

Bestuursverslag 2022 SKO Flevoland en Veluwe

“Sturen met zicht”



Stichting Katholiek Onderwijs Flevoland Veluwe
Statutair gevestigd te Lelystad
Meentweg 14D
8224 BP Lelystad
Contactpersoon: Marie Claire Eising (controller)

tel. 0320-225040
secretariaat@skofv.nl
www.ontwerpersvanonderwijs.nl

Inhoud

Inhoud	2
Voorwoord	4
1. Algemeen	5
1.1 Organisatie	6
1.2 Besturingsfilosofie	7
1.3 Intern Toezicht	8
1.4 Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)	11
1.5 Verbonden partijen	13
1.6 Klachtenbehandeling	13
2. Verantwoording van het beleid	15
2.1 Onderwijs & Kwaliteit	15
2.1.1 Onderwijskwaliteit	15
2.1.2 Doelen en resultaten	15
2.1.3 Onderwijsresultaten	16
2.1.4 Passend onderwijs	18
2.1.5 Monitor Sociale Veiligheid leerlingen	19
2.2 Personeel & professionalisering	20
2.2.1 Doelen en resultaten	20
2.2.2 Personele ontwikkelingen	22
2.2.3 Strategisch personeelsbeleid	24
2.2.4 Samen opleiden en professionaliseren	24
2.2.5 Akke & Demi	25
2.2.6 Onderwijspool Flevoland	25
2.2.7 Werkdrukmiddelen	26
2.3 Huisvesting en facilitaire zaken	27
2.3.1 Huisvesting	27
2.3.2 Facilitair	28
2.4 Financieel beleid	28
2.4.1 Opstellen begroting	29
2.4.2 Treasury	30
2.4.3 Nationaal Programma Onderwijs	30
2.4.4 Allocatie van middelen	33
2.4.5 Onderwijsachterstandenmiddelen	34
2.5 Risico's en risicobeheersing	34

3. Verantwoording en financiën (continuïteitsparagraaf).....	36
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief.....	36
3.1.1 Leerlingen.....	36
3.1.2 Formatie.....	36
3.2 Staat van baten en lasten.....	38
3.3 Toekomstige ontwikkelingen in de meerjarenbegroting.....	44
3.4 Balans in meerjarig perspectief.....	46
3.5 Financiële positie.....	49
3.5.1 Kengetallen.....	49
3.5.2 Reservepositie.....	50
Bijlage 1 Overzicht van de scholen.....	51
Bijlage 2 Hoofd- en nevenfuncties Raad van Toezicht.....	53
Bijlage 3 Realisatie doelen Passend Onderwijs.....	54
Bijlage 4 Realisatie doelen huisvesting en onderhoud.....	56
Bijlage 5 Risico-inventarisatie.....	56
Bijlage 6 Realisatie jaarplan GMR.....	61
Bijlage 7 Leerlingenaantallen per school 2021-2027.....	63

Voorwoord

Voor u ligt het bestuursverslag 2022 van onze stichting.

2022 was een jaar waarin we gelukkig weer vooruit konden kijken. In 2022 werden de coronamaatregelen langzaam versoepeld na een harde lockdown eind 2021. Uiteindelijk vervielen de laatste maatregelen in maart 2022 en konden we ons weer terug naar 'normaal'. Gewoon onderwijs in de klas zonder maatregelen en beperkingen.

In 2022 zijn we vele uitdagingen aangegaan. Het ijkpunt was het herstelonderzoek van de Inspectie, waarin we hebben kunnen aantonen dat onze basis op orde is. De uitdaging om dit verder uit te bouwen en te borgen ligt voor ons. We hebben dit met al onze medewerkers gevierd.

Op het stafbureau zijn in het voorjaar van 2022 veel nieuwe vaste collega's gestart. Dit betekende inwerken en samen weer een team vormen. We zijn blij dat het stafbureau weer op volle sterkte is met capabele en gemotiveerde professionals. Samen vormen zij een solide basis voor de toekomst van SKO.

Op de scholen zien we dat (de landelijke) personeelstekorten ons steeds meer parten gaan spelen. Het wordt steeds lastiger om de formatie "rond te krijgen" en ook ziektevervanging wordt steeds lastiger om in te vullen. Dat vraagt creativiteit en ook daarin zijn we steeds beter in staat om door het "anders" te organiseren van het onderwijs de kinderen een volledig aanbod te geven. Het blijft echter een groot aandachtspunt voor de komende jaren en staat hoog op de agenda.

2022 was ook het derde jaar van ons strategisch plan en ons handelen werd daardoor bepaald. We zijn ons meer gaan richten op de lange termijn positionering. Gebruik makend van de veelheid aan data die beschikbaar is gaan we steeds meer doelgericht keuzes maken voor bestuurlijke interventies.

Leeswijzer:

Het bestuursverslag is opgebouwd op basis van het format van de PO-Raad. Het geeft inzicht in het profiel, de organisatie en de besturingsfilosofie (hoofdstuk 1). In hoofdstuk 2 verantwoorden we het gevoerde beleid en doen onze interne stakeholders verslag. De financiën komen aan bod in hoofdstuk 3.

U wordt van harte uitgenodigd om te reageren op ons bestuursverslag, wij gaan graag het gesprek met u aan.

Maaïke Huisman & Marc Kammeraad,

College van Bestuur

1. Algemeen

Stichting Katholiek Onderwijs Flevoland Veluwe (SKO) is het bevoegd gezag van 27 basisscholen in Lelystad/Dronten, Almere en de Veluwe. Deze scholen verzorgen dagelijks onderwijs voor ongeveer 6.700 leerlingen.

Missie

Het schoolbestuur staat voor 'Samen voor ieder kind ruimte creëren om geluk te kunnen ervaren'. Dat hebben we als 'hogere doel' voor onze organisatie geformuleerd.

Visie

We hebben een gewaagd doel geformuleerd waar we met onze scholen naar toe willen werken:

Als ontwerpers van onderwijs hebben we het lef om te doen wat nodig is om ervarend en uitdagend te leren.

Waarden, voortvloeiend uit onze katholieke traditie, vormen ons moreel kompas en beschrijven hoe we met elkaar willen omgaan en hoe we willen zijn. De volgende kernwaarden hebben we voor SKO met elkaar geformuleerd:

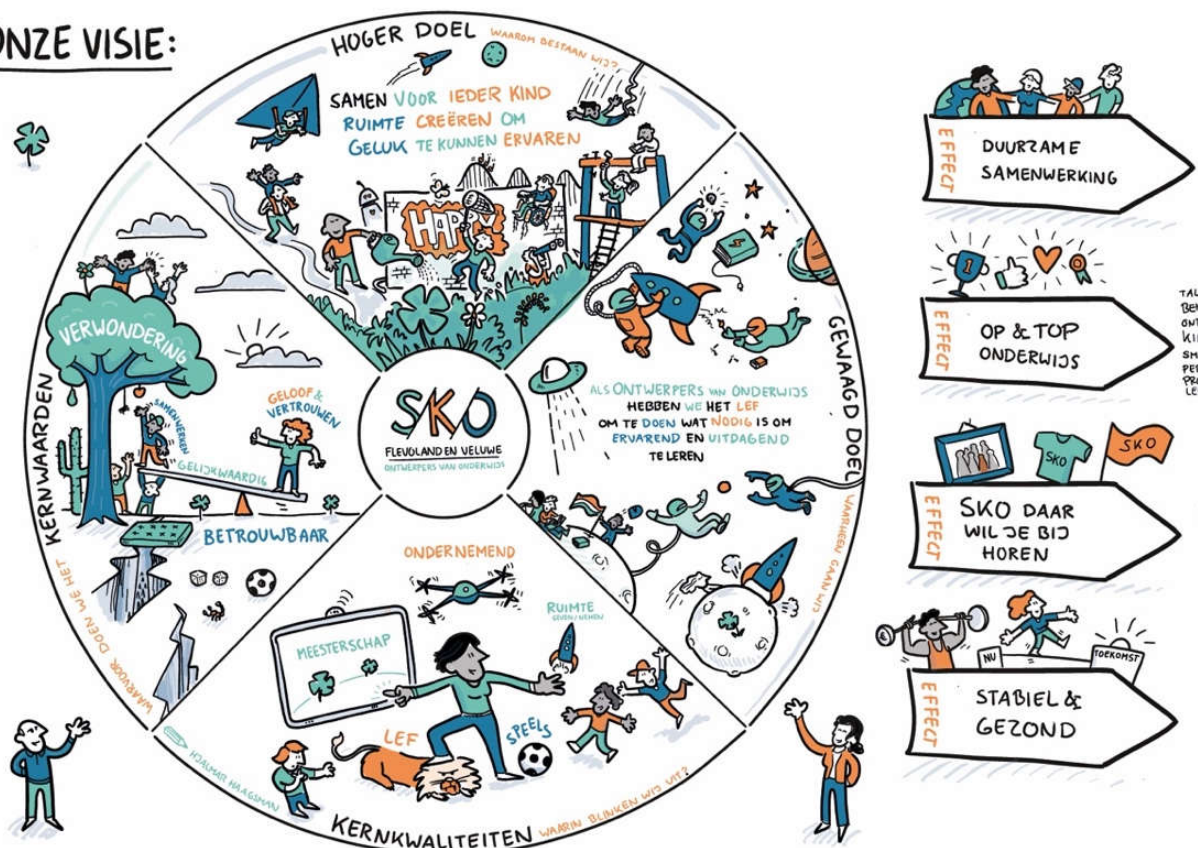
- Verwondering;
- Geloof en vertrouwen;
- Gelijkwaardig;
- Betrouwbaar;
- Samenwerken.

Kernkwaliteiten

Binnen SKO hebben we veel kwaliteiten. De kernkwaliteiten van onze scholen en onze medewerkers hebben we samengevat in de volgende woorden: lef, speels, ondernemend, meesterschap en ruimte geven/nemen.

In bovenstaande afbeelding hebben we deze visie met onze Kernwaarden, Kernkwaliteiten, Hogere doelstelling en

ONZE VISIE:



Kernwaarden

Gewaagd doel gevisualiseerd. Daarnaast hebben we de vier gewenste effecten op een

rijtje gezet: op en top onderwijs, een stabiele en gezonde organisatie, SKO waar je bij wil horen en duurzame samenwerking. De top 3 doelen die we daarbij hebben gesteld zijn:

- Genoeg gelukkige en capabele medewerkers;
- Alle scholen voldoen minimaal aan de SKO-basiskwaliteit;
- Ons leiderschap is op orde;
Met als basis: betaalbaar houden met zicht op de effecten.

1.1 Organisatie

Scholen

Per 31/12/2022 vallen 27 scholen voor primair basisonderwijs onder de SKO-scholengroep. Het betreft grote en kleinere scholen, stads- en dorpscholen met diverse onderwijskundige concepten. De scholen worden geleid door een directeur die integraal verantwoordelijk is voor de zaken die de school betreffen. Het besturingsmodel van SKO gaat uit van de professionele ruimte voor de directeur van de school, binnen de bestuurlijke kaders die door het College Van Bestuur worden aangegeven.



De scholen zijn verspreid over Almere (tien scholen), Lelystad (vijf scholen), Dronten (drie scholen), Biddinghuizen, Swifterbant, Elburg, 't Harde, Harderwijk (drie scholen), Nunspeet en Putten. De scholen werken in drie lokale netwerken samen: lokaal netwerk Almere, lokaal netwerk Lelystad/Dronten en lokaal netwerk Veluwe. Door deze verspreiding heeft SKO te maken met

verschillende bestuurlijke structuren, zowel op gemeentelijk niveau (7 gemeentes) als bij de uitvoering van passend onderwijs (3 samenwerkingsverbanden). Ook de arbeidsmarkt heeft per regio andere kenmerken. Bij SKO werken circa 650 medewerkers (ongeveer 467 fte)). Zie ook [scholenopdekaart.nl](https://www.scholenopdekaart.nl) en de schoolwebsites. In bijlage 1 is een overzicht opgenomen van alle scholen.

Iedere school heeft een eigen aanname- en toelatingsbeleid vastgesteld binnen de daarvoor geldende wettelijke kaders.

College van Bestuur

SKO wordt bestuurd door een College van Bestuur (CvB). Het CvB is het bevoegd gezag en daarmee integraal verantwoordelijk voor SKO en haar scholen. Het CvB is verantwoordelijk voor het waarborgen van de onderwijskwaliteit, het strategisch positioneren van de organisatie, het personeelsbeleid, goed werkgeverschap, het financieel en materieel beleid, beheer, de bedrijfsvoering en de verbinding met de interne- en externe stakeholders. Het CvB geeft daarnaast leiding aan de directeuren, de controller, de (interim)directeur van het stafbureau, de bestuurssecretaris en de bestuurssecretaresse.

Het CvB bestaat uit Maaike Huisman en Marc Kammeraad (ad interim vanaf 1 juli 2021 en per 1 januari 2023 vast benoemd). Sinds 1 juli 2021 werken we binnen SKO met een collegiaal bestuur. De leden van het CvB zijn benoemd door de Raad van Toezicht (RvT).

Maaike Huisman is lid CvB en verantwoordelijk voor de gehele portefeuille samen met Marc Kammeraad.

Nevenfuncties:

- Toezichthoudend bestuurder samenwerkingsverband Passend Onderwijs Lelystad/Dronten;
- Lid raad van toezicht Coöperatie passend onderwijs.

Marc Kammeraad is in juli 2021 gestart als interim-bestuurder. Gedurende de periode tot en met 31 december 2022 is hij als interim-bestuurder werkzaam geweest voor SKO. Na een zorgvuldige procedure met directeuren, staf en GMR is de heer Kammeraad per 1 januari 2023 door de RvT benoemd als lid CvB.

(Neven)functies:

- Directeur Confina

Stafbureau

De medewerkers van de staf hebben een ondersteunende en adviserende rol richting het CvB en de scholen. Het stafbureau bestaat uit 3 afdelingen: Onderwijs & kwaliteit, HRM en bedrijfsvoering en wordt aangestuurd door een interim-directeur stafbureau. Samen met de controller en de bestuurssecretaris vormt deze functionaris samen met het CvB een integraal MT dat wekelijks vergadert.

Organisatiestructuur

Binnen SKO werken we met een koersteam. Het koersteam adviseert het CvB bij de totstandkoming en uitvoering van het (strategisch) beleid en heeft een beleidsvoorbereidende taak. Deelnemers van het koersteam zijn de leden van het CvB, de voorzitters van de vier netwerken (Almere, Lelystad-Dronten, Veluwe en de Staf), de controller en de bestuurssecretaris.

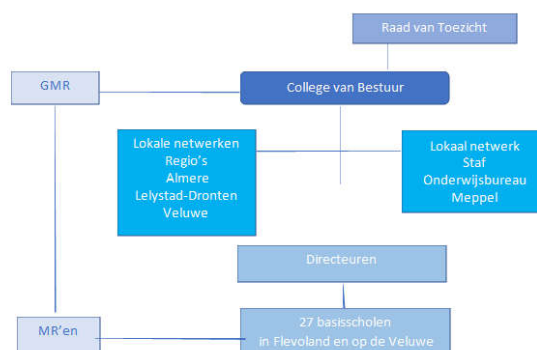
SKO heeft een Raad van Toezicht en een College van Bestuur voor een organieke scheiding van de functies van bestuur en intern toezicht (two-tier). In het verslag van de RvT in hoofdstuk 2 is hier meer over te lezen.

Code goed bestuur

In de [Code Goed Bestuur in het primair onderwijs](#) zijn basisprincipes vastgelegd rond professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair

onderwijs. Het bestuur van SKO handhaaft deze code.

Er is in 2022 afgeweken van deze code. Op basis van het rooster van aftreden zou Monique Visser aftredend zijn als lid van de RvT. Hoewel het belang van de governancecode door SKO wordt onderschreven is in 2021 besloten om de (2^e) termijn van Monique Visser te verlengen tot en met 31-12-2022. De reden hiervan is, zoals vastgelegd in de notulen RvT, de goede dynamiek in de RvT op dit moment, gecombineerd met een wisseling in het bestuur en een kwetsbare organisatie. Door de expertise van Monique Visser op financieel gebied is van belang dat haar termijn werd verlengd.



1.2 Besturingsfilosofie

We sturen op basis van *Vertrouwen* en *Geloof*. We geven *Richting*, *Ruimte* en *Ruggensteun* en werken vanuit *Relatie*. We organiseren en besluiten sociocratisch.

Zoals hierboven is beschreven werken we voor de besluitvorming met vier netwerken. Hierbij hanteren we de volgende uitgangspunten:

- Lokaal bespreken wat lokaal kan;
- Meer gebruik maken van elkaars expertise;
- Daadkracht en slagvaardigheid vergroten;
- Versterken onderlinge samenwerking;
- Verbinding op inhoud;
- Ruimte voor inhoudelijke onderwerpen, ook op lokaal niveau;

- Duidelijkheid op gebied van proces en besluitvorming.

Het eerste jaar werken volgens deze uitgangspunten is positief ervaren in de organisatie. De betrokkenheid bij besluitvorming is groter en er kan beter worden aangesloten op lokale ontwikkelingen. De onderlinge samenwerking in de netwerken is hiermee versterkt.

1.3 Intern Toezicht

SKO kent een Raad van Toezicht (RvT): een intern toezichtsorgaan dat de resultaten van het gevoerde beleid beoordeelt en controleert of de middelen doelmatig en rechtmatig worden ingezet. De RvT is de werkgever van het CvB en ziet erop toe dat het CvB door middel van strategie, beleid en beheer het doel van de stichting realiseert, met oog voor de daarbij aan de orde zijnde belangen, processen, effecten en risico's en dat het CvB strategisch weloverwogen en maatschappelijk verantwoorde beleidskeuzes maakt.

Samenstelling

De RvT bestaat uit vijf leden. Deze leden nemen ieder deel aan een of meer commissies (de auditcommissie, de onderwijscommissie en de remuneratiecommissie). De leden van de RvT worden benoemd voor een periode van vier jaar. Aftredende leden zijn maximaal éénmaal herbenoembaar.

In 2022 is werk gemaakt van het werven van nieuwe toezichthouders. De termijnen van enkele leden zijn ruim overschreden door verschillende omstandigheden. Hoewel de RvT goed functioneerde, deelde ieder de mening dat wisselingen nodig waren om de zittingstermijnen in overeenstemming te brengen met de eisen van goed bestuur en toezicht.

Halverwege 2022 is gestart met de werving van drie nieuwe leden. Dit heeft geleid tot benoeming van drie toezichthouders per 1 januari 2023. Dit zijn de heer J.L.A. Bergen, mevrouw J.C. Compaan-Prins en mevrouw 230613 CvB - Bestuursverslag 2022 – versie 0.8

M.J. Wolf-Rouwhorst. Mevrouw M. Visser en de heren E. Bosschaart en T. Voortman zijn per 31 december 2022 afgetreden als lid van de Raad van Toezicht.

In 2022 maakten de volgende personen deel uit van de Raad van Toezicht:

Naam	Functie	Benoeming	Herbenoembaar
De heer H. Wilbers	Voorzitter Raad van Toezicht Lid remuneratiecommissie	1-1-2020 tot 1-1-2024	Ja
Mevrouw M.B. Visser	Lid Raad van Toezicht Lid auditcommissie	1-6-2011 tot 1-1-2023	Nee
De heer H.A. Voortman	Lid Raad van Toezicht Lid auditcommissie	18-6-2013 tot 1-1-2023	Nee
De heer E. Bosschaart	Lid Raad van Toezicht Lid onderwijscommissie	18-6-2013 tot 1-1-2023	Nee
Mevrouw E. van Elderen	Lid Raad van Toezicht Lid onderwijscommissie Lid remuneratie	1-1-2020 tot 1-1-2024	Ja

ecommissi e			
----------------	--	--	--

In bijlage 2 zijn de hoofd- en nevenfuncties van de leden van de Raad van Toezicht opgenomen.

Voor de vergoeding van de leden van de RvT wordt aangesloten bij het raamwerk van de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen (VTOI).

Verantwoording van deze vergoedingen vindt plaats via de jaarrekening. Nadat het drie jaar ongewijzigd is gebleven, is de bezoldiging van de leden van de RvT in 2021 aangepast. De volgende uitgangspunten zijn gehanteerd:

Binnen de WNT;

In lijn met de handreiking VTOI-NVTK;

De honorering van de voorzitter is 1,5 keer de honorering van een lid;

De honorering is gebaseerd op een inzet van circa 80 uur per jaar (voorzitter 120 uur);

Op basis van deze uitgangspunten is de vergoeding van een lid dan 10% van het bezoldigingsmaximum x 48%. Gezien de forse groei werd een inloopmodel gehanteerd (zie de volgende tabel), waarbij in 2023 de berekende honorering wordt geboden.

	Leden	Voorzitter
2020	€ 4.500	€ 9.000
2021	€ 5.610	€ 9.920
2022	€ 6.926	€ 10.224
2023	€ 8.304	€ 12.456

Hiermee is de bezoldiging toekomstbestendig gemaakt. De indexering is gelijk aan de door de Rijksoverheid toegepaste indexering van de WNT-bedragen.

Bestuurlijke context in 2022

De bestuurlijke context van SKO is in 2022 in iets rustiger vaarwater gekomen. De herstelopdracht van de inspectie ten aanzien van kwaliteitszorg en onderwijskwaliteit is in mei afgerond en met een voldoende

beoordeeld. De bestuurlijke transitie naar een tweehoofdig collegiaal bestuur is afgerond, de pandemie heeft aan impact op de samenleving ingebonden en het is grotendeels gelukt om ten behoeve van het stafbureau vaste nieuwe medewerkers te werven.

Interim-bestuurder Marc Kammeraad is, na een zorgvuldig proces met de stafmedewerkers, directeuren en de GMR, per 1 januari 2023 in vaste dienst benoemd tot lid College van Bestuur. Wegens onvoorziene persoonlijke omstandigheden is helaas CvB-lid Maaïke Huisman vanaf eind juni gedurende de rest van het jaar 2022 uitgevallen. De verwachting is dat zij vanaf medio februari 2023 haar werkzaamheden weer hervat en binnen enige maanden opbouwt naar volledige inzet. Gedurende de periode van afwezigheid van Maaïke Huisman heeft Marc Kammeraad het gehele bestuur waargenomen, uiteraard met ondersteuning van de stafmedewerkers, het bestuurssecretariaat en vanuit de directies.

Werkwijze

De Raad van Toezicht hanteert voor haar toezicht het toezichtkader RvT SKO en het vigerend strategisch beleidsplan van SKO. Naast dit toezichtkader zijn de statuten van SKO en de (wettelijke) voorschriften van de overheid belangrijke bronnen voor het invullen van de toezichthoudende rol.

In de vergadering van april 2022 kwam de vraag naar voren of herziening van het toezichtkader gewenst is. Dit bleek het geval. De wens was om een aangepast of nieuw toezichtkader

- te laten aansluiten bij nieuwe wetgeving, c.q. het nieuwe onderzoekskader van de inspectie
- meer houvast te laten bieden voor zowel RvT als CvB bij het toezicht houden. Daarmee wordt de inhoud van vergaderingen en de gewenste voorinformatie meer voorspelbaar.

Er is een voorstel ontwikkeld en in de RvT besproken waarbij expliciet onderscheid wordt gemaakt tussen de toezichtvisie, het toezicht kader en het toetsingskader. Besloten is een definitief besluit over deze

bovengenoemde herziening te nemen na het aantreden van de nieuwe raadsleden in 2023.

Met de huidige governancestructuur beschikt SKO over de formele, organieke scheiding tussen toezicht en bestuur. Ook ten aanzien van het invullen van haar rol heeft de RvT zich gehouden aan de code goed bestuur, met uitzondering van het verlengen van de benoeming van Mw. Visser om moverende redenen.

Vergaderingen

In 2022 hebben vier reguliere vergaderingen in aanwezigheid van het CvB plaatsgevonden. De agenda voor de vergadering wordt in een overleg tussen de voorzitter van de RvT, het CvB en de bestuurssecretaris opgesteld. Voorafgaand aan dit overleg hebben de leden van de RvT een onderling overleg om specifieke onderwerpen te bespreken en inhoudelijk bepaalde vergaderpunten af te stemmen.

Buiten de vergaderingen met het CvB vergaderde de RvT drie keer over enkele specifieke onderwerpen.

Besproken thema's en genomen besluiten

In 2022 zijn de volgende onderwerpen besproken:

De RvT heeft op basis van voorstellen vanuit het CvB en met een positief advies van de auditcommissie goedkeuring verleend aan:

- de jaarrekening 2021;
- de begroting 2023.
- de opheffing van SKO-basisschool De Delta per 1 augustus 2022.

De RvT heeft kennisgenomen van het bestuursverslag over 2021 en dit besproken met het CvB. De accountant heeft tijdens de vergadering het proces rond de accountantscontrole en het accountantsverslag toegelicht.

De RvT heeft met het CvB van gedachten gewisseld over thema's als het lerarentekort, ziekteverzuim, bestuurlijke samenwerking en inrichting van de organisatie.

De RvT heeft in 2022 met het CvB van gedachten gewisseld over de resultaten van het SKO-organisatie-onderzoek;

De RvT heeft met het CvB het inhoudelijke jaarplan van SKO voor 2022 besproken. In dit plan worden concrete doelen benoemd. Besproken is welk budget wordt ingezet om deze doelen te bereiken. Tussentijds is de RvT steeds geïnformeerd over de voortgang. In 2023 volgt een nieuw jaarplan waarin tevens wordt aangegeven welke doelen uit het jaarplan van 2022 zijn gehaald. Deze werkwijze biedt zicht op de doelmatige besteding van de ingezette gelden. De RvT heeft erop toegezien dat de organisatie zich houdt aan de wettelijke verplichtingen (in het bijzonder die van de WNT) en bestuur en toezicht zich houden aan de Code Goed Bestuur.

Een belangrijk thema vormde in 2022 de werving van een nieuwe bestuurder. In 2021 was een van de bestuurders vertrokken en werd besloten over te gaan tot het aanstellen van een nieuwe bestuurder binnen een tweehoofdig collegiaal bestuur. Onderwijl werd een interim bestuurder aangesteld. Afgesproken werd de werving van de nieuwe bestuurder pas te starten als SKO een aantal zaken op orde heeft en stabiel genoeg was om een bestuurswisseling goed inhoud te geven. Dat moment werd rond juni/juli bereikt. De interim bestuurder, Marc Kammeraad, gaf aan interesse te hebben in de functie. Met hem is grondig gesproken over zijn mogelijkheden en wederzijdse wensen. Na zorgvuldige afweging binnen de RvT, gevoed middels raadpleging GMR, vertegenwoordiging directeuren en staf en de zittende bestuurder werd besloten af te wijken van de eerder voorziene procedure en de heer Marc Kammeraad per 1 januari 2023 te benoemen als tweede bestuurder.

De RvT heeft per 1 januari 2023 de volgende personen benoemd tot lid Raad van Toezicht:

de heer J.L.A. Bergen, mevrouw J.C. Compaan-Prins en mevrouw M.J. Wolf-Rouwhorst.

Informatieverwerking

De RvT wordt enerzijds door het CvB geïnformeerd en verwerft daarnaast via andere kanalen relevante informatie. Het CvB informeert de RvT onder andere middels inhoudelijke en financiële kwartaalrapportages. Hierin wordt

aangegeven welke ontwikkelingen zich hebben voorgedaan en welke concrete resultaten zijn bereikt. De RvT legt een en ander naast de doelen die zijn gesteld en de wettelijk eisen.

De RvT spreekt minimaal twee keer per jaar met de GMR. Een keer is sprake van een overleg tussen de voorzitters en de andere keer vindt het overleg plaats tussen de voltallige RvT en GMR. Er wordt zonder agenda vergaderd, zodat er alle ruimte is om ervaringen en ideeën uit te wisselen.

Naast bovengenoemde gesprekken worden elk jaar scholen bezocht. In 2022 was dit tweemaal het geval. De eerste keer was sprake van een digitale ontmoeting via Teams. Het tweede bezoek kon wel fysiek worden gerealiseerd. Beide bezoeken vonden plaats zonder aanwezigheid van het CvB.

Commissies

Onderwijscommissie

De onderwijscommissie is in 2022 twee keer bij elkaar geweest.

Hoofdonderwerp was steeds de onderwijskwaliteit op de scholen. Het bestuur informeerde de commissie op basis van diverse rapportage hieromtrent. Duidelijk was dat het CvB goed zicht heeft op de kwaliteit, maar dat zich nog wel risico's voordoen. Met het CvB is gesproken hoe de risico's geminimaliseerd kunnen worden. Begrip is getoond voor de moeilijke omstandigheden waaronder gewerkt moet worden (een complexe populatie en groot personeelstekort).

Naast de inhoudelijke gesprekken heeft de onderwijscommissie samen met het CvB gezocht naar het stroomlijnen van de informatievoorziening naar de RvT in relatie tot geformuleerde doelen uit het jaarplan en normen uit het toetsingskader.

Auditcommissie

De auditcommissie heeft twee keer overleg gehad met het CvB en de controller. De jaarstukken 2021, de begroting 2023, meerjarenbegroting 2024-2027 en de financiële rapportages 2022 (tot en met april,

augustus en oktober) zijn aan de orde geweest.

De RvT heeft Flynth Audit B.V. aangewezen als accountant als bedoeld in artikel 393, eerste lid, Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek om aan hen, als toezichhoudend orgaan, verslag uit te brengen over het boekjaar 2022.

Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie heeft 3x officieel overleg gevoerd met beide of een van de leden van het CvB. Daarnaast was veelvuldig sprake van telefonisch contact rond het uitvallen van Maaïke Huisman. Naast een luisterend oor is beide leden van bestuur hulp aangeboden indien gewenst. Met Marc Kammeraad is daarnaast overleg gevoerd rond de details van zijn aanstelling. De commissie heeft zich daarbij op sommige punten laten adviseren door een extern bureau.

Zelfevaluatie van de Raad van Toezicht

In maart 2022 heeft een zelfevaluatie van de RvT plaatsgevonden. Die is voorbereid aan de hand van een aantal vragen waarop elk van de toezichhouders heeft gereageerd. In een open en constructief overleg is vervolgens gesproken over het eigen functioneren en over de samenwerking met het CvB.

Geconcludeerd is, dat de gemaakte afspraak voorafgaand aan de vergaderingen vooroverleg te voeren met als doel verwachtingen te verhelderen, bijdragen aan de kwaliteit van de vergaderingen. De volgende stap die is afgesproken, is dat er bij het maken van afspraken goed wordt getoetst of alle betrokkenen daarbij hetzelfde voor ogen hebben. Het verhelderen en zo nodig afstemmen van beelden en verwachtingen vooraf blijkt van belang voor de kwaliteit van de samenwerking. De afspraak de vergaderingen standaard af te sluiten met een moment van evaluatie, blijft staan.

1.4 Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)

Samenstelling GMR

De GMR geeft vorm aan medezeggenschap op bovenschools niveau en bestaat binnen SKO uit zes zetels voor personeelsleden en uit zes zetels voor ouders, die een binding hebben met een basisschool van SKO. Op schoolniveau geven medezeggenschapsraden vorm aan medezeggenschap en die vormen de achterban van de GMR.

De samenstelling van de GMR op 1 januari 2023 is in de tabel hieronder opgenomen.

De GMR werkt met een rooster van aftreden, waardoor elk jaar verkiezingen nodig zijn voor een derde van het aantal leden. In 2022 heeft de GMR afscheid moeten nemen van enkele leden, vanwege uiteenlopende redenen. Deze vacatures zijn na verkiezingen helaas niet allemaal weer ingevuld, waardoor de GMR niet op volle sterkte het jaar 2023 kon starten.

Met ingang van 1 augustus 2022 heeft Roelof Schaafsma het voorzitterschap overgedragen aan Bianca Breurken. Er is in 2022 afscheid genomen van Raoul Wouters, Petra ter Voert, Petra Kemper, Krishna Oosterrink, Jeroen Langestraat, Loes Brouwer en aan het einde van het jaar van Magda Wien. De GMR is blij dat Mariska Post en Enrico Karg zich kandidaat hebben gesteld en zijn toegetreden tot de GMR. Het lidmaatschap van Tessa Spauwen en Nicole Bruitzman was helaas van korte duur.

De GMR bestond op 31 december 2022 uit:

Regio	Naam	Ouder/personeel	School	Werkgroep
Almere	Yvette Haring	Ouder	Pirouette	Personeel
Almere	Enrico Karg	Ouder	Pirouette	
Almere	VACATURE	Personeel		
Almere	Mariska Post	Personeel	't Zonnewiel	
Lelystad/Dronten	Roelof Schaafsma	Ouder	Laetare	Financiën
Lelystad/Dronten	Rolf Tuinman	Personeel	Kring	Lange termijn en organisatie
Lelystad/Dronten	VACATURE	Ouder		
Lelystad/Dronten	Bianca Breurken	Personeel	Kring	Personeel
Veluwe	Daan Smit (vice vz)	Ouder	Wolderweide	Lange termijn en organisatie
Veluwe	VACATURE	Personeel		
Veluwe	VACATURE	Ouder		
Veluwe	VACATURE	Ouder		

Er wordt hard gewerkt om de ontstane vacatures weer in te vullen.

De GMR werkt met vier werkgroepen/commissies: onderwijs, personeel, en lange termijn financiën & organisatie. Onderwerpen die zijn geagendeerd op een vergadering worden voorbereid door de werkgroepen. Zo nodig worden stafleden bij deze voorbereidingen uitgenodigd om een toelichting te geven of vragen te beantwoorden.

Vergaderingen

In 2022 is acht keer een reguliere vergadering gehouden, waarbij deels onderling en deels met het CvB vergaderd werd. Daarnaast is eenmaal een bijeenkomst geweest van CvB, GMR en RvT over een terugblik op de ontwikkelingen in de stichting sinds 2019, de gekozen werkwijze in KBS de Kring en vacatures die vervuld zullen moeten worden in de RvT. De GMR-jaarvergadering met de achterban (de medezeggenschapsraden van de scholen) is in september geweest met als thema wegwijs in de WMS en een terugblik op besproken onderwerpen in het voorgaande schooljaar. De GMR is ook meerdere keren bijeengekomen rond de benoeming van het nieuwe lid van de RvB en leden van de RvT.

Besproken onderwerpen

Onderstaand een overzicht van alle onderwerpen, die behandeld zijn in één of meerdere vergaderingen. Voor een aantal onderwerpen is er conform de Wet

Medezeggenschap Scholen ingestemd of is er geadviseerd:

- Beleid ten aanzien van kleine scholen
- Jaarplan GMR 2022
- Stand van zaken NPO
- Jaarplan SKO 2022
- Werkwijze GMR
- Attentiebeleid
- Integriteitscode
- Anders organiseren van onderwijs
- Update klokkenluidersregeling
- Update klachtenregeling
- Sociocratische Besluitvorming
- Conceptrapport van het herstelonderzoek van de Inspectie
- Vergoedingsregelingen en employee benefits
- Profiel leden RvT
- Procedure benoeming nieuw lid CvB
- Procedure benoeming leden RvT
- Presentatie uitkomsten extern onderzoek
- Aanpassingen in functiegebouw
- Begroting 2023

Terugblik op jaarplan 2022

In 2022 heeft de GMR wederom een jaarplan opgesteld aan de hand van het jaarplan van SKO, ingericht per commissie. De werkgroepen gaan allen naast een evaluatie ook de plannen bijstellen. Dit zal verwerkt worden in het jaarplan 2023 van de GMR.

1.5 Verbonden partijen

Met het jaarverslag legt het CvB 'verticaal' verantwoording af aan de overheid en 'horizontaal' aan de interne en externe stakeholders. Het verslag wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de RvT en ter informatie gedeeld met het koersteam en de GMR. Na goedkeuring door de RvT wordt het bestuursverslag op de publieke website van SKO geplaatst.

Door het CvB en de schooldirecteuren wordt veel geïnvesteerd in een continue, goede horizontale dialoog met ouders (en

leerlingen), gemeenten, collega-besturen, collega-scholen en vele andere maatschappelijke partners, over tal van onderwerpen (formeel en informeel). Het jaarverslag is niet het enige kanaal waarlangs SKO communiceert en verantwoording aflegt naar eerdergenoemde stakeholders.

Naar mening van het CvB kunnen de strategische doelen van SKO alleen worden behaald door de in- en externe stakeholders actief te betrekken bij de organisatie en voortdurend met hen samen te werken. Zo kan de kwaliteit van het onderwijs verder worden verbeterd.

In de loop van het jaar hebben wij onder andere met collega-besturen, gemeenten en VO-instellingen in ons werkgebied gesproken. Verder wordt de horizontale dialoog binnen SKO o.a. onderhouden door:

Diverse activiteiten en bijeenkomsten in het kader van de SKO Academie (Akke & Demi);
De periodieke tevredenheidpeilingen onder medewerkers, ouders en leerlingen;
Schoolbezoeken door het CvB;
Het koersteam en de lokale netwerken;
Bijeenkomsten PO-raad;
Bijeenkomsten samenwerkingsverbanden
Passend Onderwijs;
Deelname in besturen
Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs;
Bestuursoverstijgende samenwerking in het kader van Opleiden in de School;
Bijeenkomsten Pabo's;
Gemeentelijke overleggen m.b.t. huisvesting, LEA, OOGO.

1.6 Klachtenbehandeling

Op de scholen van SKO wordt dag in dag uit met volle inzet onderwijs gegeven. Ondanks deze inzet kan het gebeuren dat ouders het niet eens zijn met de gang van zaken op school. Veelal kunnen klachten in goed overleg tussen betrokkenen worden opgelost. Natuurlijk zijn daarbij de

schoolleiding en de contactpersonen op school van essentieel belang. Wanneer een ouder in het overleg met de school er niet uit komt, dan kan de klacht voorgelegd worden aan het bestuur, e.e.a. conform de Klachtenregeling van SKO (zie ook www.ontwerpersvanonderwijs.nl).

SKO is lid van de Geschillencommissie Bijzonder Onderwijs, een onafhankelijke commissie die klachten in behandeling neemt.

Een veilige omgeving waarin elk kind en elke medewerker de ruimte voelt om geluk te ervaren heeft bij ons hoge prioriteit. Toch kan het iets gebeuren waardoor je gevoel van veiligheid verandert. Voor deze gevallen heeft elke school een vertrouwenspersoon. SKO kent verder een externe vertrouwenspersoon. Leerlingen, ouders en medewerkers kunnen contact met deze externe vertrouwenspersoon opnemen als het gaat om ongewenste omgangsvormen. Tevens kan de vertrouwenspersoon ingeschakeld worden als SKO het vermoeden heeft van het bestaan van vragen of ontstaan van meldingen dan wel klachten of levende onvrede bij ouders. Wanneer ouders of leerlingen dit wensen biedt de vertrouwenspersoon ondersteuning bij de gesprekken die met betreffende school worden gevoerd.

Aantal meldingen

In 2022 werd er 17 maal een beroep gedaan op de externe vertrouwenspersoon. Bij één contact betrof het een melding die ook in 2021 was gedaan en waarbij het dossier opnieuw werd geopend. Van de 17 meldingen zijn er 5 gedaan door ouders en 12 door medewerkers. In totaal 15 meldingen gingen over ongewenste omgangsvormen: 14 maal onvoldoende begeleiding en/of onheuse begeleiding en eenmaal (veiligheids)beleid. Voor meldingen in deze categorie geldt dat er 10 meldingen betrekking hadden op de relatie dan wel de 230613 CvB - Bestuursverslag 2022 – versie 0.8

communicatie met de leidinggevende en dat 4 meldingen betrekking hadden op het handelingsplan van de school voor leerlingen en de communicatie hieromtrent.

Eén melding heeft in 2022 geresulteerd in een bezwaarprocedure. Deze is in 2023 niet ontvankelijk verklaard. Er is geen risico op claims.

2. Verantwoording van het beleid

2.1 Onderwijs & Kwaliteit

Op & Top onderwijs, dat is een van de vier effecten die we voor ogen hebben. Wij streven ernaar dat ons onderwijs eraan bijdraagt dat alle leerlingen zich kunnen ontwikkelen op een manier die bij hen past.

De kernboodschap is:

Kwaliteit is een verantwoordelijkheid van iedereen en wordt beïnvloed door veel verschillende factoren. Binnen SKO werken we op alle niveaus samen om als ontwerpers van onderwijs goed SKO-onderwijs te geven.

De kwaliteit van de uitvoer, de duurzame verandering, heeft ook in 2022 verscherpt aandacht gekregen. Dit om ook daadwerkelijk van een transitie binnen de gehele organisatie te kunnen spreken.

De doorontwikkelde kwaliteitscyclus van SKO is verankerd in de organisatie en verbonden met onze kwaliteitscultuurcultuur. Binnen onze kwaliteitscultuur werken we planmatig en data gestuurd. Onderzoek, reflectie, leren en ontwikkelen zijn hierbij de norm. SKO werkt op strategische en cyclische wijze aan de kwaliteitsverbetering. Dit vertaalt zich naar de volgende effecten:

- We hebben zicht op de kwaliteit van onze scholen;
- We werken doelgericht aan de kwaliteit van het onderwijs binnen de gestelde kaders;
- We leggen op alle niveaus verantwoording af over onze kwaliteit;
- We verbeteren processen, diensten en kwaliteit continu;
- Onze organisatie beschikt over een lerend vermogen;
- Het kwaliteitsbewustzijn is in alle lagen van de organisatie toegenomen;
- We hebben passende methodieken en instrumenten ontwikkelend om aan onze kwaliteit te werken.

2.1.1 Onderwijskwaliteit

In het programmaplan 'Zicht en sturing op kwaliteit' dat in 2022 is afgerond, zijn de volgende doelen gerealiseerd.

- De SKO-kwaliteitszorg is op orde, de onderwijsinspectie waardeert de kwaliteitszorg positief;
- Update kwaliteitszorgsysteem en bijbehorende operationalisaties o.b.v. aangepaste toezichtkader, uitrol binnen de drie lokale netwerken;
- Ontwikkeling en implementatie sturingskalender managementrapportages;
- Planningsoverzicht externe audits opgestart, samenwerking met een vaste auditor;
- Keuze én implementatie instrument oudertevredenheidsonderzoeken;
- Ontwikkeling en uitvoering jaarlijkse IB-directiedag.

We hebben binnen onze kwaliteitszorg uitvoering gegeven aan onze interne 'verantwoording' Hierbij benutten we op systematische wijze de verzamelde data om de afgesproken SKO-kwaliteitsdoelen te monitoren en middels het inhoudelijke gesprek te duiden. Managementrapportages zijn hierbij een middel om de bestuursbrede informatie te delen.

Vervolg: We benutten deze informatie ook als sturingsinformatie en trekken daarin samen met de scholen op door de informatie uit de managementrapportages een structurele plek te geven (afstemmingsoverleggen, netwerken en SOG's).

Van en met elkaar leren is als ontwikkelthema in het komende jaarplan Onderwijs & Kwaliteit opgenomen.

2.1.2 Doelen en resultaten Project risicoscholen

Op 1 november 2019 is het project risicoscholen gestart, doel van het project was dat alle scholen aan de SKO-basiskwaliteit gingen voldoen. Het project is uiteindelijk verlengd tot december 2021, mede door de context van Corona.

Niet alle SKO-scholen voldoen aan de basiskwaliteit, daarmee is het doel van het project risicoscholen niet geheel bereikt.

Dit betekent het volgende:

Hoewel we nu niet meer spreken van 'risicoscholen', is het onze gezamenlijke verantwoordelijkheid dat alle scholen aan de SKO-basiskwaliteit blijven voldoen.

Per school geven we op een muur in ons kantoor kengetallen en ontwikkelpunten aan. Deze komen vanuit SOG-besprekingen, audits en/of inspectiebezoek. We richten dit visueel in per netwerk. Ook geven we de mate van onze betrokkenheid bij de school aan. Dit hangt af van de hoeveel nabijheid en aandacht die de context op de school vraagt.

De werkwijze die we hiermee beogen willen we overeen laten komen met de handelingscyclus op school. Daarom houden we op de muur ook actuele zaken en afspraken bij.

We brengen bovenscholen in kaart waar we risico's zien, welke scholen extra aandacht vragen en waar de basis op orde is.

Project implementatie basiskwaliteit

Eind 2019, begin 2020 zijn we gestart met de ontwikkeling van het 'SKO-kwaliteitszorgsysteem'. Het proces en de opbrengsten hiervan hebben we beschreven in de roadmap 'Bouwen aan integrale kwaliteitszorg'.

Enkele onderdelen van het project zijn vertraagd en doorgeschoven naar 2022:

- Besluitvorming en inzet instrumenten tevredenheidsbeleving ((LTO, MTO, OTO);
- Ontwikkelen van een SKO-Toolbox (instrumenten en beschrijving werkwijze bevorderen van schoolontwikkeling).

Evaluatie Besluitvorming en inzet instrumenten tevredenheidsbeleving

De eerste fase om tot een keuze te komen voor 1 instrument stond in het teken van

230613 CvB - Bestuursverslag 2022 – versie 0.8

onderzoek doen, een vijftal pilots uitvoeren en deze evalueren. De uitkomsten hiervan zijn gedeeld met het koersteam en de netwerken. Dit heeft geleid tot een advies en besluitvorming voor het instrument van 'Scholen met succes'. In mei van dit jaar heeft dit oudertevredenheidsonderzoek op alle SKO-scholen plaatsgevonden. Het proces en de uitkomsten hiervan worden in 2023 nader geëvalueerd in de lokale netwerken onder leiding van de hulpkring. Vanuit het koersteam zijn twee aanvullende vragen gesteld aan de hulpkring.

o Krijgen we voldoende informatie over de leerlingtevredenheid op basis van de Monitor Sociale Veiligheid, die jaarlijks (verplicht) op de scholen wordt afgenomen?

o Breng in beeld welke voor- en nadelen er zijn voor het inzetten van één instrument op alle SKO-scholen voor leerling- en medewerkerstevredenheid, naast oudertevredenheid.

De hulpkring beantwoordt deze vragen in 2023.

Evaluatie ontwikkelen van een SKO-Toolbox

Het O&K team heeft de ontwikkeling van de SKO-toolbox gestopt en heeft ervoor gekozen om gebruik te gaan maken van het bestaande instrument 'Waarderingskader in de vingers'. In 2023 zullen de O&K adviseurs dit inzetten om samen met scholen de basiskwaliteit te duiden.

2.1.3 Onderwijsresultaten

Driejaarsgemiddelde 2022 - Signaleringswaarden (ondergrens)

Voor het 1F niveau geldt dat alle 27 scholen boven de signaleringswaarde uitkomen.

Ten opzichte van vorige schooljaar zien we een positieve trend: dit jaar zijn er 4 scholen meer dan vorig schooljaar die de signaleringswaarde 1F halen.

Voor het 1S/2F niveau geldt dat 25 scholen boven de signaleringswaarde uitkomen. Er

zijn twee scholen die onder deze signaleringswaarde uitkomen.

Ook hier zien we ten opzichte van vorig schooljaar een positieve trend: dit jaar zijn er 3 scholen meer dan vorig jaar die de signaleringswaarde 1S/2F halen.

Eindopbrengsten: Driejaarsgemiddelde 2022 – Benchmark

Naast dat we de resultaten afzetten tegen de signaleringswaarde (ondergrens), zetten we de resultaten van onze scholen ook af tegen scholen met een vergelijkbare leerlingpopulatie. Hoe doen deze scholen het gemiddeld, hoe verhouden onze scholen zich hiertoe?

Op het 1F niveau doen 17 scholen het even goed of zelfs beter dan scholen met een vergelijkbare leerling populatie, op 2F/1S niveau geldt dat voor 12 scholen.

Als we naar de trend kijken dan zien we een positieve ontwikkeling t.o.v. vorig schooljaar. Zo zien we dat t.o.v. vorig schooljaar, er drie scholen bijkomen die op of boven het landelijk gemiddelde op basis van hun schoolvergelijkingsgroep uitkomen. Dit is gelijk aan het aantal scholen in 2019.

Algehele conclusies

- SKO breed zien we een positieve ontwikkeling t.a.v. de eindopbrengsten, zowel met het oog op de signaleringswaarde (ondergrens) alsook binnen de benchmark (scholen met een vergelijkbare leerlingpopulatie);
- Scholen geven aan dat de tegenvallende resultaten op het gebied van lezen een effect zijn van de lockdown: Het schoollezen heeft onder druk gestaan. Het is de verwachting dat scholen deze resultaten positief kunnen beïnvloeden;
- We zien dat op veel scholen aandacht nodig is voor de sterker presterende leerlingen, dit zien we ook terug in de resultaten bij rekenen. Dit is een onderwerp van gesprek tijdens de SOG's. Daarnaast wordt hiervoor een aanbod opgenomen binnen de Akke & Demi.

Inspectiebezoek op bestuursniveau

In het najaar van 2019 heeft de inspectie een vierjaarlijks onderzoek uitgevoerd bij SKO, waarbij tekortkomingen zijn geconstateerd. In het kader van het herstel zijn afspraken gemaakt om de kwaliteit van het systeem van kwaliteitszorg en het bijhouden van de bekwaamheidsdossiers door de medewerkers te verbeteren.

Op 16 en 17 mei 2022 heeft een herstelonderzoek plaatsgevonden en zijn de standaarden opnieuw beoordeeld. Hierbij is geconstateerd dat het bestuur de tekortkomingen heeft opgeheven/ verholpen.

Citaat uit het inspectierapport juni 2022: "We constateren dat SKO ruimschoots heeft voldaan aan het opheffen van de tekortkomingen op de aspecten van kwaliteitszorg. Er sprake is van één, gezamenlijk (uit)gedragen, SKO-kwaliteitscultuur, dat zich kenmerkt door openheid, onderling vertrouwen, verantwoordelijkheid geven en nemen, reflectief en (zelf)kritisch.

Inspectiebezoek op de scholen

In 2022 heeft de inspectie onze scholen niet onderzocht. Ook hebben geen themaonderzoeken plaatsgevonden. Wel zijn er onderzoeken aangekondigd voor 2023:

Inspectiebezoek gepland voor 2023	
Duinvlinder	Kwaliteitsonderzoek naar risico's
Laetare	Kwaliteitsonderzoek naar risico's
Schrijverke	Thema-onderzoek 'extra ondersteuning in het funderend onderwijs'
Alfons Ariens	Thema-onderzoek 'extra ondersteuning in het funderend onderwijs'

Het onderzoek op de Duinvlinder heeft geresulteerd in het oordeel "zeer zwak". Hierna is gesproken met de directeur-generaal van de Onderwijsinspectie. Een negatief inspectie-oordeel heeft veel impact op het lerarentekort. Het CVB heeft de inspectie gevraagd om in deze context het oordeel van de foto niet uit te spreken, maar de film te beoordelen. De inspectie zal dit signaal meenemen.

Het inspectiebezoek op Laetare heeft een voldoende beoordeling opgeleverd.

SKO Audits

Vanuit het SKO-beleid om minimaal 1 x per 4 jaar een integraal kwaliteitsonderzoek (audit) op elke school te laten plaatsvinden (of bij een directeurswissel) is een aantal scholen bezocht.

Daarnaast wordt een audit uitgevoerd bij mogelijke overgang vanuit 'intensieve begeleiding' (in het geval van risico's t.a.v. de basiskwaliteit) naar 'reguliere ondersteuning'.

Uitgevoerd in 2022	
Toermalijn	Risicoschool – meting voortgang
Panta Rhei	Risicoschool – meting voortgang
Wingerd	Directiewissel
't Schrijverke	Risicoschool – meting voortgang
Klimboom	Directiewissel
Duinvlinder	Directiewissel
Droomspiegel	Risicoschool – meting voortgang
Gepland voor 2023	
Kring	Directiewissel
Droomspiegel	Risicoschool - Effectmeting verbetertraject
Gepland voor schooljaar 2023-2024	
Dominicus	Vierjaarlijks
Gabrielschool	Vierjaarlijks
Wolderweide	Vierjaarlijks
Zonnewiel	Vierjaarlijks
Golfslag	Vierjaarlijks
Jeanne 'd Arc	Vierjaarlijks
Crescendo	Vierjaarlijks
Toekomst	Vierjaarlijks

2.1.4 Passend onderwijs

Als SKO voelen wij ons verantwoordelijk voor goed onderwijs aan álle kinderen. Het is onze ambitie, om aan die kinderen die dat nodig hebben, extra of specialistische ondersteuning passend en op maat aan te bieden. Dit gebeurt, binnen de mogelijkheden, in de eigen klas, in de eigen

school, in de eigen wijk, binnen SKO of binnen de regio.

Als SKO willen wij ons basisaanbod versterken en verbreden. Effecten die wij willen realiseren zijn:

1. *Duurzame samenwerking:* met ouders en partners, waarbij wij handelingsgericht werken.
2. *Op en top onderwijs:* wij sluiten hierbij zo goed als mogelijk aan bij de behoeften van de SKO-leerling en bieden we kwalitatief goed onderwijs passend bij onze leerlingpopulatie.
3. *SKO daar wil je bij horen:* leerkrachten en externen met specifieke kennis en vaardigheden worden gefaciliteerd en gestimuleerd om dit concreet in te zetten op klasoverstijgend niveau. Deze expertise wordt, waar mogelijk, ook ingezet op andere SKO-scholen. We zetten hiermee een deskundigheidsnetwerk op binnen SKO (via onze netwerken en zorgen voor professionalisering van onze leraren via onze eigen Akke & Demi).
4. *Stabiel en gezond:* we bieden onderwijs van kwaliteit en waar nodig ook de extra gewenste ondersteuning. Dit doen we met elkaar als SKO en waar mogelijk in samenwerking met partners.

De extra ondersteuning kan per school verschillen. Dit heeft te maken met de mogelijkheden, ambities en grenzen van de school. Door de geografische ligging van de SKO-scholen hebben wij te maken met een diversiteit aan schoolpopulatie. Om ons aanbod goed te laten aansluiten, brengt elke school haar populatie in beeld en schrijft elke school een schoolondersteuningsprofiel (SOP). De school publiceert het SOP op de eigen schoolwebsite en informeert betrokkenen hierover in de schoolgids.

Als SKO werken wij samen met onze stakeholders. Samen maken we (werk)afspraken en stellen wij doelen op t.b.v. een dekkend aanbod. Dit betreft o.a. de specialistische ondersteuning in Almere (de Poortklas), de voorziening voor hoogbegaafde leerlingen in Dronten en Lelystad en het hoogbegaafdheidsonderwijs in Elburg. Daarnaast is er een groot project gestart in Lelystad-Oost: Preventie met gezag.

Onze scholen vormen samen met andere schoolbesturen en hun scholen, binnen de geografisch afgebakende regio's, het samenwerkingsverband. Onze gezamenlijke opgave is om te zorgen voor passende ondersteuning voor elke leerling in ons samenwerkingsverband: een dekkend aanbod te realiseren, zodat ieder kind naar school kan in zijn/haar buurt (onderwijs thuisnabij). Deze gezamenlijke opdracht is vastgelegd in het ondersteuningsplan van elk samenwerkingsverband.

Het Samenwerkingsverband (SWV) Almere werkt middels het expertisemodel i.c.m. het schoolmodel. Dit SWV zet een deel van de middelen zelf in om de ondersteuning vorm te geven. Een kleiner deel gaat naar de scholen. Het SWV Zeeluwe en het SWV Lelystad-Dronten werken met het schoolmodel. Er ligt hierdoor een grote verantwoordelijkheid bij de scholen en het bestuur om de middelen op de juiste wijze in te zetten en waar nodig te bundelen. Afspraken over de basisondersteuning zijn gemaakt met de samenwerkingsverbanden en staan beschreven in het ondersteuningsplan van elk samenwerkingsverband. De middelen voor extra ondersteuning worden door het samenwerkingsverband verdeeld op basis van het vierjaarlijks ondersteuningsplan. Deze middelen zijn bedoeld voor het vormgeven van de extra ondersteuning. Middelen vanuit de lumpsum en vanuit de samenwerkingsverbanden worden door onze scholen gebruikt om passend onderwijs

230613 CvB - Bestuursverslag 2022 – versie 0.8

vorm te geven. Doelen worden door de scholen in samenspraak met het team, collega-scholen, gemeenten en jeugdzorg vormgegeven.

Als SKO verdelen wij de middelen conform het financiële beleid van SKO. Onze scholen ontvangen de toegekende middelen, na aftrek van de onvermijdelijke en/of afgesproken school overstijgende uitgaven. Dit betekent dat onze scholen een grote mate van autonomie en verantwoordelijkheid hebben om de middelen t.b.v. het realiseren van passend onderwijs op de juiste wijze in te zetten.

In schooljaar 2022-2023 ontving SKO van SWV Lelystad-Dronten € 325,- per leerling, van het SWV Zeeluwe € 300,- voor het schooljaar 2021-2022 en €308,- per leerling voor schooljaar 2022-2023 én € 5,00 incidenteel, van SWV Almere € 57,14 per leerling voor schooljaar 2021-2022 en € 23,17 per leerling voor de periode augustus-december 2022 en incidenteel voor schooljaar 2021-2022 een eerste tranche van € 3000 per school en € 16,- per leerling en een tweede tranche van € 8,00 per leerling te besteden in kalenderjaar 2022. Dit is een totaalbedrag van € 1.371.669 voor kalenderjaar 2022. 85% hiervan is naar de scholen gegaan. Het resterende bedrag is bovenschools ingezet voor o.a. inzet van orthopedagogen, professionalisering en extra ondersteuning voor diverse doelgroepen (o.a. hoogbegaafdheid en leerlingen die meer ondersteuning nodig hebben om de leerstof eigen te maken). Daarnaast is € 42.167 ontvangen voor leerlingen met een cluster 1 (slechtziend) of 2 (TOS) indicatie.

Zie ook bijlage 3.

2.1.5 Monitor Sociale Veiligheid leerlingen

Sinds schooljaar 2022-2023 nemen we binnen SKO de monitor sociale veiligheid in oktober af; na de eerste periode van groepsvorming. Bij vroegtijdige signalen kan de school passende interventies plagen.

Gevolgd door een tweede afname in maart/april. Deze afname heeft dan een evaluatieve functie; zijn de gepleegde interventies effectief geweest?

Dashboard – KPI Veiligheid & Schoolklimaat:

MSV juni 2023	volgt	volgt	volgt	
Vroegsignalering november 2022	4	11	9	N=24
MSV 2022 jun	7	11	7	N=26

Conclusie t.a.v. de vroegsignalering november 2022

- Voor 18 van de 24 scholen geldt dat de ervaren veiligheid op hun school positief wordt gewaardeerd, voor 11 scholen geldt dit voor welbevinden;
- Zowel bij ervaren veiligheid als bij het welbevinden zien we een bestuursbrede positieve trend: meer scholen scoren boven het LG, minder scholen laten risico's zien;
- Er is 1 school die op basis van de monitoring risico's laat zien t.a.v. de ervaren veiligheid en 4 scholen die risico's laten zien m.b.t. welbevinden;
- De school die risico's laat zien op veiligheid, laat ook risico's zien op welbevinden;
- Op 5 scholen zien we dat de ervaren veiligheid 'beter kan', t.a.v. het welbevinden geldt dit voor 9 scholen;
- Van deze 14 scholen waar ervaren veiligheid en/of het welbevinden beter kan, zien we dat op 6 van deze scholen er sprake is van een dalende trend.

Uitgezette acties o.b.v. de vroegsignalering

- Voor 4 scholen geldt dat zij een plan van aanpak inzetten én voor de meivakantie een tweede afname MSV doen, dit om de effecten van de interventies te meten;
- Voor de scholen binnen de categorie 'kan beter' die een daling in hun trend laten zien, wordt verdere duiding van de gegevens besproken. Daar waar nodig wordt een plan van aanpak

ingezet en vindt een tweede meting voor de meivakantie plaats;

- Voor álle scholen geldt dat de uitkomsten van de MSV een gespreksonderwerp zijn tijdens het SOG-gesprek in het voorjaar;
- Doordat de afgelopen jaren in het teken van een ontwikkelproces hebben gestaan en steeds op een verbeterde manier naar de resultaten is gekeken, kan de trend niet geheel nauwkeurig gevolgd worden. Het is van de gebruikte, eenduidige manier van waarderen en interpreteren vast te houden zodat de trends te duiden zijn.

2.2 Personeel & professionalisering

2.2.1 Doelen en resultaten

In april 2021 is een nulmeting (quick scan) gedaan van de HR-dienstverlening en het toepassen van het HRM instrumentarium. Er is in 2021 een plan ontwikkeld waarin wordt beschreven hoe SKO de HRM basisprocessen en instrumenten op orde kan brengen.

De doelen gesteld in 2021 zijn verder uitgewerkt in 2022 en zijn omschreven als volgt:

- PDCA-cyclus HRM;
 - Doorontwikkeling van het School Ontwikkel Gesprek;
 - Het ontwikkelen van de MARAP HRM;
- Het ontwikkelen van (ontbrekend) HRM beleid, het actualiseren van beleid en het evalueren van projecten;
- Visie en besluitvorming op verzuim, inrichting verzuimmanagement;
- Ontwikkeling beleid op opleiden schoolleider en Intern Begeleider;
- RI&E / medewerkers-tevredenheidsonderzoek;
- Start maken met ERD-onderzoek door Loyalis.

Naast deze organisatie insteek van HRM spelen er ook nog inhoudelijke beleidsthema's HRM die om aandacht vragen:

- Aantrekken en behoud van personeel;
- Professionaliseringsbeleid;
- Het digitale personeels- en bekwaamheidsdossier;

personeel, opleiden en de basis op orde (o.a. gesprekscyclus, bekwaamheidsdossiers, VOG).

PDCA-cyclus HRM

In april en oktober 2022 zijn wederom met alle directeuren en locatieleiders School Ontwikkel Gesprekken (SOG) HR gevoerd. De schoolkaart is doorontwikkeld zodat de gesprekken in oktober 2022 nog meer konden bijdragen aan de professionaliteit en ontwikkeling van de school en medewerkers. Om de PDCA-cyclus verder vorm te geven hebben de nieuwe HR-adviseurs een start gemaakt met maandelijkse HR- advies overleggen waarin de onderwerpen van het School Ontwikkel Gesprek worden gemonitord en opgevolgd. Dit om vroegtijdig knelpunten en/ of uitdagingen te kunnen constateren en hierop te kunnen bijsturen.

Ook is er een start gemaakt met integrale schoolkaart besprekingen. Dit is een multidisciplinair overleg met de directeur/schoolleider samen met O&K, HR en Financiën.

Doel hiervan is om een meer integraal beeld van de school en de ontwikkeling/ uitdaging te krijgen.

Naar aanleiding van de SOG, de HR-adviesgesprekken en de integrale besprekingen hebben we een duidelijk beeld gekregen van de scholen.

Wat gaat goed?

- De inhoudelijke en resultaatgerichte gesprekken worden goed gewaardeerd door schoolleiders en dragen bij aan ontwikkeling en professionalisering van de scholen;
- Door inzet van de verschillende overleggen zijn we verschoven van reactief naar proactief handelen;
- Inzicht op en begeleiding van verzuim is verbeterd;

Welke risico's zijn gesignaleerd?

- Er zijn vier thema's vanuit HR die prioriteit nodig hebben: Verzuim, aantrekken en behoud

Het ontwikkelen/ actualiseren van HR-beleid en visie en besluitvorming op verzuim, inrichting verzuimmanagement

In 2022 is gestart met het actualiseren van het beloningsbeleid, de gesprekscyclus, het FUWA- handboek en het verzuimbeleid. Ook is extra aandacht besteed aan het vullen van de bekwaamheidsdossiers en zijn er periodiek steekproeven afgenomen. We zien verbetering maar dit behoeft nog steeds aandacht en monitoring.

Wat gaat goed?

- Meer inzicht en grip op lopende verzuim casuïstiek;
- Lichte verschuiving van verzuim naar regie op inzetbaarheid;
- Het verzuimpercentage is stichting breed gestabiliseerd;
- Traject actualiseren FUWA - handboek is afgerond.

Proces loopt nog

- Het actualiseren van de huidige gesprekscyclus;
- Het traject van verzuim naar regie op inzetbaarheid.

Doel is niet gehaald

- Het beloningsbeleid is niet goedgekeurd door de GMR, proces wordt in 2023 verder opgepakt;
- Bekwaamheidsdossiers zijn niet volledig op orde.

Professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Het specifieke budget dat is toegekend voor begeleiding starters en schoolleiders is deels bovenschools en deels op schoolniveau ingezet. Hiervoor is instemming van de PMR gekregen. Het bovenschools deel is ingezet voor coaching van leerkrachten en specifiek beeldcoaching voor startende leerkrachten. Startende directeuren worden het eerste jaar begeleid door ervaren collega's die hiervoor gefaciliteerd worden. Op schoolniveau zijn starterscoaches opgeleid om collega's in de praktijk te begeleiden. De starterscoaches worden hiervoor gefaciliteerd in tijd.

Ontwikkeling beleid op opleiden schoolleider en Intern Begeleider

In het PO zien we een groeiend te kort aan schoolleiders en intern begeleiders ontstaan. SKO heeft daarom besloten om in 2022 te starten met een kweekvijver Directeuren en een kweekvijver Intern Begeleiders. Voor beide trajecten waren 5 plekken beschikbaar. De kweekvijver voor Directeuren is uiteindelijk gestart met 4 kandidaten en de kweekvijver IB is gestart met 5 kandidaten.

Daarnaast is er een traject opgestart om de tandem directie-ib te versterken. De tandem directie-ib speelt een sleutelrol in de begeleiding van het team bij het verbeteren van de basisvaardigheden. Deze tandem wordt jaarlijks SKO-breed bekrachtigd middels een inhoudelijke directie-ib dag. Deze heeft in 2022 voor het eerst plaatsgevonden met als thema 'samen sturen op kwaliteit'

RI&E / medewerkers-tevredenheidsonderzoek;

In 2022 zijn alle scholen een nieuwe cyclus gestart voor het afnemen van de RI&E (inclusief de quick scan). Hiervoor wordt gebruik gemaakt van het instrument Arbomeester. Er is besloten dat alle scholen dit op hetzelfde moment doen zodat er een gezamenlijke toetsing kan plaats vinden en eventuele gezamenlijke knelpunten centraal opgepakt kunnen worden. De afronding en toetsing zal plaats vinden in 2023.

Start maken met ERD-onderzoek door Loyalis.

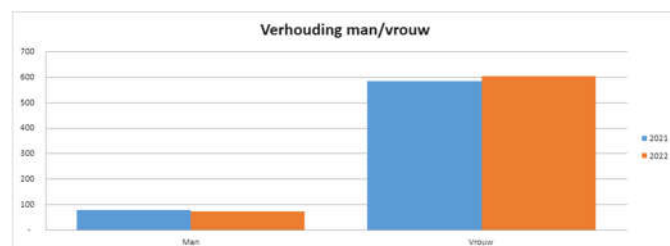
In 2022 is een start gemaakt met het laten uitvoeren van een ERD-onderzoek door Loyalis. Dit gaat om de herbeoordeling van het eigenrisico-dragerschap voor de WGA. Er zal een keuze gemaakt worden tussen handhaving huidige situatie, herverzekeren of terugkeer naar UWV. Dit onderzoek zal naar verwachting voor de meivakantie van 2023 worden afgerond. De HR-adviseurs zullen op basis van dit onderzoek in 2023 een advies schrijven aan het CvB over het ERD-schap en wat ervoor nodig is om risico's die hieruit voort vloeien te beperken.

Verklaringen omtrent gedrag

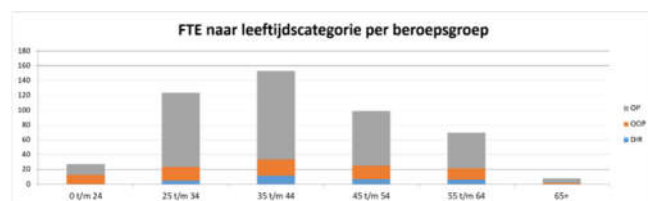
In 2022 zijn de processen omtrent de aanvragen voor Verklaringen omtrent Gedrag aangescherpt. Dit heeft nog niet tot het gewenste resultaat geleid en heeft in 2023 nog meer aandacht.

2.2.2 Personele ontwikkelingen

In 2022 had SKO gemiddeld 676 medewerkers (472 fte) in dienst, waarvan 89,2% vrouw is en 10,2% man. Ten opzichte van 2021 is het aantal mannelijke medewerkers gedaald.



In de volgende tabel is de verdeling van het personeel naar leeftijd per beroepsgroep opgenomen. De grootste groep (31,9%) valt in de leeftijdscategorie 35 t/m 44 jaar.

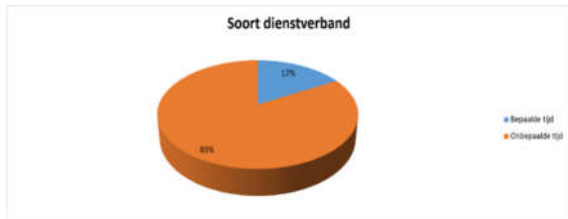


Van de 472 fte is 77% onderwijsgevend personeel (OP), 17% onderwijsondersteunend personeel en 6% heeft een directiefunctie.



In 2022 had 17% van de medewerkers bij SKO een tijdelijk dienstverband en 83% een vast dienstverband (onbepaalde tijd). Voor SKO is het enerzijds van belang om in bepaalde mate een flexibele schil te kunnen hanteren, anderzijds is het voor het behoud

van personeel wenselijk om een contract voor onbepaalde tijd aan te gaan. Het SKO-beleid is dat nieuwe medewerkers een jaarcontract krijgen met uitzicht op een vast dienstverband. Na afloop van dit jaarcontract (ook beschouwd als de proeftijd) wordt deze bij voldoende functioneren en voldoende formatieruimte omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

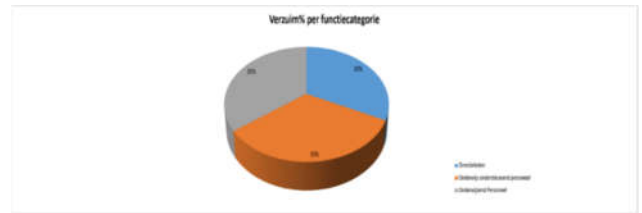


Ziekteverzuim/vitaliteit

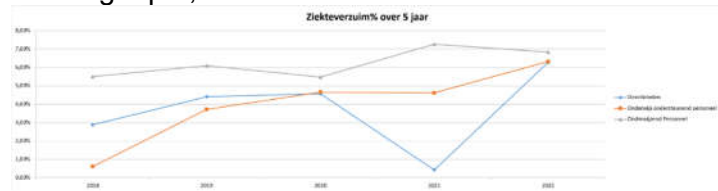
Vitaliteit heeft blijvend aandacht binnen SKO. SKO vindt het belangrijk dat signalen tijdig aangegeven en opgepakt worden in kader van duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Ten aanzien van het ziekteverzuim zijn de volgende doelen gesteld:

Doel	Ambitie	31-12-2019*	31-12-2020*	31-12-2021	31-12-2022
Verzuimpercentage	<5%	5,88%	5,32%	6,55%	6,72%
Meldingsfrequentie	<0.8	0,72	0,69	0,77	1,19
Verzuimduur	<15 dagen	21,5	24,9	27,8	16,9

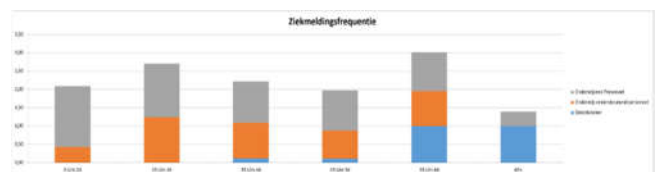
*12 maanden voortschrijdend



Over 2022 zien wij een significante groei in het verzuim onder de directieleden. Van 0,43% in 2021 naar 6,28% in 2022. Het verzuim onder onderwijzend personeel is gedaald van 7,26% in 2021 naar 6,84% in 2022. Het landelijk verzuimpercentage in 2021 ligt op 5,7%.



De meldingsfrequentie geeft het gemiddeld aantal ziekmeldingen per medewerker per jaar weer. Bij de SKO is in 2022 de frequentie ten opzichte van voorgaande jaren gestegen van 0,8 in 2021 naar 1,19 in 2022. Dit betekent dat elke medewerker per jaar gemiddeld 1,19 keer verzuimt. Het landelijk gemiddelde voor onderwijzend personeel ligt op 1.



Uitkeringen na ontslag

De kosten voor (WW) uitkeringen na ontslag bedroegen in 2022 € 51.287. Daarnaast is er een bedrag van € 120.802 betaald aan transitievergoedingen bij ontslag. Hiervan is € 37.619 uitgekeerd aan medewerkers die zijn ingestroomd in de WGA.

Om werkloosheidskosten in de toekomst te voorkomen wordt de gesprekkencyclus gehanteerd evenals de toepassing van het mobiliteitsbeleid. Vaste en/of tijdelijke aanstellingen van medewerkers worden alleen beëindigd indien er sprake is van (arbeids-) ongeschiktheid voor de functie.

Herbenoemingsverplichtingen

Per 1 augustus 2022 geldt voor het primair onderwijs niet langer de herbenoemingsverplichting. Dit is onderdeel van de wetswijziging waarbij het Participatiefonds is gemoderniseerd.

2.2.3 Strategisch personeelsbeleid

In 2022 zijn er een aantal projecten gerealiseerd dan wel gestart gerelateerd aan strategisch personeelsbeleid. Dit zijn onder andere visie en besluitvorming op verzuim en de inrichting verzuimmanagement, verbreding van de instroom van nieuwe medewerkers (o.a. door het opzetten kweekvijvers directeurs en intern begeleiders en ontwikkelingstrajecten van onderwijsassistenten, richting Ad-PEP en PABO). Hiermee werken we aan meerjaren personeelsbeleid.

2.2.4 Samen opleiden en professionaliseren

Op verschillende manieren werken we aan een nieuwe instroom van leraren.

Partnerschap Samen

Vanaf 2030 heeft SKO de verplichting om toekomstige leraren op te leiden volgens het concept 'Samen Opleiden & Professionaliseren' (SO&P) in de officiële opleidingsschool in samenwerking met de hogescholen. Met het samenbrengen van theorie en praktijk wordt de effectiviteit van de lerarenopleiding vergroot, de aansluiting op de beroepspraktijk verbeterd en de schoolontwikkeling gestimuleerd.

SKO maakt deel uit van het aspirant Partnerschap SAMEN. Het partnerschap bestaat uit 4 PO besturen; SKO, Stichting SCHOOL, Ante, SCPO en 2 hogescholen; de lerarenopleiding Hogeschool Katholieke PABO Zwolle (KPZ) en de Hogeschool Windesheim vanaf 1-01-2020. SKO is de penvoerder van het partnerschap. In schooljaar 2021/2022 zijn 48 aankomende leraren van de KPZ opgeleid op de opleidingsscholen van SKO. In schooljaar 2022/2023 worden 59 aankomende leraren van beide hogescholen KPZ en Windesheim opgeleid op de opleidingsscholen van SKO.

Zij-instromers en trainees

Met een programma (trainee programma, zij-instromers en 'Versneld voor de klas') probeert SKO de instroom in het onderwijs vanuit een andere sector te vergroten en te vergemakkelijken. Trainees en zij-instromers (kandidaten met een hbo-achtergrond) doorlopen een selectieproces voor gesubsidieerde zij-instroom trajecten en trainees voor de verkorte deeltijdopleidingen.

Regionale Aanpak Lerarentekort (RAP) en Noodplan Almere vanuit de G5

SKO participeert in 4 subsidietrajecten Almere (RAP & Noodplan) - Lelystad/Dronten -Noordwest Veluwe, waarbij de onderlinge samenwerking tussen besturen in de regio, samenwerking tussen besturen en onderwijsinstellingen en de samenwerking tussen hbo, mbo en vo instellingen centraal staat.

Het doel van deze samenwerking is het samen werven, samen opleiden, samen professionaliseren van "Nieuwe talenten om het lerarentekort en tekorten rondom andere professionals direct te beïnvloeden en in de toekomst zoveel mogelijk te voorkomen. Daarnaast zijn er initiatieven om het onderwijs anders te organiseren (het 5e schooldag concept).

Het aantal aanmeldingen voor zij-instroom trajecten neemt af omdat er in de regio's Almere en Lelystad minder kandidaten beschikbaar komen.

Regionaal Investerings Fonds (RIF)

SKO participeert in twee Regionaal Investerings Fondsen. Het RIF stimuleert de samenwerking tussen scholen, de publieke sector en het bedrijfsleven. Doel van het RIF is mbo-studenten extra goed voor te bereiden op de huidige en toekomstige arbeidsmarkt.

1. Wetenschap en technologie van het ROC van Flevoland, ROC van Amsterdam, Windesheim Flevoland, Science Museum NEMO, IVN Natuureducatie, de Gezondheidsfabriek en ruim 30 arbeidsorganisaties in kinderopvang en basisonderwijs. Mbo-studenten worden opgeleid om jonge

kinderen op een speelse manier in aanraking te brengen met wetenschap en technologie (w&t). Door corona is dit op de SKO-scholen niet goed van de grond gekomen.

- Innovatiecluster Kind & Educatie van drie mbo-opleidingen: Deltion, Landstede en Menzo Alting (tevens penvoerder) en 3 Hogeschool-lerarenopleiders: Windesheim, VIAA en KPZ in de campus Zwolle. Doel is om in 2024 negen interprofessionele leerteams van studenten van niveau 4 tot aan niveau 7 te hebben. Dit doel is ruim behaald en door corona komt er een jaar verlenging in schooljaar 2023 en 2024.

- Kring Lelystad (4x leerteam - gestart schooljaar 2019 - 2020)
- St Franciscus Nunspeet (3x leerteam - gestart schooljaar 2020 - 2021)
- Klimboom Dronten (2x leerteam - gestart schooljaar 2021 - 2022)
- Golfslag Swifterbant (2x leerteam - gestart schooljaar 2021 - 2022)

Penvoerder is Mbo: mbo studenten aanjagen meer zichtbaar te maken Scholen werken met een leerteam met alle studenten.

2.2.5 Akke & Demi

Onze strategische ambitie voor HR is gericht op het werven en behouden van voldoende gelukkige en capabele medewerkers die zich blijven ontwikkelen en professionaliseren. Om onze medewerkers hiertoe te stimuleren hebben we een eigen SKO-academie: de Akke & Demi. De doelstellingen die zijn geformuleerd voor de Akke & Demi:

- Kwalitatief goed cursusaanbod;
- Een duidelijke koppeling tussen aanbod en de strategische doelen van SKO;
- Een duidelijke koppeling tussen aanbod en de ontwikkelbehoefte van scholen;
- Meer zicht op de ingezette professionaliseringsactiviteiten op organisatieniveau;
- Gelijkblijvend of stijgend deelnamepercentage;
- >80% tevreden over de activiteit.

Overzicht aanmelding/uitvoer cursusaanbod:

Schooljaar	Aantal deelnemers	Aantal uitgevoerde cursussen	Aantal vervallen cursussen ¹	Totaal aantal Cursussen aangeboden	Gemiddeld deelnemersaantal per cursus
'15-'16	145	14 82%	3 18%	17	8,5
'16-'17	214	36 82%	8 18%	44	4,9
'17-'18	199	46 72%	18 28%	64	3,1
'18-'19	308	52 73%	19 27%	71	4,3
'19-'20	235	38 79%	10 21%	48	4,9
'20-'21	255	48 79%	13 21%	61	4,1
'21-'22	104	45 71%	18 29%	63	1,7
'22-'23	80	9 36%	16 64%	25	3,2

Het deelnameaantal in 2022-2023 is opvallend laag. 64% van het aanbod is niet doorgedaan in verband met een te laag deelnemersaantal.

De cursussen die doorgang hebben gevonden, zijn positief gewaardeerd door de deelnemers.

De voorbereiding voor schooljaar '22-'23 zijn vroeg gestart. Zo is er na de kerstvakantie aan alle SKO-medewerkers een behoeftepeiling t.a.v. het Akke & Demi aanbod verstuurd. Dit heeft tot 170 respondenten geleid. Hiermee hopen we qua aanbod beter aan te sluiten bij de scholingsbehoeften van medewerkers en de dalende trend in deelname te keren.

2.2.6 Onderwijspool Flevoland

¹ Vanwege een te laag deelnamepercentage
230613 CvB - Bestuursverslag 2022 – versie 0.8

Onderwijspool Flevoland levert invalleerkrachten ('poolers') ten behoeve van de vier deelnemende besturen (SCPO Lelystad, Stichting Codenz, SKO Flevoland & Veluwe en Stichting SchOOL) bij afwezigheid van personeel met een onderwijsgevende taak, zoals (vak)leerkrachten en onderwijsassistenten. Het belangrijkste doel van de Onderwijspool is te zorgen voor continuïteit en invulling van de invalverzoeken van de scholen. SLIM personeelsdiensten koppelt vraag en aanbod vervangingsvraag en deelt haar kennis en ervaring met de besturen met als doel: optimale resultaten (geen klas naar huis!).

Het streefpercentage voor de omvang van de Flevopool is vastgesteld op 4% van de totale formatie.

Er zijn gesprekken gevoerd tussen de 4 deelnemende besturen en Slim over de huidige werkwijze en voortgang van de Flevopool en er is advies opgesteld voor het College van Bestuur.

De volgende resultaten zijn in 2022 behaald:

- De werving en selectie voor nieuwe medewerkers in de Flevopool is een continu proces. Het lerarentekort heeft ook grote invloed op de bezetting van de pool. Veel poolers worden ingezet op langdurige vervanging en formatieplekken. De kortdurende vervanging (en daardoor de continuïteit) komt extra onder druk te staan. Dit is ook merkbaar in het teruglopen van het dekkingpercentage;
- Het aantal vervangingsverzoeken en formatieproblemen vraagt een intensieve inzet van de leidinggevende van de pool. Directeuren benaderen de leidinggevende vaker rechtstreeks om mee te denken om vervangingsproblemen op te lossen.
- Het percentage medewerkers in de pool is gelijk gebleven. Er is 1 nieuwe medewerker aangenomen en 1 medewerker heeft een baan op een van de SKO-scholen geaccepteerd.
- We hebben kunnen constateren dat er minder aanvragen gedaan worden bij

Slim, aangezien men er al vanuit gaat dat er geen vervanger beschikbaar is;

- De inzet van Slim is als waardevol ervaren. Er is met regelmaat overleg geweest. Helaas is het doel 'geen klas naar huis' door bovenstaande situatie niet gerealiseerd. Het streefpercentage van 4% t.o.v. het totale personeelsbestand wordt niet behaald. Dit geldt voor alle betrokken besturen;
- Er heeft regelmatig overleg tussen de betrokken besturen plaatsgevonden, i.v.m. een onderzoekstraject dat is uitgezet bij adviesbureau Uwmerk!waardig om de vervangingspool beter in de markt te zetten. Helaas heeft dit traject niet geleid tot instroom van nieuwe medewerkers.

2.2.7 Werkdrukmiddelen

Met ingang van 1-8-2018 zijn middelen beschikbaar voor het verlagen van de werkdruk. Dit bedroeg voor het schooljaar 2021-2022 € 258,67 per leerling en voor 2022-2023 € 268,52.

Totaal voor 2022 € 1.740.519,00. Dit geld is rechtstreeks naar de scholen gegaan. Op iedere school is met het volledige schoolteam gesproken over de knelpunten die zij ervaren en oplossingen die zij zien om de werkdruk te verminderen. Alle bestedingsplannen zijn ter instemming voorgelegd aan de personeelsgeleding van de MR. De P-MR-en worden na afloop van het schooljaar door de schooldirecteur geïnformeerd over de besteding van de extra werkdrukmiddelen (BRIN-niveau) in het voorgaande schooljaar.

De werkdrukmiddelen worden vooral ingezet voor personele doeleinden. Bijvoorbeeld de inzet van vakleerkrachten voor bewegingsonderwijs en muziek en uitbreiding van formatie. Daarmee worden ook leerkrachten gefaciliteerd om hun werkzaamheden onder schooltijd te kunnen uitvoeren. Daarnaast is ook gekozen voor het vormen van extra, kleinere groepen en zijn middelen ingezet op ondersteunende

diensten, zoals evenementen, administratie, conciërge taken.

Helaas was het soms ook noodzakelijk om deze formatie in te zetten voor vervanging bij ziekte, omdat er geen vervangers beschikbaar waren.

	Totaal
Kosten bestedingsplan 2022	1.740.519
Waarvan voor personeel	1.705.709
Waarvan voor Materieel	34.810

De niet-financiële maatregelen bestaan vooral uit het regelmatig bespreken van de resultaten van de ingezette middelen. Over het algemeen wordt het beschikbaar zijn en de inzet van werkdrukmiddelen positief ervaren.

2.3 Huisvesting en facilitaire zaken

2.3.1 Huisvesting

SKO wil dat alle gebouwen aantrekkelijk zijn en functioneel worden gebruikt. De inrichting van de school sluit aan op de onderwijsvisie. Er is een aantrekkelijke en functionele leeromgeving voor leerlingen en medewerkers. Daarbij is de school opgeruimd en ordelijk, is er een herkenbare inrichting op basis van visie en beleid. Er is sprake van eenduidige huisstijl. Jaarlijks worden de doelen bepaald en wordt aangesloten bij de meerjarenonderhoudsplanningen en investeringsplannen voor wat betreft huisvesting en inventaris.



Om deze doelstelling te realiseren zijn in 2022 investeringen gedaan voor inrichting schoolpleinen en verbeteringen van het schoolgebouw, er is onderhoud uitgevoerd volgens de meerjarenonderhoudsplanning en er is geïnvesteerd in verduurzaming. In bijlage 4 is opgenomen welke werkzaamheden voor welke school zijn

uitgevoerd. In de begroting was een bedrag van € 1.351.465 opgenomen, bestaande uit onttrekkingen uit onderhoudsvoorziening en investeringen. Gerealiseerd is € 1.076.829.

In de 7 gemeentes waar SKO gevestigd is of zijn Integrale Huisvestingsplannen in ontwikkeling.

Voor de nieuwe school IKC de Woudreus is de huisvesting een moeizaam proces geweest. De school moest de eerste 5 maanden inwonen bij een andere school en heeft daarna de beschikking gekregen over een tijdelijke huisvesting.

Per 1-8-2022 is het gebouw van de Delta teruggegeven aan de gemeente. Op dat moment werd het gebouw al gebruikt voor de opvang van Oekraïense leerlingen. Ook de Toekomst heeft een groep gehuisvest.

Basisschool De Kring is eind 2022 verhuisd naar een tijdelijk onderkomen, zodat op de huidige plek nieuwbouw kan plaatsvinden.

Op al onze scholen zijn CO2-meters geplaatst. Hiervoor zijn extra middelen ontvangen.

Om gebouwen te kunnen verduurzamen hebben er diverse onderzoeken plaatsgevonden, met name voor het plaatsen van zonnepanelen. Dit heeft in 2022 nog niet geleid tot investeringen.

Toekomstige ontwikkelingen

Op het gebied van huisvesting zijn er de komende jaren ontwikkelingen te verwachten. Hierover zijn gesprekken opgestart met gemeentes. Concreet gaat het om:

- Nieuwbouw voor de Duinvliender in Almere is in 2021 gestart, oplevering medio 2023. Door aanpassing van het concept zal er een verbouwing plaats moeten vinden;

- De huidige huisvesting van de Duinvlinder behouden voor de dependance van de Droomspiegel;
- Nieuwbouw voor De Kring in Lelystad is in 2021 verder uitgewerkt. Beging 2023 is er een architectenkeuze gemaakt;
- Er zijn gesprekken gaande in Dronten voor nieuwbouw voor De Toekomst met andere scholen en kinderopvang. De locatie is bepaald en moet verder uitgewerkt worden;
- De afweging voor het in eigendom verwerven van het gebouw van Wolderweide te Harderwijk, of blijvend huur/medegebruik. SKO heeft de voorkeur voor handhaving van de medegebruikssituatie;
- Planmatig verduurzamen gebouwen.

2.3.2 Facilitair

Bij 'facilitair' gaat het bij SKO vooral om het inkoop- en contractmanagement. Het inkoop- en aanbestedingsbeleid van SKO is erop gericht optimaal efficiënt en effectief om te gaan met publieke middelen en een integere en betrouwbare opdrachtgever te zijn die leveranciers eerlijke en gelijke kansen biedt. SKO streeft naar langdurige samenwerking met haar leveranciers. Daarbij staat de juiste prijs/kwaliteit verhouding en het naleven van de relevante wet- en regelgeving voorop. Het inkoop- en aanbestedingsbeleid biedt medewerkers een leidraad, helpt de kosten te reduceren en de kwaliteit te verhogen. Het 'ontzorgt' omdat geen of veel minder individuele contractbesprekingen nodig zijn en het contractbeheer centraal wordt ingericht. Dit levert voordelen in tijd en geld. De uitvoering van het beleid wordt centraal door het bestuurskantoor van SKO gecoördineerd. In 2022 zijn de volgende contracten afgesloten:

- Diverse uitvragen door middel van DAS voor meubilair en ICT-hardware

In de praktijk blijkt ook dat in een aanbestedingsprocedure, zowel openbaar

als onderhands, het niet altijd lukt om voldoende aanbieders te vinden. Op sommige gebieden is de markt zo krap of zijn er maar een beperkt aantal leveranciers, dat er soms, conform het inkoopbeleid, onvoldoende offertes zijn. Vanwege de voortgang wordt dan uit de beschikbare aanbiedingen gekozen.

2.4 Financieel beleid

Het financieel beleid van SKO is gericht op continuïteit, waarbij het geven van kwalitatief goed onderwijs leidend is. De continuïteit wordt gewaarborgd door het vormen van adequate reserves en voorzieningen en het realiseren van sluitende begrotingen en exploitaties.

Er wordt voor de gehele organisatie integraal beleid ontwikkeld. Hierbij vindt afstemming plaats tussen de diverse organisatielagen, waarbij taken en bevoegdheden zo laag mogelijk in de organisatie worden gelegd vanuit het principe "decentraal wat kan, centraal wat moet" of waarvan we met elkaar vinden dat het beter is om centraal te regelen.

Uitgangspunten financieel beleid:

- Het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs is leidend;
- Het financieel beleid is gericht op continuïteit;
- Voor de beoordeling van de resultaten van het financieel beleid sluiten wij aan bij aanbevelingen van de Inspectie van het Onderwijs en het Ministerie van OCW;
- De schooldirecteur is integraal verantwoordelijk voor zijn school met name op gebied van onderwijs, personeel en financiën;
- De eindverantwoordelijken voor (deel)begrotingen zijn op basis van de goedgekeurde begroting, ook bevoegd te beschikken over de benodigde middelen;
- Iedere schooldirecteur is in staat een begroting op te stellen op basis van het schoolplan en ziet daarbij de relatie

- tussen de doelstellingen in het plan en de beschikbare financiële middelen;
- Iedere school heeft een begroting binnen de beschikbare financiële middelen;
- Kostenbewustzijn van alle geledingen binnen de SKO;
- Basis voor meerjarenbegrotingen zijn goed onderbouwde leerlingprognoses, personeelsplanningen en onderhoudsplannen;
- Als uitgangspunt geldt dat de bovenschoolse organisatie (i.c. het bestuurskantoor) niet meer mag kosten dan 5% van de totale baten.

De volgende doelen financieel beleid zijn vastgelegd:

- De beschikbare middelen worden verdeeld op een manier die getuigt van solidariteit en die maakt dat individuele scholen niet onnodig worden getroffen door niet-verwijtbare tegenvallers;
- Risico's zijn benoemd, gekwantificeerd en waar mogelijk afgedekt;
- Continuïteit wordt gewaarborgd door het vormen van adequate reserves en voorzieningen en het realiseren van een sluitende exploitatie;
- Iedere school is in staat haar onderwijskundige doelen te realiseren;
- Iedere school heeft een sluitende begroting, c.q. heeft gemiddeld over 3 jaar een exploitatiesaldo \geq nul. Een jaar met een negatief exploitatiesaldo dient gecompenseerd te worden met een positief saldo in het daaropvolgende jaar;
- Meerjarenbegrotingen en liquiditeitsprognoses zijn opgesteld en maken deel uit van de planning & controlcyclus;
- CvB en de scholen opereren te allen tijde binnen de vastgestelde begroting;
- CvB en de scholen leggen op transparante wijze verantwoording af over de inzet van middelen;
- Alle scholen zijn goed gehuisvest en goed geoutilleerd;

- Het bestuurskantoor is functioneel en representatief binnen een vastgestelde begroting.

2.4.1 Opstellen begroting

Het proces tot het samenstellen van de begroting 2022 is gewijzigd door de betrokkenheid van het koersteam SKO en de verbinding met de (lokale) netwerken. Dit is een aanvulling op voorgaande jaren. Waar achteraf het directieberaad werd geïnformeerd, is nu de betrokkenheid tijdens het proces veel groter.

Rollen en verantwoordelijkheden

Door Onderwijsbureau Meppel (het administratiekantoor van SKO) wordt het begrotingsinstrument gevuld met de uitgangspunten van SKO, de vastgestelde rekenregels, de toekenning van budgetten conform het allocatiemodel en basisinformatie (o.a. MJOP) waarna met het invullen van diverse variabelen de begroting wordt samengesteld. De totstandkoming van de (delen van) de begroting vindt als volgt plaats:

SKO-Schoolbegroting:

- De schooldirecteur stelt de schoolbegroting op in samenspraak met de controller op basis van het schoolplan en lopende verplichtingen. In principe is de schoolbegroting sluitend. Hiervan kan alleen gefundeerd worden afgeweken;
- Het CVB stelt de schoolbegroting voorlopig vast;
- De directeur vraagt instemming op de begroting aan de Medezeggenschapsraad;
- Het CVB stelt de begroting definitief vast.

Begroting bestuurskantoor en SKO-algemeen:

- Het CVB stelt de begroting op van het bestuurskantoor en SKO-gemeenschappelijk op basis van het strategisch plan en jaarplan met ondersteuning van de controller;

- De begroting wordt besproken in het koersteam van SKO en de netwerken;
- Het CVB legt de begroting ter instemming voor aan de GMR.

Begroting SKO-totaal:

- De begroting van SKO-totaal wordt door de Controller samengesteld op basis van de bovengenoemde onderdelen;
- Het CVB stelt deze voorlopig vast;
- De SKO-begroting wordt ter advisering besproken met de auditcommissie;
- De Raad van Toezicht keurt de begroting goed;
- Het CVB stelt de SKO-begroting definitief vast.

Toekomstige ontwikkelingen

De vereenvoudiging van de bekostiging per 1-1-2023 zal een wijziging in het allocatiemodel van SKO betekenen. De uitgangspunten en verdeling van middelen zullen worden heroverwogen. SKO maakt tot op heden nog gebruik van het model met een Gemiddelde Leerkracht Eenheid-(GLE)model gebaseerd op vaste verrekenprijzen voor personeel en een factor voor de salarisschaal. Daarmee worden verschillen in leeftijden in teams genivelleerd. Met het toenemen van de doelbekostiging, zoals werkdruk, NPO, Passend Onderwijs sluit de GLE-methode niet goed meer aan. Met een vertegenwoordiging van schooldirecteuren, GMR en Staf zal dit in 2023 worden vormgegeven en resulteren in een voorstel ter besluitvorming voor GMR en RVT.

2.4.2 Treasury

In 2016 is een nieuw treasurywet van kracht geworden. Deze sluit aan bij de regeling beleggen, lenen en derivaten 2017 (FEZ/1402273) van het Ministerie van OCW. SKO maakt geen gebruik van leningen. Het treasurybeleid is conform het treasurywet van SKO uitgevoerd. De overtollige liquiditeiten zijn op direct opvraagbare (internet)spaarrekeningen gezet, verdeeld

over een drietal banken, ING-bank/ ABN-AMRO / Rabobank. In 2022 is er € 32.618 aan negatieve rente betaald. De negatieve rente is in augustus 2022 niet langer van toepassing. Ten aanzien van deze rekeningen is het tweehandtekeningensysteem (van beide leden van het College van Bestuur) van toepassing.

In het treasurybeleid is ten aanzien van het wegzetten van overtollige liquiditeiten geen wijziging aangebracht door de nieuwe regeling. Daarmee wordt aan de wet- en regelgeving voldaan.

2.4.3 Nationaal Programma Onderwijs

Het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) is een investeringsprogramma van het kabinet om de gevolgen van de coronacrisis voor leerlingen op te vangen. Het NPO is gericht op herstel én ontwikkeling van het onderwijs, op het inhalen én compenseren van vertraging. De leervertraging is niet op alle scholen gelijk. Scholen met bijvoorbeeld een uitdagende leerlingpopulatie of met veel leerlingen met ouders met een lage sociaaleconomische status hebben een groter risico op onderwijsachterstanden. Deze scholen krijgen daarom een extra bijdrage, die hoger is naarmate het achterstandsrisico groter is. Het is de bedoeling dat de middelen voor het Nationaal Programma Onderwijs tot uiterlijk het schooljaar 2024/2025 worden ingezet om leerlingen te helpen door corona ontstane leervertragingen of vertragingen op het gebied van socialemotionele ontwikkeling en welzijn in te lopen.

Het bestuur van SKO ziet het Nationaal Programma Onderwijs als een erkenning van de grote uitdagingen waarvoor het onderwijs zich gesteld ziet.

Als bestuur ondersteunen we onze scholen bij de uitvoering van dit proces en dragen we onze verantwoordelijkheid richting een solide en duidelijke verantwoording en monitoring van het programma en besteding van de middelen.

Schoolprogramma:

Alle SKO-scholen hebben bij aanvang van het Nationaal programma Onderwijs geanalyseerd waar knelpunten bij leerlingen en groepen zaten en dit beschreven in de schoolscan. De scholen hebben de keuzes die ze maken op basis van de herijkte schoolscan hun schoolprogramma voor schooljaar 2022 -2023 vernieuwd of bijgesteld daar waar nodig. Het format van het schoolprogramma is gelijk aan het format van de verbeteringsplannen dat binnen SKO gebruikt wordt. De schoolprogramma's maken deel uit de van jaarplannen van de scholen. De keuzes voor ingezette interventies, zijn passend bij de door het ministerie opgestelde menukaart. Deze menukaart bestaat uit bewezen interventies die het ministerie van Onderwijs op een rij heeft gezet.

Op het moment dat het schoolprogramma gereed was, is op iedere school het schoolprogramma voorgelegd aan de MR van de school. Op zo goed als alle scholen heeft de MR hiermee ingestemd. Op een van de scholen is de directie nog in gesprek met de MR over instemming van het schoolprogramma van 2022-2023.

Een overzicht van de ingezette interventies op de scholen samengebracht in een overzicht:

Interventies uit de menukaart	Aantal scholen van SKO die deze interventies inzetten
A. Meer onderwijs (binnen of buiten reguliere schooltijden) om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren	1x
B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren <ul style="list-style-type: none"> B1 -B3: een op een begeleiding/individueel 	17x

<ul style="list-style-type: none"> • B4 – B11: directe instructie/leren van en met medeleerlingen/feedback/beheersingsgericht leren/technieken voor begrijpend lezen/gesproken taalinterventies/fonemisch bewustzijn/schrijftoelichting 	15x
C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen	11x
D. Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen	1x
E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning <ul style="list-style-type: none"> • E1: Klassenverkleining • E2. Onderwijsassistenten/instructeurs 	8x 17x
F. Faciliteiten en randvoorwaarden	18x

Personeel Niet In Loondienst (PNIL):
Van de middelen die beschikbaar zijn gekomen in 2022, is 8,3% ingezet voor inhuur van personeel niet in loondienst.

Resultaten in de uitvoering van de plannen:
De schoolprogramma's van NPO geen losstaande programma's, maar maken deel uit van de het gehele kwaliteitssystem. Uit evaluatie van de plannen komen de volgende ervaringen naar voren:

Veel scholen hebben ingezet op extra inzet van personeel.

Dit extra personeel is zowel ingezet op klassenverkleining als extra ondersteuning van kleine groepjes leerlingen.

De scholen die klassenverkleining hebben ingezet ervaren dat dit in veel gevallen een positieve ontwikkeling teweeg heeft gebracht t.a.v. het inhalen van de opgelopen achterstanden. In een enkel geval is dit onvoldoende effectief gebleken.

Met de inzet op extra ondersteuning van kleine groepjes leerlingen hebben leerlingen in verschillende mate opgelopen achterstanden door corona ingelopen. In een heel aantal gevallen is deze interventie door personele tekorten onder druk komen te staan en hebben de ondersteuners groepen opgevangen in plaats van de geplande werkzaamheden op rt-gebied. Scholen maken deze keuze om te voorkomen dat er nóg meer leerlingen naar huis moeten worden gestuurd en daarmee dan ook nog meer achterstanden oplopen.

Er zijn ook goede ervaringen opgedaan met de inzet van ondersteuning. Vooral als deze ondersteuning binnen de groep plaatsvond, waardoor de leerkracht meer eigenaar is van de ondersteuning.

De inzet van een vakleerkracht bewegingsonderwijs heeft zichtbaar positief effect op opgelopen motorische achterstanden bij kinderen en het zicht hierop. Leerkrachten ervaren de inzet van een vakleerkracht bewegingsonderwijs als waardevol. Dit om twee redenen: naast positieve resultaten bij leerlingen, creëert deze inzet ook tijd voor leerkrachten voor activiteiten op het gebied van leerlingenzorg.

Scholen die hebben ingezet op extra tijd voor de leerlingenzorg (tijdelijke uitbreiding van de tijd van de Intern Begeleider bijvoorbeeld) hebben dit uit weten te voeren, waardoor beter zicht op ontwikkeling van leerlingen is bewerkstelligd.

Op de scholen zijn veel professionaliseringsplannen uitgevoerd,
230613 CvB - Bestuursverslag 2022 – versie 0.8

waardoor extra kennis en kunde is toegevoegd aan de schoolteams op diverse gebieden, aansluitend bij de ontwikkelingsgebieden van de school en passend bij de NPO-menukaart. Dit zijn trajecten geweest voor het hele team, maar ook zijn specialisaties toegevoegd aan schoolteams. Scholen die hebben ingezet op een heel gestructureerd teamontwikkelingstraject gericht op (een van de) basisvakken laten zien dat daar goede resultaten behaald zijn, zowel op leerkrachtniveau als in het verlengde daarvan, op leerling niveau.

Corona maatregelen hebben begin 2022 nog invloed gehad op de uitvoering van geplande professionaliseringsactiviteiten. Daardoor is een aantal van deze activiteiten anders ingericht of heeft dit vertraging opgelopen.

De voortgang in het uitvoeren van de plannen wordt op alle scholen bemoeilijkt door de krapte op de arbeidsmarkt. Op een aantal scholen is uitvoering van plannen vertraagd door vertrek van een externe trainer of uitval en in sommige gevallen vertrek van eigen medewerkers, hiermee verdwijnt ook opgedane kennis en ervaring van opgeleide vakspecialisten. Nieuwe medewerkers, en vakspecialisten in het bijzonder, die nodig zijn om het uitvoeren van de plannen vlot te trekken, zijn moeilijk te vinden.

Bovenschoolse interventies

Het bestuur heeft, in overleg met de directeuren van SKO, een projectleider NPO voor wtf 0.5 – 0.6 aangesteld vanaf juni '21 tot aan zomer '23. Voor de laatste periode tussen januari '23 en zomer '23 is dit teruggebracht tot wtf 0.4.

Er is een bestemmingsreserve opgenomen voor personele risico's: mogelijke werkloosheidskosten en transitievergoedingen voor personeel dat met geld uit het programma is aangenomen en waarvan wij niet kunnen garanderen dat ze na de looptijd van NPO in dienst kunnen blijven. Deze bestemmingsreserve is berekend met gebruik van het rekenmodel van de PO-raad.

Eind 2021 hebben meerdere gesprekken plaatsgevonden met de directeuren over mogelijke gezamenlijke interventies, passend bij de gestelde kaders van de menukaart NPO, categorie F:

Randvoorwaardelijke/ondersteunende activiteiten bij alle andere interventies.

Vanuit deze gesprekken is een voorstel opgesteld betreffende gezamenlijke, bovenschoolse, interventies:

Traject 'Zij-instromers en trainees' uitzetten in alle regio's van SKO: Binnen de gezamenlijke interventies is er ruimte voor dertien zij-instromers en zes trainees.

Werving en selectie:

Wervingsplan opstellen

Plan voor behoud medewerkers opstellen

Centrale persoon aanstellen voor

wervingsproces

Regisseur 'anders organiseren' aanstellen:

Tijdelijk mankracht uitbreiden/inhuren om op

korte termijn en gedurende de looptijd van

NPO de regierol op te pakken in

het ondersteunen van scholen in het 'anders

organiseren' vanuit het sterk oplopende

lerarentekort dat bij de SKO-scholen zeer

merkbaar is.

Dit voorstel is voorgelegd aan de GMR, die met de voorgestelde gezamenlijke interventies op 10 januari 2022 heeft ingestemd. De voorgestelde gezamenlijke interventies hebben doorgang kunnen vinden in 2022.

De NPO middelen voor nieuwkomers zijn ingezet op de scholen waar deze leerlingen zijn ingeschreven. Op de Toekomst is een groep ingericht voor Oekraïense leerlingen in de Gemeente Dronten en zijn de middelen besteed aan personeel en leermiddelen. Op de overige scholen zijn de middelen ingezet voor extra ondersteuning in de reguliere groepen, omdat het dan slechts enkele leerlingen betreft.

2.4.4 Allocatie van middelen

De stichtingsbegroting van SKO bestaat uit drie delen:

- 27 schoolbegrotingen (instemming MR);

- Begroting van het bestuurskantoor (instemming GMR);
- Begroting bovenschools algemeen (instemming GMR).

Uitgangspunten voor het verdelen van de middelen over de ressorterende scholen:

- De baten die worden toegerekend aan het bestuurskantoor worden gevormd door afroaming de bekostiging voor maximaal 5% van de totale baten;
- SKO hanteert de leerlingtelling van T, in tegenstelling tot het Ministerie OCW die T-1 gebruikt;
- Scholen hebben in principe een sluitende begroting. Afwijkingen alleen gefundeerd. Over een periode van 3 jaar dient het resultaat nul te zijn;
- De begroting is de financiële vertaling van de doelstellingen uit het programmaplan, projectplannen en schoolplannen;
- De doelstellingen uit het strategisch plan zijn uitgewerkt in programma's en projecten;
- Er wordt bewust gekoerst op het niet verder (laten) stijgen van de kengetallen;
- Advies- en/of besluitvorming ten aanzien van de allocatie van middelen vindt altijd plaats binnen alle geledingen van de organisatie, te beginnen bij het koersteam voor advies, instemming bij GMR en goedkeuring van de Raad van Toezicht.

SKO-scholen

De scholen ontvangen de navolgende middelen:

- Gemiddelde Leerkracht Eenheid, gebaseerd op de Gemiddelde Personele Last van het Ministerie, voor de personele inzet op basis van het aantal leerlingen op teldatum T;
- Middelen voor werkdrukverlaging, waarvan het bedrag gelijk is aan het bedrag uit de regeling;
- De kleine scholentoeslag voor de scholen die het betreft;

- Baten uit Samenwerkingsverbanden, tenzij in gezamenlijk overleg is besloten, uit solidariteit, een buffer te vormen voor bijv. het aanstellen van gezamenlijke expertise als een orthopedagoog of de bijdrage voor verwijzingen naar SO en SBO boven een bepaald percentage;
- De vergoeding materiele instandhouding met afroaming van bedragen voor de voorziening preventief en buiten onderhoud die bovenschools gevormd worden. Scholen met huisvesting in een MFA/MFC hebben deze afroaming niet omdat zij deze bedragen afdragen;
- Subsidies die zijn toegekend aan specifieke scholen voor specifiek doeleinden;
- De middelen voor cultuureducatie worden geheel toegekend aan de scholen;
- Middelen uit de bijzondere bekostiging Professionalisering en begeleiding van starters en schoolleiders (per 1-8-2021) worden toegevoegd aan het budget van de scholen onder inhouding van € 25,- per leerling voor inzet op bestuurlijk niveau, als beeldcoaches, iris Connect, begeleiding trainees en startende schoolleiders;
- De middelen die toegekend zijn op basis van onderwijsachterstandsscores uit de regeling toekenning Onderwijsachterstandsmiddelen worden toegevoegd aan de baten van de betreffende school.

Indien er een wijziging komt in de allocatie van middelen wordt dit voorgelegd aan de lokale netwerken, en wordt de GMR om instemming gevraagd. Dit kan zich ook voordoen bij nieuwe bekostigingscomponenten. In 2022 is dit niet voorgekomen.

De kosten van het bestuurskantoor inclusief administratiekantoor waren in 2022 € 2.564.041. Dit is 5% van de totale baten en voldoet daarmee aan de afspraak.

2.4.5

Onderwijsachterstandsmiddelen

SKO verdeelt de onderwijsachterstandsmiddelen op basis van de door het CBS bepaalde scores op ouder- en leerlingpopulatie van scholen en worden voor 100% toegekend aan de baten van de school, waarop de beschikking betrekking heeft.

De scholen die het betreft herkennen de toekenning van de onderwijsachterstandsmiddelen als afspiegeling van hun populatie en zetten dit in als extra ondersteuning in bepaalde groepen, taalklassen en/of individuele ondersteuning. Soms wordt het ook ingezet om kleinere groepen te formeren. Hiermee kunnen zij hun populatie maximaal ondersteunen en achterstanden nivelleren.

SKO heeft in 2022 € 1.335.208 aan onderwijsachterstandsmiddelen ontvangen.

2.5 Risico's en risicobeheersing

Interne risicobeheersingssysteem

Sinds 2013 is risicomangement een integraal onderdeel van de organisatie. Jaarlijks vindt tijdens de voorbereiding van de begrotingscyclus een herijking van de analyse plaats. Iedere vier jaar (voor het laatst in 2018) vindt er op het bestuurskantoor een interimcontrole van de accountant plaats. Dan worden alle processen en beheersmaatregelen beoordeeld. Dit zal in 2023 wederom plaatsvinden.

De administratieve processen zijn beschreven en geïmplementeerd. Er wordt gebruik gemaakt van de door het Administratiekantoor ontwikkelde instrumenten en workflows voor begroting, Spendcloud, OSS en managementrapportages in Tobias. Medewerkers worden geautoriseerd voor bepaalde instrumenten en dit wordt vastgelegd in de autorisatiematrix via Mijn Onderwijsbureau. De controller brengt de

mutaties aan en een lid van het College van Bestuur bevestigt deze wijzigingen. Voor het goedkeuren van facturen in Spendcloud zijn de directeuren geautoriseerd te accorderen tot een bedrag van € 5000. Boven dit bedrag worden deze facturen tevens aangeboden aan het College van Bestuur. Het administratiekantoor zorgt voor de administratieve verwerking en een tijdige betaling.

Naast een instrument dat helpt bij het identificeren van risico's, bij het aanbrengen van prioriteiten en bij het beoordelen van de toereikendheid van getroffen beheersingsmaatregelen, is ook de organisatiestructuur en de cultuur van wezenlijk belang bij het welslagen van risicomanagement. Het moet ervoor zorgen dat er maatregelen worden getroffen die de kans van optreden of de gevolgen van risico's op een gewenste wijze beïnvloeden. Bij besluitvorming worden steeds de mogelijke risico's geïnventariseerd en benoemd. Risicomanagement is een continu proces.

SKO maakt gebruik van het toetsingskader financiële positie van de PO-Raad voor wat betreft het aanhouden van (extra) reserves (zie bijlage 5). Vooralsnog zijn er geen nieuwe onaanvaardbare risico's ontstaan en zijn de bestaande reserves toereikend. Het instrument heeft op gestructureerde wijze duidelijk gemaakt dat SKO een behoorlijk risicobeheersingsapparaat heeft.

Belangrijkste risico' en onzekerheden

Budgetbeheer verwijst naar de capaciteit om tegenvallers op korte en middellange termijn op te kunnen vangen en de rol die financiële buffers daarbij spelen. Het aanleggen van buffers is alleen te rechtvaardigen voor risico's die:

- Niet op andere manieren beheersbaar zijn;
- Niet of onvoldoende voorzien kunnen worden;
- Een duidelijke financiële impact hebben.

De belangrijkste risico's zijn benoemd in bijlage 5.

3. Verantwoording en financiën (continuïteitsparagraaf)

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

In dit hoofdstuk wordt de financiële staat van SKO verantwoord. De eerste paragraaf gaat in op de ontwikkelingen in meerjarig perspectief, de tweede paragraaf geeft een analyse van de staat van baten en lasten en de balans. In de laatste paragraaf komt de financiële positie aan bod.

3.1.1 Leerlingen

SKO in leerlingen	1-10-2021	1-2-2022	1-2-2023*	1-2-2024*	1-2-2025*	1-2-2026*	1-2-2027*
4 tm 7 jaar	3.274	3.477	3.406	3.568	3.610	3.651	3.536
8 jaar en ouder	3.279	3.273	3.301	3.331	3.389	3.459	3.589
totaal	6.553	6.750	6.707	6.899	6.999	7.110	7.125

Voor het overzicht per school verwijzen wij naar bijlage 7. De teldatum is voor bekostigingsjaar 2023 verlegd naar 1 februari, waarmee 1-2-2022 de eerste nieuwe teldatum was. Het aantal leerlingen wordt per school bepaald, waarbij de gegevens uit de leerlingenadministratie en de ontwikkelingen van de afgelopen jaren mee- genomen worden. Tevens worden ook leerlingprognoses van gemeenten hierbij betrokken. Voor SKO resulteren deze aannames in bovenstaande tabel en bijlage 7.

Voor het vierde jaar op rij zien we een afname van het aantal leerlingen. Deels kan dit verklaard worden door het kwaliteitsprobleem op een aantal scholen. Er zijn echter ook scholen die slechter presteren dan andere scholen in de wijk. Per 1-8-2022 is de Delta in Almere gesloten. Daarmee is het leerlingaantal met 68 afgenomen. In 2022 is een omgevingsanalyse per school gemaakt waarbij aandacht voor deelname percentages, marktaandeel en demografische ontwikkelingen

zichtbaar worden gemaakt. Daarnaast is in 2022 beleid ontwikkeld ten aanzien van de minimale omvang van scholen.

Per 1-8-2022 is gestart met IKC de Woudreus, een nieuwe school in Nobelhorst-Almere. In de prognoses zijn de leerlingaantallen uit de gemeentelijke prognose voor deze school meegenomen. Gezien de ontwikkelingen in deze wijk, verwachten wij een snellere groei.

In de meeste gevallen wordt tijdig geanticipeerd op de afname van leerlingen. De leerlingaantallen worden voortdurend gemonitord, zodat bijstelling gedurende een begrotingsjaar (vaak per 1 augustus) nog mogelijk is

3.1.2 Formatie

Het uitgangspunt voor de ontwikkeling van het aantal FTE is het aantal geprognoseerde leerlingen. Door tijdig te anticiperen op toe- of afname van het aantal leerlingen kan de formatie passend blijven bij de omvang van de school. Medewerkers hebben een aanstelling bij SKO en blijven daarom recht houden op werk binnen SKO. Getracht wordt om dit door middel van mobiliteit te regelen. Vooralsnog heeft SKO te

maken met een lerarentekort en wordt niet verwacht dat dit de komende jaren gaat afnemen. Door diverse samenwerkingen met PABO's, een eigen traineeprogramma (zie hoofdstuk 2) wordt getracht om het tekort te dempen. In begrotingen gaan we (nog) uit van een volledig ingevulde formatie. Komende jaren zal worden onderzocht of "anders organiseren" een oplossing kan bieden voor het toenemend lerarentekort.

Overzicht personele bezetting exclusief vervanging:

Personele bezetting in FTE	2021	2022	2023*	2024*	2025*	2026*	2027*
Management/Directie	31	30	32	32	32	32	32
Onderwijzend personeel	368	363	366	355	344	339	341
Overige medewerkers	63	79	68	56	53	53	53
Totaal	462	472	466	443	429	424	426

Door de corona-pandemie is er mogelijk bij een aantal leerlingen sprake van een ontwikkelingsachterstand. De overheid heeft hiervoor extra middelen beschikbaar gesteld. Uit het Nationaal Programma worden in schooljaar 2021-2022 en 2022-2023 extra middelen toegekend. Deze kunnen ingezet worden op diverse interventies. Hiervoor zijn schoolscans gemaakt en zijn er bestedingsoverzichten voor de inzet van middelen opgesteld en zoveel mogelijk in de meerjarenbegroting meegenomen. Omdat er veelal is gekozen om extra formatie in te zetten neemt de personele bezetting in 2021-2022 en 2022-2023 daarom toe. Planvorming met bijhorende risico-inschattingen voor het ontstaan van verplichtingen is gedaan. Bij het opstellen van dit jaarverslag is duidelijk geworden dat de besteding van deze middelen over meerdere jaren (t/m schooljaar 2024-2025) gedaan mag worden. Voor niet bestede middelen in enig jaar zullen wij een bestemmingsreserve vormen.

3.2 Staat van baten en lasten

	Begroting								Verskil	
	Realisatie 2021	Begroting 2022	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	realisatie 2022 tov begroting 2022	Vershil 2022 tov 2021
BATEN										
Rijksbijdragen	45.737.373	43.756.936	49.340.396	48.515.439	46.137.175	46.756.415	47.352.415	47.928.560	5.583.460	3.603.023
Overige overheidsbijdragen en subsidies	1.313.987	192.140	544.376	458.430	252.390	252.390	252.390	252.390	352.236	-769.611
Overige baten	726.938	573.365	1.022.282	831.176	762.151	695.194	689.194	686.402	448.917	295.344
TOTAAL BATEN	47.778.298	44.522.441	50.907.054	49.805.045	47.151.716	47.703.999	48.293.999	48.867.352	6.384.613	3.128.756
LASTEN										
Personele lasten	36.468.812	37.864.471	41.404.461	41.790.588	40.279.674	39.752.196	39.701.067	40.239.155	-3.539.990	-4.935.649
Afschrijvingen	1.105.479	1.113.494	1.074.877	1.196.011	1.248.801	1.236.865	1.284.324	1.295.670	38.617	30.602
Huisvestingslasten	3.135.002	3.025.350	3.145.153	3.296.830	3.280.302	3.281.388	3.294.180	3.292.708	-119.803	-10.151
Overige lasten	4.235.424	3.611.109	4.200.739	4.275.745	4.013.472	3.992.937	3.991.121	4.004.803	-589.630	34.685
TOTAAL LASTEN	44.944.717	45.614.424	49.825.230	50.559.174	48.822.249	48.263.386	48.270.692	48.832.336	-4.210.806	-4.880.513
Saldo baten en lasten	2.833.581	-1.091.983	1.081.824	-754.129	-1.670.533	-559.387	23.307	35.016	2.173.807	-1.751.757
Saldo financiële baten en lasten	-27.196	-18.500	-32.618						-14.118	-5.422
TOTAAL RESULTAAT	2.806.385	-1.110.483	1.049.206	-754.129	-1.670.533	-559.387	23.307	35.016	2.159.689	-1.757.179
af resultaat op NPO		-799.336	-1.406.801	737.268	1.652.888	533.384	69.195	61.512		
Regulier resultaat	*	-1.909.819	-357.595	-16.861	-17.645	-26.003	92.502	96.528		

Exploitatieresultaat 2022

SKO heeft het kalenderjaar 2022 met een positief exploitatieresultaat van € 1.049.206,- afgesloten. Dit is € 2.159.689,- beter dan de begroting 2022. Het resultaat op NPO bedraagt € 1.406.801 en dus is het reguliere resultaat -/- € 357.596. Begroot was een regulier resultaat van -/-€ 1.909.819. Door invoering van de vereenvoudiging van de bekostiging per 1-1-2023 heeft met name de overgang naar kalenderjaarbekostiging in plaats van schooljaarbekostiging invloed op het resultaat gehad. Vanaf 1-8-2022 kon niet langer een vordering op OCW opgenomen worden voor het verschil in betaalritme en de maandelijkse bekostigingsbedragen. Daardoor waren er eenmalig minder baten van ongeveer € 1.915.000,-. Het betere resultaat is door forse bijstellingen van de bekostiging en compensatie van het dichten van de loonkloof tussen PO en VO, maar ook door minder uitgaven van de NPO-middelen veroorzaakt. De NPO middelen zullen alsnog in latere jaren worden uitgegeven.

2022 is het volledige jaar waarin NPO-middelen zijn toegekend. Hiervoor zijn bestedingsoverzichten gemaakt. Daar waar in de begroting nog sprake was van het vormen van een voorziening (via het resultaat) heeft de accountant in 2021 aangegeven dat dit toch niet geoorloofd was en alleen via een bestemmingsreserve zichtbaar gemaakt mag worden. Dit betekent dat het "resultaat" op NPO hoger is dan begroot.

Onderstaande tabel geeft aan hoe het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) invloed heeft op het totaalresultaat en op de diverse verdichtingen waardoor ook afwijkingen verklaard worden. NPO is een lumpsumbekostiging en dient geheel in het resultaat verantwoord te worden. Voor de niet bestede NPO-middelen is een bestemmingsreserve gevormd.

TOTAAL (X € 1000)	Realisatie 2022			Budget 2022	Verschil R - B 2022
	Regulier	NPO	Totaal		
FINANCIEEL					
Rijksbijdrage OCW	€ 44.525	€ 4.815	€ 49.340	€ 43.757	€ 5.583
Overige overheidsbijdragen	€ 544		€ 544	€ 192	€ 352
Overige baten	€ 1.022		€ 1.022	€ 573	€ 449
Totale baten	€ 46.091	€ 4.815	€ 50.906	€ 44.522	€ 6.384
Personele lasten	€ 38.209	€ 3.195	€ 41.404	€ 37.864	€ 3.540
Afschrijvingslasten	€ 1.059	€ 16	€ 1.075	€ 1.113	€ 38-
Huisvestingslasten	€ 3.145		€ 3.145	€ 3.025	€ 120
Overige lasten	€ 4.004	€ 197	€ 4.201	€ 3.611	€ 590
Totale Lasten	€ 46.417	€ 3.408	€ 49.825	€ 45.613	€ 4.212
Resultaat uit normale bedrijfsvoering	€ 326-	€ 1.407	€ 1.081	€ 1.091-	€ 2.172
Financiële baten en lasten	€ 32-		€ 32-	€ 19-	€ 13-
Totaal Bedrijfsresultaat	€ 358-	€ 1.407	€ 1.049	€ 1.110-	€ 2.159

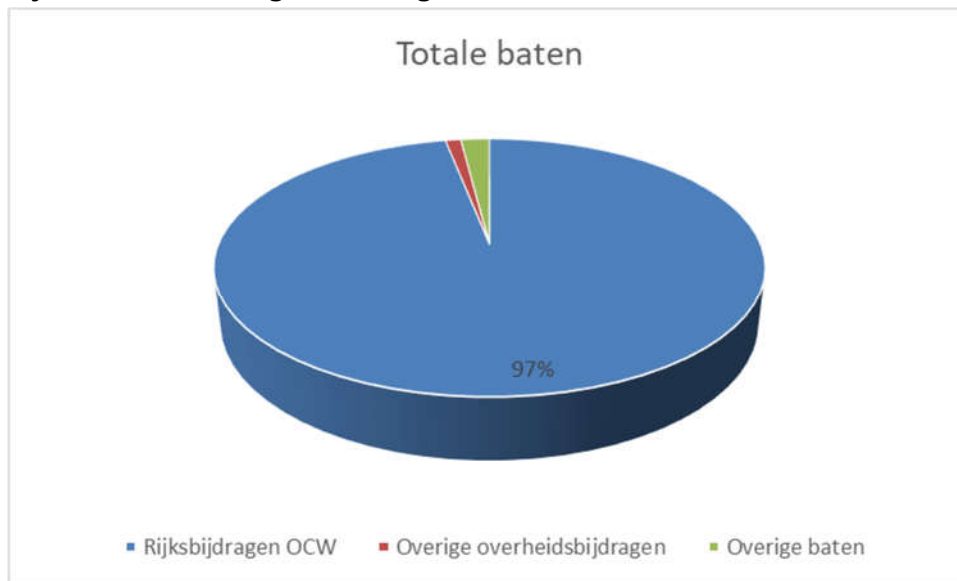
Er wordt een bestemmingsreserve gevormd voor € 1.406.801 en gevoegd bij de bestemmingsreserve per 31-12-2021 van € 1.665.631 (totaal per 31-12-2022 € 3.072.432) gevormd voor besteding in latere jaren. Dit kan tot en met 31-7-2025.

Resultaat 2022 na correctie bestemmingsreserve NPO:

Resultaat uit exploitatie	€ 1.049.205
Af: bestemmingsreserve voor NPO	-/-€ 1.406.801
Genormaliseerd resultaat	-/-€ 357.596

Verklaring voor de belangrijkste verschillen van het resultaat in het verslagjaar t.o.v. begroting:

De totale baten zijn € 6.384.613 hoger dan begroot:



De **Rijksbijdrage OCW** is € 5.583.460 hoger dan begroot

x € 1.000

Rijksbekostiging diverse beschikkingen	4.557	Betreft bijstelling normbedragen en extra middelen tbv salarisverhoging en dichten loonkloof PO-VO
Meer ontvangen groeibekostiging dan begroot	89	Door de leerlingontwikkeling in de periode januari t/m juli 2022 is de tussentijdse groei (gedurende het schooljaar) te laag ingeschat.
Arbeidsmarkttoelage (3 scholen)	172	De arbeidsmarkttoelage is niet begroot. Hier staat echter een gelijk bedrag aan uitgaven tegenover. Ook deze zijn niet begroot.
Subsidie zij-instroom	115	Deze subsidie wordt aangevraagd als een kandidaat voor het zij-instroomtraject voldoet aan alle toelatingseisen. Is niet begroot. Hier staat ook een gelijk bedrag aan uitgaven tegenover. De uitgaven betreffen scholingskosten Windesheim en begeleidingskosten (salariskosten). Een deel wordt doorgeschoven naar het 2 ^e jaar van opleiding (i.c. 2023)
Geormerkte subsidies	10	Subsidie voor bewegingsonderwijs deels begroot
Niet geormerkte subsidies	7	Lerarenbeurs voor studieverlof
Niet geormerkte subsidies	86	Vanuit het penvoerderschap Samen (opleiden en Professionaliseren) worden gedeclareerde bedragen geboekt als lasten bij SKO, maar daar staat een gelijk bedrag aan baten (subsidie tegenover).
Niet geormerkte subsidies	171	Voor asielzoekers en eerste opvang vreemdelingen worden per kwartaal bedragen op basis van opgave per peildatum ontvangen. Op de Toekomst worden Oekraïense leerlingen per 1-4-2022

		opgevangen. Dit is eerstejaars opvang met hoge vergoedingsbedragen. Daarnaast zijn er een aantal scholen met tweede-, derde- en vierdejaars opvang.
Niet geormerkte subsidie	49	Toekenning van subsidie basisvaardigheden in 2022, niet begroot.
Meer te ontvangen Samenwerkingsverbanden	327	Maandelijkse arrangementsmiddelen vanuit Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs. Ontvangen incidentele middelen Almere in 2021 zijn doorgeschoven naar 2022 en waren niet begroot in 2022. Ivm afkomen van reserves samenwerkingsverbanden zijn er extra bedragen ontvangen van Zeeluwe en Almere.
Totaal	5.583	

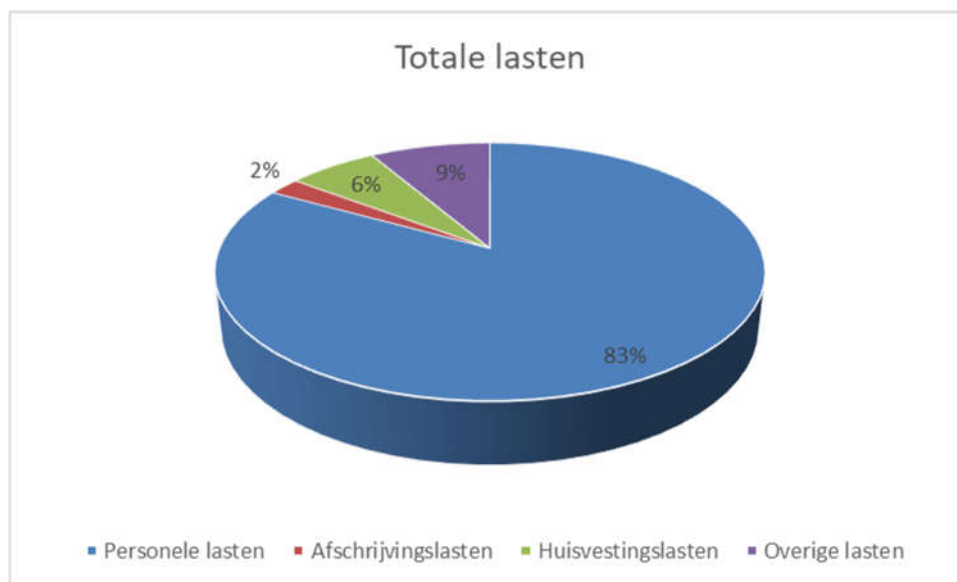
De **overige overheidsbijdragen** zijn € 352.236 hoger dan begroot
x € 1.000

Overige subsidies	352	Meer subsidies ontvangen: afrekening Extra Handen voor de Klas € 39.000; Observatiegroep Droomspiegel € 15.500 Subsidie voor inzet jeugdhulpverleners € 149.750; Hoogbegaafd € 118.170 (SKO penvoerder, binnen verrekening van project), opleiden onderwijsassistent naar leraar € 15.000, VVE Nunspeet € 9.000
Totaal	352	

De **overige baten** zijn € 448.917 hoger dan de begroting
x € 1.000

Huurbaten	3	Medegebruik Kinderopvang, Triade, Gemeentelijke bijdrage gebruik gymzaal
Vergoeding detachering	71	Meerdere detacheringsovereenkomsten o.a. naar KPZ
Ondersteuningsbekostiging niet via OCW	14	Arrangements voor Cluster 1 (slechtziende) en Cluster 2 (slechthorende) leerlingen
Overige baten	361	uit de Regionale aanpakken personeelstekort, het noodplan Almere, uitkering Loyalis voor re-integratietrajecten, bijdragen ouderraden, bijdragen voor HB-onderwijs
Totaal	449	

De totale lasten zijn € 4.210.806 hoger dan begroot:



De **personele lasten** overschrijden de begroting met € 3.539.990
x € 1.000

Salariskosten directie	-11	Ivm vacatures ook extern ingeleend > kosten vallen onder inleen personeel. Salarisaanpassing
Salariskosten OP	-1.994	Salarisaanpassing; inzet nagenoeg conform begroting
Salariskosten OOP	-830	Er is meer inzet op OOP o.a. lerarenondersteuners (trainees) en onderwijsassistenten; salarisaanpassing
Uitkering arbeidsmarkttoelage	-172	Zie ook baten. Niet meegenomen in begroting
Vervangingskosten bij ziekte, cao-verlof, Seniorenverlof	14	Minder beschikbare vervanging. Pool is niet volledig bezet. Meer uitgaven op ouderschapsverlof.
Salariskosten detachering	-62	Er staat een gelijk bedrag aan baten tegenover.
Uitkering UWV voor zwangerschaps- en bevallingsverlof	110	Inclusief terugontvangen transitievergoedingen UWV ivm instroom WGA
Inleen personeel	-998	Het niet (kunnen) invullen van vacatures van directeuren, IB en langdurige vervanging wegens ziekte leidt tot een overschrijding.
Dotatie jubileum/WGA voorziening	-96	Door extra instroom (4p) in de WGA is een extra dotatie nodig. Hiermee zijn enkele langlopende dossiers afgehandeld. Voor 1 WGA dossier werd een IVA-uitkering met terugwerkende kracht toegekend waardoor een deel van de voorziening vrijviel. Door verhoging salarissen extra dotatie noodzakelijk voor jubileumvoorziening
Dotatie voorziening WW	-24	Door wijziging van het reglement participatiefonds zijn we per 1-8-2022 eigen risicodrager geworden voor 50% van de WW-uitkeringen. Per 31-12-2022 was er sprake van 2 WW-beschikkingen die hebben geleid tot de dotatie.
Dotatie voorziening NPO	710	Niet mogelijk, wordt bestemmingsreserve

Overige personele lasten	-34	Extra kosten ivm uitbreiding tabel woonwerk verkeer. Deze tabel kende een maximum van 21,5 km (enkele reis) en wordt hiermee verlengd naar 50 km. Dit in verband met de gestegen brandstofkosten en behoud van personeel.
	-60	Extra budget voor personeelsfeest SKO 25-jaar
	-67	Uitkering bonus aan medewerkers ivm inzet Corona en Inspectie van € 100 per persoon
	-94	Extra kosten voor werving en selectie
Overschrijding WKR	-24	Extra Loonheffing overschrijding WKR
Overig	237	Diverse posten
Scholing	-144	Overname scholingskosten nieuwe medewerkers, start schoolleidersopl. (45k), zij-instroom (13x € 7600= 98.800), is gesubsidieerd
Totaal	-3.539	

De **afschrijvingslasten** zijn € 38.617 minder dan begroot.

Afschrijvingslasten	117	Geplande investeringen hebben niet of later dan begroot (met name ICT) plaatsgevonden. Investerings in methoden worden omgezet naar (jaarlijkse) licenties)
Vervroegde afschrijvingen	-78	Activa van de Delta (sluiting per 1-8-2022) en verhuizing van De Kring (per 1-1-2023) moesten versneld worden afgeschreven
Totaal	-39	

De **huisvestingslasten** overschrijden de begroting met € 119.803.

Huur	-16	Meer ruimtes gehuurd (Duinvlinder-start Woudreus)
Dagelijks onderhoud	-92	o.a. Aanschaf CO2 meters waarvoor extra bekostiging is ontvangen
Energie	-16	2022 is niet volledig afgerekend. Het energiecontract via Energie voor scholen
Schoonmaak en afval	-54	Tariefsverhoging onvoldoende ingeschat. Kosten voor hygiënematerialen, na Corona, structureel hoger.
Beveiliging/publ.heffingen	-31	Veel alarmopvolgingen en aanslagen over meerdere jaren.
Voorziening onderhoud	89	De dotatie over 2022 is bijgesteld, aangezien de voorziening op termijn te hoog is vastgesteld.
Totaal	-120	

De **overige lasten** overschrijden de begroting met € 589.630.

ICT-licenties administratie en beheer	-198	Te laag begrote posten, uitgaven passend onderwijs (ook meer baten Passend Onderwijs), uitgaven leermiddelen, licenties (i.p.v. investeringen)
---------------------------------------	------	--

Subsidie-uitgaven	-392	Uitgaven te laag begroot of niet begroot, ook bij de baten meer ontvangen. Subsidies worden laat toegekend en maken dan geen onderdeel uit van de begroting. Er ontstaan dan afwijkingen aan zowel de baten als lastenkant.
Totaal	-588	

De financiële lasten overschrijden de begroting met € 14.118

Negatieve rente over banksaldi	-14	Negatieve rente over banksaldi, vanaf 1-8 geen negatieve rente meer
Totaal	-14	

Verklaring voor de belangrijkste verschillen van het resultaat in het verslagjaar t.o.v. voorgaand jaar:

Het resultaat 2022 is ten opzichte van 2021 is € 1.757.179 lager

- Het verschil wordt met name veroorzaakt doordat er vanaf 1-8-2022 niet langer een vordering op OCW opgenomen kon worden voor het verschil in betaalritme en de maandelijkse bestrijdingsbedragen. Daardoor waren er eenmalig minder baten van ongeveer € 1.915.000,-.
- Ten opzichte van 2021 is de Rijksbestrijding vooral hoger door de extra middelen voor het dichten van de loonkloof tussen VO en PO en middelen uit het Nationaal Programma Onderwijs (€ 3.572.057). Daarentegen zijn andere subsidiestromen vervallen;
- De extra ontvangen middelen hebben ook geleid tot hogere personele lasten. Door krapte op de arbeidsmarkt en uitval van leerkrachten, intern begeleiders en directeuren zijn er in 2022 weer meer uitgaven gedaan voor inleen personeel;
- De huisvestingslasten zijn ten opzichte van 2021 nauwelijks hoger. De extra uitgaven voor schoonmaak en hygiënematerialen zijn structurele uitgaven geworden;
- De overige lasten zijn een fractie lager dan voorgaand jaar.

3.3 Toekomstige ontwikkelingen in de meerjarenbegroting

- In de begroting 2023 en ook meerjarig tot en met 2025 is rekening gehouden met de extra middelen uit het Nationaal Programma Onderwijs die beschikbaar worden gesteld voor het herstel van vertraging en achterstanden bij leerlingen door corona. Deze mogen tot en met schooljaar 2024-2025 besteed worden;
- De vereenvoudiging van de bestrijding per 1-1-2023 zal een wijziging in het allocatiemodel van SKO betekenen. De uitgangspunten en verdeling van middelen zullen worden heroverwogen. SKO maakt tot op heden nog gebruik van het model met een Gemiddelde Leerkracht Eenheid-(GLE)model gebaseerd op vaste verrekenprijzen voor personeel en een factor voor de salarisschaal. Daarmee worden verschillen in leeftijden in teams genivelleerd. Met het toenemen van de doelbestrijding, zoals werkdruk, NPO, Passend Onderwijs sluit de GLE-methode niet goed meer aan. Met een vertegenwoordiging van schooldirecteuren, GMR en Staf zal dit in 2023 worden vormgegeven en resulteren in een voorstel ter besluitvorming voor GMR en RVT en invoering in begroting 2024;
- De meerjarenbegroting laat de komende jaren voor de reguliere exploitatie een positief saldo zien. De besteding van de NPO gelden uit de bestemmingsreserve zal het totaalresultaat negatief beïnvloeden. Voor niet besteed NPO-geld zijn bestemmingsreserves gevormd;
- SKO zet maximaal in op (arbeidsmarkt)communicatie om de vacatures op directie- en onderwijzend personeel te vervullen. Wanneer dit niet lukt moeten mogelijk interim opdrachten verlengd worden. Ook

bij de intern begeleiders zien we een toenemend tekort ontstaan. Meerjarig zullen er in-company opleidingen gestart worden voor intern begeleiders en schoolleiders. In de begroting is ruimer rekening gehouden met inleen kosten, maar kan tot extra risico's leiden als er meer vacatures gaan ontstaan;

- Het lerarentekort zal de komende jaren toenemen. Met name in Almere en Lelystad is dit al zichtbaar. Door aan te sluiten bij bestuurlijke samenwerkingen, regionale (gesubsidieerde) aanpakken en een eigen programma voor opleiden en begeleiden van nieuwe medewerkers wordt geprobeerd om het tekort te dempen. In de meerjarenbegroting is steeds rekening gehouden met een volledige bezetting van de formatie;
- Het niet volledig en/of tijdig invullen van (directie)vacatures, hierdoor kan er een kwaliteitsrisico ontstaan. In de begroting is rekening gehouden met de inzet 2 interimdirecteuren (extern). Dit geldt ook voor 2 (externe) interim Intern begeleiders. Daarnaast zijn er ook 2 eigen interimdirecteuren en 3 internbegeleiders in dienst van SKO, die ingezet worden op vacatures. Deze zullen zoveel als mogelijk ten laste van de exploitatie van de betreffende school komen. Er is een financieel risico wanneer externe interim-directies en/of IB moeten worden ingezet;
- De vervangingsvraag kan onvoldoende beantwoord worden. Het inrichten van een vervangingspool met andere besturen is nog niet op het gewenste niveau in omvang en gezien het lerarentekort een moeilijk op te lossen probleem. Dit betekent dat op de vervangingskosten minder wordt uitgegeven. In de begroting houden we echter steeds rekening met volledige vervanging;
- Door corona, lerarentekort en dus hogere werkdruk neemt het langdurig ziekteverzuim toe. Dit kan leiden tot extra instroom in de WGA;
- De hoge brandstofprijzen en een niet kostendekkende reiskostenvergoeding kan leiden tot extra uitstroom doordat medewerkers kiezen voor werk dichterbij huis. SKO heeft de reiskostentabel verlengd naar 49,5 km enkele reis woon-werk. DE GMR heeft ingestemd met dit voorstel tot 31-7-2023. In de begroting is rekening gehouden met verlenging van deze regeling;
- De stijging van energielasten, schoonmaak en leermiddelen zijn niet in te schatten. Vooralsnog is de bijstelling van de bekostiging steeds onvoldoende gebleken. Het huidige energiecontract loopt tot 2025 en lijkt gunstig ten opzichte van de huidige markt. SKO heeft geen invloed op energielasten in MFA's, tijdelijke huisvesting die in medegebruik is, tarieven stadverwarming (Almere). De precieze consequenties zijn nog niet duidelijk;
- De consequenties van een andere opbouw van de voorziening onderhoud kan leiden tot een hogere dotatie en heeft dan invloed op de begroting. De keuze voor opbouw van een voorziening of activeren van alle investeringen zal in het najaar van 2023 gemaakt worden. De ingangsdatum wordt 1-1-2024.
- De wijziging van het onderwijsconcept van de Duinvliender moet leiden tot een aanpassing van het (nieuwe) gebouw. De architect maakt een gewijzigd voorstel en dit zal waarschijnlijk leiden tot hoge verbouwkosten;
- Voor de Droomspiegel is het gebouw aan de Slowakijehof (huidige van de Duinvliender) geclaimd. Hiermee is verdere groei mogelijk en daarbij is het gebouw van veel betere kwaliteit dan de huidige (tijdelijke) dependance. Op termijn kan verzelfstandiging van beide locaties een optie zijn;
- Veranderende wet- en regelgeving ten aanzien van het participatiefonds waarbij WW-uitkeringen deels (afhankelijk van de ontslagreden) ten laste van het bestuur zullen komen kunnen invloed hebben op de exploitatie. Door strategische personeelsbeleid zal dit zo veel mogelijk ingeperkt worden;
- In 2023 wordt gewerkt aan een nieuw koersplan voor SKO 2024-2027. Eventuele strategische keuzes zijn niet verwerkt in de meerjarenbegroting;
- Ingezet wordt op toenemende bestuurlijke samenwerking om gezamenlijke problemen, zoals het lerarentekort, het hoofd te kunnen bieden. Dit betekent toenemende projectkosten, onderzoeken etc..

3.4 Balans in meerjarig perspectief

	Realisatie 2021	Begroting 2022	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
ACTIVA								
Materiele vaste activa	6.686.045	7.403.011	6.916.563	8.636.460	8.577.213	8.202.588	8.511.748	8.227.260
Financiële vaste activa								
Totaal vaste activa	6.686.045	7.403.011	6.916.563	8.636.460	8.577.213	8.202.588	8.511.748	8.227.260
Vorderingen	2.588.696	156.130	955.960	324.693	214.057	210.965	210.103	208.653
Liquide middelen	8.224.057	9.290.897	11.337.810	9.228.464	7.380.550	6.914.832	6.418.266	6.918.526
Totaal Vlottende activa	10.812.753	9.447.027	12.293.770	9.553.157	7.594.607	7.125.797	6.628.369	7.127.179
TOTAAL ACTIVA	17.498.798	16.850.038	19.210.333	18.189.617	16.171.820	15.328.385	15.140.117	15.354.439
PASSIVA								
Eigen vermogen								
Algemene reserve	7.184.531	6.102.758	6.858.547	6.850.759	6.831.011	6.802.905	6.893.304	6.987.729
Bestemmingsreserve publiek	1.665.631	1.665.620	3.072.432	2.335.164	682.276	148.892	79.697	18.185
Bestemmingsreserve privaat	1.068.996	1.040.297	1.037.385	1.028.312	1.030.415	1.032.518	1.034.621	1.036.724
Bestemmingsfonds publiek								
Bestemmingsfonds privaat								
Totaal eigen vermogen	9.919.158	8.808.675	10.968.364	10.214.235	8.543.702	7.984.315	8.007.622	8.042.638
Voorzieningen	2.762.821	3.274.628	2.712.543	2.440.643	2.294.321	2.066.975	1.850.492	1.976.083
Langlopende schulden								
Kortlopende schulden	4.816.819	4.766.735	5.529.426	5.534.739	5.333.797	5.277.095	5.282.003	5.335.718
TOTAAL PASSIVA	17.498.798	16.850.038	19.210.333	18.189.617	16.171.820	15.328.385	15.140.117	15.354.439

Belangrijkste mutaties balansposten ten opzichte van voorgaand jaar

- De boekwaarde van de materiele vaste activa nemen toe met de investeringen die gedaan zijn in het verslagjaar, en nemen af met de jaarlijkse afschrijvingen. De investeringen bedroegen in het verslagjaar € 1.330.395, de afschrijvingen € 1.073.154. Voor de activa die zijn gebonden aan de bestaande gebouwen (de Delta en de Kring) wordt afgeschreven over de resterende levensduur en heeft geleid tot versnelde afschrijvingen van € 77.979 in 2022;
- De vorderingen zijn afgenomen met € 1.632.736 voor het grootste deel veroorzaakt door de vordering op OCW, al eerder toegelicht. Dit is een ontwikkeling die in 2022 heeft plaatsgevonden en heeft meerjarig geen effect.
- De liquide middelen nemen toe met name niet bestede NPO-middelen;
- De voorzieningen bestaan uit onderhoudsvoorzieningen en personele voorzieningen.

De voorziening onderhoud is gebaseerd op onderhoudsplanningen. Voor het buitenonderhoud is pas vanaf 1-1-2015 gedoteerd en is een jaarlijkse dotatie bepaald. Het onderhoudsplan wordt per jaar vastgesteld, waarbij met name het buitenonderhoud zorgvuldig in tijd wordt gepland. De dotatie lijkt langjarig te hoog te zijn. Deze is vanaf 2022 met € 89.000 naar beneden bijgesteld. Vooral nog zijn er geen bovenmatige voorzieningen. De planning laat zien dat deze in 2034 naar ongeveer nihil.

De personele voorzieningen dienen toereikend te zijn voor de verplichtingen in de toekomst. Het grootste risico is daarbij de **voorziening eigen risico WGA**. Rekening wordt gehouden met instroom van één medewerker. In 2022 zijn dit er vier geweest. Eén medewerkers heeft met terugwerkende kracht een IVA uitkering ontvangen waardoor een deel van de voorziening kon vrijvallen. Andere instromers zullen door het bereiken van de AOW- leeftijd niet de gehele eigenrisicoperiode volmaken. De onttrekkingen per jaar zijn ongeveer even hoog als de dotatie die nodig is voor 1 fte instromer. Qua cashflow is dit neutraal. Door de relatief hoge instroom in 2022 was er een extra resultaatconsequentie van € 61.480.

De **voorziening jubilea** wordt gevormd voor uitkeringen bij 25- jarig of 40-jarig dienstverband. Voor de berekeningswijze wordt aangesloten bij het format van de PO-raad. Door de CAO-verhoging was er ook een forse verhoging van de voorziening nodig.

De **voorziening voor WW-uitkeringen** is nieuw in 2022 en wordt opgebouwd voor toegekende Ww-uitkeringen, gebaseerd op beschikkingen van UWV en inschatting op duur van de uitkering;

- De kortlopende schulden zijn nemen toe met € 712.607 t.o.v. 2021. De bekostiging voor de Delta is nog doorgelopen na 1-8-2022 en zal nog worden verrekend. Tegelijkertijd is er nog niet bestede subsidie voor verbetering basisvaardigheden opgenomen. Het zijn daarnaast voornamelijk nog te betalen bedragen die betrekking hebben op 2022, zoals o.a. loonheffing en (pensioen) premies over december 2022, reservering vakantiegeld. Door de verhoging van de salarissen nemen ook deze afdrachten toe. Deze post vertoont in de loop van de jaren beperkte fluctuaties;
- Het eigen vermogen bestaat uit een algemene reserve, bestemmingsreserve publiek en een private bestemmingsreserve. SKO streeft naar het niet verder laten stijgen van de kengetallen. Voor het vormen van een bestemmingsreserve wordt een besluit genomen door de Raad van Toezicht op voorstel van het College van Bestuur. De bestemmingsreserve die ultimo 2022 bestaat heeft alleen betrekking op niet bestede NPO middelen.

Belangrijkste ontwikkelingen in de meerjarenbalans

- Mutaties ten aanzien van de materiele vaste activa ontstaan door meerjaren investeringsplannen van de scholen op het gebied van ICT, Leermiddelen en inventaris. Bovendien volgen investeringen uit het meerjarenonderhoudsplan;
- De voorzieningen met betrekking tot onderhoud worden gevormd op basis van de meerjarenonderhoudsplanning. De benodigde dotatie wordt afgestemd op de gewenste hoogte van de voorziening. In 2023 zal een afweging gemaakt worden hoe om te gaan met de vorming van een voorziening onderhoud dan wel activeren van alle investeringen o.b.v. de voorgeschreven jaarrekeningverslaggevingsregels. Vooral nog is uitgegaan van de huidige werkwijze:

- De voorziening tbv de WGA wordt jaarlijks bepaald op basis van onttrekkingen, instroom en uitstroom;
- De voorziening voor jubilea is gebaseerd op het personeelsbestand, duur dienstverband en blijfkans;
- De voorziening voor WW-uitkering zal worden opgebouwd aan de hand van UWV-beschikkingen;
- De kortlopende schulden hebben met name betrekking op personele verplichtingen als vakantiegeld, pensioenafdrachten, afdracht loonheffing van de laatste periode van het boekjaar;
- De bestemmingsreserve NPO zal afnemen tot nihil in de jaren 2023-2025.

3.5 Financiële positie

3.5.1 Kengetallen

Liquiditeitsprognose	31-12-2021	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025	31-12-2026	31-12-2027
Beginstand liquide middelen	4.721.319	8.224.057	11.337.810	9.228.464	7.380.550	6.914.832	6.418.266
af/bij: exploitatieresultaat	2.806.385	1.049.206	-754.129	-1.670.533	-559.387	23.307	35.016
Aanpassingen voor:							
Afschrijvingen	1.080.615	714.711	1.196.011	1.248.801	1.236.865	1.284.324	1.295.670
Mutaties voorzieningen	260.436	-50.278	-271.900	-146.322	-227.346	-216.483	125.591
Mutaties in:							
Vorderingen	198.636	1.632.736	631.267	110.636	3.092	862	1.450
Kortlopende schulden	139.167	712.607	5.313	-200.942	-56.702	4.908	53.715
Af: investeringen mva	-982.505	-945.229	-2.915.908	-1.189.554	-862.240	-1.593.484	-1.011.182
Eindstand liquide middelen	8.224.053	11.337.810	9.228.464	7.380.550	6.914.832	6.418.266	6.918.526

Kengetallen:	Begroting		Realisatie							Signalering
	2021	2022	2022	2023	2024	2025	2026	2027		
Liquiditeit	2,24	1,98	2,22	1,73	1,42	1,35	1,25	1,34	<0,75	
Solvabiliteit	72,5%	71,7%	71,2%	69,6%	67,0%	65,6%	65,1%	65,2%	>30	
Weerstandsvermogen (EV)/TB	20,8%	19,8%	21,5%	20,5%	18,1%	16,7%	16,6%	16,5%	< 5%	
Rentabiliteit	5,9%	-2,5%	2,1%	-1,5%	-3,5%	-1,2%	0,0%	0,1%		

zie voor de definities van de financiële kengetallen <https://www.poraad.nl/themas/financien/uitgaven-en-verantwoording>

3.5.2 Reservepositie

De reservepositie van het schoolbestuur aan het einde van het verslagjaar is op niveau. Het feitelijk eigen vermogen is lager dan het normatief eigen vermogen en valt daarmee buiten de signaleringsgrens van de inspectie.

Publiek eigen vermogen	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Normatief Vermogen						
Aanschafwaarde gebouwen(na factor)	€ 2.566.224	€ 3.213.298	€ 3.438.534	€ 3.697.512	€ 3.988.298	€ 4.126.451
Overige activa	€ 4.149.648	€ 5.093.679	€ 4.953.045	€ 4.459.528	€ 4.620.609	€ 4.443.683
Totale baten(na factor)	€ 2.545.232	€ 2.490.252	€ 2.357.586	€ 2.385.200	€ 2.414.700	€ 2.443.368
Totaal Normatief Vermogen	€ 9.261.104	€ 10.797.229	€ 10.749.165	€ 10.542.240	€ 11.023.607	€ 11.013.502
Feitelijk Publiek Vermogen						
Totaal eigen vermogen	€ 10.968.364	€ 10.214.235	€ 8.543.701	€ 7.984.314	€ 8.007.621	€ 8.042.637
Privaat eigen vermogen	€ 1.037.385	€ 1.028.313	€ 1.030.416	€ 1.032.519	€ 1.034.622	€ 1.036.725
Totaal Feitelijk Publiek Vermogen	€ 9.930.979	€ 9.185.922	€ 7.513.285	€ 6.951.795	€ 6.972.999	€ 7.005.912
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	€ 669.875	- € 1.611.307	- € 3.235.880	- € 3.590.445	- € 4.050.608	- € 4.007.590

Methode OCW (gehanteerd door inspectie):

- Publiek eigen vermogen = Totaal eigen vermogen minus privaat vermogen
- Normatief eigen vermogen = Signaleringswaarde OCW
 - Financieringsfunctie: $0.5 \times \text{aanschafwaarde gebouwen} \times 1.27 + \text{Boekwaarde resterende MVA}$
 - Bufferfunctie: 5% van de totale baten

Hoewel het publiek eigen vermogen de signaleringswaarde nadert laat het meerjarig beeld in de continuïteitsparagraaf zien dat in 2023 en volgende jaren het verschil groter wordt. Dit wordt met name veroorzaakt door het besteden van de NPO-gelden uit de bestemmingsreserve.

De kengetallen van SKO zijn voldoende. De hoogte van het vermogen van SKO valt buiten de signaleringswaarde van de inspectie en is daarmee niet te hoog en op basis van de andere kengetallen niet te laag. De geplande investeringslast voor de komende jaren is hoog. Vooral nog levert dit geen problemen op. Een prioritering in de planning kan wel nodig zijn om meer naar het ideaalcomplex te bewegen. Er zijn veel scholen met een ongeveer gelijke leeftijd, waardoor vervanging van meubilair en installaties een hoge investeringslast met zich meebrengt. De druk op energiezuinige maatregelen en verduurzaming is daarnaast ook groot. Ook staat uitbreiding van ICT hoog op de agenda's van de scholen. SKO streeft naar een sluitende begroting en neemt daartoe passende maatregelen.

Er wordt gekoerst op het niet verder stijgen van de kengetallen. Door de extra middelen uit NPO, die niet in het betreffende jaar van ontvangst uitgegeven worden stijgen ook (tijdelijk) de kengetallen.

Bijlage 1 Overzicht van de scholen

School	Regio	Directeur	Website
Crescendo	Almere	Maarten Lensink	www.kbscrescendo.nl
Delta	Almere	Tot 1-8-22: Joost de Bruin	www.ikcdedelta.nl
Droomspiegel	Almere	Monique Ferwerda	www.droomspiegel.nl
Duinvlinder	Almere	Alinda Veneboer Per 1-10-22: Vanita Attema (a.i.)	www.deduinvlinder.nl
Kristal	Almere	CorJan van Veen (a.i.) Per 1-08-22: Stanley Geukens	www.het-kristal.nl
Lettertuin	Almere	Mariska Zwart	www.kbslettertuin.nl
Loofhut	Almere	Arnie Schuil (ziek) Cor Jan van Veen (a.i.) Per 1-08-2022: Guido Huige (a.i.)	www.deloofhut.nl
Panta Rhei	Almere	Niels Vierling Per 1-8-22: Kimberly van Gemonden	www.bspantarhei.nl
Pirouette	Almere	Niels Vierling Per 1-8-22: Nick Garrelfs	www.kbsdepirouette.nl
Woudreus	Almere	Per 1-8-2022: Ludo van Doornik	www.ikcdewoudreus.nl
Zonnewiel	Almere	Sergio van Dijk	www.zonnewiel.nl
't Schrijverke	Lelystad-Dronten	Sven van den Ham	www.schrijverke-lelystad.nl
Kring	Lelystad-Dronten	Rolf Tuinman	www.dekring.net
Lispeltuut	Lelystad-Dronten	Hans Vos	www.lispeltuut.nl
Laetare	Lelystad-Dronten	Marije van Tol	www.laetare.nl
Toermalijn	Lelystad-Dronten	Ernst Meijer	www.kbsdetoermalijn.nl
Golfslag	Lelystad-Dronten	Joke Dijkhuizen	www.kbsgolfslag.nl
Klimboom	Lelystad-Dronten	Ludo van Doornik Per 1-8-22: Gülçin Bayindir	www.kbsklimboom.nl
Toekomst	Lelystad-Dronten	Annika Mulder	www.kbsdetoekomst.nl
Wingerd	Lelystad-Dronten	Rachel Taggenbrock (a.i.) Per 1-8-22: Maaïke Lodder	www.kbswingerd.nl
Zonnewijzer	Lelystad-Dronten	Stephanie de Boer Per 1-10-22:	www.kbszonnewijzer.nl

School	Regio	Directeur	Website
		Frank van Oeffelt	
Alfons Ariëns	Veluwe	Bas de Vente	www.alfonsariens.nl
Dominicus Savio	Veluwe	Reinder Bos	www.dominicus-savio.nl
Wolderweide	Veluwe	Maarten Hoekman	www.wolderweide.nl
Agnietenschool	Veluwe	Erwin Dekker	www.agnietenschool.nl
Jeanne d'Arc	Veluwe	Clementine Lagendijk	www.kbsjeannedarc.nl
Franciscusschool	Veluwe	Andy Vos	www.franciscus-nunspeet.nl
Gabriëlschool	Veluwe	Sander van Zomeren	www.gabriel-school.nl

Bijlage 2 Hoofd- en nevenfuncties Raad van Toezicht

Op 31 december 2022 golden de volgende hoofd- en nevenfuncties voor de op dat moment zittende bestuurs- en toezichthoudende leden:

	Hoofdfunctie	Nevenfunctie(s)
Henk Wilbers	<ul style="list-style-type: none"> Bestuurder bij Stichting Cedin 	<ul style="list-style-type: none"> Voorzitter Raad van Toezicht CVO Noord Friesland Lid Raad van Toezicht SOMA Bedrijfsopleidingen Voorzitter bestuur VONKT Voorzitter Raad van Commissarissen Kids First
Monique Visser <i>lid auditcommissie</i>	<ul style="list-style-type: none"> Senior-controller bij Hogeschool Windesheim 	<ul style="list-style-type: none"> Lid Raad van Commissarissen NV Waterbedrijf Drenthe Lid (en vicevoorzitter) Raad van Toezicht Entrea Lindenhout Lid (en vicevoorzitter) Raad van Toezicht Vrijescholen Athena Lid Raad van Toezicht Triade Vitree Lid Ledenraad Dierenbescherming
Ton Voortman <i>vicevoorzitter RvT</i> <i>lid auditcommissie</i>	<ul style="list-style-type: none"> Eigenaar Ton Voortman Advies en Toezicht 	<ul style="list-style-type: none"> Secretaris Vereniging Amersfoortse Bedrijven (VAB) Voorzitter Vereniging Eigenaren Binnenstad Amersfoort (VEBA) Stafvrijwilliger PUM Netherlands Senior Experts Consul Koninklijke Nederlandse Toeristenbond ANWB
Els van Elderen <i>lid onderwijscommissie</i>	<ul style="list-style-type: none"> Adviseur onderwijs en kinderopvang bij Van Elderen Onderwijsadvies 	<ul style="list-style-type: none"> Lid raad van toezicht bij Ska Kinderopvang (tot 01-04-22) Lid raad van toezicht bij R.K. Basisscholen Vleuten - De Meern – Haarzuilens
Ed Bosschaart <i>lid onderwijscommissie</i>	<ul style="list-style-type: none"> Programma-manager/senior adviseur CvB bij Hogeschool Zuyd Interimmanagement en bestuursfuncties, Rijnconsult. 	<ul style="list-style-type: none"> Lid Raad van Toezicht Kalisto Voorzitter Raad van Toezicht Stichting Voortgezet Onderwijs Lelystad

Bijlage 3 Realisatie doelen Passend Onderwijs

	Toelichting
In 2022 krijgen SKO-leerlingen kwalitatief goed onderwijs en de benodigde ondersteuning om dit mogelijk te maken.	<p>Een groot deel van de middelen is besteed aan het inschakelen van 'ogen en handen' in de groepen. Hierbij kan gedacht worden aan onderwijs- en ondersteuningsassistentie, interne en externe coaches voor leerling en/of leerkracht, vakspecialistische ondersteuning.</p> <p>Aanstelling van orthopedagogen (zelf in dienst of via SWV Almere) voor o.a. handelingsgerichte diagnostiek, kortdurende behandeling, borgen HGW-cyclus, bieden van consultaties, en actieve deelname aan de ondersteuningsteams. Daarnaast zorgt elke school voor een goede ondersteuningsstructuur en werken zij handelingsgericht.</p>
In 2022 streeft SKO naar thuisnabij onderwijs voor iedere leerling, daartoe organiseert SKO een dekkend aanbod.	<p>Doel is om zo goed als mogelijk aan te sluiten bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen, zodat elk kind thuisnabij onderwijs ontvangt dat bij hem/haar past. Ondanks ambitie en inzet kon niet voorkomen worden dat er kinderen verwezen werden naar het S(B)O. In 2023 gaan wij als SKO door met het inrichten van flexibele arrangementen, samen met partners, zodat beter tegemoetgekomen kan worden aan de behoeften van onze leerlingen.</p> <p>Bovenschools zijn er diverse expertises in huis of extern ingekocht: o.a. orthopedagogiek en psychologie voor ondersteuning en diagnostiek, expertise op HB, rekenspecialisten, didactisch coachen, deskundigen jonge kind. Meer deskundigheid is beschikbaar via SKO Akke & Demi en ILS.</p> <p>Alle scholen kunnen een bepaalde mate van ondersteuning bieden aan kinderen met ADHD/ADD, autisme/verwante stoornis, dyslexie en achterstand in taal/lezen of rekenen. Dit geldt ook voor kinderen met dyscalculie, hoogbegaafdheid, faalangst, overige fysieke beperkingen, NT2, een motorische handicap, spraak- en taalstoornissen. Deze ondersteuning wordt, waar nodig, vormgegeven met externen. In Elburg bieden wij, middels een voltijdsvoorziening, onderwijs aan hoogbegaafden.</p> <p>In sommige gevallen is de ondersteuningsvraag te groot en profiteert de leerling onvoldoende van het onderwijsaanbod. Deze leerlingen zijn verwezen naar collegascholen (SBO/SO).</p>
Als SKO streven we naar het voorkomen van 'thuiszitters', hiervoor organiseren we begeleiding en extra ondersteuning door de inzet van eigen	Ondersteuning op school is veelal in/buiten de klas vormgegeven en voorziet in ondersteuningsvragen van leerkrachten of begeleiding van leerlingen. Dit is vormgegeven door RT, leraarondersteuners, onderwijsassistenten en specialisten. Waar nodig hebben de SKO-scholen gebruik gemaakt van interne of externe expertise.

<p>personeel of externe begeleiding. Daar waar we toch te maken krijgen met 'thuiszitters', kunnen we minimaal constateren dat er binnen het proces en de mogelijkheden, er alles aan is gedaan dit te voorkomen.</p>	<p>De extra ondersteuning heeft niet in alle gevallen geleid tot het voorkomen van 'thuiszitters'. In schooljaar 2021-2022 hadden we te maken met 4 thuiszitters. Twee thuiszitters uit de regio Lelystad, één uit Almere en één thuiszitter regio Dronten.</p> <p>Duiding t.a.v. het proces dat is gelopen m.b.t. de thuiszitters ontbreekt. We stellen onszelf als doel hier meer duiding aan te kunnen geven.</p>
<p>In 2022 biedt SKO scholing aan onderwijspersoneel t.b.v. professionalisering en verbeteren van samenwerkingsprocessen</p>	<p>Onderwijspersoneel wordt getraind en bijgeschoold door interne en externe specialisten. Zo zijn afgelopen jaar alle IB'ers opgeleid tot aandachtsfunctionaris, heeft er een IB-directiedag plaatsgevonden gericht op de tandemfunctie (oktober 2022) én is dit laatste thema verdiept binnen de bovenschoolse IB-directieopleiding (2022-2023).</p> <p>Daarnaast bieden we jaarlijks verschillende trainingen aan binnen onze huis Akke & Demi.</p>
<p>In 2022 werkt SKO middels netwerken constructief samen t.b.v. van het verbreden van ons basisaanbod en het realiseren van extra ondersteuning middels het vormgeven van routines.</p>	<p>De SKO werkt middels diverse netwerken om de samenwerking te bevorderen en te optimaliseren. Dit betreft o.a. het directienetwerk, IB-netwerk, netwerk gedragswetenschappers, ondersteuningsteams, HB-groep Dronten en Lelystad, Dyslexie-groep Almere, Dyscalculie-groep Almere, Noodplan Almere.</p>
<p>Het verwijsperscentage binnen SKO zit minimaal op of rond het landelijk gemiddelde. De ambitienormen van de drie samenwerkingsverbanden worden overgenomen als streefambitie.</p>	<p>In Lelystad-Dronten is er op basis van het totaal aantal leerlingen een percentage van 0.46% doorverwezen naar SBO en 0.23% naar SO (2021-2022). Dit is onder de landelijke norm. Dit is een lichte toename t.o.v. het schooljaar ervoor (2020-2021); toen was het percentage respectievelijk 0.41% en 0.18%.</p> <p>In Zeeluwe is op basis van het totaal aantal leerlingen een percentage van 0.57% doorverwezen naar SBO en 0.34% naar SO (2021-2022). Dit is voor het SBO boven de landelijke norm en voor SO onder de landelijke norm. Dit is een toename t.o.v. het schooljaar ervoor (2020-2021); toen was het percentage respectievelijk 0.28% en 0.17%.</p> <p>In Almere is er op basis van het totaal aantal leerlingen een percentage van 0.68% doorverwezen naar SBO en 0.27% naar SO (2021-2022). Dit is voor het SBO boven de landelijke norm en voor het SO onder de landelijke norm. Dit is een lichte toename t.o.v. het schooljaar ervoor (2020-2021) voor het SBO (0.56%) en een daling voor het SO (0.37%).</p>

	<p>Bestuursbreed zitten we één keer onder en twee keer boven de landelijke norm wat betreft verwijzingen naar het SBO. T.a.v. de verwijzingen naar het SO zitten we binnen de drie samenwerkingsverbanden allemaal onder het landelijk gemiddelde.</p> <p>Qua percentages blijft SKO niet onder alle normen van de samenwerkingsverbanden.</p>
--	--

Betekenis kleuren: groen = doel is gehaald, blauw = proces loopt nog, oranje = doel is gedeeltelijk gehaald en rood = doel is niet gehaald.

Bijlage 4 Realisatie doelen huisvesting en onderhoud

Doel/ beleidsvoornemen	In hoeverre is dit doel bereikt?
Alle gebouwen zijn aantrekkelijk	Schoolplein opnieuw ingericht bij de Franciscusschool samen met ouders, Agnietenschool plafonds en ledverlichting; renovatie toiletten (Franciscusschool), kwaliteitsimpuls de Toermalijn, Binnenschilderwerk De Toekomst, Franciscus, Laetare, Zonnewijzer, Buitenschilderwerk Gabrielschool, 't Schrijverke, Zonnewijzer en Toekomst
Alle gebouwen worden functioneel gebruikt	Zonwering Zonnewijzer, vervangen personeelskeuken Crescendo; akoestische maatregelen gymzaal Pirouette; Herstel hemelwaterafvoer en dakranden de Toermalijn
Inrichting sluit aan bij de onderwijsvisie	Vervangen en/of uitbreiden (delen van) meubilair passend bij onderwijsvisie op Pirouette, Alfons Ariens, Zonnewiel.
Uitvoering onderhoudsplanning	De jaarlijkse onderhoudsplanning uit de MJOP is beoordeeld op nut en noodzaak van uitvoering. Alle benodigde werkzaamheden zijn uitgevoerd.
Voldoen aan wet- en regelgeving	Flamecontrol controle van alle noodverlichting, pictogrammen, blusmiddelen; aanvragen actuele gebruikersvergunningen; vervangen BMI Alfons Ariens, Dominicus Savio, Laetare, 't Schrijverke, Crescendo, 't Zonnewiel en Klimboom
Verduurzaming	Ledverlichting (Agnietenschool en Lettertuin). Bij iedere ingrijpende verbetering van een schoolgebouw wordt ook het duurzaamheidsaspect betrokken. Het uiteindelijk doel is nog niet bereikt, maar zal jaarlijks worden meegenomen.

Betekenis kleuren: groen = doel is gehaald, blauw = proces loopt nog en rood = doel wordt of is niet gehaald

Bijlage 5 Risico-inventarisatie

SKO ziet risico's en onzekerheden op onderstaande gebeurtenissen:

1 = laag; 5 = hoog

Risico's	Gevolg	Kans van optreden	Impact	Risicozwaarte	Beheersmaatregel	Financieel:
Onderwijskwaliteit voldoet niet aan de basiskwaliteit	Op grond van het inspectieonderzoek in 2019 heeft SKO een herstelopdracht. Deze is ondergebracht in het "Programma Zicht op kwaliteit". Het herstelonderzoek in 2022 vond plaats in 2022. Het herstelonderzoek is positief verlopen en is als voldoende gekwalificeerd. De situatie op een aantal scholen is echter nog steeds fragiel en heeft meer nabijheid nodig van adviseurs.	5	5	25	Er is een kwaliteitszorgsysteem opgezet met een kwaliteitssturingskalender waarmee planmatig en structureel de kwaliteitszorg wordt gemonitord. Er zijn KPI's vastgesteld en er worden doelen geformuleerd. We organiseren integrale schoolbesprekingen. Conclusies zijn aanleiding voor verbeterplannen. Op de uitvoering wordt toegezien door O&K. Aanbod Akke En Demi wordt hierop afgestemd.	Structureel is er een bedrag geoomerkt in de begroting voor verbetertrajecten ad € 50.000
Sluiten scholen ivm overheidsmaatregelen (o.a. Corona)	Het onderwijs staat onder druk. Leerlingen kunnen achterstanden oplopen. Medewerkers moeten op een andere wijze lesgeven.	1	5	5	In deze situatie moet gehandeld worden naar bevind van zaken. Er zijn inmiddels draaiboeken ontwikkeld om communicatie en les op afstand vorm te geven. Ervaring van de afgelopen jaren heeft opgeleverd dat er extra kosten gemaakt worden en tegelijkertijd minder uitgaven op diverse posten gedaan wordt. Inmiddels zijn alle overheidsmaatregelen mbt Corona geëindigd.	Structureel meer kosten voor hygiëne maatregelen in begroting
Fluctuaties in leerlingaantallen	Bij krimp moet er personeel herplaatst worden op andere scholen binnen het bestuur.	3	2	6	Hanteren T-systematiek Monitoren en bijstellen van begroting in maart van lopend	De vereenvoudiging van de bekostiging maakt al dat de teldatum waarop bekostigd wordt

Risico's	Gevolg	Kans van optreden	Impact	Risicozwaarte	Beheersmaatregel	Financieel:
	Er kan leegstand ontstaan waardoor de exploitatiekosten relatief zwaar worden.				begrotingsjaar voor volgend schooljaar.	beter aansluit op de realiteit. Bijstelling voor schooljaar is mogelijk. Geen boventalligheid door lerarentekort op andere scholen. Geen extra financiële buffer nodig.
Instabiliteit in bekostiging	Bij het wegvallen van middelen zal er bezuinigd moeten worden.	3	3	9	Bij bezuiniging tijdig anticiperen, eventueel bijstellen begroting	Geen buffer. De uitgaven zullen moeten passen bij de beschikbare middelen.
Onvoldoende bekostiging MI	De bekostiging per 1-1-2023 maakt geen onderscheid meer tussen materieel en personeel. Dit maakt het zicht op toereikendheid moeilijker.	5	1	5	Exploitatielasten verminderen door investering in o.a. duurzaamheidsmaatregelen en slim inkopen Leegstand verminderen door samenwerkingen met Kinderopvang e.a.	De totale exploitatie moet binnen de beschikbare middelen plaatsvinden. SKO koerst op een sluitende begroting.
Onvoorspelbaarheid financiering SWV	Bij toename verwijzingen naar SO en SBO resteren er minder middelen voor scholen om extra ondersteuning te bieden.	3	2	6	SKO maakt deel uit van 3 SWV, waarvan 2 het schoolverdeelmodel hanteren. Hierbij sterk afhankelijk van deelname SO en SBO. Visie en beleid rondom Passend Onderwijs ontwikkelen.	Meerjarenbegroting van SWV verwerken in SKO- begroting. Anticiperen op ontwikkelingen. Structurele inzet op deze middelen beperken tot een vastgestelde bovengrens ic € 150.000 (1.95 fte orthopedagogen)
Risico's ten aanzien van AVG/imagoschade	Imagoschade kan leiden tot verlies van leerlingen en personeel.	3	5	15	Privacybeleid navolgen Continue aandacht voor Bewustwording bij organisatie E-learning alle medewerkers Communicatiebeleid ontwikkelen	Beveiliging ICT en Autorisatiebeheer Functionaris gegevensbescherming (alles in jaarlijkse begroting)
Personeel: kwantiteit en kwaliteit	Bij een onvolledige bezetting van de formatie is de kwaliteit en continuïteit niet	5	5	25	Strategische personeelsbeleid Inzet tav Professionalisering,	Extra budget voor (tijdelijke) inzet inleen personeel. Budget voor communicatie.

Risico's	Gevolg	Kans van optreden	Impact	Risicozwaarte	Beheersmaatregel	Financieel:
	te waarborgen. Groepen zitten noodgedwongen thuis.				Samenwerkingen met PABO's, Traineeprogramma, Binden van personeel in invalteam en flexteam als ILS en eigen interim IB en directies Aantrekken zij-instromers (deelname Noodplan Almere) Branding SKO als aantrekkelijke werkgever	Budget voor interne scholing en opleiding (directeuren, IB, leerkrachten, AD Pep)
Toenemen van verzuim	Wanneer geen vervanging voor handen is bij ziekte of andere afwezigheid kan geen onderwijs gegeven worden.	5	5	25	Blijven inzetten op verzuimpreventie, het instellen van vitaliteitsbudgetten per school (€ 145.000). Monitoring van verzuimfrequentie en verzuimduur. SKO-breed project Regie op verzuim en inzetbaarheid	Inzet eigen verzuim(preventie) medewerker. Verzuimbegeleiding strakker inrichten icm met Arbodienst. Plan Regie op verzuim en inzetbaarheid in begroting. Door de omstandigheden wordt er minder aan vervanging uitgegeven. Dit inzetten voor preventie en begeleiding.
Juridisering in relatie tot arbeidsconflicten en communicatie/verbinding houden met ouders	Hoge kosten voor afwikkeling (ook WW) Imagoschade.	3	5	15	Goede gesprekkencyclus Opbouw dossiers Klachtenbeleid Externe vertrouwenspersoon Medewerker Staf toegerust voor afhandeling klachten	In jaarlijkse begroting: juridische kosten € 90.000 ERD participatiefonds-WW € 100.000 in begroting

Periodiek worden afzonderlijke rapportages opgesteld ten behoeve van de onderwijskwaliteit, verzuim en de personele formatie. Risico's met financiële impact worden bovenscholings begroot of worden afgedekt door de vorming van voorzieningen en/of bestemmingsreserves. De realisatie wordt gemonitord aan de hand van managementrapportages. Er wordt gestreefd naar een integrale vorm voor de afzonderlijke rapportages.

De omvang van de bufferliquiditeit (zie ook 3.5.2) past bij het risicoprofiel. De Commissie Don heeft normen bepaald voor de benodigde bufferliquiditeit. Dit bedrag kan worden verhoogd of verlaagd als de genoemde risico's een duidelijk andere omvang hebben. Het buffervermogen van 230613 CvB - Bestuursverslag 2022 – versie 0.8

SKO is voldoende in relatie tot de ingeschatte risico's. Veelal zijn deze opgenomen in de reguliere begroting.

Bijlage 6 Realisatie jaarplan GMR

Doelstelling 2021	Realisatie
Evaluatie GMR-kwaliteit van onderwijs	
De GMR ontvangt graag overzicht van hoofdpunten wat gezien wordt als de basiskwaliteit	Binnen SKO is een kwaliteitskader ontwikkeld dat is gepresenteerd bij GMR. Dit is binnen SKO geïmplementeerd binnen het kwaliteitssysteem.
De GMR wil graag het dashboard met voortgang “alle scholen voldoende” in iedere vergadering aan de orde hebben incl. verbeterplannen	Dit is gepresenteerd in oktober. Bevindingen moet later nog terugkomen
De GMR wordt graag op hoofdlijnen geïnformeerd over de uitkomsten van de audit (nulmeting) of de doelen behaald zijn en als er bijstellingen nodig zijn	Er is vier keer in een jaar een update geweest. De GMR is transparant en uitgebreid meegenomen. De ruimte voor feedback vanuit GMR werd gewaardeerd.
Minimaal 1 x per jaar wil de GMR een algemene bespreking over de kwaliteit van het onderwijs.	Vier keer per jaar geweest, met oog op kwaliteitsverbetering die geweest is, is 2 keer per jaar voldoende. Eventueel 2 keer per jaar schriftelijk en 2 keer per jaar live.
Evaluatie GMR – financieel beleid	
De GMR wil zijn rol in financiën verschuiven van beheer naar beleid.	De stap van wens is gemaakt aan de kant van GMR en staf. In 2022 wordt gezocht naar een juiste invulling hiervan. Hiervoor is het noodzakelijk om eerder te betrekken te worden in (concept) stukken.
De GMR wil hiervoor graag opgeleid worden door controller in het allocatiemodel en het lezen van cijfers.	De wens voor een opleiding is nog niet gerealiseerd en wordt opgepakt in 2022.
De GMR wil graag meer frequent geïnformeerd worden via bijv. een dashboard met de belangrijkste trends (Iedere overleg CvB en GMR) te bespreken.	Een bespreking hierover volgt in november 2021
Personeelsbeleid	
De GMR wil graag in elk overleg CvB en GMR een update van het plan personeelstekorten.	Dit onderwerp is frequent besproken, maar blijft actueel.
De GMR wil aandacht hebben voor de veiligheid op de scholen (te bespreken a.d.h.v. RI&E en MTO).	Deze actie bleek in 2021 organisatorische niet haalbaar, maar is nog steeds wenselijk en wordt daarom in 2022 verder opgepakt.
De GMR wil graag aandacht voor goed werkgeverschap/ goed en gelukkig personeel (te bespreken a.d.h.v. MTO).	Deze actie bleek in 2021 organisatorische niet haalbaar, maar is nog steeds wenselijk en wordt daarom in 2022 verder opgepakt. Hierover zijn afspraken gemaakt.
De GMR heeft graag regelmatig contact met de preventiemedewerker over o.a. de RI&E.	Het is de GMR nog niet duidelijk wie binnen SKO deze rol vertegenwoordigd.
De GMR wordt graag betrokken bij zowel het bepalen van de vragen van de MTO als bij de uitkomsten van de MTO.	Dit wordt in 2022 opgepakt.
De GMR wil verder graag aandacht voor directeuren, waarbij gesproken kan worden over:	Ook dit onderwerp blijft actueel en krijgt een vervolg in 2022.

<ul style="list-style-type: none"> - Collegiale consultatie ook inrichten voor directeuren; - Begeleiding van nieuwe directeuren. 	
Lange termijn plannen	
<p>De GMR voert graag het gesprek over wat gezien wordt als toegevoegde waarde van de stichting aan scholen. Wat draagt SKO bij aan de scholen?</p>	<p>Dit onderwerp is indirect behandeld, maar blijft actueel en krijgt de aandacht in 2022.</p>

Bijlage 7 Leerlingenaantallen per school 2021-2027

		1-okt		1-feb					
Vaststelling leerlinggegevens per		2021	2022	1-2-2022	1-2-2023	1-2-2024	1-2-2025	1-2-2026	1-2-2027
00DZ	Agnietenschool	169	169	179	179	185	185	185	185
04OV	St. Jeanne d'Arc	135	136	138	140	138	128	124	114
06QC	Gabrielschool	291	277	300	293	300	310	305	309
07UG	St. Franciscus	194	206	204	217	221	220	221	209
09MF	Alfons Ariens	324	310	332	315	307	314	322	320
10HB	Dominicus Savio	306	290	314	297	301	307	301	303
31GW	Wolderweide	343	349	363	361	368	383	395	397
<i>sbttl Veluwe</i>		<i>1762</i>	<i>1737</i>	<i>1830</i>	<i>1802</i>	<i>1820</i>	<i>1847</i>	<i>1853</i>	<i>1837</i>
09XI	De Toekomst	83	92	84	97	86	74	73	70
10PT	De Wingerd	208	207	209	216	211	206	203	200
11EO	De Golfslag	200	195	212	206	206	206	202	196
23BZ	De Zonnewijzer	119	118	127	121	121	121	121	121
25KF	De Klimboom	290	300	310	319	345	362	381	401
<i>sbttl Gemeente Dronten</i>		<i>900</i>	<i>912</i>	<i>942</i>	<i>959</i>	<i>969</i>	<i>969</i>	<i>980</i>	<i>988</i>
12QA	Laetare	161	157	168	160	166	168	169	169
12XI	De Kring	387	375	401	389	395	398	407	400
13DH	De Toermalijn	273	254	280	262	283	293	297	290
13IP	t Schrijverke	160	155	169	162	170	165	165	162
27TZ	De Lispeltuut	272	262	281	278	284	283	282	286
<i>sbttl Gemeente Lelystad</i>		<i>1253</i>	<i>1203</i>	<i>1299</i>	<i>1251</i>	<i>1298</i>	<i>1307</i>	<i>1320</i>	<i>1307</i>
12HU	De Delta	68	0						
12QK	Panta Rhei	225	227	228	232	232	235	237	233
13IU	De Loofhut	165	143	168	146	147	155	158	162
23EY	Crescendo	249	247	259	248	261	264	268	279
23ZU	t Zonnewiel	591	602	625	632	631	618	615	600
24UN	De Lettertuint	161	176	169	189	194	198	202	205
25KU	De Pirouette	221	198	224	211	194	184	179	179
26PW	Het Kristal	242	218	245	221	223	230	241	246
29UB	De Droomspiegel	469	498	491	518	526	528	533	530
31DV	De Duinvlinder*	234	246	242	260	296	325	354	362
*	10-14 onderwijs Almere	13	11	11	13	11	11	11	11
31VY	IKC de Woudreus		17	17	25	97	128	159	186
<i>sbttl Gemeente Almere</i>		<i>2638</i>	<i>2583</i>	<i>2679</i>	<i>2695</i>	<i>2812</i>	<i>2876</i>	<i>2957</i>	<i>2993</i>
Totaal generaal		6553	6435	6750	6707	6899	6999	7110	7125

Stichting Katholiek Onderwijs
Flevoland-Veluwe

Financieel jaarverslag 2022

Inhoudsopgave

Toelichting op onderdelen van het jaarverslag	Pagina
Bestuursverslag	1
Financiële kengetallen	66
Jaarrekening	
Balans per 31 december 2022	67
Staat van baten en lasten over 2022	69
Kasstroomoverzicht	70
Toelichting behorende bij de jaarrekening	71
Grondslagen	71
Toelichting op de balans per 31 december 2022	74
Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen	78
Gebeurtenissen na balansdatum	78
Model G, Overzicht doelsubsidies OCW	79
Toelichting op de staat van baten en lasten over 2022	80
Overzicht verbonden partijen	83
Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	84
Gegevens over de rechtspersoon	87
Bestemming van het resultaat	88
Overige gegevens	
Controleverklaring	88

Financiële kengetallen

Aan de hand van de jaarrekening kunnen een aantal kengetallen en ratio's worden berekend die verder inzicht kunnen geven in de gevolgen van het gevoerde beleid over het boekjaar en waardoor het beeld uit de jaarrekening kan worden verduidelijkt.

<u>Kengetallen</u>	<u>2022</u>	<u>2021</u>
<u>Rentabiliteit</u> <i>Exploitatieresultaat in een percentage van de totale baten.</i> De rentabiliteit geeft aan in hoeverre de inkomsten en uitgaven van een instelling elkaar in evenwicht houden.	2%	6%
<u>Current ratio</u> <i>Verhouding vlottende activa en kortlopend vreemd vermogen.</i> Deze verhouding geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar korte termijnverplichtingen te voldoen. De signaleringswaarde die de inspectie voor het onderwijs hanteert is afhankelijk van de totale baten. Totale baten kleiner dan 3 miljoen, signaleringswaarde minder dan 1,5. Totale baten groter dan 3 miljoen maar kleiner dan 12 miljoen, signaleringswaarde minder dan 1. Totale baten groter dan 12 miljoen, signaleringswaarde minder dan 0,75.	2,22	2,24
<u>Solvabiliteit 1</u> <i>Eigen vermogen in percentage van het totale vermogen</i>	57,1%	56,7%
<u>Solvabiliteit 2</u> <i>Eigen vermogen plus voorzieningen / totale passiva</i> De solvabiliteit geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar lange termijnverplichtingen te voldoen. 25% a 50% wordt als goed aangemerkt. Is de waarde hoger dan 25% (solvabiliteit 1) dan is de organisatie in staat om aan haar lange termijn verplichtingen te voldoen. Bij solvabiliteit 2 wordt door het ministerie van OCW een signaleringswaarde gehanteerd van 30%.	71,2%	72,5%
<u>Weerstandsvermogen</u> <i>Eigen vermogen / Totale baten</i> Het weerstandsvermogen geeft de vrije vermogensbuffer aan voor het opvangen van calamiteiten. Een percentage tussen de 5 en 20 procent wordt gezien als voldoende buffer.	21,5%	20,8%
Aantal leerlingen per teldatum 1-10 (t-1)	6.489	6.676
Gemiddeld aantal FTE	472,05	460,31
<u>Personeelskosten per FTE</u>	87.712	79.227

A.1.1 Balans per 31 december 2022

(na verwerking resultaatbestemming)

1.	Activa	31 december 2022	31 december 2021
1.2	Materiële vaste activa	6.916.563	6.686.045
	Totaal vaste activa	<u>6.916.563</u>	<u>6.686.045</u>
1.5	Vorderingen	955.960	2.588.696
1.7	Liquide middelen	11.337.808	8.224.057
	Totaal vlottende activa	<u>12.293.768</u>	<u>10.812.752</u>
	Totaal activa	<u><u>19.210.331</u></u>	<u><u>17.498.797</u></u>

2.	Passiva	31 december 2022	31 december 2021
2.1	Eigen vermogen	10.968.363	9.919.158
2.2	Voorzieningen	2.712.543	2.762.821
2.4	Kortlopende schulden	5.529.426	4.816.819
	Totaal passiva	<u>19.210.331</u>	<u>17.498.797</u>

A.1.2 Staat van baten en lasten over 2022

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
3. Baten			
3.1 Rijksbijdrage OCW	49.340.396	43.756.936	45.737.374
3.2 Overige overheidsbijdragen	544.376	192.140	1.313.988
3.5 Overige baten	<u>1.022.282</u>	<u>573.365</u>	<u>726.938</u>
Totaal baten	50.907.054	44.522.441	47.778.299
4. Lasten			
4.1 Personeelslasten	41.404.461	37.864.471	36.468.812
4.2 Afschrijvingen	1.074.877	1.113.494	1.105.479
4.3 Huisvestingslasten	3.145.153	3.025.350	3.135.002
4.4 Overige lasten	<u>4.200.739</u>	<u>3.611.109</u>	<u>4.235.424</u>
Totaal lasten	<u>49.825.230</u>	<u>45.614.424</u>	<u>44.944.717</u>
Saldo baten en lasten	1.081.823	1.091.984-	2.833.581
5 Financiële baten	32.618-	18.500-	27.196-
Netto resultaat	<u><u>1.049.205</u></u>	<u><u>1.110.484-</u></u>	<u><u>2.806.386</u></u>

A.1.3 Kasstroomoverzicht

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Resultaat voor financiële baten en lasten	1.081.823	2.833.581
<i>Aanpassingen voor:</i>		
- Afschrijvingen	1.073.154	1.080.615
- Mutaties voorzieningen	50.278-	260.436
<i>Veranderingen in vlottende middelen:</i>		
- Vorderingen	1.632.736	198.636
- Kortlopende schulden	<u>712.607</u>	<u>139.167</u>
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	4.450.042	4.512.436
Ontvangen interest	2.422-	117-
Betaalde interest	<u>30.196-</u>	<u>27.079-</u>
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	4.417.424	4.485.240
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
(Des)investeringsen materiële vaste activa	<u>1.303.672-</u>	<u>982.505-</u>
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	1.303.672-	982.505-
Mutatie liquide middelen	3.113.752	3.502.735
Beginstand liquide middelen	8.224.057	4.721.321
Mutatie liquide middelen	<u>3.113.752</u>	<u>3.502.735</u>
Eindstand liquide middelen	<u><u>11.337.809</u></u>	<u><u>8.224.056</u></u>

Toelichting behorende tot de jaarrekening:

Grondslagen

De activiteiten van Stichting Katholiek Onderwijs Flevoland-Veluwe bestaan uit het geven van primair onderwijs.

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. In deze regeling is vastgesteld dat de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn, met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen. De jaarrekening is opgesteld uitgaande van een verslaggevingsperiode gelijk aan het betreffende kalenderjaar.

De jaarrekening is opgesteld op basis van continuïteit.

Voor zover niet anders is vermeld worden activa, voorzieningen en schulden opgenomen tegen de nominale waarde.

Vergelijking met voorgaand jaar:

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar. De vergelijkende cijfers van het voorgaande boekjaar zijn, waar nodig, slechts qua rubricering voor vergelijkingsdoeleinden aangepast.

Schattingen:

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het bestuur oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen, de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen alsmede van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld.

De genoemde bedragen, voorzover niet anders vermeld, zijn opgenomen in hele euro's.

Het kasstroomoverzicht is opgenomen volgens de indirecte methode. De toelichting vloeit voort uit de toelichting op de afzonderlijke posten in de jaarrekening en is daarom niet apart opgenomen.

Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname van het materieel vast actief.

De kosten van groot onderhoud worden in de jaarrekening verwerkt middels een voorziening groot onderhoud. De grondslagen zijn opgenomen onder de grondslagbeschrijving van voorzieningen.

De activeringsgrens is: € 500,-

Het systeem van afschrijvingen is als volgt:

Gebouwen, bestaande uit:

- Gebouwen 2,5% en 5% van de aanschafwaarde
- Technische installaties 5% van de aanschafwaarde

Inventaris en apparatuur, bestaande uit:

- Inventaris 5% en 10% van de aanschafwaarde
- ICT 10% en 25% van de aanschafwaarde

Overige vaste bedrijfsmiddelen, bestaande uit:

- Onderwijsleerpakket 12,5% en 11,1% van de aanschafwaarde

Vorderingen

Bij eerste verwerking worden de vorderingen opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en de geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde. De vorderingen worden verminderd met de noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van vorderingen.

Algemene reserve

De Algemene reserve betreft een buffer ter waarborging van de continuïteit van het bevoegd gezag en wordt opgebouwd uit resultaatbestemming van overschotten die ontstaan uit het verschil tussen werkelijke baten en lasten.

Bestemmingsreserves

De bestemmingsreserve privaat is gevormd uit resultaten uit voorgaande jaren vanuit de private geldstromen en middels het private resultaat over het onderhavige boekjaar.

Het Ministerie van OCW heeft onder de noemer Nationaal Programma Onderwijs een subsidie beschikbaar gesteld voor het herstel van het onderwijs en het compenseren van onderwijsachterstanden als gevolg van de coronacrisis. De bekostiging wordt als lumpsum bekostiging ontvangen en verantwoord. De bestemmingsreserve Nationaal Programma Onderwijs is gevormd uit de nog niet bestede middelen van deze subsidie.

Voorzieningen

Voorzieningen worden opgenomen tegen nominale waarde, met uitzondering van voorzieningen ter zake van personeel en soortgelijke verplichtingen. Deze worden opgenomen tegen de berekende contante waarde. Een voorziening wordt eerst gevormd als voldaan is aan de vereisten terzake van het vormen van voorzieningen.

De voorziening jubilea is opgenomen tegen de contante waarde van de toekomstige uitbetalingen en is afhankelijk van de ingeschatte blijfkans, gemiddelde salarisstijging en disconteringsvoet. De werkelijke jubilea-uitkeringen worden ten laste van deze voorziening gebracht.

De voorziening duurzame inzetbaarheid wordt gevormd op basis van de ingediende verlofplanning van een personeelslid. Op basis van deze planning wordt het verlofsaldo bepaald. Dit saldo wordt contant gemaakt tegen het geldende discontopercentage. Tot op heden worden er nog maar zeer beperkt verlofplanningen gemaakt op basis van de regeling duurzame inzetbaarheid. De voorziening wordt pas opgenomen als de verplichting betrouwbaar is te schatten.

De voorziening onderhoud is gebaseerd op de onderhoudsplanning van de komende jaren. De dotatie is op basis van de planning berekend en gelijkmatig verdeeld over de jaren. Periodiek wordt de planning geactualiseerd. Jaarlijks wordt bekeken of de dotatie toereikend is. In de Regeling jaarverslaggeving onderwijs is een tijdelijke overgangsregeling opgenomen voor het toepassen van de methode van kostenegalitatie voor de voorziening groot onderhoud. Van deze tijdelijke overgangsregeling is gebruikt gemaakt bij het berekenen van de voorziening groot onderhoud.

Voorziening werkloosheidsuitkering: per 1 augustus 2022 is het Participatiefonds gemoderniseerd. Dit leidt ertoe dat het bevoegd gezag verplicht is tot het doen van een eigen bijdrage in de werkloosheidskosten van medewerkers waarvan de arbeidsovereenkomst op of na 1 augustus 2022 is beëindigd. De voorziening werkloosheidsuitkeringen is opgenomen tegen de contante waarde van de toekomstige uitkeringen aan voormalig medewerkers die een werkloosheidsuitkering of bovenwettelijke uitkering ontvangen. De voorziening wordt opgenomen voor het deel van de uitkering dat voor rekening komt van het bevoegd gezag. De hoogte van de voorziening is bepaald op basis van gegevens van het Participatiefonds. Hierbij wordt ingeschat in welke mate de medewerker de gehele looptijd van de uitkering gebruik zal maken van de uitkering.

De voorziening overig personeel is gevormd in verband met het eigenrisicodragerschap voor de WGA (arbeidsongeschiktheid) en het niet herverzekeren van dit risico. Gedurende 10 jaar na toekenning zal de uitkering worden verhaald op de stichting.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Deze is gelijk aan de nominale waarde.

Pensioenen

Er is één pensioenregeling. Dit betreft een Nederlandse regeling en wordt gefinancierd door afdrachten aan pensioenuitvoerder, te weten het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Per ultimo boekjaar heeft dit pensioenfonds een dekkingsgraad van 118,6% is van 2022 (beleidsdekkingsgraad). De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de "verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering". In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. De stichting heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij ABP, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. De stichting heeft daarom de pensioenregeling verwerkt als een "verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering" en heeft alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

Grondslagen voor resultaatbepaling

Baten

Onder baten wordt verstaan de van overheidswege toegekende (normatieve) bijdrage OCW, overige OCW-subsidies en (gemeentelijke) overheidsbijdragen, alsmede de van derden toegekende overige bijdragen. De baten worden toegerekend aan het boekjaar waarop zij betrekking hebben.

Lasten

De lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop zij betrekking hebben. De lasten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen. Verliezen die hun oorsprong vinden in het boekjaar worden in aanmerking genomen zodra deze voorzienbaar zijn.

A.1.4 Toelichting op de balans per 31 december 2022

1. Activa

1.2 Materiële vaste activa

	Aanschaf- waarde per 31 december 2021	Afschrijvingen tot en met 31 december 2021	Boekwaarde per 31 december 2021	Mutaties 2022				Aanschaf- waarde per 31 december 2022	Afschrijvingen tot en met 31 december 2022	Boekwaarde per 31 december 2022
				Investerings	Desinves- teringen	Afschrijvingen	Afschrijvingen desinvesteringen			
1.2.1 Gebouwen en terreinen	3.969.311	1.267.160-	2.702.151	321.392	249.407-	256.630-	249.407	4.041.297	1.274.383-	2.766.914
1.2.2 Inventaris en apparatuur	7.484.597	4.308.766-	3.175.831	852.661	81.545-	613.808-	69.756	8.255.713	4.852.818-	3.402.895
1.2.3 Overige vaste bedrijfs- middelen	2.884.039	2.075.977-	808.062	156.324	54.215-	202.715-	39.280	2.986.148	2.239.413-	746.736
1.2.4 MVA in uitvoering en vooruit- betalingen	-	-	-	18	-	-	-	18	-	18
Materiële vaste activa	14.337.948	7.651.903-	6.686.045	1.330.396	385.167-	1.073.154-	358.443	15.283.176	8.366.614-	6.916.563

Onder inventaris en apparatuur vallen de posten meubilair en ICT-middelen.

Onder overige vaste bedrijfsmiddelen vallen investeringen in onderwijsleerpakket en overige investeringen.

1.5 Vorderingen

	31 december 2022	31 december 2021
1.5.1	55.506	68.008
1.5.2	-	1.916.397
	De vordering OCW heeft betrekking op de overlopende posten vanuit o.a. de personele lumpsum.	
1.5.6	66.499	45.415
1.5.7	18.426	9.000
	<i>Overige overlopende activa</i>	<i>549.876</i>
	<u>815.529</u>	<u>549.876</u>
1.5.8	815.529	549.876
	<u>955.960</u>	<u>2.588.696</u>
	Totaal Vorderingen	2.588.696

De vorderingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

1.7 Liquide middelen

	31 december 2022	31 december 2021
1.7.1 Kasmiddelen	646	1.122
1.7.2 Banken	11.337.520	8.222.935
1.7.4 Overig	357-	-
	<u>11.337.808</u>	<u>8.224.057</u>

2.1 Eigen vermogen

	Boekwaarde per 31 december 2021	Mutaties 2022		Boekwaarde per 31 december 2022
		Bestemming resultaat	Overige mutaties	
2.1.1 Algemene reserve	7.184.531	325.984-	-	6.858.546
2.1.2 Bestemmingsreserve publiek	1.665.631	1.406.801	-	3.072.432
2.1.3 Bestemmingsreserve privaat	1.068.996	31.612-	-	1.037.385
	<u>9.919.158</u>	<u>1.049.205</u>	<u>-</u>	<u>10.968.363</u>

De bestemmingsreserve privaat is gevormd uit resultaten uit voorgaande jaren vanuit de private geldstromen.

Toelichting Bestemmingsreserve publiek:

	Boekwaarde per 31 december 2021	Mutaties 2022		Boekwaarde per 31 december 2022
		Bestemming resultaat	Overige mutaties	
Bestemmingsreserve NPO	1.665.631	1.406.801	-	3.072.432
	<u>1.665.631</u>	<u>1.406.801</u>	<u>-</u>	<u>3.072.432</u>

2.1T-1 Eigen vermogen (vergelijkende cijfers vorig jaar)

	Boekwaarde per 31 december 2020	Mutaties 2021		Boekwaarde per 31 december 2021
		Bestemming resultaat	Overige mutaties	
2.1.1T-1 Algemene reserve	6.033.493	1.151.038	-	7.184.531
2.1.2T-1 Bestemmingsreserve publiek		1.665.631	-	1.665.631
2.1.3T-1 Bestemmingsreserve privaat	1.079.279	10.283-	-	1.068.996
	<u>7.112.771</u>	<u>2.806.386</u>	<u>-</u>	<u>9.919.158</u>

De bestemmingsreserve privaats is gevormd uit resultaten uit voorgaande jaren vanuit de private geldstromen.

Toelichting Bestemmingsreserve publiek (vergelijkende cijfers vorig jaar):

	Boekwaarde per 31 december 2020	Mutaties 2021		Boekwaarde per 31 december 2021
		Bestemming resultaat	Overige mutaties	
Bestemmingsreserve NPO		1.665.631		1.665.631
	-	1.665.631	-	1.665.631

2.2 Voorzieningen

	Boekwaarde per 31 december 2021	Mutaties 2022			Boekwaarde per 31 december 2022	Kortlopende deel < 1 jaar	Langlopende deel > 1 jaar
		Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval			
2.2.1 Personeel	1.235.428	564.156	253.646-	185.350-	1.360.587	259.329	1.101.258
<i>Jubilea</i>	242.286	74.436	26.326-	8.395-	282.001	11.763	270.238
<i>Voorziening werkloosheids- uitkering overig personeel</i>	-	23.964	-	-	23.964	20.246	3.718
	993.142	465.756	227.320-	176.955-	1.054.622	227.320	827.302
2.2.3 Overige voorzieningen	1.527.392	580.000	755.437-	-	1.351.955	625.295	726.660
<i>Onderhoud</i>	1.527.392	580.000	755.437-	-	1.351.955	625.295	726.660
	2.762.820	1.144.156	1.009.083-	185.350-	2.712.542	884.624	1.827.918

2.4 Kortlopende schulden

	31 december 2022	31 december 2021
2.4.3 Crediteuren	823.819	936.180
2.4.4 OCW	407.021	-
2.4.7.1 <i>Loonheffing</i>	1.694.099	1.507.623
2.4.7.2 <i>Omzetbelasting</i>	39-	0-
2.4.7.3 <i>Premies sociale verzekeringen</i>	1.037	1.084
2.4.7 Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen	1.695.097	1.508.708
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	470.421	466.174
2.4.9 Overige kortlopende schulden	61.885	44.286
2.4.10.4 <i>Vooruitontvangen termijnen OCW niet geoormerkt</i>	378.626	138.542
2.4.10.5 <i>Overlopende passiva m.b.t. vakantiegeld</i>	1.194.788	1.089.598
2.4.10.8 <i>Overlopende passiva algemeen</i>	302.819	348.285
2.4.10.8 <i>Overlopende passiva mbt subsidie Gemeente</i>	194.949	269.547
2.4.10.8 <i>Overlopende passiva mbt subsidie overig</i>	-	15.500
2.4.10 Totaal overlopende passiva	2.071.182	1.861.472
Totaal kortlopende schulden	5.529.426	4.816.819

De kortlopende schulden hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

2.5 Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Niet uit de balans blijvende verplichtingen per 31-12-2022

	Per maand btw vrij	per maand excl. Btw	gedurende resterende looptijd incl btw
Leasecontract Auto planning			
H-238-RF tm 1-4-2024		765	<u>25.001</u> <u>25.001</u>
Huurcontract Bestuurskantoor	1-1-2020 tm 31-12-2024	4.407	158.647
voorschot servicekosten	1-1-2020 tm 31-12-2024	1.813	78.989
Totaal huurcontract			<u>237.635</u>
Sharp multifunctionals	1-10-2019 tm 30-9-2024	2.566	102.449
Afdrukken (schatting) obv gebruik	1-10-2019 tm 30-9-2024	5.370	214.424
Totaal kopieercontract			<u>316.873</u>
APS-IT			
Microsoft additional	1-1-2022 tm 31-12-2026		13.679
Microsoft Basispakket	1-1-2022 tm 31-12-2026		216.668
			<u>230.348</u>
Langlopende contracten:			
DVEP (Gas en Elektra)	tm 31-12-2025		<u>1.685.664</u> <u>1.685.664</u>
Schoonmaakcontract Westerveld BV	1-3-2018 tm 28-2-2023	15.815	267.903
Schoonmaakcontract Novon	1-3-2018 tm 28-2-2023	12.989	220.041
Schoonmaakcontract Effektief groep	1-3-2018 tm 28-2-2023	12.277	207.976
			<u>695.921</u>
Totaal niet uit de balans blijvende verplichtingen		<u>3.191.441</u>	

Er is een contract met Onderwijsbureau Meppel. Dit contract wordt periodiek verlengd.

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die van invloed zijn op de waardering van de in de balans getoonde posten of het resultaat.

Model G, Overzicht doelsubsidies OCW

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Toewijzing	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond (J/N)
subsidie impuls en innovatiebewegingsonderwijs	IIB210318	13-12-2021	n	
subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-1152	11-11-2022	n	
Subsidie Internationalisering funderend onderwijs	IFO220021	26-1-2022	j	
subsidie doorstroomprogramma PO VO	DPOVO22110	8-8-2022	n	
subsidie studieverlof	1277498	20-7-2022	n	
subsidie studieverlof	1278572	20-7-2022	n	
subsidie studieverlof	1278578	20-7-2022	n	
subsidie studieverlof	1279076	20-7-2022	n	
subsidie zij instroom	1212725	21-1-2022	j	
subsidie zij instroom	1263506	21-6-2022	j	
subsidie zij instroom	1263513	21-6-2022	j	
subsidie zij instroom	1279360	1-8-2022	j	
subsidie zij instroom	1282050	23-9-2022	j	
subsidie zij instroom	1308506	17-11-2022	j	
subsidie zij instroom	1308566	17-11-2022	j	
tegemoetkoming kosten opleidingscholen	1183831	16-8-2022	j	
tegemoetkoming kosten opleidingscholen	1284277	6-10-2022	n	
subsidie regeling schoolkracht	SKO20-23EY	13-1-2021	j	

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing (€)	Ontvangen t/m 2021	Lasten t/m 2021	Stand begin 2022	Ontvangen in 2022	Lasten in 2022	Te verrekenen 31-12-22
Aflopend			-	-	-	-	-	-	-

G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing (€)	Ontvangen t/m 2021	Lasten t/m 2021	Stand begin 2022	Ontvangen in 2022	Lasten in 2022	Stand ultimo 2022
Doorlopend			-	-	-	-	-	-	-

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2022

3 Baten

3.1 Rijksbijdragen OCW

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
3.1.1.1 Rijksbijdragen OCW	46.850.581	41.939.710	41.320.012
3.1.2.1 Geormerkte subsidies	-	15.000	-
3.1.2.2 Niet geormerkte subsidies	1.118.146	757.925	3.040.707
Totaal rijksbijdragen via OCW	47.968.727	42.712.635	44.360.720
3.1.3.3 Rijksbijdragen via samenwerkingsverband	1.371.669	1.044.301	1.376.654
Totaal rijksbijdragen	49.340.396	43.756.936	45.737.374

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen en subsidies	460.552	182.000	353.063
3.2.2 Overige overheidsbijdragen	83.823	10.140	960.924
	544.376	192.140	1.313.988

3.5 Overige baten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
3.5.1 Verhuur	186.358	183.858	139.825
3.5.2 Detachering personeel	161.523	90.811	136.095
3.5.5 Ouderbijdragen	54.221	57.400	63.606
3.5.6 Overig	620.180	241.296	387.412
	1.022.282	573.365	726.938

4.1 Personele lasten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
4.1.1.1 <i>Bruto lonen en salarissen</i>	28.479.231	26.262.885	25.112.257
4.1.1.2 <i>Sociale lasten</i>	4.203.668	3.876.525	4.173.292
4.1.1.3 <i>Pensioenlasten</i>	4.186.245	3.860.458	4.134.928
4.1.1 Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenen	36.869.144	33.999.868	33.420.477
4.1.2.1 <i>Dotaties personele voorzieningen</i>	400.239	740.076	385.537
4.1.2.2 <i>Personeel niet in loondienst</i>	2.757.323	1.759.387	1.985.421
4.1.2.3 <i>Overig</i>	1.148.132	1.169.218	762.262
4.1.2.4 <i>Scholing/opleiding</i>	761.725	617.535	459.741
4.1.2 Overige personele lasten	5.067.419	4.286.216	3.592.962
4.1.3 Af: Uitkeringen	532.102-	421.613-	544.627-
	41.404.461	37.864.471	36.468.812

	Realisatie 2022	Realisatie 2021
Gemiddeld aantal FTE	472	460

4.2 Afschrijvingen

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
4.2.2.1 Gebouwen	256.630	209.809	272.109
4.2.2.2 Inventaris en apparatuur	613.808	692.509	592.678
4.2.2.4 Onderwijsleerpakket	202.715	211.176	215.828
	1.073.154	1.113.494	1.080.615
Boekresultaat desinvesteringen	1.724		24.864
	1.074.878	1.113.494	1.105.479

4.3 Huisvestingslasten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
4.3.1 Huur	918.187	902.300	910.680
4.3.3 Onderhoud	254.380	162.728	225.788
4.3.4 Water en energie	430.888	414.400	382.207
4.3.5 Schoonmaakkosten	833.253	779.597	828.262
4.3.6 Heffingen	46.926	34.600	45.380
4.3.7 Dotaties overige onderhoudsvoorzieningen	580.000	669.000	669.000
4.3.8 Overige huisvestingslasten	81.518	62.725	73.685
	3.145.153	3.025.350	3.135.002

4.4 Overige lasten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
4.4.1 Administratie- en beheerslasten	1.471.952	1.350.330	1.356.978
4.4.2.1 <i>Inventaris en apparatuur</i>	70.770	76.451	63.280
4.4.2.2 <i>Leermiddelen</i>	1.233.141	1.114.338	1.062.154
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	1.303.911	1.190.789	1.125.434
4.4.4 Overig	1.424.876	1.069.990	1.753.012
	4.200.739	3.611.109	4.235.424

Uitsplitsing

4.4.1.1	Honorarium onderzoek jaarrekening	<u>23.716</u>	<u>19.663</u>
	Accountantslasten	<u><u>23.716</u></u>	<u><u>19.663</u></u>

Flynth Audit heeft voor de controle van de jaarrekening een mantelcontract afgesloten met Onderwijsbureau Meppel. Als gevolg hiervan factureert Flynth Audit aan Onderwijsbureau Meppel en niet rechtstreeks aan de afzonderlijke schoolbesturen, welke bij Onderwijsbureau Meppel zijn aangesloten. Onderwijsbureau Meppel brengt voor haar totale dienstverlening aan de afzonderlijke schoolbesturen een all-in vergoeding in rekening. Hierin zijn de kosten voor de controle van de jaarrekening opgenomen. Het bedrag dat in de jaarrekening is toegelicht aangaande de controle van de jaarrekening is gebaseerd op een interne calculatie van het totale budget van Flynth Audit, welke gebaseerd is op de omvang van het schoolbestuur ten opzichte van het totaal.

5 Financiële baten en lasten

		Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
5.1	Rentebaten	2.422-	-	117-
5.5	Rentelasten	<u>30.196-</u>	<u>18.500-</u>	<u>27.079-</u>
		<u><u>32.618-</u></u>	<u><u>18.500-</u></u>	<u><u>27.196-</u></u>

A.1.7

Overzicht verbonden partijen

Beslissende zeggenschap (stichting of vereniging)

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	eigen vermogen 31 december 2022	Exploitatie- saldo 2022	Omzet 2022	Verklaring art.2:403 BW ja/nee	Consolidatie ja/nee	Deelneming percentage	Code activiteit
Stichting SKO Kinderopvang	Stichting	Lelystad	-	-	-	nee	nee	n.v.t.	4
			-	-	-				

Code activiteiten: 1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek, 3. onroerende zaken, 4. overige

Overige verbonden partijen (minderheidsbelang en geen beslissende zeggenschap)

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteit
Stichting Leerlingzorg Primair Onderwijs Almere	Stichting	Almere	4
Stichting Samenwerkingsverband 24-03 te Lelystad	Stichting	Gemeente Lelystad	4
Stichting Zeeluwe	Stichting	Gemeente Harderwijk	4

Code activiteiten: 1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek, 3. onroerende zaken, 4. overige

A.1.8

Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren die op Stichting Katholiek Onderwijs Flevoland-Veluwe van toepassing is.

Op grond van de WNT regelgeving is de klasseindeling D van toepassing. Bij deze klasseindeling geldt voor 2022 een bezoldigingsmaximum van € 168.000. Dit geldt naar rato van de duur en/of omvang van het dienstverband. Voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking geldt met ingang van 1 januari 2016 voor de eerste 12 kalendermaanden een afwijkende normering, zowel voor de duur van de opdracht als voor het uurtarief.

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

Totale baten	6
Aantal leerlingen	3
Gewogen aantal onderwijssoorten	1
Totaal aantal complexiteitspunten	<u>10</u>

1. BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN

1a. Leidinggevende topfunctionarissen mét dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievulling alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt (bedragen in €)

Gegevens 2022	M. Huisman-Verkeste Lid CvB	M.A. Kammeraad Lid CvB															
Functiegegevens																	
Aanvang en einde functievulling 2022	1/1-31/12	1/7-31/12															
Omvang dienstverband in FTE	1	1															
Dienstbetrekking?	ja	nee															
Bezoldiging																	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	126.103	84.000															
Beloningen betaalbaar op termijn	20.846	0															
<i>Subtotaal</i>	<i>146.948</i>	<i>84.000</i>															
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	168.000	84.690															
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag																	
Bezoldiging	146.948	84.000															
Bedrag van de overschrijding	n.v.t.	n.v.t.															
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.															
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.															
Gegevens 2021																	
Aanvang en einde functievulling 2021	1/1-31/12	n.v.t.															
Omvang dienstverband 2021 in FTE	1																
Dienstbetrekking?	ja																
Bezoldiging																	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	117.526																
Beloningen betaalbaar op termijn	21.689																
<i>Subtotaal</i>	<i>139.215</i>																
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	163.000																
Totaal bezoldiging 2021	139.215																

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12 (bedragen in C)

Gegevens 2022	M.A. Kammeraad															
Functiegegevens	Lid CvB															
Kalenderjaar	2022	2021														
Periode functievervulling in het kalenderjaar (aanvang-einde)	1/1-30/6	1/7-31/12														
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar	6	6														
Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar	732	633														
Individueel toepasseljk bezoldigingsmaximum																
Maximum uurtarief in het kalenderjaar C	206	199														
Maxima op basis van de normbedragen per maand	130.200	166.200														
Individueel toepasseljk maximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	276.759															
Bezoldiging, exclusief BTW																
Werkelijk uurtarief lager dan het maximum uurtarief?	ja	ja														
Werkelijk uurtarief kalenderjaar indien tarief hoger	n.v.t.	n.v.t.														
Bezoldiging in de betreffende periode	97.962	84.512														
Totale bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	182.474															
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag																
Bezoldiging	182.474															
Bedrag van de overschrijding	N.v.t.															
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.															
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.															

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen (bedragen in C)

Gegevens 2022	H. Wilbers	M.B. Visser	E.J.W. Bosschaert	H.A. Voortman	E.E. van Eideren-Hagen											
Functiegegevens	Voorziter	Lid	Lid	Lid	Lid											
Aanvang en einde functievervulling 2022	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12											
Bezoldiging																
Bezoldiging	10.224	6.926	6.926	6.926	6.926											
Individueel toepasseljk bezoldigingsmaximum	25.200	16.800	16.800	16.800	16.800											
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0	0	0	0	0											
Bezoldiging	10.224	6.926	6.926	6.926	6.926											
Bedrag van de overschrijding	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.											
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.											
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.											
Gegevens 2021																
Aanvang en einde functievervulling 2021	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12											
Bezoldiging	9.920	5.610	5.610	5.610	5.610											
bezoldigingsmaximum	24.450	16.300	16.300	16.300	16.300											

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt (bedragen in €)

Er zijn geen uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband voldaan aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

3. OVERIGE RAPPORTAGEVERPLICHTINGEN OP GROND VAN DE WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met dienstbetrekking die in 2022 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Gegevens over de rechtspersoon

Algemene gegevens

Bestuursnummer	40950
Naam instelling	Stichting Katholiek Onderwijs Flevoland-Veluwe
KvK-nummer	41042878
Statutaire zetel	Lelystad
Adres	Meentweg 14D
Postadres	Postbus 608
Postcode	8200 AP
Plaats	Lelystad
Telefoon	0320-225040
E-mailadres	secretariaat@skofv.nl
Website	www.ontwerpersvanonderwijs.nl
Contactpersoon	M. Huisman-Verkeste
Telefoon	0320-225040
E-mailadres	secretariaat@skofv.nl
Accountant	Flynth

00DZ	Agnietenschool
04OV	St. Jeanne D Arcschool
06QC	Gabrielschool
07UG	R.K. Basissch. St. Franciscus
09MF	Alfons Ariens
09XI	k.b.s. De Toekomst
10HB	Dominicus Savio
10PT	De Wingerd
11EO	De Golfslag
12HU	R.K. Basisschool De Delta (opgeheven per 1-8-2022)
12QA	Basisschool Laetare
12QK	R.K. Basisschool Panta Rhei
12XI	Basisschool De Kring
13DH	Basisschool De Toermalijn
13IP	Basisschool t Schrijverke
13IU	R.K. Basisschool De Loofhut
23BZ	De Zonnewijzer
23EY	RK Basisschool Crescendo
23ZU	RK Basissch. Het Zonnewiel
24UN	RK Basisschool De Lettertuin
25KF	Kath Jenaplansch De Klimboom
25KU	K.B.S. De Pirouette
26PW	R.K. Basisschool Het Kristal
27TZ	De Lispeltuut
29UB	de Droomspiegel
31DV	De Duinvlinder
31GW	KBS Wolderweide
31VY	De Woudreus

Bestemming van het resultaat

Het voorstel voor de resultaatbestemming is als volgt:

- € 325.984- wordt onttrokken aan de algemene reserve
- € 1.406.801 wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve NPO
- € 31.612- wordt onttrokken aan de bestemmingsreserve privaat

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

College van bestuur:

- M. Huisman-Verkeste

- M.A. Kammeraad

Toezichthouder:

- M.J. Wolf-Rouwhorst

- J.C. Compaan

- J.L.A. Bergen

- H. Wilbers

- E.E. van Elderen-Hagen

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan de raad van toezicht van Stichting Katholiek Onderwijs Flevoland-Veluwe

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Stichting Katholiek Onderwijs Flevoland-Veluwe te Lelystad gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Katholiek Onderwijs Flevoland-Veluwe op 31 december 2022 en van het resultaat over 2022 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2022 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2022;
2. de staat van baten en lasten over 2022; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

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

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

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

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

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. De andere informatie bestaat uit:

- bestuursverslag;
- overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

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

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het college van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

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

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude;
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn;
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

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

Zwolle, 13 juni 2023
Flynth Audit B.V.

Paraaf voor waarmerkingsdoeleinden:

 Digitaal ondertekend door Mark Handelé

 M.H.

M. Handelé AA