



Jaarverslag 2021



Behaalde resultaten 2021

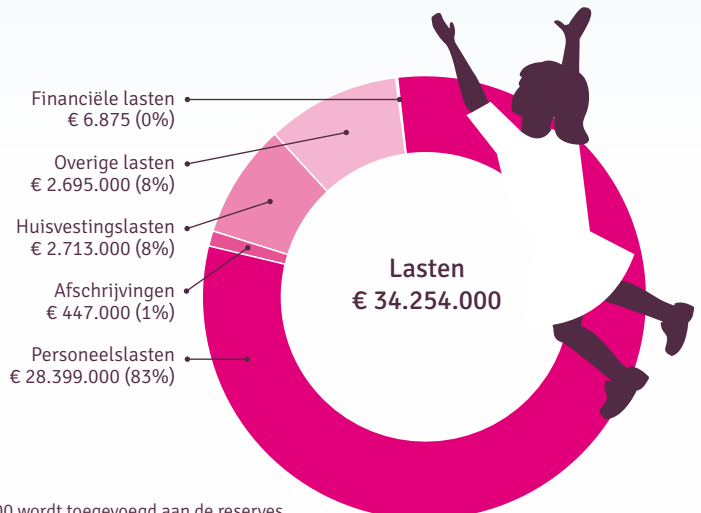
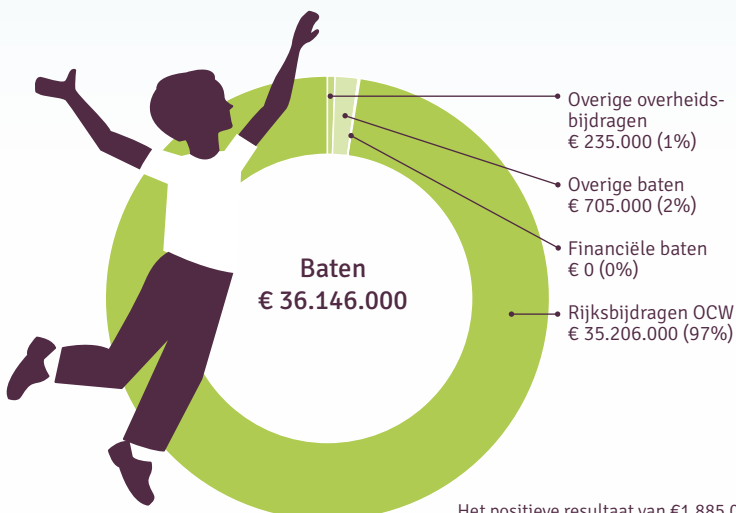


Onze resultaten

- 80% van de leerlingen, ouders, teamleden en externe partners herkennen ons motto en onze kernwaarden in de processen op hun school.
- Minimaal 4 interne collegiale audits per jaar op speerpunten uit het strategisch koersplan
- Minimaal 8 scholen met structurele samenwerking (bijv. Kindcentra, ABC)
- Minimaal 10 masteropgeleide medewerkers die actief participeren in opleiding, professionalisering en begeleiding
- Alle scholen geven in hun OPP aan welke basisondersteuning en extra ondersteuning zij bieden aan leerlingen met een specifieke ondersteuningsbehoefte
- Ouder- en medewerkerstevredenheid over vieringen binnen KPOA-scholen gemiddeld beoordeeld met een 7 op een 10-puntsschaal.
- Schoolklimaat binnen KPOA-scholen gemiddeld beoordeeld met 7 op een 10-puntsschaal en geen KPOA-school die lager scoort dan een 6 op een 10-puntsschaal.
- Vier scholen die werkpleklers verbinden aan praktijkgericht onderzoek.
- Masteropgeleide medewerkers krijgen binnen de cao-afspraken de mogelijkheid voor een hogere leraarsfunctie.
- Maximaal 5% van de KPOA-formatie wordt ingezet voor de uitvoering van wettelijke en bestuurlijke taken.
- Het gemiddelde ziekteverzuim stabiliseert op het niveau van het schooljaar 2017-2018.
- De personeelstevredenheid over de personeelszorg wordt binnen KPOA gemiddeld beoordeeld met een 7 op een 10-puntsschaal.
- KPOA-scholen hebben een stabiel marktaandeel binnen Amersfoort.
- 2 schoolgebouwen die ontworpen zijn op basis van onderwijskundige uitgangspunten en gezond, veilig en duurzaam zijn.
- 4 KPOA-scholen beschikken over een kleuterplein en/of W&T lab.
- Solvabiliteit, liquiditeit, rentabiliteit en weerstandsvermogen onder het gemiddelde van de landelijke benchmark en ruim boven de signaleringswaarden van de onderwijsinspectie.
- Alle schoolplannen bevatten een verbeter- en innovatieparagraaf waarin investeringen in personeel (opleiding, professionalisering) en middelen staan begroot.
- De accountant geeft een goedkeurende verklaring aan het jaarverslag en de jaarrekening.
- De continuïteitsparagraaf in het jaarverslag bevestigt jaarlijks het begrotingsevenwicht in meerjarig perspectief.



Financiën 2021



Het positieve resultaat van €1.885.000 wordt toegevoegd aan de reserves. Aan de nieuwe bestemmingsreserve NPO wordt €1.000.00 toegevoegd en aan de algemene reserve €885.000. In 2021 heeft een stelselwijziging plaatsgevonden inzake de voorziening groot onderhoud.



Voorwoord

Graag presenteren wij ons jaarverslag 2021 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 onderwijsorganisatie in het kader van onze maatschappelijke opdracht en doelstellingen.

2021 was wederom een hectisch jaar, dat net als 2020 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.

De introductie van het nationaal programma onderwijs, bedoeld om de leervertraging bij kinderen als gevolg van discontinuïteit in het onderwijsproces door de Coronamaatregelen vlot te trekken, leverde halverwege het jaar een impuls aan de bestaande kwaliteitszorg in scholen. Een systematische analyse van de onderwijsopbrengsten leverde per school verbeterplannen op die vanaf september in werking gingen.

Het opnieuw opvlammen van de Coronapandemie tijdens het najaar met oplopende besmettingscijfers, quarantainemaatregelen en lesuitval – maakte dat veel van de beschikbare npo-middelen niet benut konden worden. In dit jaarverslag geven wij aan hoe dit doorwerkte op het niveau van de afzonderlijke scholen.

In september maakte Jasmijn Kester, lid college van bestuur, bekend dat zij een nieuwe baan had gevonden als voorzitter college van bestuur bij Kind en Onderwijs in Rotterdam. Dit betekende voor de Raad van Toezicht en het college van bestuur een heroriëntatie op de bestuurlijke toekomst van KPOA.

Bestuurlijk overleg met de Stichting Katholiek Onderwijs Soest en Soesterberg (SKOSS) en overleg tussen beide Raden van Toezicht resulteerde in een verkenning van mogelijke bestuurlijke samenwerking, dat in 2022 een vervolg krijgt.

Tijdens het najaar vond ook het reguliere vierjaarlijkse kwaliteitsonderzoek van de inspectie plaats op basis van het vernieuwde toezichtskader. De concept-rapportage leverde waardevolle inzichten op over hoe KPOA haar kwaliteit nog verder kan verbeteren.

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

Allereerst staan wij stil bij de wijze waarop wij in 2021 vorm hebben gegeven aan ons leiderschap en welke stappen er zijn gezet om ook ten tijde van Corona onze missie en visie, besturingsfilosofie en gedeeld leiderschap en eigenaarschap overeind te houden (hoofdstuk 1).

In de daaropvolgende hoofdstukken gaan we in op de doelrealisatie en actuele uitdagingen in 2021 op de verschillende beleidsterreinen.

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

Continuïteit van onze onderwijsorganisatie staat of valt met de beschikbaarheid van goed en gezond personeel. Ons strategisch personeelsbeleid¹ draagt daaraan bij via arbeidsvoorwaarden en loopbaanbeleid, zorgvuldig personeelsbeheer met oog voor het verminderen van ervaren 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 2021 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 Coronamoedheid, met vertrouwen en passie te blijven uitvoeren!

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 naar schoolniveau, Werkdruk, Onderwijsachterstanden en Corona.

Inhoudsopgave

1. Ons leiderschap	1
1.1 Verslag College van Bestuur	5
1.1.1 De richting van het bestuurlijk leiderschap: bestuurlijke opgave in 2021	5
1.1.2 De inrichting van het bestuurlijk leiderschap: sturing en governance in 2021	8
1.1.3 Het verrichten van bestuurlijk leiderschap: uitvoering bestuurlijke taken en versterken bestuurlijk vermogen door professionalisering	10
1.1.4 Bijstelling van het bestuurlijk handelen op basis van doelrealisatie 2021	12
1.2 Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad	14
1.3 Verslag Raad van Toezicht	17
1.4 Risicomanagement	21
2. Ons onderwijs	23
2.1 Leerlingaantallen	26
2.2 Onderwijsontwikkeling	27
2.2.1 Onderwijsdoelen gericht op brede ontwikkeling	27
2.2.2 Verbetering van professioneel handelen	27
2.2.3 Passend onderwijs	28
2.2.4 Onderwijsachterstanden	32
2.2.5 Veiligheid in en om de school	34
2.2.6 Verdieping van het onderwijsaanbod	34
2.3 Onderwijsresultaten	35
2.3.1 Tussenresultaten Nederlands (begrijpend lezen, spelling) en rekenen-wiskunde	35
2.3.2 Overige vakgebieden	36
2.3.3 Sociaal-emotionele ontwikkeling	36
2.3.4 (Levensbeschouwelijke) identiteitsontwikkeling	36
2.3.5 Eindopbrengsten: resultaten Eindtoets basisonderwijs CITO	36
2.3.6 Schooladviezen	38
2.3.7 Internationalisering	38
2.4 Tevredenheid ouders, leerlingen, personeel en externe beoordelaars	40
2.4.1 Monitor Sociale Veiligheid	42
2.4.2 Klachten van ouders	43
2.4.3 Tevredenheid externe beoordelaars	43
2.5 Kwaliteitszorg en ambitie KPOA	44
2.5.1 Ons stelsel van kwaliteitszorg	44
2.5.2 Onze organisatiestructuur en cultuur	45
2.5.3 Onze gerichtheid op de diverse belanghebbenden	46
3. Ons personeel	47
3.1 Arbeidsvoorwaarden en loopbaanbeleid	50
3.2 Personeelsbeheer	57
3.3 Personeelszorg	62
3.4 Kengetallen personeel	66

4. Onze middelen	67
4.1 Huisvesting	71
4.1.1 Beleid	71
4.1.2 Onderhoud	71
4.1.3 Veiligheid	72
4.1.4 Ontwikkelingen 2021	73
4.1.5 Ontwikkelingen 2022	73
4.2 Facilitair	75
4.2.1 Inkoop	75
4.2.2 Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)	76
4.3 Financieel	77
4.3.1 Financieel beleid	77
4.3.2 Allocatie	77
4.3.3 Planning en control	78
4.3.4 Treasuryverslag	78
4.3.5 Terugblik 2021	79
4.3.6 Continuïteitsparagraaf	87
5. Jaarrekening	93
5.1 Waarderingsgrondslagen	94
5.2 Balans (na voorgestelde resultaatbestemming)	98
5.3 Exploitatierkening	100
5.4 Kasstroomoverzicht	101
5.5 Toelichting op de onderscheiden posten van de balans	102
5.6 Verantwoording Regeling OCW-subsidies	108
5.7 Toelichting op de onderscheiden posten van de exploitatierkening	109
5.8 Verbonden partijen	113
5.9 Segmentering resultaat 2021	114
5.10 Enkelvoudige balans Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o. (na voorgestelde resultaatbestemming)	115
5.11 Enkelvoudige balans Stichting Dienstverlening Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o. (na voorgestelde resultaatbestemming)	116
5.12 Vermelding bezoldiging topfunctionarissen	117
5.13 Niet uit de balans blijvende rechten en verplichtingen	120
5.14 Voorstel resultaatbestemming	120
5.15 Gebeurtenissen na balansdatum	120
5.16 Overzicht resultaat per school	121
5.17 Ondertekening College van Bestuur	122
5.18 Ondertekening Raad van Toezicht	123
6. Overige gegevens	125
6.1 Instellingsgegevens	126
6.2 Controleverklaring	127



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.

Cumulatieve realisatie Verbeterambities KPOA2022

Beoogde resultaten KPOA2022	Gerealiseerd in kalenderjaar			
	2019	2020	2021	2022
Missie en visie				
In alle schoolplannen beredeneerde keuzes in kwalificatie (kennis- en vaardigheidsdoelen), socialisatie (pedagogische doelen) en identiteitsontwikkeling (levensbeschouwelijke doelen)	✓			
80% van de leerlingen, ouders, teamleden en externe partners herkennen ons motto en onze kernwaarden in de processen op hun school.			✓	
De schoolplannen van alle scholen gefocust op het optimaliseren van ontwikkeling en leren van leerlingen.	✓			
In alle schoolplannen zijn de ambities van de school afgestemd met ouders en partners in en om de school.	✓			
Stelsel voor kwaliteitszorg				
Minimaal 4 interne collegiale audits per jaar op speerpunten uit het strategisch koersplan			✓	
Participatie in minimaal 2 collegiaal bestuurlijke audits		✓		
Gedeeld persoonlijk leiderschap				
Jaarlijks 1 evaluatieve bijeenkomst met belanghebbenden in en om de school.				
Alle schoolplannen congruent met strategische koers.	✓			
Minimaal 4 leerteams van samenwerkende schoolleiders				
Minimaal 8 scholen met structurele samenwerking (bijv. Kindcentra, ABC)	✓	✓	✓	
Commitment van minimaal 2 kennispartners voor de realisatie van een Center of Expertise Early Childhood Development				
Minimaal 10 masteropgeleide medewerkers die actief participeren in opleiding, professionalisering en begeleiding	✓	✓	✓	
Bij het vertalen van strategische vraagstukken in gezamenlijk operationeel beleid doet een PLG van schoolleiders en beleidsmedewerkers onderzoek.				
Werkplezier binnen KPOA gemiddeld beoordeeld met een 7 op een 10-puntsschaal.	✓	✓	✓	

✓ = gerealiseerd

✓ = deels gerealiseerd

Toelichting bij resultaten 2021

Uit de tevredenheidsonderzoeken blijkt dat bij medewerkers ruim 80% ons motto en onze kernwaarden herkennen in processen op hun school. Bij ouders ligt dat percentage op 85%.

In het najaar 2021 zijn wij binnen KPOA in het kader van kwaliteitszorg gestart met collegiale schoolbezoeken. Daarbij vonden 5 schoolbezoeken plaats (Baken-Brede Hei, Biezen-Langenoord, Caecilia-Kubus, Kameleon-Talentum, Malelande-School op de Berg).

5 masteropgeleide leidinggevendenden, 1 NVO geregistreerde orthopedagoog en 3 masteropgeleide leerkrachten vervulden een rol in het kader van opleiding van studenten/zij-instromers binnen KPOA-scholen, professionalisering van KPOA-personeel en begeleiding van leernetwerken en vakwerkgroepen van KPOA-personeel.

In het medewerkerstevredenheidsonderzoek 2021 beoordelen medewerkers hun werkplezier met een 8.

Aanvullende resultaten 2021

- Tijdens de nationale onderwijsweek in oktober 2021 hebben twee KPOA-scholen een workshop verzorgd in het kader van Amersfoort onderwijsstad 2020-2021 gericht op het vergroten van onderwijskansen en inclusie door samenwerking met partners in de wijk.
- Ook het tweede jaar van 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 of zieke kinderen.
- Een belangrijke leiderschapsrol was en is tijdens de Coronapandemie weggelegd voor de schoolleiders die voortdurend in gesprek waren met teamleden, ouders, GGD en andere belanghebbenden bij de school om zorgvuldig te communiceren over de steeds wijzigende protocollen 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. De voortdurend wijzigende Coronamaatregelen deden een groot beroep op leidinggevendens. Zowel in de avonden als tijdens de weekenden waren zij druk doende om de discontinuïteit in onderwijsprocessen te managen en daarover te communiceren naar ouders en medewerkers.
- Tijdens de Coronapandemie in 2021 is het intensieve Intern Bestuurlijke Overleg in Amersfoort – verbreed met een vertegenwoordiging van de gemeente, de kinderopvang en SWV De Eem – (Breed IBO) blijven bestaan. In dezelfde periode heeft het bestuur van KPOA geparticipeerd in de stuurgroep voor het Uitvoeringsprogramma Jeugd en Onderwijs (UPJO) en in de gemeentelijke adviesgroep NPO. Dit resulteerde in een gezamenlijke bestuurlijke Corona-aanpak en gezamenlijke kaders voor de scholen en kinderopvangorganisaties in Amersfoort.
- In 2021 zijn in het POVO-overleg tussen schoolbesturen uit het primair en voortgezet onderwijs in Amersfoort gezamenlijke doelen geformuleerd voor de Lokaal Educatieve Agenda:
 - Integrale doorgaande lijn ontwikkelen: van voorschool tot aan de arbeidsmarkt
 - kansengelijkheid versterken: inclusie bevorderen en tegengaan van segregatie
 - internationalisering scholen vergroten: een brede blik op de wereld bieden aan elk kind
 - lerarentekort helder en krachtig aanpakken: wervingskracht Amersfoort als onderwijsstad
 - onderwijshuisvesting verbeteren: alle onderwijsgebouwen vernieuwen in 40 jaar tijd
- In najaar 2021 heeft het vierjaarlijks kwaliteitsonderzoek van de onderwijsinspectie op basis van het vernieuwde toezichtskader plaatsgevonden. De eindrapportage verschijnt in het eerste kwartaal van 2022.
- In najaar 2021 heeft een verkenning plaatsgevonden over mogelijk bestuurlijke samenwerking tussen KPOA en de Stichting Katholiek Onderwijs Soest en Soesterberg (SKOSS). Het eindrapport van deze verkenning verschijnt in het eerste kwartaal van 2022.

1.1 Verslag College van Bestuur

Uitgangspunten Code goed bestuur vertaald in kernelementen van bestuurlijk handelen

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

- **Bestuurlijke opgave**
De strategische uitdagingen in en rond de organisatie, de keuzes die het bestuur daarin maakt, de belanghebbenden die daarbij betrokken zijn en de doelen die vervolgens voor de organisatie gesteld zijn.
- **Sturing en governance**
De bestuurlijke vraagstukken die spelen en te maken hebben met de scheiding tussen bestuur en toezicht, met de rol van het medezeggenschapsorgaan en met het voeren van een horizontale dialoog.
- **Bestuurlijke taak**
Het waarborgen van de onderwijskwaliteit, het strategisch positioneren van de organisatie en het onderhouden van een stevige verbinding met stakeholders.
- **Bestuurlijk vermogen en professionalisering**
De optelsom van de competenties, vaardigheden en houding van het bestuur die nodig zijn om de bestuurlijke opgave te realiseren en de bestuurlijke taak optimaal uit te voeren. Via een professionaliseringsagenda werkt het bestuur aan het versterken van het bestuurlijk vermogen.

1.1.1 De richting van het bestuurlijk leiderschap: bestuurlijke opgave in 2021

Strategieontwikkeling

KPOA bevindt zich in 2021 in het derde en vierde uitvoeringsjaar van het Dynamisch Koersplan KPOA2022. In 2021 hadden wij daarbij te maken met de volgende intern strategische uitdagingen:

- Discontinuïteit en vertraging in de primaire onderwijsprocessen als gevolg van Corona en het sluimerende lerarentekort
- Internationalisering van het onderwijs en de professionalisering van medewerkers
- Personele wijzigingen in schoolleiding, financial control en college van bestuur
- Financiële beleidswijziging voorziening groot onderhoud en verduurzaming

Daarnaast speelden er rond KPOA in 2021 de volgende externe strategische uitdagingen:

- Vierjaarlijks kwaliteitsonderzoek door de onderwijsinspectie op basis van het vernieuwde toezichtkader 2021
- Gemeentelijk: het beleidskader Amersfoort Inclusieve stad en het Uitvoeringsprogramma jeugd en onderwijs (UPJO)
- Landelijk: Coronamaatregelen en het Nationaal Programma Onderwijs
- Personele wijzigingen bij ketenpartners (collega-schoolbesturen, bestuur en toezicht SWV De Eem, bestuur en leden Samenfoort PO, ambtenaren afdeling Onderwijs gemeente Amersfoort)
- Verzoeken tot bestuurlijke samenwerking van schoolbesturen in de regio
- Wijziging bekostigingssystematiek primair onderwijs

Resultaten 2021: strategische keuzes, doelen en betrokken belanghebbenden

- Discontinuïteit en vertraging in de primaire onderwijsprocessen als gevolg van Corona en het sluimerende lerarentekort heeft ertoe geleid dat het bestuur stuurt op de volgende doelen:
 - focus op de kwaliteit van het primaire proces,
 - oog voor het emotioneel welbevinden van medewerkers en
 - waar mogelijk binden en boeien van personeel.

Het college van bestuur had als **doel personeel te binden en boeien door versterking van het internationaliseringsbeleid**. Naast uitbreiding van de concrete planontwikkeling omtrent internationale mobiliteit van medewerkers, heeft de voorbereiding van een afdeling voor Internationaal Georiënteerd Basisonderwijs (IGBO) veel energie gegenereerd bij leerkrachten en leidinggevenden.

- In 2021 werd KPOA getroffen door personele wijzigingen in schoolleiding, financial control en college van bestuur. Het college van bestuur had als **doel continuïteit in onderwijs en bedrijfsvoering te handhaven**. Dit werd gerealiseerd door de start van nieuwe schoolleiders op de Aloysiuschool en de St. Josephschool, een interim-schoolleider op de Marke en de SBO-Michaelschool en een interim-controller. Ziektevervanging van de schoolleider van DOK12 werd tot 1 januari 2022 uitgevoerd door de teamleider. Daarnaast werden door uitbreiding van de directeur bestuursbureau, het hoofd P&O en de tijdelijke aanstelling van een parttime interim medewerker de bestuurlijke taken van het vertrekkend lid college van bestuur overgenomen.
- In 2021 kreeg KPOA te maken met wijzigende inzichten van de accountant wat betreft de voorziening groot onderhoud en verduurzaming. Het college van bestuur had als **doel te voldoen aan de vigerende wet- en regelgeving financiering onderwijshuisvesting**. Dit werd gerealiseerd door een inhaaldotatie voor de voorziening groot onderhoud in 2021 en door het laten vrijvallen van de voorziening verduurzaming in 2021. In de toekomst zal de bijdrage aan verduurzaming – conform advies van de accountant – opgenomen worden in de exploitatie door deze bij nieuwe schoolgebouwen te activeren in het jaar van oplevering.
- Tussen september en december 2021 vond het vierjaarlijks onderzoek van de onderwijsinspectie plaats. Het college van bestuur had als **doel om de verantwoordingslast van scholen en schoolbestuur tijdens de Coronapandemie te minimaliseren en tegelijkertijd te voldoen aan de basiskwaliteit**.
- In 2021 kreeg KPOA in de gemeente Amersfoort te maken met de ontwikkeling van het gemeentelijk beleidskader Amersfoort Inclusieve stad en in het verlengde daarvan de nog uit te werken te subsidiëren activiteiten in het kader van het Uitvoeringsprogramma Jeugd en Onderwijs. Het college van bestuur had als **doel de scholen te ontzorgen door op wijkniveau de voorwaarden te creëren voor een integrale (preventieve) aanpak van onderwijs, kinderopvang, welzijn, jeugdgezondheidszorg en jeugdhulp**. Dit is gerealiseerd doordat de voorzitter college van bestuur in 2021 inhoudelijk heeft bijgedragen aan het gemeentelijk beleidskader Amersfoort Inclusieve stad en in het verlengde daarvan deel uitgemaakt van de gemeentelijke stuurgroep UPJO.
- In 2021 kreeg KPOA te maken met het doorzetten van de Coronapandemie en met de landelijke politieke wens om leervertraging bij kinderen weg te werken door de extra financiering in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs. Het college van bestuur had als **doel om succesvol bewezen Coronacrisisbeheersing te continueren en de landelijke subsidie in lijn met ons kwaliteitsbeleid en onze besturingsfilosofie in te zetten en met zo min mogelijk planlast aan te vragen en te verantwoorden**. Wat de crisisbeheersing betreft is dit gerealiseerd door het interne Coronacrisisteam – bestaande uit een vertegenwoordiging van schoolleiders, beleidsmedewerkers, directeur bestuursbureau en college van bestuur – de Corona-update als informatiekanal en de Corona Teamsomgeving als communicatiemedium te continueren.

Daarnaast is de gemeentelijke crisisbeheersing gecontinueerd doordat het bestuur deel bleef uitmaken van het Breed Corona IBO, het interbestuurlijk overleg van schoolbesturen PO, kinderopvang, GGD en gemeente. De vermindering van de planlast bij de aanvraag van de NPO-subsidie is gerealiseerd doordat deze gebaseerd is op de bestaande jaarlijkse kwaliteitsscan van de tussenopbrengsten van leerlingen en daaraan gekoppelde verbetermaatregelen zoals opgenomen in de PDCA-cyclus en jaarplannen van scholen.

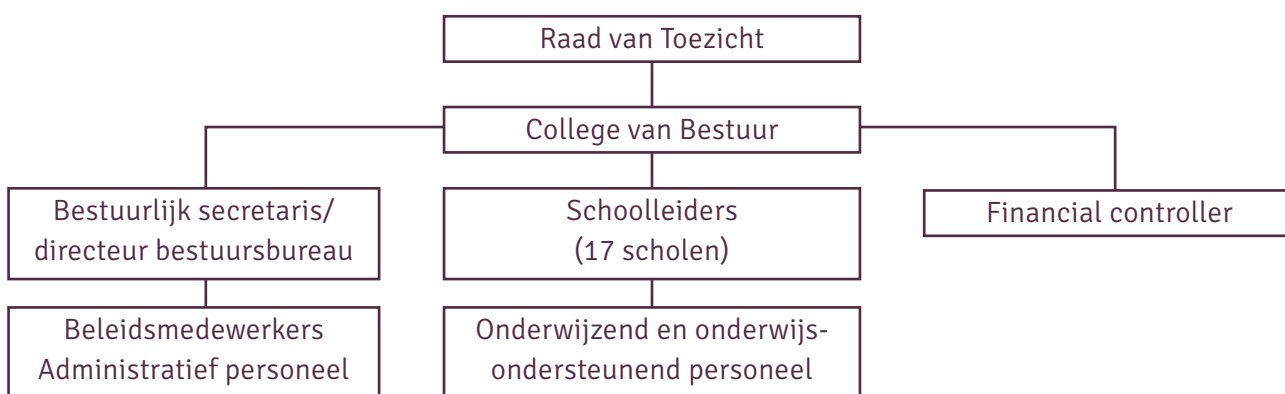
- In 2021 kreeg KPOA bij meerdere schoolbesturen PO en VO in Amersfoort te maken met vertrekkende bestuurders. Het college van bestuur had als **doel om de bestaande kwaliteit van de bestuurlijke samenwerking op peil te houden**. Mede daarom nam de voorzitter college van bestuur het voortouw om actief betrokken te zijn bij de werving en selectie bij vacatures in de Commissie van Toezicht van samenwerkingsverband de Eem en in het bestuur van Samenfoort PO. Daarnaast kreeg KPOA te maken met het vertrek van de zeer ervaren gemeenteambtenaar onderwijshuisvesting in Amersfoort. Ondanks de interne overdracht is duidelijk dat deze mutatie druk zet op de bijdrage die de voorzitter college van bestuur moet leveren aan het collectief geheugen op het gebied van het Integraal Huisvestingsplan en de Doordecentralisatie van de onderwijshuisvesting. Het college van bestuur heeft voor 2022 als doel gesteld om nieuwe collega-bestuurders binnen Samenfoort PO te professionaliseren en in overleg met Samenfoort VO te kijken naar de mogelijkheid van bestuurlijke krachtenbundeling op het dossier onderwijshuisvesting.
- Rond de zomervakantie werd KPOA benaderd door drie schoolbesturen die graag een bestuurlijke krachtenbundeling met KPOA wilden realiseren. Het college van bestuur had als **doel om serieus naar verzoeken voor bestuurlijke krachtenbundeling te kijken en te wegen of deze in het belang zijn van de continuïteit van KPOA**. Op grond van de statutaire opdracht het katholiek primair onderwijs in de regio Amersfoort te bevorderen en versterken en op grond van overeenkomst in kernwaarden en besturingsfilosofie heeft het college van bestuur najaar 2021 gekozen om verkennend onderzoek te laten uitvoeren naar bestuurlijke samenwerking met de Stichting Katholiek Onderwijs Soest Soesterberg (SKOSS).

De aangekondigde wijziging van de bekostigingssystematiek in het primair onderwijs per 1 januari 2023 is in opdracht van het bestuur financieel en administratief voorbereid en meegenomen in de meerjarenbegroting.

1.1.2 De inrichting van het bestuurlijk leiderschap: sturing en governance in 2021

Governance: besturingsfilosofie en besturingsmodel

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



Op het gebied van governance zijn in 2021 geen wijzigingen aangebracht.

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)

Jasmijn Kester is per 1-12-2021 uit dienst als lid college van bestuur van KPOA.

Horizontale dialoog en medezeggenschap

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

Inrichten van de organisatie en aangaan van strategische samenwerkingen

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

In de strategische samenwerkingsverbanden richten wij ons op onderwijs (doorlopende leerlijnen 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 participeerde tot haar uitdiensttreding 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 participeerde tot haar uitdiensttreding namens de Amersfoortse schoolbesturen PO in de beleidsraad van NEOS.

Op regionaal niveau werkt KPOA samen met schoolbesturen primair onderwijs in het kader van arbeidsmarktvoorstellen (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.

In najaar 2021 heeft een verkennend onderzoek plaatsgevonden naar intensivering van de bestuurlijke samenwerking tussen KPOA en SKOSS.

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.

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

Het besturen van de organisatie

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

Bij de planning en control-cyclus en de administratieve organisatie spelen schoolbezoeken en kwartaal-rapportages 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.

Het besturen van de organisatie tegen de achtergrond van de Coronapandemie

In 2021 vond het besturen van de organisatie plaats tegen de achtergrond van de Coronapandemie. Ten tijde van deze pandemie 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. 2021 startte met een tweede volledige sluiting van basisscholen sinds de start van de pandemie. Vanaf 8 februari gingen de basisscholen weer open, maar kregen te maken met quarantaineverplichtingen voor leerlingen en medewerkers. Na de zomermaanden nam na een aanvankelijke daling van het aantal Coronagevallen het aantal besmettingen toe door nieuwe virusvarianten. Dit resulteerde voor de kerstvakantie 2021 in een vervroegde 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 onderzoek in de school en internationalisering van het onderwijs.

Het versterken van het bestuurlijk vermogen door professionalisering

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

In 2021 volgde het lid college van bestuur de leergang Leiderschap in onderwijsbestuur bij AOG school of management in Groningen. In 2021 volgde de voorzitter college van bestuur de leergang Leading by psychological intelligence bij ESMT business school in Berlijn.

1.1.4 Bijstelling van het bestuurlijk handelen op basis van doelrealisatie 2021 Toekomstige ontwikkelingen

2022 zal in het teken staan van de voorbereiding op het post Coronatijdperk. Onze inschatting is dat de Coronamaatregelen in de loop van 2022 afgeschaald zullen gaan worden. In het derde kwartaal zal Corona een endemisch karakter hebben, waarbij het naast de griep een terugkerende ziekte zal zijn met vaccinatie voor risicogroepen.

Dat betekent dat dit jaar bij leerlingen, ouders en KPOA-medewerkers geleidelijk een nieuwe balans ontstaat tussen draaglast als gevolg van de Coronamaatregelen en de draagkracht om de eigen verantwoordelijkheid in onderwijsprocessen op te kunnen pakken. Vanuit deze hernieuwde balans zal een evaluatie op doelrealisatie en een herijking van het koersplan KPOA2022 plaatsvinden, gevolgd door een evaluatie en herijking van de hierop gebaseerde schoolplannen in najaar 2022. In dit proces van evaluatie en herijking zullen de bevindingen van de bestuurlijke visitatie 2020 en het inspectie-bezoek van najaar 2021 worden meegenomen.

Daarnaast zal de uitkomst van de bestuurlijke verkenning tussen KPOA en SKOSS mede richting geven aan de strategische keuzes van KPOA op het gebied van intensieve bestuurlijke samenwerking.

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

De professionaliseringsbehoefte voortvloeiend uit deze ontwikkel- en verbeterdoelen vormen mede de basis voor een meer vraaggerichte inrichting van onze KPOA Academie. De kennismakelaar vervult daarbij een bemiddelende rol. Daarnaast zal een professionalisering plaatsvinden van schoolleiders/directeuren, beleidsmedewerkers en bestuur op het gebied van persoonlijk leiderschap.

Daarnaast zullen wij bij OCW een aanvraag indienen voor bekostiging van een afdeling voor Internationaal Georiënteerd Basisonderwijs (IGBO), zal internationale professionalisering plaatsvinden op het gebied van het ontwerp van een International Baccalaureate Curriculum en zullen we concrete voorbereidingen treffen voor de start van de IGBO-afdeling.

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

Het nieuwe onderwijsresultatenmodel van de inspectie is door KPOA vertaald in minimumnormeringen per school en ambitienormen voor de tussenopbrengsten en eindopbrengsten. Deze normering zal in 2022 binnen KPOA breed besproken worden, waarna scholen zich hiertoe gaan verhouden in hun schoolplannen. In hun schoolgidsen zullen zij hun actuele eindopbrengsten duiden tegen de achtergrond van deze normering en waar nodig SMART-verbeterdoelen formuleren.

In 2022 zullen de oplopende personeelstekorten extra aandacht blijven vragen. Tekorten als gevolg van ziektevervanging zullen wij proberen terug te dringen door gericht verzuimbeleid. Daarnaast blijven wij investeren in de relatie met toekomstige leerkrachten via samen opleiden met de Hogeschool Utrecht en de Universiteit Utrecht. Verder continueren wij de werving en selectie van zij-instromers en het opleiden van zij-instromers via de Marnixacademie; parallel aan het begeleiden van nieuwe startende leerkrachten. Bovendien zal in 2022 minimaal één schoolleidersvacature worden ingevuld. In de paragraaf Ons personeel in de schoolplannen zullen we concreet te boeken resultaten formuleren wat betreft het structureel oplossen van knelpunten in de schoolformatie. Dit kunnen resultaten zijn op schoolniveau en op stichtingsniveau.

We zullen ook investeren in de leer- en werkomgeving in onze scholen om zo onze leerlingen en personeelsleden voor de stichting te behouden. Bijzondere aandacht zal er in 2022 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 een vervolg krijgen. Bovendien vindt voor School op de Berg (Amersfoort) en voor Het Bakken (Nijkerk) onderzoek plaats naar tijdelijke huisvesting in de nabije omgeving van de school.

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

Dit jaarverslag van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) beslaat de afsluiting van het schooljaar 2020 (januari-juni 2021) en de start van het schooljaar 2021 (september-december 2021).

Helaas stond ook 2021 voor een groot deel in het teken van corona. De taakgroep Personeel stelde het CvB in het voorjaar vragen over de openstelling van de scholen na een langere periode van onlineonderwijs. De GMR sprak met het CvB over de omgang met verschillen tussen leerlingen, het inlopen van mogelijke achterstanden en de aandacht voor de sociaal-emotionele ontwikkelingen van leerlingen.

De GMR vergaderde in 2021 zes keer, voornamelijk via Teams. De agendapunten stonden voor een deel vast door de jaarlijkse onderwijscyclus aan de hand van de jaarplanning.

In 2021 ging het daarbij onder meer over: de managementrapportages, financiële beleidskaders, kaderbrief, begroting, jaarrekening, bestuursformatieplan en vakantierooster. Onderaan dit verslag staat in tabel 1 per vergadering een uitgebreidere opsomming van de besproken onderwerpen met het College van Bestuur.

Activiteiten

De GMR had in januari 2021 een gesprek met de preventiemedewerker en de bedrijfsarts. Er werd gesproken over de veiligheid en gezondheid van medewerkers en het ziekteverzuim.

In het voor- en najaar vonden twee financiële bijeenkomsten plaats waarin leden van de taakgroep Financiën een toelichting kreeg van het CvB en de controller op de begroting 2021-2025 en de jaarrekening 2020.

De GMR was 11 maart 2021 aanwezig op de jaarlijkse thema-avond van de RvT met als onderwerp 'Ouders en onderwijs'.

Begin september 2021 startte de GMR het nieuwe schooljaar met een informeel diner. Enkele nieuwe GMR-leden werden welkom geheten en er werd afscheid genomen van vertrekkende leden.

Begin december hadden drie GMR-leden - een ouder en twee leerkrachten - een gesprek met de verkennersamenwerking KPOA/SKOSS.

Taakgroepen

De drie taakgroepen van de GMR zijn:

- Onderwijs & Kwaliteit
- Personeel
- Financiën & Huisvesting

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

In 2021 ging het daarbij onder meer over:

- Personeel: extra belonen, werkkostenregeling, het vakantierooster.
- Onderwijs & Kwaliteit: openstelling scholen, omgang met opgelopen verschillen tussen leerlingen, sociaal-emotionele ontwikkeling, passend onderwijs.
- Financiën: begroting 2021-2025, jaarrekening 2020.

Scholing GMR

In januari 2021 namen enkele nieuwe GMR-leden deel aan de onlinetraining basiscursus (G)MR. Het online WMS-congres werd in november 2021 bijgewoond door een delegatie van de GMR.

GMR en RvT

De GMR en RvT hebben ieder hun eigen rol. De GMR heeft advies- en instemmingsrecht om de medezeggenschap vorm te geven, de RvT heeft een toezichthoudende rol. Beide gremia kijken vanuit een andere invalshoek. Hun gezamenlijk belang is het goed functioneren van KPOA als organisatie. De GMR spreekt de RvT tweemaal per jaar, in het voorjaar op de thema-avond en tijdens de GMR-vergadering van november.

Januari - juni 2021 (afsluiting schooljaar 2020-2021)

De openstelling van de scholen werd in februari ter instemming aan de GMR voorgelegd. In juni werd dit proces geëvalueerd met het CvB.

Verder ontving de GMR de begroting 2021-2025, de jaarrekening 2020, het vakantierooster 2021-2022 en de managementrapportage Q1 en Q2. De GMR kreeg onder meer informatie over het Nationaal Programma Onderwijs, waarmee scholen onderwijsachterstanden als gevolg van corona kunnen aanpakken.

In juli 2021 blikte de GMR terug op het schooljaar 2020-2021. Conclusies waren onder meer dat er goed wordt geluisterd naar de GMR. De raad kan zaken inbrengen en daar wordt op geacteerd. De GMR constateerde dat het lastig is om op afstand van elkaar proactief tot een advies te komen. Daar is meer dynamiek voor nodig. GMR zou graag meer in gezamenlijkheid met CvB tot oplossingen/verbeteringen willen komen. De GMR was het schooljaar 2020-2021 vaker aan het toetsen en controleren in plaats van betrokken te zijn aan de voorkant van het proces. Dit laatste is wel de wens van de GMR.

September - december 2021 (start schooljaar 2021-2022)

In september 2021 startte de GMR het nieuwe schooljaar met dertien GMR-leden: zes leerkrachten en zeven ouders. De voorzitter voerde een ambitiegesprek met CvB waarin wederzijdse verwachtingen naar elkaar werden besproken. CvB gaf aan in dialoog met de GMR naar het koersplan en internationalisering te willen kijken.

De GMR werd op de hoogte gehouden van de stad van zaken van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) op de scholen. Daarnaast was er onder andere aandacht voor het afscheid van lid CvB en het inspectiebezoek.

Overzicht bijeenkomsten GMR en onderwerpen in 2021

Datum	Wie	Belangrijkste besproken onderwerpen
21-01-2021	Financiële taakgroep	Informatief: begroting 2021-2025
01-02-2021	GMR-vergadering	Instemming: openstelling scholen, beloningsbeleid; werkkostenregeling;
		Advies: begroting 2021-2025; vakantierooster 2021-2022
		Informatief: start fysiek onderwijs; stopzetting project BOOT
11-03-2021	Thema-avond RvT	Thema: Ouders en onderwijs
29-03-2021	GMR-vergadering	Instemming: bestuursformatieplan 2021-2022
		Informatief: sollicitatieprocedure schoolleiders; collegiale consultatie; proces kwalitatieve vlootshouw; passend onderwijs; Nationaal Programma Onderwijs
		Evaluatie: proces instemming GMR met openstelling scholen
17-05-2021	Financiële taakgroep	Informatief: jaarrekening 2020
31-05-2021	GMR-vergadering	Instemming: loopbaanbeleid
		Advies: jaarrekening 2020
		Informatief: personen Register Kinderopvang; uitvoeringsnotitie start bekwame leerkracht; tevredenheidsonderzoeken; uitvoeringsnotitie thuiswerken; bestuursverslag 2020; managementrapportage Q1 2021
05-07-2021	GMR-vergadering	Informatief: uitvoeringsnotitie traineeship; Nationaal Programma Onderwijs; vierjaarlijks inspectiebezoek
06-09-2021	Introductiebijeenkomst GMR	Informeel samenzijn
27-09-2021	GMR-vergadering	Informatief: managementrapportage Q2 2021; bovenschoolse beloningen 2020-2021; Nationaal Programma Onderwijs; internationale school; startgesprek inspectiebezoek
22-11-2021	GMR-vergadering met RvT	Informatief: presentatie Internationale school; bestuurlijke samenwerking; financiële beleidskaders en proces begroting 2022-2026 (kaderbrief); managementrapportage Q3 2021; bevindingen inspectiebezoek

Tabel 1: Behandelde onderwerpen per bijeenkomst GMR.

Halverwege 2021 nam de GMR afscheid van twee PGMR-leden en een lid uit de oudergeleding (OGMR). Met ingang van het schooljaar 2021-2022 startte de GMR nog met één vacante zetel bij de personeelsgeleding. Deze werd in november ingevuld.

De voorzitter bedankt alle leerkrachten en ouders hartelijk voor hun inzet en betrokkenheid.

Amersfoort, februari 2022

Secretaris GMR KPOA
Esseline Braakhekke

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 ge- meente Hardenberg Lid RvT Stichting Jeugdorp De Glind (nevenfunctie) Voorzitter bestuur Stichting geschillen- instantie Verloskunde (nevenfunctie)
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) Bestuurslid Stichting vrienden van Meander (onbezoldigde nevenfunctie)

Commissies

De RvT kent drie commissies: de Auditcommissie, de Remuneratiecommissie en de Commissie onderwijskwaliteit. De commissies hebben een verdiepende taak, alsmede bereiden voorafgaand aan de RvT-vergadering de agendaonderwerpen voor en adviseren de RvT over eventuele besluitvorming.

Overzicht vergaderingen

Datum	Belangrijkste besproken onderwerpen
21-01-2021	Auditcommissie, begroting 2021-2025
04-02-2021	Begroting 2021-2025 Vaststelling
22-04-2021	Code goed bestuur en code goed toezicht
17-05-2021	Auditcommissie, jaarverslag 2020
27-05-2021	Jaarverslag 2020
01-07-2021	Evaluatie RvT
16-09-2021	Heidag, opvolging lid CvB
29-09-2021	Opvolging lid CvB & bestuurlijke samenwerking Statuten wijziging Commissie onderwijskwaliteit
11-11-2021	Statuten wijziging Onderwijsresultaten, door een schoolleider Bestuurlijke samenwerking

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
16-02-2021	Dibera, bezoek KPOA café
11-03-2021	Thema-avond samen met GMR, thema ouderparticipatie
22-11-2021	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 2021 helaas slechts heel beperkt 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. Ook hebben een paar leden van het bestuursbureau een aantal thema's uitgediept. We hebben ervoor gekozen (gezien de belasting van de organisatie dit zoveel mogelijk bovenschools te organiseren en bij het bezoek aan het Dibera goed met de schoolleiders in gesprek te gaan. De besproken thema's waren achterblijvende leerresultaten in verband met Corona en aanpak hiervan, ziekteverzuim/quarantaine en hoe hiermee om te gaan, werkdruk in de organisatie en onderwijskwaliteit.

Onderwijskwaliteit

Topprioriteit van de raad van toezicht is het toezien op (de continuering en het verbeteren van) de onderwijskwaliteit. Vandaar dat dit onderwerp zoveel aandacht krijgt vanuit de RvT. Bij het bespreken van de thema's heeft de RvT inzicht gekregen in de actuele dilemma's van de organisatie en was een sparringpartner voor het CvB bij de aanpak van alle zaken die rondom de Coronapandemie spelen. Kritische vragen helpen bij het scherper neerzetten van ontstane situatie en de aanpak daarvan. Afgelopen jaar zijn we ook gestart met een Commissie onderwijskwaliteit.

Deze commissie richt zich in overleg met het CvB op vraagstukken die de kwaliteit van het onderwijs betreffen. Elk jaar worden twee specifieke onderwerpen benoemd, dit jaar leerresultaten en gedeeld leiderschap. Twee keer per jaar staan deze op de agenda van de RvT. In overleg wordt het thema toegelicht door CvB of schoolleider en een discussie gevoerd over inhoud en aanpak. Hiermee draagt de RvT bij aan het kritisch meedenken over en aanpak van deze belangrijke onderwerpen.

Vierjaarlijks onderzoek door de Inspectie van het Onderwijs

In het najaar van 2021 heeft de Inspectie van het Onderwijs haar vierjaarlijks onderzoek bij KPOA gehouden, aan de hand van het nieuwe toezichtskader. Dit onderzoek is eind 2021 afgerond (met in januari 2022 een definitief rapport); waarbij alle standaarden met een voldoende zijn beoordeeld, met een aantal verbeterpunten. De RvT heeft met tevredenheid kennis genomen van dit traject en de einduitkomsten.

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.

Interne zelfevaluatie 2021

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 en over ieders eigen rol binnen de RvT. Zeker in het licht van het feit dat halverwege 2020 de helft van de RvT vernieuwd is en een aantal leden dus relatief nieuw, is het belangrijk te blijven reflecteren op hoe wij onze rol vervullen als toezichthoudend orgaan binnen de KPOA. We zijn daarbij kritisch geweest op elkaar in een open sfeer en hebben ook gekeken naar mogelijkheden onszelf in het toezichthouden te ontwikkelen. Verschillende opleidingen van verschillende onderdelen van het toezichthouden zelf tot toezichthouden op onderwijskwaliteit.

Toezicht op het functioneren van het CvB

Ook in dit verslagjaar kunnen we niet om veranderingen heen. Jasmijn Kester (het nieuwe lid van het CvB dat in 2020 was aangetreden) heeft eind 2021 voor een nieuwe functie elders gekozen. Wij danken haar voor haar inzet gedurende haar werkzame periode bij KPOA. Ondanks haar snelle vertrek opende dit ook nieuwe kansen voor bestuurlijke samenwerking in de regio die we met SKOSS aan het verkennen zijn. Hiermee nemen we de tijd zodat we goed kijken naar een stevige toekomstbestendige organisatie. Dit doen we in nauw samenspraak met het CvB en alle andere gremia binnen de organisatie. Ook dat leidt tot meer verbondenheid en samenwerking voor een kwalitatief goed toegeruste onderwijsorganisatie. Een tweetal leden van de RvT werken intensief met het CvB samen op dit onderwerp. Het gesprek hierover wordt ook in de RvT vergaderingen uitgebreid gevoerd. Deze RvT vergaderingen worden actief samen met het CvB voorbereid. Alle vergaderingen worden na afloop gezamenlijk geëvalueerd. Aan het eind van de vergadering evalueert de RvT ook nog kort zelf de vergadering.

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. Zij hebben in deze gesprekken professionaliseringsafspraken gemaakt met het CvB.

Bezoldiging van het CvB

De RvT stelt de bezoldiging voor de leden van het CvB vast. De bezoldiging is conform de cao Bestuurders PO en valt binnen de grenzen van de WNT.

Bezoldiging Rvt / Besluit met betrekking tot vergoeding

In de vergadering van 06-11-2014 heeft de RvT het volgende besluit genomen rondom de vergoeding van leden en voorzitter van de RvT:

In december 2013 heeft de VTOI hiervoor een nieuw kader vastgesteld. De Raad heeft advies ingewonnen van de VTOI wat daarin passend is voor de KPOA. Daarin is opgenomen dat de vergoeding voor een lid per schooljaar € 5.250 euro bedraagt en voor de voorzitter € 7.900 euro. De Raad besluit conform.

Toezicht op de financiën

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. Deze Auditcommissie bespreekt de kaderbrief, de begroting, de jaarrekening, het bestuursverslag en het accountantsverslag met het CvB en met de accountant. Op basis van deze besprekingen en vervolgens advisering is de begroting 2022-2026 respectievelijk de jaarrekening (inclusief bestuursverslag) 2021 goedgekeurd.

In genoemde besprekingen is tevens aan de orde geweest het risicomanagement, alsmede de inzet van het mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen van KPOA.

Daarnaast is voor de RvT onder meer het zorgvuldig inzetten van de aanwezige financiële middelen (inclusief de doelmatige aanwending daarvan) van belang.

De RvT heeft toegezien op de rechtmatige verwerving en de doelmatige en rechtmatige besteding van middelen. De RvT heeft vastgesteld dat dit gedegen plaatsvindt, door in te gaan op de waarborgen die in het begrotings- en verantwoordingsproces zijn ingebouwd om de geplande resultaten met de beschikbare middelen te behalen. Hierbij wordt ook gesteund op de werkzaamheden die door de accountant zijn verricht.

Accountant

In 2021 is gebruik gemaakt van dezelfde accountant als voor de jaarcontrole 2020.

Vooruitblik naar 2022

Naast de reguliere thema's zal de verdere verkenning om te komen tot een mogelijke bestuurlijke samenwerking met SKOSS in 2022 intensieve aandacht vanuit de RvT krijgen.

Amersfoort, 2 juni 2022

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 2021 de volgende risico's geïnventariseerd:

Rubriek	Risico
Risico's ten aanzien van aantal leerlingen	Fluctuaties in leerlingenaantallen
Risico's ten aanzien van kwaliteit onderwijs	Onderwijsopbrengsten op een aantal scholen niet op orde, wat kan leiden tot een onvoldoende beoordeling door de Onderwijsinspectie
	Verschillen in ontwikkeling (door thuisonderwijs) en daardoor toenemende diversiteit in leerling groepen. Medewerkers zijn mogelijk nog niet allemaal voldoende toegerust om vanuit leerlijnen i.p.v. methodes te werken.
Risico's ten aanzien van personeel	Hoge werkdruk, wat kan leiden tot gezondheidsrisico's bij personeel en bedreiging basiskwaliteit
	Kwaliteitscyclus (onderwijs)resultaten onvoldoende rondmaken. Mogelijk financiële gevolgen van arbeidsconflicten e/o ontbinding van arbeidsovereenkomsten.
	Onvoldoende kennis van (administratieve) processen en geldende wet- en regelgeving
	Eigenrisicodragers bij ziekte en schorsing
	Onvoorspelbare ontwikkeling van arbeidsmarkt (leerkrachten en schoolleiders)
Risico's ten aanzien van huisvesting	Organiseren van onderhoud en verduurzaming van schoolgebouwen staat onder druk door bouwheerschap nieuwbouwprojecten
	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 e/o onvolledige indexatie e/o onvoldoende compensatie in de bekostiging (o.a. voor verplichte investeringen)
	Wijziging financiële kengetallen door mogelijke afboeking vordering op OCW in 2022 n.a.v. vereenvoudiging van de bekostiging
	Overheidsbezuinigingen n.a.v. kosten Coronacrisis

In het voorjaar van 2022 worden de risico's opnieuw geïventariseerd. Daarbij zullen in ieder geval de volgende risico's besproken worden:

- Mogelijke risico's in het kader van cyber crime
- Effecten vanwege Corona (onderwijskundig, sociaal-emotioneel en financieel)

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

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



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.

Cumulatieve realisatie Verbeterambities KPOA 2022

Beoogde resultaten KPOA2022	Gerealiseerd in kalenderjaar			
	2019	2020	2021	2022
Onderwijsproces				
In alle schoolplannen is een beredeneerde keuze in de vier typen leerdoelen gemaakt op basis van een analyse van de leerlingpopulatie en een dialoog met belanghebbenden	✓			
De tussenopbrengsten woordenschatontwikkeling en lezen eind groep 3 laten over een periode van vijf jaar een stijgende trend zien				
De tussenopbrengsten spelling, begrijpend lezen en rekenen-wiskunde eind groep 4 laten over een periode van vijf jaar een stijgende trend zien				
De opbrengsten centrale eindtoets werkwoordspelling laten over een periode van vijf jaar een stijgende trend zien.				
De hoeveelheid leerlingen in de categorie met de laagste leeropbrengsten (CITO categorie V) laten over een periode van vijf jaar een dalende trend zien.				
Meervoudig en eenzijdig begaafde leerlingen krijgen op basis van de vier typen leerdoelen een passend onderwijsaanbod.				
Alle scholen geven in hun OPP aan welke basisondersteuning en extra ondersteuning zij bieden aan leerlingen met een specifieke ondersteunings-behoefte	✓	✓	✓	
Schoolklimaat				
Leerlingtevredenheid over godsdienst/levensbeschouwing binnen KPOA-scholen gemiddeld beoordeeld met een 7 op een 10-puntsschaal			✓	
Ouder- en medewerkerstevredenheid over vieringen binnen KPOA-scholen gemiddeld beoordeeld met een 7 op een 10-puntsschaal.			✓	
Schoolklimaat binnen KPOA-scholen gemiddeld beoordeeld met 7 op een 10-puntsschaal en geen KPOA-school die lager scoort dan een 6 op een 10-puntsschaal.			✓	

✓ = gerealiseerd

✓ = deels gerealiseerd

2.1 Leerlingaantallen

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

School	2021	2020	2019	2018
Aloysiuschool	350	340	351	345
Het Baken	223	205	193	173
De Biezen	195	196	189	188
De Breede Hei	176	177	215	234
Caeciliaschool	374	361	352	345
DOK12	200	195	212	237
Sint Joris	195	202	205	201
St. Josephschool	412	439	428	441
Kameleon	117	133	136	148
De Kinderhof	299	298	296	323
De Kubus	241	246	240	256
De Langenoord	270	271	273	260
De Malelande	472	523	543	616
De Marke	739	758	755	743
SBO Michaëlschool	137	129	134	145
School op de Berg	502	510	502	485
Talentum	184	217	245	285
Totaal	5.086	5.200	5.269	5.425

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 0,6% afgenomen (2018: 32,2% | 2021: 31,6%). 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 2021 bleef de realisatie van het beoogde verbrede onderwijsaanbod uit de nieuwe schoolplannen ondergeschikt aan het inlopen van de leervertraging bij de basisvakken door de Coronacrisis.

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 afstandslernen 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.

Doel van de verbetering van het professioneel handelen betrof in eerste instantie de bekwaamheid om af te stemmen op de diverse beginsituatie van leerlingen.

Op meerdere scholen heeft daartoe een training plaatsgevonden op Leeruniek en Focus PO als instrumenten om een goede beginsituatie van leerlingen te kunnen bepalen en daarop het onderwijs af te stemmen. Op andere scholen is meer bewust stil gestaan bij het doorlopen van de HGW-cyclus. 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 afstandslernen lastig realiseerbaar. Het betrekken van ouders bij 'real time' observaties is dan een optie, maar vraagt weer andere bekwaamheden van leerkrachten. Het beredeneerd gebruik van observaties op basis van de SLO Leerlijnen Jonge Kind is daarbij ondersteunend geweest

OP3 Regie op het onderwijsproces

Het hybride onderwijs en afstandsonderwijs tijdens Corona vraagt om een efficiënte inrichting van het instructieproces. Beeldschermmoetheid stelt zowel bij leerlingen als leerkrachten grenzen aan de duur van de instructie.

Doel van de verbetering van het professioneel handelen betrof in tweede instantie de bekwaamheid het instructieproces effectiever en efficiënter in te richten.

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 afstandslernen. 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. In sommige scholen is ingezet op de training van Expliciete Directe Instructie (EDI).

OP4 Extra ondersteuning

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

Doel van de verbetering van het professioneel handelen betrof in derde instantie de organisatorische bekwaamheid extra ondersteuning in te passen binnen het reguliere onderwijsproces.

Het organiseren van extra ondersteuning bij meer hardnekkige leerproblemen vraagt in de praktijk van afstandslernen om ambulant personeel. Veiligheidsoverwegingen omtrent het aantal volwassenen in de school maken dat dit eerder online plaatsvindt. Dit bleek niet altijd effectief omdat het aantal uren beeldscherm werken bij deze kinderen toeneemt. Hierdoor bleek het inpassen van de extra ondersteuning niet altijd inpasbaar. Dit verslechterde in de loop van 2021 doordat door het lerarentekort en het oplopende ziekteverzuim ambulant personeel steeds vaker moest worden ingezet in het kader van vervanging van groepsleerkrachten.

2.2.3 Passend onderwijs

Vanuit samenwerkingsverbanden worden middelen ontvangen ten behoeve van passend onderwijs:

Omschrijving (bedragen in €)	Realisatie 2021
SWV De Eem - Impulsmiddelen	583.921
SWV De Eem - Arrangementen	353.344
SWV De Eem - Extra uitkering reserve	63.202
SWV De Eem - Doorbetaling personele en materiële bekostiging SBO Michaëlschool	260.707
SWV Zeeluwe (Het Baken) - Ondersteuningsmiddelen	60.083
SWV Zeeluwe (Het Baken) - Algemene reserve	10.078
Bartimeus	25.200
Visio	833
Totaal	1.357.368

Impulsmiddelen SWV De Eem

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

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.

Belofte 1: We voeren helder beleid op het gebied van ondersteuning		
Doelen	Effect en resultaat	Inzet impulsmiddelen
<p>Versterken bekwaamheid leerkrachten op het gebied van 'Zicht op ontwikkeling' en 'Pedagogische en vakdidactische afstemming op onderwijsbehoeften van leerlingen'.</p> <p>Borging bekwaamheid in leerkrachtgedrag tijdens de kwaliteits- en opbrengstencyclus in scholen.</p>	<p>Scholen werken vanuit HGW/Focus PO/Leerunieik doelgericht en systematisch om het maximale uit de leerlingen te halen.</p> <p>Iedereen heeft hierdoor een actueel inzicht in de ontwikkeling van leerlingen op school-, leerjaar-, groeps-, en leerling niveau - Onderwijsaanbod is afgestemd op ieders behoefte.</p>	€ 117.831

Belofte 2: We realiseren een veilig pedagogisch klimaat		
Doelen	Effect en resultaat	Inzet impulsmiddelen
<p>Versterken pedagogische bekwaamheid leerkrachten en borging leerkrachtgedrag in een eenduidige gedragsaanpak.</p>	<p>Doel geconcretiseerd in professionalisering en afspraken rondom de gouden weken, gebruik methode Kwink/Kanjertraining/bekrachtigen positief gedrag (PBS). Hierdoor zicht op de sociaal emotionele ontwikkeling van leerlingen verbetert en een beredeneerde, zichtbare doorgaande lijn in de gedragsaanpak van de scholen.</p>	€ 112.210

Belofte 3: We stemmen het onderwijs af op verschillen in ontwikkeling tussen leerlingen		
Doelen	Effect en resultaat	Inzet impulsmiddelen
<p>Versterken bekwaamheid groepsleerkrachten om hun onderwijsaanpak af te stemmen op geconstateerde verschillen in ontwikkeling bij leerlingen in de school, leerjaar, groep.</p> <p>Borgen van deze bekwaamheid door ondersteuning groepsleerkrachten op de werkplek bij afstemmingsvraagstukken.</p>	<p>IB-ers en vakspecialisten ondersteunen via collegiale consultatie en groepsbezoeken bij zicht krijgen op de beginsituatie (via Focus PO/Leerunieik) en passend beredeneerd aanbod.</p> <p>Afstemming op verschillen binnen groepen Jonge Kind op basis van spelverrijking (spelend en ontdekkend leren), bij taal, rekenen en lezen op basis van EDI. Hierdoor gepaste verrijking en verdieping.</p>	€ 206.097

Belofte 4: We monitoren de ontwikkeling van leerlingen		
Doelen	Effect en resultaat	Inzet impulsmiddelen
<p>Groepsleerkrachten en leidinggevenden monitoren continu de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen.</p> <p>Deze monitoring is geborgd in leerkrachtgedrag (observaties, toetsafnames), ondersteunende processen (opbrengstenanalyses en besprekingen) en ondersteunende systemen (observatiesystemen, CITO LOVS, Parnassys, Leerunieik, Focus PO).</p>	<p>Groepsleerkrachten en leidinggevenden zijn zich ervan bewust dat hun professionele gedrag het verschil maakt in de ontwikkeling van kinderen.</p> <p>Continue monitoring is een vanzelfsprekende professionele bekwaamheid die onderhouden en steeds verder ontwikkeld wordt.</p>	€ 61.721

Belofte 5: We werken samen met ouders en leerlingen		
Doelen	Effect en resultaat	Inzet impulsmiddelen
<p>Groepsleerkrachten en leidinggevenden geven dagelijks vorm aan een professionele samenwerking met ouders ten behoeve van de optimale ontwikkeling van leerlingen in de school.</p> <p>Deze samenwerking is geborgd in professioneel gedrag (belangstelling, communicatie), ondersteunende processen (ouder-kind gesprekken) en ondersteunende systemen (nieuwsbrieven, Parro, rapporten).</p>	<p>Groepsleerkrachten en leidinggevenden zijn zich ervan bewust dat goede samenwerking met ouders en leerlingen essentieel maar ook kwetsbaar is.</p> <p>Scholen investeren in educatief partnerschap met ouders, het versterken van de communicatie, ruimte voor gesprek met ouders, koffie ochtenden, een social worker in de school, onderwijsvormen (IPC) geven leerkrachten ook handvatten.</p>	€ 45.031

Belofte 6: We werken samen met ketenpartners vanuit eigen verantwoordelijkheid		
Doelen	Effect en resultaat	Inzet impulsmiddelen
<p>Groepsleerkrachten en leidinggevenden geven dagelijks vorm aan een professionele samenwerking met ketenpartners ten behoeve van de optimale ontwikkeling van leerlingen in de school.</p> <p>Deze samenwerking is geborgd in professioneel gedrag (communicatie), ondersteunende processen (vroeg-signalering, MDO) en ondersteunende systemen (arrangementen).</p>	<p>Groepsleerkrachten en leidinggevenden zijn zich ervan bewust dat goede samenwerking met ouders en leerlingen essentieel maar ook kwetsbaar is.</p> <p>Scholen investeren in een wijkgerichte aanpak, kindcentra, samenwerking met wijkteam, GGD, leerplicht, deelnemen aan netwerken binnen KPOA en binnen SWV De Eem. Hierdoor krijgen leerlingen tijdig (extra) ondersteuning.</p>	€ 40.830

De inzet van impulsmiddelen maakt de volgende interventies mogelijk:

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

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

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

In het afgelopen jaar is de al eerder ingezette tendens van inzet van specialisten verder en op meer scholen uitgebouwd. De kennis wordt, veelal in de vorm van leernetwerken en/of vakwerkgroepen steeds meer gedeeld. In het jaar 2021 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.

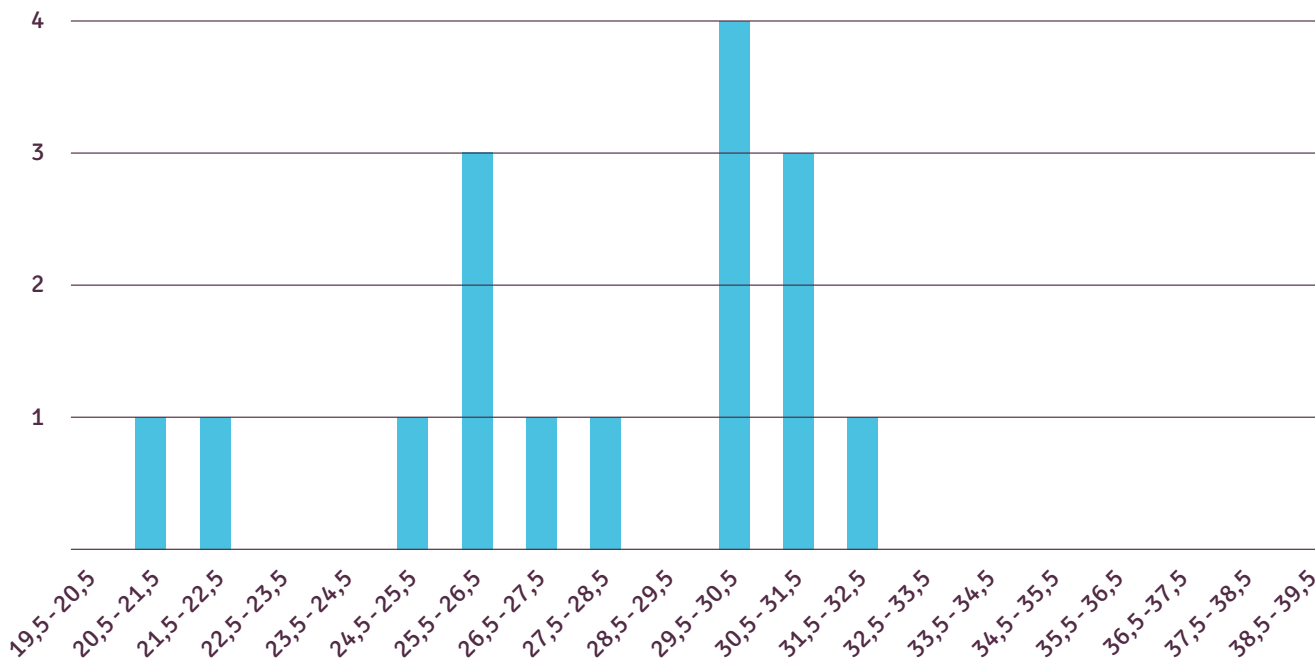
In samenwerking met Auris, Bartimeus en Visio wordt extra ondersteuning gerealiseerd voor dove en blinde leerlingen.

Alle middelen voor arrangementen zijn ingezet conform de beschikking.

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.

Aantal KPOA-scholen per schoolweging



Op basis van het gemiddelde (2018-2021) schoolgewicht en de spreiding van de leerlingpopulatie binnen de school hebben wij de diversiteit binnen onze scholen in kaart gebracht.

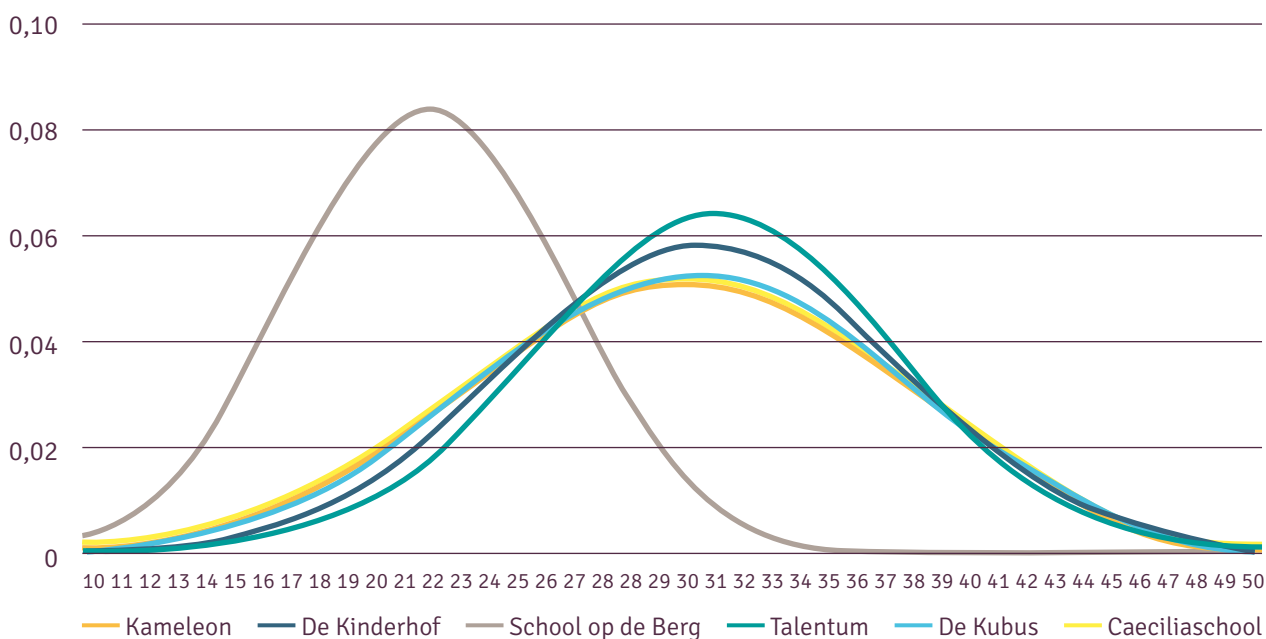
Schoolweging en spreiding leerlingpopulatie

School	BRIN	Schoolweging	Spreidingsgetal	Toelichting
Aloysiuschool	15CZ	22,0	5,8	50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland
Het Baken	06KF	29,6	6,6	25% meest heterogene scholen in Nederland
De Biezen	06LM	29,7	6,1	50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland
De Breede Hei	23PG	29,5	7,0	10% meest heterogene scholen in Nederland
Caeciliaschool	15ML	30,3	8,0	2,5% meest heterogene scholen in Nederland
DOK12	29XW	26,7	6,0	50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland
Sint Joris	15YG	25,1	6,3	50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland
St. Josephschool	06ZN	25,9	5,9	50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland
Kameleon	21RT	31,1	6,0	50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland
De Kinderhof	15TT	31,1	7,1	10% meest heterogene scholen in Nederland
De Kubus	15HB	31,7	7,5	3,5% meest heterogene scholen in Nederland
De Langenoord	03TB	27,6	6,1	50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland
De Malelande	27LV	26,4	5,7	50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland
De Marke	27NR	26,1	6,2	50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland
School op de Berg	04WU	21,4	5,3	25% meest homogene scholen in Nederland
Talentum	15OZ	30,5	7,3	10% meest heterogene scholen in Nederland
KPOA		27,8	6,4	
Landelijk gem.		30,0	6,0	

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

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

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



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

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

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

Tegelijkertijd biedt de onderwijstaak, de quarantainemaatregelen 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 4	143,8	140,4	144,2	138,1	↑
	Groep 5	164,2	161,5	164,1	159,1	↑
	Groep 6	181,9	182,1	185,9	178,0	↓
	Groep 7	197,9	199,1	203,1	195,5	↓
Spelling	Groep 3	204,3	203,3	208,9	197,8	↑
	Groep 4	278,8	278,1	278,8	262,9	↑
	Groep 5	323,2	314,8	315,4	310,7	↑
	Groep 6	338,8	334,7	337,6	333,4	↑
	Groep 7	361,5	365,3	363,7	357,0	↓
Rekenen-Wiskunde	Groep 3	147,3	143,3	145,9	138,3	↑
	Groep 4	187,4	188,7	188,7	181,5	↓
	Groep 5	221,7	216,7	216,6	213,9	↑
	Groep 6	239,6	237,2	241,1	239,2	↑
	Groep 7	259,7	260,9	264,0	260,2	↓

Grosso modo zien wij een herstel van de tussenopbrengsten. Bij begrijpend lezen doen de groepen 4 en 5 het gemiddeld iets beter dan voorgaand jaar. De groepen 6 en 7 doen het minder goed. Bij spelling doen de groepen 3 tot en met 6 het gemiddeld (iets) beter dan voorgaand jaar. Groep 7 doet het gemiddeld minder goed. Bij rekenen-wiskunde doen de groepen 3, 5 en 6 het gemiddeld (iets) beter dan voorgaand jaar. Groepen 4 en 7 doen het minder goed. In deze dalende opbrengsten zien wij het effect van de Coronacrisis. Met uitzondering van rekenen-wiskunde in de groepen 7, 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			9	7	14	2
Groep 4	13	3	14	2	12	4
Groep 5	10	6	13	3	13	3
Groep 6	10	6	10	6	7	9
Groep 7	11	5	10	6	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.

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 methode gebonden 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 tweejaarlijks 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 Eindopbrengsten: resultaten Eindtoets basisonderwijs CITO

De Onderwijsinspectie hanteert voor de beoordeling van de eindopbrengsten een nieuw onderwijsresultatenmodel, gebaseerd op de schoolweging van het CBS. Hoe hoger de schoolweging des te lager is de minimum signaleringsnorm waaraan scholen moeten voldoen. De signaleringsnorm betreft het percentage leerlingen dat het zogenaamde 1F en 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 aanvankelijk aangegeven dat zij bij de beoordeling rekening houdt met de impact van de Coronacrisis op de onderwijsopbrengsten. Recentelijk is door de inspectie besloten dat ook de onderwijsresultaten van 2021 niet konden worden vastgesteld.

De resultaten van de eindtoets basisonderwijs laten zien dat alle KPOA-scholen boven de signaleringsgrens van de onderwijsinspectie zitten met uitzondering van DOK12. Daarnaast zijn de opbrengsten van 2021 van de Breede Hei opmerkelijk laag doordat er tijdens de toetsafname plotseling quarantaine-maatregelen getroffen moesten worden.

Gemiddelde referentieniveau's totaal

	2017-2018		2018-2019		2020-2021		Gemiddelde realisatie afgelopen 3 jaar	
	2F	1F	2F	1F	2F/1S	1F	2F/1S	1F
Aloysiuschool	72 %	100 %	79 %	100 %	76 %	99 %	75,7 %	99,7 %
Het Baken	59 %	94 %	50 %	97 %	50 %	95 %	53,1 %	95,6 %
De Biezen	75 %	98 %	67 %	94 %	53 %	94 %	65,0 %	95,4 %
De Breede Hei	61 %	95 %	64 %	99 %	45 %	83 %	56,8 %	92,3 %
Caeciliaschool	41 %	94 %	55 %	96 %	64 %	93 %	53,9 %	94,7 %
DOK12	50 %	92 %	51 %	100 %	56 %	97 %	52,5 %	96,4 %
Sint Joris	55 %	97 %	72 %	100 %	78 %	96 %	68,3 %	97,5 %
St. Josephschool	63 %	97 %	56 %	97 %	66 %	99 %	61,8 %	97,5 %
Kameleon	45 %	97 %	75 %	98 %	55 %	90 %	58,2 %	95,4 %
De Kinderhof	61 %	98 %	66 %	98 %	74 %	96 %	66,9 %	97,6 %
De Kubus	32 %	82 %	59 %	97 %	48 %	94 %	46,6 %	91,0 %
De Langenoord	67 %	98 %	66 %	97 %	59 %	96 %	64,0 %	96,8 %
De Malelande	61 %	100 %	67 %	99 %	59 %	97 %	62,2 %	98,4 %
De Marke	74 %	99 %	77 %	98 %	65 %	93 %	72,2 %	96,8 %
School op de Berg	75 %	98 %	77 %	100 %	82 %	99 %	77,9 %	99,0 %
Talentum	62 %	97 %	60 %	99 %	54 %	97 %	58,9 %	97,8 %

	Gemiddelde afgelopen 3 jaar schoolweging	Relatieve normen KPOA		Signaleringswaarde inspectie 2F/1S	Signaleringswaarde inspectie 1F
		KPOA ambitie 2F/1S	KPOA minimum 2F/1S		
Aloysiuschool	22,0	77,1 %	64,6 %	61,1 %	85 %
Het Baken	29,6	62,5 %	50,0 %	49,0 %	85 %
De Biezen	29,7	62,3 %	49,8 %	49,0 %	85 %
De Breede Hei	29,5	62,6 %	50,1 %	49,0 %	85 %
Caeciliaschool	30,3	61,2 %	48,7 %	47,3 %	85 %
DOK12	26,7	68,1 %	55,6 %	53,6 %	85 %
Sint Joris	25,1	71,1 %	58,6 %	55,1 %	85 %
St. Josephschool	25,9	69,5 %	57,0 %	55,1 %	85 %
Kameleon	31,1	59,5 %	47,0 %	45,5 %	85 %
De Kinderhof	31,1	59,7 %	47,2 %	45,5 %	85 %
De Kubus	31,7	58,4 %	45,9 %	45,5 %	85 %
De Langenoord	27,6	66,3 %	53,8 %	52,1 %	85 %
De Malelande	26,4	68,6 %	56,1 %	53,6 %	85 %
De Marke	26,1	69,3 %	56,8 %	53,6 %	85 %
School op de Berg	21,4	78,3 %	65,8 %	63,9 %	85 %
Talentum	30,5	60,7 %	48,2 %	47,3 %	85 %

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.

Percentage leerlingen met succesvol afgerond VO op niveau basisschooladvies binnen nominale studietijd

School	Score
Aloysiusschool	76 %
Het Baken	71 %
De Biezen	78 %
De Breede Hei	69 %
Caeciliaschool	75 %
DOK12	69 %
Sint Joris	73 %
St. Josephschool	68 %
Kameleon	70 %
De Kinderhof	63 %
De Kubus	67 %
De Langenoord	77 %
De Malelande	69 %
De Marke	68 %
School op de Berg	71 %
Talentum	69 %
KPOA gemiddelde	71 %
Landelijk gemiddelde	69 %

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, 2% hoger is dan het landelijk gemiddelde. Vier scholen scoren onder het landelijk gemiddelde en twaalf scholen op of boven het landelijk gemiddelde. Rekening houdend met de grootte van de school is de score van de School op de Berg opvallend hoog en zijn de scores van de St. Josephschool en De Marke lager dan het landelijk gemiddelde.

2.3.7 Internationalisering

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

KPOA participeert in een ERASMUS+ programma samen met de universiteit van Göteborg.

Binnen de gemeente Amersfoort heeft KPOA als kartrekker voor internationalisering van het onderwijs en op basis van een haalbaarheidsonderzoek, dat is uitgevoerd op verzoek van de Gemeente Amersfoort door Decisio, een aanvraag bij OCW gedaan voor het starten van een afdeling voor internationaal georiënteerd basisonderwijs (IGBO) te starten. Deze IGBO afdeling die gekoppeld wordt aan het brinnummer van de Kubus zal gaan functioneren als een centre of expertise voor internationalisering in het onderwijs. Samen met de andere besturen in Amersfoort, zowel PO als VO (POVO) besturen, hebben we de ambitie geformuleerd om een netwerk van scholen te vormen waar alle leerlingen in Amersfoort in aanraking komen met internationalisering. In het POVO zijn internationalisering en gelijke kansen twee belangrijke speerpunten, de IGBO afdeling kan, samen met het netwerk van onderwijskansen scholen dat daaraan verbonden is, in de toekomst een belangrijke bijdrage leveren bij het bereiken van deze beide speerpunten.

Voor internationalisering heeft KPOA verschillende subsidiebronnen ter beschikking. Voor de studiereis naar Gothenburg in het thema spelend en ontdekkend leren hebben we in 2019 een budget toegekend gekregen voor 2 reizen. Door corona zijn deze reizen uitgesteld. In 2022 vindt de eerste van deze twee plaats. De laatste zal in april 2023 worden uitgevoerd.

Naast deze projectaanvraag heeft KPOA een aanvraag voor een Erasmus+ accreditatie ingediend en daarvoor een Erasmusplan geschreven. Doordat KPOA haar plan baseert op de strategische doelstellingen gelijke kansen, leiderschap en het jonge kind, heeft het Nationaal Agentschap onze aanvraag gewaardeerd met voldoende punten. KPOA heeft daarmee een ERASMUS-accreditatie toegekend gekregen zodat zij 7 jaar in staat gesteld wordt haar internationale uitwisseling te kunnen voortzetten op de thema's Jonge Kind, Leiderschap en Diversiteit & Inclusie.

Tenslotte is er bij OCW voor de tweede keer een aanvraag gedaan om gebruik te maken van de extra middelen die beschikbaar zijn voor internationalisering van het onderwijs. Deze middelen worden ingezet om de IGBO afdeling op te starten.

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 coronacrisis niet uitgevoerd. Het onderzoek is in 2021 afgenomen. 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.

De resultaten van het tevredenheidsonderzoek worden in de scholen geëvalueerd en op basis daarvan worden interventies gepleegd.

De leerlingen geven onze scholen gemiddeld rapportcijfer van 8,1. Dat is gelijk aan het landelijk gemiddelde uit de benchmark van Scholen met Succes. In het vorige onderzoek (2018) kregen de scholen gemiddeld een vergelijkbaar cijfer: 8,09.

Meer in detail zijn de resultaten uit het onderzoek onder leerlingen als volgt:

	KPOA-scholen	Alle scholen
Uitleg van de juf/ meester	8,8 %	8,8 %
Juf/ meester helpt indien nodig	8,8 %	8,8 %
Tevreden over wat je leert op school	8,5 %	8,8 %
Duidelijkheid schoolregels	8,5 %	8,5 %
Leuk op school	7,5 %	7,5 %
Leuke klas	7,3 %	7,3 %

Ouders geven de scholen gemiddeld een 7,3, dat is net onder het landelijk gemiddelde uit de benchmark (7,6) en iets gedaald ten opzichte van 2018, toen was het 7,55.

	Rapportcijfer KPOA
Deskundigheid van de leerkracht	7,7 %
Nieuwsbrief van de school	7,6 %
Houden aan gemaakte afspraken	7,5 %
Duidelijkheid schoolregels	7,3 %
Wat een kind leert op school	7,2 %
Vieringen op school	7,1 %
Manier van communiceren van de schoolleiding	7,1 %
Inbreng mogelijkheden om mee te denken	6,9 %

Een aantal specifieke vragen aan ouders over het onderwijs in coronatijd leveren het volgende beeld

	KPOA-scholen	Alle scholen
Bereikbaarheid van de leerkracht bij vragen	89 %	10 %
Informatie vanuit school	84 %	10 %
Oog voor welbevinden van het kind kind door de leerkracht	83 %	12 %
Zicht van leerkracht op vorderingen van het kind	82 %	10 %
Begeleiding van de leerkracht bij het schoolwerk	71 %	10 %
Ondersteuning van het schoolwerk thuis	62 %	22 %

Resultaten uit het tevredenheidsonderzoek onder personeel geeft in samenvatting de volgende resultaten:

	Rapportcijfer KPOA
Met plezier naar werk	8,0 %
Nieuwsbrief van de school	7,8 %
Begeleiding bij ziekte	7,8 %
Vieringen op school	7,3 %
Begeleiding bij de preventie van ziekteverzuim	7,3 %
Nakomen van afspraken / besluiten	7,2 %
Nieuwsbrief van KPOA	7,1 %
Uitdragen identiteit	7,1 %
Betrokkenheid van ouders bij de school	7,0 %
Effectiviteit van vergaderen	6,8 %
Bezig met preventie en duurzame inzetbaarheid	6,3 %

Vanuit het koersplan KPOA2022 is aan ouders en medewerkers gevraagd naar de kernwaarden van KPOA. De resultaten daarvan zijn:

Motto	KPOA	Ouders	
Vertrouwen	88 %	Herkent het motto 'Wij geloven in jou' in het handelen van de school	1.7
Vakmanschap	84 %	Herkent u de kernwaarde 'Vertrouwen' in het handelen van de school	1.8
Wij geloven in jou	83 %	Herkent u de kernwaarde 'Verbondenheid' in het handelen van de school	1.7
Verbondenheid	76 %	Herkent u de kernwaarde 'Vakmanschap' in het handelen van de school	1.7

De resultaten van alle onderzoeken worden door de scholen gepubliceerd in Vensters PO.

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. In 2021 waren de vragen van de Monitor Sociale Veiligheid opgenomen in het tevredenheidsonderzoek voor leerlingen, waardoor zij slechts eenmaal bevraagd zijn op dit onderwerp.

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

In het kalenderjaar 2021 is er vijf keer, door middel van het klachtenformulier op onze website een melding gedaan van een klacht of van zorgen van ouders bij het CvB. In de klachtenregeling van KPOA betekent dat, dat er een gesprek plaatsvindt tussen de aangeklaagde schoolleider of leerkracht en de klagende ouder(s) alvorens we over gaan tot een formele klachtenbehandeling met een hoorzitting en het inschakelen van een jurist.

In vier van de bovengenoemde gevallen was het gesprek voldoende om de relatie tussen school, leerling en ouders te herstellen. Er ontstond weer vertrouwen in elkaar of er werd een oplossing gevonden voor het probleem. In het laatste geval is er een besluit genomen door het CvB op basis van het gespreksverslag en is er een verbeteropdracht aan de school gegeven.

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	
Kinderhof		X	X								X	
Malelande									X		Alleen gesprek	
Malelande							X				Alleen gesprek	
Malelande							X				Alleen gesprek	
De Marke							X				Alleen gesprek	

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

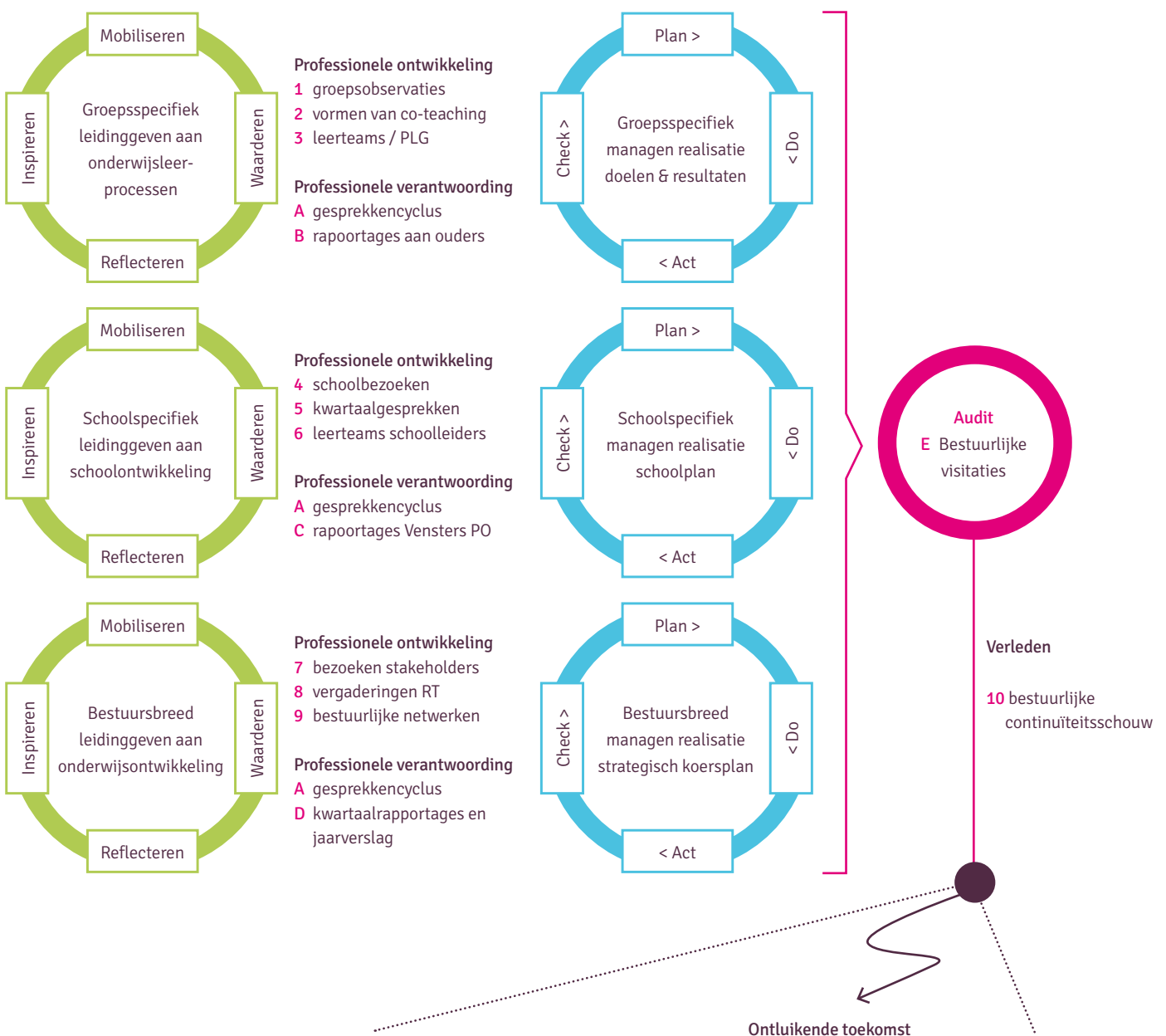
Tussen september en december 2021 vond het vierjaarlijks onderzoek van de onderwijsinspectie plaats. Het college van bestuur had als **doel om de verantwoordingslast van scholen en schoolbestuur tijdens de Coronapandemie te minimaliseren en tegelijkertijd te voldoen aan de basiskwaliteit**. Er zijn vooraf geen extra maatregelen genomen om het beeld van de inspectie gunstig te beïnvloeden. Aan de inspectie is gevraagd om kritische feedback te geven op de bestaande kwaliteitsprocessen en mogelijke blinde vlekken zichtbaar te maken. Omdat dit de eerste onderzoeksrunde was op basis van het vernieuwde onderzoekskader nam dit door tussentijdse landelijke terugkoppeling en afstemming meer tijd in beslag. Het was zichtbaar zoeken van alle betrokkenen naar ieders rol. Er was geen sprake meer van verificatiebezoeken op geselecteerde scholen maar van verificatiebezoeken op basis activiteiten die het bestuurlijk handelen gericht op kwaliteitsverbetering in scholen goed in kaart brengt. Als gevolg van de Coronamaatregelen was het onderzoek deels fysiek en deels online. De conceptrapportage leverde het gewenste resultaat, voldaan aan de basiskwaliteit, met pluspunten en enkele herstelopdrachten die in het volgende vierjaarlijkse onderzoek beoordeeld gaan worden.

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 2021 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.

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.

Vanaf najaar 2021 is een pilot Gezamenlijke schoolbezoeken gestart, waarbij twee of drie schoolteams met elkaar de bovengenoemde gesprekken voeren en het CvB aansluit bij de gesprekken over de beleidsvoornemens en de geboekte resultaten.

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

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

2.5.2 Onze organisatiestructuur en cultuur

KPOA probeert als een professioneel lerende organisatie te functioneren met leiderschapsverantwoordelijkheden en gezamenlijk eigenaarschap op alle niveaus met als doel de optimalisering van het leren van kinderen in de basisschool. De voorgenomen professionalisering van leden van het Dibera op dit vlak kwam door de Coronacrisis in een stroomversnelling. In 2021 zijn dan ook de eerste stappen gezet naar een leiderschapstraject voor het Dibera, waarbij het doel is om het ontwikkelen van het schoolplan op te nemen in het traject én het traject te laten valideren voor het schoolleidersregister, zodat al onze schoolleiders hun herregistratie kunnen verzorgen. Het uiteindelijke doel van het leiderschapstraject is als volgt omschreven:

KPOA heeft de ambitie om het leiderschap binnen de organisatie verder te versterken. Leiders hebben een cruciale rol in het tot stand brengen van een cultuur die gericht is op lerende schoolteams en gespreid leiderschap.

Om dit voor elkaar te krijgen, dient het gedrag van de leider meetbaar en merkbaar bij te dragen aan een cultuur van:

- Vakmanschap: we zijn professioneel in ons handelen, reflecteren, leren, onderzoeken, aanspreken en feedback.
- Vertrouwen: we durven onze kwetsbaarheid te delen, omdat we mogen zijn wie we zijn.
- Verbondenheid: we gaan wederkerige relaties aan met respect voor diversiteit en mobiliseren elkaars expertise en kwaliteiten.

2.5.3 Onze gerichtheid op de diverse belanghebbenden

Naarmate de samenleving meer in netwerken georganiseerd raakt is het ook voor KPOA van belang om een stevige rol te vervullen op de knooppunten van netwerken. De kansen en problemen die in de samenleving spelen, komen dagelijks onze scholen binnen. Het benutten van kansen en het oplossen van problemen vraagt om leiderschap dat deze netwerkfunctie goed blijft vervullen. In het verslag van het CvB, paragraaf 1.1 is deze gerichtheid nader beschreven.



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

- Medewerkers beoordelen dat ze met plezier naar hun werk gaan met een cijfer 8,0.
- 13 zij-instromers succesvol aan het werk.
- Nieuw traineeship 'versneld voor de klas' geïmplementeerd.
- Uitbreiding van leernetwerken in de KPOA academie gerealiseerd.
- Verzuimcijfer 2021: 5,25% | 2020: 4,67% | 2019: 4,67%

Cumulatieve realisatie Verbeterambities KPOA 2022

Beoogde resultaten KPOA2022	Gerealiseerd in kalenderjaar			
	2019	2020	2021	2022
Arbeidsvoorwaarden & Loopbaanbeleid				
Het aantal LIO's, stagiaires, zij-instromers en masters-in-opleiding binnen KPOA bedraagt in totaal 50% van het aantal fte leerkrachtformatie.				
Vier scholen die werkpleklers verbinden aan praktijkgericht onderzoek: 1 dorpschool, 1 onderwijkskansenschool, 1 school met unitonderwijs en 1 speciale basisschool.			✓	
De flexibele formatie in VIP en Transvita bedraagt 25 fte				
50% van de professionalisering – in termen van budget – wordt gerealiseerd via de KPOA academie 2.0.				
Personeelsbeheer				
Maximaal 5% van de schoolformatie wordt ingezet ten behoeve van de schooloverhead.				
Minimaal 10 masteropgeleide leerkrachten en leidinggevendenden die actief bijdragen aan het expertisecentrum en de KPOA academie 2.0.	✓	✓	✓	
Masteropgeleide medewerkers krijgen binnen de cao-afspraken de mogelijkheid voor een hogere leraarsfunctie.	✓	✓	✓	
Maximaal 5% van de KPOA-formatie wordt ingezet voor de uitvoering van wettelijke en bestuurlijke taken.	✓	✓	✓	
Personeelszorg				
Het gemiddelde ziekteverzuim stabiliseert op het niveau van het schooljaar 2017-2018.	✓	✓	✓	
De personeelstevredenheid over de personeelszorg wordt binnen KPOA gemiddeld beoordeeld met een 7 op een 10-puntsschaal.			✓	

✓ = gerealiseerd

✓ = deels gerealiseerd

Toelichting bij resultaten 2021

- Het aantal (LIO) stagiaires en zijinstromers is 59 FTE van de 124 FTE leerkrachtenformatie.
- Er is 1 school in het onderwijksansencluster en 1 school in het Hoogopgeleide scholencluster verbonden met werkpleklers en praktijkgericht onderzoek.
- I.v.m. het landelijk lerarentekort is de ambitie van 25FTE in de flexibele schil niet meer realistisch en haalbaar.
- De 50% professionalisering via de KPOA academie is geen realistische norm gebleken. Dit omdat de scholen toch maatwerk nodig hebben t.a.v. professionalisering team(leden) in relatie tot hun schoolplanontwikkeling.
- De 5% van de schoolformatie t.b.v. schooloverhead is een norm die niet expliciet besproken wordt in de formatiebespreking met de scholen. Er wordt echter wel besproken of formatie directie, OP en OOP in evenwicht is op basis van leerlingaantallen en de benodigde personele inzet van deze drie functiecategorieën in relatie tot de beoogde resultaten die de school wil bereiken.

3.1 Arbeidsvoorwaarden en loopbaanbeleid

Wat willen we zien in 2022?

- Onze opleiden in de school-trajecten laten potentiële personeelsleden kennismaken met de missie, visie en professionele cultuur binnen KPOA-scholen.
- KPOA faciliteert voor (potentieel) personeel loopbaanontwikkeling in het basisonderwijs via werkpleklers (opleiden in de school en zij-instroom trajecten) en praktijkgericht onderzoek (masteropleidingen, deelname aan kenniskringen, promotieonderzoek).
- KPOA faciliteert loopbaanontwikkeling van personeel binnen KPOA-scholen via de vaste invalpool (VIP) en het regionaal transfercentrum Transvita.
- KPOA faciliteert en stimuleert professionele verbinding en professionele ontwikkeling ten dienste van schoolontwikkeling en beroepsregistratie via de KPOA academie 2.0.

Strategisch personeelsbeleid

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

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

Hieronder wordt nader ingegaan op onderdelen van het strategisch personeelsbeleid.

Loopbaanbeleid

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. In 2021 hebben we de notitie loopbaanbeleid geactualiseerd. Hieronder beschrijven we een aantal onderdelen van het loopbaanbeleid waar de focus op gelegd is in kalenderjaar 2021.

Fase 1 – Professional in opleiding

Het is de ambitie van KPOA om onze opleiden in de school-trajecten potentiële personeelsleden te laten kennismaken met de missie, visie en professionele cultuur binnen KPOA-scholen. Wederom organiseerde KPOA daarom op 12 april 2021 een studentendag. In verband met de coronamaatregelen is er gekozen voor een digitale bijeenkomst waar de studenten door de clusterschool-opleiders informatie hebben gekregen over de 17 scholen van KPOA.

De teamleider flexibele schil heeft de studenten geïnformeerd over de betaalde LIO-stage, de begeleiding naar een baan bij KPOA en het intensieve begeleidingstraject dat KPOA heeft ontwikkeld om de startende leerkrachten goed te begeleiden de eerste 3 jaar nadat ze zijn afgestudeerd. Met alle afstuderende studenten zijn individuele gesprekken gevoerd. We hopen hiermee studenten te binden en te verwelkomen als nieuwe collega's door een goede indruk te geven van onze scholen en KPOA.

Samen Opleiden

KPOA maakt werk van het Samen Opleiden en begeleiden van studenten binnen haar opleidingsscholen. Als penvoerder van het partnerschap 'Opleidingsschool Utrecht-Amersfoort' heeft KPOA een belangrijke rol in het initiëren en uitvoeren van activiteiten die een bijdrage leveren aan de doorontwikkeling van Samen Opleiden binnen het partnerschap en aan de kwaliteit van het werkplekieren. Dit is passend bij onze ambitie om (potentieel) personeel te faciliteren via werkplekieren. In het werkdocument Samen Opleiden, behorende bij het loopbaanbeleid, staat beschreven op welke manier het opleiden vorm krijgt en wat er van alle betrokkenen verwacht wordt.

Vanaf schooljaar 2020-2021 heeft KPOA besloten om te gaan werken met een andere ondersteunende structuur voor het Samen Opleiden van PABO-studenten. De scholen zijn verdeeld in vier clusters, ieder met een cluster- schoolopleider en cluster-schoolleider. Deze zijn vertegenwoordigd in een vakwerkgroep. De tussenevaluatie die heeft plaats gevonden in een bijeenkomst op 2 februari laat zien dat de nieuwe structuur als positief wordt ervaren. Door te werken met vier cluster-schoolopleiders en gedeeld leiderschap in de bovenschoolse coördinatie kan er snel geschakeld worden op operationeel niveau en is er verbondenheid met de strategische koers. Cluster-schoolopleiders hebben een sterkere verbinding met de schoolleiders in hun cluster en onderling is er een betere afstemming om studenten de juiste werkplek aan te bieden. Een aandachtspunt was de taakverdeling tussen de schoolleiding en de cluster-schoolopleider. Dit aandachtspunt is opgepakt en op diverse scholen is dit beter afgestemd. In een bijeenkomst op 18 mei hebben schoolleiders en cluster-schoolopleiders samen met elkaar naar de professioneel lerende cultuur in iedere school gekeken. Een positief punt wat naar voren kwam is dat studenten echt onderdeel zijn van het team. En dat leren van elkaar sterk naar voren komt. Dit wordt veelal vormgegeven via kwaliteitsgroepen en vakspecialisten. Het onderzoekend vermogen en elkaar feedback geven zijn ontwikkelpunten op de scholen.

De doelstelling van deze werkgroep is om een kwaliteitsmeting van het opleiden in de school op alle KPOA scholen uit te voeren in 2022. In 2021 is hiervoor een plan van aanpak opgesteld en heeft KPOA meegedaan met een pilotproject om een instrument uit te proberen i.s.m. de opleidingsschool Utrecht-Amersfoort. De opgedane kennis heeft KPOA benut om het implementatieplan verder te ontwikkelen.

Conform de ambitie om praktijkgericht onderzoek te stimuleren zet KPOA in op de ontwikkeling om ALPO studenten gerichter te plaatsen op scholen waar een sterke onderzoekscultuur aanwezig is. Een aanwezige sterke onderzoekscultuur in de schoolorganisatie is een belangrijk onderdeel voor het ontwikkelen van de professioneel lerende organisatie. KPOA heeft meegedaan in 2021 met de aanvraag voor een nieuwe academische opleidingsschool i.s.m. een aantal andere besturen vanuit het huidige partnerschap. Helaas is deze (nog) niet toegekend. We hebben echter besloten als besturen om wel onze ambitie voort te zetten m.b.t. een goede werkplek te creëren voor ALPO studenten. Diverse medewerkers vanuit uit de diverse besturen, HU pabo en Universiteit Utrecht zijn betrokken om te leren van elkaar en om de leerwerkplek van ALPO studenten te verbeteren en de uitstroom bij startbekwame academische leerkrachten te reduceren. KPOA is in ieder geval aangesloten in dit netwerk met Hoofd P&O, schoolleiders en cluster-schoolopleiders van School op de Berg en de Kubus.

Traineeships

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

Binnen KPOA zijn 13 zij-instromers succesvol aan het werk. In 2021 heeft een evaluatie over het beleid, proces en de werving van het zij instroom plaatsgevonden. Middels deze enquête is er informatie opgehaald bij de schoolleiders, de zij instromers en de begeleiders van zij instromers binnen KPOA. Het zij instroom traject zoals die is vormgegeven door KPOA werd door alle partijen hoog beoordeeld. Een van de aandachtspunten die hieruit kwam was de behoefte aan een betere afstemming met de opleiding.

In een regionale werkgroep heeft de teamleider flexibele schil samen met de Marnix en andere partnerbesturen gewerkt aan het ontwikkelen van een intensievere samenwerking tussen opleiding en praktijk gedurende de periode dat de zij-instromer in opleiding is. Het resultaat hiervan is dat er nu 3-maandelijks gesprekken plaatsvinden met de zij instromer, studieloopbaan begeleider en de coach van KPOA waarbij vanuit leerdoelen de ontwikkeling van de zij instromer gezamenlijk besproken wordt.

De RAP subsidie is een subsidie die besturen aan kunnen vragen als tegemoetkoming in de kosten die zij maken voor de begeleiding van de zij instromers. KPOA heeft deze subsidie ontvangen voor alle 7 zij instromers die februari 2021 zijn gestart. Per zij instromer gaat het om een bedrag van € 7.500. KPOA besteedt extra financiële middelen naast de reguliere zij-instroomsubsidie van het ministerie door een periode van dubbele bezetting. Concreet betekent dit dat de zij-instromer gedurende 5 maanden samen met een ervaren leerkracht in een groep staat. Daarnaast maakt KPOA gebruik van de RAP subsidie, om e learning modules beschikbaar te stellen voor zij instromers. Het levert op dat ze met meer 'basis' kennis tijdens het proces van het geschiktheidsonderzoek kunnen doorlopen en dat ze zich beter voor kunnen bereiden op de start van hun loopbaan als leerkracht.

Het pilottraject van het traineeship versneld voor de klas is in februari 2021 afgesloten. N.a.v. de evaluatie is er besloten om dit traineeship een structureel onderdeel te laten zijn van het strategisch personeelsbeleid. Op basis van de evaluatie zijn er een aantal actiepunten voor het vervolg. KPOA zet in om de samenwerking met de HU opleiding in dit traineeship te optimaliseren. De mijlpalen van de HU aan te houden wanneer een medewerker versneld voor de klas kan staan met als extra voorwaarde vanuit KPOA dat de medewerker minimaal het stageniveau fase 3 beheerst. KPOA investeert in een korte periode van dubbele bezetting in de eerste periode, waarin vooral veel oog en ondersteuning is op het gebied van klassenmanagement/organisatie (gouden weken). Het streven is om een dubbele bezetting van maximaal 2 maanden te hanteren.

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. Uit de enquête die jaarlijks afgenomen wordt onder startbekwame leerkrachten, schoolleiders en begeleiders blijkt dat startbekwame leerkrachten het traject van de bovenschoolse begeleiding vanuit de KPOA academie ruim voldoende tot goed beoordelen. De eindbeoordeling is 8.56 op een 10-puntsschaal.

Vanaf augustus 2021 participeert KPOA in het 3-jarig subsidieproject 'Begeleiding van Startende leraren'. Dit project wil KPOA gebruiken om de bestaande begeleidingsprogramma's in de inductiefase af te stemmen op de instromende doelgroep startbekwame leerkrachten enerzijds en de specifieke schoolcontext anderzijds. In een werkgroep van 3 schoolleiders en de cluster-schoolopleider vanuit het cluster onderwijskansenscholen is er een leervraag opgesteld en wordt de beginsituatie in kaart gebracht. De leervraag is: 'Hoe kan je optimaal aansluiten bij de ontwikkelbehoefte van startbekwame leerkrachten binnen onze onderwijskansenscholen?' In 2022 is het de bedoeling om deze leervraag te beantwoorden en te kijken waar we maatwerk kunnen ontwikkelen in het inductietraject.

Professionalisering

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

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

De ontwikkeling van een professioneel lerende organisatie

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

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

In 2021 hebben we de volgende zaken hiervoor ondernomen:

- Via partnerschap samen opleiden en professionaliseren de aandacht voor praktijkgericht onderzoek versterken. Zie de toelichting onder de paragraaf Samen Opleiden en optimaliseren werkpleklers van ALPO studenten.
- Een pilottraject in schooljaar 2021-2022 onderzoekend leren met schoolleiders van School op de Berg, Kubus en Michaelschool i.s.m. het Lectoraat Fontys Hogescholen, A. Ros.
- Deelname aan een landelijk netwerk PO besturen om te leren van en met elkaar om de professioneel lerende organisatie op het terrein van een leer- en onderzoekscultuur te ontwikkelen in de organisatie.

Kweekvijver leidinggevende functie

Al enige jaren biedt KPOA de mogelijkheid, in verband met de strategische personeelsplanning en loopbaanontwikkeling, voor medewerkers om toegelaten te worden tot een kweekvijver voor leidinggevendenden. KPOA vindt het van belang de kwaliteit te borgen van het leiderschap in een leidinggevende functie. Voor de instroom van de functie teamleider en schoolleider is er een procedure vastgesteld. In 2021 zaten er 2 teamleiders die potentieel benoembaar waren voor de functie schoolleider in de kweekvijver. En 6 leerkrachten die potentieel benoembaar zijn als teamleider. Op 31-12-2021 zat er nog 1 potentieel benoembare schoolleider in de kweekvijver en waren er nog 5 potentiële benoembare teamleiders in de kweekvijver voor leidinggevendenden.

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

Deze worden aangeboden door de KPOA academie:

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

We merken op bij externe werving voor de vacature schoolleider dat dit niet altijd het gewenste resultaat geeft. Vanaf 1 augustus zijn we een pilotproject gestart met de Marnixacademie om 1 leerwerkplek beschikbaar te stellen voor een zij-instromend schoolleider voor 1 schooljaar. In de periode mei t/m juli 2022 moet duidelijk worden of dit een succesvol traject kan zijn bij KPOA en wat er nodig is m.b.t. dit leertraject/traineeship om dit eventueel verder te ontwikkelen.

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, die voor een WTF van 0,4 is aangesteld, inventariseert op alle scholen de nascholingsbehoefte en benut kwaliteiten van medewerkers die zich willen inzetten voor de academie. In 2021 zijn er ongeveer 25 medewerkers, in meer of mindere mate, voor de academie ingezet. Zij hebben één of meerdere trainingen uitgevoerd en/of zijn kartrekker van een leernetwerk. Inmiddels zijn er diverse leernetwerken en vakwerkgroepen. Wederom is in september de nieuwe academie-brochure uitgegeven waarin op basis van behoefte van de scholen en hun schoolplan-ontwikkeling een scholingsaanbod is opgenomen.

Door de coronamaatregelen en het protocol in het onderwijs heeft de academie op meerdere momenten een uitdaging gehad om te wisselen van fysieke bijeenkomsten naar online bijeenkomsten. Bijeenkomsten waar de kwaliteit online niet gewaarborgd kon worden werden (soms meerdere keren) verplaatst of geannuleerd.

Ondanks deze uitdaging zijn er toch een aantal resultaten bereikt:

- Het continueren van het bovenschoolse begeleidingstraject van startbekwame leerkracht en een feestelijke afsluitende bijeenkomst voor de starters die dit begeleidingstraject volledig hebben gevolgd.
- Vakwerkgroepen en leernetwerkbijeenkomsten zijn ondanks de druk op het primaire proces grotendeels online doorgegaan. Leeragenda's zijn opgesteld en hebben inhoudelijke vorm en inhoud gekregen.
- Er is een leernetwerk Gedrag opgestart waarin 8 KPOA scholen vertegenwoordigd zijn.
- Een inspiratiebijeenkomst voor spelend en ontdekkend leren met een opkomst van 63 deelnemers.
- Er is een eerste voorzichtige opstart gemaakt met samensmelting van teamontwikkeling binnen de eigen school en professionalisering op KPOA-breed niveau, waarbij collega's van andere scholen kunnen aansluiten bij scholing binnen het eigen team. Om zo KPOA-breed een zo volledig mogelijk aanbod te kunnen realiseren, passend bij een ieders behoefte.

De 50% professionalisering via de KPOA academie is geen realistische norm gebleken. Dit omdat de scholen toch maatwerk nodig hebben t.a.v. professionalisering team(leden) in relatie tot hun schoolplanontwikkeling. Waar mogelijkheden zijn proberen we wel scholen te verbinden met elkaar.

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

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

Het is de bedoeling dat het expertisecentrum antwoord kan geven op individuele casuïstiek – daarbij zowel interne als externe expertise kan inschakelen – en de school meer en meer in staat stelt in de toekomst deze extra ondersteuning zelfstandig uit te voeren (bijvoorbeeld door te adviseren t.a.v. professionalisering). Het kan zo zijn dat er een rode draad is t.a.v. het vakmanschap te ontwikkelen op een bepaald terrein in relatie tot onderwijsbehoeften van leerlingen. Vanuit hier kan de coördinator van het expertisecentrum dan contact opnemen met de kennismakelaar om een aanbod te verzorgen binnen de academie. Hierbij wordt er gekeken welke vorm van professionalisering dan het beste aansluit. Binnen KPOA zijn er verschillende medewerkers die mogelijk hun expertise kunnen inzetten om het vakmanschap te ontwikkelen bij andere collega's. De vakwerkgroep Academie/expertisecentrum hebben als doelstelling voor schooljaar 21-22 om de inzet van vakspecialisten en experts in de KPOA-scholen vanuit het expertisecentrum KPOA-breed in te kunnen zetten bij laagdrempelige hulpvragen. In 2021 zijn daarvoor de eerste aanzetten gegeven. Waarbij we onder andere aan de slag zijn gegaan met het inrichten van een platform om dit mogelijk te maken. Daarnaast hebben we middels twee bijeenkomsten schoolleiders en Intern begeleiders meegenomen in deze ambitie om te kijken wat er nodig is om dit resultaat te bereiken.

Het omschreven resultaat in het koersplan dat wij minimaal 10 masteropgeleide leerkrachten en leidinggevendenden die actief bijdragen aan het expertisecentrum en de KPOA academie 2.0 is bijna behaald. Er zijn 5 masteropgeleide leidinggevendenden, 1 NVO geregistreerde orthopedagoog en 3 masteropgeleide leerkrachten die een rol vervulden in het kader van opleiding van studenten / zij-instromers binnen KPOA-scholen, professionalisering van KPOA-personeel en begeleiding van vak- en leernetwerken van KPOA-personeel.

(Secundaire) Arbeidsvoorwaarden

KPOA wil naast goed werkgeverschap (secundaire) arbeidsvoorwaarden ook inzetten om medewerkers aan zich te binden en boeien en hun duurzame inzetbaarheid en werkplezier te vergroten. Hiervoor hebben wij verschillende secundaire arbeidsvoorwaarden.

Het medewerkerstevredenheidsonderzoek gebruiken wij als meetinstrument om te bepalen of personeel ook vindt dat we goed werkgeverschap tonen. Uit het tevredenheidsonderzoek is naar voren gekomen dat onze medewerkers met plezier naar hun werk gaan (8,0 op een 10-puntschaal).

KPOA en haar medewerkers zijn samen verantwoordelijk voor het realiseren van duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Dit betekent dat wij naast de inspanning die onze medewerkers leveren, wij hen ontspanning willen bieden om op deze manier hun duurzame inzetbaarheid te vergroten en een goede balans werk-privé te ondersteunen. Dit doen wij op verschillende manieren. Denk hierbij

aan het abonnement op CultuurWerkt die wij voor iedere medewerker hebben afgesloten. Medewerkers kunnen hiermee met korting kaarten kopen voor musea, theatervoorstellingen etc. Daarnaast geven wij medewerkers de mogelijkheid om fiscaal voordelig te sporten via Bedrijfsfitness Nederland. Sinds een aantal jaar geven wij onze medewerkers de mogelijkheid zich te laten vaccineren tegen de jaarlijkse influenza (griep prik). Onze medewerkers worden op de scholen blootgesteld aan allerlei virussen. Zij kunnen zich op vrijwillige basis kosteloos laten vaccineren door een gecertificeerde organisatie.

Om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers verder te vergroten heeft KPOA in 2021 een thuiswerkregeling ontwikkeld. Medewerkers voor wie dit mogelijk is, kunnen in overleg met hun leidinggevende een deel van hun arbeidsuren thuis werken. Medewerkers die thuis werken komen in aanmerking voor een thuiswerkvergoeding.

3.2 Personeelsbeheer

Wat willen we zien in 2022?

- De personele formatieverdeling optimaliseert de primaire onderwijsprocessen met leerlingen.
- KPOA faciliteert de bijdrage aan de professionele ontwikkeling van collega's met mogelijke inzet via het expertisecentrum en de KPOA academie 2.0.
- Het functiebouwwerk biedt de mogelijkheid om bij te dragen aan de professionele ontwikkeling van collega's.
- De formatie van het bestuursbureau wordt ingezet voor de uitvoering van verplichte wettelijke en bestuurlijke taken.

Formatie en mobiliteit

Prognose formatie

Op 1-2-2021 is er wederom een prognose opgesteld t.a.v. het verloop van de formatie per 1 augustus 2021. 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 16 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.

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

Prognose beschikbare WTF per 1 augustus 2021	Fte
Flexibele schil medewerkers beschikbaar voor interne mobiliteit	10,4
Zij-instromers in formatie (aangesteld 1-2-2021)	4,2
Studenten*	5
Tijdelijk formatieve medewerkers (t/m 31-7-2021)	5
Taakvermeerdering	0
Beschikbaar FTE	24,6
Vacatureruimte	16

- * Dit zijn deeltijd en voltijd Pabo studenten die afstuderen of in aanmerking komen voor versneld voor de klas traject

Realisatie formatie per 1 augustus 2021

In onderstaand overzicht is de uiteindelijke realisatie van de formatie voor schooljaar 2020-2021 opgenomen.

Uitstroom	Fte	Realisatie formatieve vacatures per 1-8-2020	Fte
Deelontslagen	2,6	Flexibele schil interne mobiliteit	7,8
Ontslag op eigen verzoek	14,3	Zij-instromers*	3,9
		Versneld voor de klas	0
AOW	0	Externe werving	6,8
		Taakuitbreiding	2,3
	16,9	Ingezet in formatieve vacatures	20,8

- * Twee scholen hebben de keus gemaakt om na de zomer nog een aantal weken te investeren in dubbele groepsbezetting.

Vanuit de prognose houden we rekening met 16 fte vacatureruimte. Deze prognose hebben we gebaseerd op uitstroom, AOW en deelontslag gegevens. In de realisatie is te zien dat deze prognose overeenkomt met de realisatie. De realisatie van de vacatureruimte ligt hoger dan de uitstroom. De verklaring voor deze afwijking is dat bij het opstellen van de prognose geen rekening gehouden wordt met verschuivingen in de schoolbegroting. Een school(leider) kan de keus maken meer te investeren in de personele formatie.

Op de twee scholen waar een krimp opgenomen was in de begroting 2020 is deze via natuurlijk verloop gerealiseerd. Er waren geen onvrijwillige overplaatsingen.

Interne mobiliteit

In onderstaand overzicht is de interne mobiliteit weergegeven.

Soort overplaatsing	Aantal	Gerealiseerd
Mobiliteitswens van medewerkers van scholen waar boventalligheid was	2	2 gerealiseerd
Noodzakelijke overplaatsing, anders dan boventalligheid	0	
Mobiliteit i.v.m. ontwikkelingswens	4	2 gerealiseerd 1 ontslag ingediend 1 niet gerealiseerd, specifieke werkzaamheden waren er elders niet
Mobiliteit i.v.m. wens andere functie (inclusief kweekvijver leidinggevenden)	3	2 gerealiseerd 1 niet gerealiseerd
Mobiliteitswens vanuit flexibele schil naar vaste plek op een school	18	18 gerealiseerd
Aspirant leerkrachten (zij-instromers & versneld voor de klas)	9	7 op dezelfde school gebleven 2 op andere school
Totaal	36	

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 in het personeelsbestand die toegepast moest worden op een aantal scholen behaald.

We hebben 26 maart 2021 aangehouden als datum waarop de scholen de vacatures kenbaar moesten maken. Het tijdig starten maakt dat het verplichte mobiliteitsproces sneller op gang komt en de werving voor de vacatures sneller van start kan gaan. Dit tijdsplan blijven we ook volgend jaar aanhouden.

Gedurende het proces kwam er een nieuwe dimensie bij en dat waren de NPO-middelen die per 1 augustus 2021 beschikbaar kwamen voor iedere school. Vanuit deze subsidie hebben scholen ook extra personele inzet bekostigd om de doelstellingen in hun NPO-plan te bereiken. Een aantal scholen hebben een extra groep geformeerd en daarvoor nieuwe medewerkers benoemd. Andere scholen hebben de keus gemaakt om medewerkers te werven voor ondersteunende werkzaamheden.

Tijdens de briefing op dinsdagochtend 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 2021-2022. Hierdoor konden de noodzakelijke vervangingen voor verzuimverlof/ ouderschapsverlof en zwangerschapsverlof voor de start van het schooljaar 2021-2022 ingevuld worden op alle scholen.

Het was echter niet meer haalbaar om voor de kort-tijdelijke vervangingen die na 1 september 2021 ontstonden 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 blijkt dat zij (middel)lange vervangingsaanvragen bijna niet meer kunnen honoreren. Incidentele, korte vervangingsaanvragen kunnen vaak nog wel gehonoreerd worden.

Conclusies proces:

- We mogen tevreden zijn over het proces rondom formatie en mobiliteit en blijven dit continueren. Ten tijde van het lerarentekort lukt het KPOA om de structureel formatieve vacatures vrijwel allemaal voor de zomervakantie in te vullen.
- Er ligt druk op de invulling van vervangingen. De invalpool en de flexibele schil van KPOA kunnen lang niet alle aanvragen invullen met een vervanger.
- Aandacht blijven houden voor het binden en boeien van studenten. De meeste LIO studenten hebben een baan geaccepteerd bij KPOA. De samenwerking met de clusterschoolopleiders kan ervoor zorgen dat studenten die (eerder) afstuderen in beeld zijn en een passend aanbod krijgen.
- Potentiële versneld voor de klas medewerkers komen niet of te laat in beeld. Door een intensievere samenwerking tussen de teamleider flexibele schil en de clusterschoolopleiders kunnen we hier het komende jaar een verbeterslag in maken.
- De inzet van traineeships bij KPOA blijven continueren. Waarbij de investering in de kwaliteit van begeleiding en de dubbele bezetting de eerste periode van het traject essentieel zijn.

Flexibele schil

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

In de flexibele schil hebben we per 1 augustus 12,8 fte aan nieuwe medewerkers aangenomen. Door de interne mobiliteit van medewerkers van de flexibele schil naar structurele formatieve vacatures op de scholen is dit ook noodzakelijk. In totaal is er in de flexibele schil per 1 augustus 2021 voor 21,3 fte personeel inzetbaar. Deze inzetbaarheid is bij de start van het schooljaar vrijwel volledig benut voor noodzakelijk langdurige vervangingen of op inzet van tijdelijk formatieve middelen waaronder voor de NPO-plannen van de scholen.

We constateren wederom dit schooljaar dat de tendens is dat de flexibele schil niet meer volledig gevuld wordt. Ondanks de extra impuls van nieuwe medewerkers vanuit onze traineeships zij instroom en versneld voor de klas, is het dit schooljaar niet gelukt om met de doorstroom vanuit de flexibele schil alle formatieve vacatures van de scholen te vervullen. Voor de zomervakantie stond nog één formatieve vacature op School op de Berg open. Deze vacature is voor de vakantie in overleg met de school opgevangen door inzet van een flexibele schil medewerker, die is gebleven totdat er een structurele oplossing werd gevonden begin oktober. Middels deze constructie konden alle scholen, ouders en kinderen goed de vakantie in.

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. KPOA blijft ondanks de omstandigheden van een lerarentekort wel de focus behouden op de kwaliteit van personeel.

Beheersing van uitkeringen na ontslag

Er wordt zorgvuldig bijgehouden welke tijdelijke werknemers we inzetten op tijdelijke formatieve vacatures; hier zit namelijk het grootste risico. Ons beleid is om tijdelijke formatieve medewerkers in de flexibele schil op te nemen. Bij uitstroom van personeel onderzoeken wij 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, de verantwoording, evaluatie en mogelijke bijsturing.

KPOA heeft een notitie opgesteld waarin beschreven staat op welke wijze KPOA het proces van dit werkdrukakkoord vormgeeft. De volgende onderdelen staan beschreven:

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

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

Uit het tevredenheidsonderzoek dat in 2021 is afgenomen onder de medewerkers is naar voren gekomen dat medewerkers met plezier naar hun werk gaan. Ten aanzien van ervaren werkdruk geven medewerkers aan dat zij het idee hebben dat er over het algemeen alles aan wordt gedaan de werkdruk binnen de perken te houden, signalen over werkdruk goed worden opgevangen. Daarentegen geven zij ook aan niet altijd voldoende tijd te hebben hun werkzaamheden uit te voeren binnen de tijd die er voor staat en zij niet altijd voldoende pauzemogelijkheden hebben. Wel daarnaast als enigszins belastend wordt ervaren de hoeveelheid administratieve verplichtingen en de hoeveelheid aandacht die het werk vraagt. De schoolleider maakt een plan van aanpak op basis van de resultaten van het tevredenheidsonderzoek en indien nodig worden er acties uitgezet.

De werkdrukmiddelen worden per schooljaar beschikbaar gesteld. Voor kalenderjaar 2021 zijn de baten en lasten in onderstaand overzicht vermeld.

Werkdrukmiddelen

	Baten		Lasten			
	OCW	Totaal	Personeel	Materieel	Overig	Totaal
Aloysiusschool	87.580	87.580	77.913	5.500	-	83.413
Het Baken	54.096	54.096	51.122	-	-	51.122
De Biezen	49.758	49.758	47.230	-	-	47.230
De Breede Hei	44.924	44.924	27.493	-	-	27.493
Caeciliaschool	93.246	93.246	96.264	1.630	-	97.894
DOK12	50.150	50.150	68.344	-	-	68.344
Sint Joris	50.638	50.638	45.705	2.989	-	48.694
St. Josephschool	108.779	108.779	112.461	-	-	112.461
Kameleon	32.113	32.113	12.322	331	-	12.653
De Kinderhof	75.924	75.924	71.821	-	-	71.821
De Kubus	62.048	62.048	67.278	-	-	67.278
De Langenoord	68.839	68.839	35.617	-	-	35.617
De Malelande	127.564	127.564	147.687	20	-	147.707
De Marke	190.801	190.801	207.682	40	-	207.722
SBO Michaëlschool	50.523	50.523	66.508	-	-	66.508
School op de Berg	128.891	128.891	124.608	-	-	124.608
Talentum	51.652	51.652	65.487	-	-	65.487
KPOA	-	-	-	-	-	-
Totaal	1.327.526	1.327.526	1.325.542	10.510	-	1.336.052

De werkdrukmiddelen zijn volledig benut over 2021.

3.3 Personeelszorg

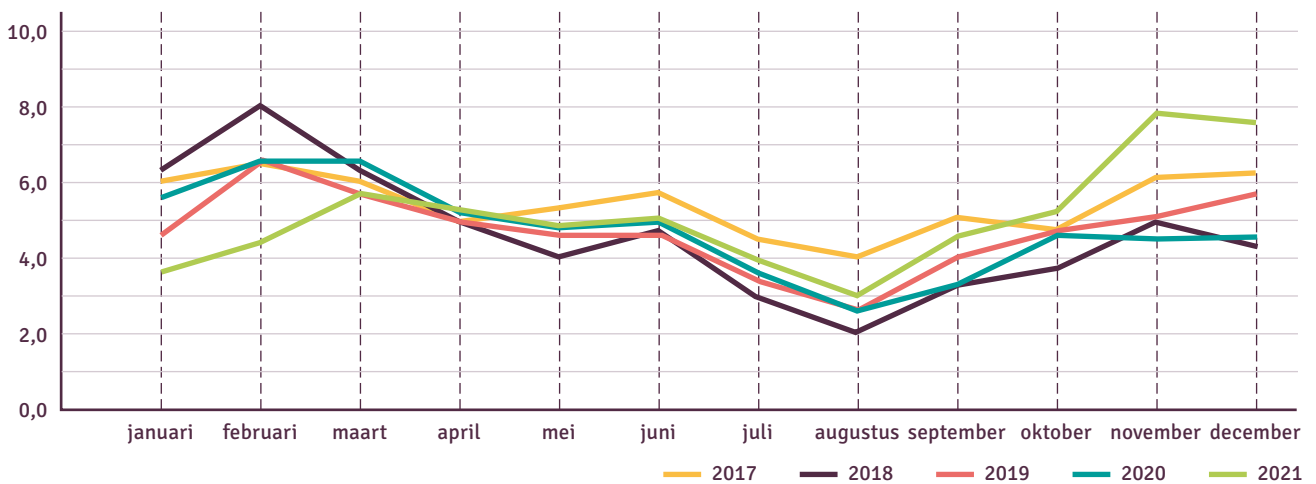
Wat willen we zien in 2022?

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

Verzuimverlofcijfer 2021

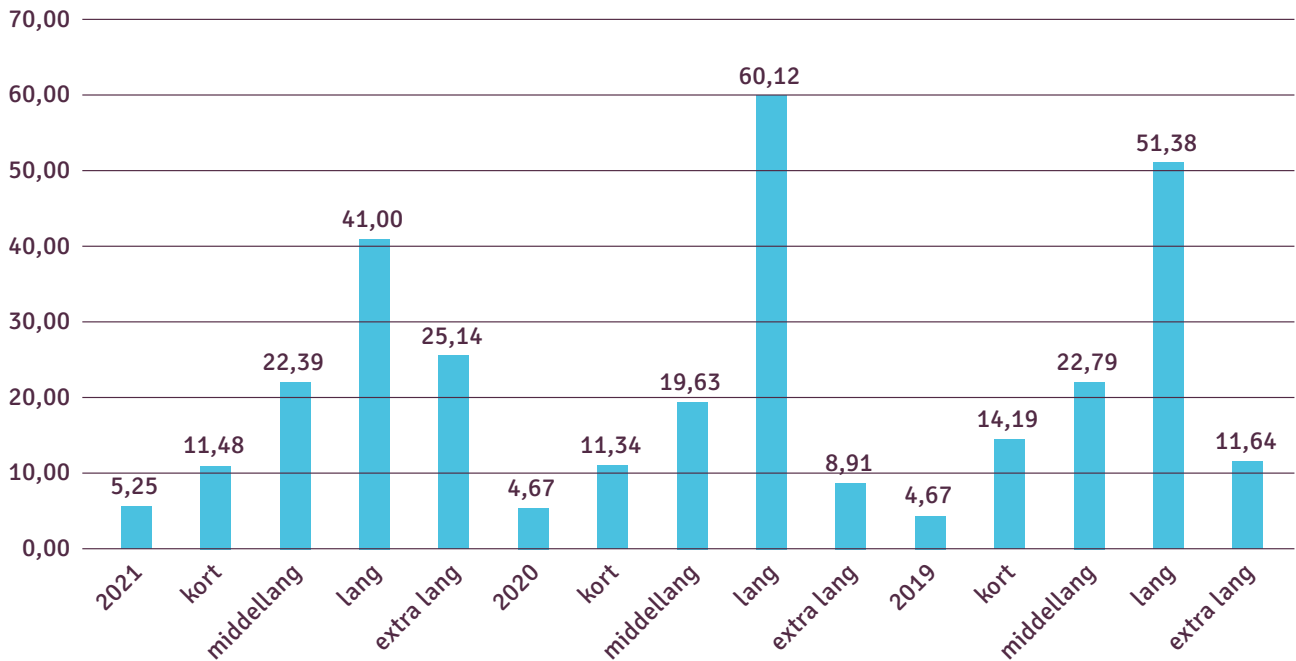
Het verzuimverlofcijfer voor 2021 is uitgekomen op 5,25%. Dit percentage ligt hoger dan de twee voorgaande jaren, echter het is een nette prestatie gezien de context. Het jaar 2021 kenmerkt zich grotendeels door de Covid-19 uitbraak waarbij met name in het laatste kwartaal het verzuimcijfer is uitgestegen boven de cijfers van de jaren ervoor.

Verzuimpercentage 2017-2021



Evenals in 2020 zien we ook in 2021 dat het grootste deel van het verzuimverlof bestaat uit langdurig en extra langdurig verzuim. Ten opzichte van 2020 is het kortdurend verzuim (verzuim t/m 7 dagen) licht gestegen, het middellang verzuim (7 t/m 42 dagen) iets gestegen, het lange verzuim (43-365 dagen verzuim) sterk gedaald en is en het extra lange verzuim (>365 dagen) sterk gestegen.

Verzuim 2019-2021 per verzuimklasse



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 2020-2021 ligt op 4,47% en is daarmee fors lager dan onze doelstelling.

Wel blijft het essentieel om signalen van medewerkers tijdig op te vangen en preventieve / curatieve maatregelen in te zetten. Door gevraagd en ongevraagd advies te geven aan leidinggevenden, over signalen die zij ontvangen, verzuimcijfers, processen etc. sturen de beleidsmedewerkers personeel op het beheersen van het verzuim. Daarnaast laten de beleidsmedewerkers en schoolleiders zich adviseren door onder meer de bedrijfsarts, de arbeidsdeskundige, coaches die aan KPOA verbonden zijn over (nieuwe) trends, ontwikkelingen, wetwijzigingen etc. Beleidsmedewerkers bespreken met de controller mogelijke financiële risico's ten aanzien van langdurige ziekte, het treffen van voorzieningen in relatie tot transitievergoedingen etc. Daarnaast blijven wij nieuwe MT leden trainen op het gebied van het Eigen Regie Model (zie hieronder).

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 Covid-19 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. Leidinggevende 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. In 2021 hebben alle gesprekken digitaal plaatsgevonden.

De hygiëne in re-integratietrajecten is opnieuw van een hoog niveau. Ook tijdens de Covid-19 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 à drie jaar gegeven en zal ook in 2022 weer worden aangeboden.

Vanuit preventief oogpunt heeft KPOA haar medewerkers voor het vierde jaar op rij de mogelijkheid geboden voor een griepvaccinatie. Met inachtneming van strikte maatregelen omtrent de Covid-19 maatregelen zijn 41 medewerkers gevaccineerd, ten opzichte van 32 in 2020, 28 in 2019 en 19 in 2018. Omdat steeds meer medewerkers gebruik maken van de mogelijkheid voor een griepvaccinatie heeft KPOA besloten deze mogelijkheid ook de komende jaren aan te blijven bieden.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek

Uit het tevredenheidsonderzoek van KPOA is naar voren gekomen dat medewerkers de begeleiding bij ziekte waarderen met een 7,8. Zij geven de begeleiding bij preventie van ziekteverzuim een 7,3 (op een 10-puntschaal).

De resultaten zijn input voor nadere evaluatie van de gesprekkencyclus. Meer detailinformatie over de tevredenheidsonderzoeken in hoofdstuk 2.4.

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 2021 heeft KPOA één oud-medewerker een ziektewetuitkering moeten uitbetalen over een periode van ongeveer een halve maand.

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. De aansprakelijkheid is inmiddels vastgesteld, het vervolgonderzoek loopt nog.

Interne contactpersonen

Op 11 oktober 2021 vond de jaarlijkse bijeenkomst van interne contactpersonen plaats. Tijdens deze bijeenkomst zijn verschillende actuele thema's in relatie tot het werk van de interne contactpersonen besproken, in het bijzonder de Meldcode Huiselijk Geweld en Kindermishandeling. Aandacht voor de meldcode staat hoog op de agenda van de gemeente Amersfoort mede vanwege de gevolgen van de Covid-19 uitbraak. De bijeenkomst heeft digitaal plaatsgevonden en werd voorgezeten door Marjon ten Heggeler, onze externe vertrouwenspersoon.

Preventiemedewerkers

De jaarlijkse bijeenkomst van de preventiemedewerkers stond grotendeels in het teken van de vierjaarlijkse Risico Inventarisatie en Evaluatie. Daarnaast hebben de gekeken naar 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 de Covid-19 maatregelen vond de bijeenkomst digitaal plaats.

Risico Inventarisatie en Evaluatie

KPOA heeft in 2021 een RI&E uitgevoerd in alle geledingen van de Stichting. Niet alleen hebben alle scholen een RI&E opgesteld, ook voor het bestuursbureau is een RI&E opgesteld. Alle 18 RI &E's zijn ter toetsing voorgelegd aan gecertificeerde bedrijfsarts (onze eigen bedrijfsarts, de heer Albert Groen) en zijn begin 2022 allemaal akkoord bevonden. De RI & E's zijn op de scholen in samenspraak met de verschillende medezeggenschapsredenen gedeeld, conform de Wet op de Medezeggenschapsraden. De scholen gaan de komende vier jaar invulling geven aan de actiepunten uit de Plannen van Aanpak, behorend bij de RI &E.

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 2021 is KPOA blijven zoeken naar geschikte kandidaten uit de doelgroep voor de Participatiewet voor verschillende functies bij KPOA.

Er is regelmatig overleg geweest met het werkgeverspunt. Dit heeft niet geleid tot het in dienst nemen van nieuwe medewerkers die vallen in de doelgroep van de participatiewet. Ook spreken we geregeld met externe organisaties over mogelijkheden voor re-integratie bij KPOA en leidt dat tot mogelijke re-integratie-trajecten bij één van de KPOA-scholen. Dit heeft in 2021 geleid tot het beschikbaar stellen van een re-integratieplek voor 1 medewerker vanuit een ander bestuur.

Aanvullende resultaten 2021

Covid-19

Extra spreekuren bedrijfsarts

De Covid-19 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?

Covid-19 testen

In 2021 heeft KPOA op verschillende momenten het maken van afspraken voor een sneltest of eventueel zelfs een PCR test bij een andere instelling dan de GGD mogelijk gemaakt. Afspraken over deze testen zijn in overleg en onder supervisie van de bedrijfsarts van KPOA gemaakt en de testen zijn uitgevoerd door IHTOM. Schoolleiders hebben op deze manier de mogelijkheid gekregen om hun medewerkers snel(ler) te laten testen en daarmee enigszins grip te houden op de vervangingsproblematiek rondom Covid-19 besmettingen.

3.4 Kengetallen personeel

Aantal medewerkers en fte

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

Jaar	Aantal medewerkers	Aantal fte
2021	523	357
2020	495	345
2019	503	348
2018	499	353

Tevens werd er aan 1 persoon een ZW uitkering uitbetaald.

In- en uitstroom van medewerkers

In 2021 stroomden 78 medewerkers in. Het aantal medewerkers dat KPOA verliet bedroeg 50, hieronder weergegeven naar de reden van uitstroom.

Reden	Aantal
Eigen verzoek	42
Pensioen	3
Einde tijdelijk contract / vervanging	2
Blijvend arbeidsongeschikt	1
Gewichtige redenen	2
Ongeschikt voor de functie	-
Totaal	50

Leeftijdsopbouw in procenten

Onderstaand overzicht toont de leeftijdsopbouw van de medewerkers aan het einde van het kalenderjaar.

Categorie	2021	2020	2019	2018
< 25 jaar	4,78 %	4,2 %	5,3 %	5,6 %
25-34 jaar	19,89 %	22,0 %	21,0 %	22,8 %
35-44 jaar	30,02 %	29,9 %	30,3 %	28,1 %
45-54 jaar	21,80 %	21,0 %	19,6 %	20,2 %
> 55 jaar	23,52 %	22,8 %	23,8 %	23,2 %
Totaal	100%	100,0%	100,0%	100,0%

Verhouding mannen en vrouwen

Onderstaand overzicht toont de verhouding van mannen en vrouwen aan het einde van het kalenderjaar.

Jaar	Vrouwen	Mannen
2021	88,15 %	11,85 %
2020	89,3 %	10,7 %
2019	89,5 %	10,5 %
2018	90,6 %	9,4 %

Verdeling parttimers en fulltimers

Binnen KPOA werkt ca. 6,5% van de medewerkers op fulltime basis en ca. 93,5% op basis van een parttime dienstverband.



Onze middelen



4 Onze middelen

Uitgangspunten Dynamisch koersplan KPOA 2022

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.

Cumulatieve realisatie Verbeterambities KPOA 2022

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

✓ = gerealiseerd

✓ = deels gerealiseerd

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.
- Verwerving en besteding van middelen is gericht op het primair proces.
- De financiële positie van KPOA is gezond.

Toelichting bij resultaten 2021 en aanvullende resultaten 2021

NPO-Middelen

In het eerste jaar dat onze scholen de beschikking kregen over de extra middelen uit het NPO-budget kunnen wij op hoofdlijnen verantwoorden op welke wijze de middelen zijn ingezet en kunnen we voorzichtig eerste resultaten benoemen. Voor de verantwoording hebben we al onze scholen bevestigd op hun werkwijze en de inzet van de middelen. Dit zorgde daarmee voor een extra administratieve last in een tijd waar corona het werken in de school nog zwaar belastte. Het totale bedrag dat ontvangen is voor NPO-middelen betreft € 1.614.252 hiervan is € 620.759 uitgegeven en wordt € 993.493 toegevoegd aan het eigen vermogen door middel van een bestemmingsreserve.

De verantwoording doen we aan de hand van een aantal vragen dat in de verantwoording dient te worden opgenomen.

1. Is er voor alle scholen een schoolscan uitgevoerd?

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

2. Welke soort interventies zijn er gekozen?

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

3. Hoe zijn ouders en personeel hierbij betrokken?

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

4. Hebben alle MR'en hiermee ingestemd?

Alle MR'en hebben ingestemd met het schoolplan.

5. Zijn er ook NPO-middelen bovenschools ingezet?

Er is in 2021 geen geld uit het NPO-budget ingezet voor collectief beleid of collectieve risico's.

6. Welke eerste resultaten kunnen gemeld worden?

Doordat corona nog steeds grote impact heeft op de dagelijkse praktijk in de scholen zijn de resultaten nog niet volledig te benoemen. Wat we zeker zien is dat er een grote slag wordt gemaakt in de verbetercultuur. Voor zover de toetsresultaten al bekend zijn op het moment van schrijven zien we dat de leerlingen het landelijk gemiddelde halen, maar de resultaten zijn wisselend per groep en per leerling en we hebben meer tijd nodig om de resultaten te analyseren en zichtbaar te maken. Wat we wel zien is dat de individuele begeleiding van de leerlingen effect heeft. Ook de inzet op professionalisering werpt zijn vruchten af, het onderwijsaanbod wordt beter afgestemd op de (individuele) onderwijsbehoefte. Door de inzet van extra personeel, als dat er is, ervaren de leerkrachten vermindering van werkdruk

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

De inzet van PNIL bedraagt maximaal 5% van het op dit moment uitgegeven bedrag. Er is € 9.043 uitgegeven voor PNIL vanuit de NPO-middelen, dit is minder dan 5% van het in 2021 uitgegeven bedrag van € 620.759 (5% van € 620.759 is € 31.037).

8. Waarom is gekozen voor de inzet van PNIL?

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

4.1 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, Sint Joris en Baken).

In 2021 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) 2021

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

- Biezen: renovatie van gevel en dak
- Caeciliaschool: renovatie van sanitair
- Breede Hei: renovatie van sanitair op de verdieping
- Langenoord: vervangen plafondplaten
- Langenoord: vervangen van de bakgoten
- School op de Berg: herstel van voegwerk

In 2021 is er € 886.952 onttrokken aan de voorziening groot onderhoud, waar een onttrekking van € 1.125.177 was begroot. Een aantal posten zijn doorgeschoven naar 2022 en verder omdat bij de jaarplanning is gebleken dat vervanging e/o uitvoering nog niet nodig was.

In het MJOP is rekening gehouden met de vervangende nieuwbouw van Talentum in 2023 en Kubus in 2025. Het onderhoud van de locaties Raadhoven, Koning Karelpad, Noorderwierweg en Spaarnestraat zijn tot een minimum beperkt.

Klachtenonderhoud

Het urencontract voor het klachtenonderhoud door de SRO is voortgezet in 2021.

Raamcontract aannemer

Voor de uitvoering van de bouwkundige werkzaamheden van het MOP heeft KPOA een meervoudige onderhandse aanbesteding doorlopen en is er een raamcontract afgesloten van 2 jaar met optie tot verlenging. De scholen zijn hierbij verdeeld in 2 percelen.

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 2021 geïnformeerd over de data van uitvoering van de diverse werkzaamheden.

Onderhoud dependances

KPOA maakt gebruik van aantal dependances:

- Het Baken: Polderhof 2, Nijkerk
- School op de Berg: Van Marnixlaan 53, Amersfoort
- School op de Berg: Hugo de Grootlaan 25, Amersfoort

Het Baken maakt sinds de voorjaarsvakantie gebruik van 4 lokalen van de nieuwbouw van Holk (bestuur PCOGV) op de Polderhof 2. Het lokaal op Venestraat 17 is niet meer in gebruik. De noodunit op het plein is verwijderd.

De Malelande is in de zomervakantie verhuisd naar de hoofdlocatie. De dependances aan Zeldertsedreef is niet meer in gebruik.

Locatie Raadhoven van Talentum is in de zomervakantie verhuisd naar de hoofdlocatie. Locatie Raadhoven is in gebruik als tijdelijke huisvesting voor Meerkring ter overbrugging van de nieuwbouw van KC de Kei.

KPOA betaalt een medegebruiksvergoeding aan PCBO voor het gebruik van twee lokalen bij De Stek (Van Marnixlaan 53) en een medegebruiksvergoeding 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. Op een paar kleine gebruiksverbeteringen na, zijn er geen opmerkingen van de brandweer gekomen op de brandveiligheid van de gebouwen.

Legionellabestrijding

In 2021 zijn de benodigde controles en herstelwerkzaamheden voor de bestrijding van legionella uitgevoerd.

Controle NEN3140

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

4.1.4 Ontwikkelingen 2021

Aanpassingen ventilatie

Bij de gebouwen van KPOA waar de ventilatie nog niet helemaal voldeden aan het vigerend Bouwbesluit zijn aanpassingen gedaan. Het betreft hier het aanbrengen van aanvullende bovenlichten, die ook in een koudere periode open gezet kunnen worden.

Energiemanagement

Door de montering van het gas en elektra verbruik is er een grote besparing gerealiseerd. De stooklijnen zijn beter afgesteld. Bij School op de Berg is de werktuigbouwkundige installatie vervangen. Hierdoor werkt de werktuigbouwkundige installatie beter en is energie zuiniger.

Duurzaamheid

De Michaelschool en De Biezen hebben zonnepanelen op het dak geplaatst. Door de renovatie van de gevel van de Biezen is de RC waarde van heel weinig naar 4,5 aangepast. Het dak van de Biezen is geüpgraded naar een rc waarde van 6. Bij de Kinderhof en de Biezen is de bestaande verlichting vervangen voor LED verlichting.

Vernieuwing van speelpleinen

Kameleon en Sint Jorisschool hebben in diverse fases de vergroening van hun speelpleinen afgerond. De Caeciliaschool heeft een nieuw speelplein gerealiseerd.

Talentum – Vervangende nieuwbouw

In 2021 is het voorlopig en definitief ontwerp van de nieuwbouw afgerond. Talentum is ontwikkelt op basis van een Uniform Basis Gebouw (UBG). Het UBG vormt de basis voor herontwikkeling van de vier scholen in Schothorst.

DOK12 – Nieuwbouw

In 2021 is het beeldkwaliteitsplan vastgesteld, de aanbesteding doorlopen van de partijen voor het ontwerptraject en is het voorlopig ontwerp van het scholencluster Laakse Tuinen (van DOK12 en Boulevard 410- SBO school van Meerkring) en de gymzalen afgerond en geraamd. Het scholencluster Laakse Tuinen is ontwikkeld op basis van een Uniform Basis Gebouw (UBG).

4.1.5 Ontwikkelingen 2022

Ventilatie

Vanuit het Rijk zijn er middelen beschikbaar gesteld voor de aanschaf van CO2 meters voor de lokalen. Door het gebruik van CO2 meters in de lokalen kan het CO2 gehalte in de lokalen gemonitord worden. Dit kan zorgen voor gedragsverandering ten aanzien van ventilatie, maar ook tekortkomingen in de ventilatie aantonen.

Duurzaamheid

In 2022 worden de mogelijkheden van het plaatsen van zonnepanelen op de Malelande en de Breede hei onderzocht. Tevens worden de overige scholen voorzien van LED verlichting.

School op de Berg – tijdelijke huisvesting

Locatie Hugo de Grootlaan 25 komt na de kerstvakantie te vervallen in verband met vervangende nieuwbouw van de Amersfoortse Berg. Er dient een oplossing gevonden te worden voor 2 groepen van de School op de Berg. De mogelijkheden voor het plaatsen van noodunits bij de school gaan onderzocht worden.

Het Baken – tijdelijke huisvesting

Polderhof 2 is gebouwd voor een andere onderwijsvisie dan het Baken. De lokalen in Holk zijn te klein voor de groepen van het Baken. Na de zomervakantie moet hiervoor een oplossing gevonden worden. Het gebruik van de lokalen in Holk is door de groei van Holk van tijdelijke aard. In 2022 wordt er een haalbaarheidsstudie uitgevoerd naar tijdelijke huisvesting ter overbrugging van de uitbreiding van de nieuwbouw.

Het Baken- uitbreiding nieuwbouw

In 2022 wordt er gestart met het ontwerptraject van de herontwikkeling van woonzorgcentrum Huize Sint Jozef. In het ontwerp wordt een uitbreiding van 5 tot 6 lokalen van het Baken opgenomen.

Talentum – start nieuwbouw

De omgevingsvergunning wordt ingediend en het ontwerptraject wordt afgerond. In de herfstvakantie van 2022 verhuist Talentum naar de overbruggingshuisvesting aan Koning Karelpad 2. De sloop en vervangende nieuwbouw van Talentum start na de herfstvakantie. Verwachting is dat de nieuwbouw medio herfstvakantie 2023 gereed is.

DOK12 – nieuwbouw

Het ontwerptraject van de nieuwbouw van het scholencluster Laakse Tuinen en de gymzalen gaat in 2022 afgerond worden.

IGBO – voorbereiding huisvesting

In 2022 gaan de voorbereidingen van start voor het starten van een IGBO. Er wordt onderzoek gedaan naar een start locatie, doorgroeilocatie en een definitieve locatie.

Caeciliaschool – uitbreiding 16e groep

De Caeciliaschool gaat na de zomervakantie starten met een 16e groep. Hiervoor wordt een interne aanpassing en verhuizing uitgevoerd.

Aloysiusschool – uitbreiding 15e groep

De Aloysiusschool gaat na de zomervakantie starten met een 15e groep. Hiervoor wordt een interne aanpassing en verhuizing uitgevoerd.

4.2 Facilitair

4.2.1 Inkoop

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

Het inkoopbeleidsplan heeft de volgende uitgangspunten:

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

In 2021 zijn, conform planning, twee trajecten voor Europees Aanbesteden uitgezet, te weten meubilair en ICT dienstverlening. Het traject rond meubilair is afgerond en er zijn drie voorkeursleveranciers waaruit de scholen een keuze kunnen maken op het moment dat zij gaan investeren in meubilair. Deze overeenkomst gaat in op 01-01-2022 en heeft 31-12-2025 als einddatum.

Het aanbestedingstraject voor ICT dienstverlening is gestart en wordt naar verwachting in mei 2022 afgerond.

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 2022 twee trajecten op de planning, ICT hardware (Europees) en bedrijfsgezondheidszorg (meervoudig onderhands).

Omschrijving	Inkoopstrategie	Planning	Niveau
Leermiddelen - OLP	Europees aanbesteden	2023	Centraal
Leermiddelen - Verbruik	Afhankelijk van bedrag	Indien nodig	School
Meubilair	Europees aanbesteden	2025	Centraal
ICT - Duurzaam	Europees aanbesteden	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	2022	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 inkopen die onder de grensbedragen vallen geldt dat deze zoveel als mogelijk decentraal worden gedaan.

4.2.2 Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

Het afgelopen jaar heeft de CED groep ons weer ondersteund rondom vraagstukken AVG. Onze Functionaris Gegevensbescherming (FG) heeft dit jaar aan 6 scholen een bezoek gebracht om op de werkvloer vragen te beantwoorden, met elkaar in gesprek te gaan en te kijken hoe er wordt omgegaan met de regels van de AVG. De terugkoppelingen die we hebben ontvangen waren positief. De meeste scholen hebben het beleid rondom de AVG goed geïmplementeerd. De FG heeft ook een aantal aandachtspunten aangestipt. Een van de aandachtspunten is om de omgang met de kinderopvang en elkaars privacygevoelige informatie goed in kaart te brengen. Een ander aandachtspunt is om AVG en de afspraken hieromtrent goed onder de aandacht te blijven brengen bij de medewerkers.

Rondom de AVG is er dit schooljaar ook gestart met een jaarkalender. Met deze jaarkalender houden we meer de regie rondom de uitvoering en controles van AVG gerelateerde zaken. Aan het einde van het schooljaar hebben we de AVG opgenomen als een terugkerend onderwerp in de nieuwsbrief voor personeel.

Vervolg

In 2022 zullen we middels de jaarkalender AVG, de regie behouden en worden bepaalde zaken volgens planning gecontroleerd en uitgevoerd. Dit zal zowel op school als bestuursniveau gebeuren. Daarnaast gaan we verder inzetten op de bewustwording bij medewerkers. Dit gaan we doen door het onder de aandacht te brengen bij het ICT-coördinatoren netwerk en we zullen in de personeelsnieuwsbrieven de AVG als een vast onderwerp laten terugkeren. Dit om de bewustwording van personeelsleden verder te verhogen.

Ook zal onze FG in 2022 weer een aantal schoolbezoeken afleggen.

Incidentenregister

De FG heeft over het kalenderjaar 2021 de volgende incidenten gerapporteerd: Er zijn voor 2021 8 incidenten gemeld waarvan er 2 gemeld hoefde te worden bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Bij derden was er 1 datalek welke ook door de leverancier gemeld is bij de AP. Het totaal overzicht van de incidenten is inmiddels gestuurd.

Er zijn voor zo ver bekend in 2021 geen verzoeken geweest van betrokkenen.

4.3 Financieel

4.3.1 Financieel beleid

De basis voor het financieel beleid is het Dynamisch koersplan KPOA 2022. 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 gezien vanuit onze financiële positie en onze risico-inventarisatie. Onze kengetallen worden getoetst aan signaleringswaarden van de Onderwijsinspectie, de benchmark van onze accountant en onze eigen normen.

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

4.3.2 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 (tot 1-8)
- Professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders (vanaf 1-8)
- 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. Ook de in 2021 toegewezen NPO-middelen vallen niet onder het allocatiemodel. De werkdrukmiddelen en NPO-middelen worden voor 100% toegekend aan elke school.

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

Verdeling van middelen

In het allocatiemodel worden de middelen toegekend:

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

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

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

Ten aanzien van het bestuursbureau heeft KPOA zichzelf de taakstelling opgelegd, dat de kosten maximaal 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 de eerste helft van 2022 dient het treasurystatuut opnieuw geëvalueerd te worden.

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

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

Schatkistbankieren

Per mei 2020 is KPOA, om het negatieve rendement op onze liquide middelen te minimaliseren, overgestapt naar schatkistbankieren. Dit is in 2021 voortgezet.

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

SDV heeft nog wel een spaarrekening. De middelen van SDV vallen niet onder schatkistbankieren. De ontvangen rente in 2021 was nihil.

4.3.5 Terugblik 2021

Coronakosten

De Coronacrisis heeft uiteraard ook een financiële impact gehad. Leerkrachten konden vanwege de Coronamaatregelen soms niet voor de klas staan. Daarnaast zijn er extra kosten gemaakt voor de intensivering van de schoonmaak en het aanschaffen van hygiëne-artikelen en beschermingsmiddelen. Onderstaand staan de onder de noemer 'Corona' geregistreerde uitgaven.

De werkelijke kosten voor bijvoorbeeld vervanging tijdens ziekte zijn waarschijnlijk veel hoger.

Vervanging Coronaverlof	€ 149.686
Overige extra lasten	€ 49.357
Coronakosten	€ 200.029

Exploitatierkening

In onderstaand overzicht wordt de exploitatierkening over 2021 weergegeven. Ter vergelijking zijn de begroting 2021 en de realisatie 2020 vermeld.

Exploitatie (bedragen in € 1.000)	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020	Verschil realisatie – begroting 2021
Baten				
Rijksbijdragen OCW	35.206.489	32.534	32.829	2.672
Overige overheidsbijdragen	235.014	239.235	488.203	-4
Overige baten	704.566	519.876	615.391	185
Totaal baten	36.146	33.293	33.933	2.853
Lasten				
Personeelslasten	28.399	27.710	27.687	-689
Afschrijvingen	447	478	418	31
Huisvestingslasten	2.713	2.634	2.693	-79
Overige lasten	2.695	3.236	2.924	541
Totaal lasten	34.254	34.058	33.722	-196
Saldo baten en lasten	1.892.195	-765	211	2.657
Financiële baten en lasten	-7	-5	-11	-2
Exploitatieresultaat	1.885	-770	200	1.225

Het exploitatieresultaat over 2021 bedraagt € 1.885.000 positief. In de begroting was rekening gehouden met een tekort van € 770.000. Het exploitatieresultaat laat dus een positieve afwijking t.o.v. de begroting van € 2.655.000 zien.

Het verschil in de opbrengsten tussen realisatie en begroting over 2021 van € 2.672.000 wordt grotendeels verklaard door de niet verwachte NPO middelen van €1.614.000, de middelen voor extra hulp voor de klas van € 666.000, de hogere rijksbijdrage van € 302.300 en extra ontvangen niet geoormerkte subsidie van € 215.000. Ook zijn er extra ontvangen middelen van het samenwerkingsverband van € 224.000, zijnde subsidie kwetsbare kinderen en arrangementen.

Door een andere manier van registeren worden de inkomsten en uitgaven van 'Samen Opleiden' verantwoord via de balans (ongeveer € 575.000), dit heeft geen effect op het resultaat aangezien opbrengsten en uitgaven (ongeveer) in evenwicht zijn.

De stijging van de extra overige baten worden vooral verklaard door extra ontvangsten voor detachering van personeel € 47.000. Extra ontvangen subsidie voor personeel € 62.000 en wat meer ontvangen overige vergoedingen € 81.000.

De uitgaven zijn €196.000 hoger dan begroot.

Dit wordt grotendeels verklaard door onderstaande posten:

- Hogere loonkosten € 86.000
- Hoger inhuur personeel € 416.000
- Dotatie personele voorzieningen € 230.000
- Meer klein onderhoud €148.000
- Minder dotatie voorziening onderhoud/verduurzaming € 145.000
- Minder uitgaven internationalisering (verantwoord onder inhuur personeel € 200.000)
- Minder uitgaven leer en hulpmiddelen € 150.000
- Boekverlies vaste activa € 48.000
- En de al genoemde post 'Samen opleiden' € 584.000
- Overige verschillen € 45.000

Het exploitatieresultaat over 2020 bedroeg € 200.000 positief, over 2021 was dit € 1.885.000. Het resultaat over 2021 was dus € 1.685.000 positiever dan in 2020.

De grote afwijkingen tussen 2021 en 2020 staan benoemd in onderstaand overzicht.

Baten	
NPO Middelen OCW	1.614.252
Samen opleiden (andere manier van registeren)	578.346
Hogere rijksbijdragen	96.779
Vergoeding Lumpsum PAB	-
Prof. en beg. startende leerkr. en schooll.	204.100
Overige gemeentelijke bijdragen en subsidies	-253.189
Inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs	123.833
SWV impuls basisondersteuning	116.208
SWV ondersteuningsarrangementen	54.136
Subsidie prestatiebox	-
KPOA Samen opleiden	43.721
Extra handen voor de klas	666.091
Internationalisering funderend onderwijs	30.000
overige subsidie /uitkeringen	52.873
Overige	42.853
Verschil in baten 2021/2020	2.213.311

Uitgaven	
Lagere premie Participatiefonds	-153.203
Hogere pensioenpremie	348.295
Hogere dotie personele vz	100.602
Meer PNIL	421.284
Minder opleidingskosten	-80.435
Hoger kosten bedrijfsgezondheidszorg	33.017
Zorg in en om de school	38.600
Meer klein onderhoud en exploitatie	132.955
Dotatie voorziening onderhoud/verduurzaming	-145.000
Meer inventaris en apparatuur	76.884
Hogere uitgaven Leer- en hulpmiddelen	157.794
Samen opleiden (andere manier van registreren)	-541.968
Meer tuinonderhoud	33.885
Boekverlies vaste activa	47.668
Overige	57.604
Verschil in uitgaven 2021/2020	527.982
	€ -
Verschil resultaat 2021/2020	€ 1.685.329

Sinds 2021 worden alle doorbetalingen aan deelnemende besturen van samen opleiden, waar wij penvoerder van zijn, op voorschrift van OCW verantwoord via de balans.

Kort samengevat kan het resultaat van €1.885.000 over 2021 als volgt worden verklaard.

- Resultaat op NPO middelen € 993.000
- Hoger dotatie personele voorzieningen € 101.000
- Lagere dotatie voorziening groot onderhoud /verduurzaming € 145.000
- Boekverlies vaste activa € 50.000

Genormaliseerd resultaat € 886.000

De EHK subsidie is grotendeels over 2021 verantwoord.

Rijksbijdragen OCW

De rijksbijdragen OCW zijn de belangrijkste inkomstenbron van KPOA. In 2021 bedraagt deze 97,4% van de totale baten. De rijksbijdragen OCW zijn 8,2% hoger (€ 2.672.000) dan de begrote inkomsten. De verhoging is voornamelijk te verklaren door indexatie van de rijksbijdragen en ontvangst van de EHK-middelen en NPO-middelen, die in de begroting niet waren voorzien.

Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

In 2021 ontvingen we € 1.614.000 aan inkomsten vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (hierna: 'NPO-middelen'). In de voortgangsgesprekken met schoolleiders is specifieke aandacht besteed aan de uitgaven die in diezelfde periode ten laste van deze inkomsten worden gebracht.

Deze NPO-middelen blijken lastig in te vullen als gevolg van het personeels-/lerarentekort. Investerings in materiële kosten, zoals bijvoorbeeld ICT-middelen, worden naar verwachting pas in 2022 gerealiseerd als gevolg van oplopende levertijden.

Door de PO-Raad is geadviseerd om het niet benutte deel van de NPO-middelen per ultimo boekjaar 2021 toe te voegen aan een bestemmingsreserve, zodat deze middelen in de komende boekjaren kunnen worden besteed. In de begrotingsgesprekken met schoolleiders over de begroting 2022-2026 is er nadrukkelijk naar de besteding van deze NPO-middelen gekeken.

Voorziening groot onderhoud

Begin oktober heeft het CvB besloten om de voorziening groot onderhoud ('MJOP') te herijken. In samenspraak met onze accountant is de totstandkoming van de voorziening in lijn gebracht met de striktere interpretatie van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving ('RJ'), met een afslagpercentage van 20%. Dit heeft tot gevolg dat we in 2021 als rechtstreekse balansmutatie een éénmalige inhaaldotatie van € 1.800.000 verwerken. De jaarlijkse dotatie aan deze voorziening blijft met € 676.000 gelijk aan afgelopen jaren.

Teven is de voorziening voor verduurzaming van onze panden komen te vervallen. In 2021 is gebleken dat deze voorziening niet (meer) strookt met de verslaggevingsvereisten van de RJ. Dit heeft tot gevolg dat de in voorgaande jaren opgebouwde voorziening à € 435.000 via een rechtstreekse balansmutatie vrijvalt en de jaarlijkse dotatie à € 145.000 is niet meer aan de orde is.

Per saldo hebben bovenstaande aanpassingen in de voorzieningen groot onderhoud en verduurzaming een effect op het eigen vermogen en de stand van de voorzieningen van € 1.220.000.

CAO PO 2021

Op 11 oktober 2021 is er een onderhandelaarsakkoord gesloten over de CAO PO 2021. Deze CAO heeft een looptijd van 1 januari t/m 31 december 2021. In de laatste kwartaalrapportage was reeds rekening gehouden met een loonstijging in 2021. De werkelijke loonstijging in 2021 op basis van de nieuwe CAO is nagenoeg gelijk aan de door KPOA verwachte loonstijging.

De hogere loonkosten in 2021 als gevolg van deze CAO worden volledig gedekt door de indexatie van de Rijksbijdragen welke we in augustus 2021 hebben ontvangen.

Er is ca. € 417.000 meer uitgegeven aan extern personeel (externe inhuur). Bij een drietal scholen is in 2021 een interim-schoolleider ingezet (Marke, Josephschool en Michaëlschool). Bij de Marke en de Josephschool heeft gedurende de inhuurperiode van een externe schoolleider geen schoolleider in de eigen loonkosten gezeten. Bij de Michaëlschool is er sprake van een zwangerschapsvervangende waar een zwangerschapsuitkering tegenover staat, al is deze uitkering ontoereikend om de kosten van inhuur te dekken. Daarnaast is er vanaf september 2021 tot en met januari 2022 een controller extern ingehuurd.

De nascholingskosten zijn lager dan begroot (-€ 111.000), dit heeft voornamelijk te maken met de in 2021 geldende beperkende corona maatregelen.

Afschrijvingen

De afschrijvingslasten zijn in 2021 ca. € 31.000 lager uitgekomen dan begroot.

Een aantal geplande investeringen schuiven door naar 2022 als gevolg van langere levertijden. Dit speelt vooral bij ICT-middelen en meubilair. Daarnaast signaleren we dat scholen in toenemende mate investeren in digitaal lesmateriaal waar jaarlijkse licentiekosten tegenover staan in plaats van een éénmalige investering.

Balans (bedragen in € 1.000)	Realisatie 31-12-2021	Realisatie 31-12-2020
Activa		
Materiële vaste activa	3.427	3.256
Vorderingen	2.364	1.937
Liquide middelen	12.303	11.274
Totaal activa	18.094	16.467
Passiva		
Eigen vermogen	8.072	7.552
Voorzieningen	5.915	4.671
Kortlopende schulden	4.107	4.244
Totaal passiva	18.094	16.467

Hierna volgt een toelichting op de balans.

Materiële vaste activa

Voor het verloop van de materiële vaste activa in 2021 wordt verwezen naar de jaarrekening. In 2021 is een boekverlies ontstaan van € 49.541, door desinvestering van middelen die niet meer in de scholen aanwezig zijn.

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 2021 gestegen. Dit komt met name door een vordering inzake de EHK subsidie € 355.320

Liquide middelen

De liquide middelen zijn in 2021 met € 1.029.354 gestegen. Voor de verantwoording wordt verwezen naar het kasstroomoverzicht in de jaarrekening.

Eigen vermogen

Het gerealiseerde exploitatieresultaat over 2021 is toegevoegd aan het eigen vermogen. Aan het eigen vermogen is een nieuwe bestemmingsreserve toegevoegd inzake de niet uitgeven NPO-middelen (€ 993.493)

Vorzieningen

KPOA heeft een viertal voorzieningen:

- De voorziening duurzame inzetbaarheid; 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.
- De voorziening jubilea
- De voorziening personeel; 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.
- De voorziening groot onderhoud. Tot en met 2020 werd voor het bepalen van de voorziening groot onderhoud gebruik gemaakt van de tijdelijke uitzonderingsbepaling conform RJO artikel 4, lid 1c. Deze uitzonderingsbepaling hield in dat de berekeningswijze was gebaseerd op kostenegalitatie gedurende de looptijd van het onderhoudsplan voor het onderhoudsplan als geheel. Bij toepassing van RJ 212 dient echter op iedere balansdatum op componentniveau vastgesteld te worden wat de stand van de voorziening moet zijn, gegeven de onderhoudsinterval, te verwachten jaar van uitvoering en de te verwachten kosten. In 2021 is de voorziening conform deze methodiek berekend en wordt de uitzonderingsbepaling niet langer meer toegepast. Als gevolg hiervan is in deze jaarrekening 2021 het vermogen per 31 december 2020 verlaagd met € 1,8 mln. ten opzichte van het eigen vermogen zoals in de vastgestelde jaarrekening 2020 was opgenomen.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden zijn in 2021 met € 137.000 gedaald. Dit heeft te maken met het wegvallen van de premie participatiefonds in november en december. Daarentegen stegen de pensioenpremie (€47.000) en het crediteurensaldo (€48.000).

De overlopende passiva zijn vooral afgenomen door minder vooruit ontvangen subsidies (€129.205) door extra doorbetaling van middelen van Samen Opleiden vanuit voorgaande jaren aan deelnemende besturen, de besteding van de IOP-gelden en minder vooruit ontvangen bedragen van de Gemeente (€ 93.230 VVE-middelen en bruidsschat Kinderhof).

4.3.5.1 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 2021	Realisatie 2020
Solvabiliteit 2	77,3 %	74,2 %
Liquiditeit	3,6 %	3,1 %
Huisvestingsratio	7,9 %	8,1 %
Weerstandvermogen	22,3 %	22,3 %
Rentabiliteit	5,2 %	0,6 %

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

De rentabiliteit (resultaat / totale baten) geeft aan hoeveel procent van de totale baten omgezet wordt in uiteindelijk resultaat. Meerjarig is de signaleringswaarde van de Onderwijsinspectie 0%. Dit is ook onze eigen norm.

De kengetallen zijn ruim boven de signaleringswaarden van de Onderwijsinspectie. De kengetallen solvabiliteit 2, liquiditeit en rentabiliteit zijn in 2021 hoger dan onze eigen normen. Zie ook paragraaf 4.3.7 Continuïteitsparagraaf.

4.3.5.2 Mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen

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

Het publiek eigen vermogen inclusief NPO-bestemmingsreserve, komt in 2020 en 2021 boven het normatief publiek eigen vermogen uit en is daarom mogelijk bovenmatig. Zie ook paragraaf 4.3.7 Continuïteitsparagraaf.

Publiek eigen vermogen (bedragen in € 1.000)	Realisatie 2021	Realisatie 2020
Totaal eigen vermogen	8.072.216	7.551.896
Privaat eigen vermogen	899.613	904.822
Publiek eigen vermogen	7.172.603	6.647.074
Aanschafwaarde gebouwen x 50% x 1,27	326.955	304.673
Boekwaarde materiële vaste activa excl. gebouwen	3.089.338	2.924.583
Totaal baten x 5%	1.807.303	1.696.640
Normatief publiek eigen vermogen	5.223.597	4.925.896
Mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen	1.949.006	1.721.178
Ratio	1,39	1,35

4.3.6 Continuïteitsparagraaf

In de volgende paragrafen worden de ontwikkelingen van leerlingaantallen en personele bezetting voor de komende jaren geschetst, met een meerjarige exploitatie en balans. De bron voor de inhoud is de begroting 2022-2025, 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.

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

4.3.6.1 Meerjarige ontwikkeling van leerlingaantallen en personele bezetting

Kengetallen

Kengetallen	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
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

De stijging van Fte's wordt veroorzaakt door extra inzet van de NPO middelen en EHK middelen.

Kengetallen	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Gemiddeld aantal FTE's regulier	354,5	344,0	333,7	329,7	328,8	328,8
Gemiddeld aantal FTE's NPO formatie	-	21,5	11,9	-	-	-
Gemiddeld aantal FTE's totaal	354,5	365,5	345,6	329,7	328,8	328,8
Lonen & salarissen regulier per FTE (x 1.000)	72,9	74,5	75,4	75,4	75,9	76,0
Aantal leerlingen (per 1-10)	5.200	5.086	5.157	5.160	5.190	5.203
Aantal leerlingen FTE regulier	14,7	14,8	15,5	15,7	15,8	15,8
Aantal leerlingen FTE totaal	14,7	13,9	14,9	15,7	15,8	15,8

Leerlingaantallen

De prognose voor de leerlingaantallen voor de jaren 2022 tot en met 2026 zijn gebaseerd op de prognoses van Verus en eigen inschattingen.

Personeel

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

4.3.6.2 Meerjarige exploitatierekening

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

Exploitatie (bedragen in € 1.000)	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Baten						
Rijksbijdragen OCW	35.206	34.220	33.999	31.829	31.931	32.051
Overige overheidsbijdragen	235	84	31	31	31	31
Overige baten	705	572	585	582	581	581
Totaal baten	36.146	34.876	34.615	32.442	32.543	32.663
Lasten						
Personeelslasten	28.399	30.746	28.611	26.332	26.376	26.437
Afschrijvingen	447	561	619	633	625	574
Huisvestingslasten	2.713	2.496	2.482	2.456	2.453	2.452
Overige lasten	2.695	2.802	3.041	2.689	2.596	2.555
Totaal lasten	34.254	36.605	34.753	32.110	32.050	32.018
Saldo baten en lasten	1.892	-1.729	-138	332	493	645
Financiële baten en lasten	-7	-6	-6	-6	-6	-6
Exploitatieresultaat	1.885	-1.735	-144	326	487	639

Over de gehele begrotingsperiode dalen de baten door het verwachte wegvallen van de NPO-middelen. De personele formatie zal als gevolg hiervan ook afnemen.

4.3.6.3 Meerjarige ontwikkeling financiële positie

Balanspositie

Op basis van de realisatie 2021 en de begroting 2022-2026 is een prognose gemaakt van de balanspositie aan het einde van de jaren 2021 tot en met 2026:

Balans (bedragen in € 1.000)	Realisatie 31-12-2021	Begroting 31-12-2022	Begroting 31-12-2023	Begroting 31-12-2024	Begroting 31-12-2025	Begroting 31-12-2026
Activa						
Materiële vaste activa	3.427	3.022	3.277	3.117	3.379	2.924
Vorderingen	2.364	469	469	469	469	469
Liquide middelen	12.303	11.017	10.667	11.264	11.627	12.601
Totaal activa	18.094	14.508	14.413	14.850	15.475	15.994
Passiva						
Eigen vermogen	8.072	4.863	4.719	5.041	5.530	6.169
Voorzieningen	5.915	5.347	5.396	5.511	5.647	5.527
Kortlopende schulden	4.107	4.298	4.298	4.298	4.298	4.298
Totaal passiva	18.094	14.508	14.413	14.850	15.475	15.994

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

De vorderingen zullen normaal gesproken ongeveer gelijk blijven. Per ultimo 2022 zal de jaarlijkse vordering op het Ministerie van OCW vervallen in verband met de vereenvoudiging van de bekostiging Primair Onderwijs en de overgang naar een nieuwe bekostigingssystematiek. Deze vordering bedraagt per ultimo 2022 naar verwachting € 1.445.877.

De Minister van OCW heeft op 15 oktober 2020 een wetsvoorstel ingediend waarin vereenvoudigingen in de bekostiging zijn uitgewerkt. Dit wetsvoorstel is op 26 januari 2021 met algemene stemmen door Tweede Kamer aangenomen en op 26 februari 2021 door de Eerste Kamer als hamerstuk aanvaard. De nieuwe bekostigingssystematiek gaat uit van een ander betaalritme dan de oude methodiek. In de oude systematiek wordt de personele lumpsum beschikt op schooljaarbasis (augustus t/m juli) met een onregelmatig betaalritme. In de nieuwe systematiek wordt per 1 januari 2023 overgegaan op beschikkingen per kalenderjaar (januari t/m december), waarbij wordt uitbetaald in 12 gelijke maandelijks termijnen. In de oude systematiek wordt de personele lumpsum beschikt op schooljaarbasis. In de maanden augustus t/m december van het betreffende schooljaar wordt ca. 35% uitbetaald en in de maanden januari t/m juli 65%.

Een betaalritme in maandelijks gelijke delen zou een uitbetaling van respectievelijk ca. 42% en 58% betekenen. Het verschil op 31 december tussen deze twee percentages, zijnde ca. 7%, wordt door PO-besturen als vordering op het Ministerie van OCW opgenomen. In de brochure ‘Vereenvoudiging Bekostiging PO’⁴ heeft het Ministerie van OCW aangegeven dat er voor de maanden augustus t/m dec 2022 alleen zal worden beschikt voor het bedrag dat daadwerkelijk wordt uitbetaald in die maanden. Dat betekent dat de totale kasstroom in deze maanden gelijk blijft aan eerdere jaren, maar dat de te verantwoorden baten dalen. Bij gelijkblijvende kosten betekent dit voor KPOA een negatieve impact op het resultaat van € 1.445.877.

De NPO-middelen en de subsidie voor professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders vallen buiten de modernisering en zullen beschikt worden op schooljaarbasis t/m juli 2023. De laatste genoemde zal daarna op een andere manier ontvangen worden.

De liquide middelen zijn als sluitpost berekend.

Het eigen vermogen muteert door de exploitatieresultaten. Tevens is in het eigen vermogen per ultimo 2021 een bestemmingsreserve opgenomen voor het niet-bestede deel van de in 2021 ontvangen NPO-middelen.

Bij de voorzieningen is rekening gehouden met geplande dotaties en onttrekkingen.

De omvang van de kortlopende schulden zal in de komende jaren naar verwachting nagenoeg gelijk blijven.

Financiële kengetallen

In onderstaande tabel zijn, op basis van de begroting 2022-2026, de verwachte ontwikkelingen van de financiële kengetallen weergegeven.

Kengetallen	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Solvabiliteit 2	77,3 %	70,4 %	70,2 %	71,1 %	72,2 %	73,1 %
Liquiditeit	3,6 %	2,7 %	2,6 %	2,7 %	2,8 %	3,0 %
Huisvestingsratio	7,9 %	6,9 %	7,3 %	7,8 %	7,9 %	7,9 %
Weerstandvermogen	22,3 %	13,9 %	13,6 %	15,5 %	17,0 %	18,9 %
Rentabiliteit	5,2 %	-5,0 %	-0,4 %	1,0 %	1,5 %	2,0 %

Het begrote resultaat over 2022 wordt negatief beïnvloed door het vervallen van de vordering op OCW.

Mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen

Het feitelijk en normatief publiek eigen vermogen zal zich op basis van de realisatie 2021 en de begroting 2021-2026 als volgt ontwikkelen:

Publiek eigen vermogen (bedragen in € 1.000)	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Totaal eigen vermogen	8.072	4.863	4.719	5.041	5.530	6.169
Privaat eigen vermogen	900	900	900	900	900	900
Publiek eigen vermogen	7.173	3.963	3.819	4.141	4.630	5.269
Aanschafwaarde gebouwen x 50% x 1,27	327	371.348	377.698	387.223	387.223	387.223
Boekwaarde materiële vaste activa excl. gebouwen	3.089	479.128	1.383.878	1.380.552	1.042.394	792.522
Totaal baten x 5%	1.807	1.664.637	1.633.843	1.638.263	1.628.047	1.619.350
Normatief publiek eigen vermogen	5.224	5.794	6.036	5.767	6.035	5.585
Mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen	1.949	-1.831	-2.217	-1.626	-1.405	-316
Ratio	1,39	0,68	0,63	0,72	0,77	0,94

Op basis van de begroting 2022-2026 is het publiek eigen vermogen van KPOA in de komende jaren structureel lager dan de signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen.



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

In het verslagjaar is een stelselwijziging doorgevoerd ten aanzien van de voorziening groot onderhoud en de voorziening verduurzaming. Per 1 januari 2021 is de stand van de voorzieningen verhoogd met € 1,36 mln. waarmee het eigen vermogen is verlaagd. Een nadere toelichting is opgenomen in de toelichting op deze balansposten.

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 is 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.

Financiële vaste activa

De financiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

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 kasgeld, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan 12 maanden.

Eigen vermogen

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

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor verplichtingen en verliezen waarvan de omvang op balansdatum onzeker is, maar redelijkerwijs is in te schatten en voor op de balansdatum aanwezige risico's van bepaalde te verwachten verplichtingen of verliezen waarvan de omvang redelijkerwijs is in te schatten.

De voorzieningen worden opgenomen op basis van schattingen en zijn nominaal verantwoord. Voorzieningen worden onderscheiden naar aard en doel. Toevoegingen aan de voorzieningen vinden plaats door dotaties ten laste van de staat van baten en lasten.

Uitgaven waarvoor de voorziening oorspronkelijk was gevormd worden aan de voorziening onttrokken. De onttrekkingen vinden rechtstreeks plaats ten laste van de betreffende voorziening.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

In de CAO PO is in artikel 8A1 in het kader van de duurzame inzetbaarheid de mogelijkheid opgenomen om uren te sparen.

In deze regeling is bepaald dat elke medewerker een persoonlijk budget van 40 uur ontvangt en iedere medewerker vanaf 57 jaar recht heeft op een aanvullend budget van 130 uur (ouderenverlof). Voor het aanvullend budget dient een voorziening gevormd te worden indien deze in uren of in geld opgenomen zullen worden.

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

Voorziening jubilea

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

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

Tot en met 2020 werd voor het bepalen van de voorziening groot onderhoud gebruik gemaakt van de te verdelen over een aantal boekjaren. De voorziening is gebaseerd op het meerjarenonderhoudsplan, tijdelijke uitzonderingsbepaling conform RJO artikel 4, lid 1c. Deze uitzonderingsbepaling hield in dat de berekeningswijze was gebaseerd op kostenegalisatie gedurende de looptijd van het onderhoudsplan voor het onderhoudsplan als geheel. Bij toepassing van RJ 212 dient echter op iedere balansdatum op componentniveau vastgesteld te worden wat de stand van de voorziening moet zijn, gegeven de onderhoudsinterval, te verwachten jaar van uitvoering en de te verwachten kosten.

In 2021 is de voorziening conform deze methodiek berekend en wordt de uitzonderingsbepaling niet langer meer toegepast. Als gevolg hiervan is in deze jaarrekening 2021 het vermogen per 31 december 2020 verlaagd met € 1,8 mln. ten opzichte van het eigen vermogen zoals in de vastgestelde jaarrekening 2020 was opgenomen.

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 werd tot en met 2020 een voorziening in de jaarrekening opgenomen. Doordat de eigen bijdrage echter het karakter heeft van een investering zal genoemde bijdrage worden geactiveerd zodra deze zich voordoet. Om deze reden is een voorziening niet aan de orde en is hiervoor een aanpassing doorgevoerd. Het effect van deze aanpassing is dat in de jaarrekening 2021 het eigen vermogen per 31 december 2020 met € 435.000 is verhoogd.

Schulden

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

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 2021		Per 31 december 2020	
	Vaste activa				
1.1.2	Materiële vaste activa				
1.1.2.1	Gebouwen en terreinen	338.048		331.516	
1.1.2.3	Inventaris en apparatuur	2.560.557		2.405.923	
1.1.2.4	Leermiddelen	528.781		518.660	
			3.427.386		3.256.099
	Totaal vaste activa		3.427.386		3.256.099
	Vlottende activa				
1.2.2	Vorderingen				
1.2.2.1	Debiteuren	130.364		135.555	
1.2.2.2	OCW	1.483.368		1.468.203	
1.2.2.8	Overige overheden	87.180		48.170	
1.2.2.15	Overlopende activa	662.545		284.824	
			2.363.457		1.936.752
1.2.4	Liquide middelen		12.302.801		11.273.647
	Totaal vlottende activa		14.666.258		13.210.399
	Totaal activa		18.093.644		16.466.498

2	PASSIVA	Per 31 december 2021		Per 31 december 2020	
2.1	Eigen vermogen				
2.1.1.1	Algemene reserve	6.179.110		5.282.074	
2.1.2	Bestemmingsreserves (publiek)	993.493		-	
2.1.1.3	Bestemmingsreserves (privaat)	899.613		904.822	
			8.072.216		6.186.896
2.2	Voorzieningen				
2.2.1.2	Voorziening duurzame inzetbaarheid	134.453		100.818	
2.2.1.4	Voorziening jubilea	520.483		501.847	
2.2.1.7	Voorziening personeel	251.457		213.742	
2.2.3	Voorziening groot onderhoud/ verduurzaming	5.008.127		5.219.079	
			5.914.520		6.035.486
2.4	Kortlopende schulden				
2.4.8	Crediteuren	878.870		830.976	
2.4.9	Belastingen en premies sociale ver- zekeringen	1.083.022		1.129.206	
2.4.10	Schulden terzake pensioenen	373.338		325.731	
2.4.12	Overige kortlopende schulden	14.069		8.845	
2.4.19	Overlopende passiva	1.757.609		1.949.358	
			4.106.908		4.244.116
	Totaal passiva		18.093.644		16.466.498

5.3 Exploitatierkening

		Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
3	Baten			
3.1	Rijksbijdragen OCW	35.206.489	32.533.635	32.829.163
3.2	Overige overheidsbijdragen en subsidies	235.014	239.235	488.203
3.5	Overige baten	704.566	519.876	615.391
	Totaal baten	36.146.069	33.292.746	33.932.757
4	Lasten			
4.1	Personeelslasten	28.399.272	27.710.080	27.687.272
4.2	Afschrijvingen	446.595	478.069	417.644
4.3	Huisvestingslasten	2.713.317	2.634.427	2.692.956
4.4	Overige lasten	2.694.690	3.235.891	2.923.705
	Totaal lasten	34.253.874	34.058.467	33.721.577
	Saldo baten en lasten	1.892.195	-765.721	211.180
6	Financiële baten en lasten	-6.875	-5.190	-11.190
	Nettoresultaat	1.885.320	-770.911	199.990

5.4 Kasstroomoverzicht

		2021		2020
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten		1.892.195		211.180
Aanpassingen voor:				
- Afschrijvingen	446.595		417.644	
- Mutaties voorzieningen	-120.966		473.575	
Veranderingen in vlottende middelen:				
- Vorderingen	-426.706		116.794	
- Kortlopende schulden	-137.207		770.822	
		-238.284		1.778.835
Kasstroom uit bedrijfsoperaties:				
- Ontvangen interest	-		43	
- Betaalde interest en bankkosten	6.875		11.233	
- Mutaties overige financiële vaste activa	-		-	
		-6.875		-11.190
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		1.647.036		1.978.825
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investeringen in materiële vaste activa	667.422		318.430	
Desinvesteringen in materiële vaste activa	49.540		1.873	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-617.882		-316.557
Mutatie liquide middelen		1.029.154		1.662.268
Stand liquide middelen per 31-12		12.302.801		11.273.647
Stand liquide middelen per 1-1		11.273.647		9.611.379
Mutatie boekjaar liquide middelen		1.029.154		1.662.268

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 2021				
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
Mutaties 2020				
Investerings	35.090	474.815	157.517	667.422
Afschrijvingen	-28.558	-278.138	-139.899	-446.595
Desinvesteringen	-	-250.276	-320.906	-571.182
Cum. afschr. desinvesteringen	-	208.233	313.409	521.642
	6.532	154.634	10.121	171.287
Stand per 31 december 2021				
Aanschafprijs	514.890	4.727.757	2.014.014	7.256.661
Cum. afschrijvingen	-176.842	-2.167.200	-1.485.233	-3.829.275
Boekwaarde	338.048	2.560.557	528.781	3.427.386

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	31-12-2021	31-12-2020
	Debiteuren	130.364	135.555
	Totaal debiteuren	130.364	135.555

De ouderdomsopbouw van de openstaande posten is als volgt:

1.2.2.1	Debiteuren	31-12-2021	31-12-2020
	Jonger dan 30 dagen	72.995	51.205
	Tussen 30 en 60 dagen	5.466	35.005
	Tussen 60 en 90 dagen	-	76
	Tussen 90 en 120 dagen	3.880	1.540
	Ouder dan 120 dagen	48.023	47.729
		130.364	135.555

1.2.2.2	OCW	31-12-2021	31-12-2020
	Personele bekostiging	1.483.368	1.468.203
	Totaal OCW	1.483.368	1.468.203

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

1.2.2.8	Overige overheden	31-12-2021	31-12-2020
	Additionele aanvragen	87.180	48.170
	Totaal overige overheden	87.180	48.170

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	31-12-2021	31-12-2020
1.2.2.12	Vooruitbetaalde posten	182.978	216.807
1.2.2.15	Nog te ontvangen posten	479.567	68.017
	Totaal overlopende activa	662.545	284.824

De vooruitbetaalde posten hebben betrekking op facturen voor boekjaar 2022 waarvoor betaling reeds per eind 2021 heeft plaatsgevonden. In 2020 bestaan deze voornamelijk uit vooruitbetaalde licenties en contracten. In 2021 bestaat deze voornamelijk uit de 3e tranche van de EHK-subsidie (€ 355.320), die in 2022 is ontvangen.

1.2.4	Liquide middelen	31-12-2021	31-12-2020
1.2.4.2	Tegoeden op bankrekeningen	12.278.812	11.249.658
	Bankgarantie	23.989	23.989
	Totaal liquide middelen	12.302.801	11.273.647

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

Passiva

2.1.1.1	Algemene reserve	2021	2020
	Stand per 1 januari	5.282.074	6.429.378
	Effect stelselwijziging voorziening onderhoud	-	-1.800.000
	Effect fouterstel voorziening verduurzaming		435.000
	Herziene algemene reserve	-	5.064.378
	Resultaat boekjaar conform voorgestelde resultaatverdeling	897.036	217.696
	Stand per 31 december	6.179.110	5.282.074

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

2.1.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	2021	2020
	Stand per 1 januari	-	-
	Resultaat boekjaar conform voorgestelde resultaatverdeling	993.493	-
	Stand per 31 december	993.493	-

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

2.1.1.3	Bestemmingsreserve (privaat)	2021	2020
	Stand per 1 januari	904.822	922.528
	Resultaat boekjaar conform voorgestelde resultaatverdeling	-5.209	-17.706
	Stand per 31 december	899.613	904.822

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

2.2.1.2	Voorziening duurzame inzetbaarheid	2021	2020
	Stand per 1 januari	100.818	74.012
	Dotatie ten laste van exploitatie	39.505	32.676
	Onttrekkingen	-5.870	-5.870
	Stand per 31 december	134.453	100.818
	Kortlopend deel < 1 jaar	21.305	
	Langlopend deel > 1 jaar	113.148	
		134.453	

2.2.1.4	Voorziening jubilea	2021	2020
	Stand per 1 januari	501.847	501.056
	Dotatie ten laste van exploitatie	48.407	17.944
	Onttrekkingen	-29.771	-17.153
	Stand per 31 december	520.483	501.847
	Kortlopend deel < 1 jaar	62.562	
	Langlopend deel > 1 jaar	457.921	
		520.483	

2.2.1.7	Voorziening personeel	2021	2020
	Stand per 1 januari	213.742	189.396
	Dotatie ten laste van exploitatie	198.416	135.106
	Onttrekkingen	-163.410	-96.430
	Vrijval	2.709	-14.330
	Stand per 31 december	251.457	213.742
	Kortlopend deel < 1 jaar	251.457	
	Langlopend deel > 1 jaar	-	
		251.457	

2.2.3	Voorziening groot onderhoud	2021	2020
	Stand per 1 januari	5.219.079	3.142.447
	Effect stelselwijziging		1.800.000
	Herziene voorziening onderhoud		4.942.447
	Dotatie ten laste van exploitatie	676.000	676.000
	Onttrekkingen	-886.952	-399.368
	Stand per 31 december	5.008.127	5.219.079
	Kortlopend deel < 1 jaar	889.704	
	Langlopend deel > 1 jaar	4.118.423	
		5.008.127	

Door middel van een tijdelijke overgangsregeling is goedgekeurd dat bij de voorziening groot onderhoud de gemiddelde dotatie wordt berekend over de looptijd van de planperiode. Echter uiteindelijk dient het bestuur een voorziening op te nemen waarbij per component van de voorziening per balansdatum de feitelijke opbouw wordt berekend. Om het benodigde inzicht in het vermogen te geven heeft het bestuur in 2021 deze wijziging in de jaarrekening doorgevoerd. Omdat aan de berekening van de voorziening op deze wijze veel eisen worden gesteld, is in dat opzicht nog sprake van een ingroeimodel. Dit houdt concreet in dat zo goed mogelijk op basis van het te verwachten groot onderhoud de voorziening wordt bepaald, maar er nog wel enige onzekerheid aanwezig is in deze te kiezen uitgangspunten. Vooral omdat het MJOP met name een technisch schouw is en minder een beleidsmatige weergave. Om deze reden wordt rekening gehouden met een afslag. De onzekerheid is echter niet materieel voor de jaarrekening.

2.2.3	Voorziening verduurzaming gebouwen	2021	2020
	Stand per 1 januari	-	290.000
	Effect fouterstel	-	-435.000
	Herziene voorziening	-	-145.000
	Dotatie ten laste van exploitatie	-	145.000
	Onttrekkingen	-	-
	Vrijval	-	-
	Stand per 31 december	-	-
	Kortlopend deel < 1 jaar	-	
	Langlopend deel > 1 jaar	-	
		-	

2.4.8	Crediteuren	31-12-2021	31-12-2020
	Crediteuren	878.870	830.976
	Totaal crediteuren	878.870	830.976

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	31-12-2021	31-12-2020
	Loonheffing	1.082.081	1.064.721
	Premies sociale verzekeringen	941	64.485
	Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen	1.083.022	1.129.206

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	31-12-2021	31-12-2020
	Schulden ter zake van pensioenen	373.338	325.731
	Totaal schulden ter zake van pensioenen	373.338	325.731

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

2.4.12	Overige kortlopende schulden	31-12-2021	31-12-2020
	Netto salarissen	13.494	8.845
	Levensloop	575	-
	Totaal overige kortlopende schulden	14.069	8.845

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

	Overlopende passiva	31-12-2021	31-12-2020
2.4.14	Vooruitontvangen subsidies OCW niet-geoormerkt	395.747	524.952
2.4.16	Vooruitontvangen bedragen Gemeente	97.386	190.616
2.4.16	Vooruitontvangen bedragen overige	273.181	197.940
2.4.17	Vakantiegeld	920.587	881.656
2.4.19	Overige overlopende passiva	70.708	154.194
	Totaal overlopende passiva	1.757.609	1.949.358

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

5.6 Verantwoording Regeling OCW-subsidies

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

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

Omschrijving	Toewijzing		de prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking	
	Kenmerk	Datum	geheel uitgevoerd en afgerond	nog niet geheel afgerond
Lerarenbeurs 2018/2019	div.	2018		x
Lerarenbeurs 2020/2021	div.	2020	x	
Lerarenbeurs 2021/2022	div.	2021		x
Subsidie zij-instroom 2021/2022	div.	2021		x
Doorstroomprogramma PO/VO 2020	DPOVO20010	2020		x
Doorstroomprogramma PO/VO 2021	DPOVO21117	2021		x
Internationalisering funderend onderwijs	IFO210009	2021	x	
Tegemoetkoming opleidingsscholen 2020/2021	1095195-1	2020	x	
Tegemoetkoming opleidingsscholen 2021/2022	1183920-3	2021		x
Doorlopende begeleiding startende leraren	PDBPO21004	2021-2024		x
Subsidie onderwijsassistent opleiding naar leraar	SOOL20062	2020	x	
Inhaal- en ondersteuningsprogr onderwijs 2020/2021	IOP2-71488-PO	2020	x	

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

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

Niet van toepassing.

5.7 Toelichting op de onderscheiden posten van exploitatierekening

Baten

3.1	Rijksbijdragen	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
3.1.1.1	Rijksbijdragen OCW	31.004.934	30.385.822	30.703.608
	NPO middelen OCW	1.614.252	-	-
3.1.2.2	Niet-geoormerkte subsidies OCW	1.230.571	1.014.879	927.950
3.1.3.3	Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	1.356.732	1.132.934	1.197.605
	Totaal rijksbijdragen	35.206.489	32.533.635	32.829.163

3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
3.2.2.2	Overige gemeentelijke bijdragen en subsidies	235.014	239.235	488.203
	Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies	235.014	239.235	488.203

3.5	Overige baten	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
3.5.1	Medegebruik	349.081	326.796	321.899
3.5.2	Detachering personeel	69.721	22.290	41.126
3.5.4	Sponsoring	1.100	4.500	1.000
3.5.5	Ouderbijdragen/kampgeld/buitenschoolse act.	89.029	98.200	73.305
3.5.10	Subsidie overige personeel	72.938	11.250	38.131
3.5.10	Overige personeelsgebonden opbrengsten	9.779	22.460	10.320
3.5.10	Subsidie overige materieel	8.839	11.950	5.324
3.5.10	Overige vergoedingen	104.079	22.430	124.286
	Totaal overige baten	704.566	519.876	615.391

Lasten

4.1	Personeelslasten	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
4.1.1	Loonkosten			
4.1.1.1	Brutolonen en salarissen	19.485.958	19.650.552	19.557.614
4.1.1.2	Sociale lasten	2.864.831	2.263.073	2.802.744
4.1.1.3	Premie Participatiefonds	587.425	692.080	740.628
4.1.1.4	Premie Vervangingsfonds	9.190	8.650	24.218
4.1.1.5	Pensioenpremies	3.237.245	3.245.551	2.888.950
4.1.3.3	Uitkeringen	-257.817	-18.881	-274.201
	Totaal loonkosten	25.926.832	25.841.025	25.739.953
4.1.2	Overige personeelslasten			
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	280.458	50.000	179.856
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	1.292.884	876.390	871.600
4.1.2.3	Bedrijfsgezondheidszorg	96.271	79.000	63.254
4.1.2.3	Opleiding en scholing	330.188	441.000	410.623
4.1.2.3	Zorg in en om de school	238.586	167.850	199.986
4.1.2.3	Overige personeelsgerelateerde kosten	234.053	254.815	222.000
	Totaal overige personele lasten	2.472.440	1.869.055	1.947.319
	Totaal personeelslasten	28.399.272	27.710.080	27.687.272

4.2	Afschrijvingen	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
4.2.2	Gebouwen en terreinen	28.558	36.008	25.267
4.2.2	Inventaris en apparatuur	278.138	267.372	240.729
4.2.2	Leermiddelen	139.899	174.689	151.648
	Totaal afschrijvingen	446.595	478.069	417.644

4.3	Huisvestingslasten	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
4.3.1	Huur/medegebruik	334.186	372.494	356.611
4.3.3	Klein onderhoud en exploitatie	446.303	297.610	313.348
4.3.4	Energie en water	428.336	398.550	402.349
4.3.5	Schoonmaakkosten	596.069	580.103	619.893
4.3.6	Heffingen en belastingen	131.279	109.600	114.050
4.3.7	Dotatie voorziening onderhoud/verduurzaming	676.000	821.000	821.000
4.3.8	Tuinonderhoud	48.172	20.650	14.287
4.3.8	Bewaking/beveiliging	5.829	7.670	8.081
4.3.8	Overige huisvestingslasten	47.143	26.750	43.337
	Totaal huisvestingslasten	2.713.317	2.634.427	2.692.956

4.4	Overige lasten	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
4.4.1	Accountantskosten	20.871	20.000	20.812
4.4.1	Bestuurs- en managementondersteuning	43.259	50.000	12.636
4.4.1	Administratieve software	113.104	113.000	139.384
4.4.1	Juridische ondersteuning	7.110	10.000	10.455
4.4.1	Telefoon- en portokosten	41.939	47.440	49.544
4.4.1	Kantoorartikelen	8.653	4.550	4.099
4.4.1	Internationalisering	-	200.000	-
4.4.1	Overige administratie- en beheerslasten	12.327	15.650	17.563
	Totaal administratie- en beheerslasten	247.263	460.640	254.493
4.4.2	Inventaris en apparatuur	995.572	936.937	918.688
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	628.333	478.150	470.539
4.4.3	Bibliotheek/mediatheek	38.161	39.450	42.434
	Totaal inventaris, apparatuur en leermiddelen	1.662.066	1.454.537	1.431.661
4.4.5	Representatiekosten	1.829	4.550	1.895
4.4.5	Huishoudelijke kosten	79.249	70.800	76.128
4.4.5	Buitenschoolse cq bijzondere activiteiten	134.620	133.054	86.604
4.4.5	Contributies	161.528	164.175	155.822
4.4.5	Abonnementen	16.206	15.500	15.508
4.4.5	Medezeggenschapsraad	12.698	21.250	13.609
4.4.5	Verzekeringen	24.150	22.500	18.484
4.4.5	Reproductiekosten, drukwerk, schoolgids	126.770	119.450	171.793
4.4.5	Toetsen en testen	21.595	31.550	22.201
4.4.5	Culturele vorming	42.515	50.000	31.609
4.4.5	Boekverlies vaste activa	49.541	-	1.873
4.4.5	Samen Opleiden	427	584.681	542.395
4.4.5	Overige	114.233	103.205	99.630
	Totaal overige instellingslasten	785.361	1.320.715	1.237.551
	Totaal overige lasten	2.694.690	3.235.892	2.923.705

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

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Controle van de jaarrekening	19.959	20.000	19.481
Andere controlewerkzaamheden	518	-	1.331
Fiscale advisering	-	-	-
Andere niet-controlediensten	394	-	-
	20.871	20.000	20.812

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 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
6.1.1	Rentebaten	-	-	43
6.2.1	Rentelasten en bankkosten	-6.875	-5.190	-11.233
	Totaal financiële baten en lasten	-6.875	-5.190	-11.190

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	- 5.209
Eigen vermogen per 31-12-2020	164.512
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 2021

		Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.	Stichting Dienstverlening Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.	Eliminatie	Geconsolideerd
3	Baten				
3.1	Rijksbijdragen OCW	35.206.489	-	-	35.206.489
3.2	Overige overheidsbijdragen en subsidies	235.014	-	-	235.014
3.5	Overige baten	704.566	-	-	704.566
	Totaal baten	36.146.069	-	-	36.146.069
4	Lasten				
4.1	Personeelslasten	28.399.272	-	-	28.399.272
4.2	Afschrijvingen	446.595	-	-	446.595
4.3	Huisvestingslasten	2.711.108	2.209	-	2.713.317
4.4	Overige lasten	2.691.690	3.000	-	2.694.690
	Totaal lasten	34.248.665	5.209	-	34.253.874
	Saldo baten en lasten	1.897.404	-5.209	-	1.892.195
6	Financiële baten en lasten	-6.875	-	-	-6.875
	Nettoresultaat	1.890.529	-5.209	-	1.885.320

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

1	ACTIVA	Per 31 december 2021		Per 31 december 2020	
1.1.2	Materiële vaste activa				
1.1.2.1	Gebouwen en terreinen	338.048		331.516	
1.1.2.3	Inventaris en apparatuur	2.560.557		2.405.923	
1.1.2.4	Leermiddelen	528.781		518.660	
			3.427.386		3.256.099
1.2.2	Vorderingen				
1.2.2.1	Debiteuren	130.364		135.555	
1.2.2.2	OCW	1.483.368		1.468.203	
1.2.2.8	Overige overheden	87.180		48.170	
1.2.2.10	Overige vorderingen	-23.354		321.437	
1.2.2.15	Overlopende activa	662.545		284.812	
			2.340.103		2.258.177
1.2.4	Liquide middelen		12.161.643		2.258.177
	Totaal activa		17.929.132		16.296.777

2	PASSIVA	Per 31 december 2021		Per 31 december 2020	
2.1	Eigen vermogen				
2.1.1.1	Algemene reserve	6.179.110		6.647.074	
2.1.1.3	Bestemmingsreserves (privaat)	735.101		735.101	
			7.907.704		7.382.175
2.2	Voorzieningen				
2.2.1.2	Voorziening duurzame inzetbaarheid	134.453		100.818	
2.2.1.4	Voorziening jubilea	520.483		501.847	
2.2.1.7	Voorziening personeel	251.457		213.742	
2.2.3	Voorziening groot onderhoud/verduurzaming	5.008.127		3.854.079	
			5.914.520		4.670.486
2.4	Kortlopende schulden				
2.4.8	Crediteuren	878.870		830.976	
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.083.022		1.129.206	
2.4.10	Schulden ter zake pensioenen	373.338		325.731	
2.4.12	Overige kortlopende schulden	14.069		8.845	
2.4.19	Overlopende passiva	1.757.609		1.949.358	
			4.106.908		4.244.116
	Totaal passiva		17.929.132		16.296.777

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

1	ACTIVA	Per 31 december 2021		Per 31 december 2020	
1.2.2	Vorderingen				
1.2.2.15	Overlopende activa	-		12	
			-		12
1.2.4	Liquide middelen		141.158		491.146
	Totaal activa		141.158		491.158

2	PASSIVA	Per 31 december 2021		Per 31 december 2020	
2.1	Eigen vermogen				
2.1.1.3	Bestemmingsreserves (privaat)	164.512		169.721	
			164.512		169.721
2.4	Kortlopende schulden				
2.4.12	Overige kortlopende schulden	-23.354		321.437	
		-	-23.354	-	321.437
	Totaal passiva		141.158		491.158

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 klasseindeling is gebaseerd op de uitkomsten van de complexiteitsvragen die als volgt zijn vastgesteld:

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

Het bezoldigingsmaximum in 2021 voor KPOA is € 163.000. Het weergegeven individuele WNT-maximum is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen tevens de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 fte.

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

Vermelding alle bestuurders met dienstbetrekking

Functie	Voorzitter	(Fictieve) dienstbetrekking	Naam	Aanvang dienstverband	Einde dienstverband	Taakomvang
2021						
Voorzitter CvB	j	j	Dhr. W.W. Roelofs	01-07-2015	-	1,0000
Lid CvB	n	j	Mw. J. Kester	01-03-2020	30-11-2021	1,0000
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

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
2021							
Dhr. W.W. Roelofs	114.397	21.709	-	136.106	163.000	n.v.t.	n.v.t.
Mw. J. Kester	96.912	18.078	-	114.990	149.417	n.v.t.	n.v.t.
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.

Beloningsbeleid: De beloning van de bestuurders geschiedt volgens de cao PO bestuurders.

Vermelding alle interimbestuurders.

In 2021 is geen gebruik gemaakt van interimbestuurders.

Vermelding alle toezichthouders

Functie	Voorzitter	Naam	Aanvang functie	Einde functie	Totale bezoldiging	Individueel bezoldigingsmaximum
2021						
Voorzitter RvT	j	Mw. E.M. Schins-Derken	01-08-2020	-	7.900	24.450
Lid RvT	n	Mw. M. Stroetinga	01-08-2018	-	5.250	16.300
Lid RvT	n	Mw. T.E. Siderius	08-11-2018	-	5.250	16.300
Lid RvT	n	Mw. G.A. van Albada- Kuipers	01-08-2020	-	5.250	16.300
Lid RvT	n	Mw. E.D. Khouw	01-08-2020	-	5.250	16.300
Lid RvT	n	Dhr. J.F. Vermeulen	01-08-2020	-	5.250	16.300
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

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 vanaf 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 2021 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 7 jaar en 8 maanden, met stilzwijgende verlenging voor 5 jaar. De opzegtermijn bedraagt 6 maanden. De huurprijs bedraagt € 62.560 per jaar en wordt jaarlijks geïndexeerd, met een maximum van 2 procent, voor het eerst berekend per 1 januari 2015. Tevens is KPOA jaarlijks servicekosten verschuldigd, € 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 verlenging tot uiterlijk 27 mei 2022. De jaarlijkse verplichting bedraagt circa € 390.000 per jaar inclusief BTW.

Verduurzaming gebouwen

In de gemeente Amersfoort is sprake van volledige doordecentralisatie van de onderwijshuisvesting. De onderwijshuisvesting wordt wel in collectiviteit geregeld en in dat kader maakt KPOA als lid deel uit van de Samenfoort PO Huisvestingscoöperatie Amersfoort U.A. In de gemaakte afspraken die zijn vastgelegd in de Ledenovereenkomst heeft KPOA als onderwijsinstelling de verplichting tot het doen van een eigen bijdrage in onderwijshuisvesting. Deze verplichting wordt acuut zodra KPOA de financiële middelen van de coöperatie ontvangt voor (ver)nieuwbouw van scholen.

De verplichting korter dan een jaar bedraagt € 0. De verplichting tussen de 1 en 5 jaar bedraagt € 657.553.

5.14 Voorstel resultaatbestemming

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

	Realisatie 2021	Realisatie 2020
Mutatie algemene reserve	897.036	217.696
Mutatie bestemmingsreserve NPO-middelen (publiek)	993.493	-
Mutatie reserve KPOA (privaat)	-	4
Mutatie reserve SDV (privaat)	-5.209	-17.710
Netto jaarresultaat	1.885.320	199.990

5.15 Gebeurtenissen na balansdatum

Na een zorgvuldig proces van verkenning voor bestuurlijke samenwerking hebben KPOA en SKOSS de stap gezet om de samenwerking te gaan intensiveren.

In maart 2022 is hiervoor een intentieverklaring getekend.

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

5.16 Overzicht resultaat per school

Omschrijving	Kosten- plaats	Realisatie excl. NPO na herallocatie 2021	Resultaat excl. NPO vóór herallocatie 2021	Resultaat t.g.v. reserve NPO 2021	Realisatie vóór herallocatie 2021	Begroting 2021	Realisatie na herallocatie 2020
SBO Michaëlschool	00UI	-3.108	-30.159	25.055	-5.104	-49.315	55.193
De Langenoord	03TB	36.829	36.829	69.723	106.552	1.476	-14.141
School op de Berg	04WU	47.996	47.996	125.916	173.912	3.310	-26.270
Het Bakken	06KF	-30.610	-50.817	6.360	-44.457	-63.102	-29.554
De Biezen	06LM	-	-8.798	6.726	-2.072	-35.556	-42.007
St. Josephschool	06ZN	-9.407	-60.618	55.033	-5.585	-148.417	-59.718
Aloysiuschool	15CZ	23.683	23.683	44.274	67.957	-8.007	1.907
De Kubus	15HB	-48.935	-128.240	42.713	-85.527	-124.855	-37.221
Caeciliaschool	15ML	31.093	31.093	91.510	122.603	-17.775	21.217
Talentum	15OZ	-	-27.674	57.924	30.250	-81.195	-38.603
De Kinderhof	15TT	-29.609	-49.156	52.428	3.272	-51.331	-22.530
Sint Joris	15YG	25.344	25.344	17.767	43.111	3.084	-23.669
Kameleon	21RT	-	-37.444	30.983	-6.461	-87.757	-24.684
De Breede Hei	23PG	-33.575	-88.239	20.956	-67.283	-95.095	-33.562
De Malelande	27LV	13.552	13.552	103.264	116.816	-69.345	-81.962
De Marke	27NR	155.399	155.399	193.508	348.907	58.517	-3.572
DOK12	29XW	-36.506	-60.605	49.353	-11.252	-77.267	-27.677
Herallocatiebudget			350.000		350.000	350.000	-
Scholen		142.146	142.146	993.493	1.135.639	-492.630	-386.853
Collectief beleid	99	754.425	754.425	-	754.425	-270.167	581.700
Bestuursbureau	AH58	465	465	-	465	-	22.853
Bovenschools		754.890	754.890	-	754.890	-270.167	604.553
KPOA		897.036	897.036	993.493	1.890.529	-762.797	217.700
SDV		-5.209	-5.209	-	-5.209	-8.114	-17.710
Geconsolideerd		891.827	891.827	993.493	1.885.320	-770.911	199.990

5.17 Ondertekening College van Bestuur

Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.
Amersfoort, 2 juni 2022

Dhr. W.W. Roelofs
Voorzitter College van Bestuur

5.18 Ondertekening Raad van Toezicht

Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.
Amersfoort, 2 juni 2022

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	Dhr. F. van Vreeswijk
E-mailadres	f.vanvreeswijk@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
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 2021

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2021 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 op 31 december 2021 en van het resultaat over 2021 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2021 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 2021.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de geconsolideerde balans per 31 december 2021;
2. de geconsolideerde staat van baten en lasten over 2021; 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 2021 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 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 2021 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

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf '2.2.2 Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 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 2021 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 2021.

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 2021. 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 2021, 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.

Barnveld, 21 april 2022

Van Ree Accountants

J.A. van Ginkel RA MSc





Katholiek Primair Onderwijs **Amersfoort**

Amsterdamseweg 41 | 3812 RP Amersfoort

033-2570645

info@kpoa.nl | www.kpoa.nl