



Jaarverslag 2020



Behaalde resultaten 2020



Ons onderwijs

- In alle KPOA-scholen focus op 'de basis op orde'.
- In alle KPOA-scholen focus op een veilige leer- en werkomgeving in tijden van Corona.
- (online) onderwijs afgestemd op de ontwikkeling van kinderen, waarbij doelen meer leidend zijn dan de methode
- Extra ondersteuning aangeboden in het kader van kinderen met een vertraagde ontwikkeling
- Meer communicatie met ouders om tot veilig, verantwoord en organisatorisch haalbare onderwijsprocessen te komen
- Meer leren met en van elkaar door medewerkers en hun leidinggevenden
- Alle scholen vallen binnen het basisarrangement van de Onderwijsinspectie.



Ons leiderschap

- Mede door inspanningen vanuit KPOA is Amersfoort uitgeroepen tot nationale onderwijsstad 2020-2021.
- Alle KPOA-scholen zijn in het studiejaar 2019-2020 gestart met de realisatie van hun schoolplannen.
- Vanaf de start van de Coronapandemie richten KPOA-scholen zich op:
 - 'De basis op orde'
 - Introductie afstandsleren (vanaf 16 maart)
 - Werkplekleren medewerkers (gebruik diverse ICT-toepassingen)
 - Noodopvang voor kinderen van ouders in cruciale beroepen en voor kinderen die op grond van een functiebeperking en/of een onveilige thuissituatie onvoldoende tot leren kwamen.
 - Introductie hybride onderwijs (tussen 11 mei en 8 juni)
 - Extra onderwijsaanbod voor leerlingen met vertraagde ontwikkeling (vanaf oktober)
 - Herintroductie afstandsleren (vanaf 19 december)
- De Coronapandemie maakte duidelijk dat het voor ons personeel een voortdurend balanceren was tussen het managen van alle veiligheidsmaatregelen voor medewerkers en kinderen, het managen van de gevolgen van (mogelijke) besmettingen (testen, online werken, lesuitval), het onderwijskundig realiseren van het best mogelijke onderwijs in de gegeven situatie, het managen van de verwachtingen van ouders en het vaak combineren van de onderwijsrol met de rol als ouder met thuis (online) lerende kinderen.
- Een belangrijke leiderschapsrol was en is tijdens de Coronapandemie weggelegd voor de schoolleiders die voortdurend in gesprek waren met teamleden, ouders en andere belanghebbenden bij de school om zorgvuldig te communiceren over de in te voeren maatregelen om het onderwijs veilig, onderwijskundig verantwoord en organisatorisch haalbaar te kunnen continueren. Schoolleiders hielden hun teamleden daarbij gefocust op het verkrijgen en behouden van zicht op ontwikkeling, zodat zij in de context van afstandsleren en hybride leren het best mogelijke onderwijs trachten te realiseren en daarmee de ontwikkeling van kinderen bleven bevorderen.
- Gedurende de gehele Coronapandemie een intensivering van het Intern Bestuurlijke Overleg in Amersfoort, dat verbreed werd met een vertegenwoordiging van de gemeente, de kinderopvang en SWV De Eem (Breed IBO). Dit resulteerde in een gezamenlijke bestuurlijke aanpak en gezamenlijke kaders voor de scholen en kinderopvangorganisaties in Amersfoort.



Behaalde resultaten 2020



Ons personeel

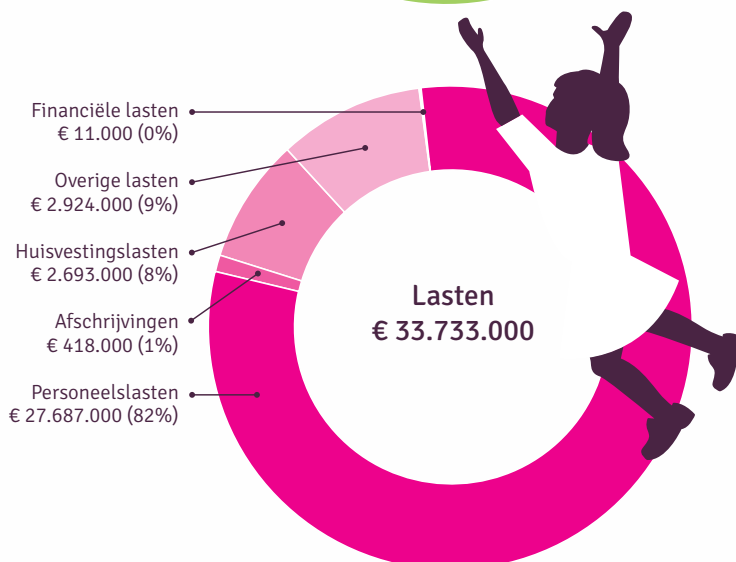
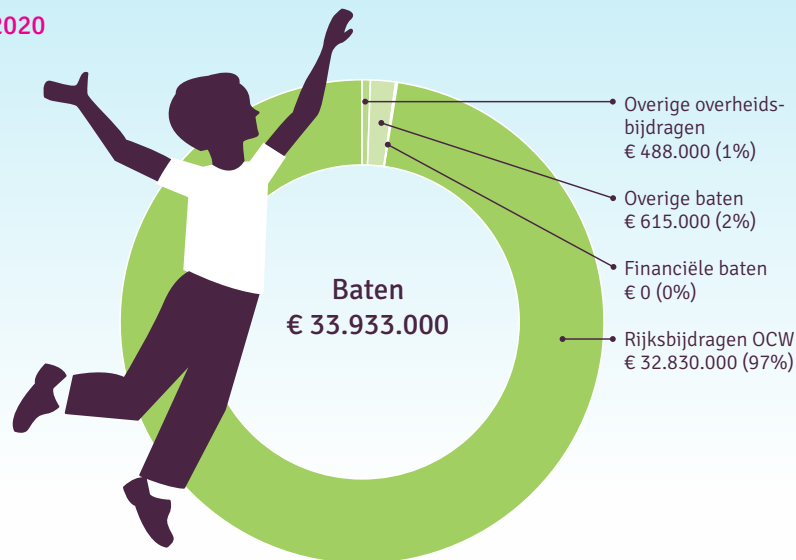
- Focus op kwaliteit van personeel is, ondanks lerarentekort, behouden.
- Twaalf zij-instromers succesvol aan het werk.
- Nieuwe ondersteunende structuur Samen Opleiden geïmplementeerd.
- Alle CAO wijzigingen voor deadline uitgevoerd.
- Uitbreiding van leernetwerken in de KPOA Academie gerealiseerd.
- Structurele formatieve vacatures voor schooljaar 2020-2021 ingevuld.
- Verzuimcijfer is stabiel (2020: 4,67% | 2019: 4,67% | 2018: 4,57%).



Onze middelen

- Veiligheid van de schoolgebouwen is op orde.
- Het proces voor nieuwbouw van Talentum en DOK12 is gestart, in samenwerking met andere schoolbesturen in Amersfoort is er een uniform basisgebouw ontwikkeld.
- De AO/IC is herijkt.
- Onze liquide middelen zijn ondergebracht in bij het ministerie van Financiën (schatkistbankieren).
- Verwerving en besteding van middelen is gericht op het primair proces.
- De financiële positie van KPOA is gezond.

Financiën 2020



Het positieve verschil tussen de baten en lasten ad. € 200.000 wordt toegevoegd aan de algemene reserve

Voorwoord

Graag presenteren wij ons jaarverslag 2020 aan alle betrokkenen in en om de basisscholen van de Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort en omstreken (KPOA). Hierin maken wij u deelgenoot van de resultaten van onze instelling in het kader van onze maatschappelijke opdracht en doelstellingen.

2020 was een hectisch jaar, dat werd gedomineerd door de Coronapandemie en de gevolgen voor alle betrokkenen in en om onze scholen. Ons personeel heeft aan de lijve ervaren hoe de landelijke veiligheidsmaatregelen ingrijpen op de (organisatie van) primaire en ondersteunende processen in en om scholen. De (mogelijke) besmettingen verminderen de inzetbaarheid van personeel en veroorzaken oplopende werkdruk. De openstelling en sluiting van scholen levert discontinuïteit en trekken een wissel op het welzijn van kinderen, medewerkers en ouders. Dit jaar besteden wij in het jaarverslag 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 2020 vorm hebben gegeven aan ons leiderschap en welke stappen er zijn gezet om ook ten tijde van Corona¹ onze missie en visie, besturingsfilosofie en gedeeld leiderschap en eigenaarschap overeind te houden (hoofdstuk 1). Daarna gaan wij in op de onderwijskundige en pedagogische uitdagingen waarvoor het onderwijs in onze scholen stond als gevolg van de Coronapandemie. Naast het bieden van passend onderwijs¹ en het bestrijden van onderwijsachterstanden¹, hebben wij oog voor de onderwijsontwikkeling die binnen de 1,5 meter samenleving moet leiden tot de gewenste onderwijsresultaten (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 werkdruk¹ 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 2020 aan alle belanghebbenden in en om KPOA transparant maakt wat onze mooie onderwijsorganisatie het afgelopen jaar tijdens de Coronapandemie 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, ondanks Coronamoehheid, met vertrouwen en passie te blijven uitvoeren!

Jasmijn Kester en Winfried Roelofs
College van Bestuur

¹ Op basis van de regeling jaarverslaggeving onderwijs artikel 4, lid 6 heeft het ministerie van OCW maatschappelijke thema's gedefinieerd waarover zij een rapportage wil terugzien in het jaarverslag: Strategisch personeelsbeleid, Passend onderwijs, Allocatie van middelen, Werkdruk, Onderwijsachterstanden en Corona.

Inhoudsopgave

| | |
|--|-----------|
| 1. Ons leiderschap | 1 |
| 1.1 Verslag College van Bestuur | 4 |
| 1.1.1 De richting van het bestuurlijk leiderschap | 4 |
| 1.1.2 De inrichting van het bestuurlijk leiderschap | 4 |
| 1.1.3 Het verrichten van bestuurlijk leiderschap | 8 |
| 1.2 Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad | 11 |
| 1.3 Verslag Raad van Toezicht | 15 |
| 1.4 Risicomanagement | 18 |
| | |
| 2. Ons onderwijs | 19 |
| 2.1 Leerlingaantallen | 21 |
| 2.2 Onderwijsontwikkeling | 22 |
| 2.2.1 Onderwijsdoelen gericht op brede ontwikkeling | 22 |
| 2.2.2 Verbetering van professioneel handelen | 22 |
| 2.2.3 Passend onderwijs | 24 |
| 2.2.4 Onderwijsachterstanden | 27 |
| 2.2.5 Veiligheid in en om de school | 30 |
| 2.2.6 Verdieping van het onderwijsaanbod | 30 |
| 2.3 Onderwijsresultaten | 31 |
| 2.3.1 Tussenresultaten Nederlands (begrijpend lezen, spelling) en rekenen-wiskunde | 31 |
| 2.3.2 Overige vakgebieden | 32 |
| 2.3.3 Sociaal-emotionele ontwikkeling | 32 |
| 2.3.4 (Levensbeschouwelijke) identiteitsontwikkeling | 32 |
| 2.3.5 Eindopbrengsten: resultaten Eindtoets basisonderwijs CITO | 32 |
| 2.3.6 Schooladviezen | 34 |
| 2.3.7 Internationalisering | 34 |
| 2.4 Tevredenheid ouders, leerlingen, personeel en externe beoordelaars | 35 |
| 2.4.1 Monitor Sociale Veiligheid | 35 |
| 2.4.2 Klachten van ouders | 36 |
| 2.4.3 Tevredenheid externe beoordelaars | 38 |
| 2.5 Kwaliteitszorg en ambitie KPOA | 39 |
| 2.5.1 Ons stelsel van kwaliteitszorg | 39 |
| 2.5.2 Onze organisatiestructuur en cultuur | 40 |
| 2.5.3 Onze gerichtheid op de diverse belanghebbenden | 41 |
| | |
| 3. Ons personeel | 43 |
| 3.1 Arbeidsvoorwaarden en loopbaanbeleid | 45 |
| 3.2 Personeelsbeheer | 50 |
| 3.3 Personeelszorg | 55 |
| 3.4 Kengetallen personeel | 58 |

| | |
|---|------------|
| 4. Onze middelen | 59 |
| 4.1 Huisvesting | 62 |
| 4.1.1 Beleid | 62 |
| 4.1.2 Onderhoud | 62 |
| 4.1.3 Veiligheid | 63 |
| 4.1.4 Ontwikkelingen 2020 | 63 |
| 4.1.5 Ontwikkelingen 2021 | 64 |
| 4.2 Facilitair | 65 |
| 4.2.1 Inkoop | 65 |
| 4.2.2 Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) | 66 |
| 4.3 Financieel | 68 |
| 4.3.1 Financieel beleid | 68 |
| 4.3.2 Allocatie | 68 |
| 4.3.3 Planning en control | 69 |
| 4.3.4 Treasuryverslag | 70 |
| 4.3.5 Terugblik 2020 | 70 |
| 4.3.6 Financiële positie | 75 |
| 4.3.7 Continuïteitsparagraaf | 78 |
| 5. Jaarrekening | 83 |
| 5.1 Waarderingsgrondslagen | 84 |
| 5.2 Balans (na voorgestelde resultaatbestemming) | 88 |
| 5.3 Exploitatierkening | 90 |
| 5.4 Kasstroomoverzicht | 91 |
| 5.5 Toelichting op de onderscheiden posten van de balans | 92 |
| 5.6 Verantwoording Regeling OCW-subsidies | 97 |
| 5.7 Toelichting op de onderscheiden posten van de exploitatierkening | 98 |
| 5.8 Verbonden partijen | 102 |
| 5.9 Segmentering resultaat 2020 | 103 |
| 5.10 Enkelvoudige balans Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o. (na voorgestelde resultaatbestemming) | 104 |
| 5.11 Enkelvoudige balans Stichting Dienstverlening Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o. (na voorgestelde resultaatbestemming) | 105 |
| 5.12 Vermelding bezoldiging topfunctionarissen | 106 |
| 5.13 Niet uit de balans blijvende rechten en verplichtingen | 109 |
| 5.14 Voorstel resultaatbestemming | 109 |
| 5.15 Gebeurtenissen na balansdatum | 109 |
| 5.16 Overzicht resultaat per school | 110 |
| 5.17 Ondertekening College van Bestuur | 111 |
| 5.18 Ondertekening Raad van Toezicht | 112 |
| 6. Overige gegevens | 113 |
| 6.1 Instellingsgegevens | 114 |
| 6.2 Controleverklaring | 115 |





Ons leiderschap



1 Ons leiderschap

Uitgangspunten Dynamisch koersplan KPOA 2022

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'.

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.

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.

Behaalde resultaten 2020

- Mede door inspanningen vanuit KPOA is Amersfoort uitgeroepen tot nationale onderwijsstad 2020-2021.
- Alle KPOA-scholen zijn in het studiejaar 2019-2020 gestart met de realisatie van hun schoolplannen.
- Vanaf de start van de Coronapandemie richtten KPOA-scholen zich op:
 - ‘De basis op orde’
 - Introductie afstandsleren (vanaf 16 maart)
 - Werkplekleren medewerkers (gebruik diverse ICT-toepassingen)
 - Noodopvang voor kinderen van ouders in cruciale beroepen en voor kinderen die op grond van een functiebeperking en/of een onveilige thuissituatie onvoldoende tot leren kwamen.
 - Introductie hybride onderwijs (tussen 11 mei en 8 juni)
 - Extra onderwijsaanbod voor leerlingen met vertraagde ontwikkeling (vanaf oktober)
 - Herintroductie afstandsleren (vanaf 19 december)
- De Coronapandemie maakte duidelijk dat het voor ons personeel een voortdurend balanceren was tussen het managen van alle veiligheidsmaatregelen voor medewerkers en kinderen, het managen van de gevolgen van (mogelijke) besmettingen (testen, online werken, lesuitval), het onderwijskundig realiseren van het best mogelijke onderwijs in de gegeven situatie, het managen van de verwachtingen van ouders en het vaak combineren van de onderwijsrol met de rol als ouder met thuis (online) lerende kinderen.
- Een belangrijke leiderschapsrol was en is tijdens de Coronapandemie weggelegd voor de schoolleiders die voortdurend in gesprek waren met teamleden, ouders en andere belanghebbenden bij de school om zorgvuldig te communiceren over de in te voeren maatregelen om het onderwijs veilig, onderwijskundig verantwoord en organisatorisch haalbaar te kunnen continueren. Schoolleiders hielden hun teamleden daarbij gefocust op het verkrijgen en behouden van zicht op ontwikkeling, zodat zij in de context van afstandsleren en hybride leren het best mogelijke onderwijs trachten te realiseren en daarmee de ontwikkeling van kinderen bleven bevorderen.
- Gedurende de gehele Coronapandemie een intensivering van het Intern Bestuurlijke Overleg in Amersfoort, dat verbreed werd met een vertegenwoordiging van de gemeente, de kinderopvang en SWV De Eem (Breed IBO). Dit resulteerde in een gezamenlijke bestuurlijke aanpak en gezamenlijke kaders voor de scholen en kinderopvangorganisaties in Amersfoort.

1.1 Verslag College van Bestuur

1.1.1 De richting van het bestuurlijk leiderschap

Wij geloven in jou!

Allereerst geloven wij in de ontwikkelingskracht van kinderen. Hun ontwikkeling en leren proberen wij te garanderen door vertrouwen te geven, de relatie aan te gaan en hen in verbinding te brengen met de rijkdom van onze cultuur en samenleving. Daarbij geloven wij in de kracht en het vakmanschap van professionals om doelgerichte leerprocessen op gang te brengen.

Maatschappelijke aspecten van het ondernemen

Dat doen professionals niet vanuit een (pedagogisch) eiland, maar vanuit verbondenheid met ouders/verzorgers en met professionals in peuterscholen, kinderopvang, jeugdhulpverlening, welzijnswerk, sport en educatieve diensten (bijv. bibliotheek, Scholen in de Kunst).

Samen met teamgenoten en collega's vanuit andere scholen voor regulier en speciaal onderwijs creëren we binnen twee samenwerkingsverbanden onderwijs dat past bij iedere leerling. Samen met collega's uit het voortgezet onderwijs bewaken wij de doorgaande lijn in de ontwikkeling van leerlingen. Zo dragen we bij aan een stevig fundament op basis waarvan leerlingen zich door kunnen doorontwikkelen tot volwassen deelnemers en bouwers aan onze samenleving.

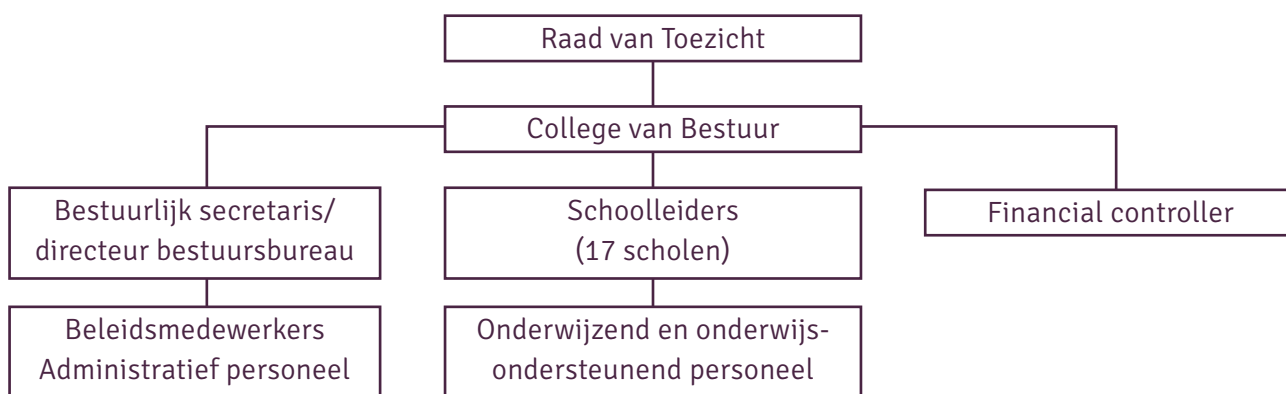
In ons handelen en onze keuzes laten wij zien en ervaren wat voor ons van wezenlijk belang is en onze identiteit vormgeeft. Specifieke aandacht besteden wij in ons onderwijs aan de kennisbasis godsdienst/levensbeschouwing zoals ontwikkeld door de Vereniging van Katholieke Lerarenopleidingen (VKLO).

De richting waarin wij onze bestuurlijke opgave binnen KPOA in gezamenlijkheid realiseren ligt vast in het Dynamisch Koersplan KPOA 2022 en in de daarbij aansluitende schoolplannen van onze 17 (speciale) basisscholen.

1.1.2 De inrichting van het bestuurlijk leiderschap

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.



Nevenfuncties College van Bestuur

- Winfried Roelofs
 - Bestuursvoorzitter Samenfoort PO Huisvestingscoöperatie U.A. (onbezoldigd)
 - Bestuurslid Stichting ABC (onbezoldigd)
- Jasmijn Kester
 - Raadslid Onderwijsraad (bezoldigd)
 - Bestuurder (vice-voorzitter) Transformatie Academie (onbezoldigd)
 - Toezichthouder (CvT) SWV De Eem (onbezoldigd)

Strategieontwikkeling

In het continue proces van strategieontwikkeling vormen missie en visie van KPOA het vertrekpunt voor een dialoog met alle belanghebbenden in en om KPOA. Het CvB ontwikkelde in het verlengde van een terugkerende sterkte/zwakte-analyse het Dynamisch koersplan KPOA 2022. Hierin zijn op basis van het INK-model kaderstellende uitgangspunten geformuleerd voor Ons leiderschap, Ons onderwijs, Ons personeel, Onze middelen, Onze processen en Onze kwaliteitszorg. Bij de uitgangspunten zijn normeringen vastgesteld voor de gewenste situatie. Op basis van de terugkerende sterkte / zwakte-analyse bepalen wij focus voor de organisatieontwikkeling. Op basis van die focus formuleren wij SMART doelen voor het realiseren van de gewenste situatie. Voor dit proces van strategieontwikkeling deelde het CvB de regie met het Presidium van het Dibera, informeerde de GMR over de voortgang en legde over proces en resultaat verantwoording af aan de RvT.

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.

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

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

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 VVE-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 BA-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 werkgroep UPJO.

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 NEOS, een nieuwe organisatie voor Cultuuronderwijs. Het lid CvB participeert namens de Amersfoortse schoolbesturen PO in de beleidsraad van NEOS.

Op regionaal niveau werkt KPOA samen met schoolbesturen primair onderwijs in het kader van arbeidsmarktvragestukken (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 Opleidingsschool 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 tijdelijke werkgroepen (bijvoorbeeld denktank Samen opleiden, Samen onderzoeken), structurele expertgroepen (bijvoorbeeld expertgroep Innovatie & Onderzoek) en doordat het lid CvB deelneemt aan tijdelijke meedenkpanels (bijvoorbeeld onderwijsbevoegdheden, impactteam en onderwijskwaliteit) en participeert in de Onderwijsraad.

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

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 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' die het bestuur tijdens schoolbezoeken signaleert, 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.

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.

1.1.3 Het verrichten van bestuurlijk leiderschap

Ten tijde van de Coronapandemie werd er een bijzonder beroep gedaan op het bestuurlijk leiderschap binnen de kaders van onze missie en visie, onze besturingsfilosofie en ons streven naar gedeeld persoonlijk leiderschap.

Missie en visie

Het optimaal bevorderen van de ontwikkeling van kinderen werd in belangrijke mate beperkt door de noodzakelijke veiligheidsmaatregelen in de school, de discontinuïteit als gevolg van (mogelijke) besmettingen (lesuitval) en de discontinuïteit als gevolg van (gedeeltelijke) scholensluiting. Ondanks de scholensluiting hebben KPOA-scholen van meet af aan kinderen opgevangen die op grond van een functiebeperking en/of een onveilige thuissituatie onvoldoende tot leren kwamen. Mede door een lobby vanuit het Breed IBO bij de landelijke overheid werd de opvang van deze kinderen ook landelijk als opdracht aan het onderwijsveld gegeven.

Besturingsfilosofie en gedeeld persoonlijk leiderschap

De Coronapandemie deed een groot beroep op het lerend en adaptieve vermogen van alle medewerkers binnen KPOA. Teamleden en hun leidinggevenden hebben vanuit gezamenlijk eigenaarschap en naar beste kunnen vormgegeven aan het primaire onderwijsproces met leerlingen in de steeds veranderende context. Ook de ondersteunende processen op het gebied van administratie, personeel, financiën, huisvesting en ICT liepen via thuiswerken goed door.

Bij de eerste sluiting van basisscholen op 16 maart 2020 schakelden alle KPOA-scholen binnen twee dagen over op afstandsleren. Binnen een korte tijd maakten medewerkers van KPOA zich ICT-vaardigheden eigen die noodzakelijk waren voor de vormgeving van afstandsleren.

Voor leerlingen waar thuis geen apparatuur voor onlineonderwijs aanwezig was heeft KPOA devices beschikbaar gesteld. De gemeente heeft daarnaast geld voor devices beschikbaar gesteld voor leerlingen van onderwijskansscholen in Amersfoort. Wat de noodopvang betreft paktten verschillende partijen in Amersfoort hun verantwoordelijkheid op bij het bieden van ondersteuning (o.a. vakleerkrachten SRO en NEOS, kinderopvang, vrijwilligers).

Vanaf 11 mei was er sprake van een gedeeltelijke opening van de scholen, gevolgd op 8 juni door een volledige opening. De tijd rondom de zomervakantie is binnen scholen gebruikt om de veranderde beginsituatie van kinderen opnieuw in kaart te brengen, zodat vanaf september het onderwijs daarop afgestemd zou kunnen worden. Tijdens de zomervakantie werden er voor leerlingen via de Stichting ABC zomerscholen ingericht.

Vanaf oktober zijn binnen alle scholen - op basis van subsidiemiddelen vanuit het SWV en landelijke subsidiemiddelen - inspanningen geleverd om de vertraagde ontwikkeling bij een deel van de kinderen een extra impuls te geven.

Vanaf 19 december was er sprake van een tweede volledige sluiting van basisscholen.

De hoge mate van eigenaarschap en de veerkracht waarmee leidinggevenden, leerkrachten en ondersteunend personeel met deze discontinuïteit omgingen was opmerkelijk. De Coronapandemie maakte duidelijk dat het voor ons personeel een voortdurend balanceren was tussen het managen van alle veiligheidsmaatregelen voor medewerkers en kinderen, het managen van de gevolgen van (mogelijke) besmettingen (testen, online werken, lesuitval), het onderwijskundig realiseren van het best mogelijke onderwijs in de gegeven situatie, het met elkaar de moed erin houden en elkaar door moeilijke (privé)situaties heen helpen, het managen van de verwachtingen van ouders en het vaak combineren van de onderwijsrol met de rol van thuis (online) lerende kinderen.

Een belangrijke leiderschapsrol was en is tijdens de Coronapandemie weggelegd voor de schoolleiders die voortdurend in gesprek waren met teamleden, ouders en andere belanghebbenden bij de school om zorgvuldig te communiceren over de in te voeren maatregelen om het onderwijs veilig, verantwoord en organisatorisch haalbaar te kunnen continueren.

Het CvB besloot om de beleidsontwikkeling op KPOA-niveau te verbinden aan het zoveel mogelijk waarborgen van het primaire proces. Gedurende de gehele Coronapandemie vond en vindt een intensivering plaats van het IBO in Amersfoort, dat verbreed werd met een vertegenwoordiging van de gemeente, de kinderopvang en het SWV De Eem (Breed IBO). Dit resulteerde in een gezamenlijke bestuurlijke aanpak en gezamenlijke kaders voor de scholen en kinderopvangorganisaties in Amersfoort.

Naast het Coronabeleid voerde het CvB strategische verkenningen uit op het gebied van opleiden voor specifieke doelgroepen (SBO, SO, onderwijskansscholen), onderzoek in de school en internationalisering van het onderwijs.

Bestuurlijke visitatie

In februari 2020 heeft er een bestuurlijke visitatie plaatsgevonden. Deze is uitgevoerd aan de hand van het visitatiekader dat door de PO-Raad is ontwikkeld. De visitatiecommissie kwam tot de aanbeveling om actief eigenaarschap op alle niveaus in de organisatie verder door te ontwikkelen. De visitatiecommissie sloot haar rapportage af met dat zij er alle vertrouwen in heeft dat een kind bij KPOA op de goed plek is.

Overzicht beleidsprestaties

De beleidsprestaties van KPOA zijn vermeld op het jaaroverzicht en ook aan het begin van de hoofdstukken Ons leiderschap, Ons onderwijs, Ons personeel en Onze middelen. In deze hoofdstukken worden de belangrijkste beleidsprestaties verder toegelicht.

Toekomstige ontwikkelingen

2021 zal in het teken staan van voortzetting van het Coronabeleid en de voorbereiding op het post Coronatijdperk. Onze inschatting is dat de Coronamaatregelen rond de zomervakantie afgeschaald zullen gaan worden. In het derde kwartaal zal het merendeel van de Nederlanders gevaccineerd kunnen zijn, waardoor de definitieve balans van de Coronacrisis kan worden opgemaakt.

Dat betekent dat de implementatie van de schoolplannen weer meer kan worden opgepakt. 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), 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 verander-aanpakken te kunnen hanteren.

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

Vanaf najaar 2021 zullen wij ons – in lijn met het Dynamisch koersplan KPOA 2022 en de schoolplannen – richten op onderwijsontwikkeling, onder andere op het gebied van Spelend en ontdekkend leren, Wetenschap en technologie/ICT (o.a. project STERK Techniekonderwijs).

Daarnaast zullen wij een businesscase uitwerken voor het aanbieden van een internationaal curriculum in Amersfoort vanuit KPOA.

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 eindopbrengsten. Deze normering zal in 2021 worden doorvertaald naar een normering voor de tussenopbrengsten. De uitwerking van deze normering op de schoolontwikkeling van scholen zal de komende jaren duidelijk worden.

In 2021 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. Voor het samen opleiden met de Hogeschool Utrecht zijn vanaf augustus 2021 extra middelen beschikbaar. 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 zullen in 2021 minimaal twee schoolleidersvacatures worden ingevuld.

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 2021 uitgaan naar de nieuw te ontwikkelen huisvesting voor Talentum in Schothorst en voor DOK12 in Vathorst. Daarnaast zal de verkenning van de te ontwikkelen huisvesting van De Kubus in het Soesterkwartier van start gaan.

In voorjaar 2021 zal weer een risico-inventarisatie plaatsvinden, waarbij specifieke aandacht is voor de (financiële) impact van de Coronacrisis, de invoering van een nieuw bekostigingsstelsel en de richtlijnen van de jaarverslaggeving ten aanzien van de voorziening groot onderhoud.

1.2 Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

De GMR is een wettelijk verplicht, onafhankelijk orgaan, dat medezeggenschap op stichtingsniveau heeft namens alle ouders en personeelsleden verbonden aan KPOA.

Dit jaarverslag van de GMR beslaat twee periodes: de afsluiting van het schooljaar 2019-2020 (januari-juni 2020) en de start van het schooljaar 2020-2021 (september-december 2020).

Het jaar 2020 ging ook voor de GMR de boeken in als een bijzonder jaar. Medio maart sloten de scholen en stapten de scholen van KPOA over op onlineonderwijs. Deze plotselinge overgang vergde veel van leerkrachten en ouders. Zij zagen zich geconfronteerd met een geheel nieuwe situatie waarin snel moest worden geschakeld.

De GMR kon niet veel anders doen dan goed op de hoogte blijven van het reilen en zeilen bij KPOA en alle maatregelen die op de scholen en in het onderwijs werden getroffen. Regelmatig werd de GMR via mail door de directeur bestuursbureau voorzien van Corona-updates. Indien nodig was er telefonisch contact.

De GMR schakelde eveneens over op online vergaderen. Gelukkig was het vlak voor en na de zomer mogelijk om elkaar weer even fysiek te ontmoeten.

Vanaf september werkt de GMR in MS-Teams. Documenten en vergaderstukken worden gemakkelijker gedeeld.

De GMR vergaderde in 2020 zes keer, waarvan een aantal keren dus online. Ook dit verslagjaar stonden de agendapunten voor een deel vast door de jaarlijkse onderwijscyclus aan de hand van de jaarplanning. In 2020 ging het daarbij onder meer over: de kwartaalrapportages, financiële beleidskaders, kaderbrief, begroting, jaarverslag, bestuursformatieplan en vakantierooster. Onderaan dit verslag staat in tabel 2 per vergadering/bijeenkomst een uitgebreidere opsomming van besproken onderwerpen met CvB.

Activiteiten

Twee GMR-leden (een ouder en een leerkracht) hadden medio februari 2020 een gesprek met de commissie voor bestuurlijke visitatie.

De jaarlijkse gezamenlijke thema-avond met de RvT in maart 2020 kwam helaas te vervallen als gevolg van de Coronacrisis.

Begin april stond aanvankelijk een inspectiebezoek gepland waar drie GMR-leden (twee leerkrachten en een ouder) aan zouden deelnemen. Als gevolg van Corona is dit bezoek niet doorgegaan. In plaats daarvan vond een inspectiegesprek met CvB geplaatst; het bezoek werd uitgesteld tot na de Coronacrisis.

Er vonden twee extra bijeenkomsten plaats waarin leden van de taakgroep Financiën van het CvB en de controller een toelichting kreeg op de begroting 2020-2024 en het jaarverslag 2019.

Tot slot luidde de GMR in september in een informele setting het nieuwe schooljaar gezamenlijk in op een startbijeenkomst.

Taakgroepen

De GMR-leden zijn verdeeld over drie taakgroepen: Financiën & Huisvesting; Onderwijs & Kwaliteit en Personeel. De taakgroepen bereiden voor de vergadering agendapunten voor en dragen eveneens zelf onderwerpen aan die in overleg met het CvB worden geagendeerd.

In 2020 ging het hierbij over:

- Taakgroep Personeel: evaluatie staking 30 en 31 januari 2020; kader lerarentekort; zorgen rond topdossier
- Taakgroep Onderwijs & Kwaliteit: passend onderwijs.
- Taakgroep Financiën & Huisvesting: begroting; jaarverslag

Scholing GMR

Eind november namen GMR-leden deel aan de onlinetraining 'Begroting en Jaarrekening' van CNV Academie. De jaarlijkse basiscursus (G)MR voor nieuwe GMR-leden werd doorgeschoven naar begin 2021.

GMR en RvT

De GMR en RvT hebben beide 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 is het goed functioneren van KPOA als organisatie.

In het najaar kregen de GMR en RvT in een gezamenlijke online vergadering een presentatie van de beleidsadviseur Huisvesting over de nieuwbouwplannen in het kader van IHP. Ook de ventilatie en luchtkwaliteit in de schoolgebouwen van KPOA waren onderwerp van deze presentatie. De GMR en RvT werden geïnformeerd over de bestaande ventilatiesituatie, de wettelijke normen waaraan de schoolgebouwen moeten voldoen en welke aanpassingen daarvoor nodig zijn op de KPOA-scholen.

Voordracht lid RvT

Eén PGMR-lid was in de eerste helft van 2020 toevoerder bij een nieuw gestarte procedure lid RvT. De GMR was daarnaast vertegenwoordigd in de selectiecommissie van de wervingsprocedure voordracht lid RvT. In het voorjaar werd Esthrella Khouw voorgedragen door de GMR. Zij is met ingang van 1 augustus 2020 door de RvT benoemd.

Januari - juni 2020 (afsluiting schooljaar 2019-2020)

De GMR ontving in de eerste helft van 2020 de begroting 2020-2024, het jaarverslag 2019, vakantie-rooster 2020-2021, kwartaalrapportage Q1 en Q2. De GMR werd daarnaast geïnformeerd over de voortgang van het project BOOT, Coronamaatregelen en -evaluatie, bestuurlijke visitatie en inspectie-gesprek. Een volledig overzicht van behandelde onderwerpen per vergadering staat in het Overzicht vergaderingen.

In mei koos de GMR unaniem voor Gerdien Linthorst-Kok als nieuwe voorzitter. Zij is ouder van twee leerlingen op De Kinderhof.

September - december 2020 (start schooljaar 2020-2021)

In september 2020 startte de GMR het nieuwe schooljaar met veertien GRM-leden: zeven leerkrachten en zeven ouders.

Een terugkerend onderwerp op de agenda van de GMR-vergaderingen was opnieuw de Coronasituatie en de impact ervan op het onderwijs. Het CvB informeerde de GMR uitgebreid over de tussenevaluatie Corona vlak na de zomer. Daarnaast was er onder andere aandacht voor de CAO-wijzigingen, het managementstatuut, het inspectiegesprek en de nieuwbouw van DOK12 en Talentum (zie ook Overzicht vergaderingen).

De GMR is gedurende het verslagjaar continu meegenomen in de communicatie en updates richting medewerkers en ouders rondom Corona.

Overzicht vergaderingen

| Datum | Belangrijkste besproken onderwerpen |
|-------------------------|--|
| 23-01-2020 | Taakgroep Financiën & Huisvesting: begroting 2020-2024 |
| 03-02-2020 | Instemming: vakantierooster 2020-2021, sollicitatieprocedure schoolleiders Advies: begroting 2020-2024; kader lerarentekort; besteding stakingsmiddelen Informatief: KPOA-statement stakingsoproep; voorbereiding inspectiebezoek |
| 12-03-2020 | Thema-avond RvT vervallen |
| 18-05-2020 | Taakgroep Financiën & Huisvesting: jaarverslag 2020 |
| 25-05-2020 | Instemming: bestuursformatieplan; wijziging functiehuis KPOA, toevoeging functie hoofd P&O; klachtenregeling Informatief: jaarverslag, rapportage bestuurlijke visitatie, klachtenregeling, voortgang BOOT, academische leerkrachten |
| 06-07-2020 | Afsluiting schooljaar 2019-2020: voorstel invulling introductiebijeenkomst, bemensing en werkwijze GMR 2020-2021 Advies: managementstatuut (eerste ronde) |
| 07-09-2020 | Introductiebijeenkomst |
| 28-09-2020 | Online kennismaking nieuw lid CvB Instemming: wijzigingen CAO 2019-2020 Advies: managementstatuut (tweede ronde) Informatief: kwartaalrapportage Q2-2020; 'nieuwe normaal' op basis van ervaringen |
| 16-11-2020 (met RvT) | Presentatie nieuwbouw DOK12 en Talentum en ventilatiesituatie scholen Informatief: financiële beleidskaders 2021-2025 (kaderbrief), kwartaalrapportage Q3-2020; proces begroting 2021-2025, bevindingen inspectiegesprek, Corona tussenevaluatie, toegekende extra beloningen 2019-2020 |

Samenstelling GMR

| School | Ouder (O) / Personeel (P) schooljaar 2019-2020 | Ouder (O) / Personeel (P) schooljaar 2020-2021 |
|-------------------|---|---|
| Aloysiuschool | P | O |
| Het Bakken | P | - |
| De Biezen | - | O |
| De Breede Hei | O en P | P |
| Caeciliaschool | P | P |
| DOK12 | P | P (2 x) |
| Sint Joris | - | P |
| St. Josephschool | - | - |
| Kameleon | - | - |
| De Kinderhof | O en P | O en P |
| De Kubus | O | O |
| De Langenoord | O | O |
| De Malelande | - | - |
| De Marke | O | O |
| SBO Michaëlschool | P | P |
| School op de Berg | O | O |
| Talentum | O | - |

In 2020 nam de GMR afscheid van twee PGMR-leden en een lid uit de oudergeleding (OGMR). Deze plaatsen werden weer ingevuld door nieuwe leden. Met ingang van het schooljaar 2020-2021 is de GMR gestart met een compleet team. De voorzitter bedankt alle leerkrachten en ouders hartelijk voor hun inzet en betrokkenheid.

Esseline Braakhekke
Secretaris GMR

1.3 Verslag Raad van Toezicht

Samenstelling Raad van Toezicht

| Naam | In RvT sinds | Functie en taakgroepen | Hoofd- en nevenfuncties |
|---------------------------------------|--|---|---|
| Mw. Eke (E.M.) Schins-Derksen | 01-08-2014 Herbenoemd tot 01-08-2022 | Voorzitter Remuneratie-commissie | Sectorleider onderwijs en gezondheids- zorg Arcadis (hoofd functie) Lid locatieraad van de Martinusparochie en het transitieteam van het Eucharistisch Centrum van de Onze Lieve Vrouwe Parochie Amersfoort (onbezoldigde nevenfunctie) |
| Mw. Mirjam (M.) Stroetinga | 01-08-2018 tot 01-08-2022 | Lid Commissie onderwijskwaliteit | Onderwijsadviseur en onderzoeker lerarenopleiding Marnix Academie Utrecht |
| Mw. Tjitske (T.E.) Siderius | 08-11-2018 tot 01-11-2022 | Lid Commissie onderwijskwaliteit | Programmamanager Jeugdhulp bij gemeente Hardenberg |
| Dhr. Jos (J.F.) Vermeulen | 01-08-2020 tot 01-08-2024 | Lid Auditcommissie | Senior director Accountancy Onderwijs- groep bij PwC (hoofd functie). Lid RvT Scholengroep Holland, Zuidplas (nevenfunctie). Lid van de Werkgroep Onderwijs van de NBA (nevenfunctie). |
| Mw. Esthrella (E.D.) Khouw | 01-08-2020 tot 01-08-2024 | Lid Auditcommissie | Opleidingsmanager Sportkunde & International Sportmanagement aan de Haagse Hogeschool (hoofd functie). Voorzitter Landelijk Overleg Sportkunde (nevenfunctie) |
| Mw. Iet (G.A.) van Albada- Kuipers | 01-08-2020 tot 01-08-2024 | Lid Remuneratie-commissie | Reumatoloog (hoofd functie) Lid Raad van Toezicht Stichting Reade (nevenfunctie) |
| Dhr. WimJan (W.J.) Egtberts | 01-08-2012 Herbenoemd tot 01-08-2020 | Voorzitter Remuneratie-commissie | Directeur Wonen & Revalidatie, Zorgbalans (hoofd functie) Vz RvT Sophia Scholen, Duin- en Bollenstreek (nevenfunctie) Lid RvT Amsta, Amsterdam (nevenfunctie) |
| Dhr. Frans (F.J.) Prins | 01-08-2012 Herbenoemd tot 01-08-2020 | Lid Auditcommissie Onderwijs Personeels-ontwikkeling | Universitair Hoofddocent Educatie, Universiteit Utrecht |
| Dhr. Alrik (A.) Hoven | 01-09-2016 tot 01-08-2020 | Lid Auditcommissie Financiën | Manager Financiën en Actuarieel bij O.W.M. Centramed B.A. |

Overzicht vergaderingen

| Datum | Belangrijkste besproken onderwerpen |
|------------|---|
| 06-02-2020 | Begroting 2019-2023 Bezoldigingsklasse CvB |
| 12-03-2020 | Thema-avond, geannuleerd i.v.m. Corona |
| 23-04-2020 | Keuze accountant Reglement RvT Vaststellen commissies en aftreedrooster Notitie verbreding bestuurlijke opdracht |
| 28-05-2020 | Jaarverslag Managementstatuut Benoeming nieuwe leden RvT |
| 08-10-2020 | Introductie en kennismaken nieuwe RvT |
| 05-11-2020 | Corona op school, impact |

Overleg met Dibera en GMR

Om verbinding te houden met de organisatie heeft, conform afspraak, een aantal leden van de RvT een bezoek gebracht aan een vergadering van het Dibera en, conform het reglement medezeggenschap, twee keer de GMR.

| Datum | Belangrijkste besproken onderwerpen |
|------------|---|
| 11-02-2020 | Dibera, bezoek KPOA café |
| 12-03-2020 | Thema-avond samen met GMR, geannuleerd i.v.m. Coronamaatregelen |
| 16-11-2020 | GMR |

Daarnaast had de RvT nog een aantal schoolbezoeken in de planning, zoals in eerdere schooljaren ook verricht. Tijdens lestijd gaat een kleine afvaardiging van de RvT dan naar een school die dan de gelegenheid kreeg de RvT te informeren over de ontwikkelingen van de betreffende school. De RvT vindt deze schoolbezoeken heel waardevol, omdat we hierdoor dieper inzicht krijgen in de dagelijkse praktijk en werkwijze van een school. Door Corona konden deze bezoeken in 2020 helaas niet plaatsvinden. Heel jammer vanwege de waardevolle informatie die het de RvT biedt. Als alternatief hebben we het CvB gevraagd bij enkele thema's een specifieke school als casus uit te diepen en aan te geven hoe dit op deze school wordt aangepakt. De betreffende schoolleider werd hier in de RvT vergadering meestal bij betrokken. De thema's waren verbeterplan bij een minder resultaat, krimpende school en passend onderwijs.

Good governance: Code Goed Bestuur PO en toezicht op het functioneren van het CvB

De RvT handelt op basis van de Code Goed Bestuur PO en heeft dat vertaald in een toezichtkader op basis waarvan zij toezicht houdt op het functioneren van het CvB van KPOA.

In dit verslagjaar heeft de RvT haar interne evaluatie zelf uitgevoerd. De evaluatie heeft bestaan uit een zelfreflectie van alle leden van de RvT en een avond waarbij de zelfreflectie met elkaar is gedeeld om de lessons learned te bespreken en verbeterpunten te benoemen. Ook is het CvB gevraagd hun reflectie te geven op het functioneren van de RvT en op het samenspel van RvT en CvB en mogelijke verbeterpunten. De Code Goed Bestuur PO en ons eigen toezichtkader was daarbij het kader waarbinnen de reflectie plaatsvond.

In de evaluatie is gesproken over de rolvastheid van de RvT. Zeker in het licht van het feit dat halverwege 2020 de helft van de RvT vernieuwd werd. Daarmee is ook de stabiliteit van het toezicht en de klankbordfunctie aan de orde geweest alsmede de wijze van toezichthouden binnen de gestelde kaders.

In dit verslagjaar kunnen we niet om alle veranderingen heen. Een nieuw lid van het CvB is aangetreden en begin 2020 hebben we de wervingsprocedures van een aantal nieuwe leden van de RvT afgerond. In totaal zijn drie nieuwe leden toegetreden, waaronder één op de kwaliteitszetel van de GMR. We hebben rond de zomer van drie leden, waaronder de voorzitter afscheid genomen. Een van de bestaande leden heeft het voorzitterschap overgenomen. De nieuwe voorzitter bereid alle RvT vergaderingen actief voor samen met de voorzitter van het CvB. Hierdoor ontstaat continuïteit in de RvT, ondanks de mooie nieuwe dynamiek. Alle vergaderingen worden na afloop gezamenlijk geëvalueerd. Aan het eind van de vergadering evalueert de RvT ook nog kort zelf de vergadering.

De RvT stuurt actief op het toezichthouden op het rechtmatig en doelmatig besteden van de onderwijsmiddelen. Daartoe heeft zij een auditcommissie ingericht waar twee van haar leden in hebben plaatsgenomen. De remuneratiecommissie bewaakt en voert de gesprekkencyclus met het CvB uit. Zij vult hierin de werkgeversrol in en houdt zowel functionerings- als beoordelingsgesprekken. Zij voert een tweejaarlijkse 360-graden feedbackonderzoek uit. Aan het einde van het jaar is besloten ook een commissie onderwijskwaliteit in te richten. Dit besluit wordt in 2021 uitgewerkt en geëffectueerd.

Toezicht op middelen

Voor de RvT is 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 het geval is. Hierbij wordt ook gesteund op de werkzaamheden die door de accountant zijn verricht.

Accountant

In 2020 is er een procedure doorlopen om een nieuwe accountant te selecteren. De opdracht om de jaarrekening 2020 te controleren en verslag uit te brengen aan de RvT is wederom gegund aan Van Ree Accountants, echter heeft er wel een wisseling van accountant plaatsgevonden.

Eke Schins-Derksen
Voorzitter Raad van Toezicht

1.4 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/IC, 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 risicotool van de PO-Raad, 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.

Er blijven echter 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. Dit percentage is conform de aanbeveling van de Commissie Don.

KPOA heeft in mei 2020 de volgende risico's geïnterpreteerd:

| Rubriek | Risico |
|--|--|
| Risico's ten aanzien van aantal leerlingen | Fluctuaties in leerlingenaantallen |
| Risico's ten aanzien van kwaliteit onderwijs | Basiskwaliteit niet op orde, wat kan leiden tot een onvoldoende beoordeling door de Onderwijsinspectie |
| Risico's ten aanzien van personeel | Hoge werkdruk, wat kan leiden tot gezondheidsrisico's bij personeel en bedreiging basiskwaliteit |
| | Eigenrisicodragers bij ziekte en schorsing |
| | Schoolleiders en lerarentekort |
| | Financiële gevolgen van arbeidsconflicten e/o ontbinding van arbeidsovereenkomsten |
| Risico's ten aanzien van huisvesting | Instandhouding oudere gebouwen |
| | Striktere interpretatie van de richtlijnen voor de jaarverslaggeving ten aanzien van de voorziening groot onderhoud, waardoor er mogelijk een inhaaldotatie moet worden gedaan |
| Risico's met politiek bestuurlijke achtergrond | Instabiliteit in de bekostiging |
| | Onvolledige indexatie van de bekostiging |
| | Overheidsbezuinigingen n.a.v. kosten Coronacrisis |

In het voorjaar van 2021 worden de risico's opnieuw geïnterpreteerd. Daarbij zullen in ieder geval de volgende risico's besproken worden:

- Mogelijke afboeking vordering op OCW in 2022
- Mogelijke wijziging wet- en regelgeving m.b.t. ventilatie op scholen en daarmee gemoeide kosten
- Effecten vanwege Corona (onderwijskundig, sociaal-emotioneel en financieel)

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



Ons onderwijs



2 Ons onderwijs

Uitgangspunten Dynamisch koersplan KPOA 2022

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.
- 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

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.

Behaalde resultaten 2020

- In alle KPOA-scholen focus op 'de basis op orde'.
- In alle KPOA-scholen focus op een veilige leer- en werkomgeving in tijden van Corona. (online) onderwijs afgestemd op de ontwikkeling van kinderen, waarbij doelen meer leidend zijn dan de methode
- Extra ondersteuning aangeboden in het kader van kinderen met een vertraagde ontwikkeling
- Meer communicatie met ouders om tot veilig, verantwoord en organisatorisch haalbare onderwijsprocessen te komen
- Meer leren met en van elkaar door medewerkers en hun leidinggevenden
- Alle scholen vallen binnen het basisarrangement van de Onderwijsinspectie.

2.1 Leerlingaantallen

Het aantal leerlingen per 1 oktober per school is als volgt:

| School | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Aloysiuschool | 340 | 351 | 345 | 344 |
| Het Baken | 205 | 193 | 173 | 169 |
| De Biezen | 196 | 189 | 188 | 198 |
| De Breede Hei | 177 | 215 | 234 | 255 |
| Caeciliaschool | 361 | 352 | 345 | 338 |
| DOK12 | 195 | 212 | 237 | 244 |
| Sint Joris | 202 | 205 | 201 | 433 |
| St. Josephschool | 439 | 428 | 441 | 444 |
| Kameleon | 133 | 136 | 148 | 175 |
| De Kinderhof | 298 | 296 | 323 | 320 |
| De Kubus | 246 | 240 | 256 | 261 |
| De Langenoord | 271 | 273 | 260 | 267 |
| De Malelande | 523 | 543 | 616 | 632 |
| De Marke | 758 | 755 | 743 | 717 |
| SBO Michaëlschool | 129 | 134 | 145 | 133 |
| School op de Berg | 510 | 502 | 485 | 459 |
| Talentum | 217 | 245 | 285 | 83 |
| Totaal | 5.200 | 5.269 | 5.425 | 5.472 |

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 in Amersfoort is in de afgelopen 4 jaar 0,5% afgenomen (2017: 33,8% | 2020: 33,3%). In het Dynamisch koersplan KPOA 2022 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 kan (de bekostiging van) deze scholen in stand worden gehouden.

2.2 Onderwijsontwikkeling

2.2.1 Onderwijsdoelen gericht op brede ontwikkeling

In 2020 werd de realisatie van het beoogde verbrede onderwijsaanbod uit de nieuwe schoolplannen ingehaald door de Coronacrisis. Het afstandsonderwijs tijdens de eerste lockdown richtte zich met name op het zoveel mogelijk continueren van het onderwijs in de basisvakken taal, lezen en rekenen-wiskunde. De logistiek van het afstandsonderwijs tijdens de lockdown vroeg alle aandacht van de bekwaamheid(sontwikkeling) van ons personeel. De organisatie van de noodopvang, het doorvoeren van de Coronamaatregelen en de aandacht die de onderlinge afstemming en communicatie daarbij vroeg van onze medewerkers heeft de beoogde schoolontwikkelingsdoelen op een laag pitje gezet. Sommige scholen hadden aanvankelijk meer energie dan anderen, maar grosso modo vroeg het crisismanagement zoveel dat ook daar het focus kwam te liggen op de basisvakken.

Bij de gedeeltelijke en volledige heropening hebben onze scholen eerst de tijd genomen om kinderen weer sociaal-emotioneel te laten landen in de scholen. Vervolgens werd het reguliere onderwijs weer gestart en volgde rond de zomervakantie de afname van de CITO-LOVS-toetsen.

Na de zomervakantie waren de analyses van de resultaten van de CITO-LOVS-toetsen aanleiding om bij het klassikale onderwijs op onderdelen terug te gaan in de leerlijn. Dit betekende voor leerkrachten steeds vaker het loslaten van de standaard geplande methodelessen en nog bewuster werken op basis van de cyclus voor handelingsgericht werken (HGW).

In het najaar 2020 organiseerden onze scholen op basis van subsidiemiddelen van OCW en SWV De Eem extra ondersteuning voor kinderen die tijdens de lockdown zich minder dan gemiddeld hadden ontwikkeld op de basisvakken. Daarnaast pakten schoolteams vol goede moed de geplande schoolontwikkelingsdoelen weer op, hetgeen door de tweede lockdown weer onder druk kwam te staan.

2.2.2 Verbetering van professioneel handelen

Het vormgeven van onderwijs tijdens de Coronacrisis ging gepaard met de vernieuwing van onderwijsprocessen waarbij groepsleerkrachten van nieuwe vakinhoudelijke, pedagogische en didactische bekwaamheden gebruik moesten maken.

OP2 Inspelen op ontwikkeling en leren van alle leerlingen

Het waarnemen van waar leerlingen in hun ontwikkeling en leren staan, is in een context van afstandsleren lastig. Daar waar ouders kinderen thuis meer of minder intensief begeleiden bij hun huiswerk, is bij een telefonisch overleg of een MS-Teams-meeting niet altijd vast te stellen of kinderen ook daadwerkelijk zelfstandig in staat zijn bepaalde leertaken uit te voeren. Methodetoetsen zijn niet altijd betrouwbaar online af te nemen, waardoor leerkrachten niet altijd goed weten wat zij meten. Omdat de CITO-LOVS-toetsen per half jaar worden afgenomen kunnen hierdoor lacunes in het leerproces pas achteraf geïdentificeerd worden. Leerkrachten zullen dus op andere manieren tussentijds in interactie met individuele kinderen moeten kunnen vaststellen of de beoogde vaardigheidsgroei heeft plaatsgevonden. In een online onderwijssetting vraagt dit om andere signaleringsvaardigheden.

De ontwikkeling van jonge kinderen (4-7 jaar) is daarbij extra uitdagend omdat in de ontwikkelingsdoelen de sociale ontwikkeling, de emotionele ontwikkeling, de motorische ontwikkeling, taalontwikkeling en de ontwikkeling van cognitieve leerfuncties (geheugen, planmatig werken, reflectie op ervaringen) gelijk oplopen. Deze komen in de betekenisvolle context van spel en interactie met leeftijdsgenoten tot uitdrukking. Het waarnemen van deze parallelle ontwikkelingsprocessen is in de context van afstandsleren lastig realiseerbaar. Het betrekken van ouders bij 'real time' observaties is dan een optie, maar vraagt weer andere bekwaamheden van leerkrachten.

OP3 Regie op het onderwijsproces

Het afstandsonderwijs vraagt om een efficiënte inrichting van het instructieproces. Beeldscherm-moeheid stelt zowel bij leerlingen als leerkrachten grenzen aan de duur van de instructie.

Allereerst vraagt dit om selectie in te realiseren doelen. Stapsgewijs de methode volgen is in de praktijk niet realiseerbaar. Focus moet liggen op de essentiële doelen die volledig gerealiseerd moeten worden als basis voor het verdere leerproces.

Daarnaast moeten veel ouders thuiswerken combineren met het ondersteunen van vaak meerdere kinderen bij afstandsleren. Sommige ouders geven de voorkeur aan 'real time' online interactie tussen hun kinderen en hun leerkrachten, andere ouders hebben een voorkeur voor instructievideo's die zij aan hun kinderen kunnen aanbieden wanneer hen dat in de loop van de dag goed uitkomt. Het aantal beschikbare devices thuis en voor leraren op school kan daarbij ook grenzen stellen aan wat mogelijk is. Scholen maken in overleg met hun MR afspraken over wat daarin haalbaar is. Voor teamleden betekent dit nieuwe vaardigheden op het gebied van instructiefilmpjes maken of het combineren van online onderwijs en fysieke ondersteuning van kinderen in de noodopvang.

OP4 Extra ondersteuning

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

Het organiseren van extra ondersteuning bij meer hardnekkige leerproblemen vraagt in de praktijk van afstandsleren om ambulant personeel. Veiligheidsoverwegingen omtrent het aantal volwassenen in de school maken dat dit eerder online plaatsvindt. Dit blijkt niet altijd effectief omdat hierdoor het aantal uren beeldscherm werken bij deze kinderen toeneemt.

Naast deze directe pedagogisch-didactische vaardigheden doet het afstandsleren ook een beroep op bekwaamheden op het gebied van:

- de samenwerking met ouders
- analyseren van observaties en toetsen
- zorgvuldige advisering en warme overdracht naar vervolgonderwijs
- het pedagogisch klimaat en bevorderen van sociaal-emotioneel welbevinden
- signaleren van kinderen met een verhoogd risico door een functiebeperking of een onveilige thuissituatie.

Uiteraard zijn dit niet allemaal nieuwe bekwaamheden. De Coronacrisis vergroot ook uit op welke bekwaamheden nu een extra beroep gedaan wordt.

2.2.3 Passend onderwijs

Vanuit samenwerkingsverbanden worden middelen ontvangen ten behoeve van passend onderwijs:

| Omschrijving (bedragen in €) | Realisatie 2020 |
|--|------------------|
| SWV De Eem - Impulsmiddelen | 518.910 |
| SWV De Eem - Arrangementen | 299.208 |
| SWV De Eem - Doorbetaling personele en materiële bekostiging SBO Michaëlschool | 237.490 |
| SWV De Eem - Extra middelen kwetsbare kinderen | 38.318 |
| SWV Zeeluwe (Het Baken) - Ondersteuningsmiddelen | 54.400 |
| SWV Zeeluwe (Het Baken) - Algemene reserve | 12.029 |
| Bartimeus | 32.875 |
| Visio | 4.375 |
| Totaal | 1.148.096 |

Impulsmiddelen SWV De Eem

De impulsmiddelen van SWV De Eem zijn bedoeld om de basisondersteuning (mede) op schoolniveau te realiseren, zij heeft deze basisondersteuning verwoord in zes beloftes:

1. We voeren helder beleid op het gebied van ondersteuning.
2. We realiseren een veilig pedagogisch klimaat.
3. We stemmen het onderwijs af op verschillen in ontwikkeling tussen leerlingen.
4. We monitoren de ontwikkeling van leerlingen.
5. We werken samen met ouders en leerlingen.
6. We werken samen met ketenpartners vanuit eigen verantwoordelijkheid.

De inzet van middelen heeft grofweg op een viertal hoofdthema's plaatsgevonden:

- Personeel
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.
- Expertisecentrum
Diagnostiek en ondersteuning van de scholen.
- 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 bovenscholse 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. In het jaar 2020 vond deze kennisdeling veelal online plaats. 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, zie ook paragraaf 3.1 Arbeidsvoorwaarden en loopbaanbeleid)
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.

Coronacrisis

Begin 2020 deed de Coronacrisis haar intrede, uiteraard heeft deze crisis impact gehad op de focus (aandacht, keuzes m.b.t. doelen) en samenwerking met SWV De Eem. In dit jaarverslag ontkomen we er dan ook niet aan om daarbij stil te staan.

KPOA heeft zich binnen de gemeente, maar ook landelijk, hard gemaakt voor het onderwijs aan

kwetsbare kinderen in tijden van Corona. Dit heeft erin geresulteerd dat de schoolbesturen in Amersfoort in samenwerking met SWV De Eem en kinderdagverblijven zich hebben gecommitteerd aan het opsporen en opvangen van deze kwetsbare kinderen in de scholen en het opzetten van een stuurgroep kansrijke kinderen in Amersfoort. De gemeente en SWV De Eem ondersteunden bij de invulling en inzet van 'extra handen in de school' omdat deze opvang niet ten koste mocht gaan aan de voortgang van het afstandsonderwijs.

SWV De Eem heeft medio 2020 in het kader van veiligheid besloten dat onderwijsondersteuners niet meer fysiek in de scholen mochten komen. We merkten dat het zoeken was naar een nieuwe manier om tot indicatiestelling te komen (zonder observaties vanuit SWV De Eem) dit extra inspanning van IB-ers en schoolleiders vroeg. Daar waar de relatie met de onderwijsondersteuner al wat minder was, kwam deze extra onder druk te staan. In een situatie met oplopende leerachterstanden bracht dit risico's met zich mee (kinderen die langer dan gebruikelijk onvoldoende extra ondersteuning krijgen, toelaatbaarheidsverklaringen die later worden afgegeven). Deze uitdagingen zijn geagendeerd en besproken dit heeft uiteindelijk geresulteerd in daar waar het echt noodzakelijk was, er wel fysieke ondersteuning gerealiseerd is. Ook de extra ondersteuning heeft mede door de impact van Coronacrisis een hybride vorm aangenomen.

Extra middelen

Zowel SWV De Eem als SWV Zeeluwe hebben een deel van hun reserves uitgekeerd aan schoolbesturen. Van deze extra middelen werd extra personele inzet bekostigd t.b.v. de ondersteuning aan kwetsbare kinderen en daar waar de basisondersteuning niet meer toereikend was voor kinderen. Deze extra middelen zullen deels doorvloeien naar 2021 en worden besteed aan extra ondersteuning voor kwetsbare kinderen.

Instrumentarium TOP dossier

Vanuit het IB-netwerk kwamen medio 2020 verschillende signalen binnen bij schoolleiders over het werken met het instrument TOP dossier. Vervolgens is dit besproken met het CvB. De meerwaarde van het instrument werd niet ter discussie gesteld (het is juist helpend in de door- en uitwerking van de HGW-cyclus), echter wel het gebruik ervan. Met name voor de onderwijskansscholen binnen KPOA is de administratieve draaglast hoog. Er hebben uiteindelijk diverse gesprekken plaatsgevonden tussen KPOA en SWV De Eem. Deze gesprekken hebben geresulteerd in verbinding van de werkvloer met de bestuurlijke agenda, prioritering, en vice versa. Er zijn afspraken gemaakt die in 2021 een vervolg krijgen. Doelen: verminderen van de administratieve last voor met name de onderwijskansscholen, onderzoek naar mogelijkheden wijkgerichte aanpak, gebruikersvriendelijkheid instrument TOP dossier voor anderstalige ouders/verzorgers.

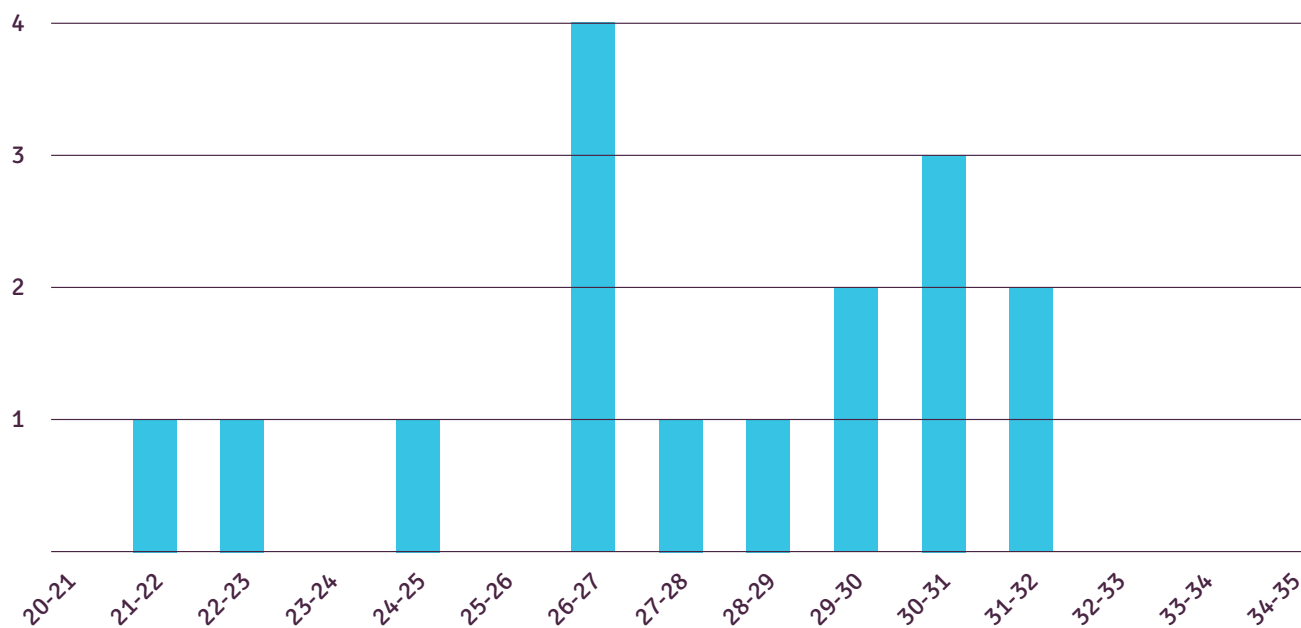
Project SBO Michaëlschool als expertisecentrum in de stad & regio

Doel: kennis en ervaringen delen m.b.t. vanuit visie, missie, verrichten en inrichten. Onderwijs op maat kunnen bieden en inrichten op basis van leerlijn kennis en ontwikkelingspsychologie. SBO Michaëlschool als excellente school en expertisecentrum waar deze kennis en ervaring expliciet aanwezig is vanuit visie, missie, en onderwijsinrichting. Een broedplaats waar je kunt en halen en brengen.

SWV De Eem en SBO Michaëlschool hebben op dit vlak een gezamenlijke ambitie geformuleerd eind 2020 die in 2021 verder uitgewerkt zal worden.

2.2.4 Onderwijsachterstanden

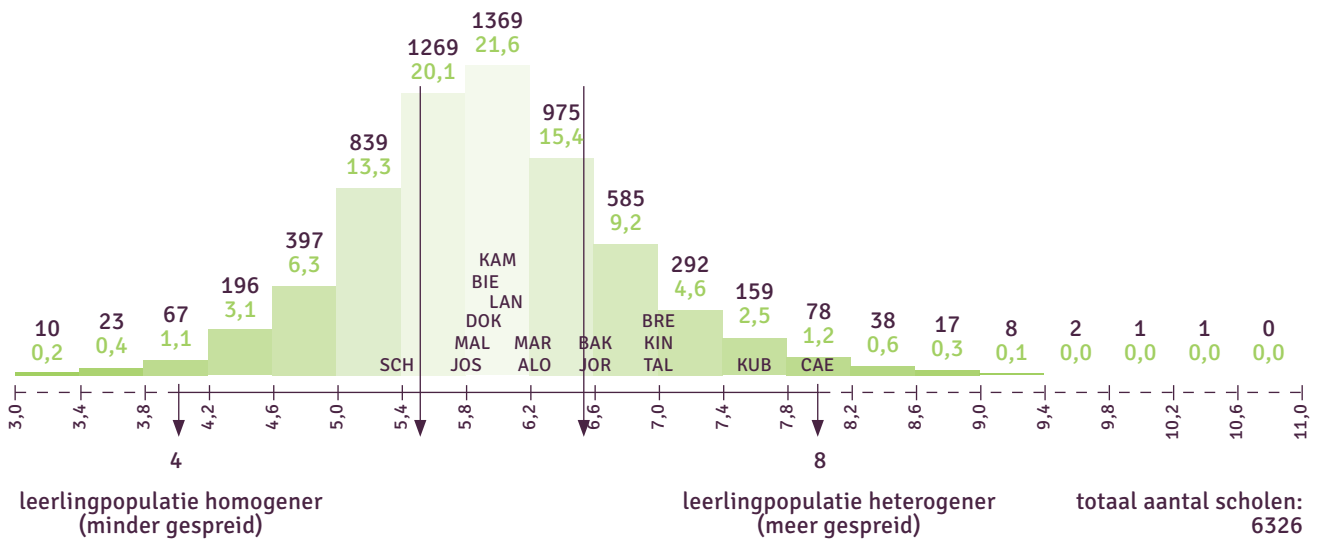
KPOA heeft weinig scholen met een hoge schoolweging. Slechts vijf van de zestien reguliere basisscholen hebben een schoolgewicht boven de landelijke mediaan van 30.



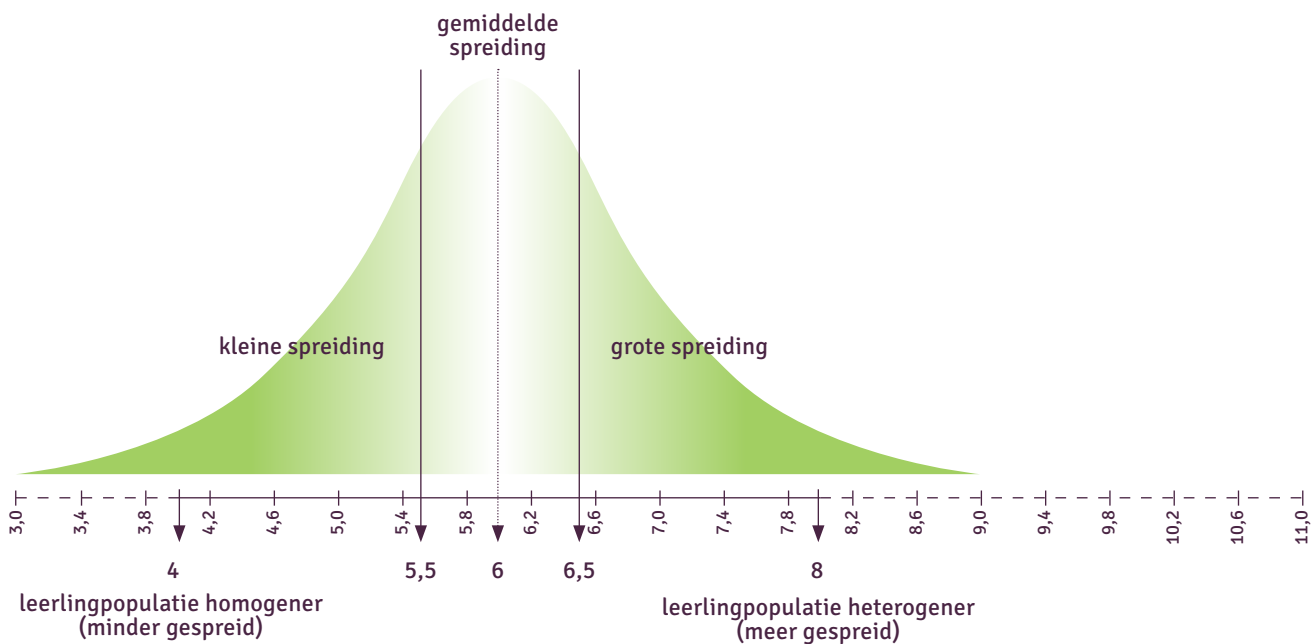
Op basis van het gemiddelde (2017-2019) schoolgewicht en de spreiding van de leerlingpopulatie binnen de school hebben wij de diversiteit binnen onze scholen in kaart gebracht.

| School | School-weging | Spreidings- getal | Aantal leerlingen | Toelichting |
|-------------------|---------------|----------------------|----------------------|---|
| Talentum | 31,5 | 7,0 | 204 | 10% meest heterogene scholen in Nederland |
| De Kubus | 31,5 | 7,6 | 252 | 3,5% meest heterogene scholen in Nederland |
| De Kinderhof | 31,4 | 7,0 | 313 | 10% meest heterogene scholen in Nederland |
| Caeciliaschool | 30,7 | 8,0 | 345 | 2,5% meest heterogene scholen in Nederland |
| Kameleon | 30,6 | 6,1 | 153 | 50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland |
| De Breede Hei | 29,8 | 7,1 | 235 | 10% meest heterogene scholen in Nederland |
| De Biezen | 29,7 | 6,0 | 192 | 50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland |
| Het Baken | 29,7 | 6,6 | 178 | 25% meest heterogene scholen in Nederland |
| DOK12 | 28,5 | 5,9 | 231 | 50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland |
| De Malelande | 28,4 | 5,8 | 597 | 50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland |
| De Marke | 28,3 | 6,2 | 738 | 50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland |
| De Langenoord | 27,8 | 6,1 | 267 | 50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland |
| Sint Joris | 27,6 | 6,5 | 280 | 25% meest heterogene scholen in Nederland |
| St. Josephschool | 26,3 | 5,8 | 438 | 50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland |
| Aloysiuschool | 25,4 | 6,2 | 347 | 50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland |
| School op de Berg | 21,7 | 5,4 | 482 | 25% meest homogene scholen in Nederland |
| KPOA | 28,7 | 6,5 | 5.251 | 25% meest heterogene schoolbesturen in Nederland |

Frequentieverdeling van alle spreidingsgetallen in Nederland



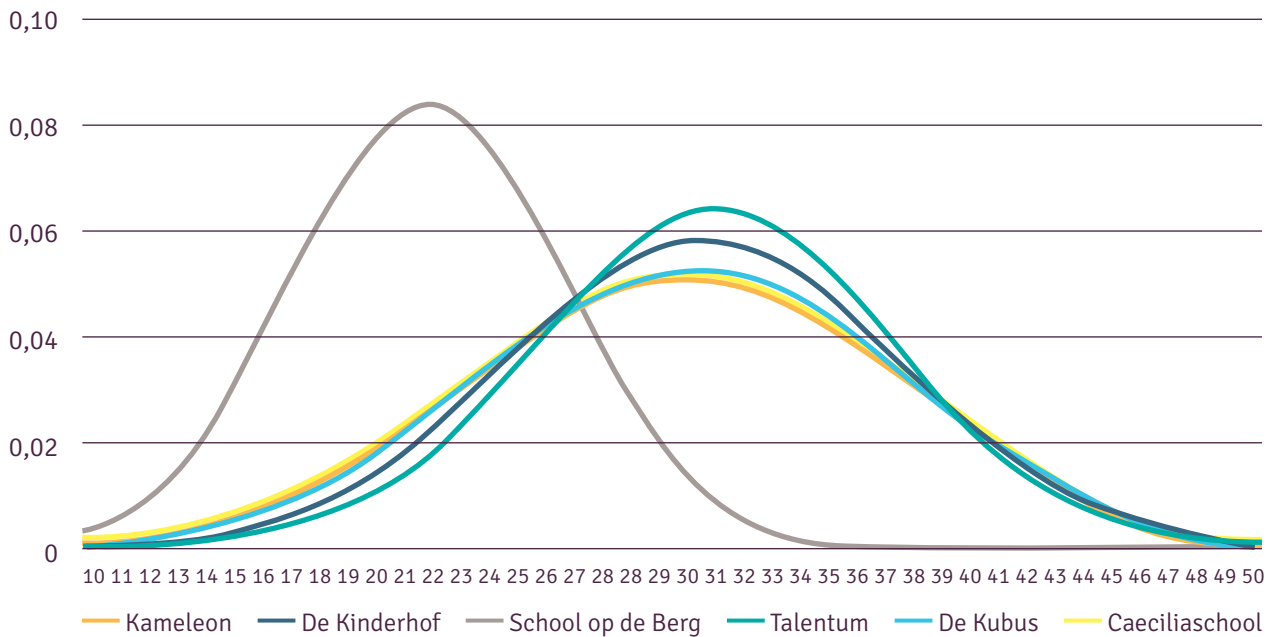
Het spreidingsgetal: kleine, gemiddelde of grote spreiding



Wat hierbij opvalt is dat 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 niveaoverschillen.

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 onderwijskansenscholen 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 taalaanbod 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 onderwijskansenscholen wordt nu geëxperimenteerd met groepsdoorbrekende niveaudifferentiatie 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 onderwijskansenscholen investering in kleinere groepen en meer ambulante begeleiding door IB-er en/of leerkrachtspecialisten.

2.2.5 Veiligheid in en om de school

Binnen alle scholen voeren wij jaarlijks de sociale veiligheidsmonitor uit, als onderdeel van het tevredenheidsonderzoek bij leerlingen (zie paragraaf 2.4).

De Coronacrisis heeft leerkrachten in scholen meer inzicht gegeven in de thuissituatie van kinderen. In situaties waar sprake is van een onveilige thuissituatie door verwaarlozing, mishandeling of cumulatie van problemen zien we ouders ook zelf contact opnemen met school om aan te geven dat zij aan een grens zitten. Toch is de indruk dat niet alle schrijnende situaties transparant in beeld zijn. Landelijke schattingen over een toename van het aantal mishandelingen tijdens de Coronacrisis met 40% – daar waar jaarlijks ruim 80.000 kinderen tussen 0-17 jaar – gesignaleerd worden, betekent een aanzienlijk aantal ook in de Amersfoortse context. Voor KPOA zou dat gaan om tussen de 150 en 200 leerlingen, gemiddeld 9 tot 12 leerlingen per school.

Leidinggevendenden merken dat in Coronatijd de druk op de noodopvang toeneemt doordat ouders het thuis niet redden. Zo komen kind- en gezinsgerelateerde opvoedingsproblematieken de school in, die van leerkrachten en leidinggevendenden extra inspanning vragen om de ontwikkeling en het (afstands)leren in de school goed te laten verlopen.

Tegelijkertijd biedt de onderwijstaak, de noodopvangtaak en de taak op het gebied van extra onderwijsondersteuning tegen de achtergrond van personele en veiligheidsvraagstukken omtrent Corona 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. Schoolleiders 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.

2.2.6 Verdieping van het onderwijsaanbod

KPOA blijft ook in Coronatijd het onderwijsaanbod verdiepen. Dit is niet altijd mogelijk in de praktische uitvoering van afstandsonderwijs, maar niettemin zijn verschillende scholen ook nu actief met het ontwerpen van nieuw onderwijsaanbod. Daarbij zien we scholen die betrokken zijn bij STERK Techniekonderwijs, scholen die hun aanbod voor hoogbegaafden aanpassen en scholen die werken aan thematisering van het zaakvakonderwijs.

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 Onderwijsresultaten

2.3.1 Tussenresultaten Nederlands (begrijpend lezen, spelling) en rekenen-wiskunde

Een analyse vanuit CITO LOVS van de E-toetsen (versie 3.0) geeft het volgende beeld van de gemiddelde resultaten binnen KPOA:

| Vak | Groep | KPOA gemiddelde | | | Landelijk gemiddelde | Tendens stijgend of dalend |
|------------------|---------|-----------------|-----------|-----------|----------------------|----------------------------|
| | | 2019-2020 | 2018-2019 | 2017-2018 | | |
| Begrijpend Lezen | Groep 3 | 118,4 | 119,8 | 118,2 | 116,6 | ↓ |
| | Groep 4 | 140,4 | 144,2 | 145,5 | 138,1 | ↓ |
| | Groep 5 | 161,5 | 164,1 | 163,6 | 159,1 | ↓ |
| | Groep 6 | 182,1 | 185,9 | 183,3 | 178,0 | ↓ |
| | Groep 7 | 199,1 | 203,1 | 201,1 | 195,5 | ↓ |
| Spelling | Groep 3 | 203,3 | 208,9 | 206,7 | 197,8 | ↓ |
| | Groep 4 | 278,1 | 278,8 | 275,6 | 262,9 | ↓ |
| | Groep 5 | 314,8 | 315,4 | 317,6 | 310,7 | ↓ |
| | Groep 6 | 334,7 | 337,6 | 338,5 | 333,4 | ↓ |
| | Groep 7 | 365,3 | 363,7 | 365,0 | 357,0 | ↑ |
| Rekenen-Wiskunde | Groep 3 | 143,3 | 145,9 | 146,5 | 138,3 | ↓ |
| | Groep 4 | 188,7 | 188,7 | 187,4 | 181,5 | = |
| | Groep 5 | 216,7 | 216,6 | 217,5 | 213,9 | ↑ |
| | Groep 6 | 237,2 | 241,1 | 240,8 | 239,2 | ↓ |
| | Groep 7 | 260,9 | 264,0 | 262,1 | 260,2 | ↓ |

Over de totale linie zien wij dalende tussenopbrengsten. In deze dalende opbrengsten zien wij het effect van de Coronacrisis. Met uitzondering van rekenen-wiskunde in de groepen 6, presteren KPOA-leerlingen presteren boven het landelijke gemiddelde. Er zijn specifieke jaargroepen binnen specifieke scholen die onder het landelijke gemiddelde scoren.

| | Aantal KPOA-scholen vergeleken met landelijke gemiddelde | | | | | |
|---------|--|---|----------|---|------------------|----|
| | Begrijpend lezen | | Spelling | | Rekenen-Wiskunde | |
| | ↑ | ↓ | ↑ | ↓ | ↑ | ↓ |
| Groep 3 | 3 | 3 | 11 | 5 | 13 | 3 |
| Groep 4 | 7 | 7 | 14 | 2 | 11 | 5 |
| Groep 5 | 9 | 6 | 9 | 6 | 9 | 6 |
| Groep 6 | 11 | 4 | 7 | 9 | 4 | 12 |
| Groep 7 | 12 | 4 | 13 | 3 | 6 | 10 |

Op grond van de CBS schoolweging kan van maximaal 6 scholen verwacht worden dat zij gezien hun leerlingpopulatie onder het landelijk gemiddelde scoren. Daarmee kunnen wij constateren dat er op het gebied van rekenen-wiskunde in de groepen 6 en 7 op meer dan 6 scholen sprake is van lagere onderwijsopbrengsten. Hetzelfde geldt voor spelling in de groepen 6 en begrijpend lezen in de groepen 4. Deze groepen verdienen meer aandacht en onderwijs op maat in het betreffende vak.

2.3.2 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 methodegebonden toetsen.

2.3.3 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 (zie paragraaf 2.4). Voor ouders is er een tweemaaljaarlijks onderzoek, voor leerlingen een jaarlijks onderzoek.

2.3.4 (Levensbeschouwelijke) identiteitsontwikkeling

De (levensbeschouwelijke) identiteitsontwikkeling van kinderen laat zich moeilijk vastleggen in toetsings- en registratiesystemen. De (levensbeschouwelijke) identiteitsontwikkeling evalueren wij aan de hand van tevredenheidsonderzoeken bij ouders (zie paragraaf 2.4).

2.3.5 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 2F/1S 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 behaald.

Wanneer een school drie jaar achtereen de gemiddelde referentieniveaus niet behaald loopt het risico op het oordeel (zeer) zwak.

Door de Coronacrisis is de centrale eindtoets in 2020 niet afgenomen. Dit betekent dat de onderwijsinspectie de gemiddelde referentieniveaus niet kon vaststellen. Inmiddels heeft de inspectie voor 2021 bepaald dat de scores van 2018, 2019 en 2021 bepalend zijn voor het signaleren van knelpunten met betrekking tot de onderwijsopbrengsten. De onderwijsinspectie heeft aangegeven dat zij bij de beoordeling rekening houdt met de impact van de Coronacrisis op de onderwijsopbrengsten.

Dit betekent voor de KPOA-scholen dat zij in 2021 een minimum referentiescore moeten halen die als reëel haalbaar kan worden getypeerd, in het licht van de Coronacrisis. Voor de Caeciliaschool, De Kubus en met name DOK12 moeten leerlingen geen te grote leerachterstand oplopen om de signaleringsnorm te kunnen halen.

| | 2019 | | 2018 | | Gemiddelde realisatie afgelopen 2 jaar | | Score in 2020 niet vast te stellen, te behalen minimum score 2021 | |
|-------------------|-------|--------|-------|--------|--|--------|---|-------|
| | 2F | 1F | 2F | 1F | 2F/1S | 1F | 2F/1S | 1F |
| Aloysiuschool | 78,9% | 100,0% | 72,4% | 100,0% | 75,6% | 100,0% | 32,1% | 55,0% |
| Het Baken | 50,0% | 97,2% | 59,3% | 94,4% | 54,6% | 95,8% | 37,7% | 63,3% |
| De Biezen | 66,7% | 93,8% | 75,0% | 98,1% | 70,8% | 95,9% | 5,3% | 63,1% |
| De Breede Hei | 64,4% | 98,9% | 61,1% | 95,4% | 62,8% | 97,1% | 26,2% | 60,7% |
| Caeciliaschool | 54,5% | 96,2% | 42,9% | 94,4% | 48,7% | 95,3% | 44,5% | 64,3% |
| DOK12 | 51,2% | 100,0% | 50,0% | 91,7% | 50,6% | 95,8% | 59,6% | 63,3% |
| Sint Joris | 71,9% | 100,0% | 55,2% | 96,6% | 63,6% | 98,3% | 33,7% | 58,4% |
| St. Josephschool | 56,3% | 97,1% | 63,0% | 97,0% | 59,7% | 97,0% | 41,4% | 60,9% |
| Kameleon | 74,6% | 98,4% | 45,3% | 97,4% | 60,0% | 97,9% | 27,1% | 59,2% |
| De Kinderhof | 65,9% | 98,4% | 61,1% | 97,8% | 63,5% | 98,1% | 9,5% | 58,8% |
| De Kubus | 59,1% | 96,8% | 32,3% | 82,3% | 45,7% | 89,5% | 45,1% | 75,9% |
| De Langenoord | 65,7% | 97,1% | 67,5% | 97,6% | 66,6% | 97,3% | 23,2% | 60,3% |
| De Malelande | 66,7% | 98,8% | 61,3% | 99,6% | 64,0% | 99,2% | 32,8% | 56,7% |
| De Marke | 77,0% | 98,0% | 74,4% | 99,3% | 75,7% | 98,6% | 9,4% | 57,7% |
| School op de Berg | 76,7% | 100,0% | 75,3% | 98,3% | 76,0% | 99,1% | 39,7% | 56,7% |
| Talentum | 60,3% | 97,0% | 62,2% | 96,4% | 61,2% | 96,7% | 14,0% | 61,6% |

| | Gemiddelde afgelopen 3 jaar schoolweging | Relatieve normen KPOA | | Signaleringswaarde inspectie 2F/1S | Signaleringswaarde inspectie 1F |
|-------------------|--|-----------------------|--------------------|------------------------------------|---------------------------------|
| | | KPOA ambitie 2F/1S | KPOA minimum 2F/1S | | |
| Aloysiuschool | 25,4 | 70,6% | 58,1% | 61,1% | 85,0% |
| Het Baken | 29,7 | 62,2% | 49,7% | 49,0% | 85,0% |
| De Biezen | 29,7 | 62,3% | 49,8% | 49,0% | 85,0% |
| De Breede Hei | 29,8 | 62,0% | 49,5% | 50,6% | 85,0% |
| Caeciliaschool | 30,7 | 60,4% | 47,9% | 47,3% | 85,0% |
| DOK12 | 28,5 | 64,7% | 52,2% | 53,6% | 85,0% |
| Sint Joris | 27,6 | 66,3% | 53,8% | 53,6% | 85,0% |
| St. Josephschool | 26,3 | 68,9% | 56,4% | 53,6% | 85,0% |
| Kameleon | 30,6 | 60,6% | 48,1% | 49,0% | 85,0% |
| De Kinderhof | 31,4 | 59,0% | 46,5% | 45,5% | 85,0% |
| De Kubus | 31,5 | 58,8% | 46,3% | 45,5% | 85,0% |
| De Langenoord | 27,8 | 66,0% | 53,5% | 52,1% | 85,0% |
| De Malelande | 28,4 | 64,8% | 52,3% | 53,6% | 85,0% |
| De Marke | 28,3 | 65,1% | 52,6% | 53,6% | 85,0% |
| School op de Berg | 21,7 | 77,8% | 65,3% | 63,9% | 85,0% |
| Talentum | 31,5 | 58,8% | 46,3% | 45,5% | 85,0% |

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.

2.3.6 Schooladviezen

Op basis van nationaal cohortonderzoek hebben KPOA-scholen zicht op de kwaliteit van hun schooladviezen in het voortgezet onderwijs.

| School | Score |
|----------------------|-------|
| Aloysiuschool | 64,1% |
| Het Baken | 56,9% |
| De Biezen | 62,9% |
| De Breede Hei | 63,4% |
| Caeciliaschool | 70,1% |
| DOK12 | 62,2% |
| Sint Joris | 70,0% |
| St. Josephschool | 79,8% |
| Kameleon | 50,0% |
| De Kinderhof | 70,6% |
| De Kubus | 67,5% |
| De Langenoord | 63,3% |
| De Malelande | 70,1% |
| De Marke | 51,2% |
| School op de Berg | 78,3% |
| Talentum | 54,3% |
| KPOA gemiddelde | 64,7% |
| Landelijk gemiddelde | 64,9% |

Hieruit blijkt dat het percentage leerlingen dat bij KPOA binnen de nominale studietijd een diploma haalt in het voortgezet onderwijs, dat aansluit bij het schooladvies, 0,2% lager is dan het landelijk gemiddelde. Negen scholen scoren onder het landelijk gemiddelde en zeven scholen boven het landelijk gemiddelde. Rekening houdend met de grootte van de school is de score van De Marke opvallend laag en zijn de scores van de St. Josephschool en School op de Berg opvallend hoog.

2.3.7 Internationalisering

Internationalisering is bij KPOA in ontwikkeling. 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.

KPOA participeert in een ERASMUS+ programma samen met de universiteit van Göteborg. KPOA bereidt een ERASMUS-accreditatie voor zodat zij 7 jaar in staat gesteld wordt haar internationale uitwisseling te kunnen voortzetten op de thema's Jonge Kind, Leiderschap en Diversiteit & Inclusie.

Binnen de gemeente Amersfoort oriënteert KPOA zich, in samenwerking met andere schoolbesturen PO en VO, op de mogelijkheden van internationaal onderwijs. KPOA is voornemens om samen met Meerkring en PCBO de haalbaarheid van een internationaal curriculumaanbod (IB-program) te onderzoeken.

2.4 Tevredenheid ouders, leerlingen, personeel en externe beoordelaars

In een tweejaarlijkse cyclus meten we de tevredenheid van leerlingen, ouders en personeel. Hoewel er voor 2020 een tevredenheidsonderzoek gepland stond hebben we dat door de corona-crisis niet uitgevoerd. Het onderzoek staat op de planning voor het 2e kwartaal van 2021. We vinden het van belang om de stakeholders op een goede manier te bevragen, daarom ontwerpen we vragenlijsten waarbij we zowel de wettelijk verlichte onderdelen opnemen, als de speerpunten die we in het strategisch koersplan hebben opgenomen.

2.4.1 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. Niet alle scholen waren tijdens de verplichte sluiting van de school (deze sluiting viel precies in de afname periode van de monitor) in de gelegenheid om de vragenlijst te laten invullen. De scholen die dit niet hebben afgenomen, hebben daar een gefundeerd besluit over genomen en dit toegelicht aan het CvB.

In onderstaande tabel worden de behaalde resultaten van deze peiling in het schooljaar 2018-2019 en het schooljaar 2019-2020 weergegeven.

| School | 2019-2020 | | 2018-2019 | |
|----------------------|---------------------|-------------|---------------------|-------------|
| | Veiligheidsbeleving | Welbevinden | Veiligheidsbeleving | Welbevinden |
| Aloysiuschool | 8,7 | 7,8 | 8,3 | 7,5 |
| Het Baken | 8,5 | 7,9 | 8,0 | 7,8 |
| De Biezen | | | 8,5 | 7,4 |
| De Breede Hei | 8,0 | 7,0 | 8,1 | 7,3 |
| Caeciliaschool | 7,8 | 7,3 | 8,3 | 7,8 |
| DOK12 | 8,4 | 7,3 | 8,2 | 7,6 |
| Sint Joris | 8,0 | 7,4 | 8,1 | 7,5 |
| St. Josephschool | 7,5 | 7,1 | 7,6 | 6,9 |
| Kameleon | | | 8,2 | 7,6 |
| De Kinderhof | 8,2 | 7,4 | 7,9 | 7,3 |
| De Kubus | 7,5 | 7,1 | 8,1 | 7,5 |
| De Langenoord | 7,9 | 7,6 | 8,5 | 7,8 |
| De Malelande | 8,4 | 7,7 | 8,1 | 7,5 |
| De Marke | | | 8,5 | 7,6 |
| SBO Michaëlschool | 7,8 | 7,7 | 7,8 | 7,5 |
| School op de Berg | 8,8 | 7,7 | 8,8 | 7,7 |
| Talentum | | | 7,8 | 7,3 |
| KPOA gemiddelde | 8,1 | 7,5 | 8,2 | 7,5 |
| Landelijk gemiddelde | 8,2 | 7,5 | 8,1 | 7,5 |

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

Veiligheidsbeleving = Voelen ze zich veilig?

2.4.2 Klachten van ouders

We merken de laatste jaren een toename van juridisering van onderwijs. Ouders die het niet eens zijn met een beslissing van de school zoeken het al snel 'hogerop' en de bereidheid om een klacht in te dienen neemt toe. Om de klachten op een goede manier te kunnen behandelen is in 2020 een nieuwe klachtenregeling vastgesteld, na instemming door de GMR.

In de nieuwe regeling is meer aandacht voor het gesprek tussen betrokkenen, waarbij de ondersteuning van beide partijen geregeld wordt door enerzijds de externe vertrouwenspersoon en anderzijds de leidinggevende van de betrokkene, of de directeur bestuursbureau (als de aangeklaagde een schoolleider is). Doordat we vroegtijdig het gesprek aan gaan is er meer kans op het behoud van een goede relatie tussen school en de betrokkene.

In het kalenderjaar 2020 zijn twee klachten ingediend bij het CvB.

Er zijn in 2020 twee klachten voorgelegd aan de landelijke geschillencommissies. Eén daarvan werd voorgelegd aan de geschillencommissie passend onderwijs (LGPO). Dit betreft een verwijdering van een leerling en de plaatsing van deze leerling in het SO. De geschillencommissie passend onderwijs heeft de klacht in behandeling genomen en na de hoorzitting en de beoordeling van alle stukken, uitgesproken dat zij de verwijdering en overplaatsing onderschrijven. De ouders van de betrokken leerling zijn het daar echter nog niet mee eens en hebben de zaak voorgelegd aan de rechter, zij doen een beroep op de algemene wet bestuursrecht. Inmiddels is duidelijk dat er op 1 maart 2021 een zitting bij de rechtbank in Utrecht zal plaatsvinden.

In het jaarverslag van 2019 meldden we dat we de verwachting hadden dat de klacht tegen DOK12 in 2020 alsnog zou worden voorgelegd aan de landelijke geschillencommissie bijzonder onderwijs (LGBO), dat is ook inderdaad gebeurd. De landelijke geschillencommissie heeft de klacht in behandeling genomen, er is een hoorzitting geweest en de klacht is op dezelfde onderdelen gegrond verklaard. Het CvB heeft deze bevindingen van de geschillencommissie, conform de wetgeving gedeeld met de schoolleider en de MR van de school. Er zijn verbeteropdrachten gegeven, vooral met betrekking tot communicatie met ouders.

In beide gevallen heeft KPOA zich laten ondersteunen door een jurist van Verus.

Op een aantal scholen is door tijdige interventie door schoolleiding, mede door het toepassen van de nieuwe klachtenregeling voorkomen dat er een klacht werd ingediend en is het vertrouwen in de school tijdig hersteld.

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 |
| St. Josephschool | | X | | | | | | | | X | |
| St. Josephschool | | 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

2.4.3 Tevredenheid externe beoordelaars

Het voor het voorjaar 2020 geplande vierjaarlijks onderzoek van de Onderwijsinspectie werd uitgesteld naar het najaar 2020. Vervolgens heeft KPOA tussen maart en oktober geparticipeerd in de twee Corona-onderzoeken van de Onderwijsinspectie en hebben KPOA-scholen geparticipeerd in het themaonderzoek naar Zicht op ontwikkeling.

Het vierjaarlijks onderzoek in het najaar 2020 werd vervolgens beperkt tot een bureauonderzoek en bestuursgesprekken met de onderwijsinspecteur en twee inspecteurs financiën. Daarnaast vond er in september een verificatieonderzoek plaats op de SBO Michaëlschool ten behoeve van het inspectieoordeel Goed, noodzakelijk voor de aanvraag van het predicaat Excellente school.

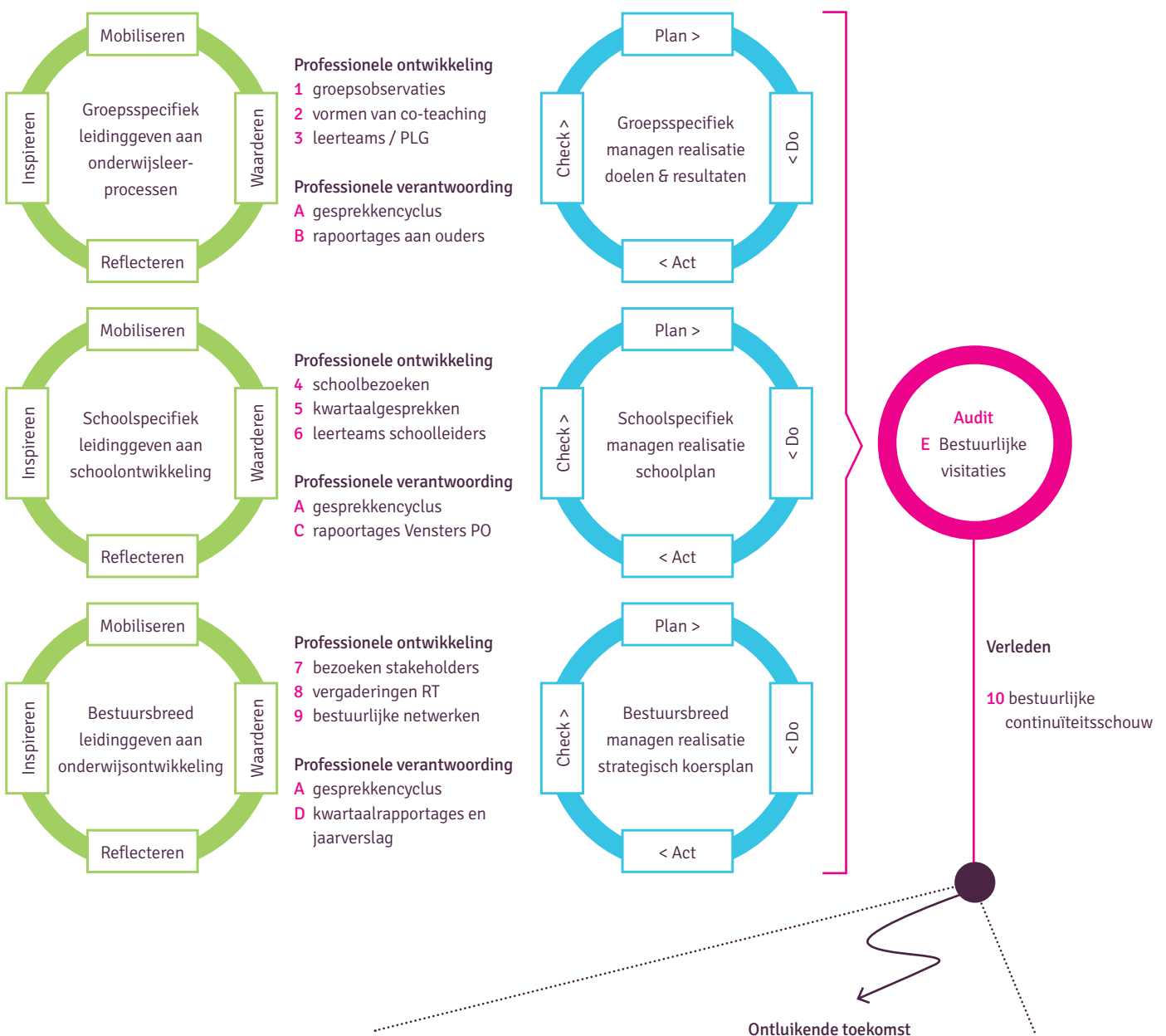
Uitkomsten van het bureauonderzoek, de bestuursgesprekken en het verificatieonderzoek waren dat alle KPOA-scholen in 2020 onder het basisarrangement voor onderwijstoezicht vallen en dat SBO Michaëlschool het inspectieoordeel Goed kreeg. Daarmee sprak de Onderwijsinspectie haar vertrouwen uit in de basiskwaliteit van alle KPOA-scholen.

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. In 2020 bepaalde de Coronacrisis voor een belangrijk deel de interne en externe context van scholen. De crisis vroeg om een verschuiving in prioriteiten die impact had op ons stelsel van kwaliteitszorg, onze organisatiestructuur en cultuur en op onze gerichtheid op stakeholders.

2.5.1 Ons stelsel van kwaliteitszorg

Ons stelsel is gebaseerd op het INK-model en maakt deel uit van het Dynamisch koersplan KPOA 2022 en de daarop gebaseerde schoolplannen². Vanuit dit stelsel bewaken en bevorderen wij systematisch de kwaliteit van ons onderwijs. Dit is concreet zichtbaar in de PDCA-cycli op leerkracht-, school- en stichtingsniveau.



² Koers en schoolplannen hebben antwoord gegeven op de kwaliteitsvragen Doen we de goede dingen? (Hoe weten we dat?), Doen we deze dingen goed? (Hoe weten we dat?), Vinden de verschillende belanghebbenden dat ook? (Hoe weten we dat er gezamenlijk eigenaarschap is?) en Wat gaan we vervolgens doen? (Hoe richten we het proces van kwaliteitsverbetering in?).

Het kwaliteitszorgsysteem vloeit voort uit onze besturingsfilosofie, waarbij het primaire leerproces centraal staat en eigenaarschap op alle niveaus wordt nagestreefd. Ook het CvB draagt hieraan bij door jaarlijks bij iedere school vier schoolbezoeken uit te voeren waarbij schoolleiding en team verantwoordelijk hoe zij hun PDCA-cyclus vormgeven en zo bijdragen aan voortdurende onderwijsverbetering.

2020 betekende in eerste instantie het continueren van een pilot waarbij twee scholen (De Langenoord en De Marke) hun schoolbezoeken lieten plaatsvinden in de vorm van een collegiale visitatie waarbij het CvB aanwezig was. Dit leverde een inspirerende bijeenkomst op waarin scholen uitwisselden hoe zij doelen uit hun schoolplan in de praktijk realiseerden.

Een week later was de lockdown van kracht en veranderde de kwaliteitszorgcyclus in crisismanagement, waarbij na overleg met het Dibera is besloten de primaire aandacht te richten op de continuïteit van de primaire processen in scholen.

Daarbij werden de schoolbezoeken 2 en 3 (DO- en CHECK-fase) geschrapt. Na de heropening van scholen vonden er flitsbezoeken namens het CvB plaats om de verbondenheid weer te vergroten. Voor en na de zomervakantie werden de CITO LOVS-toetsen afgenomen om de beginsituatie in kaart te brengen, waarna een KPOA-brede analyse is gemaakt van deze toetsresultaten.

De resultaten zijn door schoolleiders en hun teams gebruikt om focus aan te brengen in hun onderwijskundige keuzes voor schooljaar 2020-2021. Tijdens de schoolbezoeken 1 (PLAN-fase) zijn deze kritisch besproken met het CvB. De tweede lockdown betekende een hernieuwde overgang naar crisismanagement.

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. De voorgenomen professionalisering van leden van het Dibera op dit vlak kwam door de Coronacrisis in een stroomversnelling.

Met de dreiging van een eerste lockdown is vanuit het Dibera een Coronacrisisteam in het leven geroepen. Dit crisisteam verkent voortdurend de mogelijke crisisscenario's en te verwachten maatregelen vanuit de overheid. Door hiervan de impact in te schatten op leerlingen, leerkrachten en ouders kunnen schoolleiders, beleidsmedewerkers en CvB anticiperen op beslissingen waarvoor binnen de scholen ook draagvlak verworven moet worden en waarover communicatie moet plaatsvinden. Daarbij ging het om zaken als regels omtrent thuisonderwijs, noodopvang, veiligheidsmaatregelen in en om de school, (voorrang bij) testbeleid, quarantainemaatregelen, personeelsvervanging, afname CITO LOVS-toetsen, overgang PO-VO.

Naarmate de Coronacrisis voortduurde kwam daarbij ook de toenemende zorg voor de draagkracht van personeel en ouders, het grote beroep op het uithoudingsvermogen van een ieder en daarmee gepaard gaande wisselingen in veerkracht en emoties. Het blijvend aandacht besteden aan het welzijn, door ruimte in te bouwen om met elkaar lief en leed te delen, waardering te laten blijken en perspectief zoeken en bieden, is daarbij nog steeds actueel.

Veel druk ligt daarbij op het personeel in de scholen, die daarbij in de frontlinie staan en dagelijks hun best doen om verbondenheid met leerlingen, ouders en met elkaar te realiseren en behoefte van het leren van kinderen.

Maar ook het ondersteunend personeel heeft daarbij de lastige opgave om ook vanuit huis de bedrijfsvoeringsprocessen te continueren in een solitaire positie, vaak ook in combinatie met de zorg voor opgroeiende kinderen en/of hulpbehoevende familieleden. Dit doet een groot beroep op leiderschap in en eigenaarschap voor de uit te voeren professionele verantwoordelijkheden.

Binnen KPOA mogen wij ons gelukkig prijzen dat al onze medewerkers daarbij onze kernwaarden Vertrouwen, Verbondenheid en Vakmanschap iedere dag opnieuw naar beste vermogen vormgeven.

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.

2020 startte KPOA daarin voortvarend door vanuit de regiegroep Amersfoort Onderwijsstad 2020-2021 een stadsbrede conferentie te organiseren als kick-off voor een jaar waarin diverse activiteiten gepland waren vanuit het gegeven dat Amersfoort een jaar lang als Nationale Onderwijsstad zou acteren. Een week later werd door de overheid een lockdown van het onderwijs afgekondigd en veranderde het bestuurlijk netwerk in Amersfoort in een gezamenlijk crisisteam.

Tijdens het wekelijkse interbestuurlijke Coronacrisisoverleg (Breed IBO) met de Amersfoortse schoolbesturen, kinderopvangorganisaties en gemeente, werd van meet af aan gestuurd op stadsbrede gezamenlijke beleidskaders binnen de landelijke wet- en regelgeving. Dit leverde binnen een week een systeem van onderwijs op afstand op voor alle Amersfoortse scholen en een landelijke lobby voor noodopvang voor kinderen in kwetsbare posities door hun functiebeperkingen of onveilige thuissituaties. Binnen Amersfoort werd een netwerk Kwetsbare kinderen ingericht met schoolleiders vanuit de grote schoolbesturen, directeur-bestuurder van SWV De Eem en de gemeente. Dit netwerk genereerde oplossingen genereerden om belemmeringen weg te nemen in de noodopvang (bijvoorbeeld inzet vakleerkrachten vanuit SRO) en in het thuisonderwijs voor deze doelgroep (bijvoorbeeld verstrekken van ICT-devices, gebruik van MS-Teams, ideeën voor hybride onderwijs).

De communicatie naar ouders en teamleden vond gecoördineerd en inhoudelijk op elkaar afgestemd plaats. Bij de gedeeltelijke en gehele herstart was daarbij een goede logistieke afstemming op de kinderopvang een bijzonder aandachtspunt om het aantal verkeersbewegingen in de wijk te minimaliseren.

De afstemming met het voortgezet onderwijs vroeg extra aandacht omdat de centrale eindtoets was komen te vervallen. Naast veelvuldig contact tussen de voorzitter van het IBO en de voorzitter van de VO-kamer vond daartoe afstemming plaats in het zogenaamde BAVO-overleg (schoolleiders, groep 8 leerkrachten en brugklascoördinatoren).

Na het afschalen van het Breed IBO-overleg tijdens de zomer- en herfstmaanden werd deze vanaf de tweede lockdown in november weer geïntensiveerd.

KPOA hecht belang aan het oordeel over de kwaliteit van ons onderwijs vanuit het perspectief van de diverse belanghebbenden in en om KPOA-scholen. Naast het presenteren van de operationele resultaten van de organisatie bevragen wij leerlingen, ouders, medewerkers en externe partners over hun tevredenheid over (onderwijs)processen binnen KPOA. Tijdens de Coronacrisis is daarin een verschuiving opgetreden, waarbij binnen de scholen de nadruk kwam te liggen op crisisbeheersing.

Korte lijnen tussen schoolleider, team en MR waren daarbij essentieel om de opeenvolgende reeks van overheidsmaatregelen te vertalen in een voor teamleden en ouders werkbare onderwijspraktijk. De reguliere tevredenheidsonderzoeken werden een jaar uitgesteld om alle aandacht te kunnen richten op continuering van de primaire onderwijsprocessen.

Dit leverde ook een intensivering op van de extern gerichte communicatie, waarbij KPOA-scholen in de landelijke media (RTL Nieuws, Algemeen Dagblad) zichtbaar werden. Het voornemen uit het vorige jaarverslag van 'be good and tell it' kreeg hierdoor een concrete invulling.



Ons personeel



3 Ons personeel

Uitgangspunten Dynamisch koersplan KPOA 2022

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.

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.

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.

Behaalde resultaten 2020

- Focus op kwaliteit van personeel is, ondanks lerarentekort, behouden.
- Twaalf zij-instromers succesvol aan het werk.
- Nieuwe ondersteunende structuur Samen Opleiden geïmplementeerd.
- Alle CAO wijzigingen voor deadline uitgevoerd.
- Uitbreiding van leernetwerken in de KPOA Academie gerealiseerd.
- Structurele formatieve vacatures voor schooljaar 2020-2021 ingevuld.
- Verzuimcijfer is stabiel (2020: 4,67% | 2019: 4,67% | 2018: 4,57%).

3.1 Arbeidsvoorwaarden en loopbaanbeleid

Strategisch personeelsbeleid

Het strategisch personeelsbeleid wordt expliciet ingezet om organisatiedoelstellingen te bereiken. Deze organisatiedoelstellingen zijn opgenomen in de strategische koers.

Het beleid is gericht op stimulering van vakmanschap van medewerkers, op loopbaanontwikkeling en op duurzame inzetbaarheid. Het beleid richt zich hiermee op het versterken van het vakmanschap van het personeel.

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.

Hieronder wordt nader ingegaan op elementen van het strategisch personeelsbeleid.

Loopbaanbeleid

Per 1 augustus 2016 heeft KPOA haar loopbaanbeleid vastgesteld op basis van een aantal leidende principes. Er zijn richtinggevende en kaderstellende uitgangspunten opgesteld. Te denken valt aan de gesprekkencyclus, de normjaartaak, professionalisering enz.

Het loopbaanbeleid is ingericht in vijf fasen in de loopbaan waarin we rekening houden met de specifieke ontwikkeling van de medewerker.

Fase 1 – Professional in opleiding

Wederom organiseerde KPOA op 9 maart 2020 een studentendag voor alle studenten die een leerwerkplek hebben binnen KPOA en voor hen die daar belangstelling voor hebben. Studenten konden twee scholen opgeven die ze wilden bezoeken. Na afloop was er een gezamenlijke lunch, om de ervaringen en bevindingen te delen. Ook werd daarbij informatie gegeven over mogelijkheden van een betaalde afstudeerstage, KPOA als werkgever en de begeleiding van startbekwame leerkrachten binnen KPOA. In 2019 heeft KPOA besloten om alle vierdejaars LIO een stagevergoeding te geven. Sinds 2017 wordt elk jaar een inventarisatie gedaan van studenten die binnen KPOA afstuderen. Wij benaderen studenten individueel en gaan in gesprek om de mogelijkheden van een baan binnen KPOA te bespreken. Sinds 2020 krijgen studenten ook toegang tot het intranet van KPOA, zodat wij hen betrekken als medewerker van KPOA. 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 werkplekieren.

KPOA werkt graag en intensief samen met de partners en is daarnaast actief binnen de eigen organisatie. 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.

Alle scholen van KPOA zijn betrokken bij het Samen Opleiden. In 2019 was geconstateerd dat er wederom veel personele wisselingen van schoolopleiders plaats hadden gevonden. De discontinuïteit van schoolopleiders was een zorgelijk punt. Daarnaast vond KPOA dat schoolleiders in het geheel van Samen Opleiden een prominentere rol moesten hebben. Tegelijkertijd is KPOA aan de slag gegaan met het verder ontwikkelen van de lerende organisatie en de daarbij behorende lerende professionele cultuur.

Door bovenstaande ontwikkelingen is besloten om vanaf schooljaar 2020-2021 te gaan werken met een andere ondersteunende structuur voor het Samen Opleiden van PABO-studenten. De scholen worden verdeeld in vier clusters, ieder met een cluster- schoolopleider en schoolleider:

- Cluster 1: Caeciliaschool, De Kinderhof, De Kubus, Talentum en SBO Michaëlschool
- Cluster 2: DOK12, School op de Berg, Aloysiusschool en Sint Joris
- Cluster 3: De Malelande, De Marke en St. Josephschool
- Cluster 4: De Biezen, De Langenoord, De Breede Hei, Het Bakken en Kameleon

Er zijn diverse rollen, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden beschreven die in deze structuur aanwezig zijn ten behoeve van het Samen Opleiden in alle KPOA scholen.

De cluster-school(op)leiders en hoofd P&O, verenigd in de gelijknamige vakwerkgroep, dragen in gezamenlijkheid zorg voor coördinatie op KPOA-niveau wat betreft de operationele afstemming tussen scholen en lerarenopleiding.

Per cluster is een schoolleider ambassadeur voor opleiden in de school, waardoor vier schoolleiders in gezamenlijkheid de ambassadeursfunctie vervullen. Deze schoolleiders dragen in gezamenlijkheid zorg voor coördinatie op KPOA-niveau wat betreft de inhoudelijke en tactische afstemming tussen scholen en lerarenopleiding.

De praktijkopleider is verantwoordelijk voor de dagelijkse begeleiding op de werkplek van de student die na matching aan hem of haar zijn toegewezen. De praktijkopleider coacht en begeleidt de student en biedt de mogelijkheid aan de student om deel te nemen aan de professioneel lerende cultuur in de school.

Op KPOA-niveau regisseert het hoofd P&O het opleiden in de school strategisch als onderdeel van het loopbaanbeleid (fase 1).

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 beeldcoaching of co-teaching aangeboden. Daarnaast is er binnen de KPOA Academie aanbod in de vorm van workshops (bijvoorbeeld professionele gespreksvoering met ouders) en intervisie. De startbekwame leerkracht maakt zelf een keuze uit deze workshops. We hebben de workshops van de 1e jaars zo ingericht dat een deel van iedere workshop gereserveerd is voor intervisie. Voor startbekwame leerkrachten in jaar 2 en 3 is er ook de mogelijkheid om beeldcoaching of co-teaching aan te vragen. Starters in jaar 2 volgen de training ‘Gedraag je’. Starters in jaar 3 kiezen zelf uit het scholingsaanbod op de KPOA Academie.

Met ingang van schooljaar 2020-2021 is de operationele kant van de bovenschoolse begeleiding van startbekwame leerkrachten (inductietraject) bij de begeleiders zelf komen te liggen, waarbij de kennis-makelaar van de KPOA academie o.m. de uiteindelijke coördinatie voert. Door de operationele kant lager in de organisatie te leggen hebben medewerkers meer zeggenschap over de invulling van hun eigen werkzaamheden, de vormgeving en uitvoering van de verschillende taken, passend bij de visie van KPOA.

Zij-instromers

KPOA heeft tot en met 2020 inmiddels twaalf zij-instromers aangenomen. Op dit moment zijn alle zij-instromers nog steeds succesvol aan het werk en volgen zijn hun tweejarige opleiding. In verband met de Coronamaatregelen is gekozen om de sluitingsdatum van de werving en selectie voor de kandidaten die in februari 2021 starten te verplaatsen naar eind augustus 2020. De informatie-bijeenkomst die niet plaats kon vinden heeft digitaal, in de vorm van een webinar, plaatsgevonden. Deze is goed bezocht. Het afgelopen jaar is veel geïnvesteerd in de samenwerking met de Marnix. Dat kwam tijdens de webinar goed naar voren. Zowel het MOC (geschiktheidsonderzoek), de Marnix (opleiding) en Transvita waren tijdens deze webinar vertegenwoordigd. Komend schooljaar gaan we de samenwerking verder versterken en richten we ons op het optimaliseren van de werving en het geschiktheidsonderzoek.

In verband met de Coronamaatregelen is voor alle vier de zij-instromers die in februari 2020 zijn gestart gezocht naar een setting waarin zij ook na de zomervakantie nog van een intensieve periode van begeleiding gebruik kunnen maken. Deze setting is op maat vormgegeven en verschilt dus per zij- instromer.

Versneld voor de klas

Dit jaar is besloten om een pilot traineeship versneld voor de klas te starten. Een pabostudent die reeds een HBO of universitaire opleiding heeft afgerond kan in aanmerking komen om versneld voor de klas te staan. Dit kan zowel een voltijd als een (verkorte) deeltijd student zijn. Voorwaarde is wel dat hij of zij de benodigde mijlpalen heeft behaald en een opleiding volgt aan een pabo die deze mogelijkheid biedt. Vervolgens dient de student een schoolbestuur te vinden dat bereid is om de student een aanstelling te bieden. Het schoolbestuur, de student en de lerarenopleiding dienen vervolgens een tripartiete scholings- en begeleidingsovereenkomst te sluiten van maximaal twee jaar. De student moet de opleiding binnen deze tijd afronden.

Door de schoolopleiders zijn er drie kandidaten voorgedragen voor deze pilot. Vervolgens is er een selectieprocedure gestart. Hieruit zijn twee kandidaten gekomen die benoembaar waren. Deze kandidaten hebben alle mijlpalen van de opleiding behaald en zijn positief door het assessment van GITP gekomen. Zij hebben een contract van 0,4 fte en 0,6 fte aangeboden gekregen en zijn gekoppeld aan twee scholen binnen KPOA.

Op dit moment zijn de ervaringen positief met deze pilot. Aan het eind van schooljaar 2020-2021 zal er een evaluatie plaatsvinden en het besluit genomen worden of KPOA dit traineeship wel of niet structureel aan te bieden.

Kweekvijver leidinggevende functie

Al enige jaren heeft KPOA in verband met de strategische personeelsplanning de mogelijkheid voor medewerkers om toegelaten te worden tot een kweekvijver voor leidinggevend. 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 heeft zij een procedure vastgesteld.

De procedure bestaat uit een intake en informatie over het proces van toelating, waarbij ook de verwachtingen worden uitgesproken ten aanzien van het leiderschap. Vervolgens wordt een assessment uitgevoerd. Dit is een op maat gemaakt assessment waarin de vereisten van de visie op leiderschap van KPOA zijn opgenomen.

In 2020 heeft dit geresulteerd in vijf personeelsleden die benoembaar zijn voor de functie teamleider. Eén teamleider is toegelaten tot de kweekvijver voor de functie schoolleider. Er zijn in 2020 twee personeelsleden vanuit de kweekvijver teamleider benoemd in de functie van teamleider. Twee teamleiders in de kweekvijver schoolleider zijn in 2020 benoemd als schoolleider.

Daarnaast zijn we bezig geweest om een intern traineeship te ontwikkelen voor de medewerkers in de kweekvijver en startende team- en schoolleiders. We organiseren in een tweejaarlijkse cyclus een aantal masterclasses. Tijdens deze bijeenkomsten vertellen we meer over de werkwijze van KPOA zodat (startende) leidinggevendenden op de hoogte zijn van ons beleid en interne procedures.

De onderdelen van deze cyclus zijn:

- Dynamisch koersplan KPOA2022, het managementstatuut en onze besturingsfilosofie
- Loopbaanbeleid
- InSite voor leidinggevendenden
- Onderwijsrecht
- Eigen regiemodel verzuim
- 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 kennismakelaar inventariseert op alle scholen de nascholingsbehoefte en brengt onder meer door maandelijkse nieuwsbrieven het aanbod op de KPOA Academie onder de aandacht. Er zijn veel leerkrachten die hun expertise willen aanbieden. Zij ontwikkelen een trainingsaanbod dat aansluit bij de behoefte of nemen zitting in een regiegroep van een nieuw leernetwerk. Inmiddels zijn er diverse leernetwerken en vakwerkgroepen.

Met ingang van 15 maart 2020 zijn alle activiteiten van de KPOA Academie tijdelijk stopgezet i.v.m. de Coronacrisis. Vanaf 1 juni 2020 is communicatie vanuit de academie weer opgestart. Geplande evaluaties en reflectiemomenten zijn daardoor, evenals mogelijk daaruit voortvloeiende ontwikkelingen en aanpassingen opgeschort tot de start van het nieuwe schooljaar 2020-2021.

De kennismakelaar heeft op basis van behoefte van de scholen een scholingsaanbod op de KPOA Academie gepresenteerd. Het nieuwe academiejaar is op 31 augustus 2020 van start gegaan. Vanaf de 3^e schoolweek zijn leernetwerk- / vakwerkgroepbijeenkomsten en trainingen weer opgestart.

De nieuwe KPOA Academie-brochure is uitgegeven, met daarin o.m. een nieuw op te zetten leernetwerk rekenen, een leernetwerk kweekvijver leidinggevendenden, aandacht voor wetenschap en techniek en een aantal nieuwe trainingen waarin dit schooljaar ook aandacht voor de leerkracht als professional in haar totaliteit is (Wie ben jij als professional, als pedagoog, als mens? Hoe werkt dit door in jouw onderwijspraktijk? En hoe kun je nog meer tegemoetkomen aan de basisbehoeften van jouw leerlingen?).

Gesprekkencyclus

KPOA faciliteert loopbaanontwikkeling ook met een adaptieve gesprekkencyclus (feedback op functioneren, begeleiding en beoordeling aansluitend bij de loopbaan- en levensfase).

HR instrumenten ondersteunen dit proces. Inmiddels is de gesprekkencyclus volledig gedigitaliseerd in InSite. De digitale observatietool (DOT) wordt ingezet in loopbaanbeleid fase 2 en 3. Conform de CAO, worden leerkrachten beoordeeld met behulp van dit instrument. Een leerkracht die voldoende beoordeeld wordt, stroomt door naar fase 3 of fase 4 van het loopbaanbeleid. Inmiddels wordt dit instrument ook ingezet voor versnelde doorstroom. Medewerkers die excelleren in hun vakmanschap en voldoen aan de standaarden van basis- of vakbekwaam worden hiervoor beloond met een versnelde doorstroom in treden.

In het Dynamisch koersplan KPOA 2022 hebben we met elkaar vastgelegd dat professioneel verantwoord, gebaseerd op data, een speerpunt voor KPOA is. Met het instrument BOOT, gecombineerd met DOT, kunnen we de gesprekkencyclus nog meer inhoud geven. In 2019 hebben we een start gemaakt met een pilot met schoolleiders voor de BOOT. Uit de evaluatie in 2020 is gebleken dat de BOOT niet als het juiste instrument wordt ervaren om je professioneel te verantwoorden. In 2021 zal er dan ook gekeken worden op welke wijze het juiste antwoord wordt gegeven op deze doelstelling uit het koersplan.

CAO

Eind 2019 is bekend gemaakt dat sociale partners een nieuwe CAO zijn overeengekomen. De CAO had een looptijd van 1 maart 2019 tot 1 november 2020. Deze is inmiddels verlengd tot en met 31 december 2020. CAO partners hebben opnieuw stappen gezet om de CAO te vernieuwen. Concreet betekent het dat de volgende hoofdstukken zijn vereenvoudigd en verhelderd: functiewaardering, salaris, vergoedingen en professionalisering.

De grootste wijzigingen zitten in de functies en beloning van school- en teamleiders en onderwijs-ondersteunend personeel. Dit betekent dat iedere werkgever zijn functiegebouw moet actualiseren en afwegen of er nieuwe functieomschrijvingen nodig zijn. In verband met de Coronacrisis had ieder bestuur de gelegenheid om de nieuw CAO ten aanzien van het functiegebouw te implementeren voor 1 november 2020.

De PGMR heeft in september ingestemd met de notitie CAO 2019-2020. Er is een gewijzigd functiegebouw KPOA vastgesteld. Op schoolniveau is er een functiehuis herijkt en vastgesteld indien dit noodzakelijk werd geacht. Alle wijzigingen die opgenomen zijn in de notitie zijn geïmplementeerd.

3.2 Personeelsbeheer

Prognose formatie

1 augustus 2020. Het betreft de beschikbare formatie die er nodig is t.a.v. de functie van leerkracht. De reden hiervoor is om een duidelijk zicht te krijgen op het verloop van deze functie in relatie tot het lerarentekort. Hierbij was de verwachting dat er ongeveer 15 fte vacatureruimte zou ontstaan door (deel)ontslagen en medewerkers die de AOW gerechtigde leeftijd bereiken. De krimp die zou moeten worden toegepast in de personeelsformatie op een aantal scholen is hier ook in verwerkt.

In de begrotingen van 2020 was een krimp in de personeelsformatie opgenomen van totaal 1,8 fte.

De beschikbare fte om de vacatureruimte van 15 fte in te vullen is in de prognose als volgt weergegeven:

| Prognose beschikbare fte per 1 augustus 2020 | Fte |
|---|-------------|
| Flexibele schil medewerkers beschikbaar voor interne mobiliteit | 9,0 |
| Zij-instromers in formatie | 3,8 |
| Studenten* | 5,0 |
| Taakvermeerdering | - |
| Beschikbaar FTE | 17,8 |

* Dit zijn deeltijd en voltijd pabo-studenten die afstuderen of in aanmerking komen voor versneld voor de klas traject. N.a.v. deze prognose was de inschatting dat de structurele formatieruimte die ontstaat ingevuld kon worden met de beschikbare fte in bovenstaand overzicht.

Realisatie formatie per 1 augustus 2020

Op de vier scholen waar een krimp was opgenomen in de begroting 2020 is deze via natuurlijk verloop gerealiseerd. Er waren geen onvrijwillige overplaatsingen. In onderstaand overzicht is de uiteindelijk realisatie van de formatie voor schooljaar 2020-2021 opgenomen.

| Uitstroom | Fte | Gerealiseerd | Fte |
|--------------------------|-------------|--|-------------|
| Deelontslagen | 2,6 | Flexibele schil interne mobiliteit | 6,8 |
| Ontslag op eigen verzoek | 12,5 | Zij-instromers* | 3,0 |
| AOW | 1,0 | Versneld voor de klas | 1,0 |
| | | Externe werving | 3,3 |
| | | Taakuitbreiding | 2,2 |
| | 16,1 | Ingezet in formatieve vacatures | 16,3 |

* Een gedeelte van de zij-instromers is nog ingezet in een dubbele bezetting. Dit vanwege de Corona-crisis en de tijdelijke sluiting die er geweest is van de scholen.

In de flexibele schil hebben we nieuwe medewerkers weten aan te trekken. Door de interne mobiliteit van medewerkers van de flexibele schil naar structurele formatieve vacatures op de scholen is dit ook noodzakelijk.

In totaal zijn er per 1 augustus 10 fte aan nieuwe medewerkers aangenomen in de flexibele schil. Waarvan 1 fte gekoppeld is aan het traineeship versneld voor de klas.

In totaal is er in de flexibele schil per 1 augustus 2020 voor 20 fte inzetbaar. Deze inzetbaarheid is dan ook benut in het begin van het schooljaar voor noodzakelijk langdurige vervangingen.

We constateren wederom dit schooljaar dat de tendens is dat de flexibele schil niet meer volledig gevuld wordt. We redden het echter wel steeds met de doorstroom vanuit de flexibele schil om de structurele vacatures in te vullen en een groot gedeelte van de langdurige vervangingen in het schooljaar. We hebben echter onze traineeships van zij-instroom en versneld voor de klas daarbij wel hard nodig.

Interne mobiliteit

In onderstaand overzicht is de interne mobiliteit weergegeven.

| Soort overplaatsing | Aantal | Gerealiseerd |
|---|--------|---|
| Mobiliteitswens van medewerkers van scholen waar boventalligheid was | 1 | 1 gerealiseerd |
| Noodzakelijke overplaatsing, anders dan boventalligheid | - | |
| Mobiliteit i.v.m. ontwikkelingswens | 11 | 5 gerealiseerd 3 ontslag ingediend 3 niet gerealiseerd, specifieke werkzaamheden waren er elders niet |
| Mobiliteit i.v.m. wens andere functie (inclusief kweekvijver leidinggevend) | 3 | 2 gerealiseerd 1 niet gerealiseerd |
| Mobiliteitswens vanuit flexibele schil naar vaste plek op een school | 19 | 17 gerealiseerd 2 ontslag ingediend |
| Aspirant leerkrachten (zij-instromers) | 6 | 4 op dezelfde school gebleven 2 op andere school |

Proces mobiliteit en vacatureruimte

In het mobiliteitsproces is er als eerste gestart met de boventalligheid bij de scholen. Deze medewerkers hebben als eerste de diverse vacatures aangeboden gekregen. Door interne mobiliteit en (deel) ontslagen is de krimp die toegepast moest worden op een aantal scholen behaald.

We hebben dit jaar, net zoals vorig jaar, de datum van 1 april vastgesteld waarop de scholen de vacatures kenbaar moesten maken. Het resultaat was dat het verplichte mobiliteitsproces wederom sneller op gang kwam. En dat daarna de werving voor de vacatures sneller van start kon gaan.

De scholen hebben allereerst gekeken welke medewerkers in het huidige team taakuitbreiding zouden willen. Als dit passend was in de organisatie heeft de schoolleider deze taakuitbreiding gehonoreerd. Uiteindelijk is er voor een totaal van 2,2 fte aan structurele uitbreidingen gegeven aan medewerkers.

Tijdens de briefing is er regelmatig overleg geweest tussen de schoolleiders. De teamleider flexibele schil was al vroegtijdig met de werving begonnen voor de invulling van de flexibele schil voor schooljaar 2020-2021. Hierdoor konden de noodzakelijke vervangingen voor verzuimverlof, ouderschapsverlof en zwangerschapsverlof voor de start van het schooljaar 2020-2021 ingevuld worden op alle scholen. Het is echter niet meer haalbaar om voor de kort-tijdelijke vervangingen voor

alle scholen een oplossing te bieden vanuit de flexibele schil. Hiervoor maken we gebruik van de regionale invalpool van Transvita waarbij we aangesloten zijn. Helaas zien we hier ook een tendens dat niet alle vervangingsaanvragen gehonoreerd kunnen worden.

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 in te vullen.
- Er ligt druk op de invulling van kort-tijdelijke vervangingen. De invalpool en de flexibele schil van KPOA kunnen niet alle aanvragen invullen met een vervanger.
- Aandacht blijven houden voor het binden en boeien van medewerkers. De meeste LIO studenten hebben een baan geaccepteerd bij KPOA. De LIO studenten die dit niet gedaan hebben daarvan is de reden dat ze buiten Amersfoort zich gingen vestigen of nog een andere ambitie hadden.
- De inzet van traineeships bij KPOA t.a.v. zij-instromers en versneld voor de klas blijven continueren. Waarbij de investering in de kwaliteit van begeleiding en de dubbele bezetting de eerste periode van het zij-instroomtraject essentieel zijn.

Flexibele schil

Op dit moment ervaart KPOA steeds meer dat er een nieuwe tendens aan het ontstaan is in de arbeidsmarkt. Het tekort aan leerkrachten is merkbaar in de scholen. KPOA heeft een flexibele schil ingericht om te zorgen dat leerlingen goed onderwijs blijven krijgen. Transvita is een verbindende factor. Mochten wij een probleem hebben, dan beschikken zij over een groot netwerk en weten ze wellicht een oplossing te bieden voor ons capaciteitsprobleem.

KPOA continueert de ingeslagen route van het inrichten van een flexibele schil van personeelsleden die een dienstverband hebben en werkzaamheden op de diverse scholen verrichten. Dit kan zowel via de vaste invalpool (VIP) als de Talentenpool van Transvita zijn. De teamleider van de flexibele schil is continu bezig met werving- en selectiegesprekken en de begeleiding van personeelsleden in de flexibele schil. De doorstroom vanuit de flexibele schil naar een vaste formatieve plek op een school gebeurt echter veel sneller in vergelijking met voorgaande jaren.

In september 2020 was er 20 fte benoemd in de flexibele schil. 2 fte, 4 personen, zijn werkzaam vanuit Transvita en de andere 18 fte is verdeeld over 27 personen die met een VIP aanstelling in de flexibele schil zitten.

Vanuit de 18 fte in de VIP is ongeveer 1 fte beschikbaar voor vervangingen. De overige fte/personen zijn allemaal ingezet op langdurige vervangingen. De huidige visie en doelstellingen van de flexibele schil richten zich op binden en boeien van personeel. Binden met werving en selectie van potentieel instromend personeel, waardoor een bijdrage kan worden geleverd aan de invulling van formatieve vacatures. Boeien met loopbaanontwikkeling.

Beheersing van uitkeringen na ontslag

Er wordt zorgvuldig bijgehouden welke tijdelijke werknemers we inzetten op tijdelijke formatieve vacatures, hier zit namelijk een risico. Ons beleid is om tijdelijke formatieve medewerkers in de flexibele schil op te nemen. Bij uitstroom van personeel onderzoeken wij zorgvuldig hoe het zit met uitkeringsrechten van medewerkers. 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.

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 die dit kabinet beschikbaar heeft gesteld, 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.

De werkdrukmiddelen worden per schooljaar beschikbaar gesteld. In 2020 zijn de loonkosten die zijn ingehouden i.v.m. de staking, conform afspraak met de GMR, toegevoegd aan de werkdrukmiddelen.

Voor kalenderjaar 2020 zijn de baten en lasten in onderstaand overzicht vermeld.

| | Baten | | | Lasten | | | |
|-------------------|------------------|---------------|------------------|------------------|---------------|--------------|------------------|
| | OCW | Staking | Totaal | Personeel | Materieel | Overig | Totaal |
| Aloysiuschool | 82.893 | 4.303 | 87.196 | 77.128 | 11.000 | - | 88.128 |
| Het Baken | 43.346 | - | 43.346 | 44.049 | - | - | 44.049 |
| De Biezen | 44.933 | - | 44.933 | 45.571 | - | - | 45.571 |
| De Breede Hei | 53.807 | - | 53.807 | 51.912 | - | - | 51.912 |
| Caeciliaschool | 82.998 | 2.830 | 85.828 | 84.738 | - | 2.904 | 87.642 |
| DOK12 | 53.894 | 1.572 | 55.466 | 53.292 | - | - | 53.292 |
| Sint Joris | 48.347 | 2.009 | 50.356 | 41.945 | - | - | 41.945 |
| St. Josephschool | 103.794 | 4.203 | 107.997 | 104.119 | - | - | 104.119 |
| Kameleon | 34.033 | - | 34.033 | 37.067 | 745 | - | 37.812 |
| De Kinderhof | 74.191 | 5.402 | 79.593 | 78.808 | - | - | 78.808 |
| De Kubus | 59.367 | 242 | 59.609 | 54.301 | - | - | 54.301 |
| De Langenoord | 63.358 | - | 63.358 | 62.957 | - | - | 62.957 |
| De Malelande | 139.238 | 799 | 140.037 | 132.349 | - | - | 132.349 |
| De Marke | 178.423 | 3.995 | 182.418 | 174.884 | 10.957 | - | 185.841 |
| SBO Michaëlschool | 40.440 | 4.273 | 44.713 | 39.312 | - | - | 39.312 |
| School op de Berg | 117.428 | 2.340 | 119.768 | 117.496 | - | - | 117.496 |
| Talentum | 63.768 | 276 | 64.044 | 66.576 | - | - | 66.576 |
| KPOA | - | 1.084 | 1.084 | - | - | - | - |
| Totaal | 1.284.258 | 33.329 | 1.317.587 | 1.266.506 | 22.702 | 2.904 | 1.292.111 |

In 2020 zijn de werkdrukmiddelen niet volledig besteed. Ook in 2018 en 2019 was dit het geval. Per school wordt bijgehouden hoeveel werkdrukmiddelen er nog besteed kunnen worden. In totaal gaat het om een kleine € 100.000. In de voortgangsgesprekken wordt de inzet van de werkdrukmiddelen steeds besproken. Ook wordt dan bekeken hoe de niet bestede werkdrukmiddelen uit voorgaande jaren besteed gaan worden, zodat er geen spaarpotjes ontstaan.

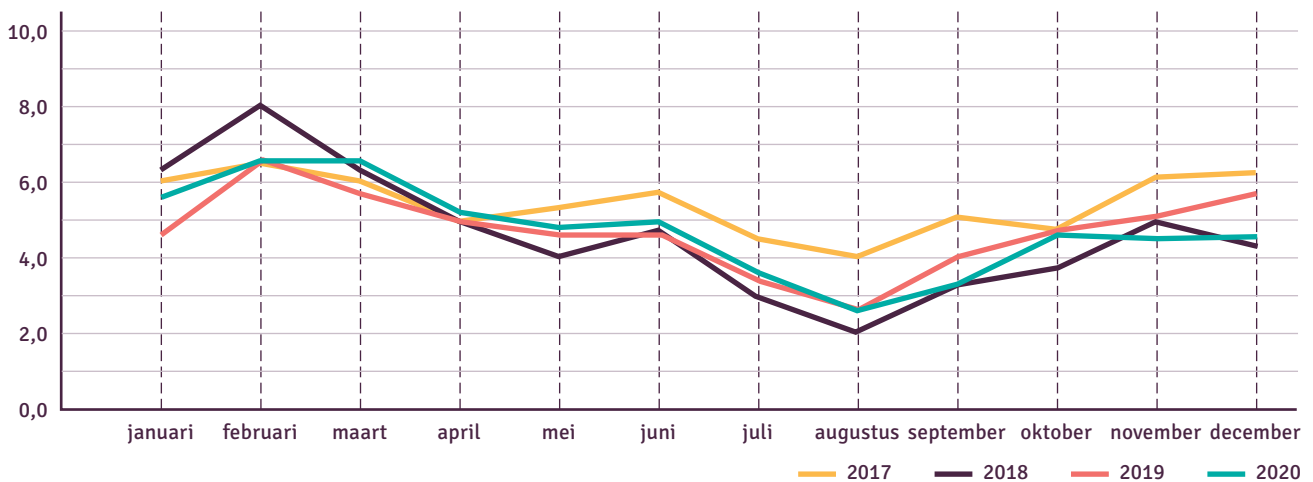
Aan het eind van ieder schooljaar wordt op de scholen de inzet van de werkdrukmiddelen geëvalueerd en een bestedingsplan voor het nieuwe schooljaar opgesteld.

3.3 Personeelszorg

Verzuimverlofcijfer 2020

Het verzuimverlofcijfer voor 2020 is uitgekomen op 4,67%. Dit percentage is identiek aan het percentage van 2019 wat een mooie prestatie is gezien de context. Het jaar 2020 kenmerkt zich door de Corona-uitbraak. Evenals in 2019 zien we ook in 2020 dat het grootste deel van het verzuimverlof bestaat uit langdurig verzuim. Ten opzichte van 2019 is het kortdurend verzuim (verzuim t/m 7 dagen), het middellang verzuim (7 t/m 42 dagen) en het extra lange verzuim (meer dan 365 dagen verzuim) iets gedaald en is en het lange verzuim (43 t/m 365 dagen) gestegen.

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 schooljaar 2019-2020 ligt op 4,91% en is daarmee lager dan onze doelstelling.



Eigen Regie Model

Het Eigen Regie Model is de filosofie achter het verzuimbeleid van KPOA en opgenomen in ons strategisch koersplan. Vanuit deze filosofie worden re-integratietrajecten uitgevoerd en preventieve interventies ingezet om verzuim te voorkomen, waarbij we uitgaan van een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer.

Vanwege de Corona-uitbraak in maart 2020 heeft een aantal re-integratie trajecten vertraging opgelopen. Dit is met name terug te leiden naar de bijzonderheid van de situatie. Leidinggevendenden hebben met hun medewerkers de juiste stappen gezet, waaronder de aanpassing van de plannen van aanpak aangepast en de opbouw in uren en taken. Echter het toetsen van de duurzaamheid van het herstel in de eigen functie, dat wil zeggen in de normalsituatie waarbij les wordt gegeven in de groep aan alle leerlingen, was niet altijd mogelijk op het moment dat de medewerker in deze fase van de re-integratie kwam. Kwalitatief gezien zijn de trajecten over het algemeen verlopen zoals deze zouden moeten lopen.

De hygiëne in re-integratietrajecten is opnieuw van een hoog niveau. Ook tijdens de Corona-uitbraak is zorgvuldig omgegaan met de stappen uit het proces van de Wet verbetering Poortwachter. MT-leden doen geregeld een beroep op de kennis van de bedrijfsarts en de beleidsmedewerkers personeel om te sparren en advies te vragen.

Alle MT-leden 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 jaar gegeven en zal ook in 2021 weer worden aangeboden.

Vanuit preventief oogpunt heeft KPOA haar medewerkers voor het derde jaar op rij de mogelijkheid geboden voor een griepvaccinatie. Lang bleef onduidelijk of de vaccins ook daadwerkelijk beschikbaar zouden zijn voor onze medewerkers. Gelukkig waren er voldoende vaccins beschikbaar en heeft KPOA, met inachtneming strikte maatregelen omtrent de Corona-uitbraak, 32 medewerkers kunnen laten vaccineren, ten opzichte van 28 in 2019 en 19 in 2018.

Ziektewet

KPOA is sinds 1 juli 2016 eigen risicodrager 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 risicodrager een lagere premie Ziektewet aan het UWV.

In 2020 heeft KPOA één oud-medewerker een ziektewetuitkering moeten uitbetalen over een periode van ongeveer viereneenhalve maand. Echter in het najaar bleek dat deze uitkering ten onrechte was uitgekeerd en is het hele bedrag door medewerker terug betaald.

Aansprakelijkheidstelling

Begin 2020 heeft KPOA een brief ontvangen waarin een medewerker, die op de werkvloer letsel heeft opgelopen, KPOA aansprakelijk stelt voor het opgelopen letsel. KPOA heeft hierop contact opgenomen met haar verzekeraar voor aansprakelijkheid en zij zijn een onderzoek gestart naar de oorzaak, de gevolgen etc. Dit onderzoek loopt nog.

Interne en externe vertrouwenspersonen

Vanuit de kernwaarde 'Vertrouwen' heeft KPOA op al haar scholen medewerker(s) die de taak van interne contactpersoon op zich hebben genomen. Leerlingen, ouders/verzorgers en medewerkers van onze scholen kunnen bij de interne vertrouwenspersonen terecht voor een scala aan onderwerpen, waaronder; pesten, ongewenste omgangsvormen, een klacht, advies over diverse zaken etc. Naast de interne vertrouwenspersonen heeft KPOA ook twee externe vertrouwenspersonen (via de CED) groep aangesteld. Interne contactpersonen, ouders/verzorgers en medewerkers kunnen met hun vragen ook terecht bij de externe vertrouwenspersonen.

Om de interne contactpersonen te ondersteunen in het uitvoeren van hun taken, organiseert de beleidsmedewerker personeel jaarlijks éénmaal of tweemaal een bijeenkomst voor alle interne contactpersonen en de externe vertrouwenspersoon waarin we trends, ontwikkelingen en specifieke thema's bespreken en ervaringen uitwisselen. In 2020 heeft twee keer een netwerkbijeenkomst voor interne contactpersonen plaatsgevonden. In de bijeenkomsten kwamen, onder meer, de volgende thema's aan bod: het jaarverslag 2019, communicatie met ouders, protocol sociale media, stimuleringsregeling gezonde relaties & seksualiteit en de aangepaste klachtenregeling van KPOA. Naast deze bijeenkomsten hebben de interne contactpersonen ook andere activiteiten ontplooid om hun kennis te vergroten, waaronder het volgende van de training 'In vertrouwde handen' van de CED groep, coaching in hun rol, verzamelen van informatie over verschillende thema's, bijwonen van webinars etc.

Naast het vergroten van hun inhoudelijke kennis hebben de interne contactpersonen aandacht besteed aan het voorlichten van leerlingen, ouders en collega's over het vertrouwenswerk en het delen van deze informatie via verschillende kanalen, nieuwsbrieven, websites, vergaderingen, bijeenkomsten, groeps gesprekken etc. Ook zijn de interne contactpersonen het afgelopen jaar betrokken geweest bij diverse onderwerpen op het gebied van veiligheidsbeleid, denk hierbij aan:

- Aanpassing veiligheidsbeleid, waaronder gedragsprotocol, pestprotocol en schoolveiligheidsplan
- Sociaal emotionele ontwikkeling van leerlingen
- Overleg consulent leerrecht, nauw contact gebiedsteam en schoolarts.

De externe vertrouwenspersonen zijn in negen gevallen actief betrokken geweest. Het betrof casussen waarin de externe vertrouwenspersonen ouders, leerkrachten en interne contactpersonen bijstond. Eén van de casussen omvatte twee officiële klachten, waarbij de externe vertrouwenspersoon de aangeklaagde bijstond. De aangepaste klachtenregeling die op 1 september 2020 is ingegaan, schrijft voor dat er bij een formele klacht altijd eerst een gesprek plaatsvindt tussen de klager (ondersteund door de externe vertrouwenspersoon) en de aangeklaagde (ondersteund door de schoolleider/bestuurssecretaris). Dit is tweemaal voorgekomen. Hierbij stond de externe vertrouwenspersoon de ouders bij en de bestuurssecretaris de school. De constructieve gesprekken hebben in beide gevallen geresulteerd tot het niet indienen van een klacht.

Preventiemedewerkers

Normaal gesproken vindt er in het derde kwartaal ook een bijeenkomst van preventiemedewerkers plaats. Deze bijeenkomst staat grotendeels in het teken van actualiteiten, situaties op verschillende scholen, van elkaar leren en samen zoeken naar mogelijke oplossingen voor ontstane situaties waarbij optimaal gebruik wordt gemaakt van elkaars kennis en ervaring. Wegens een gebrek aan agendapunten is de bijeenkomst verschoven naar het voorjaar van 2021.

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. In 2020 is KPOA blijven zoeken naar geschikte kandidaten uit de doelgroep voor de Participatiewet voor verschillende functies bij KPOA. Helaas heeft dit niet geleid tot nieuwe medewerkers voor KPOA.

Corona

Extra spreekuren bedrijfsarts

De Corona-uitbraak heeft geleid tot veel vragen van schoolleiders, teamleiders en medewerkers voor wat betreft de fysieke en mentale gezondheid. Dit heeft er toe geleid dat KPOA extra spreekuren heeft ingepland voor medewerkers met vragen over hun eigen gezondheid; waaronder behoor ik tot de risicogroep, kan ik lesgeven op school, mijn partner is ziek en kan ik wel op school werken etc. De bedrijfsarts heeft bijna 50 adviezen afgegeven aan medewerkers met vragen over Corona.

Coronatesten

In de periode na de opening van de scholen per 11 mei 2020 en het openen van algemene Coronateststraten door de GGD op 1 juli 2020 heeft KPOA haar medewerkers de mogelijkheid gegeven zich op kosten van KPOA te laten testen op het Coronavirus. Twintig medewerkers hebben hiervan gebruik gemaakt.

3.4 Kengetallen personeel

Aantal medewerkers en fte

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

| Jaar | Aantal medewerkers | Aantal fte |
|------|--------------------|------------|
| 2020 | 495 | 345 |
| 2019 | 503 | 348 |
| 2018 | 499 | 353 |
| 2017 | 504 | 357 |

In- en uitstroom van medewerkers

In 2020 stroomden 42 medewerkers in. Het aantal medewerkers dat KPOA verliet bedroeg 50, hieronder weergegeven naar de reden van uitstroom.

| Reden | Aantal |
|---------------------------------------|-----------|
| Eigen verzoek | 38 |
| Pensioen | 4 |
| Einde tijdelijk contract / vervanging | 6 |
| Blijvend arbeidsongeschikt | 1 |
| Gewichtige redenen | 1 |
| Ongeschikt voor de functie | - |
| Totaal | 50 |

Leeftijdsopbouw in procenten

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

| Categorie | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
|---------------|-------------|---------------|---------------|---------------|
| < 25 jaar | 4,2% | 5,3% | 5,6% | 4,4% |
| 25-34 jaar | 22,0% | 21,0% | 22,8% | 25,0% |
| 35-44 jaar | 29,9% | 30,3% | 28,1% | 25,6% |
| 45-54 jaar | 21,0% | 19,6% | 20,2% | 22,0% |
| > 55 jaar | 22,8% | 23,8% | 23,2% | 23,0% |
| Totaal | 100% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Verhouding mannen en vrouwen

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

| Jaar | Vrouwen | Mannen |
|------|---------|--------|
| 2020 | 89,3% | 10,7% |
| 2019 | 89,5% | 10,5% |
| 2018 | 90,6% | 9,4% |
| 2017 | 89,9% | 10,1% |

Verdeling parttimers en fulltimers

Binnen KPOA werkt ca. 9% van de medewerkers op fulltime basis en ca. 91% op basis van een parttime dienstverband.



Onze middelen



4 Onze middelen

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.

Behaalde resultaten 2020

- Veiligheid van de schoolgebouwen is op orde.
- Het proces voor nieuwbouw van Talentum en DOK12 is gestart, in samenwerking met andere schoolbesturen in Amersfoort is er een uniform basisgebouw ontwikkeld.
- De AO/IC is herijkt.
- Onze liquide middelen zijn ondergebracht in bij het ministerie van Financiën (schatkistbankieren).
- Verwerving en besteding van middelen is gericht op het primair proces.
- De financiële positie van KPOA is gezond.

4.1 Huisvesting

4.1.1 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-wiskunde, 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 en Sint Joris).

In 2020 waren de aandachtspunten voor de huisvesting binnen KPOA het ontwikkelen van kindcentra, onderwijskundige aanpassingen voor het jonge kind, het renoveren van sanitair, het aanpassen van het binnenklimaat en verduurzaming van de scholen.

4.1.2 Onderhoud

Uitvoering meerjarenonderhoudsplan (MJOP) 2020

In 2020 is o.a. het volgende groot onderhoud uitgevoerd:

- Aloysiuschool: aanbrengen airco
- De Kinderhof: aanpassing kleuterplein
- De Langenoord: aanbrengen airco en aanpassing ventilatie
- SBO Michaëlschool: aanpassing kleedkamers t.b.v. overlegruimten
- School op de Berg: renovatie sanitair op de verdieping

In 2020 is er € 399.000 onttrokken aan de voorziening groot onderhoud, waar een onttrekking van € 1.083.000 was begroot. Een aantal posten zijn doorgeschoven naar 2021 en verder omdat vanwege de Coronamaatregelen de uitvoering niet mogelijk was of omdat bij de jaarplanning is gebleken dat vervanging en/of uitvoering nog niet nodig was.

In het MJOP is rekening gehouden met de vervangende nieuwbouw van Talentum in 2023. Het onderhoud van de locaties Raadhoven en Koning Karelpad zijn tot een minimum beperkt.

Klachtenonderhoud

Het urencontract voor het klachtenonderhoud door de SRO is voortgezet in 2020.

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 2020 geïnformeerd over de data van uitvoering van de diverse werkzaamheden.

Onderhoud dependances

KPOA maakt gebruik van aantal dependances:

- Het Baken: Venestraat 17
- De Malelande: Zeldertsedreef 22-28
- School op de Berg: Van Marnixlaan 53
- School op de Berg: Hugo de Grootlaan 25

Het Baken huurt een lokaal van Woningstichting Nijkerk. Tevens staat er een tijdelijke unit op het schoolplein van Het Baken.

Voor acht schoolwoningen (Zeldertsedreef 22-28) wordt een medegebruikersvergoeding betaald aan de gemeente Amersfoort. De gemeente Amersfoort heeft een contract met Schoonderbeek voor het beheer en onderhoud van de schoolwoningen.

KPOA betaalt een medegebruikersvergoeding aan PCBO voor het gebruik van twee lokalen bij De Stek (Van Marnixlaan 53) en een medegebruikersvergoeding aan de Onderwijs Groep Amersfoort voor het gebruik van twee lokalen bij De Amersfoortse Berg (Hugo de Grootlaan 25).

4.1.3 Veiligheid

Brandveiligheid

In het najaar zijn de scholen geïnspecteerd door de brandweer. Onderzoek naar spiegeldraadglas in brandwerende puien heeft aangetoond dat de brandwerendheid niet voldoende is. KPOA heeft op advies van de brandweer alle spiegeldraadglas in de brandwerende puien bij de diverse scholen vervangen voor brandwerend glas.

Legionellabestrijding

In 2020 zijn de benodigde controles en herstelwerkzaamheden voor de bestrijding van legionella uitgevoerd.

Controle NEN3140

De keuringen van de NEN3140 zijn vanwege de Corona niet uitgevoerd. De keuring is doorgeschoven naar 2021.

4.1.4 Ontwikkelingen 2020

Onderzoek lood

Begin 2020 is in verband met een verhoogd loodgehalte in water bij een kinderdagverblijf in Amsterdam (landelijk nieuws) een onderzoek uitgevoerd naar loden leidingen in de gebouwen van voor 1960. Uit het onderzoek is gebleken dat in de scholen van KPOA geen loden leidingen aanwezig zijn.

Onderzoek ventilatie

In verband met de Coronamaatregelen en advies om vaak te ventileren is er een ventilatie onderzoek uitgevoerd. De gebouwen van KPOA zijn getoetst aan het vigerend Bouwbesluit. De gebouwen voldoen op een enkel gebouw na. Hiervoor worden aanpassingen gedaan.

Energiemanagement

Door de monitoring van het gas en elektra verbruik is er een grote besparing gerealiseerd. De stooklijnen zijn beter afgesteld. Bij de Caeciliaschool, De Biezen en De Breede Hei is de regeling van de werktuigbouwkundige installatie vervangen. Hierdoor is de werktuigbouwkundige installatie beter in te stellen en te beheren.

DOK12 – Nieuwbouw

In de Laakse Tuinen (in de wijk Vathorst) is een plek gereserveerd voor de nieuwbouw van het scholencluster van DOK12 en Boulevard 410 (SBO school van Meerkring) en een gymzaal. Eind 2020 is er gestart met het opstellen van een PvE. In 2021 gaat er gestart worden met de aanbesteding van partijen en het ontwerptraject van het scholencluster.

Talentum – Vervangende nieuwbouw

Begin 2020 is er gestart met de ontwikkeling van een Uniform Basis Gebouw (UBG). Het UBG vormt de basis voor herontwikkeling van de vier scholen in Schothorst. Talentum is in het kader van het integraal huisvestingsplan in Amersfoort de tweede school (de eerste KPOA-school) die gerealiseerd gaat worden. In 2020 is het PvE traject doorlopen. In 2021 gaat er gestart worden met het ontwerptraject.

4.1.5 Ontwikkelingen 2021

Aanpassing ventilatie

Uit het landelijke ventilatieonderzoek is naar voren gekomen dat veel basisscholen niet voldoen aan de wettelijke norm. Voor de aanpassing van de ventilatie is een subsidie beschikbaar gesteld. De omvang van deze landelijke subsidie is bij lange na niet dekkend om de kosten van verbetering van de ventilatie te bekostigen. De PO-Raad is in gesprek met OCW om meer middelen beschikbaar te krijgen. Indien de landelijke eisen voor ventilatie van scholen worden aangescherpt cq de aangescherpte eisen gaan gelden voor bestaande gebouwen, betekent dit een groot financieel risico waarvoor in de bekostiging vooralsnog geen passende vergoeding beschikbaar is.

Het Baken – Verhuizing

In de voorjaarsvakantie van 2021 verhuist Het Baken met 4 bovenbouwgroepen naar de nieuwbouw van KC Holk. Het Baken maakt de komende jaren medegebruik van de nieuwbouw in afwachting van een definitieve uitbreiding in de herontwikkeling van woonzorgcentrum Huize Sint Jozef.

De Biezen – Renovatie

In de mei- en zomervakantie gaat er gestart worden met de renovatie van de gevel en het dak van De Biezen. Tevens wordt er onderzoek gedaan naar het plaatsen van zonnepanelen en het aanbrengen van LED verlichting.

De Malelande – Verhuizing

In de zomervakantie van 2021 verhuist De Malelande locatie Zeldertsedreef naar de hoofdlocatie. De dependance komt te vervallen.

Talentum – Verhuizing

In de zomervakantie van 2021 verhuist Talentum locatie Raadhoven naar de hoofdlocatie. Locatie Raadhoven komt te vervallen voor Talentum, maar wordt als tijdelijke locatie gebruikt door De Weesboom (Meerkring) in afwachting van de oplevering van de nieuwbouw.

4.2 Facilitair

4.2.1 Inkoop

KPOA heeft in 2014 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:

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

In 2020 zijn, conform planning, geen trajecten voor Europees Aanbesteden uitgezet.

Onderstaand de planning, zoals deze in het geactualiseerde inkoopbeleidsplan is opgenomen. Omdat we gebruik maken van de opties om de lopende overeenkomsten te verlengen staan voor 2021 twee trajecten op de planning, meubilair en bedrijfsgezondheidszorg.

| Omschrijving | Inkoopstrategie | Planning | Niveau |
|-------------------------------------|------------------------|--------------|----------|
| Leermiddelen – OLP | Europees aanbesteden | 2020 (2023) | Centraal |
| Leermiddelen – Verbruik | Afhankelijk van bedrag | Indien nodig | School |
| Meubilair | Europees aanbesteden | 2021 | Centraal |
| ICT – Duurzaam | Europees aanbesteden | 2020 (2022) | Centraal |
| ICT – Licenties / Software / Overig | Afhankelijk van bedrag | Indien nodig | School |
| Reproductie | Europees aanbesteden | 2024 | 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 | 2020 (2021) | Centraal |
| Inhuur personeel | Afhankelijk van bedrag | Indien nodig | School |

| Omschrijving | Inkoopstrategie | Planning | Niveau |
|--------------------------------------|------------------------|--------------|-----------------|
| 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) | Centraal |
| Energie | Europees aanbesteden | 2024 | Centraal |
| Publiekrechtelijke heffingen – Afval | Afhankelijk van bedrag | Indien nodig | Centraal/School |

(= optie einddatum na verlenging huidige overeenkomst)

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

4.2.2 Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

Functionaris Gegevensbescherming

In het jaarlijks bestuursgesprek heeft de externe functionaris gegevensbescherming (FG) onder andere de volgende conclusies gedeeld:

- KPOA is goed op weg met de implementatie van de AVG binnen de organisatie. Per augustus 2019 heeft KPOA de CED-Groep ingehuurd als externe FG. We zijn gestart met een nulmeting / analyse van de reeds bestaande AVG-documenten om een beeld te vormen van de stand van zaken binnen de organisatie. Dit is verwerkt in een rapport met aanbevelingen om de documenten te verbeteren en een advies om nog ontbrekende documenten op orde te maken. Inmiddels is een aantal verplichte en gewenste documenten vastgesteld en ingestemd door bestuur en GMR en op de website of een vaste plek in SharePoint gezet (vademecum voor medewerkers), echter er ontbreken ook nog een aantal (voor de AVG verplichte) documenten. De FG stuurt een aantal formats hiervan zodat het op orde brengen van deze documenten relatief snel kan plaatsvinden. Een punt van aandacht is dat deze verplichte documenten officieel moeten worden vastgesteld door het CvB met instemming van de GMR.
- Tijdens de lockdown periode(s) zijn er een paar honderd laptops uitgeleend door de scholen, hiervoor zijn bruikleenovereenkomsten uitgegeven. Een enkele school heeft in de beginperiode met Zoom gewerkt maar na de berichtgeving daarover is men overgestapt naar MS-Teams. Met ICT-coördinatoren is gesproken over de consequenties van het thuiswerken maar er is (nog) geen thuiswerkprotocol opgesteld, de FG stuurt een format.
- De privacy bewustwording binnen KPOA is gegroeid, hier is door de security officer veel aandacht aan besteed door o.a. schoolbezoeken, posters, nep phishingmail en het uitdelen van de gesprekskaartjes. Echter we zien bij de meldingen van datalekken dat er niet van elke school meldingen zijn dus het vermoeden is dat de bewustwording niet op elke school even hoog is.

Vervolg

In 2021 pakken we de adviezen uit het rapport van de FG verder op, deze zullen op basis van de formats van de FG worden opgesteld en vastgesteld na instemming door de GMR. Daarbij blijven we uitgaan van het principe dat we aan de wettelijke regels voldoen, maar de uitvoering daarvan moet wel haalbaar en werkbaar zijn voor de mensen op de werkvloer.

In 2021 zal de FG ook een aantal scholen bezoeken om op de werkvloer te onderzoeken of en hoe er gewerkt wordt binnen de regels van de AVG. Uit deze schoolbezoeken verwachten wij nog verdere adviezen te ontvangen.

Incidentenregister

De FG heeft over het kalenderjaar 2020 de volgende incidenten gerapporteerd:

Er zijn voor 2020 acht incidenten gemeld waarvan er geen één gemeld hoefde te worden bij de

Autoriteit Persoonsgegevens. Bij derden waren er twee datalekken waarvan er één door de leverancier gemeld is bij de AP. Het totaal overzicht van de incidenten is inmiddels gestuurd.

Er zijn voor zo ver bekend in 2020 geen verzoeken geweest van betrokkenen.

4.3 Financieel

4.3.1 Financieel beleid

In 2019 is in aansluiting op het Dynamisch koersplan KPOA 2022 het bestaande financiële beleidsplan herzien. Vanuit het streven een financieel gezonde organisatie te zijn, waarbij het geld optimaal wordt ingezet voor het onderwijs aan kinderen, ligt de reservepositie op een minimaal verantwoord niveau bezien 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.

4.3.2 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 op basis van de 1 oktobertelling de bekostiging vanuit OCW plaatsvindt:

- Personele bekostiging regulier
- Personeels- en arbeidsmarktbeleid exclusief werkdrukmiddelen
- Prestatiebox PO
- Aanvullende bekostiging onderwijsachterstandenbeleid
- Materiële instandhouding regulier

De werkdrukmiddelen die sinds 1 augustus 2018 zijn opgenomen in het personeels- en arbeidsmarktbeleid vallen niet onder het allocatiemodel. De werkdrukmiddelen 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. Deze subsidie wordt toegekend aan het collectief beleid, aangezien de (loon)kosten van de zij-instromers 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 efficiencywinst 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%. Het streven is om dit percentage niet te handhaven. 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 4% van de allocatie mogen zijn.

4.3.3 Planning en control

KPOA kent een gebruikelijke PDCA-cyclus, waarbij het Dynamisch Koersplan KPOA 2022 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 bijsturingmaatregelen genomen. Over de eerste 3 kwartalen worden kwartaalrapportages opgesteld. Na afloop van het kalenderjaar wordt het jaarverslag opgesteld.

Voor de opzet en uitwerking van de planning en control cyclus wordt verwezen naar het document Administratieve organisatie / Interne controle, welke in 2020 is geactualiseerd.

4.3.4 Treasuryverslag

Treasurystatuut

In 2019 is het treasurystatuut geëvalueerd, aangepast en vastgesteld, rekening houdend met de geldende wettelijke kaders (Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016).

In het treasurystatuut zijn de algemene grondslagen en beginselen van het treasurybeleid van KPOA vastgelegd.

De doelstellingen van het treasurybeleid zijn:

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

Schatkistbankieren

In januari 2020 hebben we een brief van de ABN-AMRO ontvangen waarin zij aankondigen dat zij vanaf april 2020 negatieve rente in rekening gaan brengen. We hebben diverse mogelijkheden onderzocht om het negatieve rendement op onze liquide middelen te minimaliseren. We hebben gekozen voor de mogelijkheid om te gaan schatkistbankieren. Bij schatkistbankieren worden alle middelen aangehouden op een eigen rekening-courant bij het ministerie van Financiën. De minimale rente bij het ministerie is 0%. Vanaf 14 mei 2020 is het schatkistbankieren ingegaan.

Overtollige middelen

KPOA heeft in 2020, conform het treasurystatuut, de tijdelijk overtollige middelen uitsluitend geplaatst op een deposito, op spaarrekeningen en op een eigen rekening-courant bij het ministerie van Financiën. Vanwege de overstap naar schatkistbankieren zijn het deposito en de spaarrekeningen van KPOA in 2020 opgeheven. SDV heeft nog wel een spaarrekening. De middelen van SDV vallen niet onder schatkistbankieren.

De ontvangen rente in 2020 was nagenoeg nihil. Over een periode van 1,5 maand is er door de ABN-AMRO negatieve rente in rekening gebracht.

4.3.5 Terugblik 2020

Coronakosten

De Coronacrisis heeft uiteraard ook een financiële impact gehad. Leerkrachten konden vanwege de Coronamaatregelen soms niet voor de klas staan. In 2020 zijn er 567 dagen vervangen. Het werkelijk aantal dagen dat er Coronaverlof is opgenomen ligt hoger. Daarnaast zijn er extra kosten gemaakt voor de intensivering van de schoonmaak en het aanschaffen van hygiëne-artikelen en beschermingsmiddelen.

- Vervanging Coronaverlof: € 149.000
- Overige extra lasten: € 77.000
- Totaal Coronakosten: € 226.000

Exploitatierkening

In onderstaand overzicht wordt de exploitatierkening over 2020 weergegeven. Ter vergelijking zijn de begroting 2020 en de realisatie 2019 vermeld.

| Exploitatie (bedragen in € 1.000) | Realisatie 2020 | Begroting 2020 | Realisatie 2019 | Vershil realisatie – begroting 2020 |
|--------------------------------------|--------------------|-------------------|--------------------|--|
| Baten | | | | |
| Rijksbijdragen OCW | 32.830 | 31.872 | 32.278 | 958 |
| Overige overheidsbijdragen | 488 | 189 | 240 | 299 |
| Overige baten | 615 | 529 | 643 | 86 |
| Totaal baten | 33.933 | 32.590 | 33.161 | 1.343 |
| Lasten | | | | |
| Personeelslasten | 27.687 | 27.738 | 26.137 | 51 |
| Afschrijvingen | 418 | 451 | 410 | 33 |
| Huisvestingslasten | 2.693 | 2.592 | 2.584 | -101 |
| Overige lasten | 2.924 | 2.829 | 2.798 | -95 |
| Totaal lasten | 33.722 | 33.610 | 31.929 | -112 |
| Saldo baten en lasten | 211 | -1.020 | 1.232 | 1.231 |
| Financiële baten en lasten | -11 | -5 | -2 | -6 |
| Exploitatieresultaat | 200 | -1.025 | 1.230 | 1.225 |

Het exploitatieresultaat over 2020 bedraagt € 200.000 positief. In de begroting was rekening gehouden met een tekort van € 1.025.000. Het exploitatieresultaat laat dus een positieve afwijking t.o.v. de begroting van € 1.225.000 zien.

De belangrijkste meevallers waren:

- Hogere indexering personele bekostiging en ramingsbijstelling OCW: € 328.000
- Vergoeding kosten voor de procesbegeleiding van de doordecentralisatie: € 277.000
- Minder zij-instromers en extra subsidie van Transvita voor zij-instromers: € 105.000
- Minder gebruik gemaakt van ouderschapsverlof: € 67.000
- Minder uitgegeven aan scholing: € 76.000
- Vrijval collectieve personele buffer: € 100.000

Hierna worden de belangrijkste verschillen tussen de realisatie en de begroting beschreven.

Rijksbijdragen OCW

De rijksbijdragen OCW zijn de belangrijkste inkomstenbron van KPOA. In 2020 bedraagt deze 96,7% van de totale baten. De rijksbijdragen OCW zijn 3,0% hoger (€ 958.000) dan de begrote inkomsten voor 2020.

De basisbekostiging is per saldo € 513.000 (1,8%) hoger dan begroot. Een deel van deze verhoging (ca. 0,65%) is middels een verhoogde eindejaarsuitkering aan het personeel uitgekeerd. Daarnaast was de jaarlijkse indexering van de personele bekostiging aan de hand van de referentiesystematiek hoger dan begroot (ca. 0,45%) en heeft er een ramingsbijstelling plaatsgevonden bij OCW (ca. 0,7%).

Voor de werkdrukmiddelen was een bedrag van € 225,00 per leerling begroot. Door indexatie is er in schooljaar 2019-2020 € 229,21 per leerling ontvangen. In schooljaar 2020-2021 is het bedrag verhoogd naar € 251,38 per leerling in het regulier basisonderwijs en € 377,07 per leerling in het speciaal basisonderwijs. In totaal is er € 78.000 meer ontvangen dan begroot.

Er zijn aanvullende subsidies toegekend voor diverse programma's die niet waren begroot (€ 97.000). Het grootste deel heeft betrekking op de subsidie Inhaal- en ondersteuningsprogramma onderwijs. Deze subsidie is bedoeld voor het wegwerken dan wel inhalen van achterstanden.

Van het project Samen Opleiden zijn de baten € 136.000 hoger dan begroot. Deze stijging komt o.a. doordat de subsidie n.a.v. het convenant dat in december 2019 is afgesloten is verhoogd. De lasten zijn € 86.000 hoger dan begroot. Bij controle is gebleken dat er in 2015 te weinig baten waren vrijgevallen, dat is in 2020 gecorrigeerd (€ 38.000).

Ook de inkomsten voor passend onderwijs zijn hoger dan begroot (€ 133.000), met name doordat er meer arrangementen zijn afgegeven dan verwacht, maar ook omdat het bedrag per leerling hoger is dan begroot en doordat de samenwerkingsverbanden reserves hebben uitgekeerd.

Overige overheidsbijdragen

De overige overheidsbijdragen bestaan met name uit een gemeentelijke subsidie voor Zorg in en om de school, een gymzaalvergoeding en een gemeentelijke subsidie ten behoeve van onderschoolse dagbehandeling vanuit 's Heerenloo. Deze subsidies zijn nagenoeg conform begroting.

De kosten voor de procesbegeleiding van de doordecentralisatie, die we de afgelopen jaren hebben betaald, zijn in 2020 door de huisvestingscoöperatie Samenfoort PO vergoed. Wij hebben een bedrag van € 277.000 ontvangen. Hier was in de begroting geen rekening mee gehouden.

Vijf scholen hebben bij de gemeente een subsidie voor een kwaliteitsimpuls VVE aangevraagd en toegekend gekregen, deze subsidie was niet begroot (€ 21.000).

Overige baten

De overige baten zijn € 86.000 hoger dan begroot.

De ouderbijdragen zijn € 37.000 lager met name omdat diverse activiteiten (zoals kamp) in verband met Corona niet door zijn gegaan.

Van het Participatiefonds is een eenmalige uitkering van € 19.000 ontvangen voor herwaardering van OOP-functies in het SBO.

Van Transvita hebben we € 45.000 subsidie ontvangen voor de zij-instromers die in 2019 en 2020 zijn gestart, deze subsidie was niet begroot en er staan geen aanvullende kosten tegenover.

Verder hebben de overige baten vooral betrekking op diverse kleinere posten die door het incidentele karakter lastig zijn te begroten (zoals doorbelasting van kosten, bijdragen van ouderverengingen en overige subsidies voor bijvoorbeeld een groen schoolplein of muziek). In de meeste gevallen ter dekking van overige lasten die gerealiseerd zijn.

Personele lasten

In 2020 bedragen de personele lasten 82,1% van de totale lasten. De loonkosten zijn € 472.000 lager dan begroot, de overige personeelslasten zijn € 421.000 hoger dan begroot. Per saldo zijn de personele lasten € 51.000 lager dan begroot.

De loonkosten zijn per kostenplaats geanalyseerd. De loonkosten van de scholen en het bestuursbureau zijn per saldo € 6.000 lager dan begroot. Een lichte stijging van de loonkosten door een eenmalige verhoging van de eindejaarsuitkering (van 6,3% naar 7%) en vervanging van Corona-verlof werd gecompenseerd door een aantal meevallers, zoals:

- Grote personele buffers werden niet altijd volledig ingezet, ook omdat er niet altijd vervanging beschikbaar was.
- Vacatures werden later ingevuld dan gepland.
- Vacatures werden ingevuld door medewerkers met een lagere inschaling dan begroot.
- De uitgave aan sociale lasten die voor de eenmalige uitkeringen was begroot viel lager uit.
- Vanaf augustus 2020 geen loonkosten van een schoolleider op de St. Josephschool, maar inhuur van een interim-schoolleider (overige personeelslasten).

Op collectief niveau waren de loonkosten € 466.000 lager dan begroot:

- De kosten voor ouderschapsverlof zijn € 67.000 lager dan begroot doordat er minder medewerkers gebruik van hebben gemaakt.
- Voor de zij-instromers waren alle kosten begroot bij de loonkosten. Echter de kosten voor assessments en scholing, worden onder de overige personeelslasten verantwoord. Er was begroot dat we 8 zij-instromers zouden aannemen, dit zijn er 4 geworden. De loonkosten voor de zij-instromers zijn hierdoor € 202.000 lager dan begroot. Hier staat tegenover dat de subsidie van OCW € 16.000 lager was dan begroot en de scholingskosten € 126.000 hoger dan begroot. Per saldo heeft het aannemen van minder zij-instromers een positief effect op het resultaat gehad van € 60.000.
- Van de voorziening personeel per 31-12-2019 is € 99.000 ten gunste van het collectief vrijgevallen, omdat een deel van de loonkosten ten laste van een school zijn gekomen of omdat de werkelijke loonkosten lager waren.
- De grote personele buffer (€ 100.000) is niet volledig uitgegeven dan wel vrijgevallen ten behoeve van extra kosten op scholen.

De belangrijkste afwijkingen in de overige personeelslasten zijn:

- Dotaties personele voorzieningen (€ 130.000 meer uitgegeven dan begroot)
Dit betreft met name een dotatie aan de voorziening personeel die wordt 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. Een dotatie aan deze voorziening wordt niet begroot, aangezien er op dat moment voor de personeelsleden waarvan we verwachten dat zij, met aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid, uitstromen reeds een voorziening is.
- Personeel niet in loondienst (€ 305.000 meer uitgegeven dan begroot)
De hogere uitgaven houden nauw verband met de hogere inkomsten voor werkdrukmiddelen, aanvullende subsidies en passend onderwijs. De inhuur van een interim schoolleider voor de St. Josephschool vanaf augustus 2020 was niet begroot.

- Opleiding en scholing en Zorg in en om de school (€ 50.000 meer uitgegeven dan begroot)
Deze 2 posten worden door ons altijd samen bekeken. Zoals te lezen is bij de toelichting op de afwijking van de loonkosten van het collectief is er € 126.000 voor assessments en opleidingskosten van zij-instromers op deze post verantwoord terwijl het begroot was onder de loonkosten. Aan overige scholing is dus € 76.000 minder uitgegeven. Vooral aan scholing van MT-leden is minder uitgegeven dan begroot.
- Overige personeelsgerelateerde kosten (€ 47.000 lager dan begroot)
De kosten zijn vooral lager doordat vanwege de Coronacrisis diverse activiteiten met teams niet zijn doorgegaan.

KPOA is eigen risicodragers (ERD) voor vervanging bij ziekte en schorsing. In de begroting was verondersteld dat de besparing aan premie € 45.000 hoger zou zijn dan de vervangingskosten (inclusief eenmalige uitkeringen). Het ziekteverzuim in 2020 is uitgekomen op 4,69%. Bij dit verzuimpercentage is een positief resultaat te verwachten, maar er is een negatief resultaat van € 12.000 behaald. In 2020 zijn een aantal bijzondere posten laste van het ERD geboekt, zoals een schorsing, een medewerker uit de flexibele schil die vanwege Corona niet op scholen ingezet kon worden en het traineeship Versneld voor de klas. Wanneer deze kosten niet ten laste van het ERD geboekt zouden zijn dan was er een financieel voordeel van € 64.000 behaald.

Onder de personele lasten vallen ook de bestedingen in het kader van de Prestatiebox ter verbetering van de onderwijskwaliteit.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn € 33.000 lager dan begroot. Dit komt vooral doordat er minder geïnvesteerd is dan begroot.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn € 101.000 hoger dan begroot. Vooral aan onderhoud is meer uitgegeven dan begroot. De schoonmaakkosten zijn ook hoger dan begroot omdat de schoonmaak in verband met Corona is geïntensiveerd.

Overige lasten

Onder deze rubriek vallen diverse posten die in de jaarrekening nader worden gespecificeerd. De overige lasten zijn € 95.000 hoger dan begroot.

De opvallendste afwijkingen zijn:

- Inventaris en apparatuur (€ 57.000)
 - Van de subsidie Doorstroomprogramma PO naar VO is € 14.000 besteed aan ICT.
 - De licentiekosten zijn € 17.000 hoger vooral doordat scholen in toenemende mate bij aanschaf van nieuwe methodes kiezen voor een digitale variant. Hierdoor zijn de jaarlijkse licentiekosten hoger, echter doordat er geen investering plaatsvindt zijn de afschrijvingen lager.
- Buitenschoolse cq bijzondere activiteiten (- € 50.000)
Diverse activiteiten zijn in verband met Corona niet doorgegaan. Zie ook lagere ouderbijdragen.
- Samen Opleiden (€ 86.000)
Zie ook hogere baten.

Financiële baten en lasten

Voor de toelichting op de financiële baten en lasten wordt verwezen naar paragraaf 4.3.3 Treasuryverslag.

4.3.6 Financiële positie

4.3.6.1 Balanspositie

In onderstaand overzicht wordt de balans ultimo 2020 en 2019 weergegeven.

| Balans (bedragen in € 1.000) | Realisatie 31-12-2020 | Realisatie 31-12-2019 |
|---------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Activa | | |
| Materiële vaste activa | 3.256 | 3.357 |
| Vorderingen | 1.937 | 2.054 |
| Liquide middelen | 11.274 | 9.611 |
| Totaal activa | 16.467 | 15.022 |
| Passiva | | |
| Eigen vermogen | 7.552 | 7.352 |
| Vorzieningen | 4.671 | 4.197 |
| Kortlopende schulden | 4.244 | 3.473 |
| Totaal passiva | 16.467 | 15.022 |

Hierna volgt een toelichting op de balans.

Materiële vaste activa

In 2020 waren de investeringen (€ 318.000) lager dan de afschrijvingslasten (€ 418.000) en het boekverlies (€ 2.000). Hierdoor is de waarde van de materiële vaste activa afgenomen.

Vorderingen

De vorderingen bestaan voor een belangrijk deel uit een vordering op het ministerie van OCW wegens het betaalritme van de personele bekostiging.

De overlopende activa zijn ten opzichte van 2019 gedaald. Dit komt met name doordat de vordering op het UWV per 31 december 2019 in 2020 is ontvangen (€ 243.000).

Liquide middelen

De liquide middelen zijn in 2020 met € 1.662.000 toegenomen. Het positieve resultaat, de investeringen die lager waren dan de afschrijvingslasten, de afname van de vorderingen en de toename van de voorzieningen en kortlopende schulden hadden een positieve invloed op de ontwikkeling van de liquide middelen. Een nadere toelichting op de ontwikkeling van de omvang van de liquide middelen is gegeven in het kasstroomoverzicht.

Eigen vermogen

Het gerealiseerde exploitatieresultaat over 2020 ad. € 200.000 is toegevoegd aan het eigen vermogen.

Vorzieningen

Sinds 2017 is er 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. In 2020 zijn er meer uren gespaard dan opgenomen, hierdoor is de voorziening met € 27.000 toegenomen.

De voorziening jubilea is nagenoeg gelijk gebleven.

Sinds 2016 is er 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. Per saldo is deze voorziening in 2020 met € 24.000 toegenomen.

Aan de voorziening groot onderhoud is in 2020 € 277.000 meer gedoteerd dan onttrokken. De onttrekkingen waren lager dan gepland, zie ook paragraaf 4.1.2 Onderhoud.

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. Vanaf 2018 wordt hiervoor een voorziening gevormd. Aan de voorziening wordt jaarlijks € 145.000 gedoteerd. In 2023 zal er voor het eerst aan de voorziening worden onttrokken.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden zijn in 2020 met € 771.000 toegenomen.

De post crediteuren is met € 362.000 toegenomen. De facturen voor Samen Opleiden zijn later binnen gekomen dan vorig jaar en waren daarom op de balansdatum nog niet voldaan. Ook zijn er in december facturen binnen gekomen van kosten die we het jaar daarvoor niet hadden of in een andere periode in het jaar (zoals bijdrage aan de gemeente voor vernieuwen schoolpleinen, renovatie De Biezen, assessments en scholingskosten zij-instromers).

De overlopende passiva zijn vooral toegenomen door subsidies welke in 2020 zijn ontvangen en in 2021 worden uitgegeven:

- OCW, Inhaal- en ondersteuningsprogramma onderwijs, € 189.000
- OCW, Doorstroomprogramma PO naar VO, € 42.000
- Gemeente Amersfoort, Kwaliteitsimpuls VVE, € 45.000
- Erasmus+, Studiereis Zweden, € 80.000

4.3.6.2 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. In het financieel beleidsplan zijn voor deze kengetallen normen opgenomen, die mede gebaseerd zijn op de benchmark van Van Ree Accountants.

| Kengetallen | Realisatie 2020 | Realisatie 2019 |
|--------------------|-----------------|-----------------|
| Solvabiliteit 2 | 74,2% | 76,9% |
| Liquiditeit | 3,1 | 3,4 |
| Huisvestingsratio | 8,1% | 8,2% |
| Weerstandsvormogen | 22,3% | 22,2% |
| Rentabiliteit | 0,6% | 3,7% |

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%.

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.

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%.

Het weerstandsvormogen (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.

De kengetallen zijn ruim boven de signaleringswaarden van de Onderwijsinspectie. De kengetallen solvabiliteit 2, liquiditeit en rentabiliteit zijn in 2020 hoger dan onze eigen normen. Zie ook paragraaf 4.3.7 Continuïteitsparagraaf.

4.3.6.3 Mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen

De Onderwijsinspectie hanteert vanaf 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 alleen kijkt 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 rekenfactor³ x totale baten

| Publiek eigen vermogen (bedragen in € 1.000) | Realisatie 2020 | Realisatie 2019 |
|---|------------------|------------------|
| Totaal eigen vermogen | 7.551.896 | 7.351.906 |
| Privaat eigen vermogen | 904.822 | 922.528 |
| Publiek eigen vermogen | 6.647.074 | 6.429.378 |
| Aanschafwaarde gebouwen x 50% x 1,27 | 304.673 | 292.894 |
| Boekwaarde materiële vaste activa excl. gebouwen | 2.924.583 | 3.018.952 |
| Totaal baten x 5% | 1.696.640 | 1.658.192 |
| Normatief publiek eigen vermogen | 4.925.896 | 4.970.038 |
| Mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen | 1.721.178 | 1.459.340 |
| Ratio | 1,35 | 1,29 |

Het publiek eigen vermogen komt in 2019 en 2020 boven het normatief publiek eigen vermogen uit en is daarom mogelijk bovenmatig. Zie ook paragraaf 4.3.7 Continuïteitsparagraaf.

4.3.7 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 2021-2025, die met een positief GMR advies is vastgesteld door het CvB en is goedgekeurd door de RvT.

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 KPOA 2022. Zowel in de uitvoeringsorganisatie (exploitatie) als de verbeterorganisatie (investeringen) is kritisch gewogen of de begrote uitgaven doelmatig bijdragen aan het realiseren van onderwijsdoelen.

In de begroting is geen rekening gehouden met inkomsten en uitgaven in het kader van het Nationaal Plan Onderwijs (NPO).

³ 0,05 voor besturen met totale baten van € 12 miljoen of meer

4.3.7.1 Meerjarige ontwikkeling van leerlingaantallen en personele bezetting

| Kengetallen | Realisatie 2020 | Begroting 2021 | Begroting 2022 | Begroting 2023 | Begroting 2024 | Begroting 2025 |
|---|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Leerlingaantallen per 01-10 | 5.200 | 5.176 | 5.170 | 5.109 | 5.085 | |
| Personele bezetting in fte per 31-12 | | | | | | |
| Management / directie | 29,9 | 29,7 | 29,9 | 29,3 | 29,3 | 29,3 |
| Onderwijzend personeel | 270,6 | 266,8 | 263,4 | 260,5 | 258,6 | 257,2 |
| Ondersteunend personeel | 44,4 | 42,9 | 42,4 | 42,4 | 42,4 | 42,4 |
| Totaal | 344,9 | 339,5 | 335,7 | 332,2 | 330,3 | 329,0 |

Leerlingaantallen

De prognose voor de leerlingaantallen voor de jaren 2021 tot en met 2024 zijn gebaseerd op de prognoses van Verus en eigen inschattingen.

De komende jaren verwachten we nog een krimp van ruim 100 leerlingen.

Personeel

Daling van leerlingaantallen betekent dalende baten en gezien het feit dat ca. 80% van de totale kosten bestaat uit personeelslasten, is krimp van formatieve bezetting een logische consequentie. In de begroting is rekening gehouden met krimp van de personele bezetting.

4.3.7.2 Meerjarige exploitatierekening

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

| Exploitatie (bedragen in € 1.000) | Realisatie 2020 | Begroting 2021 | Begroting 2022 | Begroting 2023 | Begroting 2024 | Begroting 2025 |
|-----------------------------------|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Baten | | | | | | |
| Rijksbijdragen OCW | 32.830 | 32.534 | 32.133 | 32.223 | 32.021 | 31.847 |
| Overige overheidsbijdragen | 488 | 239 | 73 | 73 | 73 | 73 |
| Overige baten | 615 | 520 | 471 | 469 | 467 | 467 |
| Totaal baten | 33.933 | 33.293 | 32.677 | 32.765 | 32.561 | 32.387 |
| Lasten | | | | | | |
| Personeelslasten | 27.687 | 27.710 | 26.558 | 26.094 | 25.966 | 25.795 |
| Afschrijvingen | 418 | 478 | 511 | 523 | 520 | 504 |
| Huisvestingslasten | 2.693 | 2.635 | 2.560 | 2.544 | 2.522 | 2.546 |
| Overige lasten | 2.924 | 3.236 | 3.351 | 3.565 | 3.494 | 3.433 |
| Totaal lasten | 33.722 | 34.059 | 32.980 | 32.726 | 32.502 | 32.278 |
| Saldo baten en lasten | 211 | -766 | -303 | 39 | 59 | 109 |
| Financiële baten en lasten | -11 | -5 | -5 | -5 | -5 | -5 |
| Exploitatieresultaat | 200 | -771 | -308 | 34 | 54 | 104 |

Over de gehele begrotingsperiode dalen de baten voornamelijk door de daling van het leerlingaantal. De personele formatie zal als gevolg hiervan ook afnemen.

Doordat het resultaat over 2020 € 467.000 hoger is uitgevallen dan de laatste prognose is er in meerjarig perspectief (2019 t/m 2025) nu sprake van een begrotingsoverschot in plaats van een begrotingsevenwicht. In het meerjarig perspectief is het resultaat over 2019 (€ 1.230.000) ook meegenomen, omdat er in 2019 ca. € 1.000.000 aan baten is verantwoord, welke in 2020 middels eenmalige uitkeringen aan het personeel is uitgekeerd. Het begrotingsoverschot zal in de volgende begroting (2022-2026) beleidsrijk worden ingezet.

4.3.7.3 Meerjarige ontwikkeling financiële positie

Balanspositie

Op basis van de realisatie 2020 en de begroting 2021-2025 is een prognose gemaakt van de balanspositie aan het einde van de jaren 2021 tot en met 2025:

| Balans (bedragen in € 1.000) | Realisatie 31-12-2020 | Begroting 31-12-2021 | Begroting 31-12-2022 | Begroting 31-12-2023 | Begroting 31-12-2024 | Begroting 31-12-2025 |
|---------------------------------|--------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Activa | | | | | | |
| Materiële vaste activa | 3.256 | 3.801 | 4.678 | 4.651 | 4.276 | 3.990 |
| Vorderingen | 1.937 | 1.937 | 469 | 469 | 469 | 469 |
| Liquide middelen | 11.274 | 9.298 | 8.044 | 7.742 | 8.243 | 8.331 |
| Totaal activa | 16.467 | 15.036 | 13.191 | 12.862 | 12.988 | 12.790 |
| Passiva | | | | | | |
| Eigen vermogen | 7.552 | 6.781 | 5.005 | 5.039 | 5.093 | 5.197 |
| Voorzieningen | 4.671 | 4.367 | 4.298 | 3.935 | 4.007 | 3.705 |
| Kortlopende schulden | 4.244 | 3.888 | 3.888 | 3.888 | 3.888 | 3.888 |
| Totaal passiva | 16.467 | 15.036 | 13.191 | 12.862 | 12.988 | 12.790 |

De materiële vaste activa muteren als gevolg van geplande investeringen en afschrijvingen. Medio 2022 moet de ICT dienstverlening opnieuw zijn aanbesteed. Bij de nieuwe aanbesteding is het een mogelijkheid dat de ICT weer wordt aangeschaft, de boekwaarde van onze ICT is aan het einde van het contract ca. € 1.000.000. In bovenstaande balans is verondersteld dat de ICT zal worden aangeschaft.

De vorderingen zullen normaal gesproken ongeveer gelijk blijven. Het grootste deel van de vordering (€ 1.468.000) betreft een vordering op OCW in verband met het betaalritme van de personele bekostiging. Bij de vereenvoudiging van de bekostiging, die waarschijnlijk in 2023 ingaat, wordt het betaalritme van OCW normaal (1/12 deel). Zoals het er nu naar uitziet gaat OCW de vordering niet af financieren en zullen we deze vordering op een zeker moment af moeten boeken. Dit heeft uiteraard een groot effect op ons eigen vermogen. De afboeking van de vordering van OCW is in bovenstaande balans verwerkt.

De liquide middelen zijn als sluitpost berekend.

Het eigen vermogen zal door de exploitatieresultaten en het afboeken van de vordering op OCW in 2022 muteren.

Bij de voorzieningen is rekening gehouden met dotaties en onttrekkingen.

De omvang van de kortlopende schulden zal in 2021 afnemen door besteding van subsidies welke voor 1 januari 2021 zijn ontvangen. De jaren daarna wordt verondersteld dat de kortlopende schulden gelijk blijven.

Financiële kengetallen

In onderstaande tabel zijn, op basis van de begroting 2021-2025, de verwachte ontwikkelingen van de financiële kengetallen weergegeven.

| Kengetallen | Realisatie 2020 | Begroting 2021 | Begroting 2022 | Begroting 2023 | Begroting 2024 | Begroting 2025 |
|-------------------|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Solvabiliteit 2 | 74,2% | 74,1% | 70,5% | 69,8% | 70,1% | 69,6% |
| Liquiditeit | 3,1 | 2,9 | 2,2 | 2,1 | 2,2 | 2,3 |
| Huisvestingsratio | 8,1% | 7,8% | 7,9% | 7,9% | 7,9% | 8,0% |
| Weerstandvermogen | 22,3% | 20,4% | 15,3% | 15,4% | 15,6% | 16,0% |
| Rentabiliteit | 0,6% | -2,3% | -0,9% | 0,1% | 0,2% | 0,3% |

Door meerjarig negatief te begroten zullen de kengetallen (m.u.v. rentabiliteit) medio 2022 weer voldoen aan onze eigen normen.

Door de mogelijke afboeking van de vordering op OCW in 2022 zal het weerstandsvermogen juist onder onze eigen norm komen, ook het kengetal solvabiliteit 2 komt dan onder druk te staan. Mede in het licht van de landelijke discussie over de vermogenspositie van schoolbesturen gaan we onze eigen normen dan heroverwegen.

Mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen

Het feitelijk en normatief publiek eigen vermogen zal zich op basis van de realisatie 2020 en de begroting 2021-2025 als volgt ontwikkelen:

| Publiek eigen vermogen (bedragen in € 1.000) | Realisatie 2020 | Begroting 2021 | Begroting 2022 | Begroting 2023 | Begroting 2024 | Begroting 2025 |
|---|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Totaal eigen vermogen | 7.551.896 | 6.780.984 | 5.004.876 | 5.038.699 | 5.092.230 | 5.196.033 |
| Privaat eigen vermogen | 904.822 | 896.708 | 890.659 | 881.777 | 866.703 | 846.199 |
| Publiek eigen vermogen | 6.647.074 | 5.884.276 | 4.114.217 | 4.156.922 | 4.225.527 | 4.349.834 |
| Aanschafwaarde gebouwen x 50% x 1,27 | 304.673 | 371.348 | 377.698 | 387.223 | 387.223 | 387.223 |
| Boekwaarde materiële vaste activa excl. gebouwen | 2.924.583 | 3.400.622 | 4.305.372 | 4.302.046 | 3.963.888 | 3.714.016 |
| Totaal baten x 5% | 1.696.640 | 1.664.637 | 1.633.843 | 1.638.263 | 1.628.047 | 1.619.350 |
| Normatief publiek eigen vermogen | 4.925.896 | 5.436.607 | 6.316.913 | 6.327.532 | 5.979.158 | 5.720.589 |
| Mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen | 1.721.178 | 447.669 | -2.202.696 | -2.170.610 | -1.753.631 | -1.370.755 |
| Ratio | 1,35 | 1,08 | 0,65 | 0,66 | 0,71 | 0,76 |

Op dit moment komt ons publiek eigen vermogen boven de signaleringswaarde uit. Door negatief te begroten, door de mogelijke investering in ICT in 2022 en de mogelijke afboeking van de vordering op OCW in 2022 zal ons publiek eigen vermogen vanaf 2022 ruim onder de signaleringswaarde zijn.



Jaarrekening

5 Jaarrekening

5.1 Waarderingsgrondslagen

Doelstelling

Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o. gevestigd te Amersfoort 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 van Titel 9 Boek 2 BW en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, die uitgegeven is door de Raad voor de Jaarverslaggeving. Deze bepalingen zijn van toepassing op grond van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs.

De jaarrekening is opgesteld in euro's.

Activa en passiva worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs.

Baten en lasten worden in beginsel toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben.

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 e.o. 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 vanaf het boekjaar 2013. Per 2018 zijn de afschrijvingstermijnen herzien. Alle lopende activa zijn aangepast, zodat de resterende periode conform de nieuwe afschrijvingstabel wordt afgeschreven.

Onderstaand worden de afschrijvingstermijnen per categorie weergegeven:

| | | |
|--|--------------------------------------|---------|
| 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 |
| | Audio/video installatie | 5 jaar |
| | Beamer en projectmiddelen | 5 jaar |
| ICT | 3D-printers | 4 jaar |
| | Telefooncentrale | 10 jaar |
| | LEGO | 4 jaar |
| | Overige | 4 jaar |
| Leermiddelen | Ontwikkelingsmateriaal | 5 jaar |
| | Spel- en sportmateriaal | 5 jaar |
| | Buitenspelmateriaal | 5 jaar |
| | Methodisch materiaal | 8 jaar |
| | Groot bouw- en constructiemateriaal | 10 jaar |
| | Muziekinstrumenten | 10 jaar |
| | Materiaal handvaardigheid | 10 jaar |
| | Overige | 5 jaar |

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

Vorderingen

De vorderingen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde, voor zover noodzakelijk onder aftrek van waardeverminderingen als gevolg van (mogelijke) oninbaarheid.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kasgelden, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan twaalf 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. 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 leeftijd, datum indiensttreding, vertrekkans en verwachte loonontwikkeling.

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 om deze lasten gelijkmatig te verdelen over een aantal boekjaren. De voorziening is gebaseerd op het meerjarenonderhoudsplan. Bij de bepaling van de voorziening groot onderhoud is gebruik gemaakt van de tijdelijke uitzonderingsbepaling conform RJO artikel 4, lid 1c.

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. Hiervoor wordt een voorziening gevormd.

Schulden

Schulden worden gewaardeerd op nominale waarde. Schulden met een resterende looptijd van twaalf maanden of korter worden gekwalificeerd als kortlopend. Schulden met een resterende looptijd van langer dan twaalf maanden worden gekwalificeerd als langlopend.

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. De over het verslagjaar verschuldigde premie wordt als last verantwoord.

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 Balans (na voorgestelde resultaatbestemming)

| 1 | ACTIVA | Per 31 december 2020 | | Per 31 december 2019 | |
|--------------|--------------------------------|----------------------|-------------------|----------------------|-------------------|
| | Vaste activa | | | | |
| 1.1.2 | Materiële vaste activa | | | | |
| 1.1.2.1 | Gebouwen en terreinen | 331.516 | | 338.234 | |
| 1.1.2.3 | Inventaris en apparatuur | 2.405.923 | | 2.436.843 | |
| 1.1.2.4 | Leermiddelen | 518.660 | | 582.109 | |
| | | | 3.256.099 | | 3.357.186 |
| | Totaal vaste activa | | 3.256.099 | | 3.357.186 |
| | Vlottende activa | | | | |
| 1.2.2 | Vorderingen | | | | |
| 1.2.2.1 | Debiteuren | 135.555 | | 69.843 | |
| 1.2.2.2 | OCW | 1.468.203 | | 1.407.810 | |
| 1.2.2.8 | Overige overheden | 48.170 | | 18.921 | |
| 1.2.2.15 | Overlopende activa | 284.824 | | 556.973 | |
| | | | 1.936.752 | | 2.053.547 |
| 1.2.4 | Liquide middelen | | 11.273.647 | | 9.611.379 |
| | Totaal vlottende activa | | 13.210.399 | | 11.664.926 |
| | Totaal activa | | 16.466.498 | | 15.022.112 |

| 2 | PASSIVA | Per 31 december 2020 | | Per 31 december 2019 | |
|------------|---|----------------------|-------------------|----------------------|-------------------|
| 2.1 | Eigen vermogen | | | | |
| 2.1.1.1 | Algemene reserve | 6.647.074 | | 6.429.378 | |
| 2.1.1.3 | Bestemmingsreserves (privaat) | 904.822 | | 922.528 | |
| | | | 7.551.896 | | 7.351.906 |
| 2.2 | Voorzieningen | | | | |
| 2.2.1.2 | Voorziening duurzame inzetbaarheid | 100.818 | | 74.012 | |
| 2.2.1.4 | Voorziening jubilea | 501.847 | | 501.056 | |
| 2.2.1.7 | Voorziening personeel | 213.742 | | 189.396 | |
| 2.2.3 | Voorziening groot onderhoud/ verduurzaming | 3.854.079 | | 3.432.447 | |
| | | | 4.670.486 | | 4.196.911 |
| 2.4 | Kortlopende schulden | | | | |
| 2.4.8 | Crediteuren | 830.976 | | 469.096 | |
| 2.4.9 | Belastingen en premies sociale verzekeringen | 1.129.206 | | 1.050.058 | |
| 2.4.10 | Schulden terzake pensioenen | 325.731 | | 326.291 | |
| 2.4.12 | Overige kortlopende schulden | 8.845 | | 16.702 | |
| 2.4.19 | Overlopende passiva | 1.949.358 | | 1.611.148 | |
| | | | 4.244.116 | | 3.473.295 |
| | Totaal passiva | | 16.466.498 | | 15.022.112 |

5.3 Exploitatierkening

| | | Realisatie 2020 | Begroting 2020 | Realisatie 2019 |
|----------|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| 3 | Baten | | | |
| 3.1 | Rijksbijdragen OCW | 32.829.163 | 31.871.838 | 32.278.176 |
| 3.2 | Overige overheidsbijdragen en subsidies | 488.203 | 189.245 | 239.694 |
| 3.5 | Overige baten | 615.391 | 529.417 | 643.317 |
| | Totaal baten | 33.932.757 | 32.590.500 | 33.161.187 |
| 4 | Lasten | | | |
| 4.1 | Personeelslasten | 27.687.272 | 27.737.649 | 26.136.625 |
| 4.2 | Afschrijvingen | 417.644 | 450.974 | 410.265 |
| 4.3 | Huisvestingslasten | 2.692.956 | 2.592.198 | 2.583.917 |
| 4.4 | Overige lasten | 2.923.705 | 2.829.591 | 2.797.686 |
| | Totaal lasten | 33.721.577 | 33.610.412 | 31.928.493 |
| | Saldo baten en lasten | 211.180 | -1.019.912 | 1.232.694 |
| 6 | Financiële baten en lasten | -11.190 | -5.175 | -2.403 |
| | Nettoresultaat | 199.990 | -1.025.087 | 1.230.291 |

5.4 Kasstroomoverzicht

| | | 2020 | | 2019 |
|---|----------|------------------|----------|------------------|
| Kasstroom uit operationele activiteiten | | | | |
| Saldo baten en lasten | | 211.180 | | 1.232.694 |
| Aanpassingen voor: | | | | |
| - Afschrijvingen | 417.644 | | 410.265 | |
| - Mutaties voorzieningen | 473.575 | | 525.340 | |
| Veranderingen in vlottende middelen: | | | | |
| - Vorderingen | 116.794 | | -481.408 | |
| - Kortlopende schulden | 770.822 | | -219.819 | |
| | | 1.778.835 | | 234.378 |
| Kasstroom uit bedrijfsoperaties: | | | | |
| - Ontvangen interest | 43 | | 2.650 | |
| - Betaalde interest en bankkosten | 11.233 | | -5.053 | |
| - Mutaties overige financiële vaste activa | - | | 226.800 | |
| | | -11.190 | | 224.397 |
| Totaal kasstroom uit operationele activiteiten | | 1.978.825 | | 1.691.469 |
| Kasstroom uit investeringsactiviteiten | | | | |
| Investerings in materiële vaste activa | -318.430 | | -711.034 | |
| Desinvesteringen in materiële vaste activa | 1.873 | | 16.115 | |
| Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten | | -316.557 | | -694.919 |
| Mutatie liquide middelen | | 1.662.268 | | 996.550 |
| Stand liquide middelen per 31-12 | | 11.273.647 | | 9.611.379 |
| Stand liquide middelen per 1-1 | | 9.611.379 | | 8.614.829 |
| Mutatie boekjaar liquide middelen | | 1.662.268 | | 996.550 |

5.5 Toelichting op de onderscheiden posten van de balans

Activa

| 1.1.2 | Materiële vaste activa | | | | |
|-------|-----------------------------------|-----------------------|--------------------------|--------------|------------|
| | | Gebouwen en terreinen | Inventaris en apparatuur | Leermiddelen | Totaal |
| | Stand per 1 januari 2020 | | | | |
| | Aanschafprijs | 461.251 | 4.298.977 | 2.089.204 | 6.849.432 |
| | Cum. afschrijvingen | -123.017 | -1.862.134 | -1.507.095 | -3.492.246 |
| | Boekwaarde | 338.234 | 2.436.843 | 582.109 | 3.357.186 |
| | Mutaties 2020 | | | | |
| | Investerings | 18.549 | 211.682 | 88.199 | 318.430 |
| | Afschrijvingen | -25.267 | -240.729 | -151.648 | -417.644 |
| | Desinvesteringen | | -7.441 | | -7.441 |
| | Cum. afschr. desinvesteringen | - | 5.568 | - | 5.568 |
| | | -6.718 | -30.920 | -63.449 | -101.087 |
| | Stand per 31 december 2020 | | | | |
| | Aanschafprijs | 479.800 | 4.503.218 | 2.177.403 | 7.160.421 |
| | Cum. afschrijvingen | -148.284 | -2.097.295 | -1.658.743 | -3.904.322 |
| | Boekwaarde | 331.516 | 2.405.923 | 518.660 | 3.256.099 |

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

| 1.2.2 | Vorderingen | | |
|---------|--------------------------|----------------|---------------|
| 1.2.2.1 | Debiteuren | 31-12-2020 | 31-12-2019 |
| | Debiteuren | 135.555 | 69.843 |
| | Totaal debiteuren | 135.555 | 69.843 |

De ouderdomsopbouw van de openstaande posten is als volgt:

| 1.2.2.1 | Debiteuren | 31-12-2020 | 31-12-2019 |
|---------|------------------------|----------------|---------------|
| | Jonger dan 30 dagen | 51.205 | 9.222 |
| | Tussen 30 en 60 dagen | 35.005 | 1.617 |
| | Tussen 60 en 90 dagen | 76 | 16.948 |
| | Tussen 90 en 120 dagen | 1.540 | 203 |
| | Ouder dan 120 dagen | 47.729 | 41.853 |
| | | 135.555 | 69.843 |

De post debiteuren per 31 december 2020 bevat een vordering op SWV De Eem (verbonden partij) ad. € 37.408.

| 1.2.2.2 | OCW | 31-12-2020 | 31-12-2019 |
|---------|-----------------------|------------------|------------------|
| | Personele bekostiging | 1.468.203 | 1.407.810 |
| | Totaal OCW | 1.468.203 | 1.407.810 |

Het betreft de nog te ontvangen bedragen over het kalenderjaar in verband met het door OCW gehanteerde betaalritme.

| 1.2.2.8 | Overige overheden | 31-12-2020 | 31-12-2019 |
|---------|---------------------------------|---------------|---------------|
| | Additionele aanvragen | 48.170 | 18.921 |
| | Totaal overige overheden | 48.170 | 18.921 |

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

| 1.2.2.10 | Overlopende activa | 31-12-2020 | 31-12-2019 |
|----------|----------------------------------|----------------|----------------|
| 1.2.2.12 | Vooruitbetaalde posten | 216.807 | 231.976 |
| 1.2.2.15 | Nog te ontvangen posten | 68.017 | 324.996 |
| | Totaal overlopende activa | 284.824 | 556.972 |

De vooruitbetaalde posten hebben betrekking op facturen voor boekjaar 2021 waarvoor betaling reeds per eind 2020 heeft plaatsgevonden. Het bedrag bij nog te ontvangen posten bestaat in 2019 voor het grootste deel uit een vordering op het UWV, deze is in 2020 ontvangen.

| 1.2.4 | Liquide middelen | 31-12-2020 | 31-12-2019 |
|---------|--------------------------------|-------------------|------------------|
| 1.2.4.2 | Tegoeden op bankrekeningen | 11.249.658 | 9.587.390 |
| | Bankgarantie | 23.989 | 23.989 |
| | Totaal liquide middelen | 11.273.647 | 9.611.379 |

De liquide middelen bestaan uitsluitend uit banktegoeden, spaarrekeningen en tegoeden in verband met schatkistbankieren.

Passiva

| 2.1.1.1 | Algemene reserve | 2020 | 2019 |
|---------|--|------------------|------------------|
| | Stand per 1 januari | 6.429.378 | 5.158.429 |
| | Resultaat boekjaar conform voorgestelde resultaatverdeling | 217.696 | 1.270.949 |
| | Stand per 31 december | 6.647.074 | 6.429.378 |

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

| 2.1.1.3 | Bestemmingsreserve (privaat) | 2020 | 2019 |
|---------|--|----------------|----------------|
| | Stand per 1 januari | 922.528 | 963.187 |
| | Resultaat boekjaar conform voorgestelde resultaatverdeling | -17.706 | -40.659 |
| | Stand per 31 december | 904.822 | 922.528 |

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

| 2.2.1.2 | Voorziening duurzame inzetbaarheid | 2020 | 2019 |
|---------|------------------------------------|----------------|---------------|
| | Stand per 1 januari | 74.012 | 38.521 |
| | Dotatie ten laste van exploitatie | 32.676 | 45.276 |
| | Onttrekkingen | -5.870 | -9.785 |
| | Stand per 31 december | 100.818 | 74.012 |
| | Kortlopend deel < 1 jaar | 8.986 | |
| | Langlopend deel > 1 jaar | 91.832 | |
| | | 100.818 | |

| 2.2.1.4 | Voorziening jubilea | 2020 | 2019 |
|---------|-----------------------------------|----------------|----------------|
| | Stand per 1 januari | 501.056 | 484.327 |
| | Dotatie ten laste van exploitatie | 17.944 | 41.321 |
| | Onttrekkingen | -17.153 | -24.592 |
| | Stand per 31 december | 501.847 | 501.056 |
| | Kortlopend deel < 1 jaar | 30.807 | |
| | Langlopend deel > 1 jaar | 471.040 | |
| | | 501.847 | |

| 2.2.1.7 | Voorziening personeel | 2020 | 2019 |
|---------|-----------------------------------|----------------|----------------|
| | Stand per 1 januari | 189.396 | 165.459 |
| | Dotatie ten laste van exploitatie | 135.106 | 189.396 |
| | Onttrekkingen | -96.430 | -136.878 |
| | Vrijval | -14.330 | -28.581 |
| | Stand per 31 december | 213.742 | 189.396 |
| | Kortlopend deel < 1 jaar | 85.710 | |
| | Langlopend deel > 1 jaar | 128.032 | |
| | | 213.742 | |

| 2.2.3 | Voorziening groot onderhoud | 2020 | 2019 |
|-------|-----------------------------------|------------------|------------------|
| | Stand per 1 januari | 3.142.447 | 2.838.264 |
| | Dotatie ten laste van exploitatie | 676.000 | 676.000 |
| | Onttrekkingen | -399.368 | -371.817 |
| | Stand per 31 december | 3.419.079 | 3.142.447 |
| | Kortlopend deel < 1 jaar | 1.125.177 | |
| | Langlopend deel > 1 jaar | 2.293.902 | |
| | | 3.419.079 | |

| 2.2.3 | Voorziening verduurzaming gebouwen | 2020 | 2019 |
|-------|------------------------------------|----------------|----------------|
| | Stand per 1 januari | 290.000 | 145.000 |
| | Dotatie ten laste van exploitatie | 145.000 | 145.000 |
| | Onttrekkingen | - | - |
| | Stand per 31 december | 435.000 | 290.000 |
| | Kortlopend deel < 1 jaar | - | |
| | Langlopend deel > 1 jaar | 435.000 | |
| | | 435.000 | |

| 2.4.8 | Crediteuren | 31-12-2020 | 31-12-2019 |
|-------|---------------------------|----------------|----------------|
| | Crediteuren | 830.976 | 469.096 |
| | Totaal crediteuren | 830.976 | 469.096 |

De post crediteuren betreft facturen welke ten laste zijn gebracht van het boekjaar en die per jaareinde nog niet betaald zijn.

| 2.4.9 | Belastingen en premies sociale verzekeringen | 31-12-2020 | 31-12-2019 |
|-------|--|------------------|------------------|
| | Loonheffing | 1.064.721 | 990.914 |
| | Premies sociale verzekeringen | 64.485 | 59.144 |
| | Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen | 1.129.206 | 1.050.058 |

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 | 31-12-2020 | 31-12-2019 |
|--------|--|----------------|----------------|
| | Schulden ter zake van pensioenen | 325.731 | 326.291 |
| | Totaal schulden ter zake van pensioenen | 325.731 | 326.291 |

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

| 2.4.12 | Overige kortlopende schulden | 31-12-2020 | 31-12-2019 |
|--------|--|--------------|---------------|
| | Netto salarissen | 8.845 | 14.872 |
| | Levensloop | - | 1.830 |
| | Totaal overige kortlopende schulden | 8.845 | 16.702 |

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

| | Overlopende passiva | 31-12-2020 | 31-12-2019 |
|--------|---|------------------|------------------|
| 2.4.14 | Vooruitontvangen subsidies OCW niet-geormerkt | 524.952 | 355.937 |
| 2.4.16 | Vooruitontvangen bedragen Gemeente | 190.616 | 159.698 |
| 2.4.16 | Vooruitontvangen bedragen overige | 197.940 | 153.891 |
| 2.4.17 | Vakantiegeld | 881.656 | 835.710 |
| 2.4.19 | Overige overlopende passiva | 154.194 | 105.912 |
| | Totaal overlopende passiva | 1.949.358 | 1.611.148 |

Het betreft uitsluitend passiva met een looptijd korter dan twaalf 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)

| Omschr. | Toewijzing | | | Ont- vangen t/m 2019 | Lasten t/m 2019 | Stand begin 2020 | Ontvangst 2020 | Lasten 2020 | Stand ultimo 2020 | Prestatie 2020 volledig uitgevoerd + afgerond |
|---|-----------------------|-------|------------------|----------------------------|-----------------------|------------------------|-------------------|----------------|-------------------------|---|
| | Kenmerk | Datum | Bedrag | | | | | | | |
| Leraren- beurs 2018-2019 | div. | 2018 | 94.739 | 94.739 | 94.739 | - | - | - | - | Ja |
| Leraren- beurs 2018-2019 | div. | 2018 | 14.512 | 14.512 | - | 14.512 | - | - | 14.512 | Nee |
| Leraren- beurs 2019-2020 | div. | 2019 | 48.371 | 48.371 | 20.154 | 28.217 | 3.023 | 31.240 | - | Ja |
| Leraren- beurs 2020-2021 | div. | 2020 | 34.955 | - | - | - | 34.955 | 14.565 | 20.390 | Nee |
| Subsidie zij-instroom 2019-2020 | div. | 2019 | 160.000 | 160.000 | 95.603 | 64.397 | - | 64.397 | - | Ja |
| Subsidie zij-instroom 2020-2021 | div. | 2020 | 80.000 | - | - | - | 80.000 | 80.000 | - | Ja |
| Doorstr.- programma PO naar VO 2020 | DPOVO 20010 | 2020 | 112.000 | - | - | - | 56.000 | 13.829 | 42.171 | Nee |
| Tegemoet- koming opleidings- scholen 2018-2019 + voorgaand | 934733 -1 | 2018 | 500.000 | 509.914 | 287.904 | 222.010 | - | 222.010 | - | Ja |
| Tegemoet- koming opleidings- scholen 2019-2020 | 1013154 -1 | 2019 | 500.000 | 211.200 | 186.272 | 24.928 | 288.800 | 313.728 | - | Ja |
| Tegemoet- koming opleidings- scholen 2020-2021 | 1095195 -1 | 2020 | 579.955 | - | - | - | 284.178 | 88.768 | 195.410 | Nee |
| Subsidie onderwijs- assistent opleiding naar leraar | SOOL 20062 | 2020 | 20.000 | - | - | - | 5.000 | 5.000 | - | Nee |
| Inhaal- en onder- steunings- programma 2020-2021 | IOP2- 71488- PO | 2020 | 270.900 | - | - | - | 270.900 | 81.634 | 189.266 | Nee |
| Totaal | | | 2.422.688 | 1.038.736 | 684.672 | 354.064 | 1.022.856 | 915.171 | 461.749 | |

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).

Niet van toepassing.

5.7 Toelichting op de onderscheiden posten van exploitatierekening

Baten

| 3.1 | Rijksbijdragen | Realisatie 2020 | Begroting 2020 | Realisatie 2019 |
|---------|--|--------------------|-------------------|--------------------|
| 3.1.1.1 | Rijksbijdragen OCW | 30.703.608 | 30.112.474 | 30.423.911 |
| 3.1.2.2 | Niet-geoordeelde subsidies OCW | 927.950 | 694.494 | 706.169 |
| 3.1.3.3 | Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV | 1.197.605 | 1.064.870 | 1.148.096 |
| | Totaal rijksbijdragen | 32.829.163 | 31.871.838 | 32.278.176 |

| 3.2 | Overige overheidsbijdragen en -subsidies | Realisatie 2020 | Begroting 2020 | Realisatie 2019 |
|---------|--|--------------------|-------------------|--------------------|
| 3.2.2.2 | Overige gemeentelijke bijdragen en subsidies | 488.203 | 189.245 | 239.694 |
| | Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies | 488.203 | 189.245 | 239.694 |

| 3.5 | Overige baten | Realisatie 2020 | Begroting 2020 | Realisatie 2019 |
|--------|---|--------------------|-------------------|--------------------|
| 3.5.1 | Medegebruik | 321.899 | 330.107 | 340.793 |
| 3.5.2 | Detachering personeel | 41.126 | 14.800 | 32.488 |
| 3.5.4 | Sponsoring | 1.000 | 1.000 | 1.000 |
| 3.5.5 | Ouderbijdragen/kampgeld/buitenschoolse act. | 73.305 | 110.620 | 83.586 |
| 3.5.10 | Subsidie overige personeel | 38.131 | 14.680 | 56.336 |
| 3.5.10 | Vrijval spaarverlof | - | - | 8.400 |
| 3.5.10 | Overige personeelsgebonden opbrengsten | 10.320 | 19.460 | 4.840 |
| 3.5.10 | Subsidie overige materieel | 5.324 | 12.550 | 7.505 |
| 3.5.10 | Overige vergoedingen | 124.286 | 26.200 | 108.369 |
| | Totaal overige baten | 615.391 | 529.417 | 643.317 |

Lasten

| 4.1 | Personeelslasten | Realisatie 2020 | Begroting 2020 | Realisatie 2019 |
|--------------|--|--------------------|-------------------|--------------------|
| 4.1.1 | Loonkosten | | | |
| 4.1.1.1 | Brutolonen en salarissen | 19.557.614 | 19.897.304 | 18.179.577 |
| 4.1.1.2 | Sociale lasten | 2.802.744 | 2.711.329 | 2.572.600 |
| 4.1.1.3 | Premie Participatiefonds | 740.628 | 703.306 | 682.925 |
| 4.1.1.4 | Premie Vervangingsfonds | 24.218 | 25.095 | 37.516 |
| 4.1.1.5 | Pensioenpremies | 2.888.950 | 2.882.571 | 2.923.339 |
| 4.1.3.3 | Uitkeringen | -274.201 | -7.340 | -306.252 |
| | Totaal loonkosten | 25.739.953 | 26.212.265 | 24.089.705 |
| 4.1.2 | Overige personeelslasten | | | |
| 4.1.2.1 | Dotaties personele voorzieningen | 179.856 | 50.000 | 275.992 |
| 4.1.2.2 | Personeel niet in loondienst | 871.600 | 566.339 | 711.722 |
| 4.1.2.3 | Bedrijfsgezondheidszorg | 63.254 | 78.500 | 61.328 |
| 4.1.2.3 | Opleiding en scholing | 410.623 | 396.500 | 385.472 |
| 4.1.2.3 | Zorg in en om de school | 199.986 | 164.600 | 311.256 |
| 4.1.2.3 | Overige personeelsgerelateerde kosten | 222.000 | 269.445 | 301.150 |
| | Totaal overige personele lasten | 1.947.319 | 1.525.384 | 2.046.920 |
| | Totaal personeelslasten | 27.687.272 | 27.737.649 | 26.136.625 |

| 4.2 | Afschrijvingen | Realisatie 2020 | Begroting 2020 | Realisatie 2019 |
|-------|------------------------------|--------------------|-------------------|--------------------|
| 4.2.2 | Gebouwen en terreinen | 25.267 | 21.428 | 22.018 |
| 4.2.2 | Inventaris en apparatuur | 240.729 | 248.084 | 219.161 |
| 4.2.2 | Leermiddelen | 151.648 | 181.462 | 169.086 |
| | Totaal afschrijvingen | 417.644 | 450.974 | 410.265 |

| 4.3 | Huisvestingslasten | Realisatie 2020 | Begroting 2020 | Realisatie 2019 |
|-------|---|--------------------|-------------------|--------------------|
| 4.3.1 | Huur/medegebruik | 356.611 | 357.837 | 335.557 |
| 4.3.3 | Klein onderhoud en exploitatie | 313.348 | 254.560 | 266.048 |
| 4.3.4 | Energie en water | 402.349 | 397.750 | 404.989 |
| 4.3.5 | Schoonmaakkosten | 619.893 | 591.631 | 576.709 |
| 4.3.6 | Heffingen en belastingen | 114.050 | 107.700 | 118.478 |
| 4.3.7 | Dotatie voorziening onderhoud/verduurzaming | 821.000 | 821.000 | 821.000 |
| 4.3.8 | Tuinonderhoud | 14.287 | 29.200 | 31.326 |
| 4.3.8 | Bewaking/beveiliging | 8.081 | 7.270 | 12.842 |
| 4.3.8 | Overige huisvestingslasten | 43.337 | 25.250 | 16.968 |
| | Totaal huisvestingslasten | 2.692.956 | 2.592.198 | 2.583.917 |

| 4.4 | Overige lasten | Realisatie 2020 | Begroting 2020 | Realisatie 2019 |
|-------|--|--------------------|-------------------|--------------------|
| 4.4.1 | Accountantskosten | 20.812 | 20.000 | 21.236 |
| 4.4.1 | Bestuurs- en managementondersteuning | 12.636 | 40.000 | 20.039 |
| 4.4.1 | Administratieve software | 139.384 | 124.500 | 113.752 |
| 4.4.1 | Juridische ondersteuning | 10.455 | 10.000 | 10.029 |
| 4.4.1 | Telefoon- en portokosten | 49.544 | 53.390 | 73.176 |
| 4.4.1 | Kantoorartikelen | 4.099 | 5.500 | 4.186 |
| 4.4.1 | Overige administratie- en beheerslasten | 17.563 | 15.900 | 46.944 |
| | Totaal administratie- en beheerslasten | 254.493 | 269.290 | 289.362 |
| 4.4.2 | Inventaris en apparatuur | 918.688 | 861.277 | 856.574 |
| 4.4.3 | Leer- en hulpmiddelen | 470.539 | 478.750 | 462.274 |
| 4.4.3 | Bibliotheek/mediatheek | 42.434 | 38.900 | 29.267 |
| | Totaal inventaris, apparatuur en leermiddelen | 1.431.661 | 1.378.927 | 1.348.115 |
| 4.4.5 | Representatiekosten | 1.895 | 4.250 | 9.801 |
| 4.4.5 | Huishoudelijke kosten | 76.128 | 68.950 | 78.729 |
| 4.4.5 | Buitenschoolse cq bijzondere activiteiten | 86.604 | 136.820 | 129.675 |
| 4.4.5 | Contributies | 155.822 | 160.475 | 158.989 |
| 4.4.5 | Abonnementen | 15.508 | 17.040 | 13.507 |
| 4.4.5 | Medezeggenschapsraad | 13.609 | 17.850 | 13.239 |
| 4.4.5 | Verzekeringen | 18.484 | 25.000 | 22.336 |
| 4.4.5 | Reproductiekosten, drukwerk, schoolgids | 171.793 | 145.150 | 203.023 |
| 4.4.5 | Toetsen en testen | 22.201 | 34.800 | 29.008 |
| 4.4.5 | Culturele vorming | 31.609 | 51.665 | 55.604 |
| 4.4.5 | Boekverlies vaste activa | 1.873 | - | 16.113 |
| 4.4.5 | Samen Opleiden | 542.395 | 456.400 | 337.414 |
| 4.4.5 | Overige | 99.630 | 62.975 | 92.771 |
| | Totaal overige instellingslasten | 1.237.551 | 1.181.375 | 1.160.209 |
| | Totaal overige lasten | 2.923.705 | 2.829.592 | 2.797.686 |

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

| | Realisatie 2020 | Begroting 2020 | Realisatie 2019 |
|------------------------------|--------------------|-------------------|--------------------|
| Controle van de jaarrekening | 19.481 | 20.000 | 19.965 |
| Andere controlewerkzaamheden | 1.331 | - | 1.271 |
| Fiscale advisering | - | - | - |
| Andere niet-controlediensten | - | - | - |
| | 20.812 | 20.000 | 21.236 |

De vermelde bedragen zijn inclusief BTW. Deze honoraria betreffen uitsluitend de werkzaamheden die bij KPOA 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.

Financiële baten en lasten

| 6 | Financiële baten en lasten | Realisatie 2020 | Begroting 2020 | Realisatie 2019 |
|-------|--|--------------------|-------------------|--------------------|
| 6.1.1 | Rentebaten | 43 | - | 2.650 |
| 6.2.1 | Rentelasten en bankkosten | -11.233 | -5.175 | -5.053 |
| | Totaal financiële baten en lasten | -11.190 | -5.175 | -2.403 |

5.8 Verbonden partijen

Verbonden partij, meerderheidsdeelneming

| | |
|-------------------------------|--|
| Naam | Stichting Dienstverlening Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o. |
| Juridische vorm | Stichting |
| Statutaire zetel | Amersfoort |
| Code activiteiten | 4 |
| Resultaat boekjaar 2020 | -17.710 |
| Eigen vermogen per 31-12-2020 | 169.721 |
| Deelname % | 100% |
| Opgenomen in consolidatie | Ja |

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

Verbonden partij met belang in bevoegd gezag

| | | |
|-------------------|--|--------------------------|
| Naam | Samenwerkingsverband Primair Onderwijs de Eem | Stichting Zeeluwe |
| Juridische vorm | Vereniging | Stichting |
| Statutaire zetel | Leusden | Harderwijk |
| Code activiteiten | 4 | 4 |
| Deelname % | - | - |

| | | |
|-------------------|---|--------------------------------|
| Naam | Vereniging Partners in Onderwijs | Stichting RTC Transvita |
| Juridische vorm | Vereniging | Stichting |
| Statutaire zetel | Nieuwegein | Nieuwegein |
| Code activiteiten | 4 | 4 |
| Deelname % | - | - |

| | | |
|-------------------|--|---|
| Naam | Stichting Amersfoortse Brede Combinatie Scholen | Samenfoort PO Huisvestings- coöperatie Amersfoort U.A. |
| Juridische vorm | Stichting | Coöperatie |
| Statutaire zetel | Amersfoort | Amersfoort |
| Code activiteiten | 4 | 4 |
| Deelname % | - | - |

Code activiteiten:

- 1 contractonderwijs
- 2 contractonderzoek
- 3 onroerende zaken
- 4 overige

5.9 Segmentering resultaat 2020

| | | Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o. | Stichting Dienstverlening Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o. | Eliminatie | Geconsolideerd |
|----------|--|---|---|------------|-------------------|
| 3 | Baten | | | | |
| 3.1 | Rijksbijdragen OCW | 32.829.163 | - | - | 32.829.163 |
| 3.2 | Overige overheidsbijdragen en subsidies | 488.203 | - | - | 488.203 |
| 3.5 | Overige baten | 615.391 | - | - | 615.391 |
| | Totaal baten | 33.932.757 | - | - | 33.932.757 |
| 4 | Lasten | | | | |
| 4.1 | Personeelslasten | 27.687.272 | - | - | 27.687.272 |
| 4.2 | Afschrijvingen | 417.644 | - | - | 417.644 |
| 4.3 | Huisvestingslasten | 2.677.734 | 15.222 | - | 2.692.956 |
| 4.4 | Overige lasten | 2.921.205 | 2.500 | - | 2.923.705 |
| | Totaal lasten | 33.703.855 | 17.722 | - | 33.721.577 |
| | Saldo baten en lasten | 228.902 | -17.722 | - | 211.180 |
| 6 | Financiële baten en lasten | -11.202 | 12 | - | -11.190 |
| | Nettoresultaat | 217.700 | 17.710 | - | 199.990 |

5.10 Enkelvoudige balans Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o. (na voorgestelde resultaatbestemming)

| 1 | ACTIVA | Per 31 december 2020 | | Per 31 december 2019 | |
|--------------|-------------------------------|----------------------|-------------------|----------------------|-------------------|
| 1.1.2 | Materiële vaste activa | | | | |
| 1.1.2.1 | Gebouwen en terreinen | 331.516 | | 338.234 | |
| 1.1.2.3 | Inventaris en apparatuur | 2.405.923 | | 2.436.843 | |
| 1.1.2.4 | Leermiddelen | 518.660 | | 582.109 | |
| | | | 3.256.099 | | 3.357.186 |
| 1.2.2 | Vorderingen | | | | |
| 1.2.2.1 | Debiteuren | 135.555 | | 69.843 | |
| 1.2.2.2 | OCW | 1.468.203 | | 1.407.810 | |
| 1.2.2.8 | Overige overheden | 48.170 | | 18.921 | |
| 1.2.2.10 | Overige vorderingen | 321.437 | | 303.714 | |
| 1.2.2.15 | Overlopende activa | 284.812 | | 556.821 | |
| | | | 2.258.177 | | 2.357.109 |
| 1.2.4 | Liquide middelen | | 10.782.501 | | 9.120.386 |
| | Totaal activa | | 16.296.777 | | 14.834.681 |

| 2 | PASSIVA | Per 31 december 2020 | | Per 31 december 2019 | |
|------------|--|----------------------|-------------------|----------------------|-------------------|
| 2.1 | Eigen vermogen | | | | |
| 2.1.1.1 | Algemene reserve | 6.647.074 | | 6.429.378 | |
| 2.1.1.3 | Bestemmingsreserves (privaat) | 735.101 | | 735.097 | |
| | | | 7.382.175 | | 7.164.475 |
| 2.2 | Voorzieningen | | | | |
| 2.2.1.2 | Voorziening duurzame inzetbaarheid | 100.818 | | 74.012 | |
| 2.2.1.4 | Voorziening jubilea | 501.847 | | 501.056 | |
| 2.2.1.7 | Voorziening personeel | 213.742 | | 189.396 | |
| 2.2.3 | Voorziening groot onderhoud/verduurzaming | 3.854.079 | | 3.432.447 | |
| | | | 4.670.486 | | 4.196.911 |
| 2.4 | Kortlopende schulden | | | | |
| 2.4.8 | Crediteuren | 830.976 | | 469.096 | |
| 2.4.9 | Belastingen en premies sociale verzekeringen | 1.129.206 | | 1.050.058 | |
| 2.4.10 | Schulden ter zake pensioenen | 325.731 | | 326.291 | |
| 2.4.12 | Overige kortlopende schulden | 8.845 | | 16.702 | |
| 2.4.19 | Overlopende passiva | 1.949.358 | | 1.611.148 | |
| | | | 4.244.116 | | 3.473.295 |
| | Totaal passiva | | 16.296.777 | | 14.834.681 |

5.11 Enkelvoudige balans Stichting Dienstverlening Basisonderwijs Amersfoort (na voorgestelde resultaatbestemming)

| 1 | ACTIVA | Per 31 december 2020 | | Per 31 december 2019 | |
|----------|----------------------|----------------------|----------------|----------------------|----------------|
| 1.2.2 | Vorderingen | | | | |
| 1.2.2.15 | Overlopende activa | 12 | | 152 | |
| | | | 12 | | 152 |
| 1.2.4 | Liquide middelen | | 491.146 | | 490.993 |
| | Totaal activa | | 491.158 | | 491.145 |

| 2 | PASSIVA | Per 31 december 2020 | | Per 31 december 2019 | |
|---------|-------------------------------|----------------------|----------------|----------------------|----------------|
| 2.1 | Eigen vermogen | | | | |
| 2.1.1.3 | Bestemmingsreserves (privaat) | 169.721 | | 187.431 | |
| | | | 169.721 | | 187.431 |
| 2.4 | Kortlopende schulden | | | | |
| 2.4.12 | Overige kortlopende schulden | 321.437 | | 303.714 | |
| | | | 321.437 | | 303.714 |
| | Totaal passiva | | 491.158 | | 491.145 |

5.12 Vermelding bezoldiging topfunctionarissen

WNT-verantwoording 2020 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 klasse-indeling 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 2020 voor KPOA is € 157.000. 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 RvT bedraagt voor de voorzitter 15% en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum, berekend naar rato van de duur van de functie.

Vermelding alle bestuurders met dienstbetrekking

| Functie | Voorzitter | (Fictieve) dienstbetrekking | Naam | Aanvang dienstverband | Einde dienstverband | Taak-omvang |
|----------------|------------|-----------------------------|----------------------|-----------------------|---------------------|-------------|
| 2020 | | | | | | |
| Voorzitter CvB | j | j | Dhr. W.W. Roelofs | 01-07-2015 | - | 1,0000 |
| Lid CvB | n | j | Dhr. E.C.J.M. Dekker | 01-08-1980 | 15-03-2020 | 1,0000 |
| Lid CvB | n | j | Mw. J. Kester | 01-03-2020 | - | 1,0000 |
| 2019 | | | | | | |
| Voorzitter CvB | j | j | Dhr. W.W. Roelofs | 01-07-2015 | - | 1,0000 |
| Lid CvB | n | j | Dhr. E.C.J.M. Dekker | 01-08-1980 | - | 1,0000 |

| Naam | Beloning + belastbare onkostenvergoeding | Beloning betaalbaar op termijn | Onverschuldigd betaald en niet terug ontvangen bedrag | Totale bezoldiging | Individueel bezoldigingsmaximum | Motivatie van overschrijding | Toelichting vordering onverschuldigde betaling |
|----------------------|--|--------------------------------|---|--------------------|---------------------------------|------------------------------|--|
| 2020 | | | | | | | |
| Dhr. W.W. Roelofs | 114.620 | 19.179 | - | 133.799 | 157.000 | n.v.t. | n.v.t. |
| Dhr. E.C.J.M. Dekker | 24.249 | 3.384 | - | 27.633 | 32.708 | n.v.t. | n.v.t. |
| Mw. J. Kester | 80.970 | 14.043 | - | 95.013 | 130.833 | n.v.t. | n.v.t. |
| 2019 | | | | | | | |
| Dhr. W.W. Roelofs | 105.986 | 19.134 | - | 125.120 | 152.000 | n.v.t. | n.v.t. |
| Dhr. E.C.J.M. Dekker | 92.359 | 16.375 | - | 108.734 | 152.000 | n.v.t. | n.v.t. |

Vermelding alle toezichthouders

| Functie | Voorzitter | Naam | Aanvang functie | Einde functie | Totale bezoldiging | Individueel bezoldigingsmaximum |
|----------------|------------|-----------------------------|-----------------|---------------|--------------------|---------------------------------|
| 2020 | | | | | | |
| Voorzitter RvT | j | Dhr. W.J. Egtberts | 01-08-2012 | 31-07-2020 | 5.250 | 13.738 |
| Voorzitter RvT | j | Mw. E.M. Schins-Derksen | 01-08-2020 | - | 2.650 | 9.813 |
| Lid RvT | n | Dhr. F.J. Prins | 01-08-2012 | 31-07-2020 | 3.500 | 9.158 |
| Lid RvT | n | Mw. E.M. Schins-Derksen | 01-08-2014 | 31-07-2020 | 3.500 | 9.158 |
| Lid RvT | n | Dhr. A. Hoven | 29-09-2016 | 31-07-2020 | 3.500 | 9.158 |
| Lid RvT | n | Mw. M. Stroetinga | 01-08-2018 | - | 5.250 | 15.700 |
| Lid RvT | n | Mw. T.E. Siderius | 08-11-2018 | - | 5.250 | 15.700 |
| Lid RvT | n | Mw. G.A. van Albada-Kuipers | 01-08-2020 | - | 1.750 | 6.542 |
| Lid RvT | n | Mw. E.D. Khouw | 01-08-2020 | - | 1.750 | 6.542 |
| Lid RvT | n | Dhr. J.F. Vermeulen | 01-08-2020 | - | 1.750 | 6.542 |
| 2019 | | | | | | |
| Voorzitter RvT | j | Dhr. W.J. Egtberts | 01-08-2012 | - | 7.900 | 22.800 |
| Lid RvT | n | Dhr. F.J. Prins | 01-08-2012 | - | 5.250 | 15.200 |
| Lid RvT | n | Mw. E.M. Schins-Derksen | 01-08-2014 | - | 5.250 | 15.200 |
| Lid RvT | n | Dhr. A. Hoven | 29-09-2016 | - | 5.250 | 15.200 |
| Lid RvT | n | Mw. M. Stroetinga | 01-08-2018 | - | 5.250 | 15.200 |
| Lid RvT | n | Mw. T.E. Siderius | 08-11-2018 | - | 5.250 | 15.200 |

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. KPOA geeft de honorering op aan de Belastingdienst via de aangifte uitbetaalde bedragen aan derden. De toezichthouders die ondernemer zijn sturen een factuur. De toelage wordt in drie termijnen uitbetaald in de maanden november, februari en juni.

Gegevens bij overschrijding toepasselijke norm

In 2020 is geen sprake geweest van overschrijding van uitkeringen wegens beëindiging dienstverband of bezoldiging niet-topfunctionarissen boven de wettelijke norm.

5.13 Niet uit de balans blijvende rechten en verplichtingen

Huur

KPOA heeft een huurovereenkomst afgesloten voor kantoorruimte op de 1e verdieping aan de Amsterdamseweg 41 te Amersfoort. De huurovereenkomst is afgesloten per 1 mei 2014 voor de duur van zeven jaar en acht maanden, met stilzwijgende verlenging voor vijf jaar. De opzegtermijn bedraagt zes maanden. De aanvangshuurprijs bedraagt € 62.560 per jaar inclusief BTW-compensatie en wordt jaarlijks geïndexeerd, met een maximum van twee procent, voor het eerst berekend per 1 januari 2015. Tevens is KPOA jaarlijks servicekosten verschuldigd, € 27.600 per jaar op voorschotbasis exclusief BTW.

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 2019, met de mogelijkheid van verlenging tot uiterlijk 27 mei 2022. De jaarlijkse verplichting bedraagt circa € 390.000 per jaar inclusief BTW.

5.14 Voorstel resultaatbestemming

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

| | Realisatie 2020 | Realisatie 2019 |
|--------------------------------|-----------------|------------------|
| Mutatie algemene reserve | 217.696 | 1.270.949 |
| Mutatie reserve KPOA (privaat) | 4 | -4.117 |
| Mutatie reserve SDV (privaat) | -17.710 | -36.542 |
| Netto jaarresultaat | 199.990 | 1.230.291 |

5.15 Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich geen gebeurtenissen voorgedaan die aanleiding geven hier te worden vermeld.

5.16 Overzicht resultaat per school

| Omschrijving | Kosten- plaats | Realisatie na herallocatie 2020 | Realisatie voor herallocatie 2020 | Begroting 2020 | Realisatie na herallocatie 2019 |
|-----------------------|-------------------|---------------------------------------|---|-------------------|---------------------------------------|
| Aloysiusschool | 15CZ | 1.907 | 1.907 | -52.003 | 61.720 |
| Het Baken | 06KF | -29.554 | -40.801 | -39.375 | 16.253 |
| De Biezen | 06LM | -42.007 | -91.429 | -59.381 | 20.391 |
| De Breede Hei | 23PG | -33.562 | -64.233 | -96.833 | 24.212 |
| Caeciliaschool | 15ML | 21.217 | 21.217 | -77.468 | 15.451 |
| DOK12 | 29XW | -27.677 | -53.717 | -100.995 | 42.747 |
| Sint Joris | 15YG | -23.669 | -23.669 | -29.712 | 34.502 |
| St. Josephschool | 06ZN | -59.718 | -63.221 | -69.229 | 56.897 |
| Kameleon | 21RT | -24.684 | -120.396 | -148.175 | 26.728 |
| De Kinderhof | 15TT | -22.530 | -22.530 | -33.193 | 77.053 |
| De Kubus | 15HB | -37.221 | -102.300 | -140.227 | 114 |
| De Langenoord | 03TB | -14.141 | -14.141 | -44.914 | 27.609 |
| De Malelande | 27LV | -81.962 | -91.848 | -138.528 | 212.047 |
| De Marke | 27NR | -3.572 | -3.572 | -110.757 | 112.574 |
| SBO Michaëlschool | 00UI | 55.193 | 55.193 | -17.857 | 58.955 |
| School op de Berg | 04WU | -26.270 | -26.270 | -59.486 | 79.228 |
| Talentum | 15OZ | -38.603 | -92.674 | -167.347 | 42.539 |
| Herallocatiebudget | | - | 300.000 | 300.000 | - |
| Scholen | | -386.853 | -432.484 | -1.085.480 | 909.020 |
| | | | | | |
| Collectief beleid | 99 | 581.700 | 627.331 | 71.511 | 282.243 |
| Bestuursbureau | AH58 | 22.853 | 22.853 | 3.883 | 75.570 |
| Bovenschools | | 604.553 | 650.184 | 75.394 | 357.813 |
| | | | | | |
| KPOA | | 217.700 | 217.700 | -1.010.086 | 1.266.833 |
| SDV | | -17.710 | -17.710 | -15.000 | -36.542 |
| Geconsolideerd | | 199.990 | 199.990 | -1.025.086 | 1.230.291 |

5.17 Ondertekening College van Bestuur

Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.
Amersfoort, 27 mei 2021

Dhr. W.W. Roelofs
Voorzitter College van Bestuur

Mw. J. Kester
Lid College van Bestuur

5.18 Ondertekening Raad van Toezicht

Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.
Amersfoort, 27 mei 2021

Mw. E.M. Schins-Derksen
Voorzitter Raad van Toezicht

Mw. G.A. van Albada- Kuipers
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



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 | Mw. M. Ausma |
| E-mailadres | m.ausma@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



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

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de raad van toezicht van Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort en omgeving

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2020

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2020 van Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort en omgeving te Amersfoort gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort en omgeving te Amersfoort op 31 december 2020 en van het resultaat over 2020 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2020 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 2020.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de geconsolideerde balans per 31 december 2020;
2. de staat van geconsolideerde en enkelvoudige baten en lasten over 2020; 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 2020 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 te Amersfoort zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

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

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2020 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.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

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

- bestuursverslag;
- overige gegevens.

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf '2.2.2 Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020 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 2020 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

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

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijscontroleprotocol OCW 2020. In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

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

- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in de 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.

Barneveld, 29 april 2021

Van Ree Accountants

w.g.

J.A. van Ginkel RA MSc





Katholiek Primair Onderwijs **Amersfoort**

Amsterdamseweg 41 | 3812 RP Amersfoort

033-2570645

info@kpoa.nl | www.kpoa.nl