



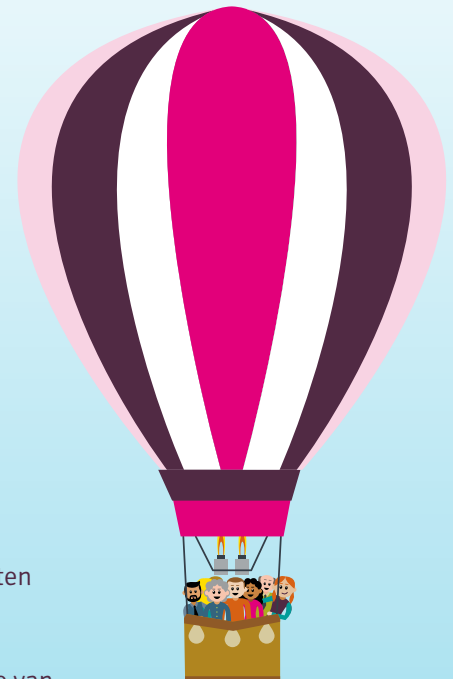
# Jaarverslag 2022



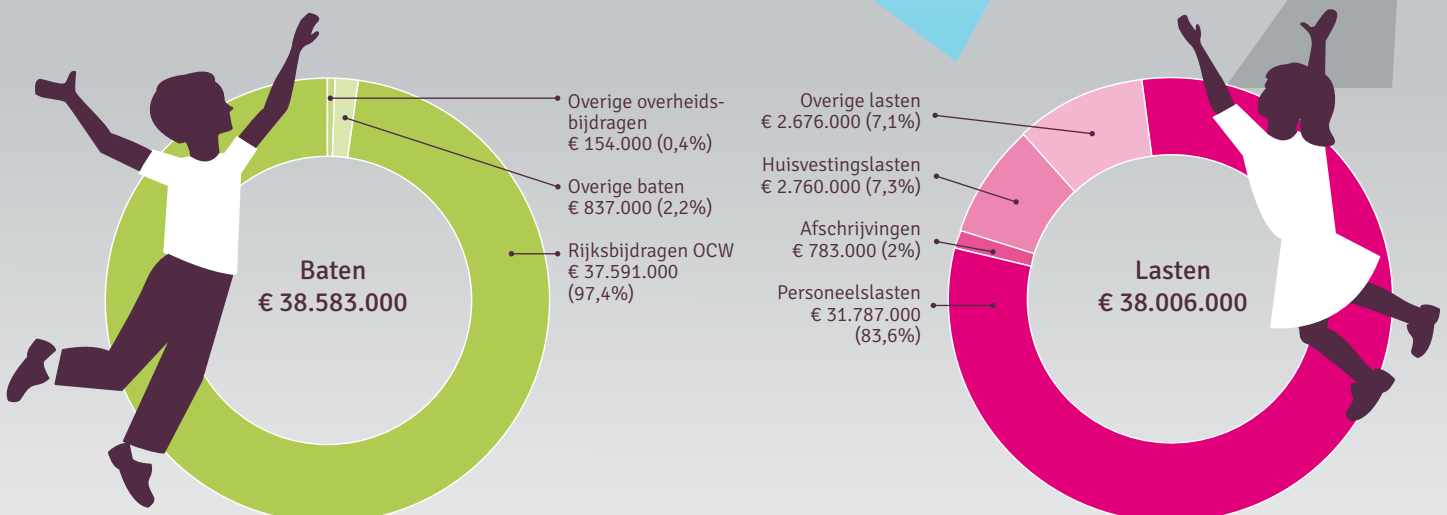
## Behaalde resultaten 2022

### Onze resultaten

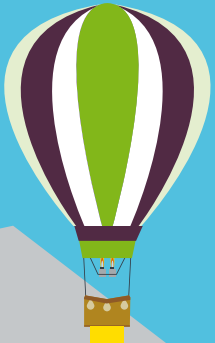
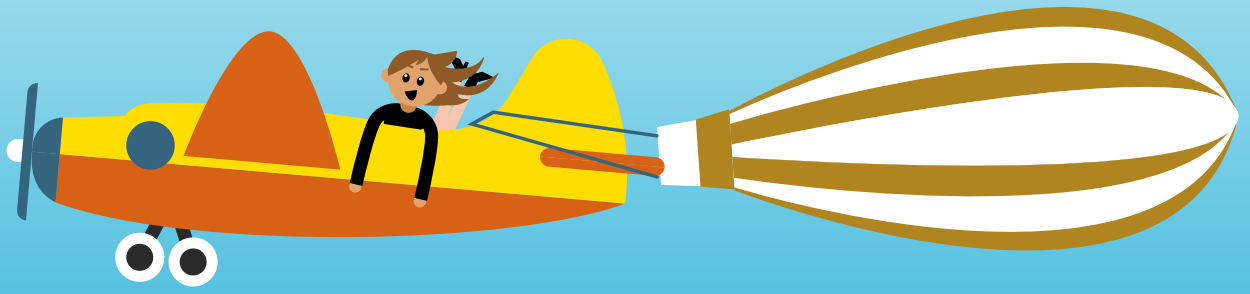
- In 2022 is het traject van de bestuurlijke samenwerking met SKOSS gestart met een proces om te komen tot een stabiele onderwijsorganisatie voor de 23 scholen van SKOSS en KPOA.
- Jaarlijks 1 evaluatieve bijeenkomst met belanghebbenden in en om de school.
- In het kader van gezamenlijke schoolbezoeken maken alle schoolleiders deel uit van een lerend teams.
- In het kader van het PO-partnerschap verbinden de Hogeschool Utrecht, Universiteit Utrecht en de Marnixacademie zich aan het onderzoeks- en professionaliseringsthema Jonge Kind.
- Bij het vertalen van strategische vraagstukken in gezamenlijk operationeel beleid doet een PLG van schoolleiders en beleidsmedewerkers onderzoek.
- Als gevolg van de Coronapandemie zien we een leervertraging bij de verschillende tussenopbrengsten.
- Vier scholen die werkplekleren 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.
- 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 2022



Het positieve resultaat van € 618.000 wordt toegevoegd aan de reserves.  
Aan de bestemmingsreserve NPO wordt € 670.000 toegevoegd en aan de algemene reserve € -52.000.



# Voorwoord

Graag presenteren wij ons jaarverslag 2022 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.

2022 startte met de laatste lockdown in het kader van het indammen van de Coronapandemie. De gevolgen van de pandemie op alle betrokkenen in en om de school werd zichtbaar in de collectieve leervertraging in alle onderwijssectoren en de verstoorde sociaal-emotionele balans bij leerlingen, ouders en personeel. Kort na de laatste lockdown brak de oorlog uit in Oekraïne. Dit veroorzaakte een toestroom van vluchtelingenkinderen, ook in Amersfoort, waarvoor in korte tijd opvang en onderwijs geregeld moest worden. Ook luidde de oorlog een energiecrisis in, waardoor veel gezinnen onder financiële druk kwamen te staan.

Het halverwege 2021 geïntroduceerde nationaal programma onderwijs, bedoeld om de leervertraging bij kinderen als gevolg van discontinuïteit in het onderwijsproces door de Coronamaatregelen vlot te trekken, konden scholen maar ten dele realiseren vanwege de oplopende personeelstekorten.

Begin 2022 verscheen het rapport naar de verkenning van mogelijke bestuurlijke samenwerking tussen KPOA en de Stichting Katholiek Onderwijs Soest en Soesterberg (SKOSS). In maart tekenden de colleges van bestuur van SKOSS en KPOA een intentieverklaring om de gewenste bestuurlijke samenwerking verder te onderzoeken en benoemden zij Yori Sijl van adviesbureau Leeuwendaal als kwartiermaker voor de bestuurlijke samenwerking. Als eerste stap was behoefte aan duidelijkheid over de toekomstige inrichting van de bestuurlijke samenwerking. Dit leidde tot een personele unie op het niveau van het college van bestuur en de Raden van Toezicht per 15 september 2022. Vervolgens gingen ontwerpteam onder leiding van de kwartiermaker aan de slag om op het gebied van onderwijs en kwaliteitszorg, personeel, ICT, huisvesting en administratieve organisatie de meerwaarde van bestuurlijke samenwerking nader te concretiseren.

Tegelijkertijd kreeg de inmiddels de gezamenlijke Raad van Toezicht ondersteuning van Alex Crezee van adviesbureau Turner bij het verhelderen van de gezamenlijke toezichtsvisie en het gezamenlijke toezichtskader. Kwartiermaker Yori Sijl startte met de begeleiding van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraden om tot een gezamenlijke visie op medezeggenschap te komen. Daarnaast startte de kwartiermaker met de bestuurssecretaris en het college van bestuur een ontwerpteam Governance en besturingsfilosofie.

Dit proces krijgt in 2023 zijn vervolg, waarbij rond de krokusvakantie het college van bestuur een voorgenomen besluit neemt over de definitieve vormgeving van de bestuurlijke samenwerking.

In het najaar 2022 vond een kwaliteitsonderzoek plaats op basisschool DOK12 naar aanleiding van gedetecteerde risico's over de onderwijskwaliteit. Zowel het college van bestuur als de onderwijsinspectie stelden vast dat zo'n kwaliteitsonderzoek noodzakelijk was. De rapportage van het onderzoek vond in januari 2023 plaats, waarbij de kwaliteit van de school als onvoldoende werd gekwalificeerd en er door de onderwijsinspectie herstelopdrachten zijn geformuleerd.

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 2022 vorm hebben gegeven aan ons leiderschap en welke stappen er zijn gezet om tegen de achtergrond van actuele maatschappelijke ontwikkelingen onze missie en visie, besturingsfilosofie en gedeeld leiderschap en eigenaarschap overeind te houden (hoofdstuk 1).

In de daaropvolgende hoofdstukken gaan we in op de doelrealisatie en actuele uitdagingen in 2022 op de verschillende beleidsterreinen.

Daarbij gaan wij eerst in op de onderwijskundige en pedagogische doelrealisatie en uitdagingen waarvoor het onderwijs in onze scholen stond in de nasleep van de Coronapandemie. 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 personeelsbeleid draagt daaraan bij via arbeidsvoorwaarden en loopbaanbeleid, zorgvuldig personeelsbeheer met oog voor het verminderen van ervaren werkdruk en adequate (preventieve) zorg voor onze medewerkers (hoofdstuk 3).

Naast goed en gezond personeel biedt ons middelenbeleid – huisvesting, facilitair en financieel beleid – waarborgen om onderwijsprocessen effectief in te richten. Ons allocatiemodel voor verdeling van middelen naar schoolniveau 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 2022 aan alle belanghebbenden in en om KPOA transparant maakt wat onze mooie onderwijsorganisatie het afgelopen jaar heeft gerealiseerd. Zowel wat betreft de directe onderwijsuitvoering als de investeringen die we hebben gedaan in onze professionaliteit en in (leer)middelen om het onderwijs aan kinderen in Amersfoort en omgeving duurzaam te verbeteren. Dank voor het vertrouwen dat ouders ons hierbij geven, dank voor het werkplezier dat kinderen ons hierbij bieden en dank voor de steun van (onderwijs)collega's, (kennis)partners en gemeentelijke en landelijke overheid die wij als KPOA hebben ervaren. Dit heeft ons allen energie gegeven om ons waardevolle werk met vertrouwen en passie te blijven uitvoeren!

Martijn van Elteren en Winfried Roelofs  
college van bestuur

# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Ons leiderschap</b>	<b>9</b>
1.1	Uitgangspunten Dynamisch koersplan KPOA 2022	10
1.2	Verslag College van Bestuur	14
1.2.1	De richting van het bestuurlijk leiderschap: bestuurlijke opgave in 2022	14
1.2.2	De inrichting van het bestuurlijk leiderschap: sturing en governance in 2022	16
1.2.3	Het verrichten van bestuurlijk leiderschap: uitvoering bestuurlijke taken en versterken bestuurlijk vermogen door professionalisering	18
1.2.4	Bijstelling van het bestuurlijk handelen op basis van doelrealisatie 2022	19
1.3	Jaarverslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad KPOA 2022	21
1.4	Verslag Raad van Toezicht	23
1.5	Risicomanagement	28
<b>2</b>	<b>Ons onderwijs</b>	<b>29</b>
2.1	Uitgangspunten Dynamisch koersplan KPOA 2022	30
2.2	Leerlingaantallen	32
2.3	Onderwijsontwikkeling	33
2.3.1	Onderwijsdoelen gericht op brede ontwikkeling en verdieping	33
2.3.2	Verbetering van professioneel handelen	33
2.3.3	Passend onderwijs	35
2.3.4	Onderwijsachterstanden	38
2.3.5	Veiligheid in en om de school	41
2.4	Onderwijsresultaten	42
2.4.1	Tussenresultaten Nederlands (begrijpend lezen, spelling) en rekenen-wiskunde	42
2.4.2	Overige vakgebieden	42
2.4.3	Sociaal-emotionele ontwikkeling	43
2.4.4	(Levensbeschouwelijke) identiteitsontwikkeling en burgerschap	43
2.4.5	Eindopbrengsten: resultaten Eindtoets basisonderwijs CITO	43
2.4.6	Schooladviezen	45
2.4.7	Internationalisering	46
2.4.8	Tevredenheidsonderzoeken	46
2.4.9	Monitor Sociale Veiligheid	47
2.4.10	Klachten van ouders	48
2.4.11	Tevredenheid externe beoordelaars	48
2.5	Kwaliteitszorg en ambitie KPOA	49
2.5.1	Ons stelsel van kwaliteitszorg	49
2.5.2	Onze organisatiestructuur en cultuur	50
2.5.3	Onze gerichtheid op de diverse belanghebbenden	50
<b>3</b>	<b>Ons personeel</b>	<b>51</b>
3.1	Uitgangspunten Dynamisch koersplan KPOA 2022	52
3.2	Arbeidsvoorwaarden en loopbaanbeleid	54
3.3	Personeelsbeheer	60
3.4	Personeelszorg	64
3.5	Kengetallen personeel	66

<b>4</b>	<b>Onze middelen</b>	<b>67</b>
4.1	Uitgangspunten Dynamisch koersplan KPOA 2022	68
4.2	Huisvesting	71
4.2.1	Beleid	71
4.2.2	Onderhoud	71
4.2.3	Veiligheid	72
4.2.4	Tijdelijke locaties	72
4.2.5	Ontwikkelingen 2022	72
4.2.6	Ontwikkelingen 2023	73
4.3	Facilitair	75
4.3.1	Inkoop	75
4.3.2	Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)	76
4.4	Financieel	77
4.4.1	Financieel beleid	77
4.4.2	Allocatie	77
4.4.3	Planning en control	78
4.4.4	Treasury verslag	79
4.4.5	Terugblik 2022	79
4.4.6	Continuïteitsparagraaf	85
<b>5</b>	<b>Jaarrekening</b>	<b>89</b>
5.1	Waarderingsgrondslagen	90
5.2	Balans (na voorgestelde resultaatbestemming)	93
5.3	Exploitatierkening	95
5.4	Kasstroomoverzicht	96
5.5	Toelichting op de onderscheiden posten van de balans	97
5.6	Verantwoording Regeling OCW-subsidies	101
5.7	Toelichting op de onderscheiden posten van exploitatierkening	102
5.8	Verbonden partijen	106
5.9	Segmentering resultaat 2022	108
5.10	Enkelvoudige balans Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o. (na voorgestelde resultaatbestemming)	109
5.11	Enkelvoudige balans Stichting Dienstverlening Basisonderwijs Amersfoort (na voorgestelde resultaatbestemming)	110
5.12	Vermelding bezoldiging topfunctionarissen	111
5.13	Niet uit de balans blijvende rechten en verplichtingen	114
5.14	Voorstel resultaatbestemming	114
5.15	Gebeurtenissen na balansdatum	114
5.17	Ondertekening College van Bestuur	115
5.18	Ondertekening Raad van Toezicht	116
<b>6</b>	<b>Overige gegevens</b>	<b>117</b>
6.1	Instellingsgegevens	118
6.2	Controleverklaring	119





# Ons leiderschap



# 1 Ons leiderschap

## 1.1 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
<b>Missie en visie</b>				
In alle schoolplannen bereedeneerde 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	✓			
<b>Stelsel voor kwaliteitszorg</b>				
Minimaal 4 interne collegiale audits per jaar op speerpunten uit het strategisch koersplan			✓	
Participatie in minimaal 2 collegiaal bestuurlijke audits		✓		
<b>Gedeeld persoonlijk leiderschap</b>				
Jaarlijks 1 evaluatieve bijeenkomst met belanghebbenden in en om de school				✓
Alle schoolplannen congruent met strategische koers	✓			
[Minimaal 4 leerteams van samenwerkende schoolleiders] Geherformuleerd: in het kader van gezamenlijke schoolbezoeken maken alle schoolleiders deel uit van een lerend team				✓
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] Geherformuleerd]: in het kader van het PO-partnerschap verbinden de Hogeschool Utrecht, Universiteit Utrecht en de Marnixacademie zich aan het onderzoeks- en professionaliseringsthema Jonge Kind				✓
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 2022

Alle KPOA-scholen zijn in september gestart met hun schoolplanontwikkeling in het kader van KPOA2026. Onderdeel hiervan is een evaluatie met belanghebbenden in en om de school in het kader van een SWOT-analyse.

In het schooljaar 2022 hebben binnen KPOA in het kader van kwaliteitszorg op alle scholen collegiale schoolbezoeken plaatsgevonden. In de meeste gevallen participeerden daarin schoolleiders, MT-leden en interne begeleiders. In sommige gevallen ook vakspecialisten.

KPOA heeft in 2022 de regionale samenwerking met Hogeschool Utrecht, Universiteit Utrecht, en de Marnixacademie het onderzoeks- en professionaliseringsthema Jonge Kind laten opnemen in de gezamenlijke kennisagenda. KPOA verzorgt een Matinee-café over dit thema in het kader van regionale kennisdeling.

In 2022 heeft een regiegroep met schoolleiders, bestuurlijke staf en college van bestuur leidinggeven aan het proces om speerpunten uit het koersplan te vertalen in werkzaamheden van werkgroepen. Evaluatie van deze werkwijze met het oog op het vinden van werkbaar elementen voor de inrichting van de bestuurlijke samenwerking tussen SKOSS en KPOA heeft plaatsgevonden door 20 lunch-bijeenkomsten te houden tussen college van bestuur en bestuurssecretaris met alle schoolleiders, beleidsmedewerkers en bestuurlijk-administratieve stafmedewerkers.

## Aanvullende resultaten 2022

- In het eerste kwartaal van 2022 is de eindrapportage verschenen van het vierjaarlijks kwaliteitsonderzoek van de onderwijsinspectie op basis van het vernieuwde toezichtskader. Dit resulteerde in enkele herstelopdrachten die tijdens het volgende vierjaarlijkse onderzoek gerealiseerd dienen te zijn.
- In maart 2022 hebben SKOSS en KPOA een intentieovereenkomst gesloten tot nadere concretisering van de bestuurlijke samenwerking. Per 15 september 2022 is er sprake van een personele unie op het niveau van het bestuur en toezicht bij SKOSS en KPOA.
- 2022 heeft in het teken gestaan van het herijken van het dynamisch koersplan 2022 tot het nieuwe dynamisch koersplan KPOA2026. Naast evaluatie van de doelrealisatie is het focus bepaald voor de komende vier jaar. Hierbij hebben de herstelopdrachten van de inspectie een plek gekregen alsmede het nader concretiseren van de bestuurlijke samenwerking tussen SKOSS en KPOA.
- In september 2022 is een gezamenlijk traject voor professionalisering van schoolleiders gestart. Dit traject van drie modules loopt parallel aan het proces van schoolplanontwikkeling. Module 1 richt zich op versterken van persoonlijk leiderschap. Module 2 richt zich op het versterken van onderzoeksmatig leiderschap en gespreid leiderschap. Module 3 richt zich op het leidinggeven aan onderwijsveranderingen in een snel veranderende wereld. Het traject is in co-creatie ontwikkeld met HRD professionals, Fontys Hogescholen en de Universiteit van Tallinn. Het traject is geaccrediteerd door het schoolleidersregister PO.
- In 2022 is samen met vijf collega-besturen en Hogeschool Utrecht een subsidie-aanvraag ingediend voor een opleidingsschool voor de opleiding van studenten van de academische pabo. Deze aanvraag is gehonoreerd. De realisatie start in 2023.
- In 2022 is samen met vier collega-besturen, Universiteit Utrecht, Hogeschool Utrecht en de Marnixacademie een NRO-subsidie aangevraagd voor het inrichten en verduurzamen van werkplaatsen voor onderwijsonderzoek. Deze aanvraag is gehonoreerd. De realisatie start in 2023.
- In 2022 zijn er in het kader van de Lokaal Educatieve Agenda PO/VO zijn drie (onderzoeks-) initiatieven gestart waarin KPOA participeert: onderzoek naar het tegengaan van segregatie, onderzoek naar verbetering van de aansluiting tussen PO en VO en het versterken van de internationalisering van scholen via het Amersfoortse model.
- In 2022 is bij het ministerie van OCW een licentie aangevraagd voor het starten van een afdeling voor Internationaal Georiënteerd Basisonderwijs (IGBO) vanaf schooljaar 2023-2024. Deze aanvraag is eind december door de minister afgegeven.

## 1.2 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.

#### 1.2.1 De richting van het bestuurlijk leiderschap: bestuurlijke opgave in 2022

##### Strategieontwikkeling

KPOA bevindt zich in 2022 in het laatste uitvoeringsjaar van het Dynamisch Koersplan KPOA2022 en in het eerste (voorbereidings-)jaar van KPOA2026.

In 2022 hadden wij daarbij te maken met de volgende intern strategische uitdagingen:

- Nader vormgeven aan de bestuurlijke samenwerking tussen SKOSS en KPOA
- Herstel van de 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

Daarnaast speelden er rond KPOA in 2022 de volgende externe strategische uitdagingen:

- Vertalen eindrapportage vierjaarlijks kwaliteitsonderzoek door de onderwijsinspectie in verbeteropdrachten in het kader van KPOA2026
- Personele wijzigingen bij ketenpartners (collega-schoolbesturen, bestuur en toezicht SWV De Eem, bestuur en leden Samenfoort PO, bestuur regionaal transfercentrum Transvita, wethouders en ambtenaren afdelingen Onderwijs en Economie gemeente Amersfoort)

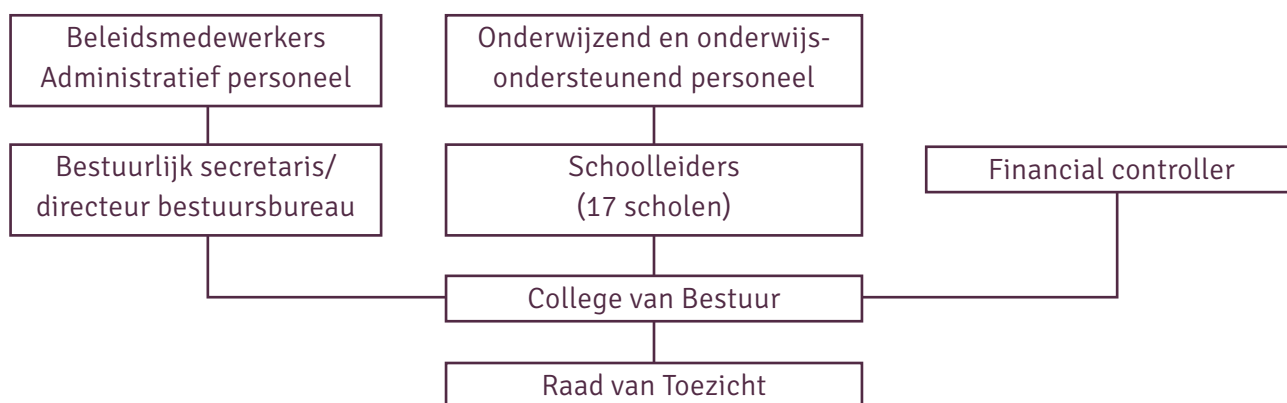
### Resultaten 2022: strategische keuzes, doelen en betrokken belanghebbenden

- De nadere vormgeving van de bestuurlijke samenwerking tussen SKOSS en KPOA resulteerde per 15 september 2022 in een personele unie op het gebied van bestuur en toezicht. In de praktijk betekent dit dat vanaf die datum de RvT van KPOA bestaat uit 7 personen. Deze zelfde personen vormen ook de RvT van SKOSS. Datzelfde geldt voor het CvB.
- In 2022 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 een nieuwe schoolleider op de Marke en op DOK12. Daarnaast werden de tijdelijke uitbreidingen van de directeur bestuursbureau en het hoofd P&O gecontinueerd en een interim-controller aangesteld op een openstaande vacature.
- In 2022 kreeg KPOA bij meerdere schoolbesturen PO en VO in Amersfoort te maken met vertrekkende bestuurders. Daarnaast kreeg KPOA te maken met het vertrek van de bestuursvoorzitter van de huisvesting coöperatie Samenfoort VO, tevens bestuurslid van Samenfoort PO. 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.

## 1.2.2 De inrichting van het bestuurlijk leiderschap: sturing en governance in 2022

### 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 2022 personele wijzigingen aangebracht als gevolg van de personele unie tussen SKOSS en KPOA op het gebied van bestuur en toezicht.

### Nevenfuncties College van Bestuur

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

### Horizontale dialoog en medezeggenschap

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



## Inrichten van de organisatie en aangaan van strategische samenwerkingen

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

In de strategische samenwerkingsverbanden richten wij ons op onderwijs (doorlopende leerlijnen 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 stuurgroep UPJO.

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

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

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

Op regionaal niveau werkt KPOA samen met schoolbesturen primair onderwijs in het kader van arbeidsmarktvoorwaarden (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 Opleidings-school Utrecht-Amersfoort.

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

### **Bijdragen aan de ontwikkeling van de sector primair onderwijs**

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

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

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

### **1.2.3 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 gezamenlijke schoolbezoeken en kwartaalrapportages nadrukkelijk een rol. Hierbij is sprake van gedeeld leiderschap. Om de PDCA-cyclus te borgen leveren schoolleiders, beleidsmedewerkers en directeur bestuursbureau de benodigde managementinformatie aan bij schoolbezoeken en voortgangsgesprekken.

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

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

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

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

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

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

Vanaf 15 september 2022 vond het besturen van de organisatie plaats tegen de achtergrond van de personele unie tussen SKOSS en KPOA op het gebied van bestuur en toezicht.

Vanaf dat moment waren beide bestuurders verantwoordelijk voor twee onderwijsorganisaties, die qua missie, kernwaarden en besturingsfilosofie nauw aan elkaar verwant waren, maar qua schaal-grootte, organisatieontwikkeling en organisatorische (proces)inrichting verschillen.

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

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

### **Het versterken van het bestuurlijk vermogen door professionalisering**

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

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

## **1.2.4 Bijstelling van het bestuurlijk handelen op basis van doelrealisatie 2022 Toekomstige ontwikkelingen**

2023 zal in het teken staan van de voorbereiding en besluitvorming over de definitieve vormgeving van de bestuurlijke samenwerking tussen SKOSS en KPOA. Dit betekent een zorgvuldige rapportage over de effecten van de fusie, een zorgvuldig proces van medezeggenschap, decentraal georganiseerd overleg met de vakorganisaties, adviezen van de colleges van B&W van de gemeenten Soest, Nijkerk en Amersfoort, due diligence-onderzoek, een definitief besluit door het college van bestuur en goedkeuring door de Raad van Toezicht en de minister van OCW.

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 zal KPOA de start van het onderwijs op de afdeling voor Internationaal Georiënteerd Basisonderwijs (IGBO) (internationale school) per schooljaar 2023-2024 gaan voorbereiden. Zowel op het gebied van werving en selectie van personeel, het ontwerpen en uitvoeren van het IB-curriculum, als het verbouwen van de locatie Noordewierweg van basisschool de Kubus, waar het onderwijs zal gaan plaatsvinden.

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 2023 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 2023 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 2023 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 nieuwbouw van voor Talentum in Schothorst en voor DOK12 in Vathorst en de nieuw te ontwikkelen huisvesting van De Kubus in het Soesterkwartier en De Kinderhof in Rustenburg. Bovendien vindt voor School op de Berg (Amersfoort) onderzoek plaats naar tijdelijke huisvesting in de nabije omgeving van de school.

## 1.3 Jaarverslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad KPOA 2022

Dit jaarverslag van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) beslaat de afsluiting van het schooljaar 2021 (januari-juni 2022) en de start van het schooljaar 2022 (september-december 2022).

De GMR vergaderde in 2022 zes keer. De agendapunten stonden voor een deel vast door de jaarlijkse onderwijscyclus aan de hand van de jaarplanning. Het ging daarbij onder meer over: de management-rapportages, financiële beleidskaders, kaderbrief, begroting, jaarrekening, bestuursformatieplan en vakantierooster. Onderaan dit verslag staat in tabel 1 per vergadering een uitgebreide opsomming van de besproken onderwerpen met het College van Bestuur.

In 2022 werd een start gemaakt met de bestuurlijke samenwerking tussen SKOSS en KPOA. De GMR stelde de extra taakgroep Bestuurlijke Samenwerking in en het onderwerp kwam elke vergadering aan de orde. De gezamenlijke GMR-en troffen elkaar twee keer. Beide keren in het bijzijn van de kwartiermaker.

### Activiteiten

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 2022-2026 en de jaarrekening 2021.

De GMR was in juni aanwezig op de thema-avond van de RvT die volledig in het teken stond van de bestuurlijke samenwerking.

Begin september 2022 startte de GMR het nieuwe schooljaar met een extra GMR-vergadering. De GMR kreeg een nieuwe voorzitter: Relinde van Leijden. Zij volgde Gerdien Linthorst op die vanwege langdurige ziekte zich genoodzaakt zag het voorzitterschap op te geven.

In november was er een gezamenlijke bijeenkomst met de GMR SKOSS, begeleid door Yourie Sijl van Bureau Leeuwendaal.

### Taakgroepen

De taakgroepen van de GMR waren in 2022:

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

De taakgroepen bereidden agendapunten voor en droegen zelf onderwerpen aan voor de agenda.

In 2022 ging het daarbij onder meer over:

- Personeel: extra belonen, het vakantierooster.
- Financiën: begroting 2021-2025, jaarrekening 2021.
- Bestuurlijke samenwerking: intentieverklaring, juridische structuur, benoeming bestuurder.

### Scholing GMR

In november namen enkele nieuwe GMR-leden deel aan de basiscursus (G)MR van CNV Academie. Begin december volgden de leden van de taakgroep Bestuurlijke samenwerking en ambtelijk secretaris de onlinetraining Fusietraject van CNV Academie.

De GMR nam dit jaar niet deel aan het jaarlijkse WMS-congres.

## GMR en RvT

Dit jaar vond er geen overleg plaats tussen GMR en RvT. Wel spraken de leden elkaar op de jaarlijkse thema-avond.

### Januari - juni 2022 (afsluiting schooljaar 2021-2022)

De GMR ontving de begroting 2022-2026, de jaarrekening 2021, het vakantierooster 2022-2023, de managementrapportage Q1 en Q2. Ook werd de GMR geïnformeerd over de stand van zaken bestuurlijke samenwerking. De taakgroep sprak daarover ook met het CvB, buiten de GMR-vergadering om en leverde input voor de intentieverklaring bestuurlijke samenwerking KPOA/SKOSS.

### September - december 2022 (start schooljaar 2022-2023)

In 2022 nam de GMR afscheid van twee PGMR-leden en twee leden uit de oudergeleding (OGMR). Voor de schoolvakantie is geprobeerd om nieuwe leden voor de GMR te werven. Er werden kleuren-flyers gemaakt, die naar de scholen zijn gemaild. Ook het CvB deed in de nieuwsbrief en in het Dibera een oproep voor nieuwe leden. Het mocht helaas niet veel baten. Eén ouder reageerde op de oproep en eind 2022 bestond de GMR uit vier leerkrachten en zes ouders.

De GMR werd doorlopend op de hoogte gehouden van de stad van zaken bestuurlijke samenwerking. Daarnaast was er aandacht voor het zij-instroomtraject, de herijking van het koersplan en de schoolbezoeken nieuwe stijl.

### Behandelde onderwerpen per bijeenkomst GMR

Datum	Wie	Belangrijkste besproken onderwerpen
24-01-2022	Financiële taakgroep	Informatief: begroting 2022-2026
31-01-2022	GMR-vergadering	Advies: begroting 2022-2026  Informatief: ICT-aanbestedingstraject, rapportage inspectiebezoek
28-03-2022	GMR-vergadering	Advies: integriteitscode  Instemming: bestuursformatieplan 2022-2023, vakantierooster 2022-2023,  Informatief: herijking koersplan (procestoelichting), informatie schoolbezoeken nieuwe stijl, werkkostenregeling, bestuurlijk samenwerking (stand van zaken), zij-instroom traject
16-05-2022	Financiële taakgroep	Informatief: jaarrekening 2021
30-05-2022	GMR-vergadering	Instemming:  Advies: jaarrekening en bestuursverslag 2021  Informatief: plan van Aanpak kwartiermaker, bestuurlijke samenwerking (stand van zaken)
15-06-2022	Gezamenlijke GMR-en SKOSS – KPOA	Kennismaking
27-06-2022	GMR-vergadering	Geannuleerd
05-09-2022	GMR-vergadering	Informatief: managementrapportage Q2, toegekende bovenschoolse beloningen 2021-2022, bestuurlijke samenwerking (stand van zaken)
29-11-2022	Gezamenlijke GMR-en SKOSS – KPOA	Informatief: presentatie Internationale school; bestuurlijke samenwerking; financiële beleidskaders en proces begroting 2022-2026 (kaderbrief); managementrapportage Q3 2021; bevindingen inspectiebezoek

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

## 1.4 Verslag Raad van Toezicht

### Samenstelling Raad van Toezicht

Naam	In RvT sinds	Functie en taakgroepen	Hoofd- en nevenfuncties
Mw. Mirjam (M.) Stroetinga	01-08-2018 tot 01-08-2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lid</li> <li>Commissie onderwijs-kwaliteit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Onderwijsadviseur en onderzoeker lerarenopleiding Marnix Academie Utrecht (hoofdfunctie)</li> </ul> Nevenfuncties: <ul style="list-style-type: none"> <li>Lid RvT Stichting Katholiek Onderwijs Soest-Soesterberg (bezoldigd)</li> </ul>
Mw. Tjitske (T.E.) Siderius	08-11-2018 tot 01-11-2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lid</li> <li>Commissie onderwijs-kwaliteit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wethouder in de gemeente Hattem (hoofdfunctie)</li> </ul> Nevenfuncties: <ul style="list-style-type: none"> <li>Lid RvT Stichting Jeugddorp De Glind (onbezoldigd)</li> <li>Voorzitter bestuur Stichting geschilleninstantie Verloskunde (bezoldigd)</li> <li>Lid RvT Stichting Katholiek Onderwijs Soest-Soesterberg (bezoldigd)</li> </ul>
Dhr. Jos (J.F.) Vermeulen	01-08-2020 tot 01-08-2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lid</li> <li>Auditcommissie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toezichthouder en senior consultant bij publieke instellingen (tot 1 januari 2023 senior director Accountancy Onderwijsgroep bij PwC).</li> </ul> Nevenfuncties: <ul style="list-style-type: none"> <li>Voorzitter RvT Scholengemeenschap De Rooi Pannen, Tilburg (bezoldigd)</li> <li>Lid RvT Scholengroep Holland, Zuidplas (bezoldigd)</li> <li>Lid RvT Stichting Katholiek Onderwijs Soest-Soesterberg (bezoldigd)</li> </ul>
Mw. Esthrella (E.D.) Khouw	01-08-2020 tot 01-08-2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lid</li> <li>Auditcommissie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opleidingsmanager Sportkunde &amp; International Sportmanagement aan de Haagse Hogeschool (hoofdfunctie).</li> </ul> Nevenfuncties: <ul style="list-style-type: none"> <li>Voorzitter Landelijk Overleg Sportkunde (onbezoldigd)</li> <li>Lid RvT Stichting Katholiek Onderwijs Soest-Soesterberg (bezoldigd)</li> </ul>
Mw. Iet (G.A.) van Albada-Kuipers	01-08-2020 tot 01-08-2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>Voorzitter</li> <li>Remuneratie-commissie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reumatoloog (hoofdfunctie)</li> </ul> Nevenfuncties: <ul style="list-style-type: none"> <li>Lid Raad van Toezicht Stichting Reade (bezoldigd)</li> <li>Lid Raad van Toezicht Stichting Matchis (bezoldigd)</li> <li>Bestuurslid Stichting vrienden van Meander (onbezoldigd)</li> <li>Lid RvT Stichting Katholiek Onderwijs Soest-Soesterberg (bezoldigd)</li> </ul>

Naam	In RvT sinds	Functie en taakgroepen	Hoofd- en nevenfuncties
Mw. Caroline Bonekamp	15-09-2022 tot	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lid / vice voorzitter</li> <li>Voorzitter remuneratie-commissie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Werkzaam bij Nationale Politie (hoofd functie)</li> </ul> Nevenfuncties: <ul style="list-style-type: none"> <li>Bestuurslid hospice De Luwte in Soest (onbezoldigd)</li> <li>Bestuurslid Sociaal Fonds MNL (onbezoldigd)</li> <li>Lid RvT Stichting Katholiek Onderwijs Soest-Soesterberg (bezoldigd)</li> </ul>
Dhr. Justus Tengbergen	15-09-2022 tot 01-09-2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lid</li> <li>Auditcommissie</li> <li>Commissie onderwijs-kwaliteit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Directeur Portfoliomanagement en -control (hoofd functie)</li> </ul> Nevenfuncties: <ul style="list-style-type: none"> <li>Lid RvA brancheteam onderwijs Van Benthem &amp; Keulen advocaten &amp; notariaat (onbezoldigd)</li> <li>Lid RvT Stichting Katholiek Onderwijs Soest-Soesterberg (bezoldigd)</li> </ul>

### Commissies

De RvT kent drie commissies: de Auditcommissie, de Remuneratiecommissie en de Commissie onderwijs-kwaliteit. 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
24-01-2022	Auditcommissie, begroting 2022-2026
03-02-2022	Begroting 2022-2026 Vaststelling WNT Rapportage inspectiebezoek Code Goed Toezicht
09-03-2022	Intentieverklaring bestuurlijke samenwerking Extra vergadering, selectie kwartiermaker bestuurlijke samenwerking
21-04-2022	Gedeeld leiderschap, presentatie door een schoolleider
12-05-2022	Thema-avond met SKOSS: de kunst van het veranderen
16-05-2022	Auditcommissie, jaarverslag 2021
02-06-2022	Jaarverslag 2021
07-07-2022	Personele Unie met SKOSS op CvB en RvB niveau
19-10-2022	Bestuurlijke samenwerking Goedkeuring koersplan KPOA 2026 Thema onderwerp: onderwijskwaliteit
23-11-2022	Bestuurlijke samenwerking, samenstelling RvT Honorering RvT leden
30-11-2022	Thema-avond bestuurlijke samenwerking, met begeleiding door Alex Crezee: Code Goed Bestuur, toezichtsvisie, toezichtskader

Een steeds terugkerend onderwerp was de bestuurlijke samenwerking met SKOSS. Vanuit de beide RvT's werden zijn de vicevoorzitters een aantal keren samengekomen om de intenties volgens welke wordt gewerkt binnen de RvT's uit te wisselen. Ook werd gesproken over de bemensing van de RvT's en CvB's in relatie tot een verdergaande samenwerking. De bevindingen werden gedeeld met de voltallige RvT's en aandachtspunten werden in alle openheid met elkaar besproken.



## 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
08-02-2022	Dibera, bezoek KPOA café
17-03-2022	Thema-avond samen met GMR, thema bestuurlijke samenwerking

Helaas moest het 2e bezoek aan de GMR gecancelld worden i.v.m. de extra vergaderingen nodig voor de fusiebesprekingen.

## Schoolbezoeken

De RvT had 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. Ook krijgen we op deze manier onafhankelijk van het CvB informatie over bijvoorbeeld het functioneren van de Stichting als werkgever en ten dienste van de scholen. Door Corona konden deze bezoeken de eerste helft van het jaar niet plaatsvinden. Op 23 november 2022 hebben 6 leden van de RvT 3 scholen bezocht en na afloop hun bevindingen met elkaar gedeeld. Afgesproken is om een klein protocol te maken voor het schoolbezoek en jaarlijks een thema te kiezen waarop we de scholen speciaal bevragen.

## 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. De Commissie onderwijskwaliteit richt zich in overleg met het CvB op vraagstukken die de kwaliteit van het onderwijs betreffen. Elk jaar worden twee specifieke onderwerpen benoemd en op de agenda van de RvT geplaatst. Voor het schooljaar 2021-2022 waren dat 'leerresultaten in coronatijd' en 'gedeeld leiderschap'. 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. Het definitieve rapport is in 2022 door de RvT besproken. De RvT heeft met tevredenheid kennisgenomen van dit traject en de einduitkomsten.

## Good Governance: Code Goed Bestuur PO

De RvT handelt op basis van de Code Goed Bestuur PO en heeft dat vertaald in een toezichtskader op basis waarvan zij toezicht houdt op het functioneren van het CvB van KPOA. In het kader van Good Governance dient ook een zelfevaluatie plaats te vinden. Deze is in november 2022 gehouden met een

externe begeleider, met alle leden van de RvT, waarbij gesproken is over wat betekent de Code Goed bestuur voor je Toezichtsvisie en Toezichtskader. Tevens wordt aan het eind van iedere vergadering gereflecteerd op de kwaliteit van de vergadering in brede zin.

In het kader van de professionalisering hebben de leden de volgende opleidingen gevolgd:

<b>G.A van Albada-Kuipers</b>	16-06-2022	Lunchcollege Kwaliteit van intern Toezicht
	13-09-2022	Masterclass 'Effectieve interventies' door Governance Support
	13-10-2022	Lunchcollege Toezichtskader als hulpmiddel voor een vitale RvT door Hartger Wassink
<b>Tjitske Siderius</b>	2 mei t/m 14 juni 2022	4 lesdagen Masterclass Toezicht en Governance bij de Bestuursacademie

### **Toezicht op het functioneren van het CvB**

Eind 2021 werd op haar verzoek afscheid genomen van mevrouw Jasmijn Kester, die een nieuwe werkkring vond dichterbij haar woonplaats. Tevens ontstonden er eind 2021 nieuwe kansen voor bestuurlijke samenwerking in de regio met SKOSS. Mede in verband hiermee werd de vacature 2<sup>e</sup> lid CvB even aangehouden. In maart 2022 heeft de RvT ingestemd met de Intentieverklaring bestuurlijke samenwerking SKOSS en KPOA en in september met de overeenkomst tot het vormen van een personele unie op CvB en RvT niveau van de Stichtingen SKOSS en KPOA. Hiermee bestond het CvB van KPOA weer uit 2 leden.

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**

Voor het jaar 2022 is de honorering ongewijzigd gebleven en bedraagt de vergoeding voor een lid per schooljaar € 5.250 en voor de voorzitter € 7.900. De vastgestelde honorering van de RvT-leden over 2022 valt daarmee ruimschoots binnen het wettelijk WNT-maximum van respectievelijk 10% (lid) en 15% (voorzitter).

### **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 (vanaf 15 september 2022 drie leden). Deze Auditcommissie bespreekt de kaderbrief, de begroting, de jaarrekening, het bestuursverslag en het accountantsverslag met het CvB. Daarbij is ter voorbereiding van de jaarvergadering in de Auditcommissie ook gesproken met de accountant over de jaarrekening, het bestuursverslag en zijn accountantsverslag. Op basis van deze besprekingen en vervolgens advisering is op 3 februari 2022 de begroting 2022-2026 respectievelijk op 2 juni 2022 de jaarrekening (inclusief het bestuursverslag) 2021 door de voltallige RvT 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 (de geïmplementeerde PDCA-cyclus van KPOA) zijn ingebouwd om de geplande resultaten met de beschikbare middelen te behalen. Hierbij wordt ook gesteund op de werkzaamheden die door de accountant zijn verricht.

Tevens wordt de voortgang van (de doelen in de begroting) gedurende het jaar gemonitord, mede aan de hand van de diverse managementrapportages.

### **Accountant**

In 2022 is gebruik gemaakt van dezelfde accountant als het jaar daarvoor.

### **Vooruitblik naar 2023**

In 2023 zal de fusie met SKOSS veel aandacht vragen, en naar wij hopen ook leiden tot mooie nieuwe initiatieven voor beide organisaties. Tevens zal de RvT zich in 2023 verder professionaliseren o.a. door het formaliseren van een toezichtsvisie en toezichtskader, alsmede de diverse reglementen. Daarnaast zal extra aandacht besteed worden aan de leeropbrengsten na Corona. Onderwijskwaliteit blijft een belangrijk onderwerp, zeker als gevolg van het kwantitatieve en kwalitatieve leraren- en schoolleiderstekort. Hier zullen wij het komende jaar geregeld over in gesprek gaan met elkaar en de twee bestuurders, inclusief de inzet van de tijdelijke NPO-gelden. Het ligt in de verwachting dat in augustus 2023 een nieuwe afdeling aan de Kubus wordt toegevoegd aan het palet, namelijk een IGBO afdeling

Amersfoort, 31 mei 2023

Iet van Albada-Kuipers

Voorzitter Raad van Toezicht Stichting KPOA

## 1.5 Risicomanagement

Het CvB is verantwoordelijk voor de interne risicobeheersings- en controlesystemen van KPOA. Deze systemen hebben als doel het bewaken van de realisatie van doelstellingen, de betrouwbaarheid van de financiële verslaggeving en het naleven van de wet- en regelgeving. Daarnaast kan KPOA steunen op een goede inrichting AO/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 nieuwe risicotool, in kaart gebracht. KPOA tracht de kans op en de impact van risico's te verkleinen door gerichte beheersingsmaatregelen. In zijn algemeenheid zijn deze beheersingsmaatregelen vooral gelegen in nauwe monitoring van de voortgang. Daarnaast staan bijsturingmogelijkheden ter beschikking om de (financiële) gevolgen van de risico's te beperken.

In mei 2022 hebben we met behulp van de nieuwe tool van Riskchanger opnieuw beoordeeld welke risico's KPOA loopt en wat daarvoor de financiële dekking zou moeten zijn. In deze nieuwe tool wordt ieder risico meteen gekwantificeerd naar een bepaalde risicobuffer. Daarbij wordt gerekend met de kans dat een risico optreedt en de impact die een risico met zich meebrengt.

Hoofdstuk	Bedrag risico buffer
1 – Strategie en Beleid	€ 157.500
2 – Financiën	€ 267.500
3 – Personeel en Organisatie	€ 472.500
4 – ICT en Privacy	€ 130.000
5 – Onderwijskwaliteit	€ 87.500
6 – Huisvesting en Facilitair	€ 295.000
<b>Netto Risicomonitor</b>	<b>€ 1.410.000</b>

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.

In het voorjaar van 2023 worden de risico's opnieuw geïnventariseerd.

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

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



# Ons onderwijs



## 2 Ons onderwijs

### 2.1 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
<b>Onderwijsproces</b>				
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 ondersteuningsbehoefte	✓	✓	✓	
<b>Schoolklimaat</b>				
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

✗ = leervertraging als gevolg van de Coronapandemie

## 2.2 Leerlingaantallen

Het nieuwe bekostigingsstelsel gaat uit van de 1 februari-telling in plaats van de 1 oktober-telling. Dat maakt het meerjarig vergelijken lastig. Vanaf kalenderjaar 2022 starten wij daarom met een beschrijving van het aantal leerlingen per 1 februari en maken een benchmarking op basis van het deelnamepercentage per jaar.

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

School	2022
Kbs De Langenoord	295
School op de Berg	516
Het Baken	236
De Biezen	202
St. Josephschool	415
Aloysiuschool	363
Kubus	248
Caeciliaschool	388
Talentum	191
Kinderhof	300
Sint Joris	206
Kameleon	120
Brede Hei	187
Malelande	490
De Marke	774
DOK12	209
Talentum	5140
<b>Totaal KPOA</b>	<b>5.086</b>

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 stabiel (2019: 31,6% | 2022: 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 zit onder de opheffingsnorm. Op basis van de gemiddelde schoolgrootte kan (de bekostiging van) deze school in stand worden gehouden.



## 2.3 Onderwijsontwikkeling

### 2.3.1 Onderwijsdoelen gericht op brede ontwikkeling en verdieping

In 2022 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. Niettemin zijn verschillende scholen zijn 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. Door deelname aan het project Rijke schooldag ontwikkelen enkele onderwijskansenscholen een passend aanbod voor leerlingen het een praktijkgericht uitstroomprofiel.

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

### 2.3.2 Verbetering van professioneel handelen

Het vormgeven van onderwijs na de Coronapandemie ging gepaard met inspanningen om de professionele balans bij groepsleerkrachten te herstellen. De in de samenleving merkbare druk als gevolg van de Coronapandemie nam in 2022 toe door de effecten van de oorlog in Oekraïne. Naast een sterke toename van het aantal vluchtelingenkinderen dat om opvang en onderwijs vroegen werden gezinnen geconfronteerd met sterk stijgende energieprijzen en een hoge inflatie. Het CBS berekende dat 6 op de 10 huishoudens hierdoor moeite hebben om financieel rond te komen. De daarmee gepaard gaande spanningen in gezinnen hebben effect op het gedrag van de leerlingen en ouders. Het toenemend aantal incidenten van grensoverschrijdend gedrag door leerlingen of ouders zetten het pedagogisch klimaat binnen scholen onder druk. Meer dan voorheen vraagt dit van leerkrachten en leidinggevenden om (pedagogische) maatregelen om de veiligheid in scholen te behouden. Daarnaast gaan de spanningen ook niet voorbij aan onze medewerkers die in hun thuissituatie ook te maken kunnen hebben met vergelijkbare zorgen. Dit voltrekt zich naast het merkbaar toenemende personeelstekort in het onderwijs, waardoor de druk op de uitvoering bij het zittende personeel ook toeneemt. Zo zien we medewerkers die een deel van hun (zelf)vertrouwen dreigen te verliezen, moeilijker in verbinding raken met leerlingen en ouders en twijfelen over hun vakmanschap. Het is vervolgens lastig om de professionele balans te behouden wanneer na al deze crises de beroepsgroep niet het vertrouwen van de overheid krijgt maar de onderwijsinspectie juist een meer controlerende en corrigerende lijn inzet. Voor de grotere groep startende docenten, die vaak niet meer dan startbekwaam zijn, ontstaat het risico op vroegtijdig verlaten van het onderwijs.

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

### OP2 Inspelen op ontwikkeling en leren van alle leerlingen

Het goed kunnen waarnemen van waar leerlingen in hun ontwikkeling en leren staan, is na de Coronapandemie een nog essentiëlere bekwaamheid geworden. De verschillen in ontwikkeling en ontwikkelingsnelheid tussen kinderen is toegenomen. Met name de leerlingen die tijdens de eerste lockdown in de groepen 1, 2 en 3 zaten, hebben in de basis veel vanzelfsprekendheden gemist. Executieve functies en sociaal-emotionele vaardigheden zijn minder ontwikkeld, met name wanneer in de thuissituatie ouders door omstandigheden ook geen onderwijsondersteunend gedrag konden bieden.

Het vanzelfsprekend leren van gedragsregels en omgangsnormen, het kunnen omgaan met uitgestelde aandacht en het rustig taakgericht kunnen werken is bij deze kinderen onvoldoende ingeslepen. Nu deze kinderen in 2022 in de groepen 4 en 5 zitten, zien we dat het versterken van de pedagogische basis extra aandacht vraagt. Tegelijkertijd hebben relatief veel kinderen fundamentele van technisch en begrijpend lezen en gedisciplineerd automatiseren van rekenvaardigheden gemist. Dit vraagt veel van de analytische vaardigheden van groepsleerkrachten (“Waarmee breng ik de grootste groep leerlingen klassikaal verder en wat moet ik gedifferentieerd aanbieden?”).

**Doel van de verbetering van het professioneel handelen betrof ook in 2022 de bekwaamheid om af te stemmen op de diverse beginsituatie van leerlingen, zowel pedagogisch als vakdidactisch.**

Op meerdere scholen heeft daartoe een (herhalings-)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 beredeneerd gebruik van observaties op basis van de SLO Leerlijnen Jonge Kind is daarbij ondersteunend geweest.

### **OP3 Regie op het onderwijsproces**

Naast het goed kunnen bepalen van de leerdoelen op grond van analyse van de beginsituatie, vroeg in 2022 de instructie en het klasmanagement om extra inspanning van groepsleerkrachten. Het vanzelfsprekende taakgerichte en veilige pedagogische klimaat van voor Corona kwam niet vanzelf terug, maar vroeg om meer voorwaardenscheppende interventies door leerkrachten en schoolleiders. Vervolgens was het **doel het instructieproces effectiever en efficiënter in te richten**. Een gestructureerde aanpak op basis van Expliciete Directe Instructie (EDI), met een juiste hantering van vakdidactische principes. Op meerdere scholen is hier gericht op geprofessionaliseerd.

### **OP4 Extra ondersteuning**

Efficiënte instructie biedt groepsleerkrachten in theorie 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.**

Dit bleek in de praktijk niet altijd inpasbaar. Het oplopende lerarentekort en het oplopende ziekteverzuim maakte dat ambulante personeel ook in 2022 steeds vaker moest worden ingezet in het kader van vervanging van groepsleerkrachten.

### 2.3.3 Passend onderwijs

Vanuit samenwerkingsverbanden worden middelen ontvangen ten behoeve van passend onderwijs:

Omschrijving (bedragen in €)	Realisatie 2021	Realisatie 2021
SWV De Eem - Impulsmiddelen	583.921	457.044
SWV De Eem - Arrangementen	353.344	350.157
SWV De Eem - Extra uitkering reserve	63.202	-
SWV De Eem - Doorbetaling personele en materiële bekostiging SBO Michaëlschool	260.707	258.896
SWV Zeeluwe (Het Baken) - Ondersteuningsmiddelen	60.083	66.569
SWV Zeeluwe (Het Baken) - Algemene reserve	10.078	4.652
Bartimeus	25.200	20.958
Visio	833	-
<b>Totaal</b>	<b>1.357.368</b>	<b>1.158.276</b>

#### Impulsmiddelen SWV De Eem

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

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

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

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

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

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

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

De inzet van impulsmiddelen maakte de volgende interventies mogelijk:

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

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

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

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

### **Expertisecentrum**

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

- **Psychologisch onderzoek**  
Alle scholen hebben op basis van het aantal leerlingen een aantal onderzoeken ter beschikking.
- **Ondersteuning op groeps- en schoolniveau**  
Naast onderzoek bij individuele leerlingen, kan een school ervoor kiezen om uren op een andere manier in te vullen:
  - Observatie en advies rondom sociale veiligheid.
  - Het verzorgen van studiedagen over handelingsgericht werken.
  - Het verzorgen van een ouderavond over ouderbetrokkenheid en onderwijsondersteunend gedrag.
  - Hulpvragen op groepsniveau zoals het terugbrengen van veiligheid in een groep waar ongewenst gedrag het leren belemmert.
- **Werkgroepen en kenniskringen (onderdeel van de KPOA Academie)**  
Dit betreft het (mede) verzorgen van kenniskringen voor intern begeleiders en specialisten om handvatten te geven voor het bieden van passend onderwijs, zowel binnen als bovenop de basisondersteuning. Daarnaast zijn protocollen ontwikkeld om tegemoet te komen aan ondersteuningsbehoeften (van basis tot intensief) op de gebieden gedrag, rekenen en hoogbegaafdheid. Hiermee kunnen scholen aan onderwijs- en ondersteuningsbehoeften tegemoet komen. Borging van deze processen bestaat uit een intervisiebijeenkomst en inspiratiebijeenkomst (met externe expert als spreker) per jaar, per domein.

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

## Arrangementen

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

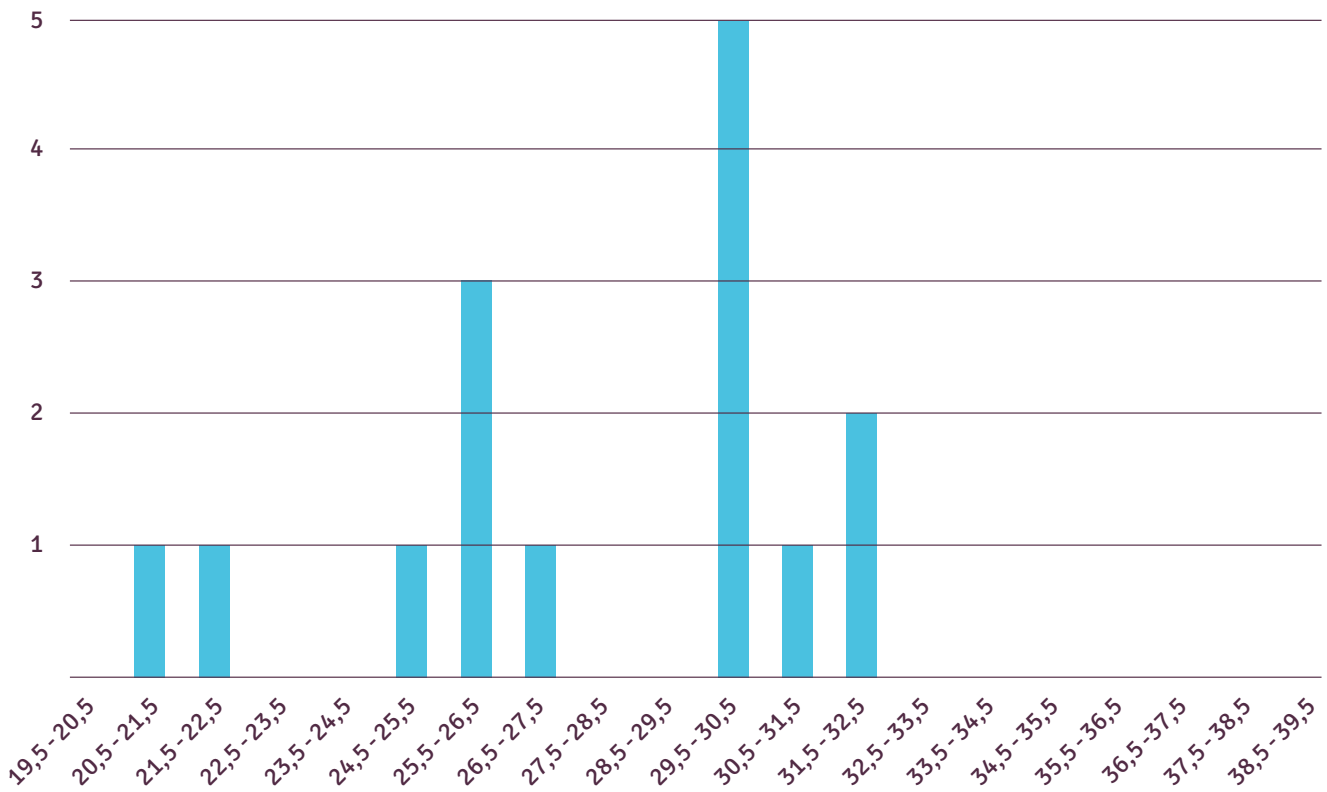
In samenwerking met Auris, Bartimeus en Visio wordt extra ondersteuning gerealiseerd voor dove en blinde leerlingen.

Alle middelen voor arrangementen zijn ingezet conform de beschikking.

### 2.3.4 Onderwijsachterstanden

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

#### Aantal KPOA-scholen per schoolweging



Op basis van de gemiddelde schoolweging en de spreiding van de leerlingpopulatie binnen de school (2019-2022) hebben wij de diversiteit binnen onze scholen in kaart gebracht.

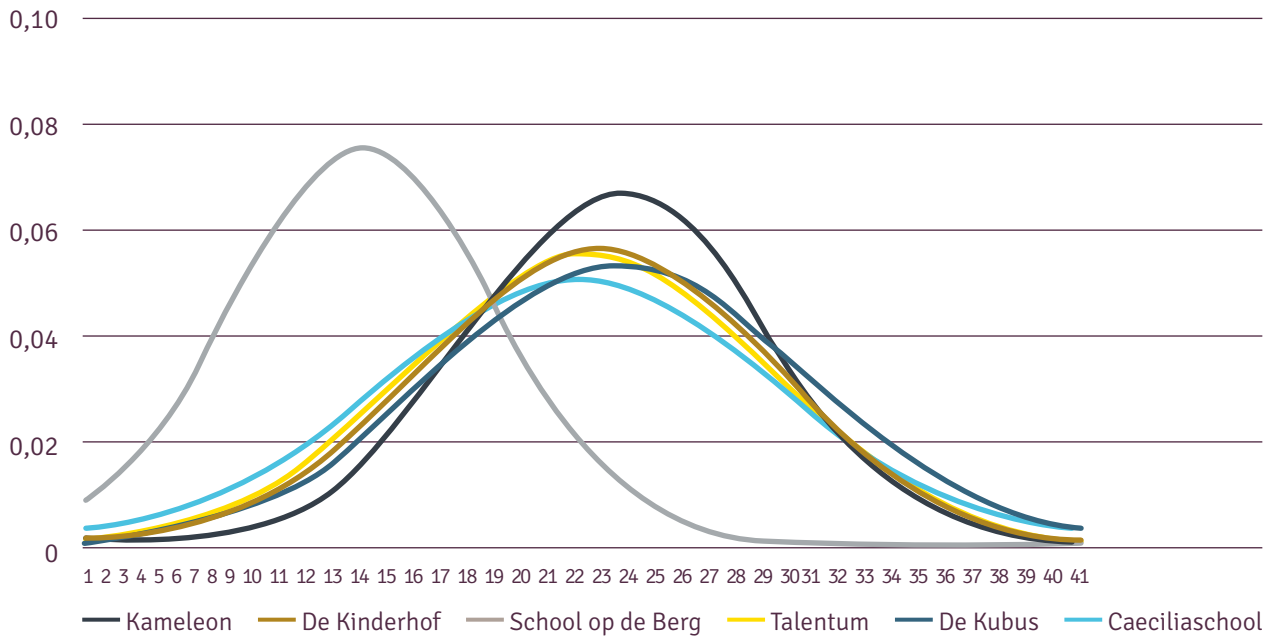
## Schoolweging en spreiding leerlingpopulatie

School	BRIN	School- weging	Spreidings- getal	Toelichting
Aloysiuschool	15CZ	21,8	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	29,8	7,0	50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland
Caeciliaschool	15ML	30,0	8,0	2,5% meest heterogene scholen in Nederland
DOK12	29XW	26,6	6,0	50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland
Sint Joris	15YG	25,5	6,3	25% meest heterogene scholen in Nederland
St. Josephschool	06ZN	25,6	5,9	50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland
Kameleon	21RT	31,5	6,0	50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland
De Kinderhof	15TT	30,7	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	27,4	6,1	50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland
De Malelande	27LV	26,5	5,7	50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland
De Marke	27NR	26,0	6,2	50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland
School op de Berg	04WU	21,2	5,3	25% meest homogene scholen in Nederland
Talentum	15OZ	30,4	7,3	10% meest heterogene scholen in Nederland
<b>KPOA</b>		<b>27,7</b>	<b>6,4</b>	
<b>Landelijk gem.</b>		<b>30,0</b>	<b>6,0</b>	

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 onderwijskansenscholen aan de bovenkant zouden moeten kunnen presteren (2F/1S), is voor 50% van de leerlingen de minimumnorm van 1F al een hele toer.

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

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

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

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



### 2.3.5 Veiligheid in en om de school

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

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

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

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

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

## 2.4 Onderwijsresultaten

### 2.4.1 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
		2021-2022	2020-2021	2019-2020		
Begrijpend Lezen	Groep 4	141,7	143,8	140,4	138,1	↓
	Groep 5	160,1	164,2	161,5	159,1	↓
	Groep 6	182,5	181,9	182,1	178,0	↑
	Groep 7	198,7	197,9	199,1	195,5	↑
Spelling	Groep 3	206,1	204,3	203,3	197,8	↑
	Groep 4	274,9	278,8	278,1	262,9	↓
	Groep 5	317,8	323,2	314,8	310,7	↓
	Groep 6	337,9	338,8	334,7	333,4	↓
	Groep 7	363,2	361,5	365,3	357,0	↑
Rekenen-Wiskunde	Groep 3	144,0	147,3	143,3	138,3	↓
	Groep 4	183,8	187,4	188,7	181,5	↓
	Groep 5	214,2	221,7	216,7	213,9	↓
	Groep 6	239,2	239,6	237,2	239,2	↓
	Groep 7	260,6	259,7	260,9	260,2	↑

Grosso modo zien wij een dalende tendens in de tussenopbrengsten. Bij begrijpend lezen doen de groepen 6 en 7 het gemiddeld iets beter dan voorgaand jaar. De groepen 4 en 5 doen het minder goed. Bij spelling doen de groepen 3 en 7 het gemiddeld beter dan voorgaand jaar. Bij Rekenen-Wiskunde zien we alleen in groep 7 een licht stijgende tendens. Bij de overige groepen zien we een dalende tendens.

De lange termijn effecten van de Coronapandemie zijn het meest zichtbaar bij de kinderen die bij de start van COVID tussen de 3 en 7 jaar waren. Deze leerlingen hebben in de basis hun executieve functies minder ontwikkeld en missen een stevige basis in technisch en begrijpend lezen en automatisering van rekenvaardigheden en spellingalgoritmen.

### 2.4.2 Overige vakgebieden

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

### 2.4.3 Sociaal-emotionele ontwikkeling

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

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

### 2.4.4 (Levensbeschouwelijke) identiteitsontwikkeling en burgerschap

De (levensbeschouwelijke) identiteitsontwikkeling en burgerschapsontwikkeling van kinderen laat zich moeilijk vastleggen in toetsings- en registratiesystemen. Scholen oriënteren zich momenteel op de leerlijnen voor burgerschapsontwikkeling om tot een meer beredeneerd aanbod en passende toetsvormen te kunnen komen. De (levensbeschouwelijke) identiteitsontwikkeling evalueren wij aan de hand van tevredenheidsonderzoeken bij ouders.

### 2.4.5 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 behaalt.

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

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

De resultaten van de eindtoets basisonderwijs laten zien dat alle KPOA-scholen boven de (gecorrigeerde) signaleringsgrenzen van de onderwijsinspectie zitten met uitzondering van DOK12. Het Baken scoort weliswaar onder de standaard signaleringswaarde, maar niet onder de gecorrigeerde signaleringswaarde (correctiewaarde).

## Gemiddelde referentieniveau's totaal

	2018-2019		2020-2021		2021-2022		Gem. realisatie afgelopen 3 jaar		Gem. afgelopen 3 jaar schoolweging
	2F	1F	2F	1F	2F/1S	1F	2F/1S	1F	
Aloysiuschool	79%	100%	76%	99%	75%	100%	76,6%	99,7%	21,8
Het Baken	50%	97%	50%	95%	45%	94%	48,2%	95,5%	29,6
De Biezen	67%	94%	53%	94%	39%	96%	52,9%	94,8%	29,7
De Breede Hei	64%	99%	45%	83%	57%	95%	55,5%	92,3%	29,8
Caeciliaschool	55%	96%	64%	93%	58%	99%	59,0%	96,2%	30,0
DOK12	51%	100%	56%	97%	33%	93%	46,9%	96,9%	26,6
Sint Joris	72%	100%	78%	96%	79%	96%	76,1%	97,4%	25,5
St. Josephschool	56%	97%	66%	99%	55%	97%	59,0%	98,0%	25,6
Kameleon	75%	98%	55%	90%	40%	93%	56,6%	93,9%	31,5
De Kinderhof	66%	98%	74%	96%	68%	98%	69,3%	97,6%	30,7
De Kubus	59%	97%	48%	94%	63%	94%	56,9%	95,0%	31,7
De Langenoord	66%	97%	59%	96%	51%	93%	58,7%	95,4%	27,4
De Malelande	67%	99%	59%	97%	53%	97%	59,6%	97,4%	26,5
De Marke	77%	98%	65%	93%	53%	95%	64,9%	95,3%	26,0
School op de Berg	77%	100%	82%	99%	70%	97%	76,0%	98,5%	21,2
Talentum	60%	99%	54%	97%	70%	96%	61,5%	97,4%	30,4

	Relatieve normen KPOA		Sign. waarde inspectie 2F/1S	Sign. w. inspectie 2F/1S 22/23	SW inspectie 2F/1S 23/24	Sign. w. waarde inspectie 1F	Sign. waarde inspectie 1F 22/23	Sign. waarde inspectie 1F 23/24
	KPOA ambitie 2F/1S	KPOA minimum 2F/1S						
Aloysiuschool	77,9%	66,2%	63,9%	57,9%	59,9%	85%	80%	82%
Het Baken	63,8%	50,4%	49,0%	41,5%	43,5%	85%	80%	82%
De Biezen	63,5%	50,1%	49,0%	41,5%	43,5%	85%	80%	82%
De Breede Hei	63,4%	50,0%	49,0%	41,5%	43,5%	85%	80%	82%
Caeciliaschool	63,0%	49,6%	47,3%	39,5%	41,5%	85%	80%	82%
DOK12	69,2%	56,5%	53,6%	47,7%	49,7%	85%	80%	82%
Sint Joris	71,2%	58,8%	55,1%	49,7%	51,7%	85%	80%	82%
St. Josephschool	70,9%	58,4%	55,1%	49,7%	51,7%	85%	80%	82%
Kameleon	60,3%	46,5%	45,5%	37,4%	39,4%	85%	80%	82%
De Kinderhof	61,8%	48,2%	47,3%	39,5%	41,5%	85%	80%	82%
De Kubus	60,0%	46,1%	45,5%	37,4%	39,4%	85%	80%	82%
De Langenoord	67,8%	54,9%	52,1%	45,6%	47,6%	85%	80%	82%
De Malelande	69,4%	56,7%	53,6%	47,7%	49,7%	85%	80%	82%
De Marke	70,3%	57,7%	53,6%	47,7%	49,7%	85%	80%	82%
School op de Berg	79,0%	67,5%	63,9%	57,9%	59,9%	85%	80%	82%
Talentum	62,3%	48,7%	47,3%	39,5%	41,5%	85%	80%	82%

Nota bene: bovenstaande tabel geeft in rood de overschrijdingen van de standaard signaleringswaarden mee, niet de correctiewaarden.

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

## 2.4.6 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 2022	Score 2021
Aloysiusschool	76%	76%
Het Baken	79%	71%
De Biezen	77%	78%
De Breede Hei	70%	69%
Caeciliaschool	64%	75%
DOK12	72%	69%
Sint Joris	72%	73%
St. Josephschool	62%	68%
Kameleon	69%	70%
De Kinderhof	69%	63%
De Kubus	67%	67%
De Langenoord	73%	77%
De Malelande	72%	69%
De Marke	69%	68%
School op de Berg	72%	71%
Talentum	70%	69%
KPOA gemiddelde	71%	71%
Landelijk gemiddelde	69%	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 procentpunt hoger is dan het landelijk gemiddelde. Twee scholen scoren onder het landelijk gemiddelde en drie scholen op en 11 scholen boven het landelijk gemiddelde. Rekening houdend met de grootte van de school is de score van de Aloysiusschool opvallend hoog en zijn de scores van de St. Josephschool en de Caeciliaschool lager dan het landelijk gemiddelde.

### 2.4.7 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 en met de universiteit van Tallinn.

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 Center 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 zal, 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 derde 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.

### 2.4.8 Tevredenheidsonderzoeken

In het kalenderjaar 2022 zijn geen nieuwe tevredenheidsonderzoeken uitgevoerd op stichtingsniveau. In een cyclus van 2 jaar voeren we deze peilingen uit. In het kalenderjaar 2023 komt dit dus weer terug.

## 2.4.9 Monitor Sociale Veiligheid

### Monitor Sociale Veiligheid

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

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

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

In onderstaande tabel worden de behaalde resultaten van deze peiling in het schooljaar 2019-2020, 2020-2021 en 2021-2022 weergegeven.

School	2021-2022		2020-2021		2019-2020	
	Veiligheidsbeleving	Welbevinden	Veiligheidsbeleving	Welbevinden	Veiligheidsbeleving	Welbevinden
Kameleon	8,8	8,3	8,3	7,4	-	-
School op de Berg	8,8	7,6	9,2	8,1	8,8	7,7
DOK12	8,4	7,4	8,2	7,3	8,4	7,3
Sint Joris	8,4	7,5	7,8	7,1	8	7,4
Aloysiuschool	8,3	7,8	8,6	7,7	8,7	7,8
De Biezen	8,3	7,2	8,1	7,3	-	-
De Malelande	8,2	7,5	8,1	7,4	8,4	7,7
De Kubus	8,1	7,2	7,9	7,2	7,5	7,1
De Langenoord	8,1	6,8	8,3	7,5	7,9	7,6
De Marke	8,1	7,6	8,2	7,5	-	-
Het Baken	8,0	7,5	8,3	7,4	8,5	7,9
SBO Michaëlschool	8,0	7,6	8,0	7,4	7,8	7,7
St. Josephschool	7,9	7,6	7,8	7,5	7,5	7,1
De Kinderhof	7,9	7,3	7,8	7,0	8,2	7,4
De Breede Hei	7,7	7,2	8,0	6,9	8,0	7,0
Caeciliaschool	7,6	7,4	8,4	7,3	7,8	7,3
Talentum	7,5	6,8	7,8	7,1	-	-
KPOA gemiddelde	8,1	7,5	8,2	7,4	8,1	7,5
Landelijk gemiddelde	8,1	7,5	8,1	7,5	8,2	7,5

Veiligheid(sbeleving) = Voelen ze zich veilig?

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

### 2.4.10 Klachten van ouders

In het kalenderjaar 2022 is er twee keer, door middel van het klachtenformulier op onze website een melding gedaan van een klacht of van zorgen van ouders bij het CvB. In de klachtenregeling van KPOA betekent dat, dat er een gesprek plaatsvindt tussen de aangeklaagde schoolleider of leerkracht en de klagende ouder(s) alvorens we over gaan tot een formele klachtenbehandeling met een hoorzitting en het inschakelen van een jurist.

In een 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 andere geval loopt de procedure nog, ouders hebben besloten de klacht ook voor te leggen aan de Landelijke Geschillencommissie Passend Onderwijs. Voor deze casus is een jurist ingeschakeld die ons ondersteunt in het verweer en tijdens de zitting bij de geschillencommissie.

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	
Kinderhof			X					X		Nog in behandeling	

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

### 2.4.11 Tevredenheid externe beoordelaars

Het college van bestuur stelde vast dat de kwaliteit op DOK12 onder druk stond door discontinuïteit in de schoolleiding en een hoog verloop in het team. De in 2022 nieuw benoemde schoolleider heeft vervolgens een verbeterplan opgesteld. Tussen september en december 2022 vond een kwaliteitsonderzoek plaats op basisschool DOK12 door de onderwijsinspectie. De uitkomsten van dit onderzoek bevestigden het beeld van schoolleider en bestuur. De school scoorde onvoldoende op didactisch handelen en op een diepgaande analyse van de onderwijsopbrengsten. Inmiddels zijn diverse maatregelen getroffen om de geconstateerde tekortkomingen op te lossen.

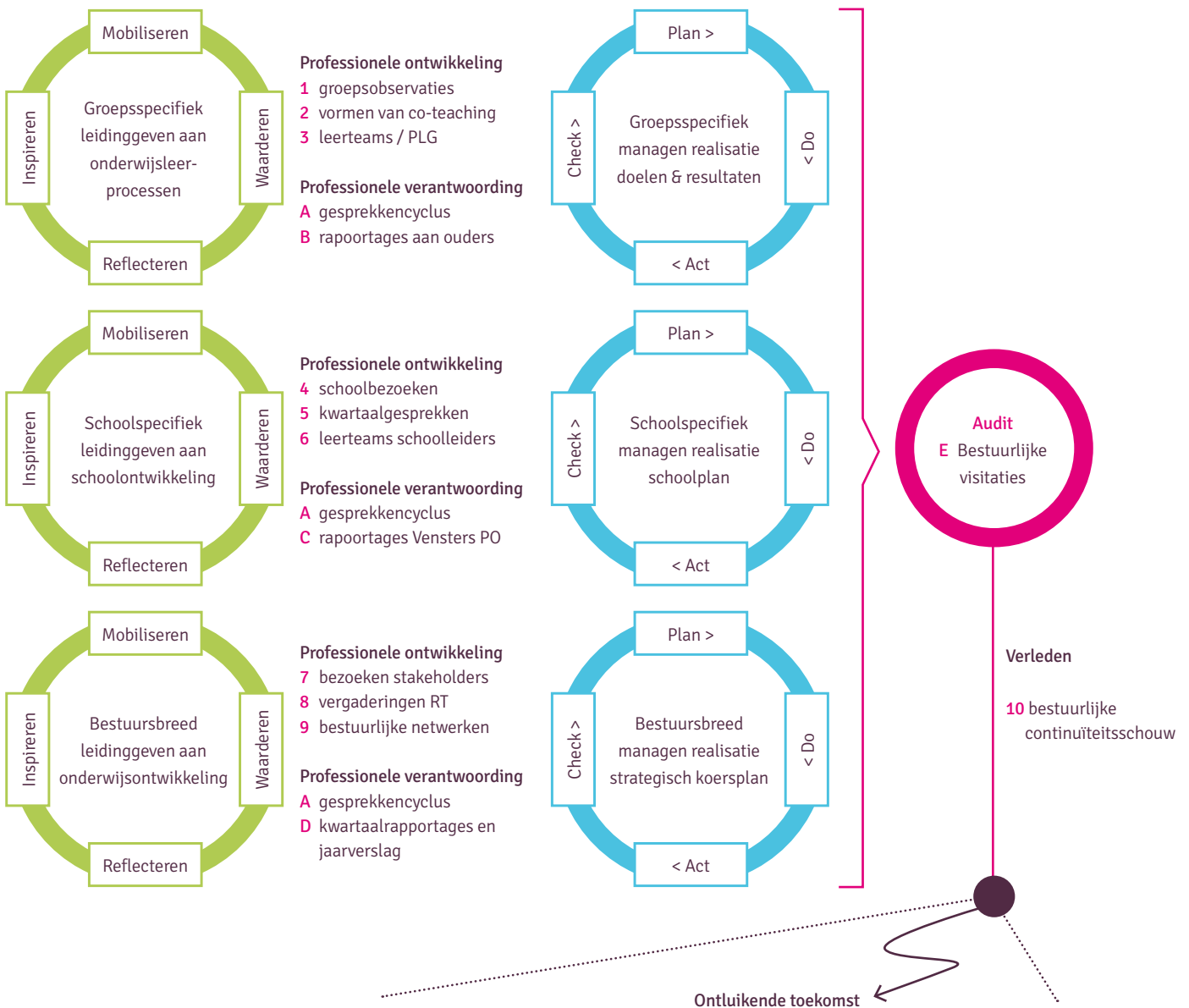


## 2.5 Kwaliteitszorg en ambitie KPOA

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 schoolplannen<sup>1</sup>. 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.



<sup>1</sup> 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 1.1.1 is deze gerichtheid nader beschreven.



# Ons personeel



## 3 Ons personeel

### 3.1 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 2022

- Alle afstuderende studenten die graag bij KPOA wilde blijven werken hebben we aan KPOA kunnen binden.
- Voor de zomervakantie was de formatieve formatie van de 17 scholen van KPOA rond.
- Binnen de KPOA academie is het aanbod voor de professionalisering van de startbekwame leerkrachten afgestemd op deze doelgroep, waarbij gelet is op een doorgaande lijn in de professionalisering tussen jaar 1 en jaar 2.
- De inrichting en introductie van het platform voor het expertise centrum is gerealiseerd.
- De arbeidsvoorwaarden zijn zoveel mogelijk geoptimaliseerd in navolging van maatschappelijke trends, zoals aanpassing reiskosten ect.
- Verzuimcijfer | 2022: 7,1% | 2021: 5,25% | 2020: 4,67% | 2019: 4,67%.

## Cumulatieve realisatie Verbeterambities KPOA 2022

Beoogde resultaten KPOA2022	Gerealiseerd in kalenderjaar			
	2019	2020	2021	2022
<b>Arbeidsvoorwaarden &amp; Loopbaanbeleid</b>				
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 onderwijskansenschool, 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				
<b>Personeelsbeheer</b>				
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	✓	✓	✓	✓
<b>Personeelszorg</b>				
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 2022

- Er is 1 school in het onderwijskansenschoolcluster 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.

## 3.2 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 werkplekleren (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. Hieronder beschrijven we een aantal onderdelen van het loopbaanbeleid waar de focus op gelegd is in kalenderjaar 2022.

### 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 8 en 10 maart 2022 een studentendag. In verband met de laagdrempeligheid is er gekozen voor een digitale bijeenkomst waar de studenten door de clusterschoolopleiders informatie hebben gekregen over de 17 scholen. Daarnaast hebben ze de mogelijkheid gekregen om sfeer te gaan proeven op de Opendag van de KPOA scholen op 10 maart 2022.

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

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

Conform de ambitie om praktijkgericht onderzoek te stimuleren zet KPOA in op de ontwikkeling om ALPO studenten gericht 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 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.

### **Werkplekieren**

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

De werving voor zij instroom 2022-2023 heeft maar 1 geschikte kandidaat opgeleverd. Zij is inmiddels gestart met haar geschiktheidsonderzoek. Daarop is besloten maandelijkse informatie momenten voor belangstellenden te organiseren. Via die route is er na de zomervakantie nog een tweede kandidaat bijgekomen. We blijven gedurende het schooljaar oriënterende gesprekken houden om eventueel een traject op maat aan te bieden passend bij de zij instromer en de mogelijkheden vanuit scholen.

In het traineeship versneld voor de klas zijn de afgelopen periode zijn 3 nieuwe versneld voor de klas medewerkers aangesteld. Daarnaast hebben 2 medewerkers na de zomervakantie een aanstelling gekregen in een ondersteunende rol terwijl ze in afwachting zijn op het behalen van de mijlpalen. Zodra zij die bereiken zullen ook zij als versneld voor de klas-leerkracht starten in het traineeship.

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

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 zij instromers en versneld voor de klas medewerkers, die in februari 2022 en augustus 2022 zijn gestart. Per zij instromer gaat het om een bedrag van 7.500 euro. KPOA besteedt extra financiële middelen naast de reguliere zij-instroomsubsidie van het ministerie door een periode van dubbele bezetting.

## **Fase 2 – Professional van start- naar basisbekwaam**

### **Startbekwame leerkrachten**

De eerste drie jaren van de onderwijsloopbaan willen wij dat professionals zich voornamelijk richten op het vakmanschap in de klas. Wij ondersteunen dit met een driejarig traject voor de startbekwame leerkracht. In jaar 1 wordt beeld coaching of co-teaching aangeboden. Daarnaast is er binnen de KPOA Academie aanbod in de vorm van workshops (bijvoorbeeld: professionele gespreksvoering met ouders) en intervisie. Uit de enquête die jaarlijks afgenomen wordt 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 gebruikt KPOA om de bestaande begeleidingsprogramma's in de inductiefase af te stemmen op de instromende doelgroep startbekwame leerkrachten enerzijds en de specifieke schoolcontext anderzijds. In een werkgroep van 3 schoolleiders en de cluster-schoolopleider vanuit het cluster 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 een werkgroep actief geweest binnen dit thema. Twee schoolleiders die een master opleiding volgen hebben in het kader van hun studie een reis gemaakt naar Dublin waar een mooi overheidsprogramma voor onderwijskansenscholen is ingericht. KPOA wil van dat programma leren, daarom zal in 2023 in de werkgroep verder worden gewerkt een dit onderwerp, de doelstelling is een maatwerk inductieprogramma te ontwikkelen

### **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 2022 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 werkplekieren van ALPO studenten.
- Een opleidingstraject voor al onze schoolleiders, bestaand uit 3 modules:
  - onderzoekende cultuur
  - persoonlijk leiderschap
  - leidinggeven in een snel veranderende wereld
- 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 2022 zaten er 0 teamleiders die potentieel benoembaar waren voor de functie schoolleider in de kweekvijver. En 4 leerkrachten die potentieel benoembaar zijn als teamleider.

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

Deze worden aangeboden door de KPOA academie:

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

## KPOA Academie

Per augustus 2018 voeren wij de KPOA Academie uit in eigen beheer. Hiermee willen we de beschikbare deskundigheid binnen de scholen inzetten ten behoeve van de schoolontwikkeling binnen alle KPOA-scholen. De 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 2022 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 schoolplanontwikkeling een scholingsaanbod is opgenomen.

Tot 7 maart hebben de trainingen en bijeenkomsten in verband met de corona maatregelen online plaatsgevonden. Bijeenkomsten waar de kwaliteit online niet gewaarborgd kon worden werden verplaatst of geannuleerd.

De volgende resultaten zijn bereikt:

- Er is gezocht naar een nieuwe aanbieder van de BHV trainingen, deze is ook gevonden.
- Per 01-08-2022 is er een nieuwe co-teacher aangesteld.
- Het aanbod van de academie is in het nieuwe schooljaar aangevuld met vier nieuwe trainingen, één inspiratiebijeenkomst en één leernetwerk.
- De training voor startbekwame leerkrachten is onder de loep genomen, waarbij gelet is op een doorgaande lijn in de professionalisering tussen jaar 1 en jaar 2.
- Het leernetwerk gedrag heeft een nieuwe kartrekker.
- De training Hoogbegaafdheid was een groot succes. De deelnemers van de training wilde een extra bijeenkomst en de training wordt in hetzelfde schooljaar nog een keer gegeven.

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 2022 zijn daarvoor de eerste aanzetten gegeven. Na de inrichting is het platform door de schoolleiders geïntroduceerd op alle scholen. Er wordt gekeken naar mogelijkheden om de vakspecialisten te introduceren voor het platform. Daarnaast wordt er onderzocht of de focus van het platform gekoppeld kan worden aan het koersplan van KPOA.

### **(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.

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 (griepvrij). 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 een thuiswerkregeling. Medewerkers voor wie dit mogelijk is, kunnen in overleg met hun leidinggevende een deel van hun arbeidsuren thuis werken. Medewerkers die thuis werken komen in aanmerking voor een thuiswerkvergoeding.

### 3.3 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 februari 2022 is er wederom een prognose opgesteld t.a.v. het verloop van de formatie per 1 augustus 2022. Het betreft de beschikbare formatie die er nodig is t.a.v. de functie van leerkracht, daarbij is geen onderscheid gemaakt tussen structurele formatie en NPO. De reden hiervoor is om een duidelijk zicht te krijgen op het verloop van de leerkrachtfunctie in relatie tot het lerarentekort.

De beschikbare FTE om de vacatureruimte van 19,9 FTE in te vullen is in de prognose als volgt weergegeven:

Prognose beschikbare WTF per 1 augustus 2022	Fte
Flexibele schil medewerkers beschikbaar voor interne mobiliteit	17,0
Zij-instromers in formatie (aangesteld 1-2-2022)	1,8
Studenten*	9,0
Taakvermeerdering	0,0
<b>Beschikbaar FTE</b>	<b>27,8</b>
<b>Vacatureruimte</b>	<b>19,9</b>

- \* Dit zijn deeltijd en voltijd Pabo studenten die afstuderen of in aanmerking komen voor het traineeship 'versneld voor de klas'.

##### Realisatie formatie per 1 augustus 2022

In onderstaand overzicht is de uiteindelijk realisatie van de formatie voor schooljaar 2022-2023 opgenomen.

Uitstroom	Fte	Realisatie formatieve vacatures per 1-8-2022	Fte
Deelontslagen	4,0	Flexibele schil interne mobiliteit	6,8
Ontslag op eigen verzoek	8,6	Zij-instromers*	1,2
		Versneld voor de klas	2,0
AOW	0	Studenten	9,6
		Externe werving 4,6 fte startende lkr (trede 1-3) 5,5 fte ervaren lkr (doorstroom andere organisatie)	10,1
		Taakuitbreiding	2,3
<b>Totaal uitstroom</b>	<b>12,6</b>	<b>Ingezet in formatieve vacatures</b>	<b>32</b>

- \* Verschil in de prognose en realisatie van doorstroom flexibele schil is verklaarbaar doordat 2,7 fte al gedurende de maanden jan-juni in tussentijdse vrijgekomen formatie is opgenomen en 7 fte ervoor gekozen heeft in op huidige school vanuit de flexibele schil op tijdelijke (NPO) middelen ingezet te willen blijven in afwachting op formatieve ruimte op deze school.

Vanuit de evaluatie van het formatie proces vorig jaar was de conclusie gekomen dat het binden en boeien van studenten verbeterd zou kunnen worden. Dit jaar is daarop geïnvesteerd door de teamleider flexibele schil en de clusterschoolopleiders. Zij hebben alle afstuderende studenten en kandidaten voor het traineeship versneld voor de klas meermaals gesproken. Deze verbinding heeft ertoe geleid dat er meer studenten en medewerkers voor het traineeship versneld voor de klas zijn verbonden aan KPOA dan verwacht bij de prognose (10,8 fte verwacht, 12,8 fte gerealiseerd). Een aantal studenten hebben de keus gemaakt om eerst te gaan reizen. Met deze studenten wordt contact onderhouden. We blijven de samenwerking tussen de medewerker flexibele schil en clusterschoolopleiders op deze wijze continueren.

### Interne mobiliteit

In onderstaand overzicht is de interne mobiliteit weergegeven.

Soort overplaatsing	Aantal	Gerealiseerd
Mobiliteitswens van medewerkers van scholen waar boventalligheid was	0	nvt
Noodzakelijke overplaatsing, anders dan boventalligheid	0	nvt
Mobiliteit i.v.m. ontwikkelingswens	3	2 wens teruggetrokken 1 niet gerealiseerd
Mobiliteit i.v.m. wens andere functie (inclusief kweekvijver leidinggevend)	2	8 gerealiseerd 1 wens teruggetrokken
Mobiliteitswens vanuit flexibele schil naar vaste plek op een school	9	18 gerealiseerd
Aspirant leerkrachten (zij-instromers & versneld voor de klas)	6	6 op dezelfde school gebleven
<b>Totaal</b>	<b>20</b>	

### Proces mobiliteit en vacatureruimte

Vorig jaar bleek dat het eerder starten met de verplichte en interne mobiliteit effectief voor het binden en boeien van externe sollicitanten doordat ze tijdig een passend aanbod gedaan kon worden. Dat tijdsfad is dit jaar weer aangehouden en zelfs wat versneld.

In het mobiliteitsproces wordt er als eerste gestart met de boventalligheid bij de scholen. Door tijdig personele gesprekken aan te gaan werd duidelijk dat, middels natuurlijk verloop, de krimp die toegepast moest worden behaald kon worden.

Daardoor kon begin februari al direct over worden gegaan tot het toekennen van vacatureruimte aan medewerkers die tot op dat moment op tijdelijke middelen (NPO) ingezet waren. Daarnaast hebben de scholen gekeken welke medewerkers in het huidige team taakuitbreiding zouden willen. Als dit passend was in de organisatie heeft de schoolleider deze taakuitbreiding gehonoreerd. Uiteindelijk is er voor een totaal van 2,3 FTE aan structurele uitbreidingen gegeven aan medewerkers.

We hebben dit jaar 1 maart aangehouden als datum waarop de scholen de vacatures die toen nog open stonden kenbaar te maken via Insite (interne mobiliteit) en direct ook verspreiden via media om externe kandidaten te bereiken. Bij het versnellen van de processen is het belangrijk om oog blijven houden voor interne mobiliteitswensen van KPOA medewerkers.

## Vervangingsproblematiek

Vorig jaar bleek al dat de PIO invalpool en de flexibele schil lang niet alle vervangingsaanvragen kunnen invullen met een vervanger. Om de druk op de invulling van vervangingen te verlichten hebben de schoolleiders dit jaar de mogelijkheid gekregen om boven begroting nieuwe medewerkers aan te nemen. Te zien is dat de vacature ruimte + uitstroom op ongeveer 32 fte komt en de inzet in formatieve vacatures ook. De verwachting is dat hierdoor direct bij de start schooljaar de eerste uitdagingen weer ontstaan als medewerkers uitvallen.

Conclusies:

- We mogen tevreden zijn over het proces rondom formatie en mobiliteit en blijven dit continueren. Ten tijde van het lerarentekort lukt het KPOA om de structureel formatieve vacatures vrijwel allemaal voor de zomervakantie in te vullen.
- Het tijdspad dat we hanteren werkt goed. Het tijdig gesprekken voeren met medewerkers van scholen waar krimp speelt, helder hebben of dit met natuurlijk verloop kan worden opgevangen en ze anders koppelen aan scholen met vacature ruimte maakt dat we begin maart kunnen starten met de interne en externe werving.
- Uitdaging aan schoolleiders om boven begroting aan te nemen, blijkt nog lastig. Hierdoor zie je direct start schooljaar de eerste uitdagingen weer ontstaan als medewerkers uitvallen.
- Oog blijven houden voor mobiliteitswensen van huidig personeel. In de snelheid van alle processen moeten we oppassen dat we ook ruimte creëren voor de doorstroom wensen van medewerkers binnen KPOA.
- Aandacht voor steeds groter wordend aandeel van startende leerkrachten en leerkrachten in opleidingstrajecten. Wat vraagt dit?
- De inzet van trainee-ships bij KPOA blijven continueren. Onderzoek naar flexibeler tijdspad werving zij-instroom kan wellicht meer kandidaten opleveren.

## 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. We weten vanuit de prognoses en realisatie uit januari 2021 dat voor verzuimverlof, ouderschapsverlof, zwangerschap en onbetaald verlof minimaal een bezetting van 18 fte in de flexibele schil nodig is.

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

De flexibele schil bedraagt 23 fte. 32 personen met samen een aanstelling van 18,4 fte werken in de flexibele schil vanuit een benoeming in de VIP. Ongeveer 4,6 fte, 7 mensen, zijn werkzaam in de flexibele schil vanuit een Transvita of Zilverpool detachering.

Hoewel de bezetting van de flexibele schil nu 23 fte bedraagt is hiervan maar 7 fte is ingezet op lopende (langdurige) vervangingen. Ongeveer 16 fte aan medewerkers uit de flexibele schil inzet is op tijdelijke middelen zoals NPO.

Het is daardoor niet meer haalbaar om voor de kort-tijdelijke vervangingen die na 1 september 2022 ontstaan voor alle scholen een oplossing te bieden vanuit de flexibele schil. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de regionale invalpool van Transvita (PIO) waarbij KPOA aangesloten is. Helaas blijkt dat zij (middel)lange vervangingsaanvragen bijna niet meer kunnen honoreren. Incidentele, korte vervangingsaanvragen kunnen vaak nog wel gehonoreerd worden.

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

Met ingang van 1 augustus 2022 is er sprake van een modernisering van het participatiefonds. Dit betekent dat uitkeringskosten standaard een eigen bijdrage kennen van 50%. Onder voorwaarden kan deze eigen bijdrage verlaagd worden naar 10%. Daarom wordt er zorgvuldig bijgehouden welke tijdelijke werknemers we inzetten op tijdelijke formatieve vacatures; hier zit namelijk het grootste risico. Ons beleid is om tijdelijke formatieve medewerkers in de flexibele schil op te nemen. Bij uitstroom van personeel onderzoeken wij voortijdig en zorgvuldig hoe het zit met uitkeringsrechten van medewerkers. Daar waar nodig zetten wij werk-naar-werk trajecten in, volgens de systematiek van het Participatiefonds. Periodiek wordt aan de hand van overzichten van het UWV en het Participatiefonds met uitkeringsgerechtigden een lijst bijgewerkt waarmee we in beeld hebben of er mogelijk een uitkering ten laste van KPOA komt.

### Werkdrukmiddelen

Op 9 februari 2018 is tussen de minister en sociale partners in het primair onderwijs het zogenoemde werkdrukakkoord gesloten. Dit akkoord bevat afspraken over de aanpak van werkdruk in het PO, de besteding van de middelen, de verantwoording, evaluatie en mogelijke bijsturing.

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

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

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

## 3.4 Personeelszorg

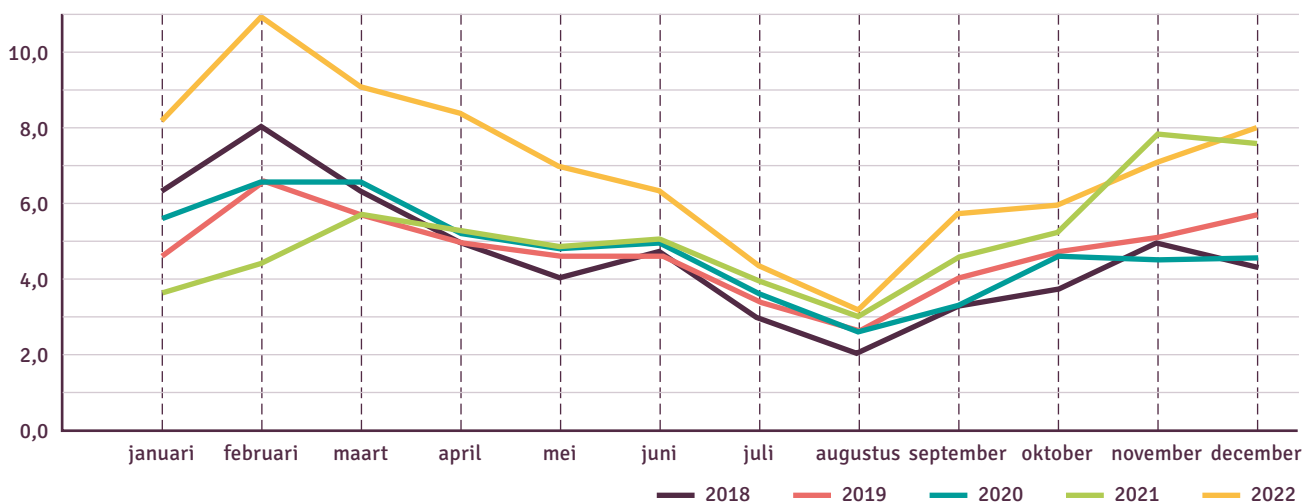
### Wat willen we zien in 2022?

- 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 2022

Het verzuimverlofcijfer voor 2021 is uitgekomen op 7,1%. Dit percentage ligt fors hoger dan de twee voorgaande jaren. We hebben gezien dat in 2022 sprake was van uitgestelde zorg, operaties die 'ingehaald' werden, long-Covid problematiek en een hoger verzuim door psychisch verzuim/disbalans.

### Verzuimpercentage 2018-2022



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 2021-2022 ligt op 7,0% en is daarmee fors hoger dan onze doelstelling.

Het blijft essentieel om signalen van medewerkers tijdig op te vangen en preventieve/curatieve maatregelen in te zetten. Door gevraagd en ongevraagd advies te geven aan leidinggevendenden, 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, wetswijzigingen etc. Beleidsmedewerkers bespreken met de controller mogelijke financiële risico's ten aanzien van langdurige ziekte, het treffen van voorzieningen in relatie tot transitievergoedingen etc. Ook blijven wij nieuwe MT leden trainen op het gebied van het Eigen Regie Model (zie volgende pagina).

Op basis van de signalen, trends en verzuimcijfers van 2022 wordt begin 2023 een plan van aanpak opgesteld om zowel op preventief en curatief niveau verschillende aanvullende interventies in te zetten. Dit met als doel, niet alleen om het verzuimcijfer te verlagen, maar ook om het welbevinden en de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers verder te verbeteren.



## 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.

Kwalitatief gezien zijn de reïntegratie-trajecten over het algemeen verlopen zoals deze zouden moeten lopen. In 2022 hebben alle spreekuren digitaal plaatsgevonden.

De hygiëne in re-integratietrajecten is opnieuw van een hoog niveau. 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 2023 weer worden aangeboden.

## 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 2022 heeft KPOA één (oud)-medewerker een ziektewetuitkering moeten uitbetalen.

## 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 liep door in 2022.

## Interne contactpersonen

Op 19 september 2022 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. De bijeenkomst heeft fysiek plaatsgevonden en werd voorgezeten door Ellen Zonneveld van de CED Groep.

## Preventiemedewerkers

In 2022 heeft er geen bijeenkomst voor preventiemedewerkers plaatsgevonden. Deze is verschoven naar januari 2023.

## 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 2022 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 geleid tot het in dienst nemen van twee nieuwe medewerkers die vallen in de doelgroep van de participatiewet.

## 3.5 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
2022	530	365
2021	523	357
2020	495	345
2019	503	348

Tevens werd er aan 1 persoon een ZW uitkering uitbetaald.

### In- en uitstroom van medewerkers

In 2022 stroomden 75 medewerkers in. Het aantal medewerkers dat KPOA verliet bedroeg 67, hieronder weergegeven naar de reden van uitstroom.

Reden	Aantal
Eigen verzoek	47
Pensioen	2
Einde tijdelijk contract / vervanging	10
Blijvend arbeidsongeschikt	3
Gewichtige redenen	4
Ongeschikt voor de functie	1
<b>Totaal</b>	<b>67</b>

Ten opzichte van het jaarverslag 2021 is er een extra medewerker in 2021 uit dienst gegaan dan in dat jaarverslag vermeld.

### Leeftijdsopbouw in procenten

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

Categorie	2022	2021	2020	2019	2018
< 25 jaar	4,53%	4,78	4,2%	5,3%	5,6%
25-34 jaar	20,75%	19,89	22,0%	21,0%	22,8%
35-44 jaar	31,51%	30,02	29,9%	30,3%	28,1%
45-54 jaar	22,08%	21,80	21,0%	19,6%	20,2%
> 55 jaar	21,13%	23,52	22,8%	23,8%	23,2%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

### Verhouding mannen en vrouwen

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

Jaar	Vrouwen	Mannen
2022	87,92%	12,08%
2021	88,15%	11,85%
2020	89,3%	10,7%
2019	89,5%	10,5%

### Verdeling parttimers en fulltimers

Binnen KPOA werkt ca. 5,3% van de medewerkers op fulltime basis en ca. 94,72% op basis van een parttime dienstverband.



# Onze middelen



## 4 Onze middelen

### 4.1 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
<b>Communicatie</b>				
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			X	
<b>Huisvesting &amp; leermiddelen</b>				
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	✓	✓	✓	✓
<b>Financieel beheer</b>				
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

X = niet behaald

### Behaalde resultaten 2022

- 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 2022 en aanvullende resultaten 2022

#### NPO-Middelen

In de periode dat onze scholen de beschikking kregen over de extra middelen uit het NPO-budget kunnen wij op hoofdlijnen verantwoorden op welke wijze de middelen zijn ingezet en kunnen we voorzichtig eerste resultaten benoemen. Het in 2022 ontvangen bedrag voor NPO-middelen betreft € 3.473.136. hiervan is € 2.802.626 uitgegeven en wordt € 670.510 toegevoegd aan het eigen vermogen in de daarvoor vorig jaar opgenomen bestemmingsreserve.

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

**1. Is er voor alle scholen een schoolscan uitgevoerd?**

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

**2. Welke soort interventies zijn er gekozen?**

Op iedere school is een deel van de middelen ingezet voor individuele begeleiding van leerlingen, dat kan in de vorm van RT zijn, maar ook door de inzet van extra personeel in de groepen. Er is op vrijwel alle scholen veel tijd en geld besteed aan de sociaal emotionele ontwikkeling van kinderen na de lange perioden van thuisonderwijs. Er is ingezet op professionalisering van personeel in brede zin, maar vooral gericht op het didactisch handelen van leerkrachten. Er is een zomerschool georganiseerd. Er zijn materialen aangeschaft, ook extra ICT middelen. Er zijn onderwijsassistenten 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 2022 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 ongeveer 8% van het op dit moment uitgegeven bedrag. Er is € 230.000 uitgegeven voor PNIL vanuit het totaal van € 2.802.626 uitgegeven NPO-middelen.

**8. Waarom is gekozen voor de inzet van PNIL?**

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

## 4.2 Huisvesting

### 4.2.1 Beleid

Onze schoolgebouwen en speelterreinen zijn primair bedoeld om de ontwikkeling en het leren van leerlingen te faciliteren. Of leerlingen nu instructie krijgen voor rekenen-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 2022 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.

### 4.2.2 Onderhoud

#### Klachtenonderhoud

Het urencontract voor het klachtenonderhoud door de SRO is voortgezet in 2022.

#### Meerjarig onderhoud

In 2022 zijn o.a de volgende werkzaamheden vanuit het meerjaren onderhouds plan (MJOP) uitgevoerd:

- De Langenoord: vervangen van vloeren op bg
- Sint Jorisschool: aanpassing buitengevel
- Michaëlschool: vervangen riolering
- Divers schilderwerk

In 2022 is er € 773.752, - onttrokken aan de voorziening groot onderhoud, waar een onttrekking van € 888.752, - was begroot. Een aantal posten zijn doorgeschoven naar 2023 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.

#### Raamcontract aannemer

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

### Onderhoudscontracten

De bestaande onderhoudscontracten voor o.a. werktuigbouwkundige installaties, inbraak en brandmeldinstallaties, brandveiligheidsvoorzieningen, daken, speeltoestellen (plein/speellokaal) en liften zijn verlengd. De scholen zijn aan het begin van 2022 geïnformeerd over de data van uitvoering van de diverse werkzaamheden.

### 4.2.3 Veiligheid

#### Brandveiligheid

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

#### Legionellabestrijding

In 2022 zijn de benodigde controles en herstelwerkzaamheden voor bestrijding van legionella uitgevoerd.

#### Controle NEN3140

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

### 4.2.4 Tijdelijke locaties

#### Medegebruik

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

KPOA ontvangt een medegebruiksvergoeding van PCBO voor het gebruik van 3 lokalen door de Windroos in locatie Fuglerplein 6 (Kinderhof).

#### Tijdelijke huisvesting

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

#### Overbruggingshuisvesting

Locatie Koning Karelpad 2 (van PCBO) is sinds de herfstvakantie in gebruik door Talentum als overbruggingshuisvesting voor de vervangende nieuwbouw. Locatie Raadhoven 4 is sinds de kerstvakantie in gebruik door de Parkschool (PCBO) als overbruggingshuisvesting voor de vervangende nieuwbouw.

### 4.2.5 Ontwikkelingen 2022

#### Nieuwe medewerker

In september is een nieuwe medewerker gestart bij de huisvesting. De huisvestings werkzaamheden zijn herverdeeld in onderhoud en beheer en nieuwbouw en projecten.

#### Energiemanagement

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

#### Vernieuwing van speelpleinen

De Malelande en de Sint Jorisschool hebben hun speelpleinen vernieuwd en vergroend.



### **Talentum – vervangende nieuwbouw**

Na de zomer is de uitvoeringsovereenkomst met bouwbedrijf Huurdeman getekend. Half november is Talentum verhuisd naar de tijdelijke huisvesting aan Koning Karelpad 2. Tot het einde van het jaar is het gebouw gesaneerd en gesloopt.

### **DOK12 – nieuwbouw**

Voor de zomervakantie is het DO van het scholencluster afgerond. Het project is daarna on hold gezet in afwachting van de keuze van de gemeente voor de sportvoorziening. De gemeente heeft gekozen voor een sportzaal en het bouwheerschap is van KPOA overgegaan naar de SRO (namens de gemeente).

### **Baken – uitbreiding nieuwbouw**

In 2022 is een start gemaakt met het ontwerptraject van de herontwikkeling van woonzorgcentrum Huize Sint Jozef. In het ontwerp wordt een uitbreiding van 5 tot 6 lokalen opgenomen. Het is een langzaam proces aangezien er veel partijen bij de ontwikkeling betrokken zijn en het een binnenstedelijke aanpassing betreft.

### **Baken – tijdelijke huisvesting**

Na diverse keren uitstel is in de herfstvakantie de tijdelijke huisvesting geplaatst voor de bovenbouw van het Baken. De tijdelijke school heeft 6 lokalen. Er heeft een verhuizing plaats gevonden van de Holk naar de nieuwe locatie aan de Watergoorweg 41TY.

### **Aloysiuschool – uitbreiding 15e groep**

Na de zomervakantie is de Aloysiuschool gestart met een 15e groep. Hiervoor is er een interne aanpassing geweest.

### **Caeciliaschool – uitbreiding 16e groep**

Na de zomervakantie is de Caeciliaschool gestart met een 16e groep. Hiervoor is het 2e speellokaal aangepast tot lokaal en zijn er diverse interne aanpassingen geweest. Tevens heeft er een interne verhuizing plaats gevonden. De onderbouw is naar de verdieping verhuisd zodat zij gebruik kunnen maken van een onderbouwplein.

### **Malelande – uitbreiding 16e groep**

Na de zomervakantie is de Malelande gestart met een 16e groep. Hiervoor is het 2e speellokaal aangepast tot een lokaal.

### **Amersfoort International School (AIS)**

In 2022 zijn de voorbereidingen gestart voor van een internationale school. In diverse overleggen met de gemeente zijn de verschillende scenario's besproken. In het scenario is een startlocatie, tijdelijke locatie en definitieve huisvesting besproken. Eind 2022 is de licentie afgegeven, is de naam gekozen (AIS) en is de keuze voor een startlocatie bepaald (Kubus NW).

## **4.2.6 Ontwikkelingen 2023**

### **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 2023 worden de mogelijkheden van het plaatsen van zonnepanelen op de Breede hei onderzocht.

### **Samenwerking SKOSS**

In 2023 wordt onderzocht hoe en op welk moment het onderhoud en beheer van de 6 gebouwen van de SKOSS in eigen beheer genomen kunnen worden. Er staat een vacature open voor de invulling van een projectmedewerker.

### **Kantoor KPOA**

Na de zomervakantie worden de kantoren van SKOSS en KPOA samengevoegd op de Amsterdamseweg 41. Het kantoor op de Amsterdamseweg 41 wordt aangepast om alle medewerkers goed te kunnen huisvesten. Tevens wordt de sfeer en uitstraling van het kantoor aangepast.

### **School op de Berg – tijdelijke huisvesting**

Locatie Hugo de Grootlaan 25 komt na de zomervakantie te vervallen in verband met vervangende nieuwbouw van de Amersfoortse Berg. De mogelijkheden voor het plaatsen van 2 tijdelijke noodunits bij de school worden onderzocht.

### **Aloysiuschool – uitbreiding 16e groep**

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

### **Amersfoort International School – aanpassing huisvesting**

Na de zomervakantie gaat de Amersfoort International School starten op de locatie Kubus NW. De locatie dient geschikt gemaakt te worden qua functionaliteit en uitstraling. Verwachting is dat de internationale school tot ca 2027 gebruik blijft maken van de KUB NW.

### **Talentum – vervangende nieuwbouw**

In januari 2023 gaat er gestart worden met de nieuwbouw van Talentum. De bouw is begin februari 2024 gereed. Naast de bouw van de school wordt ook de bestaande gymzaal op het aangrenzende perceel vervangen voor een sportzaal.

### **DOK12 – nieuwbouw**

In 2023 wordt het ontwerptraject van het scholencluster afgerond en vindt de aanbesteding van de aannemer plaats. Het ontwerptraject van de sportzaal dient afgerond te worden. Het scholencluster en sportzaal worden gezamenlijk aanbesteed.

### **Het Baken – uitbreiding nieuwbouw**

In 2023 wordt het ontwerp van de uitbreiding van de nieuwbouw verder uitgewerkt.

### **Kubus – vervangende nieuwbouw**

In 2023 wordt een start gemaakt met het ontwerptraject van de nieuwbouw van de Kubus. De beoogde nieuwbouw locatie is de Spaarnestraat. De beide Kubus locaties worden samengevoegd.

### **Kinderhof – vervangende nieuwbouw**

In 2023 wordt een start gemaakt met het ontwerptraject van de nieuwbouw van de Kinderhof.

## 4.3 Facilitair

### 4.3.1 Inkoop

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

Het inkoopbeleidsplan heeft de volgende uitgangspunten:

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

In 2022 zijn, conform planning, twee trajecten voor Europees Aanbesteden uitgezet, te weten ICT hardware en ICT dienstverlening. Beide trajecten zijn afgerond. Voor de ICT dienstverlening is er één partij uitgekomen die voor de komende 4 jaar de ondersteuning op de scholen gaat doen. Voor de ICT hardware zijn er drie voorkeursleveranciers gekomen. Middels minicompetities zal er bovenschols een jaarlijks aanschaf van hardware bij één van deze partijen gedaan worden. Deze overeenkomst gaat in op 06-07-2022 en heeft 06-07-2026 als einddatum.

Onderstaand de planning, zoals deze in het geactualiseerde inkoopbeleidsplan is opgenomen. Omdat we gebruik maken van de opties om de lopende overeenkomsten te verlengen staat voor 2023 een traject op de planning, leermiddelen OLP (Europees). Het CvB heeft besloten om deze aanbesteding op te schorten tot na het besluit rondom de bestuurlijke samenwerking. Mocht het komen tot een fusie dan is het voor de hand liggend om de aanbesteding dan uit te voeren voor alle 23 scholen.

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

Omschrijving	Inkoopstrategie	Planning	Niveau
Inhuur personeel	Afhankelijk van bedrag	Indien nodig	School
Groot onderhoud	Meervoudig onderhands	Indien nodig	Centraal
Dagelijks onderhoud	Afhankelijk van bedrag	Indien nodig	Centraal/School
Onderhoudscontracten	Afhankelijk van bedrag	Indien nodig	Centraal
Schoonmaak	Europees aanbesteden	2023 (2026)	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.

### 4.3.2 Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

Het afgelopen jaar heeft de CED groep ons weer ondersteund rondom vraagstukken AVG. Onze Functionaris Gegevensbescherming (FG) heeft dit jaar aan 3 scholen een bezoek gebracht om op de werkvloer vragen te beantwoorden, met elkaar in gesprek te gaan en te kijken hoe er wordt omgegaan met de regels van de AVG. De terugkoppelingen die we hebben ontvangen waren positief. De meeste scholen hebben het beleid rondom de AVG goed geïmplementeerd. 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 werken we met een jaarkalender op school- en bestuursniveau. Met deze jaarkalender houden we meer de regie rondom de uitvoering en controles van AVG gerelateerde zaken. Ook zijn we gestart om alle documenten rondom de AVG opnieuw onder de loep te nemen en deze aan te passen waar nodig.

#### Vervolg

In 2023 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 2023 weer een aantal schoolbezoeken afleggen.

#### Incidentenregister

De FG heeft over het kalenderjaar 2022 de volgende incidenten gerapporteerd:

- Er zijn voor 2022 5 incidenten gemeld waarvan er geen gemeld hoefde te worden bij de Autoriteit | Persoonsgegevens. Het totaal overzicht van de incidenten is inmiddels gestuurd.
- Er zijn in 2022 op 6 scholen inzage verzoeken geweest van betrokkenen.

## 4.4 Financieel

### 4.4.1 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.

### 4.4.2 Allocatie

De middelen die KPOA van OCW ontvangt, worden ontvangen op het niveau van het bevoegd gezag. Het CvB bepaalt hoe deze middelen worden gealloceerd.

Het doel van de allocatie is om heldere kaders te bieden en scholen maximale invloed te geven op de inzet van middelen en daaraan ook de bevoegdheden en verantwoordelijkheden te koppelen.

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

#### Middelen die onder het allocatiemodel vallen

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

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

De werkdrukmiddelen die sinds 1 augustus 2018 zijn opgenomen in het personeels- en arbeidsmarktbeleid vallen niet onder het allocatiemodel. Ook de in 2022 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 5% van de allocatie mogen zijn.

### 4.4.3 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.

#### 4.4.4 Treasury verslag

##### Treasury statuut

In 2023 dient het treasury statuut opnieuw geëvalueerd te worden.

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

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

##### Schatkistbankieren

Per mei 2020 is KPOA, om het negatieve rendement op onze liquide middelen te minimaliseren, overgestapt naar schatkistbankieren. Dit is in 2022 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%.

Stichting Dienstverlening (SDV) heeft nog wel een spaarrekening. De middelen van SDV vallen niet onder schatkistbankieren. De ontvangen rente in 2022 voor SDV was nihil.

#### 4.4.5 Terugblik 2022

##### Coronakosten

De Coronacrisis heeft ook in 2022 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 2022 in relatie tot de uitgaven in 2021.

Coronakosten	2021	2022
Vervanging Coronaverlof	€ 149.686	€ 22.871
Overige extra lasten	€ 49.357	€ 7.955
<b>Totaal Coronakosten</b>	<b>€ 200.029</b>	<b>€ 30.827</b>

## Exploitatierkening

In onderstaand overzicht wordt de exploitatierkening over 2022 weergegeven. Ter vergelijking zijn de begroting 2022 en de realisatie 2021 vermeld.

Exploitatie (bedragen in € 1.000)	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021	Vershil realisatie – begroting 2022
<b>Baten</b>				
Rijksbijdragen OCW	37.591	34.220	35.206	3.372
Overige overheidsbijdragen	154	84	235	70
Overige baten	837	572	705	265
<b>Totaal baten</b>	<b>38.583</b>	<b>34.876</b>	<b>36.146</b>	<b>3.707</b>
<b>Lasten</b>				
Personeelslasten	31.787	30.752	28.399	-1.035
Afschrijvingen	783	561	447	-223
Huisvestingslasten	2.760	2.496	2.713	-263
Overige lasten	2.676	2.796	2.695	120
<b>Totaal lasten</b>	<b>38.006</b>	<b>36.605</b>	<b>34.254</b>	<b>-1.401</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>577</b>	<b>-1.729</b>	<b>1.892</b>	<b>2.306</b>
<b>Financiële baten en lasten</b>	<b>42</b>	<b>-6</b>	<b>-7</b>	<b>-7</b>
<b>Exploitatieresultaat</b>	<b>618</b>	<b>-1.736</b>	<b>1.885</b>	<b>2.299</b>

### Verschillen ten opzichte van de begroting

Het exploitatieresultaat over 2022 bedraagt 618.000 positief. In de begroting was rekening gehouden met een tekort van € 1.736.000. Het exploitatieresultaat laat dus een positieve afwijking t.o.v. de begroting van € 2.299.000 zien.

Het verschil in de opbrengsten tussen realisatie en begroting over 2022 van € 3.707.000 wordt grotendeels verklaard door ophoging van de rijksbijdragen in verband met de loonruimte 2022 van € 3.324.000. Ook is er € 351.000 ontvangen aan extra overige vergoedingen en subsidies.

De uitgaven zijn € 1.401.000 hoger dan begroot. Dit wordt bijna geheel verklaard door hogere personeelskosten zoals te zien in onderstaande posten:

Hogere loonkosten	878.000
Hoger inhuur personeel	524.000
Dotatie personele voorzieningen	116.000
Hogere afschrijvingskosten ICT	274.000
Lagere kosten ICT	-311.000
Financiële baten	-42.000
Overige verschillen	-38.000
<b>Totaal</b>	<b>-38.000</b>



### **Rijksbijdragen OCW**

De rijksbijdragen OCW zijn de belangrijkste inkomstenbron van KPOA. In 2022 bedraagt deze net als vorig jaar 97,4% van de totale baten. De rijksbijdragen OCW zijn 9,9% hoger (€ 3.372.000) dan de begrote inkomsten. De verhoging is voornamelijk te verklaren door indexatie van de rijksbijdragen.

### **Nationaal Programma Onderwijs (NPO)**

In 2022 ontvingen we € 3.473.136 aan inkomsten vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (hierna: 'NPO-middelen'). In de voortgangsgesprekken met schoolleiders is specifieke aandacht besteed aan de uitgaven die in diezelfde periode ten laste van deze inkomsten worden gebracht.

Deze NPO-middelen blijken lastig in te vullen als gevolg van het personeels-/lerarentekort. Gezien de tijdelijkheid van de middelen kan niet ingezet worden op de oplossing van structurele vraagstukken.

Het niet benutte deel van de NPO-middelen zijn opnieuw per ultimo boekjaar 2022 toegevoegd aan de bestemmingsreserve, zodat deze middelen in de komende boekjaren kunnen worden besteed. In de begrotingsgesprekken met schoolleiders over de begroting 2023-2026 is er nadrukkelijk naar de besteding van deze NPO-middelen gekeken.

### **CAO PO 2021**

Op 14 juli 2022 is er een onderhandelaarsakkoord gesloten over de CAO PO 2022-2023. Deze CAO heeft een looptijd van 1 juni 2022 tot en met 30 april 2023. De werkelijke loonstijging in 2022 op basis van de nieuwe CAO is nagenoeg gelijk aan de door KPOA verwachte loonstijging. De hogere loonkosten in 2022 als gevolg van deze CAO worden volledig gedekt door de indexatie van de Rijksbijdragen.

### **Inhuur extern personeel**

Er is ca. € 524.000 meer uitgegeven aan extern personeel (externe inhuur). Bij een tweetal scholen is in 2021 een interim-schoolleider ingezet (Dok12 en de Michaëlschool). Daarnaast is er in januari en van juli tot en met december een controller extern ingehuurd.

### **Dotatie personele voorzieningen**

Deze is berekend op basis van lopende meldingen en in overleg met de verzuimfunctionaris.

### **ICT**

De afschrijvingslasten ICT zijn in 2022 ca. € 273.000 hoger uitgekomen dan begroot, en de exploitatiekosten € 311.000 lager dan begroot. Dit komt doordat in 2022 de ICT middelen in eigen beheer genomen zijn in plaats van bij de leverancier in beheer.

Balans (bedragen in € 1.000)	Realisatie 31-12-2022	Realisatie 31-12-2021
<b>Activa</b>		
Materiële vaste activa	3.885	3.427
Vorderingen	750	2.363
Liquide middelen	14.240	12.303
<b>Totaal activa</b>	<b>18.875</b>	<b>18.094</b>
<b>Passiva</b>		
Eigen vermogen	8.690	8.072
Voorzieningen	5.720	5.915
Kortlopende schulden	4.464	4.107
<b>Totaal passiva</b>	<b>18.875</b>	<b>18.094</b>

Hieronder volgt een toelichting op de balans.

### Materiële vaste activa

Voor het verloop van de materiële vaste activa in 2022 wordt verwezen naar de jaarrekening. Er is een boekverlies ontstaan van € 58.710 door desinvestering van middelen die niet meer in de scholen aanwezig zijn.

### Vorderingen

De vorderingen zijn gedaald in 2022. Dit komt door de vereenvoudiging van de bekostiging van de rijksbijdragen OCW die ingaat per 1-1-2023. Er zijn daardoor materieel minder vorderingen op het ministerie van OCW.

### Liquide middelen

De liquide middelen zijn in 2022 met € 1.937.172 gestegen. Voor de verantwoording wordt verwezen naar het kasstroomoverzicht in de jaarrekening.

### Eigen vermogen

Het gerealiseerde exploitatieresultaat NPO van € 670.000 is toegevoegd aan het de bestaande bestemmingsreserve daarvoor. Het verschil met het resultaat is verrekend met het eigen vermogen.

## 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. Vanaf 2021 is de voorziening conform deze methodiek berekend en wordt de uitzonderingsbepaling niet langer toegepast.

## Kortlopende schulden

De kortlopende schulden zijn in 2021 met € 357.232 gestegen. Dit heeft te maken met de hogere loonheffing, die samenhangt met de hogere personeelskosten door de loonindexering.

### 4.4.5.1 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 2022	Realisatie 2021	Realisatie 2020
Solvabiliteit 2	76,3%	77,3%	74,2%
Liquiditeit	3,4	3,6	3,1
Huisvestingsratio	7,3%	7,9%	8,1%
Weerstandsvermogen	22,5%	22,3%	22,3%
Rentabiliteit	1,6%	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.

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

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

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

+ boekwaarde resterende materiële vaste activa

+ omvangafhankelijke rekenfactor<sup>2</sup> x totale baten

Publiek eigen vermogen (bedragen in € 1.000)	Realisatie 2022	Realisatie 2021	Realisatie 2020
Totaal eigen vermogen	€ 8.690	€ 8.072	€ 7.552
Privaat eigen vermogen	€ 904	€ 900	€ 905
<b>Publiek eigen vermogen</b>	<b>€ 7.786</b>	<b>€ 7.173</b>	<b>€ 6.647</b>
Aanschafwaarde gebouwen x 50% x 1,27	€ 330	€ 327	€ 305
Boekwaarde materiële vaste activa excl. gebouwen	€ 3.574	€ 3.089	€ 2.925
Totaal baten x 5%	€ 1.929	€ 1.807	€ 1.697
<b>Normatief publiek eigen vermogen</b>	<b>€ 5.834</b>	<b>€ 5.224</b>	<b>€ 4.926</b>
<b>Mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen</b>	<b>€ 1.952</b>	<b>€ 1.949</b>	<b>€ 1.721</b>
<b>Ratio</b>	<b>1,33</b>	<b>1,39</b>	<b>1,35</b>

Het publiek eigen vermogen inclusief NPO-bestemmingsreserve, komt in 2022 net als in 2020 en 2021 boven het normatief publiek eigen vermogen uit en is daarom mogelijk bovenmatig. Zie ook paragraaf 4.3.6 Continuïteitsparagraaf.

<sup>2</sup> 0,05 voor besturen met totale baten van € 12 miljoen of meer

#### 4.4.6 Continuïteitsparagraaf

In de volgende paragrafen worden de ontwikkelingen van leerlingaantallen en personele bezetting voor de komende jaren geschetst, met een meerjarige exploitatie en balans. De bron voor de inhoud is de begroting 2023-2027, 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

##### 4.4.6.1 Meerjarige ontwikkeling van leerlingaantallen en personele bezetting

#### Kengetallen

Kengetallen	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Teldatum aantal leerlingen	01-10-2021	01-02-2022	01-02-2023	01-02-2024	01-02-2025	01-02-2026
Leerlingaantallen per 01-10	5.086	5.276	5.261	5.269	5.309	5.335
<b>Personele bezetting in fte per 31-12</b>						
Management / directie	28,0	28,3	27,5	27,5	27,5	27,5
Onderwijzend personeel	276,4	270,5	260,5	258,0	258,0	256,4
Ondersteunend personeel	60,8	58,0	53,2	51,7	51,7	51,7
<b>Totaal</b>	<b>365,2</b>	<b>356,8</b>	<b>341,2</b>	<b>337,2</b>	<b>337,2</b>	<b>335,6</b>
Gemiddeld aantal FTE's regulier	339,8	333,1	330,3	334,0	337,2	335,6
Gemiddeld aantal FTE's NPO formatie	25,4	23,7	10,9	3,2	0,0	0,0
<b>Aantal FTE's totaal</b>	<b>365,2</b>	<b>356,8</b>	<b>341,2</b>	<b>337,2</b>	<b>337,2</b>	<b>335,6</b>
Lonen & salarissen regulier per FTE (x 1.000)	79,2	88,3	89,1	87,9	87,4	87,9
Aantal leerlingen FTE regulier	15,0	15,8	15,9	15,8	15,7	15,9
<b>Aantal leerlingen FTE totaal</b>	<b>13,9</b>	<b>14,8</b>	<b>15,4</b>	<b>15,6</b>	<b>15,7</b>	<b>15,9</b>

#### Leerlingaantallen

De prognose voor de leerlingaantallen voor de jaren 2024 tot en met 2027 zijn gebaseerd op de prognoses van Verus en eigen inschattingen.

#### Personeel

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

#### 4.4.6.2 Meerjarige exploitatierekening

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

Exploitatie (bedragen in € 1.000)	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
<b>Baten</b>						
Rijksbijdragen OCW	37.591	38.852	36.890	37.105	37.362	37.524
Overige overheidsbijdragen	154	118	94	73	73	73
Overige baten	837	645	609	606	604	601
<b>Totaal baten</b>	<b>38.583</b>	<b>39.614</b>	<b>37.593</b>	<b>37.784</b>	<b>38.039</b>	<b>38.198</b>
<b>Lasten</b>						
Personeelslasten	31.787	33.495	32.168	31.257	31.093	31.051
Afschrijvingen	783	1.106	932	908	927	900
Huisvestingslasten	2.760	2.695	2.666	2.666	2.672	2.673
Overige lasten	2.676	2.983	2.676	2.581	2.548	2.515
<b>Totaal lasten</b>	<b>38.006</b>	<b>40.279</b>	<b>38.442</b>	<b>37.411</b>	<b>37.240</b>	<b>37.139</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>577</b>	<b>-665</b>	<b>-848</b>	<b>372</b>	<b>799</b>	<b>1.059</b>
<b>Financiële baten en lasten</b>	<b>42</b>	<b>93</b>	<b>93</b>	<b>93</b>	<b>93</b>	<b>93</b>
<b>Exploitatieresultaat</b>	<b>618</b>	<b>-572</b>	<b>-755</b>	<b>466</b>	<b>892</b>	<b>1.152</b>

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

### 4.4.6.3 Meerjarige ontwikkeling financiële positie

#### Balanspositie

Op basis van de realisatie 2022 en de begroting 2023-2027 is een prognose gemaakt van de balanspositie aan het einde van de jaren 2021 tot en met 2026:

Balans (bedragen in € 1.000)	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
<b>Activa</b>						
Materiële vaste activa	3.885	4.407	4.354	4.800	4.519	3.920
Vorderingen	-	750	750	750	750	750
Liquide middelen	-	12.021	11.205	11.031	11.837	13.716
<b>Totaal activa</b>	<b>3.885</b>	<b>17.178</b>	<b>16.308</b>	<b>16.582</b>	<b>17.106</b>	<b>18.386</b>
<b>Passiva</b>						
Eigen vermogen	8.690	7.282	6.527	6.993	7.885	9.038
Voorzieningen	5.720	5.432	5.317	5.125	4.757	4.884
Kortlopende schulden	4.464	4.464	4.464	4.464	4.464	4.464
<b>Totaal passiva</b>	<b>18.875</b>	<b>17.178</b>	<b>16.308</b>	<b>16.582</b>	<b>17.106</b>	<b>18.386</b>

NOTA BENE: in bovenstaand overzicht is de balansbegroting opgenomen zoals die is vastgesteld in 2022. Tijdens deze vaststelling was het resultaat van 2022 nog niet bekend, en is daardoor ook niet meegenomen in de balans begroting 2023.

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

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

#### Financiële kengetallen

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

Kengetallen	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Solvabiliteit 2	76,3%	74,0%	72,6%	73,1%	73,9%	75,7%
Liquiditeit	3,4	2,9	2,7	2,6	2,8	3,2
Huisvestingsratio	7,3%	7,3%	7,8%	7,9%	7,9%	7,9%
Weerstandvermogen	22,5%	18,4%	17,4%	18,5%	20,7%	23,7%
Rentabiliteit	1,6%	-1,4%	-2,0%	1,2%	2,3%	3,0%

### Mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen

Het feitelijk en normatief publiek eigen vermogen zal zich op basis van de realisatie 2022 en de begroting 2023-2027 als volgt ontwikkelen:

Publiek eigen vermogen (bedragen in € 1.000)	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Totaal eigen vermogen	8.690	7.282	6.527	6.993	7.885	9.038
Privaat eigen vermogen	904	900	900	900	900	900
<b>Publiek eigen vermogen</b>	<b>7.786</b>	<b>6.382</b>	<b>5.627</b>	<b>6.093</b>	<b>6.985</b>	<b>8.138</b>
Normatief publiek eigen vermogen	5.834	6.036	5.767	6.035	6.066	6.106
<b>Mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen</b>	<b>1.952</b>	<b>346</b>	<b>-140</b>	<b>58</b>	<b>920</b>	<b>2.031</b>
Ratio	1,33	1,06	0,98	1,01	1,15	1,33

Op basis van de begroting 2023-2027 is het publiek eigen vermogen van KPOA in de komende 2 jaar dalend en onder of rond de signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen.





# Jaarrekening

# 5 Jaarrekening

## 5.1 Waarderingsgrondslagen

### Algemeen

#### Activiteiten van het bevoegd gezag

In deze jaarrekening zijn de activiteiten van de Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o. en van de onder deze rechtspersoon vallende scholen (zie gegevens rechtspersoon) verantwoord.

#### Grondslagen voor de jaarrekening

De grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn conform de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de richtlijnen voor de jaarverslaggeving zoals uitgegeven zijn door de Raad voor de Jaarverslaggeving.

De jaarrekening is opgesteld in euro's.

#### Vergelijking met voorgaand jaar

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

### Consolidatie

In de geconsolideerde jaarrekening zijn opgenomen de cijfers van:

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

### Grondslagen voor waardering van activa en passiva

#### Algemeen

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.

#### 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.

#### 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 en banktegoeden.

## Eigen vermogen

- Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve en bestemmingsreserves. Hierin is tevens een segmentatie opgenomen naar publieke en private middelen.
- De bestemmingsreserve is een reserve met een beperkte 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 het kader van de duurzame inzetbaarheid de mogelijkheid 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 en vertrekans .

### Voorziening personeel

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

### Voorziening groot onderhoud

Voor uitgaven voor groot onderhoud wordt een voorziening gevormd om deze lasten gelijkmatig te verdelen over een aantal boekjaren. De voorziening is gebaseerd op het meerjarenonderhoudsplan.

## 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.

## Grondslagen voor bepaling van het resultaat

### Algemeen

Bij de bepaling van het exploitatiesaldo is uitgegaan van het baten en lastenstelsel. Dit betekent dat de opbrengsten en kosten worden toegerekend aan de periode waarop ze 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.

### Rijksbijdragen

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

### Opbrengsten

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

### Personeelsbeloningen

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

KPOA is aangesloten bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP). Het ABP is het bedrijfstakpensioenfonds voor overheidswerkgevers, waaronder onderwijsinstellingen.

Per eind 2022 heeft dit pensioenfonds een dekkingsgraad van 110,9%. De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de “verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering”. In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. Er bestaat geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bedragen in het geval van een tekort bij het ABP, anders dan het effect van hogere premies.

### Kasstroomoverzicht

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

## 5.2 Balans (na voorgestelde resultaatbestemming)

1	ACTIVA	Per 31 december 2022		Per 31 december 2021	
	<b>Vaste activa</b>				
<b>1.1.2</b>	<b>Materiële vaste activa</b>				
1.1.2.1	Gebouwen en terreinen	310.502		338.048	
1.1.2.3	Inventaris en apparatuur	3.026.400		2.560.557	
1.1.2.4	Leermiddelen	547.952		528.781	
			3.884.854		3.427.386
	<b>Totaal vaste activa</b>		<b>3.884.854</b>		<b>3.427.386</b>
	<b>Vlottende activa</b>				
<b>1.2.2</b>	<b>Vorderingen</b>				
1.2.2.1	Debiteuren	85.503		130.364	
1.2.2.2	OCW	-		1.483.368	
1.2.2.8	Overige overheden	242.915		87.180	
1.2.2.15	Overlopende activa	421.665		662.545	
			750.083		2.363.457
<b>1.2.4</b>	<b>Liquide middelen</b>		14.239.973		12.302.801
	<b>Totaal vlottende activa</b>		<b>14.990.056</b>		<b>14.666.258</b>
	<b>Totaal activa</b>		<b>18.874.910</b>		<b>18.093.644</b>

2	PASSIVA	Per 31 december 2022		Per 31 december 2021	
<b>2.1</b>	<b>Eigen vermogen</b>				
2.1.1.1	Algemene reserve	6.122.411		6.179.110	
2.1.2	Bestemmingsreserves (publiek)	1.664.003		993.493	
2.1.1.3	Bestemmingsreserves (privaat)	904.055		899.613	
			8.690.469		8.072.216
<b>2.2</b>	<b>Voorzieningen</b>				
2.2.1.2	Voorziening duurzame inzetbaarheid	139.660		134.453	
2.2.1.4	Voorziening jubilea	516.843		520.483	
2.2.1.7	Voorziening personeel	153.422		251.457	
2.2.3	Voorziening groot onderhoud/ verduurzaming	4.910.375		5.008.127	
			5.720.300		5.914.520
<b>2.4</b>	<b>Kortlopende schulden</b>				
2.4.8	Crediteuren	548.167		878.870	
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.409.380		1.083.022	
2.4.10	Schulden terzake pensioenen	378.559		373.338	
2.4.12	Overige kortlopende schulden	20.331		14.069	
2.4.19	Overlopende passiva	2.107.703		1.757.609	
			4.464.140		4.106.908
	<b>Totaal passiva</b>		<b>18.874.910</b>		<b>18.093.644</b>

## 5.3 Exploitatierkening

		Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
<b>3</b>	<b>Baten</b>			
3.1	Rijksbijdragen OCW	37.591.353	34.219.833	35.206.489
3.2	Overige overheidsbijdragen en subsidies	154.023	84.187	235.014
3.5	Overige baten	837.174	571.676	704.566
	<b>Totaal baten</b>	<b>38.582.550</b>	<b>34.875.696</b>	<b>36.146.069</b>
<b>4</b>	<b>Lasten</b>			
4.1	Personeelslasten	31.787.025	30.752.320	28.399.272
4.2	Afschrijvingen	783.310	560.773	446.595
4.3	Huisvestingslasten	2.759.602	2.496.137	2.713.317
4.4	Overige lasten	2.676.087	2.795.949	2.694.690
	<b>Totaal lasten</b>	<b>38.006.024</b>	<b>36.605.179</b>	<b>34.253.874</b>
	<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>576.526</b>	<b>-1.729.484</b>	<b>1.892.195</b>
<b>6</b>	<b>Financiële baten en lasten</b>	<b>41.727</b>	<b>-6.235</b>	<b>-6.875</b>
	<b>Nettoresultaat</b>	<b>618.253</b>	<b>-1.735.719</b>	<b>1.885.320</b>

## 5.4 Kasstroomoverzicht

		2022		2021
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>				
Saldo baten en lasten		576.526		1.892.195
Aanpassingen voor:				
- Afschrijvingen	783.310		446.595	
- Mutaties voorzieningen	-194.220		-120.966	
Veranderingen in vlottende middelen:				
- Vorderingen	1.613.373		-426.706	
- Kortlopende schulden	357.233		-137.207	
		2.559.696		-238.284
Kasstroom uit bedrijfsoperaties:				
- Ontvangen interest	49.903		-	
- Betaalde interest en bankkosten	8.176		6.875	
- Mutaties overige financiële vaste activa	-		-	
		41.727		-6.875
<b>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten</b>		<b>3.177.949</b>		<b>1.647.036</b>
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>				
Investeringen in materiële vaste activa	1.338.405		667.422	
Desinvesteringen in materiële vaste activa	97.627		49.540	
<b>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>		<b>-1.240.778</b>		<b>-617.882</b>
<b>Mutatie liquide middelen</b>		<b>1.937.171</b>		<b>1.029.154</b>
Stand liquide middelen per 31-12		14.239.973		12.302.801
Stand liquide middelen per 1-1		12.302.801		11.273.647
<b>Mutatie boekjaar liquide middelen</b>		<b>1.937.171</b>		<b>1.029.154</b>



## 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
<b>Stand per 1 januari 2022</b>				
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
<b>Mutaties 2022</b>				
Investerings	5.487	1.172.957	159.961	1.338.405
Afschrijvingen	-33.033	-612.155	-138.122	-783.310
Desinvesteringen	-	-246.950	<b>-177.387</b>	-463.253
Cum. afschr. desinvesteringen	-	190.907	174.719	365.626
	-27.546	504.759	19.171	457.468
<b>Stand per 31 december 2022</b>				
Aanschafprijs	520.377	5.614.848	1.996.588	8.131.813
Cum. afschrijvingen	-209.875	-2.588.448	-1.448.636	-4.246.959
Boekwaarde	310.502	3.026.400	547.952	3.884.854

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

1.2.2	Vorderingen		
1.2.2.1	Debiteuren		
		31-12-2022	31-12-2021
	Debiteuren	85.503	130.364
	<b>Totaal debiteuren</b>	<b>85.503</b>	<b>130.364</b>

1.2.2.2	OCW	31-12-2022	31-12-2021
	Personele bekostiging	-	1.483.368
	<b>Totaal OCW</b>	<b>-</b>	<b>1.483.368</b>

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

1.2.2.8	Overige overheden	31-12-2022	31-12-2021
	Additionele aanvragen	242.915	87.180
	<b>Totaal overige overheden</b>	<b>242.915</b>	<b>87.180</b>

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

1.2.2.10	Overlopende activa	31-12-2022	31-12-2021
1.2.2.12	Vooruitbetaalde posten	273.814	182.978
1.2.2.15	Nog te ontvangen posten	147.851	479.567
	<b>Totaal overlopende activa</b>	<b>421.665</b>	<b>662.545</b>

De vooruitbetaalde posten hebben betrekking op facturen voor boekjaar 2023 waarvoor betaling reeds per eind 2022 heeft plaatsgevonden.

1.2.4	Liquide middelen	31-12-2022	31-12-2021
1.2.4.2	Tegoeden op bankrekeningen	14.215.984	12.278.812
	Bankgarantie	23.989	23.989
	<b>Totaal liquide middelen</b>	<b>14.239.973</b>	<b>12.302.801</b>

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

## Passiva

2.1.1.1	Algemene reserve	2022	2021
	Stand per 1 januari	6.179.110	5.282.074
	Resultaat boekjaar conform voorgestelde resultaatverdeling	-56.699	897.036
	<b>Stand per 31 december</b>	<b>6.122.411</b>	<b>6.179.110</b>

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 NPO-middelen (publiek)	2022	2021
	Stand per 1 januari	993.493	-
	Resultaat boekjaar conform voorgestelde resultaatverdeling	670.510	993.493
	<b>Stand per 31 december</b>	<b>1.664.003</b>	<b>993.493</b>

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)	2022	2021
	Stand per 1 januari	899.613	904.822
	Resultaat boekjaar conform voorgestelde resultaatverdeling	4.442	-5.209
	<b>Stand per 31 december</b>	<b>904.055</b>	<b>899.613</b>

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

2.2.1.2	Voorziening duurzame inzetbaarheid	2022	2021
	Stand per 1 januari	134.453	100.818
	Dotatie ten laste van exploitatie	5.207	39.505
	Onttrekkingen	0	-5.870
	<b>Stand per 31 december</b>	<b>139.660</b>	<b>134.453</b>

2.2.1.4	Voorziening jubilea	2022	2021
	Stand per 1 januari	520.483	501.847
	Dotatie ten laste van exploitatie	20.000	48.407
	Onttrekkingen	-23.640	-29.771
	<b>Stand per 31 december</b>	<b>516.843</b>	<b>520.483</b>

2.2.1.7	Voorziening personeel	2022	2021
	Stand per 1 januari	251.457	213.742
	Dotatie ten laste van exploitatie		198.416
	Onttrekkingen	-98.035	-163.410
	Vrijval	0	2.709
	<b>Stand per 31 december</b>	<b>153.422</b>	<b>251.457</b>

2.2.3	Voorziening groot onderhoud	2022	2021
	Stand per 1 januari	5.008.127	5.219.079
	Dotatie ten laste van exploitatie	676.000	676.000
	Onttrekkingen	-773.752	-886.952
	<b>Stand per 31 december</b>	<b>4.910.375</b>	<b>5.008.127</b>

2.4.8	Crediteuren	31-12-2022	31-12-2021
	Crediteuren	548.167	878.870
	<b>Totaal crediteuren</b>	<b>548.167</b>	<b>878.870</b>

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	31-12-2022	31-12-2021
	Loonheffing	1.408.579	1.082.081
	Premies sociale verzekeringen	801	941
	<b>Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen</b>	<b>1.409.380</b>	<b>1.083.022</b>

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	31-12-2022	31-12-2021
	Schulden ter zake van pensioenen	378.559	373.338
	<b>Totaal schulden ter zake van pensioenen</b>	<b>378.559</b>	<b>373.338</b>

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

2.4.12	Overige kortlopende schulden	31-12-2022	31-12-2021
	Netto salarissen	19.756	13.494
	Levensloop	575	575
	<b>Totaal overige kortlopende schulden</b>	<b>20.331</b>	<b>14.069</b>

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

	Overlopende passiva	31-12-2022	31-12-2021
2.4.14	Vooruitontvangen subsidies OCW niet-geoormerkt	536.735	395.747
2.4.16	Vooruitontvangen bedragen Gemeente	81.609	97.386
2.4.16	Vooruitontvangen bedragen overige	317.386	273.181
2.4.17	Vakantiegeld	1.141.535	920.587
2.4.19	Overige overlopende passiva	30.438	70.708
	<b>Totaal overlopende passiva</b>	<b>2.107.703</b>	<b>1.757.609</b>

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 2021/2022	ABLTOE-361606	15-03-2021	x	
Lerarenbeurs 2021/2022	ABLINS-330542	10-08-2021	x	
Lerarenbeurs 2022/2023	ABLINS-370328	29-06-2022		x
Subsidie zij-instroom 2021/2022	div.	07-03-2022	x	
Subsidie zij-instroom 2022/2023	1240461-1	15-04-2022		x
Subsidie zij-instroom 2022/2023	1240556-1	15-04-2022		x
Doorstroomprogramma PO/VO 2020/2022	DPOVO20010	29-10-2020		x
Doorstroomprogramma PO/VO 2021/2022	DPOVO21117	28-04-2021		x
Doorstroomprogramma PO/VO 2022/2023	DPOVO22042	19-04-2022		x
Tegemoetkoming opleidingsscholen 2021/2022	1183920	22-11-2021		x
Tegemoetkoming opleidingsscholen 2022/2023	1284291	22-11-2022		x
Internationalisering funderend onderwijs	IFO220034	01-03-2022	x	
Doorlopende begeleiding startende leraren	PDBPO21004	02-07-2021		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 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
3.1.1.1	Rijksbijdragen OCW	32.692.044	29.159.604	31.004.934
	NPO middelen OCW	3.473.136	3.885.000	1.614.252
3.1.2.1	Geormerkte subsidies OCW	-	-	-
3.1.2.2	Niet-geormerkte subsidies OCW	411.987	173.527	1.230.571
3.1.2.3	Toerekening investeringssubsidies OCW	-	-	-
3.1.3.3	Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	1.014.186	1.001.702	1.356.732
	<b>Totaal rijksbijdragen</b>	<b>37.591.353</b>	<b>34.219.833</b>	<b>35.206.489</b>

3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
3.2.2.2	Overige gemeentelijke bijdragen en subsidies	154.023	84.187	235.014
	<b>Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies</b>	<b>154.023</b>	<b>84.187</b>	<b>235.014</b>

3.5	Overige baten	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
3.5.1	Medegebruik	368.592	307.212	349.081
3.5.2	Detachering personeel	86.003	65.020	69.721
3.5.4	Sponsoring	1.000	1.500	1.100
3.5.5	Ouderbijdragen/kampgeld/buitenschoolse act.	117.198	117.014	89.029
3.5.10	Subsidie overige personeel	58.073	6.200	72.938
3.5.10	Overige personeelsgebonden opbrengsten	10.161	17.000	9.779
3.5.10	Subsidie overige materieel	10.031	-	8.839
3.5.10	Overige vergoedingen	186.116	57.730	104.079
	<b>Totaal overige baten</b>	<b>704.566</b>	<b>519.876</b>	<b>615.391</b>

## Lasten

De personeelslasten worden onderverdeeld in loonkosten en overige personeelskosten:

4.1	Personeelslasten	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
<b>4.1.1</b>	<b>Loonkosten</b>			
4.1.1.1	Brutolonen en salarissen	22.441.825	22.361.433	19.485.958
4.1.1.2	Sociale lasten	3.227.445	2.428.943	2.864.831
4.1.1.3	Premie Participatiefonds	304.462	481.144	587.425
4.1.1.4	Premie Vervangingsfonds	10.222	9.570	9.190
4.1.1.5	Pensioenpremies	3.310.655	3.309.045	3.237.245
4.1.3.3	Uitkeringen	-378.385	-2.531	-257.817
	<b>Totaal loonkosten</b>	<b>28.916.224</b>	<b>28.587.604</b>	<b>25.926.832</b>
<b>4.1.2</b>	<b>Overige personeelslasten</b>			
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	166.072	50.000	280.458
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	1.314.125	948.091	1.292.884
4.1.2.3	Bedrijfsgezondheidszorg	92.058	87.500	96.271
4.1.2.3	Opleiding en scholing	640.727	596.650	330.188
4.1.2.3	Zorg in en om de school	346.944	162.500	238.586
4.1.2.3	Overige personeelsgerelateerde kosten	310.875	319.975	234.053
	<b>Totaal overige personele lasten</b>	<b>2.870.801</b>	<b>2.164.716</b>	<b>2.472.440</b>
	<b>Totaal personeelslasten</b>	<b>31.787.025</b>	<b>30.752.320</b>	<b>28.399.272</b>

4.2	Afschrijvingen	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
4.2.2	Gebouwen en terreinen	33.033	41.739	28.558
4.2.2	Inventaris en apparatuur	612.155	370.909	278.138
4.2.2	Leermiddelen	138.122	148.125	139.899
	<b>Totaal afschrijvingen</b>	<b>783.310</b>	<b>560.773</b>	<b>446.595</b>

4.3	Huisvestingslasten	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
4.3.1	Huur/medegebruik	333.256	356.747	334.186
4.3.3	Klein onderhoud en exploitatie	404.616	297.860	446.303
4.3.4	Energie en water	432.249	413.710	428.336
4.3.5	Schoonmaakkosten	597.209	592.100	596.069
4.3.6	Heffingen en belastingen	113.544	117.700	131.279
4.3.7	Dotatie voorziening onderhoud/verduurzaming	676.000	676.000	676.000
4.3.8	Tuinonderhoud	24.808	21.350	48.172
4.3.8	Bewaking/beveiliging	6.054	7.920	5.829
4.3.8	Overige huisvestingslasten	171.866	12.750	47.143
	<b>Totaal huisvestingslasten</b>	<b>2.759.602</b>	<b>2.496.137</b>	<b>2.713.317</b>

4.4	Overige lasten	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
4.4.1	Accountantskosten	22.542	20.000	20.871
4.4.1	Bestuurs- en managementondersteuning	13.903	24.250	43.259
4.4.1	Administratieve software	114.638	113.000	113.104
4.4.1	Juridische ondersteuning	5.704	10.000	7.110
4.4.1	Telefoon- en portokosten	44.039	48.485	41.939
4.4.1	Kantoorartikelen	4.063	4.350	8.653
4.4.1	Overige administratie- en beheerslasten	157.389	115.600	12.327
	<b>Totaal administratie- en beheerslasten</b>	<b>362.278</b>	<b>335.685</b>	<b>247.263</b>
4.4.2	Inventaris en apparatuur	816.336	1.064.411	995.572
4.4.2	Leer- en hulpmiddelen	612.566	590.275	628.333
4.4.2	Bibliotheek/mediatheek	31.308	40.650	38.161
	<b>Totaal inventaris, apparatuur en leermiddelen</b>	<b>1.460.210</b>	<b>1.695.336</b>	<b>1.662.066</b>
4.4.5	Representatiekosten	482	4.600	1.829
4.4.5	Huishoudelijke kosten	89.863	71.300	79.249
4.4.5	Buitenschoolse cq bijzondere activiteiten	174.312	154.354	134.620
4.4.5	Contributies	169.242	160.875	161.528
4.4.5	Abonnementen	14.727	16.350	16.206
4.4.5	Medezeggenschapsraad	13.780	38.950	12.698
4.4.5	Verzekeringen	38.318	25.000	24.150
4.4.5	Reproductiekosten, drukwerk, schoolgids	123.043	111.950	126.770
4.4.5	Toetsen en testen	24.458	28.900	21.595
4.4.5	Culturele vorming	42.326	50.000	42.515
4.4.5	Boekverlies vaste activa	58.710	-	49.541
4.4.5	Samen Opleiden	346	10.500	427
4.4.5	Overige	103.992	92.150	114.233
	<b>Totaal overige instellingslasten</b>	<b>853.599</b>	<b>764.929</b>	<b>785.361</b>
	<b>Totaal overige lasten</b>	<b>2.676.087</b>	<b>2.795.950</b>	<b>2.694.690</b>

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

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Controle van de jaarrekening	22.542	20.000	19.959
Andere controlewerkzaamheden	-	-	518
Fiscale advisering	-	-	-
Andere niet-controlediensten	-	-	394
	<b>22.542</b>	<b>20.000</b>	<b>20.871</b>

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



## Financiële baten en lasten

6	Financiële baten en lasten	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
6.1.1	Rentebaten	49.903	-	-
6.2.1	Rentelasten en bankkosten	-8.176	-6.235	-6.875
	<b>Totaal financiële baten en lasten</b>	<b>41.727</b>	<b>-6.235</b>	<b>-6.875</b>

## 5.8 Verbonden partijen

### Verbonden partij, meerderheidsdeelneming

Naam	Stichting Dienstverlening Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.	Stichting Katholiek onderwijs Soest Soesterberg
Juridische vorm	Stichting	Stichting
Statutaire zetel	Amersfoort	Soest
Code activiteiten	4	1
Resultaat boekjaar 2022 (€)	-197	-266.520
Eigen vermogen per 31-12-2022 (€)	164.314	1.206.877
Deelname %	100	0
Opgenomen in consolidatie	Ja	nee

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 %	-	-

<b>Naam</b>	Vereniging Partners in Onderwijs	Stichting RTC Transvita
<b>Juridische vorm</b>	Vereniging	Stichting
<b>Statutaire zetel</b>	Nieuwegein	Nieuwegein
<b>Code activiteiten</b>	4	4
<b>Deelname %</b>	-	-

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

**Code activiteiten:**

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

## 5.9 Segmentering resultaat 2022

		Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.	Stichting Dienstverlening Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.	Eliminatie	Geconsolideerd
<b>3</b>	<b>Baten</b>				
3.1	Rijksbijdragen OCW	37.591.353	-	-	37.591.353
3.2	Overige overheidsbijdragen en subsidies	154.023	-	-	154.023
3.5	Overige baten	837.174	-	-	837.174
	<b>Totaal baten</b>	<b>38.582.550</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>38.582.550</b>
<b>4</b>	<b>Lasten</b>				
4.1	Personeelslasten	31.787.025	-	-	31.787.025
4.2	Afschrijvingen	783.310	-	-	783.310
4.3	Huisvestingslasten	2.759.602	-	-	2.759.602
4.4	Overige lasten	2.676.087	-	-	2.676.087
	<b>Totaal lasten</b>	<b>34.248.665</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>38.006.024</b>
	<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>576.526</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>576.526</b>
<b>6</b>	<b>Financiële baten en lasten</b>	<b>41.924</b>	<b>-197</b>	<b>-</b>	<b>41.727</b>
	<b>Nettoresultaat</b>	<b>618.450</b>	<b>-197</b>	<b>-</b>	<b>618.253</b>

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

1	ACTIVA	Per 31 december 2022		Per 31 december 2021	
<b>1.1.2</b>	<b>Materiële vaste activa</b>				
1.1.2.1	Gebouwen en terreinen	310.502		338.048	
1.1.2.3	Inventaris en apparatuur	3.026.400		2.560.557	
1.1.2.4	Leermiddelen	547.952		528.781	
			3.884.854		3.427.386
<b>1.2.2</b>	<b>Vorderingen</b>				
1.2.2.1	Debiteuren	85.503		130.364	
1.2.2.2	OCW	-		1.483.368	
1.2.2.8	Overige overheden	242.915		87.180	
1.2.2.10	Overige vorderingen			-23.354	
1.2.2.15	Overlopende activa	421.665		662.545	
			750.083		2.340.103
<b>1.2.4</b>	<b>Liquide middelen</b>		14.099.013		12.161.643
	<b>Totaal activa</b>		<b>18.733.950</b>		<b>17.929.132</b>

2	PASSIVA	Per 31 december 2022		Per 31 december 2021	
<b>2.1</b>	<b>Eigen vermogen</b>				
2.1.1.1	Algemene reserve	6.122.411		6.179.110	
2.1.1.2	Bestemmingsreserves (publiek)	1.664.003		993.493	
2.1.1.3	Bestemmingsreserves (privaat)	739.741		735.101	
			8.526.155		7.907.704
<b>2.2</b>	<b>Voorzieningen</b>				
2.2.1.2	Voorziening duurzame inzetbaarheid	139.660		134.453	
2.2.1.4	Voorziening jubilea	516.843		520.483	
2.2.1.7	Voorziening personeel	153.422		251.457	
2.2.3	Voorziening groot onderhoud/verduurzaming	4.910.375		5.008.127	
			5.720.300		5.914.520
<b>2.4</b>	<b>Kortlopende schulden</b>				
2.4.8	Crediteuren	548.168		878.870	
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.409.380		1.083.022	
2.4.10	Schulden terzake pensioenen	378.559		373.338	
2.4.12	Overige kortlopende schulden	43.685		14.069	
2.4.19	Overlopende passiva	2.107.703		1.757.609	
			4.487.495		4.106.908
	<b>Totaal passiva</b>		<b>18.733.950</b>		<b>17.929.132</b>

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

1	ACTIVA	Per 31 december 2022		Per 31 december 2021	
1.2.2	Vorderingen				
1.2.2.15	Overlopende activa	-		-	
			-		-
1.2.4	Liquide middelen		140.960		141.158
	<b>Totaal activa</b>		<b>140.960</b>		<b>141.158</b>

2	PASSIVA	Per 31 december 2022		Per 31 december 2021	
2.1	Eigen vermogen				
2.1.1.3	Bestemmingsreserves (privaat)	164.314		164.512	
			164.314		164.512
2.4	Kortlopende schulden				
2.4.12	Overige kortlopende schulden	-23.354		-23.354	
		-	-23.354	-	-23.354
	<b>Totaal passiva</b>		<b>140.960</b>		<b>141.158</b>

## 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
<b>Totaal aantal complexiteitspunten</b>	<b>11</b>

Het bezoldigingsmaximum in 2022 voor KPOA is € 168.000. 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
<b>2022</b>						
Voorzitter CvB	j	j	Dhr. W.W. Roelofs	01-07-2015	-	1,0000
Lid CvB	n	j	Dhr. M van Elteren*	15-09-2022	-	1,0000
<b>2021</b>						
Voorzitter CvB	j	j	Dhr. W.W. Roelofs	01-07-2015	-	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
<b>2022</b>							
Dhr. W.W. Roelofs	130.903	22.082	-	152.985	168.000	n.v.t.	n.v.t.
Dhr. M van Elteren*	-	-	-	-	-	n.v.t.	n.v.t.
<b>2021</b>							
Dhr. W.W. Roelofs	114.397	21.709	-	136.106	163.000	n.v.t.	n.v.t.

\* Dhr van Elteren is om niet werkzaam voor KPOA

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

## Vermelding alle interimbestuurders

In 2022 is geen gebruik gemaakt van interimbestuurders.



## Vermelding alle toezichthouders

Functie	Voorzitter	Naam	Aanvang functie	Einde functie	Totale bezoldiging	Individueel bezoldigingsmaximum
<b>2022</b>						
Voorzitter RvT	j	Mw. E.M. Schins-Derken	2020	01-08-2022	5.250	14.637
Voorzitter RvT	j	Mw. G.A. van Albada- Kuipers	2022	-	2.650	10.494
Lid RvT	n	Mw. M. Stroetinga	2018	-	5.250	16.800
Lid RvT	n	Mw. T.E. Siderius	2018	-	5.250	16.800
Lid RvT	n	Mw. G.A. van Albada- Kuipers	2020	01-08-2022	3.500	9.758
Lid RvT	n	Mw. E.D. Khouw	2020	-	5.250	16.800
Lid RvT	n	Dhr. J.F. Vermeulen	2020	-	5.250	16.800
Lid RvT	n	Mw. C.M. Bonekamp	2022	-	1.535	4.925
Lid RvT	n	Dhr. J. van Ebbenhorst Tengbergen	2022	-	1.535	4.925
<b>2020</b>						
Voorzitter RvT	j	Mw. E.M. Schins-Derken	2020	-	7.900	24.450
Lid RvT	n	Mw. M. Stroetinga	2018	-	5.250	16.300
Lid RvT	n	Mw. T.E. Siderius	2018	-	5.250	16.300
Lid RvT	n	Mw. G.A. van Albada- Kuipers	2020	-	5.250	16.300
Lid RvT	n	Mw. E.D. Khouw	2020	-	5.250	16.300
Lid RvT	n	Dhr. J.F. Vermeulen	2020	-	5.250	16.300

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 februari en juni en november.

### Gegevens bij overschrijding toepasselijke norm

In 2022 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 circa € 68.700 per jaar en wordt jaarlijks geïndexeerd, met een maximum van 2 procent, voor het eerst berekend per 1 januari 2015. Tevens is KPOA jaarlijks servicekosten verschuldigd, circa € 34.700 per jaar op voorschotbasis exclusief BTW.

### Dienstverlening ICT

In 2015 is een overeenkomst met Heutink ICT getekend voor het leveren van diensten ICT inclusief het beschikbaar stellen van apparatuur. De overeenkomst kent een looptijd van 28 mei 2015 tot en met 27 mei 2022. Deze overeenkomst is in 2022 omgezet van een leasecontract naar een service contract. De jaarlijkse verplichting bedroeg circa € 390.000 inclusief BTW. Vanaf 2023 betreft dit een jaarlijks bedrag van circa € 106.000.

## 5.14 Voorstel resultaatbestemming

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

	Realisatie 2022	Realisatie 2021
Mutatie algemene reserve	(56.699)	897.036
Mutatie bestemmingsreserve NPO-middelen (publiek)	670.510	993.493
Mutatie reserve KPOA (privaat)	4.639	-
Mutatie reserve SDV (privaat)	(197)	(5.209)
<b>Netto jaarresultaat</b>	<b>618.253</b>	<b>1.885.320</b>

## 5.15 Gebeurtenissen na balansdatum

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

## 5.17 Ondertekening College van Bestuur

Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.  
Amersfoort, 29 juni 2023

---

Dhr. W.W. Roelofs  
Voorzitter College van Bestuur

---

## 5.18 Ondertekening Raad van Toezicht

Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.  
Amersfoort, 29 juni 2023

---

Mw. Iet (G.A.) van Albada- Kuipers  
Voorzitter Raad van Toezicht

---

Mw. Caroline Bonekamp  
Lid / vicevoorzitter Raad van Toezicht

---

Mw. Esthrella (E.D.) Khouw  
Lid Raad van Toezicht

---

Dhr. Jos (J.F.) Vermeulen  
Lid Raad van Toezicht

---

Mw. Tjitske (T.E.) Siderius  
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	Saskia Oostingh
E-mailadres	<a href="mailto:s.oostingh@kpoa.nl">s.oostingh@kpoa.nl</a>

### 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



Leidse Schouw 2  
2408 AE Alphen aan den Rijn

T (0172) 55 40 06  
alphenaandenrijn@vanreeacc.nl  
www.vanreeacc.nl  
KvK nr. 64599892

### Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

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

### Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

#### Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort en omgeving te Amersfoort gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort en omgeving op 31 december 2022 en van het resultaat over 2022 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2022 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 2022.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de geconsolideerde balans per 31 december 2022;
2. de geconsolideerde staat van baten en lasten over 2022; 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 2022 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

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

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

### **Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd**

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2022 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

### **Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie**

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 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 2022 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

### **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 2022. In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

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

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

#### **Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening**

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

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

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022, 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<sup>\*\*\*</sup>) gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

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

Barneveld, 30 juni 2023

**Van Ree Accountants**

{{stempel;ajvginkel@vanreeacc.nl}}

J.A. van Ginkel RA MSc





Katholiek Primair Onderwijs **Amersfoort**

Amsterdamseweg 41 | 3812 RP Amersfoort

033-2570645

info@kpoa.nl | www.kpoa.nl