

skoss

Bestuursverslag

2022



skoss

Stichting Katholiek Onderwijs
Soest-Soesterberg



Inhoud

Voorwoord	5
1. Het schoolbestuur	8
1.1 Profiel	10
1.2 Organisatie	14
2. Verantwoording van het beleid	22
2.1 Onderwijs & kwaliteit	24
2.2 Personeel & professionalisering	34
2.3 Huisvesting & facilitaire zaken	40
2.4 Financieel beleid	42
2.5 Continuïteitsparagraaf	46
3. Verantwoording van de financiën	48
3.1 Inleiding	49
<i>Risicoparagraaf</i>	49
3.2 Financiële kaders	51
3.3 Kengetallen	52
3.4 Normatief vermogen	55
3.5 Analyse financiële steun	56
3.6 Toelichting op de staat van baten en lasten	58
Bijlage 1: Jaarverslag RVT	78
Bijlage 2: Jaarverslag GMR	86



“We hebben ervoor gekozen om met KPOA een stap verder te gaan”

Voorwoord

Ieder kind mag er zijn. Dit motto hebben we bij de Stichting Katholiek Onderwijs Soest-Soesterberg (SKOSS) en onze basisscholen ook in 2022 weer voorop gesteld.

Het jaar 2022 stond in het teken van ontwikkeling. SKOSS heeft hierin mooie stappen gezet. Dit jaar hebben we kunnen bouwen. We hebben bijvoorbeeld ingezet op thema's als de profilering van SKOSS als werkgever, de verkenning van de bestuurlijke samenwerking met de Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o. (KPOA), het inrichten van interne audits op de scholen en de oprichting van leernetwerken.

Strategie 2021-2024

Na vorig jaar aandacht te hebben besteed aan de juiste formulering van de strategie, was er dit jaar voelbaar meer ruimte voor de uitwerking. We hebben gestuurd op de kwaliteit binnen de scholen. Het koersplan is daarmee van bovenschools naar de schoolleiders gegaan en nu naar de schoolteams. Zo druppelt het door in alle lagen van de organisatie.

COVID-19

In januari, februari en maart van dit jaar speelde COVID-19 een grote rol. Zo hadden de leerlingen een verlengde kerstvakantie en golden er veel beperkende maatregelen. We hadden te maken met afwezigheid van leerkrachten en leerlingen. Dit zorgde voor een onderbreking van het leerproces. Na maart werden de maatregelen versoepeld en konden we ons richten op het opnieuw verbinden van de leerlingen en leerkrachten. De inzet op sociaal-emotionele didactiek was dan ook groot.

De pandemie heeft ons ook kansen gebracht. Zo zijn we flexibeler geworden in het werken op afstand en zien we meer mogelijkheden in de flexibele inzet van medewerkers. Onderwijs op afstand is ingericht op alle scholen in Google Classroom en aan het einde van het schooljaar 2021-2022 zijn alle schoolresultaten gestegen. Een mooie ontwikkeling.

De keerzijde is dat we leven in een maatschappij die onder spanning staat. Zowel in economische als in politieke zin. We uiten onze zorgen hierover. Om ons steentje bij te dragen hebben wij ingezet op verbinding en samenwerking, mede door het inrichten van leernetwerken binnen SKOSS. Ook zijn ouders weer welkom in alle schoolgebouwen. Nu is het tijd om een slag te slaan in het voeren van de inhoudelijke dialoog met ouders.

Bestuurlijke samenwerking

Om de toekomstbestendigheid van SKOSS en de slagkracht van onze scholen te vergroten, zijn we op zoek naar goede partners voor bestuurlijke samenwerking. We hebben ervoor gekozen om met KPOA een stap verder te gaan. KPOA is een stichting met 16 basisscholen en 1 school voor speciaal onderwijs.

SKOSS en KPOA hebben de statutaire opdracht om in Amersfoort en omstreken en in Soest en Soesterberg het katholiek primair onderwijs te bevorderen en te versterken. Wij geloven erin dat dit het beste kan door intensief bestuurlijk samen te werken. Door als SKOSS en KPOA onze krachten te bundelen, worden wij een krachtigere onderwijsorganisatie en een aantrekkelijke werkgever.

Sinds 15 september is de samenwerking tussen KPOA en SKOSS officieel gemaakt en vormen we samen een personele unie. Dat betekent dat de twee organisaties gezamenlijk vallen onder de beide bestuurders van SKOSS en KPOA. Zo is naast Martijn van Elteren nu ook Winfried Roelofs bestuurder van SKOSS. In 5 ontwerpteams wordt gekeken in welke vorm de samenwerking het beste tot zijn recht komt.

De ontwerpteams buigen zich nu over de vormgeving en het in kaart brengen van kansen en uitdagingen op alle vlakken van de samenwerking. Deze samenwerking zal ook in het volgende jaar een belangrijk agendapunt zijn.

Profilering SKOSS

SKOSS heeft in 2022 een flinke investering gedaan in de profilering van de organisatie. Zo hebben we sinds juni 2022 een nieuwe huisstijl, inclusief nieuw logo en nieuwe borden

aan de gevels. Daarnaast investeren we in een online arbeidsmarktcampagne om personeel te werven en SKOSS als aantrekkelijke werkgever te positioneren. Secundaire arbeidsvoorwaarden als bovenschoolse scholing en fiscaal aantrekkelijke regelingen dragen bij aan deze uitstraling.

Leeswijzer

Wij nodigen iedereen uit om rustig verder te lezen in dit jaarverslag. Mocht er iets niet helemaal duidelijk zijn, spreek ons dan vooral even aan of stuur een e-mail via secretariaat@skoss.nl. Wij vertellen u graag meer.

In dit jaarverslag vertellen we wat we hebben gedaan het afgelopen jaar en waarom. Ook gaat het over de behaalde resultaten op onderwijskundig en financieel gebied. Het verslag bestaat uit twee onderdelen: het bestuursverslag en de jaarrekening.

In het bestuursverslag gaat het over de kwaliteit, het onderwijs, personele, financiële en materiële zaken. We kijken terug naar onze gestelde doelen en blikken vooruit. De jaarrekening is de financiële kant van SKOSS.

Rest ons nog om iedereen opnieuw te bedanken voor de plezierige samenwerking in 2022.

Wij wensen u veel leesplezier toe.



Martijn van Elteren en Winfried Roelofs
College van bestuur

1 | Het schoolbestuur





SKOSS biedt basisonderwijs aan **ongeveer 1.300 leerlingen** in Soest en Soesterberg. SKOSS heeft **6 scholen** voor basisonderwijs, waaronder **2 conceptscholen** (Dalton en Montessori).

Het college van bestuur (CvB) geeft leiding aan ongeveer **150 medewerkers**, waaronder:

- **5 directeuren**
- **2 duo-directeuren**
- **1 schoolleider in opleiding**
- **1 adjunct-directeur**
- **10 MT-leden**

Vanuit het Koersplan 2021-2024 en het daaruit voortvloeiende jaarplan worden de werkzaamheden uitgevoerd. Het CvB stuurt de schoolleiders aan en toetst de door hen opgestelde plannen aan het Koersplan, waarna vaststelling volgt.

Medewerkers van het bestuursbureau en administratief dienstverlener Preadyz ondersteunen het CvB en de scholen. Met elkaar staan wij voor kwalitatief goed onderwijs aan leerlingen in de leeftijd van 4 t/m 12 jaar.

1.1 | Profiel



vertrouwen



verbinden



vernieuwen



vakmanschap

Missie

De Stichting Katholiek Onderwijs Soest-Soesterberg (SKOSS) wil basisonderwijs bieden van hoogwaardige kwaliteit. Wij staan samen voor het verzorgen van eigentijds en toekomstgericht primair onderwijs dat bijdraagt aan het ontwikkelen van een eigen kompas en een waardevolle toekomst van leerlingen. ‘Samenwerken aan kwaliteit in een professioneel lerende organisatie’ is onze inhoudelijke koers.

Visie

SKOSS biedt een veilige en uitdagende leer- en werkomgeving voor leerlingen en professionals. Er is ruimte voor ontmoeting en iedereen wordt uitgedaagd om samen te werken aan een omgeving waarin iedereen zichzelf mag zijn en de ruimte krijgt om zich

optimaal te kunnen ontwikkelen. Binnen ons onderwijs richten we ons op een optimale voorbereiding van het kind voor de maatschappij rekening houdend met eenieders talenten en mogelijkheden.

Identiteit

SKOSS wil de visie en missie bereiken vanuit een eigentijdse invulling van de katholieke identiteit. Op onze scholen ontmoeten mensen met verschillende achtergronden elkaar. Het voeren van de dialoog over elkaars opvattingen en identiteit, geven zichtbaar inhoud aan burgerschapsvorming en de rol van religie. We willen de komende jaren nader invulling geven aan de wijze waarop we onze pedagogische visie en identiteit zichtbaar maken in verbinding met de strategische speerpunten. Daarnaast

gaan we het thema burgerschap nog verder uitwerken in een ontwerpteam.

Kernwaarden

Onze kernwaarden vertrouwen, verbinden, vernieuwen en vakmanschap vormen samen met de visie en missie de basis van ons handelen. Ze sturen ons gedrag en zijn richtinggevend, motiverend en samenbindend.

Onze kernwaarden als basis voor samen leren en werken zijn:

Vertrouwen is een basisbehoefte, voorwaardelijk voor het ontwikkelen van autonomie, versterken van de kwaliteiten van leerlingen en medewerkers en de groei van onderlinge verbondenheid. Vertrouwen gaat uit van het gegeven dat eenieder 'ertoe doet' en kan bijdragen. Het geeft ruimte en vraagt verantwoordelijkheid. Vertrouwen is kwetsbaar en niet vanzelfsprekend.

Verbinden met de ander doe je door te werken aan de relatie. Goed onderwijs hangt aan het verbinden met jezelf, met de ander en met de omgeving. Samen werken en leren door te leren van en met elkaar. De verbinding leggen tussen leerlingen, medewerkers, bestuursbureau en de scholen onderling.

Vernieuwen is het streven naar continu verbeteren in een cultuur waar leerlingen en professionals keuzes kunnen en mogen maken. Waar onderling de dialoog gevoerd wordt over welke kwaliteit we zichtbaar willen maken en op welke wijze we hier vorm aan willen geven. Dit versterkt de betrokkenheid en het eigenaarschap ten aanzien van ieders leerproces.

Vakmanschap en passie zijn nodig om de koers van de organisatie te realiseren. Wij ondersteunen onze professionals bij hun persoonlijke ontwikkeling en het versterken van hun vakmanschap, zodat zij kunnen voldoen aan de eisen van deze tijd, vitaal blijven en plezier hebben in hun werk. We kiezen voor een ontwikkelingsgerichte benadering die hen ruimte geeft om verantwoordelijkheid te leren nemen voor de ontwikkeling van hun eigen talenten en vakmanschap.

Iedereen in de organisatie werkt aan de eigen ambities en neemt initiatief om invloed uit te oefenen op het versterken van de kwaliteit van het onderwijsaanbod en de leeromgeving van leerlingen. De kwaliteit van de leraar heeft de grootste impact op het leren van leerlingen. Vooral op de terreinen didactiek, klassenmanagement en

sturing van leer- en ontwikkelprocessen is de invloed van de leraar groot. Onze onderwijsleerprocessen verbeteren wanneer leraren flexibel zijn in hun rolgeving en op basis van data-analyse, leerlijn en kennis, leerlingen actief betrekken bij het leren en het aanbod en de leeromgeving afstemmen op hun niveau, tempo en ambitie. Onze leraren dagen uit en instrueren, begeleiden, faciliteren en sturen waar nodig.

Strategisch beleidsplan

Met onze missie, visie en kernwaarden als vertrekpunt hebben we in het Koersplan 2021-2024 onze koers voor de komende periode vertaald in vier pijlers:

- Koers van SKOSS
- Lerende professional
- Kwaliteitscultuur
- Onderwijskwaliteit

Hieronder werken we de pijlers kort uit. Voor meer informatie kunt u kijken in het Koersplan 2021-2024, te vinden op skoss.nl/koersplan.

Koers van SKOSS

We versterken de ontwikkeling van:

- De kernwaarden
- De positionering en profilering
- De complete huisstijl
- SKOSS als label voor continu verbeteren van de onderwijskwaliteit en professionalisering
- Bestuurlijke samenwerking
- Toekomstgericht onderwijs
- Integrale kindcentra

Lerende professional

We versterken de ontwikkeling van:

- Het pedagogisch vakmanschap van lerende professionals
- Het persoonlijk leiderschap van de directeuren
- Een nieuw strategisch personeelsbeleid
- Het personeels- en professionaliseringsbeleid
- Alle scholen tot opleidingsscholen in samenwerking met de Hogeschool Utrecht
- Een flexibele schil

Kwaliteitscultuur

We versterken de ontwikkeling van:

- Het collectieve leerproces met 'Pedagogisch Tact' als onderlegger
- Samen werken aan kwaliteit met professionele leergemeenschappen, interne audits en collegiale visitaties
- Leidinggeven aan het leren
- Nog meer samenwerken met ouders

“Onze leraren dagen uit en instrueren, begeleiden, faciliteren en sturen waar nodig”

Onderwijskwaliteit

We versterken de ontwikkeling van:

- Het didactisch vakmanschap
- Effectief werken met harde en zachte data
- Normen boven het landelijk gemiddelde
- Het planmatig en cyclisch werken als basis voor continu verbeteren
- Het ontwerpen en hanteren van een bruikbaar dashboard

meebrengt. Ouders en leerlingen moeten daarvoor openstaan. Er mogen geen uitzonderingsposities op identiteit en/of achtergrond worden geclaimd.

In het geval dat een kind meer hulp nodig heeft en dat de ondersteuningsbehoeften van een leerling de begeleidingscapaciteit en -mogelijkheden van de school overstijgen, gaan we met ouders en SWV de Eem in overleg over Passend Onderwijs.

Toegankelijkheid en toelating

Wat bij SKOSS voorop staat is dat alle kinderen welkom zijn, ongeacht achtergrond. Er is op alle scholen van SKOSS aandacht voor de katholieke identiteit. Ook handelen we naar de normen en waarden die de katholieke identiteit met zich

Een aantal van onze scholen heeft te maken met capaciteitsgebrek. Uitbreiden met extra leerlingen is dan niet mogelijk. We zijn onder andere met de gemeente in overleg over wat we hieraan kunnen doen.

1.2 | Organisatie

Contactgegevens

Naam	Katholiek Onderwijs Soest-Soesterberg (SKOSS)
Bestuursnummer	65430
Adres	Oostergracht 42, 3763 LZ Soest
Telefoonnummer	035 - 62 11 530
E-mail	secretariaat@skoss.nl
Website	skoss.nl

Bestuur

Tot 15 september 2022

Naam	Martijn van Elteren
Functie	voorzitter college van bestuur
Nevenfunctie	Lid commissie van toezicht SWV de Eem (bezoldigd, vergoeding gaat naar SKOSS)

Vanaf 15 september 2022: SKOSS en KPOA vormen een personele unie.

Naam	Winfried Roelofs
Functie	voorzitter college van bestuur
Nevenfunctie	Bestuursvoorzitter Samenfoort PO Huisvesting Coöperatie U.A. (onbezoldigd)

Naam Martijn van Elteren
Functie voorzitter college van bestuur
Nevenfunctie Lid commissie van toezicht SWV de Eem
 (bezoldigd, vergoeding gaat naar SKOSS)

Naam Brigitte Visser
Functie bestuurssecretaris SKOSS
Nevenfunctie Geen

Scholen

Daltonschool De Driesprong
driesprong-soest.nl



Kindcentrum De Wegwijzer
wegwijzersoest.nl



Kindcentrum De Achtbaan
deachtbaansoest.nl



Montessorischool Soest
rkmontessori-soest.nl



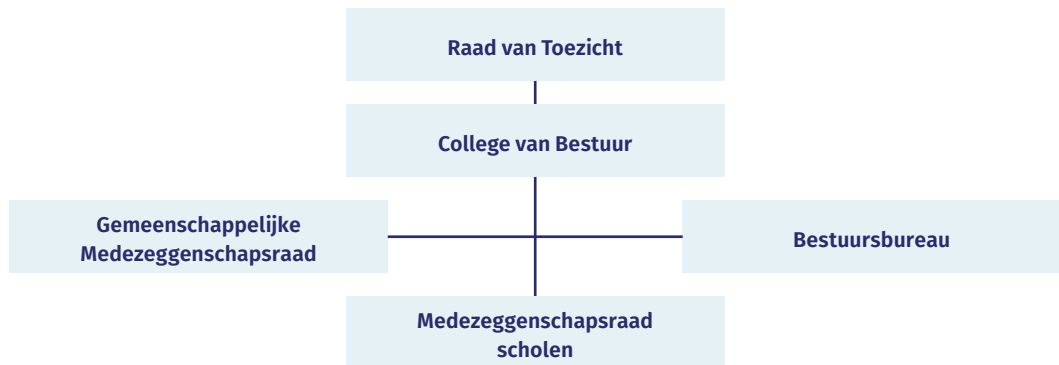
Ludgerusschool
ludgerusschool.com



St. Carolusschool
st-carolusschool.nl



Organisatiestructuur



De gemeenschappelijke medezeggenschap

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) bestaat uit drie ouders en drie medewerkers. Daarmee zijn meerdere scholen in de GMR vertegenwoordigd en is ook het advies- en instemmingsrecht evenwichtig verdeeld en geborgd. De GMR wordt secretariaal ondersteund door een van de administratieve medewerkers van onze scholen.

Het jaarverslag van de GMR vindt u in de bijlage.

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Er is regelmatig contact met diverse partij- en in de regio en daarbuiten. Hieronder volgt een korte opsomming. Mocht u meer

willen weten over de samenwerking met een specifieke partij of organisatie, neem dan vooral contact op via secretariaat@skoss.nl.

SWV de Eem

Het samenwerkingsverband voor Passend Onderwijs SWV de Eem is een vereniging van 30 samenwerkende schoolbesturen van ruim 130 scholen.

Een van de aandachtspunten van SWV de Eem is het streven naar een meer inclusieve onderwijssamenleving, waarin kinderen zoveel mogelijk in hun eigen wijk of eigen dorp naar school kunnen. We willen onderwijs en zorg zo verbinden dat als een kind iets extra's nodig heeft, het kind bij één en hetzelfde loket terecht kan.

De professionele leergemeenschap (PLG) Hoogbegaafden is actief en er is een dek-kend netwerk voor HB-aanbod in Soest.

Gemeente Soest

De gemeente Soest heeft rond de 50.000 inwoners en 20 basisscholen. SKOSS wil de verbinding met het gemeentelijk beleid vergroten. Om onderwijs en opvang van 0 tot 16 jaar zo goed mogelijk te regelen, hebben we simpelweg de politiek nodig.

Binnen de gemeente Soest is een Lokale Educatieve Agenda (LEA) opgesteld en ondertekend. Gemeente en school-bestuurders zijn eigenaar van deze agenda. Vaste gesprekspartners aan de LEA-overlegtafel zijn het SWV de Eem en de houders van de voorscholen. Met de LEA wordt de samenwerking gestructureerd en wordt focus aangebracht in de gedeelde ambities voor de komende jaren.

Besturen

Naast samenwerking in SWV de Eem is SKOSS ook onderdeel van het POSS, het voormalig kernconvent (overleg besturen PO en voortgezet onderwijs in Soest). Hierin gaat het onder meer over de Taalklas, de zomerschool, de spreiding van scholen, de inzet van het jeugdteam en een plan van

aanpak en implementatie voor het regionaal aanbod Hoogbegaafdenonderwijs (HB).

Voortgezet onderwijs

Alle scholen van SKOSS onderhouden in verband met advisering en afstemming contact met meerdere scholen in het voortgezet onderwijs. Er is bestuurlijk contact met de enige middelbare school in Soest, het Griffland College.

Kinderdagverblijven, peuterspeelzalen en buitenschoolse opvang

We hebben contact met verschillende organisaties: Helden Opvang (tot juni 2021 K'nijntje & Zippies), Bink en Topkids. In 2021 is Bink een belangrijke partner geworden als het gaat om de verbinding tussen opvang en onderwijs. Er worden verschillende inhoudelijke workshops gehouden om te komen tot een pedagogisch klimaat.

Helden Opvang verzorgt binnen drie scholen de opvang. In 2022 zijn ook hier de gesprekken gestart om meer te komen tot een verdergaande samenwerking en duidelijke doorgaande lijnen. In Soesterberg werken we samen met Topkids. Zij realiseren een BSO en een peuterschool. De samenwerking met de St Carolusschool is goed en zal verder groeien in de komende jaren.

Kindcentrum (KC)

In 2022 vonden er verkennende gesprekken plaats tussen De Driesprong en Bink Kinderopvang. De Ludgerusschool en Bink Kinderopvang zijn begonnen aan hun implementatietraject. Samen met De Wegwijzer en De Achtbaan beschikt SKOSS daarmee dan over 4 kindcentra.

Ouders

Ouders en verzorgers van leerlingen zien we als belangrijke partners in het leerproces van kinderen. Samen met hen zorgen we ervoor dat kinderen gelukkig zijn en zich optimaal ontwikkelen.

Leerlingen

We bereiden leerlingen voor op een goede plek in de maatschappij. We geloven erin dat kinderen zich optimaal ontwikkelen als ze zich gelukkig en veilig voelen.

Medewerkers

We zien de medewerkers centraal staan in onze scholen. Er wordt ingezet op een kwalitatieve medewerker die elke dag het beste uit leerlingen haalt en/of investeert in het verbeteren van het onderwijs stichtingsbreed.

Jeugdzorg

De grenzen tussen onderwijs en zorg vervagen. Daarom werken we samen met de wijkteams aan een betere implementatie. Onderwijs en zorg trekken meer samen op als het gaat om het begeleiden van een gezin zowel thuis als op school.

Diversen

De directeuren en adjunct-directeuren van de basisscholen van SKOSS zijn allemaal geregistreerd in het register directeur onderwijs (RDO). Zij onderhouden contacten met collega-directeuren elders in Nederland.

Het bestuur van SKOSS is lid van de vereniging voor katholiek en christelijk onderwijs Verus en aangesloten bij de PO-Raad, de sectororganisatie voor het primair onderwijs (PO).

De raad van toezicht van SKOSS is aangesloten bij de landelijke vereniging voor toezichthouders VTOI-NVTK. De GMR volgt regelmatig nascholing bij werknemersorganisatie CNV.

Klachtenbehandeling vanuit vertrouwenspersoon

In 2022 is een vervolgstap gezet in het opzetten en inrichten van een SKOSS-breed uniform en professioneel vertrouwensnetwerk. De functienaam van de interne contactpersoon is gewijzigd in contact vertrouwenspersoon. Ook is er een leerteam van contact vertrouwenspersonen gevormd.

Als extern vertrouwenspersoon heeft Laurina Geluk-van Amerongen bijgedragen aan het aanpassen van documenten, zoals de klachtenregeling, de meldcode en gedragscode. Ook is het contract voor de contact vertrouwenspersonen op de scholen aangepast.

Het klachtenbeleid is te vinden op skoss.nl/klachtenregeling.

Meldingen en klachten bij vertrouwenspersoon

Extern vertrouwenspersoon Laurina Geluk-van Amerongen is het afgelopen jaar benaderd door ouders, leerkrachten en directies.

In 2022 zijn er 2 klachten geweest, waarvan 1 via de landelijke klachtencommissie is

gelopen. Beide klachten zijn afgehandeld.

Er zijn 7 meldingen geweest. Alle meldingen zijn afgehandeld.

De werkzaamheden van de extern vertrouwenspersoon bestonden uit:

- Het begeleiden van een klacht
- Ontvangen van meldingen en het begeleiden van de melders
- Het doorverwijzen van melders
- Inwinnen van informatie
- Voorlichting en verstrekken van informatie

Juridische structuur

Stichting Katholiek Onderwijs Soest-Soesterberg is een stichting en opgericht op 17 januari 1969 en ingeschreven bij de Kamer van Koophandel Gooi-, Eem- en Flevoland onder dossiernummer 41188573. Sinds 15 september 2022 vormt SKOSS een personele unie samen met KPOA. Beide partijen hebben op 12 september 2022 een overeenkomst hiervoor ondertekend. Deze is in te zien bij het secretariaat van SKOSS.

Governance

Er is sprake van een personele unie sinds 15 september 2022. Binnen deze unie

bestaat de raad van toezicht van SKOSS uit 7 personen. Dezelfde personen vormen ook de raad van toezicht van KPOA. Datzelfde geldt voor het college van bestuur.

Lees meer over de raad van toezicht in hun eigen jaarverslag in de bijlage.

Funcitiescheiding

Volgens de Code Goed Bestuur van de PO-Raad zijn organisaties voor primair onderwijs verplicht om de functies van bestuur en intern toezicht te scheiden. Bij SKOSS is sinds 1 augustus 2020 sprake van een organieke scheiding (two-tier).

Code Goed Bestuur

In de Code Goed Bestuur zijn ook de basisprincipes vastgelegd rond professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs. SKOSS handhaaft deze code. Er wordt op geen enkel punt afgeweken van de code. SKOSS beschikt over een integriteitscode en klokkenluidersregeling. Het managementstatuut van SKOSS wordt herijkt naar aanleiding van de uitkomsten van de bestuurlijke samenwerking.





2 | Verantwoording van het beleid





In dit hoofdstuk bekijken we welke **doelen** we hebben gesteld voor 2022 en of die behaald zijn. We kijken hierbij naar de volgende beleidsterreinen:

- **Onderwijs & kwaliteit**
- **Personeel & professionalisering**
- **Huisvesting & facilitaire zaken**
- **Financieel beleid**

In het laatste deel van dit hoofdstuk kijken we naar het beleid rond **risico's** en **risicobeheersing**.

Om onze doelen te realiseren is op onderdelen samenwerking gerealiseerd binnen de staf en werken de beleidsmedewerkers personeel, onderwijs & kwaliteit, ICT & innovatie, de bovenschools schoolopleider en de bovenschools adviseur hoogbegaafdheid samen.

2.1 | Onderwijs & kwaliteit

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

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

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

Om aan de strategisch geformuleerde organisatiedoelstellingen te werken, wordt met bovenschoolse, professionele leerteams

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

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

Kwaliteitscyclus

Om zicht te houden en te werken aan de onderwijskwaliteit maken we gebruik van de kwaliteitscirkel van Deming, ook wel de PDCA-cyclus genoemd. Dit betekent dat er een beschrijving is van het gewenste meetbare of merkbare resultaat, de daartoe te ondernemen acties, wijze van monitoring en

van de manier waarop gemeten wordt of het resultaat is bereikt.

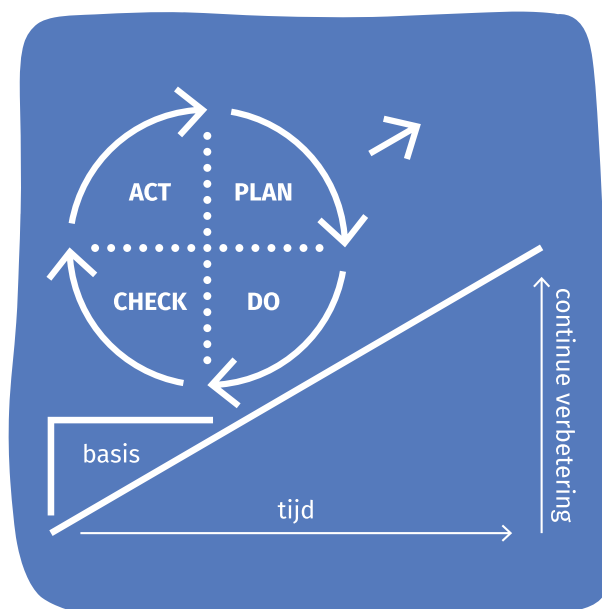
SKOSS bezoekt vier keer per jaar alle scholen en volgt daarbij PDCA:

Plan Formuleren van SMART-doelstellingen.

Do Ervaren hoe het gaat, ook tijdens lessen. In gesprek met ouders, collega's en leerlingen.

Check Bekijken van de resultaten van de leeropbrengsten, tevredenheidsonderzoeken en gesprekken.

Act Bekijken welke doelen bereikt zijn en welke we meenemen naar het nieuwe schooljaar.



Doelen en resultaten

De volgende kleurcodes worden gebruikt om de status van de gestelde doelen en beleidsvoornemens weer te geven:

Groen Doel is gehaald

Blaauw Proces loopt nog

Oranje Doel is of wordt niet gehaald

Meer informatie over onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg vindt u in het document *Sturen op kwaliteit*.

Dit document is te vinden op

skoss.nl/kwaliteitsdocument.

Kwaliteitscultuur

Het collectieve leerproces voor alle professionals van SKOSS waarbij ‘Pedagogisch Tact’ de belangrijkste onderlegger is voor ons handelen.

Doel/beleidsvoornemen	Status
Alle professionals binnen SKOSS zijn opgeleid volgens de principes van ‘Pedagogisch Tact’ onder leiding van Marcel van Herpen van het Centrum Pedagogisch Contact (CPC).	

Samen werken aan kwaliteit. Samen leren, leren op en tussen alle lagen van de organisatie als motor achter schoolontwikkeling, wordt gestimuleerd.

Doel/beleidsvoornemen	Status
SKOSS investeert in een auditorentraining. Zo worden onze professionals opgeleid om met elkaar de kwaliteit op de scholen te vergroten.	
De stafmedewerker onderwijs & kwaliteit beschrijft processen die binnen de stichting aanwezig zijn, zoals interne audits, op kwaliteitskaarten.	

Leidinggeven aan het leren van professionals en leerlingen door het versterken van reflectie, kennisdeling en van feedback naar feedforward.

Doel/beleidsvoornemen	Status
SKOSS werkt met bovenschoolse leerteams (personeel, onderwijs & kwaliteit en koers) die vanuit gezamenlijke expertise planmatig en cyclisch werken (PDCA) aan het realiseren van de doelen uit het jaarplan. We stimuleren het leren en ontwikkelen binnen de organisatie. De zogenaamde onderzoekende houding.	
De medewerkers van het bestuursbureau maken de beweging van een uitvoerende naar een participerende en procesbegeleidende rol.	
SKOSS onderhoudt en start relevante leernetwerken. Binnen de leernetwerken ICT, IB en de op te richten leernetwerken schoolopleiders en MT-leden, worden ervaringen uitgewisseld. Er wordt met behulp van theorie samen gereflecteerd op de eigen werkpraktijk.	
Leerteams en leernetwerken doen jaarlijks verslag over hun leer- en werkproces en geven advies aan het managementoverleg over mogelijke keuzes bij het vaststellen van doelen voor 2023-2024.	

Onderwijscultuur

Het didactisch vakmanschap van lerende professionals in relatie tot onze ambities.

Doel/beleidsvoornemen	Status
Alle scholen hebben de ambitie en een plan geformuleerd voor 2023-2024 om hoog- en meerbegaafdenonderwijs en het handelen van leerkrachten hierin beter aan te laten sluiten bij de onderwijsbehoefte van de leerlingen.	

Effectief werken met harde en zachte data.

Doel/beleidsvoornemen	Status
Scholen weten welke data door wie worden verzameld, geanalyseerd en geïnterpreteerd in relatie tot het bijstellen van doelen.	

Het planmatig en cyclisch werken als basis voor het continu verbeteren van het leren en de leeromgeving van leerlingen en professionals.

Doel/beleidsvoornemen	Status
De schoolteams hanteren de principes van planmatig en cyclisch werken (PDCA).	
De schoolteams zijn voldoende opgeleid om het planmatig en cyclisch werken vorm en inhoud te geven.	

Toekomstgericht onderwijs

Binnen SKOSS werken we aan toekomstgericht onderwijs. Hiervoor is het van belang dat medewerkers en leerlingen beschikken over de juiste kennis en kunde rondom 21e-eeuwse vaardigheden, zoals mediawijsheid en softwaregebruik. Binnen het scholingsaanbod van SKOSS is er ruimte voor de ontwikkeling hiervan. De infrastructuur binnen de scholen moet hiervoor ook op de juiste manier ingericht zijn.

Het versterken van de ICT-vaardigheden en ICT-kennis van de medewerkers.

Doel/beleidsvoornemen	Status
Alle medewerkers hebben minimaal één cursus afgerond uit het bovenschools e-learning aanbod om hun digitale vaardigheden te versterken.	

Toekomstgericht visie vormgeven voor het onderwijs binnen de scholen.

Doel/beleidsvoornemen	Status
Alle scholen inventariseren de huidige doelen omtrent digitale geletterdheid en schrijven een plan waarin ze de ambities en doelen beschrijven.	
Er is een organisatiebrede visie geformuleerd binnen SKOSS op het gebied van digitale geletterdheid van medewerkers en leerlingen.	

Overige ontwikkelingen

COVID-19 had tot maart 2022 nog een grote impact op onderwijs en kwaliteit.

We hebben incidentele, financiële middelen ontvangen om de impact van de pandemie te reduceren en leervertraging zoveel mogelijk weg te werken. Met dit geld hebben we onder meer extra professionals ingezet, extra handen voor de klas. Daarnaast hebben we extra leermethodes ingezet, ook op sociaal-emotioneel vlak, zoals het Rots en Water-programma. Tot slot hebben we ingezet op het versterken van het pedagogisch klimaat en vakmanschap.

Organisatiebreed is begin 2022 besloten om

het primaire proces voorrang te geven.

Dat wil zeggen dat de focus op de scholen op de voortgang van het onderwijs lag. De scholen hebben hierin zelf keuzes gemaakt op basis van prioriteiten en haalbaarheid. Ditzelfde geldt voor de doelen op stichtingsniveau. We hebben meer tijd genomen om deze doelen zorgvuldig te realiseren.

In 2022 hebben we te maken gekregen met de gevolgen van de oorlog in Oekraïne. Vluchtelingen vestigden zich ook in de gemeente Soest. Binnen de gemeente is er vanuit het Platform Onderwijs Soest en Soesterberg (POSS) samen aan gewerkt om het onderwijs aan deze leerlingen

vorm te geven. Er is voor deze specifieke groep leerlingen een taalklas ingericht. Na de zomervakantie zijn de leerlingen in de kleuterleeftijd ingestroomd in het regulier onderwijs. Leerlingen van de groepen 3 t/m 7 stromen na een jaar in de taalklas, bij voldoende kennis van de Nederlandse taal, door in het regulier onderwijs. Dit betreft dan de school die het dichtst bij het woonadres van de leerling is.

Toekomstige ontwikkelingen

Door de intensivering van de bestuurlijke samenwerking met KPOA wordt er stapsgewijs meer gebruikgemaakt van elkaars talenten. De ontwerpteams buigen zich over de inrichting van nieuwe processen, ook op het gebied van kwaliteit. De eerste stappen zijn hierin zichtbaar. Zo maken we bijvoorbeeld al gebruik van elkaars professionaliseringsaanbod. In de toekomst zullen de voordelen van de samenwerking nog meer zichtbaar worden.

SKOSS en KPOA hebben de maatschappelijke taak aandacht te besteden aan burgerschap en innovatie. Om dit vorm te geven zal er een leerteam worden ingericht. Zij zullen naar aanleiding van een eerste inventarisatie een plan en visie ontwikkelen in 2023.

Het leerteam kwaliteit zal zich het komende jaar bezighouden met het verder uitwerken van de inzet van de interne auditoren.

Op deze manier verwachten we meer inzicht te krijgen in de sturing op kwaliteit binnen de verschillende scholen. Daarnaast buigt het leerteam zich over de vraag hoe we van onze organisatie een onderzoekende en lerende organisatie maken. Dit willen we op alle lagen van de organisatie bereiken; van schoolleiders, tot teams, tot kinderen.

Onderwijsresultaten

In 2022 is op alle scholen van SKOSS de centrale eindtoets afgenomen. Elke school heeft een eigen keuze gemaakt in de papieren of de digitale afname van de eindtoets. Alle scholen van SKOSS scoren boven de ondergrens van de inspectie. Op scholenopdekaart.nl kunt u de onderwijsresultaten van al onze en ook andere scholen bekijken. Intern werken we met een bestuursrapportage die tweemaal per jaar wordt opgesteld en besproken met de GMR, het MO en de RVT.

De tussenresultaten laten op alle scholen eind 2021-2022 een groei zien. In schooljaar 2021-2022 werden de behaalde resultaten vergeleken met het landelijk gemiddelde. Vanaf schooljaar 2022-2023 vergelijken we

de behaalde resultaten met de resultaten van scholen met een vergelijkbare populatie. Doordat er wordt vergeleken met het landelijk gemiddelde behalen sommige scholen de streefnormen niet.

Internationalisering

In 2022 maakt SKOSS onderdeel uit van de Erasmus+ accreditatie van KPOA. Deze accreditatie zorgt ervoor dat SKOSS en KPOA 7 jaar in staat gesteld worden de internationale uitwisseling te kunnen inzetten op de thema's Jonge Kind, Leiderschap en Diversiteit & Inclusie. Dat betekent concreet dat medewerkers de kans krijgen om een kijkje te nemen op scholen in het buitenland om te zien en horen hoe zij daar invulling geven aan genoemde thema's.

Onderzoek

Er is geen beleid op het thema onderzoek.

Inspectie

Er is in 2022 geen inspectiebezoek geweest. Wel is er op basis van de jaarlijkse prestatie- en risicoanalyse een gesprek gevoerd. Hierbij heeft de inspectie aangegeven dat op dit moment alle scholen binnen de norm presteren. Er is ook aangegeven dat de score van rekenen op referentieniveau 2F goed gemonitord moet worden. De lande-

lijke, dalende trend is ook bij onze scholen zichtbaar. Bovenschools wordt het professionaliseringsaanbod aangepast en is er extra aandacht voor professionalisering op het gebied van effectieve rekeninstructie en differentiatie in het rekenaanbod.

SKOSS vindt het belangrijk om van elkaar te leren. Op alle scholen is een interne audit uitgevoerd onder leiding van Expertis Onderwijsadviseurs. Scholen hebben op basis hiervan een rapport ontvangen.

De interne audits hebben geen beoordelend karakter. De insteek is om de stand van zaken in kaart brengen. Waar liggen de kwaliteiten van de school en waar liggen nog verbeterpunten? Het vervolg hiervan wordt verder uitgewerkt door het leerteam kwaliteit.

Visitatie

Er is geen bestuurlijke visitatie geweest in 2022.

Passend onderwijs

In 2022 is er een extra voorziening voor meerbegaafde leerlingen bijgekomen in de vorm van een plusgroep, de Verrekijker, voor leerlingen uit Soesterberg. Deze is tot stand gekomen vanuit een intensieve

samenwerking tussen alle schoolbesturen in de gemeente Soest.

Vanaf najaar 2022 is het aanbod in de regio uitgebreid met een masterclass voor leerlingen uit groep 8 die behoefte hebben aan meer verrijking. Deze masterclass vindt plaats op het Griffland College.

In 2023 vindt er een verkenning plaats om het aanbod voor passend onderwijs uit te breiden in Soesterberg. Er wordt in dit project vooral gewerkt aan praktische vaardigheden en daarmee aangesloten op de talenten van deze kinderen. Het zogenaamde project Gloeilamp.

Kindcentrum De Wegwijzer ontvangt een schoolarrangement vanuit SWV de Eem om het aanbod beter aan te laten sluiten bij de ondersteuningsbehoeften van de leerlingen. Daarnaast zijn er op de andere scholen diverse groepsarrangementen en zijn er ook individuele arrangementen toegekend. Het merendeel van de arrangementen is toegekend op basis van leerstoornissen of gedragsproblemen.

Nationaal Programma Onderwijs

Scholen van SKOSS hebben het besteedbare budget van het Nationaal Programma

Onderwijs met name ingezet op interventies gericht op de sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling, effectievere inzet van het onderwijs, interventies gericht op faciliteiten en randvoorwaarden en inzet van personeel. Deze onderwerpen zijn gekozen uit de NPO menukaart die is opgesteld door het ministerie van OC&W. Hiervoor hebben de scholen de vereiste toestemming van hun MR gekregen.

Een deel van het budget (200 euro per leerling) is bovenschools ingezet. Dit budget is ingezet op interventies gericht op faciliteiten en randvoorwaarden. Daarbij is er specifiek ingezet op professionalisering van de medewerkers en tijdelijke uitbreiding van de bovenschoolse expertise (denk aan een HB-specialist). Bovenschools is er toestemming verkregen vanuit de GMR.

PNIL

Er is 16% van het NPO-budget besteed aan personeel niet in loondienst (PNIL).

Resultaten

Op de meeste scholen hebben de plannen een deel van de gewenste resultaten opgeleverd. De scholen hebben echter ook te maken gehad met afwezigheid. Van zowel leerlingen als leerkrachten, die in verband

met corona-gerelateerde klachten afwezig waren. Met als gevolg dat, daar waar men extra medewerkers had ingezet op extra ondersteuning, deze medewerkers vooral met het opvangen van deze uitval bezig zijn geweest. Dit maakt dat verschillende plannen een langere looptijd hebben gekregen om de uiteindelijke gewenste resultaten mogelijk te maken.

vakmanschap en sociaal-emotionele vaardigheidstrainingen. We zetten dit aanbod in voor de leerlingen, verzorgen trainingen voor de leerkrachten en werken bovenschols binnen een netwerk van interne contactpersonen.

Sociale veiligheid

Er is per school een veiligheidsbeleid.

Vanwege de personele unie en de mogelijke fusie, is er nog geen overkoepelend veiligheidsbeleid. Als dit proces is afgerond, zal dit op stichtingsniveau en per school (opnieuw) worden uitgewerkt en daarna worden opgenomen in de kwaliteitscyclus.

De schoolmonitoring wordt elk jaar uitgevraagd en bekeken. Waar nodig worden hier acties op ondernomen. Na afronding van het nieuwe veiligheidsbeleid zal ook de jaarlijkse rapportage van de vertrouwenspersonen gebruikt worden voor de evaluatie van het veiligheidsbeleid.

Voor het ondersteuningsaanbod voor sociale veiligheid maken we gebruik van diverse partijen om de veiligheid te vergroten. Denk hierbij aan systemisch werken, pedagogisch



2.2 | Personeel & professionalisering

SKOSS is lerend op alle lagen van de organisatie. Gezond en gelukkig leren en werken is belangrijk voor ons. Onze opdracht is om onze professionals te faciliteren, stimuleren en begeleiden in de ontwikkeling en uitvoering van hun vakmanschap.

Een van onze kernwaarden is verbinden. In het kader hiervan hebben we in 2022 met succes onderwijscafés georganiseerd. Van elke school zijn 1 of 2 medewerkers afgevaardigd. Zij kwamen samen met de bestuurder om vanuit de strategie van SKOSS te praten over diverse thema's. Er was ruimte om feedback te geven op wat er leeft op alle scholen en samen een gesprek hierover te voeren. En dat alles in een informele setting met een borrelplank erbij.

Doelen en resultaten

In 2022 had SKOSS een aantal doelen op het vlak van personeel & professionalisering. Hieronder geven we met een kleurcode per doel of beleidsvoornemen aan of het gehaald is, het proces nog loopt of dat het doel niet is of wordt gehaald.

De volgende kleurcodes worden gebruikt:

Groen Doel is gehaald

Blauw Proces loopt nog

Oranje Doel is of wordt niet gehaald

Vergroten aantrekkelijkheid SKOSS

Om de aantrekkelijkheid en verbondenheid met SKOSS te vergroten, zijn we op meerdere vlakken aan de slag gegaan. We zijn bijvoorbeeld actiever in de regio en zichtbaarder op het internet. Ook is er meer aandacht voor bestaand personeel door het geven van presentjes in tijden van corona en op feestdagen.

Doel/beleidsvoornemen	Status
Inhuren van een recruiter die onder meer op een zeer actieve manier personeel kan werven en contacten kan leggen met potentiële kandidaten. Ook hebben we een mooi ontwerp voor vacatureteksten en sociale media.	
Het afsluiten en aanbieden van een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering. Dit doel is afgerond met slechts twee medewerkers die niet deelnemen.	
Aanbieden van deelname aan FiscFree waarmee personeelsleden een groot aanbod hebben om bruto looncomponenten fiscaal aantrekkelijk uit te ruilen.	

Ontwikkeling functiebouwwerk

SKOSS ontwikkelt een functiebouwwerk waarin alle functies binnen SKOSS en de daarbij passende beloningen aan de hand van de gestelde normen van de CAO en de regels conform FUWA (functiebeschrijven en waarderen) zijn beschreven.

De lerarenfunctie(s) is/zijn in 2018 al vastgesteld conform de door de PO-Raad gepubliceerde functies. In najaar 2021 zijn de onderwijsondersteunende functies (onderwijsassistenten, conciërges en administratief medewerkers) vastgesteld en zijn medewerkers conform werkzaamheden en verantwoordelijkheden ingeschaald.

Doel/beleidsvoornemen	Status
Het zo nodig blijven ontwikkelen, passend bij de actualiteit, van het functieboek. Het functieboek is aangepast aan de CAO-ontwikkelingen van 2021.	
Het ontwikkelen van een beloningsbeleid om daarmee perspectief van medewerkers te vergroten.	

Terugdringen verzuim

SKOSS wil het verzuim terugdringen tot op of rond het landelijk gemiddelde in onze sector van 5,9% (bron: DUO verzuimkengetallen 2019 t/m 2021).

Het verzuimpercentage binnen SKOSS was hoog in 2021 en in het eerste halfjaar van 2022. Door het afronden van 4 langdurige verzuimdossiers is het gemiddelde verzuimpercentage in de eerste helft van schooljaar 2022/2023 6,2%.

Doel/beleidsvoornemen	Status
Bewust maken van de verzuimcijfers per kwartaal.	
Het 4x per jaar organiseren van een sociaal medisch team in aanwezigheid van bedrijfsarts, directeur en P&O om complexe casussen te verdiepen.	
Scholing verzorgen aan directeuren in het kader van Wet verbetering poortwachter.	

Visie op vitaliteitsbeleid

Het vitaliteitsbeleid treft alle medewerkers en alle leeftijdsklassen. Elke leeftijdsklasse heeft andere behoeften, zoals bijvoorbeeld het inzetten van duurzame inzetbaarheid of (betaald) ouderschapsverlof. SKOSS ontwikkelt een visie op vitaliteitsbeleid en onderzoekt mogelijkheden om de vitaliteit van medewerkers te beïnvloeden.

Doel/beleidsvoornemen	Status
In samenwerking met het Vervangingsfonds is er gewerkt aan het opstellen van een generatiepact. Deze zal in 2023 gereed zijn.	
Vitaliteitsbeleid en duurzame inzetbaarheid zal verder ontwikkeld worden.	

Het Vervangingsfonds heeft over 2022 financieel gunstig uitgepakt, met name door het plaatsen van formatie in de vervangingspool van het Vervangingsfonds. Hoewel er geluiden waren over het afschaffen van het Vervangingsfonds, loopt het tot op heden nog door en heeft SKOSS haar formatie in de pool uit kunnen breiden.

Gesprekkencyclus

SKOSS maakt gebruik van een gedigitaliseerd systeem ter ondersteuning van de gesprekkencyclus. De medewerker wordt uitgenodigd als ‘eigenaar’ van zijn of haar eigen cyclus en ontwikkeling en betreft collega’s en leidinggevende bewust als actor in zijn of haar leer- en ontwikkelproces.

Doel/beleidsvoornemen	Status
Binnen het leerteam onderzoeken we welke tool het best voldoet aan onze wensen. Digitaal organiseren is geen doel op zich, maar moet ondersteunend zijn. Het goede gesprek staat op één.	

Flexibele schil

Voor het opvangen van calamiteiten is een flexibele schil noodzakelijk. Hoewel aangesloten bij de PiO-invalpool, had SKOSS geen medewerkers in de flexibele schil. De arbeidsmarkt is er op dit moment ook niet naar.

Doel/beleidsvoornemen	Status
Het mede door aanpassingen in arbeidsvoorwaarden werven van minimaal 3 fte medewerkers in de flexibele schil.	

Visie op zij-instroom

SKOSS ontwikkelt een visie op zij-instroom. In februari 2022 is onze eerste zij-instromer gestart en in schooljaar 2022-2023 heeft SKOSS 4 zij-instromers en 3 flex deeltijd pabo-medewerkers. Door het ontwikkelde beleid en de goede begeleiding weten kandidaten ons, met tussenkomst van Transvita, goed te vinden. Transvita is een samenwerkingspartner die bemiddelt in de plaatsing van leerkrachten bij schoolbesturen. Zij nemen ook assessments af.

Doel/beleidsvoornemen	Status
Het werven en plaatsen van zij-instromers.	
Het ontwikkelen van beleid voor zij-instromers en flexibele pabo.	

Daarnaast hebben we binnen SKOSS ook onze eerste zij-instroom schoolopleider aangenomen.

Toekomstige ontwikkelingen

In het eerste halfjaar van 2023 en het daaropvolgende schooljaar gaan we verder met het ontwikkelen van duurzame inzetbaarheid. De CAO geeft daartoe al mogelijkheden met de duurzame inzetbaarheidsregeling, waarbij een medewerker 40 uur (naar rato) beschikbaar heeft. Vanaf de leeftijd van 57 jaar komt daar 130 uur (naar rato) bij. Deze uren kunnen ook ingezet worden voor verlof.

Binnen het leerteam personeel hebben we de eerste stappen gezet tot het ontwikkelen van een generatiepact. Dit is een regeling die – naast de regeling in de CAO – de oudere werknemer meer mogelijkheden geeft om, tegen inlevering van een deel van het salaris, minder te gaan werken. Voordeel hierbij is dat de pensioenopbouw 100% blijft doorlopen. Zoals het nu lijkt zal deze regeling per 1 augustus 2023 ingevoerd worden en open staan voor 16 medewerkers in de komende 2 schooljaren (t/m schooljaar 2024-2025).

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

NEr waren in 2022 geen ontwikkelingen met grote personele betekenis. Wat bij (sommige) collega's leeft, in zowel positieve

als negatieve zin, is de ontwikkeling van de personele unie, die wellicht gaat leiden tot een fusie. Daar waar sommige medewerkers het zien als een onzekerheid, zijn er ook collega's die het als een kans zien.

Uitkeringen na ontslag

Er waren in het afgelopen verslagjaar geen kosten in verband met een uitkering na ontslag. Werkloosheidskosten worden zoveel mogelijk voorkomen door met elkaar in gesprek te gaan of iemand te begeleiden naar ander werk. Deze situaties deden zich nagenoeg niet voor. In het verslagjaar is 1 medewerker middels een vaststellingsovereenkomst met ontslag gegaan, circa 2 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd. Deze werkloosheidskosten worden gedragen door het Participatiefonds.

Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Voor de begeleiding van een startende schoolleider is door SKOSS subsidie aangevraagd in 2022. Deze is gebruikt om de opleiding te bekostigen en een ervaren schoolleider als begeleider in te zetten.

Op stichtingsniveau hebben we een bovenscholss schoolopleider voor de begeleiding

van startende leerkrachten. Deze stuurt de praktijkbegeleiders binnen de scholen aan. Zij begeleiden de startende leerkrachten op hun opleidingsplek.

Strategisch personeelsbeleid

Het personeelsbeleid is afgestemd op de onderwijskundige doelen door ruim in te zetten op professionalisering en investeringen. Met name het lerarentekort is een grote uitdaging. Daarom wordt nu ook meer ingezet op het opleiden, binden en boeien van studenten en werknemers.

Alle instrumenten die worden ingezet, hebben de instemming van de GMR. Op voorhand worden zij ook al meegenomen in de ontwikkelingen en stappen die we nemen.

SKOSS wil breder inzetten op de aantrekkelijkheid van werken voor de stichting. We willen zij-instromers en flexibele pabo'ers aantrekken en een opleidingsstichting worden door studenten van de pabo op te leiden. Een bovenschoolse schoolopleider begeleidt de studenten in het leerproces. Hiermee willen we meer verbinding tussen de pabo en het werkveld creëren.

De folder Opleiden binnen SKOSS is te vinden op: skoss.nl/opleidingsdocument.

We hebben het budget voor nascholing en bijscholing verdubbeld, zodat al onze medewerkers zich kunnen blijven ontwikkelen. Ook hebben we hiervoor een gesprekken-cyclus opgezet om er achter te komen wat onze mensen willen en nodig hebben. Het personeelsbeleid wordt op schoolniveau afgestemd op de onderwijskundige visie en de opgaven waar de school voor staat. Aan bijvoorbeeld onze concept-scholen (Dalton en Montessori) worden daarom specifieke aanvullende opleidingseisen gesteld.

2.3 | Huisvesting & facilitaire zaken

Voor SKOSS vormen de schoolgebouwen en de schoolpleinen het visitekaartje voor huidige en potentiële ouders en leerlingen. SKOSS erkent de samenhang tussen een schoon, goed onderhouden gebouw en een plezierige werk- en leeromgeving. De gebouwen en de bijbehorende schoolpleinen voldoen aan de veiligheidseisen. We willen ze in de komende periode aanpassen aan de eisen van de moderne tijd. Hiervoor hebben we in 2021 een nieuw meerjaren onderhoudsplan (MJOP) opgesteld voor de komende 20 jaar voor alle gebouwen. De fysieke toegankelijkheid van de scholen voldoet aan de wettelijke normen.

Doelen en resultaten

In 2022 had SKOSS een aantal doelen op het vlak van huisvesting & facilitaire zaken. Hieronder geven we met een kleurcode per doel of beleidsvoornemen aan of het gehaald is, het proces nog loopt of dat het doel niet is of wordt gehaald.

De volgende kleurcodes worden gebruikt:

Groen Doel is gehaald

Blauw Proces loopt nog

Oranje Doel is of wordt niet gehaald

Doel/beleidsvoornemen	Status
Er is een vacature uitgezet om samen met KPOA een huisvestingsmedewerker te werven die verantwoordelijk wordt voor onderhoud en nieuwbouwprojecten van beide stichtingen.	Groen
Er is een start gemaakt met het onderzoek naar centrale inkoop voor alle scholen. Dit doel wordt meegenomen in het samenwerkingsproces met KPOA.	Blauw
Bij Kindcentrum de Achtbaan is gestart met de aanpak van achterstallig onderhouden de vergroting van de leefbaarheid en aantrekkelijkheid.	Blauw

Doel/beleidsvoornemen	Status
Er wordt een plan opgesteld voor het pand van de Ludgerusschool om achterstallig onderhoud aan te pakken om de leefbaarheid en aantrekkelijkheid te vergroten. Er is een businesscase vastgesteld door de gemeente, SKOSS en Bink met als budget 700.000 euro.	
Er vindt een onderzoek plaats naar het spreidingsbeleid binnen de gemeente Soest. Alle ouders van kinderen in de leeftijd van 0 t/m 7 jaar worden hierin gehoord. Aan de hand van de uitkomsten hiervan wordt de dialoog gevoerd.	
Onderzoek naar een groen schoolplein bij de St. Carolusschool in Soesterberg.	
Er vindt onderzoek plaats op verschillende plekken om de luchtkwaliteit te verbeteren.	

Toekomstige ontwikkelingen

De actualisatie van het Integraal HuisvestingsPlan (IHP) zal plaatsvinden in het jaar 2023 op gemeentelijk niveau. In dat jaar worden de scholen van SKOSS ook in de bouwvolgorde van de gemeente opgenomen. In 2022 is er een breed onderzoek geweest naar de wens van de ouders in Soest. Het definitieve rapport wordt in het voorjaar van 2023 verwacht en kan invloed hebben op de spreiding van de scholen. Tijdens dit proces zal SKOSS bestuurlijk actief participeren op gemeentelijk niveau met als doel een uitvoeringsplan op het gebied van huisvesting te genereren.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

In de huidige energiemarkt is het belang van duurzaam en maatschappelijk ondernemen nogmaals onderstreept. Voor alle panden

wordt onderzoek gedaan of er duurzame oplossingen zijn om het energiegebruik te verminderen. Bij De Driesprong worden de mogelijkheden voor zonnepanelen bekeken. Bij de verbouwingen op De Achtbaan en de Ludgerusschool wordt ook gekeken of er slimme oplossingen zijn om het energiegebruik te verminderen.

In het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen is er een mooie samenwerking ontstaan tussen SKOSS en de gemeente op de Ludgerusschool. De gemeente doet samen met SKOSS een investering in het gebouw om het te renoveren. Er ontstaat ook een ontmoetingsruimte voor wijkbewoners en zorginstellingen. Deze ontwikkeling past heel goed in de gedachte van het samen gebruiken van het beschikbare vastgoed.

2.4 | Financieel beleid

In 2021 is het Meerjarenbeleidsplan 2022-2025 opgesteld en vastgesteld. Onderwerpen uit dit beleidsplan zijn in voorgaande paragrafen en in het jaarverslag over 2021 besproken.

Doelen en resultaten

In 2022 had SKOSS een aantal doelen op het vlak van financieel beleid. Hieronder geven we met een kleurcode per doel of beleidsvoornemen aan of het gehaald is, het proces nog loopt of dat het doel niet is of wordt gehaald.

De volgende kleurcodes worden gebruikt:

Groen Doel is gehaald

Blauw Proces loopt nog

Oranje Doel is of wordt niet gehaald

Opstellen meerjarenbegroting

De meerjarenbegroting is een samenspel tussen het bestuur en de stakeholders. De basis wordt gevormd door de beleidsuitgangspunten in het strategisch meerjarenplan. Deze uitgangspunten worden ook vertaald in de schoolplannen, ICT-plannen en huisvestingsplannen. Jaarlijks wordt een bedrag begroot dat bestemd is voor de uitvoering van activiteiten vanuit het strategisch meerjarenplan die nog niet in beleid zijn omgezet. Hierdoor ontstaat de mogelijkheid om gedurende het jaar beleid te ontwikkelen en uit te voeren.

In de meerjarenbegroting is rekening gehouden met de geformuleerde doelstellingen, activiteitenplannen en de beleidskeuzes 2022, zoals deze zijn verwoord in het meerjarenbeleidsplan dat medio '22 is vastgesteld door de scholen en is vastgesteld door de RVT. Tevens is rekening gehouden met het meerjaren-investeringsplan, het onderhoudsplan en het bestuursformatieplan en de op schoolbasis gemaakte plannen voor geplande uitgaven voor het Nationaal Programma Onderwijs (NPO-gelden).

Toekomstige ontwikkelingen

Naast de begonnen verbouwingen van De Achtbaan en de Ludgerusschool, is in 2022 ook een start gemaakt met het onderzoek om te kijken of er een samenwerking opgestart kan worden met schoolbestuur KPOA uit Amersfoort.

Investeringsbeleid

In 2022 is er meer op ICT-apparatuur (digiborden, Chromebooks en verbindingen) ingezet, om elke school van goed basis-materiaal te voorzien. Ook zijn extra impulsen op scholen voor schoolpleinen, speel-lokalen en meubilair gerealiseerd.

Treasury

Het treasurybeleid is ondergeschikt en dienend aan de primaire doelstelling van SKOSS: het bieden van onderwijs van hoogwaardige kwaliteit. De doelstelling van het financieel beleid die hiervan kan worden afgeleid: het borgen van de financiële continuïteit van de organisatie. Deze doelstelling valt uiteen in het realiseren en borgen van:

- voldoende liquiditeit
- lage financieringskosten
- risicomijdende uitzettingen
- kosteneffectief betalingsverkeer
- het beheersen en bewaken van financiële risico's

SKOSS voldoet aan de Regeling Beleggen, lenen en derivaten OCW 2016, zoals ook opgenomen in het Treasurystatuut.

Liquiditeit

Per 31 december 2022 is de stand van de liquide middelen €2.242.900. Dit is een daling van €515.750 ten opzichte van 2021. Om de liquiditeit van onze organisatie in beeld te hebben, is een meerjarenprognose voor een periode van vier jaar opgesteld (2022-2025). Deze prognose maakt deel uit van de meerjarenbegroting 2022-2025 en is voorgelegd aan en vastgesteld door de raad van toezicht.

Lage financieringskosten

SKOSS maakte in 2022 net als voorgaande jaren geen gebruik van een geldlening.

Risicomijdende uitzettingen

In 2022 zijn net als in voorgaande jaren geen beleggingen aangegaan. Ook zijn er geen derivaten.

Kosteneffectief betalingsverkeer

Het betalingsverkeer was ingericht bij Rabobank, ING, ABN AMRO en Bunq. In 2022 zijn ook de laatste overbodige bankrekeningen opgeheven en is het doel alle geldstromen alleen via de nieuwe hoofdbankrekening bij

de Rabobank te laten lopen. De Bunq-rekening wordt voor het gemak nog aangehouden in verband met de betaalpassen die gekoppeld zijn aan de efficiënte Kas & Pasmodule.

Om heffingen van banken over saldi boven €100.000 (de zogenaamde negatieve rente) voor te zijn, is SKOSS overgegaan tot de regeling schatkistbankieren bij het ministerie van Financiën. Betalingsverkeer in de administratie verloopt sinds medio 2022 via de Rabobank en niet meer via de ABN-AMRO. De keuze om te switchen is gemaakt, omdat de Rabobank beter koppelingen kan leggen met het financiële systeem, waardoor handelingen geautomatiseerd kunnen verlopen en niet meer handmatig dienen te worden opgestart.

Het beheersen en bewaken van financiële risico's

Er was in 2022 geen sprake van financiële risico's door beleggingen of andere wijzen van financiering. Een jaarlijks aangepaste prognose in meerjarenperspectief beperkt het liquiditeitsrisico.

Het treasurybeleid is conform ons Treasurystatuut. Dit statuut is te vinden in het accountantsdossier.

Allocatie van middelen

Uitgangspunten verdeling middelen over de scholen

Het college van bestuur voert het beleid dat de door de overheid beschikbaar gestelde publieke middelen optimaal worden ingezet voor het primaire proces.

Besluitvorming

De besluitvorming over de allocatie van middelen is gekoppeld aan de vaststelling van de financiële begroting en de formatiebegroting. Bij de besluitvorming aangaande de financiële begroting en de formatiebegroting zijn betrokken:

- schoolleiders
- MR'en
- GMR
- college van bestuur
- raad van toezicht

De besluitvorming aangaande het schoolbudget is gekoppeld aan de financiële begroting, de personele inzet per school is gekoppeld aan de formatiebegroting.

Middelen verstrekt aan de scholen

Schoolbudget

Vergoeding voor alle materiële uitgaven die direct betrekking hebben op de uitgaven ten behoeve van leerlingen, inclusief ICT en culturele activiteiten.

Personeelsbudget

- Rijksvergoeding personele bekostiging
- Rijksvergoeding onderwijsachterstandenbeleid
- Rijksvergoeding Nationaal Programma Onderwijs
- Rijksvergoeding werkdrukmiddelen
- Gelden vanuit SWV de Eem

Middeleninzet bovenschools

- Scholing
- Administratie
- Communicatie
- Gebouwbeheer
- ICT (digiborden, wifi, beheer netwerk en digitale leeromgeving, software)

Kosten bestuurlijk apparaat

- Bestuursbureau medewerkers
€202.465,-
- Ondersteuning extern €138.000,-

Onderwijsachterstandenmiddelen

De rijksbijdrage voor onderwijsachterstandenmiddelen (OAB-middelen) wordt in de formatie toegekend aan de scholen waarvoor deze middelen worden ontvangen. De besluitvorming over de verdeling is tot stand gekomen na overleg tussen schoolleiders, medewerker P&O, de controller en het college van bestuur. De middelen worden alleen ingezet voor personele kosten en is met name ingezet in de extra aanstellingen van onderwijsassistenten. Hier is voor gekozen omdat dit de grootste kostenpost is en directe opbrengst voor leerlingen betekent.

In 2022 zijn de gelden onderwijsachterstandsmiddelen vooral besteed aan inzet van extra personeel om gesignaleerde achterstanden bij leerlingen weg te werken en te begeleiden.

2.5 | Continuïteitsparagraaf

In deze continuïteitsparagraaf wil SKOSS laten zien hoe we omgaan met de financiële gevolgen van het gevoerde en te voeren beleid.

We hebben in het volgende hoofdstuk berekend hoeveel leerlingen we de komende vier jaar kunnen verwachten. Ook is berekend hoeveel medewerkers we nodig hebben om aan deze leerlingen kwalitatief goed onderwijs te kunnen blijven bieden. In hoofdstuk 3.6 ziet u deze cijfers ook onderbouwd in de meerjarenbegroting 2023-2026.

Voor de rapportage van het toezicht-houdend orgaan verwijzen we naar het jaarverslag van de raad van toezicht in de bijlage.

Intern risicobeheersingssysteem

De interne beheersing van de processen en de risico's binnen de stichting is de verantwoordelijkheid van het college van bestuur. De raad van toezicht ziet hierop toe.

Het totale stelsel van functiescheidingen,

autorisaties en andere maatregelen en procedures ondersteunt de bestuurder bij het beheersen van de processen en de risico's.

Naast de inbedding van interne beheersing vanuit de lijn, vindt monitoring van het niveau van interne beheersing en de naleving ervan vanuit de directie plaats en vanuit de administratie-dienstverlener Preadyz, onder meer door het uitvoeren van onderzoeken op de naleving van maatregelen en procedures. De voorzitter van het college van bestuur, ondersteund door medewerkers van het bestuursbureau, bewaakt tevens de opvolging van de door de externe accountant en eventuele overige partijen gedane aanbevelingen op het gebied van interne beheersing en rapporteert hierover minimaal twee keer per jaar.

Het bestuur is van mening dat het gehele stelsel van het interne risicobeheersings- en controlesysteem bijdraagt aan het rechtmatig en doelmatig realiseren van de doelstellingen van de stichting.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

Het grootste financiële risico binnen onderwijsorganisaties wordt gevormd door een mismatch tussen de rijksbekostiging en de werkelijke personele lasten. Dit geldt ook voor onze organisatie. Een weloverwogen aanstellingsbeleid beperkt dit risico, maar staat tegelijk haaks op de noodzaak om nieuw personeel te zoeken en te binden.

Er ontstaat noodzaak voor de inzet en wellicht uitbreiding van het vaste personeelsbestand om in de benodigde vervangingsbehoefte te kunnen voorzien. Onduidelijk is op dit moment wat de gevolgen zijn van de nieuwe CAO primair onderwijs als het gaat om hoe om te gaan met vervanging in relatie tot de bekostigingsvoorwaarden van het vervangingsfonds. Dit kan leiden tot hogere personele uitgaven, waar geen bekostiging tegenover staat. Aan de andere kant is het tekort aan leerkrachten op de arbeidsmarkt een probleem dat direct invloed heeft op de kwaliteit van ons onderwijs.

zowel leerlingen als collega's flinke aanpassingen vereist. Verwacht wordt dat de financiële gevolgen overzichtelijk zijn.

De rijksoverheid continueert de bekostiging waardoor de salarissen aan medewerkers en vaste lasten kunnen worden betaald.

De impact van het coronavirus op de totale financiële positie beïnvloedt de continuïteit van de organisatie naar verwachting niet. We verwachten hierdoor geen liquiditeitsproblemen en geen significante impact op het exploitatieresultaat 2021.

Het Risicobeheersingsbeleid wordt in 2022 opgesteld.

3 | Verantwoording van de financiën



3.1 | Inleiding

Sinds de invoering van de lumpsum-financiering zijn de verantwoordelijkheden ten aanzien van de beheersing van zowel de personele als materiële kosten volledig bij het stichtingsbestuur komen te liggen. Om deze verantwoordelijkheid nu en in de toekomst te kunnen nemen, is een gezonde financiële situatie, evenals een goed werkende planning & control, van groot belang.

De verantwoordelijkheid voor het opstellen van de begroting ligt bij het bestuur van SKOSS. De raad van toezicht (RVT) keurt de begroting goed, na een positief advies van de auditcommissie. De realisatie van de begroting en de bewaking ervan is een taak van het college van bestuur. Deze rapporteert op geregelde tijden aan de auditcommissie van de RVT.

Met de administratief dienstverlener (Preadyz) zijn afspraken gemaakt over de periodieke levering van management-informatie. Na de maanden april en oktober worden managementrapportages opgeleverd met een eindejaarsprognose. Deze cijfers zijn voorzien van een analyse

en worden besproken met de raad van toezicht, zodat eventueel kan worden bijgestuurd.

Risicoparagraaf

De voor het voorjaar van 2022 beoogde risico-inventarisatie heeft niet plaatsgevonden. De gezonde financiële positie van SKOSS enerzijds en de reeds gedetecteerde risico's en genomen beheersingsmaatregelen anderzijds maakten een risico-inventarisatie niet opportuun:

- Risico van een plotselinge leerlingendaling per 1 februari 2022 heeft zich niet voorgedaan;
- Risico van sluiting van een school door onvoldoende onderwijsopbrengsten heeft zich niet voorgedaan bij de centrale eindtoets van 2022;
- Risico van negatieve impact bestuurlijke samenwerking heeft zich niet voorgedaan. Er is eerder sprake van een positieve impact door schaalvoordelen die zich al voordoen (o.a. wederzijds gebruik van elkaars

academies, gezamenlijke deelname aan internationale studiereizen);

- Uitwerking van het spreidingsbeleid van scholen Soest/Soesterberg heeft nog niet plaatsgevonden omdat het definitieve onderzoeksrapport nog moet worden vastgesteld;
- Risico van schade aan 1 van de schoolgebouwen wordt ondervangen door de lopende verzekeringen en de beveiliging rondom gebouwen;
- Risico van de vereenvoudiging van de bekostiging in 2023 en de jaren daarna was materieel van dien aard dat dit in de meerjarenbegroting goed is op te vangen. Niettemin hebben wij besloten in het voorjaar van 2023 een uitgebreide risico-inventarisatie uit te voeren op hetzelfde moment en met hetzelfde instrument als bij KPOA.



3.2 | Financiële kaders

Het bestuur heeft minimum- en streefwaarden van belangrijke financiële kengetallen vastgesteld. Elk jaar wordt in de begroting vastgesteld hoe de beschikbare middelen over de scholen en het management worden verdeeld. Bij de verantwoording van de middelen wordt een duidelijk onderscheid gemaakt tussen private en publieke gelden.

Er is sprake van een budgetverdeling waarbij de binnenkomende gelden met behulp van verdelingsregels worden gespreid over de diverse budgethouders. De verdelingsregels komen globaal op het volgende neer:

- Materiële lasten waarop de schoolleider invloed heeft, worden samen met de daaraan gekoppelde baten op schoolniveau beheerd.
- Loonkosten (en bijbehorende baten) worden bovenschools beheerd, waarbij de toedeling gemeten in fte's door de schooldirecteur worden gemonitord.
- De baten en lasten van de huisvesting worden bovenschools beheerd, evenals de baten en lasten voor gezamenlijke inspanningen.
- Een heel specifieke toewijzing van baten en lasten naar schoolniveau betreffen de werkdrummiddelen en het Nationaal Programma Onderwijs (NPO).

3.3 | Kengetallen

Binnen onze stichting zijn belangrijke grenswaarden van financiële kengetallen vastgesteld. Deze hebben vooral betrekking op kengetallen over de balanssituatie per 31 december van enig jaar. Hieronder staat een overzicht van de kengetallen voor

SKOSS over het jaar 2021 tot en met 2025. Daarin valt een licht stijgende trend op in alle kengetallen. Die wordt veroorzaakt door de te verwachten positieve resultaten in 2023 en verder.

Kengetallen	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Norm
1. Vermogensbeheer						
Solvabiliteit	80%	64%	64%	65%	67%	20%
Huisvestingsratio	7%	-1%	7%	8%	8%	< 10%
2. Budgetbeheer						
Rentabiliteit	-3,4%	-2,8%	7,3%	7,7%	7,7%	0%
Liquiditeit	3,57	1,84	1,45	1,75	2,00	> 1,0
3. Weerstandvermogen						
Weerstandvermogen	17%	13%	12%	14%	16%	10-40%

Beoordeling van het vermogensbeheer (balans)

3.3.1 Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft de verhouding aan tussen het eigen vermogen inclusief de voorzieningen en het totale vermogen en verschaft zo inzicht in de financieringsopbouw. Het geeft aan in hoeverre aan de verplichtingen op de langere termijn kan worden voldaan.

In de afgelopen jaren werd in het onderwijs veelal een percentage van 50% als eis gesteld. Door de eerder genoemde Commissie Don is de minimumeis op 20% gesteld. De stichting heeft zowel in 2021 als 2022 een ruim hogere solvabiliteit dan de hierboven genoemde percentages. Dit geeft aan dat de stichting ruim voldoende in staat is om aan haar verplichtingen te voldoen.

3.3.2 Weerstandsvermogen

Na de invoering van de lumpsumbekostiging heeft het stichtingsbestuur een grotere zeggenschap gekregen over de inzet van financiële middelen. Tegelijk zijn ook de risico's die onderwijsorganisaties lopen toegenomen. Door het bevoegd gezag is een globale risicoscan uitgevoerd waarop is besloten dat voor geconstateerde risico's en

eventuele restrisico's een minimale buffer aanwezig moet zijn. Een weerstandsvermogen tussen 10% en 40% wordt aanvaardbaar geacht. In 2022 komt de stichting uit op 13% en zit hierbij dus binnen de grenzen van het weerstandsvermogen.

3.3.3. Huisvestingsratio

De huisvestingsratio is de verhouding tussen de huisvestingslasten (inclusief de afschrijvingen gebouwen) en de totale lasten. De huisvestingsratio geeft het aandeel van de totale huisvestingslasten in verhouding tot de totale lasten weer.

Er wordt hierbij een maximum van 10% als norm gehanteerd. SKOSS heeft een huisvestingsratio van -1% in 2022. Deze komt negatief uit door een herstructurering van de voorziening groot onderhoud en de daarbij behorende vrijval. Zonder deze vrijval was de huisvestingsratio 7% en valt hiermee onder de grens.

Beoordeling van het budgetbeheer

3.3.4. Liquiditeit

De liquiditeit geeft de verhouding aan tussen de vlottende activa en de kortlopende schulden. Het geeft aan in welke mate onze stichting op de korte termijn aan de kortlopende verplichtingen kan voldoen.

De stichting heeft een liquiditeitsratio van 1,84 in 2022. Er is een constant beeld dat de ratio voldoet aan de gestelde norm.

3.3.5. Rentabiliteit

De rentabiliteit geeft de verhouding aan tussen de winst en het totale vermogen op basis waarvan dit resultaat is gerealiseerd.

Het bestuur heeft bepaald dat de rentabiliteitseis nihil is, mits het weerstandsvermogen op peil is. Met andere woorden: er wordt geen winst nagestreefd zolang er een voldoende buffer is voor onvoorziene risico's. De rentabiliteit bedraagt in 2022 -/- 2.8%, doordat er een negatief exploitatieresultaat gerealiseerd is.



3.4 | Normatief vermogen

De Inspectie van het Onderwijs heeft in 2020 een signaleringswaarde ontwikkeld om bovenmatige reserves bij onderwijsinstellingen te signaleren. Deze signaleringswaarde wordt het 'normatief eigen vermogen' genoemd. De aanleiding hiervoor is de conclusie van de inspectie dat de reserves in het onderwijs geleidelijk toenemen.

Vanaf verslagjaar 2020 dient het bestuur verantwoording af te leggen over de hoogte van de reserves. Bij SKOSS was per 31 december 2020 ook sprake van een overschrijding van het 'normatief eigen

vermogen'. In 2021 en 2022 is onder andere door het uitvoeren van het Koersplan twee jaar met een begroot negatief exploitatie-resultaat gewerkt, waardoor het eigen vermogen is afgenomen. Met een eigen vermogen van ruim 1,1 miljoen euro zit SKOSS onder de norm van het normatief eigen vermogen.

Problemen met eventuele sancties die het ministerie zou kunnen gaan opleggen zijn niet aan de orde en worden in de nabije jaren ook niet verwacht. Ook is daar op dit moment nog geen regelgeving op gemaakt.

Onderschrijding normatief vermogen 31-12-2022

Normatief publiek eigen vermogen	€	1.787.040
Werkelijk publiek eigen vermogen	€	1.145.868
Onderschrijding	€	641.172

3.5 | Analyse financiële steun

De hiervoor genoemde financiële kengetallen voor vermogensbeheer en budgetbeheer geven een goede indicatie van de financiële situatie van onze stichting. Alle kengetallen voldoen aan de gestelde normen en daarmee is de financiële situatie gezond te noemen.

3.5.1. Analyse resultaat

Het exploitatieresultaat 2022 is -/- €266.518 negatief. In vergelijking met de begroting 2022 is dit een positieve afwijking van €244.449.

De rijksbijdragen zijn in 2022 13,0% hoger uitgevallen dan begroot. Daar tegenover staat dat de kosten 10,4% hoger uitvallen

dan voorzien. Kanttekening daarbij is, dat we de kosten lager verantwoord zien, omdat er in de voorziening groot onderhoud een vrijval is gerealiseerd van €762.000. Als die niet wordt meegerekend, is het kosten-niveau 18,9% hoger dan begroot. Evenals vorig jaar is daarmee de conclusie gerechtvaardigd, dat begroten in de tegenwoordige onderwijshuishouding geen eenvoudige opgave meer is.

De stijging in de lasten is voornamelijk toe te schrijven aan de personele lasten (meerdere CAO-verhogingen, eenmalige uitkeringen), maar is over de hele linie te zien. In de volgende paragrafen zal de reden van deze stijgingen worden toegelicht.

Overzicht van begroting en realisatie 2022 en de realisatie 2021:

SKOSS	Realisatie 2021	Begroting 2022	Realisatie 2022
3.1 Rijksbijdragen	€ 8.620.797	€ 8.656.980	€ 9.384.667
3.2 Overheidsbijdragen	€ 0	€ 400	€ 800
3.5 Overige baten	€ 182.964	€ 159.730	€ 247.162
3 Opbrengsten	€ 8.803.761	€ 8.817.110	€ 9.632.629
4.1 Personeelslasten	€ 7.441.659	€ 7.401.303	€ 8.894.865
4.2 Afschrijvingen	€ 203.797	€ 188.084	€ 207.345
4.3 Huisvestingslasten	€ 674.630	€ 666.174	€ -88.822
4.4 Overige lasten	€ 769.673	€ 710.080	€ 886.850
4 Kosten	€ 9.089.759	€ 8.965.641	€ 9.900.238
5 Financiële baten en lasten	€ -10.016	€ -3.500	€ 1.090
Buitengewoon resultaat		€ -358.936	
Resultaat	€ -296.014	€ -510.967	€ -266.518

3.6 | Toelichting op de staat van baten en lasten

3.6.1 Baten

Baten	Realisatie 2022	Begroting 2022	Vershil
[3.1] Rijksbijdragen	€ 9.384.667	€ 8.656.980	€ 727.687
[3.2] Overige overheidssubsidies	€ 800	€ 400	€ 400
[3.5] Overige baten	€ 247.162	€ 159.730	€ 87.432
Totaal	€ 9.632.629	€ 8.817.110	€ 815.519

De totale baten zijn €815.519 hoger dan begroot. Een groot gedeelte hiervan (>89%) betreft de hogere rijksbijdragen. Verreweg de grootste afwijking ten opzichte van de begrotingscijfers, zijn de subsidie-inkomsten vanuit het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Hier ontvangt SKOSS in 2022 maar liefst €727.687 meer dan waar we vooraf op gerekend hadden. De specificatie vindt u hieronder bij het kopje Rijksbijdragen.

Feitelijk is de genoemde €727.687 nog veel hoger, namelijk €1.086.623. Echter heeft het ministerie ons in 2022 een gedeelte van de bekostiging afgeroomd als buitengewoon resultaat. Doordat de bekostiging van schooljaar naar kalenderjaar gaat in 2023, zijn alle besturen verplicht hun vordering op OCW per eind 2022 af te boeken. Voor SKOSS bedroeg dit €358.936.

Rijksbijdragen

[3.1] Rijksbijdragen	Realisatie 2022	Begroting 2022	Vershil
Rijksbijdrage OCW	€ 8.052.502	€ 7.573.896	€ 478.606
Overige subsidies OCW	€ 1.085.434	€ 896.704	€ 188.730
Doorbetaling SWV	€ 246.731	€ 186.380	€ 60.351
Totaal	€ 9.384.667	€ 8.656.980	€ 727.667

Van de meer ontvangen subsidies in de genoemde €727.687 is verreweg het meeste te vinden onder de reguliere bekostigingsstromen van OCW. Hieronder volgt de specificering van de verschillende rubrieken.

Reguliere bekostiging OCW

[3.1.1] Rijksbijdrage OCW	Realisatie 2022	Begroting 2022	Verschil
Personele bekostiging	€ 5.341.957	€ 5.074.036	€ 267.921
P&A beleid	€ 1.173.204	€ 986.839	€ 186.365
Overige	€ 1.537.341	€ 1.513.021	€ 24.320
Totaal	€ 8.052.502	€ 7.573.896	€ 478.606

De rijksbijdragen voor personeel zorgen, door de herziene bekostigingsbeschikkingen die zijn afgegeven, voor een stijging van €478.606 ten opzichte van de begroting. In 2022 zijn herziene beschikkingen afgegeven voor de rijksbijdragen materieel en personeel waarin aangepaste bekostigingsvariabelen, onder andere in verband met compensatie CAO-vergoedingen, zijn verwerkt. Hierdoor zijn de rijksbijdragen gestegen ten opzichte van de begroting in 2022, maar betreffen voor 99% dus de personele bekostiging.

Uitsplitsing overige OCW-subsidies

[3.1.2] Overige subsidies OCW	Realisatie 2022	Begroting 2022	Verschil
Groeibekostiging	€ 69.443	€ 0	€ 69.443
Onderwijsachterstanden	€ 110.871	€ 84.731	€ 26.140
Nationaal Programma Onderwijs	€ 853.512	€ 811.973	€ 41.539
Overige	€ 51.607	€ 0	€ 51.607
Totaal	€ 1.085.434	€ 896.704	€ 188.730

Voor het schooljaar 2021/2022 is groeibekostiging ontvangen van €69.443. Tevens is er onder 'overige subsidies' geld binnengekomen voor de opleidingen voor zij-instromers die SKOSS heeft aangesteld (€51.607). Mede door het groeiend aantal leerlingen zijn ook de

subsidies voor het Nationaal Programma Onderwijs en het Onderwijsachterstandenbeleid gestegen.

Doorbetaalde rijksbijdrage Samenwerkingsverbanden

De vaste bijdrage vanuit SWV de Eem was conform de begroting. We hebben €60.351 meer aan door de scholen aangevraagde arrangementsgelden ontvangen.

Subsidies gemeente en provincie

Voor een Grondstoffenrace ontvingen we een bijdrage van €800 van de gemeente Soest.

Overige baten

In meerdere schoolgebouwen worden ruimtes verhuurd aan organisaties voor kinderopvang en buitenschoolse opvang. Doordat in 2022 een start gemaakt is met het gelijktrekken van de verhuurafspraken binnen de stichting, en deze ook vast te leggen in geregistreerde contractafspraken, ontvingen we in 2022 ruim €17.000 meer aan huuropbrengsten. Dit beleid wordt in 2023 ook bij de resterende scholen getracht te realiseren.

[3.5] Overige subsidies	Realisatie 2022	Begroting 2022	Verschil
Opbrengst verhuur	€ 92.769	€ 75.380	€ 17.389
Detachering eigen medewerkers	€ 22.772	€ 0	€ 22.772
Giften	€ 8.278	€ 0	€ 8.278
Tussenschoolse opvang	€ 4.815	€ 20.000	€ -15.185
Ouderbijdragen / reizen / kamp	€ 75.411	€ 64.350	€ 11.061
Nagekomen EHK	€ 19.195	€ 0	€ 19.195
Vervangingspool Transvita	€ 4.884	€ 0	€ 4.884
POSS Kerncovenant	€ 6.834	€ 0	€ 6.834
Flanksubsidie RAP	€ 7.500	€ 0	€ 7.500
Vergoeding CvT "de Eem"	€ 3.000	€ 0	€ 3.000
Overige bijdragen	€ 1.704	€ 0	€ 1.704
Totaal	€ 182.963	€ 169.242	€ 13.721

In de tabel op de vorige pagina staat is verder te zien dat we door detachering van eigen medewerkers aan de gemeente Soest (onder andere voor de coördinatie van leerlingen uit Oekraïne) gelden hebben ontvangen. Dit geldt ook voor een scholingstraject dat SKOSS volgt in samenwerking met de Hogeschool Utrecht. SKOSS participeert in deze opleiding van 17 studenten en verzorgt een gedeelte van deze opleiding.

Zowel De Driesprong als De Wegwijzer hebben incidentele giften ontvangen, van ouders en van oud-leerkrachten, voor in totaal een bedrag van € 8.278.

Het te verwachten bedrag dat is opgenomen voor tussenschoolse opvang is niet gerealiseerd, omdat inmiddels alle scholen van SKOSS zijn overgestapt naar een continuooster.

Er is een goedkeuring gekomen op onze onderbouwing van de Extra Handen in de Klas-subsidie. Omdat het eind 2021 allerm minst zeker was dat we deze rest-subsidie zouden ontvangen, was deze niet in het vorige boekjaar meegenomen. Op basis van onze uitleg van wat er met deze inzet is gedaan, hebben we in 2022 alsnog een nabetaling ontvangen van ruim € 19.000.

Vanuit het kernconvenant POSS heeft SKOSS gelden van de overige deelnemende besturen ontvangen, de kosten zitten elders in de exploitatie (€ 6.834) en voor de eerste zij-instromer heeft SKOSS via Transvita een RAP-subsidie (Regionale Aanpak Personeeltekort onderwijs) aangevraagd en toegekend gekregen van € 7.500. Voor medewerkers die SKOSS beschikbaar stelt in de vervangingspool van Transvita, ontvangen we een vergoeding van € 4.884.

De vergoeding die Martijn van Elteren van SKOSS ontvangt voor zijn werkzaamheden voor SWV de Eem, komt ten gunste van SKOSS (€ 3.000).

3.6.2 Lasten

De totale lasten overschrijden de begroting met € 934.597. Verreweg het grootste deel (88%) zit in de extra uitgaven voor personeelslasten. In de andere kostensoorten zitten ook kleinere overschrijdingen, die worden in de volgende paragrafen toegelicht.

SKOSS	Realisatie 2022	Begroting 2022	Verschil
[4.1] Personeelslasten	€ 8.894.865	€ 7.401.303	€ 1.493.562
[4.2] Afschrijvingen	€ 207.345	€ 188.084	€ 19.261
[4.3] Huisvestingslasten	€ -88.822	€ 666.174	€ -754.996
[4.4] Overige lasten	€ 886.850	€ 710.080	€ 176.770
Totaal	€ 9.900.238	€ 8.965.641	€ 934.597

Extra toelichting op de huisvestingslasten

De huisvestingslasten bedroegen in 2022 €697.270. Dat is een verschil met de begroting van ruim €31.000. Onder de rubriek Huisvestingslasten wordt deze overschrijding nader geanalyseerd.

[4.3] Huisvestingslasten	Realisatie 2022
Lasten exploitatie 2022	€ 697.270
Vrijval voorziening GO	€ -786.092
Realisatie 2022	€ -88.822

Vanuit de auditcommissie van SKOSS en in het verlengde daarvan de RVT, is in 2022 bij een vergadering waarbij de jaarrekening 2021 is besproken, gesproken over de omvang van de voorziening groot onderhoud. Zowel de auditcommissie als de RVT vonden de voorziening te hoog, in relatie tot het eigen vermogen.

Deze exercitie levert dan ook een vrijval vanuit de Voorziening Groot Onderhoud op van €786.092.

Personeelslasten

[4.1] Personeelslasten	Realisatie 2022	Begroting 2022	Vershil
[4.1.1] Salarissen	€ 7.832.727	€ 6.770.253	€ -1.062.473
Vervanging	€ 492.514	€ 252.175	
[4.1.3] Ontvangen uitkeringen	€ 492.514	€ 252.175	
	€ -461.248	€ -165.000	€ 55.909
[4.1.2] Overige personele lasten	€ 1.030.871	€ 543.875	€ -486.996
Totaal	€ 8.894.865	€ 7.401.303	€ -1.493.561

Salarislasten

We zien zowel bij het onderwijzend personeel (OP) als bij onderwijsondersteunend personeel (OOP) een stijging in de inzet fte's met 4% respectievelijk 8% ten opzichte van de begroting. In de formatie zijn, in tegenstelling tot de begroting, ook de zij-instromers (OP) en flex pabo'ers (OOP) meegenomen. Dit is met name een impuls voor het groeiende lerarentekort. Binnen SKOSS hebben we nu 3 zij-instromers voor in totaal 1,8 fte en 2 flex pabo'ers die, met een hbo-diploma, de 2-jarige opleiding doen. In totaal gaat dat om 1,2 fte.

Verder heeft een van de scholen extra inzet, doordat zij een medewerker konden aannemen met een fulltime betrekking anticiperend op het met pensioen gaan van een collega per 1 januari aanstaande.

	Realisatie		Fte		Begroting		Fte	
Directie	€	1.035.848		9,22	€	931.921		9,11
OOP	€	1.314.793		23,24	€	1.118.356		21,35
OP	€	5.460.646		64,58	€	4.719.976		61,89
Eindtotaal	€	7.832.727		97,41	€	6.770.253		92,35

Er is een negatief volume-effect van €371.222 doordat deze extra inzet in fte 5,1 hoger is. Daardoor is er een negatief prijseffect verschil van €691.252.

De gemiddelde personele last valt voor SKOSS €7.096 hoger uit door 2 CAO's die zijn afgesloten. In de rapportage van april was het verschil van de gemiddelde personele last ten opzichte van de begroting nog slechts €334.

SKOSS 2022	Realisatie 2022		Begroting 2022		Verschil	
Loonkosten	€	7.832.727	€	6.770.253	€	1.062.474
FTE's		97,4	€	92,4	€	5,1
GPL	€	80.407	€	73.311	€	7.096
Volume-effect		(verschil FTE x prijs begroting)		€	371.222	
Prijseffect		(verschil GPL x werkelijk aantal FTE)		€	691.252	
Totaal				€	1.062.473	

CAO PO 2022

De CAO PO 2022 is op 20 mei 2022 door betrokken partijen getekend. De CAO kent een ingangsdatum van 1 januari 2022 en betrof uitsluitend een salarisverhoging; een conversie waarmee de salarissen gelijk zijn getrokken met het voortgezet onderwijs.

Zo ging een leerkracht in de hoogste trede van de schaal (veruit de meesten) er op jaarbasis €2.200 bruto op vooruit doordat de inschaling ging van L10 trede 15 naar LB trede 12.

Daarnaast hebben alle leerkrachten en directeuren die in de hoogste trede zitten een bindingstoelage ontvangen van €1.591 bruto bij een fulltime betrekking. Tot slot ontvangen de directeuren maandelijks een arbeidsmarkttoelage ter hoogte van €200 per maand bij een fulltime betrekking.

Bovengenoemde wijzigingen zijn meegenomen in de salarisverwerking van juni 2022.

CAO PO 2022-2023

De CAO PO 2022-2023 is op 15 juli 2022 getekend en bevat naast salarismaatregelen ook andere maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden. Zo is er onder andere een belangrijke wijziging in het betaald ouderschapsverlof. De salarismaatregel betrof een verhoging van de salarissen met 4,75% en een eenmalige uitkering van €500 bruto naar rato van de betrekkingsomvang.

Vervangingen

SKOSS is aangesloten bij het Vervangingsfonds en heeft op HR-gebied de registratie van vervangingen strak georganiseerd. Hoewel de hoeveelheid vervangingen op voorhand natuurlijk moeilijk te begroten is, heeft SKOSS in 2022 slechts €31.267 aan vervangingskosten gehad, een besparing van ruim €55.000.



Overige personeelslasten

[4.1.2.] Overige personeelslasten	Realisatie 2022	Begroting 2022	Verschil
Personeel niet in loondienst	€ 98.184		
Extern ingehuurd personeel	€ 260.119		
	€ 358.303	€ 205.000	-153.303
Opleidingskosten	€ 353.202	€ 187.075	€ -166.127
Passend onderwijs	€ 107.574	€ 40.000	€ -67.574
Arbo ondersteuning	€ 58.198	€ 44.500	€ -13.698
Werving personeel	€ 94.493	€ 15.000	€ -79.493
Overige personeelslasten	€ 59.101	€ 52.300	€ -6.801
Totaal	€ 1.030.871	€ 543.875	€ -486.996

In het boekjaar 2022 dienen we in het onderwijs onderscheid te maken tussen personeel niet in loondienst (PNIL) dat we inhuren voor onderwijsgerelateerde werkzaamheden, en overige extern ingehuurde krachten. Aan inhuur van leerkrachten, intern begeleiders en het interimerschap op een van de scholen is in totaal bijna een ton uitgegeven.

Aan externe inhuur is €260.000 uitgegeven. Daaronder vallen de inhuur van externe sportdocenten voor de gymnastieklessen (veelal bekostigd uit NPO-gelden) en de inhuur van ondersteuning op het bestuursbureau voor HR en financiën.

Scholing en opleiding is een van de pijlers uit het Koersplan 2020-2024 en daar is veel op ingezet. De trajecten die zijn ingezet onder leiding van Anita Michgelsen en Marcel van Herpen zijn daar onder andere voorbeelden van. Daarnaast is er op de scholen ook veel vanuit de NPO-gelden ingezet op teamdagen en -opleidingen.

De meerkosten voor Passend Onderwijs die hier worden getoond, zijn in overeenstemming met de eerder genoemde extra gelden die zijn ontvangen vanuit SWV de Eem voor extra arrangementen.

Voor de werving van personeel is gebruikgemaakt van een externe recruiter. Die heeft er, samen met inzet van medewerkers van het bestuursbureau, voor gezorgd dat we bijna alle ontstane vacatures op de scholen weer vlot konden invullen. Hierdoor zijn we bijna nergens geconfronteerd met gebrek aan leerkrachten voor de klas.

Afschrijvingslasten

De investeringsbegroting in 2022 was al beleidsrijker dan voorgaande jaren, maar wordt verder geïntensiveerd. Voor de begrotingscyclus 2023 en verder zijn dan ook de investeringsplaatjes van de scholen beleidsrijker ingevuld en zullen investeringen strakker volgens het ingezette beleid worden gevolgd. Ook in 2022 is er meer op ICT-apparatuur (digiborden, Chromebooks en verbindingen) ingezet, om elke school van goed basismateriaal te voorzien. Ook zijn extra impulsen op scholen voor schoolpleinen, speellokalen en meubilair gerealiseerd.

[4.2] Afschrijvingen	Realisatie 2022	Begroting 2022	Verschil
Gebouwen	€ 16.898	€ 13.194	€ -3.705
Schoolplein Gymzaal Speellokaal	€ 8.311	€ 4.286	€ -4.025
Inventaris Meubilair	€ 34.594	€ 37.342	€ 2.748
ICT	€ 93.878	€ 83.312	€ -10.566
Leermethodes	€ 53.664	€ 49.951	€ -3.713
Totaal	€ 207.345	€ 188.064	€ -19.261

Huisvestingslasten

In aanloop naar het verklaren van de exploitatiecijfers is al een kleine doorkijk gegeven naar het resultaat op de huisvestingslasten. De huisvestingslasten bedroegen in 2022 €697.270. Dat is een verschil met de begroting van ruim €31.000. Dat is ook het verschil dat in deze paragraaf zal worden geanalyseerd.

Huisvestingslasten	Realisatie 2022	Begroting 2022	Verschil
Totaal huisvestingslasten exploitatie	€ 697.270	€ 666.174	€ -31.096
Vrijval voorziening GO	€ -786.092		€ 786.092
Realisatie 2022			€ 754.996

Vanuit de auditcommissie van SKOSS en in het verlengde daarvan de RVT, is in 2022 bij een vergadering waarbij de jaarrekening 2021 is besproken, gesproken over de omvang van de voorziening groot onderhoud. Zowel de auditcommissie als de RVT vonden de voorziening te hoog, in relatie tot het eigen vermogen. De Voorziening groot onderhoud is nog niet conform de aanstaande nieuwe RJ-systematiek m.i.v. 2024 opgesteld.

Er is ook gekeken naar de ontwikkelingen van de gebouwen in de gemeente Soest. Sinds 2021 neemt SKOSS ook weer actief deel aan het IHP van de gemeente Soest en van daaruit staat een aantal Soester scholen van SKOSS ook op de agenda. In het licht van die beweging is het niet juist om verder dan 10 jaar vooruit te kijken en is besloten de voorziening terug te schalen naar 10 jaren vanuit het MJOP en van daaruit de onderhoudsposten in meerjarenperspectief mee te nemen.

Voor een beeld op de huisvestingslasten volgt hieronder een analyse van de overschrijding van €31.096.



[4.3] Huisvestingslasten	Realisatie 2022	Begroting 2022	Vershil
Schoonmaak	€ 212.190	€ 183.750	€ -28.440
Onderhoud	€ 72.890	€ 82.900	€ 10.010
Gas	€ 68.330	€ 61.000	€ -7.330
Water	€ 4.684	€ 3.950	€ -734
Electriciteit	€ 23.218	€ 25.000	€ 1.782
Huren	€ 41.676	€ 37.500	€ -4.176
Belastingen huisvesting	€ 8.721	€ 8.300	€ -421
Beveiliging	€ 9.397	€ 8.500	€ -897
Afvalverwerking	€ 2.999	€ 2.110	€ -889
Totaal	€ 444.106	€ 413.010	€ -31.096

Voor de schoonmaak zijn in 2022 alle afzonderlijke contracten van alle scholen ondergebracht bij één schoonmaakbedrijf. Voor het afsluiten van het contract zijn er op alle scholen extra rondes gedaan om ook vooral de kwaliteitseisen bij te stellen, mede ingegeven door de pandemie. Daaruit is een contract voortgekomen, dat hoger ligt dan vooraf begroot. Daar worden dus ook extra werkzaamheden voor gedaan op de scholen.

De consequenties van de hogere energieprijzen vallen in 2022 nog mee, wel is er in het gasverbruik een stijging waar te nemen. In de begroting 2023 is rekening gehouden met de stijging van de energielasten.

De huurprijs van het bestuurskantoor aan de Oostergracht in Soest is in 2022 verhoogd. Deze huur loopt door tot de zomer van 2023.

Overige lasten

[4.4] Overige onderwijslasten	Realisatie 2022	Begroting 2022	Verschil
Administratie & beheer	€ 151.466	€ 146.000	€ -5.066
PR & marketing	€ 72.062	€ 6.000	€ -66.062
Kosten beheer & bestuur	€ 38.269	€ 9.250	€ -29.019
ICT t.b.v. onderwijs	€ 124.102	€ 137.360	€ 13.258
Reproductie	€ 28.656	€ 39.250	€ 10.594
Mediatheek & bibliotheek	€ 4.902	€ 4.380	€ -522
Leermiddelen (gebruik & verbruik)	€ 205.527	€ 183.740	€ -21.787
Contributie & representatie	€ 79.692	€ 67.200	€ -12.492
Leerlingenzorg Testen & toetsen	€ 33.987	€ 12.450	€ -21.537
Culturele vorming Bijz. dagen	€ 77.873	€ 66.450	€ -11.423
Schoolreisjes/ -kamp	€ 49.175	€ 25.700	€ -23.475
Overige onderwijslasten	€ 21.138	€ 11.900	€ -9.238
Totaal	€ 888.850	€ 710.080	€ -176.770

In de overige (onderwijs)lasten is een overschrijding te zien op meerdere onderdelen. De grootste post die er uitspringt is de post PR & Marketing. Deze uitgaven zijn voornamelijk gedaan voor de betere positionering van de SKOSS-scholen in de markt. Deels nog voortvloeiend uit het Koersplan 2020-2024, maar ook omdat er samen met een marketing-partner diverse campagnes zijn uitgezet. Zoals de uitvoering van het bestuursverslag bij de jaarrekening 2021, maar ook de communicatiecampagne 'Werken bij SKOSS'. Een highlight in 2022 was de inspiratiemiddag, waarbij Erik Scherder als spreker was uitgenodigd.

In 2022 zijn meerkosten gemaakt op de post Beheer & Bestuur. Dit vindt zijn oorzaak vooral in de kosten die zijn gemaakt om de mogelijke samenwerking tussen SKOSS en KPOA te onderzoeken. Vanuit die gedachte aan samenwerking is ook besloten de betaling van een vergoeding aan beide raden van toezicht gelijk te trekken.

In de leermiddelen en ICT-lasten voor het onderwijs is de trend waar te nemen dat we per saldo steeds meer richting de begroting gaan werken. Het gebruik en verbruik van leermiddelen hadden we al lager ingeschat, daarentegen zijn de ICT-lasten wel minder dan begroot. Voor de reproductiekosten is het effect te zien van aanbesteding van het contract, de kosten zijn aanmerkelijk gedaald.

Voor de zorg naar de leerling is op meerdere terreinen meer uitgegeven dan begroot. Het belangrijkste voorbeeld is de leerlingenzorg, waarvoor we als stichting geen subsidie ontvangen. Leerlingen waar we zorgen om hebben en van wie we de behoeften in kaart willen brengen, kunnen vanuit dit budget onderzocht of begeleid worden.

In de culturele hoek zijn er vooral veel NPO-gelden geïnvesteerd in extra lessen in dans, muziek en theater. Voor het schooljaar 2021-2022 liep het contract van Kunst Centraal nog door tot de zomer van 2022. Dat contract is in het lopende schooljaar niet verlengd.

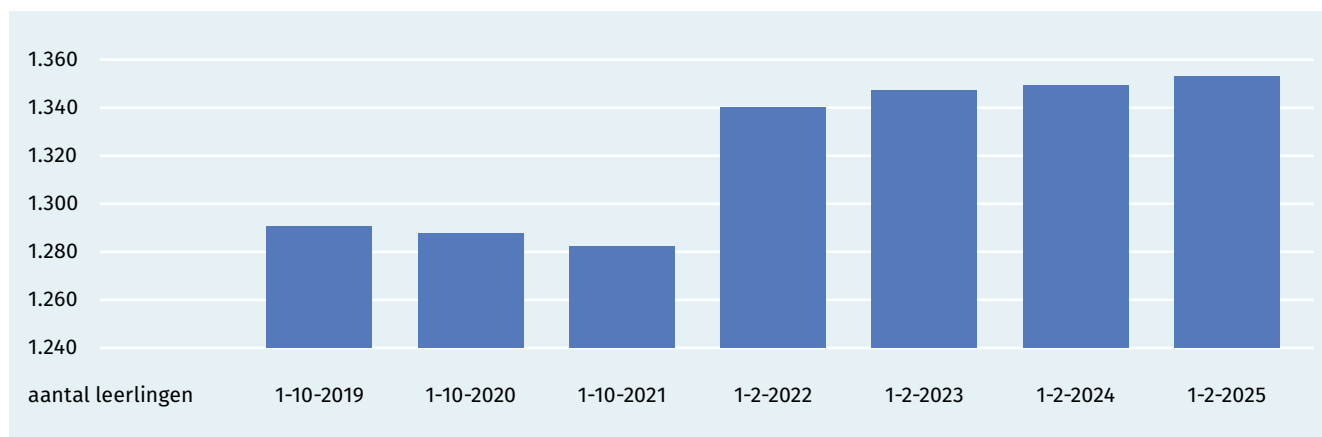
Qua schoolreizen en -kampen lijkt er geen effect van de pandemie meer te zijn en zijn de klassen weer volop op reis geweest. In de begroting was daar nog wel rekening mee gehouden.

3.6.3. Continuïteitsparagraaf

Ontwikkeling leerlingaantallen

SKOSS	1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021	1-2-2022	1-2-2023	1-2-2024	1-2-2025
Aantal leerlingen	1.287	1.287	1.282	1.339	1.346	1.348	1.352

SKOSS leerlingaantallen



In de vastgestelde meerjarenbegroting 2023-2026 is uitgegaan van bovenstaande verwachting qua aantal leerlingen. Daarin is een licht stijgende trend waarneembaar. De verwachting is momenteel dat het aantal leerlingen zal blijven stijgen.

Kengetallen

Kengetallen	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Norm
[1.] Vermogensbeheer						
Solvabiliteit 2	80%	64%	64%	65%	67%	20%
Huisvestingsratio	7%	-2%	7%	8%	8%	< 10%
[2.] Budgetbeheer						
Rentabiliteit	-3,4%	-2,8%	7,3%	7,7%	7,7%	0,0%
Liquiditeit	3,57	1,84	1,45	1,75	2,00	> 1,0%
[3.] Weerstandvermogen						
Weerstandvermogen	17%	13%	12%	14%	16%	10-40%

In de meerjarenbegroting blijft de rentabiliteit positief de komende jaren en groeit dus ook het weerstandsvermogen weer.

In de komende jaren tonen de kengetallen aan dat SKOSS op alle fronten binnen de, door de inspectie gehanteerde, normen van de kengetallen zal blijven. De rentabiliteit vertoont in 2021 en 2022 een negatieve waarde, maar dat heeft alles te maken met de omslag in beleid die vanaf 2020 is ingezet (Koersplan 2020-2024). SKOSS had veel overtollige reservegelden en heeft hierop in de afgelopen drie jaren beleid gevoerd om deze gelden in te zetten voor kwalitatief beter onderwijs. Dit beleid loopt door in het jaar 2023, maar zal in die jaren worden ingepast in de reguliere financieringen vanuit de overheid, zodat uitgaven en inkomsten weer met elkaar in evenwicht zullen zijn.

Personele inzet

De onderstaande kengetallen geven de personele bezetting in fte weer, exclusief vervanging:

Kengetallen	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
FTE Directie	9,99	9,09	8,38	8,38	8,38
FTE OP	65,48	64,68	66,22	64,67	62,15
FTE OOP	16,97	23,09	23,11	21,73	20,23
FTE Totaal	92,44	96,86	97,71	94,78	90,76
Aantal leerlingen (t-1)	1.282	1.339	1.320	1.314	1.309

Meerjarenperspectief

Meerjarenbalans	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
[1.2] Materiële vaste activa	€ 1.225.118	€ 1.281.880	€ 1.753.039	€ 1.496.386	€ 1.354.681
[1.5] Vorderingen	€ 637.429	€ 507.881	€ 507.881	€ 507.881	€ 507.881
[1.7] Liquide middelen	€ 2.242.889	€ 1.928.076	€ 1.412.350	€ 1.808.548	€ 2.139.179
Totaal activa	€ 4.105.437	€ 3.717.837	€ 3.673.270	€ 3.812.815	€ 4.001.741
[2.1] Eigen vermogen	€ 1.473.397	€ 1.206.877	€ 1.175.435	€ 1.298.693	€ 1.119.063
<i>publiek</i>	€ 1.339.947	€ 1.145.868	€ 1.114.426	€ 1.237.684	€ 1.387.232
<i>privaat</i>	€ 133.540	€ 61.009	€ 61.009	€ 61.009	€ 61.009
[2.2] Voorzieningen	€ 1.826.329	€ 1.187.753	€ 1.174.628	€ 1.190.916	€ 1.230.294
[2.4] Kortlopende schulden	€ 805.710	€ 1.323.207	€ 1.323.207	€ 1.323.206	€ 1.323.206
Totaal passiva	€ 4.105.436	€ 3.717.837	€ 3.673.270	€ 3.812.815	€ 4.001.741

De resultaten van de meerjarenbegroting zijn in het eigen vermogen verwerkt. In de materiële vaste activa zijn de meerjaren-investeringen en de afschrijvingen voor de komende jaren verwerkt.



Schatkistbankieren

Hierbij is rekening gehouden met de stand van de liquide middelen. Om de berekening van negatieve rente door banken voor te zijn, is gekozen om de liquide middelen onder te brengen bij het ministerie van Financiën. Dit kan door middel van de regeling voor schatkistbankieren. SKOSS werkt sinds 2021 met deze regeling, waardoor het risico op het kwijt zijn aan grote bedragen voor negatieve rente, geminimaliseerd is. Deze regeling levert administratief een kleine extra last op, maar hiermee bespaarde de stichting op jaarbasis €20.000 tot €25.000 aan negatieve rente.

Groot onderhoud

In de voorzieningen is rekening gehouden met de herrekende dotatie aan de voorziening onderhoud en de kosten voor het groot onderhoud welke ten laste van de voorziening onderhoud gebracht worden. In 2023 is een grote onttrekking voorzien voor met name (ver)bouwwerkzaamheden aan de Ludgerusschool en in iets mindere mate aan De Achtbaan.

Extra subsidie

Op de balans staat onder de doelsubsidies een bedrag gereserveerd voor de Ludgerusschool. Dit is een extra subsidie waarop kon worden ingetekend en waar de Ludgerusschool voor is ingeloot. Deze subsidie bedraagt €218.417 en is voor het verbeteren van basisvaardigheden.

In de meerjarenbegroting is rekening gehouden met de geformuleerde doelstellingen, activiteitenplannen en de beleidskeuzes 2022, zoals deze zijn verwoord in het meerjarenbeleidsplan, dat medio 2022 is vastgesteld door de scholen en vastgesteld door de RVT. Tevens is rekening gehouden met het meerjaren-investeringsplan, het onderhoudsplan en het bestuursformatieplan en de op schoolbasis gemaakte plannen voor geplande uitgaven voor het Nationaal Programma Onderwijs (NPO-gelden).

Meerjarenbegroting 2023-2025

SKOSS	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
[3.1] Rijksbijdragen	€ 9.384.667	€ 9.339.210	€ 8.760.461	€ 8.696.859
[3.2] Overheidsbijdragen	€ 800	€ 0	€ 0	€ 0
[3.5] Overige baten	€ 247.162	€ 201.520	€ 201.520	€ 201.520
[3] Opbrengsten	€ 9.632.629	€ 9.540.730	€ 8.961.981	€ 8.898.379
[4.1] Personeelslasten	€ 8.894.865	€ 7.898.777	€ 7.275.373	€ 7.307.927
[4.2] Afschrijvingen	€ 207.345	€ 248.666	€ 266.653	€ 151.705
[4.3] Huisvestingslasten	€ -88.822	€ 673.944	€ 642.814	€ 642.814
[4.4] Overige lasten	€ 886.850	€ 747.785	€ 650.885	€ 643.385
[4] Kosten	€ 9.900.238	€ 9.569.172	€ 8.835.725	€ 8.745.831
[5] Financiële baten en lasten	€ 1.090	€ -3.000	€ -3.000	€ -3.000
Resultaat	€ -266.518	€ -31.442	€ 123.257	€ 149.548

De meerjarenbegroting, met name het jaar 2025, betreft vooral het doortrekken van bekende zaken uit 2022-2024. Het jaar 2025 zal in de loop van 2023 nog nader door het CvB geactualiseerd en beleidsrijk worden gemaakt.

In 2025 zijn de personeelsaantallen lager, mede omdat in dit overzicht verondersteld wordt om de tijdelijke contracten niet door te trekken. Het jaar 2025 zal qua verwachte (noodzakelijke) formatie nog in de loop van 2023 nader door het CvB geactualiseerd en beleidsrijk worden gemaakt.



Jaarverslag raad van toezicht

April 2023

Ook in 2022 was de COVID-19-pandemie van invloed op SKOSS, alle medewerkers en de leerlingen. SKOSS heeft zich altijd ten doel gesteld om op alle mogelijke en toegestane manieren het onderwijsproces gaande te houden. De doortastendheid en veerkracht van iedereen die bij dit proces betrokken is geweest, blijft grote waardering verdienen. Er is voortgebouwd op eerdere ervaringen, met aandacht voor de individuele leerling en er is ingezet op het op peil brengen en houden van de onderwijsprestaties.

Het college van bestuur heeft hierover elders in het jaarverslag reeds uitvoerig bericht. Desalniettemin wil de raad van toezicht zijn waardering uitspreken voor de wijze waarop het personeel, ouders en leerlingen ook in 2022 met de uitdagingen van deze gezondheidscrisis zijn omgegaan. Toch zullen de gevolgen van deze crisis nog lang gevoeld worden. Dit zal dan ook in de toekomst nog de nodige aandacht van SKOSS vergen.

Maar 2022 stond vooral in het teken van de samenwerking met KPOA. Concrete stappen werden gezet waarbij de intensieve samenwerking na de zomer van 2022 tussen de bestuurders erg belangrijk was. Op vele vlakken werd de verkenning en samenwerking gezocht. Gezamenlijke activiteiten werden ontplooid en het traject van samenwerking werd, onder begeleiding van organisatieadviesbureau Leeuwendaal, serieus ingezet.

Samenstelling Raad van Toezicht SKOSS

Het beleid van de RVT met betrekking tot de gewenste samenstelling van de raad is erop gericht dat we als voltallige RVT beschikken over de noodzakelijke competenties en ervaring om effectief en efficiënt toezicht uit te oefenen. De gewenste competenties en ervaring die we hierbij willen afdekken zijn algemeen management, onderwijsdeskundigheid, HR-management, financiën en corporate governance. Daarnaast is het belangrijk dat

bestuursleden ervaring in de onderwijssector en/of publieke sector hebben en streven we in de samenstelling van de RVT naar een evenwichtige gender-verdeling. Alle leden van de RVT (zittende en toekomstige) dienen onafhankelijk te zijn in hun oordeelsvorming.

Mutaties in de RVT

In het verslagjaar 2022 hebben onderstaande mutaties plaatsgevonden:

- Wil Ellenbroek is gelijktijdig met het tekenen van de intentieverklaring voor intensieve samenwerking tussen KPOA en SKOSS (met als intentie tot een fusie te komen) teruggetreden als voorzitter van SKOSS. Hij ondersteunde deze intentie van harte. Gezien zijn betrokkenheid in het verleden bij KPOA (voormalig bestuurder) vond hij het niet zuiver aan te blijven als voorzitter van de RVT SKOSS;
- Ruud Gijzen heeft zich in oktober 2022 vanwege persoonlijke overwegingen teruggetrokken als lid van RVT SKOSS;
- Brigitte Visser heeft zich in het voorjaar van 2022 definitief teruggetrokken uit de RVT van SKOSS vanwege een potentieel belangenconflict naar aanleiding van de aanstaande mogelijke bestuurlijke samenwerking tussen SKOSS en KPOA.

Sinds 15-09-2022 is er sprake van een personele unie in het kader van de bestuurlijke samenwerking met KPOA. De RVT is met ingang van die datum gewijzigd, en bestaat uit de volgende leden:

Mw. Caroline Bonekamp – Lid / vicevoorzitter RVT /

Voorzitter remuneratiecommissie

Sinds juli 2020

Hoofd- en nevenfuncties

Werkzaam bij Nationale Politie (hoofd functie)

Bestuurslid hospice De Luwte in Soest (onbezoldigde nevenfunctie)

Bestuurslid Sociaal Fonds MNL (onbezoldigde nevenfunctie)

Lid RVT Stichting Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.

**Dhr. Justus Tengbergen – Lid RVT / Auditcommissie /
Commissie onderwijskwaliteit**

Sinds november 2016

Hoofd- en nevenfuncties

Directeur Portfoliomanagement en -control (hoofd functie)

Lid RVA brancheteam onderwijs Van Benthem & Keulen advocaten & notariaat
(onbezoldigde nevenfunctie)

Lid RVT Stichting Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.

Mw. Mirjam (M.) Stroetinga – Lid RVT / Commissie onderwijskwaliteit

15-09-2022 tot 01-08-2026

Hoofd- en nevenfuncties

Onderwijsadviseur en onderzoeker lerarenopleiding Marnix Academie Utrecht

Lid RVT Stichting Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.

Mw. Tjitske (T.E.) Siderius – Lid RVT / Commissie onderwijskwaliteit

Sinds 15-09-2022

Hoofd- en nevenfuncties

Wethouder in de gemeente Hattem

Lid RVT Stichting Jeugdorp De Glind (nevenfunctie)

Voorzitter bestuur Stichting geschilleninstantie Verloskunde (nevenfunctie)

Lid RVT Stichting Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.

Dhr. Jos (J.F.) Vermeulen – Lid RVT / Auditcommissie

Sinds 15-09-2022

Hoofd- en nevenfuncties

Toezichthouder en senior consultant bij publieke instellingen (tot 1 januari 2023 senior director Accountancy Onderwijsgroep bij PwC)

Voorzitter RVT Scholengemeenschap De Rooi Pannen, Tilburg (bezoldigde nevenfunctie)

Lid RVT Scholengroep Holland, Zuidplas (bezoldigde nevenfunctie)

Lid RVT Stichting Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.

Mw. Esthrella (E.D.) Khouw – Lid RVT / Auditcommissie

Sinds 15-09-2022

Hoofd- en nevenfuncties

Opleidingsmanager Sportkunde & International Sportmanagement aan de Haagse Hogeschool (hoofd functie)

Voorzitter Landelijk Overleg Sportkunde (nevenfunctie)

Lid RVT Stichting Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.

Mw. Iet (G.A.) van Albada- Kuipers – Voorzitter RVT / Remuneratiecommissie

Sinds 15-09-2022

Hoofd- en nevenfuncties

Reumatoloog (hoofd functie)

Lid Raad van Toezicht Stichting Reade (nevenfunctie)

Lid Raad van Toezicht Stichting Matchis (bezoldigde nevenfunctie)

Bestuurslid Stichting vrienden van Meander (onbezoldigde nevenfunctie)

Lid RVT Stichting Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.

Samenstelling college van bestuur

Met ingang van 1 januari 2021 is de heer **Martijn van Elteren** benoemd tot voorzitter van het college van bestuur.

Met ingang van 15 september 2022 is de heer Winfried Roelofs benoemd tot voorzitter van het college van bestuur. De heer Martijn van Elteren is met ingang van 15 september 2022 lid van het college van bestuur.

Vergaderingen en overige activiteiten RVT

De RVT heeft in het verslagjaar zevenmaal vergaderd, waarvan twee keer buiten het reguliere schema om. Vanwege de pandemie vond een deel van de vergaderingen plaats met gebruikmaking van video conference hulpmiddelen, en ander deel waren fysieke ontmoetingen.

Er heeft geen interne evaluatie plaatsgevonden in het verslagjaar, dit heeft alles te maken met de extra inzet in verband met de bestuurlijke samenwerking. In het kalenderjaar 2023 staat een evaluatie op de agenda, onder begeleiding van een extern adviseur.

	RVT	Renumeratie-commissie	Kwaliteits-commissie	Auditcommissie
Wil Ellenbroek	8/5	4/4		
Caroline Bonekamp	8/7	4/4		
Ruud Gijsen	8/7			3/3
Justus van Ebbenhorst Tengbergen	8/7		1/1	3/3
Jet van Albada-Kuiper	3/3			
Esthrella Khouw	3/3			
Tjitske Siderius	3/3			
Mirjam Stroetinga	3/2			
Jos Vermeulen	3/3			

De raad van toezicht is tijdig, volledig en juist geïnformeerd door het CvB over COVID-19 en de respons daarop van het CvB en de organisatie. De RVT heeft in zijn bijeenkomsten aandacht besteed en besluiten genomen ten aanzien van het jaarverslag, de jaarrekening behorend bij het boekjaar 2021 en de begroting 2023. Daarnaast is veel aandacht uitgegaan naar de beoogde bestuurlijke samenwerking met KPOA. Tevens heeft een andere mogelijke samenwerkingspartner de revue gepasseerd maar al snel bleek dit geen serieuze gesprekspartner te zijn. De RVT heeft nader kennisgemaakt met het CvB en de RVT van KPOA en heeft het CvB het groene licht gegeven de verkenning nader aan te gaan. Daarnaast heeft de RVT aandacht besteed aan de onderwijskwaliteit en het Toezichtskader PO alsmede de toepassing van de code 'Goed Bestuur'.

Besteding onderwijsgeld

De doelmatige bestedingen van onderwijsgeld zijn geregeld onderwerp van gesprek geweest naar aanleiding van de informatie van het CvB dan wel van het administratiekantoor Preadyz. De RVT heeft geconstateerd dat er sprake is van een verantwoorde besteding van de beschikbare middelen.

Contact met GMR

Daar waar de pandemie in het voorafgaande jaar een bijeenkomst met de GMR in de weg stond, heeft die dit jaar wel plaatsgevonden. In een prettige sfeer is de beoogde bestuurlijke samenwerking met KPOA besproken alsmede de mogelijke voor- en nadelen voor SKOSS. Tevens is besproken welke zaken voor SKOSS belangrijk zijn om te behouden mocht een bestuurlijke samenwerking gestalte krijgen; zaken die het CvB mee kan nemen in zijn gesprekken met het CvB van KPOA.

Commissies

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

Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie is in 2022 viermaal bij elkaar geweest. Deze commissie adviseert de RVT over zijn werkgeversrol die de RVT heeft in relatie tot het CvB. Hierbij zijn de volgende onderwerpen aan de orde geweest: de bestuurlijke opdracht voor de voorzitter van het CvB, alsmede het functioneren van de voorzitter van het CvB en de samenwerking met KPOA.

Auditcommissie

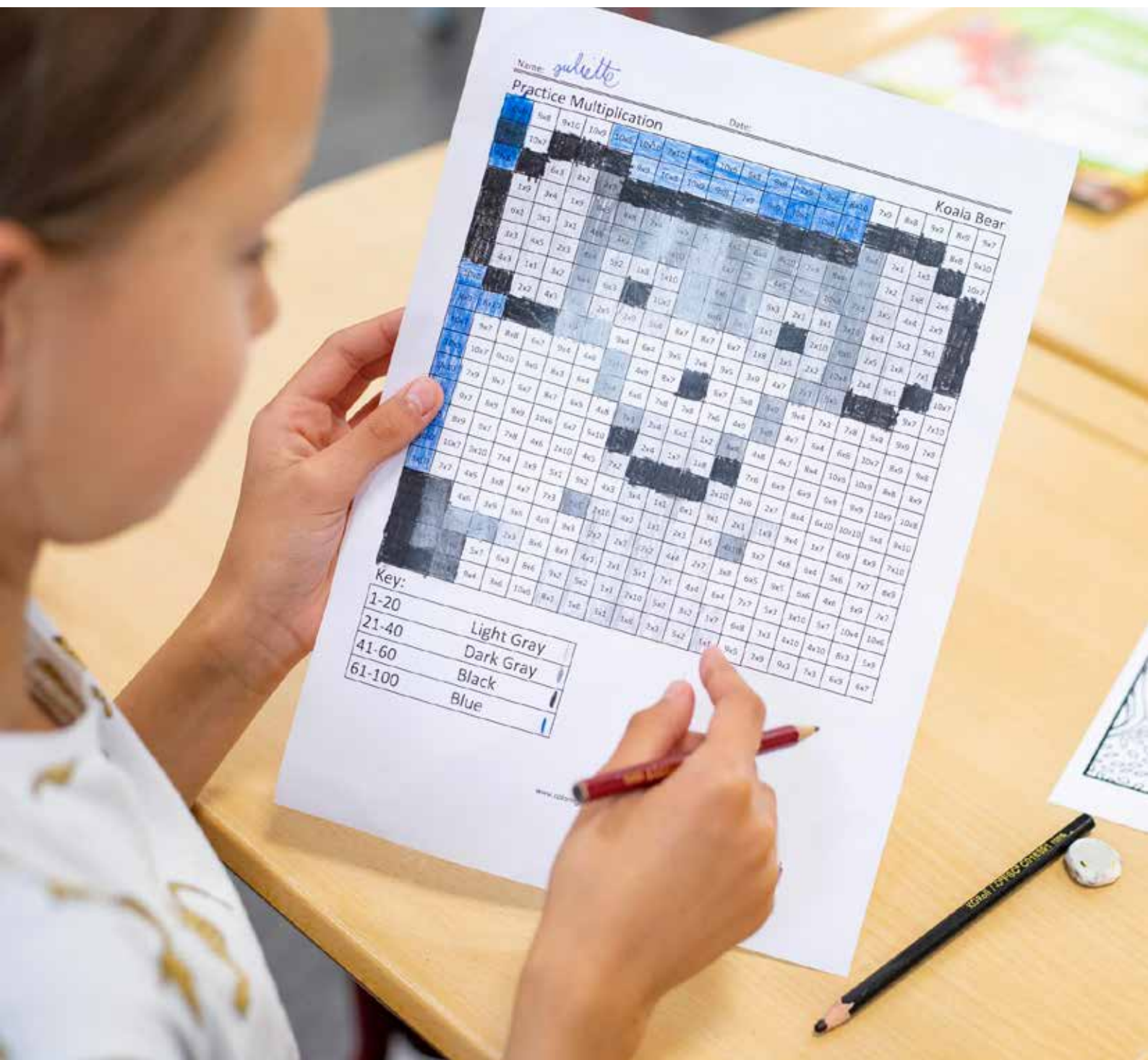
De auditcommissie is driemaal bijeen geweest gedurende het verslagjaar in aanwezigheid van het CvB en de controller van Preadyz. In deze overleggen is tijd genomen om de beleidsrijke begroting 2023, het jaarverslag en de jaarrekening 2022 te bespreken met de daarbij behorende management rapportage(s). De bespreking van het jaarverslag en jaarrekening vond plaats in aanwezigheid van de controlerend accountant van Van Ree Accountants.

Kwaliteitscommissie

De kwaliteitscommissie is eenmaal bij elkaar geweest en daarin zijn de meerjaren- en jaarplanning van de kwaliteitscyclus en alle daarbij behorende facetten uitvoerig besproken. Naast de gepresenteerde cijfers is ook aandacht besteed aan het creëren van een kwaliteitscultuur binnen de organisatie.

Vergoedingen leden RVT

De RVT heeft besloten als onderdeel van 'professionaliseringstraject RVT' in 2019 om leden van de RVT een vergoeding te geven voor hun werkzaamheden. Uitgangspunt voor de vergoeding is de maximaal fiscaal vrijgestelde vrijwilligersvergoeding. De voorzitter ontvangt op jaarbasis €1.500 en de leden ontvangen ieder €1.000. In het boekjaar 2022 hebben geen wijzigingen in de vergoedingen plaatsgevonden.



Name: *guellette*

Date: _____

Practice Multiplication

Koala Bear

5x8	9x10	10x9	10x10	10x10	2x10	3x10	4x10	5x10	6x10	7x10	8x10	9x10	10x10
3x2	6x3	8x1	1x1	8x8	7x8	9x8	8x8	9x8	8x8	9x8	8x8	9x8	8x8
1x2	3x4	1x9	1x1	4x4	5x4	6x4	7x4	8x4	9x4	7x9	8x9	9x9	8x9
0x3	3x3	3x2	4x4	8x8	7x8	9x8	8x8	9x8	8x8	9x8	8x8	9x8	8x8
1x3	6x5	2x3	6x4	5x2	1x8	1x10	1x7	1x8	1x9	2x9	3x9	4x9	5x9
5x3	1x3	3x2	4x4	5x3	1x8	1x10	1x7	1x8	1x9	2x9	3x9	4x9	5x9
2x2	4x3	1x1	2x5	2x0	3x6	8x7	8x7	8x7	3x1	3x1	3x1	3x1	3x1
5x4	5x9	1x1	1x1	1x1	1x1	1x1	1x1	1x1	1x1	1x1	1x1	1x1	1x1
5x7	8x8	6x7	5x4	4x8	3x8	6x4	3x6	2x8	3x9	2x8	2x10	4x3	5x3
10x7	10x10	9x10	8x5	3x3	6x4	1x1	5x8	8x7	2x8	3x9	2x5	2x3	2x5
7x9	3x1	6x7	8x7	8x4	7x4	6x6	7x8	7x6	4x5	3x9	4x7	7x7	1x6
9x7	8x9	8x9	10x6	6x7	5x10	4x8	7x3	2x8	7x6	4x5	7x8	7x8	5x8
8x9	5x7	7x8	4x6	6x7	5x10	4x8	7x3	2x8	7x6	4x5	7x8	7x8	5x8
10x7	10x10	7x4	3x9	3x1	9x2	4x3	7x2	2x4	2x7	1x8	3x6	4x8	4x7
7x7	4x5	3x8	4x7	7x3	1x1	4x3	3x4	1x1	6x1	2x10	3x0	2x7	8x4
4x6	3x9	3x6	4x8	3x1	3x1	2x2	2x7	1x3	2x3	1x3	1x3	3x6	1x7
5x7	6x3	5x6	9x2	9x2	1x1	7x10	5x2	3x2	1x7	6x8	7x3	4x10	4x10
9x4	3x6	10x6	8x7	1x6	3x2	1x6	3x3	5x2	1x1	9x5	3x9	5x3	7x3

- Key:
- 1-20 Light Gray
 - 21-40 Dark Gray
 - 41-60 Black
 - 61-100 Blue

Jaarverslag GMR

1 januari 2023

Dit is het jaarverslag 2022 van de GMR van SKOSS. Naast een opsomming van gebeurtenissen, bespreken we de samenstelling en vergaderfrequentie van de GMR. Ook kijken we naar adviezen en instemming, en bespreken we bijdragen en bijeenkomsten. Tot slot kijken we naar de toekomst.

Als u vragen heeft over dit jaarverslag kunt u contact opnemen met Marchien Hoeben, secretaris van de GMR van SKOSS.

Beeld

- Het '5 gelijke dagen'-model wordt op de scholen ingevoerd; op De Driesprong gebeurt dit per 01-01-2022 en op de andere scholen met ingang van schooljaar 2022-2023.
- Om SKOSS toekomstbestendig te houden, worden verkennende gesprekken gevoerd met andere schoolbesturen, waaronder KPOA. Een bestuurlijke samenwerking tussen SKOSS en KPOA biedt kansen en dit wordt verder onderzocht. In dit traject gaan SKOSS en KPOA een personele unie aan.
- Er is nog steeds krapte op de arbeidsmarkt.

Samenstelling

De GMR bestaat uit 6 leden:

- 1 personeelslid van De Achtbaan
- 1 personeelslid van De Driesprong
- 1 personeelslid van de Ludgerusschool
- 1 ouder verbonden aan De Achtbaan
- 1 ouder verbonden aan De Driesprong
- 1 ouder verbonden aan de Montessorischool

Vergaderfrequentie

De GMR komt dit jaar veel bijeen. Vijf bijeenkomsten zijn op van tevoren vastgestelde data voor een regulier overleg met het college van bestuur waar allerhande lopende zaken aan bod komen. Eén bijeenkomst is met alle gremia van SKOSS en KPOA. Twee bijeenkomsten zijn met de kwartiermaker van de voorgenomen samenwerking met KPOA en leden van de GMR van KPOA. Daarnaast vindt er 2 keer overleg plaats met de voorzitters van de MR'en van de SKOSS scholen.

Ook zijn er 9 voorvergaderingen. De voorvergadering van de GMR is losgekoppeld van het overleg met de voorzitter van het college van bestuur, om zo beter voorbereid te zijn op deze vergaderingen en daardoor een actievere rol te kunnen innemen bij beleidszaken.

Instemming & advies

De GMR heeft in 2022 advies gegeven over of ingestemd met:

- Begroting
- Concept gedragscode en gedragsregels
- Concept klachtenregeling SKOSS (beknopte versie)
- Invoering van de personele unie
- Aanstelling van de tweede bestuurder

Inbreng & deelname aan

De GMR heeft in 2022 deelgenomen aan of inbreng geleverd voor:

- Zitting in werkgroep POSS: Toekomst basisscholen in de gemeente Soest
- Updaten van (G)MR statuut
- Vergoeding oudergeleding GMR
- Onderzoek naar samenwerking met KPOA
- Rondetafelgesprekken met medewerkers in het traject van samenwerking met KPOA

Verslag

De GMR houdt een vinger aan de pols bij de besteding van de NPO-gelden. Hiertoe wordt in juni en oktober de stafmedewerker onderwijs & kwaliteit uitgenodigd om toelichting te

geven op de onderwijsresultaten van de scholen en het plan van aanpak dat daaruit is opgesteld. De resultaten zijn goed in beeld en het plan van aanpak is adequaat.

Goed werkgever

Daarnaast heeft de GMR volop aandacht voor het personeelsbeleid van SKOSS. Er is krapte op de arbeidsmarkt en het is van groot belang dat SKOSS als goed werkgever in de regio bekendstaat en een aanzuigende werking heeft op nieuwe medewerkers. Alle medewerkers hebben volop de gelegenheid tot (bij)scholing, er is een gesprekkencyclus en het managementteam krijgt training in het voeren van verzuimgesprekken. De leden van de GMR monitoren dit proces zorgvuldig.

Samenwerking KPOA

Het college van bestuur heeft bij de aanstelling de opdracht meegekregen om SKOSS toekomstbestendig te maken. Er wordt contact gezocht met KPOA om te onderzoeken in hoeverre een samenwerking van SKOSS en KPOA hieraan kan bijdragen. In mei wordt hiertoe een intentieverklaring opgesteld en per 15 september is een personele unie van SKOSS en KPOA een feit. De GMR wordt in dit proces goed betrokken en regelmatig om advies gevraagd. Dit advies wordt ter harte genomen.

Overleg met MR'en

Er vinden twee bijeenkomsten plaats met de voorzitters van de MR. Deze bijeenkomsten zijn waardevol en zorgen voor verbinding. Punten die op deze avonden besproken zijn, zijn onder andere ouderbetrokkenheid, communicatie en de jaarplannen. Hoe gaan wij als (G)MR ervoor zorgen dat we goed in verbinding komen en blijven met de ouders? Er wordt informatie gedeeld en eenieder neemt tips mee terug naar de eigen raad.

De jaarplannen van de MR'en en de GMR worden met elkaar gedeeld. Door het opstellen van een jaarplan, kan een (G)MR een betere invulling (en sturing) geven aan medezeggenschap.

Vergoeding voor ouders

Een van onze voornemens was het invoeren van een vergoeding voor de oudergeleding van

de GMR. Hiertoe is een voorstel opgesteld en dit is besproken met het CvB. Met ingang van 2022 krijgen de ouders die zitting hebben in de GMR jaarlijks een vergoeding.

In september hebben we ons activiteitenplan opnieuw bekeken en bijgesteld, zodat dat als leidraad dient voor structurele medezeggenschap.

Terugkijkend op onze voornemens voor afgelopen jaar, kunnen we vaststellen dat veel zaken in goed overleg met het CvB worden besproken.

Toekomst

In 2023 willen we onze aandacht blijven richten op het monitoren van lopende zaken:

Inzake de samenwerking met KPOA

- Bewaking tijdpad
- Oog voor de medewerkers
- Vormgeving van tegenspraak in de personele unie:

planmatig aanpakken van taken en verantwoordelijkheden en het blijven gebruiken van een jaarplan/activiteitenplan

Inzake personeel

- SKOSS-scholen als opleidingsscholen
- Behoud en werving van personeel
- Persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)
- Nieuwe functies (controller, HR-manager, communicatiemedewerker, medewerker kwaliteit)

Inzake kwaliteit

- De besteding en opbrengsten van de NPO-gelden
- Uitstraling van de scholen en SKOSS
- Toekomst van de basisscholen in Soest

Daarnaast willen we de contacten tussen de GMR en de MR'en verder uitbouwen en ouders meer betrekken bij de beleidszaken die op de scholen en bij het bestuur spelen.

skoss

Bezoekadres

Oostergracht 42
3763 LZ Soest

Postadres

Postbus 258
3760 AG Soest

T 035 62 11 530

E secretariaat@skoss.nl

www.skoss.nl