

Jaarverslag 2019



Behaalde resultaten 2019



Ons onderwijs

- In alle schoolplannen een beredeneerde keuze in onderwijsdoelen met verbeterambities.
- In alle schoolplannen verbeterambities voor professioneel handelen.
- Sociale veiligheid leerlingen is gelijk aan landelijke benchmark.
- Extra ondersteuning aangeboden in het kader van passend onderwijs en onderwijsachterstanden.
- Alle scholen vallen binnen het basisarrangement van de Onderwijsinspectie.
- Onderwijsopbrengsten en vervolgsucces in het voortgezet onderwijs hoger dan het landelijk gemiddelde.
- Kwaliteitscycli op leerkracht-, school- en stichtingsniveau.



Ons leiderschap

- Zestien schoolplannen opgesteld via leerteams van schoolleiders.
- Draagvlak voor ambities uit schoolplannen gerealiseerd bij belanghebbenden in en om scholen.
- Interne KPOA-opleiding Duurzaam leiderschap gecertificeerd door het schoolleidersregister.
- Samenwerkingsovereenkomst Samen Opleiden, Samen professionaliseren gesloten met regionale schoolbesturen PO en de Hogeschool Utrecht.
- PO partnerschap gesloten met zeven schoolbesturen in de provincie Utrecht, Universiteit Utrecht, Hogeschool Utrecht en Marnixacademie.
- ERASMUS+ subsidie Spelend en ontdekkend leren bij KPOA - Universiteit van Göteborg.
- Toetreding tot Samenfoort PO Huisvestingscoöperatie Amersfoort U.A. in het kader van de doordecentralisatie van de onderwijshuisvesting in Amersfoort.



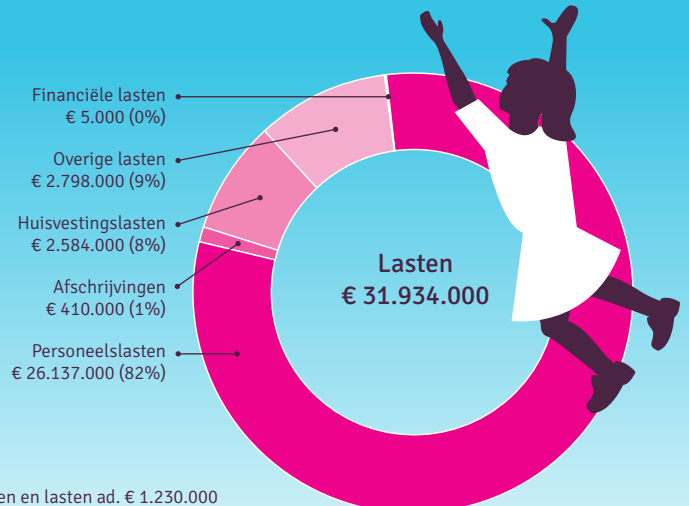
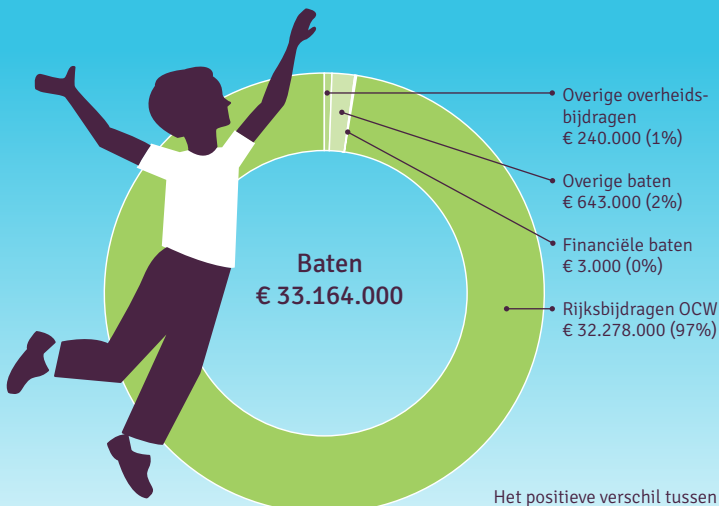
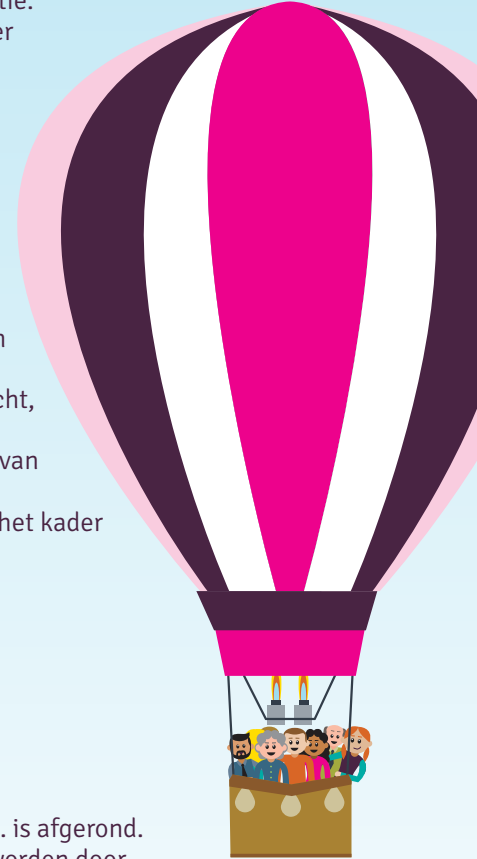
Ons personeel

- Focus op kwaliteit van personeel is, ondanks lerarentekort, behouden.
- Eerste groep zij-instromers succesvol aan het werk.
- Structurele formatieve vacatures voor schooljaar 2019-2020 ingevuld.
- Verzuimcijfer is stabiel (2019: 4,67% | 2018: 4,57%).



Onze middelen

- De oprichting van Samenfoort PO Huisvestingscoöperatie Amersfoort U.A. is afgerond.
- De administraties van de huisvestingscoöperaties Samenfoort PO en VO worden door KPOA uitgevoerd.
- Veiligheid van de schoolgebouwen is op orde.
- Europese Aanbestedingstrajecten voor energie en schoonmaak zijn afgerond.
- Er is een externe functionaris gegevensbescherming benoemd.
- Verwerving en besteding van middelen is gericht op het primair proces.
- De financiële positie van KPOA is gezond en er ligt geen onnodig geld op de plank.



Het positieve verschil tussen de baten en lasten ad. € 1.230.000 wordt toegevoegd aan de algemene reserve



Voorwoord

Graag presenteren wij ons jaarverslag 2019 aan alle betrokkenen in en om de basisscholen van de Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort en omstreken (KPOA). Hierin maken wij u deelgenoot van de resultaten van onze instelling in het kader van onze maatschappelijke opdracht en doelstellingen.

2019 was een bewogen jaar, omdat ons personeel aan de lijve heeft ervaren hoe de oplopende personeels-tekorten en werkdruk een wissel trekken op hun welzijn. Terecht hebben zij door gezamenlijk staken en actievoeren het signaal aan de politiek afgegeven dat het macrobudget voor het primair onderwijs onvoldoende is om goed onderwijs ook op de lange termijn te kunnen waarborgen. Dit jaar besteden wij expliciet aandacht aan vraagstukken die daarbij op de voorgrond treden en ook bijzondere aandacht hebben van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Allereerst staan wij stil bij de wijze waarop wij in 2019 vorm hebben gegeven aan ons leiderschap en welke stappen er zijn gezet om continuïteit in het leiderschap van de organisatie te bevorderen in het kader van strategisch personeelsbeleid¹ (hoofdstuk 1).

Daarna gaan wij in op de onderwijskundige en pedagogische uitdagingen waarvoor het onderwijs in onze scholen staat. Naast het bieden van passend onderwijs¹ en het bestrijden van onderwijsachterstanden¹, hebben wij oog voor de onderwijsontwikkeling om de gewenste onderwijsresultaten te kunnen boeken (hoofdstuk 2).

Continuïteit van onze onderwijsorganisatie staat of valt met de beschikbaarheid van goed en gezond personeel. Ons strategisch personeelsbeleid¹ draagt daaraan bij via arbeidsvoorwaarden en loopbaanbeleid, zorgvuldig personeelsbeheer met oog voor het verminderen van ervaren werkdruk¹ en adequate (preventieve) zorg voor onze medewerkers (hoofdstuk 3).

Naast goed en gezond personeel biedt ons middelenbeleid – huisvesting, facilitair en financieel beleid – waarborgen om onderwijsprocessen effectief in te richten. Ons allocatiemodel voor verdeling van middelen naar schoolniveau¹ is daarbij beredeneerd gekozen om de middelen maximaal ten goede te laten komen aan primaire onderwijsprocessen in de scholen, gezamenlijke risico's af te dekken en noodzakelijke schoolontwikkelingen te kunnen bevorderen (hoofdstuk 4). Verder geven wij inzicht in de continuïteit van de instelling wat betreft toekomstige (financiële) kansen en risico's.

We spreken de wens uit dat dit jaarverslag 2019 aan alle belanghebbenden in en om KPOA transparant maakt wat onze mooie onderwijsorganisatie het afgelopen jaar heeft gerealiseerd. Zowel wat betreft de directe onderwijsuitvoering als de investeringen die we hebben gedaan in onze professionaliteit en in (leer)middelen om het onderwijs aan kinderen in Amersfoort en omgeving duurzaam te verbeteren. Dank voor het vertrouwen dat ouders ons hierbij geven, dank voor het werkplezier dat kinderen ons hierbij bieden en dank voor de steun van (onderwijs)collega's, (kennis)partners en gemeentelijke en landelijke overheid die wij als KPOA bij ons waardevolle werk ervaren!

Jasmijn Kester en Winfried Roelofs
College van Bestuur

¹ Op basis van de regeling jaarverslaggeving onderwijs artikel 4, lid 6 heeft het ministerie van OCW vijf politiek-maatschappelijke thema's gedefinieerd waarover zij een rapportage wil terugzien in het jaarverslag van 2019: Strategisch personeelsbeleid, Passend onderwijs, Allocatie van middelen naar schoolniveau, Werkdruk en Onderwijsachterstanden.

Inhoudsopgave

11. Ons leiderschap	1
1.1 Verslag College van Bestuur	3
1.2 Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad	8
1.3 Verslag Raad van Toezicht	11
1.4 Risicomanagement	14
2. Ons onderwijs	15
2.1 Leerlingaantallen	17
2.2 Onderwijsontwikkeling	18
2.2.1 Onderwijsdoelen gericht op brede ontwikkeling	18
2.2.2 Verbeterambities voor professioneel handelen	18
2.2.3 Passend onderwijs	20
2.2.4 Onderwijsachterstanden	22
2.2.6 Veiligheid in en om de school	24
2.2.7 Wetenschap en technologie	24
2.3 Onderwijsresultaten	25
2.3.1 Tussenresultaten Nederlands (begrijpend lezen, spelling) en rekenen-wiskunde	25
2.3.2 Overige vakgebieden	25
2.3.3 Sociaal-emotionele ontwikkeling	25
2.3.4 (Levensbeschouwelijke) identiteitsontwikkeling	26
2.3.5 Eindtoets basisonderwijs CITO	26
2.3.6 Schooladviezen	28
2.3.7 Internationalisering	28
2.4 Tevredenheid ouders, leerlingen, personeel en externe beoordelaars	29
2.4.1 Monitor Sociale Veiligheid	29
2.4.2 Klachten van ouders	30
2.4.3 Tevredenheid externe beoordelaars	30
2.5 Kwaliteitszorg en ambitie KPOA	31
2.5.1 Ons stelsel van kwaliteitszorg	31
2.5.2 Onze organisatiestructuur en cultuur	32
2.5.3 Onze gerichtheid op de diverse belanghebbenden	32
3. Ons personeel	33
3.1 Arbeidsvoorwaarden en loopbaanbeleid	35
3.2 Personeelsbeheer	39
3.3 Personeelszorg	42
3.4 Kengetallen personeel	45

4. Onze middelen	47
4.1 Huisvesting	50
4.1.1 Beleid	50
4.1.2 Onderhoud	50
4.1.3 Veiligheid	51
4.1.4 Ontwikkelingen 2019	51
4.1.5 Ontwikkelingen 2020	53
4.2 Facilitair	54
4.2.1 Inkoop	54
4.2.2 Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)	55
4.3 Financieel	57
4.3.1 Financieel beleid	57
4.3.2 Allocatie	57
4.3.3 Planning- en controlcyclus	58
4.3.4 Treasuryverslag	59
4.3.5 Terugblik 2019	59
4.3.6 Financiële positie	63
4.3.7 Continuïteitsparagraaf	68
5. Jaarrekening	71
5.1 Waarderingsgrondslagen	71
5.2 Balans (na voorgestelde resultaatbestemming)	76
5.3 Exploitatierkening	78
5.4 Kasstroomoverzicht	79
5.5 Toelichting op de onderscheiden posten van de balans	80
5.6 Verantwoording Regeling OCW-subsidies	85
5.7 Toelichting op de onderscheiden posten van exploitatierkening	86
5.8 Verbonden partijen	90
5.9 Segmentering resultaat 2019	91
5.10 Enkelvoudige balans Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o. (na voorgestelde resultaatbestemming)	92
5.11 Enkelvoudige balans Stichting Dienstverlening Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o. (na voorgestelde resultaatbestemming)	93
5.12 Vermelding bezoldiging topfunctionarissen	94
5.13 Niet uit de balans blijvende rechten en verplichtingen	97
5.14 Voorstel resultaatbestemming	97
5.15 Gebeurtenissen na balansdatum	97
5.16 Overzicht resultaat per school	98
5.17 Ondertekening College van Bestuur	99
5.18 Ondertekening Raad van Toezicht	100
6. Overige gegevens	101
6.1 Instellingsgegevens	102
6.2 Controleverklaring	103





Ons leiderschap



1 Ons leiderschap

Uitgangspunten Dynamisch koersplan KPOA 2022

Missie en visie

Vanuit verbondenheid met de pluriforme katholieke gemeenschap richten KPOA-scholen zich op alle kinderen in de basisschoolleeftijd. Al onze schoolteams zetten hun kwaliteiten in om de ontwikkeling en het leren van kinderen, ongeacht hun herkomst of levensbeschouwing, optimaal te bevorderen. Ruim 5.400 leerlingen krijgen zo onderwijs in 16 basisscholen en 1 school voor speciaal basis-onderwijs. Ongeveer 500 medewerkers leveren hieraan hun bijdrage. Als levensbeschouwelijk geïnspireerde onderwijsorganisatie vatten wij onze missie samen in ons motto 'Wij geloven in jou'.

Besturingsfilosofie

KPOA functioneert als een professioneel lerende organisatie met leiderschapsverantwoordelijkheden en gezamenlijk eigenaarschap op alle niveaus met als doel de optimalisering van het leren van leerlingen in de basisschool. Vertrekpunt voor de inrichting van de organisatie is het primaire onderwijsproces met leerlingen. De groepsleerkracht regisseert dit proces zodanig, dat leerlingen in toenemende mate in staat zijn de verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen leerproces.

Gedeeld persoonlijk leiderschap

Ons motto **Wij geloven in jou!** en de kernwaarden **vertrouwen, verbondenheid** en **vakmanschap** zijn leidraad bij het leiderschap dat wij binnen de stichting tonen. Vakmanschap toont zich in de professionele kwaliteitscultuur binnen KPOA. Wij leggen op school- en stichtingsniveau intern en extern verantwoording af over gerealiseerde doelen en geboekte resultaten. Passend bij onze besturingsfilosofie gaan wij actief in dialoog over gewenste doelen op basis van evaluatie van geboekte resultaten en ontwikkelingen in en om de scholen. Dit vakmanschap tonen wij in verbondenheid met elkaar. Dit betekent dat wij vanuit vertrouwen het leiderschap met elkaar delen. Vakmanschap betekent transparant en integer zijn binnen en buiten KPOA, jezelf persoonlijk eigenaar voelen van de ontwikkeling en het leren van leerlingen, en jouw verantwoordelijkheid daarin oppakken. Zo tonen leerlingen, leerkrachten, ondersteunend personeel, schoolleider en bestuur persoonlijk leiderschap op alle niveaus in onze organisatie.

Behaalde resultaten 2019

- Zestien schoolplannen opgesteld via leerteams van schoolleiders.
- Draagvlak voor ambities uit schoolplannen gerealiseerd bij belanghebbenden in en om scholen.
- Interne KPOA-opleiding Duurzaam leiderschap gecertificeerd door het schoolleidersregister.
- Samenwerkingsovereenkomst Samen Opleiden, Samen professionaliseren gesloten met regionale schoolbesturen PO en de Hogeschool Utrecht.
- PO partnerschap gesloten met zeven schoolbesturen in de provincie Utrecht, Universiteit Utrecht, Hogeschool Utrecht en Marnixacademie.
- ERASMUS+ subsidie Spelend en ontdekkend leren bij KPOA - Universiteit van Göteborg.
- Toetreding tot Samenfoort PO Huisvestingscoöperatie Amersfoort U.A. in het kader van de doordecentralisatie van de onderwijshuisvesting in Amersfoort.

1.1 Verslag College van Bestuur

Wij geloven in jou!

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

Maatschappelijke aspecten van het ondernemen

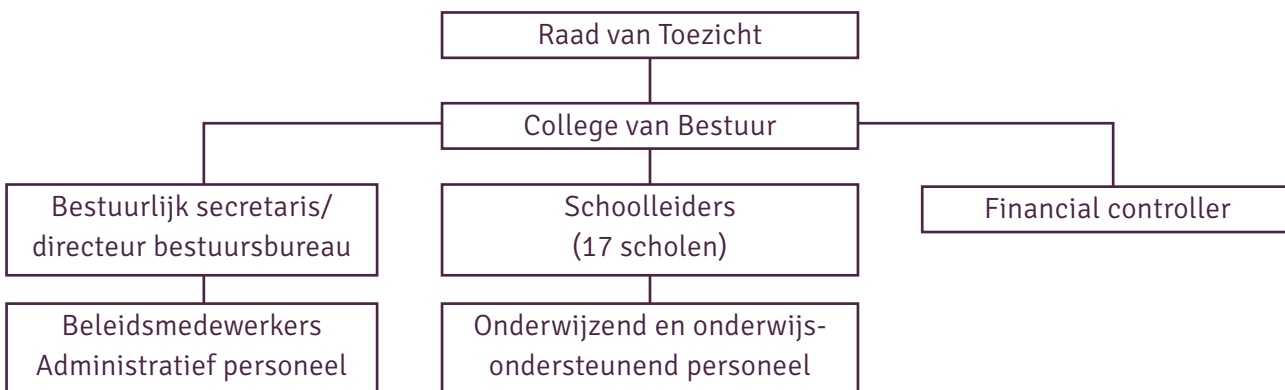
Dat doen professionals niet vanuit een (pedagogisch) eiland, maar vanuit verbondenheid met ouders/verzorgers en met professionals in peuterscholen, kinderopvang, jeugdhulpverlening, welzijnswerk, sport en educatieve diensten (bijv. bibliotheek, Scholen in de Kunst).

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

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

Governance: besturingsfilosofie en besturingsmodel

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



Strategieontwikkeling

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

Horizontale dialoog en medezeggenschap

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

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

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

Inrichten van de organisatie en aangaan van strategische samenwerkingen

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

In de strategische samenwerkingsverbanden richten wij ons op onderwijs (doorlopende leerlijnen VVE-PO-VO, verbinden binnen- en buitenschools leren), personeel (hoeveelheid en kwaliteit) en middelen (communicatie, leermiddelen, technologie, huisvesting en financiën).

Binnen het Interbestuurlijk overleg (IBO) vindt afstemming en op onderdelen samenwerking plaats tussen schoolbesturen primair onderwijs in Amersfoort, zowel op het terrein van onderwijs en personeel als van middelen.

De samenwerking met het voortgezet onderwijs vindt plaats via het PO-VO-overleg (strategisch) en het BA-VO-overleg (operationeel).

Op lokaal niveau is er samenwerking met instellingen voor kinderopvang, welzijn en gemeente via de werkgroep Voor- en Vroegschoolse Educatie, het Uitvoeringsprogramma Jeugd & Onderwijs en de stichting ABC.

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

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

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

Op regionaal niveau werkt KPOA samen met schoolbesturen primair onderwijs in het kader van arbeidsmarktvoorwaarden (te weinig, te veel personeel) binnen de Vereniging Partners in Onderwijs en het daaraan verbonden regionale transfercentrum Transvita.

Bovendien werkt KPOA regionaal samen met hogescholen en universiteit in het PO Partnerschap. Ook participeert KPOA in de opleidingsraad van Hogeschool Utrecht instituut Theo Thijssen en vervult KPOA een actieve rol als penvoerder van Samen Opleiden, Samen professionaliseren.

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

Bijdragen aan de ontwikkeling van de sector primair onderwijs

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

Dit doen we allereerst door deze in gezamenlijkheid te benoemen en te laten landen in de strategische agenda van de PO-Raad. Daarnaast door binnen de PO-Raad als CvB te participeren in tijdelijke werkgroepen (bijv. denktank Lerarentekort), structurele expertgroepen (bijv. expertgroep Innovatie & Onderzoek) en door namens de PO-Raad en VO-Raad de zetel te vervullen voor de onderwijspraktijk funderend onderwijs binnen de stuurgroep van het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO) van de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO).

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

Het besturen van de organisatie

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

Bij de planning en control-cyclus en de administratieve organisatie spelen schoolbezoeken en kwartaalrapportages nadrukkelijk een rol. Hierbij is sprake van gedeeld leiderschap. Om de PDCA-cyclus te borgen leveren schoolleiders, beleidsmedewerkers en directeur bestuursbureau de benodigde managementinformatie aan bij schoolbezoeken en voortgangsgesprekken.

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

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

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

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

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

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

Belangrijkste beleidsprestaties

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

Toekomstige ontwikkelingen

Op basis van het Dynamisch koersplan KPOA 2022 en de nieuwe schoolplannen vindt in schooljaar 2019-2020 de implementatie van de nieuwe schoolplannen plaats. Parallel hieraan zijn we gestart met structurele uitwisseling tussen scholen op het gebied van gemeenschappelijke ontwikkel- en verbeterdoelen. Dit krijgt ook concreet vorm door KPOA-brede kennisnetwerken (o.a. Jonge Kind) en intercollegiale audits tussen scholen.

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

In 2020 zullen wij ons – in lijn met het Dynamisch koersplan KPOA 2022 en de schoolplannen – richten op onderwijsontwikkeling, onder andere op het gebied van Spelend en ontdekkend leren, Wetenschap en technologie/ICT (o.a. project STERK Techniekonderwijs).

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

De wijziging van de bekostiging van onderwijsachterstanden zal binnen KPOA leiden tot herverdeel-effecten. De schoolleiders van de betreffende scholen zullen vermindering c.q. vermeerdering van beschikbare budgetten beredeneerd moeten opvangen binnen hun schoolbegroting.

Het nieuwe onderwijsresultatenmodel van de inspectie is door KPOA vertaald in minimumnormeringen per school en ambitienormen. De uitwerking van deze normering op de schoolontwikkeling van scholen zal de komende jaren duidelijk worden.

In 2020 zullen de oplopende personeelstekorten extra aandacht blijven vragen. Tekorten als gevolg van ziektevervanging zullen wij proberen terug te dringen door gericht verzuimbeleid. Daarnaast blijven wij investeren in de relatie met toekomstige leerkrachten. Voor het samen opleiden met de Hogeschool Utrecht zijn vanaf september 2020 mogelijk extra middelen beschikbaar. Verder continueren wij de werving en selectie van zij-instromers en het opleiden van zij-instromers via de Marnixacademie; parallel aan het begeleiden van nieuwe startende leerkrachten. Bovendien zullen in 2020 minimaal twee schoolleidersvacatures worden ingevuld.

Per 1 maart 2020 treedt Jasmijn Kester aan als nieuw lid CvB. Dit vraagt om overdracht en borging van bestuurlijke werkzaamheden.

We zullen ook investeren in de leer- en werkomgeving in onze scholen om zo onze leerlingen en personeelsleden voor de stichting te behouden. Bijzondere aandacht zal er in 2020 uitgaan naar de nieuw te ontwikkelen huisvesting voor Talentum in Schothorst. Ook zal gestart worden met de voorbereidingen voor de nieuwbouw van DOK12 in Vathorst.

1.2 Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

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

Dit jaarverslag van de GMR beslaat twee periodes: de afsluiting van het schooljaar 2018-2019 (januari-juni 2019) en de start van het schooljaar 2019-2020 (september-december 2019).

De GMR vergaderde in 2019 zes keer. De agendapunten staan deels vast door de jaarlijkse onderwijs-cyclus aan de hand van een overzicht met onderwerpen en informatie die het CvB aanlevert. Deze betreffen onder meer: de kwartaalrapportages, jaarlijkse voortgangsbesprekingen over loopbaanbeleid, schoolplanontwikkeling, arbobeleid, financiële beleidskaders, begroting, jaarverslag en kaderbrief.

In 2019 vond twee keer een extra bijeenkomst plaats met het CvB, de controller en de GMR-taakgroep Financiën over de begroting en het jaarverslag. Ook was er een startbijeenkomst om het nieuwe GMR-jaar af te trappen.

De GMR-leden zijn verdeeld over drie taakgroepen:

- Financiën & Huisvesting
- Onderwijs & Kwaliteit
- Personeel

De taakgroepen dragen zelf onderwerpen aan die voorzitter en secretaris in overleg met het CvB kunnen agenderen. In 2019 ging het hierbij onder meer over:

- Passend onderwijs. KPOA is aangesloten bij de samenwerkingsverbanden De Eem en Zeeluwe. Hoe staat het met het de basisondersteuning en de afgifte van arrangement? Komt het geld op de werkvloer terecht?
- De werkwijze van de GMR. Doet de GMR de goede dingen en doet zij die goed?
- De besteding van de gelden uit het werkdrukakkoord. Hoe worden deze door de scholen ingezet en hoe monitort KPOA dit?

Scholing GMR

Nieuwe GMR-leden en enkele leden die niet eerder een basistraining (G)MR volgden, namen in november deel aan een training van CNV. Deze training werd georganiseerd in samenwerking met KPOA Academie. MR-leden van sommige KPOA-scholen schreven zich eveneens in voor deze training, die hiermee de mogelijkheid bood om contacten tussen GMR- en MR-leden aan te halen of te verstevigen.

Overleg GMR en RvT

De GMR en de RvT hebben beide hun eigen rol. De GMR heeft advies- en instemmingsrecht om de medezeggenschap vorm te geven, de RvT heeft een toezichthoudende rol. Beide gremia kijken vanuit een andere invalshoek. Gezamenlijk belang is het goed functioneren van KPOA als organisatie. De GMR heeft in voor- en najaar twee ontmoetingen gehad met de leden van de RvT. Deze werden van beide kanten als zeer waardevol ervaren.

De gezamenlijke thema-avond in maart 'Leiderschap en duurzame inzetbaarheid' werd verzorgd door Prof. W. van Rhenen van Arbo Unie, die een interessante presentatie hield.

In november vond de halfjaarlijkse ontmoeting tussen GMR en RvT plaats in de LEGO Educatie Studio van KPOA. De ICT-beleidsmedewerker van KPOA nam de GMR en de RvT in een presentatie mee in het beleid van KPOA als het gaat om spelend en ontdekkend leren en de rol van de LEGO Educatie Studio daarin. De LEGO Educatie Studio is voor GMR een voorbeeld hoe individuele medewerkers impact kunnen maken in en met hun rol als docent of ICT-beleidsmedewerker. Zij hebben vanuit hun passie, steun en betrokkenheid gezocht binnen en buiten KPOA om daadwerkelijk het verschil te kunnen maken.

Na de presentatie werden het CvB, de RvT en de GMR aan het werk gezet om zelf te ontdekken wat je met LEGO kunt doen.

Januari - juni 2019 (afsluiting schooljaar 2018-2019)

De belangrijkste onderwerpen die van januari tot en met juni 2019 in de GMR aan de orde kwamen, waren: klachtenregeling, profielschets nieuwe bestuurder, inzet stakingsmiddelen, CAO-kaders, bestuursformatieplan 2019-2020 en voorstel secundaire arbeidsvoorwaarden. De GMR ontving in de eerste helft van 2019 de begroting 2019-2023, het jaarverslag 2018, vakantierooster 2019-2020 en twee kwartaalrapportages 2019. De GMR werd daarnaast geïnformeerd over de voortgang van KPOA Academie; voortgang wetenschap, techniek en ICT; staking 15 maart 2019, zelfevaluatie bestuurlijke audit en evaluatie schoolplanontwikkeling. Tot slot stelde de GMR zich op de hoogte van de initiatieven rondom het leernetwerk Jonge Kind en de sturing van het CvB op schoolleiders om zicht te hebben op primaire processen.

In 2019 nam de GMR afscheid van twee leden uit de personeelsgeleding en een lid uit de oudergeleding. Deze plaatsen werden weer ingevuld door nieuwe leden. De GMR kon daardoor in september 2019 starten met een volledig bezette GMR.

September - december 2019 (start schooljaar 2019-2020)

In september 2019 startte de GMR met veertien leden: zeven leerkrachten en zeven ouders. De GMR was vertegenwoordigd in de commissies in de selectieprocedures van een nieuw lid voor het CvB en een lid voor de RvT.

Het belangrijkste onderwerp dat ter instemming op de agenda van het tweede deel van het schooljaar stond, was de implementatie van de pilot BOOT ten aanzien van professioneel verantwoord. Het CvB informeerde de GMR verder over de besteding van werkdrukgeden en de toegekende extra beloningen 2018-2019, financiële beleidskaders en het proces rond de begroting 2020-2023. Updates werden gegeven over het huisvestingsplan en het eerste traject zij-instromers, dat inmiddels de tweede fase in ging. Ook heeft de GMR aandacht voor en de dialoog gevoerd over de aard van staken, de erkenning van initiatieven die scholen ondernemen en advies gegeven over de bestemming van de stakingsgeden.

In de tweede helft van het jaar waren delegaties van de GMR betrokken bij de sollicitatieprocedures van een nieuw lid voor het CvB. Deze procedure werd succesvol afgerond. Daarnaast werd een procedure gestart voor een nieuw RvT-lid op voordracht van de GMR. Deze laatste procedure was eind december nog niet afgerond.

Samenstelling GMR

School	Ouder (O) / Personeel (P) schooljaar 2018-2019	Ouder (O) / Personeel (P) schooljaar 2019-2020
Aloysiuschool	P	P
Het Bakken	P	P
De Biezen	-	-
De Breede Hei	O en P	O en P
Caeciliaschool	P	P
DOK12	P	P
Sint Joris	-	-
St. Josephschool	-	-
Kameleon	-	-
De Kinderhof	O en P	O en P
De Kubus	O	O
De Langenoord	O	O
De Malelande	-	-
De Marke	O	O
SBO Michaëlschool	P	P
School op de Berg	O	O
Talentum	O	O

Overzicht vergaderingen

Datum	Belangrijkste besproken onderwerpen
04-02-2019	Instemming: vakantierooster 2019-2020, klachtenregeling aangepaste versie Advies: begroting 2019-2023 Informatief: uitstroom leraren, update huisvesting
07-03-2019	Thema-avond 'Leiderschap en duurzame inzetbaarheid'
25-03-2019	Instemming: bestuursformatieplan 2019-2020, voorstel secundaire arbeidsvoorwaarden Advies: inzet stakingsmiddelen Informatief: voorlopige cijfers 2018, voortgang KPOA Academie, profiel lid CvB
03-06-2019	Informatief: jaarverslag 2018, zelfevaluatie bestuurlijke audit, evaluatieproces schoolplanontwikkeling, voortgang wetenschap, techniek en ICT, vergaderdata 2019-2020
24-06-2019	Instemming: wijziging functie participatiebaan
09-09-2019	Startbijeenkomst schooljaar 2019-2020
30-09-2019	Instemming: implementatie pilot BOOT t.b.v. professioneel verantwoord Informatief: KPOA Academie, inzet werkdrukmiddelen, evaluatie zij-instromers, toegekende extra beloningen 2018-2019, kwartaalrapportage Q2-2019
18-11-2019	Bijeenkomst in LEGO Educatie Studio GMR vergadert voorafgaand over voordrachtzetel GMR in RvT en al dan niet doorbetaling salaris bij stakingen

Esseline Braakhekke
Secretaris GMR

1.3 Verslag Raad van Toezicht

Samenstelling Raad van Toezicht

Naam	In RvT sinds	Functie en taakgroepen	Hoofd- en nevenfuncties
WimJan Egtberts	01-08-2012 Herbenoemd tot 01-08-2020	Voorzitter Remuneratie-commissie	Directeur Wonen & Revalidatie, Zorgba- lans (hoofdfunctie) Voorzitter RvT Sophia Scholen, Duin- en Bollenstreek Lid RvT Amsta, Amsterdam
Frans Prins	01-08-2012 Herbenoemd tot 01-08-2020	Lid Auditcommissie Onderwijs Personeels-ontwikkeling	Universitair Hoofddocent Educatie, Universiteit Utrecht
Eke Schins	01-08-2014 Herbenoemd tot 01-08-2022	Lid, vicevoorzitter Remuneratie-commissie Huisvesting Identiteit	Sectorleider onderwijs en gezondheidszorg, Arcadis
Alrik Hoven	01-09-2016 tot 01-08-2020	Lid Auditcommissie Financiën	Manager Financiën en Actuarieat, O.W.M. Centramed B.A.
Mirjam Stroetinga	01-08-2018 tot 01-08-2022	Lid	Onderwijsadviseur en onderzoeker, Marnix Academie
Tjitske Siderius	08-11-2018 tot 08-11-2022	Lid Auditcommissie	Programmamanager Jeugdhulp, gemeente Steenwijkerland

Overzicht vergaderingen

Datum	Belangrijkste besproken onderwerpen
07-02-2019	Begroting 2019-2023 Bezoldigingsklasse CvB Procedure werving RvT leden Procedure werving lid CvB
07-03-2019	Thema avond, leiderschap en eigen regie voor duurzame inzetbaarheid
18-04-2019	Werving lid CvB Schoolplanontwikkeling De Kinderhof
13-06-2019	Vorbereiding bestuurlijke visitatie Treasurystatuut Jaarverslag 2018 Werving lid CvB
03-10-2019	Werving lid CvB Resultaten eindtoets en adviezen
07-11-2019	Presentatie De Langenoord over spelend leren Werving lid CvB

Overleg met Dibera en GMR

Om voeling te houden met de organisatie heeft, conform afspraak, een aantal leden van de RvT een bezoek gebracht aan een vergadering van het Dibera (op 12 februari 2019) en, conform het reglement medezeggenschap, twee keer van de GMR (op 7 maart 2019 en 18 november 2019).

De RvT legt ook schoolbezoeken af. In kleine afvaardigingen gaat de RvT een ochtend naar een school. De betreffende school krijgt dan de gelegenheid om de leden van de RvT te informeren over de ontwikkelingen van de eigen school. De RvT krijgt op deze wijze dieper inzicht in de dagelijkse praktijk van een school. De RvT ervaart deze bezoeken als waardevol. In het schooljaar 2019-2020 worden deze bezoeken voortgezet, het thema is dan gericht op de levensbeschouwelijk onderwijs gekoppeld aan maatschappelijke competenties en taal en rekenen. In 2019 zijn het bestuursbureau en de volgende scholen bezocht: Kameleon, De Kubus, De Malelande en Talentum.

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

De RvT handelt op basis van de Code Goed Bestuur PO en heeft dat vertaald in een toezichtkader op basis waarvan zij toezicht houdt op het functioneren van het CvB van KPOA. In dit verslagjaar heeft de RvT haar interne evaluatie extern laten begeleiden. Bij de evaluatie is gekeken naar de wijze waarop en de mate waarin de RvT zijn rollen vervult, gemeten naar huidige wetgeving, de Code Goed Bestuur PO en 'good practices' rond goed toezicht. De evaluatie is uitgevoerd in de vorm van:

- Kennisneming van schriftelijk materiaal over de stichting (statuten, reglement RvT, toezichtkader, verslag van eerdere evaluaties, jaarverslag 2018 e.d.).
- Een schriftelijke reflectie ten aanzien van het functioneren van de RvT en van de voorzitter van het CvB.
- Een begeleide bijeenkomst op 27 november 2019 van de RvT.

In deze evaluatie zijn de volgende onderwerpen besproken: de rolname van de RvT, de toezichtvisie, de mate van situationeel toezichthouden in de gegeven omstandigheden, het toezichtkader, de klankbordrol, de mate van adequate informatievoorziening, de rol als werkgever.

In dit jaar is de RvT door de RvT van collega-stichting Jong Leren uitgenodigd om te reflecteren op de toegevoegde waarde van de RvT voor de schoolorganisatie. Daartoe zijn de bestuurders van beide organisaties uitgenodigd een reflectie daarop te geven en hebben we ons laten uitnodigen tot dialoog en debat door een bestuurder van een basisschoolorganisatie in Amsterdam die eerder hoofdinspecteur was bij de Onderwijsinspectie. We hebben deze dag van twee kanten als lerend en waardevol ervaren.

In dit verslagjaar bereidt de RvT zich voor op een wisseling van de leden van de RvT in het jaar 2020: drie leden stappen uit. Daartoe heeft zij profielen opgesteld en laat zij zich extern begeleiden in het wervingsproces. In dit proces is ook voorzien dat de kwaliteitszetel van de GMR opnieuw ingevuld wordt. Vanuit de ervaringen van dit proces en de leerpunten hoe zo'n proces in evenwicht uit te voeren, heeft de RvT besloten haar reglement aan te passen. Daarmee anticipeert zij op de nieuwe wet medezeggenschap in het onderwijs van 2019. De RvT zal in elke wervingsprocedure voor een nieuw lid RvT, de GMR een actieve vertegenwoordigingsrol geven. Andersom zal de RvT vanaf de voorkant actief betrokken zijn in de werving van het lid RvT dat de kwaliteitszetel van de GMR invult. De RvT ervaart de dialoog daarover met de GMR als waardevol en een volgende stap naar een nieuw evenwicht tussen RvT, CvB en GMR.

In 2019 is het lid van het CvB met pensioen gegaan. De RvT heeft vanuit haar werkgeversverantwoordelijkheid het voortouw genomen tot werving van een nieuwe bestuurder, na vaststelling dat het bestuurlijk model van twee bestuurders met een voorzittersrol, de passende invulling is, juist ook naar de toekomst toe. Door toevallige, extern bepaalde, omstandigheden heeft dit proces meer tijd gevraagd dan voorzien. In eendrachtige samenspraak met de organisatie heeft de RvT nog voor het einde van het jaar de nieuwe bestuurder bekend kunnen maken. Zij stroomt per 1 maart 2020 in. De bestuurlijke continuïteit tussen het aftreden van de vertrekkende en de komst van de nieuwe bestuurder is in goede afstemming geborgd.

De RvT-vergaderingen worden door de voorzitter van het CvB en de voorzitter van de RvT actief voorbereid op het proces. De RvT kent geen zelfstandige 'eigen' deel van de RvT-vergaderingen.

De remuneratiecommissie bewaakt en voert de gesprekkencyclus met het CvB uit. Zij vult hierin de werkgeversrol in en houdt zowel functionerings- als beoordelingsgesprekken. Zij voert een tweejaarlijkse 360-graden feedbackonderzoek uit.

Toezicht op middelen

De RvT stuurt actief op het toezichthouden op rechtmatige verwerving en doelmatige en rechtmatige besteding van middelen. Daartoe heeft zij een auditcommissie ingericht waar drie van haar leden in hebben plaatsgenomen. De RvT heeft vastgesteld dat dit het geval is. Hierbij wordt ook gesteund op de werkzaamheden die door de accountant zijn verricht.

Accountant

De RvT heeft Van Ree Accountants aangewezen om de jaarrekening 2019 te controleren en verslag uit te brengen aan de RvT.

WimJan Egtberts
Voorzitter Raad van Toezicht

1.4 Risicomanagement

Het CvB is verantwoordelijk voor de interne risicobeheersings- en controlesystemen van KPOA. Deze systemen hebben als doel het bewaken van de realisatie van doelstellingen, de betrouwbaarheid van de financiële verslaggeving en het naleven van de wet- en regelgeving. Daarnaast kan KPOA steunen op een goede inrichting AO/IC, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Op de diverse beleidsterreinen is expertise in huis of wordt ingehuurd om 'verrassingen' te voorkomen, tijdig te signaleren en daar waar mogelijk bij te sturen. Jaarlijks voert de accountant een interimcontrole uit waarbij onze AO/IC en PDCA-cyclus worden getoetst. KPOA is zich bewust van het belang van adequate financiële beheersing en tussentijdse sturing.

Jaarlijks worden de risico's, met behulp van de risicotool van de PO-Raad, in kaart gebracht. KPOA tracht de kans op en de impact van risico's te verkleinen door gerichte beheersingsmaatregelen. In zijn algemeenheid zijn deze beheersingsmaatregelen vooral gelegen in nauwe monitoring van de voortgang. Daarnaast staan bijsturingmogelijkheden ter beschikking om de (financiële) gevolgen van de risico's te beperken.

Er blijven echter risico's met financiële gevolgen die niet (volledig) kunnen worden uitgesloten of voorkomen. Voor deze risico's treft KPOA een toereikende financiële buffer. Gezien het risicoprofiel van KPOA en het niveau van risicobeheersing is de omvang van de buffer vastgesteld op 5% van de totale baten. Dit percentage is conform de aanbeveling van de Commissie Don.

KPOA heeft in april 2019 de volgende risico's geïnventariseerd:

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

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



Ons onderwijs



2 Ons onderwijs

Uitgangspunten Dynamisch koersplan KPOA 2022

Onderwijsproces

Onderwijsprocessen in KPOA-scholen krijgen vorm op basis van de volgende uitgangspunten:

- Onderwijsdoelen zijn gericht op de realisatie van brede ontwikkeling van leerlingen.
- Het onderwijsproces speelt in op de ontwikkeling en het leren van leerlingen in al hun diversiteit.
- De regie van het onderwijsproces vindt plaats door professioneel handelende leerkrachten.
- Het onderwijsproces biedt basisondersteuning en de mogelijkheid voor extra ondersteuning aan leerlingen met een specifieke ondersteuningsvraag.
- De school werkt samen met relevante partners om het onderwijs voor haar leerlingen vorm te geven.
- Toetsing en afsluiting van de schoolloopbaan van leerlingen vinden zorgvuldig plaats.

Tegen deze achtergrond onderscheiden wij de volgende domeinen van beoogde basisopbrengsten:

- Kennisdoelen of learning to know
- Vaardigheidsdoelen of learning to do
- Pedagogische doelen of learning to live together
- Levensbeschouwelijke doelen of learning to be

Schoolklimaat

Onderwijsprocessen in KPOA-scholen krijgen vorm binnen een sociaal, psychisch en fysiek veilige leeromgeving, die mede gekleurd is vanuit onze katholieke identiteit:

- Schoolleiding en leerkrachten dragen zorg voor een veilige leeromgeving voor leerlingen.
- Schoolleiding en leerkrachten creëren een pedagogisch klimaat dat veiligheid bevordert.
- Schoolleiding en leerkrachten creëren een pedagogisch klimaat dat gebaseerd is op en bijdraagt aan de katholieke identiteit van de school.

Behaalde resultaten 2019

- In alle schoolplannen een beredeneerde keuze in onderwijsdoelen met verbeterambities.
- In alle schoolplannen verbeterambities voor professioneel handelen.
- Sociale veiligheid leerlingen is gelijk aan landelijke benchmark.
- Extra ondersteuning aangeboden in het kader van passend onderwijs en onderwijsachterstanden.
- Alle scholen vallen binnen het basisarrangement van de Onderwijsinspectie.
- Onderwijsopbrengsten en vervolgsucces in het voortgezet onderwijs hoger dan het landelijk gemiddelde.
- Kwaliteitscycli op leerkracht-, school- en stichtingsniveau.

2.1 Leerlingaantallen

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

School	2019	2018	2017	2016
Aloysiuschool	351	345	344	348
Het Bakken	193	173	169	143
De Biezen	189	188	198	217
De Breede Hei	215	234	255	291
Caeciliaschool	352	345	338	330
DOK12	212	237	244	237
Sint Joris	205	201	433	439
St. Josephschool	428	441	444	460
Kameleon	136	148	175	222
De Kinderhof	296	323	320	317
De Kubus	240	256	261	283
De Langenoord	273	260	267	273
De Malelande	543	616	632	665
De Marke	755	743	717	721
SBO Michaëlschool	134	145	133	148
School op de Berg	502	485	459	451
Talentum	245	285	83	86
Totaal	5.269	5.425	5.472	5.631

Vanuit verbondenheid met de pluriforme katholieke gemeenschap staan KPOA-scholen open voor alle kinderen in de basisschoolleeftijd ongeacht hun levensbeschouwelijke achtergrond.

De afgelopen jaren is het aantal leerlingen gedaald. Deze daling is vooral te wijten aan de generieke daling van het aantal leerlingen in Amersfoort. Het marktaandeel in Amersfoort is in de afgelopen 4 jaar 1% afgenomen (2016: 34,2% | 2019: 33,2%). In het Dynamisch koersplan KPOA 2022 is de ambitie opgenomen dat het marktaandeel fluctueert tussen de 31% en 35%. De ontwikkeling van de leerlingaantallen wordt maandelijks gemonitord en geanalyseerd.

In Amersfoort is de opheffingsnorm 183. Voor speciaal onderwijs (SBO Michaëlschool) geldt deze opheffingsnorm niet. De Kameleon zit onder de opheffingsnorm. Op basis van de gemiddelde schoolgrootte kan (de bekostiging van) deze school in stand worden gehouden. Het Bakken is gevestigd in de gemeente Nijkerk en zit boven de opheffingsnorm van 116.

2.2 Onderwijsontwikkeling

2.2.1 Onderwijsdoelen gericht op brede ontwikkeling

In 2019 zijn onze scholen gestart met de realisatie van hun nieuwe schoolplannen. Daarbij is aandacht voor verbeteren van het basisonderwijsaanbod en verbreding en verdieping van het onderwijsaanbod. Voor de periode 2019-2022 staan per school de volgende verbeterambities gepland:

	Aloysiuschool	Het Baken	De Biezen	De Breede Hei	Caeciliaschool	DOK12	Sint Joris	St. Josephschool	Kameleon	De Kinderhof	De Kubus	De Langenoord	De Matelande	De Marke	SBO Michaëlschool	School op de Berg	Talentum
Onderwijs aan het jonge kind																	
Taalontwikkeling / woordenschat																	
Begrijpend luisteren / begrijpend lezen																	
Technisch lezen																	
Spelling en taal																	
Engels																	
Rekenen / wiskunde																	
Oriëntatie op jezelf en de wereld																	
Gëintegreerd onderwijsaanbod																	
Wetenschap & technologie																	
Gezond gedrag																	
Burgerschap: sociaal emotioneel																	
Burgerschap: levensbeschouwelijk																	
Kunstzinnige oriëntatie																	
Motoriek: bewegingsonderwijs																	
Motoriek: handschrift																	

Op basis van de onderwijsresultaten van het voorgaande schooljaar bepaalt een school welke prioriteiten in de verbeterambities worden aangebracht. Dit resulteert in het jaarplan van de school.

2.2.2 Verbeterambities voor professioneel handelen

De verbreding van onderwijsdoelen gaat gepaard met de vernieuwing van onderwijsprocessen waarbij groepsleerkrachten van nieuwe vakinhoudelijke, pedagogische en didactische bekwaamheden gebruik maken.

Voor de periode 2019-2022 staan per school de volgende verbeterambities voor professioneel handelen gepland:

	Aloysiuschool	Het Baken	De Biezen	De Breede Hei	Caeciliaschool	DOK12	Sint Joris	St. Josephschool	Kameleon	De Kinderhof	De Kubus	De Langenoord	De Malelande	De Marke	SBO Michaëlschool	School op de Berg	Talentum
OP2 Inspelen op ontwikkeling en leren alle leerlingen																	
WAARNEMEN: (vroegtijdige) signalering verbeteren																	
BEGRIJPEN: verbeteren zicht op ontwikkeling																	
PLANNEN & REALISEREN: onderwijs afstemmen op ontwikkeling																	
OP3 Regie op onderwijsproces																	
Verbeteren didactisch handelen																	
Leerlingen eigenaar eigen leerproces																	
Werken vanuit doelen																	
Verbeteren leer-/werkklimaat																	
OP4 extra ondersteuning																	
Meer passend onderwijsaanbod																	
Organisatie extra ondersteuning																	
OP6 Samenwerking relevante partners																	
Verbeteren partnerschap ouders																	
Verbeteren samenwerking kinderopvang																	
Verbeteren partnerschap in de wijk																	
Verbeteren partnerschap jeugdzorgpartners																	
OP8 / OR3 Toetsing en afsluiting schoolloopbaan																	
VO-advies bijstellen n.a.v. vervolgcursussen																	
Verbeteren schooladviesprocedure																	
Verbeteren toetsing en rapportage																	
SK / OR2 Schoolklimaat - Sociale en maatschappelijke competenties																	
Handhaven veilig schoolklimaat																	
Versterken sociale en maatschappelijke competenties																	
Eigenaarschap voor pedagogisch klimaat verbeteren																	
Verbeteren inzicht in onveilige plekken / situaties																	
Toezicht op onveilige plekken																	

Naast een dieper zicht in de ontwikkeling en leerprocessen van kinderen vraagt dit ook om nieuwe instructie- en organisatievormen en nieuwe manieren van toetsing om vast te stellen of doelen bereikt zijn. Zeker daar waar leerkrachten minder op methodegebonden toetsen kunnen terugvallen (bijv. bij spelend, ontdekkend, onderzoekend en ontwerpend leren, bij sociaal-emotionele ontwikkeling) is het wenselijk om op andere wijzen te kunnen constateren of kinderen ontwikkelings- en leerdoelen bereiken. Deze rolverandering doet zowel een beroep op de ‘mindset’ van leerkrachten en leidinggevenden (niet alles is meetbaar, maar wel merkbaar) als op de noodzakelijke bekwaamheidsontwikkeling. Dit heeft er toe geleid dat teamleden op KPOA-scholen in toenemende mate samenwerken in leerteams of professionele leergemeenschappen.

Daarnaast heeft de noodzakelijke basisondersteuning op het gebied van passend onderwijs in onze scholen een beroep gedaan op groepsleerkrachten om handelingsgericht werken in de groep organisatorisch te combineren met de extra begeleiding van leerlingen, al dan niet met een specifiek arrangement. Dit vraagt meer dan het automatiseren van de bekwaamheid van handelingsgericht werken. Deze organisatorische combinatie met en inhoudelijke afstemming op extra begeleiding vraagt van leerkrachten een wendbare, probleemoplossende en communicatieve grondhouding.

2.2.3 Passend onderwijs

Vanuit samenwerkingsverbanden worden middelen ontvangen ten behoeve van passend onderwijs:

Omschrijving (bedragen in €)	Realisatie 2019
SWV De Eem - Basisondersteuning	510.700
SWV De Eem - Arrangementen	321.071
SWV De Eem - Doorbetaling personele en materiële bekostiging SBO Michaëlschool	226.235
SWV Zeeluwe (Het Baken) - Ondersteuningsmiddelen	50.214
SWV Zeeluwe (Het Baken) - Algemene reserve	5.145
Bartimeus	28.229
Visio	6.500
Totaal	1.148.096

Impulsmiddelen SWV De Eem

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

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

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

- Personeel
Extra formatie t.b.v. begeleiding van leerlingen, bijvoorbeeld RT-ers en inzet van leerkrachten en specialisten (IB-ers/vakspecialisten).
- Scholing en deskundigheidsbevordering
Verhogen en onderhouden van de vakbekwaamheid van individuele leerkrachten en teams.

- Expertisecentrum
Diagnostiek en ondersteuning van de scholen.
- Materiaal
Aanschaf van literatuur, materialen en leermiddelen voor leerlingen om (beter) te voldoen aan de onderwijsbehoeften van leerlingen.

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

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

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

Expertisecentrum

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

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

Hiermee kunnen scholen aan onderwijs- en ondersteuningsbehoeften tegemoet komen. Borging van deze processen bestaat uit een intervisiebijeenkomst en inspiratiebijeenkomst (met externe expert als spreker) per jaar, per domein.

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

Arrangementen

Van het samenwerkingsverband zijn middelen ontvangen ten behoeve van individuele arrangementen, groepsarrangementen en schoolarrangementen.

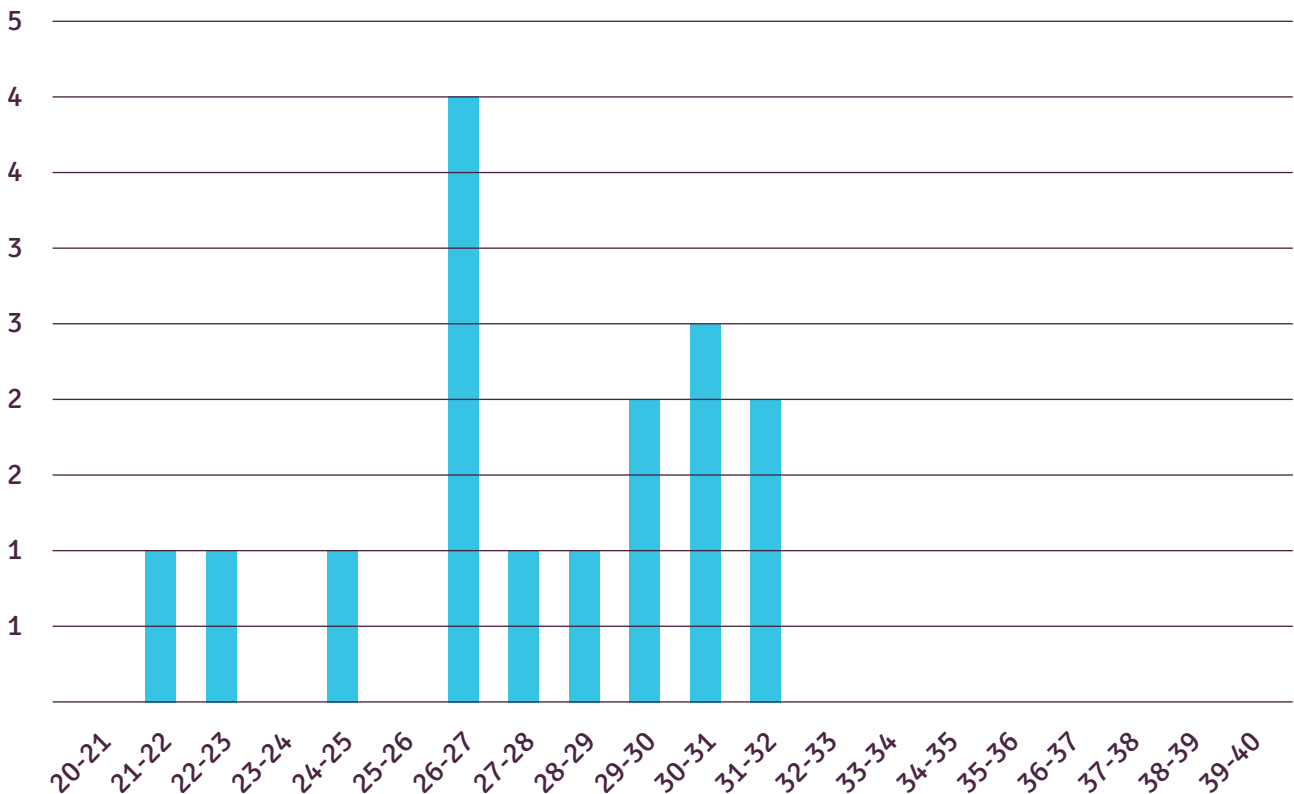
In samenwerking met Auris, Bartimeus en Visio wordt extra ondersteuning gerealiseerd voor dove en blinde leerlingen.

Alle middelen voor arrangementen zijn ingezet conform de beschikking.

2.2.4 Onderwijsachterstanden

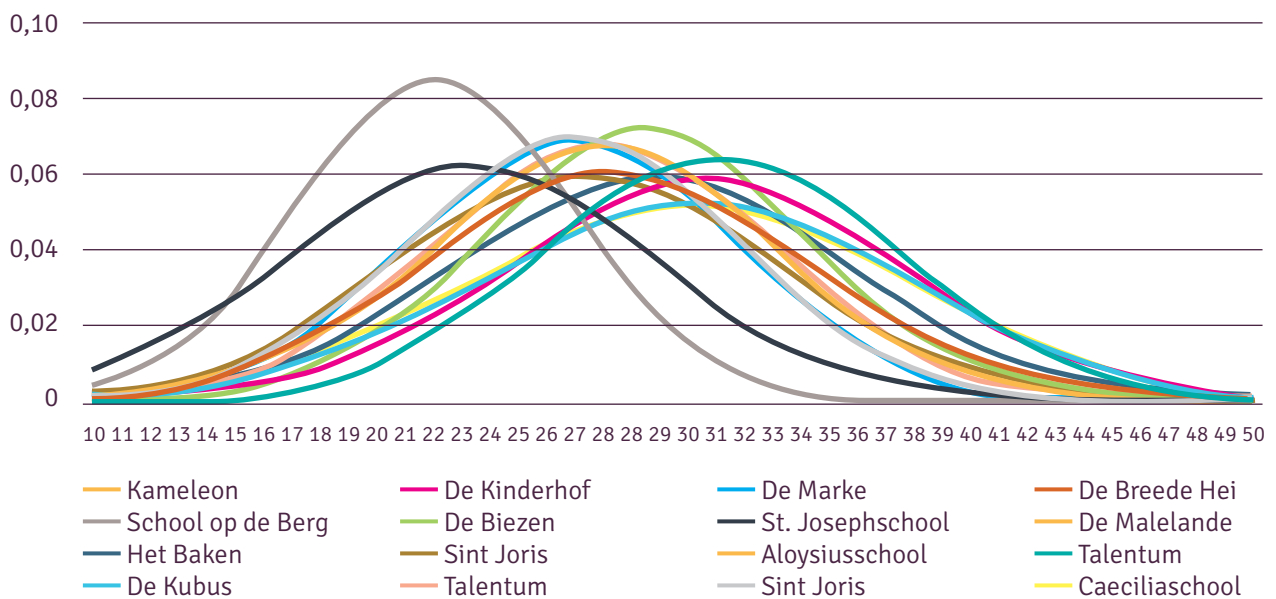
KPOA heeft weinig scholen met een hoge schoolweging. Slechts vijf van de zestien reguliere basisscholen hebben een schoolgewicht boven de landelijke mediaan van 30.

Aantal KPOA-scholen per schoolweging



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

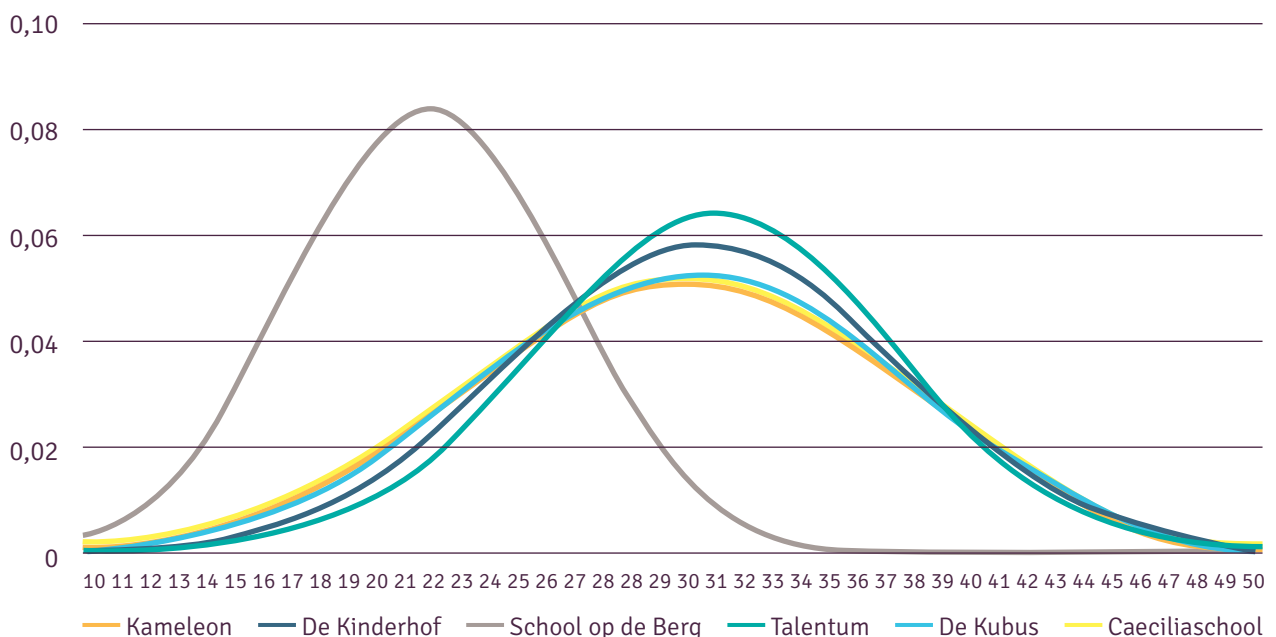
Spreiding leerlinggewicht binnen de school op basis van CBS schoolweging KPOA-scholen



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

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

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



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

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

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

In één van de onderwijskansenscholen wordt nu geëxperimenteerd met groepsdoorbrekende niveaudifferentiatie in de bovenbouw om beter tegemoet te kunnen komen aan de grote niveauverschillen binnen een groep.

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

2.2.5 Veiligheid in en om de school

De decentralisatie van de jeugdzorg en de introductie van wijkteams in de gemeente Amersfoort hebben ertoe geleid dat opvoedhulp vaker thuis nabij en daarmee school nabij plaatsvindt. Hierdoor krijgen scholen meer mee wanneer er in de thuissituatie van leerlingen opvoedproblemen spelen. Dit leidt ook regelmatig tot incidenten die het pedagogisch klimaat en de veiligheid in en om de school raken. De aandacht die dit van leidinggevendend vraagt neemt hierdoor toe. Zo komen kind- en gezinsgerelateerde opvoedingsproblematieken de school in, die de ontwikkeling en het leren in de school op een negatieve wijze beïnvloeden. Daardoor is er ook behoefte aan multidisciplinair overleg met scholen. Afhankelijk van de situatie is er samengewerkt met het wijkteam e/o SAVE (Samen Veilig Midden Nederland). In 2019 zijn twee scholen geconfronteerd met ruzies tussen ouders die zich van de buurt naar het schoolplein verplaatsten. Op de betreffende scholen is er intensief contact met het wijkteam om deze problemen het hoofd te bieden. In een aantal situaties was het nodig om het protocol Toelating en verwijdering in werking te stellen.

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

2.2.6 Wetenschap en technologie

Het gebruik van Wetenschap en technologie als onderdeel van het onderwijs begint op steeds meer scholen verder vorm te krijgen. Naast integratie van ICT in het onderwijs (SMART-borden, gebruik van mobiele werkplekken, ICT leskisten) zien we meer scholen werk maken van ontwerpend en onderzoekend leren.

Door te experimenteren met nieuwe methoden (zoals DaVinci en IPC), gebruik te maken van een Science-Lab of het benutten van de faciliteiten van de LEGO Educatie Studio (bouwen en programmeren van robots) bereiden scholen zich voor op een verdere implementatie van Wetenschap en technologie in het onderwijs.

Daarnaast is KPOA betrokken bij de gehonoreerde subsidieaanvraag voor STERK Techniekonderwijs, waarbij in samenwerking met het voortgezet onderwijs en het bedrijfsleven een vernieuwingsimpuls gegeven wordt aan wetenschap en technologie.

2.3 Onderwijsresultaten

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

Een analyse vanuit CITO LOVS van de toetsen (versie 3.0) geeft een positief beeld van de gemiddelde resultaten binnen KPOA:

Vak	Groep	KPOA gemiddelde			Landelijk gemiddelde	Tendens stijgend of dalend
		2018-2019	2017-2018	2016-2017		
Begrijpend Lezen	Groep 3	119,8	118,2	118,9	116,6	↑
	Groep 4	144,2	145,5	144,9	138,1	↓
	Groep 5	164,1	163,6	162,8	159,1	↑
	Groep 6	185,9	183,3	185,0	178,0	↑
	Groep 7	203,1	201,1	204,5*	195,5	↑
Spelling	Groep 3	208,9	206,7	207,5	145,1	↑
	Groep 4	278,8	275,6	278,3	237,0	↑
	Groep 5	315,4	317,6	311,3	295,4	↓
	Groep 6	337,6	338,5	335,5	316,9	↓
	Groep 7	363,7	365,0	360,8*	349,3	↓
Rekenen-Wiskunde	Groep 3	145,9	146,5	147,8	114,7	↓
	Groep 4	188,7	187,4	190,0	161,9	↑
	Groep 5	216,6	217,5	217,2	202,1	↓
	Groep 6	241,1	240,8	239,7	227,4	↑
	Groep 7	264,0	262,1	268,1*	251,4	↑

* Omgerekend op basis van score versie 2012

KPOA-leerlingen presteren boven het landelijke gemiddelde. Dit betekent niet dat wij op onze lauweren kunnen rusten. Er zijn specifieke jaargroepen binnen specifieke scholen die onder het landelijke gemiddelde scoren. Deze groepen verdienen meer aandacht en onderwijs op maat in het betreffende vak.

2.3.2 Overige vakgebieden

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

2.3.3 Sociaal-emotionele ontwikkeling

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

De onderwijsresultaten wat betreft sociaal-emotionele ontwikkeling evalueren wij aan de hand van tevredenheidsonderzoeken bij ouders en kinderen (zie paragraaf 2.4). Voor ouders is er een tweejaarlijks onderzoek, voor leerlingen een jaarlijks onderzoek.

2.3.4 (Levensbeschouwelijke) identiteitsontwikkeling

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

2.3.5 Eindtoets basisonderwijs CITO

Scholen binnen KPOA nemen de eindtoets basisonderwijs van CITO af. De resultaten van de afgelopen drie jaar zien er als volgt uit:

School	Eindtoets 2019		Eindtoets 2018		Eindtoets 2017		Oordeel Onderwijsinspectie
Aloysiuschool	541,3	voldoende	539,9	voldoende	539,7	voldoende	voldoende
Het Bakken	533,7	onvoldoende	534,1	voldoende	538,9	voldoende	voldoende
De Biezen	536,7	voldoende	538,6	voldoende	534,8	onvoldoende	voldoende
De Breede Hei	536,6	voldoende	537,3	voldoende	538,2	voldoende	voldoende
Caeciliaschool	534,5	voldoende	530,9	onvoldoende	531,5	onvoldoende	voldoende
DOK12	536,1	voldoende	532,4	onvoldoende	535,0	voldoende	voldoende
Sint Joris	538,2	voldoende	535,1	voldoende	538,2	voldoende	voldoende
St. Josephschool	533,9	onvoldoende	536,1	voldoende	533,9	onvoldoende	voldoende
Kameleon	539,6	voldoende	534,6	onvoldoende	536,9	voldoende	voldoende
De Kinderhof	537,2	voldoende	537,1	voldoende	535,7	voldoende	voldoende
De Kubus	535,7	voldoende	528,0	onvoldoende	533,4	voldoende	voldoende
De Langenoord	536,7	voldoende	537,1	voldoende	536,7	voldoende	voldoende
De Malelande	537,5	voldoende	537,3	voldoende	538,4	voldoende	voldoende
De Marke	539,9	voldoende	538,7	voldoende	539,4	voldoende	voldoende
SBO Michaëlschool	515,2						
School op de Berg	540,2	voldoende	539,2	voldoende	542,6	voldoende	voldoende
Talentum	535,6	voldoende	532,9	onvoldoende	533,8	onvoldoende	voldoende

De Onderwijsinspectie beoordeelt de leerresultaten op basis van de leerresultaten van de leerlingen in leerjaar 8 van de afgelopen drie jaar (cohorten). Het Bakken en de St. Josephschool krijgen een 'attending' om hun kwaliteit te verbeteren. Wanneer er sprake is van een 'attending' dan wel 'waarschuwing' vanuit de Onderwijsinspectie, dan neemt de monitoring vanuit het CvB toe. Naast de reguliere schoolbezoeken vinden er extra gesprekken plaats om de voortgang (aan de hand van tussentijdse uitslagen (methode-)toetsen / plan van aanpak) nader te monitoren.

Voor de SBO Michaëlschool geldt geen normering omdat dit speciaal basisonderwijs betreft.

Vooruitlopend op het nieuwe onderwijsresultatenmodel van de Onderwijsinspectie heeft KPOA minimumnormen en ambitienormen bepaald voor de te behalen gemiddelde referentieniveaus door KPOA-scholen. Op grond van deze normen blijken de twee scholen met een 'attending' van de Onderwijsinspectie (Het Bakken en St. Josephschool) met dezelfde resultaten wel te voldoen aan de nieuwe signaleringsgrenzen van de Onderwijsinspectie, terwijl drie andere scholen (Caeciliaschool, DOK12 en De Kubus) met voldoende resultaten in 2019 met dezelfde resultaten juist onder de signaleringsgrenzen te vallen.

Het nieuwe onderwijsresultatenmodel is gebaseerd op de schoolweging van het CBS. Hoe hoger de weging des te lager de signaleringsnorm.

	2018-2019		2017-2018		2016-2017	
	2F	1F	2F	1F	2F	1F
Aloysiuschool	78,9%	100,0%	72,4%	100,0%	71,7%	99,2%
Het Baken	50,0%	97,2%	59,3%	94,4%	71,4%	100,0%
De Biezen	66,7%	93,8%	75,0%	98,1%	51,8%	98,2%
De Breede Hei	64,4%	98,9%	61,1%	95,4%	64,9%	98,2%
Caeciliaschool	54,5%	96,2%	42,9%	94,4%	38,9%	96,0%
DOK12	51,2%	100,0%	50,0%	91,7%	47,4%	96,2%
Sint Joris	71,9%	100,0%	55,6%	82,7%	66,7%	98,5%
St. Josephschool	56,3%	97,1%	63,0%	97,0%	50,2%	94,4%
Kameleon	74,6%	98,4%	45,3%	97,4%	59,6%	97,4%
De Kinderhof	65,9%	98,4%	61,1%	85,6%	55,6%	98,0%
De Kubus	59,1%	96,8%	32,3%	82,3%	44,8%	94,3%
De Langenoord	65,7%	97,1%	67,5%	97,6%	59,8%	96,2%
De Malelande	66,7%	98,8%	61,3%	99,6%	69,5%	99,2%
De Marke	77,0%	98,0%	74,4%	99,3%	69,5%	99,6%
School op de Berg	76,7%	100,0%	75,3%	98,3%	84,4%	100,0%
Talentum	60,3%	97,0%	52,9%	99,3%		

	Gemiddelde realisatie afgelopen 3 jaar		Signalerings-waarde inspectie 2F/1s	Te behalen minimum 2F/1S in 2019/2020	Signalerings-waarde inspectie 1F	Te behalen minimum 1F in 2019/2020
	2F/1S	1F				
Aloysiuschool	74,3%	99,7%	61,1%	32,1%	85%	55%
Het Baken	60,2%	97,0%	49,0%	37,7%	85%	63%
De Biezen	64,5%	96,9%	49,0%	5,3%	85%	63%
De Breede Hei	63,5%	97,4%	50,6%	26,2%	85%	61%
Caeciliaschool	45,4%	95,6%	47,3%	44,5%	85%	64%
DOK12	49,5%	95,9%	53,6%	59,6%	85%	63%
Sint Joris	64,7%	91,5%	53,6%	33,3%	85%	72%
St. Josephschool	56,5%	96,0%	53,6%	41,4%	85%	61%
Kameleon	59,9%	97,6%	49,0%	27,1%	85%	59%
De Kinderhof	60,8%	94,6%	45,5%	9,5%	85%	71%
De Kubus	45,4%	91,2%	45,5%	45,1%	85%	76%
De Langenoord	64,3%	96,9%	52,1%	23,2%	85%	60%
De Malelande	65,8%	99,1%	53,6%	32,8%	85%	57%
De Marke	73,7%	99,0%	53,6%	9,4%	85%	58%
School op de Berg	78,8%	99,4%	63,9%	39,7%	85%	57%
Talentum	56,6%	98,2%	45,5%	23,3%	85%	59%

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

2.3.6 Schooladviezen

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

School	Score
Aloysiuschool	62%
Het Baken	47%
De Biezen	56%
De Breede Hei	73%
Caeciliaschool	60%
DOK12	54%
Sint Joris	56%
St. Josephschool	71%
Kameleon	81%
De Kinderhof	55%
De Kubus	58%
De Langenoord	56%
De Malelande	62%
De Marke	45%
School op de Berg	58%
Talentum	48%
KPOA gemiddelde	59%
Landelijk gemiddelde	56%

Hieruit blijkt dat het percentage leerlingen dat binnen de nominale studietijd een diploma haalt in het voortgezet onderwijs, dat aansluit bij het schooladvies, 59% bedraagt. Dit ligt hoger dan het landelijk gemiddelde. Vijf scholen scoren onder het landelijk gemiddelde en acht scholen boven het landelijk gemiddelde, waarvan drie scholen ruim boven het landelijk gemiddelde.

2.3.7 Internationalisering

Internationalisering is bij KPOA in ontwikkeling. Op een aantal scholen wordt eerder begonnen met het aanbieden van een vreemde taal dan wettelijk verplicht. Er zijn binnen KPOA ook leerlingen die les krijgen in een extra vreemde taal.

KPOA participeert in een ERASMUS+ programma samen met de universiteit van Göteborg. Binnen de gemeente Amersfoort oriënteert KPOA zich, in samenwerking met andere schoolbesturen PO en VO, op de mogelijkheden van internationaal onderwijs.

2.4 Tevredenheid ouders, leerlingen, personeel en externe beoordelaars

In een tweejaarlijkse cyclus meten we de tevredenheid van leerlingen, ouders en personeel. In 2019 heeft er geen meting plaatsgevonden.

2.4.1 Monitor Sociale Veiligheid

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

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

Al onze scholen doen via de vragenlijst Monitor Sociale Veiligheid in Vensters voor PO jaarlijks mee aan een peiling naar de veiligheidsbeleving onder de leerlingen van de groepen 6, 7 en 8. In onderstaande tabel worden de behaalde resultaten van deze peiling in het schooljaar 2018-2019 weergegeven:

School	Welbevinden	Ervaren veiligheid	Aantasting	Percentage niet gepeste leerlingen
Aloysiuschool	7,5	8,3	8,8	69%
Het Baken	7,8	8,0	8,7	69%
De Biezen	7,4	8,5	9,1	71%
De Breede Hei	7,3	8,1	8,7	62%
Caeciliaschool	7,8	8,3	8,8	64%
DOK12	7,6	8,2	8,8	64%
Sint Joris	7,5	8,1	8,7	65%
St. Josephschool	6,9	7,6	8,4	59%
Kameleon	7,6	8,2	9,1	81%
De Kinderhof	7,3	7,9	8,8	67%
De Kubus	7,5	8,1	8,8	70%
De Langenoord	7,8	8,5	8,7	64%
De Malelande	7,5	8,1	8,9	68%
De Marke	7,6	8,5	9,0	73%
SBO Michaëlschool	7,5	7,8	9,0	68%
School op de Berg	7,7	8,8	8,9	69%
Talentum	7,3	7,8	8,6	58%
KPOA gemiddelde	7,5	8,2	8,8	67%
Landelijk gemiddelde	7,5	8,1	8,9	68%

2.4.2 Klachten van ouders

Naast tevredenheidsscores is het aantal klachten een indicatie voor de tevredenheid van ouders over het functioneren van KPOA-scholen.

In het kalenderjaar 2019 zijn er twee officiële klachten bij het CvB ingediend. Er zijn geen klachten ingediend bij de landelijke klachtencommissie, de verwachting is echter dat de klacht tegen DOK12 in 2020 alsnog zal worden voorgelegd aan de landelijke klachtencommissie. Op een aantal scholen is door tijdige interventie door schoolleiding en/of CvB voorkomen dat er een klacht werd ingediend.

School	Opmerking	Categorie								Afgehandeld	
		A	B	C	D	E	F	G	H	Ja	Nee
Caeciliaschool		X						X		X	
DOK12								X		X	

Categorieën klachten:

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

In bovenstaand overzicht zijn de klachten opgenomen die bij het CvB zijn ingediend. Deze zijn conform onze interne klachtenregeling afgehandeld.

2.4.3 Tevredenheid externe beoordelaars

In 2019 vielen alle KPOA-scholen op basis van de uitkomsten van kwaliteitsonderzoeken van de Onderwijsinspectie onder een basisarrangement voor onderwijstoezicht. Daarmee sprak de Onderwijsinspectie haar vertrouwen uit in de basiskwaliteit van alle KPOA-scholen.

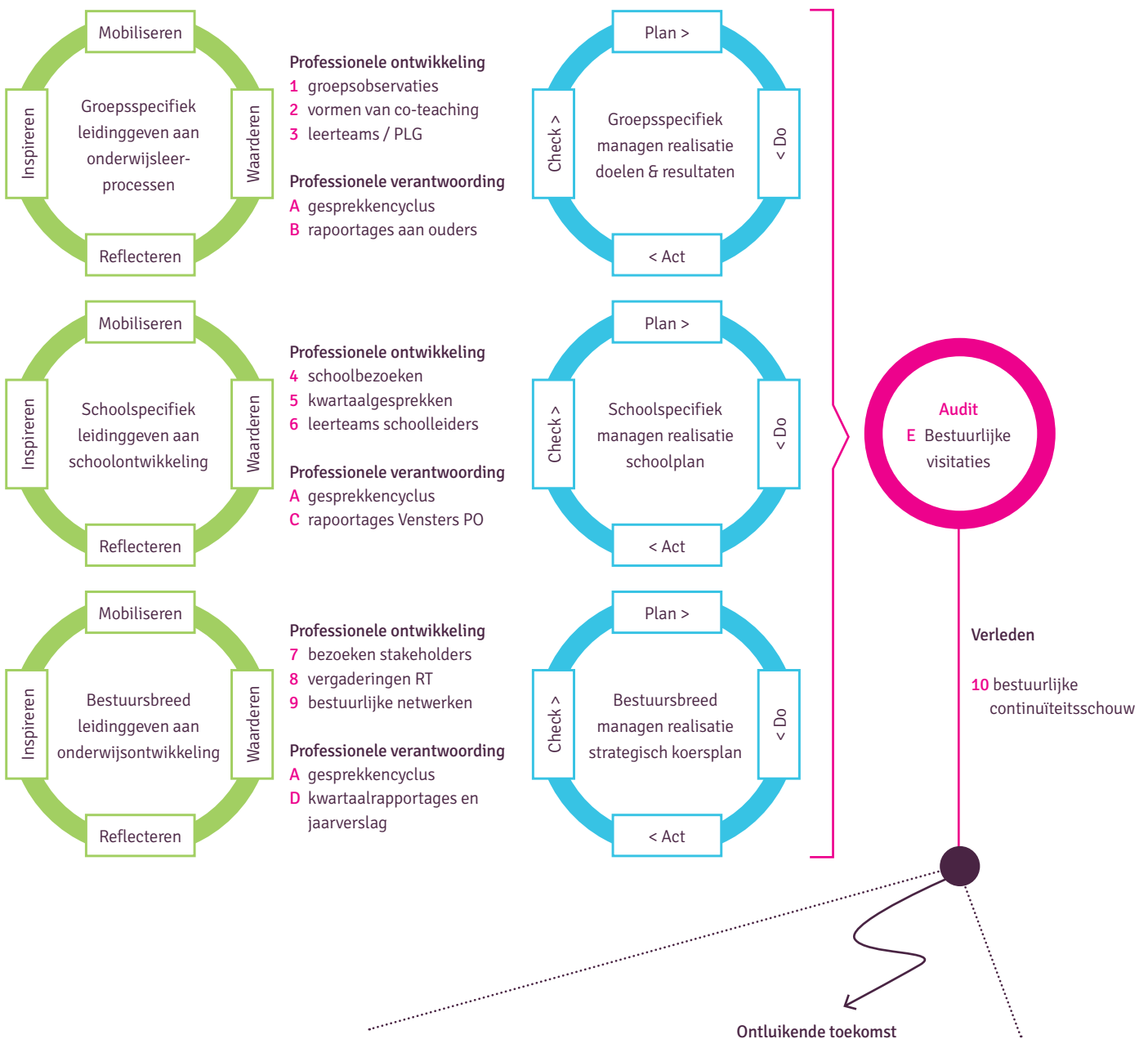
Het vierjaarlijks onderzoek van de Onderwijsinspectie staat gepland in het voorjaar van 2020.

2.5 Kwaliteitszorg en ambitie KPOA

Ons onderwijs in KPOA-scholen krijgt vorm binnen een steeds veranderende interne en externe context. Om adequaat in deze context te kunnen functioneren, werken KPOA-scholen continu aan kwaliteitsverbetering en gaan daarover in dialoog met belanghebbenden. Leiderschap in scholen is erop gericht om gezamenlijk eigenaarschap voor dit proces van voortdurende kwaliteitsverbetering te bevorderen.

2.5.1 Ons stelsel van kwaliteitszorg

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



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

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

2.5.2 Onze organisatiestructuur en cultuur

KPOA probeert als een professioneel lerende organisatie te functioneren met leiderschapsverantwoordelijkheden en gezamenlijk eigenaarschap op alle niveaus met als doel de optimalisering van het leren van kinderen in de basisschool. Een professioneel lerende organisatie stelt hoge eisen aan het leiderschap binnen KPOA. Leiderschap dat professionals inspireert en richt met uitdagende doelen en resultaten. Leiderschap dat vanuit vertrouwen stuurt op zelforganisatie van professionals bij het bereiken van doelen en resultaten. Leiderschap dat dienend is in het creëren van de juiste randvoorwaarden. Leiderschap dat belanghebbenden met elkaar verbindt. Leiderschap dat betrokkenen hun (professionele) grenzen laat verleggen. Leiderschap dat weet wat te doen wanneer zij niet meer weten wat zij moeten doen.

Om dit leiderschap blijvend te ontwikkelen is permanente professionalisering een must. Hierbij is de grondhouding passend bij ons motto 'Wij geloven in jou!' op zijn minst net zo belangrijk als de leiderschapsbekwaamheden en bijpassend gedrag. Daarom heeft KPOA een leergang Duurzaam leiderschap ontwikkeld en uitgevoerd en laten registreren bij het schoolleidersregister. In het verlengde hiervan bereiden wij intercollegiale visitaties voor van scholen onderling.

2.5.3 Onze gerichtheid op de diverse belanghebbenden

KPOA hecht belang aan het oordeel over de kwaliteit van ons onderwijs vanuit het perspectief van de diverse belanghebbenden in en om KPOA-scholen. Naast het presenteren van de operationele resultaten van de organisatie bevragen wij leerlingen, ouders, medewerkers en externe partners over hun tevredenheid over (onderwijs)processen binnen KPOA (zie paragraaf 2.4).

Vanuit het adagium 'be good and tell it' merken wij dat wij in de externe communicatie wat explicieter zouden mogen zijn over de kwaliteit van onze scholen en daarbij beter gebruik zouden kunnen maken van de diverse sociale media en Vensters PO.

Naarmate de samenleving meer in netwerken georganiseerd raakt is het ook voor KPOA van belang om een stevige rol te vervullen op de knooppunten van netwerken. De kansen en problemen die in de samenleving spelen, komen dagelijks onze scholen binnen. Het benutten van kansen en het oplossen van problemen vraagt om leiderschap dat deze netwerkfunctie goed blijft vervullen. In dat kader past het om in de komende strategische beleidsplanperiode 2018-2022 het extern gerichte leiderschap in gezamenlijkheid te vervullen en daarbij aan te sluiten bij relevante (internationale) kennisnetwerken.



Ons personeel



3 Ons personeel

Uitgangspunten Dynamisch koersplan KPOA 2022

Arbeidsvoorwaarden en loopbaanbeleid

Met het oog op kwalitatief goed onderwijs geven wij arbeidsvoorwaarden en loopbaanbeleid in KPOA-scholen vorm op basis van de volgende uitgangspunten:

- Onze scholen investeren in de relatie met potentieel instromend personeel.
- Werving en selectie focust op teamleden die de missie en visie van KPOA-scholen gaan realiseren.
- Werving, selectie en mobiliteit zijn gericht op kwaliteit en continuïteit van de onderwijsprocessen in de scholen.
- Bij de instroom en uitstroom van personeelsleden hanteren wij de wettelijke voorschriften en CAO-kaders.
- Loopbaanontwikkeling binnen KPOA richt zich op het bevorderen van werkplezier en de brede en flexibele inzetbaarheid, rekening houdend met de loopbaanfase waarin medewerkers zich bevinden.

Personeelsbeheer

Personeelsbeheer binnen KPOA krijgt vorm op basis van de volgende uitgangspunten:

- De personele formatieverdeling optimaliseert de primaire onderwijsprocessen met leerlingen.
- Het functiebouwwerk garandeert goed onderwijs.
- De professionele ontwikkeling van al onze medewerkers ten dienste van het primaire proces in onze scholen wordt gegarandeerd door het functiebouwwerk.
- Feitelijke personeelsinzet krijgt vorm op basis van een 'CAO-proof' normering.

Personeelszorg

De zorg voor het personeel is gericht op dat zij gezond en veilig hun werk kunnen doen. De personeelszorg bevordert continuïteit van de primaire onderwijsprocessen met leerlingen.

Behaalde resultaten 2019

- Focus op kwaliteit van personeel is, ondanks lerarentekort, behouden.
- Eerste groep zij-instromers succesvol aan het werk.
- Structurele formatieve vacatures voor schooljaar 2019-2020 ingevuld.
- Verzuimcijfer is stabiel (2019: 4,67% | 2018: 4,57%).

3.1 Arbeidsvoorwaarden en loopbaanbeleid

Strategisch personeelsbeleid

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

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

Daarnaast speelt het beleid in op de ontwikkelingen in de wet- en regelgeving, de interne en externe organisatiecontext. De ontwikkeling van het leerlingaantal in combinatie met de huidige krimp van de arbeidsmarkt in de regio spelen hierbij een cruciale rol.

Hieronder wordt nader ingegaan op elementen van het strategisch personeelsbeleid.

Loopbaanbeleid

Het loopbaanbeleid van KPOA is vastgesteld op basis van een aantal leidende principes. Er zijn richtinggevende en kaderstellende uitgangspunten opgesteld. Te denken valt aan de gesprekkencyclus, de normjaartaak, professionalisering enz.

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

Fase 1 – Professional in opleiding

Op 18 februari 2019 organiseerde KPOA voor de eerste keer een studentendag voor alle studenten die een leerwerkplek hebben binnen KPOA en voor hen die daar belangstelling voor hebben. Studenten konden twee scholen opgeven die ze wilden bezoeken. Na afloop was er een gezamenlijke lunch, om de ervaringen en bevindingen te delen. Ook werd daarbij informatie gegeven over mogelijkheden van een betaalde afstudeerstage, KPOA als werkgever en de begeleiding van startbekwame leerkrachten binnen KPOA. In 2019 heeft KPOA besloten om alle vierdejaars LIO een stagevergoeding te geven. Sinds 2017 wordt elk jaar een inventarisatie gedaan van studenten die binnen KPOA afstuderen. Zij worden individueel benaderd om in gesprek te gaan over de mogelijkheden van een baan binnen KPOA. We hopen hiermee studenten te binden en te verwelkomen als nieuwe collega's door een goede indruk te geven van onze scholen en KPOA.

Samen Opleiden

KPOA maakt werk van het Samen Opleiden en begeleiden van studenten binnen haar opleidingscholen. Als penvoerder van het partnerschap 'Opleidingsschool Utrecht-Amersfoort' heeft KPOA een belangrijke rol in het initiëren en uitvoeren van activiteiten die een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van Samen Opleiden binnen het partnerschap en aan de kwaliteit van het werkplekieren. KPOA heeft zitting in de 'regiegroep', de afvaardiging en het dagelijks bestuur van de Opleidingsraad. De Opleidingsraad is het besluitvormend orgaan binnen de samenwerking tussen vijftien schoolbesturen, HUpabo en de Universiteit Utrecht. Daarnaast is de bovenschools opleidingscoördinator lid van het kernteam. Het kernteam is de afvaardiging vanuit het BOiS, (Bovenschools Opleiden in School) en heeft als opdracht het verder ontwikkelen van het werkplekieren binnen de samenwerkingsovereenkomst.

KPOA werkt graag en intensief samen met de partners en is daarnaast actief binnen de eigen organisatie. In het werkdocument Samen Opleiden, behorende bij het loopbaanbeleid, staat beschreven op welke manier het opleiden vorm krijgt en wat er van alle betrokkenen verwacht wordt.

Alle scholen van KPOA zijn betrokken bij het Samen Opleiden en bijna alle scholen hebben het Keurmerk Opleidingsschool behaald. DOK12 en De Kubus zijn in 2019 opgegaan voor her-certificering en hebben het keurmerk behaald. Het Baken en de Kameleon zijn aspirant-opleidingsschool en bereiden zich hier op voor.

In 2019 hebben er wederom veel personele wisselingen plaatsgevonden. Dit heeft ertoe geleid dat er wederom een grote groep nieuwe schoolopleiders gestart is. Zij moeten ingewerkt worden en zullen zich professionaliseren om hun rol goed te kunnen vervullen. De begeleiding ligt voor een deel bij de bovenschools opleidingscoördinator. De discontinuïteit van schoolopleiders is een zorgelijk punt.

In het Dynamisch koersplan KPOA 2022 is opgenomen dat KPOA in 2022 wil zien dat door middel van het opleiden in de schooltrajecten potentiële personeelsleden kennismaken met de missie, visie en professionele cultuur van de organisatie. Bij het begin van schooljaar 2019-2020 is gestart met een werkgroep die als doel heeft om een verdiepingsslag te maken in het verder ontwikkelen van de lerende organisatie en de daarbij behorende lerende professionele cultuur. Onderzoeksvraag daarbij is: Wat is een professioneel lerende cultuur die ondersteunend is aan het opleiden in de school?

In 2019 is er een bijeenkomst georganiseerd met school- en teamleiders om deze professioneel lerende cultuur te bespreken en wat dit betekent in relatie tot het samen opleiden. In 2020 vervolgen we deze koers om te kijken naar welke voorwaarden nodig zijn om studenten in een lerende cultuur op te leiden, het werkplekklaren te versterken en daarbij de juiste organisatiestructuur te bepalen. Eind 2019 is bekend gemaakt dat OCW middelen beschikbaar stelt voor het samen opleiden. KPOA zal in 2020 besluiten wanneer de exacte middelen bekend zijn en op welke wijze deze ingezet worden.

Fase 2 – Professional van start- naar basisbekwaam

De eerste drie jaren van de onderwijsloopbaan willen wij dat professionals zich voornamelijk richten op het vakmanschap in de klas. Wij ondersteunen dit met een driejarig traject voor de startbekwame leerkracht. In jaar 1 wordt beeldcoaching of co-teaching aangeboden. Daarnaast is er binnen de KPOA Academie aanbod in de vorm van workshops (het voeren van oudergesprekken bijvoorbeeld) en intervisie. De startbekwame leerkracht maakt zelf een keuze hieruit. Ook voor startbekwame leerkrachten in jaar 2 en 3 is er de mogelijkheid om beeldcoaching of co-teaching aan te vragen. Starters in jaar 2 volgen de training 'Gedraag je'. Starters in jaar 3 kiezen zelf uit het scholingsaanbod op de KPOA Academie. Sinds 2018 worden ook intervisiebijeenkomsten aangeboden voor de starters die voor het tweede en derde jaar werkzaam zijn. Starters maken hier gebruik van.

De zij-instromers die in februari 2019 zijn gestart zijn op 1 augustus 2019 opgenomen in een structurele formatieve plek op de scholen. Hiervoor hebben zij een periode in een dubbele groepsbezetting voor de groep gestaan. Om het proces van geheel zelfstandig voor de klas staan te stimuleren, bieden wij hen ook het driejarig traject aan van de startbekwame leerkracht.

Om de continuïteit te waarborgen voor de begeleiding van starters is er een werving- en selectieproces uitgevoerd voor een nieuwe co-teacher. Er waren meerdere geïnteresseerden om deze taak te willen vervullen. KPOA heeft in 2019 besloten om een training aan te bieden om de kennis en

vaardigheden op te doen als co-teacher. Door deze training is het mogelijk dat excellente leerkrachten door middel van collegiale consultatie in de eigen school andere collega's kunnen ondersteunen en verder helpen in het vakmanschap.

Kweekvijver leidinggevende functie

Al enige jaren heeft KPOA in verband met de strategische personeelsplanning de mogelijkheid voor medewerkers om toegelaten te worden tot een kweekvijver voor leidinggevend. KPOA vindt het van belang de kwaliteit te borgen van het leiderschap in een leidinggevende functie. Voor de instroom van de functie teamleider en schoolleider heeft zij een procedure vastgesteld.

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

In 2019 heeft dit geresulteerd in één personeelslid dat benoembaar is en doorgestroomd is in de functie teamleider. Twee teamleiders zijn toegelaten tot de kweekvijver voor de functie schoolleider. Eén teamleider, die benoembaar was in de kweekvijver schoolleider, is doorgestroomd in de functie schoolleider vanwege een vacante vacature op een KPOA school.

KPOA Academie

Per augustus 2018 voeren wij de KPOA Academie uit in eigen beheer. Hiermee willen we de beschikbare deskundigheid binnen de scholen inzetten ten behoeve van de schoolontwikkeling binnen alle KPOA-scholen. De kennismakelaar, die voor een WTF van 0,4 is aangesteld, inventariseert op alle scholen de nascholingsbehoefte en brengt het aanbod op de KPOA Academie onder de aandacht. De kennismakelaar brengt door maandelijkse nieuwsbrieven het aanbod op de KPOA Academie onder de aandacht. Er zijn veel leerkrachten die hun expertise willen aanbieden. Zij ontwikkelen een trainingsaanbod dat aansluit bij de behoefte. Inmiddels zijn er diverse leernetwerken zoals jonge kind en hoogbegaafdheid.

Gesprekkencyclus

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

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

In het Dynamisch koersplan KPOA 2022 hebben we met elkaar vastgelegd dat professioneel verantwoord, gebaseerd op data, een speerpunt voor KPOA is. Met het instrument BOOT, gecombineerd met DOT, kunnen we de gesprekkencyclus nog meer inhoud geven. In 2019 hebben we een start gemaakt met een pilot met schoolleiders voor de BOOT. De BOOT is een webapplicatie die medewerkers in staat stelt hun functionerings- en beoordelingsgesprek zelf inhoudelijk voor te bereiden. De BOOT combineert gegevens over lesobservaties, onderwijsresultaten en 360 graden feedback.

CAO

Eind 2019 is bekend gemaakt dat sociale partners een nieuwe CAO zijn overeengekomen. De CAO heeft een looptijd van 1 maart 2019 tot 1 november 2020. De grootste wijzigingen zitten in de functies en beloning van school- en teamleiders en onderwijsondersteunend personeel. Dit betekent dat iedere werkgever zijn functiegebouw moet actualiseren en afwegen of er nieuwe functieomschrijvingen nodig zijn. CAO partners hebben opnieuw stappen gezet om de CAO te vernieuwen. Concreet betekent het dat de volgende hoofdstukken zijn vereenvoudigd en verhelderd: functiewaardering, salaris, vergoedingen en professionalisering. Overbodige regels zijn geschrapt. Werkgevers moeten beleid gaan formuleren en regelingen afspreken. KPOA is ten tijde van het schrijven van dit jaarverslag in afwachting van de definitieve teksten. Wanneer die bekend zijn, zal KPOA uiterlijk voor 1 augustus 2020 het beleid gaan ontwikkelen en implementeren ten aanzien van de CAO wijzigingen.

Vorig jaar was de grootste wijziging het werkverdelingsplan. Hierbij was het uitgangspunt dat de professionele dialoog op school meer en beter moet worden gevoerd en dat het team een bepalende rol krijgt bij de werkverdeling. KPOA heeft een uitvoeringsnotitie opgesteld met daarin de bestuurlijke uitgangspunten. Dit heeft geresulteerd in het feit dat iedere school een werkverdelingsplan heeft dat jaarlijks geëvalueerd wordt.

Werkkostenregeling – Bedrijfsfitness

In 2019 is de werkkostenregeling uitgebreid met bedrijfsfitness. Medewerkers kunnen daardoor fiscaal voordelig sporten. Sinds de start van de regeling in mei 2019 hebben zich 64 medewerkers aangemeld en dit aantal blijft groeien.

3.2 Personeelsbeheer

Mobiliteit

Er is 26,9 fte aan structurele formatieve vacatureruimte gerouleerd binnen KPOA voor de functie leerkracht, tot 1 augustus 2019. Hiervan is 7,5 fte ingevuld door externe medewerkers aan te trekken.

Per 1 augustus 2019 heeft KPOA elf nieuwe leerkrachten in dienst genomen die werkzaam zijn in een formatieve plek op een KPOA school of in de flexibele schil. Het is voornamelijk de verdienste van de 'teamleider flexibele schil' die veel tijd heeft ingezet op de werving en selectie van potentiële kandidaten. Hierdoor konden de structurele formatieve vacatures voor de zomervakantie ingevuld worden. Van april t/m juni heeft het proces van de interne mobiliteit centraal gestaan. Opvallend is dat er een kleine groep medewerkers is die een ontwikkelwens heeft en deze op een andere KPOA school wil ontwikkelen. De medewerkers vanuit de flexibele schil, met name startende leerkrachten, hebben een vaste plek gekregen.

Het is prettig dat op de scholen waar krimp in de personeelsformatie toegepast moest worden, dit via de interne mobiliteit is opgelost. Hierdoor was er geen sprake van verplichte overplaatsing.

Soort overplaatsing	Aantal	Gerealiseerd
Mobiliteitswens van medewerkers van scholen waar boventalligheid was	5	3 gerealiseerd 1 niet gerealiseerd, had 1 specifieke schoolwens 1 ontslag ingediend
Noodzakelijke overplaatsing, anders dan boventalligheid	0	
Mobiliteit i.v.m. ontwikkelingswens	3	1 gerealiseerd 1 niet gerealiseerd, specifieke werkzaamheden waren er elders niet 1 ontslag ingediend
Mobiliteit i.v.m. wens andere functie (inclusief kweekvijver leidinggevenden)	6	5 gerealiseerd 1 niet gerealiseerd
Mobiliteitswens vanuit flexibele schil naar vaste plek op een school	17	15 gerealiseerd 1 deels gerealiseerd 1 ontslag ingediend
Zij-instromers in formatie van scholen	6	4 op dezelfde school gebleven 2 op andere school

Flexibele schil

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

KPOA continueert de ingeslagen route van het inrichten van een flexibele schil van personeelsleden die een dienstverband hebben en werkzaamheden op de diverse scholen verrichten. Dit kan zowel via de VIP als de Talentenpool van Transvita zijn. De teamleider van de flexibele schil is continu bezig met werving- en selectiegesprekken en de begeleiding van personeelsleden in de flexibele schil.

De doorstroom vanuit de flexibele schil naar een vaste formatieve plek op een school gebeurt echter veel sneller in vergelijking met voorgaande jaren. Dit resulteerde erin dat per 1 september 2019 ongeveer dertien fte is benoemd in de flexibele schil. Hiervan zijn vier fte (verdeeld over zeven personen), werkzaam vanuit Transvita. De andere negen fte (verdeeld over 20 personen) hebben een VIP (Vaste Inval Pool) aanstelling in de flexibele schil. Van de dertien fte uit de flexibele schil is ongeveer één fte beschikbaar voor vervangingen. De overige fte/personen zijn allemaal ingezet op komende vervangingen. Er zal blijvende aandacht uitgaan naar het opnieuw vullen van de flexibele schil omdat veel medewerkers vanuit de flexibele schil snel doorstromen naar een structurele formatieve plek.

Naar aanleiding van de kwantitatieve analyse van personeel constateren we dat de visie en doelstelling van de flexibele schil in de afgelopen jaren mede door de krapte op de arbeidsmarkt wijzigen. De huidige visie en doelstellingen richten zich op binden en boeien van personeel. Binden met werving en selectie van potentieel instromend personeel, waardoor een bijdrage kan worden geleverd aan de invulling van formatieve vacatures. Boeien met loopbaanontwikkeling.

Inmiddels bieden we via de flexibele schil het zij-instroomtraject aan. Dit hebben we in 2019 uitgebreid met potentieel instromend personeel dat de deeltijd-pabo volgt en versneld voor de klas kan én met LIO aspirant leerkrachten die (nog) niet op een formatieve plek op een KPOA school ingezet kunnen worden. Ook deze invulling is tijdelijk van aard en bedoeld voor de doorstroom naar formatie binnen de school.

Beheersing van uitkeringen na ontslag

Er wordt zorgvuldig bijgehouden welke tijdelijke werknemers we inzetten op tijdelijke formatieve vacatures; hier zit namelijk het grootste risico. Ons beleid is om tijdelijke formatieve medewerkers in de flexibele schil op te nemen. Bij uitstroom van personeel onderzoeken wij zorgvuldig hoe het zit met uitkeringsrechten van medewerkers. Periodiek wordt aan de hand van overzichten van het UWV en het Participatiefonds met uitkeringsgerechtigden een lijst bijgewerkt waarmee we in beeld hebben of er mogelijk een uitkering ten laste van KPOA komt.

Werkdrukmiddelen

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

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

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

In een interactieve sessie met schoolleiders en beleidsmedewerkers (KPOA café) is verder gesproken over het proces rondom besteding van de werkdrukmiddelen.

KPOA onderschrijft het belang dat de bestedingsplannen op teamniveau tot stand komen met instemming van de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraden. Hierdoor is een breed palet ontstaan van de besteding van de middelen die steeds passend is binnen de context van de school. KPOA ziet hierin zijn rol als voorwaardenscheppend en bewakend.

De werkdrukmiddelen worden per schooljaar beschikbaar gesteld. Voor kalenderjaar 2019 zijn de baten en lasten in onderstaand overzicht vermeld.

School	Baten	Lasten				Totaal
		Personeel	Materieel	Professionalisering	Overig	
Aloysiuschool	64.103	46.225	11.132	-	-	57.357
Het Baken	31.822	31.665	-	-	-	31.665
De Biezen	35.905	36.953	-	-	-	36.953
De Breede Hei	45.480	47.820	-	-	-	47.820
Caeciliaschool	63.549	56.000	-	-	-	56.000
DOK12	44.746	34.879	-	-	-	34.879
Sint Joris	37.586	37.710	-	-	-	37.710
St. Josephschool	82.336	64.158	-	-	-	64.158
Kameleon	30.032	25.776	-	-	355	26.131
De Kinderhof	59.825	61.538	-	-	-	61.538
De Kubus	48.097	48.667	-	-	-	48.667
De Langenoord	49.026	46.699	-	-	-	46.699
De Malelande	116.099	108.695	-	-	-	108.695
De Marke	135.853	109.851	10.680	-	-	120.531
SBO Michaëlschool	25.873	22.940	-	8.133	-	31.073
School op de Berg	87.846	90.237	-	-	-	90.237
Talentum	55.616	62.131	-	-	-	62.131
Totaal	1.013.794	931.944	21.812	8.133	355	962.244

De middelen die in 2019 nog niet zijn besteed zullen in de eerste zeven maanden van 2020 worden besteed.

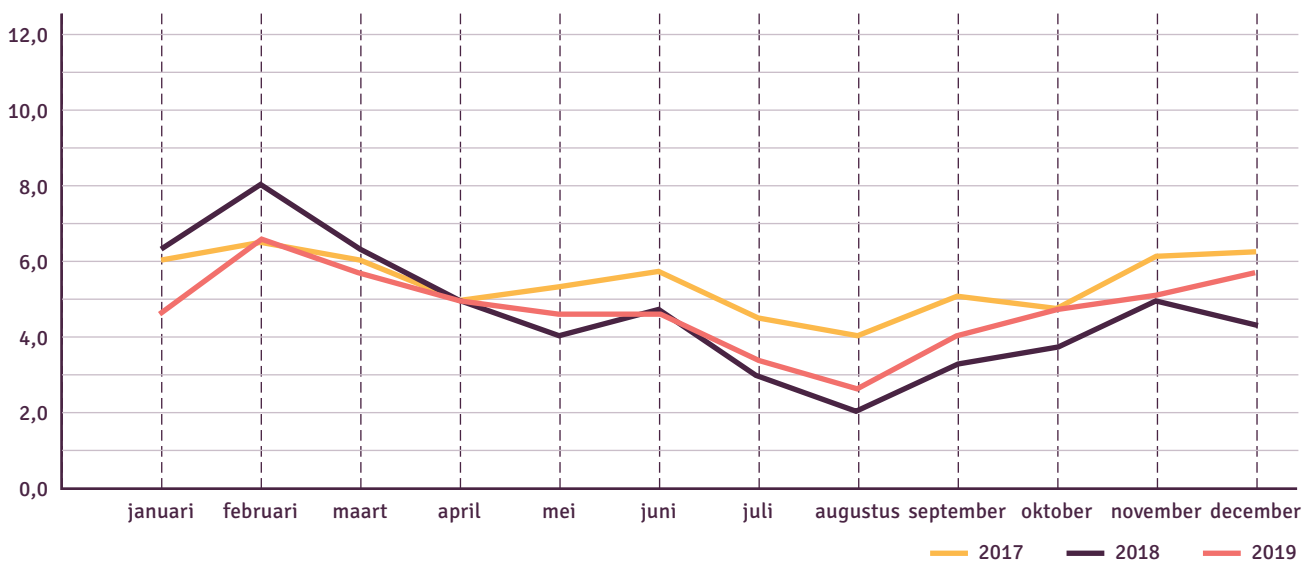
Aan het eind van ieder schooljaar wordt op de scholen de inzet van de werkdrukmiddelen geëvalueerd en een bestedingsplan voor het nieuwe schooljaar opgesteld.

3.3 Personeelszorg

Verzuimverlofcijfer 2019

Het verzuimverlofcijfer voor 2019 is uitgekomen op 4,67%. Alhoewel dit percentage iets hoger ligt dan het percentage van 2018 (4,57%) is dit een mooie prestatie. Evenals in 2018 en 2017 zien we ook in 2019 dat het grootste deel van het verzuimverlof bestaat uit langdurig verzuim. Ten opzichte van 2018 is het kortdurend verzuim (verzuim t/m 7 dagen) en het extra lange verzuim (meer dan 365 dagen verzuim) iets gedaald en is het middellang (7 t/m 42 dagen) en het lange verzuim (43 t/m 365 dagen) iets gestegen.

In het Dynamisch koersplan KPOA 2022 is als doelstelling opgenomen dat het gemiddelde ziekteverzuim zich stabiliseert op het niveau van schooljaar 2017-2018. Het verzuimverlofcijfer in het schooljaar 2017-2018 lag op 5,25%; het verzuimverlofcijfer in het schooljaar 2018-2019 ligt op 4,44% en is daarmee lager dan onze doelstelling.



Eigen Regie Model

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

In het proces rondom re-integratie zien we steeds meer creativiteit ontstaan. Niet alleen bij re-integratie op de eigen school, ook komt het vaker voor dat in een vroegtijdige fase van de re-integratie deze plaatsvindt op een andere dan de eigen school. Schoolleiders nemen hierin gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor goed werkgeverschap.

De hygiëne in re-integratietrajecten is van een hoog niveau. De stappen in het proces van de Wet verbetering Poortwachter worden over het algemeen tijdig en zorgvuldig doorlopen. MT-leden doen geregeld een beroep op de kennis van de bedrijfsarts en de beleidsmedewerkers personeel om te sparren en advies te vragen.

In 2019 is een aantal nieuwe schoolleiders en teamleiders benoemd. De nieuwe schoolleiders hebben in hun inwerkperiode een korte inkijk gekregen van de beleidsmedewerkers personeel in het Eigen Regie Model en de processen hieromtrent. Alle MT-leden worden geacht na hun benoeming bij de eerstvolgende mogelijkheid de training Eigen Regie Model van Falke en Verbaan te volgen. Deze training wordt in company gegeven, zodat de uitgangspunten van het Eigen Regie Model gemeenschappelijk gedragen blijven worden.

Vanuit preventief oogpunt heeft KPOA haar medewerkers voor het tweede jaar op rij de mogelijkheid geboden voor een griepvaccinatie. De vaccinatie is uitgevoerd op het bestuursbureau. Dit jaar hebben 28 medewerkers gebruik gemaakt van deze mogelijkheid.

Ziektewet

KPOA is sinds 1 juli 2016 eigen risicodragers voor de ziektewet. Dit betekent dat een medewerker die ziek uit dienst gaat of ziek wordt binnen 28 dagen na uitdiensttreding een Ziektewetuitkering ontvangt van KPOA en niet van het UWV. KPOA betaalt als eigen risicodragers een lagere premie Ziektewet aan het UWV.

In 2019 heeft KPOA voor het eerst te maken gehad met een oud-medewerker die recht had op een ziektewetuitkering. KPOA heeft voor een dergelijke situatie een draaiboek gemaakt. Dit hebben we doorlopen, na afloop geëvalueerd en daar waar nodig aangepast, conform de PDCA-cyclus. De betreffende oud-medewerker is conform de Wet verbetering Poortwachter begeleid en is in 2019 volledig hersteld gemeld.

Interne contactpersonen

De gemeente Amersfoort heeft via het Uitvoeringsprogramma Jeugd en Onderwijs (UPJO) op 10 oktober 2019 een conferentie georganiseerd over huiselijk geweld en kindermishandeling. Deze conferentie is georganiseerd voor alle instanties in Amersfoort waar medewerkers werken met kinderen, jongeren en jongvolwassenen. De middag stond in het teken van de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling, waarbij de deelnemers door sprekers en in workshops werden meegenomen langs verschillende thema's in relatie tot huiselijk geweld en kindermishandeling. Vanuit KPOA waren nagenoeg alle scholen vertegenwoordigd via de interne contactpersonen; en het bestuursbureau via een lid van het CvB en een beleidsmedewerker personeel.

Op 5 november 2019 vond de jaarlijkse bijeenkomst van interne contactpersonen plaats. Tijdens deze bijeenkomst zijn verschillende actuele thema's besproken, waaronder de wens voor een inhoudelijk middag over social media in relatie tot het werk van de interne contactpersonen. Deze bijeenkomst is inmiddels gepland, vindt plaats in het voorjaar van 2020 en wordt geleid door onze externe vertrouwenspersoon van het CED.

Doel van beide bijeenkomsten was om de interne contactpersonen van KPOA zoveel mogelijk bagage en kennis mee te geven om hun werkzaamheden zo goed mogelijk uit te kunnen voeren.

Preventiemedewerkers

Op 29 oktober 2019 vond de jaarlijkse bijeenkomst van preventiemedewerkers plaats. Deze bijeenkomst heeft grotendeels in het teken gestaan van actualiteiten op verschillende scholen, van elkaar leren en samen zoeken naar mogelijke oplossingen voor ontstane situaties. Doel van deze bijeenkomst is het optimaal gebruik maken van elkaars kennis en zelf kennis opdoen om de rol van preventiemedewerker zo goed mogelijk uit te kunnen voeren en hiermee bij te dragen aan de veiligheid op school.

Participatiewet

De Participatiewet, sinds 1 januari 2015 van kracht, heeft tot doel om meer mensen met een arbeidsbeperking aan een baan te helpen. Iedere organisatie met meer dan 25 medewerkers in dienst dient een percentage mensen met een ziekte of handicap in dienst nemen. KPOA onderschrijft de doelstelling van de Participatiewet en voert hier actief beleid op. In 2019 zijn twee van de drie medewerkers die in 2018 bij KPOA zijn gestart via payroll, in dienst getreden bij KPOA. De derde medewerker werkt nog op payroll basis voor KPOA. KPOA blijft zoeken naar geschikte kandidaten uit de doelgroep voor de Participatiewet om bij KPOA te komen werken.

3.4 Kengetallen personeel

Aantal medewerkers en fte

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

Jaar	Aantal medewerkers	Aantal fte
2019	505	348
2018	499	353
2017	504	357
2016	506	353

In- en uitstroom van medewerkers

In 2019 stroomden 59 medewerkers in. Het aantal medewerkers dat KPOA verliet bedroeg 53, hieronder weergegeven naar de reden van uitstroom.

Reden	Aantal
Eigen verzoek	38
Pensioen	4
Einde tijdelijk contract / vervanging	8
Blijvend arbeidsongeschikt	2
Gewichtige redenen	1
Ongeschikt voor de functie	-
Totaal	53

Leeftijdsopbouw in procenten

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

Categorie	2019	2018	2017	2016
< 25 jaar	5,3%	5,6%	4,4%	3,0%
25-34 jaar	21,0%	22,8%	25,0%	25,7%
35-44 jaar	30,3%	28,1%	25,6%	25,3%
45-54 jaar	19,6%	20,2%	22,0%	22,1%
> 55 jaar	23,8%	23,2%	23,0%	23,9%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Verhouding mannen en vrouwen

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

Jaar	Vrouwen	Mannen
2019	89,5%	10,5%
2018	90,6%	9,4%
2017	89,9%	10,1%
2016	87,6%	12,4%

Verdeling parttimers en fulltimers

Binnen KPOA werkt ca. 10% van de medewerkers op fulltime basis en ca. 90% op basis van een parttime dienstverband.





Onze middelen



4 Onze middelen

Uitgangspunten Dynamisch koersplan KPOA 2022

Om onze wettelijke opdracht in onze scholen goed te kunnen vervullen, moeten we beschikken over kwantitatief en kwalitatief voldoende middelen die we rechtmatig en doelmatig gebruiken. Zo moeten de leer- en werkomgevingen in onze (school)gebouwen er aan bijdragen dat leerlingen zich geïnspireerd weten tot leren en zich gezond en veilig kunnen ontwikkelen. Tegelijkertijd kunnen personeelsleden de inrichting van de leer- en werkomgeving variëren afhankelijk van de te bereiken (leer)doelen en te realiseren (leer)processen. De kaderstellende uitgangspunten voor onze middelen hebben wij daarom geordend op basis van vijf kwaliteitsgebieden.

Communicatie

- Wij communiceren vanuit vakmanschap gericht op het realiseren van vertrouwen en verbondenheid.
- Onze communicatie is gericht op het bevorderen van eigenaarschap voor onze doelen en resultaten.
- Onze communicatie is gericht op het bevorderen van eigenaarschap voor onze processen.

Huisvesting

- Onze schoolgebouwen en speelterreinen nodigen leerlingen uit tot ontwikkeling en leren.
- Onze schoolgebouwen en speelterreinen bevorderen de gezondheid en veiligheid van leerlingen en medewerkers.
- Onze schoolgebouwen en speelterreinen zijn duurzaam.
- Investerings in onze schoolgebouwen en speelterreinen zijn rechtmatig en doelmatig.
- KPOA participeert in samenwerkingsverbanden met collega-schoolbesturen, mede-eigenaren en gemeente ten dienste van onderwijshuisvesting.

Leermiddelen

- De keuze en aanschaf van leermiddelen vinden plaats op basis van te bereiken onderwijsdoelen.
- De keuze en aanschaf van leermiddelen vinden kostenbewust plaats.
- KPOA faciliteert de kennisverspreiding omtrent innovatie van leermiddelen.

Kennisdienstverlening en technologie

- De inhuur kennisdienstverleners en gebruik van technologie vinden beredeneerd plaats.
- Inhuur kennisdienstverlening en gebruik technologie resulteren in effectievere en efficiëntere werkprocessen.

Financiën

- Onze financiële positie en risicobeheersingsmaatregelen waarborgen de continuïteit van KPOA als onderwijsorganisatie.
- De verwerving en besteding van financiële middelen is primair gericht op het (kunnen) realiseren van onderwijsdoelen.
- De verwerving en besteding van financiële middelen vindt rechtmatig plaats.
- Onze meerjarige staat van baten en lasten bevordert een gezonde financiële positie.

Behaalde resultaten 2019

- De oprichting van Samenfoort PO Huisvestingscoöperatie Amersfoort U.A. is afgerond.
- De administraties van de huisvestingscoöperaties Samenfoort PO en VO worden door KPOA uitgevoerd.
- Veiligheid van de schoolgebouwen is op orde.
- Europese Aanbestedingstrajecten voor energie en schoonmaak zijn afgerond.
- Er is een externe functionaris gegevensbescherming benoemd.
- Verwerving en besteding van middelen is gericht op het primair proces.
- De financiële positie van KPOA is gezond en er ligt geen onnodig geld op de plank.

4.1 Huisvesting

4.1.1 Beleid

Onze schoolgebouwen en speelterreinen zijn primair bedoeld om de ontwikkeling en het leren van leerlingen te faciliteren. Of leerlingen nu instructie krijgen voor rekenen-wiskunde, een rollenspel spelen in de huishoek of met een programma voor een 3D-printer leren werken, voor iedere leerervaring is er sprake van een zo optimaal mogelijke leer-/werkomgeving.

Onze verantwoordelijkheid voor de gezondheid en veiligheid van leerlingen en medewerkers stelt (wettelijke) kwaliteitseisen aan onze schoolgebouwen en speelterreinen.

Wij bevorderen de duurzaamheid van onze schoolgebouwen en speelterreinen door (preventieve) maatregelen op het gebied van energieverbruik en materiaalgebruik.

Onze investeringen in schoolgebouwen en speelterreinen moeten voldoen aan wettelijke eisen en gesloten overeenkomsten met gemeente en collega-schoolbesturen.

KPOA participeert in Samenfoort PO Huisvestingscoöperatie Amersfoort U.A. en, al dan niet samen met de gemeente, in Verenigingen van Eigenaren (De Marke en Sint Joris).

In 2019 waren de aandachtspunten voor de huisvesting binnen KPOA het ontwikkelen van kindcentra, het renoveren van sanitair, het aanpassen van het binnenklimaat en verduurzaming van de scholen.

4.1.2 Onderhoud

Uitvoering meerjarenonderhoudsplan (MJOP) 2019

Uit het jaarplan 2019 is o.a. het volgende groot onderhoud uitgevoerd:

- Aloysiuschool: renovatie sanitair
- De Breede Hei: aanpassing binnenklimaat
- Sint Joris: renovatie sanitair
- Kameleon: vervangen dak en na-isolatie
- School op de Berg: aanpassing binnenklimaat

In 2019 is er € 372.000 onttrokken aan de voorziening groot onderhoud, waar een onttrekking van € 681.000 was begroot. Er zijn een aantal posten doorgeschoven naar 2020 en verder omdat bij de jaarplanning is gebleken dat vervanging e/o uitvoering nog niet nodig was.

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

Klachtenonderhoud

Het urencontract voor het klachtenonderhoud door de SRO is voortgezet in 2019.

Onderhoudscontracten

De bestaande onderhoudscontracten voor o.a. werktuigbouwkundige installaties, inbraak en brandmeldinstallaties, brandveiligheidsvoorzieningen, dak-inspecties, speeltoestellen (plein/speellokaal) en liften zijn verlengd. De scholen zijn aan het begin van 2019 geïnformeerd over de data van uitvoering van de diverse werkzaamheden.

Onderhoud dependance en schoolwoningen

KPOA maakt gebruik van aantal dependances:

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

Het Bakken huurt een lokaal van Woningstichting Nijkerk.

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

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

4.1.3 Veiligheid

Brandveiligheid

In het najaar zijn de scholen geïnspecteerd door de brandweer. De brandweer heeft geen opmerkingen op de brandveiligheid van de scholen. Diverse spiegeldraadglas in brandwerende puien bij diverse scholen dienen gefaseerd aangepast te worden voor brandwerend glas.

Legionellabestrijding

In 2019 zijn de benodigde controles en herstelwerkzaamheden voor de bestrijding van legionella uitgevoerd.

Controle NEN3140

Eind 2019 zijn bij de Caeciliaschool, St. Josephschool en SBO Michaëlschool keuringen van de NEN3140 uitgevoerd. De herstelwerkzaamheden worden begin 2020 uitgevoerd.

4.1.4 Ontwikkelingen 2019

Integraal huisvestingsplan (IHP) / Doordecentralisatie (DDC)

In het kader van de doordecentralisatie van de huisvesting in de gemeente Amersfoort is op 5 maart 2019 Samenfoort PO Huisvestingscoöperatie Amersfoort U.A. opgericht. KPOA is medeoprichter van deze coöperatie en de voorzitter van het CvB van KPOA is toegetreden tot het bestuur van deze coöperatie.

Energiemanagement

Sinds 2018 wordt het gas- en elektriciteitsverbruik door Sweco gemonitord. Naar aanleiding van de uitkomsten zijn de stooklijnen beter afgesteld en is er een besparing gerealiseerd.

Het Baken – Uitbreiding capaciteit

Het Baken heeft door groei van het aantal leerlingen een capaciteitstekort van twee lokalen. In 2018 is een tijdelijke unit geplaatst op het schoolplein. Deze unit blijft in gebruik tot de zomervakantie 2021. Na de zomervakantie heeft groep 8 een ruimte aan de overzijde van de weg in gebruik genomen (Venestraat 17). De herontwikkeling van het nabijgelegen verzorgingshuis St. Josef biedt kansen voor een definitieve uitbreiding van Het Baken.

De Breede Hei – Ontwikkeling Kindcentrum

De Breede Hei is samen met Ska een kindcentrum gestart met een doorlopende leerlijn van 2-12 jaar. Ten behoeve van dit kindcentrum is er een aantal bouwkundige aanpassingen uitgevoerd. O.a. het maken van springen in wanden, vervangen glas naast de entree van het lokaal en een nieuwe garderobe. De aanpassingen en verhuizing zijn uitgevoerd in de zomervakantie.

De Kinderhof – Ontwikkeling kindcentrum

De Kinderhof is samen met Ska een kindcentrum gestart met een doorlopende leerlijn van 0-12 jaar. Hiervoor is de Windroos (PCBO) verhuisd naar een ander deel van het gebouw en is op de oude locatie van de Windroos een kleuterplein gemaakt. De renovatie, aanpassing en verhuizing zijn uitgevoerd in de zomervakantie.

De Marke – Verplaatsen kantoren

De Marke is verdeeld over de drie gebouwen in De Brink. Het MT gebruikte kantoren in gebouw B. Om de zichtbaarheid van het MT te vergroten zijn de kantoren verplaatst naar gebouw A en is de teamkamer voorzien van een pantry. De aanpassingen en verhuizing zijn uitgevoerd in de zomervakantie.

School op de Berg – Uitbreiding capaciteit

De School op de Berg heeft door groei van het aantal leerlingen een capaciteitstekort van vier lokalen. Groep 8 kan de komende drie jaar gebruik maken van twee lokalen bij De Amersfoortse Berg. Na de zomervakantie zijn de groepen 8 hier gestart. Daarnaast wordt nog gebruik gemaakt van twee lokalen in De Stek. Diverse scholen in de wijk hebben een capaciteitsprobleem. Er wordt gezocht naar een definitieve oplossing.

Talentum – Vervangende nieuwbouw

In mei 2019 is de initiatieffase gestart van de ontwikkeling van de scholen in Schothorst. De vier schoolbesturen van Schothorst (KPOA, Meerkring, PCBO en Cordeo) gaan samen een uniform basisgebouw ontwikkelen en de tijdelijke huisvesting regelen. Het uniform basisgebouw krijgt een eigen identiteit door de invulling van de binnenzijde (onderwijsvisie) en de kleurstelling/materiaalgebruik.

Talentum is de tweede school die gebouwd gaat worden. Planning oplevering is 2023.

4.1.5 Ontwikkelingen 2020

De Biezen – Renovatie gevel

Diverse gevels en het dak worden gerenoveerd. Hiermee wordt de energetische waarde en de uitstraling van De Biezen aangepast.

DOK12 – Ontwikkeling nieuwbouw

In 2020 gaat gestart worden met de ontwikkeling van Laak 2B ten behoeve van de nieuwbouw van DOK12 en Boulevard410 (Stichting Speciaal Onderwijs Amersfoort). KPOA wordt bouwheer van de ontwikkeling van beide scholen.

Talentum – Vervangende nieuwbouw

In 2020 wordt de definitieve fase gestart van het uniform basis gebouw en de ontwikkeling van de eerst te bouwen school in Schothorst.

4.2 Facilitair

4.2.1 Inkoop

KPOA heeft in 2014 een inkoopbeleidsplan opgesteld dat jaarlijks wordt geactualiseerd. In dit beleidsplan zijn zaken opgenomen als de bevoegdheden van schoolleiders en de route die aan een inkoopbeslissing vooraf moet gaan. In deze route wordt steeds de keuze gemaakt voor de aanbestedingsprocedure die vereist is. Daarnaast zijn de grenzen aangegeven voor de verschillende aanbestedingsstrategieën. Het inkoopbeleidsplan heeft de volgende uitgangspunten:

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

In 2019 zijn, conform planning, de trajecten voor Europees Aanbesteden voor energie en schoonmaak afgerond. De contracten voor energie zijn aangegaan, met als ingangsdatum 1 januari 2020 met een looptijd van twee jaar, met de optie om met nog twee jaar te verlengen. Het traject is uitgevoerd door Pro Mereor, een collectief traject voor meerdere onderwijsbesturen. Er zijn twee contracten, met Engie voor elektriciteit en met Greenchoice voor gas.

Het contract voor schoonmaak is uitgevoerd door Inkoopmeesters. De contracten die daaruit voortkomen zijn met Westerveld en CSU en gaan in op 1 januari 2020. De looptijd van deze contracten is drie jaar met een mogelijkheid om drie jaar te verlengen.

Onderstaand de planning, zoals deze in het geactualiseerde inkoopbeleidsplan is opgenomen. Omdat we gebruik maken van de opties om de lopende overeenkomsten te verlengen staan voor 2020 geen nieuwe trajecten op de kalender.

Inkopen	Aanbestedingsstrategie	Planning	Huidige inkoopstrategie
Leermiddelen – OLP	Europees aanbesteden	2020 (2023)	Centraal
Leermiddelen – Verbruik	Afhankelijk van bedrag	Indien nodig	School
Meubilair	Europees aanbesteden	2021	Centraal
ICT – Duurzaam	Europees aanbesteden	2020 (2023)	Centraal
ICT – Licenties/ Software/ Overig	Afhankelijk van bedrag	Indien nodig	School
Reproductie	Europees aanbesteden	2024	Centraal
Telecommunicatie	Enkelvoudig onderhands	Indien nodig	School
Administratieve software	Afhankelijk van bedrag	Indien nodig	Centraal
Contributies	Afhankelijk van bedrag	Indien nodig	Centraal
Nascholing en onderwijsbegeleiding	Enkelvoudig onderhands	Indien nodig	School
Bedrijfsgezondheidszorg	Meervoudig onderhands	2020 (2021)	Centraal
Inhuur personeel	Afhankelijk van bedrag	Indien nodig	School

Inkopen	Aanbestedingsstrategie	Planning	Huidige inkoopstrategie
Groot onderhoud	Meervoudig onderhands	Indien nodig	Centraal
Dagelijks onderhoud	Afhankelijk van bedrag	Indien nodig	Centraal/school
Onderhoudscontracten	Afhankelijk van bedrag	Indien nodig	Centraal
Schoonmaak	Europees aanbesteden	2023 (2026)	Centraal
Energie	Europees aanbesteden	2024	Centraal
Publiekrechtelijke heffingen – Afval	Afhankelijk van bedrag	Indien nodig	Centraal/ school

(= optie einddatum na verlenging huidige overeenkomst)

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

4.2.2 Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

Functionaris Gegevensbescherming

Op 1 december 2019 heeft KPOA Angela Groen van de CED groep aangesteld als externe functionaris gegevensbescherming (FG).

- De FG houdt toezicht op de toepassing en de naleving van de AVG. De FG geeft ook gevraagd en ongevraagd advies en beantwoordt vragen rondom privacy en het verwerken van persoonsgegevens.
- Onze FG controleert bijvoorbeeld of het (privacy)beleid van de stichting in overeenstemming is met de privacywetgeving en zal als dat nodig is advies geven over hoe het (privacy)beleid verbeterd kan worden. Het is belangrijk dat de vastgelegde afspraken en procedures die uit het beleid voortkomen ook worden nageleefd op de werkvloer. Onze FG zal dus op scholen en op het bestuursbureau gaan kijken hoe er in de praktijk met persoonsgegevens wordt omgegaan en vervolgens advies of instructies geven.
- Onze FG is daarnaast de externe contactpersoon van de stichting voor alles wat met privacy te maken heeft. Ouders, organisaties of andere externe personen kunnen met vragen of klachten met betrekking tot privacy en het verwerken van persoonsgegevens bij KPOA bij haar terecht. Als contactpersoon voor de Autoriteit Persoonsgegevens zal zij degene zijn die eventuele datalekken meldt bij de Autoriteit. Zij is dan ook onderdeel van het Meldpunt Datalekken.

Samengevat: de FG informeert, adviseert en controleert of KPOA aan haar verplichting conform de AVG voldoet. De FG rapporteert tweejaarlijks aan het CvB over haar bevindingen.

Incidentenregister

De FG heeft het volgende incidentenregister over 2019 gedeeld:

Datum constatering	Beschrijving inbreuk	(Mogelijke) gevolgen	Getroffen maatregelen	Melding aan AP?	Tekst kennisgeving aan betrokkene
03-12-2019	Gemeente heeft een filmpje geplaatst op hun YouTube kanaal. Voor 1 van de leerlingen die in beeld is was geen toestemming gegeven.	Verlies van vertrouwelijkheid.	School heeft excuses gemaakt aan de ouders en de gemeente gevraagd het filmpje te verwijderen. De gemeente werkt hieraan niet mee.	Nee	N.v.t. Let erop dat bij het ontbreken van toestemming eigenlijk geldt dat er geen toestemming gegeven is en deze leerling dan dus niet in beeld mag komen.

Naar aanleiding van dit incident heeft het CvB besloten dat KPOA de Gemeente wil sommeren om het filmpje te verwijderen. Hiervoor moet eerst onderzocht worden of KPOA partij is of de ouders. Mocht KPOA partij zijn dan vragen we de FG namens KPOA op te treden richting de Gemeente. Werkt dat niet dan zal het CvB een brief opstellen.

4.3 Financieel

4.3.1 Financieel beleid

In 2019 is in aansluiting op het Dynamisch koersplan KPOA 2022 het bestaande financiële beleidsplan herzien. Vanuit het streven een financieel gezonde organisatie te zijn, waarbij het geld optimaal wordt ingezet voor het onderwijs aan kinderen, ligt de reservepositie op een minimaal verantwoord niveau gezien vanuit onze financiële positie en onze risico-inventarisatie. Onze kengetallen worden getoetst aan signaleringswaarden van de Onderwijsinspectie, de benchmark van onze accountant en onze eigen normen.

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

4.3.2 Allocatie

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

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

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

Middelen die onder het allocatiemodel vallen

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

- Personele bekostiging regulier
- Personeels- en arbeidsmarktbeleid exclusief werkdrukmiddelen
- Prestatiebox PO
- Bekostiging impulsgebieden (tot 1 augustus 2019)
- Aanvullende bekostiging onderwijsachterstandenbeleid (vanaf 1 augustus 2019)
- Materiële instandhouding regulier

De werkdrukmiddelen die sinds 1 augustus 2018 zijn opgenomen in het personeels- en arbeidsmarktbeleid vallen niet onder het allocatiemodel. De werkdrukmiddelen worden voor 100% toegekend aan elke school.

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

Verdeling van middelen

In het allocatiemodel worden de middelen toegekend:

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

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

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

Ten aanzien van de kosten voor het bestuursbureau heeft KPOA zichzelf de taakstelling opgelegd, dat de kosten maximaal 4% van de allocatie mogen zijn.

4.3.3 Planning en control

KPOA kent een gebruikelijke PDCA-cyclus, waarbij het Dynamisch Koersplan KPOA 2022 en de schoolplannen leidend zijn.

De begroting komt tot stand door de schoolbegrotingen en de begrotingen voor collectief beleid, collectieve risico's, het bestuursbureau en Stichting Dienstverlening Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o. (SDV), welke binnen de gestelde kaders zijn opgesteld, te consolideren. De begroting wordt integraal voorgelegd aan het CvB, de GMR en de RvT.

Gedurende het jaar worden voortgangsgesprekken gevoerd, prognoses gemaakt en indien nodig bijsturingmaatregelen genomen. Over de eerste 3 kwartalen worden kwartaalrapportages opgesteld. Na afloop van het kalenderjaar wordt het jaarverslag opgesteld.

Voor de opzet en uitwerking van de planning en control cyclus wordt verwezen naar het Handboek Administratieve Organisatie.

4.3.4 Treasuryverslag

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

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

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

KPOA heeft in 2019, conform het treasurystatuut, de tijdelijk overtollige middelen uitsluitend geplaatst op een deposito en op spaarrekeningen. De middelen op het deposito zijn opeisbaar met 31 werkdagen. De middelen op de spaarrekeningen zijn direct opeisbaar. Door de aanhoudende daling van de rentetarieven zijn de financiële baten nagenoeg nihil.

4.3.5 Terugblik 2019

In onderstaand overzicht wordt de exploitatierekening over 2019 weergegeven. Ter vergelijking zijn de begroting 2019 en de realisatie 2018 vermeld.

Exploitatie (bedragen in € 1.000)	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018	Verschil realisatie - begroting 2019
Baten				
Rijksbijdragen OCW	32.278	30.749	31.071	1.529
Overige overheidsbijdragen	240	185	184	55
Overige baten	643	490	590	153
Totaal baten	33.161	31.424	31.845	1.737
Lasten				
Personeelslasten	26.137	25.991	25.564	-146
Afschrijvingen	410	432	422	22
Huisvestingslasten	2.584	2.522	2.548	-62
Overige lasten	2.798	2.737	3.070	-61
Totaal lasten	31.929	31.682	31.604	-247
Saldo baten en lasten	1.232	-258	241	1.490
Financiële baten en lasten	-2	-5	-2	3
Exploitatieresultaat	1.230	-263	239	1.493

Het exploitatieresultaat over 2019 bedraagt € 1.230.000 positief. In de begroting was rekening gehouden met een tekort van € 263.000. Het exploitatieresultaat laat dus een positieve afwijking t.o.v. de begroting van € 1.493.000 zien.

De positieve afwijking komt vooral doordat er in 2019 extra middelen zijn ontvangen. Deze middelen worden, op basis van de nieuwe CAO, in februari 2020 middels eenmalige uitkeringen aan het personeel uitbetaald. Er is dus sprake van een verschuiving over het jaar heen (mismatch baten en lasten). Hierna worden de belangrijkste verschillen tussen de realisatie en de begroting beschreven.

Rijksbijdragen OCW

De rijksbijdrage OCW is de belangrijkste inkomstenbron van KPOA. In 2019 bedraagt deze 97,3% van de totale baten. De rijksbijdrage is 5,0% hoger (€ 1.529.000) dan de begrote inkomsten voor 2019.

Eind 2019 is er een convenant afgesloten waarin o.a. is opgenomen dat er in 2019 voor het PO € 150 miljoen extra beschikbaar komt. Wij hebben een bedrag van € 538.000 ontvangen. Deze middelen worden in februari 2020 middels een eenmalige uitkering aan het personeel uitbetaald. De extra middelen zijn uitbetaald op basis van het aantal leerlingen, terwijl dit een verdeling op basis van het aantal fte had moeten zijn. In 2020 zal daarom een verrekening worden uitgevoerd, waarbij wij € 60.000 moeten terugbetalen.

De jaarlijkse indexering van de personele bekostiging aan de hand van de referentiesystematiek was hoger dan begroot. Een belangrijk deel van de indexering 2019 is aangewend voor een eenmalige uitkering aan het personeel, welke in februari 2020 wordt uitbetaald. Daarnaast viel de overgangsregeling van de onderwijsachterstandsmiddelen gunstiger uit dan begroot. De basisbekostiging is per saldo € 511.000 hoger dan begroot.

Voor de werkdrukmiddelen was een bedrag van € 155,55 per leerling begroot. Door indexatie is er in schooljaar 2018-2019 € 158,27 per leerling ontvangen. In schooljaar 2019-2020 is het bedrag verhoogd naar € 225,00 per leerling. In totaal is er € 166.000 meer ontvangen dan begroot.

De personele en materiële groeibekostiging is per saldo € 76.000 hoger dan begroot.

Voor de acht zij-instromers die in 2019 zijn begonnen is € 160.000 subsidie ontvangen. Een deel van de subsidie (€ 64.000) komt ten gunste van 2020, aangezien er dan nog kosten worden gemaakt die bij deze subsidie horen.

Er is een aanvullende subsidie toegekend voor het doorstroomprogramma van PO naar VO (€ 33.000) die niet was begroot.

Van het project Samen Opleiden zijn de baten € 26.000 lager dan begroot.

Ook de inkomsten voor het passend onderwijs zijn hoger dan begroot (€ 125.000), met name doordat er meer arrangementen zijn afgegeven dan verwacht.

Overige overheidsbijdragen

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

In 2019 is er een gemeentelijke subsidie uit 2014 afgewikkeld. Hierdoor zijn de baten (en de lasten) € 52.000 hoger.

Overige baten

De overige baten zijn € 153.000 hoger dan begroot.

De opbrengst medegebruik is € 32.000 hoger uitgevallen dan begroot, met name doordat er meer ruimte beschikbaar is gesteld en door een verrekening over 2018.

Op het bestuursbureau zijn opbrengsten gerealiseerd voor het verzorgen van de administratie van de huisvestingscoöperaties Samenfoort PO en VO (€ 11.000).

Er is een subsidie van € 35.000 ontvangen van Erasmus+ voor een studiereis naar Zweden met een zogenaamde virtuele school.

De overige vergoedingen betreffen diverse posten die door het incidentele karakter lastig zijn te begroten (zoals doorbelasting van kosten, bijdrages van ouderverenigingen en overige subsidies voor bijvoorbeeld een groen schoolplein). De overige vergoedingen zijn € 73.000 hoger dan begroot, in de meeste gevallen ter dekking van overige lasten die gerealiseerd zijn.

Personele lasten

In 2019 bedragen de personele lasten 81,9% van de totale lasten.

De loonkosten zijn € 521.000 lager dan begroot. De loonkosten zijn per school geanalyseerd. Hierna worden de scholen waar de loonkosten veel lager waren dan begroot toegelicht.

– Caeciliaschool (€ 40.000):

De belangrijkste oorzaak is het verlof en aansluitend het vertrek van de schoolleider. Hierdoor waren de loonkosten lager. Voor de vervanging is een interim schoolleider ingehuurd, waarvan de kosten zijn verantwoord onder de overige personeelskosten.

– Talentum (€ 39.000):

Sinds de zomervakantie werkt een medewerker op Talentum die is gedetacheerd via Meerkring. De kosten van deze medewerker zijn verantwoord onder de overige personeelskosten.

– De Malelande (€ 85.000):

- De krimp in het MT is eerder gerealiseerd dan begroot en zij hebben een aantal maanden een vacature voor teamleider niet ingevuld.
- De krimp in het onderwijzend personeel is gerealiseerd doordat medewerkers met hogere inschalingen dan begroot zijn uitgestroomd.
- Aan vervanging van rechtspositioneel verlof is minder uitgegeven dan begroot, deze post was aan de hoge kant begroot, maar in veel gevallen was er ook geen vervanger beschikbaar en is de vervanging intern opgelost.

- Collectief (€ 339.000):
 - De kosten voor ouderschapsverlof en duurzame inzetbaarheid vallen lager uit doordat er minder medewerkers gebruik van hebben gemaakt.
 - Het financiële voordeel van het eigen risicodragerschap voor vervanging bij ziekte en schorsing is hoger dan begroot.
 - Een deel van de voorziening personeel per 31-12-2018 is vrijgevallen, omdat een deel van de loonkosten ten laste van een school zijn gekomen of omdat de werkelijke loonkosten lager waren.
 - De personele buffer is niet volledig uitgegeven.

Aan de personele voorzieningen is € 231.000 meer gedoteerd dan begroot. Dit betreft met name een dotatie aan de voorziening personeel (€ 189.000) die wordt gevormd ter dekking van verwachte toekomstige transitievergoedingen m.b.t. uitstroom van personeel naar WIA/IVA dan wel ter dekking van de loonkosten voor de tijd dat betreffende personeelsleden nog in dienst zijn en geen werkzaamheden kunnen verrichten. Een dotatie aan deze voorziening wordt niet begroot, aangezien er op dat moment voor de personeelsleden waarvan we verwachten dat zij, met aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid, uitstromen reeds een voorziening is.

Aan personeel niet in loondienst is € 285.000 meer uitgegeven dan begroot. De hogere uitgaven houden nauw verband met de hogere inkomsten voor de werkdrukmiddelen en voor passend onderwijs. De inhuur van een interim schoolleider voor de Caecilaschool was niet voor de gehele periode begroot.

De uitgaven voor zorg in en om de school zijn € 151.000 hoger dan begroot. Er worden kosten geboekt op zorg in en om de school die onder opleiding en scholing waren begroot. Wanneer deze posten samen worden bekeken, zien we dat de overschrijding € 120.000 is. Deze overschrijding houdt nauw verband met de aanvullende baten voor het doorstroomprogramma van PO naar VO (€ 33.000), de afwikkeling van een gemeentelijke subsidie uit 2014 (€ 52.000) en de studiereis naar Zweden (€ 35.000).

KPOA is eigen risicodragers voor vervanging bij ziekte en schorsing. In de begroting was verondersteld dat de besparing aan premie € 75.000 hoger zou zijn dan de vervangingskosten. Het ziekteverzuim in 2019 is uitgekomen op 4,67% waardoor er een financieel voordeel van € 130.000 is behaald. Dit getal geeft een enigszins vertekend beeld omdat wij een voorziening personeel hebben. Wanneer we deze voorziening niet zouden hebben, zouden de vervangingskosten circa € 75.000 hoger zijn en was het financiële voordeel € 55.000 geweest.

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

Afschrijvingen

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

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn € 62.000 hoger dan begroot.

De heffingen en belastingen (gemeentebelasting en afvalverwerking) zijn € 28.000 hoger uitgevallen dan begroot. Dit komt met name doordat de tarieven van de afvalverwerking fors zijn gestegen. Aan tuinonderhoud is € 16.000 meer uitgegeven dan begroot. Diverse scholen hebben uitgaven gedaan ten behoeve van een groen schoolplein; hier hebben zij ook subsidie voor ontvangen.

Overige lasten

Onder deze rubriek vallen diverse posten die in de jaarrekening nader worden gespecificeerd. De overige lasten zijn € 61.000 hoger dan begroot.

Een opvallende overschrijding is dat er € 32.000 is uitgegeven voor de procesbegeleiding van de doordecentralisatie van de huisvesting. Deze kosten waren niet begroot. Mogelijk worden de kosten voor de procesbegeleiding door de huisvestingscoöperatie Samenfoort PO in 2020 vergoed.

Financiële baten en lasten

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

4.3.6 Financiële positie

4.3.6.1 Balanspositie

In onderstaand overzicht wordt de balans ultimo 2019 en 2018 weergegeven.

Balans (bedragen in € 1.000)	Realisatie 31-12-2019	Realisatie 31-12-2018
Activa		
Materiële vaste activa	3.357	3.072
Financiële vaste activa	-	227
Vorderingen	2.054	1.572
Liquide middelen	9.611	8.615
Totaal activa	15.022	13.486
Passiva		
Eigen vermogen	7.352	6.122
Voorzieningen	4.197	3.671
Kortlopende schulden	3.473	3.693
Totaal passiva	15.022	13.486

Hierna volgt een toelichting op de balans.

Materiële vaste activa

In 2019 waren de investeringen (€ 711.000) hoger dan de afschrijvingslasten (€ 410.000) en het boekverlies (€ 16.000). Hierdoor is de waarde van de materiële vaste activa toegenomen.

Financiële vaste activa

In 2018 is een vordering op het UWV ontstaan in verband met compensatie van transitievergoedingen die zijn/worden uitgekeerd aan medewerkers die in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid uit dienst zijn gegaan. Het UWV zal deze transitievergoedingen vanaf 2020 compenseren. In verband met het langlopende karakter is deze vordering in 2018 verantwoord als financieel vast actief, in 2019 is deze opgenomen onder de vorderingen.

Vorderingen

De vorderingen bestaan voor een belangrijk deel uit een vordering op het ministerie van OCW wegens het betaalritme van de personele bekostiging. De overige vorderingen zijn ten opzichte van 2018 gestegen. Dit komt met name door een vordering op het UWV die in 2018 nog verantwoord was onder de financiële vaste activa (€ 243.000).

Liquide middelen

De liquide middelen zijn in 2019 met € 996.000 toegenomen. Met name het positieve resultaat en de toename van de voorzieningen hadden een positieve invloed op de ontwikkeling van de liquide middelen. De investeringen die hoger waren dan de afschrijvingslasten, de toename van de vorderingen en de afname van de kortlopende schulden hadden een negatief effect. Een nadere toelichting op de ontwikkeling van de omvang van de liquide middelen is gegeven in het kasstroomoverzicht.

Eigen vermogen

Het gerealiseerde exploitatieresultaat over 2019 ad. € 1.230.000 is toegevoegd aan het eigen vermogen.

Voorzieningen

Sinds 2017 is er een voorziening voor duurzame inzetbaarheid voor medewerkers die een plan hebben ingediend om in het kader van duurzame inzetbaarheid gebruik te maken van de mogelijkheid om uren te sparen. In 2019 zijn er meer uren gespaard dan opgenomen, hierdoor is de voorziening met € 35.000 toegenomen.

De voorziening jubilea is in 2019 met € 17.000 toegenomen. De toename komt met name door de verhoging van de salarissen.

Sinds 2016 is er een voorziening personeel ter dekking van verwachte toekomstige transitievergoedingen m.b.t. uitstroom van personeel naar WIA/IVA dan wel ter dekking van de loonkosten voor de tijd dat betreffende personeelsleden nog in dienst zijn en geen werkzaamheden kunnen verrichten. Per saldo is deze voorziening in 2019 met € 24.000 toegenomen.

Aan de voorziening groot onderhoud is in 2019 € 304.000 meer gedoteerd dan onttrokken. De onttrekkingen waren lager dan gepland, zie ook paragraaf 4.1.2 Onderhoud.

In het kader van de doordecentralisatie van de huisvesting in de gemeente Amersfoort is er een eigen bijdrage afgesproken van € 225 per m² (prijsspeil 2015) voor verduurzaming van de schoolgebouwen bij (ver-)nieuwbouw. Vanaf 2018 wordt hiervoor een voorziening gevormd. Aan de voorziening wordt jaarlijks € 145.000 gedoteerd. In 2023 zal er voor het eerst aan de voorziening worden onttrokken.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden zijn in 2019 met € 220.000 afgenomen.

In verband met de overdracht van het juridisch eigendom van De Kinderhof heeft de Gemeente voor het achterstallig onderhoud in 2018 een vergoeding aan KPOA betaald. Hiervan is € 129.000 in 2019 uitgegeven.

In 2019 is er een gemeentelijke subsidie ad. € 52.000 uit 2014 afgewikkeld.

De transitievergoedingen en loonkosten (€ 122.000) van medewerkers die begin 2019 uit dienst zijn gegaan in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid, zijn op 31 december 2018 verantwoord onder de overige overlopende passiva. Op 31 december 2019 was er geen schuld (alleen een voorziening).

4.3.6.2 Financiële kengetallen

Om het financieel beleid te toetsen gebruikt KPOA dezelfde kengetallen als de Onderwijsinspectie. De kengetallen hebben betrekking op de balans- en vermogenspositie, exploitatie en de samenhang tussen beide. In het financieel beleidsplan zijn voor deze kengetallen normen opgenomen, die mede gebaseerd zijn op de benchmark van Van Ree Accountants.

Kengetallen	Realisatie 2019	Realisatie 2018
Solvabiliteit 2	76,9%	72,6%
Liquiditeit	3,4	2,8
Huisvestingsratio	8,2%	8,1%
Weerstandsvermogen	22,2%	19,2%
Rentabiliteit	3,7%	0,8%

Solvabiliteit 2 (eigen vermogen + voorzieningen / totaal vermogen) geeft de verhouding aan tussen eigen en vreemd vermogen en verschaft dus inzicht in de financieringsopbouw. De solvabiliteit geeft aan in hoeverre een organisatie op lange termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. De signaleringswaarde van de Onderwijsinspectie is < 30%. Onze eigen norm is een waarde tussen de 70% en 74%.

De liquiditeit (vlottende activa / kortlopende schulden) geeft aan in hoeverre een organisatie op korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. In de berekening is geen rekening gehouden met de in de voorzieningen opgenomen verplichtingen. De signaleringswaarde van de Onderwijsinspectie is < 0,75. Onze eigen norm is een waarde tussen de 2,0 en 2,8.

De huisvestingsratio (huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen / totale lasten) geeft aan welk deel van de totale lasten is besteed aan huisvesting. De signaleringswaarde van de Onderwijsinspectie is > 10%. Onze eigen norm is maximaal 8,2%.

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

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

De kengetallen zijn ruim boven de signaleringswaarden van de Onderwijsinspectie. De kengetallen solvabiliteit 2 en liquiditeit zijn in 2019 hoger dan onze eigen norm, dit komt door de eerder genoemde verschuiving van het resultaat naar aanleiding van de nieuwe CAO. In 2020 zullen deze kengetallen weer voldoen aan onze eigen normen. De overige kengetallen voldoen aan onze eigen normen (en daarmee aan de ambitie uit het Dynamisch koersplan KPOA 2022).

4.3.6.3 Toetsing financiële ruimte

Het beoordelen en verantwoorden van de financiële positie gaat wat KPOA betreft verder dan het toetsen van de eigen kapitaals- en vermogensposities aan kengetallen. Het is ook van belang dat het kapitaal zoveel mogelijk wordt ingezet ten behoeve van het primaire proces.

Met behulp van het model verantwoording van financiën 2019 van de PO-Raad is inzichtelijk gemaakt wat de kapitaalsbehoefte is. Deze behoefte bestaat uit drie onderdelen:

- De financieringsliquiditeit: benodigd kapitaal voor de instandhouding van de materiële vaste activa.
- De transactieliquiditeit: benodigd kapitaal voor het doen van reguliere transacties.
- Bufferliquiditeit: benodigd kapitaal voor het opvangen van tegenvallers in de exploitatie, gebaseerd op de risico-inventarisatie (zie ook paragraaf 1.4 Risicomanagement).

Het benodigde kapitaal kan in het model op twee manieren worden berekend. Methode A sluit aan bij de werkwijze van de Onderwijsinspectie. De vervangingswaarde van de materiële vaste activa, exclusief gebouwen en terreinen, is gebaseerd op basis van de cumulatieve aanschafwaarde. Voor de onttrekkingen vanuit de voorzieningen wordt een post opgenomen. Methode B gaat uit van een oude vuistregel van de Commissie Don, dat 37% van de totale baten nodig is voor het vervangen van de materiële vaste activa. Voor de onttrekkingen vanuit de voorzieningen wordt geen post opgenomen daar deze al in de vuistregel is opgenomen. Zowel bij methode A als methode B is het kapitaal dat benodigd is voor transacties met € 1.000.000 verhoogd i.v.m. de eenmalige uitkeringen welke in februari 2020 worden uitbetaald.

Berekening financiële ruimte en evaluatie financiële positie (bedragen x € 1.000):

	Methode A		Methode B	
Aanwezig kapitaal				
Totaal kapitaal (balanstotaal)	15.022		15.022	
-/- boekwaarde gebouwen	338		338	
-/- privaat vermogen	923		923	
Totaal aanwezig kapitaal (gecorrigeerd)		13.761		13.761
Benodigd kapitaal				
Kapitaal benodigd voor vaste activa	3.513		6.749	
Kapitaal benodigd voor transacties	8.670		4.473	
Kapitaal benodigd voor risicobuffer	1.658		1.658	
Totaal benodigd kapitaal		13.841		12.880
Verschil aanwezig en benodigd kapitaal		-80		881
Als percentage van totale baten		-0,2%		2,7%
Maximale buffer		4.974		4.974
Aanwezige buffer		1.578		2.539
Conclusie: te hoge financiële buffer?		Nee		Nee
Totaal minimaal kapitaal		13.522		12.266
Totaal maximaal kapitaal		16.715		18.402
Totaal aanwezig kapitaal (excl. privaat vermogen)		13.761		13.761
Conclusie t.a.v. aanwezig kapitaal		Binnen bandbreedte		Binnen bandbreedte

Bij de toetsing is het gehele private vermogen buiten beschouwing gelaten.

Uit de toetsing blijkt dat het verschil tussen het aanwezige en benodigde kapitaal marginaal is.

Tot 2017 werd door de Onderwijsinspectie de beleidsregel gehanteerd dat de financiële buffer maximaal 300% van de benodigde buffer mag zijn. De conclusie is dat de financiële buffer niet te hoog is.

Het kapitaal blijft ook binnen de bandbreedte van de methode welke door PwC wordt gehanteerd. Bij deze methode wordt het kapitaal van schoolbesturen gekwalificeerd als 'laag' wanneer zij (naast het benodigde kapitaal voor transacties en de risicobuffer) een kapitaal hebben van minder dan 50% van de vervangingswaarde van materiële vaste activa. Als het kapitaal van schoolbesturen meer dan 100% van de vervangingswaarde is, wordt het gekwalificeerd als 'hoog'.

4.3.7 Continuïteitsparagraaf

In de volgende paragrafen worden de ontwikkelingen van leerlingaantallen en personele bezetting voor de komende jaren geschetst, met een meerjarige exploitatie en balans. De bron voor de inhoud is de begroting 2020-2024, die is vastgesteld door het CvB en is goedgekeurd door de RvT.

Het belangrijkste uitgangspunt bij het opstellen van de begroting is het strategisch beleid dat nader is uitgewerkt in diverse beleidsplannen en schoolplannen. Daar waar mogelijk is een koppeling gelegd tussen beleid en financiën. De begroting voldoet aan de kaderstellende uitgangspunten die zijn opgenomen in het Dynamisch koersplan KPOA 2022. Zowel in de uitvoeringsorganisatie (exploitatie) als de verbeterorganisatie (investeringen) is kritisch gewogen of de begrote uitgaven doelmatig bijdragen aan het realiseren van onderwijsdoelen.

4.3.7.1 Meerjarige ontwikkeling van leerlingaantallen en personele bezetting

Kengetallen	Realisatie 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Leerlingaantallen per 01-10	5.269	5.242	5.217	5.168	5.137	
Personele bezetting in fte per 31-12						
Management / directie	30,7	31,9	31,9	31,9	31,6	31,3
Onderwijzend personeel	271,4	264,6	263,0	263,5	264,1	261,6
Ondersteunend personeel	45,4	42,4	42,6	41,8	41,8	41,8
Totaal	347,5	338,9	337,5	337,2	337,5	334,7

Leerlingaantallen

De verwachte leerlingaantallen zijn gebaseerd op de prognoses van Verus, met indien van toepassing aanpassingen voor school specifieke omstandigheden.

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

Personeel

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

Het management van scholen wordt in toenemende mate ingezet voor lesgevende taken.

4.3.7.2 Meerjarige exploitatierekening

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

Exploitatie (bedragen in € 1.000)	Realisatie 2019	Begroting 2010	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Baten						
Rijksbijdragen OCW	32.278	31.872	31.317	31.269	31.121	30.892
Overige overheidsbijdragen	240	189	72	72	72	72
Overige baten	643	529	511	488	483	485
Totaal baten	33.161	32.590	31.900	31.829	31.676	31.449
Lasten						
Personeelslasten	26.137	27.735	26.126	26.152	25.978	25.803
Afschrijvingen	410	451	467	472	476	463
Huisvestingslasten	2.584	2.592	2.542	2.455	2.455	2.431
Overige lasten	2.798	2.832	2.776	2.743	2.731	2.720
Totaal lasten	31.929	33.610	31.911	31.822	31.640	31.417
Saldo baten en lasten	1.232	-1.020	-11	7	36	32
Financiële baten en lasten	-2	-5	-5	-5	-5	-5
Exploitatieresultaat	1.230	-1.025	-16	2	31	27

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

De exploitatie laat zien dat er in meerjarig perspectief sprake is van een begrotingsevenwicht en voldoet daarmee aan de ambitie uit het Dynamisch koersplan KPOA 2022.

4.3.7.3 Meerjarige ontwikkeling financiële positie

Op basis van de realisatie over 2019 en de begroting 2020-2024 is een prognose gemaakt van de balanspositie aan het einde van de jaren 2020 tot en met 2024:

Exploitatie (bedragen in € 1.000)	Realisatie 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Activa						
Materiële vaste activa	3.357	3.688	3.557	3.359	3.284	2.883
Vorderingen	2.054	1.848	1.833	1.811	1.811	1.811
Liquide middelen	9.611	8.087	7.836	7.989	7.702	8.202
Totaal activa	15.022	13.623	13.226	13.159	12.797	12.896
Passiva						
Eigen vermogen	7.352	6.327	6.311	6.313	6.344	6.371
Voorzieningen	4.197	3.823	3.442	3.373	2.980	3.052
Kortlopende schulden	3.473	3.473	3.473	3.473	3.473	3.473
Totaal passiva	15.022	13.623	13.226	13.159	12.797	12.896

De materiële vaste activa muteren als gevolg van geplande investeringen en afschrijvingen. De vorderingen zullen in verband met het ontvangen van een vordering op het UWV de komende jaren met € 243.000 afnemen, de jaren daarna zal deze ongeveer gelijk blijven. De liquide middelen zijn als sluitpost berekend.

Het eigen vermogen zal door de begrote exploitatieresultaten muteren. Bij de voorzieningen is rekening gehouden met dotaties en onttrekkingen. De omvang van de kortlopende schulden is verondersteld gelijk te blijven.

In onderstaande tabel zijn, op basis van de begroting 2020-2024, de verwachte ontwikkelingen van de financiële kengetallen weergegeven.

Kengetallen	Realisatie 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Solvabiliteit 2	76,9%	74,5%	73,7%	73,6%	72,9%	73,1%
Liquiditeit	3,4	2,9	2,8	2,8	2,7	2,9
Huisvestingsratio	8,2%	7,8%	8,0%	7,8%	7,8%	7,8%
Weerstandsvermogen	22,2%	19,4%	19,8%	19,8%	20,0%	20,3%
Rentabiliteit	3,7%	-3,1%	-0,1%	0,0%	0,1%	0,1%



Jaarrekening

5 Jaarrekening

5.1 Waarderingsgrondslagen

Doelstelling

Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o. gevestigd te Amersfoort heeft, zonder winstoogmerk, ten doel de bevordering van het primair onderwijs in de gemeente Amersfoort en omstreken. Zij beoogt daarbij onderwijs te doen geven in de geest van de rooms-katholieke kerk, waarbij de kernwaarden van KPOA – vertrouwen, verbondenheid en vakmanschap – centraal staan.

Algemeen

De grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn conform de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, die uitgegeven is door de Raad voor de Jaarverslaggeving. Deze bepalingen zijn van toepassing op grond van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs.

De jaarrekening is opgesteld in euro's.

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

Baten en lasten worden in beginsel toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben. Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen opbrengstwaarde van geleverde prestaties en de kosten en andere lasten in het boekjaar. Resultaten op transacties worden verantwoord in het jaar waarin zij gerealiseerd zijn. Verliezen worden verantwoord zodra deze voorzienbaar zijn.

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

Vergelijking met voorgaand jaar

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

Consolidatie

In de geconsolideerde jaarrekening zijn opgenomen de cijfers van:

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

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of de vervaardigingsprijs, verminderd met de afschrijvingen. Op de verkrijgings- of vervaardigingsprijs zijn ontvangen investeringssubsidies in mindering gebracht. Afschrijvingen vinden lineair plaats met ingang van het moment van aanschaf. Afschrijvingen zijn gebaseerd op de verwachte economische levensduur. De restwaarde van de materiële vaste activa wordt gesteld op nihil. De minimale

activeringsgrens bedraagt € 1.000 vanaf het boekjaar 2013. Per 2018 zijn de afschrijvingstermijnen herzien. Alle lopende activa zijn aangepast, zodat de resterende periode conform de nieuwe afschrijvingstabel wordt afgeschreven.

Onderstaand worden de afschrijvingstermijnen per categorie weergegeven:

Gebouwen en installaties	(Ver)nieuwbouw	40 jaar
	Zonnepanelen	10 jaar
	Klimaatverbetering	10 jaar
	LED-verlichting	10 jaar
	Zonwering	10 jaar
	Overig	10 jaar
Kantoormeubilair en inventaris	Stoelen	10 jaar
	Bureaus, kasten, tafels	20 jaar
Huishoudelijke apparatuur en machines	Keukenapparatuur	7 jaar
	Gereedschap	12 jaar
Schoolmeubilair en inventaris	Alle	20 jaar
Speellokaal en schoolplein	Klim-klautertoestel	20 jaar
	Klim-klautertoestel buiten	15 jaar
	Kasten, banken en overige toestellen	20 jaar
	Matten en klein materiaal	10 jaar
Onderwijskundige apparatuur en machines	Kopieerapparatuur	6 jaar
	Audio/video installatie	5 jaar
	Beamer en projectmiddelen	5 jaar
ICT	3D-printers	4 jaar
	Telefooncentrale	10 jaar
	LEGO	4 jaar
	Overige	4 jaar
Leermiddelen	Ontwikkelingsmateriaal	5 jaar
	Spel- en sportmateriaal	5 jaar
	Buitenspelmateriaal	5 jaar
	Methodisch materiaal	8 jaar
	Groot bouw- en constructiemateriaal	10 jaar
	Muziekinstrumenten	10 jaar
	Materiaal handvaardigheid	10 jaar
	Overige	5 jaar

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

Financiële vaste activa

De financiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Vorderingen

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

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kasgelden, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden.

Eigen vermogen

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

Voorzieningen

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

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

Voorziening duurzame inzetbaarheid

In de CAO PO is in artikel 8A1 in het kader van de duurzame inzetbaarheid de mogelijkheid opgenomen om uren te sparen. In deze regeling is bepaald dat elke medewerker een persoonlijk budget van 40 uur ontvangt en iedere medewerker vanaf 57 jaar recht heeft op een aanvullend budget van 130 uur (ouderenverlof). Voor het aanvullend budget dient een voorziening gevormd te worden indien deze in uren of in geld opgenomen zullen worden. Om te kunnen sparen voor ouderenverlof moet de werknemer conform CAO vooraf een plan indienen, waarin staat hoe deze verlofuren de komende vijf jaren worden ingezet.

Voorziening jubilea

Deze voorziening is gevormd op basis van Richtlijn 271 van de Raad voor de Jaarverslaggeving. De voorziening jubilea heeft betrekking op de in toekomst te betalen uitkeringen ter gelegenheid van 25- en 40-jarige jubilea van medewerkers. De voorziening jubilea betreft de contante waarde van de uitkeringen aan de medewerkers inzake jubilea. De voorziening jubilea is berekend op basis van het personeelsbestand rekening houdend met leeftijd, datum indiensttreding, vertrekkans en verwachte loonontwikkeling.

Voorziening personeel

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

Voorziening groot onderhoud

Voor uitgaven voor groot onderhoud wordt een voorziening gevormd om deze lasten gelijkmatig te verdelen over een aantal boekjaren. De voorziening is gebaseerd op het meerjarenonderhoudsplan. Bij de bepaling van de voorziening groot onderhoud ultimo 2019 is gebruik gemaakt van de tijdelijke uitzonderingsbepaling conform RJO 4, lid 1c.

Voorziening verduurzaming schoolgebouwen

In het kader van de doordecentralisatie van de huisvesting in de gemeente Amersfoort is er een eigen bijdrage afgesproken van € 225 per m² (prijspeil 2015) voor verduurzaming van de schoolgebouwen bij (ver-)nieuwbouw. Hiervoor wordt een voorziening gevormd.

Schulden

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

Personeelsbeloningen

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

KPOA is aangesloten bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP). Het ABP is het bedrijfstakpensioenfonds voor overheidswerkgevers, waaronder onderwijsinstellingen. De over het verslagjaar verschuldigde premie wordt als last verantwoord.

Kasstroomoverzicht

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

5.2 Balans (na voorgestelde resultaatbestemming)

1	ACTIVA	Per 31 december 2019		Per 31 december 2018	
	Vaste activa				
1.1.2	Materiële vaste activa				
1.1.2.1	Gebouwen en terreinen	338.234		301.592	
1.1.2.3	Inventaris en apparatuur	2.436.843		2.145.480	
1.1.2.4	Leermiddelen	582.109		625.460	
			3.357.186		3.072.532
1.1.3	Financiële vaste activa				
1.1.3.8	Overige vorderingen	-		226.800	
			-		226.800
	Totaal vaste activa		3.357.186		3.299.332
	Vlottende activa				
1.2.2	Vorderingen				
1.2.2.1	Debiteuren	69.843		14.038	
1.2.2.2	OCW	1.407.810		1.372.847	
1.2.2.8	Overige overheden	18.921		-	
1.2.2.15	Overlopende activa	556.973		185.255	
			2.053.547		1.572.140
1.2.4	Liquide middelen		9.611.379		8.614.829
	Totaal vlottende activa		11.664.926		10.186.969
	Totaal activa		15.022.112		13.486.301

2	PASSIVA	Per 31 december 2019		Per 31 december 2018	
2.1	Eigen vermogen				
2.1.1.1	Algemene reserve	6.429.378		5.158.429	
2.1.1.3	Bestemmingsreserves (privaat)	922.528		963.187	
			7.351.906		6.121.616
2.2	Voorzieningen				
2.2.1.2	Voorziening duurzame inzetbaarheid	74.012		38.521	
2.2.1.4	Voorziening jubilea	501.056		484.327	
2.2.1.7	Voorziening personeel	189.396		165.459	
2.2.3	Voorziening groot onderhoud/ verduurzaming	3.432.447		2.983.264	
			4.196.911		3.671.571
2.4	Kortlopende schulden				
2.4.8	Crediteuren	469.096		524.528	
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.050.058		1.047.517	
2.4.10	Schulden terzake pensioenen	326.291		275.863	
2.4.12	Overige kortlopende schulden	16.702		14.990	
2.4.19	Overlopende passiva	1.611.148		1.830.216	
			3.473.295		3.693.114
	Totaal passiva		15.022.112		13.486.301

5.3 Exploitatierkening

		Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
3	Baten			
3.1	Rijksbijdragen OCW	32.278.176	30.748.708	31.071.502
3.2	Overige overheidsbijdragen en subsidies	239.694	185.248	183.608
3.5	Overige baten	643.317	489.524	674.879
	Totaal baten	33.161.187	31.423.480	31.845.129
4	Lasten			
4.1	Personeelslasten	26.136.625	25.991.051	25.563.845
4.2	Afschrijvingen	410.265	431.833	422.478
4.3	Huisvestingslasten	2.583.917	2.521.750	2.547.829
4.4	Overige lasten	2.797.686	2.737.193	3.070.251
	Totaal lasten	31.928.493	31.681.827	31.604.403
	Saldo baten en lasten	1.232.694	31.681.827	31.604.403
6	Financiële baten en lasten	-2.403	-4.925	-1.880
	Nettoresultaat	1.230.291	-263.272	238.846

5.4 Kasstroomoverzicht

		2019		2018
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten		1.232.694		240.726
Aanpassingen voor:				
- Afschrijvingen	410.265		422.478	
- Mutaties voorzieningen	525.340		410.299	
Veranderingen in vlottende middelen:				
- Vorderingen	-481.408		96.491	
- Kortlopende schulden	-219.819		154.479	
		234.378		1.083.747
Kasstroom uit bedrijfsoperaties:				
- Ontvangen interest	2.650		3.325	
- Betaalde interest en bankkosten	-5.053		-5.205	
- Mutaties overige financiële vaste activa	226.800		-226.800	
		224.397		-228.680
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		1.691.469		1.095.793
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investeringen in materiële vaste activa	-711.034		-405.257	
Desinvesteringen in materiële vaste activa	16.115		20.855	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-694.919		-384.402
Mutatie liquide middelen		996.550		711.391
Stand liquide middelen per 31-12		9.611.379		8.614.829
Stand liquide middelen per 1-1		8.614.829		7.903.438
Mutatie boekjaar liquide middelen		996.550		711.391

5.5 Toelichting op de onderscheiden posten van de balans

Activa

1.1.2	Materiële vaste activa				
		Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Leermiddelen	Totaal
	Stand per 1 januari 2019				
	Aanschafprijs	402.591	3.810.969	2.090.539	6.304.099
	Cum. afschrijvingen	-100.999	-1.665.489	-1.465.079	-3.231.567
	Boekwaarde	301.592	2.145.480	625.460	3.072.532
	Mutaties 2019				
	Investerings	58.660	517.460	134.914	711.034
	Afschrijvingen	-22.018	-219.161	-169.086	-410.265
	Desinvesteringen	-	-29.452	-136.249	-165.701
	Cum. afschr. desinvesteringen	-	22.516	127.070	149.586
		36.642	291.363	-43.351	284.654
	Stand per 31 december 2019				
	Aanschafprijs	461.251	4.298.977	2.089.204	6.849.432
	Cum. afschrijvingen	-123.017	-1.862.134	-1.507.095	-3.492.246
	Boekwaarde	338.234	2.436.843	582.109	3.357.186

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

1.1.3	Financiële vaste activa	
		Overige vorderingen
	Stand per 1 januari 2019	226.800
	Waardeveranderingen	-226.800
	Stand per 31 december 2019	-

Betreft een vordering op het UWV in verband met compensatie van transitievergoedingen die zijn / worden uitgekeerd aan medewerkers die in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid uit dienst zijn gegaan. Deze vordering is ultimo 2019 kortlopend.

1.2.2	Vorderingen		
1.2.2.1	Debiteuren	31-12-2019	31-12-2018
	Debiteuren	69.843	14.038
	Totaal debiteuren	69.843	14.038

De ouderdomsopbouw van de openstaande posten is als volgt:

1.2.2.1	Debiteuren	31-12-2019	31-12-2018
	Jonger dan 30 dagen	9.222	9.477
	Tussen 30 en 60 dagen	1.617	200
	Tussen 60 en 90 dagen	16.948	502
	Tussen 90 en 120 dagen	203	-
	Ouder dan 120 dagen	41.853	3.859
		69.843	14.038

1.2.2.2	OCW	31-12-2019	31-12-2018
	Personele bekostiging	1.407.810	1.372.847
	Totaal OCW	1.407.810	1.372.847

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

1.2.2.8	Overige overheden	31-12-2019	31-12-2018
	Additionele aanvragen	18.921	-
	Totaal overige overheden	18.921	-

De post per 31-12-2019 betreft een vordering op de huisvestingscoöperatie Samenfoort PO, in verband met voorgeschoten nota's met betrekking tot de nieuwbouw van Talentum.

1.2.2.10	Overlopende activa	31-12-2019	31-12-2018
1.2.2.12	Vooruitbetaalde posten	231.976	153.583
1.2.2.15	Nog te ontvangen posten	324.996	31.672
	Totaal overlopende activa	556.972	185.255

De vooruitbetaalde posten hebben betrekking op facturen voor boekjaar 2019 waarvoor betaling reeds per eind 2018 heeft plaatsgevonden. Het bedrag bij nog te ontvangen posten bestaat in 2019 voor het grootste deel uit een vordering op het UWV en afrekeningen van energie.

1.2.4	Liquide middelen	31-12-2019	31-12-2018
1.2.4.2	Tegoeden op bankrekeningen	9.587.390	8.590.840
	Bankgarantie	23.989	23.989
	Totaal liquide middelen	9.611.379	8.614.829

De liquide middelen bestaan uitsluitend uit banktegoeden en spaarrekeningen.

Passiva

2.1.1.1	Algemene reserve	2019	2018
	Stand per 1 januari	5.158.429	4.858.322
	Resultaat boekjaar conform voorgestelde resultaatverdeling	1.275.398	300.107
	Stand per 31 december	6.429.378	5.158.429

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

2.1.1.3	Bestemmingsreserve (privaat)	2019	2018
	Stand per 1 januari	963.187	1.024.447
	Resultaat boekjaar conform voorgestelde resultaatverdeling	-40.659	-61.260
	Stand per 31 december	922.528	963.187

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

2.2.1.2	Voorziening duurzame inzetbaarheid	2019	2018
	Stand per 1 januari	38.521	10.127
	Dotatie ten laste van exploitatie	45.276	28.394
	Onttrekkingen	-9.785	-
	Stand per 31 december	74.012	38.521
	Kortlopend deel < 1 jaar	-	
	Langlopend deel > 1 jaar	74.012	
		74.012	

2.2.1.4	Voorziening jubilea	2019	2018
	Stand per 1 januari	484.327	449.064
	Dotatie ten laste van exploitatie	41.321	59.587
	Onttrekkingen	-24.592	-24.324
	Stand per 31 december	501.056	484.327
	Kortlopend deel < 1 jaar	41.161	
	Langlopend deel > 1 jaar	459.895	
		501.056	

2.2.1.7	Voorziening personeel	2019	2018
	Stand per 1 januari	165.459	194.159
	Dotatie ten laste van exploitatie	189.396	66.099
	Onttrekkingen	-136.878	-94.799
	Vrijval	-28.581	-
	Stand per 31 december	189.396	165.459
	Kortlopend deel < 1 jaar	112.057	
	Langlopend deel > 1 jaar	77.339	
		189.396	

2.2.3	Voorziening groot onderhoud	2019	2018
	Stand per 1 januari	2.838.264	2.607.922
	Dotatie ten laste van exploitatie	676.000	676.000
	Onttrekkingen	-371.817	-445.658
	Stand per 31 december	3.142.447	2.838.264
	Kortlopend deel < 1 jaar	1.082.628	
	Langlopend deel > 1 jaar	2.059.819	
		3.142.447	

2.2.3	Voorziening verduurzaming gebouwen	2019	2018
	Stand per 1 januari	145.000	-
	Dotatie ten laste van exploitatie	145.000	145.000
	Onttrekkingen	-	-
	Stand per 31 december	290.000	145.000
	Kortlopend deel < 1 jaar	-	
	Langlopend deel > 1 jaar	290.000	
		290.000	

2.4.8	Crediteuren	31-12-2019	31-12-2018
	Crediteuren	469.096	524.528
	Totaal crediteuren	469.096	524.528

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

2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	31-12-2019	31-12-2018
	Loonheffing	990.914	969.212
	Premies sociale verzekeringen	59.144	78.305
	Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen	1.050.058	1.047.517

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

2.4.10	Schulden ter zake van pensioenen	31-12-2019	31-12-2018
	Schulden ter zake van pensioenen	326.291	275.863
	Totaal schulden ter zake van pensioenen	326.291	275.863

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

2.4.12	Overige kortlopende schulden	31-12-2019	31-12-2018
	Netto salarissen	14.872	9.635
	Levensloop	1.830	5.355
	Totaal overige kortlopende schulden	16.702	14.990

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

	Overlopende passiva	31-12-2019	31-12-2018
2.4.14	Vooruitontvangen subsidies OCW niet-geormerkt	355.937	342.004
2.4.15	Personeel inzake spaarverlof	-	8.400
2.4.16	Vooruitontvangen bedragen Gemeente	159.698	340.837
2.4.16	Vooruitontvangen bedragen overige	153.891	170.416
2.4.17	Vakantiegeld	835.710	792.918
2.4.19	Overige overlopende passiva	105.912	175.641
	Totaal overlopende passiva	1.611.148	1.830.216

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

5.6 Verantwoording Regeling OCW-subsidies

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

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

Omschrijving	Toewijzing			Ont- vangen t/m 2018	Lasten t/m 2018	Stand begin 2019	Ont- vangst 2019	Lasten 2019	Stand ultimo 2019	Prestatie 2019 volledig uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk	Datum	Bedrag							
Lerarenbeurs 2018-2019	div.	2018	109.251	109.251	40.709	68.542	-	54.030	14.512	Nee
Lerarenbeurs 2019-2020	div.	2019	48.371	-	-	-	48.371	20.154	28.217	Nee
Lerarenbeurs 2019-2020	div.	2020	7.256	-	-	-	-	3.023	-3.023	Nee
Subsidie zij-instroom 2019-2020	div.	2019	160.000	-	-	-	160.000	95.603	64.397	Nee
Subsidie doorstroom- programma PO naar VO 2018-2019		12- 2018	66.000	33.000	33.000	-	33.000	33.000	-	Ja
Tegemoet- koming opleidings- scholen 2018-2019 en voorgaand	934733 -1	2018	500.000	-	-	259.914	250.000	287.904	222.010	Nee
Tegemoet- koming opleidings- scholen 2019-2020	1013154 -1	2019	500.000	-	-	-	211.200	186.272	24.928	Nee
Totaal			1.390.878	142.251	73.709	328.456	702.571	679.986	315.041	

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

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

Niet van toepassing.

5.7 Toelichting op de onderscheiden posten van exploitatierekening

Baten

3.1	Rijksbijdragen	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
3.1.1.1	Rijksbijdragen OCW	30.423.911	29.132.716	28.950.127
3.1.2.2	Niet-geoordeelde subsidies OCW	706.169	593.139	955.093
3.1.3.3	Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	1.148.096	1.022.853	1.166.282
	Totaal rijksbijdragen	32.278.176	30.748.708	31.071.502

3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
3.2.2.2	Overige gemeentelijke bijdragen en subsidies	239.694	185.248	183.608
	Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies	239.694	185.248	183.608

3.5	Overige baten	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
3.5.1	Medegebruik	340.793	309.154	282.565
3.5.2	Detachering personeel	32.488	15.300	71.583
3.5.4	Sponsoring	1.000	1.000	1.290
3.5.5	Ouderbijdragen/kampgeld/buitenschoolse act.	83.586	97.740	100.941
3.5.10	Subsidie overige personeel	56.336	14.680	11.100
3.5.10	Vrijval spaarverlof	8.400	-	-
3.5.10	Overige personeelsgebonden opbrengsten	4.840	-	2.409
3.5.10	Subsidie overige materieel	7.505	16.050	8.490
3.5.10	Overige vergoedingen	108.369	35.600	111.641
	Totaal overige baten	643.317	489.524	590.019

Lasten

4.1	Personeelslasten	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
4.1.1	Loonkosten			
4.1.1.1	Brutolonen en salarissen	18.179.577	18.349.252	18.273.646
4.1.1.2	Sociale lasten	2.572.600	2.444.703	2.617.913
4.1.1.3	Premie Participatiefonds	682.925	748.101	854.954
4.1.1.4	Premie Vervangingsfonds	37.516	36.540	36.003
4.1.1.5	Pensioenpremies	2.923.339	3.035.422	2.477.701
4.1.3.3	Uitkeringen	-306.252	-2.975	-421.003
	Totaal loonkosten	24.089.705	24.611.043	23.839.214
4.1.2	Overige personeelslasten			
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	275.992	45.000	154.080
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	711.722	426.558	577.213
4.1.2.3	Bedrijfsgezondheidszorg	61.328	76.000	84.604
4.1.2.3	Opleiding en scholing	385.472	416.500	420.310
4.1.2.3	Zorg in en om de school	311.256	160.250	282.711
4.1.2.3	Overige personeelsgerelateerde kosten	301.150	255.700	205.713
	Totaal overige personele lasten	2.046.920	1.380.008	1.724.631
	Totaal personeelslasten	26.136.625	25.991.051	25.563.845

4.2	Afschrijvingen	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
4.2.2	Gebouwen en terreinen	22.018	8.972	19.281
4.2.2	Inventaris en apparatuur	219.161	243.713	218.712
4.2.2	Leermiddelen	169.086	179.148	184.485
	Totaal afschrijvingen	410.265	431.833	422.478

4.3	Huisvestingslasten	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
4.3.1	Huur/medegebruik	335.557	330.100	339.000
4.3.3	Klein onderhoud en exploitatie	266.048	245.810	284.615
4.3.4	Energie en water	404.989	381.720	363.184
4.3.5	Schoonmaakkosten	576.709	580.150	568.110
4.3.6	Heffingen en belastingen	118.478	90.850	96.321
4.3.7	Dotatie voorziening onderhoud/verduurzaming	821.000	820.000	821.000
4.3.8	Tuinonderhoud	31.326	15.600	42.178
4.3.8	Bewaking/beveiliging	12.842	7.270	9.193
4.3.8	Overige huisvestingslasten	16.968	50.250	24.228
	Totaal huisvestingslasten	2.583.917	2.521.750	2.547.829

4.4	Overige lasten	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
4.4.1	Accountantskosten	21.236	20.000	18.090
4.4.1	Bestuurs- en managementondersteuning	20.039	55.000	58.677
4.4.1	Administratieve software	113.752	114.000	106.290
4.4.1	Juridische ondersteuning	10.029	13.000	2.790
4.4.1	Telefoon- en portokosten	73.176	56.161	55.953
4.4.1	Kantoorartikelen	4.186	5.725	6.729
4.4.1	Overige administratie- en beheerslasten	46.944	18.350	85.380
	Totaal administratie- en beheerslasten	289.362	282.236	333.909
4.4.2	Inventaris en apparatuur	856.574	814.951	800.511
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	462.274	501.550	499.895
4.4.3	Bibliotheek/mediatheek	29.267	31.000	33.687
	Totaal inventaris, apparatuur en leermiddelen	1.348.115	1.347.501	1.334.093
4.4.5	Representatiekosten	9.801	13.250	5.148
4.4.5	Huishoudelijke kosten	78.729	57.700	72.216
4.4.5	Buitenschoolse cq bijzondere activiteiten	129.675	123.590	136.529
4.4.5	Contributies	158.989	141.475	139.678
4.4.5	Abonnementen	13.507	12.090	17.943
4.4.5	Medezeggenschapsraad	13.239	17.350	14.081
4.4.5	Verzekeringen	22.336	25.000	22.488
4.4.5	Reproductiekosten, drukwerk, schoolgids	203.023	201.700	274.425
4.4.5	Toetsen en testen	29.008	39.350	34.425
4.4.5	Culturele vorming	55.604	37.465	66.349
4.4.5	Boekverlies vaste activa	16.113	1.700	20.855
4.4.5	Overige	430.185	436.787	598.112
	Totaal overige instellingslasten	1.160.209	1.107.457	1.402.249
	Totaal overige lasten	2.797.686	2.737.194	3.070.251

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

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Controle van de jaarrekening	19.965	20.000	18.090
Andere controlewerkzaamheden	1.271	-	-
Fiscale advisering	-	-	-
Andere niet-controlediensten	-	-	-
	21.236	20.000	18.090

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

De vermelde kosten voor de controle zijn inclusief de kosten van de controle op de bekostiging.

Financiële baten en lasten

6	Financiële baten en lasten	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
6.1.1	Rentebaten	2.650	-	3.325
6.2.1	Rentelasten en bankkosten	-5.053	-4.925	-5.205
	Totaal financiële baten en lasten	-2.403	-4.925	-1.880

5.8 Verbonden partijen

Verbonden partij, meerderheidsdeelneming

Naam	Stichting Dienstverlening Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.
Juridische vorm	Stichting
Statutaire zetel	Amersfoort
Code activiteiten	4
Resultaat boekjaar 2019	-36.542
Eigen vermogen per 31-12-2019	187.431
Deelname %	100%
Opgenomen in consolidatie	Ja

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

Verbonden partij met belang in bevoegd gezag

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

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

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

Code activiteiten:

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

5.9 Segmentering resultaat 2019

		Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.	Stichting Dienstverlening Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.	Eliminatie	Geconsolideerd
3	Baten				
3.1	Rijksbijdragen OCW	32.278.176	-	-	32.278.176
3.2	Overige overheidsbijdragen en subsidies	239.694	-	-	239.694
3.5	Overige baten	629.430	13.887	-	643.317
	Totaal baten	33.147.300	13.887	-	33.161.187
4	Lasten				
4.1	Personeelslasten	26.136.625	-	-	26.136.625
4.2	Afschrijvingen	410.265	-	-	410.265
4.3	Huisvestingslasten	2.535.836	48.081	-	2.583.917
4.4	Overige lasten	2.795.186	2.500	-	2.797.686
	Totaal lasten	31.877.912	50.581	-	31.928.493
	Saldo baten en lasten	1.269.388	-36.694	-	1.232.694
6	Financiële baten en lasten	-2.555	152	-	-2.403
	Nettoresultaat	1.266.832	-36.542	-	1.230.291

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

1	ACTIVA	Per 31 december 2019		Per 31 december 2018	
1.1.2	Materiële vaste activa				
1.1.2.1	Gebouwen en terreinen	338.234		301.592	
1.1.2.3	Inventaris en apparatuur	2.436.843		2.145.480	
1.1.2.4	Leermiddelen	582.109		625.460	
			3.357.186		3.072.532
1.3	Financiële vaste activa				
1.3.7	Overige vorderingen	-		226.800	
			-		226.800
1.2.2	Vorderingen				
1.2.2.1	Debiteuren	69.843		14.038	
1.2.2.2	OCW	1.407.810		1.372.847	
1.2.2.8	Overige overheden	18.921		-	
1.2.2.10	Overige vorderingen	303.714		253.134	
1.2.2.15	Overlopende activa	556.821		184.841	
			2.357.109		1.824.860
1.2.4	Liquide middelen		9.120.386		8.124.249
	Totaal activa		14.834.681		13.248.441

2	PASSIVA	Per 31 december 2019		Per 31 december 2018	
2.1	Eigen vermogen				
2.1.1.1	Algemene reserve	6.429.378		5.158.429	
2.1.1.3	Bestemmingsreserves (privaat)	735.097		739.214	
			7.164.475		5.897.643
2.2	Voorzieningen				
2.2.1.2	Voorziening duurzame inzetbaarheid	74.012		38.521	
2.2.1.4	Voorziening jubilea	501.056		484.327	
2.2.1.7	Voorziening personeel	189.396		165.459	
2.2.3	Voorziening groot onderhoud/verduurzaming	3.432.447		2.983.264	
			4.196.911		3.671.571
2.4	Kortlopende schulden				
2.4.8	Crediteuren	469.096		524.528	
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.050.058		1.047.517	
2.4.10	Schulden ter zake pensioenen	326.291		275.863	
2.4.12	Overige kortlopende schulden	16.702		14.990	
2.4.19	Overlopende passiva	1.611.148		1.816.329	
			3.473.295		3.679.227
	Totaal passiva		14.834.681		13.248.441

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

1	ACTIVA	Per 31 december 2019		Per 31 december 2018	
1.2.2	Vorderingen				
1.2.2.15	Overlopende activa	152		414	
			152		414
1.2.4	Liquide middelen		490.993		490.994
	Totaal activa		491.145		490.994

2	PASSIVA	Per 31 december 2019		Per 31 december 2018	
2.1	Eigen vermogen				
2.1.1.3	Bestemmingsreserves (privaat)	187.431		223.973	
			187.431		223.973
2.4	Kortlopende schulden				
2.4.12	Overige kortlopende schulden	303.714		253.134	
2.4.19	Overlopende passiva	-		13.887	
			303.714		267.021
	Totaal passiva		491.145		490.994

5.12 Vermelding bezoldiging topfunctionarissen

WNT-verantwoording 2019 Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.

De verantwoording voor de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) is opgesteld op basis van de op KPOA van toepassing zijnde regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren. De klasseindeling is gebaseerd op de uitkomsten van de complexiteitsvragen die als volgt zijn vastgesteld:

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

Het bezoldigingsmaximum in 2019 voor KPOA is € 152.000. Het weergegeven individuele WNT-maximum is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen tevens de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 fte. Het individuele WNT-maximum voor de leden van de RvT bedraagt voor de voorzitter 15% en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum, berekend naar rato van de duur van de functie.

Vermelding alle bestuurders met dienstbetrekking

Functie	Voorzitter	(Fictieve) dienstbetrekking	Naam	Aanvang dienstverband	Einde dienstverband	Taakomvang	Beloning + belastbare onkostenvergoeding	Beloning betaalbaar op termijn	Totale bezoldiging	Individueel bezoldigingsmaximum	Motivatie van overschrijding	Toelichting vordering onverschuldigde betaling
2019												
Voorzitter CvB	j	j	Dhr. W.W. Roelofs	01-07-2015	-	1,0000	105.986	19.134	125.120	152.000	n.v.t.	n.v.t.
Lid CvB	n	j	Dhr. E.C.J.M. Dekker	01-08-1980	-	1,0000	92.359	16.375	108.734	152.000	n.v.t.	n.v.t.
2018												
Voorzitter CvB	j	j	Dhr. W.W. Roelofs	01-07-2015	-	1,0000	104.992	17.380	122.372	146.000	n.v.t.	n.v.t.
Lid CvB	n	j	Dhr. E.C.J.M. Dekker	01-08-1980	-	1,0000	91.598	14.875	106.473	146.000	n.v.t.	n.v.t.

Vermelding alle toezichthouders

Functie	Voorzitter	Naam	Aanvang functie	Einde functie	Beloning + belastbare onkostenvergoeding	Totale bezoldiging	Individueel bezoldigingsmaximum
2019							
Voorzitter RvT	j	Dhr. W.J. Egtberts	01-08-2012	-	7.900	7.900	22.800
Lid RvT	n	Dhr. F.J. Prins	01-08-2012	-	5.250	5.250	15.200
Lid RvT	n	Mw. E.M. Schins-Derksen	01-08-2014	-	5.250	5.250	15.200
Lid RvT	n	Dhr. A. Hoven	29-09-2016	-	5.250	5.250	15.200
Lid RvT	n	Mw. M. Stroetinga	01-08-2018	-	5.250	5.250	15.200
Lid RvT	n	Mw. T.E. Siderius	08-11-2018	-	5.250	5.250	15.200
2018							
Voorzitter RvT	j	Dhr. W.J. Egtberts	01-08-2012	-	7.900	7.900	21.900
Lid RvT	n	Dhr. F.J. Prins	01-08-2012	-	5.250	5.250	14.600
Lid RvT	n	Mw. E.M. Schins-Derksen	01-08-2014	-	5.250	5.250	14.600
Lid RvT	n	Dhr. R. Benjamins	01-08-2014	31-07-2018	3.500	3.500	8.480
Lid RvT	n	Dhr. A. Hoven	29-09-2016	-	5.250	5.250	14.600
Lid RvT	n	Mw. M. Stroetinga	01-08-2018	-	1.750	1.750	6.120
Lid RvT	n	Mw. T.E. Siderius	08-11-2018	-	438	438	2.160

De beloning van de bestuurders geschiedt volgens de CAO PO bestuurders.

De opgave betreft deels de vergoedingen voor het schooljaar 2018-2019 en deels voor 2019-2020. De vergoeding van de RvT betreft een vastgestelde toelage voor toezichthouders. De vergoedingen worden uitbetaald via de financiële administratie, de honorering van toezichthouders wordt dan feitelijk belast via de aangifte inkomstenbelasting. KPOA geeft de honorering op aan de Belastingdienst via de aangifte uitbetaalde bedragen aan derden. De toezichthouders die ondernemer zijn sturen een factuur. De toelage wordt in drie termijnen uitbetaald in de maanden november, februari en juni.

Gegevens bij overschrijding toepasselijke norm

In 2019 is geen sprake geweest van overschrijding van uitkeringen wegens beëindiging dienstverband of bezoldiging niet-topfunctionarissen boven de wettelijke norm.

5.13 Niet uit de balans blijvende rechten en verplichtingen

Huur

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

Dienstverlening ICT

In 2015 is een overeenkomst met Heutink ICT getekend voor het leveren van diensten ICT inclusief het beschikbaar stellen van apparatuur. De overeenkomst kent een looptijd van 28 mei 2015 tot en met 27 mei 2019, met de mogelijkheid van verlenging tot uiterlijk 27 mei 2022. De jaarlijkse verplichting bedraagt circa € 350.000 per jaar inclusief BTW.

5.14 Voorstel resultaatbestemming

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

	Realisatie 2019	Realisatie 2018
Mutatie algemene reserve	1.270.949	300.107
Mutatie reserve KPOA (privaat)	-4.117	439
Mutatie reserve SDV (privaat)	-36.542	-61.699
Netto jaarresultaat	1.230.291	238.846

5.15 Gebeurtenissen na balansdatum

Coronavirus – Status 1 april 2020

In 2020 is in Nederland het Coronavirus opgedoken. Dit heeft grote impact op de hele maatschappij en dus ook op het onderwijs. Op 15 maart 2020 werd bekend dat de scholen in ieder geval tot 6 april gesloten zijn. Deze maatregel is verlengd tot 28 april.

Wij zijn enorm trots op onze collega's die ervoor zorgen dat het onderwijs thuis door kan gaan. Voor kwetsbare kinderen is extra aandacht.

Wij volgen de richtlijnen van het RIVM. Er is een crisisteam opgericht dat dagelijks het Dibera informeert en eventuele vragen beantwoordt. Tot nu toe is er bij 1 leerling en 1 student het Coronavirus vastgesteld. Het Coronavirus heeft derhalve nog geen impact op het ziekteverzuim.

De minister heeft aangegeven dat de bekostiging gewoon door blijft lopen. Het is nog onzeker hoe lang het Coronavirus in Nederland zal zijn en of de scholen na de meivakantie weer open gaan.

Het Coronavirus heeft een grote impact op onze organisatie, wij zijn echter van mening dat het geen impact heeft op de continuïteit van de organisatie.

5.16 Overzicht resultaat per school

Omschrijving	Kosten- plaats	Realisatie na herallocatie 2019	Realisatie voor herallocatie 2019	Begroting 2019	Realisatie na herallocatie 2018
Aloysiusschool	15CZ	61.720	61.720	-18.474	21.464
Het Baken	06KF	16.253	-12.747	-19.524	-
De Biezen	06LM	20.391	-123	-35.723	5.414
De Breede Hei	23PG	24.212	-22.788	-49.394	-11.809
Caeciliaschool	15ML	15.451	-25.549	-32.924	8.030
DOK12	29XW	42.747	42.747	-14.645	-
Sint Joris	15YG	34.502	34.502	8.301	-
St. Josephschool	06ZN	56.897	56.897	-44.006	-28.977
Kameleon	21RT	26.728	-26.015	-62.245	221
De Kinderhof	15TT	77.053	77.053	15.100	2.300
De Kubus	15HB	114	-53.886	-113.256	2.699
De Langenoord	03TB	27.609	27.609	-19.366	14.205
De Malelande	27LV	212.047	212.047	-1.387	91.075
De Marke	27NR	112.574	112.574	-20.413	6.272
SBO Michaëlschool	00UI	58.955	58.955	17.791	26.267
School op de Berg	04WU	79.228	79.228	1.849	-10.951
Talentum	15OZ	42.539	-7.945	-95.248	-
Herallocatiebudget		-	275.000	275.000	-
Scholen		909.020	889.279	-208.564	126.179
Collectief beleid	99	282.243	301.984	-58.799	50.085
Bestuursbureau	AH58	75.570	75.570	51.591	124.281
Bovenschools		357.813	377.554	-7.208	174.366
KPOA		1.266.833	1.266.833	-215.772	300.545
SDV		-36.542	-36.542	-47.500	-61.699
Geconsolideerd		1.230.291	1.230.291	-263.272	238.846

5.17 Ondertekening College van Bestuur

Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.
Amersfoort, 28 mei 2020

Dhr. W.W. Roelofs
Voorzitter College van Bestuur

Mw. J. Kester
Lid College van Bestuur

5.18 Ondertekening Raad van Toezicht

Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.
Amersfoort, 28 mei 2020

Dhr. W.J. Egtberts
Voorzitter Raad van Toezicht

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

Dhr. F.J. Prins
Lid Raad van Toezicht

Dhr. A. Hoven
Lid Raad van Toezicht

Mw. M. Stroetinga
Lid Raad van Toezicht

Mw. T.E. Siderius
Lid Raad van Toezicht



Overige gegevens

6.1 Instellingsgegevens

Statutaire naam	Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.
Adres	Amsterdamseweg 41, 3812 RP Amersfoort
Postadres	Postbus 930, 3800 AX Amersfoort
Telefoon	033-2570645

Juridische vorm	Stichting
KvK nummer	41188779
Statutaire vestigingsplaats	Amersfoort

Bevoegd gezagnummer	71488
---------------------	-------

E-mailadres	info@kpoa.nl
Internetsite	www.kpoa.nl

Contactpersoon jaarverslag	Mw. M. Ausma
E-mailadres	m.ausma@kpoa.nl

Scholen en BRIN-nummers

Aloysiuschool	15CZ
Het Baken	06KF
De Biezen	06LM
De Breede Hei	23PG
Caeciliaschool	15ML
DOK12	29XW
Sint Joris	15YG
St. Josephschool	06ZN
Kameleon	21RT
De Kinderhof	15TT
De Kubus	15HB
De Langenoord	03TB
De Malelande	27LV
De Marke	27NR
SBO Michaëlschool	00UI
School op de Berg	04WU
Talentum	15OZ

6.2 Controleverklaring





Katholiek Primair Onderwijs **Amersfoort**

Amsterdamseweg 41 | 3812 RP Amersfoort

033-2570645

info@kpoa.nl | www.kpoa.nl