



JAARVERSLAG en JAARREKENING

2013

**Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs
Amersfoort e.o.**

Inhoud

1. INLEIDING	5
2. BASISGEGEVENS	6
2.1. Algemene gegevens	6
2.2. Juridische structuur en doelstelling	6
2.3. Samenstelling College van Bestuur	7
2.4. Organisatiestructuur en besturingsfilosofie	7
2.5. Scholen	8
2.6. Missie en visie.....	9
2.7. Code Goed Bestuur	9
3. VERSLAG RAAD VAN TOEZICHT	11
3.1. Samenstelling Raad van Toezicht.....	11
3.2. Overzicht vergaderingen	11
3.3. Overleg met GMR en Directeurenberaad	11
3.4. Governance: Code Goed Bestuur	12
3.5. Toezicht op het functioneren van het College van Bestuur	12
3.7. Bijzondere aandachtspunten	12
4. MEDEZEGGENSCHAP	13
4.1. Achtergrond	13
4.2. Samenstelling GMR	13
4.3. Overzicht vergaderingen	13
4.4. Relevante onderwerpen	14
4.5. Overleg met Raad van Toezicht.....	14
5. ALGEMEEN	15
5.1. Strategisch Beleidsplan.....	15
5.2. Passend Onderwijs	15
5.3. Samenwerking met andere partijen	17
5.4. Professionaliseringstraject directeuren: “KPOA Will Make Shift Happen!”	18
5.5. i-Know	20

5.6. Bijzondere ontwikkeling scholen	21
6. KWALITEIT	24
6.1. Inspectie	24
6.2. Klachten	24
7. ONDERWIJS	25
7.1. Leerlingaantallen	25
7.2 CITO – scores	26
7.3. Uitstroom	27
7.4. Stage- en opleidingsscholen	27
7.5. De academische opleidingsscholen.....	28
7.6. Young Professionals	29
7.7. KPOA Academie	29
7.8. KPOA Expertisecentrum.....	29
8. PERSONEEL	30
8.1. Kengetallen	30
8.3. Functiemix.....	31
8.4. Gesprekkencyclus.....	31
8.5. Overplaatsingsbeleid en mobiliteit	31
8.6. Verzuim	32
8.8. Overige.....	33
9. HUISVESTING	34
9.1. Inleiding	34
9.2. Interne ontwikkelingen en planmatig onderhoud	34
9.3. Gemeente	34
9.4. Bijzondere thema's	35
9.5. Projecten.....	36
9.6. Ontwikkelingen 2014	37
10. FACILITAIRE ZAKEN	38
10.1. Administratie	38

10.2. Inkoop	38
10.3. ICT	38
11. FINANCIËN	40
11.1. Financieel beleidsplan	40
11.3. Treasury	40
11.4. Risicobeheersings- en controlesystemen	41
11.5. Financieel resultaat	41
11.6. Resultaatverdeling en vermogen	43
11.7. Kengetallen	43
12. DE TOEKOMST VAN KPOA	46
12.1. Toekomstige ontwikkelingen	46
12.2. Continuïteitsparagraaf	47
A Toekomst in cijfers	47
A1 Kengetallen.....	47
A2 Vermogenspositie en indicatoren.....	48
A3 Exploitatie	49
B Overige Rapportages	51

1. Inleiding

Onze stichting kan terugkijken op een goed jaar. Hoewel wij ook nu weer te maken kregen met de nodige dynamiek, zijn wij in staat gebleken het ingezette beleid, zoals vormgegeven in ons strategisch beleidsplan, op een goede manier voort te zetten. In de loop van de eerste maanden van het schooljaar 2013 – 2014 zijn wij echter, door ziekte en zwangerschap, geconfronteerd met de afwezigheid van een fors aantal directeuren. Dit heeft zijn impact gehad in de wijze waarop wij de professionaliseringsagenda van ons management en de betreffende scholen konden vormgeven. Door in deze een pas op de plaats te maken, hebben wij ervoor kunnen zorgen dat de collega's en hun scholen op verantwoorde wijze de aansluiting kunnen behouden. Doordat wij de afgelopen jaren stevig in ons management hebben geïnvesteerd, waren de verschillende managementteams van de school goed in staat om de dagelijkse gang van zaken op de scholen goed te waarborgen.

Ook in 2013 hadden al onze scholen een basisarrangement van de onderwijsinspectie. Wel hebben wij geconstateerd dat op een beperkt aantal scholen de (leer)opbrengsten aandacht behoeven. Door maatjeswerk en inzetten van gezamenlijke expertise, zijn wij in staat gebleken de juiste interventies te plegen. De kwaliteitsverbetering die wij vanaf 2012 doorgemaakt hebben, door het in eigen beheer nemen van de onze volledige administratie, werpt nog ieder dag zijn vruchten af. Ieder moment van de dag zijn wij in staat om belangrijke cijfers beschikbaar te hebben, op basis waarvan snelle bijsturing mogelijk is.

Aan het eind van 2013 werden wij verblijd met extra middelen vanuit het nationaal onderwijsakkoord en het behoud van jonge leerkrachten. Dit leidt ertoe dat 2013 een fors positief resultaat laat zien. Binnen de meerjarenbegroting 2014 – 2017 hebben wij zichtbaar kunnen maken dat wij het grootste deel van de gelden uit deze akkoorden zullen inzetten ten behoeve van het primaire proces. Los van deze extra middelen laat de exploitatie 2013 ook een positief resultaat zien. Hoewel ons primaire doel niet moet zijn om ieder jaar geld over te houden, is het mooi te ervaren dat het toenemende financiële bewustzijn van met name onze schoolleiders effect heeft.

Met het jaarverslag legt KPOA verantwoording af over het door haar gevoerde beleid in 2013. Het jaarverslag is bedoeld als een interne verantwoording naar de eigen organisatie en als een middel om externe verantwoording af te leggen naar het Ministerie van OCW in het kader van de wettelijke verplichting. Dit jaarverslag beantwoordt aan de richtlijnen zoals vastgelegd in de regeling verslaggeving Onderwijs WJZ/2007/50507, waarmee aangesloten wordt op de richtlijnen voor de Jaarverslaggeving waarbij OCW een eigen katern heeft t.w. RJ 660. KPOA vindt het van groot belang dat organisaties als de onze zich publiek verantwoordt over het door haar gevoerde beleid. Het is dan ook om die reden dat dit jaarverslag, na vaststelling door het bestuur en goedkeuring door de Raad van Toezicht, integraal wordt gepubliceerd op onze website. Het bevorderen en handhaven van openheid en het afleggen van verantwoording zijn wezenlijke bouwstenen van onze organisatie.

Het jaarverslag geeft inzicht in de samenhang van de verschillende onderdelen van beleid en vormt daarmee ook de basis voor de doorgaande lijn in de ontwikkeling van de stichting. Wij hebben er vorig jaar voor gekozen om het jaarverslag meer op hoofdlijnen te schrijven en de uitsplitsing per school achterwege te laten. Dit is een bewuste keus geweest, die wij ook dit jaar toepassen.

Met dit jaarverslag kijken we terug op een succesvol jaar, en kijken we ook vooruit naar wat nog voor ons ligt.

Dhr. Wil Ellenbroek, Voorzitter College van Bestuur
Dhr. Bert Dekker, Lid College van Bestuur

2. Basisgegevens

2.1. Algemene gegevens

Naam: Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort en omstreken

Bezoekadres: Matthias Withoosstraat 34
3812 ST Amersfoort

Postadres: Postbus 930
3800 AX Amersfoort

Telefoon: 033 – 2570645

Fax: 033 – 2570646

website: www.kpoa.nl

e-mail: info@kpoa.nl

2.2. Juridische structuur en doelstelling

De rechtspersoonlijkheid van het bevoegd gezag is een stichtingsvorm. De Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o. is in 1955 opgericht (rechtsvoorganger) en is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder dossiernummer 41188779. De stichting is gevestigd in Amersfoort.

De stichting is ontstaan uit een bestuurlijke fusie van zes schoolbesturen (periode 1997 – 2002) uit de gemeenten Amersfoort en Nijkerk. De basis voor deze fusie is gelegd in 1997. De Stichting voor Katholiek Basisonderwijs Amersfoort (zeven scholen) fuseerde met een drietal “kleine” katholieke schoolbesturen uit de gemeente Amersfoort. Later zijn daar een school voor speciaal basisonderwijs en een school uit de gemeente Nijkerk aan toegevoegd.

De doelstelling van de stichting, zoals opgenomen in de statuten, luidt:

“De Stichting heeft, zonder winstoogmerk, ten doel de bevordering van het primair onderwijs in de gemeente Amersfoort en omstreken. Zij beoogt daarbij onderwijs te doen geven in de geest van de Rooms Katholieke Kerk en wil daarbij handelen volgens de algemene richtlijnen van het onderwijs, die op grond van het gezamenlijk overleg in de Nederlandse Katholieke Schoolraad zijn vastgesteld, alsmede volgens de bisschoppelijke richtlijnen inzake pastorale aangelegenheden. Zij gaat daarbij uit van een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van bestuur, onderwijsteam en ouders. De stichting voelt zich verbonden met de Katholieke geloofsgemeenschap, zoals die zich in zijn pluriforme verscheidenheid manifesteert en wil bewust een evangelische levenshouding uitdragen”.

In de loop van 2006 heeft het bestuur van deze stichting ook de volledige zeggenschap gekregen over de Stichting Dienstverlening Katholiek Basisonderwijs Amersfoort. Deze stichting is in 1988 opgericht en is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder dossiernummer 41189526. In artikel 2 van de statuten staat het doel van deze stichting omschreven:

“De stichting heeft ten doel: het bevorderen van de doelstelling van – en het verlenen van diensten - aan de te Amersfoort gevestigde stichting: Stichting voor Katholiek Basisonderwijs Amersfoort, dan wel de rechtspersoon die daarvoor te eniger tijd in de plaats mocht treden, ten behoeve van de bij die stichting of rechtspersoon aangesloten basisscholen, en voorts al hetgeen met een en ander rechtstreeks of zijdelings verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn, alles in de ruimste zin des woords.”

2.3. Samenstelling College van Bestuur

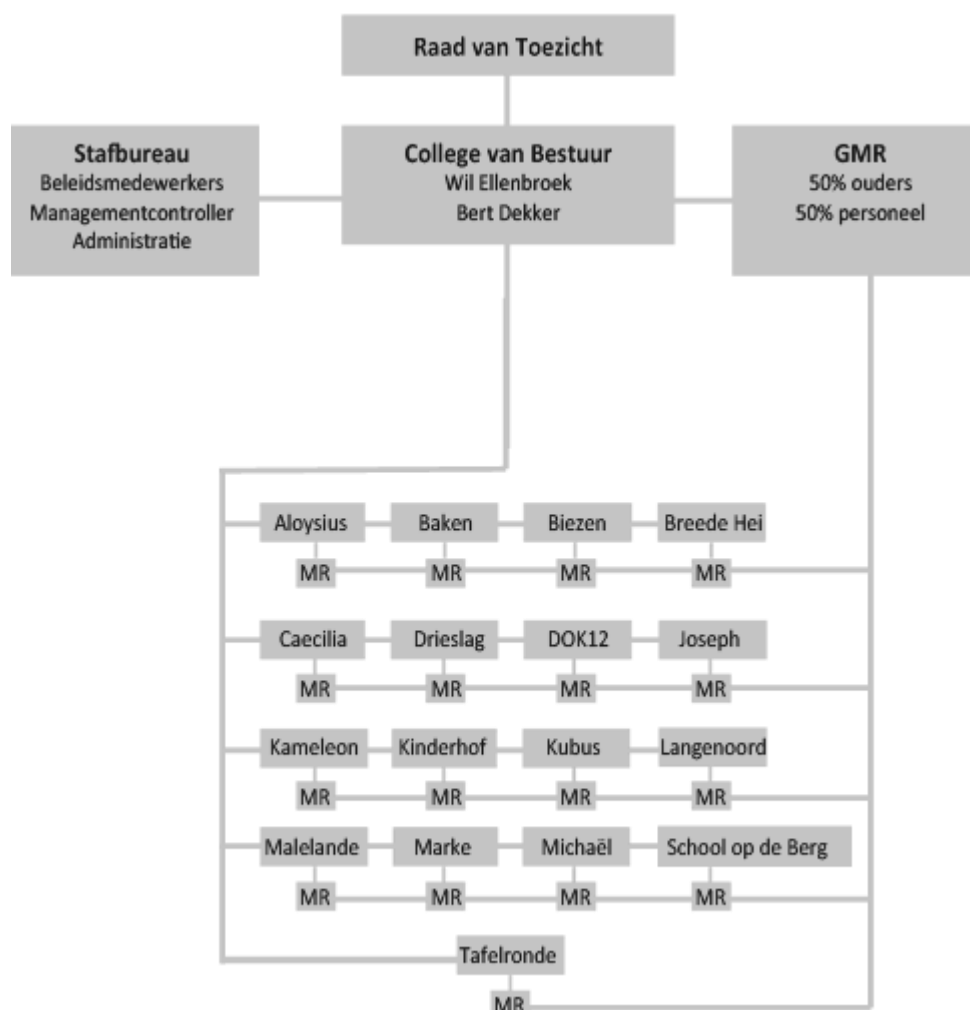
De samenstelling van het College van Bestuur per eind 2013 is als volgt:

Naam	Functie	Bestuurder sinds
Dhr. Wil Ellenbroek	Voorzitter	1 augustus 2008
Dhr. Bert Dekker	Lid	1 augustus 2008

In de samenstelling van het College van Bestuur hebben zich in 2013 geen wijzigingen voorgedaan. Voor de bezoldiging van beide bestuurders wordt verwezen naar de jaarrekening. Het College van Bestuur wordt in de uitvoering van haar taken bijgestaan door een bestuursbureau. Binnen het bestuursbureau zijn beleidsmedewerkers en administratief ondersteunende medewerkers werkzaam op de terreinen Financiën, Huisvesting, Personeel & Organisatie en Onderwijskundige zaken en Opleidingen. Het bestuursbureau heeft per eind 2013 een bezetting 7,963 fte (eind 2012: 7,24 fte), dit is exclusief de vacature voor controller die per 1 februari 2014 is vervuld.

2.4. Organisatiestructuur en besturingsfilosofie

Met ingang van 1 augustus 2010 is de wet “Goed Onderwijs, Goed Bestuur” van kracht. Daarop vooruitlopend heeft KPOA reeds met ingang van 1 augustus 2008 een scheiding aangebracht tussen bestuur en toezicht (College van Bestuur/Raad van Toezicht model), met daarnaast een versterking van de rol van de integrale schoolleider. Het organogram van KPOA ziet er als volgt uit:



De besturingsfilosofie van KPOA laat zich vatten in de volgende kernpunten:

- Scheiding van bestuur en intern toezicht;
- Interne controle doorzichtig en op orde;
- Vertrouwen;
- Raad van Toezicht werkt op basis code 'Goed onderwijs, goed bestuur';
- KPOA beschikt over een besturingsfilosofie, waarbij de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie liggen en het management van de scholen zich primair richt op haar hoofdtaak t.w. het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs zonder daarbij afbreuk te doen aan de randvoorwaardelijke integraliteit;
- Het College van Bestuur geeft vorm en inhoud aan de bestuurlijke verantwoordelijkheid, is bevoegd gezag van de scholen, bestuurt vanuit bestuurlijke kaders en heeft geen uitvoeringsverantwoordelijkheid;
- De centrale staf van de organisatie heeft een beperkte omvang en is van hoogwaardige kwaliteit;
- Op centraal niveau worden de ontwikkelkaders vastgesteld en wordt de strategie bepaald; op decentraal niveau is de autonomie groot en wordt door de scholen zelf richting gegeven binnen de gestelde kaders.

2.5. Scholen

Tot KPOA behoren de volgende 17 scholen:

Scholen	Directeur
Aloysiuschool 15CZ Dupontplein 14, 3817 DV Amersfoort	Nina Bouwman
Het Baken 06KF Venestraat 29, 3861 BV Nijkerk	Gerard Hogerwerf
Biezen 06LM Kraailand 1, 3828 HV Hoogland	Cécile van de Riet
Brede Hei 23PG Dopheide 40, 3828 HL Amersfoort	Rieny Vos
Caeciliaschool 15 ML Rossinistraat 1, 3816 LZ Amersfoort	Carmen van Liempt
Drieslag 15OZ Raadhoven 4, 3813 LW Amersfoort	Ineke Hoekstra
DOK12 29XW Laakboulevard 412, 3825 KL	Bettine Bakker
Josephschool 06ZN Disselplein 10, 3829 MD Hooglanderveen	Gert de Wit
Kameleon 21RT Stradivariusstraat 159, 3822 DP Amersfoort	Karin Heusdens
Kinderhof 15TT Fürglerplein 6, 3815 KZ Amersfoort	Ineke Hoekstra
Kubus 15HB Spaarnestraat 2, 3812 HG Amersfoort Noordewierweg 235, 3812 DH Amersfoort	Karin van de Hoven
Langenoord 03 TB Kerklaan 7, 3828 EA Hoogland	Jacqueline van de Port
Malelande 27LV Juttepeergaarde 2, 3824 BE Amersfoort	Martijn van Elteren
Marke 27NR Wezeperberg 4, 3825 DJ Amersfoort	Jaap Bosman
Michaëlschool (SBO) 00UI Van Aldemondestraat 2, 3814 RV Amersfoort	Eva Naaijens
School op de Berg 04WU Tollenslaan 2, 3818 VG Amersfoort	Marga Graafland
Tafelronde 15YG Koning Karelpad 12, 3813 HC Amersfoort Schimmelpenninckkade, 3813 AD Amersfoort	Koen Weusten

De in dit overzicht genoemde locaties zijn juridisch eigendom van de stichting. Daarnaast maakt een aantal van onze scholen gebruik van tijdelijke huisvesting die in volledig eigendom is van de gemeente Amersfoort.

2.6. Missie en visie

KPOA hanteert als motto: “Kwaliteit door eenheid in verscheidenheid”. Binnen de door het bestuur bepaalde kaders hebben scholen een eigen onderscheidend en uitdagend schoolprofiel. De autonomie van de scholen is groot, scholen werken op geheel eigen wijze aan het ontwikkelen van het eigen profiel. Tegelijkertijd is er een sterke behoefte aan centrale kaders. KPOA is een lerende organisatie waarbij het vanzelfsprekend is dat onderlinge expertise wordt ingezet en gedeeld binnen de volle breedte van de organisatie: Leren van elkaar, beter functioneren door kruisbestuiving, kennisdelen tussen scholen is uitgangspunt. KPOA wil een lerende organisatie zijn, met lerende professionals, die werken ten behoeve van het lerende kind. Het “leren van elkaar” staat daarmee meer centraal en is randvoorwaardelijk voor de verdere ontwikkeling van de eigen school.

In 2011 heeft KPOA een strategisch beleidsplan vastgesteld voor de periode 2011 – 2015. Het betreft een actualisering van het beleidsplan uit de vorige periode. Het strategisch beleidsplan bevat algemene bestuurlijke kaders die verder uitgewerkt zijn in een strategische monitor. In dit strategisch beleidsplan legt KPOA de focus op de volgende beleidsterreinen:

- Professionaliseren van de leerkracht: de blik is van binnen naar buiten;
- Schoolontwikkeling;
- Verankering van de scholen in de wijk met een open blik naar de maatschappij;
- Het versterken van de strategische positie van directeuren;
- Het verder implementeren van het RvT model en de implementatie van de besturingsfilosofie.

Daarbij gelden als uitgangspunten:

- KPOA werkt vanuit een Katholieke Identiteit;
- Het kind staat centraal;
- KPOA daagt personeelsleden uit en biedt ruimte voor persoonlijke en professionele ontwikkeling;
- KPOA is partner in het maatschappelijke krachtenveld;
- KPOA is transparant.

2.7. Code Goed Bestuur

Per 1 augustus 2010 is de Wet Goed Onderwijs, Goed Bestuur voor instellingen in het Primair en Voortgezet Onderwijs van kracht geworden en zijn de bepalingen van deze wet in de diverse onderwijswetten verankerd.

De belangrijke thema's uit deze wet en de wijze waarop KPOA die toepast zijn:

Thema	Toepassing bij KPOA
Scheiding van bestuur en toezicht	KPOA werkt sinds 01-08-2008 met het Raad van Toezicht – model.
Aandacht voor horizontale verantwoording	KPOA legt via het jaarverslag verantwoording af voor het gevoerde beleid en gaat via de schoollocaties in gesprek met ouders en, indien aan de orde, met andere belangstellenden, over actuele en toekomstige ontwikkelingen. Door middel van jaarverslag en verschillende publicaties op de website laat KPOA zien op welke manier zij invulling geeft aan haar taak.
Sturing en beheersing van de interne organisatie en processen	KPOA beschikt over een handboek Administratieve Organisatie en Interne Controle. Het Handboek wordt ieder jaar opnieuw bezien en daar waar nodig bijgesteld. Daarnaast leggen de schooldirecteuren, middels managementrapportages periodiek verantwoording af aan het College van Bestuur en rapporteert het College van Bestuur aan de Raad van Toezicht over het gevoerde beleid. Daarnaast houdt het CvB de GMR met regelmaat op de hoogte van de laatste ontwikkelingen en wordt het directeurenberaad betrokken bij de beleidsvoorbereiding.

Integriteit en transparantie	Alle daarvoor benodigde informatie is voor een ieder beschikbaar. In essentie gaat het hierbij vooral over de houding en het morele kompas van de organisatie. Dit wordt zichtbaar gemaakt in publicaties maar het gaat hierbij vooral over het gedrag van functionarissen binnen de organisatie.
------------------------------	---

De PO - Raad heeft in januari 2010 de code Goed Bestuur in het PO vastgesteld. Tijdens de Algemene Leden Vergadering van 7 juni 2012 is deze code voor onbepaalde tijd verlengd. De gewijzigde code is met ingang van 01-10-2012 van kracht geworden.

Het College van Bestuur van KPOA onderschrijft deze code en gebruikt deze dan ook als basis van haar handelen binnen de totale organisatie. Om onze handelwijze in deze te toetsen hebben wij in het najaar van 2013 deelgenomen aan een bestuurlijk assessment Code Goed Bestuur van de PO raad en heeft, op basis hiervan, een adviesgesprek plaatsgevonden met mevrouw Edith Hooge en mevrouw Selma Jansen.

3. Verslag Raad van Toezicht

3.1. Samenstelling Raad van Toezicht

De samenstelling van de Raad van Toezicht in 2013 was als volgt:

Naam	Functie	In RvT sinds	Mutatie (aftredend)
Dhr. WimJan Egtberts	Voorzitter	01-08-2012	01-08-2016
Dhr. Herman Casteel	Lid	01-08-2008	01-08-2014
Mevr. Liesbet van 't Hoff	Lid	01-08-2008	01-08-2016
Mevr. Havva Jongen	Lid	19-01-2010	01-08-2014
Mevr. Ageeth Bakker	Lid	01-08-2008	01-08-2014
Dhr. Frans Prins	Lid	01-08-2012	01-08-2016
Dhr. Bart Verreijt	Lid	01-08-2008	01-08-2015

3.2. Overzicht vergaderingen

De Raad van Toezicht kwam in 2013 5 maal bijeen. De belangrijkste onderwerpen van gesprek waren:

Datum	Belangrijkste besproken onderwerpen
21-01-2013	Locatie van de vergadering: De Marke - Begroting 2013 - Voorstel opvolging voorzitter CvB
15-05-2013	Locatie van de vergadering: Kubus - Jaarrekening 2012 - Toezichtskader - CAO bestuurders
20-06-2013	Locatie van de vergadering: De Biezen - Toetsingskader RvT - KPOA toekomstbestendig - Aanstellen accountant
03-10-2013	Locatie van de vergadering: Aloysiuschool - Toezichtskader RvT - Onderwijsresultaten - Arbeidsvoorwaarden CvB
28-11-2013	Locatie van de vergadering: bestuursbureau - KPOA toekomstbestendig - Rapportage identiteit - Procedure herbenoeming/werving leden RvT - Arbeidsvoorwaarden CvB

3.3. Overleg met GMR en Directeurenberaad

Om voeling te houden met de organisatie heeft, conform afspraak, een aantal leden van de Raad van Toezicht een bezoek gebracht aan een vergadering van het directeurenberaad en de GMR:

15-04-2013	GMR
12-03-2013	Dibera

Ook heeft de Raad van Toezicht besloten om haar vergaderingen zo mogelijk te laten plaatsvinden op één van de scholen van de stichting. De desbetreffende school krijgt dan de gelegenheid om de leden van de Raad van Toezicht te informeren over de ontwikkelingen van de eigen school. In 2013 heeft de Raad van Toezicht conform deze afspraak vergaderd op verschillende scholen. De Raad heeft deze

bijeenkomsten unaniem als verrijkend beschouwd. Hiermee heeft zij een beter beeld gekregen van het management, de cultuur en prestaties van de scholen.

3.4. Governance: Code Goed Bestuur

De afgelopen jaren heeft goed governance, in het onderwijs ook wel educational governance genoemd, steeds meer aandacht gekregen. Per 1 augustus 2010 is de Wet goed onderwijs, goed bestuur voor instellingen in het primair en voortgezet onderwijs van kracht en zijn de bepalingen uit deze wet in de diverse onderwijswetten verankerd. Ook de sectororganisaties hebben de afgelopen jaren codes voor goed bestuur ingevoerd.

Belangrijke thema's in de wet en deze codes zijn:

- scheiding van bestuur en toezicht (voor PO en VO verplicht per 1 augustus 2011);
- aandacht voor horizontale verantwoording;
- sturing en beheersing van de interne organisatie en processen;
- integriteit en transparantie.

De PO-Raad heeft begin 2010 een code Goed Bestuur in het primair onderwijs vastgesteld in overleg met haar leden. Als lid van de PO-raad onderschrijft KPOA deze code. De Raad van Toezicht ziet erop toe dat de uitgangspunten van deze code in het dagelijks werk gehanteerd worden.

De toezichthoudende taak van de Raad wordt uitgevoerd op basis van de door het CvB opgestelde periodieke managementrapportages. De Raad toetst het gevoerde beleid op de uitgangspunten en resultaten zoals deze zijn vastgesteld in het jaarplan/meerjarenbeleidsplan, de begroting en de inhoudelijke onderwijsopbrengsten.

De Raad van Toezicht heeft zich in haar nieuwe samenstelling gebogen over een toezichtkader, als verdere uitwerking van de Governance. Zij heeft daar haar visie neergelegd op hoe invulling te geven aan het toezicht en welke accenten zij daarin wil leggen. Deze notitie is een aantal keren besproken en aansluitend vastgesteld. Afspraak is dat na één jaar de ervaringen zullen worden geëvalueerd en op basis daarvan dit kader verder ontwikkeld zal worden.

3.5. Toezicht op het functioneren van het College van Bestuur

In 2013 heeft de Raad haar jaarlijkse functioneringsgesprek gehouden. In deze gesprekken is stilgestaan bij het functioneren van de leden van het College van Bestuur en de relatie tussen CvB en de Raad van Toezicht. Specifiek zijn procesafspraken gemaakt hoe de nieuwe CAO bestuurders te vertalen naar de situatie van de KPOA. Met beide leden van het CvB is indringend gesproken over de toekomst. Voor de voorzitter van het College heeft dat geresulteerd in afspraken over de termijn tot aan zijn pensionering en hoe daar invulling aan te geven. De uitkomst is dat de voorzitter per 1 augustus 2015 zijn werkzaamheden als voorzitter CvB zal beëindigen.

3.7. Bijzondere aandachtspunten

Het CvB heeft de Raad van Toezicht begin 2013 een eerste aanzet geleverd hoe KPOA toekomstbestendig in te richten. Nu de voorzitter CvB eerder stopt met zijn werkzaamheden dan aanvankelijk was voorzien is in goede samenspraak besloten dat de planning zal worden versneld. In 2014 zal de besluitvorming hierover worden afgerond.

WimJan Egtberts
Voorzitter Raad van Toezicht

4. Medezeggenschap

4.1. Achtergrond

GMR staat voor Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad. De GMR is een wettelijk verplicht, onafhankelijk orgaan, dat medezeggenschap op bovenschools niveau heeft namens alle ouders en personeelsleden verbonden aan de Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort en omstreken (KPOA). De GMR KPOA is betrokken bij de besluitvorming over het beleid en het functioneren van de KPOA in zijn geheel. Zij doet dit door vragen te stellen aan het College van Bestuur, gevraagd en ongevraagd advies te geven en dient bij bepaalde beleidsstukken wel of geen instemming te verlenen. Het gaat dan bijvoorbeeld over de begroting van de KPOA, het bestuursformatieplan, het sollicitatiebeleid en het overplaatsingsbeleid.

De invoering van de Wet Medezeggenschap op Scholen (WMS) in 2007 heeft ervoor gezorgd dat de GMR een zelfstandige positie heeft gekregen t.o.v. de Medezeggenschapsraden van de 17 aan de KPOA verbonden scholen. Dit betekent dat een GMR - lid niet automatisch ook MR lid van een school hoeft te zijn.

4.2. Samenstelling GMR

De GMR bestaat uit vertegenwoordigers van alle scholen. De GMR bestaat uit twee zogenaamde geledingen: de ene geleding bestaat uit vertegenwoordigers van de ouders en de andere geleding bestaat uit vertegenwoordigers van het personeel van de KPOA. Beide geledingen dienen altijd uit een gelijk aantal mensen te bestaan. Op dit moment telt de GMR 18 leden (9 ouders en 9 personeelsleden) die 17 scholen vertegenwoordigen. De samenstelling van de GMR was in 2012-2013 als volgt:

Aloysiusschool	Ilse Marks
Het Baken	Rob van Vuure / vacature
De Biezen	Miriam Robertus
De Breede Hei	Natasja Heuwer-Voppen
Caeciliaschool	Hans Hyne
DOK12	Jeroen van de Wal
Drieslag	Vacature/Ilse Keuenhof
St.Josephschool	Robert Muts
Kameleon	Herna van Eijk
Kinderhof	Rob Bakker
Kubus	Marjon Lippmann
Langenoord	Jan Willem Schaper
Malelande	Saskia van Schaik / Marijke Pomp
Marke	Jan Vellinga
Michaëlschool	Marcel van Keken
School op de Berg	Franca ten Have
Tafelronde	Yvette ten Barge

4.3. Overzicht vergaderingen

De GMR heeft in het schooljaar 2012-2013 7 keer regulier vergaderd volgens een vast agendaschema (voorbereiding, bespreking met CvB en nabespreking). De agenda werd in de voorbereidingsgroep vastgesteld. Zo nodig werden stukken vanuit het CvB voorgelegd aan een

taakgroep die ten behoeve van de bespreking tijdens de vergadering over een bepaald onderwerp een zogenaamde oplegnotitie voor de gehele GMR gemaakt had.

4.4. Relevante onderwerpen

De GMR heeft advies uitgebracht inzake de volgende onderwerpen:

- Mobiliteit management;
- Begroting 2013;
- Bestuursformatieplan 2013-2014;
- Vakantierooster 2014;
- Bindingstoelage en schaaluitloop;
- Doorwerken na pensioen.

De GMR heeft instemming verleend op het beleidstuk GMR Reglement 2012-2014.

Terugkerende onderwerpen op de agenda waren de financiën van de Stichting KPOA en de toekomstbestendigheid van de KPOA.

Aandachtspunten voor het komend jaar zijn:

- Invulling van de functie ambtelijk secretaris / notulist in de GMR.

4.5. Overleg met Raad van Toezicht

De RvT bezoekt jaarlijks de GMR voor een gezamenlijk overleg. Dat overleg heeft plaatsgevonden op 15 april 2013. De insteek van dit gesprek was de eerder aan beide geledingen gepresenteerde plannen van het CvB met betrekking tot het onderwerp "KPOA toekomstbestendig" om zo elkaars standpunten te vernemen. Dit gesprek werd door de GMR positief ervaren.

Miriam Robertus
Voorzitter GMR

5. Algemeen

5.1. Strategisch Beleidsplan

In 2011 hebben wij een herijkt strategisch beleidsplan vastgesteld met als motto “Leren van elkaar”, het lerende kind en de lerende professional. Zoals ieder jaar hebben wij in oktober, op basis van een tussenanalyse van de strategische monitor de stand van zaken weergegeven van dat moment.

Het huidige strategisch beleidsplan (2011-2015) heeft een looptijd van vier jaar en loopt af in 2015. Op basis van de kaders van dit plan stellen de scholen een eigen schoolplan op, dat weer vertaald wordt naar een jaarplan. Binnen onze controlecyclus monitoren wij jaarlijks de ontwikkelingen van ons SBP, via de strategische monitor. De ontwikkelingen van de schooldoelstellingen worden voor een deel vertaald in een managementcontract op het niveau van de directeur en de beleidsmedewerker. Ook bespreekt het CvB de ontwikkeling van de school tijdens de formele schoolbezoeken en vindt het een plek binnen de reguliere gesprekkencyclus.

In het schooljaar 2013-2014 hebben wij, mede op verzoek van het directeurenberaad, onze werkwijze iets aangepast. Om managementteamleden in de gelegenheid te stellen meer op basis van affiniteit deel te nemen, zijn wij afgestapt van het inrichten van vaste productgroepen, maar zijn wij gaan werken met werkgroepen. Schoolleiders kunnen nu op basis van interesse deelnemen in een werkgroep gecentreerd rond een specifiek onderwerp vanuit het strategisch beleidsplan. De verantwoordelijkheid voor het inrichten van een werkgroep ligt bij de beleidsmedewerkers. Door het opstellen van een jaarplan werken ze toe naar een verdere concretisering van de doelstellingen. Zoals uit de analyse blijkt zijn op veel terreinen goede stappen gezet en kan geconcludeerd worden dat wij als organisatie goed op koers liggen. Van belang blijft dat wij voldoende tijd nemen voor borging van de behaalde resultaten. Dit blijft zowel op het niveau van de school als van de bovenschoolse organisatie een aandachtspunt.

Middels het professionaliseringstraject van schoolleiders (zie 5.4) ligt er een duidelijke focus voor de komende jaren. Daarnaast vraagt de dagelijkse gang van zaken alertheid van alle betrokkenen. Ook ontwikkelingen op landelijk en plaatselijk niveau leiden ertoe dat het bijstellen van de werkagenda niet altijd te vermijden is. Het College van Bestuur is van mening dat dit echter tot een minimum beperkt moet worden. Het strategisch beleidsplan is leidend voor de ontwikkelingen binnen de organisatie. Het is echter ook goed om periodiek te toetsen of de organisatie nog op koers ligt. Dit heeft ertoe geleid dat wij in 2013 het initiatief hebben genomen om ons ervan te vergewissen of onze organisatie voldoende voorbereid is op de toekomst. Middels het traject “KPOA toekomstbestendig” kijken wij terug naar wat bereikt is in de afgelopen vijf jaar en bezien wij of het noodzakelijk is om wijzigingen aan te brengen binnen onze organisatiestructuur. Dit heeft mede te maken met komende wisselingen binnen het personeelsbestand van ons bestuursbureau.

De combinatie van het professionaliseringstraject schoolleiders en de discussie “KPOA toekomstbestendig” zullen ook de ingrediënten zijn voor het opstellen van het nieuwe strategisch beleidsplan 2015 – 2018.

5.2. Passend Onderwijs

Met ingang van 1 augustus 2014 wordt de Wet Passend Onderwijs van kracht. Deze wet geeft alle schoolbesturen de zorgplicht voor iedere leerling die zich aanmeldt. Voor KPOA betekent dat mogelijk bijzondere voorwaarden moeten worden gecreëerd voor of begeleiding moet worden gegeven aan bepaalde groepen leerlingen, die nu nog schoolgaan in speciaal (basis)onderwijs.

Binnen KPOA zijn de voorbereidingen in volle gang. Voor de realisatie van Passend Onderwijs binnen de eigen organisatie is een aparte werkgroep gevormd onder leiding van de beleidsmedewerker onderwijs. Vanuit het nieuwe Samenwerkingsverband “De Eem” (SWV), dat op 12 februari 2013 is opgericht, is helder gedefinieerd welke basisondersteuning elke school dient te verzorgen. Deze ondersteuning ligt op een hoog ambitieniveau. Scholen krijgen de komende twee schooljaren de ruimte om deze basisondersteuning op orde te krijgen. Hiervoor worden ook financiële middelen beschikbaar gesteld. Hoewel de richtlijnen voor de basisondersteuning helder gedefinieerd zijn, worden binnen de KPOA werkgroep, vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid, nadere richtlijnen en ontwikkelstrategieën ontwikkeld ten dienste van onze scholen. Alle scholen van de KPOA werken

in hun school volgens de werkwijze van handelings- en opbrengstgericht werken, waarbij het werken met groepsplannen en uitgaan van de mogelijkheden van leerlingen voorop staat.

Alle scholen beschikken inmiddels over een ondersteuningsprofiel. Het nieuwe SWV ontwikkelt op dit moment een eenduidige aanpak op basis waarvan de huidig beschikbare schoolprofielen kunnen worden geactualiseerd. Stichtingsbreed is in augustus 2012 gestart met het KPOA Expertisecentrum, dat gelieerd is aan de Michaëlschool (SBAO). De bedoeling is dat dit centrum een belangrijke plaats in gaat nemen binnen de ondersteuningsbehoefte van de scholen, zowel binnen als uiteindelijk ook buiten de stichting in samenwerking met het nieuwe SWV. Het doel van het onderzoekcentrum is: *handelingsgerichte diagnostiek (aanvullend onderzoek) bij leerlingen in het kader van HGW op alle scholen binnen de KPOA. Daarbij staat een scherpe prijs, eigen regie en korte lijnen voorop.*

In het kader van de invoering van passend onderwijs heeft de landelijke overheid Nederland verdeeld in een aantal regio's, waarbinnen een sluitende zorgketen moet worden georganiseerd. KPOA participeert met alle scholen op één na (Het Bakken) in het Samenwerkingsverband "De Eem". Het eerste ondersteuningsplan is inmiddels door de OndersteuningPlanRaad (OPR) goedgekeurd. Ook is er middels een OOGO overleg geweest met de betreffende gemeenten. De inspectie heeft begin 2014 binnen de Eem een simulatieonderzoek uitgevoerd en is zeer positief over de ontwikkelingen van dit SWV en de eerste resultaten. Vooral de betrokkenheid van de werkvloer bij de realisatie van het ondersteuningsplan wordt zeer gewaardeerd.

Het inmiddels vastgestelde ondersteuningsplan is gebaseerd op de hoofdlijnennotitie die in 2012 is vastgesteld. Er wordt binnen SWV de Eem gewerkt vanuit de volgende visie en ambitie:

- *Kinderen*
Kinderen verschillen. Verschillen zijn een uitdrukking van het unieke van ieder kind. Elk kind heeft mogelijkheden. Het gaat er om die te zien en in het onderwijs te benutten voor hun ontwikkeling.
- *Mogelijkheden*
Het vormen van een totaalbeeld van een kind brengt de mogelijkheden van dit kind aan het licht. De handelingsgerichte begeleiding van kinderen is gericht op de ontwikkeling van die mogelijkheden.
- *Onderwijs- en ondersteuningsbehoeften*
De scholen stemmen hun onderwijs- en ondersteuningsaanbod af op de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van alle kinderen en denken daarbij in mogelijkheden en kansen.
- *De ouders*
De ouders van een kind zijn verantwoordelijk voor de opvoeding en ontwikkeling van het kind en kiezen in dat kader voor hun kind de naar hun mening meest passende school.
- *De groepsleerkracht*
De groepsleerkracht staat centraal als eerste verantwoordelijke voor de leerling. De groepsleerkracht biedt, vraagt en regisseert het onderwijs en de ondersteuning die bij de leerling passen. Daartoe werkt de leerkracht samen met de IB-er, de ouders, het (zorg)team en het samenwerkingsverband.
- *De schooldirecteur*
De schooldirecteur draagt er zorg voor dat binnen de school de groepsleerkrachten, de IB-er en andere medewerkers optimaal zijn toegerust voor de uitoefening van hun taken en verantwoordelijkheden en onderling samenwerken teneinde op schoolniveau een optimaal ondersteuningsprofiel te realiseren.
- *Het schoolbestuur*
Het schoolbestuur is eindverantwoordelijk voor kwalitatief goed onderwijs en voor passende ondersteuning voor de leerlingen en houdt mede daartoe het samenwerkingsverband in stand.

- *Het samenwerkingsverband*
Het samenwerkingsverband is een netwerkorganisatie van samenwerkende schoolbesturen die leerkrachten, scholen en schoolbesturen coacht en stimuleert in de ondersteuning van leerlingen. Het samenwerkingsverband kan schoolbesturen aanspreken op door hen c.q. hun scholen geleverde kwaliteit van ondersteuning. Het samenwerkingsverband wijst zo nodig extra voorzieningen aan leerlingen toe in de vorm van ondersteuningsarrangementen. Ter uitoefening van zijn functie werkt het samenwerkingsverband binnen de regio nauw samen met alle schoolbesturen, met de gemeenten en met de ketenpartners.
- *Arrangementen*
Ondersteuningsarrangementen voor leerlingen komen tot stand door handelingsgericht te arrangeren, bij voorkeur dicht bij de school aan de voorkant van het proces. Het samenwerkingsverband is transparant bij de toewijzing van arrangementen, zowel in de richting van de ouders ten aanzien van de inhoudelijke afweging als in de richting van de schoolbesturen ten aanzien van de financiële afwegingen en consequenties.

De verwoorde visie en ambitie leiden voor het Samenwerkingsverband tot de volgende uitgangspunten voor beleid en inrichting:

- Het nieuwe Samenwerkingsverband heeft de ambitie het ondersteuningsprofiel van de scholen in de regio te versterken, zodanig dat minder leerlingen gebruik hoeven te maken van speciale onderwijsarrangementen of speciale scholen. Het Samenwerkingsverband wil daarom meer taken vervullen dan de wettelijk minimaal verplichte 'verdeelfunctie', maar ook inzetten op versterking van expertise van met name de basisscholen en ontwikkeling van onderwijsarrangementen. Daarbij zullen de opbrengsten van de nu bestaande samenwerkingsverbanden (WSNS en REC's) benut worden.
- In het beleid van het Samenwerkingsverband staat dus het reguliere basisonderwijs centraal. Dat is immers de voorziening waarin kinderen zoveel als mogelijk (en in toenemende mate) passend onderwijs en ondersteuning moeten krijgen. Samenwerkingsarrangementen en scholen voor speciaal (basis-)onderwijs zijn belangrijk als aanvullende voorzieningen voor het reguliere basisonderwijs, maar vooral ook vanwege hun expertise. Op behoud en benutting van die expertise van SBO en SO wordt dan uiteraard mede ingezet.
- Een passend onderwijs- en ondersteuningsaanbod dient zoveel als mogelijk thuisnabij, in de eigen woonplaats of woonwijk, georganiseerd en aangeboden te worden. De ambitie van 'zoveel als mogelijk thuisnabij' betekent niet dat geen enkel kind meer de plaats/wijk/regio uit zal hoeven; een aantal specialistische voorzieningen vergt een andere schaal en concentratie van aanbod.
- Het Samenwerkingsverband zal de rechten en verantwoordelijkheden van ouders uiteraard respecteren en stimuleren, zowel bij de (over-)plaatsing van leerlingen als tijdens het onderwijs- en ondersteuningstraject. Daartegenover mag van ouders worden verwacht dat deze de rechten en verantwoordelijkheden van scholen respecteren.

Het Baken participeert in Zorgkoepel de Veluwe. Dit SWV is nog niet zo ver als SWV de Eem. Ook werken zij vanuit een totaal andere visie. Zoals het er nu naar uitziet, krijgt Het Baken een groot deel van zorgmiddelen in eigen beheer met de verplichting dat zij zelf de noodzakelijke zorg voor haar leerlingen inkoop.

5.3. Samenwerking met andere partijen

Schoolbesturen en gemeente hebben in 2012, mede gelet op de landelijke ontwikkelingen rond onderwijshuisvesting, het initiatief genomen te komen tot een realisatie van een Integraal Huisvestingsplan. Besturen van PO hebben onder leiding van de argumentenfabriek een visie op onderwijs geformuleerd en daaraan gekoppeld een visie op onderwijshuisvesting. Een vergelijkbaar traject hebben de besturen van VO doorlopen. Dit alles heeft ertoe geleid dat besturen PO en VO en het college van B&W van de gemeente Amersfoort in 2013 een overeenkomst hebben opgesteld met daarbij als onderlegger een beleidsnotitie "Bouwstenen voor Onderwijshuisvesting in Amersfoort". De verwachting is dat deze overeenkomst, die een looptijd heeft van een jaar, begin 2014 wordt getekend. Separaat aan dit overleg bespreken de grote besturen voor PO in Amersfoort het scholenveld voor de toekomst. Op basis van leerling-ontwikkelingen in wijken, de onderhoud- en functionele staat van de gebouwen, wordt bekeken op welke manier dit veld geoptimaliseerd kan

worden. Een eerste inventarisatie wordt op korte termijn gedeeld met de ambtenaren van de gemeente Amersfoort met als uiteindelijke doel dat dit ook zal worden meegenomen in het nader vast te stellen IHP.

De schoolbesturen van PO hebben maandelijks met elkaar overleg. Binnen dit overleg worden ontwikkelingen binnen de lokale educatieve agenda met elkaar gedeeld en wordt het overleg voorbereid dat met externe partners dient te worden gevoerd. Daarnaast vindt er onderlinge afstemming plaats rond onderwerpen als passend onderwijs, medegebruik van schoolgebouwen, de gezamenlijke SBO voorzieningen.

Met het schoolbestuur van openbaar onderwijs Meerkring wordt een gezamenlijk ICT traject uitgevoerd en wordt gekeken of wij met elkaar huisvesting van de bestuurskantoren kunnen realiseren. Hoewel wij in 2012 tot de slotsom waren gekomen dat een gemeenschappelijk kantoor met de andere besturen van PO niet haalbaar was op basis van een verschillende visie, ontstond door ontwikkeling van onze huidige verhuurder een nieuwe situatie. Dit heeft ertoe geleid dat wij eind 2013 besloten hebben om op zoek te gaan naar andere huisvesting. Daar dit ook voor Meerkring en Eemvallei Educatief gold, hebben wij een gezamenlijke actie uitgezet.

Het bestuur van KPOA blijft van mening dat toekomstige ontwikkelingen binnen onderwijs het noodzakelijk maakt, dat wij over onze eigen schutting durven heen kijken en dat verregaande inhoudelijke samenwerking met andere partijen zowel binnen als buiten het onderwijs noodzakelijk is en in het belang is van het onderwijs aan onze leerlingen.

5.4. Professionaliseringstraject directeuren: “KPOA Will Make Shift Happen!”

Op 17 januari 2012 hebben de minister en staatssecretaris van Onderwijs Cultuur en Wetenschap (OCW) en de PO - raad het bestuursakkoord primair onderwijs gesloten. Het akkoord heeft als doel om de komende periode de opbrengsten in het primair onderwijs over de hele linie te verhogen. Door prestatieafspraken voor gerichte acties en door alle geledingen in het onderwijs in de juiste positie te brengen wil dit akkoord bijdragen aan een beter fundament voor alle leerlingen die het primair onderwijs verlaten. De bewindslieden van OCW en de PO -Raad onderschrijven de noodzaak om alles in het werk te stellen om zulk onderwijs te bieden aan elk kind, dat alle talenten maximaal ontplooid kunnen worden, binnen een ambitieuze leercultuur. De afspraken, zoals weergegeven in dit akkoord zijn gekoppeld aan de zogenaamde Prestatiebox die schoolbesturen in de gelegenheid stelt om vanuit de eigen verantwoordelijkheid te werken aan de onderwijskwaliteit.

KPOA heeft ervoor gekozen om twee sporen te bewandelen. Allereerst ligt het accent op schoolniveau waar zeer concreet gewerkt wordt aan de verbetering van de leeropbrengsten van de school. Binnen KPOA zijn wij van mening dat de opbrengsten op het gebied van taal en rekenen op orde moeten zijn en dat het de ambitie van elke school moet zijn om hier boven het landelijke gemiddelde te scoren. Hierbij plaatsen we wel de kanttekening dat wij binnen het onderwijs ervoor moeten blijven zorgen dat wij onze leerlingen een breed aanbod moeten blijven bieden en dat we een eenzijdige benadering moeten voorkomen.

Scholen werken aan verbetering van de opbrengsten op een manier die past bij hun eigen cultuur en omgeving en binnen de fase van hun eigen ontwikkelingen. Sommige scholen werken volgens de trajecten van bijvoorbeeld “School aan Zet”, andere kiezen heel gericht voor een verbetertraject per onderwerp.

Het tweede spoor dat gekozen is, ligt op de versterking van de kwaliteiten in de aansturing van onze scholen waarbij er een duidelijke relatie ligt met de focus binnen de in het Strategisch Beleidsplan genoemde thema's.

Om dit te realiseren volgen wij, onder leiding van het CBE, met onze directeuren, en deels in aanwezigheid van de bouwteamleiders, een tweejarig traject waarbinnen wij op 5 juni 2012 de volgende actie- en ambitiepunten hebben geformuleerd:

- Leren van elkaar wordt door middel van de Academie en maatjesconstructie georganiseerd;
- Directies werken op scholen die het beste passen bij hun expertise;
- 100% van het management is startbekwaam voor zijn of haar functie;
- Er is een verplicht MD traject gericht op ontwikkelen van leiderschap, creëren van verandering, realiseren van innovatie, regisseren van transformatie en resultaat & opbrengst gericht leiderschap;

- Vasthouden aan inzet en toepassen van instrumentarium als gesprekkencyclus en klassenbezoeken om met leerkrachten in gesprek te gaan en indien nodig aan te spreken op gedrag, competenties en opbrengsten;
- 100% van de leerkrachten voldoet aan de minimum startkwalificaties vanuit de wet BIO;
- Leerkrachten nemen volgens hun scholingsuren deel aan professionalisering van het vakmanschap, opbrengstgericht werken, invulling van teamrollen, communicatieve vaardigheden, HGW/OGW competenties;
- Leerkrachten zijn intrinsiek gemotiveerd, nemen eigenaarschap en tonen hun ontwikkeling en scholingsuren met aantoonbaar bewijs;
- Binnen de school is ieder mede verantwoordelijk voor de kwaliteit;
- Leerkrachten werken in onderzoekende teams aan de verbetering van hun vakmanschap, onderwijs en leerrendement;
- Alle leerkrachten hebben naast een HGW-, ook een onderzoekende houding en delen hun expertise in resultaatverantwoordelijke teams;
- Vanuit een professionele cultuur wordt vanuit gegarandeerde basiskwaliteit gewerkt naar onderscheidend vermogen en excellentie;
- Normering stellen op KPOA niveau en monitoring van de voortgang en gemaakte kwaliteitsafspraken;
- KPOA biedt vanuit haar missie en identiteit vernieuwend en innovatief onderwijs.

Vanuit de geformuleerde uitgangspunten komen de volgende thema's opeenvolgend aan bod:

Thema's
1. Effectief leiderschap
2. High Performance Professionals en teams
3. Creëren van een cultuur van verandering
4. Focus op leerrendement
5. Excellent Onderwijs en innovatieve onderwijsconcepten
6. Creëren van maatschappelijke waarden

Alle thema's worden opgepakt volgens een zelfde aanpak die volgordelijk bestaat uit een inspiratiesessie, een nulmeting, vaststelling van een normering en monitoring.

Parallel aan dit traject volgt een drietal scholen t.w. DOK12, Michaëlschool en de Marke, een High Performance School (HPS) traject waarin ruimte is voor verdieping van de lijn zoals wij die stichtingsbreed hebben ingezet. Vanwege zwangerschapsverlof en uiteindelijke vertrek van de directeur van DOK12 heeft deze school binnen dit traject in 2013 een pas op de plaats gemaakt.

Op basis van de evaluatie van het eerste jaar 2012 -2013 en het gegeven dat wij te maken hebben met een aantal afwezige directeuren hebben wij het traject voor het schooljaar 2013 – 2014 aangepast.

Allereerst is ons duidelijk geworden dat het oorspronkelijke plan erg ambitieus was. Hoewel een ieder op 5 juni 2012 de ingeslagen weg onderschreef, bleek het in de praktijk erg lastig om de vertaalslag te maken naar de eigen school. Ook het inpassen van de in te zetten instrumenten bleek allesbehalve eenvoudig gezien de geplande eigen trajecten van iedere school. Ten tweede bleek bij de deelnemers de behoefte te bestaan om regelmatig met elkaar de dialoog aan te gaan over de betekenis van de ingeslagen weg voor henzelf als schoolleider en voor de ontwikkeling van de eigen school. Op basis van deze evaluatie is besloten om de geplande onderdelen voor het schooljaar

2013 – 2014 geheel door te schuiven naar het schooljaar 2014 – 2015 en het lopende schooljaar vooral te gebruiken voor het versterken van de dialoog en verdieping van de al behandelde thema's. Daarnaast hebben wij dit schooljaar ook gebruikt om directeuren en beleidsmedewerkers middels een 360^o feedback van Zenger@Folkmann een verdiepingslag te laten maken rond hun persoonlijk leiderschap. Door de geplande bijeenkomsten te laten staan, maar deze inhoudelijk vanuit een ander perspectief in te vullen, denken wij er in te kunnen slagen, de gewenste doelstellingen op een verantwoorde manier te bereiken met specifieke aandacht voor de vertaling naar de werkvloer.

5.5. i-Know

In het handboek kwaliteitszorg vinden zowel de bovenschoolse organisatie als de afzonderlijke scholen richtlijnen over inrichting en wijze van omgang met de PDCA cyclus. Parallel aan het samenstellen van het handboek kwaliteitszorg en voortvloeiend uit het Strategisch Beleidsplan is gezocht naar een managementinformatiesysteem dat gebruikt kon worden in de cyclus van kwaliteitszorg.

Hiertoe heeft KPOA het managementinformatiesysteem i-Know in gebruik genomen in 2012.

i-Know biedt de mogelijkheid om actuele informatie uit verschillende bron-systemen (financieel, personeel, leerlingvolgsysteem) te verbinden en te koppelen aan vooraf gemaakte afspraken, normen en indicatoren. Dat gebeurt op 4 verschillende domeinen: onderwijs, financieel, personeel en algemeen en zowel op het niveau van locaties als op stichtingsniveau. Daarmee ontstaat periodiek een totaal beeld van de voortgang in relatie tot vooraf gemaakte afspraken.

Per kwartaal wordt per locatie een managementrapportage opgesteld.

De rapportages zijn gekoppeld aan de gesprekkencyclus zoals die al was ingericht.

In een schema:

Rapportagemoment	Aandachtsgebied
1. November	Voortgang jaarplan, identiteit, organisatie Schoolbezoek
2. Januari/februari	Functioneringsgesprek
3. Maart	Onderwijsresultaten (evaluatie middentoets) Bij afwijken van de doelstellingen gesprek CvB
4. Mei	Evaluatie lopend schooljaar, voornemens komend schooljaar Ambitiegesprek incl. managementcontract
5. Juni	Beoordelingsgesprek
6. September	Onderwijsresultaten (evaluatie eindtoetsen), schoolplan startend schooljaar, functioneringsgesprek

Door te kiezen voor gebruik van een dergelijk systeem zijn de rapportages en gesprekken nu een belangrijk deel van de cyclus van kwaliteitsbeheersing zoals we die met elkaar willen uitvoeren. KPOA kan met dit instrument meer data gestuurd analyses maken en de voortgang van de Stichting als geheel en van de individuele scholen volgen.

In de loop van het schooljaar 2012-2013 is er een evaluatie van het gebruik van i-Know als managementrapportage instrument uitgevoerd. Op basis van de evaluatie is besloten het bestaande schema voor managementrapportages te handhaven in het schooljaar 2013-2014. Daarnaast zijn er een aantal ontwikkelpunten gebleken uit de evaluatie. De 'werkgroep i-Know' gaat onderzoeken hoe we nog beter gebruik kunnen maken van dit managementinformatiesysteem. Punten van aandacht zijn de gebruikte indicatoren en normen en de cyclus van de managementrapportage.

5.6. Bijzondere ontwikkeling scholen

In dit hoofdstuk benoemen wij bijzondere ontwikkelingen die binnen onze scholen hebben plaatsgevonden in het verslagjaar 2013.

1. **Aloysiuschool**

De school is, onder leiding van een nieuwe directeur, drie jaar geleden gestart met een nieuw visietraject. De school 'ontwikkelt zich met passie' (missie) en zit midden in het proces van vertalen van strategische en tactische doelen uit het schoolplan naar de onderwijspraktijk. De zorgstructuur is goed in kaart gebracht en de eerste stappen zijn gezet in de basisondersteuning, de school bereidt zich goed voor op de invoering van passend onderwijs.

Handelingsgericht werken staat centraal. De andere manier van kijken, denken en vooral ook doen die dit met zich meebrengt heeft tot gevolg dat er in het team een professionaliseringsslag gaande is. De school heeft hierbij een stevige ontwikkeling doorgemaakt als het gaat om ouderparticipatie. Opbrengstgericht werken komt steeds meer in beeld binnen het team. De leeropbrengsten zijn over het algemeen bovengemiddeld.

De school is begonnen met een onderwijsaanbod voor meerbegaafden: de 'Octopusklas' en een doorgaande leerlijn voor meerbegaafden in de groepen.

2. **Het Bakken**

De school staat in de gemeente Nijkerk en is in deze stad de enige katholieke school, met in verhouding een beperkt leerlingenaantal. Doordat het een kleine school is hebben fluctuaties binnen het personeelsbestand de nodige consequenties al zijn zij van plezierige aard. (zwangerschap). Dit heeft logischerwijs een belemmerende invloed op de onderwijsontwikkeling, hoewel ook hier zichtbaar is dat het handelingsgericht werken resultaat heeft. Heel fijn voor de school is, dat na jaren van overleg (v.a. 1996) het gemeentebestuur van Nijkerk heeft besloten dat Het Bakken nieuwbouw mag plegen op de huidige locatie.

3. **Biezen**

De Biezen heeft sinds november 2011 een nieuwe directeur, na een aantal jaren van instabiliteit. Hierdoor is een positieve impuls in de ontwikkeling van de school gekomen. Door persoonlijke interventies en het zoeken van de gezamenlijke dialoog kunnen wij voorzichtig constateren dat de weg omhoog weer is ingeslagen. Om deze ontwikkeling verder te stimuleren heeft het CvB besloten om aan deze school, voor de komende vier jaar een extra bouwteamleider te benoemen.

4. **Brede Hei**

Voor deze school was 2012 -2013 een heftig schooljaar. Door problemen tussen een tweetal ouders is er binnen en buiten de school een behoorlijke spanning ontstaan die, voor met name de schoolleiding, een behoorlijk impact heeft gehad. Ondanks dit gegeven is de school in staat gebleken de geplande onderwijskundige ontwikkeling voort te zetten. Het vermelden waard is de samenwerking met SKON rond TSO en BSO met als doel een inhoudelijke samenwerking te realiseren tussen opvang en onderwijs. Helaas kon de directeur door ziekte het nieuwe schooljaar niet starten. Door het aanstellen van een externe interim directeur is de continuïteit van de aansturing, samen met het aanwezige MT, gewaarborgd.

5. **Caeciliaschool**

Ook deze school moest zonder de directeur het schooljaar starten. Gelukkig zijn de aanwezige bouwteamleiders in staat gebleken de vervanging op een bekwame manier in te vullen. Doordat de planning heel duidelijk vast lag, is er weinig vertraging ontstaan in de onderwijskundige ontwikkeling. Inmiddels is de school voor de 3^e keer geconfronteerd met verbouwingswerkzaamheden. Door realisatie van een opbouw ontstaat er een mooie verbinding tussen verschillende delen van het gebouw.

6. **DOK12**

Deze school werkt volgens een bijzonder onderwijsconcept. De school is iets meer dan vijf jaar geleden gesticht. Onder leiding van een bevlogen directeur is er een bijzondere school neergezet, waarin leerlingen en hun ouders in hoge mate worden betrokken bij het leerproces. De leerlingen zijn verdeeld in grotere units en werken volgens een heldere structuur aan hun eigen ontwikkeling. Dit heeft positieve gevolgen voor de sociaal emotionele ontwikkeling en de werkhouding van kinderen. Aandachtspunt blijven de leeropbrengsten en de competenties die leerkrachten dienen te bezitten om in een dergelijk concept te werken. De directeur heeft inmiddels de school verlaten en op dit moment wordt er een opvolger geworven.

7. **Drieslag**

Deze school wordt geleid door een meerscholen directeur. Samen met een bouwteamleider stuurt de directeur de school aan. Het is één van de kleinste scholen van de stichting. Dat heeft zijn beperkingen in de werklast die het team kan dragen. Door sterk te focussen is de school in staat zich te ontwikkelen. Het afgelopen jaar heeft vooral in het teken gestaan van het verbeteren van de opbrengsten. Voor het team is het fijn voorzichtig te kunnen constateren dat hier nu ook resultaten zichtbaar zijn.

8. **St. Josephschool**

Het MT van deze school heeft zich de afgelopen periode vooral gericht op leerkrachtgedrag. Door een sterke begeleiding op de werkvloer hebben zij zichtbaar kunnen maken dat de leerkracht ertoe doet. Door het benoemen van kwaliteiten van mensen worden zij gestimuleerd om goede keuzes te maken, waarbij de ontwikkelde gezamenlijke visie een belangrijke leidraad is.

9. **Kameleon**

Begin 2013 is men gestart met het 25 jarig jubileum. Leerlingen, ouders en het team hebben dit samen vormgegeven. In de feestweek in juni is een geweldige sfeer neergezet. , Ook was er aandacht voor de pr van de school: onder meer een vernieuwde website en huisstijl zorgen er voor dat de school een meer professionele uitstraling heeft. Verder heeft de school, door gerichte interventies op specifieke kennis en vaardigheden in groep 8, eruit gehaald wat er in zat. Dit was zichtbaar in het eindresultaat. Vanwege zwangerschap van de directeur hebben de beide bouwteamleiders, onder leiding van een ervaren interne directeur, het eerste deel van het schooljaar 2013 – 2014 de dagelijkse leiding van de school gehad. Er gebeuren mooie dingen en de onderbouw groeit weer in leerlingenaantal.

10. **Kinderhof**

Deze school staat in een groot voedingsgebied van een tweetal wijken. De school heeft zich de afgelopen jaren ontwikkeld tot een echte ABC school (= brede school). Het gebouw heeft een facelift gekregen en beschikt over de nodige faciliteiten. De meerscholen directeur is er samen met haar voorganger en de overige MT leden erin geslaagd een duidelijke professionele cultuur neer te zetten. Dit is op meerdere manieren zichtbaar in de school. Het is een warme omgeving waar het gevoel heerst dat je er samen voor moet gaan.

11. **Kubus**

De school staat in een wijk waar gedeeltelijk een stevige sociale problematiek heerst. Dit is in het verleden vaak ook de reden geweest om het accent van het onderwijs vooral te richten op het welbevinden van de leerlingen en minder op de leeropbrengsten. Daarnaast heeft de school door inhoudelijke keuzes, ook te maken gehad met een extra verlies van leerlingen. Door een gerichte aanpak is de huidige schoolleiding, er samen met het team, in geslaagd om het tij te keren. Nog steeds ligt het accent op het welbevinden van de leerling. Dit wordt echter nu ook gecombineerd met een duidelijke opbrengstgerichtheid en een cultuur waarin professionaliteit gevraagd wordt. Door deze andere aanpak stijgt het leerlingaantal weer.

12. **Langenoord**

Ook deze school heeft te maken gehad met een directiewisseling. Na eerst een jaar op tijdelijke basis gewerkt te hebben, is de huidige directeur sinds 01-08-2013 "eigen" baas. Het is mooi om te zien dat deze "dorschool" zich steeds beter ontwikkelt tot een omgeving waarin op een professionele wijze wordt gewerkt aan de opbrengsten van het onderwijs. Door samen op te trekken en gebruik te maken van aanwezige kwaliteiten heeft de school een stevige inhoudelijke slag gemaakt.

13. Malelande

De school is nu in een fase gekomen dat, na een jaarlijkse groei vanwege de wijkontwikkeling, zij rekening moet gaan houden met een daling van een leerlingenaantal. De directeur die de school van de grond af aan heeft opgebouwd, heeft de school inmiddels verlaten. De nieuwe directeur, die op 01-08-2012 is gestart, heeft door zijn komst een impuls gegeven aan de ontwikkeling van de school. Door samen met ouders en leerkrachten een stevig visie traject in te zetten, ontwikkelt de school een gemeenschappelijke taal en is duidelijk in welke richting deze school zich gaat ontwikkelen.

14. Marke

De directeur van deze grote school is het schooljaar 2013 – 2014 gestart met een korte sabbatical. Dit is echter overgegaan in ziekteverlof. Onder begeleiding van één van de andere directeuren van de stichting hebben de aanwezige bouwteamleiders de dagelijkse leiding van de school overgenomen. Doordat het fundament van de school stevig is, kon dit door betrokken mensen probleemloos worden opgepakt. Niettemin is het een hele klus. De ontwikkeling van de school is volgens planning voortgezet.

15. Michaëlschool (SBO)

Deze school heeft als één van de drie SBO scholen in Nederland onlangs het predicaat excellent ontvangen. Voorwaar een voortreffelijke prestatie van de directeur en haar team. Een aantal jaren geleden nog als zwakke SBO school bestempeld, zijn zij in staat gebleken om de goede focus aan te brengen. Het team heeft een behoorlijke professionaliseringslag gemaakt en de school heeft laten zien dat, naast zorg voor de zwakkere, ook in een dergelijke school leeropbrengsten een belangrijk doel zijn.

16. School op de Berg

De school heeft bij de start van het nieuwe schooljaar een externe bouwteamleider geworven, die mede kennis inbracht rond hoogbegaafdheid. Deze school heeft in het verleden een dergelijk profiel verworven en wil dit predicaat verder uitbouwen. Dit past ook prima bij de omgeving waarin deze school staat. Leeropbrengsten zijn over het algemeen boven gemiddeld. Het is de kunst van dit team om samen met de huidige schoolleiding de stap te zetten naar excellent. De eerste stappen hiervoor zijn voorzichtig gezet.

17. Tafelronde

Deze school heeft te maken met een onrustige periode. Nadat de directeur, met een volgtijdelijk dienstverband van vierentwintig jaar, de school in september 2012 heeft verlaten, is ervoor gekozen om een tijdelijke directeur aan te stellen vanuit de eigen KPOA organisatie. Deze directeur heeft met ingang van 01-08-2013 een “vast” dienstverband gekregen, maar is helaas na een aantal maanden uitgevallen. Dit betekende opnieuw dat de bouwteamleiders de kar moesten trekken. Hoewel ze daar zeker toe in staat zijn, is ondersteuning noodzakelijk. Inmiddels is hierin voorzien. Niettemin moeten wij constateren dat, ondanks alle inspanningen van betrokkene, deze periode een stevige wissel heeft getrokken op de school.

6. Kwaliteit

6.1. Inspectie

Alle scholen van onze stichting vallen in 2013 binnen het basisarrangement van de Onderwijsinspectie.

Op basis van de o.a. de (eind)opbrengsten op het gebied van taal en rekenen, gebaseerd op een vastgestelde norm, bepaalt de inspectie, in overleg met schoolbestuur, het toezichtskader. Bekeken wordt of er sprake is van risicoschool in het kader van opbrengsten. De inspectie bepaalt daarna op basis van nader onderzoek a.d.h.v. normindicatoren of een school als zwak of als zeer zwak wordt aangemerkt. Alle scholen van KPOA vallen binnen het basisarrangement (=normaal toezichtskader) van de inspectie. Alle scholen zijn bewust bezig met handelings-, en opbrengstgericht werken, wat een belangrijke voorwaarde is voor adequate leeropbrengsten.

In 2012 hadden een vijftal scholen te lage eindopbrengsten behaald op de CITO – scores (zie ook 7.2). Het betreft de Caeciliaschool, de Langenoord, de Kameleon, de Kubus en de Tafelronde. Genoemde scholen hebben in het schooljaar 2012-2013 extra inzet gepleegd. Tevens heeft er intensievere monitoring door het bestuur plaatsgevonden om te voorkomen dat zij in 2013 voor de tweede keer de norm niet zouden halen. Naast individuele inspanningen is er door deze scholen ook op meerdere terreinen samengewerkt en heeft men “Leren van elkaar” optimaal ingezet om tot het gewenste resultaat te komen. Via periodieke overlegmomenten heeft het bestuur de aanpak van dichtbij gevolgd. De uitslag van de CITO - eindtoets 2013 toont aan dat deze inspanningen resultaat hebben opgeleverd want deze scholen hebben de opbrengsten van de CITO eind – scores weer opgetrokken tot boven de daarvoor geldende normering.

De uitslag van de CITO eindtoets 2013 geeft het beeld dat van de 16 scholen er een 4-tal de voor hen geldende inspectie norm (het eerste jaar) niet hebben gehaald. De inspectie heeft voor de St. Joseph, de Drieslag, de Breede Hei en DOK12 een zgn. attendering afgegeven. Met deze scholen is direct na het bekend worden van de scores door het bestuur overleg gevoerd over de wijze waarop de scholen ‘aan de slag’ gaan om te voorkomen dat twee opeenvolgende jaren de scores niet gehaald zouden worden. Deze scholen hebben extra inzet en interventies ingezet om de scores weer in het ‘groen’ te krijgen.

6.2. Klachten

In het kalenderjaar 2013 zijn de volgende officiële klachten bij het College van Bestuur ingediend:

School	Opmerking	Categorie								Afgehandeld	
		A	B	C	D	E	F	G	H	JA	NEE
DOK12		X	X					X		X	
Marke			X	X						X	
	Totaal										

Categorieën klachten:

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

In het overzicht zijn alleen opgenomen de klachten die conform de interne klachtenregeling zijn afgehandeld. Daarnaast zijn er bij het bestuur ook andere klachtsignalen binnengekomen. Deze zijn veelal terugverwezen naar de school waar een oplossing is gevonden. In een beperkt aantal gevallen nemen wij bijzondere signalen ook op in dit overzicht als het bestuur van mening is dat dit gezien de aard en de gevolgen van belang is. Dat was voor het jaar 2013 niet aan de orde.

7. Onderwijs

7.1. Leerlingaantallen

Het verloop van de leerlingaantallen in de afgelopen 3 jaren, naar de stand van 1 oktober, is opgenomen in onderstaande tabel:

	1-okt	1-okt	1-okt
	<u>2011</u>	<u>2012</u>	<u>2013</u>
Aantal Leerlingen 4-7 jaar regulier	3.124	3.027	2.944
Aantal Leerlingen 8 jaar en ouder regulier	2.974	3.083	3.083
Aantal leerlingen SBAO	137	136	127
Aantal Leerlingen Totaal	6.235	6.246	6.154
Aantal CUMI leerlingen (SBAO)	62	59	58
Aantal Leerlingen gewicht 0,0	5.833	5.860	5.798
Aantal Leerlingen gewicht 0,3	146	145	139
Aantal Leerlingen gewicht 1,2	119	105	90
Aantal Leerlingen NOAT	609	604	554

Uit deze tabel blijken op hoofdlijnen de volgende ontwikkelingen:

- Het aantal leerlingen steeg in 2012 met 11 en daalde in 2013 met 92. De KPOA krijgt na jaren van groei nu te maken met een terugloop van het aantal leerlingen.
- Er vindt een verschuiving plaats: het aantal leerlingen in de onderbouw (4-7 jaar) neemt in de periode 2011 – 2013 af met 180 (6%), het aantal leerlingen in de bovenbouw (8 jaar en ouder) neemt in dezelfde periode met 109 (4%) toe.
- Het aantal “gewichten”- leerlingen neemt af. Het aantal leerlingen met een “gewicht” van 0,3 of 1,2 bedroeg per 1 oktober 2011 nog 265 en was per 1 oktober 2013 gedaald naar 229: een afname van ruim 13%.

Binnen dit totaalbeeld zijn op het niveau van de scholen weer andere patronen zichtbaar. Een aantal scholen zit in een groeiscenario (bijvoorbeeld DOK12, De Marke en de Kinderhof), bij andere scholen neemt het leerlingaantal af (bijvoorbeeld bij de Biezen, de Breede Hei, de Kameleon en de Langenoord).

KPOA blijft in de gemeente Amersfoort het grootste bestuur voor primair onderwijs. Op basis van het aantal leerlingen per 1 oktober 2013 bedient KPOA ca. 37% van het totaal aantal leerlingen in het Primair Onderwijs (exclusief SBAO en Het Baken, Nijkerk).

Op basis van prognoses van VKO is de verwachting dat het aantal leerlingen in de komende jaren verder zal dalen. Ook neemt naar verwachting in de komende jaren het aandeel van de onderbouwleerlingen van de totale leerling-populatie af. En tenslotte zijn dalingen te verwachten van het aantal gewichtenleerlingen en het aantal NOAT-leerlingen.

De geschetste ontwikkelingen hebben een dalende werking op de inkomstenstroom.

Daarnaast zal er sprake zijn van *verschuivingen* in leerlingaantallen. Krimp in bestaande wijken zal gepaard gaan met groei in nieuwe wijken (bijvoorbeeld Vathorst). Dit zal leiden tot een herverdeling van middelen en mogelijk een consequentie voor de totale bekostiging.

7.2 CITO – scores

De CITO – scores per school in het jaar 2013 zijn opgenomen in onderstaande tabel:

Brin	School		CITO score		CITO score		CITO score		Oordeel inspectie
			2013	resultaat	2012	resultaat	2011	resultaat	periode 3 jaar indicator 1.1
							3)		
15CZ	Aloysiusschool		542,9	goed	543,0	goed	537,4	voldoende	Voldoende
06KF	Het Baken		534,9	voldoende	536,3	voldoende	536,4	voldoende	Voldoende
06LM	Biezen		537,8	voldoende	539,0	goed	533,3	onvoldoende	Voldoende
23PG	Brede Hei	1)	533,9	onvoldoende	538,1	voldoende	534,0	voldoende	Voldoende
15ML	Caeciliaschool		534,7	voldoende	533,1	onvoldoende	534,0	voldoende	Voldoende
29XW	DOK12	1)	532,7	onvoldoende	536,2	voldoende	535,1	voldoende	Voldoende
15OZ	Drieslag	1)	533,1	onvoldoende	538,2	voldoende	535,9	voldoende	Voldoende
06ZN	Josephschool	1)	534,5	onvoldoende	535,4	voldoende	536,1	voldoende	Voldoende
21RT	Kameleon 2)		539,5	goed	533,6	onvoldoende	534,3	voldoende	Voldoende
15TT	Kinderhof		537,0	voldoende	540,1	goed	536,1	voldoende	Voldoende
15HB	Kubus 2)		532,2	voldoende	530,7	onvoldoende	536,3	voldoende	Voldoende
03TB	Langenoord 2)		538,1	voldoende	534,1	onvoldoende	535,8	voldoende	Voldoende
27LV	Malelande		537,1	voldoende	537,5	voldoende	534,1	voldoende	Voldoende
27NR	Marke		538,9	goed	537,2	voldoende	536,0	voldoende	Voldoende
00UI	Michaëlschool (SBAO)	2)							
04WU	School op de Berg		541,2	goed	542,2	goed	539,7	voldoende	Voldoende
15YG	Tafelronde		539,5	goed	534,5	onvoldoende	536,5	voldoende	Voldoende
1)	<i>Attendering van de inspectie ontvangen</i>								
2)	<i>De Michaëlschool (SBAO) werkt niet met de Cito-eindtoets</i>								
3)	<i>In 2011 hanteerde de inspectie de zgn. LG scores. Vanaf 2012 wordt gewerkt met de ongecorrigeerde scores gekoppeld aan het percentage gewogen leerlingen op de gehele school</i>								

Uit de tabel blijkt dat, op grond van de CITO - scores, naar het oordeel van de Onderwijsinspectie in 2013, 4 scholen onvoldoende scores (was in 2012: 5) , 7 scholen voldoende en 5 scholen goed (was in 2012: 4). Dit laat een lichte verbetering zien t.o.v. van 2012.

Vier van onze scholen hebben op grond van de CITO – scores een attendering van de Onderwijsinspectie ontvangen. Aan deze attendering is geen vervolg verbonden, al is evident dat de scholen die onvoldoende scores op dit punt wel extra aandacht behoeven. Kanttekening daarbij is dat de CITO – scores eigenlijk in meerjarenperspectief gezien moeten worden, en dat eerst een meerjarig onvoldoende CITO –score zorgwekkend is. Dat is bij geen van de KPOA – scholen het geval. Er zijn in 2013 nu twee scholen die in twee achtereenvolgende jaren (2012 en 2013) op – of boven de bovengrens van de inspectie scores.

7.3. Uitstroom

De uitstroom van de scholen van KPOA in schooljaar 2012 – 2013 is opgenomen in de volgende tabel:


Brin	School	VWO	HAVO	VMBO	Anders	Totaal
15CZ	Aloysiusschool	34,0%	36,2%	29,8%	0,0%	100,0%
06KF	Het Baken	10,0%	35,0%	55,0%	0,0%	100,0%
06LM	Biezen	26,5%	30,6%	42,9%	0,0%	100,0%
23PG	Brede Hei	19,2%	25,5%	55,3%	0,0%	100,0%
15ML	Caeciliaschool	19,6%	28,3%	52,2%	0,0%	100,0%
29XW	DOK12	21,7%	21,7%	56,5%	0,0%	100,0%
15OZ	Drieslag	37,5%	25,0%	37,5%	0,0%	100,0%
06ZN	Josephschool	15,7%	31,4%	52,9%	0,0%	100,0%
21RT	Kameleon	23,5%	45,1%	31,4%	0,0%	100,0%
15TT	Kinderhof	40,0%	17,5%	42,5%	0,0%	100,0%
15HB	Kubus	15,4%	19,2%	65,4%	0,0%	100,0%
03TB	Langenoord	30,0%	40,0%	30,0%	0,0%	100,0%
27LV	Malelande	17,4%	47,7%	34,9%	0,0%	100,0%
27NR	Marke	18,7%	41,3%	40,0%	0,0%	100,0%
00UI	Michaelschool	0,0%	0,0%	67,7%	32,3%	100,0%
04WU	School op de Berg	47,2%	32,1%	20,8%	0,0%	100,0%
15YG	Tafelronde	19,3%	28,1%	52,6%	0,0%	100,0%
	Ongewogen gemiddelde	23,5%	32,5%	42,7%	1,3%	100,0%

Daaruit blijkt dat (op basis van berekening van ongewogen gemiddelde) ruim 23% van onze leerlingen is uitgestroomd naar VWO, 33% naar HAVO, 43% naar VMBO en 1% naar andere onderwijsvormen.

7.4. Stage- en opleidingsscholen

In het strategisch beleidsplan staat vermeld dat de KPOA het belangrijk vindt om invloed uit te oefenen op de opleiding van (toekomstige) leerkrachten waarbij samenhang gerealiseerd wordt tussen schoolontwikkeling en opleidings- en professionaliseringstrajecten. Om dit te realiseren is het beleidsplan ten aanzien van opleiden in de school (samen opleiden) ontwikkeld.

De beleidsnotitie Opleiden in School 2012-2016 is in maart 2013 vastgesteld. Stagescholen die de ambitie hebben om opleidingsschool te worden voegen zich in het traject van het partnerschap binnen

de 'Academische opleidingsschool'.  Academische basisschool
Utrecht - Amersfoort

Dit partnerschap wordt gevormd door de Opleiding Hogeschool Utrecht ITT en de schoolbesturen KSU en KPOA. De deelname van meer scholen betekent wel dat de beschikbare financiën evenredig verdeeld moeten gaan worden over alle deelnemende scholen. Dit kan voor sommige scholen een teruggang betekenen in de beschikbare uren voor de schoolopleider.

Binnen het partnerschap wordt er gewerkt aan professionalisering van de schoolopleider en de praktijkopleiders om studenten die in deze scholen, op de werkplek hun vak komen leren, een uitdagende leeromgeving aan te bieden. Hogeschool Utrecht ITT heeft met de deelnemende schoolbesturen die zitting hebben in de Opleidingsraad een eigen Keurmerk Opleidingsschool ontwikkeld. Binnen de KPOA hanteren wij dit keurmerk ook. Het keurmerk is bedoeld als een ontwikkelportfolio.

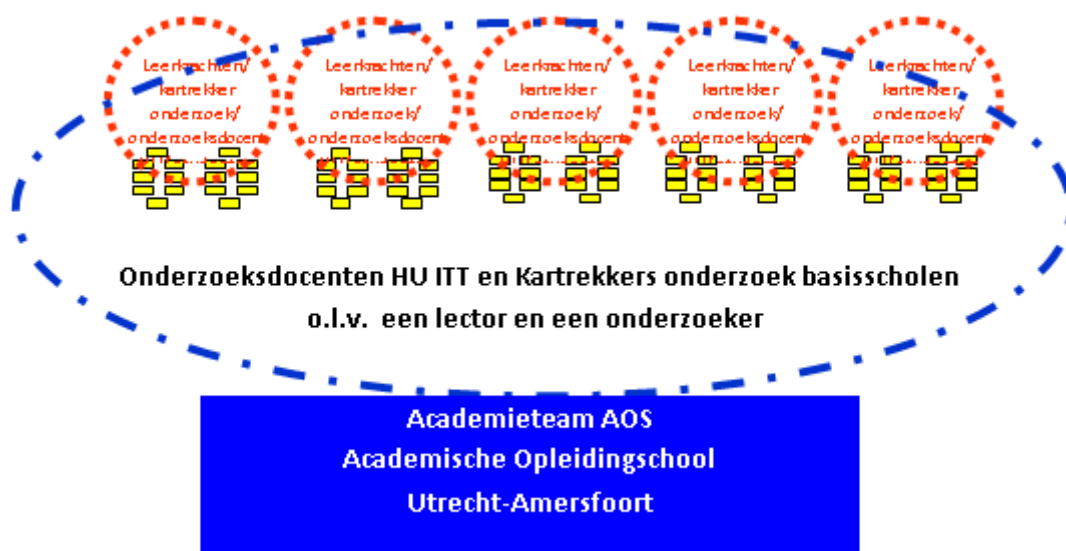
Inmiddels hebben de scholen de Marke en de Kinderhof het HU Keurmerk Opleidingsschool in 2013 behaald. In 2012 hebben de Breede Hei en de Josephschool zich aangemeld als opleidingsschool. Zij bereiden zich voor om in het schooljaar 2014-2015 het keurmerk te behalen. In augustus 2013 hebben de Langenoord en de Malelande zich aangemeld als opleidingsschool.

7.5. De academische opleidingsscholen

De Tafelronde, de Kubus en DOK12 zijn academische opleidingsscholen. Zij werken naast het opleiden van studenten en het begeleiden van het doen van praktijkonderzoek ook mee in het Academieteam AOS van het partnerschap van de Academische basisschool *Utrecht-Amersfoort*. Deze drie scholen hebben in mei-juni 2012 het HU Keurmerk Academische Opleidingsschool behaald.

Het gezamenlijk onderzoek doen binnen de academische opleidingsscholen wordt vorm gegeven binnen het Academieteam AOS. Hierin participeren drie scholen van KPOA (Tafelronde, Kubus en DOK12) twee scholen van de KSU (Ariensschool en Hof ter Weide) vijf docenten van de de HU ITT, een lector en een onderzoeker.

De huidige lector, Thoni Houtveen werkzaam bij het Kenniscentrum Educatie van de Hogeschool Utrecht is specialist in geletterdheid. Voor het Academieteam traint zij de vijf hogeschool onderzoeksdocenten in het planmatig onderzoek doen op de basisschool, in dit geval gericht op taal en lezen. De onderzoeksdocenten koppelen hun kennis terug naar de basisschool via de kartrekker onderzoek en een directielid van de school. Samen vormen zij de regiegroep AOS van de basisschool voor het doen van planmatig praktijkonderzoek. Het Academieteam is voor 3 jaar ingericht, van augustus 2012 tot juli 2015. Schematisch ziet het Academieteam er als volgt uit:



Binnen het partnerschap tussen de KPOA, KSU en de HU ITT is een minimum aantal van 80 studenten afgesproken die voor 40% binnen onze scholen worden opgeleid. Deze 80 studenten zijn nodig om de financiële vergoeding voor het 'zijn van een Opleidingsschool' te verkrijgen van het ministerie van OC&W. Vanwege een terugloop van het aantal studenten op de pabo wordt het steeds lastiger om dit aantal te behalen.

Kennisdeling vindt plaats op de volgende wijzen:

- De website www.academischebasisschool.nl wordt maandelijks bijgewerkt en goed gelezen. Alle brochures en onderzoeksverslagen zijn te downloaden.
- KPOA is middels de bovenschoolse opleidingscoördinator, Yvette ten Barge, vertegenwoordigd in het opleidingsoverleg met andere besturen en de opleiding (BOiS). Presentaties over de (academische) opleidingsschool zijn daarin een onderdeel.
- Deelname aan congressen zoals het Velon Congres (Vereniging van lerarenopleiders)

- Jaarlijkse presentatie van de collectieve onderzoeken van de (academische) opleidingsscholen middels een onderzoeksmarkt of een andere presentatievorm.
- Bijdrage leveren aan het vormen van nieuwe trajecten die door subsidiering van het ministerie van OC&W mogelijk worden gemaakt. 'Versterking samenwerking opleiding en scholen' van 2013-2016 is daar een voorbeeld van.

7.6. Young Professionals

Het begeleidingstraject voor startende leerkrachten bestaat uit een video-traject van 2 tot 3 opnames, waarin de eigen leervraag van de Junior Teacher centraal staat. Daarnaast zijn er 4 intervisiebijeenkomsten met andere startende leerkrachten, waarbij tevens gebruik wordt gemaakt van videobeelden uit de eigen groep. De KPOA heeft 3 professionele video interactiebegeleiders voor 1 dag per week in dienst.

In juni 2013 hebben tien startende leerkrachten hun Junior Teacher deelnamecertificaat ontvangen. Het begeleidingstraject is door hen beoordeeld middels een evaluatie en is als (zeer) positief ervaren.

Ook in 2013 werden de langdurige invallers (tevens startend in het basisonderwijs) betrokken bij dit traject. Door de terugloop van het aantal startende leerkrachten is er enige ruimte om de beeldbegeleiders in te zetten voor leerkrachten met een begeleidingsvraag. Er zijn in 2013 vier begeleidingsvragen gehonoreerd.

7.7. KPOA Academie

De KPOA Academie is nu ruim een jaar in werking. De academie is via de website www.kpoa-academie.nl voor alle medewerkers van de KPOA makkelijk bereikbaar. Het aanbod in 2013 is gebaseerd op een afgenomen leerkracht successcan (PROFscan) en aangevuld met een inventarisatie bij de directies van de scholen. De opzet is nog kleinschalig. De bedoeling is echter om deze KPOA Academie uit te laten groeien tot hét scholingsinstituut van de KPOA voor gerichte korte opleidingen.

De opleidingen voor een master of een specialisatie die 1 tot 2 jaar duren worden vooralsnog niet in deze Academie meegenomen. Deze opleidingen worden aangeboden door hogescholen en universiteiten. Leerkrachten kunnen hiervoor eenmalig een Lerarenbeurs aanvragen. Op 1 augustus 2013 volgden 38 leerkrachten een 1- of 2-jarige opleiding.

Naast de KPOA Academie zijn er een aantal netwerken en/of leergemeenschappen waarin alle scholen kunnen participeren.

- Netwerk van intern begeleiders
- Kwaliteitskring middenmanagement (bouwteamleiders en adjunct-directeuren)
- Leergemeenschap identiteit
- Netwerk van ICT coördinatoren
- Netwerk van contact / vertrouwenspersonen

7.8. KPOA Expertisecentrum

Het KPOA Expertisecentrum, dat gelieerd is aan onze SBO de Michaëlschool heeft in 2013 een duidelijke plek ingenomen in het begeleiden van scholen en leerkrachten bij het doen van signaleringsonderzoek. Het doel van het onderzoekcentrum is: *handelingsgerichte diagnostiek (aanvullend onderzoek) bij leerlingen in het kader van HGW op alle scholen binnen de KPOA. Daarbij staat een scherpe prijs, eigen regie en korte lijnen voorop.*

8. Personeel

8.1. Kengetallen

Aantallen

Het aantal medewerkers van KPOA steeg van 536 per eind 2012 naar 545 per eind 2013. In fte's kwam dat neer op een toename van 383 naar 388 zoals blijkt uit onderstaande tabel.

<u>Aantallen medewerkers en fte's</u>	<u>2013</u>	<u>2012</u>
Aantal medewerkers per 1 januari	545	557
Aantal medewerkers per 31 december	545	536
Gemiddeld aantal medewerkers tijdens het jaar	545	547
Aantal fte's per 1 januari	387	400
Aantal fte's per 31 december	388	383
Gemiddeld aantal fte's tijdens het jaar	388	397

In- en uitstroom van medewerkers

In 2013 stroomden 11 nieuwe medewerkers in bij KPOA (fte omvang 5,4)

Het aantal medewerkers dat KPOA verliet bedroeg 18 medewerkers (fte omvang 8.3).

Verdeeld naar reden van uitstroom:

Reden uitstroom	Aantal
Op eigen verzoek	15
Middels een vaststellingsovereenkomst	2
Wegens WIA / WGA	1
Totaal	18

Verhouding full time – part – time

Binnen KPOA werkt ca. 26% van de medewerkers op full time basis en ca. 74% op basis van een parttime dienstverband. Deze verhouding is in de afgelopen jaren nagenoeg gelijk gebleven.

Verhouding mannen en vrouwen

Per eind 2013 is van het totaal aantal medewerkers 87% van het vrouwelijk geslacht en 13% mannelijk. Deze verhouding is in de afgelopen jaren stabiel.

Leeftijdsopbouw

Onderstaand overzicht geeft een overzicht van de leeftijdsopbouw van de medewerkers per jaareinde:

	<u>2013</u>	<u>2012</u>
< 25 jaar	3,5%	4,3%
25-34 jaar	29,4%	28,8%
35-44 jaar	22,4%	21,2%
45-54 jaar	22,0%	22,9%
> 55 jaar	22,7%	22,8%
TOTAAL	100,0%	100,0%

De verdeling in 2013 laat een evenwichtige spreiding zien. In meerjarenperspectief daalt vooral het aandeel van de jongste categorie.

8.3. Functiemix

In augustus 2013 bedroeg de omvang van de LB-functies binnen KPOA 51,1 fte; dit komt neer op 18% van het totale aantal fte's leerkrachten. Vergeleken met de omvang van de LB-functie in 2012 (47,95 fte, 15% van het totale aantal fte's leerkrachten) betekent het absolute en procentuele groei. Tevens is er 1 LC-functie in 2013.

In september is de functiemix opnieuw intern met de schooldirecties geëvalueerd. Rode draad in de opmerkingen waren: financiën, kwaliteit en werving- en selectieprocedure.

De betaalbaarheid van de functiemix op termijn is een punt van zorg als de vergoeding van het Rijk voor de functiemix slechts tijdelijk is. Ook zal er de komende jaren geanticipeerd moeten worden op het dalend aantal leerlingen.

Er zullen afspraken gemaakt moeten worden in 2014 over de verhouding LB leerkracht : LA leerkracht.

Het reeds ingezette beleid dat de kwaliteit boven kwantiteit gaat bij de invulling van de functiemix wordt unaniem onderschreven door de schooldirecteuren. Er zou een verdeling moeten komen van de diversiteit van de LB-ers over de scholen, waarbij uitwisseling van kennis wenselijk is. De LB-ers moeten de kartrekkers zijn die een actieve houding bij collega's stimuleren. De directeuren vragen zich af of het niet beter is te streven naar een brede inzet van LB-ers in plaats van gefocust te zijn op één specialisme.

Met betrekking tot de werving- en selectie merken directeuren op dat zorgvuldigheid geboden blijft. We blijven selecteren op kwaliteit. Nu we een aantal rondes achter de rug hebben, valt op dat een groot deel van de leerkrachten (nog) niet de ambitie heeft om door te groeien naar een LB-functie.

8.4. Gesprekkencyclus

Gesprekkencyclus

Op iedere school wordt de gesprekkencyclus uitgevoerd door de directeur of de leidinggevende. Meer en meer wordt dit gedaan aan de hand van kijkwijzers.

In maart heeft iedere leerkracht de profscan ingevoerd waarin hij/zij kon aangeven waar zijn/haar kwaliteiten liggen en welke ambities hij/zij heeft. De uitkomst van deze profscan is divers gebruikt. Op de ene school werden de bevindingen besproken met de individuele leerkrachten tijdens de gesprekkencyclus, op andere scholen werd dit gedaan in het hele team. Rode draad op alle scholen is het kritisch kijken naar eigen functioneren, gezamenlijk zoeken naar verbeterpunten en het uitspreken van individuele ambities.

Onderwijs anno 2013 vraagt ander competenties van medewerkers, door de veranderende samenleving en zeker tegen het licht van de invoering van passend onderwijs. Dit betekent dat leidinggevende nog meer dan eerst, moeten gaan inzoomen op de competenties die leerkrachten nodig hebben om hun werk te kunnen uitoefenen. De gesprekkencyclus draagt bij dat mogelijke knelpunten in het functioneren gesignaleerd worden. Daar waar nodig wordt scholing, coaching en loopbaanbegeleiding (intern of extern) aangeboden.

Doordat de gesprekkencyclus steeds beter wordt uitgevoerd komen genoemde knelpunten beter en sneller naar voren.

8.5. Overplaatsingsbeleid en mobiliteit

Overplaatsingsbeleid en mobiliteit

Juli 2013 heeft de werkgroep formatie haar werkwijze geëvalueerd en aandachtspunten geformuleerd voor 2013-2014. De juiste mensen op de juiste plek blijft het uitgangspunt.

De senior medewerkers personeel en financiën worden nauw betrokken bij de inzet van personeel om daarmee het beschikbare budget voor de formatie te bewaken en de lopende en toekomstige verplichtingen aan medewerkers, zoals langdurige vervangers, in beeld te brengen. Voordrachten

voor benoemingen in de formatie, al dan niet voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd, moeten eerst geaccordeerd worden door de beleidsmedewerker personeel en senior medewerker personeel, voordat het CvB een toestemming kan geven.

Met ingang van augustus 2013 zijn 15 medewerkers van school veranderd. Voor één medewerker bleek dit geen goede overstap te zijn geweest en is eind 2013 een nieuwe werkplek gevonden binnen een andere school.

Aan de hand van ervaringen en reacties van medewerkers is het overplaatsingsbeleid aangepast en voorgelegd aan de GMR. De GMR heeft laten weten er de voorkeur aan te geven voor schooljaar 2014-2015 het bestaande beleid nog niet aan te passen.

8.6. Verzuim

Het verzuimpercentage in 2012 binnen KPOA bedraagt 6,2%. Een nadere uitsplitsing per school is opgenomen in onderstaand overzicht:

	2011	2012	2013
Aloysiuschool	1,6	11,0	8,9
Baken	13	10,3	9,6
Biezen	7,6	2,2	8,9
Brede Hei	11,2	7,5	8,3
Caeciliaschool	9,6	5,6	6,6
Dok12	8,1	6,2	7,9
Drieslag	4,3	2,6	1,7
Josephschool	12,9	9,5	8,5
Kameleon	2,3	2,5	3,1
Kinderhof	9	4,5	6,0
Kubus	8,6	6,2	8,7
Langenoord	4,8	1,8	2,2
Malelande	4,2	3,0	6,7
Marke	2,8	2,9	3,8
Michaëlschool	8	7,0	9,1
School o/d Berg	8,3	7,1	6,8
Tafelronde	3,5	4,6	2,3
Bestuursbureau	9,5	5,1	0,6
KPOA Totaal	6,8	5,2	6,2

We zien dat het verzuim in 2013 is toegenomen. KPOA heeft te maken gehad met een aantal langdurig zieken, merendeel fulltimers. De verwachting is dat voor juli 2014 duidelijk wordt of deze medewerkers terug kunnen keren in hun eigen functie of dat ingezet gaat worden in traject 2de spoor (andere functie bij andere werkgever).

Verzuimbeleid

In 2013 is het verzuimbeleid verder aangescherpt en zijn de puntjes weer op de 'i' gezet. Zijn alle interventies op de juiste wijze uitgevoerd, is de rol van de bedrijfsarts duidelijk en wat is de rol van de leidinggevende? Daarnaast is het ook belangrijk is om de verantwoordelijkheid voor het verzuim en de re-integratie bij de werknemer te leggen. Dit betekent onder meer dat de werknemer mee moet werken aan zijn herstel, bereikbaar moet zijn voor de leidinggevende en zijn KPOA-mail actief moet blijven lezen. Op deze wijze streven wij er gezamenlijk naar dat het verzuim in 2014 daalt naar 5%.

8.8. Overige

Werkplezier

KPOA heeft meegedaan aan de Tenderregeling van het Participatiefonds "Werkplezier". Voor besturen met o.a. nieuwe ideeën, die duurzaam konden zijn werd een subsidie uitgelooft. Na een eerste afwijzing van de eerste tranche heeft KPOA bezwaar aangetekend, eind december was nog niet duidelijk of onze aanvraag voor Talent-DNA onderzoek gehonoreerd zou worden.

Interne contactpersonen

Dit jaar stond de jaarlijkse ontmoeting met de interne contactpersonen in het teken van de meldcode en de schoolveiligheid. De contactpersonen ervaren deze jaarlijkse ontmoeting als zeer waardevol.

Begeleiding van medewerkers

- In 2013 werden zeven medewerkers gecoacht door één van onze interen coaches. In totaal 14 medewerkers werden door externe coaches c.q. psychologen begeleid.
- In een aantal situaties is het noodzakelijk gebleken om in het kader van de re-integratie nader onderzoek te doen. Deze onderzoeken worden altijd op advies van de bedrijfsarts uitgevoerd

9. Huisvesting

9.1. Inleiding

In de huidige situatie zijn vrijwel alle locaties van de scholen als genoemd in hoofdstuk 2, juridisch eigendom van de stichting (met uitzondering van De Marke, de Kinderhof en DOK12: voor deze scholen huren wij de panden). Het economisch eigendom berust bij de gemeente. De gemeente heeft daarmee de zorgplicht voor huisvesting van scholen en draagt onder meer zorg voor nieuwbouw, uitbreiding en tijdelijke huisvesting, en aanpassing van de gebouwen. KPOA is zelf verantwoordelijk voor het onderhoud van de binnenkant, het herstelonderhoud en het volledige schilderwerk. Een aantal scholen maakt gebruik van tijdelijke huisvesting die in volledig eigendom is van de gemeente Amersfoort/Nijkerk. Het betreft schoolwoningen en dependances, die wij huren van de gemeente Amersfoort:

- Breede Hei: Engweg 3A, C en D (schoolwoning)
- Langenoord: Engweg 3A (schoolwoning) tot 1 augustus 2013
- Caeciliaschool: Rossinistraat 7 (dependance)
- Kameleon; Triangelstraat 156, 158 (schoolwoning)
- Malelande: Zeldertsedreef 18-26 (schoolwoning)

9.2. Interne ontwikkelingen en planmatig onderhoud

Doel voor 2013 is het consolideren en optimaliseren van de uitgezette kaders huisvesting, contacten met de gemeente Amersfoort en Nijkerk, brandweer en contractpartijen te verstevigen en contacten met andere schoolbesturen (PCBO en Meerkring) op te bouwen. Aandachtspunten zijn de nieuwbouw van het Baken, de uitbreiding van de Caeciliaschool en het verbeteren van de sanitaire voorzieningen

Om meer eenduidigheid in de huisvestingskosten te krijgen is besloten om in 2013 de kosten van het klachtenonderhoud, bouwkundige onderhoudscontracten en facilitaire contracten bovenschools af te dekken; de kosten voor schoonmaak, energie en alarmopvolging zijn voor rekening van de scholen. Het klachtenonderhoud heeft KPOA op basis van een urencontract uitbesteed.

Ondanks diverse inspanningen van KPOA is er in 2013 geen eenduidigheid gekomen voor de scholen in de verantwoordelijkheid en uitvoering van het klachtenonderhoud.

KPOA heeft voor diverse onderdelen onderhoudscontracten afgesloten. Dit betreffen onder meer onderhoudscontracten voor dakinspectie, W-installatie, alarm,- en BMI installatie, brandveiligheidsvoorzieningen, speeltoestellen en liften. De scholen zijn aan het begin van 2013 geïnformeerd over de data van uitvoering van de diverse werkzaamheden.

De meerjaren onderhoud planning (MOP) is in 2012 geactualiseerd tot 2022. Het MOP wordt gebruikt voor de uitvoering van de jaarplannen, de aanvraag van de artikel 2-acties bij de gemeente en het vaststellen van de dotaties aan de voorziening groot onderhoud. Voor het MOP wordt gebruik gemaakt van het beheerssysteem OCS planner. Met OCS planner zijn de uit te voeren werkzaamheden beter beheersbaar en inzichtelijker.

Bijna alle onderdelen van het jaarplan 2013 zijn uitgevoerd. Door het samenvoegen van de diverse werkzaamheden van de scholen, waaronder schilderwerk en vloerafwerking, is er veel schaalvoordeel behaald.

9.3. Gemeente

Integraal huisvestingsplan

De gemeente Amersfoort is in overleg met de schoolbesturen bezig met het opstellen van een integraal huisvestingsplan (IHP) voor het PO/VO. Het IHP brengt de onderwijshuisvesting in kaart en geeft een meerjaren financieel inzicht in de kosten. Het IHP biedt gemeenten en schoolbesturen de mogelijkheid een gericht huisvestingsbeleid te voeren, strategische keuzes te maken en besluiten integraal af te wegen. Met een integraal huisvestingsplan (IHP) krijgen gemeente en schoolbesturen een meerjaren inzicht in de omvang, kwaliteit en kosten van schoolgebouwen. Eind 2013 heeft er een inventarisatie van het bepalen van technische staat van de schoolgebouwen plaats gevonden.

Uitvoering artikel 2

Voor 2013 zijn de volgende artikel 2 aanvragen goedgekeurd en uitgevoerd:

- School op de Berg: vervangen van hemelwaterafvoeren
- Kubus SP: deels vervangen van bestrating plein
- Biezen: schoonmaken en herstel convectoren
- Breede Hei: aanpassen riolering plein

De volgende artikel 2 aanvragen zijn afgekeurd:

- Aloysiuschool: vervangen houten erfafscheiding
- Kameleon: dichtzetten entree i.v.m. overlast buurt

KPOA heeft vanwege de onduidelijkheden rondom de doordecentralisatie (zie ontwikkelingen) kritisch gekeken bij het indienen van de artikel 2 aanvragen voor 2014. Voor 2014 zijn o.a daken en vervangen van puin van diverse scholen aangevraagd.

Uitvoering artikel 19

Bij de gemeente zijn 2 spoedaanvragen ingediend voor de Biezen: het vervangen van de kozijnen naast de entree en het aanpassen van de brandscheiding. Beide aanvragen zijn goedgekeurd en uitgevoerd.

Schadeprocedure

Op 1 januari 2013 is een nieuwe schadeprocedure van de gemeente Amersfoort van kracht geworden. Voor de afhandeling van de diverse schades dient er door de school aangifte gedaan te worden bij de politie en de schade expert van gemeente. Declaraties worden door de KPOA ingediend op basis van politierapport, taxatierapport (van schade expert gemeente) en factuur van uitvoering. Bij het ontbreken van een van deze onderdelen keert de gemeente niet uit. KPOA heeft de scholen hiervan op de hoogte gesteld. Bij het onvolledig inleveren van de stukken komt de schade voor rekening van de scholen.

9.4. Bijzondere thema's

Brandveiligheid

Eind 2012/ begin 2013 zijn diverse stookruimten bij de scholen brandwerend afgedicht. Hiermee is voldaan aan de eis dat in alle stookruimten met een capaciteit van 100 KW een aparte brandcompartiment dienen te zijn. De brandveiligheid van de school is hierdoor verbeterd.

Bij de Langenoord zijn aanpassingen aan het ontruimingsalarm gedaan omdat het alarm niet overal hoorbaar was.

Bij de jaarlijkse inspectie van de brandweer (november 2013) zijn geen noemenswaardige gebreken of noodzakelijke aanpassingen geconstateerd.

Asbestsanering

In 2013 zijn er bij onderstaande scholen asbestbronnen verwijderd:

- Caeciliaschool: vooruitlopend op de uitbreiding op de verdieping en slopen van een bestaand gedeelte van de oudbouw (sloopvergunning) zijn de volgende bronnen verwijderd:
vervangen van deur naar kelder, meterkast en deur in kelder
verwijderen asbesthoudende lijmlaag in kluis
- School op de Berg: sanering van de kruipruimte.

Tevens zijn er bij diverse scholen potentiële asbestbronnen verwijderd.

Legionellabestrijding

In 2013 zijn de benodigde controles en herstelwerkzaamheden voor de bestrijding van legionella uitgevoerd.

NEN3140

In november 2013 is de elektrische installatie gekeurd van de scholen volgens de NEN3140. Bij de keuring zijn bij diverse scholen gebreken aan de elektrische installatie geconstateerd. Het herstel van de gebreken zal begin 2014 plaatsvinden.

Boominventarisatie

In 2013 zijn de bomen geïnventariseerd (locatie en type boom) op de pleinen van de Aloysius, Biezen, Caeciliaschool en School op de Berg. Er is tevens een VTA onderzoek uitgevoerd om de conditie van de bomen in kaart brengen. Op basis van het VTA onderzoek zijn diverse (grote) bomen bij de scholen gesnoeid om de veiligheid op het plein te vergroten of beschadiging van het gebouw te verkleinen.

9.5. Projecten

Uitbreiding Dok12

In de Veencampus is ruimte gereserveerd voor de uitbreiding van Dok12 met het oog op het groeiende leerlingaantal. De uitbreiding is gerealiseerd in 2013. Naast de verbouwing zelf is ook het schilderwerk van de wanden in gangen, trappenhuisen en lokalen in de bestaande en nieuwe vleugel uitgevoerd. Het schoolplein van de Veencampus is door Dok12 gezamenlijk met Boulevard 410 aangepast.

Uitbreiding Caeciliaschool

In april 2013 is gestart met het ontwerp van de uitbreiding - 3 lokalen en een studielandschap op de 1^e verdieping - van de Caeciliaschool. De uitbreiding betekent niet alleen uitbreiding van capaciteit, maar ook de realisatie van een functioneel en toekomstbestendig gebouw, bestaande uit een hoofdlocatie en een dependance. Naar verwachting zal de nieuwbouw medio april/mei 2014 gereed zijn. De verbouwing zal plaatsvinden in een draaiende school. Tegelijkertijd zullen aanpassingen plaats vinden in het kader van artikel 2 aanvragen.

Vervangende nieuwbouw Bakken

Het Bakken komt na jaren wachten in aanmerking voor vervangende nieuwbouw. Hiervoor heeft de gemeente Nijkerk begin 2013 een beschikking afgegeven. De vervangende nieuwbouw is mogelijk omdat het Bakken in een gebied ligt dat herontwikkeld gaat worden. Voor de herontwikkeling is door de gemeente Nijkerk een Stedenbouwkundig plan opgesteld. Het project ondervindt veel vertraging bij de totstandkoming en besluitvorming van het Stedenbouwkundig plan (indicatie maart 2014).

In 2013 is wel een start gemaakt met de voorbereidingsfase. Het team heeft diverse scholen bezocht om inspiratie op te doen. Er is een onderwijsvisie en een Programma van Eisen opgesteld.

In Nijkerk worden 3 scholen opeenvolgend vervangen voor nieuwbouw. Het Bakken is de tweede school en kan vanaf de zomervakantie 2014 gebruik maken van de tijdelijke overbruggingshuisvesting. Het streven is om het bestaande gebouw in de herfstvakantie 2014 te slopen en medio november te starten met de bouw.

Zonnepaneel Kubus NW

In mei 2013 zijn er 60 zonnepanelen op het dak van de Kubus Noorderwierweg geplaatst. Dit is een buurtinitiatief geweest van Zon op School waarin buurtbewoners participeren bij de aanschaf van de panelen. Het plaatsen van de zonnepanelen heeft een educatief karakter en levert op termijn energievoordeel op. De Kubus is het pilotproject geweest voor de gemeente Amersfoort voor het opstellen van een beheerscontract (o.a. voor het opstalrecht en verzekeringen).

Klimaat Malelande

De Malelande is de afgelopen 15 jaar diverse keren uitgebreid en aangepast. Bij deze uitbreidingen is verzuimd de bestaande installatie aan te passen aan de nieuwe indeling/oppervlakten. Deze bouwfout zorgt er voor dat de luchtverversing op de begane grond en verdieping zeer slecht is en dit leidt tot veel klachten bij de gebruikers. KPOA is in overleg met de school al geruime tijd bezig een oplossing voor dit probleem te vinden. KPOA voert begin 2013 een klimaatonderzoek uit. Parallel hieraan is ook een aanvraag artikel 2 ingediend bij de gemeente Amersfoort. Het project ondervindt veel vertraging door de besluitvorming van gemeente over de toekenning van het budget voor de aanpassing van de klimaatinstallatie. De werkzaamheden zullen naar verwachting in het voorjaar 2014 worden uitgevoerd.

Aanpassing sanitair Langenoord

Het sanitair van de Langenoord is sterk verouderd. Er waren veel klachten over stankoverlast en de vloerafwerking liet los. In 2013 is besloten om het sanitair van de Langenoord te renoveren. De KPOA heeft hiervoor een investering gedaan van € 41.476,- incl. btw. De werkzaamheden zijn uitgevoerd in de zomervakantie. Daarnaast is een sanitair ruimte vervallen en aangepast tot een nevenruimte (studie/leesruimte). Hiermee is een onderwijskundige verbetering aangebracht in het gebouw.

Aanpassing sanitair Biezen

Het sanitair van de Biezen is ook sterk verouderd. Er waren veel klachten over stankoverlast, de vloerafwerking liet los en er waren veel klachtenmeldingen. In 2013 is besloten om het sanitair van de Biezen te renoveren. De KPOA heeft hiervoor een investering gedaan van € 40.024,- incl. btw. De werkzaamheden zijn uitgevoerd in de zomervakantie.

Huisvesting KPOA

In januari 2014 loopt het huurcontract van de huisvesting van het bestuursbureau aan de Mathias Withoosstraat 34 af. Begin 2013 zijn twee opties voor de huisvesting van KPOA onderzocht: aanpassing van de huidige huisvesting (met uitbreiding) en verhuizing naar andere locatie. De laatstgenoemde optie krijgt de voorkeur. In de 2e helft van het jaar besluit KPOA op zoek te gaan naar een gezamenlijke (onderwijs)huisvesting met Meerkring en Eemvallei. In 2014 wordt het zoeken naar een passende locatie afgerond. Het streven is in de meivakantie 2014 te verhuizen naar een nieuwe locatie.

9.6. Ontwikkelingen 2014

Doordecentralisatie

De regering is voornemens om per 1 januari 2015 het gemeentelijk deel van het budget voor buitenonderhoud door te decentraliseren aan de schoolbesturen PO. In de nieuwe situatie kan het schoolbestuur voor de kosten van het buitenonderhoud en aanpassing van het gebouw geen beroep meer doen op de gemeente voor vergoeding van deze kosten. Het schoolbestuur zal daarvoor zelf moeten zorgen en ontvangt daartoe een extra tegemoetkoming in de rijksvergoeding.

Er is nog geen volledige duidelijkheid over de wijze waarop de doordecentralisatie gaat plaats vinden. Zo zijn er de volgende onduidelijkheden: Is er een overgangsregeling? Wat wordt er gedaan met renovatie?

Ondanks de verwachte overheveling van het buitenonderhoud naar de schoolbesturen is er ook voor 2015 de mogelijkheid om een artikel 2 aanvraag in te dienen. De sluittermijn van indienen is opgeschort van 1 februari 2014 naar 1 juli 2014 ervan uitgaande dat in het voorjaar van 2014 bekend wordt of de wetwijziging ingaat op 1 januari 2015. Gaat de wijziging door op die datum, dan zijn besturen voor PO en SO vanaf die datum zelf verantwoordelijk voor onderhoud (buitenkant) en aanpassingen schoolgebouwen en vervallen de aanvragen.

Integraal huisvestingsplan

De gemeente Amersfoort en schoolbesturen zijn voornemens om een samenwerkingsovereenkomst te tekenen voor de uitvoering van het IHP. De invulling van het IHP zal in 2014 verder uitgewerkt gaan worden. Dan zal ook inzichtelijk worden voor de KPOA wat het IHP voor gevolgen heeft voor de huisvesting.

Passend Onderwijs

De wetgeving in Passend Onderwijs kan in de toekomst gevolgen hebben voor de huisvesting van KPOA-locaties; o.a. door het aanbrengen van een lift, breder maken van een deuropening, weghalen van dorpels, plaatsen van een overstek, akoestische maatregelen.

10. Facilitaire zaken

10.1. Administratie

Binnen het administratieve domein vond in 2012 een belangrijke verandering plaats: wij voeren de financiële, de personele en de salarisadministratie uit in eigen beheer uit, met eigen mensen. Doelstelling van deze beweging was, naast het realiseren van een kostenbesparing, vooral het verbeteren van de kwaliteit van de administratie en de administratieve processen

Een belangrijke meerwaarde is de versterking van de gehele planning en control cyclus. Vanaf het moment van invoering van administratieve gegevens is er controle op de invoer en kunnen correcties onmiddellijk worden aangebracht. Daarnaast is het nu mogelijk om veel sneller te beschikken over accurate gegevens en zijn wij in staat op maat managementrapportages te genereren die de organisatie een goed beeld geven van de laatste stand van zaken op zowel het terrein van financiën als op het gebied van de personeelsadministratie. Basis voor het succes ligt mede in het feit dat we capabele mensen, met voldoende vakkennis en motivatie in huis hebben gehaald.

In 2013 is extra aandacht besteed aan de verdere ontwikkeling van het administratieve proces, De financiële en personele rapportages en prognoses en de kwaliteit van de aanlevering van administratieve gegevens door de afzonderlijke scholen zijn kwalitatief verbeterd. Hoewel wij het afgelopen jaar al weer stappen hebben gezet, zullen wij de komende periode extra aandacht blijven besteden aan de verdere ontwikkeling van het administratieve proces. Ook de kwetsbaarheid van de organisatie blijft een punt van aandacht. De ingezette kennisdeling en delen van verantwoordelijkheid voor processen door meerdere medewerkers zullen worden voortgezet.

10.2. Inkoop

KPOA kan door haar schaalgrootte profiteren van inkoopvoordelen. In de afgelopen jaren is hiervoor een beperkt aantal stappen gezet. Met ingang van 2013 zijn we de centrale inkoop meer gestructureerd gaan inzetten.

In 2014 zal het bestaande inkoopbeleid worden afgestemd op de gewijzigde wetgeving. Een inkoopbeleidsplan is in ontwikkeling en zal afgestemd worden op de Aanbestedingswet 2012, die vanaf 1 april 2013 geldig is voor alle aanbestedingen door (semi-) publieke instellingen in Nederland. Met deze nationale wet geeft Nederland invulling aan de Europese richtlijnen voor aanbesteden. De Aanbestedingswet 2012 bevat zowel regels voor aanbestedingen boven de Europese drempelbedragen, als daaronder.

Er zijn in 2013 geen Europese aanbestedingstrajecten geweest.

10.3. ICT

Het CvB heeft in 2013 besloten om binnen de organisatie de ontwikkelingen en de inzet van ICT binnen het onderwijsproces eens kritisch te beschouwen. KPOA heeft de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in ICT. Echter het is niet altijd duidelijk op welke wijze de inzet, zowel financieel als inhoudelijk, van deze middelen bijdraagt aan de ontwikkeling van de kwaliteit van het onderwijs. Op basis van een bestuurlijke notitie is een werkgroep ingesteld die onder begeleiding van een externe organisatie en in samenspraak met het directeurenberaad en de ICT coördinatoren, een bestemmingsplan heeft ontwikkeld op basis waarvan toekomstige keuzes worden gemaakt. Een en ander is vertaald in een werkplan "Nog meer rendement en onderwijskwaliteit dankzij IT" Binnen dit werkplan zijn de volgende projecten gedefinieerd:

1. Uitwerken ICT beleid en budgettering
2. Selectie ICT dienstverlener
3. Inrichten Samenwerkingsomgeving
4. Herinrichten ICT organisatie
5. Ontwikkeling ICT kennis en vaardigheden

Naast de harde kant van ICT en de selectie, middels een Europees aanbestedingstraject, is het de bedoeling dat in de komende jaren ook vol ingezet wordt op de versterking van de ICT competenties van leerkrachten. Door het benoemen van een bovenschoolse ICT beleidsmedewerker, denken wij in de aansturing en de begeleiding van dit proces een kwaliteitsslag te maken.

Daar het openbaar schoolbestuur Meerkring een vergelijkbaar voorbereidingstraject heeft doorlopen hebben wij het plan opgevat om dit traject samen voort te zetten. Dit betekent dat de stuurgroep en de verschillende projecten ingevuld worden door personeelsleden van beide stichtingen en dat wij de externe begeleiding op eenzelfde manier hebben georganiseerd (zie hoofdstuk 5.3)

11. Financiën

11.1. Financieel beleidsplan

Medio 2012 is het financieel beleidsplan ontwikkeld. Met dit financieel beleidsplan legt KPOA een aantal kaders en uitgangspunten vast die voor de komende jaren als leidraad zullen dienen voor het financieel beleid en beheer. Daarbij wordt nadrukkelijk de samenhang gezocht met het strategisch beleidsplan en de kaders die de wetgever ons stelt. Het financieel beleidsplan is van kracht voor de periode 2013 – 2017 in aansluiting op het strategisch beleidsplan. Daarna vindt mogelijke herziening plaats voor een nieuwe periode. Het financieel beleidsplan is vastgesteld door het College van Bestuur, goedgekeurd door de Raad van Toezicht en van een positief advies voorzien door de GMR. Dit plan biedt, op basis van de besturingsfilosofie, kaders voor toekomstig (financieel) beleid.

11.2. Controller

De vacature controller is in 2013 (net als in 2012) op tijdelijke basis ingevuld door het aanstellen van een interim controller. Vanaf begin 2014 is de vacature weer structureel ingevuld.

De overdracht van de dossiers van de interim controller heeft reeds plaatsgevonden.

Belangrijke dossiers zijn:

- De meerjarenbegroting 2014-2017; een integratie van de jaarlijkse begroting en de meerjarenbegroting en tevens een verdere uitbouw van het meerjarenperspectief van de begrotingen van locaties;
- Een verdere vervolmaking van het allocatiemodel (in 2013 is een nieuw allocatiemodel ontwikkeld, waarbij wij afgestapt zijn van het FPE model en overgegaan op een volledige Euro begroting)

Ook in 2014 zal er extra aandacht besteed moeten worden aan het meerjarenperspectief (zowel exploitatie als balanspositie) en aan de verdere wijze van alloceren van middelen om er in de toekomst zorg voor te dragen dat scholen kunnen uitkomen met de budgetten die hen op basis van het leerlingenaantal toekomen.

Het frequenter agenderen van financiën, in het bijzonder door het voeren van financiële begrotingsgesprekken en voortgangsgesprekken zal worden voortgezet.

Op deze wijze kunnen we snel bijspringen en bijsturen daar waar nodig.

En we merken dat de link tussen de beleidskeuzes enerzijds en de inzet van personeel en geld anderzijds binnen KPOA steeds iets sterker wordt.

11.3. Treasury

Medio 2012 is een nieuw Treasurystatuut vastgesteld. Treasury is *“het sturen op, het beheersen van, het verantwoorden over en het toezicht houden op de financiële vermogenswaarden, de financiële stromen, de financiële posities en de hieraan verbonden risico’s”*. In het Treasurystatuut zijn de algemene grondslagen en beginselen van het Treasurybeleid van KPOA vastgelegd. De hoofdlijnen daarvan zijn:

- KPOA zal een zodanige omvang aan liquide middelen c.q. kredietruimte aanhouden dat zij steeds aan haar korte termijn verplichtingen zal kunnen voldoen. In principe wordt een zo laag mogelijk saldo van direct beschikbare en dus liquide middelen nagestreefd.
- KPOA streeft naar een optimaal rendement op tijdelijk overtollige middelen; het eventueel beleggen van tijdelijk overtollige financiële middelen vindt plaats binnen de “Regeling beleggen en belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek 2010” (ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, d.d. 16 september 2009).
- De vermogensstructuur van KPOA is gebaseerd op de ‘gulden financieringsregel’.
- KPOA zal haar betalingsverkeer kosteneffectief inrichten.
- Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor de toepassing van het Treasurystatuut, de uitvoering van de treasuryfunctie wordt opgedragen aan de Controller.

KPOA heeft in 2013 geen middelen belegd. Tijdelijk overtollige geldmiddelen zijn zo veel als mogelijk geplaatst op spaarrekeningen teneinde een zo hoog mogelijk rendement te realiseren.

M.i.v. 2014 wordt geen gebruik meer gemaakt van de dienstverlening van Dyade voor het liquiditeitenbeheer. De beëindiging betekende ook het aantrekken van een huisbankier (ABNAMRO) vanwege het "eigen" liquiditeitenbeheer.

11.4. Risicobeheersings- en controlesystemen

Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor de interne risicobeheersings- en controlesystemen van KPOA.

Deze systemen hebben als doel het bewaken van de realisatie van doelstellingen, de betrouwbaarheid van de financiële verslaggeving en het naleven van de wet- en regelgeving. In 2012 is de beschrijving van de AO / IC volledig vernieuwd in relatie tot het in eigen beheer nemen van de financiële en personele administratie. Verder zijn, zoals in het voorgaande vermeld, financieel beleidsplan en treasurystatuut opnieuw ontwikkeld en vastgesteld. Het stelsel van interne risicobeheersings- en controlesystemen zal in de komende jaren regelmatig worden geëvalueerd en verder geoptimaliseerd.

De RvT van KPOA heeft in 2013 een toezichtkader ontwikkeld. In dit kader staan de speerpunten geformuleerd, die zij belangrijk vindt voor de komende periode. Ook geeft het inzicht in het proces van overleg dat zij voert met het CvB en andere geledingen binnen de organisatie. Een belangrijke stap, binnen het aspect van risicobeheersing, is de instelling binnen de RvT van een auditcommissie. Met ingang van het begrotingsjaar 2014 is deze commissie actief. Na een eerste bespreking is al zichtbaar dat wij in het overleg dieper op de materie in kunnen gaan en dat de RvT nog beter in staat is om haar toezichthoudende taak binnen de bedrijfsvoering uit te oefenen.

De externe accountant zal in de reguliere controle per jaareinde een rapportage opnemen over de financiële positie van KPOA, inclusief de aangegane off-balance instrumenten en mogelijk open posities. Dit impliceert dat de accountant controleert in hoeverre het treasurystatuut wordt nageleefd op basis van het controleprotocol.

Er is geen aanleiding te veronderstellen dat de risicobeheersings- en controlesystemen ten aanzien van financiële verslaggevingsrisico's in het boekjaar 2013 niet naar behoren hebben gefunctioneerd.

11.5. Financieel resultaat

Toelichting op de baten

Rijksbijdragen

De Rijksbijdragen voor 2013 waren begroot op € 27,1 miljoen. De Rijksbijdragen kwamen uit op € 28,5 miljoen en daarmee € 1,4 miljoen hoger dan begroot. In de Rijksbijdragen zijn naast de reguliere personele en materiële bekostiging en LGF – gelden, onder meer ook opgenomen de ontvangen gelden voor Prestatiebox, de academische basisscholen, groeibekostiging en voor de werkgelegenheid voor jonge leerkrachten. Het hoger uitvallen van de Rijksbijdragen vindt haar oorzaak voornamelijk in de aanvullend toegekende middelen op basis van het Nationaal Onderwijs Akkoord van ruim € 1,1 miljoen en de bijdrage ten behoeve van werkgelegenheid voor jonge leraren (in 2013 € 137.000 5/12 deel; in 2014 € 192.000 7/12 deel).

Overige overheidsbijdragen

De overige overheidsbijdragen waren voor het jaar 2013 begroot op € 271.000. De realisatie ligt met een bedrag van € 268.300 in de lijn van de begroting. De post bestaat voor het grootste deel uit de subsidie van de gemeente Amersfoort in het kader van Onderwijsbegeleiding (€ 225.000).

Overige baten

De overige baten waren voor het jaar 2013 begroot op € 704.000. De realisatie kwam uit op € 897.000 en is daarmee ca. € 193.000 hoger dan begroot. Hieronder vallen onder meer de opbrengsten uit medegebruik door buitenschoolse opvang, detacheringen en de gelden die worden ontvangen van het

samenwerkingsverband (NIS). In 2013 is ook sprake van vergoeding overblijfgelden (€ 40.000). Vanaf augustus is op twee scholen de tussenschoolse opvang weer onder eigen beheer ingevuld, waarbij voor de coördinatie een beroep wordt gedaan op een externe instantie. De kosten hiervoor zijn verantwoord onder Overige instellingslasten

Totale baten

De totale baten waren voor het jaar 2013 begroot op € 28,1 miljoen. De realisatie bedroeg € 29,7 miljoen en was daarmee € 1,6 miljoen hoger dan begroot.

Toelichting op de lasten

Personeelskosten

De loonkosten (inclusief sociale lasten, opslagen en reserveringen) voor het jaar 2013 waren begroot op € 22,5 miljoen. De realisatie (€ 22,6 miljoen) kwam licht hoger uit. Op de loonkosten zijn de van het Vervangingsfonds en Risicofonds te ontvangen vergoedingen in mindering gebracht. De overige personeelskosten waren voor het jaar 2013 begroot op € 1.423.000. Hierin vallen onder meer nascholing, schoolbegeleiding en bestedingen in het kader van de Prestatiebox. De werkelijke kosten bedroegen € 1.339.000 en kwamen daarmee € 84.000 lager uit dan het begrote bedrag. De totale personeelskosten (loonkosten en overige personeelskosten samen) kwamen uit op € 23,9 miljoen, in de lijn van de begroting.

Een bijzonder onderdeel van de personeelskosten vormen de bestedingen in het kader van de ontvangen baten voor de Prestatiebox. Deze gelden zijn in 25013 volledig besteed en opgenomen in de posten nascholing en onderwijsbegeleiding.

Afschrijvingen

De afschrijvingen waren voor het jaar 2013 begroot op € 691.000. De feitelijke afschrijvingen beliepen in 2013 € 656.000 en lagen daarmee op eenzelfde niveau als de afschrijvingen van 2012 en zijn € 35.000 lager dan begroot. Dat komt voornamelijk door het achterblijven van de geplande investeringen in 2013.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten waren voor het jaar 2013 begroot op € 1.603.000. De feitelijke huisvestingslasten kwamen uit op € 1.871.000 en overschreden daarmee de begroting fors. De reden van overschrijding is de extra dotatie gedaan aan de voorziening groot onderhoud (€ 260.000). Deze dotatie was nodig om de voorziening op peil te brengen, zodat onderhoudswerkzaamheden op basis van het meerjaren onderhoudsplan in 2014 en volgende jaren hieruit kunnen worden gedekt.

Overige lasten

De overige lasten waren voor het jaar 2013 begroot op € 1.783.000. De realisatie kwam ca. € 26.000 hoger uit. Een overbesteding op leermiddelen en overige instellingslasten en een lager realisatie dan begroot op de lasten van administratie, beheer en bestuur dragen hiertoe bij.

Totale lasten

De totale lasten waren voor het jaar 2013 begroot op € 28,0 miljoen. De realisatie bedroeg € 28,3 miljoen en is daarmee € 267.000 hoger dan begroot, voornamelijk als gevolg van de hogere huisvestingslasten.

Toelichting op de financiële baten en lasten

De financiële baten en lasten waren voor het gehele jaar 2013 begroot op € 75.000. Door de extra ontvangen gelden in 2013 en door een strak liquiditeitenbeheer is een bate gerealiseerd van € 86.000.

Totaalbeeld

Het totaal resultaat, inclusief financiële baten en lasten, was voor het jaar 2013 begroot op € 75.000 positief. Het werkelijk financieel resultaat over het jaar 2013 bedraagt € 1.431.000.

De forse overschrijding wordt veroorzaakt door de extra subsidie in het kader van het herfstakkoord en de gelden voor behoud werkgelegenheid jonge leerkrachten, tezamen € 1.286.000.

Als beide subsidies buiten beschouwing worden gelaten, resteert een positieve afwijking op de begroting van € 70.000.

11.6. Resultaatverdeling en vermogen

Voorgesteld wordt om het jaarresultaat als volgt te bestemmen:

	2013	2012
	€	€
Mutatie algemene reserve	47.390	140.132
Resultaat extra subsidies herfstakkoord/jonge leerkracht	1.285.564	-
Mutatie bestemmingsreserve personeel (publiek)	170.000	-
Mutatie bestemmingsreserve (publiek)	-64.769	-83.354
Mutatie reserve Stichting KPOA (privaat)	10.950	15.432
Mutatie reserve Stichting Dienstverlening (privaat)	-17.912	31.229
Netto jaarresultaat	1.431.223	103.439

Daarmee bedraagt het eigen vermogen per ultimo 2013 € 6.844.061.

Het College van Bestuur heeft ten aanzien van het eigen vermogen in 2013 een bestemmingsreserve personeel gevormd, grootte € 170.000. Dit betreft de salariskosten van de voorzitter CvB in de periode augustus 2015 tot en met oktober 2016, waarin hij is vrijgesteld van werkzaamheden ter compensatie van alle opgebouwde verlofrechten.

11.7. Kengetallen

Op grond van balans en exploitatierekening is een aantal indicatoren en kengetallen becijferd. Zie onderstaande tabel:

Bijlage 6: Kengetallen.					
			norm	2013	2012
Liquiditeit					
<i>kortlopende activa / kortlopende passiva</i>	minimaal		0,5	2,3	2,2
	maximaal		1,5		
Rentabiliteit					
<i>netto - resultaat / totale baten exclusief financiële baten en lasten</i>			0,0%	4,8%	0,4%
Rentabiliteit van het eigen vermogen					
<i>netto - resultaat / eigen vermogen per begin boekjaar</i>			0,0%	26,4%	1,9%
Solvabiliteit 1					
<i>eigen vermogen / totaal vermogen</i>	tenminste		30%	56,9%	55,7%
Solvabiliteit 2					
<i>(eigen vermogen plus voorzieningen) / totaal vermogen</i>				70,2%	71,7%
Werkkapitaal					
<i>vlottende activa minus vlottende passiva</i>			>0	€ 4.666.991	€ 3.172.390
Weerstandsvermogen					
<i>(eigen vermogen minus materiële vaste activa) / rijksbijdragen OCW</i>				10,8%	5,9%
Kapitalisatiefactor					
<i>(balanstotaal minus boekwaarde van gebouwen en terreinen) / totale baten</i>					
	maximaal		35%	39,6%	32,8%
Overige kengetallen					
Rijksbijdrage per leerling			€	4.633	€ 4.359
Totale baten per leerling			€	4.822	€ 4.597
Personele lasten per leerling			€	3.899	€ 3.852
Huisvestingslasten per leerling			€	304	€ 338
Overige instellingslasten per leerling			€	294	€ 304
Totale lasten per leerling			€	4.604	€ 4.598
Personele lasten ten opzichte van totale lasten				84,7%	83,8%
Aantal leerlingen per 1 oktober				6.152	6.245

Uit dit overzicht blijkt dat de financiële positie van KPOA als sterk valt te kwalificeren. Zowel liquiditeit, solvabiliteit als werkkapitaal zijn in 2013 versterkt en liggen boven de daarvoor gestelde interne norm, zoals die in het financieel beleidsplan is opgenomen. De kapitalisatiefactor is toegenomen en ligt ruim boven door OCW gestelde norm van 35%.

Hieruit volgt dat de vermogenspositie ruimte biedt voor het opvangen van mogelijke financiële tegenvallers in toekomstige jaren dan wel de mogelijkheid biedt om een aantal gerichte eenmalige verbeteringen te financieren op bijvoorbeeld het vlak van onderwijskundige methodieken, huisvesting of ICT. Tegelijkertijd realiseren wij ons dat dat op een verantwoorde wijze dient te gebeuren en dat structurele baten en lasten niet onevenwichtig mogen worden.

Ten aanzien van de overige kengetallen valt op dat de Rijksbijdragen en de totale baten per leerling stijgen ten opzichte van het voorgaand jaar. De personele lasten per leerling stijgen eveneens. De huisvestingslasten en de overige instellingslasten per leerling nemen licht af. Consequentie daarvan is dat het aandeel van personele lasten ten opzichte van de totale lasten toeneemt.

12. De toekomst van KPOA

12.1. Toekomstige ontwikkelingen

Deze paragraaf geeft een globaal inzicht in de beleidsontwikkelingen voor de komende jaren, die mede bepalend zullen zijn voor de ontwikkeling die onze stichting de komende jaren gaat doormaken. Wij dienen hierbij rekening te houden met een daling van het leerlingenaantal in de komende jaren (zie paragraaf 12.3). Hoewel het aantal leerlingen volgens de laatste gemeentelijke prognoses in 2030 ongeveer gelijk zal zijn aan de huidige aantallen, dienen wij de komende jaren wel degelijk rekening te houden met een daling van het aantal leerlingen. Deze daling zal binnen de wijken in de gemeente Amersfoort heel verschillend liggen. Voor de gemeente Nijkerk verwachten we een mate van stabilisatie. Daarnaast is de ontwikkeling van ons personeelsbestand een belangrijke indicator. Onder begeleiding van het arbeidsmarktplatform werken wij op dit moment aan een strategische personeelsplanning om ook deze ontwikkeling goed te kunnen monitoren, zowel intern als extern. Beide indicatoren dienen in goede verbinding met elkaar gebracht worden. Deels zal dit gedaan worden op bovenschools niveau, aan de andere kant ligt hier ook een taak voor de schoolleiding om de schoolspecifieke situatie goed in beeld te houden, zodat hier tijdig op geanticipeerd kan worden. Het is de verwachting van het CvB dat door arbeidsmarktontwikkelingen, en de toenemende invloed van ICT binnen het onderwijs, de organisatie van het onderwijs en de begeleiding van onze leerlingen de komende jaren drastisch zullen veranderen. Het is belangrijk dat KPOA zich hier tijdig op voorbereidt. Dit betekent dat een aantal van de beleidsontwikkelingen ook in dat licht beschouwd moeten worden.

A. Ontwikkeling nieuw Strategisch beleidsplan (SBP)

In 2015 loopt het huidige SBP af. Middels het gezamenlijke High Performance School (HPS) programma, worden op dit moment nieuwe ingrediënten verzameld als input voor het nieuwe SBP. Door dit traject is de koers voor de komende jaren bepaald en dient zich dit te vertalen in een heldere visie voor de toekomst.

B. KPOA toekomstbestendig

Op niet al te lange termijn zal een aantal sleutelfiguren de organisatie gaan verlaten. Naast het vertrek van de P&O adviseur op 1 december 2013, zal de voorzitter van het CvB op 1 augustus 2015 zijn functie neerleggen. Dit gegeven gekoppeld aan het feit dat wij vijf jaar geleden met het huidige bestuursmodel zijn begonnen, biedt de mogelijkheid om eens terug te kijken op de afgelopen jaren en eventueel nieuwe keuzes te maken voor de toekomst. Belangrijk blijft hierbij dat wij de omvang van de bovenschoolse overhead blijven bewaken. Ook het leren van elkaar dient binnen de eigen organisatie steviger verankerd te worden. Het is dan ook niet uit te sluiten dat de te maken keuzes gevolgen hebben voor verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden die een ieder heeft.

C. Realiseren van Integraal Huisvestingsplan (IHP)

Schoolbesturen PO en VO, werken samen met de gemeente Amersfoort aan de realisatie van een IHP. Dit is mede ingegeven door de landelijke ontwikkeling rond onderwijshuisvesting. Een belangrijk vraagstuk, dat hierbij ook beantwoord moet worden is wel/niet toepassen van volledige doordecentralisatie. Een dergelijke keus heeft grote gevolgen voor de wijze waarop KPOA met haar gebouwen omgaat. Doordat wij daarnaast ook met de overige schoolbesturen van PO in overleg zijn over de samenstelling van het scholenveld op de langere termijn is, zijn er op het gebied van huisvesting veel onzekerheden.

D. Passend Onderwijs

Deze landelijke beleidswijziging zal een grote invloed hebben op de ontwikkeling van onze scholen. Het afgelopen en huidige schooljaar hebben vooral in het teken gestaan van de voorbereiding op deze stelselwijziging. Hoewel wij niet verwachten dat de wereld er op 01-08-2014 geheel anders uitziet, zijn veel vragen nog niet beantwoord. Veel leerkrachten zijn onzeker over de gevolgen en vragen zich af of zij voldoende component zijn. Uiteraard ligt er een belangrijke taak voor het nieuwe samenwerkingsverband. Echter ook de eigen organisatie zal veel moeten investeren om te zorgen dat wij in de toekomst adequaat kunnen blijven inspelen op de zorgbehoefte van onze leerlingen evenals de relatie met de gemeenten in het kader van de lokale educatieve agenda en de decentralisatie van de jeugdzorg.

E. ICT

Het is te verwachten dat ICT en innovatie de komende jaren belangrijke ontwikkelingen worden voor een organisatie. Ook de PO raad heeft dit als één van haar speerpunten benoemd. KPOA heeft in het schooljaar 2013 – 2014 de eerste stappen gezet om het eigen ICT beleid op een ander manier vorm te geven. In de komende vier jaar ligt hier een belangrijke rol voor de inmiddels aangestelde beleidsmedewerker ICT. Belangrijk doel voor de komende jaren zal zijn om nog meer rendement en onderwijskwaliteit dankzij ICT te realiseren. Dat vraagt om zowel een gemeenschappelijke als een schoolvisie met competente leerkrachten die inzet van ICT zien als een kans en niet als bedreiging.

F. Versterken van de onderlinge samenwerking

Onderwijs is constant in beweging. De verwachtingen van de maatschappij binnen het domein onderwijs zijn hoog. De laatste jaren zijn veel verantwoordelijkheden decentraal belegd. Dat vinden wij een goede zaak, maar dat vraagt veel van bestuurders en ook van de professionals in het veld. Schoolbestuurders en hun scholen zijn dagelijks bezig om zo optimaal mogelijk onderwijs te verzorgen aan hun leerlingen. Het is een groot goed dat in Nederland een grote mate van diversiteit bestaat voor ouders om de best passende school te kiezen. Deze ruimte dienen wij ook vast te houden. Ook zien wij dat de vraagstukken steeds ingewikkelder worden en het CvB is dan ook van mening dat verregaande inhoudelijke samenwerking in de toekomst noodzakelijk is. Dit hoeft overigens niet te betekenen dat de keuzevrijheid van ouders beperkt wordt.

12.2. Continuïteitsparagraaf

In de brief van 20 december 2013 geeft de minister van OC&W aan dat de Regeling jaarverslaggeving onderwijs (RJO) is uitgebreid met een voorschrift dat voorziet in de opname in het jaarverslag van de zogeheten Continuïteitsparagraaf.

KPOA onderkent het belang van het structureel inbedden hiervan in onze PDCA-cyclus. De huidige meerjarenbegroting is hierbij een belangrijk onderdeel. Wij zijn voornemens deze verder uit te breiden met een begroting van de balanspositie meerjarig en streven naar het nog beleidsrijker maken van onze meerjarenbegroting (o.a. aansluiting op een meerjaren personeelsplanning).

De bron voor de inhoud van deze paragraaf is de meerjarenbegroting 2014-2017. Deze begroting is vastgesteld door het College van Bestuur met instemming van de Raad van Toezicht.

A Toekomst in cijfers

In dit onderdeel worden de kengetallen, de balans en exploitatie weergegeven met de gevraagde toelichting.

A1 Kengetallen

Kengetal	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
	2013	2014	2015	2016	2017
Personele bezetting in fte					
Management / directie	42,7	42,7	42,7	42,7	42,7
Onderwijzend personeel	307,2	298,3	284,0	276,6	273,3
Overige medewerkers	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0
Totaal	387,9	379,0	364,7	357,3	354,0
Leerlingaantallen	6.154	6.114	6.063	5.954	5.865
(teldatum 1 oktober)					

Leerlingaantallen

Op 1 oktober 2013 is het leerlingaantal gedaald met 92 leerlingen t.o.v. 1 oktober 2012.

Op basis van de prognoses van VKO voor de komende jaren verwachten wij een verdere daling van de leerlingaantallen. Ook zal naar verwachting het aantal onderbouwleerlingen afnemen t.o.v. de bovenbouwleerlingen. En tenslotte daalt ook het aantal gewichten-leerlingen.

De geschetste ontwikkelingen zullen de reguliere bekostiging in de jaren 2014-2017 negatief beïnvloeden.

Personele bezetting

In relatie tot dalende baten en gezien het feit dat meer dan 80% van de kosten direct personeelsgerelateerd is, is krimp van formatieve bezetting een logische consequentie. In de meerjarenbegroting is al rekening gehouden met de in de tabel vermelde daling van de personele omvang. Vooralsnog is de daling geheel verwerkt in de categorie OP, hetgeen een zeer ruwe benadering is.

A2 Vermogenspositie en indicatoren

Uitgaande van de positie aan het eind van 2013 en op grond van de meerjarenbegroting 2014-2017 (verwezen wordt naar A3) is de prognose van het verloop van de reserves als volgt:

	Realiteit	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
Reservepositie	2013	2014	2015	2016	2017
	€	€	€	€	€
Stand reserve per 1 januari	5.412.838	6.844.061	6.920.061	6.996.060	7.072.060
Begroot resultaat (2013: prognose)	1.431.223	76.000	76.000	76.000	954.000-
Stand reserve per 31 december	6.844.061	6.920.061	6.996.060	7.072.060	6.118.060
Kapitalisatiefactor	39,6%	40,2%	41,8%	42,8%	41,5%
Norm in financieel beleidsplan	maximaal 35%	maximaal 35%	maximaal 35%	maximaal 35%	maximaal 35%
Solvabiliteit	56,9%	57,2%	57,4%	57,7%	54,1%
Norm in financieel beleidsplan	tenminste 30%	tenminste 30%	tenminste 30%	tenminste 30%	tenminste 30%
Totale baten	29.754.600	29.378.000	28.438.001	27.990.000	26.541.000
Vastgelegd in gebouwen en terreinen	252.785	292.785	292.785	292.785	292.785
Balans totaal per 1 januari	9.724.357	12.031.137	12.107.137	12.183.136	12.259.136
Netto resultaat		76.000	76.000	76.000	954.000-
Verwacht balans totaal per 31 december	12.031.137	12.107.137	12.183.136	12.259.136	11.305.136

De totale balanspositie wordt uiteraard ook beïnvloed door andere factoren, waaronder de ontwikkeling van de liquiditeiten en de opbouw van kortlopende vorderingen en schulden. Dat beïnvloedt de berekening van indicatoren als solvabiliteit, liquiditeit en kapitalisatiefactor.

Uit de tabel volgt dat zowel kapitalisatiefactor als solvabiliteit tot en met 2016 stijgen en (als gevolg van het begroot tekort in 2017), vervolgens dalen. Uitgangspunt bij de geraamde kengetallen voor de komende jaren is de balanspositie op 31 december 2013, waarbij alle onderdelen met uitzondering van de reservepositie constant worden verondersteld.

In het financieel beleidsplan is de kapitalisatiefactor benoemd als bovengrens voor de vermogenspositie en de solvabiliteit als ondergrens. Beide indicatoren liggen in de gehele periode van de meerjarenbegroting boven de daarvoor in het financieel beleidsplan gestelde norm. In de komende jaren bevindt de vermogenspositie zich dus feitelijk boven de gestelde norm en is er dus mogelijk ruimte voor afbouw van het vermogen.

A3 Exploitatie

	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
	2013	2014	2015	2016	2017
	€	€	€	€	€
Baten					
Rijksbijdragen OCW	28.501.186	28.061.000	27.381.000	27.119.000	25.695.000
Overige overheidsbijdragen en subsidies	268.258	213.000	144.000	16.000	16.000
Overige baten	897.006	1.024.000	833.000	775.000	750.000
Totaal baten	29.666.450	29.298.000	28.358.000	27.910.000	26.461.000
Lasten					
Personeelslasten	23.984.797	24.294.000	23.346.000	22.975.000	22.611.000
Afschrijvingen	656.226	654.000	695.000	652.000	602.000
Huisvestingslasten	1.870.997	2.039.000	2.055.000	2.056.000	2.062.000
Overige lasten	1.808.779	2.311.000	2.262.000	2.227.000	2.216.000
Totaal lasten	28.320.799	29.298.000	28.358.000	27.910.000	27.491.000
Saldo baten en lasten	1.345.651	-	-	-	-1.030.000
Financiële baten en lasten	85.572	76.000	76.000	76.000	76.000
Resultaat	1.431.223	76.000	76.000	76.000	-954.000

Toelichting op de ontwikkelingen financieel

Meerjarenperspectief Rijksbijdragen

Op grond van de prognoses van VKO is de verwachting dat de daling van het leerlingaantal zich in de komende jaren doorzet, inclusief de daling van de aantallen cumi – en gewichtenleerlingen.

Met name de daling van leerlingaantallen (en ook de terugloop van de LGF – rugzakgeldten als gevolg van de invoering van passend onderwijs) leidt ertoe dat de Rijksbijdragen in de komende jaren sterk zullen afnemen: van € 28,1 miljoen in 2014 (inclusief NOA – gelden en middelen behoud werkgelegenheid jonge leerkracht) naar € 25,7 miljoen in 2017.

Meerjarenperspectief overige overheidsbijdragen en - subsidies

De afbouw van de gemeentelijke subsidie voor onderwijsbegeleiding is dominant. De verwachting is dat de overige overheidsbijdragen na 2016 uitsluitend nog zullen bestaan uit gymlokaal – vergoedingen en wellicht een enkele incidentele bijdrage.

Meerjarenperspectief overige baten

Per saldo vertonen de overige baten in de meerjarenbegroting een dalende trend. Het wegvallen van de detachingsbaten van het NIS heeft een meerjarig effect. Vanuit de Samenwerkingsverbanden is continuering van de LGF – gelden gegarandeerd tot 1 augustus 2016. De schoolbijdragen vanuit de Samenwerkingsverbanden zullen gedurende de gehele periode ongeveer stabiel zijn.

Meerjarenperspectief Totale baten

Het beeld is dat de totale baten in de komende jaren fors zullen dalen. Met name de daling van de reguliere Rijksbesteding is daarin dominant. Verder is de verwachting dat de NOA – middelen, die een incidenteel karakter hebben, in 2017 wegvallen. Daarmee dalen de totale baten van € 29,3

miljoen in 2014 naar € 26,5 miljoen in 2017; een daling van € 2,8 miljoen, waarvan ongeveer de helft in 2017, het laatste jaar van de voorliggende meerjarenbegroting.

Meerjarenperspectief personeelskosten

In meerjarenperspectief zijn de loonkosten niet geïndexeerd, noch is na 2014 rekening gehouden met toe te kennen periodieken. Het kostenniveau voor 2014 is dus voor de jaren daarna doorgetrokken. Daar staat tegenover dat ook aan de batenkant geen indexering van de Rijksbijdragen heeft plaatsgevonden en dat de GGL gedurende de volledige periode van de meerjarenbegroting gelijk gehouden is.

In relatie tot dalende baten en gezien het feit dat meer dan 80% van de kosten direct personeelsgerelateerd is, is krimp van formatieve bezetting een logische consequentie. In de meerjarenbegroting is al rekening gehouden met daling van de personele omvang. Daardoor is ook zichtbaar dat de personeelskosten (loonkosten plus overige personeelskosten) sterk dalen: van € 24,3 miljoen in 2014 naar € 22,6 miljoen in 2017. De wens is om meer te gaan sturen op een zogenaamde flexibele schil. Insteek is dat een bepaald percentage van de totale personele bezetting een tijdelijke aanstelling heeft, zodat door het niet verlengen van aanstellingen, snel kan worden bijgestuurd ten aanzien van personele bezetting en loonkosten. Daarbij de kanttekening dat de CAO PO daarin leidend is en dat het niet altijd vanzelfsprekend is dat aanstellingen beëindigd kunnen worden. Naar de stand van 6 januari 2014 beschikt ca. 3 % van het personeel over een tijdelijke aanstelling (ca. 11 fte). Dit percentage is exclusief vervangers voor ziekte – uitval en ouderschapsverlof.

Meerjarenperspectief huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn voor de jaren 2014 tot en met 2017 stabiel. Er worden geen grote veranderingen in de huisvestingssituatie voorzien. In deze prognose is nog geen rekening gehouden met de mogelijke financiële consequentie van de doordecentralisatie. Dit gaat zowel aan de batenkant als aan de kant van de ontwikkeling van voorziening groot onderhoud een stevig effect krijgen.

Meerjarenperspectief overige lasten

De overige lasten zullen in 2014 stijgen door de lasten voor de uitvoering van de regeling versterking samenwerking lerarenopleidingen en scholen, waarvoor de inkomsten onder de baten zijn verantwoord.

Voor de jaren 2015 tot en met 2017 wordt een jaarlijkse lichte daling van de overige lasten voorzien. De begrotingsposten die direct of indirect zijn gerelateerd aan de leerlingaantallen zijn naar beneden bijgesteld.

Meerjarenperspectief en resultaatverdeling:

Over de gehele periode dalen de baten van € 29,3 miljoen in 2014 naar € 26,5 miljoen in 2017; een daling van € 2,8 miljoen, waarvan ongeveer de helft in 2017.

De lasten worden structureel naar beneden gebracht van € 29,3 miljoen in 2014 naar 27,5 miljoen in 2017, een daling van ca. € 1,8 miljoen.

Daardoor kan zowel in 2014 als in de jaren 2015 en 2016 een begroting met een nul – resultaat worden gepresenteerd. In 2017, het jaar waarin de NOA – middelen wegvallen, ontstaat een exploitatietekort van ca. € 1 miljoen. Dat tekort dient echter te worden gezien in samenhang met het financieel overschot in 2013. Immers, de NOA – middelen die in 2013 zijn ontvangen, worden in dat jaar niet meer besteed en zijn aan de algemene reserve toegevoegd.

In structurele zin moeten de lasten in 2018 en verder in overeenstemming worden gebracht met de baten: dat impliceert, bij de huidige aannames, dat de lasten nog eens met ca. € 1 miljoen naar beneden gebracht moeten worden. Daar waar mogelijk zullen wij daarop al in 2015 en 2016 inspelen, door de interne allocatie van middelen scherper in te zetten.

B Overige Rapportages

B1 Interne risicobeheersings- en controlesysteem

Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor de interne risicobeheersings- en controlesystemen van KPOA.

Deze systemen hebben als doel het bewaken van de realisatie van doelstellingen, de betrouwbaarheid van de financiële verslaggeving en het naleven van de wet- en regelgeving. In 2012 en 2013 is de beschrijving van de AO / IC volledig vernieuwd in relatie tot het in eigen beheer nemen van de financiële en personele administratie. Verder zijn, zoals in het voorgaande vermeld, financieel beleidsplan en treasurystatuut opnieuw ontwikkeld en vastgesteld. Het stelsel van interne risicobeheersings- en controlesystemen zal in de komende jaren regelmatig worden geëvalueerd en verder geoptimaliseerd.

Binnen de bestaande planning en control cyclus is het inmiddels bestaand beleid dat het CVB tenminste 1 X 2 jaar een uitgebreide risico-inventarisatie verzorgt (risicotool PO-Raad). Het streven is het risicomangementsysteem nog explicieter in te bedden in de bestaande beleids- en planning en control cyclus.

B2 Belangrijkste risico's en onzekerheden

In het financieel beleidsplan is een aantal risico's benoemd. In relatie tot de begroting 2014 en meerjarenbegroting 2014 – 2017 kunnen de volgende financiële risico's en onzekerheden worden benoemd:

CAO

De huidige CAO PO is vastgesteld met ingang van 1 januari 2013 en loopt door tot het moment van overeenstemming over de nieuwe CAO-PO 2014. Omvang van de consequenties van een eventuele bijstelling kan op dit moment niet worden overzien. In de begroting zijn de loonkosten opgenomen op basis van de huidige arbeidsvoorwaarden. Er is geen indexering toegepast. Indicatief kan worden gesteld dat een loonkostenstijging van 1% zal leiden tot een kostentoename van ca. € 220.000. Ook aanpassing van de bestuurders – CAO ligt in de lijn der verwachting. Op KPOA totaal – niveau is het financieel effect daarvan beperkt.

Aanpassing bekostiging

De personele componenten van de bekostiging zijn berekend op basis van de tarieven zoals afgegeven op 17 september 2013 voor het schooljaar 2013 – 2014. De tarieven voor schooljaar 2014 – 2015 zijn nog niet bekend, we gaan er vanuit dat deze gelijk zijn aan de tarieven voor 2013 – 2014. Voor wat betreft de materiële bekostiging gaan we uit van de tarieven zoals die door OCW op 14 oktober jl. zijn gepubliceerd voor 2014. Tegelijkertijd is de verwachting dat, indien sprake zal zijn van aanpassing van de CAO, de bekostiging daarop zal worden aangepast, hoewel zekerheid daaromtrent niet kan worden gegeven. Indicatief: aanpassing van de personele bekostiging met 1% leidt tot een toename van baten met ca. € 220.000. De hamvraag op dit punt is of aanpassing in de kosten van uitvoering van de eventuele nieuwe CAO 1-op-1 leidt tot aanpassing van de tariefstelling.

Middelen NOA en interne verdeling

In de voorliggende meerjarenbegroting zijn wij er van uitgegaan dat de middelen vanuit het NOA voor de duur van 4 jaren wordt toegekend (2013 tot en met 2016). Dat is weliswaar de verwachting op basis van landelijke berichtgeving, maar nog niet formeel bekrachtigd. Voorts bestaat de mogelijkheid dat deze middelen geoormerkt worden, waardoor beperkte bestedingsruimte bestaat, terwijl wij in de meerjarenbegroting zijn uitgegaan van vrije beschikbaarheid van de middelen. In de interne verdeling binnen KPOA is naar scholen toe de toezegging gedaan dat vanuit de NOA – middelen € 100 per leerling kan worden ingezet in de volledige periode van de meerjarenbegroting. Indien toekenning van de NOA - middelen door OCW voor de jaren 2014 en verder niet zou worden bekrachtigd c.q. oormerking plaatsvindt, ontstaat voor KPOA een ander perspectief.

Prestatiebox

De regeling voor de prestatiebox loopt, voor zover nu bekend, tot 1 augustus 2015. Mogelijk wordt de regeling in gewijzigde vorm voortgezet. In de kaderstelling voor de begroting 2014 en in meerjarenperspectief zijn wij er nu vanuit gegaan dat de regeling tot eind 2017 doorloopt, maar dit is dus allerminst zeker. De prestatiebox heeft voor KPOA een omvang van ca. € 590.000 (niveau 2014).

Impulsregeling

In de bekostiging is ingebouwd dat extra middelen worden toegekend voor scholen met een boven – genormeerd aantal kinderen in achterstandswijken (op basis van de postcodetabel). Voor zover nu valt vast te stellen, eindigt de impulsregeling per 1 augustus 2017. In de kaderstelling voor de begroting 2014 en in meerjarenperspectief zijn wij er nu vanuit gegaan dat de regeling tot eind 2017 doorloopt, maar dit is dus allerm minst zeker. De impulsregeling heeft voor KPOA een omvang van ca. € 285.000 (niveau 2014).

Groei telling

Er is vanuit gegaan dat voor een bedrag van € 100.000 aan groei zal worden gerealiseerd op basis van de nu bekende leerlingaantallen. De feitelijke groei telling kan daarvan afwijken.

Opslagpercentages werkgeverslasten

In de berekening van de loonkosten is uitgegaan van een standaard percentage aan opslag voor werkgeverslasten. Deze percentages zijn ten opzichte van 2013 verhoogd, onder meer omdat opslagen voor Vervangingsfonds en Participatiefonds per 1 januari 2014 zijn verhoogd. Mochten de feitelijke opslagpercentages zoals ABP, UWV, Vervangingsfonds, Participatiefonds en fiscus die hanteren hiervan afwijken dan kan dat een effect hebben op de totale loonkosten.

Ziekte

Het ziekterisico is afgedekt via de aansluiting bij Vervangingsfonds respectievelijk Risicofonds (met uitzondering van eventuele wachtdagen). Het in 2013 oorspronkelijk genomen besluit om eigenrisicodrager te worden en uit het Vervangingsfonds te treden is ingetrokken vanuit financiële motieven. We zullen hier in het komend jaar scherp op monitoren, ook al omdat het in de lijn der verwachting ligt dat het Vervangingsfonds op niet al te lange termijn zal verdwijnen. Eigenrisicodragerschap is een logische vervolgstap. Mede gelet op de Modernisering Ziektewet, gaat verzuim, veel meer dan voorheen, een financiële consequentie krijgen die langjarig kan zijn. De noodzaak van een goed verzuimbeleid en in het bijzonder het terugdringen van (langdurig) verzuim, wordt nu niet alleen vanuit inhoudelijk maar vooral ook vanuit financieel perspectief voelbaar. Hiermee is in de meerjarenbegroting geen rekening gehouden.

Doordecentralisatie huisvesting

In de voorliggende meerjarenbegroting is nog geen rekening gehouden met het financieel effect van de doordecentralisatie huisvesting. De verwachting is dat dit zowel aan de batenkant als aan de kant van ontwikkeling van de voorziening groot onderhoud een stevig effect zal krijgen, maar de omvang daarvan is onduidelijk. In de loop van 2014 zal landelijke besluitvorming plaatsvinden over een eventuele overgangsregeling en over de middelen die jaarlijks aan de lumpsum zullen worden toegevoegd om de hiermee gemoede kosten te dekken.

Bijsturingsmogelijkheden

De in het voorgaande benoemde risico's en de aannames die zijn gedaan ten aanzien van de begroting 2014 vragen om financiële en bestuurlijke alertheid in 2014 en in de komende jaren.

Uiteraard zullen wij de financiële en bestuurlijke monitoring in het komende jaar continueren middels de periodieke gesprekken met schooldirecteuren, financiële rapportages en prognoses. In het bijzonder zullen we onze scholen de vraag voorleggen om een aangepaste meerjarenraming op te stellen met ingang van 1 augustus 2014 om het meerjarenperspectief van onderuit ook meer inhoud en gewicht te geven. Op basis daarvan kan mogelijk al per 1 augustus 2014, indien nodig, bijsturing op de formatieve omvang plaatsvinden.

Mocht één van de bovengenoemde risico's zich voordoen c.q. één van de onderliggende aannames geen werkelijkheid blijken te zijn, dan is bijsturing nodig.

Op hoofdlijnen bestaat voor 2014 en verder een 4 – tal bijsturingmogelijkheden:

1. Inzetten van de opgenomen buffer ad € 150.000 (niveau 2014)
2. Bijsturen in de begrote lasten en geplande activiteiten ten aanzien van bovenschools beleid
3. Nemen van directe maatregelen ten aanzien van de flexibele schil, in casu daar waar mogelijk het niet verlengen van contracten in combinatie met natuurlijk verloop en het scherper inzetten op mobiliteit
4. Inzetten van middelen vanuit de reservepositie (zie ook paragraaf 11: indicatoren voor zowel kapitalisatiefactor als solvabiliteit liggen boven de in het financieel beleidsplan gestelde norm).

Daarmee beschikt KPOA over voldoende speelruimte om de benoemde risico's in financiële zin te kunnen afdekken en snel bij te sturen waar nodig.

B3 Rol raad van toezicht

De Raad heeft een auditcommissie ingericht waarmee zij in staat is dieper zicht te krijgen op begroting, kwartaalrapportages en behaalde resultaten. In de reguliere vergaderingen ontstaat zo meer ruimte om stil te staan bij de onderwijsinhoudelijke resultaten. Op deze wijze verwacht de Raad beter de risico's te kunnen monitoren en het CvB te ondersteunen en adviseren. Vanaf de start van 2014 wordt op deze wijze gewerkt.