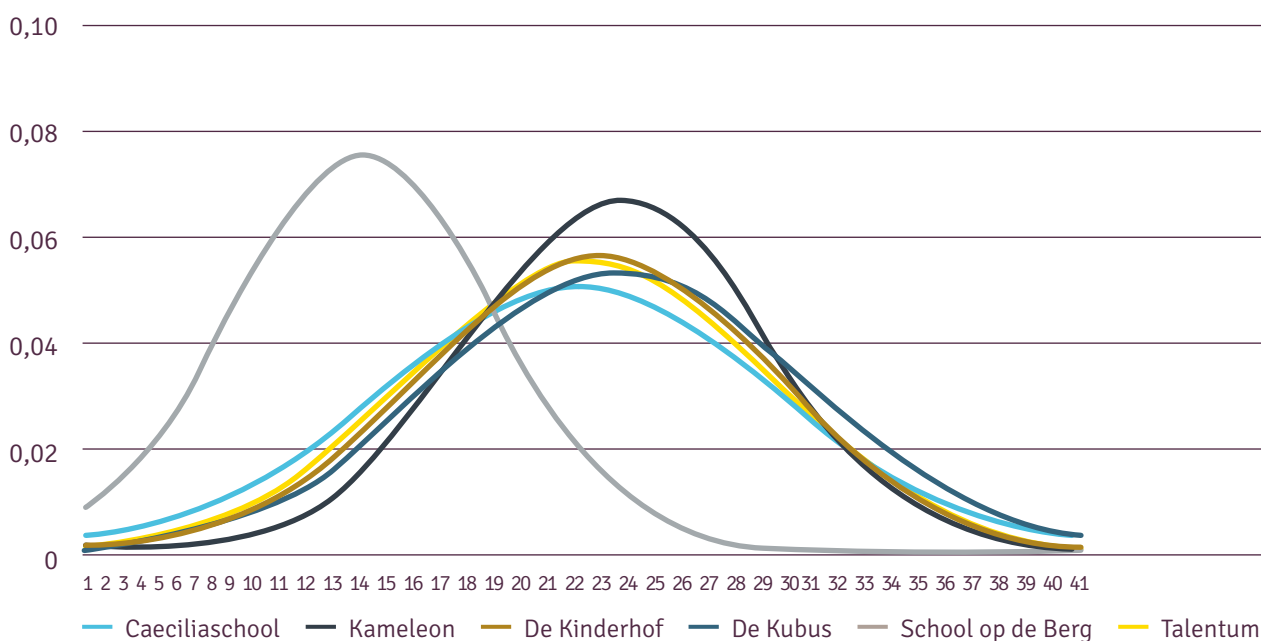
Op basis van de gemiddelde schoolweging en de spreiding van de leerlingpopulatie binnen de school (2020-2023) hebben wij de diversiteit binnen onze scholen in kaart gebracht.

Schoolweging en spreiding leerlingpopulatie				
2020-2023	BRIN	Schoolweging	Spreidingsgetal	Toelichting
Aloysiuschool	15CZ	21,9	5,8	50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland
Het Baken	06KF	29,7	6,6	25% meest heterogene scholen in Nederland
De Biezen	06LM	29,8	6,1	50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland
De Breede Hei	23PG	30,2	7,0	50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland
Caeciliaschool	15ML	29,6	8,0	2,5% meest heterogene scholen in Nederland
DOK12	29XW	26,4	6,0	50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland
Sint Joris	15YG	25,9	6,3	25% meest heterogene scholen in Nederland
St. Josephschool	06ZN	25,6	5,9	50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland
Kameleon	21RT	31,6	6,0	50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland
De Kinderhof	15TT	30,5	7,1	10% meest heterogene scholen in Nederland
De Kubus	15HB	31,7	7,5	3,5% meest heterogene scholen in Nederland
De Langenoord	03TB	27,1	6,1	50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland
De Malelande	27LV	26,8	5,7	50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland
De Marke	27NR	26,1	6,2	50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland
School op de Berg	04WU	21,2	5,3	25% meest homogene scholen in Nederland
Talentum	15OZ	30,5	7,3	10% meest heterogene scholen in Nederland
KPOA		27,8	6,4	
Landelijk gem.		30,0	5,9	

Wat hierbij opvalt is dat de vier van de vijf KPOA-scholen met het hoogste schoolgewicht ook een hoge spreiding in leerlingpopulatie hebben. In deze scholen is differentiatie van leerprocessen binnen de groep een grote opgave vanwege de onderlinge niveauverschillen.

Wanneer wij de school met het laagste schoolgewicht (School op de Berg) vergelijken met de scholen met het hoogste schoolgewicht (onderwijskansscholen), dan zien we dat 25% van de leerlingpopulatie van onze onderwijskansscholen een vergelijkbaar gewicht heeft met 50% van de leerlingen van School op de Berg ('leerlingen aan de bovenkant'). Tegelijkertijd zien we dat 50% van de leerlingpopulatie van onze onderwijskansscholen een vergelijkbaar gewicht heeft met 5% van de leerlingen van School op de Berg ('leerlingen aan de onderkant').

Spreiding leerlinggewicht binnen de school op basis van CBS schoolweging KPOA-scholen



Dus daar waar 25% van de leerlingen aan onze onderwijskansscholen aan de bovenkant zouden moeten kunnen presteren (2F/1S), is voor 50% van de leerlingen de minimumnorm van 1F al een hele toer.

Om de verschillen tussen leerlingen te verkleinen, heeft KPOA ervoor gekozen om meer aandacht te besteden aan de ontwikkeling van jonge kinderen. In samenwerking met kinderopvangorganisaties is het accent in de voor- en vroegschoolse educatie komen te liggen op het intensiveren van het taal-aanbod via spelend en ontdekkend leren.

Daarnaast is voor leerlingen 'aan de bovenkant' een specifiek en meer uitdagend aanbod (o.a. wetenschap en technologie).

In één van de onderwijskansscholen wordt nu geëxperimenteerd met groepsdoorbrekende niveau-differentiatie in de bovenbouw om beter tegemoet te kunnen komen aan de grote niveauverschillen binnen een groep.

Wanneer we kijken naar de besteding van middelen zien we in onderwijskansscholen investering in kleinere groepen en meer ambulante begeleiding door IB-er en/of leerkrachtspecialisten.

2.3.5. Veiligheid in en om de school

Binnen alle scholen voeren wij jaarlijks de sociale veiligheidsmonitor uit, als onderdeel van het tevredenheidsonderzoek bij leerlingen.

In de nasleep van de Coronapandemie merken scholen dat de stapeling van crises de spanning in de samenleving toeneemt. Naast een vluchtelingen crisis is er sprake van een energiecrisis, een stikstofcrisis en een tekort aan woningen. Deze leiden binnen scholen onze scholen tot oplopende spanningen tussen ouders, leerlingen en medewerkers. Het aantal voor scholen zichtbare vechtscheidingen en situaties van mishandeling neemt geleidelijk toe. Gezinnen afkomstig uit oorlogsgebieden nemen hun trauma's mee.

Leidinggevenden merken dat ouders het thuis niet redden. Zo komen kind- en gezinsgerelateerde opvoedingsproblematieken de school in, die van leerkrachten en leidinggevenden extra inspanning vragen om de ontwikkeling en het leren in de school goed te laten verlopen.

Tegelijkertijd biedt de onderwijstaak en de taak op het gebied van extra onderwijsondersteuning tegen de achtergrond van personele en veiligheidsvraagstukken een context waarin de noodzakelijke afstemming met het wijkteam, SAVE (Samen Veilig Midden Nederland) en de jeugdhulp een uitdagende opgave voor schoolleiders en interne begeleiders is. Zeker nu er weer wachtlijsten ontstaan in de jeugdgezondheidszorg.

Schoolleiders, leerkrachten en IB-ers gaan vanuit hun pedagogische verantwoordelijkheid soms te ver over hun grenzen heen. Het benadrukken van het bewaken van eigen grenzen daarin, en het wijzen op het belang van op gezette tijden doelbewust afschakelen van de leidinggevende taak is daarbij noodzakelijk. Ook het bewaken van de balans tussen privé en werk is daarbij aan de orde.

2.4. Onderwijsresultaten

2.4.1. Eindopbrengsten: resultaten Eindtoets basisonderwijs CITO

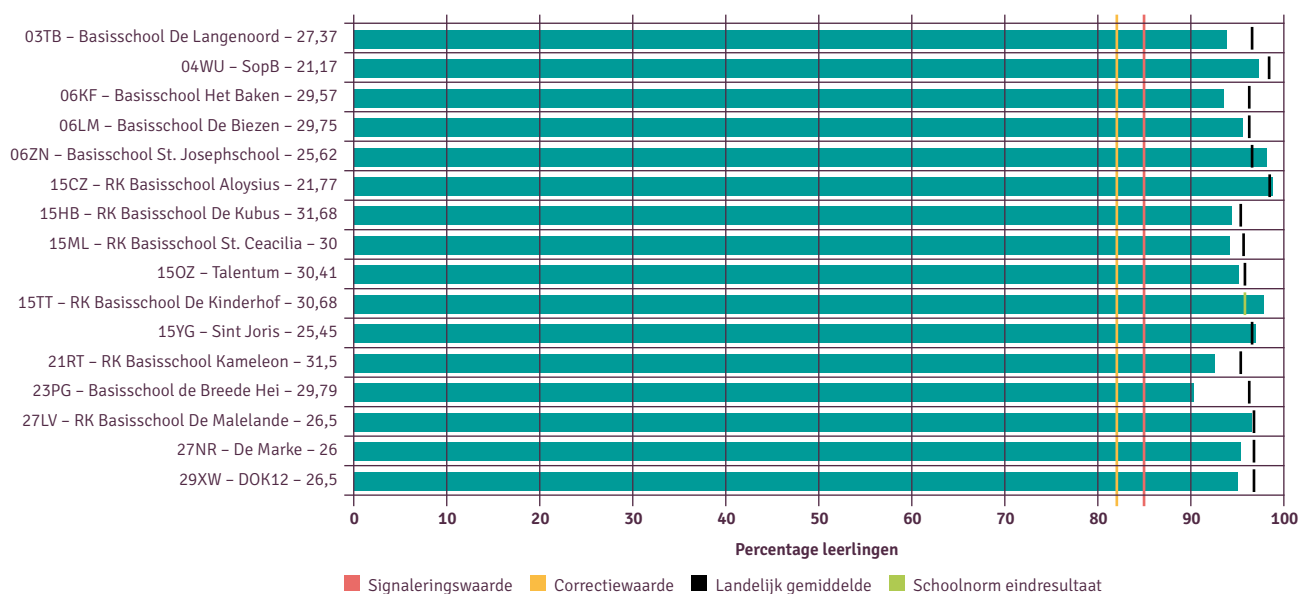
De Onderwijsinspectie hanteert voor de beoordeling van de eindopbrengsten een nieuw onderwijsresultatenmodel, gebaseerd op de schoolweging van het CBS. Hoe hoger de schoolweging des te lager is de minimum signaleringsnorm waaraan scholen moeten voldoen. De signaleringsnorm betreft het percentage leerlingen dat het zogenaamde 1F en 1S/2F niveau moet halen, berekend naar het gemiddelde van de drie vakken lezen, taal en rekenen-wiskunde.

Om dit in beeld te brengen nemen scholen binnen KPOA de eindtoets basisonderwijs van CITO af. Deze eindtoets geeft een score op de referentieniveaus voor lezen, taal en rekenen-wiskunde. Op basis hiervan kan berekend worden welk percentage kinderen de gemiddelde referentieniveaus behaalt. Wanneer een school drie jaar achtereen de gemiddelde referentieniveaus niet behaald loopt het risico op het oordeel (zeer) zwak.

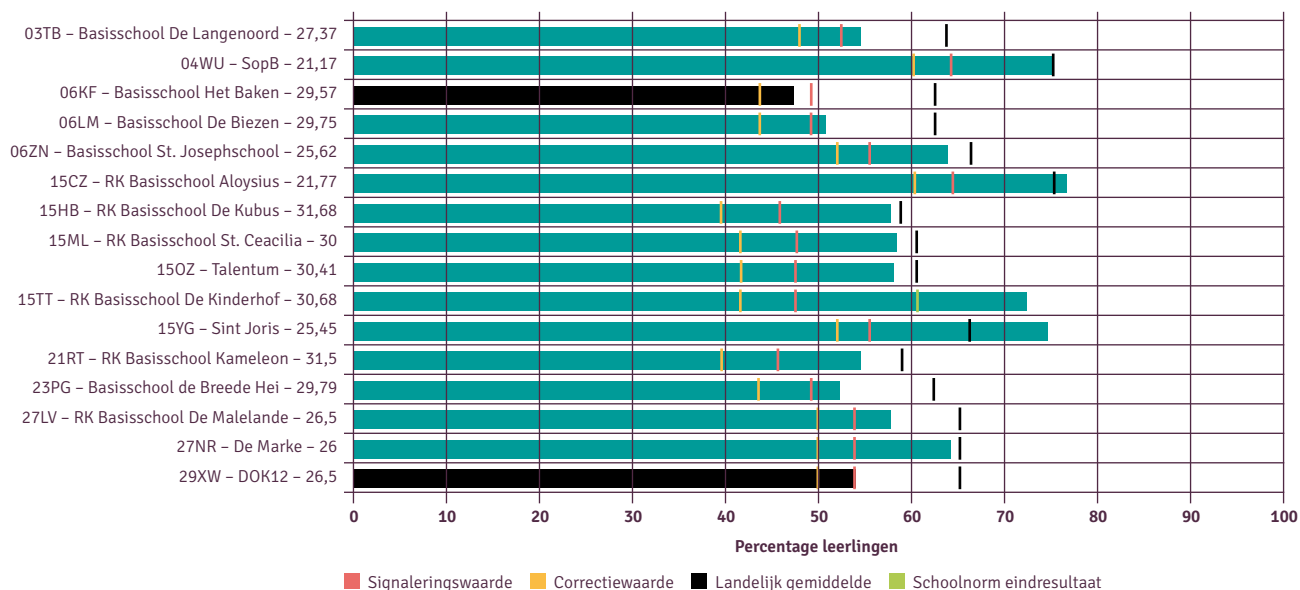
Om bij het bepalen van de onderwijsresultaten rekening te houden met de effecten van de Coronapandemie hanteert de inspectie aangepaste signaleringswaarden voor de schooljaren 2022-2023 en 2023-2024, de zogenaamde correctiewaarden.

De resultaten van de eindtoets basisonderwijs laten zien dat alle KPOA-scholen boven de (gecorrigeerde) signaleringsgrenzen van de onderwijsinspectie zitten. Het Baken en Dok 12 scoren weliswaar onder de standaard signaleringswaarde, maar niet onder de gecorrigeerde signaleringswaarde (correctiewaarde) voor 1S/2F.

Percentage minstens 1F afgelopen 3 jaar



Percentage minstens 1S/2F afgelopen 3 jaar



Binnen KPOA hebben wij naast een normering voor het gemiddelde referentieniveau ook een normering opgesteld voor het gemiddelde referentieniveau voor de afzonderlijke vakken lezen, taal en rekenen-wiskunde. Dit geeft een wat diepgaander zicht op de eindopbrengsten.

2.4.2. Overige vakgebieden

De ontwikkeling en onderwijsresultaten van de basisschoolkinderen leggen we binnen KPOA voor de overige vakgebieden niet vast op basis van methodeonafhankelijke toetsen. Iedere school heeft de vrijheid om zelf een methode te kiezen. Onderdeel hiervan vormen de methode gebonden toetsen.

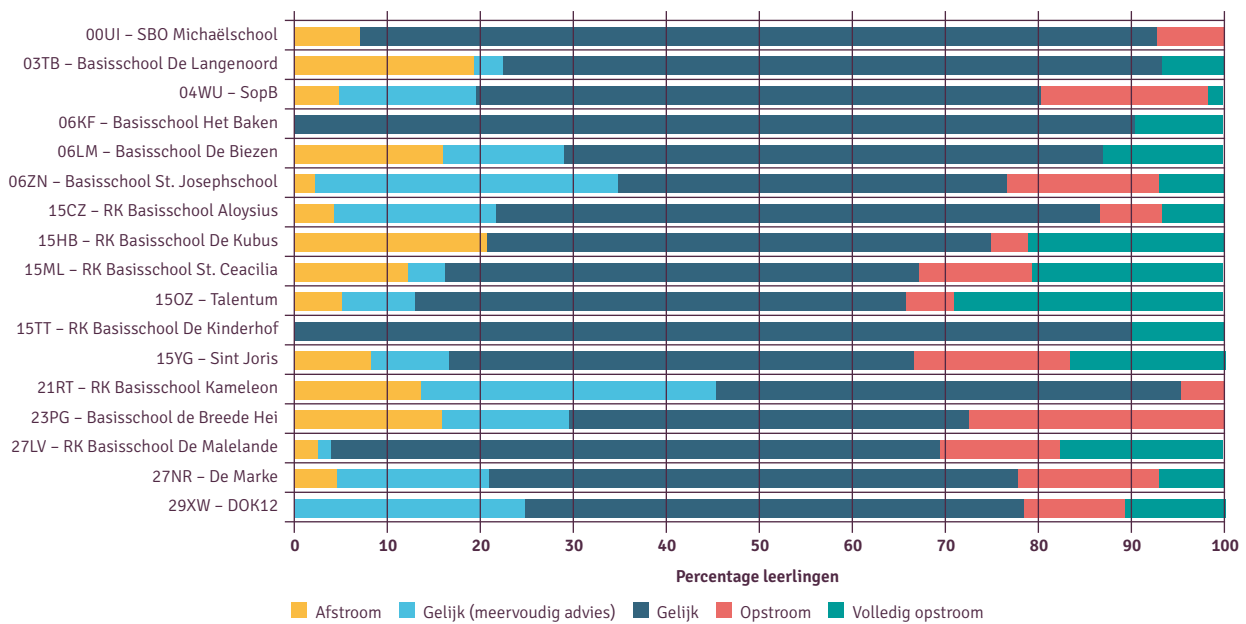
2.4.3. Sociaal-emotionele ontwikkeling

De sociaal-emotionele ontwikkeling registreren we binnen KPOA-scholen op basis van observatielijsten. Daar waar zorgen zijn over de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen vindt aanvullend orthopedagogisch onderzoek plaats (o.a. vanuit het expertisecentrum van KPOA).

De onderwijsresultaten wat betreft sociaal-emotionele ontwikkeling evalueren wij aan de hand van tevredenheidsonderzoeken bij ouders en kinderen. Voor ouders is er een tweejaarlijks onderzoek, voor leerlingen een jaarlijks onderzoek.

2.4.4. Schooladviezen

Derde leerjaar VO



Uit de rapportages van het nationaal cohortonderzoek 2023 blijkt dat het percentage leerlingen dat bij KPOA binnen de nominale studietijd een diploma haalt in het voortgezet onderwijs, dat aansluit bij het schooladvies, 1 procentpunt hoger is dan het landelijk gemiddelde (65%). Acht reguliere basisscholen scoren onder het landelijk gemiddelde en acht reguliere basisscholen boven het landelijk gemiddelde. Rekening houdend met de grootte van de school zijn de scores van de Aloysiuschool (84%) en School op de Berg (74%) opvallend hoog.

2.4.5. Internationalisering

Internationalisering krijgt binnen KPOA verder vorm. Op een aantal scholen wordt eerder begonnen met het aanbieden van een vreemde taal dan wettelijk verplicht. Er zijn binnen KPOA ook leerlingen die les krijgen in een extra vreemde taal. Een tweetal scholen binnen KPOA werkt met het IPC curriculum.

Binnen de gemeente Amersfoort heeft KPOA als kartrekker voor internationalisering van het onderwijs en op basis van een haalbaarheidsonderzoek, dat is uitgevoerd op verzoek van de Gemeente Amersfoort door Decisio, een aanvraag bij OCW gedaan voor het starten van een afdeling voor internationaal georiënteerd basisonderwijs (IGBO) te starten. Deze aanvraag werd op de drempel van 2023 gehonoreerd. Amersfoort International School (AIS) is in augustus 2023 gestart, de leerlingontwikkeling volgt de businesscase die in de onderzoeksfase is opgesteld.

AIS, die gekoppeld is aan het brinnummer van de Kubus gaat functioneren als een Center of Expertise voor internationalisering in het onderwijs.

KPOA heeft een ERASMUS-accreditatie toegekend gekregen zodat zij 7 jaar in staat gesteld wordt haar internationale uitwisseling te kunnen voortzetten op de thema's Jonge Kind, Leiderschap en Diversiteit & Inclusie.

KPOA participeert binnen het Erasmus+ programma samen met de universiteit van Göteborg (thema spelend en ontdekkend leren) en met de universiteit van Tallinn (thema leiderschap in een snel veranderende wereld). Ook onderzoeken we de mogelijkheden voor een studiereis naar Dublin en Limerick in Ierland, in het thema gelijke kansen voor ieder kind.

2.4.6. Tevredenheidsonderzoeken

Tweejaarlijks worden de verschillende tevredenheidspeilingen uitgevoerd. In het kalenderjaar 2021 werden deze voor het laatst uitgevoerd. Volgens de planning zouden deze in 2023 uitgevoerd moeten zijn, echter in verband met de fusie tussen SKOSS en KPOA is ervoor gekozen de tevredenheids-onderzoeken plaats te laten vinden aan het begin van 2024.

2.4.7. Monitor Sociale Veiligheid

Monitor Sociale Veiligheid

Sinds 1 augustus 2015 zijn schoolbesturen bij wet verantwoordelijk zorg te dragen voor de sociale veiligheid van leerlingen op al hun scholen. Hierbij is het verplicht dat de school zorgt voor:

- Het voeren van een sociaal veiligheidsbeleid.
- De aanwezigheid van een persoon bij wie ten minste de volgende taken zijn belegd:
 - het coördineren van het beleid in het kader van het tegengaan van pesten.
 - het fungeren als aanspreekpunt in het kader van pesten.
- Het monitoren van de sociale veiligheid van alle leerlingen met een instrument dat een representatief en actueel beeld geeft.

Al onze scholen doen via de vragenlijst Monitor Sociale Veiligheid in Vensters voor PO jaarlijks mee aan een peiling naar de veiligheidsbeleving onder de leerlingen van de groepen 6, 7 en 8.

In onderstaande tabel worden de behaalde resultaten van deze peiling in het schooljaar 2020-2021, 2021-2022 en 2022-2023 weergegeven.

School	2022-2023		2021-2022		2020-2021	
	Veiligheids-beleving	Wel-bevinden	Veiligheids-beleving	Wel-bevinden	Veiligheids-beleving	Wel-bevinden
Aloysiuschool	8,3	8,0	8,3	7,8	8,6	7,7
Het Baken	8,4	7,5	8,0	7,5	8,3	7,4
De Biezen	7,8	7,3	8,3	7,2	8,1	7,3
De Breede Hei	7,9	7,5	7,7	7,2	8,0	6,9
Caeciliaschool	*	*	7,6	7,4	8,4	7,3
DOK12	7,8	7,3	8,4	7,4	8,2	7,3
Sint Jorisschool	7,9	7,4	8,4	7,5	7,8	7,1
Sint Josephschool	7,8	7,4	7,9	7,6	7,8	7,5
Kameleon	7,9	7,6	8,8	8,3	8,3	7,4
De Kinderhof	7,9	7,0	7,9	7,3	7,8	7,0
De Kubus	7,3	7,2	8,1	7,2	7,9	7,2
De Langenoord	8,1	7,6	8,1	6,8	8,3	7,5
De Malelande	6,9	6,8	8,2	7,5	8,1	7,4
De Marke	7,8	7,4	8,1	7,6	8,2	7,5
SBP Michaëlschool	6,5	6,14	8,0	7,6	8,0	7,4
School op de Berg	8,6	7,8	8,8	7,6	9,2	8,1
Talentum	7,6	6,9	7,5	6,8	7,8	7,1
KPOA gemiddelde	8,0**	7,4*	8,1	7,5	8,2	7,4
Landelijk gemiddelde	8,0	7,4	8,1	7,5	8,1	7,5

* Afname heeft plaatsgevonden via ParnasSys/KanjerTraining en geeft geen cijferscore op betreffende deelgebieden.

** gegevens zijn zonder Michaëlschool, Caeciliaschool en de Malelande. Zij hebben via een ander gevalideerd programma de MSV afgenomen.

Welbevinden = Vinden ze het fijn in de groep en klas?

Veiligheid(sbeleving) = Voelen ze zich veilig?

2.4.8. Klachten van ouders

In het kalenderjaar 2023 is er vier keer, door middel van het klachtenformulier op onze website een melding gedaan van een klacht of van zorgen van ouders bij het CvB. In de klachtenregeling van KPOA betekent dat, dat er een gesprek plaatsvindt tussen de aangeklaagde schoolleider of leerkracht en de klagende ouder(s) alvorens we over gaan tot een formele klachtenbehandeling met een hoorzitting en het inschakelen van een jurist.

In een klacht hebben ouders besloten de klacht ook voor te leggen aan de Landelijke Geschillencommissie Passend Onderwijs. De geschillencommissie heeft na een hoorzitting bepaald dat het verzoek van ouders ongegrond is verklaard. De ouders hebben inmiddels voor de leerling een andere, passende school gevonden.

In onderstaand overzicht zijn de klachten opgenomen die bij het CvB zijn ingediend. Deze zijn conform onze interne klachtenregeling afgehandeld.

School	Opmerking	Categorie								Afgehandeld	
		A	B	C	D	E	F	G	H	Ja	Nee
Langenoord	Advies VO		X					X		X	
Malelande	Ongewenst gedrag			X			X	X		X	
De Marke	Ongewenst gedrag						X			X	
De Marke	Overplaatsing naar SO							X		X	

Categorieën klachten:

- A. Het pedagogisch en/of didactisch handelen van een personeelslid richting een leerling
- B. Geen, te late of foutieve informatieverstrekking aan ouders/verzorgers
- C. Onvoldoende serieus genomen voelen bij het uiten van zorgen door ouders
- D. Seksuele intimidatie of vermoedens van kindermishandeling
- E. Niet naleven van vastgesteld beleid m.b.t. ...
- F. Onveilige situaties in- en om het schoolgebouw
- G. Het handelen van de directie
- H. Overig

2.4.9. Tevredenheid externe beoordelaars

In 2022 heeft DOK12 het predicaat onvoldoende gekregen van de onderwijsinspectie. Naar aanleiding van dit inspectiebezoek is de school in 2023 aan de slag gegaan met het verbeterplan. Begin 2024 verwacht DOK12 opnieuw inspectiebezoek om te kijken of de basiskwaliteit op orde is.

2.5. Kwaliteitszorg en ambitie KPOA

Ons onderwijs in KPOA-scholen krijgt vorm binnen een steeds veranderende interne en externe context. Om adequaat in deze context te kunnen functioneren, werken KPOA-scholen continu aan kwaliteitsverbetering en gaan daarover in dialoog met belanghebbenden. Leiderschap in scholen is erop gericht om gezamenlijk eigenaarschap voor dit proces van voortdurende kwaliteitsverbetering te bevorderen.

2.5.1. Ons stelsel van kwaliteitszorg

Beleid is voortgezet in 2023, en is onderdeel geworden van de harmonisatie in de bestuurlijke samenwerking. Resultierend in de fusie met SKOSS op 01-01-2024

KPOA vindt een hoog welbevinden en een hoge mate van betrokkenheid van leerlingen erg belangrijk. Het resultaat moet niet altijd voorop staan, maar juist het welzijn en de betrokkenheid. Zo kunnen leerlingen zich optimaal en gelukkig ontwikkelen. Daarin willen we met onze onderwijsresultaten boven het landelijk gemiddelde scores, binnen de scholengroep, die is vastgesteld naar aanleiding van de schoolpopulatie.

KPOA heeft vertrouwen in het eigenaarschap van onze professionals. Zij maken onze kwaliteit. In het Koersplan hebben we beschreven waar we aan werken, met betrekking tot de onderwijskwaliteit. Verder zorgen we dat al onze geformuleerde doelstellingen altijd SMART zijn: specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden.

Om aan de strategisch geformuleerde organisatiedoelstellingen te werken, wordt met bovenschoolse, professionele leerteams gewerkt. In deze leerteams wordt samengewerkt met directeuren, expert-leerkrachten en een beleidsadviseur van de staf. Op deze manier creëren we verbinding, betrokkenheid en eigenaarschap rondom onze pijlers. De leerteams hebben ruimte om zich te laten inspireren en dit te vertalen naar onze organisatie. Ze stimuleren het onderzoeken en samen leren binnen het bovenschools managementoverleg (MO) en de scholen in relatie tot de ambities. Daarmee wordt de professionele cultuur binnen KPOA versterkt en wordt er samen geleerd tijdens het proces van continu verbeteren.

Het bestuur legt verantwoording af over de onderwijskwaliteit aan de RVT, de GMR en de Inspectie van het Onderwijs.

Kwaliteitscyclus

Vanaf september 2023 is de kwaliteitscyclus vernieuwd in verband met de harmonisatie van de beide stichtingen. Binnen beide stichtingen werd al gewerkt met de PDCA-cyclus, deze is dan ook in de vernieuwde cyclus als uitgangspunt genomen.

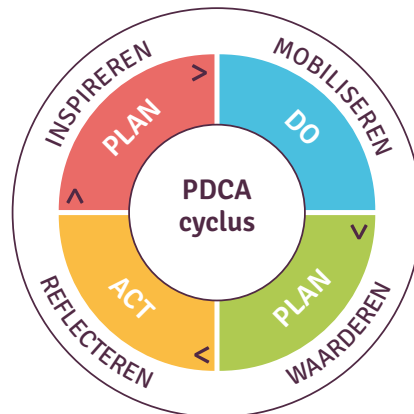
Om zicht te houden en te werken aan de onderwijskwaliteit maken we gebruik van de kwaliteitscirkel van Deming, ook wel de PDCA-cyclus genoemd.

De PDCA-cyclus is een logisch rationele manier om onderwijsprocessen te verbeteren. Als professional ontwikkel je routines die je vaak intuïtief toepast.

De PDCA-cyclus dwingt je om op gezette tijden bewust uit deze routines te stappen en jezelf de vragen te stellen:

- Doe ik de goede dingen? (PLAN)
- Doe ik die goed? (DO)
- Hoe weet ik dat? En vinden anderen dat ook? (CHECK)
- Wat doe ik met die wijsheid? (ACT)

Deze vragen kunnen alleen beantwoord worden vanuit een onderzoekende houding, waarbij kritisch kijken naar het eigen handelen centraal staat en op basis van het onderzoek het eigen handelen ook wordt aangepast. Je kwetsbaar opstellen, onderzoeken en leren doe je pas wanneer je het belang en de urgentie daarvan ervaart.



Bij het uitvoeren van de PDCA-cyclus is het van belang om alle medewerkers mee te krijgen. Het gaat tenslotte over goed onderwijs geven. Hierbij kan de **IMWR-cirkel** ondersteunend zijn. Zij geeft invulling aan meer mensgerichte, sociaal-culturele aspecten die nodig zijn om een organisatie goed te laten functioneren. Het is de cirkel van de menselijke maat.

Zowel de logisch-planmatige als mens-/cultuurgerichte aanpak van kwaliteitsverbetering is tijdens schoolbezoeken onderwerp van reflectie.

Gekoppeld aan deze cyclus vinden een aantal schoolbezoeken plaats over de beleidsvoornemens, de feitelijke realisatie, de geboekte resultaten en bijsturing van de beleidsrealisatie. Deze horizontale dialoog maakt het mogelijk om input voor collectief beleid te verzamelen en collectieve risico's te beheersen.

Daarnaast vindt de horizontale dialoog met ouders en personeelsleden plaats via de formele medezeggenschapsorganen op schoolniveau en stichtingsniveau.

Het CvB voert de horizontale dialoog ook met lokale en regionale strategische samenwerkingspartners, alsmede met collega-besturen binnen de sectorvereniging PO-Raad.

2.5.2. Onze organisatiestructuur en cultuur

KPOA probeert als een professioneel lerende organisatie te functioneren met leiderschapsverantwoordelijkheden en gezamenlijk eigenaarschap op alle niveaus met als doel de optimalisering van het leren van kinderen in de basisschool. In 2023 is een leiderschapstraject voor het Dibera afgerond, gevalideerd het schoolleidersregister, zodat al onze schoolleiders hun herregistratie kunnen verzorgen. Dit traject werd afgesloten met een studiereis naar Tallinn en stond in het teken van Leidinggeven in een snel veranderende wereld. Aan deze studiereis namen ook de schoolleiders van SKOSS deel.

2.5.3. Onze gerichtheid op de diverse belanghebbenden

Naarmate de samenleving meer in netwerken georganiseerd raakt is het ook voor KPOA van belang om een stevige rol te vervullen op de knooppunten van netwerken. De kansen en problemen die in de samenleving spelen, komen dagelijks onze scholen binnen. Het benutten van kansen en het oplossen van problemen vraagt om leiderschap dat deze netwerkfunctie goed blijft vervullen. In het verslag van het CvB, paragraaf 1.1.1 is deze gerichtheid nader beschreven.



Ons personeel



3. Ons personeel

3.1. Uitgangspunten Dynamisch koersplan KPOA 2026

3.1.1. Arbeidsvoorwaarden en loopbaanbeleid

Met het oog op kwalitatief goed onderwijs geven wij arbeidsvoorwaarden en loopbaanbeleid in KPOA-scholen vorm op basis van de volgende uitgangspunten:

- Onze scholen investeren in de relatie met potentieel instromend personeel.
- Werving en selectie focust op teamleden die de missie en visie van KPOA-scholen gaan realiseren.
- Werving, selectie en mobiliteit zijn gericht op kwaliteit en continuïteit van de onderwijsprocessen in de scholen.
- Bij de instroom en uitstroom van personeelsleden hanteren wij de wettelijke voorschriften en CAO-kaders.
- Loopbaanontwikkeling binnen KPOA richt zich op het bevorderen van werkplezier en de brede en flexibele inzetbaarheid, rekening houdend met de loopbaanfase waarin medewerkers zich bevinden.

3.1.2. Personeelsbeheer

Personeelsbeheer binnen KPOA krijgt vorm op basis van de volgende uitgangspunten:

- De personele formatieverdeling optimaliseert de primaire onderwijsprocessen met leerlingen.
- Het functiebouwwerk garandeert goed onderwijs.
- De professionele ontwikkeling van al onze medewerkers ten dienste van het primaire proces in onze scholen wordt gegarandeerd door het functiebouwwerk.
- Feitelijke personeelsinzet krijgt vorm op basis van een 'CAO-proof' normering.

3.1.3. Personeelszorg

De zorg voor het personeel is gericht op dat zij gezond en veilig hun werk kunnen doen. De personeelszorg bevordert continuïteit van de primaire onderwijsprocessen met leerlingen.

4.1.4. Cumulatieve realisatie Verbeterambities KPOA 2026

Beoogde resultaten KPOA2026	Gerealiseerd in kalenderjaar			
	2023	2024	2025	2026
Arbeidsvoorwaarden & Loopbaanbeleid				
Het aantal LIO's, stagiaires, zij-instromers binnen KPOA bedraagt in totaal minimaal 20% van het aantal fte leerkrachtformatie.	✓			
KPOA biedt maatwerk begeleiding voor startende leerkrachten, afgestemd op schoolcontext en specifieke leervragen	✓			
KPOA biedt functiedifferentiatie en mogelijkheden voor mobiliteit bijvoorbeeld via het mobiliteitscentrum, kweekvijvertrajecten, flexibele schil en masters in opleiding.	✓			
De KPOA-academie biedt een aanbod op het gebied van pedagogisch handelen en gedragsregulatie.	✓			
KPOA organiseert voor personeel internationale studiereizen binnen de kaders van het ERASMUS-plan (jonge kind, gelijke kansen en leiderschap).	✓			
Personeelsbeheer				
Inzet werkdrukmiddelen op basis van schoolspecifiek werkverdelingsplan.	✓			
Personeelszorg				
Het gemiddelde ziekteverzuim stabiliseert op het niveau van 5%.	✗			
De personeelstevredenheid over de personeelszorg en werkplezier wordt binnen KPOA gemiddeld beoordeeld met een 7 op een 10-puntsschaal.	✓	= tevredenheidsonderzoek vindt plaats in 2024		

✓ Gerealiseerd ✓ Deels gerealiseerd ✗ Niet gerealiseerd

4.1.5. Behaalde resultaten 2023

- Voor de zomervakantie was de formatieve formatie van de 17 scholen van KPOA rond.
- Het aandeel OP in opleiding bedroeg afgelopen jaar 25% van het totaal. KPOA heeft een stevige basis als opleidingsstichting.
- De arbeidsvoorwaarden zijn zoveel mogelijk geoptimaliseerd in navolging van maatschappelijke trends, zoals aanpassing reiskosten ect.
- Verzuimcijfers: 2023: 6,7% | 2022: 7,1% | 2021: 5,25% | 2020: 4,67%

3.2. Arbeidsvoorwaarden en loopbaanbeleid

3.2.1. Wat willen we zien in 2023?

- Onze opleiden in de school-trajecten laten potentiële personeelsleden kennismaken met de missie, visie en professionele cultuur binnen KPOA-scholen.
- Binnen het loopbaanbeleid van KPOA is er voor medewerkers in iedere loopbaanfase ruimte voor professionele, passende keuzes met betrekking tot functie of werkplek.
- KPOA faciliteert professionaliseringsaanbod, vakwerkgroepen, leernetwerken, bovenschoolse inzet van experts en studiereizen gericht op het verbeteren van het pedagogisch handelen (OP3) met het oog op betere onderwijsresultaten (OR1 en OR2).

3.2.2. Strategisch personeelsbeleid

Het strategisch personeelsbeleid wordt expliciet ingezet om organisatiedoelstellingen te bereiken. Dit moet ondersteunend en afgestemd zijn op de onderwijskundige visie en doelstellingen van de KPOA scholen en de opgaven waar zij voor staan. In het koersplan is er dan ook een sterke relatie gelegd met de collectieve onderwijskundige ambities en dat wat er nodig is op het terrein van personeelsbeleid. Op basis van bovenstaande is het strategisch personeelsbeleid gericht op stimulering en versterking van vakmanschap van medewerkers, op loopbaanontwikkeling en op duurzame inzetbaarheid. Daarnaast speelt het beleid in op de ontwikkelingen in de wet- en regelgeving, de interne en externe organisatiecontext. De ontwikkeling van het leerlingaantal in combinatie met de huidige krimp van de arbeidsmarkt in de regio spelen hierbij een cruciale rol.

Het personeelsbeleid wordt geïmplementeerd, gemonitord en geëvalueerd op een cyclische wijze en is gebaseerd op het INK-model. Deze is beschreven in ons koersplan in het hoofdstuk 'onze kwaliteitszorg'.

Hieronder wordt nader ingegaan op onderdelen van het strategisch personeelsbeleid.

Loopbaanbeleid

Het loopbaanbeleid van KPOA is ingericht in vijf fasen in de loopbaan waarin we rekening houden met de specifieke ontwikkeling van de medewerker. Hieronder beschrijven we een aantal onderdelen van het loopbaanbeleid waar de focus op gelegd is in kalenderjaar 2023.

Fase 1 – Professional in opleiding

Het is de ambitie van KPOA om onze opleiden in de school-trajecten potentiële personeelsleden te laten kennismaken met de missie, visie en professionele cultuur binnen KPOA-scholen. Op 10 maart 2023 organiseerde KPOA daarvoor wederom een studentendag. Vanuit de clusterschoolopleiders hebben de studenten informatie hebben gekregen over de 17 scholen. Daarnaast hebben ze de mogelijkheid gekregen om sfeer te gaan proeven op de Open dag van de KPOA scholen. De teamleider flexibele schil heeft de studenten geïnformeerd over de betaalde LIO-stage, de begeleiding naar een baan bij KPOA en het intensieve begeleidingstraject dat KPOA heeft ontwikkeld om de startende leerkrachten goed te begeleiden de eerste 3 jaar nadat ze zijn afgestudeerd. Met alle afstuderende studenten zijn individuele gesprekken gevoerd. We hopen hiermee studenten te binden en te verwelkomen als nieuwe collega's door een goede indruk te geven van onze scholen en KPOA.

Samen Opleiden

KPOA maakt werk van het Samen Opleiden en begeleiden van studenten binnen haar opleidingsscholen. Als penvoerder van het partnerschap 'Opleidingsschool Utrecht-Amersfoort' heeft KPOA een belangrijke rol in het initiëren en uitvoeren van activiteiten die een bijdrage leveren aan de doorontwikkeling van

Samen Opleiden binnen het partnerschap en aan de kwaliteit van het werkplekleren. Dit is passend bij onze ambitie om (potentieel) personeel te faciliteren via werkplekleren. In het werkdocument Samen Opleiden, behorende bij het loopbaanbeleid, staat beschreven op welke manier het opleiden vorm krijgt en wat er van alle betrokkenen verwacht wordt.

Vanaf schooljaar 2020-2021 heeft KPOA besloten om te gaan werken met een andere ondersteunende structuur voor het Samen Opleiden van PABO-studenten. De scholen zijn verdeeld in vier clusters, ieder met een cluster- schoolopleider en cluster-schoolleider. Deze zijn vertegenwoordigd in een vakwerkgroep. Door te werken met vier cluster-schoolopleiders en gedeeld leiderschap in de bovenschoolse coördinatie kan er snel geschakeld worden op operationeel niveau en is er verbondenheid met de strategische koers. Cluster-schoolopleiders hebben een sterkere verbinding met de schoolleiders in hun cluster en onderling is er een betere afstemming om studenten de juiste werkplek aan te bieden.

Conform de ambitie om praktijkgericht onderzoek te stimuleren zet KPOA in op de ontwikkeling om ALPO studenten gerichter te plaatsen op scholen waar een sterke onderzoekscultuur aanwezig is. Een aanwezige sterke onderzoekscultuur in de schoolorganisatie is een belangrijk onderdeel voor het ontwikkelen van de professioneel lerende organisatie. KPOA heeft meegedaan in 2021 met de aanvraag voor een nieuwe academische opleidingsschool i.s.m. een aantal andere besturen vanuit het huidige partnerschap. Deze is toegekend. Diverse medewerkers vanuit uit de diverse besturen, HU pabo en Universiteit Utrecht zijn betrokken om te leren van elkaar en om de leerwerkplek van ALPO studenten te verbeteren en de uitstroom bij startbekwame academische leerkrachten te reduceren. KPOA is in ieder geval aangesloten in dit netwerk met een beleidsmedewerker personeel, schoolleiders en cluster-schoolopleiders van School op de Berg en de Kubus.

Werkplekleren

Het is de ambitie van KPOA om voor (potentieel) personeel loopbaanontwikkeling in het basisonderwijs via werkplekleren te faciliteren. Dit realiseert KPOA onder andere door het traineeship zij-instroom en het traineeship versneld voor de klas.

De werving voor zij instroom febr 2023 heeft uiteindelijk 2 geschikte kandidaten opgeleverd. Zij zijn na het succesvol doorlopen van het geschiktheidsonderzoek gestart op 2 verschillende KPOA scholen. De werving voor kandidaten die kunnen starten in febr 2024 heeft maar 1 geschikte kandidaat opgeleverd. Deze kandidaat heeft uiteindelijk besloten om het traject niet verder binnen KPOA te doorlopen. De terugloop in kandidaten de afgelopen jaren lijkt te maken te hebben met de lange doorlooptijd die het traject vraagt voordat echt met de opleiding gestart kan worden. KPOA werft kandidaten voor de zomer die in de periode tussen de zomer en december in eigen tijd het geschiktheidsonderzoek moeten halen. Per 1 febr komen deze kandidaten dan in dienst en starten ze met de opleiding. De meeste belangstellenden voor dit traject willen graag meteen kunnen starten en zoeken rond de zomervakantie naar een opleidingsplek. De fusie met SKOSS is een goed moment om te gaan onderzoeken op welke wijze we het traineeship zij-instroom flexibeler in kunnen gaan zetten om zo het aandeel zij instroom medewerkers binnen KPOA weer te vergroten.

De RAP subsidie is een subsidie die besturen aan kunnen vragen als tegemoetkoming in de kosten die zij maken voor de begeleiding van de zij instromers. KPOA heeft deze subsidie ontvangen voor de 2 zij-instromers, die in februari 2023 zijn gestart. Per zij instromer gaat het om een bedrag van € 7.500. KPOA besteedt extra financiële middelen naast de reguliere zij-instroomsubsidie van het ministerie door een periode van dubbele bezetting.

In het traineeship versneld voor de klas zijn de afgelopen periode geen nieuwe medewerkers aangesteld. 2 medewerkers hebben een aanstelling gekregen in een ondersteunende rol terwijl ze in afwachting zijn op het behalen van de mijlpalen. Zodra zij die bereiken zullen zij als versneld voor de klas-leerkracht starten in het traineeship.

De belangstelling voor deze opleidingsvorm groeit onder de scholen. Naast het voordeel is dat deze studenten vaak vanuit een stage doorstromen in het traineeship versneld voor de klas, zien we ook dat alle versneld voor de klas medewerker die we tot nu toe hebben aangesteld ook na hun studie verbonden blijven aan KPOA.

Fase 2 – Professional van start- naar basisbekwaam

Startbekwame leerkrachten

De eerste drie jaren van de onderwijsloopbaan willen wij dat professionals zich voornamelijk richten op het vakmanschap in de klas. Wij ondersteunen dit met een driejarig traject voor de startbekwame leerkracht. In jaar 1 wordt beeld coaching of co-teaching aangeboden. Daarnaast is er binnen de KPOA Academie aanbod in de vorm van workshops (bijvoorbeeld: professionele gespreksvoering met ouders) en intervisie. Uit de enquête die jaarlijks afgenomen wordt blijkt dat startbekwame leerkrachten het traject van de bovenschoolse begeleiding vanuit de KPOA academie ruim voldoende tot goed beoordelen.

Vanaf augustus 2021 participeert KPOA in het 3-jarig subsidieproject 'Begeleiding van Startende leraren'. Dit project gebruikt KPOA om de bestaande begeleidingsprogramma's in de inductiefase af te stemmen op de instromende doelgroep startbekwame leerkrachten enerzijds en de specifieke schoolcontext anderzijds. In een werkgroep van 3 schoolleiders en de cluster-schoolopleider vanuit het cluster onderwijskansscholen is er een leervraag opgesteld en wordt de beginsituatie in kaart gebracht. De leervraag is: 'Hoe kan je optimaal aansluiten bij de ontwikkelbehoefte van startbekwame leerkrachten binnen onze onderwijskansscholen?'

In 2023 heeft de werkgroep zich onder andere gericht op het vormgeven van een studiereis voor alle betrokkenen bij de begeleiding van startende leerkrachten en natuurlijk de startende leerkracht. Deze studiereis gaat plaatsvinden in Dublin omdat daar door de overheid een gericht programma voor onderwijskansscholen is ingericht. Daarnaast werkt de werkgroep aan een advies hoe het inductie-traject binnen KPOA te optimaliseren vanuit alle kennis die zij de afgelopen jaren hebben opgedaan.

Professionalisering

KPOA faciliteert en stimuleert professionele verbinding en professionele ontwikkeling ten dienste van schoolontwikkeling onder andere via de KPOA academie.

Vak-ontwikkeling in de vorm van voortdurende professionalisering is vanzelfsprekend en essentieel bij alle medewerkers. Wij leren van en met elkaar en delen kennis op school- en KPOA niveau.

De ontwikkeling van een professioneel lerende organisatie

KPOA functioneert als een professioneel lerende organisatie met leiderschapsverantwoordelijkheden en gezamenlijk eigenaarschap op alle niveaus met als doel de optimalisering van het leren van leerlingen in de basisschool.

Als volgende stap in de ontwikkeling als professioneel lerende onderwijsorganisatie zien we het verstevigen van de leer- en onderzoekscultuur en het onderzoekend vermogen van de professionals in

onze scholen en op KPOA-niveau. Wij geloven dat investeren in de leer- en onderzoekscultuur en het onderzoekend vermogen professionals in staat stelt het beste uit zichzelf te halen ten behoeve van de ontwikkeling van de kinderen in onze scholen. We zien dit als een duurzame investering in ons personeel (strategische personeelsontwikkeling).

In 2023 hebben we de volgende zaken hiervoor ondernomen:

- Via partnerschap samen opleiden en professionaliseren de aandacht voor praktijkgericht onderzoek versterken. Zie de toelichting onder de paragraaf Samen Opleiden en optimaliseren werkplekleren van ALPO studenten.
- Een opleidingstraject voor al onze schoolleiders, bestaand uit 3 modules is afgerond in 2023:
 - onderzoekende cultuur
 - persoonlijk leiderschap
 - leidinggeven in een snel veranderende wereld met een studiereis naar Estland
- Deelname aan een landelijk netwerk PO besturen om te leren van en met elkaar om de professioneel lerende organisatie op het terrein van een leer- en onderzoekscultuur te ontwikkelen in de organisatie.
- Deelname aan de NRO-call onderzoekend leren. Waarbij de Caecilia-school en het Baken een onderzoekswerkplaats hebben opgericht i.s.m. de Universiteit van Utrecht.

Kweekvijver leidinggevende functie

Al enige jaren biedt KPOA de mogelijkheid, in verband met de strategische personeelsplanning en loopbaanontwikkeling, voor medewerkers om toegelaten te worden tot een kweekvijver voor leidinggevendenden. KPOA vindt het van belang de kwaliteit te borgen van het leiderschap in een leidinggevende functie. Voor de instroom van de functie teamleider en schoolleider is er een procedure vastgesteld. In 2023 zaten er 0 teamleiders die potentieel benoembaar waren voor de functie schoolleider in de kweekvijver. En 4 leerkrachten die potentieel benoembaar zijn als teamleider.

In het herijkte loopbaanbeleid is besloten dat de medewerkers die in de kweekvijver zijn opgenomen binnen twee jaar een aantal masterclasses/bijeenkomsten verplicht volgen.

Deze worden aangeboden door de KPOA academie:

1. KPOA2022, het managementstatuut en onze besturingsfilosofie
2. Loopbaanbeleid
3. InSite voor leidinggevendenden
4. Onderwijsrecht
5. Eigen regiemodel verzuim (optie, niet verplicht)
6. Intervisiebijeenkomsten medewerkers kweekvijver leidinggevendenden

KPOA Academie

Per augustus 2018 voeren wij de KPOA Academie uit in eigen beheer. Hiermee willen we de beschikbare deskundigheid binnen de scholen inzetten ten behoeve van de schoolontwikkeling binnen alle KPOA-scholen. De beleidsregisseur onderwijskwaliteit is de coördinator van de Academie. I.v.m. de fusie van SKOSS-KPOA is er in 2023 gekeken welk aanbod in gezamenlijkheid kan opgepakt worden. Voor de academie worden naast externe organisatie ook interne medewerkers ingezet om trainingen te verzorgen en/of zijn kartrekker van een leernetwerk. Inmiddels zijn er diverse leernetwerken en vakwerkgroepen.

De volgende resultaten zijn bereikt:

- De academie is aangevuld met een aanbod rondom de basisvaardigheden rekenen, burgerschap en Artificial Intelligence binnen het onderwijs.
- Het netwerk van het Jonge Kind heeft een andere invulling gegeven aan de bijeenkomsten en deze heeft een positief effect op de opkomst.
- Er is een nieuwe aanbieder van de BHV trainingen gevonden die aan onze wensen kan voldoen.
- Het leernetwerk groep 8 en het netwerk van Intern begeleiders zijn al samengesteld met medewerkers van SKOSS en KPOA.
- Er is een start gemaakt met het opzetten van een intern-auditteam als aanvulling op het bestaande auditteam van SKOSS. Deze auditoren worden begin 2024 opgeleid.
- De training onder-overprikkeling was een groot succes. In verband met de hoeveelheid deelnemers, zal in het voorjaar 2024 nogmaals worden aangeboden.

Het blijkt dat het aanbod binnen de KPOA academie nog meer moet gaan aansluiten bij de behoefte t.a.v. professionalisering team(leden) in relatie tot hun schoolplanontwikkeling.

Voor komend jaar wordt de invulling van de academie onder de loep genomen en zal er wellicht een ander aanbod komen. Aansluitend bij de ontwikkelingen van de scholen en met een koppeling naar het koersplan/jaarplan binnen SKOSS-KPOA. In aanloop hiernaar toe zal er in het voorjaar van 2024 input gevraagd worden van verschillende geldingen binnen de organisatie om zo het aanbod zo passend mogelijk te maken.

Er is besloten om een ondersteuningsteam te gaan inrichten. In 2023 is met name onderzocht wat de meerwaarde zou moeten zijn en hoe dit in de uitvoering vorm zou moeten krijgen.

Onder het ondersteuningsteam verstaan we 4 vakspecialisten (rekenen, taal, IB en pedagogisch klimaat) die op scholen binnen de stichting ingezet kunnen worden voor een korte periode om ondersteuning te bieden bij het verbeteren van de onderwijskwaliteit. Daarnaast hebben zij een kartrekkersrol binnen de leernetwerken passend bij de focuspunten van de stichting.

De werving van dit team zal in 2024 plaats vinden.

Het onderzoekscentrum is een belangrijke poot binnen de KPOA academie. Deze richt zich op incidentele extra ondersteuning bij specifieke onderwijsbehoeften van leerlingen. Dit bestaat uit twee pijlers: diagnostiek en interventies.

Bij diagnostiek gaat het bijvoorbeeld om capaciteitenonderzoek. Interventies richten zich op de verbetering van de extra ondersteuning bij individuele onderwijsbehoeften van leerlingen en casuïstiek vanuit de scholen.

Het is de bedoeling dat het onderzoekscentrum antwoord kan geven op individuele casuïstiek – daarbij zowel interne als externe expertise kan inschakelen – en de school meer en meer in staat stelt in de toekomst deze extra ondersteuning zelfstandig uit te voeren (bijvoorbeeld door te adviseren t.a.v. professionalisering

Arbeidsvoorwaarden

KPOA wil naast goed werkgeverschap en goede (secundaire) arbeidsvoorwaarden ook inzetten om medewerkers aan zich te binden en boeien en hun duurzame inzetbaarheid en werkplezier te vergroten. KPOA en haar medewerkers zijn samen verantwoordelijk voor het realiseren van duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Dit betekent dat wij naast de inspanning die onze medewerkers leveren, wij hen ontspanning willen bieden om op deze manier hun duurzame inzetbaarheid te vergroten en een goede balans werk-privé te ondersteunen. Dit doen wij op verschillende manieren. Denk hierbij aan het abonnement op CultuurWerkt die wij voor iedere medewerker hebben afgesloten. Medewerkers kunnen hiermee met korting kaarten kopen voor musea, theatervoorstellingen etc. Daarnaast geven wij medewerkers de mogelijkheid om fiscaal voordelig te sporten via Bedrijfsfitness Nederland.

Sinds een aantal jaar geven wij onze medewerkers de mogelijkheid zich te laten vaccineren tegen de jaarlijkse influenza (griepvrikk). Onze medewerkers worden op de scholen blootgesteld aan allerlei virussen. Zij kunnen zich op vrijwillige basis kosteloos laten vaccineren door een gecertificeerde organisatie.

Om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers verder te vergroten heeft KPOA naast het Generatiepact een thuiswerkregeling. Medewerkers voor wie dit mogelijk is, kunnen in overleg met hun leidinggevende een deel van hun arbeidsuren thuis werken. Medewerkers die thuis werken komen in aanmerking voor een thuiswerkvergoeding.

Ook is het mogelijk voor medewerkers om zich via een onafhankelijke adviseur te laten adviseren op het gebied van financiële gezondheid. Dit gebeurt anoniem, dat wil zeggen buiten KPOA om, en geeft medewerkers inzicht in hun financiële huishouding. Dit kan bijdragen bij aan het verminderen van mogelijke stressklachten.

3.3. Personeelsbeheer

3.3.1. Wat willen we zien in 2023?

De personele formatieverdeling optimaliseert de primaire onderwijsprocessen met leerlingen.

3.3.2. Formatie en mobiliteit

Prognose formatie per 1 augustus 2023

Op 1 februari 2023 is er wederom een prognose opgesteld t.a.v. het verloop van de formatie per 1 augustus 2023. Het betreft de beschikbare formatie die er nodig is t.a.v. de functie van leerkracht, daarbij is geen onderscheid gemaakt tussen structurele formatie en NPO. De reden hiervoor is om een duidelijk zicht te krijgen op het verloop van de leerkrachtfunctie in relatie tot het lerarentekort.

De beschikbare FTE om de vacatureruimte van 16 FTE in te vullen is in de prognose als volgt weergegeven:

Prognose beschikbare WTF	Fte
Flexibele schil medewerkers beschikbaar voor interne mobiliteit	10,4
Zij instromers/versneld voor de klas in formatie	5,0
Studenten	5,0
Tijdelijk formatieve medewerkers	5,0
Beschikbaar FTE	25,4
Vacatureruimte	16,0

Realisatie formatie per 1 augustus 2023

In onderstaand overzicht is de realisatie van de formatie voor schooljaar 23-24 opgenomen.

Uitstroom	Fte	Realisatie formatieve vacatures per 1-8-2022	Fte
Deelontslagen	4,6	Flexibele schil interne mobiliteit	11,3
Ontslag op eigen verzoek	9,3	Zij-instromers	1,2
		Externe werving (waaronder tijdelijk formatieve medewerkers) 6 fte startende lkr (trede 1-3 incl. studenten KPOA) 8 fte ervaren lkr (doorstroom andere organisatie)	14
		Taakuitbreiding	3,8
Totaal uitstroom	13,9	Ingezet in formatieve vacatures	30,3

Proces mobiliteit en werving voor structurele vacatureruimte

In het mobiliteitsproces wordt er als eerste gestart met de boventaligheid bij de scholen. Door tijdig personele gesprekken aan te gaan werd duidelijk dat, middels natuurlijk verloop, de krimp die toegepast moest worden behaald kon worden. Daardoor kon begin februari al direct over worden gegaan tot het toekennen van vacatureruimte aan medewerkers die tot op dat moment op tijdelijke middelen (NPO) ingezet waren. Daarnaast hebben de scholen gekeken welke medewerkers in het huidige team taakuitbreiding zouden willen. Als dit passend was in de organisatie heeft de school-leider deze taakuitbreiding gehonoreerd. Uiteindelijk is er voor een totaal van 3,8 FTE aan structurele uitbreidingen gegeven aan medewerkers.

Vorig jaar bleek dat het eerder starten met de verplichte en interne mobiliteit effectief voor het binden en boeien van externe sollicitanten. Dat tijdsplan is dit jaar weer aangehouden en zelfs wat versneld.

2 nieuwe impulsen die we daarbij vanuit het formatiecafe opgepakt hebben zijn de samenwerking met SKOSS en KPOA op het gebied van werving alvast oppakken en een banenmarkt organiseren om op die manier geïnteresseerden laagdrempelig met alle scholen kennis te laten maken. Beide impulsen waren erg succesvol. Daarnaast is er geïnvesteerd door de teamleider flexibele schil en de clusterschool-opleiders in het binden en boeien van alle afstuderende studenten en kandidaten voor het traineeship versneld voor de klas.

In de snelheid van alle processen zijn we ook alert geweest op ruimte creëren voor de doorstroom wensen van medewerkers binnen KPOA.

- 40 medewerkers hebben rond de zomervakantie een wisseling van werkplek gehad.
- Het grootste deel, ongeveer 60% van deze medewerkers komen vanuit de flexibele schil naar de scholen of andersom, ze komen van een school naar de flexibele schil.
- 2 medewerkers zijn vanuit de kweekvijver doorgegroeid naar een functie teamleider.
- 30%, 12 medewerkers zijn tussen scholen onderling gewisseld.

Conclusies

- We mogen tevreden zijn over het proces rondom formatie en mobiliteit en blijven dit continueren. Ten tijde van het lerarentekort lukt het KPOA om de structureel formatieve vacatures vrijwel allemaal voor de zomervakantie in te vullen.
- Het tijdspad dat we hanteren werkt goed. Het tijdig gesprekken voeren met medewerkers van scholen waar krimp speelt, helder hebben of dit met natuurlijk verloop kan worden opgevangen en ze anders koppelen aan scholen met vacature ruimte maakt dat we begin maart kunnen starten met de interne en externe werving.
- De samenwerking met de recruiter vanuit SKOSS en de medewerking werving van KPOA zorgt ervoor dat de belangstellende snel een aanbod gedaan kan worden en waar meerdere scholen van profiteren.
- De banenmarkt van 20 april waren er meer dan 50 bezoekers. Doordat er veel vacatures bekend waren is het moment voor de meivakantie het meest waardevol. We blijven de banenmarkt jaarlijks rond de meivakantie organiseren.

3.3.3. Stand van zaken flexibele schil

Het is de ambitie van KPOA dat de personele formatieverdeling de primaire onderwijsprocessen met leerlingen optimaliseert. Een bezetting van 25 fte in de flexibele schil is het doel dat we voor ogen hebben om de ambitie te kunnen behalen.

Op dit moment bedraagt de flexibele schil 24,2 fte. 35 personen met samen een aanstelling van 21 fte werken in de flexibele schil vanuit een benoeming in de VIP. 3,2 fte, 5 medewerkers, zijn werkzaam in de flexibele schil vanuit een Transvita of Zilverpool detachering.

Hoewel de bezetting van de flexibele schil ongeveer 24 fte bedraagt is hiervan al 80% ingezet voor het volledige schooljaar. Dat kan zijn op vervangingen, tijdelijke middelen of NPO gelden. Maar 8 medewerkers komen in de loop van het schooljaar vrij uit een vervanging en kunnen dan weer elders ingezet worden, samen hebben zij ongeveer een aanstelling van 5 fte.

Vorig jaar bleek al dat de PIO invalpool en de flexibele schil lang niet alle vervangingsaanvragen kunnen invullen met een vervanger. Om de druk op de invulling van vervangingen te verlichten hebben de schoolleiders dit jaar de mogelijkheid gekregen om boven begroting nieuwe medewerkers aan te nemen.

De inzet van de flexibele schil wordt steeds meer gebruikt om medewerkers die graag op een school willen blijven werken een contract aan te bieden. De school heeft geen vaste formatieve ruimte maar door het contract in de flexibele schil kunnen we deze medewerkers toch aan KPOA en de school van hun keuze binden.

Desondanks wordt het tekort van beschikbare vervangers in de flexibele schil en de landelijke personeels-tekorten door alle KPOA scholen gevoeld. Zij hebben veel moeite om groepen te vervangen.

3.3.4. Beheersing van uitkeringen na ontslag

Met ingang van 1 augustus 2022 is er sprake van een modernisering van het participatiefonds. Dit betekent dat uitkeringskosten standaard een eigen bijdrage kennen van 50%. Onder voorwaarden kan deze eigen bijdrage verlaagd worden naar 10%. Daarom wordt er zorgvuldig bijgehouden welke tijdelijke werknemers we inzetten op tijdelijke formatieve vacatures; hier zit namelijk het grootste risico. Ons beleid is om tijdelijke formatieve medewerkers in de flexibele schil op te nemen.

Bij uitstroom van personeel onderzoeken wij voortijdig en zorgvuldig hoe het zit met uitkeringsrechten van medewerkers. Daar waar nodig zetten wij werk-naar-werk trajecten in, volgens de systematiek van het Participatiefonds. Periodiek wordt aan de hand van overzichten van het UWV en het Participatiefonds met uitkeringsgerechtigden een lijst bijgewerkt waarmee we in beeld hebben of er mogelijk een uitkering ten laste van KPOA komt.

3.3.5. Werkdrukmiddelen

Op 9 februari 2018 is tussen de minister en sociale partners in het primair onderwijs het zogenoemde werkdrukakkoord gesloten. Dit akkoord bevat afspraken over de aanpak van werkdruk in het PO, de besteding van de middelen, de verantwoording, evaluatie en mogelijke bijsturing. KPOA heeft een notitie opgesteld waarin beschreven staat op welke wijze KPOA het proces van dit werkdrukakkoord vormgeeft.

De volgende onderdelen staan beschreven:

- Uitgangspunten KPOA inzet middelen
- Procesbewaking
- Het goede gesprek over werkdruk op schoolniveau: een professionele dialoog
- Inhoud, advies en besluit over bestedingsplannen
- Verantwoording en monitoring op bestuursniveau

KPOA onderschrijft het belang dat de bestedingsplannen op teamniveau tot stand komen met instemming van de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraden. Hierdoor is een breed palet ontstaan van de besteding van de middelen die steeds passend is binnen de context van de school. KPOA ziet hierin zijn rol als voorwaardenscheppend en bewakend. Aan het eind van ieder schooljaar wordt op de scholen de inzet van de werkdrukmiddelen geëvalueerd en een bestedingsplan voor het nieuwe schooljaar opgesteld.

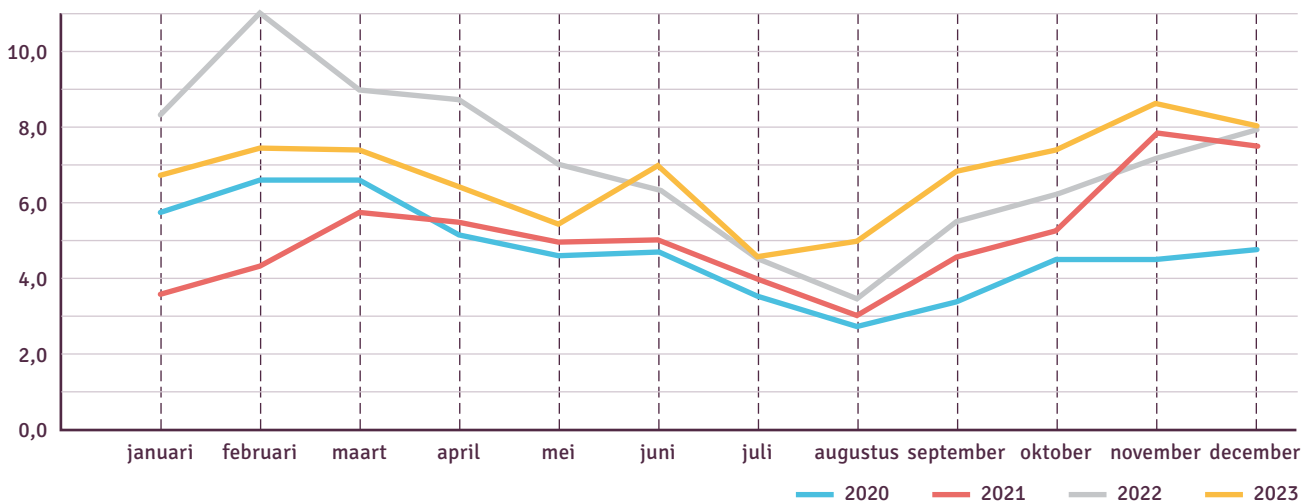
3.4. Personeelszorg

3.4.1. Wat willen we zien in 2023?

- Conform het eigen regiemodel draagt iedere medewerker – binnen de kaders van de Wet en cao – bij aan de preventie en het oplossen van gezondheids- en (sociale) veiligheidsproblemen bij zichzelf en bij collega's, opdat de onderwijsprocessen in scholen voortgang vinden
- Iedere leidinggevende creëert – binnen de kaders van de Wet en cao – voorwaarden die voorkomen en oplossen van gezondheids- en (sociale) veiligheidsproblemen bij medewerkers maximaal bevorderen, opdat onderwijsprocessen in scholen voortgang vinden.

3.4.2. Verzuimverlofcijfer 2023

Het verzuimverlofcijfer voor 2023 is uitgekomen op 6,7%. Dit percentage ligt fors hoger dan de doelstelling van 5%. Wel zie we dat het verzuimcijfer is gedaald ten opzichte van 2022. We hebben gezien dat in 2023 met name sprake langdurig verzuim (bijna 70% van het verzuim is langdurig verzuim, langer dan 365 dagen ziekte). Niet alleen hebben we te maken met medewerkers die ernstig ziek zijn, ook blijft long-Covid problematiek en psychisch verzuim/disbalans een grote rol spelen ten aanzien van het verzuimcijfer.



In het Dynamisch koersplan KPOA 2022 is als doelstelling opgenomen dat het gemiddelde ziekteverzuim zich stabiliseert op het niveau van schooljaar 2017-2018. Het verzuimverlofcijfer in het schooljaar 2017-2018 lag op 5,25%; het verzuimverlofcijfer in het kalenderjaar 2023 ligt op 6,7% en is daarmee hoger dan onze doelstelling. Wel zien we een daling ten opzichte van 2022.

Verwachting is voor 2024 dat het verzuimcijfer zich in ieder geval stabiliseert en vermoedelijk lager uit gaat vallen. Begin 2024 is een aantal langdurig zieke medewerkers ingestroomd in de WIA. Daarnaast worden een aantal langdurige ziekteperiodes afgesloten.

Het blijft essentieel om signalen van medewerkers tijdig op te vangen en preventieve/curatieve maatregelen in te zetten. Ook gaan we in 2024 meer differentiëren als het gaat om preventie. Bijvoorbeeld door workshops aan te bieden voor verschillende doelgroepen, denk hierbij aan jonge ouders, vrouwen in de overgang etc. Dit met als doel om het welbevinden en de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers verder te verbeteren en uiteindelijk om het verzuimcijfer te verlagen,

Door gevraagd en ongevraagd advies te geven aan leidinggevenden, over signalen die zij ontvangen, verzuimcijfers, processen etc. sturen de beleidsregisseurs personeel op het beheersen van het verzuim. Daarnaast laten de beleidsmedewerkers en schoolleiders zich adviseren door onder meer de bedrijfsarts, de arbeidsdeskundige, coaches die aan KPOA verbonden zijn over (nieuwe) trends, ontwikkelingen, wetwijzigingen etc. Beleidsmedewerkers bespreken met de controller mogelijke financiële risico's ten aanzien van langdurige ziekte, het treffen van voorzieningen in relatie tot transitievergoedingen etc. Ook blijven wij nieuwe MT leden trainen op het gebied van het Eigen Regie Model (zie hieronder). In 2024 vindt deze training plaats in het eerste kwartaal.

3.4.3. Eigen Regie Model

Het Eigen Regie Model is het gedachtengoed achter het verzuimbeleid van KPOA en opgenomen in het strategisch koersplan van KPOA. Vanuit dit gedachtengoed worden re-integratietrajecten uitgevoerd en preventieve interventies ingezet om verzuim te voorkomen. Het belangrijkste kenmerk van het Eigen Regie Model is de gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer ten aanzien van preventie en re-integratie. De bedrijfsarts en de beleidsregisseur personeel hebben een adviserende/ ondersteunende rol in dit proces.

De hygiëne in re-integratietrajecten is opnieuw van een hoog niveau. MT-leden sparren geregeld met de beleidsregisseur en of de bedrijfsarts en doen een beroep op hun kennis. Het niveau van de re-integratie-trajecten is over het algemeen hoog en verlopen als de Wet Verbetering Poortwachter voorschrijft. In 2023 hebben alle spreekuren digitaal plaatsgevonden.

Alle MT-leden van KPOA worden geacht na hun benoeming bij de eerstvolgende mogelijkheid de training Eigen Regie Model van Falke en Verbaan te volgen. Deze training wordt in-company gegeven, zodat de uitgangspunten van het Eigen Regie Model gemeenschappelijk gedragen blijven worden. Deze training wordt elke twee à drie jaar gegeven en zal in 2024 weer worden aangeboden.

Ook in 2023 heeft KPOA vanuit preventief oogpunt haar medewerkers de mogelijkheid geboden voor een griepvaccinatie.

3.4.4. Ziektewet

KPOA is sinds 1 juli 2016 eigen risicodragers voor de ziektewet. Dit betekent dat een medewerker die ziek uit dienst gaat of ziek wordt binnen 28 dagen na uitdiensttreding een Ziektewetuitkering ontvangt van KPOA en niet van het UWV. KPOA betaalt als eigen risicodragers een lagere premie Ziektewet aan het UWV. In 2023 heeft KPOA twee (oud)-medewerkers een ziektewetuitkering moeten uitbetalen.

4.4.5. Interne contactpersonen

Op 13 november 2023 heeft de jaarlijkse bijeenkomst van interne contactpersonen plaatsgevonden. Tijdens deze bijeenkomst zijn verschillende actuele thema's in relatie tot het werk van de interne contactpersonen besproken.

De bijeenkomst heeft fysiek plaatsgevonden en werd voorgezeten door Hans van Holland van de CED Groep.

4.4.6. Preventiemedewerkers

In 2023 heeft er in januari een bijeenkomst voor preventiemedewerkers plaatsgevonden. In deze bijeenkomst zijn actuele thema's besproken.

4.4.7. Participatiewet

De Participatiewet, sinds 1 januari 2015 van kracht, heeft tot doel om meer mensen met een arbeidsbeperking aan een baan te helpen. Iedere organisatie met meer dan 25 medewerkers in dienst dient een percentage mensen met een ziekte of handicap in dienst nemen. KPOA onderschrijft de doelstelling van de Participatiewet en voert hier actief beleid op. Ook in 2023 is KPOA blijven zoeken naar geschikte kandidaten uit de doelgroep voor de Participatiewet voor verschillende functies bij KPOA. Er is regelmatig contact met het Werkgeversservicepunt, maar ook met andere besturen ten aanzien van mogelijke kandidaten.

3.5. Kengetallen personeel

3.5.1. Aantal medewerkers en fte

Onderstaand overzicht laat het aantal medewerkers en fte zien aan het einde van het kalenderjaar.

Jaar	Aantal medewerkers	Aantal fte
2023	541	372
2022	530	365
2021	523	357
2020	495	345

Tevens werd er aan 2 personen een ZW uitkering uitbetaald.

3.5.2. In- en uitstroom van medewerkers

In 2023 stroomden 61 medewerkers in. Het aantal medewerkers dat KPOA verliet bedroeg 50, hieronder weergegeven naar de reden van uitstroom.

Reden	Aantal
Eigen verzoek	39
Pensioen	1
Einde tijdelijk contract / vervanging	8
Blijvend arbeidsongeschikt	2
Gewichtige redenen	0
Ongeschikt voor de functie	0
Totaal	50

3.5.3. Leeftijdsopbouw in procenten

Onderstaand overzicht laat de leeftijdsopbouw van de medewerkers zien aan het einde van het kalenderjaar.

Categorie	2023	2022	2021	2020	2018
< 25 jaar	3,88%	4,53%	4,78%	4,2%	5,6%
25-34 jaar	21,44%	20,75%	19,89%	22,0%	22,8%
35-44 jaar	29,21%	31,51%	30,02%	29,9%	28,1%
45-54 jaar	24,58%	22,08%	21,80%	21,0%	20,2%
> 55 jaar	20,89%	21,13%	23,52%	22,8%	23,2%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100,0%

3.5.4. Verhouding mannen en vrouwen

In onderstaand overzicht wordt de verhouding van mannen en vrouwen aan het einde van het kalenderjaar vermeld.

Jaar	Vrouwen	Mannen
2023	86,88%	13,12%
2022	87,92%	12,08%
2021	88,15%	11,85%
2020	89,30%	10,70%

3.5.5. Verdeling parttimers en fulltimers

Binnen KPOA werkt ca. 5,7% van de medewerkers op fulltime basis en ca. 94,3% op basis van een parttime dienstverband.



Onze middelen



4. Onze middelen

4.1. Uitgangspunten Dynamisch koersplan KPOA 2022

4.1.1 Kwaliteitsgebieden

Om onze wettelijke opdracht in onze scholen goed te kunnen vervullen, moeten we beschikken over kwantitatief en kwalitatief voldoende middelen die we rechtmatig en doelmatig gebruiken. Zo moeten de leer- en werkomgevingen in onze (school)gebouwen er aan bijdragen dat leerlingen zich geïnspireerd weten tot leren en zich gezond en veilig kunnen ontwikkelen. Tegelijkertijd kunnen personeelsleden de inrichting van de leer- en werkomgeving variëren afhankelijk van de te bereiken (leer)doelen en te realiseren (leer)processen. De kaderstellende uitgangspunten voor onze middelen hebben wij daarom geordend op basis van vijf kwaliteitsgebieden.

Communicatie

- Wij communiceren vanuit vakmanschap gericht op het realiseren van vertrouwen en verbondenheid.
- Onze communicatie is gericht op het bevorderen van eigenaarschap voor onze doelen en resultaten.
- Onze communicatie is gericht op het bevorderen van eigenaarschap voor onze processen.

Huisvesting

- Onze schoolgebouwen en speelterreinen nodigen leerlingen uit tot ontwikkeling en leren.
- Onze schoolgebouwen en speelterreinen bevorderen de gezondheid en veiligheid van leerlingen en medewerkers.
- Onze schoolgebouwen en speelterreinen zijn duurzaam.
- Investerings in onze schoolgebouwen en speelterreinen zijn rechtmatig en doelmatig.
- KPOA participeert in samenwerkingsverbanden met collega-schoolbesturen, mede-eigenaren en gemeente ten dienste van onderwijshuisvesting.

Leermiddelen

- De keuze en aanschaf van leermiddelen vinden plaats op basis van te bereiken onderwijsdoelen.
- De keuze en aanschaf van leermiddelen vinden kostenbewust plaats.
- KPOA faciliteert de kennisverspreiding omtrent innovatie van leermiddelen.

Kennisdienstverlening en technologie

- De inhuur kennisdienstverleners en gebruik van technologie vinden beredeneerd plaats.
- Inhuur kennisdienstverlening en gebruik technologie resulteren in effectievere en efficiëntere werkprocessen.

Financiën

- Onze financiële positie en risicobeheersingsmaatregelen waarborgen de continuïteit van KPOA als onderwijsorganisatie.
- De verwerving en besteding van financiële middelen is primair gericht op het (kunnen) realiseren van onderwijsdoelen.
- De verwerving en besteding van financiële middelen vindt rechtmatig plaats.
- Onze meerjarige staat van baten en lasten bevordert een gezonde financiële positie.

4.1.2. Cumulatieve realisatie Verbeterambities KPOA 2023

Beoogde resultaten KPOA2022	Gerealiseerd in kalenderjaar			
	2020	2021	2022	2023
Communicatie				
KPOA-scholen hebben een stabiel marktaandeel binnen Amersfoort, conjunctureel fluctuerend tussen 31 en 35%.	✓	✓	✓	✓
MR'n van alle scholen stemmen voor 1 augustus 2019 in met het nieuwe schoolplan van de betreffende school.				n.v.t.
Tevredenheid personeel en ouders over communicatie gemiddeld beoordeeld met een 7 op een 10-puntsschaal.		✗		n.n.b.
Huisvesting & leermiddelen				
2 schoolgebouwen die ontworpen zijn op basis van onderwijskundige uitgangspunten en gezond, veilig en duurzaam zijn.		✓	✓	✓
4 KPOA-scholen beschikken over een kleuterplein en/of W&T lab.	✓	✓	✓	✓
Financieel beheer				
Solvabiliteit, liquiditeit, rentabiliteit en weerstandsvermogen onder het gemiddelde van de landelijke benchmark en ruim boven de signaleringswaarden van de onderwijsinspectie.	✓	✓	✓	✓
Alle schoolplannen bevatten een verbeter- en innovatieparagraaf waarin investeringen in personeel (opleiding, professionalisering) en middelen staan begroot.	✓	✓	✓	✓
De accountant geeft jaarlijks een goedkeurende verklaring aan het jaarverslag en de jaarrekening.	✓	✓	✓	✓
De continuïteitsparagraaf in het jaarverslag bevestigt jaarlijks het begrotingsevenwicht in meerjarig perspectief.	✓	✓	✓	✓

✓ Gerealiseerd ✗ Niet gerealiseerd

4.1.3. Behaalde resultaten 2023

- Veiligheid van de schoolgebouwen is op orde.
- Het proces voor nieuwbouw van Talentum is begin 2024 afgerond, in samenwerking met andere schoolbesturen in Amersfoort is er een uniform basisgebouw ontwikkeld.
- Voor Kubus en Kinderhof is er gestart met een verkenning voor nieuwbouw.
- Voor DOK12 is gestart met het proces voor nieuwbouw.
- Verwerving en besteding van middelen is gericht op het primair proces.
- De financiële positie van KPOA is gezond.

4.1.4. PO-VO Doorstroomprogramma

Het afgelopen jaar zijn de groepen 8 weer bezocht n.a.v. de subsidie van het doorstroomprogramma. De kinderen hebben o.a. gewerkt met VR-brillen, Lego en een virtuele escaperoom. Ook hebben de kinderen tijdens gewerkt met Squla.

In het vervolgtraject van het VO hebben de kinderen huiswerkbegeleiding gehad en hulp bij de opstart op het VO. De subsidie is volledig uitgevoerd.

4.1.5. NPO-Middelen

In de periode dat onze scholen de beschikking kregen over de extra middelen uit het NPO-budget kunnen wij op hoofdlijnen verantwoorden op welke wijze de middelen zijn ingezet en kunnen we voorzichtig resultaten benoemen.

Het in 2023 ontvangen bedrag voor NPO-middelen betreft € 3.497.044. Er is € 3.719.729 uitgegeven waarvan € 222.685 ten laste van het eigen vermogen in de daarvoor vorige jaren opgenomen bestemmingsreserve. De verantwoording doen we aan de hand van een aantal vragen dat in de verantwoording dient te worden opgenomen.

1. Is er voor alle scholen een schoolscan uitgevoerd?

Al onze scholen hebben een scan gedaan voorafgaand aan het bepalen welke interventies nodig zijn om mogelijke achterstanden (of voorsprong) in onderwijs na de scholen sluitingen te kunnen aanpakken.

2. Welke soort interventies zijn er gekozen?

Op iedere school is een deel van de middelen ingezet voor individuele begeleiding van leerlingen, dat kan in de vorm van RT zijn, maar ook door de inzet van extra personeel in de groepen. Er is op vrijwel alle scholen veel tijd en geld besteed aan de sociaal emotionele ontwikkeling van kinderen na de lange perioden van thuisonderwijs. Er is ingezet op professionalisering van personeel in brede zin, maar vooral gericht op het didactisch handelen van leerkrachten. Er is een zomerschool georganiseerd. Er zijn materialen aangeschaft, ook extra ICT middelen. Er zijn onderwijsassistenten en leerkrachtondersteuners aangesteld voor extra handen in de klas. Er zijn vakspecialisten ingezet, denk aan bijvoorbeeld een kindercoach en voor bewegingsonderwijs.

3. Hoe zijn ouders en personeel hierbij betrokken?

Ouders en leerkrachten zijn op alle scholen betrokken geweest bij de totstandkoming van de plannen, op sommige scholen dor het organiseren van teamsessies en ouderpanels, op andere scholen vanuit en via de MR.

4. Hebben alle MR'en hiermee ingestemd?

Alle MR'en hebben ingestemd met het schoolplan.

5. Zijn er ook NPO-middelen bovenschools ingezet?

Er is in 2023 geen geld uit het NPO-budget ingezet voor collectief beleid of collectieve risico's.

6. Welke eerste resultaten kunnen gemeld worden?

De inzet op professionalisering werpt zijn vruchten af, het onderwijsaanbod wordt beter afgestemd op de (individuele) onderwijsbehoefte. Door de inzet van extra personeel, als dat er is, ervaren de leerkrachten vermindering van werkdruk

7. Hoeveel procent van de NPO-middelen is uitgegeven aan de inhuur van personeel niet in loondienst (PNIL)

De inzet van PNIL bedraagt ongeveer 4,5% van het op dit moment uitgegeven bedrag. Er is € 167.922,- uitgegeven voor PNIL vanuit het totaal van € 3.719.729 uitgegeven NPO-middelen.

8. Waarom is gekozen voor de inzet van PNIL?

Als er gekozen is voor personeel dat niet in loondienst is, dan heeft dat betrekking op gastlessen en extra (individuele) ondersteuning, externe RT en de inzet van pensionado's ter dekking van het lerarentekort in een periode met veel afwezigheid van eigen personeel door quarantaine maatregelen.

4.2. Huisvesting

4.2.1. Beleid

Onze schoolgebouwen en speelterreinen zijn primair bedoeld om de ontwikkeling en het leren van leerlingen te faciliteren. Of leerlingen nu instructie krijgen voor rekenen-taal, een rollenspel spelen in de huishoek of met een programma voor een 3D-printer leren werken, voor iedere leerervaring is er sprake van een zo optimaal mogelijke leer-/werkomgeving.

Onze verantwoordelijkheid voor de gezondheid en veiligheid van leerlingen en medewerkers stelt (wettelijke) kwaliteitseisen aan onze schoolgebouwen en speelterreinen.

Wij bevorderen de duurzaamheid van onze schoolgebouwen en speelterreinen door (preventieve) maatregelen op het gebied van energieverbruik en materiaalgebruik.

Onze investeringen in schoolgebouwen en speelterreinen moeten voldoen aan wettelijke eisen en gesloten overeenkomsten met gemeente en collega-schoolbesturen.

KPOA participeert in Samenfoort PO Huisvestingscoöperatie Amersfoort U.A. en, al dan niet samen met de gemeente, in Verenigingen van Eigenaren (De Marke, Sint Joris en Baken).

In 2023 waren de aandachtspunten voor de huisvesting binnen KPOA het samenvoegen van scholen van 2 organisaties, het ontwikkelen van kindcentra, het renoveren van sanitair, het aanpassen van het binnenklimaat en verduurzaming van de scholen.

4.2.2. Onderhoud

Klachtenonderhoud

Het urencontract voor het klachtenonderhoud voor de scholen in Amersfoort is in 2023 voorgezet met SRO.

Meerjarig onderhoud

In 2023 zijn o.a de volgende werkzaamheden vanuit het meerjaren onderhouds plan (MJOP) uitgevoerd:

- Breede Hei: renovatie MIVA toilet
- Kubus NW: renovatie sanitair
- Aloysiuschool: aanpassen fietsenstalling
- Vervangen diverse vloeren
- Divers schilderwerk

In 2023 is er € 602.032 onttrokken aan de voorziening groot onderhoud, waar een onttrekking van € 676.000 was begroot. Een aantal posten zijn doorgeschoven naar 2024 en verder omdat bij de jaarplanning is gebleken dat vervanging e/o uitvoering nog niet nodig was.

Het onderhoud van Kubus SP en Kinderhof zijn tot een minimum beperkt.

Raamcontract aannemer

KPOA heeft de beide percelen van het raamcontract voor de uitvoering van de bouwkundige werkzaamheden van het MOP verlengd.

Onderhoudscontracten

De bestaande onderhoudscontracten voor o.a. werktuigbouwkundige installaties, inbraak en brandmeldinstallaties, brandveiligheidsvoorzieningen, daken, speeltoestellen (plein/speellokaal) en liften zijn verlengd. De scholen zijn aan het begin van 2023 geïnformeerd over de data van uitvoering van de diverse werkzaamheden.

4.2.3. Veiligheid

Brandveiligheid

In het najaar zijn de scholen geïnspecteerd door de brandweer. Op een paar kleine gebruiksverbeteringen na, zijn er geen opmerkingen van de brandweer gekomen op de brandveiligheid van de gebouwen.

Legionellabestrijding

In 2023 zijn de benodigde controles en herstelwerkzaamheden voor de bestrijding van legionella uitgevoerd.

Controle NEN3140

De keuringen van de NEN3140 zijn uitgevoerd en de aangetroffen gebreken zijn hersteld.

4.2.4. Tijdelijke locaties

Medegebruik

KPOA betaalt een medegebruiksvergoeding aan PCBO voor het gebruik van twee lokalen bij De Stek (Van Marnixlaan 53). KPOA ontvangt een medegebruiksvergoeding van PCBO voor het gebruik van 3 lokalen door de Windroos in locatie Fuglerplein 6 (Kinderhof).

Tijdelijke huisvesting

Het Bakken maakt gebruik van 6 lokalen in tijdelijke units op de Watergoorweg 41TY. Deze tijdelijke huisvesting blijft beschikbaar tot het gereed komen van de uitbreiding van de hoofdlocatie aan de Groenestraat 7.

School op de berg maakt gebruik van een tijdelijke unit op het plein.

Overbruggingshuisvesting

Locatie Koning Karelpad 2 (van PCBO) is tot de voorjaarsvakantie 2024 in gebruik door Talentum als overbruggingshuisvesting voor de vervangende nieuwbouw. Locatie Raadhoven 4 is in gebruik door de Parkschool (PCBO) als overbruggingshuisvesting voor de vervangende nieuwbouw.

4.2.5. Ontwikkelingen 2023

Nieuwe medewerker

In juni is een nieuwe medewerker gestart bij de huisvesting. De huisvesting werkzaamheden zijn herverdeeld in onderhoud en beheer van de scholen in Amersfoort/Nijkerk en Soest/Soesterberg en nieuwbouw en projecten.

Energiemanagement

Het gas en elektra verbruik wordt gemonitord en indien mogelijk worden er besparingen doorgevoerd. Bij de Malelande is de regeling van de werktuigbouwkundige installatie vervangen. Hierdoor werkt de werktuigbouwkundige installatie beter en is energie zuiniger.

Ventilatie

Alle lokalen in de scholen zijn voorzien van een CO2 meters. Hierop is het CO2 gehalte in de lokalen te monitoren. Tevens hebben scholen uitleg gehad over beter ventileren in de school.

Vernieuwing van speelpleinen

De Biezen heeft hun speelplein vernieuwd en vergroend.

Duurzaamheid

Bij de Breede Hei zijn er zonnepanelen geplaatst.

Talentum – vervangende nieuwbouw

De nieuwbouw van Talentum is in 2023 gerealiseerd. De school gaat na de voorjaarsvakantie starten in de nieuwbouw. De bouw van sportzaal wordt medio augustus 2024 gestart. Hierdoor wordt het plein in 2 fasen gerealiseerd. Het onderbouwplein krijgt een tijdelijke locatie en wordt definitief gerealiseerd na de oplevering van de sportzaal/

DOK12 – nieuwbouw

De wijziging in het bestemmingsplan is vastgesteld. Het ontwerp van de sportzaal is uitgewerkt. De omgevingsvergunning van het scholencluster en de sportzaal zijn ingediend.

Baken – uitbreiding nieuwbouw

Gemeente Nijkerk heeft een voorbereidingskrediet beschikbaar gesteld voor de nieuwbouw van 6 lokalen. De nieuwbouw van de 6 lokalen wordt opgenomen in het geactualiseerde IHP. Dit IHP wordt medio maart 2024 vastgesteld. Er is een nieuwe architect geselecteerd voor de verdere uitwerking van het ontwerp.

Kubus – nieuwbouw

Het Soesterkwartier is de tweede wijk van het IHP waar gestart gaat worden met de vervangende nieuwbouw. Samen met PCBO en Meerkring is er gekozen voor een gezamenlijk bouwmanagement. De aanbesteding van het bouwmanagement is afgerond. Er is een haalbaarheidsstudie gemaakt voor de locatie Spaarnestraat. In de nieuwbouw op de Spaarnestraat wordt ook de dependance meegenomen. De Kubus wordt als tweede school gerealiseerd.

Kinderhof – nieuwbouw

De nieuwbouw van de Kinderhof is gestart met het opstellen van een haalbaarheidsonderzoek en een Programma van Eisen. Tevens word er met de gemeente onderzocht of er aanvullende buurtfuncties toegevoegd kunnen worden aan het plan. En loopt er een onderzoek voor het verplaatsen van het kantoor van SKOSS-KPOA.

Amersfoort International School (AIS)

In de zomervakantie is de begane grond van de Kubus NW aangepast voor de AIS. De AIS is na de zomervakantie gestart op deze locatie.

School op de Berg – tijdelijke huisvesting

Door de sloop van de Amersfoortse Berg zijn de twee lokalen op de Hugo de Grootlaan 25 komen te vervallen. In de zomervakantie is er een tijdelijke unit op het plein geplaatst en is het spellokaal in aangepast tot een lokaal. Deze tijdelijke huisvesting blijft beschikbaar tot de nieuwe locatie van het Axia college (Vondellaan) vrij komt.

Aloysiusschool – uitbreiding 16e groep

Na de zomervakantie is de Aloysiusschool gestart met een 16e groep. Hiervoor is er een interne aanpassing geweest van de toneelzaal.

Sint Jorisschool – uitbreiding plusklas

In de herfstvakantie is er een aanvullende ruimte gemaakt voor de plusklas.

Kantoor SKOSS-KPOA

In de zomervakantie zijn de kantoren van SKOSS en KPOA samengevoegd op de Amsterdamseweg 41. Het kantoor op de Amsterdamseweg 41 is aangepast om alle medewerkers goed te kunnen huisvesten en is de sfeer en uitstraling van het kantoor aangepast.

4.2.6. Ontwikkelingen 2024

DOK12 – nieuwbouw

In 2024 wordt de aanbesteding van de aannemer afgerond en wordt het DO verder uitgewerkt naar een TO.

Het Baken – uitbreiding nieuwbouw

In 2024 wordt het ontwerp van de uitbreiding van de nieuwbouw verder uitgewerkt.

Kubus – vervangende nieuwbouw

In 2024 wordt een start gemaakt met het Programma van Eisen van de nieuwbouw.

Kinderhof – vervangende nieuwbouw

In 2024 wordt de aanbesteding van de architect en overige adviseurs uitgezet.

Samenvoeging SKOSS-KPOA

In 2024 gaat het onderhoud en beheer voor alle scholen verder op elkaar afgestemd worden. De schaalvergroting biedt mogelijkheden voor nieuwe onderhoudscontracten en nieuwe partijen.

4.3. Facilitair

4.3.1. Inkoop

KPOA heeft een inkoopbeleidsplan opgesteld dat jaarlijks wordt geactualiseerd. In dit beleidsplan zijn zaken opgenomen als de bevoegdheden van schoolleiders en de route die aan een inkoopbeslissing vooraf moet gaan. In deze route wordt steeds de keuze gemaakt voor de aanbestedingsprocedure die vereist is. Daarnaast zijn de grenzen aangegeven voor de verschillende aanbestedingsstrategieën.

Het inkoopbeleidsplan heeft de volgende uitgangspunten:

1. KPOA vindt het van groot belang om beschikbare gelden zoveel mogelijk aan te wenden voor het primaire leerproces.
2. KPOA streeft naar het zoveel mogelijk benutten van schaalgebonden kostenvoordelen.
3. Er is optimale vrijheid voor scholen, waar het gaat om behoud van eigenheid.
4. Scholen werken samen waar dat mogelijk is.
5. Kwaliteit gaat voor kwantiteit.
6. Gezamenlijk belang gaat voor schoolbelang.

In 2023 is, conform planning, één traject voor Europees Aanbesteden uitgezet, te weten ICT Touchscreens. Dit traject is afgerond. Voor de ICT touchscreens is er één partij uitgekomen die voor de komende 4 jaar de Touchscreens op de scholen gaat leveren. De overeenkomst gaat in op 01-06-2023 en heeft 31-05-2027 als einddatum.

Voor 2024 staat noodgedwongen de aanbesteding van schoonmaak op de planning. Eén van de huidige partijen heeft de overeenkomst namelijk opgezegd. Dat traject wordt voor de zomer afgerond.

Omschrijving	Inkoopstrategie	Planning	Niveau
Leermiddelen – OLP	Europees aanbesteden	2030	Centraal
Leermiddelen – Verbruik	Afhankelijk van bedrag	Indien nodig	School
Meubilair	Europees aanbesteden	2025	Centraal
ICT – Dienstverlening	Europees aanbesteden	2026 (mogelijkheid tot verlenging)	Centraal
ICT – Hardware	Europese aanbesteding	2026	Centraal
ICT – Licenties/ Software/Overig	Afhankelijk van bedrag	Indien nodig	School
ICT – Digiborden	Europese aanbesteding	2027	Centraal
Reproductie	Europees aanbesteden	2025	Centraal
Telecommunicatie	Enkelvoudig onderhands	Indien nodig	School
Administratieve software	Afhankelijk van bedrag	Indien nodig	Centraal
Contributies	Afhankelijk van bedrag	Indien nodig	Centraal
Nascholing en onderwijsbegeleiding	Enkelvoudig onderhands	Indien nodig	School
Bedrijfsgezondheidszorg	Meervoudig onderhands	2025	Centraal
Inhuur personeel	Afhankelijk van bedrag	Indien nodig	School
Groot onderhoud	Meervoudig onderhands	Indien nodig	Centraal
Dagelijks onderhoud	Afhankelijk van bedrag	Indien nodig	Centraal/school
Onderhoudscontracten	Afhankelijk van bedrag	Indien nodig	Centraal
Schoonmaak	Europees aanbesteden	2023 (2026) noodgedwongen in 2024	Centraal
Energie	Europees aanbesteden	2026	Centraal
Publiekrechtelijke heffingen – Afval	Afhankelijk van bedrag	Indien nodig	Centraal/ school

(= optie einddatum na verlenging huidige overeenkomst)

Voor de inkopen die onder de grensbedragen vallen geldt dat deze zoveel als mogelijk decentraal worden gedaan.

4.3.2. Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

Het afgelopen jaar heeft de CED groep ons weer ondersteund rondom vraagstukken AVG. Onze Functionaris Gegevensbescherming (FG) heeft dit jaar aan 3 scholen een bezoek gebracht om op de werkvloer vragen te beantwoorden, met elkaar in gesprek te gaan en te kijken hoe er wordt omgegaan met de regels van de AVG. De terugkoppelingen die we hebben ontvangen waren positief. De meeste scholen hebben het beleid rondom de AVG goed geïmplementeerd.

Een ander aandachtspunt is om AVG en de afspraken hieromtrent goed onder de aandacht te blijven brengen bij de medewerkers.

Rondom de AVG werken we met een jaarkalender op school- en bestuursniveau. Met deze jaarkalender houden we meer de regie rondom de uitvoering en controles van AVG gerelateerde zaken. Alle documenten rondom de AVG zijn dit jaar opnieuw bekeken en aangepast waar nodig zodat ze weer up to date zijn.

Vervolg

In 2024 zullen we middels de jaarkalender AVG, de regie behouden en worden bepaalde zaken volgens planning gecontroleerd en uitgevoerd. Dit zal zowel op school als bestuursniveau gebeuren. Daarnaast gaan we verder inzetten op de bewustwording bij medewerkers. Dit gaan we doen door het onder de aandacht te brengen bij het ICT-coördinatoren netwerk en we zullen in de personeelsnieuwsbrieven de AVG als een vast onderwerp laten terugkeren. Dit om de bewustwording van personeelsleden verder te verhogen.

Ook zal onze FG in 2024 weer een aantal schoolbezoeken afleggen.

Incidentenregister

De FG heeft over het kalenderjaar 2023 de volgende incidenten gerapporteerd:

Er zijn voor 2023 5 incidenten gemeld waarvan er geen gemeld hoefde te worden bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Het totaal overzicht van de incidenten is inmiddels gestuurd.

Er zijn in 2023 op 9 scholen inzage verzoeken geweest van betrokkenen.

4.4. Financieel

4.4.1. Financieel beleid

Vanuit het streven een financieel gezonde organisatie te zijn, waarbij het geld optimaal wordt ingezet voor het onderwijs aan kinderen, ligt de reservepositie iets boven het minimaal verantwoord niveau gezien vanuit onze financiële positie en onze risico-inventarisatie. Onze kengetallen worden getoetst aan signaleringswaarden van de Onderwijsinspectie, de benchmark van onze accountant en onze eigen normen.

KPOA staat voor een transparante financiële bedrijfsvoering. In dit kader worden de begroting, de kwartaalrapportages en het jaarverslag gedeeld met het Dibera, de GMR en de RvT. De volledige versie van het jaarverslag staat op de website, zodat deze door iedere geïnteresseerde geraadpleegd kan worden. Daarnaast ontvangt OCW jaarlijks het jaarverslag.

4.4.2. Allocatie

De middelen die KPOA van OCW ontvangt, worden ontvangen op het niveau van het bevoegd gezag. Het CvB bepaalt hoe deze middelen worden gealloceerd. Het doel van de allocatie is om heldere kaders te bieden en scholen maximale invloed te geven op de inzet van middelen en daaraan ook de bevoegdheden en verantwoordelijkheden te koppelen.

In de wijze van verdeling wil KPOA recht doen aan de uitgangspunten van de lumpsumfinanciering, namelijk autonomievergroting, deregulering en ontschotting tussen middelen voor personeel en materieel. Het onderscheid tussen personele en materiële middelen is dus alleen nog van belang ten behoeve van de berekening van de bekostiging, maar speelt geen rol in de allocatie en de besteding van middelen.

Middelen die onder het allocatiemodel vallen

Het allocatiemodel heeft betrekking op de middelen waarvan in boekjaar 2022 op basis van de 1 oktober-telling de bekostiging vanuit OCW plaatsvindt:

- Personele bekostiging regulier
- Personeels- en arbeidsmarktbeleid (excl. Werkdrukmiddelen)
- Professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders
- Aanvullende bekostiging onderwijsachterstandenbeleid
- Materiële instandhouding regulier

De werkdrukmiddelen vallen niet onder het allocatiemodel. Ook de in 2023 binnengekomen NPO-middelen vallen niet onder het allocatiemodel. De werkdrukmiddelen en NPO-middelen worden voor 100% toegekend aan elke school.

Bij overige middelen die van OCW worden ontvangen wordt zoveel mogelijk de bekostigingsberekening van OCW gevolgd. Uitzondering hierop is in ieder geval de subsidie voor zij-instromers en Samen Opleiden. Deze subsidies worden toegekend aan het collectief beleid, aangezien de (loon)kosten van de zij-instromers en schoolleiders ook vanuit het collectief beleid worden betaald.

Verdeling van middelen

In het allocatiemodel worden de middelen toegekend:

- Aan decentrale activiteiten (scholen)
- Ter dekking van collectieve risico's
- Voor het uitvoeren van collectief beleid, op die domeinen waar kwaliteitsvoordelen en efficiency-winst haalbaar zijn
- Voor het uitvoeren van wettelijke en bestuurlijke taken (bestuursbureau)

Aan de scholen worden middelen toegekend die gebaseerd zijn op de bekostigingsberekening van OCW, waarbij het aantal leerlingen de belangrijkste parameter is. Van deze middelen gaat een evenredig deel naar de scholen. De afgelopen jaren bedroeg dit 82,5%. De middelen die aan de scholen worden gealloceerd zijn ter dekking van de kosten van de scholen, zowel personeel (exclusief duurzame inzetbaarheid en ouderschapsverlof) als materieel. Alle andere baten vallen buiten het allocatiemodel maar lopen als baten uiteraard wel mee in de exploitatie van de school.

De overige middelen (17,5%) worden gealloceerd ter dekking van collectieve risico's, collectief beleid en bestuursbureau. Jaarlijks wordt, voorafgaand aan het op-/bijstellen van de begroting, in de kaderbrief de allocatie toegelicht. Tevens wordt in de kaderbrief op hoofdlijnen toegelicht hoe de middelen voor collectieve risico's, collectief beleid en bestuursbureau worden besteed.

Ten aanzien van het bestuursbureau heeft KPOA zichzelf de taakstelling opgelegd dat de kosten maximaal 5% van de allocatie mogen zijn.

4.4.3. Planning en control

KPOA kent een gebruikelijke PDCA-cyclus, waarbij het Dynamisch Koersplan en de schoolplannen leidend zijn.

De begroting komt tot stand door de schoolbegrotingen en de begrotingen voor collectief beleid, collectieve risico's, het bestuursbureau en SDV, welke binnen de gestelde kaders zijn opgesteld, te consolideren. De begroting wordt integraal voorgelegd aan het CvB, de GMR en de RvT.

Gedurende het jaar worden voortgangsgesprekken gevoerd, prognoses gemaakt en indien nodig bijsturingsmaatregelen genomen. Over de eerste 3 kwartalen worden kwartaalrapportages opgesteld. Na afloop van het kalenderjaar wordt het jaarverslag opgesteld.

4.4.4. Treasury verslag

Treasury statuut

In het treasury statuut zijn de algemene grondslagen en beginselen van het treasury beleid van KPOA vastgelegd. De doelstellingen van het treasury beleid zijn:

1. Het beheren en beheersen van financiële risico's die aan de financiële posities en geldstromen zijn verbonden.
2. Het reduceren van financieringskosten.
3. Het zorg dragen voor de tijdige beschikbaarheid van de benodigde middelen tegen acceptabele condities.
4. Het minimaliseren van de kosten van het verkrijgen van financiële middelen.
5. Het optimaliseren van het rendement van financiële middelen.

Schatkistbankieren

Per mei 2020 is KPOA, om het negatieve rendement op onze liquide middelen te minimaliseren, overgestapt naar schatkistbankieren. Dit is in 2023 voortgezet.

Bij schatkistbankieren worden alle middelen aangehouden op een eigen rekening-courant bij het ministerie van Financiën. De minimale rente bij het ministerie is 0%.

4.4.5. Terugblik 2023

4.4.5.1. Exploitatierekening

Exploitatierekening

In onderstaand overzicht wordt de exploitatierekening over 2023 weergegeven. Ter vergelijking zijn de begroting 2023 en de realisatie 2022 vermeld.

Exploitatie	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022	Vershil realisatie – begroting 2023
Baten				
Rijksbijdragen OCW	39.755.272	38.851.742	37.591.353	903.530
Overige overheidsbijdragen en subsidies	250.962	117.747	154.023	133.215
Overige baten	1.154.028	644.915	837.174	509.113
Totaal baten	41.160.262	39.614.404	38.582.550	1.545.858
Lasten				
Personeelslasten	34.265.909	33.495.036	31.787.025	770.873
Afschrijvingen	1.102.952	1.105.938	783.310	-2.986
Huisvestingslasten	3.466.314	2.695.214	2.759.602	771.100
Overige lasten	3.296.943	2.983.064	2.676.087	313.879
Totaal lasten	42.132.118	40.279.252	38.006.024	1.852.866
Saldo baten en lasten	-971.856	-664.848	576.526	-307.008
Financiële baten en lasten	439.758	106.800	41.727	332.958
Exploitatieresultaat	-532.098	-558.048	618.253	25.950

Verschillen ten opzichte van de begroting

Het exploitatieresultaat over 2023 bedraagt 532.098,- negatief. In de begroting was rekening gehouden met een tekort van € 558.048,-. Het exploitatieresultaat laat dus een positieve afwijking t.o.v. de begroting van € 25.950,- zien.

Het verschil in de opbrengsten tussen realisatie en begroting 3 van € 1.545.858,- wordt grotendeels verklaard door ophoging van de rijksbijdragen in verband met de loonruimte 2023 van € 903.530. Ook is er € 509.000 ontvangen aan extra overige vergoedingen en subsidies.

De uitgaven zijn € 1.852.866 hoger dan begroot. Dit wordt bijna geheel verklaard door hogere personeelskosten zoals te zien in onderstaande posten:

Loonkosten	1.166.989
Inhuur personeel	249.782
Uitkeringen	-568.525
Dotatie voorziening groot onderhoud	438.502
Energiekosten	204.310
Leermiddelen en ICT licenties	248.129
Overige kosten	113.700
Totaal	1.852.900

Rijksbijdragen OCW

De rijksbijdragen OCW zijn de belangrijkste inkomstenbron van KPOA. In 2023 bedraagt deze net als vorig jaar 98,1% van de totale baten. Dit is 0.7% meer dan vorig jaar. De rijksbijdragen OCW zijn 2,4% hoger (€ 950.783) dan de begrote inkomsten. De verhoging is voornamelijk te verklaren door indexatie van de rijksbijdragen.

Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

In 2023 ontvingen we € 3.497.044 aan inkomsten vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (hierna: 'NPO-middelen'). In de voortgangsgesprekken met schoolleiders is specifieke aandacht besteed aan de uitgaven die in diezelfde periode ten laste van deze inkomsten worden gebracht. Deze NPO-middelen blijken lastig in te vullen als gevolg van het personeels-/lerarentekort. Gezien de tijdelijkheid van de middelen kan niet ingezet worden op de oplossing van structurele vraagstukken. Er is € 222.685 meer uitgegeven dan er is binnengekomen. Dit bedrag is ten laste gebracht van de in eerdere jaren gemaakte bestemmingsreserve NPO. In de begrotingsgesprekken met schoolleiders over de begroting 2024-2028 is er nadrukkelijk naar de besteding en het stopzetten van de besteding van deze tijdelijke NPO-middelen gekeken.

Inhuur extern personeel

Er is ca. € 250.000 meer uitgegeven aan extern personeel (externe inhuur). In 2023 is voor de maand Januari nog een interim controller ingezet, en in februari-april voor 2 dagen per week voor het inwerken van de nieuwe controller. Daarnaast is meer ingehuurd dan begroot als tijdelijke oplossing voor personeelstekorten zowel voor leerkrachten als voor de IB functie.

Dotatie voorziening groot onderhoud

Bij de (verplichte) herziening van de voorziening groot onderhoud is het meerjaren onderhoudsplan op inhoud leidend voor de op te bouwen reserve. Dit heeft tot gevolg dat de dotatie per jaar verschillend zal zijn, afhankelijk van het geplande onderhoud in de komende jaren. Eenmalig is dit jaar een hogere dotatie nodig, waarbij de verandering van systematiek leidend is.

Leermiddelen en ICT licenties

Steeds meer worden leermethodes die voorheen als investering geboekt konden worden, vervangen door gebruiksmaterialen en ICT licenties. Dit leidt tot een verlaging van de investeringen in leermiddelen en een verhoging in leermiddelen verbruiksmaterialen en licenties. Als geheel is dit een verhoging van de kosten, waarbij de jaarlijkse kosten van afschrijvingen lager waren dan de jaarlijkse kosten voor licenties en materialen.

Balans (bedragen in € 1.000)	Realisatie 31-12-2023	Realisatie 31-12-2022
Activa		
Materiële vaste activa	5.503	3.885
Vorderingen	308	750
Liquide middelen	13.287	14.240
Totaal activa	19.098	18.875
Passiva		
Eigen vermogen	8.158	8.690
Voorzieningen	5.837	5.720
Kortlopende schulden	5.102	4.464
Totaal passiva	19.098	18.875

Hieronder volgt een toelichting op de balans.

Materiële vaste activa

Voor het verloop van de materiële vaste activa in 2023 wordt verwezen naar de jaarrekening. Er is een boekverlies ontstaan van € 26.764 door desinvestering van middelen die niet meer in de scholen aanwezig zijn.

Vorderingen

De vorderingen zijn gedaald in 2023. Dit komt door een onverschuldigd betaalde nota door een debiteur die over het boekjaar heen terugbetaald wordt.

Liquide middelen

De liquide middelen zijn in 2023 met € 953.000 gedaald. Voor de verantwoording wordt verwezen naar het kasstroomoverzicht in de jaarrekening.

Eigen vermogen

Het gerealiseerde exploitatieresultaat NPO van € 222.685 negatief is ten laste gebracht aan het de bestaande bestemmingsreserve daarvoor. Ook zijn inkomsten vanuit het Samenwerkingsverband die zo laat toegewezen zijn dat ze niet meer effectief uitgegeven konden worden in een bestemmingsreserve gezet. Dit om zeker te stellen dat de gelden voor het bestemde doel uitgegeven worden. Het verschil met het resultaat is verrekend met het eigen vermogen.

Voorzieningen

KPOA heeft een viertal voorzieningen:

- De voorziening duurzame inzetbaarheid; er is een voorziening voor duurzame inzetbaarheid voor medewerkers die een plan hebben ingediend om in het kader van duurzame inzetbaarheid gebruik te maken van de mogelijkheid om uren te sparen. Deze voorziening wordt berekend op basis van goedgekeurde plannen.
- De voorziening jubilea
- De voorziening personeel; er is een voorziening personeel ter dekking van verwachte toekomstige transitievergoedingen m.b.t. uitstroom van personeel naar WIA/IVA dan wel ter dekking van de loonkosten voor de tijd dat betreffende personeelsleden nog in dienst zijn en geen werkzaamheden kunnen verrichten. Deze voorziening wordt berekend op basis van inschattingen van de beleidsmedewerker verzuim.
- De voorziening groot onderhoud. Tot en met 2022 werd voor het bepalen van de voorziening groot onderhoud gebruik gemaakt van de tijdelijke uitzonderingsbepaling conform RJO artikel 4, lid 1c. Deze uitzonderingsbepaling hield in dat de berekeningswijze was gebaseerd op kostenegalitatie gedurende de looptijd van het onderhoudsplan voor het onderhoudsplan als geheel. Bij toepassing van RJ 212 dient echter op iedere balansdatum op componentniveau vastgesteld te worden wat de stand van de voorziening moet zijn, gegeven de onderhoudsinterval, te verwachten jaar van uitvoering en de te verwachten kosten. Vanaf 2023 is het verplicht de voorziening conform deze methodiek te berekenen en wordt de uitzonderingsbepaling niet langer meer toegepast. Deze voorziening wordt berekend met behulp van het systeem O-prognose waar het MJOP in verwerkt en bijgehouden wordt.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden zijn in 2021 met € 638.000 gestegen. Dit heeft te maken met de hogere loonheffing en vakantiegeld reservering die samenhangt met de hogere personeelskosten door de loonindexering. Ook de ontvangen subsidies basisvaardigheden als vooruit ontvangen subsidies zorgen voor verhoging omdat de uitgaven daarvoor vooral in 2024 en 2025 zullen plaatsvinden.

4.4.5.2. Financiële kengetallen

Om het financieel beleid te toetsen gebruikt KPOA dezelfde kengetallen als de Onderwijsinspectie. De kengetallen hebben betrekking op de balans- en vermogenspositie, exploitatie en de samenhang tussen beide.

Kengetallen	Realisatie 2023	Realisatie 2022	Realisatie 2021
Solvabiliteit 2	76,3%	76,3%	77,3%
Liquiditeit	3,4	3,4	3,6
Huisvestingsratio	6,4%	7,3%	7,9%
Weerstandsvermogen	21%	22,5%	22,3%
Rentabiliteit	-1,3%	1,6%	5,2%

Solvabiliteit 2 (eigen vermogen + voorzieningen / totaal vermogen) geeft de verhouding aan tussen eigen en vreemd vermogen en verschaft dus inzicht in de financieringsopbouw. De solvabiliteit geeft aan in hoeverre een organisatie op lange termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. De signaleringswaarde van de Onderwijsinspectie is < 30%. Onze eigen norm is een waarde tussen de 70% en 74%. Te zien is dat 2023 binnen de eigen norm valt.

De liquiditeit (vlottende activa / kortlopende schulden) geeft aan in hoeverre een organisatie op korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. In de berekening is geen rekening gehouden met de in de voorzieningen opgenomen verplichtingen. De signaleringswaarde van de Onderwijsinspectie is < 0,75. Onze eigen norm is een waarde tussen de 2,0 en 2,8. Ook hier valt de liquiditeit binnen de eigen norm.

De huisvestingsratio (huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen / totale lasten) geeft aan welk deel van de totale lasten is besteed aan huisvesting. De signaleringswaarde van de Onderwijsinspectie is > 10%. Onze eigen norm is maximaal 8,2%. De verlaging van deze ratio heeft ook te maken met de sterke stijging van de personeelslasten vanuit de CAO, waardoor naar verhouding de huisvestingslasten kleiner onderdeel van het totaal uitmaken.

Het weerstandsvermogen (eigen vermogen / totale baten) geeft een indicatie van de financiële reservepositie. De signaleringswaarde van de Onderwijsinspectie is < 5%. Onze eigen norm is een waarde tussen de 18% en 25%.

De rentabiliteit (resultaat / totale baten) geeft aan hoeveel procent van de totale baten omgezet wordt in uiteindelijk resultaat. Meerjarig is de signaleringswaarde van de Onderwijsinspectie 0%. Dit is ook onze eigen norm. Omdat het resultaat dit jaar conform begroting negatief is, is een negatieve rentabiliteit logisch. Meerjarig voldoet deze ratio aan de eigen norm.

4.4.5.3. Mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen

De Onderwijsinspectie hanteert sinds 2020 een signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen. Het eigen vermogen komt boven de signaleringswaarde uit als het eigen vermogen (wat is af te lezen van de balans) hoger is dan het normatief eigen vermogen (vermogen dat een onderwijsinstelling redelijkerwijs nodig heeft om bezittingen te financieren en risico's op te vangen).

De Onderwijsinspectie kijkt alleen naar het publiek eigen vermogen. Het private deel van het eigen vermogen blijft (terecht) buiten beschouwing.

De formule voor de berekening van het normatief eigen vermogen is als volgt:

0,5 x aanschafwaarde gebouwen x 1,27 (bouwkostenindex)

+ boekwaarde resterende materiële vaste activa

+ omvangafhankelijke rekenfactor⁶ x totale baten

Publiek eigen vermogen (bedragen in € 1.000)	Realisatie 2023	Realisatie 2022	Realisatie 2021	Realisatie 2020
Totaal eigen vermogen	€ 8.158	€ 8.690	€ 8.072	€ 7.552
Privaat eigen vermogen	€ 943	€ 904	€ 900	€ 905
Publiek eigen vermogen	€ 7.216	€ 7.786	€ 7.173	€ 6.647
Aanschafwaarde gebouwen x 50% x 1,27	€ 628	€ 330	€ 327	€ 305
Boekwaarde materiële vaste activa excl. gebouwen	€ 4.759	€ 3.574	€ 3.089	€ 2.925
Totaal baten x 5%	€ 2.058	€ 1.929	€ 1.807	€ 1.697
Normatief publiek eigen vermogen	€ 7.446	€ 5.834	€ 5.224	€ 4.926
Mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen	€ -230	€ 1.952	€ 1.949	€ 1.721
Ratio	0,97	1,33	1,39	1,35

Het publiek eigen vermogen inclusief NPO-bestemmingsreserve, komt in 2023 niet boven het normatief publiek eigen vermogen uit. Er is daarom geen mogelijk bovenmatig eigen vermogen.

Dit is anders dan eerdere jaren. Deze verandering komt voort uit de investering in verduurzaming van de nieuwbouw van Talentum waardoor de aanschafwaarde van gebouwen verdubbelt. Ook de investering in eigen ICT verhoogt de boekwaarde van de materiële vaste activa. Daardoor is het normatief publiek eigen vermogen met 1.612.000 hoger geworden.

⁶ 0,05 voor besturen met totale baten van € 12 miljoen of meer

4.4.6. Continuïteitsparagraaf

In de volgende paragrafen worden de ontwikkelingen van leerlingaantallen en personele bezetting voor de komende jaren geschetst, met een meerjarige exploitatie en balans. De bron voor de inhoud is de begroting 2024-2028, die met een positief GMR advies is vastgesteld door het CvB en is goedgekeurd door de RvT.

NOTA BENE De jaren 2024-2028 betreffen de gefuseerde SKOSS-KPOA organisatie, terwijl de cijfers over 2023 alleen KPOA betreffen.

Het belangrijkste uitgangspunt bij het opstellen van de begroting is het strategisch beleid dat nader is uitgewerkt in diverse beleidsplannen en schoolplannen. Daar waar mogelijk is een koppeling gelegd tussen beleid en financiën. De begroting voldoet aan de kaderstellende uitgangspunten die zijn opgenomen in het Dynamisch koersplan. Zowel in de uitvoeringsorganisatie (exploitatie) als de verbeterorganisatie (investeringen) is kritisch gewogen of de begrote uitgaven doelmatig bijdragen aan het realiseren van onderwijsdoelen.

4.4.6.1. Meerjarige ontwikkeling van leerlingaantallen en personele bezetting

Kengetallen

Kengetallen	Gefuseerde SKOSS-KPOA organisatie						
	Real. 2023	Begr. 2023	Begr. 2024	Beg. 2025	Begr. 2026	Begr. 2027	Begr. 2028
Teldatum aantal leerlingen	01-10-2022	01-10-2022	01-02-2023	01-02-2024	01-02-2025	01-02-2026	01-02-2027
Leerlingaantallen	5.276	5.276	6.582	6.580	6.739	6.836	6.928
Personele bezetting in fte per 31-12							
Management / directie	33,4	28,3	37,6	36,9	37,1	37,9	37,9
Onderwijzend personeel	293,0	270,5	355,1	337,0	337,0	338,8	338,7
Ondersteunend personeel	80,2	58,0	84,1	75,0	77,1	78,2	78,5
Totaal	406,5	356,8	476,7	448,9	451,2	454,9	455,1
Gemiddeld aantal FTE's regulier	393,4	333,1	465,8	445,7	451,2	454,9	455,1
Gemiddeld aantal FTE's NPO form.	13,2	23,7	10,9	3,2	0,0	0,0	0,0
Aantal FTE's totaal	406,5	356,8	476,7	448,9	451,2	454,9	455,1
Lonen & salarissen regulier per FTE (x 1.000)	78,9	88,3	89,9	91,9	91,1	90,5	90,2
Aantal leerlingen FTE regulier	13,4	15,8	14,1	14,8	14,9	15,0	15,2
Aantal leerlingen FTE totaal	13,0	14,8	13,8	14,7	14,9	15,0	15,2

Leerlingaantallen

De prognose voor de leerlingaantallen voor de jaren 2025 tot en met 2028 zijn gebaseerd op de prognoses van Verus en eigen inschattingen.

Personeel

Vanwege het verwachte wegvallen van de NPO-middelen in de begroting is rekening gehouden met krimp van de personele bezetting.

4.4.6.2. Meerjarige exploitatierekening

Uitgaande van eerder genoemde kengetallen zal de exploitatie zich de komende jaren als volgt ontwikkelen:

Exploitatie (bedragen in € 1.000)	Begr. 2023	Real. 2023	Begr. 2024	Begr. 2025	Begr. 2026	Begr. 2027	Begr. 2028
Baten							
Rijksbijdragen OCW	38.852	39.755	48.409	48.665	49.438	50.020	50.544
Overige overheidsbijdragen	118	251	104	73	73	73	73
Overige baten	645	1.154	1.183	1.038	1.021	1.158	1.158
Totaal baten	39.614	41.160	49.696	49.776	50.532	51.251	51.775
Lasten							
Personeelslasten	33.495	34.266	44.797	43.043	42.862	42.788	42.630
Afschrijvingen	1.106	1.103	1.454	1.441	1.459	1.302	1.024
Huisvestingslasten	2.695	3.466	3.348	3.347	3.360	3.370	3.173
Overige lasten	2.983	3.297	3.646	3.512	3.499	3.500	3.467
Totaal lasten	40.279	42.132	53.245	51.342	51.179	50.959	50.294
Saldo baten en lasten	-665	-972	-3.549	-1.566	-647	291	1.481
Financiële baten en lasten	93	440	261	261	261	261	261
Exploitatieresultaat	-572	-532	-3.288	-1.305	-386	553	1.742

4.4.6.3. Meerjarige ontwikkeling financiële positie

Balanspositie

Op basis van de prognose 2023 en de begroting 2024-2028 is een prognose gemaakt van de balanspositie per 31-12 van de genoemde jaren:

Balans (bedragen in € 1.000)	KPOA		SKOSS-KPOA					
	Progn. 2023	Realis. 2023	Progn. 2023	Begr. 2024	Begr. 2025	Begr. 2026	Begr. 2027	Begr. 2028
Activa								
Materiële vaste activa	5.151	5.503	6.642	7.320	7.251	7.251	7.251	7.251
Vorderingen	750	308	2.334	2.334	2.334	2.334	2.334	2.334
Liquide middelen	11.974	13.287	12.979	9.331	8.095	7.710	8.262	10.005
Totaal activa	17.875	19.098	21.955	18.985	17.681	17.295	17.848	19.590
Passiva								
Eigen vermogen	7.978	8.158	8.835	5.548	4.243	3.858	4.410	6.153
Voorzieningen	5.432	5.837	6.370	6.688	6.688	6.688	6.688	6.688
Kortlopende schulden	4.464	5.102	6.749	6.749	6.749	6.749	6.749	6.749
Totaal passiva	17.875	19.098	21.955	18.985	17.681	17.295	17.848	19.590

NOTA BENE: in bovenstaand overzicht is de balansbegroting opgenomen zoals die is vastgesteld in 2023. Tijdens deze vaststelling was het resultaat van 2023 nog niet bekend, en is daardoor ook niet meegenomen in de balans begroting 2024. Ook is in de prognose de fusie meegenomen op basis van een tussentijdse balans van SKOSS.

De materiële vaste activa muteren als gevolg van geplande investeringen, verminderd met reguliere afschrijvingen en afwaarderingen.

De vorderingen zullen normaal gesproken ongeveer gelijk blijven. De liquide middelen zijn als sluitpost berekend. Het eigen vermogen muteert door de exploitatieresultaten en de verwachte besteding van de NPO gelden. Bij de voorzieningen is rekening gehouden met geplande dotaties en onttrekkingen. De omvang van de kortlopende schulden zal in de komende jaren naar verwachting nagenoeg gelijk blijven.

Financiële kengetallen

In onderstaande tabel zijn, op basis van de begroting 2024-2028, de verwachte ontwikkelingen van de financiële kengetallen weergegeven.

Kengetallen	Signaleringswaarde OCW	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
Solvabiliteit 2	< 30%	64,5%	64,5%	61,8%	61,0%	62,2%
Liquiditeit	< 0,5	1,7	1,5	1,5	1,6	1,8
Huisvestingsratio	> 10%	6,4%	6,6%	6,7%	6,7%	6,4%
Weerstandvermogen	< 5%	11,2%	8,5%	7,6%	8,6%	11,9%
Rentabiliteit	meerjarig 0%	-6,6%	-2,6%	-0,8%	1,1%	3,4%

Mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen

Het feitelijk en normatief publiek eigen vermogen zal zich op basis van de prognose 2023 en de begroting 2024-2028 als volgt ontwikkelen:

Publiek eigen vermogen (bedragen in € 1.000)	KPOA		SKOSS-KPOA				
	Progn. 2023	Real. 2023	Begr. 2024	Begr. 2025	Begr. 2026	Begr. 2027	Begr. 2028
Totaal eigen vermogen	€ 7.978	€ 8.158	€ 5.548	€ 4.243	€ 3.858	€ 4.410	€ 6.153
Privaat eigen vermogen	€ 904	€ 943	€ 1.033	€ 1.033	€ 1.033	€ 1.033	€ 1.033
Publiek eigen vermogen	€ 7.074	€ 7.216	€ 4.515	€ 3.210	€ 2.825	€ 3.377	€ 5.120
Normatief publiek eigen vermogen	€ 6.036	€ 7.446	€ 8.560	€ 8.476	€ 8.379	€ 8.472	€ 8.842
Mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen	€ 1.038	-	-	-	-	-	-
Ratio	1,17	0,97	0,53	0,38	0,34	0,40	0,58

Op basis van de begroting 2024-2028 is het publiek eigen vermogen van KPOA in de komende 2 jaar onder de signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen.



Jaarrekening

5. Jaarrekening

5.1. Geconsolideerde Waarderingsgrondslagen

Doelstelling zoals geformuleerd in de statuten

Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o. gevestigd te Amersfoort (in 2024 genaamd stichting SKOSS-KPOA) heeft, zonder winstoogmerk, ten doel de bevordering van het primair onderwijs in de gemeente Amersfoort en omstreken. Zij beoogt daarbij onderwijs te doen geven in de geest van de Rooms Katholieke Kerk, waarbij de kernwaarden van KPOA – vertrouwen, verbondenheid en vakmanschap – centraal staan.

Algemeen

De grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn conform de wettelijke bepalingen en de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, uitgegeven door de Raad voor de Jaarverslaggeving. Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen opbrengstwaarde van geleverde prestaties en de kosten en andere lasten in het boekjaar. Resultaten op transacties worden verantwoord in het jaar waarin zij gerealiseerd zijn. Verliezen worden verantwoord zodra deze voorzienbaar zijn. Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

Vergelijking met voorgaand jaar

De grondslagen voor waardering van activa, passiva en resultaatbepaling zijn ten opzichte van het voorgaand jaar niet gewijzigd.

Consolidatie

In de geconsolideerde jaarrekening zijn opgenomen de cijfers van:

- Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o. te Amersfoort (100%)
- Stichting Dienstverlening Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort en omstreken te Amersfoort (100%).

Materiële vaste activa

- De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of de vervaardigingsprijs, verminderd met de afschrijvingen.
- Op de verkrijgings- of vervaardigingsprijs zijn ontvangen investeringssubsidies in mindering gebracht.
- Afschrijvingen vinden lineair plaats met ingang van het moment van aanschaf.
- Afschrijvingen zijn gebaseerd op de verwachte economische levensduur.
- De restwaarde van de materiële vaste activa wordt gesteld op nihil.
- De minimale activeringsgrens bedraagt € 1.000.

Onderstaand worden de afschrijvingstermijnen per categorie weergegeven:

Categorie	Wat	Termijn
Gebouwen en installaties	(Ver)nieuwbouw	40 jaar
	Zonnepanelen	10 jaar
	Klimaatverbetering	10 jaar
	LED-verlichting	10 jaar
	Zonwering	10 jaar
	Overig	10 jaar
Kantoormeubilair en inventaris	Stoelen	10 jaar
	Bureaus, kasten, tafels	20 jaar
Huishoudelijke apparatuur en machines	Keukenapparatuur	7 jaar
	Gereedschap	12 jaar
Schoolmeubilair en inventaris	Alle	20 jaar
Speellokaal en schoolplein	Klim-klautertoestel	20 jaar
	Klim-klautertoestel buiten	15 jaar
	Kasten, banken en overige toestellen	20 jaar
	Matten en klein materiaal	10 jaar
Onderwijskundige apparatuur en machines	Kopieerapparatuur	6 jaar
	apparatuur en machines Audio/video installatie	5 jaar
	Beamer en projectmiddelen	5 jaar
ICT	3D-printers 4 jaar	4 jaar
	Telefooncentrale 10 jaar	10 jaar
	LEGO 4 jaar	4 jaar
	Overige 4 jaar	4 jaar
Leermiddelen	Ontwikkelingsmateriaal 5 jaar	5 jaar
	Spel- en sportmateriaal 5 jaar	5 jaar
	Buitenspelmateriaal 5 jaar	5 jaar
	Methodisch materiaal 8 jaar	8 jaar
	Groot bouw- en constructiemateriaal 10 jaar	10 jaar
	Muziekinstrumenten 10 jaar	10 jaar
	Materiaal handvaardigheid 10 jaar	10 jaar
	Overige 5 jaar	5 jaar

De gebouwen en terreinen worden uitsluitend opgenomen indien sprake is van economisch eigendom. Op terreinen wordt niet afgeschreven.

Financiële vaste activa

De financiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Vorderingen

De vorderingen worden gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kasgeld, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan 12 maanden.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve en bestemmingsreserves. Hierin is tevens een segmentatie opgenomen naar publieke en private middelen. De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, welke door het bestuur is aangebracht.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor verplichtingen en verliezen waarvan de omvang op balansdatum onzeker is, maar redelijkerwijs is in te schatten en voor op de balansdatum aanwezige risico's van bepaalde te verwachten verplichtingen of verliezen waarvan de omvang redelijkerwijs is in te schatten. De voorzieningen worden opgenomen op basis van schattingen en zijn nominaal verantwoord. Voorzieningen worden onderscheiden naar aard en doel.

Toevoegingen aan de voorzieningen vinden plaats door dotaties ten laste van de staat van baten en lasten. Uitgaven waarvoor de voorziening oorspronkelijk was gevormd worden aan de voorziening onttrokken. De onttrekkingen vinden rechtstreeks plaats ten laste van de betreffende voorziening.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

In de CAO PO is in artikel 8A1 in het kader van de duurzame inzetbaarheid de mogelijkheid opgenomen om uren te sparen. In deze regeling is bepaald dat elke medewerker een persoonlijk budget van 40 uur ontvangt en iedere medewerker vanaf 57 jaar recht heeft op een aanvullend budget van 130 uur (ouderenverlof).

Voor het aanvullend budget dient een voorziening gevormd te worden indien deze in uren of in geld opgenomen zullen worden.

Om te kunnen sparen voor ouderenverlof moet de werknemer conform CAO vooraf een plan indienen, waarin staat hoe deze verlofuren de komende vijf jaren worden ingezet.

Voorziening jubilea

Deze voorziening is gevormd op basis van Richtlijn 271 van de Raad voor de Jaarverslaggeving. De voorziening jubilea heeft betrekking op de in toekomst te betalen uitkeringen ter gelegenheid van 25- en 40-jarige jubilea van medewerkers.

De voorziening jubilea betreft de contante waarde van de uitkeringen aan de medewerkers inzake jubilea. De voorziening jubilea is berekend op basis van het personeelsbestand rekening houdend met datum indiensttreding, vertrekkans en verwachte loonontwikkeling.

De schattingsmethode voor deze voorziening is aangepast gebaseerd op de leeftijd van de medewerker op de datum van de uitkering. Medewerkers die op die datum boven pensioneringsleeftijd zijn, zijn uit de voorziening gehaald. Daardoor is de voorziening significant lager.

Voorziening personeel

De voorziening personeel is gevormd ter dekking van verwachte toekomstige transitievergoedingen m.b.t. uitstroom van personeel naar WIA/IVA dan wel ter dekking van de loonkosten voor de tijd dat betreffende personeelsleden nog in dienst zijn en geen werkzaamheden kunnen verrichten.

Voorziening groot onderhoud

Voor uitgaven voor groot onderhoud wordt een voorziening gevormd. De voorziening is gebaseerd op het meerjarenonderhoudsplan in het systeem O-prognose. Indexeringen van bedragen worden door dit systeem automatisch berekend, over de komende 50 jaar. Klein onderhoud betreft bedragen kleiner dan € 1,000 of met een cyclus van minder dan 1 jaar.

Schulden

Schulden worden gewaardeerd op geamortiseerde kostprijs. Schulden met een resterende looptijd van 12 maanden of korter worden gekwalificeerd als kortlopend. Schulden met een resterende looptijd van langer dan 12 maanden worden gekwalificeerd als langlopend.

Rijksbijdragen

de ontvangen (normatieve) rijksbijdrage en de niet geormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden in het JAAR waarop de toekenningen betrekking hebben volledig verwerkt als bate in de de staat van baten en lasten.

Opbrengsten

Subsidies, niet zijnde investeringssubsidies, worden in het resultaat verantwoord zodra het waarschijnlijk is dat de desbetreffende subsidies zullen worden ontvangen en voor zover de hiermee samenhangende bestedingen zijn verricht.

Personeelsbeloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten over de verslagperiode voor zover ze verschuldigd zijn aan de werknemers respectievelijk de belastingautoriteit. Voor zover de verschuldigde betalingen op balansdatum nog niet zijn voldaan, wordt hiervoor een verplichting opgenomen.

KPOA is aangesloten bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP). Het ABP is het bedrijfstakpensioenfonds voor overheidswerkgevers, waaronder onderwijsinstellingen. Per december 2023 heeft dit pensioenfonds een dekkingsgraad van 110,5%. De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de 'verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering'. In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. Er bestaat geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bedragen in het geval van een tekort bij het ABP, anders dan het effect van hogere premies.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat als basis genomen. Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed. In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten draagt het kasstroomoverzicht bij aan het inzicht in de financiering, de liquiditeit, de solvabiliteit en het vermogen van de instelling om geldstromen te genereren.

5.2. Geconsolideerde Balans

1	ACTIVA	Per 31 december 2023		Per 31 december 2022	
	Vaste activa				
1.1.2	Materiële vaste activa				
1.1.2.1	Gebouwen en terreinen	743.355		310.502	
1.1.2.3	Inventaris en apparatuur	4.250.580		3.026.400	
1.1.2.4	Leermiddelen	508.823		547.952	
			5.502.758		3.884.854
	Totaal vaste activa		5.502.758		3.884.854
	Vlottende activa				
1.2.2	Vorderingen				
1.2.2.1	Debiteuren	195.258		85.503	
1.2.2.2	OCW	-		-	
1.2.2.8	Overige overheden	109.286		242.915	
1.2.2.15	Overlopende activa	395.469		421.665	
			700.013		750.083
1.2.4	Liquide middelen		13.987.254		14.990.056
	Totaal vlottende activa		13.987.254		14.990.056
	Totaal activa		19.490.012		18.874.910

2	PASSIVA	Per 31 december 2023		Per 31 december 2022	
2.1	Eigen vermogen				
2.1.1.1	Algemene reserve	5.215.674		6.122.411	
2.1.2	Bestemmingsreserves (publiek)	1.999.847		1.664.003	
2.1.1.3	Bestemmingsreserves (privaat)	942.849		904.055	
			8.158.370		8.690.469
2.2	Voorzieningen				
2.2.1.2	Voorziening duurzame inzetbaarheid	146.034		139.660	
2.2.1.4	Voorziening jubilea	89.782		516.843	
2.2.1.7	Voorziening personeel	178.556		153.422	
2.2.3	Voorziening groot onderhoud/ verduurzaming	5.422.845		4.910.375	
			5.837.217		5.720.300
2.4	Kortlopende schulden				
2.4.8	Crediteuren	611.835		548.167	
2.4.9	Belastingen en premies sociale ver- zekeringen	1.627.313		1.409.380	
2.4.10	Schulden terzake pensioenen	406.999		378.559	
2.4.12	Overige kortlopende schulden	419.725		20.331	
2.4.19	Overlopende passiva	2.428.554		2.107.703	
			5.494.426		4.464.140
	Totaal passiva		19.490.012		18.874.910

5.3. Geconsolideerde staat van Baten en Lasten

		Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
3	Baten			
3.1	Rijksbijdragen OCW	39.755.272	38.851.742	37.591.353
3.2	Overige overheidsbijdragen en subsidies	250.962	117.747	154.023
3.5	Overige baten	1.154.028	644.915	837.174
	Totaal baten	41.160.262	39.614.404	38.582.550
4	Lasten			
4.1	Personeelslasten	34.265.909	33.495.036	31.787.025
4.2	Afschrijvingen	1.102.952	1.105.938	783.310
4.3	Huisvestingslasten	3.466.314	2.695.214	2.759.602
4.4	Overige lasten	3.296.943	2.983.064	2.676.087
	Totaal lasten	42.132.118	40.279.252	38.006.024
	Saldo baten en lasten	-971.856	-664.848	576.526
6	Financiële baten en lasten	439.758	106.800	41.727
	Nettoresultaat	-532.098	-558.048	618.253

5.4. Geconsolideerd Kasstroomoverzicht

		2023		2022
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten		-971.857		1.892.195
Aanpassingen voor:				
- Afschrijvingen	1.102.952		783.310	
- Mutaties voorzieningen	116.917		-194.220	
Veranderingen in vlottende middelen:				
- Vorderingen	50.069		1.613.373	
- Kortlopende schulden	1.030.286		357.233	
		2.300.224		2.559.696
Kasstroom uit bedrijfsoperaties:				
- Ontvangen interest	446.852		49.903	
- Betaalde interest en bankkosten	7.094		8.176	
- Mutaties overige financiële vaste activa	-		-	
		439.758		41.727
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		1.768.125		3.177.949
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	2.764.114		1.338.405	
Desinvesterings in materiële vaste activa	43.258		97.627	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-2.720.856		-1.240.778
Mutatie liquide middelen		-952.731		1.937.171
Stand liquide middelen per 31-12		13.287.241		14.239.973
Stand liquide middelen per 1-1		14.239.973		12.302.801
Mutatie boekjaar liquide middelen		-952.731		1.937.171

5.5. Toelichting op de onderscheiden posten van de balans

5.5.1. Activa

1.1.2	Materiële vaste activa			
	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Leermiddelen	Totaal
Stand per 1 januari 2023				
Aanschafprijs	520.377	5.614.848	1.996.588	8.131.813
Cum. afschrijvingen	-209.875	-2.588.448	-1.448.636	-4.246.959
Boekwaarde	310.502	3.026.400	547.952	3.884.854
Mutaties 2023				
Investerings	469.240	2.195.712	99.162	2.764.114
Afschrijvingen	-36.387	-929.281	-137.284	-1.102.952
Desinvesteringen	-	-226.845	-239.445	-466.290
Cum. afschr. desinvesteringen	-	184.595	238.437	423.032
	432.853	1.224.181	-39.129	1.617.904
Stand per 31 december 2023				
Aanschafprijs	989.617	7.583.714	1.856.306	10.429.637
Cum. afschrijvingen	-246.262	-3.333.134	-1.347.483	-4.926.879
Boekwaarde	743.355	4.250.580	508.823	5.502.758

De schoolgebouwen zijn juridisch eigendom van de KPOA, maar geen economisch eigendom en om die reden niet gewaardeerd in de balans.

1.2.2	Vorderingen		
1.2.2.1	Debiteuren		
		31-12-2023	31-12-2022
	Debiteuren	195.258	85.503
	Totaal debiteuren	195.258	85.503

Het is niet noodzakelijk gebleken om een voorziening dubieuze debiteuren op te nemen.

1.2.2.8	Overige overheden	31-12-2023	31-12-2022
	Additionele aanvragen	109.286	242.915
	Totaal overige overheden	109.286	242.915

De post additionele aanvragen betreft een vordering op de huisvestingscoöperatie Samenfoort PO, in verband met voorgeschoten nota's met betrekking tot nieuwbouw.

1.2.2.10	Overlopende activa	31-12-2023	31-12-2022
1.2.2.12	Vooruitbetaalde posten	188.550	273.814
1.2.2.15	Nog te ontvangen posten	206.919	147.851
	Totaal overlopende activa	395.469	421.665

De vooruitbetaalde posten hebben betrekking op facturen voor boekjaar 2024 waarvoor betaling reeds per eind 2023 heeft plaatsgevonden.

1.2.4	Liquide middelen	31-12-2023	31-12-2022
1.2.4.2	Tegoeden op bankrekeningen	320.753	14.215.984
	Rekening courant tegoed Schatkistbankieren	12.942.499	-
	Bankgarantie	23.989	23.989
	Totaal liquide middelen	13.287.241	14.239.973

De liquide middelen bestaan uit banktegoeden, spaarrekeningen, tegoeden in verband met schatkistbankieren en gelden onderweg. Met uitzondering van de bankgarantie staan alle liquide middelen ter vrije beschikking van de stichting.

5.5.2. Passiva

2.1.1.1	Algemene reserve	2023	2022
	Stand per 1 januari	6.122.411	6.179.110
	Resultaat boekjaar conform voorgestelde resultaatverdeling	-906.737	-56.699
	Stand per 31 december	5.215.674	6.122.411

De algemene reserve is dat deel van het eigen vermogen dat in toekomstige jaren vrij beschikbaar is in het kader van de doelstelling.

Bestemmingsreserve (publiek)

De bestemmingsreserve (publiek) is dat deel van het eigen vermogen waaraan door het bestuur een beperkte bestedingsmogelijkheid is verbonden.

2.1.1.2	Bestemmingsreserve NPO-middelen (publiek)	2023	2022
	Stand per 1 januari	1.664.003	993.493
	Resultaat boekjaar conform voorgestelde resultaatverdeling	-222.684	670.510
	Stand per 31 december	1.441.319	1.664.003

2.1.1.2	Bestemmingsreserve SWV de Eem-middelen (publiek)	2023	2022
	Stand per 1 januari	-	-
	Resultaat boekjaar conform voorgestelde resultaatverdeling	558.529	-
	Stand per 31 december	558.529	-

2.1.1.3	Bestemmingsreserve (privaat)	2023	2022
	Stand per 1 januari	904.055	899.613
	Resultaat boekjaar conform voorgestelde resultaatverdeling	38.794	4.442
	Stand per 31 december	942.849	904.055

De bestemmingsreserve (privaat) is dat deel van het eigen vermogen dat een privaat karakter kent.

Vorzieningen

2.2.1.2	Voorziening duurzame inzetbaarheid	2023	2022
	Stand per 1 januari	139.660	134.453
	Dotatie ten laste van exploitatie	12.244	5.207
	Onttrekkingen	-5.870	0
	Stand per 31 december	146.034	139.660

2.2.1.4	Voorziening jubilea	2023	2022
	Stand per 1 januari	516.843	520.483
	Dotatie ten laste van exploitatie	-407.186	20.000
	Onttrekkingen	-19.875	-23.640
	Stand per 31 december	89.782	516.843

2.2.1.7	Voorziening personeel	2023	2022
	Stand per 1 januari	153.421	251.457
	Dotatie ten laste van exploitatie	178.556	
	Onttrekkingen	-141.713	-98.035
	Vrijval	-11.709	0
	Stand per 31 december	178.556	153.422

2.2.3	Voorziening groot onderhoud	2023	2022
	Stand per 1 januari	4.910.375	5.008.127
	Dotatie ten laste van exploitatie	1.114.502	676.000
	Onttrekkingen	-602.032	-773.752
	Stand per 31 december	5.422.845	4.910.375

2.4.8	Crediteuren	31-12-2023	31-12-2022
	Crediteuren	611.835	548.167
	Totaal crediteuren	611.835	548.167

2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	31-12-2023	31-12-2022
	Loonheffing	1.578.851	1.408.579
	Premies sociale verzekeringen	48.462	801
	Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen	1.627.313	1.409.380

Deze bedragen hebben vrijwel volledig betrekking op de verloning over de maand december en zijn in januari voldaan.

2.4.10	Schulden ter zake van pensioenen	31-12-2023	31-12-2022
	Schulden ter zake van pensioenen	406.999	378.559
	Totaal schulden ter zake van pensioenen	406.999	378.559

Deze bedragen hebben vrijwel volledig betrekking op de verloning over de maand december en zijn in januari voldaan.

2.4.12	Overige kortlopende schulden	31-12-2023	31-12-2022
	Netto salarissen	26.303	19.756
	Levensloop	575	575
	Overige schulden	392.416	-
	Totaal overige kortlopende schulden	419.295	20.331

Het betreft uitsluitend schulden met een looptijd korter dan 12 maanden.

	Overlopende passiva	31-12-2023	31-12-2022
2.4.14	Vooruitontvangen subsidies OCW geormerkt	1.015.053	-
	Vooruitontvangen subsidies OCW niet-geormerkt	-	536.735
2.4.16	Vooruitontvangen bedragen Gemeente	55.359	81.609
2.4.16	Vooruitontvangen bedragen overige	74.543	317.386
2.4.17	Vakantiegeld	1.288.236	1.141.535
2.4.19	Overige overlopende passiva	-4.637	30.438
	Totaal overlopende passiva	2.428.554	2.107.703

Het betreft uitsluitend passiva met een looptijd korter dan 12 maanden.

5.6. Verantwoording Regeling OCW-subsidies

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

(Regeling ROS art. 13, lid 2 sub a en EL&I regelingen betrekking hebbend op de EL&I subsidies).

Omschrijving	Toewijzing		de prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking	
	Kenmerk	Datum	geheel uitgevoerd en afgerond	nog niet geheel afgerond
Lerarenbeurs 2022/2023	ABLTINS-370328	29-06-2022	x	
Lerarenbeurs 2023/2024	ABLTTOE-1963848	20-06-2023	x	
Subsidie zij-instroom 2022/2023	1240461-1	15-04-2022	x	
Subsidie zij-instroom 2022/2023	1240556-1	15-04-2022	x	
Doorstroomprogramma PO/VO 2020/2022	DPOVO20010	29-10-2020		x
Doorstroomprogramma PO/VO 2021/2022	DPOVO21117	28-04-2021		x
Doorstroomprogramma PO/VO 2022/2023	DPOVO22042	19-04-2022	x	
Tegemoetkoming opleidingsscholen 2021/2022	1183920	22-11-2021	x	
Doorstroomprogramma PO/VO 2023/2024	DPOVO23104	05-10-2023	x	
Tegemoetkoming opleidingsscholen 2022/2023	1284291	22-11-2022	x	
Doorlopende begeleiding startende leraren	PDBPO21004	02-07-2021	x	
Tegemoetkoming opleidingsscholen 2023	OS-2009-A-008	05-09-2023	x	
Internationalisering	IFO23093	09-02-2023		x
subsidie zij-instroom 2023	1334115-2	20-04-2023		x
subsidie zij-instroom 2023	1334104-2	20-04-2023		x
subsidie basisvaardigheden	VBV23-PO-5218	02-06-2023	x	
subsidie basisvaardigheden	VBV23-PO-5219	02-06-2023	x	
subsidie basisvaardigheden	VBV23P-R2-PO-0001	01-09-2023	x	

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

(Regeling ROS art 13, lid 2 sub b en EL&I regelingen betrekking hebbend op de EL&I subsidies)

- G2-A Aflopend per ultimo 2020: niet van toepassing
- G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar: niet van toepassing

5.7. Toelichting op de onderscheiden posten van de staat van baten en lasten

5.7.1. Baten

3.1	Rijksbijdragen	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
3.1.1.1	Rijksbijdragen OCW	36.328.075	36.074.404	32.692.044
	NPO middelen OCW	1.698.456	1.698.456	3.473.136
3.1.2.1	Geormerkte subsidies OCW	-	-	-
3.1.2.2	Niet-geormerkte subsidies OCW	354.334	341.163	411.987
3.1.2.3	Toerekening investeringssubsidies OCW	-	-	-
3.1.3.3	Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	1.374.407	737.719	1.014.186
	Totaal rijksbijdragen	39.755.272	38.851.742	37.591.353

3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
3.2.2.2	Overige gemeentelijke bijdragen en subsidies	250.962	117.747	154.023
	Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies	250.962	117.747	154.023

3.5	Overige baten	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
3.5.1	Medegebruik	311.993	333.049	368.592
3.5.2	Detachering personeel	90.157	78.091	86.003
3.5.4	Sponsoring	1.000	1.300	1.000
3.5.5	Ouderbijdragen/kampgeld/buitenschoolse act.	144.955	129.445	117.198
3.5.10	Subsidie overige personeel	69.642	-	58.073
3.5.10	Overige personeelsgebonden opbrengsten	3.399	-	10.161
3.5.10	Subsidie overige materieel	299.065	-	10.031
3.5.10	Overige vergoedingen	233.817	103.030	186.116
	Totaal overige baten	1.154.028	644.915	837.174

5.7.2. Lasten

4.1	Personeelslasten	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
4.1.1	Loonkosten			
4.1.1.1	Brutolonen en salarissen	24.925.368	24.297.504	22.441.825
4.1.1.2	Sociale lasten	3.512.412	2.688.745	3.227.445
4.1.1.3	Premie Participatiefonds	542.065	501.459	304.462
4.1.1.4	Premie Vervangingsfonds	-	10.451	10.222
4.1.1.5	Pensioenpremies	3.684.678	3.999.375	3.310.655
4.1.3.3	Uitkeringen	-576.525	-8.000	-378.385
	Totaal loonkosten	32.087.998	31.489.534	28.916.224
4.1.2	Overige personeelslasten			
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	-375.678	50.000	166.072
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	1.241.449	916.827	1.314.125
4.1.2.3	Bedrijfsgezondheidszorg	147.278	55.000	92.058
4.1.2.3	Opleiding en scholing	635.308	671.600	640.727
4.1.2.3	Zorg in en om de school	219.149	-	346.944
4.1.2.3	Overige personeelsgerelateerde kosten	310.405	312.075	310.875
	Totaal overige personele lasten	2.177.911	2.005.502	2.870.801
	Totaal personeelslasten	34.265.909	33.495.036	31.787.025

	Aantallen fte's	2023		2022
	Gewogen gemiddeld aantal fte's	372		365

4.2	Afschrijvingen	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
4.2.2	Gebouwen en terreinen	36.387	45.930	33.033
4.2.2	Inventaris en apparatuur	929.281	909.636	612.155
4.2.2	Leermiddelen	137.284	150.372	138.122
	Totaal afschrijvingen	1.102.952	1.105.938	783.310

4.3	Huisvestingslasten	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
4.3.1	Huur/medegebruik	364.191	356.747	333.256
4.3.2	Verzekeringen	-	-	-
4.3.3	Klein onderhoud en exploitatie	462.496	342.700	404.616
4.3.4	Energie en water	653.370	449.060	432.249
4.3.5	Schoonmaakkosten	682.116	627.600	597.209
4.3.6	Heffingen en belastingen	133.282	121.400	113.544
4.3.7	Dotatie voorziening onderhoud/verduurzaming	1.114.502	676.000	676.000
4.3.8	Tuinonderhoud	45.303	24.850	24.808
4.3.8	Bewaking/beveiliging	8.295	7.270	6.054
4.3.8	Overige huisvestingslasten	2.759	10.250	171.866
	Totaal huisvestingslasten	3.466.314	2.695.214	2.759.602

4.4	Overige lasten	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
4.4.1	Accountantskosten	37.111	25.000	22.542
4.4.1	Bestuurs- en managementondersteuning	50.280	50.000	13.903
4.4.1	Administratieve software	126.493	120.000	114.638
4.4.1	Juridische ondersteuning	10.247	10.000	5.704
4.4.1	Telefoon- en portokosten	74.206	41.655	44.039
4.4.1	Kantoorartikelen	3.118	4.200	4.063
4.4.1	Internationalisering	123.593	350.000	-
4.4.1	Overige administratie- en beheerslasten	210.107	66.600	157.389
	Totaal administratie- en beheerslasten	635.155	667.455	362.278
4.4.2	Inventaris en apparatuur	1.059.041	783.795	816.336
4.4.2	Leer- en hulpmiddelen	578.588	643.570	612.566
4.4.2	Bibliotheek/mediatheek	71.235	40.700	31.308
	Totaal inventaris, apparatuur en leermiddelen	1.708.864	1.468.065	1.460.210
4.4.5	Representatiekosten	407	3.950	482
4.4.5	Huishoudelijke kosten	98.458	75.850	89.863
4.4.5	Buitenschoolse cq bijzondere activiteiten	186.083	218.395	174.312
4.4.5	Schoolkrant	-	-	-
4.4.5	Contributies	184.523	166.025	169.242
4.4.5	Abonnementen	14.750	15.250	14.727
4.4.5	Medezeggenschapsraad	11.983	40.350	13.780
4.4.5	Verzekeringen	42.338	40.000	38.318
4.4.5	Reproductiekosten, drukwerk, schoolgids	117.849	111.650	123.043
4.4.5	Toetsen en testen	35.000	32.700	24.458
4.4.5	Culturele vorming	53.684	50.350	42.326
4.4.5	Boekverlies vaste activa	26.764	-	58.710
4.4.5	Samen Opleiden	905	10.500	346
4.4.5	Overige	180.180	82.525	103.992
	Totaal overige instellingslasten	952.924	847.545	853.599
	Totaal overige lasten	3.296.943	2.983.065	2.676.087

De nadere specificatie van de bovenstaand opgenomen accountantskosten is als volgt:

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
Controle van de jaarrekening	37.111	25.000	22.542
Andere controlewerkzaamheden	-	-	-
Fiscale advisering	-	-	-
Andere niet-controlediensten	-	-	-
	37.111	25.000	22.542

De vermelde bedragen zijn inclusief BTW. Deze honoraria betreffen uitsluitend de werkzaamheden die bij de Stichting en de in de consolidatie betrokken verbonden partijen zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en externe accountants zoals bedoeld in art. 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties). De vermelde kosten voor de controle zijn inclusief de kosten van de controle op de bekostiging.

5.7.3. Financiële baten en lasten

6	Financiële baten en lasten	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
6.1.1	Rentebaten	446.852	100.000	49.903
5.2	Resultaat deelnemingen	-	-	-
5.3	Waardeveranderingen financiële vaste activa en effecten	-	-	-
5.4	Overige opbrengsten financiële vaste activa en effecten	-	-	-
6.2.1	Rentelasten en bankkosten	-7.094	6.800	-8.176
	Totaal financiële baten en lasten	439.758	106.800	41.727

5.8. Verbonden partijen

5.8.1. Verbonden partij, meerderheidsdeelneming

Stichting Dienstverlening Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.

- Juridische vorm: Stichting
- Statutaire zetel: Amersfoort
- Code activiteiten: 4
- Resultaat boekjaar 2023 : € 25
- Eigen vermogen 31-12-2023: € 164.537
- Deelname %: 100
- Opgenomen in consolidatie: Ja

Stichting Katholiek onderwijs Soest Soesterberg

- Juridische vorm: Stichting
- Statutaire zetel: Soest
- Code activiteiten: 1
- Resultaat boekjaar 2023 : -
- Eigen vermogen 31-12-2023: -
- Deelname %: 0
- Opgenomen in consolidatie: nee

Op de volgende pagina's zijn opgenomen de enkelvoudige exploitatierekeningen (waaruit de segmentering van het resultaat blijkt) en de enkelvoudige balansposities.

5.8.2. Verbonden partij met belang in bevoegd gezag

Samenwerkingsverband Primair Onderwijs De Eem

- Juridische vorm: Vereniging
- Statutaire zetel: Leusden
- Code activiteiten: 4
- Deelname %: -

Stichting Zeeluwe

- Juridische vorm: Stichting
- Statutaire zetel: Harderwijk
- Code activiteiten: 4
- Deelname %: -

Vereniging Partners in Onderwijs

- Juridische vorm: Vereniging
- Statutaire zetel: Nieuwegein
- Code activiteiten: 4
- Deelname %: -

Stichting RTC Transvita

- Juridische vorm: Stichting
- Statutaire zetel: Nieuwegein
- Code activiteiten: 4
- Deelname %: -

Stichting Amersfoortse Brede Combinatie Scholen

- Juridische vorm: Stichting
- Statutaire zetel: Amersfoort
- Code activiteiten: 4
- Deelname %: -

Samenfoort PO Huisvestingscoöperatie Amersfoort U.A.

- Juridische vorm: Coöperatie
- Statutaire zetel: Amersfoort
- Code activiteiten: 4
- Deelname %: -

Code activiteiten: 1. contractonderwijs 2. contractonderzoek 3. onroerende zaken 4. overige

5.9. Enkelvoudige balans Stichting Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.

1	ACTIVA	Per 31 december 2023		Per 31 december 2022	
1.1.2	Materiële vaste activa				
1.1.2.1	Gebouwen en terreinen	743.355		310.502	
1.1.2.3	Inventaris en apparatuur	4.250.580		3.026.400	
1.1.2.4	Leermiddelen	508.823		547.952	
			5.502.758		3.884.854
1.2.2	Vorderingen				
1.2.2.1	Debiteuren	195.258		85.503	
1.2.2.2	OCW	-		-	
1.2.2.8	Overige overheden	109.286		242.915	
1.2.2.10	Overige vorderingen	-12.681			
1.2.2.15	Overlopende activa	395.469		421.665	
			700.013		750.083
1.2.4	Liquide middelen		13.146.379		14.099.013
	Totaal activa		19.349.150		18.733.950

2	PASSIVA	Per 31 december 2023		Per 31 december 2022	
2.1	Eigen vermogen				
2.1.1.1	Algemene reserve	5.215.674		6.122.411	
2.1.1.2	Bestemmingsreserves (publiek)	1.999.847		1.664.003	
2.1.1.3	Bestemmingsreserves (privaat)	778.312		739.741	
			7.993.833		8.526.155
2.2	Voorzieningen				
2.2.1.2	Voorziening duurzame inzetbaarheid	146.034		139.660	
2.2.1.4	Voorziening jubilea	89.782		516.843	
2.2.1.7	Voorziening personeel	178.556		153.422	
2.2.3	Voorziening groot onderhoud/verduurzaming	5.422.845		4.910.375	
			5.837.217		5.720.300
2.4	Kortlopende schulden				
2.4.8	Crediteuren	612.265		548.168	
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.627.313		1.409.380	
2.4.10	Schulden terzake pensioenen	406.999		378.559	
2.4.12	Overige kortlopende schulden	442.970		43.685	
2.4.19	Overlopende passiva	2.428.554		2.107.703	
			5.518.101		4.487.495
	Totaal passiva		19.349.151		18.733.950

5.10. Enkelvoudige balans Stichting Dienstverlening Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.

1	ACTIVA	Per 31 december 2023		Per 31 december 2022	
1.2.2	Vorderingen				
1.2.2.15	Overlopende activa	-		-	
			-		-
1.2.4	Liquide middelen		140.862		140.960
	Totaal activa		140.862		140.960

2	PASSIVA	Per 31 december 2023		Per 31 december 2022	
2.1	Eigen vermogen				
2.1.1.3	Bestemmingsreserves (privaat)	164.537		164.314	
			164.537		164.314
2.4	Kortlopende schulden				
2.4.12	Overige kortlopende schulden	-23.675		-23.354	
		-	-23.675	-	-23.354
	Totaal passiva		140.862		140.960

5.11. Segmentering resultaat 2023

		Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.	Stichting Dienstverlening Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.	Eliminatie	Geconsolideerd
3	Baten				
3.1	Rijksbijdragen OCW	39.755.272	-	-	39.755.272
3.2	Overige overheidsbijdragen en subsidies	250.962	-	-	250.962
3.5	Overige baten	1.154.028	-	-	1.154.028
	Totaal baten	41.160.262	-	-	41.160.262
4	Lasten				
4.1	Personeelslasten	34.265.909	-	-	34.265.909
4.2	Afschrijvingen	1.102.952	-	-	783.310
4.3	Huisvestingslasten	3.466.314	-	-	2.759.602
4.4	Overige lasten	3.296.943	-	-	2.676.087
	Totaal lasten	42.132.118	-	-	38.006.024
	Saldo baten en lasten	-971.856	-	-	-971.856
6	Financiële baten en lasten	439.733	25	-	439.758
	Nettoresultaat	-532.124	25	-	-532.098

5.12. Vermelding bezoldiging topfunctionarissen

WNT-verantwoording 2023 Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.

De verantwoording voor de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) is opgesteld op basis van de op KPOA van toepassing zijnde regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren. De klasseindeling is gebaseerd op de uitkomsten van de complexiteitsvragen die als volgt zijn vastgesteld:

Gemiddelde totale baten:	6
Gemiddeld aantal studenten	3
Gewogen aantal onderwijssoorten	2
Totaal aantal complexiteitspunten	11

Het bezoldigingsmaximum in 2023 voor KPOA is € 173.000. Het weergegeven individuele WNT-maximum is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen tevens de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 fte.

Het individuele WNT-maximum voor de leden van de Raad van Toezicht bedraagt voor de voorzitter 15% en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum, berekend naar rato van de duur van de functie.

Vermelding bezoldiging topfunctionarissen

Vermelding alle bestuurders met dienstbetrekking

Vermelding alle bestuurders met dienstbetrekking				
Bedragen x € 1	Gegevens 2023		Gegevens 2023	
	Dhr. W.W. Roelofs	Dhr. M. van Elteren	Dhr. W.W. Roelofs	Dhr. M. van Elteren
Functiegegevens⁵	Voorz. CvB	Lid CvB	Voorz. CvB	Lid CvB
Aanvang ⁶ en einde functievervulling in 2023	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	15/9 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte) ⁷	1	1	1	1
Dienstbetrekking ⁸	Ja	Ja	Ja	Ja
Bezoldiging⁹				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	141.697	-	130.903	-
Beloningen betaalbaar op termijn	22.584	-	22.082	-
Subtotaal	164.281	-	152.985	-
- Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ¹⁰	173.000	173.000	168.000	49.249
- -/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag ¹¹				
Bezoldiging	164.281	-	152.985	-
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan ¹²	-	-	-	-
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling ¹³	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

* Dhr van Elteren is om niet werkzaam voor KPOA
 Beloningsbeleid: De beloning van de bestuurders betreft een percentage van de maximale WNT vergoeding

Vermelding alle interimbestuurders: in 2023 is geen gebruik gemaakt van interimbestuurders.

Functie	Voorzitter	Naam	Aanvang functie	Einde functie	Totale bezoldiging	Individueel bezoldigingsmaximum
2023						
Voorzitter RvT	j	Mw. G.A. van Albada- Kuipers	1-1-2023	31-12-2023	8.700	25.950
Lid RvT	n	Mw. M. Stroetinga	1-1-2023	31-12-2023	6.000	17.300
Lid RvT	n	Mw. T.E. Siderius	1-1-2023	31-12-2023	6.000	17.300
Lid RvT	n	Mw. E.D. Khouw	1-1-2023	31-12-2023	6.000	17.300
Lid RvT	n	Dhr. J.F. Vermeulen	1-1-2023	31-12-2023	6.000	17.300
Lid RvT	n	Mw. C. M. Kastelein-Bonekamp	1-1-2023	31-12-2023	6.000	17.300
Lid RvT	n	Dhr J. van Ebbenhorst Tengbergen	1-1-2023	31-12-2023	6.000	17.300
2022						
Voorzitter RvT	j	Mw. G.A. van Albada- Kuipers	1-8-2022	-	2.650	10.494
Lid RvT	n	Mw. M. Stroetinga	1-1-2022	-	5.250	16.800
Lid RvT	n	Mw. T.E. Siderius	1-1-2022	-	5.250	16.800
Lid RvT	n	Mw. G.A. van Albada- Kuipers	1-1-2022	1-8-2022	3.500	9.758
Lid RvT	n	Mw. E.D. Khouw	1-1-2022	-	5.250	16.800
Lid RvT	n	Dhr. J.F. Vermeulen	1-1-2022	-	5.250	16.800
Lid RvT	n	Mw. C. M. Kastelein-Bonekamp	15-9-2022	-	1.535	4.925
Lid RvT	n	Dhr J. van Ebbenhorst Tengbergen	15-9-2022	-	1.535	4.925

De vergoeding van de RvT betreft een vastgestelde toelage voor toezichthouders. De vergoedingen worden uitbetaald via de financiële administratie, de honorering van toezichthouders wordt dan feitelijk belast via de aangifte inkomstenbelasting. De toezichthouders die ondernemer zijn, sturen een factuur. De toelage wordt in drie termijnen uitbetaald in de maanden februari en juni en november.

Gegevens bij overschrijding toepasselijke norm.

In 2023 is geen sprake geweest van overschrijding van uitkeringen wegens beëindiging dienstverband of bezoldiging niet-top-functionarissen boven de wettelijke norm.

5.13. Niet uit de balans blijvende rechten en verplichtingen

5.13.1. Huur

KPOA heeft een huurovereenkomst afgesloten voor kantoorruimte op de 1^e verdieping aan de Amsterdamseweg 41 te Amersfoort.

De huurovereenkomst is afgesloten per 1 mei 2014 voor de duur van 7 jaar en 8 maanden, met stilzwijgende verlenging voor 5 jaar. De opzegtermijn bedraagt 6 maanden.

De huurprijs bedraagt circa € 68.700 per jaar en wordt jaarlijks geïndexeerd, met een maximum van 2 procent, voor het eerst berekend per 1 januari 2015.

Tevens is KPOA jaarlijks servicekosten verschuldigd, circa € 34.700 per jaar op voorschotbasis exclusief BTW.

5.13.2. Dienstverlening ICT

In 2015 is een overeenkomst met Heutink ICT getekend voor het leveren van diensten ICT inclusief het beschikbaar stellen van apparatuur. De overeenkomst kent een looptijd van 28 mei 2015 tot en met 27 mei 2022. Deze overeenkomst is in 2022 omgezet van een leasecontract naar een service contract.

De jaarlijkse verplichting bedroeg circa € 390.000 inclusief BTW.

Vanaf 2023 betreft dit een jaarlijks bedrag van circa € 106.000; dit contract loopt tot 2026.

5.13.3. Voorziening verduurzaming schoolgebouwen

In het kader van de doordecentralisatie van de huisvesting in de gemeente Amersfoort is er een eigen bijdrage afgesproken van € 225 per m² (prijspeil 2015) voor verduurzaming van de schoolgebouwen bij (ver)nieuwbouw. Dit is opgenomen in het meerjaren onderhoudsplan.

5.14. Voorstel resultaatbestemming

Voorgesteld wordt om het behaalde resultaat over het boekjaar als volgt te bestemmen:

	2023	2022
Mutatie algemene reserve	(906.737)	(56.699)
Mutatie bestemmingsreserve NPO-middelen (publiek)	(222.684)	670.510
Mutatie bestemmingsreserve SWV de Eem middelen (publiek)	558.529	-
Mutatie reserve KPOA (privaat)	38.769	4.639
Mutatie reserve SDV (privaat)	25	(197)
Netto jaarresultaat	(532.098)	618.253

5.15. Gebeurtenissen na balansdatum

Op 1 januari 2024 heeft de bestuurlijke samenwerking met SKOSS tot een fusie geleid waarbij op die datum de formele bestuursoverdracht van alle SKOSS scholen aan KPOA (thans genaamd SKOSS-KPOA) heeft plaatsgevonden.

5.17. Ondertekening College van Bestuur

Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.
Amersfoort, 20 juni 2024

Dhr. W.W. Roelofs
Voorzitter College van Bestuur

Dhr. M. van Elteren
Lid College van Bestuur

5.18. Ondertekening Raad van Toezicht

Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.
Amersfoort, 20 juni 2024

Mw. G.A. van Albada- Kuipers
Voorzitter Raad van Toezicht

Dhr J. van Ebbenhorst Tengbergen
Lid Raad van Toezicht

Mw. E.D. Khouw
Lid Raad van Toezicht

Mw. T.E. Siderius
Lid Raad van Toezicht

Mw. M. Stroetinga
Lid Raad van Toezicht

Dhr. J.F. Vermeulen
Lid Raad van Toezicht

Mw. C. M. Kastelein-Bonekamp
Lid Raad van Toezicht





Overige gegevens

6.1. Instellingsgegevens

Statutaire naam Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.
Adres Amsterdamseweg 41, 3812 RP Amersfoort
Postadres Postbus 930, 3800 AX Amersfoort
Telefoon 033-2570645

Juridische vorm Stichting
KvK nummer 41188779
Statutaire vestigingsplaats Amersfoort

Bevoegd gezagnummer 71488

E-mailadres info@kpoa.nl
Internetsite www.kpoa.nl

Contactpersoon jaarverslag Saskia Oostingh
E-mailadres s.oostingh@kpoa.nl

Scholen en BRIN-nummers

Aloysiuschool	15CZ
Het Baken	06KF
De Biezen	06LM
De Breede Hei	23PG
Caeciliaschool	15ML
DOK12	29XW
Sint Joris	15YG
St. Josephschool	06ZN
Kameleon	21RT
De Kinderhof	15TT
De Kubus	15HB
De Langenoord	03TB
De Malelande	27LV
De Marke	27NR
SBO Michaëlschool	00UI
School op de Berg	04WU
Talentum	15OZ

6.2. Controleverklaring

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de raad van toezicht van Stichting voor Katholiek Onderwijs Soest-Soesterberg en Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort en omstreken (SKOSS-KPOA)

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2023

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2023 van Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort en omgeving te Amersfoort gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort en omgeving op 31 december 2023 en van het resultaat over 2023 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2023 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 2023.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2023;
2. de staat van geconsolideerde en enkelvoudige baten en lasten over 2023; 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 2023 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort en omgeving 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.

Koolhovenstraat 11
3772 MT Barneveld
Postbus 272
3770 AG Barneveld

T (0342) 40 85 08
F (0342) 40 81 41
barneveld@vanreeacc.nl
www.vanreeacc.nl
KvK nr. 08107895

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2023 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o 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.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. 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 op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023 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 2023 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 met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023.

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, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het

Onderwijscontroleprotocol OCW 2023. 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 genoemd 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 instelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023, 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 gereede 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.

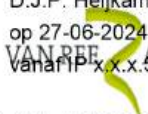
Barnveld, 27 juni 2024

Van Ree Accountants

Digitaal ondertekend met Hix door

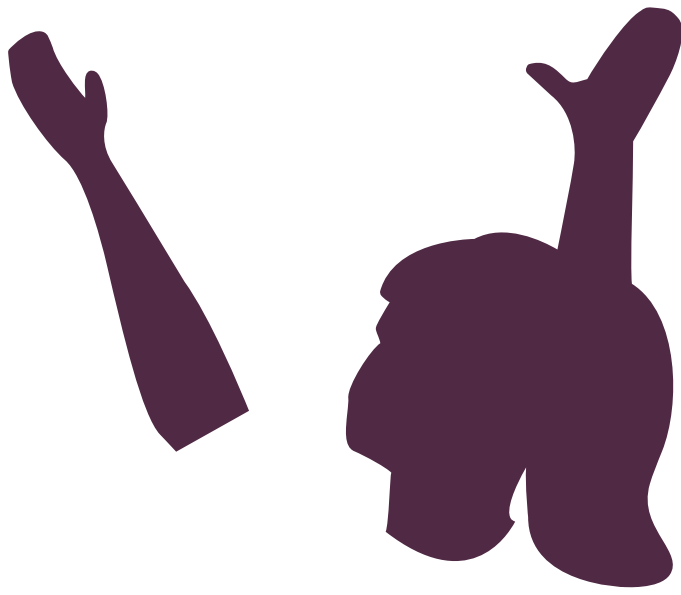
D.J.P. Heijkamp MSc RA CISA

op 27-06-2024 18:29

 VAN REE ACCOUNTANTS

Van Ree P.x.x.52

D.J.P. Heijkamp MSc RA CISA





Katholiek Primair Onderwijs **Amersfoort**

Amsterdamseweg 41 | 3812 RP Amersfoort

033-2570645

info@kpoa.nl | www.kpoa.nl