



Bestuursverslag 2023

Inclusief verslag intern toezicht

Stichting Katholieke Onderwijsbelangen Rivierenland
Burgemeester Schullstraat 2
4001 VV Tiel
T: 0344-632849
www.skor-scholen.nl

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Het schoolbestuur	6
1.1 Profiel	6
1.2 Organisatie	8
2. Verantwoording van het beleid	12
2.1 Onderwijs & Kwaliteit	12
Algemeen	21
Uitgangspunten en doelstellingen SKOR	21
- Schoolscan	23
- Interventies	24
- Betrokkenheid medewerker, MR & instemming GMR	24
- Begroting NPO gelden	24
- Personele inzet (intern & extern) & Externe inzet (percentage)	24
- Resultaten	24
2.2 Personeel & Professionalisering	27
2.3 Huisvesting, ICT & Facilitaire zaken	30
2.4 Financieel beleid	32
2.5 Continuïteitsparagraaf	35
3. Verantwoording van de financiën	37
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	37
3.2 Staat van baten en lasten en balans	38
3.3 Financiële positie	41
Verslag intern toezicht	45

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag 2023 van de Stichting Katholieke Onderwijsbelangen Rivierenland. Hierin doen wij verslag van de belangrijkste ontwikkelingen die bij SKOR hebben plaatsgevonden.

Met dit jaarverslag willen wij graag inzicht geven in en leggen we verantwoording af, over ons handelen in het afgelopen jaar. Het gaat ons hierbij met name om de wijze waarop wij de ter beschikking staande middelen hebben besteed, welke resultaten we daarmee hebben bereikt en welke verbeterpunten we hebben geconstateerd.

Alle twaalf SKOR scholen hebben hun onderwijskundig beleid voor de komende vier jaren geformuleerd en opgenomen in het schoolplan 2024-2028. Uitgangspunt is het Strategisch Beleidsplan SKOR 2023-2027, echter de scholen hadden de vrijheid zelf invulling te geven aan de ruimte die dit kader biedt. Daarmee zijn de schoolplannen geheel consistent met het gedachtengoed uit het Strategisch Beleidsplan SKOR, maar ook unieke documenten waarin de eigenheid van de scholen tot uitdrukking komt.

Fusietraject SKOR- De Hertog (school voor speciaal onderwijs):

De formele bestuursoverdracht heeft plaatsgevonden op 1 januari 2024. De feitelijke samenwerking is gestart op de inspiratie dag op 17 augustus 2023 waarbij alle medewerkers van de Hertog aanwezig waren. In de periode augustus t/m december 2023 is de personeelsadministratie en salarisadministratie overgezet en heeft de conversie plaatsgevonden.

De directeuren van de Hertog zijn vanaf augustus 2023 aangesloten bij het directieurenberaad. De staf van het bestuurskantoor heeft de werkzaamheden voor De Hertog grotendeels opgepakt. Bij de netwerkbijeenkomsten zijn de desbetreffende medewerkers van de Hertog aangesloten.

We kijken terug op een succesvol fusietraject en bedanken ieder voor zijn/haar bijdrage.

Kwaliteit van het onderwijs:

Er heeft in oktober een audit plaatsgevonden op de Achtbaan, wat betekent dat de visitatievraag rondom het didactisch handelen en rekenonderwijs centraal stond. De uitkomsten van de audit zijn in een verslag vastgelegd en zijn besproken tijdens een teamvergadering door de voorzitter van de auditcommissie. De scholen hebben aanbevelingen en de verbeterpunten ter harte genomen en deze zijn besproken tijdens de Marap besprekingen. Dit was de laatste audit volgens de huidige audit-cyclus. Er is contact gelegd met B&T en zij gaan een tweedaagse scholing op maat verzorgen rondom audits, reviews en visitaties. Deze scholing zal gevolgd worden door de staf onderwijs en de seniordirecteuren en vindt plaats in het eerste kwartaal 2024.

In november heeft er wederom een evaluatie van de inzet van 't Past met de bestuurder van SWV Bepo, bestuurder SKOR, directeur 't Past en staf onderwijs plaatsgevonden. De conclusie van dit gesprek is dat de ingezette koers wordt voortgezet. Deze sluit aan bij de behoefte uit de onderwijspraktijk en het ondersteuningsplan van Bepo. Middels de ondersteuning die 't Past biedt worden de meeste schoolbesturen binnen de regio Rivierenland bereikt.

't Past heeft contact gezocht met een ander SWV in de omgeving. Dit SWV profileert zich met het bieden van inclusiever onderwijs binnen alle scholen in deze regio.

Er heeft kennisdeling plaatsgevonden omtrent training en scholing van teams omtrent het thema inclusiever onderwijs.

Voor het professionaliseren van de trainingen en de bijbehorende presentaties heeft 't Past vanaf augustus ondersteuning van een intern begeleider met onderwijskundige expertise gekregen.

Het beleid passend onderwijs van SKOR is aangepast. Hiermee krijgen scholen meer ruimte om keuzes te maken die aansluiten bij de mogelijkheden van de school en schoolpopulatie.

Binnen Bepo zijn er diverse ontwikkelingen en bijeenkomsten geweest. De ontwikkelingen van de SWV ZOUT en Driegang worden ook gevolgd.

In december stond het thema passend onderwijs centraal tijdens een directieurenberaad, waarbij er

verschillende aspecten aanbod kwamen als de zorgstructuur, mindset en houding en de rol die je als directeur speelt bij het doorontwikkelen van passend en inclusiever onderwijs binnen je organisatie. De directeuren van de Hertog zijn in de afgelopen periode aangesloten bij het directeurenberaad. Zij brengen vanuit dit onderwerp expertise en ervaringen mee die zij hebben gedeeld.

Zoals beschreven in het nieuwe beleid passend onderwijs zullen er jaarlijks met elke school gesprekken over passend onderwijs plaatsvinden met de staf onderwijs, directeur en intern begeleider.

Er is een beleidsstuk burgerschap opgesteld met een kwaliteitskaart waarop de school specifieke activiteiten staan. Dit vraagt nog een specifieke doorontwikkeling, met name gericht op visie, doelgerichtheid en het aansluiten bij de leerling populatie. Dit zal in 2024 verder worden opgepakt.

Staf onderwijs heeft met elkaar gesproken over de mogelijke doorontwikkeling van de kwaliteitszorgcyclus van SKOR. Dit wordt volgend jaar verder opgepakt in combinatie met de input vanuit de scholing audits van B&T. Dit om voldoende samenhang te realiseren.

Toekomstgericht onderwijs:

Er hebben twee inspiratiedagen plaatsgevonden. Tijdens de eerste inspiratie dag zijn de managementteams aan de slag gegaan met het thema het brein en de zeven breinwetten. Ook is er ruimte geweest om als managementteam met elkaar in gesprek te gaan over de invulling van het schoolplan naar aanleiding van het strategisch beleidsplan. De tweede dag is gericht geweest op de directeuren waarbij toekomstgericht leiderschap het hoofdthema was. Het middagprogramma bestond uit een intervisiemoment onder leiding van Bielars & Scholtes.

Professionele cultuur:

De strategische personeelsplanning is afgerond. Tijdens het directeurenberaad van 9 november 2023 is er een presentatie gehouden door de staffunctionaris HRM en directeur vanuit de projectgroep 'Anders Organiseren'. Zij hebben een terugkoppeling gegeven van de resultaten van de cijfers (kwantiteit) en HR3P (kwaliteitsscan van de huidige personeelsbezetting in het licht van de in de toekomst gewenste noodzakelijke, kritieke competenties en kwaliteiten). Daarnaast is er aangegeven welke acties er uitgezet zijn het afgelopen jaar, welke acties/plannen er opgenomen zijn in het strategisch beleidsplan en welke acties er nog zullen volgen. Na deze presentatie is er geïnventariseerd naar de situaties op de scholen m.b.t. formatie/ambities etc.

Op 28 september 2023 is het CAO-akkoord voor primair onderwijs 2023-2024 ondertekend. Directeuren en medewerkers zijn op de hoogte gebracht van de nieuwe afspraken en de nieuwe CAO is gedeeld. De nieuwe salarisschalen en eenmalige uitkeringen zijn verwerkt via de personeelsadministratie en het salarisadministratiekantoor. De directeuren en teamleiders P&O zijn op de hoogte gebracht van de belangrijkste wijzigingen/onderwerpen door de staffunctionaris HRM. De medewerkers zijn via de directies en het E-zine op de hoogte gebracht.

Voor het gebruik van het instrument 'mijn schoolteam' is een document opgesteld/aangepast voor het schooljaar 2023/2024 door de projectgroep 'gesprekkencyclus'. Tijdens het directeurenberaad is dit document en het gebruik van 'mijn schoolteam' besproken. Nieuwe directeuren krijgen begeleiding vanuit de coach van SKOR voor de uitvoering van de gesprekkencyclus en 'mijn schoolteam'.

Maatschappelijke ondernemerschap:

Begrotingscyclus is volledig doorlopen. Meerjarenbegroting en balans 2024-2028 inclusief kengetallen zijn goedgekeurd (instemming GMR) in januari in plaats van na het jaarwerk in juni. Interim controle in december gehad. Managementletter is besproken met RvT.

IHP van Culemborg en Tiel zijn eind 2023 vastgesteld. In de gemeente Tiel moeten er haalbaarheidsonderzoeken Rotondaschool en Stefanus in 2024 worden ingepland. Dit geldt in de gemeente Culemborg voor de Palster.

MJOP is gemaakt door Facilicom. Accountants van Ree hebben meegekeken naar de financiële vertaling volgens de nieuwe componentenmethode. In de begroting 2024 is rekening gehouden met het nieuwe bedrag per leerling. Hij is beleidsrijk gemaakt met beleidsgroep FFI.

Er is besloten om een nieuwe projectgroep "cyberveiligheid" te starten in januari 2024. Het is breder dan alleen mediawijsheid. Deze projectgroep moet het normenkader gaan onderzoeken. Deze normen geven een schoolbestuur inzicht in de maatregelen die nodig zijn voor een zo goed mogelijke bescherming tegen digitale dreigingen als datalekken en cyberaanvallen. Met de voorbeeldmaatregelen adviseren we hoe we ons als bestuur en scholen aan de normen in het normenkader kunt voldoen. Op dit moment is het normenkader nog niet juridisch geborgd. Naar verwachting is in 2027 wel het geval. Dan moeten we aan alle normen voldoen. Het schoolbestuur draagt voor alle zaken in het normenkader de eindverantwoordelijkheid. We gaan onderzoeken of onze licentie met YourSafetyNet voldoende is om uiteindelijk te voldoen aan de wetgeving.

De nieuwbouw van de Antoniuschool in Beesd start medio 2024 en moet april 2025 klaar zijn.

Wij spreken graag onze dank uit naar allen die zich in hebben ingezet voor SKOR. Zij hebben er voor gezorgd dat we met trots op 2023 kunnen terugblikken. Wij wensen u veel leesplezier bij het lezen van ons jaarverslag. Mocht u vragen hebben over het jaarverslag of wilt u reageren op dit jaarverslag email dan naar info@skor-scholen.nl.

Namens SKOR,

Maurice Gloudi , directeur-bestuurder



1. Het schoolbestuur

1.1 PROFIEL

Missie/visie

Missie

De SKOR biedt goed onderwijs, waarbij onze medewerkers en ouders samen kinderen begeleiden in hun ontwikkeling naar actief positief kritische en creatief denkende mensen. Vanuit een goede basis stellen wij onze leerlingen in staat om een bijdrage te kunnen leveren aan een verdraagzame en respectvolle samenleving. Dit vanuit de kernwaarden verbindend, verantwoordelijk en authentiek. Ons onderwijs is gestoeld op de katholieke identiteit, waarbij voldoende ruimte is voor andere godsdienstige en levensbeschouwelijke opvattingen.

Onze visie op onderwijs en kwaliteitszorg

We zorgen dat alle leerlingen goed onderwijs krijgen nu en in de toekomst. Een stevig basis is daarbij het uitgangspunt. Naast een stevige basis investeren wij ook in de brede ontwikkeling van onze leerlingen. Vanuit een veilige en stimulerende leeromgeving, zorgen wij ervoor dat onze leerlingen met plezier naar school gaan. Het welbevinden van onze leerlingen staat centraal, waarbij eenieder zichzelf mag zijn met respect voor elkaar.

We hechten waarde aan educatief partnerschap met ouders om onze leerlingen zo goed mogelijk te begeleiden in hun ontwikkeling. Voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften bieden we passend onderwijs door extra zorg en ondersteuning te organiseren binnen de mogelijkheden van de scholen. Een actieve deelname aan de hedendaagse maatschappij is waar we onze leerlingen op voorbereiden. Burgerschap, sport & beweging, creativiteit, talentontwikkeling, wetenschap & techniek zijn onderdelen van ons onderwijsaanbod.

Door te investeren in een stevige basis en aanbod in de brede ontwikkeling vanuit een veilige en stimulerende leeromgeving bereiden wij onze leerlingen voor op het Voortgezet Onderwijs. Door samenwerking met betrokken partners laten we deze overstap soepel verlopen.

Binnen onze organisatie werken we met een kwaliteitszorgsysteem, waarbij het cyclisch werken binnen het onderwijsleerproces centraal staat. We maken hierover heldere afspraken, stellen ambities op en gaan met elkaar in gesprek over schoolontwikkeling. We vragen ons niet alleen af óf we de juiste dingen doen, maar ook óf we het op de juiste manier doen.

We zijn continu in beweging om de kwaliteit van ons onderwijs te waarborgen en blijven op de hoogte van onderwijskundige en innovatieve ontwikkelingen om aan te kunnen sluiten bij het onderwijs van morgen.

Onze visie op Personeel en Organisatie

Iedere professionele medewerker heeft zijn eigen verantwoordelijkheid. We dagen al onze medewerkers uit om geïnspireerd hun expertise en talenten over het leren en onderwijzen van leerlingen verder uit te bouwen. Vanuit onze kernwaarden, missie en visie betrekken we medewerkers actief. Immers, op de werkvloer wordt echt het verschil gemaakt. SKOR is hierbij een goede werkgever die investeert in de medewerkers en in een veilige en gezonde leer- en werkomgeving. SKOR wil dit onder andere realiseren door deskundigheidsbevordering, het belonen van extra inzet, gebruik maken van expertise en talenten, het uitbouwen van leergemeenschappen en inzetten op duurzame inzetbaarheid. SKOR zet in op behoud van medewerkers door onder andere gerichte ondersteuning voor (nieuwe) medewerkers, loopbaanmogelijkheden en goede secundaire arbeidsvoorwaarden. SKOR werkt volgens een strategische personeelsplanning.

Onze visie op Financiën, Facilitair en ICT (bedrijfsvoering)

SKOR scholen worden ondersteund door administratieve en facilitaire medewerkers. De huidige grootte van de stichting met twaalf scholen en ruim 2200 leerlingen is in balans. Daardoor kunnen wij centraal veel facilitaire- en financiële zaken regelen. Dit zorgt er voor dat er zoveel mogelijk middelen direct ten goede komen aan het onderwijs aan leerlingen. We schatten risico's periodiek en systematisch in, waarna we beheersmaatregelen nemen. Goed onderwijs verzorgen wordt gemakkelijker als een schoolgebouw een

prettige leer- en werkomgeving biedt. We handelen duurzaam in onze relatie met de mensen en de maatschappelijke omgeving. Een goed gebouw heeft ook lage exploitatiekosten en een duurzaam karakter. Waar mogelijk werken wij zoveel mogelijk samen in brede scholen of IKC's. Door samen te werken met verschillende partners werken we aan een doorgaande lijn en een brede ontwikkeling van onze leerlingen.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen betekent dat wij verantwoordelijkheid (willen) dragen voor maatschappelijke problemen zoals luchtvervuiling, klimaatverandering of arbeidsomstandigheden. SKOR streeft ernaar een bijdrage te leveren aan het reduceren van deze problemen. We houden rekening met de maatschappelijke effecten van onze activiteiten.

Onze visie op communicatie

Communicatie met onze verschillende doelgroepen zien wij als onmisbare schakel en een kans om de kernwaarden en onze merkbeloften waar te maken.

In contact met anderen gaan we de verbinding aan en laten we onze authenticiteit en verantwoordelijkheid zien. We onderscheiden ons door een vriendelijke tone of voice in combinatie met heldere en doeltreffende berichten. Of het nu gaat om een brief naar ouders, een telefoongesprek met een medewerker of een bericht op sociale media.

Onze communicatie doelgroepen zijn onze medewerkers, ouders, samenwerkingspartners, potentiële ouders en potentiële collega's. In de communicatie met medewerkers en samenwerkingspartners is er vooral sprake van persoonlijk contact en e-mail. We hebben een e-zine om medewerkers mee te nemen in wat er schoolbreed, op het SKOR-kantoor en in het werkveld gebeurt. We zetten dit in om het wij-gevoel te versterken.

Als er berichten zijn voor alle ouders, worden deze via onze scholen verstuurd.

Om onze organisatie en de voordelen ervan te laten zien bij potentiële collega's en ouders, worden naast de uitingen op onze gebouwen vooral online middelen en platformen ingezet.

In al onze communicatie uitingen is onze huisstijl zichtbaar. Zo zijn we herkenbaar voor onze doelgroepen.

Kerngegevens

Kernactiviteiten en nadere typering

SKOR staat voor onderwijs en opvoeding op basis van de Katholieke identiteit. De Stichting stelt zich ten doel om een goed onderwijs- en begeleidingsklimaat voor de leerlingen en een goed werkklimaat voor de medewerkers van de stichting te scheppen.

Werkgebied

Het werkgebied van SKOR omvat de gemeenten West-Betuwe, Tiel, Wijk bij Duurstede, Vijf Heerenlanden en Culemborg. De scholen zijn gevestigd in de plaatsen Beesd, Tiel, Leerdam, Cothen en Culemborg.

Belanghebbenden

De belanghebbenden van SKOR zijn de kinderen en hun ouders of verzorgers. Zij vormen het bestaansrecht van de organisatie. Andere belanghebbenden zijn het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap, de Inspectie van het Onderwijs, diverse PABO 's en lokale en provinciale overheden in het werkgebied van SKOR.

Strategisch beleidsplan

De koers van SKOR

In de komende vier jaren behouden we dat ons onderwijs voldoet aan de wettelijke vereisten en borgen we werkwijzen en afspraken die we met elkaar overeengekomen zijn. Alles dat hieronder valt staat beschreven in 'Huis op orde'. Onze pijlers hierbij zijn de 'kwaliteit van het onderwijs', 'aanbod en opbrengsten', 'passend onderwijs', 'socialisatie', 'professionele cultuur' en 'maatschappelijk ondernemerschap'.

Naast het 'Huis op orde' zorgen we ervoor dat ons onderwijs met de tijd meegaat en dat we blijven dromen van onze (onderwijs)idealen. Alles dat hieronder valt staat beschreven in 'De beweging'. Onze pijlers hierbij zijn 'kwaliteit van onderwijs – schoolontwikkeling', 'toekomstgericht onderwijs', 'professionele cultuur' en 'maatschappelijk ondernemerschap'.

Het strategisch beleidsplan 2023-2027 staat op de website van SKOR.

Toegankelijkheid & toelating

SKOR heeft een aannamebeleid. Het beleid heeft een algemeen karakter. Het biedt dus geen oplossingen voor specifieke situaties, maar schetst een raamwerk waarbinnen bij het aannemen van leerlingen geopereerd moet worden. Indien dit in een specifieke situatie tot kennelijke onredelijkheid of onbillijkheid leidt, is het bestuur van de SKOR gemotiveerd om van het beleid af te wijken. Duidelijk is dat daarbij geopereerd moet worden volgens de geldende wet- en regelgeving, die uiteraard boven dit beleid prevaleert.

1.2 ORGANISATIE

Contactgegevens

Naam: Stichting Katholieke Onderwijsbelangen Rivierenland

Bestuursnummer: 41148

Adres: Burgemeester Schullstraat 2, 4001 VV Tiel

Telefoonnummer: 0344 632849

E-mail: info@skor-scholen.nl

Website: www.skor-scholen.nl

Bestuur

Het bestuur bestaat uit een directeur-bestuurder, te weten de heer M.H.A.M. Gloudi. De directeur-bestuurder is eindverantwoordelijk voor en belast met de aansturing van alle beleidsgebieden van de stichting.

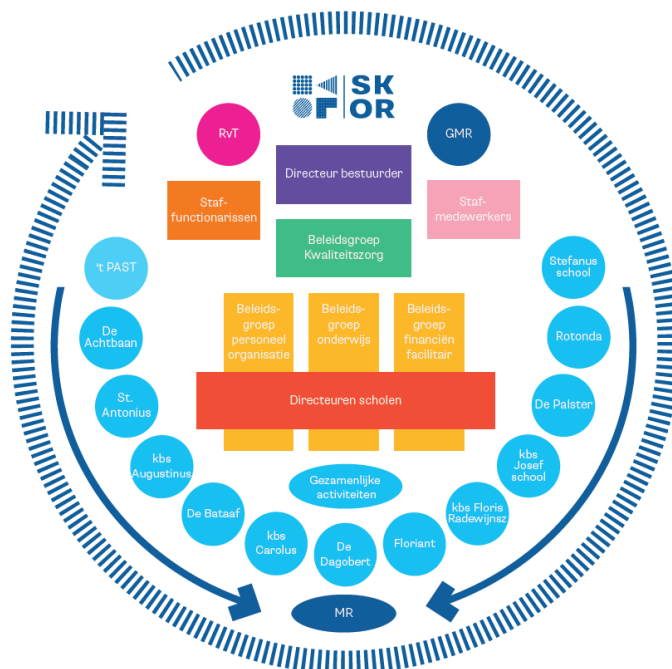
Brinnr.	Schoolnaam	Adresgegevens	Aantal leerlingen
09WL	De Dagobert	Predikbroedersweg 1, 4003AL Tiel	293
10PC	Rotonda	Hondroos 2, 4007TJ Tiel	333
	Dependance	Koerierspad 1, 4007TL Tiel	
11ED	Stefanus	Kinkelenburglaan 4, 4003TL Tiel	273
11QO	De Floriant	Burgemeester Schullstraat 2, 4001VV Tiel	159
12BI	De Achtbaan	Meeslaan 23, 4005VP Tiel	241
28CH	De Bataaf	Hooibeestje 3, 4007HD Tiel	208
04ZS	St. Carolus	Kerkweg 20, 3945 BN Cothen	114
05FV	Sint Antonius	Jeugdlaan 1, 4153 BE Beesd	161
09WU	Palster	Hageroos 1, 4102 JN Culemborg	173
08ZN	Josef	St. Janskerkstraat 10, 4101CZ Culemborg	228
07UA	Augustinus	Johanna Naberpad 1, 4105EA Culemborg	134
06KD	Floris Radewijnsz	Drossaardslaan 64, 4143 BD Leerdam	114

Organisatiestructuur

Structuur van de organisatie

SKOR is een statutair een stichting met als vestigingsplaats Tiel. De organisatiestructuur is gebaseerd op het raad van toezichtmodel, waarbij de directeur-bestuurder vrijwel alle bestuurlijke taken en verantwoordelijkheden heeft en de raad van toezicht (rvt) toezicht houdt op de directeur-bestuurder. De schooldirecteuren zijn zoveel als mogelijk integraal verantwoordelijk voor de organisatie en de kwaliteit van het onderwijs van hun school. De staf is ondersteunend en dienstverlenend aan de directeur-bestuurder en de schooldirecteuren.

Organogram SKOR



Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht houdt integraal toezicht op het beleid van de directeur-bestuurder en op de algemene gang van zaken binnen de stichting. De raad van toezicht bestaat uit de volgende leden:

Voorzitter:	Mw. M. Dekkers
Vice voorzitter:	Mw. E. Reuling
Voordracht lid GMR:	Dhr. A. Seinstra
Lid :	Dhr. M. van der Aa
Lid:	Dhr. L. Frantzen

Directie

De directie bestaat uit veertien schooldirecteuren, verantwoordelijk voor twaalf scholen. De schooldirectie is verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken op school en uitvoering van het beleid. De taken en bevoegdheden van de directeuren zijn vastgelegd in het managementstatuut van SKOR.

Staf en ondersteunende functionarissen

Het bestuursbureau ondersteunt de bestuurlijke organisatie en is daar qua taken, organisatie en werkwijze op afgestemd. Er zijn staffunctionarissen en een secretariaat bestaande uit ondersteunende functionarissen. De staf is in te delen in de beleidsterreinen: Onderwijs, Personeel & Organisatie en Financiën, Facilitair & ICT. Zij zijn ondersteunend en dienstverlenend aan de directeur-bestuurder en de directeuren. De werkzaamheden van de staf worden aangestuurd door de directeur-bestuurder en voorzitters van de beleidsgroepen. Het secretariaat is er voor structurele ondersteuning van de directeur-bestuurder.

Bovenschoolse projectgroepen en directeurenberaad

Om samenwerking en samenhang tussen de diverse geledingen in het onderwijs te versterken, werken de schooldirecteuren in projectgroepen. Iedere projectgroep bestaat uit een aantal directeuren, waarvan één van deze personen de voorzitter is. Gezamenlijk zijn zij verantwoordelijk voor de beleidsterreinen en behandelen zij de gestelde doelen en resultaten van het strategisch beleidsplan. De staffunctionarissen ondersteunen de projectgroepen.

Drie seniordirecteuren vormen samen met de directeur-bestuurder de beleidsgroep kwaliteitszorg waarbij de staffunctionarissen voor de juiste afstemming aanwezig zijn. Zij leggen in een apart overleg de horizontale verbinding tussen de verschillende beleidsterreinen.

Eén keer per zes weken is er een overleg met alle directeuren in het directeursberaad. Met het huidige bestuursmodel is dit minder gericht op besluitvorming, maar meer op brainstormen, intervisie, evaluaties etc. Eén van de directeuren is verkozen als technisch voorzitter van dit directeursberaad. De directeur-bestuurder kan en zal zo nodig aanschuiven bij de verschillende beleidsgroepen en het directeursberaad. Op deze wijze blijft hij op de hoogte van wat er speelt en hij desgewenst input leveren of bijsturen daar waar nodig.

De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

De Medezeggenschapsraad

Aan iedere school is een medezeggenschapsraad (MR) verbonden. Afhankelijk van de schoolgrootte bestaat de MR uit vier, zes, acht of tien leden. Er is altijd een oudergeleding en een teamgeleding, die in aantal even groot zijn. Via de MR hebben ouders en personeel invloed op het schoolbeleid. De primaire gesprekspartner van de MR is de schooldirecteur.

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad – tbv jaarverslag 2023

Naast de MR-en per school is er ook een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). De GMR is een orgaan voor advies- en instemmingsrecht over bovenschoolse zaken. De GMR behandelt dus alleen onderwerpen die voor de scholen van gemeenschappelijk (school overstijgend) belang zijn. Als inspraakorgaan heeft de GMR contact met de directeur- bestuurder en de Raad van Toezicht. De primaire gesprekspartner van de GMR is de directeur-bestuurder.

Het jaar 2023 stond voor de GMR in het teken van de overname van De Hertog. De directeur-bestuurder heeft de GMR vroegtijdig meegenomen in de plannen en tijdens het jaar zijn we op meerdere momenten betrokken geweest. De GMR heeft positief ingestemd met alle stappen en is blij dat de overname soepel is verlopen. Als De Hertog zo ver is, is er ook plek in de GMR om de medezeggenschap te vertegenwoordigen namens ouders en/of personeel.

Als GMR vinden we het belangrijk dat er verbinding is met de raad van toezicht (RvT). We hadden daarom een 3-hoekoverleg tussen directeur-bestuurder, voorzitter RvT en voorzitter GMR waarin de focus voor 2023 werd besproken. Tevens organiseerden we een gezamenlijke themasessie Kansen(on)gelijkheid. Een boeiende kennisuitwisseling en gesprek over hoe SKOR dit aanpakt.

In 2023 continueerden we de contacten met de MR van de scholen. De stukken van de vergaderingen werden gedeeld via mail en Sharepoint (MS Teams). MR leden mogen ook agendapunten aandragen en aanwezig zijn bij vergaderingen. Daar is in 2023 geen gebruik van gemaakt. De GMR vindt het contact met de MR-en en kennisdeling belangrijk. Daarom organiseerde de GMR ook een CNV basistraining Medezeggenschap voor alle MR-leden.

Qua GMR bezetting traden er 3 mensen af en kwam er één personeelslid bij. Dat maakt dat 2023 werd afgesloten met een onderbezetting van totaal 8 leden. Helaas heeft het uitzetten van de vacature nog geen andere nieuwe leden opgeleverd. We streven er naar dit in 2024 weer op orde te krijgen.

Verbonden partijen:

Samenwerkingsverband Betuws Primair Passend Onderwijs (BEPO) (Stefanusschool, Achtbaan, Floriant, Bataaf, Rotondaschool, Dagobert, Antoniussschool, Palster, Augustinusschool, Josefschool)

Samenwerkingsverband ZOUT (Carolusschool)

Samenwerkingsverband Driegang (Floris Radewijnszschool)

Dienstbetoon RK Onderwijs Culemborg e.o.

Beheer Fondsen Katholiek Onderwijs Tiel

Horizontale dialoog:

Organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de (horizontale) dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
Gemeente Tiel	LEA, OOGO
Gemeente Culemborg	LEA, OOGO
Gemeente Vijf Heerenlanden	LEA, OOGO
Gemeente West Betuwe	LEA, OOGO
Gemeente Wijk bij Duurstede	LEA, OOGO
KAKA	Kinderopvang
Hogeschool Utrecht	PABO, stagiaires

Klachtenbehandeling

Er is één klacht binnen gekomen en afgehandeld.

Juridische structuur

Stichting

Funciescheiding

Organieke scheiding (two-tier)

Code Goed Bestuur

SKOR handelt overeenkomstig de principes die met goed bestuur samenhangen zoals, wederzijds respect, transparantie, dialoog, onafhankelijkheid en verantwoording. Uitgangspunt voor het doen en laten vormt de 'Code Goed Bestuur Primair Onderwijs'.

Deze code benadrukt de verplichte scheiding van de functies van bestuur en intern toezicht. Aan deze verplichte funciescheiding wordt vanaf 2011 voldaan. In dat jaar is de stichting overgegaan tot een wijziging van de statuten, waardoor de stichting een afzonderlijke raad van toezicht en een afzonderlijk bestuur met een gemandateerde algemeen directeur kende. In 2015 heeft de invoering van het raad van toezicht model wederom geleid tot een wijziging van de statuten. Deze statuten zijn n.a.v. de overname van De Hertog weer aangepast op 20 november 2023.

2. Verantwoording van het beleid

2.1 ONDERWIJS & KWALITEIT

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Onderwijskwaliteit

We maken ons er sterk voor dat iedere leerling het onderwijs en de zorg krijgt die het nodig heeft om de eigen talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Onze scholen richten zich op ontwikkeling van de basisvaardigheden en de brede ontwikkeling van leerlingen.

SKOR streeft naar een goed tot uitstekend onderwijsniveau. De kernwaarde verantwoordelijkheid kent meerdere kanten: verantwoordelijkheid geven, verantwoordelijkheid nemen en verantwoordelijkheid afleggen. Dit impliceert dat iedere medewerker reflecteert op eigen prestaties en behaalde resultaten kritisch kan evalueren. Scholen werken opbrengstgericht en maken hun toegevoegde waarde zichtbaar.

Voor wat betreft de inhoud van het leren op scholen vormen de kerndoelen en de referentieniveaus het vertrekpunt. Passend bij de behoefte van de leerlingen en aansluitend bij de eigen schoolvisie heeft elke SKOR school de vrijheid om zelf invulling te geven aan de ruimte die deze kaders bieden.

In een eigen schoolplan geeft iedere school aan hoe deze processen worden vormgegeven. Op basis van het Strategisch Beleidsplan 2023-2027 en ontwikkelingen binnen specifieke scholen hebben alle scholen hun onderwijskundig beleid voor de komende vier jaren geformuleerd. Dit beleid is vervolgens opgenomen in het nieuwe schoolplan 2024-2028.

Het formuleren van het onderwijskundig beleid is hiermee uiteraard niet afgerond, aangezien het past binnen een continu proces van onderwijsverbetering. Eigen beleidsvoornemens op basis van het schoolplan worden opgenomen in een jaarplan, dat 2 maal per jaar wordt geëvalueerd.

Zicht op onderwijskwaliteit

Op bovenschools niveau houden de staffunctionarissen onderwijs zich voortdurend bezig met de kwaliteit van het onderwijs. Deze staffunctionarissen zijn verantwoordelijk voor het ontwikkelen, implementeren en toepassen van kwaliteitszorgsystemen voor SKOR en het analyseren van de resultaten van het systeem. De uitvoering van de werkzaamheden liggen vooral op de gebieden adviseren en ondersteunen van directeuren en directeur-bestuurder over de implementatie en het toepassen van het systeem van kwaliteitszorg, het analyseren van de resultaten en opbrengsten en het opstellen van rapporten in het kader van kwaliteitszorg.

De staffunctionarissen onderwijs maken deel uit van bovenschoolse onderwijskundige projectgroepen. Daarnaast nemen zij deel aan de beleidsgroep kwaliteitszorg, waar de directeur-bestuurder samen met de senior-directeuren de besluiten nemen over het te voeren beleid. In deze beleidsgroep worden tevens onderwijskundige ontwikkelingen gesignaleerd, initiatieven genomen, beleid voorbereid, voorstellen besproken en draagvlak verkend en gecreëerd.

Kwaliteitshandboek SKOR

Binnen SKOR is er een kwaliteitshandboek waarin wij het kwaliteitsbeleid en de belangrijkste werkprocessen op het gebied van kwaliteitszorg beschrijven. Daarmee hebben we op SKOR niveau onze werkwijze vastgelegd en zichtbaar gemaakt welke processen in het kader van kwaliteitszorg worden uitgevoerd. Door het functionerende kwaliteitssysteem inzichtelijk te maken (borgen) wordt duidelijk hoe onze organisatie de

processen beheerst om haar doelstellingen te realiseren en te ontwikkelen (transparantie). Deze beschrijving maakt effectieve (zelf-)evaluatie van de werking van het systeem mogelijk, verbeterpunten zichtbaar en zal communicatie over de kwaliteit van het onderwijs binnen SKOR bevorderen.

Het kwaliteitshandboek dient binnen SKOR als een instrument waarmee we alle medewerkers willen informeren over hoe het kwaliteitsbeleid binnen de organisatie wordt uitgevoerd en tevens hoe de verantwoordelijkheden, procedures, processen en voorzieningen kunnen worden geëvalueerd. Daarnaast hopen we met het handboek andere belanghebbenden het vertrouwen te geven dat de organisatie zo is ingericht dat de beloofde doelen gerealiseerd kunnen worden.

Kwaliteitssysteem

Het kwaliteitssysteem is gericht op het continu verbeteren (van kenmerken) van de organisatieontwikkeling. De organisatie is zo ingericht dat we de missie van de organisatie waar kunnen maken en de gestelde (verbeter)doelen ook werkelijk efficiënt en doelmatig kunnen realiseren. Het kwaliteitssysteem is daarmee een krachtig middel en instrument voor het bestuur om het kwaliteitsbeleid op bestuursniveau (bovenschools) verder te implementeren. Het kwaliteitssysteem is nadrukkelijk een middel en geen doel op zich. Daarnaast wordt er binnen SKOR gewerkt met een auditcyclus als onderdeel van de kwaliteitszorg. Tevredenheidsonderzoeken bij onder andere ouders, leerlingen, medewerkers en resultaten van inspectieonderzoeken maken de zelfevaluatie compleet. Zelfevaluatie moet leiden tot verbetering om daarmee de kwaliteitscyclus rond te maken.

Het kwaliteitssysteem binnen SKOR sluit aan bij de zogenaamde PDCA-cyclus. Door de cyclus steeds te herhalen wordt er binnen de organisatie aan continue kwaliteitsverbetering gewerkt.

De cyclus bestaat uit de volgende stappen:

Plan: bepalen van de richting en de ambities, ontwikkelen van beleid, uitwerken naar doelen en activiteiten plannen.

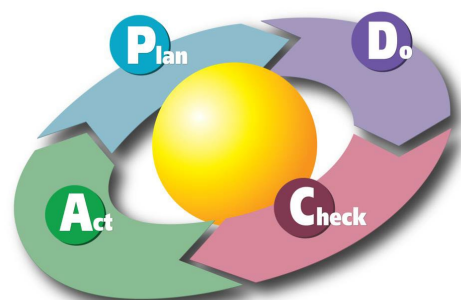
Do: concretisering en activiteiten uitvoeren.

Check: meten van behaalde resultaten, analyse van meetgegevens, uitkomsten vergelijken met afgesproken doelen.

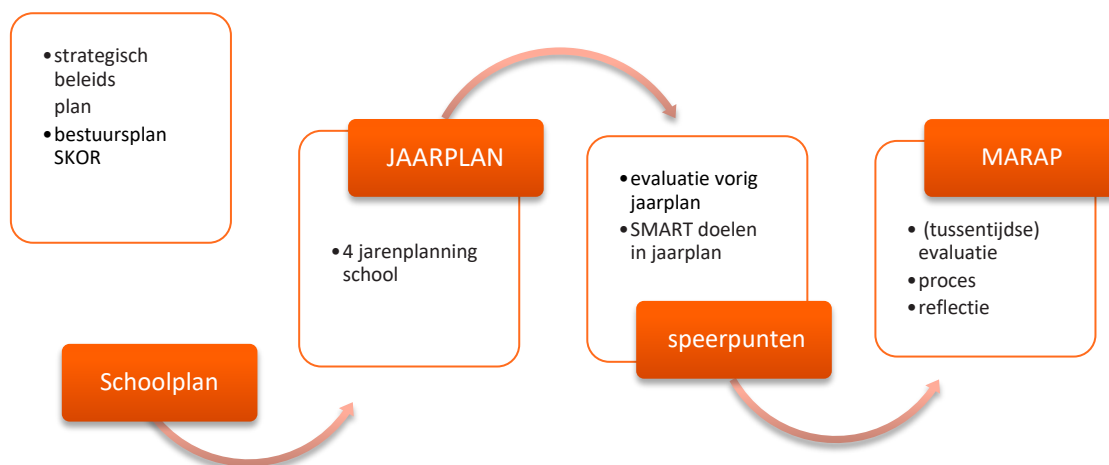
Act: conclusies trekken en formuleren van verbeterpunten, plannen zo nodig bijstellen, of formuleren van doelen voor de komende periode.

Wanneer het doel is bereikt, is het van belang het beleid te borgen. In dat geval staat de A voor Adapt.

De cyclus start bij de formulering van het beleid in de strategische beleidsplannen zowel op bovenschools- als op schoolniveau (*PLAN*). Dit beleid wordt vervolgens vertaald naar concrete doelen, welke worden opgenomen in schoolspecifieke jaarplannen. Hierna volgt de fase van de uitvoering (*DO*). Vervolgens worden met behulp van diverse instrumenten en op basis van verschillende informatiebronnen de behaalde resultaten in kaart gebracht en gegevens geanalyseerd. De verantwoording voor de behaalde resultaten vindt plaats door middel van managementrapportages (*MARAP'S*) (*CHECK*). De evaluatie en het bijstellen van de doelen gebeurt in de laatste fase van de cyclus (*ACT*). Hiervoor zetten wij de gesprekscyclus in. De gesprekscyclus bestaat uit een competentiegesprek, een voortgangsgesprek en een beoordelingsgesprek.



JAARPLAN – MARAP cyclus in schema



Jaarplan en MARAP

In het jaarplan worden de specifieke doelstellingen voor het komende jaar beschreven. De indeling van het jaarplan is gebaseerd op de indeling van het strategisch plan waarbij de volgende beleidsterreinen worden onderscheiden: Onderwijs, Personeel & organisatie, Financiën, facilitair & ICT en Kwaliteitszorg. Het jaarplan bevat resultaatgerichte afspraken met betrekking tot concrete doelstellingen en concreet te realiseren resultaten gebaseerd op het „SMART“-concept: specifieke doelen, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden. Deze afspraken kunnen tussentijds worden bijgesteld naar aanleiding van bevindingen in de planning- en control-cyclus en de gesprekscyclus.

De MARAP geeft inzicht in de voortgang van de beleidsdoelstellingen uit het schoolplan en geeft informatie over risicosignalen. De rapportage van de directeuren aan de directeur-bestuurder vindt twee maal per jaar plaats en bevat in ieder geval:

- a. een rapportage over de uitvoering van de verschillende plannen;
- b. een rapportage over de algemene gang van zaken binnen de school;
- c. een overzicht van inkomsten en uitgaven en de stand van zaken met betrekking tot de begrotingsbewaking.

Bestuursrapportage

Op schoolniveau worden de doelen twee maal per jaar geëvalueerd in de Marap. Op bestuursniveau worden de doelen ook twee maal per jaar geëvalueerd in de bestuursrapportage. Dit zijn doelen op zowel onderwijskundig gebied als voor personeel&organisatie en financiën en facilitaire zaken. Zo houden we ook zicht op de samenhang tussen verschillende beleidsterreinen en zien we gezamenlijk wat er nodig is om de onderwijskwaliteit te bewaken.

Doelen en resultaten

Realisatie van de beleidsdoelen onderwijs

Kwaliteit van het onderwijs

- *Alle scholen hebben en houden basisarrangement*

De kwaliteit van de SKOR scholen voldoet op dit moment aan de eisen die door de onderwijsinspectie gesteld zijn.

- *Opbrengstcyclus*

De cyclus opbrengstgericht werken is in 2021 vastgesteld. Met ingang van schooljaar 2021-2022 werken we met deze cyclus. Het doel van deze cyclus is om continu te werken aan een passend onderwijsaanbod waardoor leerlingen zich optimaal ontwikkelen. Onderdelen uit deze cyclus, zoals het werken met kwaliteitskaarten en opbrengstgesprekken, zoals beschreven in de opbrengstcyclus, vragen nog wel de aandacht op verschillende scholen.

- *Opbrengsten*

Alle scholen die nog met Cito 3.0 werkten hebben een (nieuw) LVS gekozen dat ze in schooljaar 2023-2024 gaan gebruiken. Scholen hebben hierbij de vrije keuze voor een aanbieder van een LVS. Dit heeft geresulteerd in 4 verschillende toets aanbieders binnen SKOR.

- *Passend onderwijs*

Het beleid passend onderwijs is in 2023 geëvalueerd. Hieruit is een nieuw beleid passend onderwijs voortgekomen, waarbij de doelen en uitgangspunten hetzelfde zijn gebleven, maar er meer autonomie voor de scholen is gekomen betreft de inzet van de middelen per 1 januari 2024.

Dit is in 2023 toegelicht aan IB'ers en directeuren, zodat hier in 2024 op de juiste wijze en met de juiste verwachtingen mee gestart kan worden.

- *Audits*

In 2023 zijn er drie audits uitgevoerd, deze zijn uitgevoerd op de Augustinus, de Palster en Achtbaan. De onderzoeksvraag vanuit het bestuur is gericht op rekenen. De scholen hebben zelf ook een visitatievraag gesteld rondom rekenen. Betreffende staffunctionaris heeft het verslag besproken met het team van de school. Tijdens Marap-gesprekken is de opvolging hiervan besproken.

- *Burgerschap*

De wet- en regelgeving voor burgerschap is aangepast in augustus 2021 en dit is opgenomen in de nieuwe standaard basisvaardigheden (OP0) van het inspectiekader. Dit is ter sprake gekomen in zowel de beleidsgroep kwaliteitszorg als het directeurenberaad.

Er is door de projectgroep een beleidsstuk burgerschap opgesteld met een kwaliteitskaart waarop de school specifieke activiteiten staan. Dit vraagt nog een specifieke doorontwikkeling, met name gericht op visie, doelgerichtheid en het aansluiten bij de leerling populatie. Dit zal in 2024 verder worden opgepakt.

- *Hoogbegaafdheid*

Er is een projectgroep meer- en hoogbegaafdheid. Zij onderzoeken of er een passend aanbod is op alle scholen en indien nodig hoe dit gerealiseerd kan worden.

De projectgroep heeft een SKOR kwaliteitskaart meer- en hoogbegaafdheid opgesteld, deze is in het directeurenberaad van juni besproken. In juni is er ook een presentatie vanuit de projectgroep geweest tijdens het IB-netwerk.

Er is een pilot fulltime HB onderwijs, de GEO klas, gestart op de Josefschool in Culemborg. Deze pilot krijgt in schooljaar 2023-2024 een vervolg.

Binnen het SWV Bepo is gesproken over criteria rondom aanmelding en bekostiging van het HB onderwijs. De Josefschool neemt deel aan de overlegtafel voor gespecialiseerd onderwijs binnen Bepo. Ontwikkelingen binnen de projectgroep worden besproken in de kwaliteitszorgvergadering.

- *Nieuw schoolplan*

Alle scholen hebben een nieuw schoolplan opgesteld. Dit schoolplan komt voort uit het strategisch beleidsplan van SKOR 2023-2027. Het schoolplan is opgesteld met behulp van het programma schoolplan.nu.

De schoolplannen zijn in december 2023 vastgesteld door de directeur-bestuurder voor de periode van 2024 – 2028. In het schoolplan staat de visie, de ambities en de doelen beschreven voor de komende vier jaren. Vanuit het schoolplan stelt elke school jaarlijks een jaarplan op. Dit jaarplan wordt twee keer per jaar geëvalueerd.

- **Nieuwe rol Intern begeleider**

Een IB'er met expertise is ingezet binnen projectgroep 'veranderende rol van IB'er'. De projectgroep heeft een nieuwe taakomschrijving voor IB binnen SKOR opgesteld. Deze is gepresenteerd binnen het IB-netwerk en het directieurenberaad. Tijdens het IB-netwerk in oktober is er uitgebreid aandacht besteed aan de nieuwe rol van IB, waardoor de IB'ers weten wat de nieuwe taakomschrijving inhoudt en zicht hebben wat dit betekent voor hun eigen school. De IB'er met expertise begeleidt startende IB'ers en IB'ers met een hulpvraag over de nieuwe rol van IB.

Overige ontwikkelingen

De aanhoudende personeelstekorten hebben een effect op de kwaliteit van het onderwijs. Over het algemeen zien we dat de scholen de bezetting rondkrijgen, totdat er een langdurige vervanging nodig is of er meerdere leerkrachten tegelijkertijd ziek worden. In die gevallen lukt het moeizamer om vervangend personeel te vinden. Dit geeft vaak een grotere druk op het zittende personeel op de school. Hiermee staat ook de kwaliteit van het onderwijs onder druk, een groep opvangen is immers niet altijd hetzelfde als kwalitatief goed onderwijs bieden. Ook is enige stabiliteit en rust vereist om als schoolteam in ontwikkeling te blijven en vernieuwingen of veranderingen door te voeren.

Daarnaast signaleren we dat wanneer de alledaagse praktijk veel vraagt van de schoolleiding en er veel praktische vraagstukken leven op school, er een risico ontstaat dat er niet voldoende tijd is om aandacht te besteden aan toekomstgericht onderwijs.

Toekomstige ontwikkelingen

Aangezien we net zijn gestart met de nieuwe strategische beleidsperiode zijn er geen ontwikkelingen die mogelijk leiden tot aanpassingen van het gevoerde beleid. Wel zijn we ons bewust van de nieuwe kernstandaarden (met name OP0 basisvaardigheden) van de inspectie en de nieuwe kerndoelen voor rekenen, taal en burgerschap die in 2024 opgeleverd worden.

Door de ontwikkelingen binnen de samenwerkingsverbanden zijn we ons nog meer bewust van de route richting inclusiever onderwijs.

Onderwijsresultaten

Binnen alle 12 SKOR-scholen maken de leerlingen van groep 8 een eindtoets. Sinds 2019 hebben een aantal scholen gekozen voor een andere Eindtoets dan CITO, namelijk Route 8. Bij het beoordelen zijn de resultaten afgezet tegen de normen van de inspectie van het onderwijs, zoals die genoemd zijn in 'Analyse en waarderingen van opbrengsten primair onderwijs'.

Bij het beoordelen van de eindtoets kijkt de inspectie niet langer naar het behaalde gemiddelde, maar naar de behaalde referentieniveaus voor rekenen en taal. Hiervoor hanteert de inspectie signaleringswaarden, die gebaseerd zijn op de schoolweging van een school. Binnen SKOR zijn ook eigen ambities opgesteld. De behaalde score is het gemiddelde van de afgenomen eindtoetsen van de afgelopen 3 jaar (2021, 2022 en 2023).

Resultaten Eindtoets

Resultaten t.o.v. signaleringwaarden inspectie

School	Schoolweging*	Sign.waarde 1F	1F behaald	Sign.waarde 1S/2F	1S/2F behaald
Carolus	27,8	85%	96,7%	52,1%	61,0%
Antonius	29,7	85%	93,2%	49%	58,0%
Floris R.	30,6	85%	96,7%	47,3%	64,2%
Augustinus	32,4	85%	92,7%	43,5%	47,9%
Josef	29,5	85%	97,9%	49%	60,7%
Dagobert	33,2	85%	96,0%	41,5%	54,5%
Palster	32,3	85%	96,3%	43,5%	60,5%
Rotonda	29,8	85%	94,5%	49%	59,6%
Stefanus	27	85%	99,1%	52,1%	62,3%
Floriant	37,5	85%	94,8%	33,9%	47,4%
Achtbaan	33,4	85%	95,2%	41,5%	52,9%
Bataaf	28,3	85%	93,4%	50,6%	59,0%

Bovenstaande tabel geeft aan dat alle scholen resultaten ruim boven de gestelde signaleringswaarden behalen, zowel op 1F als op 1S/2F niveau.

Wanneer gekeken wordt naar de ambities van SKOR dan wordt gezien dat enkele scholen de ambitiedoelen voor 1S/2F behalen. De meeste scholen zitten heel dicht tegen het ambitiedoel van 1F aan.

Resultaten t.o.v ambities SKOR

School	Schoolweging*	Ambitie 1F	1F behaald	Ambitie 1S/2F	1S/2F behaald
Carolus	27,8	100%	96,7%	63,3%	61,0%
Antonius	29,7	100%	93,2%	62,1%	58,0%
Floris R.	30,6	100%	96,7%	60,2%	64,2%
Augustinus	32,4	100%	92,7%	57,9%	47,9%
Josef	29,4	100%	97,9%	62,1%	60,7%
Dagobert	33,1	100%	96,0%	55,1%	54,5%
Palster	32,2	100%	96,3%	57,9%	60,5%
Rotonda	29,8	100%	94,5%	62,1%	59,6%
Stefanus	27	100%	99,1%	63,3%	62,3%
Floriant	37,4	100%	94,8%	49,2%	47,4%
Achtbaan	33,4	100%	95,2%	55,1%	52,9%
Bataaf	28,3	100%	93,4%	63,3%	59,0%

We streven er uiteraard naar de opbrengsten op een goed niveau te houden. Gezien de wet Passend Onderwijs, waarin het uitgangspunt is om meer leerlingen binnen het reguliere onderwijs een onderwijsaanbod te bieden, kan dit resulteren in een lichte daling van de resultaten van de eindtoets. Onze doelstelling was en is dat de leerresultaten boven de signaleringswaarde liggen van de inspectie en op of boven het landelijk gemiddelde van de aan de school gerelateerde standaardscore. Per school zijn duidelijke ambities geformuleerd voor de opbrengsten van de LVS-toetsen die zich hopelijk blijven vertalen in voldoende en/of goede eindtoetsscores. Er wordt sterk ingezet op opbrengstgericht werken. Alle scholen hebben analyses gemaakt van de (tussentijdse-) resultaten. Deze analyses hebben geleid tot verbeteractiviteiten en het eventueel opstellen van plannen om tot hogere opbrengsten te komen. We blijven de actuele ontwikkelingen volgen omtrent het werken met referentieniveaus en het stellen van ambities en doelen t.o.v. deze referentieniveaus. Ook de ontwikkelingen rondom de nieuwe LVS toetsen en de diversiteit van aanbieders heeft onze aandacht.

In monitorgesprekken tussen de staffunctionaris onderwijs en de schooldirecteuren/teamleiders onderwijs krijgen de opbrengsten, maar ook de analyse hiervan en de bijbehorende vervolgstappen, nadrukkelijk de aandacht. De leerling en groepsresultaten worden met behulp van het leerling-administratiesysteem ParnasSys tevens op bovenschools niveau gemonitord, zodat de opbrengsten ook op bovenschools niveau geanalyseerd kunnen worden. Signalen hieruit worden ook meegenomen naar de monitorgesprekken.

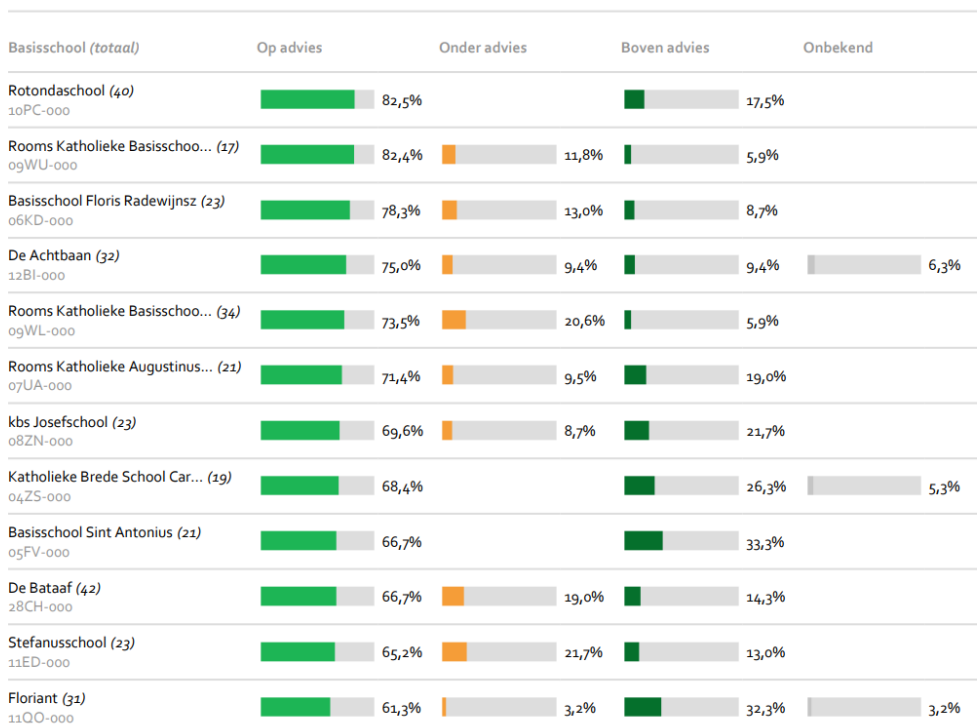
Eventuele trends in opbrengsten, school- en of stichtingsbreed, worden besproken met de betreffende scholen maar ook binnen de kwaliteitszorg vergadering, wat kan leiden tot interventies.

Uitstroomgegevens

Al onze scholen hebben een 'warme' overdracht naar het voortgezet onderwijs. Kinderen met specifieke onderwijs en/of ondersteuningsbehoefte worden nadrukkelijk besproken. Via Vensters PO en Ultimview monitoren we de uitstroomgegevens tot drie jaar na het schoolverlaten. Het doel hiervan is om na te gaan of het uitstroomadvies van de scholen ook op langere termijn het niveau is waarop de leerling functioneert. Deze data geeft ons onder andere input over de manier waarop er geadviseerd wordt, over het aangeboden onderwijs en kan eventuele trends blootleggen omtrent de adviseren, bijv. Is het kansrijk genoeg.

De onderstaande grafiek toont de schooladviezen en positie, drie jaar na uitstroom van alle leerlingen onder ons bestuur.

Zitten de leerlingen die in 2019-2020 naar het voortgezet onderwijs uitstroomden **na 3 jaar op, onder of boven het schooladvies?**



Op 11 van de 12 scholen zit 65% of meer van de leerlingen drie jaar na uitstroom op het gegeven schooladvies. Op één school ligt dit percentage op 61,3%.

Op 3 van de 12 scholen zit meer dan 15% van de leerlingen na drie jaar onder het schooladvies.

Op de Palster en de Bataaf zien we een hoger percentage dat onder advies zit, te weten 20,6% (Palster) en 19% (Bataaf).

Op 6 van de 12 scholen zit 15% of meer van de leerlingen na drie jaar boven het schooladvies.

Met name de Floriant (32,3%) en de Antoniuschool (33,3%) laten een hoog percentage leerlingen zien dat na driejaar onderwijs volgt boven het schooladvies.

Aangezien er gekeken wordt naar de positie van de leerlingen na 3 jaar onderwijs wordt er gerefereerd aan het jaar 2020, aangezien dit het jaar is waarop deze leerlingen de basisschool hebben verlaten. In 2020 is er geen eindtoets afgenomen i.v.m. de Coronaperikelen.

Onderwijs aan nieuwkomers

In de gemeentes Tiel en Culemborg werken we samen met CPOB en OPO-r, de andere schoolbesturen met scholen in deze gemeentes, rondom nieuwkomersonderwijs. De stroom nieuwkomers is in 2023 nog steeds relatief hoog, mede door het uitbreken van de oorlog in Oekraïne.

In Tiel is de nieuwkomersklas gevestigd in de Molenwerf (OPO-r). Op deze locatie waren 4 nieuwkomersklassen, aan het eind van 2023 is hier een vijfde klas bij gekomen.

In Culemborg is de Taalklas (nieuwkomersklas) gevestigd in de Palster (SKOR). Op deze locatie waren in 2023 twee nieuwkomersklassen gehuisvest.

In de gemeente West Betuwe was een onderwijsvoorziening voor nieuwkomersonderwijs (Fluvium), ook hier zijn twee groepen gehuisvest. SKOR participeert in de bestuurlijke overleggen hierover.

Daarnaast zijn er, door het ontstaan en uitbreiden van de onderwijsvoorzieningen aan nieuwkomers, overleggen voor de coördinatoren geïnitieerd. Hierbij worden knelpunten en werkwijzen besproken en hierdoor weten de verschillende coördinatoren elkaar snel te vinden als ze bijvoorbeeld eens een andere nieuwkomersklas willen bezoeken.

Na een jaar onderwijs in de nieuwkomersklas stromen de leerlingen uit naar de reguliere basisscholen. Hierdoor neemt de zorgwaarde van de groep toe, wat extra inzet en expertise van de groepsleerkracht vraagt, naast alle andere onderwijsbehoeften van leerlingen die reeds in de groep aanwezig zijn.

Internationalisering

Niet van toepassing en geen te verwachte toekomstige internationalisering

Onderzoek

Niet van toepassing. Geen te verwachten toekomstige werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling.

Inspectie

Er heeft geen bestuurlijk onderzoek plaatsgevonden in 2023.

Visitatie

Er heeft geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden.

Passend onderwijs

➤ Passend onderwijs

Algemeen

De scholen van SKOR vallen onder 3 verschillende samenwerkingsverbanden (SWV). De Floris Radewijnsz in Leerdam valt onder SWV Driegang, de Carolusschool in Cothen valt onder SWV Zout en de SKOR-scholen in Tiel, Culemborg en Beesd vallen onder SWV Bepo.

Bij SWV Driegang wordt sinds 1 augustus 2022 gebruik gemaakt van een keuzemenu, waarbij de school kan kiezen tussen expertise en ondersteuning die het SWV levert of financiële middelen om passend onderwijs zelf te organiseren.

Bij SWV Bepo en Zout ontvangt het schoolbestuur per leerling een bepaald bedrag. Het is aan het schoolbestuur om deze gelden te verdelen, waarbij de gelden gericht moeten zijn op het vormgeven van passend onderwijs.

Naast financiële middelen, ontvangen de scholen die binnen SWV Bepo vallen expertise van 't Past binnen de basisondersteuning en ondersteuning van de consulent passend onderwijs. Dit is een expert op het gebied van leerlingenzorg waarmee de IB'er kan sparen, maar die ook betrokken kan worden wanneer er voor een leerling bijvoorbeeld een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) wordt aangevraagd.

Uitgangspunten en doelstellingen SKOR

Uitgangspunten zijn:

- Elk kind heeft recht op noodzakelijke ondersteuning, waarbij met het SWV gekeken kan worden wat de best passende ondersteuning is;
- De ondersteuning moet zo dicht mogelijk bij het kind georganiseerd worden;
- De professional (leerkracht) moet tools krijgen voor de uitvoering;
- Er moet zo efficiënt mogelijk gewerkt worden, met zo min mogelijk overbodige documenten, maar voldoende om een leerling goed te kunnen volgen;
- Intern aanwezige kennis en kunde moet zo veel mogelijk worden ingezet;
- Structureel overleg tussen de consulent passend onderwijs en de IB'ers.

Onze doelen zijn:

- Leerlingen die uitvallen kunnen tijdig ondersteuning ontvangen waardoor indien mogelijk grotere problemen worden voorkomen;
- Leerlingen die S(B)O-toelaatbaar zijn worden zo lang mogelijk op de basisschool gehouden en scholen ontvangen ook middelen om dit te realiseren;
- We voorkomen dat er 'thuiszitters' zijn.
- Consulentes van het samenwerkingsverband worden tijdig betrokken wanneer een leerling zich onvoldoende ontwikkelt ondanks extra ondersteuning.

SWV Bepo werkt pas vanaf medio 2019 met de decentralisatie van de middelen. Om een goede weg te vinden in de werkwijze van passend onderwijs binnen SKOR, is dit onderwerp in 2020 regelmatig besproken binnen de staf onderwijs, met intern begeleiders en met schooldirecteuren.

Uitgave middelen

Om passend onderwijs te organiseren, is op elke school een intern begeleider aanwezig die is aangesteld vanuit de lumpsum-gelden. Deze coördineert de leerlingenzorg en heeft contact met externe partijen die betrokken kunnen zijn wanneer een leerling specifieke onderwijsbehoeften heeft. In 2022 is er een projectgroep 'de nieuwe rol van de IB'er' gestart, om in kaart te brengen hoe de taak van IB'er uitgevoerd wordt op de verschillende scholen en om te kijken wat er nodig is om de uitvoering van deze rol verder te ontwikkelen.

De middelen die SKOR vanuit de samenwerkingsverbanden ontvangt, worden ingezet voor lichte ondersteuning, (zeer) intensieve ondersteuning of de solidariteitspot. Het geld voor de lichte ondersteuning gaat rechtstreeks naar de scholen. Scholen kunnen hiervoor zelf extra ondersteuning inzetten voor leerlingen die dat nodig hebben of de middelen uitgeven om de onderwijsbehoeften van een leerling beter in kaart te brengen.

Voor leerlingen die S(B)O-toelaatbaar zijn, maar binnen de reguliere basisschool onderwijs op maat kunnen volgen, kan een (zeer) intensief arrangement worden aangevraagd bij SKOR.

Wanneer zich uitzonderlijke situaties voordoen waarbij leerlingen tijdelijk (extra) passende ondersteuning nodig hebben, kan er een beroep worden gedaan op de solidariteitspot.

Bovenstaande werkwijze is in 2023 geëvalueerd. Hieruit is een nieuw beleid passend onderwijs voortgekomen, waarbij de doelen en uitgangspunten hetzelfde zijn gebleven, maar er meer autonomie voor de scholen is

gekomen betreft de inzet van de middelen per 1 januari 2024.

Toegankelijkheid en toelatingsbeleid

SKOR heeft een aannamebeleid. Het beleid heeft een algemeen karakter. Het biedt dus geen oplossingen voor specifieke situaties, maar schetst een raamwerk waarbinnen bij het aannemen van leerlingen geopereerd moet worden. Indien dit in een specifieke situatie tot kennelijke onredelijkheid of onbillijkheid leidt, is het bestuur van de SKOR genegen om van het beleid af te wijken. Duidelijk is dat daarbij geopereerd moet worden volgens de geldende wet- en regelgeving, die uiteraard boven dit beleid prevaleert.

- Gemeentelijk onderwijsachterstandenbeleid

Tiel

Zowel OPO-R, CPOB als SKOR hebben een voorkeur voor een doorgaande lijn in de aanpak m.b.t. onderwijsachterstanden. Dit kalenderjaar, 2023, hebben de 3 stichtingen wederom een grote gezamenlijke aanvraag ingediend bij de gemeente Tiel. Vanuit deze doorgaande lijn in Tiel hebben SKOR-scholen deelgenomen aan de onderstaande activiteiten.

A. VVE (groep 1-2), deelname door Floriant, Achtbaan en Dagobert

De VVE scholen werken met een gericht taalaanbod om de doelgroepkinderen extra te kunnen begeleiden met hun taalachterstand. Het doel is om de achterstand zoveel mogelijk te verkleinen en waar mogelijk in te halen. De begeleiding vindt plaats door middel van structurele pre-teaching/tutoring aan de doelgroepkinderen.

Voor de scholen (en VVE leerlingen) is het van belang om kwalitatief goed onderwijs te kunnen bieden, gericht op deze doelgroep. Daarvoor is de huidige inzet van de tutor onmisbaar. Daarnaast is er in 2023 ook weer gewerkt met een VVE-coördinator die alle VVE-scholen bezoekt en de school kan begeleiden bij hulpvragen rondom VVE. Daarbij kan zij een overkoepelend beeld vormen over de uitvoering van VVE in Tiel wat weer input kan geven voor verdere ontwikkeling.

B. Taalplusklassen (TPK) (groep 3)-4-5), deelname door Floriant, Achtbaan en Dagobert

In de groepen 4 en 5 ontvangen de deelnemende scholen een onderwijsassistent om leerlingen extra te begeleiden op het gebied van taalverwerving. Er is een TPK-coördinator die leerkrachten in de betreffende groepen kan coachen en begeleiden bij de talige vakken en die mee kan denken over het schoolbeleid en scholing rondom taal en woordenschat. Ook heeft er in 2023 een scholing op het gebied van schrijfonderwijs (verhalen schrijven) in de onderbouw plaatsgevonden waar TPK-scholen aan deel konden nemen.

C. Brede School Academie (groep 6-7-8), deelname door leerlingen van de Achtbaan, Floriant en Dagobert

Het doel van de Brede School Academie (BSA) is om het uitstroompercentage in Tiel naar HAVO/VWO op het landelijk gemiddelde te krijgen van om en nabij 40%.

De doelgroep is primair de basisschoolkinderen uit de groepen 6 tot en met 8 van de deelnemende scholen. De selectie betreft potentiële onderpresteerders en high potentials. Zij worden geselecteerd op grond van prestaties (een hoge rekenprestatie en een gemiddelde taalprestatie), gedrag en motivatie. Qua taalprestaties scoorden deze kinderen dus op ongeveer landelijk gemiddelde niveau, vergelijkbaar met theoretische leerweg/havo (mavo/havo).

D. Nieuwkomers

Vanaf begin 2020 zit de nieuwkomersklas op de Molenwerf. Deze nieuwkomersklas is beschikbaar voor leerlingen die bij alle 3 de besturen (CPOB, OPO-R en SKOR) in Tiel worden aangemeld. De nieuwkomersklas is een klas die één jaar lang fulltime onderwijs verzorgt voor leerlingen die de Nederlandse taal niet spreken en begrijpen. Daarna zullen leerlingen conform leeftijd en ontwikkeling uitstromen naar het reguliere onderwijs bij hen in de buurt.

In de nieuwkomersklas ligt de focus op taalonderwijs voor een goede start in Nederland. Daarnaast zal lezen, spelling en secundair rekenen aan de orde komen.

Culemborg

A. VVE (groep 1-2), deelname door Augustinus, Josefschool en Palster

Ook hier worden leerlingen uit groep 1 en 2 extra ondersteund door een tutor die in kleine groepjes extra met bepaalde leerlingen werkt aan taal en woordenschat. Op de Palster en de Augustinus wordt er gebruik gemaakt van de methode Piramide en op de Josef gebruiken ze Kleuterplein, een andere methode. De tutor/leerkracht is in de betreffende methode geschoold.

Binnen de observatiesystemen die gebruikt worden, wordt natuurlijk ook gekeken naar een leeftijdsadequate groei op het gebied van de taalontwikkeling. Een leeftijdsadequate groei wil zeggen dat de groei in ontwikkelingsleeftijd in deze periode minimaal even groot is als de groei in "chronologische leeftijd" van de kinderen.

B. Talentacademie (groep 6-7-8), deelname door Palster

Vanuit de Brede school in Culemborg wordt de Talentacademie ingezet door de stichting Talent van het kind. Vanuit de talentacademie zijn er verschillende profielen beschikbaar. De Palster werkt met het profiel 'taal' aan extra talige activiteiten onder schooltijd.

In overleg met de gemeente Culemborg is de talentacademie per 1 augustus 2023 gestopt.

C. Nieuwkomersklas

Deze nieuwkomersklas, per 1 november 2022 verhuisd van de Julianaschool naar de Palster in Culemborg, is beschikbaar voor leerlingen die bij alle 3 de besturen (CPOB, OPO-R en SKOR) in Culemborg worden aangemeld. De nieuwkomersklas is een klas die één jaar lang fulltime onderwijs verzorgt voor leerlingen die de Nederlandse taal niet spreken en begrijpen. Daarna zullen leerlingen conform leeftijd en ontwikkeling uitstromen naar het reguliere onderwijs bij hen in de buurt.

In de nieuwkomersklas ligt de focus op taalonderwijs voor een goede start in Nederland. Daarnaast zal lezen, spelling en secundair rekenen aan de orde komen.

➤ Onderwijsachterstanden

Op basis van de achterstandsscores die door het CBS bepaald worden, ontvangen 7 van onze scholen middelen van het ministerie om onderwijsachterstanden te bestrijden. Binnen SKOR vindt er geen herverdeling plaats, maar gaan de middelen direct naar de scholen.

Met behulp van deze middelen wordt extra personele inzet gerealiseerd. Tijdens de gesprekken over het bestuursformatieplan worden per school de keuzes besproken. Een school kan dus kiezen voor de extra inzet van een onderwijsassistent, extra lesgevend personeel of voor extra uren voor interne begeleiding.

Op deze manier kunnen er keuzes gemaakt worden die passen bij de problematiek en de populatie van de school om gericht onderwijsachterstanden te bestrijden.

➤ De Overstap 10-14

SKOR werkt samen met OPO-r, CPOB, het Lingecollege (VO) en de gemeente Tiel aan een pilot voor 10-14 onderwijs. Hierbij is ook de gelijke kansen alliantie (vanuit OCW) betrokken. Enkele principes uit het 10-14 onderwijs, zoals het uitstellen van de niveaukeuze voor het VO, zijn gekoppeld aan de doelstelling om gelijkere kansen te creëren.

In schooljaar 2021-2022 is er een pilot gestart met een naschools aanbod voor leerlingen uit groep 8 met (het risico op) onderwijsachterstanden. Deze leerlingen zitten in schooljaar 2022-2023 met elkaar in een brede brugklas. Daarnaast is er in 2022-2023 ook weer een nieuwe groep leerlingen uit groep 8 gestart die met het naschools aanbod.

Deze pilot wordt geëvalueerd en gemonitord zodat er een bestuurlijke keuze gemaakt kan worden voor het al dan niet voortzetten of verduurzamen van deze werkwijze.

Nationaal Programma Onderwijs

- Schoolscan

Scholen hebben in voorgaande jaren een probleem- en behoefte analyse gemaakt en hiermee in beeld gebracht wat er nodig is om de Coronavertragingen in te lopen. Scholen hebben deze schoolscan gemaakt aan de hand van een voorgesteld format of een eigen format. Informatie voor deze schoolscan hebben de scholen gehaald uit documenten behorend bij onze eigen kwaliteitscyclus. Deze analyse heeft ons geholpen om een juiste keuze te maken uit de 'menukaart' met effectieve interventies. Het bestuur heeft van alle scholen de schoolscan ontvangen en bij een aantal scholen het gesprek aangegaan over deze gekozen interventies. Scholen hebben via OCW een vragenlijst ontvangen over de schoolscan en het bijbehorende schoolprogramma.

- **Schoolprogramma**

Na het opstellen van een schoolscan weten scholen hoe de leerlingen ervoor staan en wat er nodig is om de coronavertragingen in te lopen. De scholen hebben na de schoolscan een schoolprogramma opgesteld. Scholen hebben passende interventies gekozen die haalbaar zijn voor de scholen om op deze wijze de opgelopen achterstanden in te lopen. In 2023 hebben de meeste scholen het programma wat is opgesteld in schooljaar 2021-2022 voortgezet.

- **Interventies**

De scholen hebben elk de voorgenomen interventies beschreven in een plan. De interventies van de scholen komen vanuit de 'menukaart' die OCW heeft voorgeschreven. Deze interventies zijn ingedeeld in een aantal categorieën. Scholen hebben meerdere interventies gekozen om de leerovertragingen te verkleinen. De meeste scholen hebben een keuze gemaakt voor interventie "Inzet van personeel en ondersteuning". Dit door groepsverkleining of extra ondersteuning in de huidige groepen door onderwijsondersteunend personeel.

- Tussentijdse conclusie inzet interventies:

In 2023 zijn de interventies met name doorgezet en de activiteiten zijn gemonitord. Er kan geconcludeerd worden dat enkele interventies op scholen een voldoende effect hebben gerealiseerd. Echter wordt ook gezien dat de effecten van de interventies op scholen met een hogere achterstandscore en een hoger schoolgewicht korttijdelijk zijn en de achterstanden bij deze leerlingen helaas moeizaam ingelopen worden.

- **Betrokkenheid medewerker, MR & instemming GMR**

Bij het opstellen van het schoolprogramma op de scholen zijn medewerkers en MR betrokken. De schoolscan en bijbehorende opbrengsten zijn besproken met de medewerkers op school. Elke school heeft dit op een eigen wijze gedaan. Dit kan in een teamvergadering, tijdens de opbrengstgesprekken of tijdens een studiedag. De medezeggenschapsraad van de scholen zijn betrokken bij opstellen van de interventies. De directeur heeft de MR hier over geïnformeerd. De MR van al onze scholen hebben (schriftelijk) akkoord gegeven op de inhoud van het schoolprogramma. De GMR heeft ermee ingestemd dat dit op schoolniveau geregeld zou worden.

- **Begroting NPO gelden**

Elke school heeft een begroting opgesteld voor de NPO gelden. Als bestuur hebben we gekozen voor een verdeling van 7/12 deel en 5/12 deel. De scholen hebben een tweetal begrotingen gemaakt. Enerzijds om te kunnen sturen wanneer mogelijk is door in 5/12 deel toch andere keuzes te maken wanneer hier behoefte aan is. Anderzijds is deze wijze gemakkelijker te verantwoorden. De bedragen zijn terug te vinden in onze administratie.

- **Personele inzet (intern & extern) & Externe inzet (percentage)**

Vele interventies worden uitgevoerd door personeel wat in dienst is van SKOR of in dienst is gekomen. Echter hebben sommige scholen bewust voor externe inzet gekozen. Er zijn een aantal redenen geweest waarom de keuze is gemaakt om externe in te zetten voor de gekozen interventies.

1. Expertise van deze personen om de gekozen interventie uit te voeren.
2. Personeelstekort (intern), waardoor er externe personen zijn benaderd voor deze interventie.

In totaal is er 1,38% van de totale middelen niet in loondienst uitgegeven.

- **Resultaten**

De inzet van de plannen loopt op de meeste scholen zoals gepland. Bij afwijkingen hiervan is er een aanwijsbare reden, zoals het niet kunnen vinden van personeel om het uit te voeren. In de monitoring van de opbrengsten, die twee maal per jaar wordt uitgevoerd, wordt de voortgang van leerlingen en groepen gevolgd.

Sociale veiligheid

Sociaal veiligheidsbeleid

Het sociaal veiligheidsbeleid is een beleidsstuk wat op Skor niveau één keer in de vier jaar wordt vastgesteld. Op schoolniveau wordt het beleid jaarlijks geupdate.

Bij het opstellen van het veiligheidsbeleid zijn betrokken: directeur-bestuurder, staf, (senior)directeuren en GMR.

Sociale veiligheid monitoring 2022

Jaarlijks meten de scholen de sociale veiligheidsbeleving onder de leerlingen. Binnen SKOR zijn normen en ambities opgesteld.

We streven ernaar dat alle scholen minimaal de norm (6,5) behalen en dat in ieder geval 80% van de scholen de ambitie (>8,0) behaald. De norm (6,5) en ambitie (>8,0) gelden ook voor het bestuursgemiddelde.

De sociale veiligheidsmeting 2023 laat het volgende beeld zien:

Sociale veiligheidsbeleving

Hier ziet u het gemiddelde cijfer over de drie domeinen van sociale veiligheid op uw scholen/school die de Vensters-vragenlijst voor leerlingtevredenheid hebben afgenomen. Onderaan zijn het bestuursgemiddelde en het landelijk gemiddelde opgenomen. Dit laatste is alleen mogelijk wanneer voldoende scholen de vragenlijst afnemen.

Wat is voor 2022-2023 de sociale veiligheidsbeleving op uw scholen/school uitgesplitst over welbevinden, ervaren en aantasting veiligheid?

School	Welbevinden	Ervaren veiligheid	Aantasting	Percentage niet gepeste leerlingen
Katholieke Brede School Carolus	04ZS-000 7,7	8,9	9,1	66 %
Basisschool Sint Antonius	05FV-000 7,7	8,5	9,1	74 %
Basisschool Floris Radewijnsz	06KD-000 7,6	8,4	9,2	74 %
Rooms Katholieke Augustinus-Sc...	07UA-000 7,1	7,6	8,6	37 %
kbs Josefschool	08ZN-000 7,4	8,4	8,8	64 %
Rooms Katholieke Basisschool D...	09WL-000 7,4	7,8	9,0	71 %
Rooms Katholieke Basisschool D...	09WU-000 7,6	7,8	8,9	63 %
Rotondaschool	10PC-000 7,5	8,1	9,1	79 %
Stefanuschool	11ED-000 7,5	7,8	9,1	76 %
Floriant	11QO-000 6,8	7,9	8,8	52 %
De Achtbaan	12BI-000 7,3	8,2	8,9	68 %
De Bataaf	28CH-000 7,5	8,3	8,9	66 %
Landelijk gemiddelde (BO)	7,4	8,0	8,8	64 %
Bestuursgemiddelde	7,4	8,1	9,0	67 %

De norm voor het bestuursgemiddelde is behaald op alle vier de onderdelen (welbevinden, ervaren veiligheid, aantasting en percentage niet gepeste leerlingen). De ambitie wordt behaald voor ervaren veiligheid en aantasting.

1. Welbevinden: Het bestuursgemiddelde is een 7,4. Dit is gelijk aan het landelijk gemiddelde. Deze score is onder de gestelde ambitie. 11 van de 12 scholen behalen een score boven de gestelde norm, de Floriant als enige deze norm niet.

2. Ervaren veiligheid: Als bestuursgemiddelde wordt een 8,1 behaald. Dit is 0,1 hoger dan het landelijk gemiddelde. Deze score is boven de gestelde norm en boven de ambitie. Op schoolniveau wordt door alle scholen een score behaald boven de gestelde norm. 7 van de 12 scholen behalen ook de ambitie. Er kan geconcludeerd worden dat de leerlingen van onze scholen voldoende veiligheid ervaren.

3. Aantasting: Er wordt een gemiddelde bestuurscore van 9,0 behaald. Dit is 0,2 hoger dan het landelijk gemiddelde. Dit is ruim boven de gestelde norm en ambitie. De scores van de scholen lopen uiteen van 8,6 tot 9,2. Dit betekent dat alle scholen boven de gestelde norm en ambitie scoren. Er kan geconcludeerd worden dat de leerlingen van onze scholen weinig aantasting van hun veiligheid ervaren.

4. Percentage niet gepeste leerlingen: Als bestuursgemiddelde wordt een percentage van 67% behaald. Het landelijk gemiddelde ligt op 64%. Opvallend is het feit dat er door 4 scholen niet de gestelde norm van 65% wordt behaald. De Augustinusschool laat hier een opvallend beeld zien met maar 37%. Deze scholen worden tijdens de monitorgesprekken met staf besproken en er wordt actief ingezet op interventies en verbeterplannen.

Ondersteuningsaanbod sociale veiligheid

Er is geen ondersteuningsaanbod ingezet.

2.2 PERSONEEL & PROFESSIONALISERING

Doelen en resultaten

Strategische personeelsplanning

In 2023 is de strategische personeelsplanning afgerond.

Vanuit het instrument (met medewerking adviseur vervangingsfonds) voor de strategische personeelsplanning is er een beeld op de kwantiteit en kwaliteit van het personeel. Binnen de projectgroep 'Anders Organiseren' is nagedacht over de acties die kunnen worden uitgezet: inzet of meer stagiaires, SKOR als aantrekkelijk werkgever, omzetten van tijdelijke aanstellingen naar vaste aanstellingen (kwantiteit), incompany opleidingen, Aanbod SKOR academie, invoer exitgesprekken.

Tijdens het directeurenberaad van 9 november 2023 is er een presentatie gehouden door de staffunctionaris HRM en directeur vanuit de projectgroep 'Anders Organiseren'. Zij hebben een terugkoppeling gegeven van de resultaten van de cijfers (kwantiteit) en HR3P (kwaliteit). Daarnaast is er aangegeven welke acties er uitgezet zijn het afgelopen jaar, welke acties/plannen er opgenomen zijn in het strategisch beleidsplan en welke acties er nog zullen volgen. Hierna zijn er vragen aan de directeuren gesteld over o.a. inzet van formatie, hoe er omgegaan wordt met ambities, hoe de begeleiding van nieuwe medewerkers wordt ervaren en hoe er omgegaan wordt met het personeelstekort. Binnen de projectgroep 'Anders Organiseren' en het personeelsbeleid is hier aandacht voor.

Netwerken/intervisie/onderwijscafé (online/fysiek)

Binnen SKOR zijn er online en fysieke bijeenkomsten.

Online is de SKOR academie voor elke SKOR werknemer onbepaald te gebruiken.

Lopende het schooljaar worden er thema's uitgelicht die passend zijn bij de doelen van het strategische beleidsplan. Deze thema's worden in het E-zine en via directie naar medewerkers onder de aandacht gebracht.

In de 2023 hebben er netwerkbijeenkomsten plaatsgevonden voor de teamleiders, IB'ers, vertrouwenspersonen, aandacht functionarissen en preventiemedewerkers. De bijeenkomsten waren op locatie (SKOR kantoor) en de opkomst was 94%. De bijeenkomsten werden als positief en waardevol beoordeeld.

Op 31 oktober 2023 heeft er een bijeenkomst plaatsgevonden voor directeuren en teamleiders P&O over 'duurzame inzetbaarheid'. de opkomst was 85%. De bijeenkomst werd geleid door een adviseur van het vervangingsfonds en de staffunctionaris HRM. informatie en naslagwerk wordt gedeeld binnen de Sharepoint omgeving.

Voor het onderwijs café op 27 september waren te weinig aanmeldingen. Deze bijeenkomst heeft online toen plaatsgevonden waarbij door de aanwezigen vragen gesteld konden worden. Dit werd gepresenteerd door een medewerker van 't Past.

Voor de online bijeenkomst van 30 november waren wederom weinig aanmeldingen. de aangemelde werknemers hebben een document met informatie en interessante artikelen en boeken doorgestuurd gekregen.

In het beleidsgroep KWZ en het directeurenberaad is besproken wat de reden kan zijn dat er te weinig aanmeldingen zijn ondank de zeer actieve communicatie, de aankondigingen met thema in de jaarkalender en het inspelen op de onderwerpen en dagen die aan werden gegeven in een eerdere enquête. Er is aangegeven dat de onderwerpen en doelgroep nog concreter gemaakt kan worden (bijvoorbeeld bovenbouwleerkrachten of coördinatoren). Er zal een nieuwe enquête uitgezet worden .

Op 21 en 22 september hebben er 2 inspiratiedagen plaatsgevonden op de locatie 'Vrij' in Culemborg. Op 21 september met directeuren, teamleiders, IB'ers bestuur en staf en op 22 september aangevuld met de directeuren en staf. Het thema van deze dagen was 'breinwetten', 'toekomstgericht leiderschap' en intervisie. De dagen zijn als positief ervaren op inhoud en verbinding tussen scholen en medewerkers. De teamleidersbijeenkomsten (personeel en onderwijs) en IB-bijeenkomsten hebben online en fysiek plaatsgevonden.

Mobiliteitsbeleid op basis van kwaliteit

Eén directeur is doorgegroeid naar meerscholendirecteur en directeur op de Augustinusschool en de Carolusschool. Twee IB'ers zijn binnen een incompany opleiding met meerdere besturen opgeleid. Eén IB'er is doorgegroeid binnen de stichting. Twee leerkrachten zijn via vrijwillige mobiliteit per schooljaar 2023/2024 werkzaam op een andere SKOR school. In het directeurenberaad is besproken hoe directeuren omgaan met medewerkers die ambities hebben.

Scholingsplan/deskundigheid in kaart

Elke SKOR-school heeft een scholingsplan waar de professionaliseringsactiviteiten voor schooljaar 2023-2024 in benoemd staan.

Talenten zijn in beeld bij SKOR/staffunctionaris HRM en worden door directeuren gevolgd en uitgedaagd in ambities.

Elke school heeft het werkverdelingsmodel en scholingsplan voor de zomervakantie vastgesteld.

Opleidingsschool Hogeschool Utrecht

Samen met de opleidingscoördinator van de Hertog en van SKOR is er een kennismakingsgesprek geweest met de Hogeschool Arnhem Nijmegen. Met de invoering van de onderwijsregio's in de toekomst zullen er veranderingen komen. Dit wachten we af. De Hertog blijft de huidige werkwijze tot dat moment volgen. Binnen SKOR zijn er 12 stagiaires gestart in de periode september t/m december 2023 vanuit de Hogeschool Utrecht. In november is er een online moment geweest voor de opleidingscoördinatoren.

In 2023 hebben 5 LIO stagiaires bij SKOR gewerkt.

Het Contact met de Hogeschool Utrecht over de opleidingsscholen verloopt via de bovenschoolse schoolopleider. Met regelmaat (3x per jaar) is er een online overleg geweest met de bovenschoolse schoolopleider en de schoolopleiders waarin geëvalueerd is en vooruit is gekeken naar schooljaar 2023-2024 en er inhoudelijke informatie is gedeeld.

Aanname nieuwe personeel, begeleidingsplan personeel

SKOR coaches begeleiden nieuwe leerkrachten en directeuren volgend het beleid begeleiding nieuwe medewerkers.

Tijdens de beleidsgroep KWZ is het verschil tussen coaching en begeleiding besproken. Er is een handreiking opgesteld waarin de begeleiding en coaching wordt toegelicht. Directeuren zijn aan de start van het schooljaar geïnformeerd over de begeleiding van nieuwe medewerkers door de coaches en wat er op schoolniveau dient te worden ingericht. Coaches hebben viermaal per jaar overleg met staffunctionaris HRM over voortgang.

Na advies van coaches en directeuren krijgen nieuwe leerkrachten na akkoord van bestuurder per 1 augustus 2023 een vast contract bij SKOR of wordt contract niet verlengd bij onvoldoende functioneren.

Projectgroep bewegingsonderwijs

Schooljaar 2022/2023 is er gestart met de projectgroep bewegingsonderwijs. Het doel is om de visie op bewegingsonderwijs en bewegend leren met kaders voor SKOR neer te zetten. Per 1 augustus 2023 is twee uur bewegingsonderwijs voor elke groep verplicht. De projectgroep bestaat uit de bestuurder, staffunctionaris HRM, twee directeuren en twee leerkrachten met expertise op dit vakgebied.

Projectgroep gesprekkencyclus

Er is voor schooljaar 2023-2024 een projectgroep opgestart om het nieuwe instrument van de gesprekkencyclus te implementeren.

Voor het gebruik van het instrument 'mijn schoolteam' is een document opgesteld/aangepast voor het schooljaar 2023/2024 door de projectgroep 'gesprekkencyclus'. Tijdens het directeurenberaad is dit document het gebruik van 'mijn schoolteam' besproken. Nieuwe directeuren krijgen begeleiding vanuit de coach van SKOR voor de uitvoering van de gesprekkencyclus en 'mijn schoolteam'.

Toekomstige ontwikkelingen

Projectgroep Anders Organiseren

In verband met het lerarentekort is er een projectgroep 'Anders Organiseren'. Deze projectgroep heeft als doel de tekorten op korte en langere termijn te onderzoeken en vooruit te kijken naar het 'onderwijs anders te organiseren'.

De projectgroep heeft in 2023 de strategische personeelsplanning afgerond. De resultaten die hieruit zijn gekomen geven de gaps aan en de te nemen acties op strategische personeelsbeleid. Deze acties worden opgepakt door de projectgroep, zie ook strategische personeelsplanning.

Toekomstige ontwikkelingen/strategische beleidsplan 2023-2027:

- Acties vanuit de strategische personeelsplanning
- Ondersteuning medewerkers die past bij hun levensfase
- Ontwikkelen beloningsbeleid

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

Op 28 september is het CAO-akkoord voor primair onderwijs 2023-2024 ondertekend. Directeuren zijn op de hoogte gebracht van de nieuwe afspraken en de nieuwe CAO is gedeeld. Medewerkers zijn via directies en via het e-zine op de hoogte gebracht. De nieuwe salarisschalen en eenmalige uitkeringen zijn verwerkt via de personeelsadministratie en salarisadministratiekantoor. De staffunctionaris HRM heeft een informatiebijeenkomst bijgewoond en hierna de directeuren en teamleiders P&O op de hoogte gebracht van de belangrijkste wijzigingen/onderwerpen.

De regeling arbeidsmarkttoelage (NPO) is voortgezet in 2023.

Ondertaan de SKOR-scholen die recht hebben op deze toelage:

11QO: Floriant

12BI: De Achtbaan

De hoogte van de toelage is door het administratiekantoor Salure berekend naar aanleiding van het budget dat voor de vestiging beschikbaar was.

Uitkeringen na ontslag

SKOR heeft in 2023 vier eigen wachtgelder. De stafmedewerker HRM heeft het afgelopen jaar de instroomtoetsen conform het regelement van het participatiefonds uitgevoerd. Het participatiefonds heeft alle ingediende vergoedingsverzoeken goedgekeurd. .

In 2023 is € 13.882,- aan uitkeringskosten via DUO in rekening gebracht.

Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Binnen SKOR zijn twee coaches aangesteld die volgens het beleid 'begeleiding medewerkers'.

Zij begeleiden de startende leerkrachten de eerste vier jaren, De startende directeuren worden begeleid door een SKOR directeur. Daarnaast kunnen zij gebruik maken van een individueel coaching traject. Dit wordt in samenspraak met de bestuurder besproken.

Strategisch personeelsbeleid

Het HRM beleid wordt binnen het strategische beleidsplan en bestuursplan uitgewerkt.

De concrete doelen zijn geformuleerd in het bestuursplan en de individuele schoolplannen.

Zie hoofdstuk 2.1: Kwaliteitsysteem, MACON en MARAP en bestuursrapportage.

Het HRM-beleid wordt na vaststelling binnen de beleidsgroep KWZ en zo nodig na advies of instemming van de personele geleding van de PGMR geïmplementeerd. Dit gebeurt door de directeuren/MT's op schoolniveau. Ondersteuning en monitoring vindt door plaats door de staffunctionaris HRM. De directeuren zijn integraal verantwoordelijk voor het voeren van de dialoog met hun teams over het HRM-beleid.

2.3 HUISVESTING, ICT & FACILITAIRE ZAKEN

Doelen en resultaten

ICT

In 2023 is het contract voor de geleasede Gynzy iPads afgelopen en zijn deze iPads ook afschreven. Er zijn nieuwe iPads aangeschaft en de oude iPads zijn geschonken aan alle medewerkers.

Om meer schoolspecifieke informatie op de websites te kunnen plaatsen, worden de websites aangepast in samenwerking met Communicatie/PR. De directies van de scholen is gevraagd deze informatie aan te leveren. Er zijn nieuwe foto's gemaakt en er is van elke school een 360 graden toer gemaakt, waarbij de bezoekers van de website de school virtueel kunnen bekijken. Bij het maken van de websites wordt de css-code aangepast, zodat deze beter te beheren is. De nieuwe websites zullen in 2024 online gaan.

Begin 2024 zal De Hertog Tiel overgenomen door SKOR. In het pand van De Hertog zullen ruimtes blijven voor Entrea Lindenhout. Het netwerk wordt gesplitst in samenwerking met Heutink ICT en 4Consult. Er komt een nieuwe KPN glasvezellijn. De accespoints van Entrea blijven en zullen worden voorzien van de SKOR SSID en deze zullen via een aparte VLAN verbonden worden met het netwerk van de SKOR. We zijn in de laatste kwartalen bezig geweest om alles netjes over te zetten naar onze stichting, zodat het personeel zo min mogelijk last ervaart met de overgang. Voor De Hertog is ook een nieuwe website gemaakt in de vormgeving van de SKOR en deze zal in het begin van 2024 online gaan.

Er zal de komende jaren gekeken worden naar vervangen van de digitale schoolborden (touch-schermen), omdat een groot gedeelte inmiddels is afgeschreven of bijna is afgeschreven. Gekeken zal worden naar vrijrijdbare schermen, zodat deze flexibeler ingezet kunnen worden.

Doelen vanuit het strategisch beleidsplan 2019-2023:

1. Er is een webbased communicatiemiddel met ouders.
2. Ieder SKOR-gebouw is modern en eigentijds gefaciliteerd
3. Ieder SKOR-gebouw is na renovatie of vernieuwing aantoonbaar duurzamer

Meerjarenbegroting en balans

Meerjarenbegroting en balans zijn door RvT goedgekeurd (instemming GMR). Na aanleiding van het jaarverslag 2022 heeft de accountant een advies gegeven om per nieuwe (Meerjaren)begroting ook de kengetallen te laten goedkeuren in januari door RvT. Dit hebben we in de begrotingscyclus volledig doorlopen. Meerjarenbegroting en balans 2024-2028 inclusief kengetallen goedgekeurd (instemming GMR) in januari in

plaats van na het jaarwerk. Interim controle in december gehad. Managementletter is besproken met RvT. IHP Vijfheerenlanden en West Betuwe zijn vastgesteld. In 2030 is er een haalbaarheidsonderzoek bij de Floris Radewijnsz gepland. In Beesd is het nieuwbouw project voor de St. Antonius gestart. De IHP's van de gemeentes Culemborg en Tiel zijn in concept klaar. Deze worden door de gemeenteraad vastgesteld.

Integraal huisvestingsplan gemeente.

IHP van Culemborg en Tiel zijn eind 2023 vastgesteld. In de gemeente Tiel moeten er haalbaarheidsonderzoeken Rotondaschool en Stefanus in 2024 worden ingepland. Dit geldt in de gemeente Culemborg voor de Palster.

Planning van de nieuwbouw van de St. Antonius verloopt volgens plan. Ruimtes voor collegaschool Lingelaar in de huidige Antoniussschool zijn helemaal schoongemaakt en klaar om gebruikt te worden. Aanbesteding voor de nieuwbouw is bezig. Gunning zal in kwartaal 1 van 2024 plaatsvinden.

IHP Tiel is in het derde kwartaal vastgesteld. In kwartaal 1 van 2024 worden haalbaarheidsstudies gestart bij de Stefanus en Rotondaschool.

Meerjarenonderhoudsplan

Presentaties en nieuwe methodiek besproken en gedeeld met Facilicom. MJOP is in Q3 2023 gemaakt door Facilicom. Accountant van Ree hebben meegekeken naar de financiële vertaling volgens de nieuwe componentenmethode. In de begroting 2024 is rekening gehouden met het nieuwe bedrag per leerling. Hij is beleidsrijk gemaakt met beleidsgroep FFI.

Duurzaamheidsprojecten

Op verschillende scholen zijn duurzaamheidsprojecten uitgevoerd. Enkele projecten zijn samen met subsidie van het ministerie gefinancierd.

Achtbaan: Led verlichting aangebracht

Floris Radewijnsz: Frisse scholen klasse B ventilatie, warmtepomp en pv systeem gerealiseerd

Floriant/Bestuurskantoor: PV systeem geïnstalleerd

Dagobert: PV systeem geïnstalleerd

Augustinus: Warmtepomp en frisse scholen klasse B ventilatie aangebracht, PV systeem inclusief accu, volledige nieuwe systeemplafonds en LED verlichting gemaakt.

Josefschool: Offerte van Hoppenbrouwers ontvangen. Investing is te groot om samen met de gemeentelijke subsidies dit plan uit te voeren. Gesprek met MR en een expert huisvesting van Ruimte-OK gesproken over deze situatie. Dit traject zal in 2024 een vervolg moeten krijgen.

Project afvalvrije scholen in samenwerking met de AVRI

Alle scholen hebben de afvalbakken geleverd gekregen. Contracten met de AVRI zijn getekend. Dit levert een kostenbesparing op, dit budget is geïnvesteerd in de nieuwe afvalbakken. Op de scholen is de AVRI actief om het project in goede banen te leiden. Einde van 2023 moet elke school het project afvalvrije scholen hebben uitgevoerd. Op alle scholen loopt het project. Tot nu toe lijkt de inschatting van het aantal kliko's juist. Begeleiding vanuit AVRI loopt op sommige scholen af maar er blijven korte lijnen.

Normenkader

Het nieuwe normenkader is in 2023 gepubliceerd. Vanaf 2024 moet dit worden opgenomen in het jaarverslag. Vanaf 2027 is het verplicht om via het normenkader te werken. Er is een projectgroep mediawijsheid, waarschijnlijk moet deze werkgroep worden uitgebreid om het normenkader ook mee te nemen. YourSafetyNet heeft enkele updates uitgevoerd waardoor we per school kunnen zien wat de voortgang is. Schooljaar 23-24 wordt gebruikt om alle directies te informeren over de nieuwe updates en de omgeving per school te actualiseren. Eind 2023 is er besloten om een nieuwe projectgroep te starten in januari 2024. Het is breder dan alleen mediawijsheid. Deze projectgroep moet het normenkader gaan onderzoeken. Deze normen geven een schoolbestuur inzicht in de maatregelen die nodig zijn voor een zo goed mogelijke bescherming tegen digitale dreigingen als datalekken en cyberaanvallen. Met de voorbeeldmaatregelen adviseren we hoe we ons als bestuur en scholen aan de normen in het normenkader kunt voldoen. Op dit moment is het normenkader nog niet juridisch geborgd. Naar verwachting is in 2027 wel het geval. Dan moeten we aan alle normen voldoen. Het schoolbestuur draagt voor alle zaken in het normenkader de eindverantwoordelijkheid.

We gaan onderzoeken of onze licentie met YourSafetyNet voldoende is om uiteindelijk te voldoen aan de wetgeving.

Toekomstige ontwikkelingen, duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

In de verschillende gemeentes zijn we bezig met Integraal huisvesting plannen (IHP). Hierin staat beschreven wat er met het maatschappelijk vastgoed de komende jaren gaat gebeuren. In Tiel staan twee scholen op de nominatie om binnen 5 jaar nieuwbouw te ontwikkelen. In Beesd zijn we begonnen met het ontwikkelen van een nieuwe brede school waarin de Antonius gehuisvest wordt. Deze nieuwbouw moet Q1 van 2025 klaar zijn. Ook ligt er een IHP voor de gemeente Culemborg. Twee van onze scholen kunnen we hier mogelijk gaan verduurzamen en verbeteren. Voor de Palster liggen er scenario's voor een ander gebouw binnen 5 jaar. We zijn in Tiel bezig met de Hertog (speciale onderwijsschool). Deze zitten in een gehuurd pand via een constructie met de gemeente en andere partijen (Entrea zorg) zijn hier ook gehuisvest. Dit contract loopt tot medio 2025. In 2024 wordt verder onderzocht met de gemeente Tiel en de andere partijen om te bekijken welke mogelijkheden we hier zien. Tenslotte hebben we een huisvestingsvisie voor alle locaties gemaakt.

2.4 FINANCIËEL BELEID

Doelen en resultaten

Opstellen meerjarenbegroting en toekomstige ontwikkelingen

41148 SKOR

		Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
	<i>Leerling telling t-1</i>		2.601	2.592	2.625	2.621	2.609
3.1	RIJKSBIJDRAGEN OCW	18.163.688	22.868.094	22.369.434	22.226.809	22.197.031	22.121.057
3.2	OVERIGE OVERHEIDSBIJDRAGEN	192.090	577.988	577.988	577.988	577.988	577.988
3.5	OVERIGE BATEN	308.048	836.965	777.756	777.756	777.756	777.756
	TOTAAL BATEN	18.663.826	24.283.047	23.725.178	23.582.553	23.552.775	23.476.801
4.1	PERSONELE LASTEN	15.882.182	20.337.009	19.622.135	19.166.073	19.366.350	19.539.417
4.2	AFSCHRIJVINGEN	489.094	555.062	568.698	551.554	543.588	516.816
4.3	HUISVESTINGSLASTEN	1.369.447	1.833.366	1.622.342	1.622.342	1.622.342	1.622.342
4.4	INSTELLINGSLASTEN	1.486.104	1.935.504	1.855.504	1.855.504	1.855.504	1.855.504
	TOTAAL LASTEN	19.226.827	24.660.941	23.668.679	23.195.473	23.387.783	23.534.079
	SALDO BATEN EN LASTEN	-563.001	-377.895	56.499	387.079	164.991	-57.278
5	FINANCIËLE BATEN EN LASTEN	-5.075	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
	EXPLOITATIERESULTAAT	-568.076	-367.895	66.499	397.079	174.991	-47.278
	<i>Ten laste van bestemmingsreserve NPO:</i>		<i>-502.861</i>	<i>-98.660</i>			
	<i>Ten laste / ten gunste van algemene reserve:</i>		<i>134.967</i>	<i>165.159</i>	<i>397.079</i>	<i>174.991</i>	<i>-47.278</i>

Op 31 december 2023 hadden we een bovenmatige reserve van:

Totaal eigen vermogen	5.190.458
Privaat eigen vermogen	688.121

Feitelijk eigen vermogen	4.502.337
Normatief eigen vermogen	4.255.622

Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	€ 246.715

Ratio eigen vermogen: 1,06

Er is in beperkte mate sprake van bovenmatig publiek eigen vermogen. Dit zal op korte termijn worden ingezet vanwege de inzet van bestemmingsreserves NPO en investeringen in de komende jaren. Tot slot zal vanaf 2024 de onderhoudsvoorziening worden gewaardeerd op componentniveau (op dit moment wordt de overgangsregeling toegepast. Dit leidt naar verwachting tot een hogere onderhoudsvoorziening en lager eigen vermogen.

Risico analyse 2024-2027:

In juni 2024 zal er een risico analyse plaatsvinden door een extern bureau. Per 1 januari 2024 is de Hertog school (speciaal onderwijs) overgenomen. Deze transitie nemen we in de analyse. De doelstelling is om de urgentie van de risico's en de financiële gevolgen hiervan inzichtelijk te maken. Op dit moment zijn we bezig met een strategische personeelsplanning en de bijbehorende risico's is één van de onderdelen in deze analyse.

Algemene reserve:

In 2024 zullen wij geen gelden uit de algemene reserve halen.

We gaan kijken naar plan om een onder- en bovengrens te bepalen voor de algemene reserve van de scholen. Hiermee willen we scholen stimuleren om na de losse subsidies (NPO en basisvaardigheden) meer incidenteel geld uit te geven op basis van een schoolplan/strategische beleidsplan.

NPO bestemmingsreserve:

Na 2023 hebben we nog een bestemmingsreserve NPO. Dit bedrag is ingeschat op € 601.521,-.

In de begroting van 2024 zijn we uitgegaan van € 502.861,- en € 98.660,- in 2025.

Subsidie basisvaardigheden:

Voor 2024 zijn er € 506.608,- subsidie basisvaardigheden toegevoegd aan de begroting. In 2025 is er € 295.521,- toegevoegd aan de begroting. Vijf scholen hebben deze subsidie toegekend gekregen voor de periode september 2023 t/m juli 2025. De individuele scholen hebben een plan gemaakt voor de uitgave van deze subsidiegelden.

Strategisch beleidsplan 2023-2027:

Op basis van het Strategisch beleidsplan 2023-2027 investeren we extra gelden. Voor 2024 en 2025 worden deze vooral uit de NPO-gelden betaald.

Meerjaren personele lasten:

De personele lasten lopen in 2025 en 2026 terug.

Dit heeft te maken met tijdelijke aanstellingen op NPO-gelden en/of subsidie basisvaardigheden die niet automatisch verlengd worden. Werknemers die met pensioen gaan zijn hier ook in opgenomen. Deze aanstellingen/loonkosten lopen op dit moment niet door maar moeten op het moment van einde aanstelling opnieuw bekeken worden.

Balans

Bij voorzieningen is alleen het meerjarenonderhoudsplan ingevuld voor de komende jaren. Dit MJOP is geactualiseerd aan de hand van de componentenmethode en de huisvestingvisie van de SKOR. Over twee jaar actualiseren we het MJOP weer omdat we dan een nieuw schoolgebouw hebben die op dit moment nog niet in de MJOP zit.

Meerjarenbalans en investeringen:

De MVA wijzigen aan de hand van de begrote afschrijvingen en de verwachte investeringen voor de komende jaren.

Hieronder een overzicht van de veranderingen:

41148 SKOR	Prognose 30-12-2024	Prognose 30-12-2025	Prognose 31-12-2026	Prognose 31-12-2027	Prognose 30-12-2028
<u>Toelichting MVA</u>					
Wijziging stand ultimo jaat t.o.v. voorgaand jaar	-278.362	-342.698	-358.954	-267.588	-420.816
Afschrijvingen	555.062-	568.698-	551.554-	543.588-	516.816-
Investerings	276.700	226.000	192.600	276.000	96.000
Totaal wijziging	278.362-	342.698-	358.954-	267.588-	420.816-

We hebben de afschrijvingen kunstmatig opgehoogd maar omdat de afschrijvingstermijnen over die fictieve vervangingsinvesteringen kort zijn, zijn de investeringen zelf relatief laag. Hierdoor zakt de boekwaarde naar eind 2028 behoorlijk.

Vlottende activa beschouwen we als ongewijzigd en bestaan vooral uit reguliere debiteuren en overlopende activa. Liquide middelen veranderen op grond van het exploitatieresultaat, investeringen en afschrijvingen in MVA en veranderingen in de voorzieningen.

Het eigen vermogen wijzigt door het exploitatieresultaat van het jaar. De bestemmingsreserve NPO is ook eigen vermogen dus die heeft geen invloed.

De voorziening wijzigt door de dotatie en onttrekking aan de voorziening groot onderhoud. Bij voorzieningen is alleen het MJOP ingevuld voor de komende jaren.

Kortlopende schulden houden we ook ongewijzigd (ceteris paribus) en bestaan grotendeels uit nog te betalen vakantiegeld, crediteuren etc.

Komend jaar zal de meerjarenbalans volledig veranderen in verband met de toevoeging van de Hertog school.

		Prognose 30-12-2024	Prognose 30-12-2025	Prognose 31-12-2026	Prognose 31-12-2027	Prognose 30-12-2028
1.1	MATERIËLE VASTE ACTIVA	3.131.068	2.788.370	2.429.416	2.161.828	1.741.013
1.2	VLOTTENDE ACTIVA	477.132	477.132	477.132	477.132	477.132
1.2.4	LIQUIDE MIDDELEN	6.274.247	6.889.403	7.617.262	8.114.642	8.687.953
1.3	FINANCIËLE VASTE ACTIVA	-	-	-	-	-
1.4	VOORRADEN EN ONDERHANDEN WERK	-	-	-	-	-
1.5	VORDERINGEN	-	-	-	-	-
1.6	EFFECTEN	-	-	-	-	-
	TOTAAL ACTIVA	9.882.448	10.154.906	10.523.811	10.753.603	10.906.098
2.1	EIGEN VERMOGEN	5.129.398	5.195.897	5.592.976	5.767.968	5.720.689
2.2	VOORZIENINGEN	2.736.406	2.942.365	2.914.191	2.968.992	3.168.765
2.3	LANGLOPENDE SCHULDEN	-	-	-	-	-
2.4	KORTLOPENDE SCHULDEN	2.016.643	2.016.643	2.016.643	2.016.643	2.016.643
	TOTAAL PASSIVA	9.882.448	10.154.906	10.523.811	10.753.603	10.906.098

Treasury

De stichting hanteert een treasurystatuut. In dit statuut is bepaald binnen welke kaders instellingen voor onderwijs hun financierings- en beleggingsbeleid dienen in te richten. Het uitgangspunt is dat de toegekende publieke middelen overeenkomstig hun bestemming worden besteed.

De stichting heeft een risicomijdend financieel beleid gevoerd. Er is gebruik gemaakt van spaarrekeningen en deposito's. De tegoeden op deze rekeningen zijn direct opeisbaar. Evenals in voorgaande jaren hebben er in 2023 hebben geen beleggingen plaatsgevonden in risicodragend kapitaal. Er werden geen beschikbare vrije middelen overgemaakt naar een spaarrekening en er hebben zich in het afgelopen jaar geen liquiditeitsproblemen voorgedaan.

Allocatie van middelen

De opzet van de begroting heeft als doel de indeling te vereenvoudigen en inzichtelijk maken om op deze wijze transparantie en efficiency te genereren. Daarnaast genereert dit participatie van de directies om op deze wijze meer synergie te bewerkstelligen als Stichting.

SKOR handelt vanuit kernwaarden. Deze SKOR waarden zeggen iets over de persoonlijkheid van de organisatie als geheel en waaruit onze visie is ontstaan. In het traject zijn de staf en directeurs, BLG KWZ en GMR betrokken waarna de bestuurder het model vaststelt.

Begroting op schoolniveau:

Personeel en materieel, wordt opgebouwd uit de categorie Lumpsum personeel. Dit is een bedrag per leerling en een bedrag per school (grtb. 8000).

Van dit totale bedrag is de verdeling 86,5% op schoolbegroting, 9% in de gezamenlijke schil en 4,5% bestuurskantoor.

Daarnaast is er extra bekostiging voor kleine scholen, onderwijsachterstanden, Nederlands onderwijs anderstaligen (NOAT), Arbeidsmarktoelage 2022-2023 (7/12e deel) en Professionalisering en begeleiding van starters en schoolleiders (grtb. 8021)

NPO:

De baten van NPO staan op grootboek 8022. Voor schooljaar 22-23 is dit bedrag bekend per school. We nemen 7/12e deel van dit bedrag. Er moet naast de schoolbegroting ook een losse NPO begroting worden gemaakt zodat duidelijk is waar de NPO gelden aan besteed worden. Deze moet op boekjaar en schooljaar te verantwoorden zijn. Ook hebben we een bestemmingsreserve NPO die per school inzichtelijk moet zijn. Als een school gebruik wil maken van deze bestemmingsreserve mogen ze dat bedrag in de min begroten.

2.5 CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

Intern risicobeheersingssysteem

De omgeving van SKOR is dynamisch en complex en dat brengt uiteraard risico's met zich mee. Door het voeren van risicomanagement kunnen redelijk inschatten met welke risico's en onzekerheden wij de komende jaren te maken krijgen. De risico's zijn inmiddels een vast onderdeel geworden van onze planning en controle cyclus. Het is een continue proces van identificeren, analyseren, maatregelen nemen en bewaken. Ons risicomanagement en kwaliteitsmanagement zijn dan ook onlosmakelijk met elkaar verbonden. Door het uitvoeren van risicoanalyses worden risico's en beheersmaatregelen op een gestructureerde wijze geïnventariseerd. Hierdoor ontstaat een compleet beeld van de risico's en wordt de kans dat risico's over het hoofd worden gezien gereduceerd. Dit betekent automatisch dat de risico's een vast onderdeel zijn van onze rapportages.

Baten

De stichting heeft bij het opstellen van de begroting een betrouwbaar beeld van de baten waarover de stichting kan beschikken. Het grootste gedeelte van de baten bestaat uit de lumpsum bekostiging personeel en materieel van de overheid, die aangevuld wordt met extra bekostiging kleine scholen, onderwijsachterstanden, NOAT, arbeidstoelage en professionalisering en begeleiding van starters en schoolleiders. Onder het beperkte overige gedeelte van de baten, bijvoorbeeld van de gemeente, liggen altijd beschikkingen. Daarnaast zijn er huurovereenkomsten met externe partners. Het risico van de baten kan dan ook als laag bestempeld worden.

Lasten

De stichting is op dit moment goed 'in control' en bedrijfsvoering is stabiel. De planning & controle cyclus levert dagelijks relevante sturingsinformatie op. Hiermee kan het bestuur op adequate wijze maatregelen nemen wanneer uitgaven uit de pas dreigen te lopen. Het grootste risico zit in de personele lasten. Zonder toestemming van het bestuurskantoor kan er in afwijking van het formatieplan dan ook geen personeel aangenomen worden.

Het ERD (VF) eigenrisico dragerschap, met de bijbehorende voorziening voor langdurig zieken is goed in te schatten. Het uiteindelijke bedrag is afhankelijk van de verzuimgetallen en is op dit moment begroot op basis van het verzuim van de afgelopen 3 jaren. Er kan een positieve of negatieve afwijking op de begroting ontstaan. Er is hiervoor een voorziening voor opgenomen.

Het risico van de lasten kan als gemiddeld beoordeeld worden. Het bestuur monitort jaarlijks middels de actualisatie van de risicoanalyse de gewenste omvang van de financiële buffer (zie kengetallen). De stichting is financieel gezond te noemen.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

Kwaliteit van onderwijs:

- Passend onderwijs: inzet en uitvoering van passend onderwijs op de scholen. Door de toegenomen zorgzwaarte op de scholen en de afnemende middelen vanuit SWV Bepo merken we dat enkele scholen zoekende zijn in het vormgeven van passende ondersteuning. Het aansluiten op het ondersteuningsplan van Bepo vraagt op de ene school nog meer ontwikkeling dan op de andere.

- 't Past: het goed aan kunnen blijven sluiten op de behoeven van scholen, vraagt voldoende bekwaam personeel wat gespecialiseerd is en tijdig ingezet kan worden. Dit brengt een financieel risico met zich mee, maar ook kansen om maatwerk te blijven bieden. Bovendien sluit dit aan bij onze maatschappelijke opdracht om binnen de regio te zorgen voor een dekkend aanbod, waarin hulpvragen rond passend onderwijs van verschillende scholen centraal staan.

- Uitstroom leerlingen nieuwkomersklas: indien er meerdere leerlingen uitstromen naar dezelfde school vraagt dit veel extra inzet en expertise van de leerkrachten op school.

- Kwaliteit kleuteronderwijs: veel scholen zijn de afgelopen jaren bezig geweest met een kleutervisie en het implementeren van een leerlingvolgsysteem. Het goed neerzetten van een beredeneerd aanbod blij

aandacht nodig hebben. De staf onderwijs zal dit blijven volgen.

-Inspectie: het toezichtkader is vanaf augustus 2023 aangescherpt en de indicator OP0 basisvaardigheden is toegevoegd. Hierbij is meer accent komen te liggen op aansluiting op leerlingpopulatie, doelgerichtheid en samenhang. Op verschillende scholen is dit nog in ontwikkeling. We blijven de opbrengstcyclus van SKOR volgen, zodat scholen de opbrengsten van het onderwijs blijven analyseren en indien nodig hier hun onderwijs op aanpassen.

- Burgerschap: burgerschap is één van de onderdelen binnen de standaard OPO. De nieuwe wet burgerschap vraagt van scholen om een doelgericht aanbod te bieden wat geëvalueerd en gemonitord wordt. Elementen hieruit worden door de scholen al doorgevoerd, maar dit vraagt nog aanscherping om volledig aan de burgerschapsopdracht te kunnen voldoen.

-Kwaliteitszorg: het uit blijven voeren van de huidige kwaliteitszorgcyclus en het doorontwikkelen hiervan.

Toekomstgericht onderwijs

-Wanneer de alledaagse praktijk veel vraagt van de schoolleiding en er veel praktische vraagstukken leven op school, dan is het risico dat er niet voldoende tijd is om aandacht te besteden aan toekomstgericht onderwijs.

-Door inspiratiedagen op te nemen in de jaarplanning, zorgen we voor structurele aandacht voor toekomstgericht onderwijs en blijven we in verbinding met elkaar.

Professionele cultuur:

Aandacht voor duurzame inzetbaarheid en generatiemanagement. Verzuim is veelal psychisch. Strategische personeelsplanning blijven volgen. Aandacht voor De Hertog, per 1 januari aangesloten bij SKOR.

Maatschappelijk ondernemerschap:

Verduurzaming uitdagingen van de Josefschool. De oorspronkelijke offerte/opdracht kunnen we niet uitvoeren omdat ze buiten het groot onderhoud vallen en dus boven normatieve aanpassingen zijn. De gemeente kan financieel niet bijdragen dus de plannen moeten aangepast worden. Dit gaat in het 1e kwartaal van 2024 gebeuren. Het risico zit in de tijdsplanning van uitvoer. Nieuwbouw planning St. Antonius.

De aanbesteding voor de aannemer is op dit moment bezig (december 2023). Wij zitten als SKOR in de beoordelingscommissie. Definitieve gunning is februari 2024. Start sloop Lingelaar is begin maart. Start bouw is begin juni. Verwachting is dat de april 2025 de oplevering van de nieuwbouw is. Lingelaar huurt vanaf februari 2024 een gedeelte van de Antonius

De volgende onderdelen uit de continuïteitsparagraaf zijn opgenomen in de verantwoording op het financieel beleid:

Prognose voor medewerkers en leerlingen in hoofdstuk 3.1

Staat van baten en lasten in hoofdstuk 3.2

3. Verantwoording van de financiën

3.1 ONTWIKKELINGEN IN MEERJARIG PERSPECTIEF

Leerlingen (teldatum 1-2-2022)

	Vorig jaar (T-1) 1-10-21	Verslagjaar (T) 1-2-22	(T+1) 1-2-23	(T+2) 1-2-24	(T+3) 1-2-25
Aantal leerlingen	2274	2358	2601	2592	2625

De telling zoals hij hierboven staat geeft een beeld van de leerlingenaantallen van de komende jaren. Per 1-2-2024 telt de Hertog school uit Tiel mee. Daardoor ontstaat de sprong in leerlingaantal. Daarna stabiliseert het leerlingaantal over de hele stichting. Er zijn wat scholen die groeien, die gelijk blijven en die licht krimpen. SKOR zal actief beleid blijven voeren om te anticiperen op de leerlingaantallen en het aantal FTE wat hier bij hoort door het zoeken van samenwerking, sterkere profilering, realisering van multifunctionele huisvesting en het aanbieden van dagarrangementen.

Het aantal leerlingen heeft vanzelfsprekend invloed op het bijbehorende personeelsplaatje. Op basis van de bekostiging is een inschatting gemaakt van het aantal FTE voor de komende jaren. Door natuurlijk verloop en het tekort wat gaat ontstaan aan personeel op de arbeidsmarkt is het belangrijk om het huidige personeel te blijven behouden en voldoende aandacht te hebben voor werving en selectie en begeleiding van nieuwe medewerkers.

FTE (teldatum 31-12-2023)

Aantal FTE	Vorig jaar (T-1)	Verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3
Bestuur / management	12,8	12,8	14,05	13,95	13,95
Personeel primair proces / docerend personeel	133,73	129,88	139,93	134,48	132,23
Ondersteunend personeel / overige deelnemers	41,27	38,96	49,26	45,88	45,25
Totaal	187,8	181,64	203,24	194,31	191,43

De stichting heeft de komende jaren te maken met een stabiel aantal van leerlingen.

Er is een actief beleid om nieuw personeel aan ons te binden en het huidige personeel te behouden. Er is een bovenscholings coach voor de begeleiding van nieuwe medewerkers (leerkrachten en directeuren). Ook hebben we een online SKOR academie waarin medewerkers zich kunnen ontwikkelen en professionaliseren. Er is een samenwerking met de Hogeschool Utrecht. Hierdoor hebben we een groot aantal Pabo studenten aan onze stichting kunnen verbinden.

Door de subsidies (NPO gelden en basisvaardigheden) kon er daarnaast tijdelijk personeel worden aangenomen. De strategische personeelsplanning is afgerond en geeft een beeld over de komende vier jaren waarop acties ingezet kunnen worden.

3.2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN BALANS

Balans

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
1 Activa		
1.1 Vaste activa		
Materiële vaste activa	3.559.160	2.992.198
<u>Totaal vaste activa</u>	<u>3.559.160</u>	<u>2.992.198</u>
1.2 Vlottende activa		
Vorderingen	365.892	323.036
Liquide middelen	4.868.524	5.841.451
<u>Totaal vlottende activa</u>	<u>5.234.416</u>	<u>6.164.487</u>
<u>Totaal activa</u>	<u>8.793.576</u>	<u>9.156.685</u>
2 Passiva		
2.1 Eigen vermogen	5.061.238	4.902.855
2.2 Voorzieningen	2.442.305	2.424.834
2.4 Kortlopende schulden	1.290.033	1.828.996
<u>Totaal passiva</u>	<u>8.793.576</u>	<u>9.156.685</u>

De vaste activa zijn fors gestegen door investeringen van ruim een miljoen. De afschrijvingen bedragen slechts €500.000.-. Door de forse investeringen zijn de bankstanden gedaald. De kortlopende schulden zijn gedaald omdat de loonheffing en de pensioenpremies in december zijn betaald.

Staat van baten en lasten

	(T-1)	Begroting verslagjaar (T)	Realisatie verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3	Vershil verslagjaar t.o.v. begroting	Vershil verslagjaar t.o.v. vorig jaar
Rijksbijdragen	18.094.924	18.163.688	19.492.113	22.868.094	22.369.434	22.226.809	1.328.425	1.397.189
Overige overheidsbijdragen en subsidies	222.000	192.090	239.426	577.988	577.988	577.988	47.336	17.426
Overige baten	480.146	308.048	662.833	836.965	777.756	777.756	354.785	182.687
TOTAAL BATEN	18.797.070	18.663.826	20.394.372	24.283.047	23.725.178	23.582.553	1.730.546	1.597.302
LASTEN								
Personeelslasten	15.316.727	15.882.182	16.705.048	20.337.009	19.622.135	19.166.073	822.866	1.388.321
Afschrijvingen	429.328	489.094	492.642	555.062	568.698	551.554	3.548	63.314
Huisvestingslasten	1.244.137	1.369.447	1.349.497	1.833.366	1.622.342	1.622.342	-19.950	105.360
Overige lasten	1.248.133	1.486.103	1.719.364	1.935.504	1.855.504	1.855.504	233.261	471.231
TOTAAL LASTEN	18.238.325	19.226.826	20.266.551	24.660.941	23.668.679	23.195.473	1.039.725	2.028.226
SALDO	558.745	-563.000	127.821	-377.895	56.499	387.079		
Saldo financiële baten en lasten	-20.535	-5.075	30.562	10.000	10.000	10.000	35.637	51.097
TOTAAL RESULTAAT	538.210	-568.075	158.383	-367.895	66.499	397.079	726.458	-379.827

Baten:

De reguliere rijksbijdragen zijn conform de ontvangen beschikkingen van DUO in twaalf gelijke delen in de rapportage opgenomen. Deze boekingsgang, die volgt uit het hanteren van het baten en lastenstelsel, is tot en met het 4e kwartaal van 2023 doorgevoerd in de boekhouding. De personele lumpsum is hoger 6%. Dit heeft te maken met een wijziging van DUO. Wij hebben in de begroting de kleine scholen toeslag als geoormerkt begroot. Bij DUO hebben ze er voor gekozen om dit in de reguliere lumpsum te zetten. Het PAB budget en Rijksbijdrage materieel zijn in de nieuwe bekostiging niet meer los maar zitten in de lumpsum. Overige subsidies OCW zijn o.a. beschikkingen van DUO met de extra COVID/NPO subsidies, nieuwe subsidie Basisvaardigheden en bijzondere bekostiging asielzoekers.

De definitieve bekostiging van 2023 is bekend dus deze bedragen zijn in Q4 nog veranderd. De nieuwe CAO 2023-2024 is afgesloten. 10% loonsverhoging per 1 juli 2023. Deze verhoging werkt niet door in de bindingstoelage dus structurele kosten zijn 9,88%.

De dekking van de CAO voor boekjaar 2023 is dan als volgt:

Loonruimte 2023	
Loonbijstelling 2023 (definitief)	5,72%
Correctie voor overige sociale werkgeverslasten	-0,09%
Daling pensioenlasten	1,62%
Benut deel CAO 2022-2023	-1,58%
Beschikbaar structureel 2023 en verder	5,67%
Kosten Cao-afspraken 2023	
Salarisverhoging	10,00%
Geen doorwerking in bindingstoelage	-0,12%
	9,88%
Ingangsdatum salarisverhoging 1 juli (6/12 * 9,88%)	4,94%
Enmalige uitkering	0,73%
	5,67%

Toelichting 2023

- Loonbijstelling 5,72% eind september 2023 bekend gemaakt.
- Pensioen: stijging OP/NP premie (+ 0,7%) en wegvallen VPL premie (-2,3%) per 1-1-2023
- Deel loonruimte al ingezet in [vorige CAO](#)

We hebben vijf scholen die de nieuwe subsidie basisvaardigheden beschikt hebben gekregen. Deze subsidie loopt van september 23 tot en met juli 2025. Dit heeft het resultaat van dit jaar weer positief beïnvloed.

De overige baten zijn hoger tot en met het vierde kwartaal 2023. De inkomsten van 't Past worden op verschillende posten geboekt. Tijdens de begroting wordt er een inschatting gemaakt van de werkelijke inkomsten van 't Past. Hoe meer opdrachten zij doen hoe hoger deze post is. Dit geldt ook voor de overname van het personeel van de Hertog per 1 augustus voor de ambulante begeleiding van VO. Dit valt weg tegen de lastenkant. Verder zijn hier nog enkele subsidies voor de gezonde school en het jeugd educatie fonds op geboekt. Deze waren tijdens begroting niet bekend.

Per saldo zijn de overige baten tot en met het vierde kwartaal €354.785,- hoger gerealiseerd dan in de begroting 2023.

Lasten:

De personele lasten zijn € 822.866,- hoger gerealiseerd dan begroot. Hier staat tegenover dat €307.160,- uitkeringen van het UWV tegenover. Ook zijn er door ziekte leerkrachten vervangen door OOP of helemaal niet vervangen. De grootste afwijkingen zijn (bijna) geen WW kosten uitgegeven terwijl we hier 1% voor hadden begroot dit is een bedrag van ruim €71.914,-. Vervangingen worden intern opgelost maar ook extern daarom zijn de kosten uitbesteden derden opgelopen, €230.162,- meer uitgegeven. Ook staat op deze post extra uitgaven van 't Past en staan hier ook kosten voor Maandag (externe duurdere detachering).

Nascholing is het budget van 2023 niet op gegaan. Tenslotte hebben we 1% begroot voor de inhuur van gymleerkrachten via Sportfriends. Maar op deze post houden we nog €70.812,- over.

Realisatie van de afschrijvingen is per saldo € 3.548,- hoger gerealiseerd dan begroot. Een afwijking van 1%. In 2023 hebben we een investeringsbegroting gemaakt. We hebben extra in nieuwe afvalbakken en pv systemen geïnvesteerd. Realisatie van de huisvestingslasten is per saldo € 19.950,- lager gerealiseerd dan begroot tot en met het 4e kwartaal. Dit is een afwijking van 1%. Het verschil is te verklaren vanwege de hogere schoonmaakkosten vanwege het project afval vrije scholen. Daardoor zijn de publiekrechtelijke heffingen lager geworden. Energie is duurder geworden maar is gecorrigeerd door de jaarafrekening van 2022. De voorziening groot onderhoud voor de nieuwe Bataaf is geboekt in Q4 omdat er een nieuwe MJOP samen met de gemeente Tiel is gemaakt. De dotatie van de Antoniuschool is niet geboekt omdat de nieuwbouw van deze school in maart 2025 wordt opgeleverd.

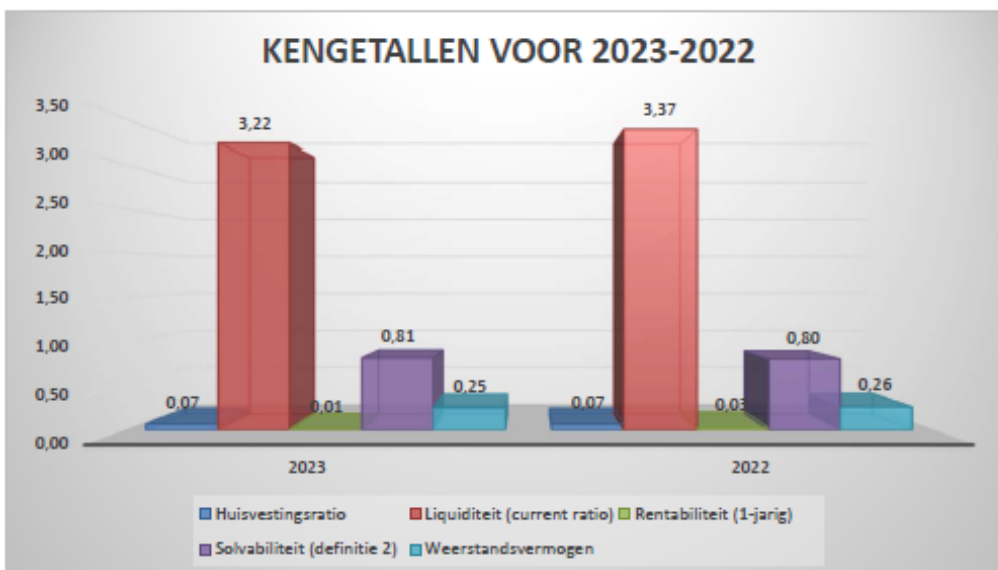
De overige lasten zijn €233.261,- hoger gerealiseerd dan begroot. Enkele verklaringen hiervoor zijn; Accountantskosten zijn tot nu toe hoger dan begroot door het Due Diligence onderzoek voor de overname van de Hertog. Juridische ondersteuning is ook hoger door de verschillende juridisch verkregen adviezen. RvT gelden zijn hoger dan begroot door de externe werving en selectie procedure voor de Raad van Toezicht. Er zit een grote afwijking in leermiddelen en software en licenties door de inschatting van uitgaven van NPO gelden en door verandering van de uitgeverijen naar leerpakketten per leerling. Tevens is extra geïnvesteerd per school in verbruiksmateriaal. De post Software en licenties wordt dus wel hoger i.v.m. verschuivingen van afschrijvingskosten methodes naar licentievormen van methodes. Tenslotte zijn de reproductiekosten en PR kosten wat hoger dan begroot en hebben we de scholen een impuls gegeven met nieuwe creatieve materialen.

Het genormaliseerde resultaat van €158.383 verdelen we als volgt: €40.127 voegen we toe aan de algemene reserve, €107.704 voegen we toe aan de private reserve en tenslotte voegen we €155.383 toe aan de bestemmingsreserve NPO. We onttrekken €144.8331 aan bestemmingsreserve NPO.

3.3 FINANCIËLE POSITIE

Kengetallen

Kengetal	2023	2022	Signaleringswaarde
Huisvestingsratio	0,07	0,07	groter dan 0,10
Liquiditeit (current ratio)	3,22	3,37	kleiner dan 0,75
Rentabiliteit (1-jarig)	0,01	0,03	kleiner dan -0,10
Solvabiliteit (definitie 2)	0,81	0,80	kleiner dan 0,30
Weerstandvermogen	0,25	0,26	kleiner dan 0,05



Hierna vindt u omschrijving van de kengetallen inclusief berekening.

Huisvestingsratio

Het kengetal "huisvestingsratio" geeft de verhouding weer tussen de huisvestingslasten en de totale lasten (inclusief financiële lasten).

Definitie: Som van de huisvestingslasten en afschrijvingen gebouwen en terreinen gedeeld door som van de totale lasten (inclusief financiële lasten).

Omschrijving	31-12-2023		31-12-2022	
	€	€	€	€
- Huisvestingslasten	1.340.407		1.244.137	
- Afschrijvingen gebouwen en terreinen	80.834		49.294	
Som van de huisvestingslasten en afschrijvingen		1.430.331		1.293.431
- Totale lasten	20.266.551		18.238.325	
- Financiële lasten	3.608		20.576	
Som totale lasten en financiële lasten		20.270.159		18.258.901
Kengetal:		0,07		0,07

De onderwijsinspectie hanteert een signaleringswaarde van groter dan 0,10.

De huisvestingsratio is voor 2023 lager dan de signaleringswaarde onderwijsinspectie. In vergelijking met 2022 is de huisvestingsratio gelijk gebleven.

Liquiditeit (current ratio)

De liquiditeit geeft aan in hoeverre de organisatie op korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen.

Definitie: De verhouding tussen de vlottende activa (som van liquide middelen, vorderingen en voorraden) en de kortlopende schulden.

Omschrijving	31-12-2023		31-12-2022	
	€	€	€	€
- Liquide middelen	4.868.524		5.841.451	
- Vorderingen	851.392		323.030	
- Voorraden	-		-	
Vlottende activa		5.719.916		6.164.487
Kortlopende schulden		1.775.533		1.828.900
Kengetal:		3,22		3,37

De onderwijsinspectie hanteert een signaleringswaarde kleiner dan 0,75.

De liquiditeitsratio geeft aan dat 3,22 keer kan worden voldaan aan de uitstaande kortlopende schulden.

De Stichting heeft op 31 december 2023 de beschikking over € 4.868.524 aan liquide middelen en heeft daarnaast € 851.392 openstaan aan nog te ontvangen bedragen.

Deze bedragen zijn binnen één jaar opeisbaar, waardoor kan worden voldaan aan de openstaande schulden die binnen één jaar voldaan moeten zijn, te weten € 1.775.533.

De liquiditeitspositie is voor 2023 groter ten opzichte van de signaleringswaarde onderwijsinspectie. In vergelijking tot 2022 is de liquiditeitspositie gedaald.

In bovenstaande berekening is geen rekening gehouden met de in de voorzieningen opgenomen verplichtingen.

Rentabiliteit

De rentabiliteit geeft aan of er sprake is van een positief dan wel negatief bedrijfsresultaat in relatie tot de totale baten.

Definitie: Resultaat gedeeld door de totale baten (inclusief financiële baten).

Omschrijving	31-12-2023		31-12-2022	
	€	€	€	€
Resultaat		158.383		538.210
- Totaal baten	20.394.372		18.797.070	
- Financiële baten	34.170		41	
Som totaal baten inclusief financiële baten		20.428.542		18.797.111
Kengetal 1-jarig:		0,01		0,03

De onderwijsinspectie hanteert een signaleringswaarde kleiner dan -0,10.

De rentabiliteit geeft de verhouding aan hoeveel van de totale opbrengsten omgezet wordt in het uiteindelijke resultaat.

Stichting SKOR heeft van de totale opbrengsten, te weten € 20.428.542, een resultaat behaald van € 158.383. Dit houdt in dat 0,01 deel van de baten wordt omgezet in het uiteindelijke resultaat, ofwel van elke euro die wordt ontvangen, wordt € 0,01 behouden en wordt € 0,99 besteed.

De rentabiliteitspositie is voor 2023 hoger dan de signaleringswaarde onderwijsinspectie. In vergelijking met 2022 is de rentabiliteitspositie gedaald.

Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft de verhouding tussen eigen en vreemd vermogen aan en verschaft dus inzicht in de financieringsopbouw. De solvabiliteit geeft ook aan in hoeverre de organisatie op langere termijn aan haar verplichtingen kan voldoen.

Definitie 2: Eigen vermogen en voorzieningen gedeeld door het totale vermogen

Omschrijving	31-12-2023		31-12-2022	
	€	€	€	€
- Eigen vermogen	5.061.238		4.002.855	
- Voorzieningen	2.442.305		2.424.834	
Som eigen vermogen en voorzieningen	7.503.543		7.327.689	
Totaal vermogen	9.279.070		9.150.085	
Kengetal:	0,81		0,80	

De onderwijsinspectie hanteert een signaleringswaarde kleiner dan 0,30.

Definitie 2 van de solvabiliteit geeft aan dat 81% van het totale vermogen uit eigen vermogen ofwel reserves en voorzieningen bestaat, hetgeen inhoudt dat slechts 19% van het totale vermogen gefinancierd wordt met vreemd vermogen.

De solvabiliteitspositie is voor 2023 groter ten opzichte van de signaleringswaarde onderwijsinspectie. In vergelijking tot 2022 is de solvabiliteitspositie licht gestegen.

Definitie 1: Eigen vermogen gedeeld door het totale vermogen.

Omschrijving	31-12-2023		31-12-2022	
	€	€	€	€
Eigen vermogen	5.061.238		4.002.855	
Totaal vermogen	9.279.070		9.150.085	
Kengetal:	0,55		0,54	

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen geeft aan het vermogen om niet-voorzien tot de reguliere bedrijfsvoering behorende risico's op te vangen.

Definitie: Het eigen vermogen gedeeld door de totale baten (inclusief financiële baten)

Omschrijving	31-12-2023		31-12-2022	
	€	€	€	€
Eigen vermogen	5.061.238		4.002.855	

- Totaal baten	20.394.372	18.797.070
- Financiële baten	34.170	41
<i>Som totaal baten inclusief financiële baten</i>	<u>20.428.542</u>	<u>18.797.111</u>
Kengetal:	0,25	0,26

De onderwijsinspectie hanteert een signaleringswaarde kleiner dan 0,05.

In deze definitie wordt de rol van het eigen vermogen als risicobuffer voor onvoorziene gebeurtenissen benadrukt.

Bij toepassing en verankering van het risicomanagement in de organisatie en het goed functioneren van de planning & control cyclus blijven altijd restrisico's achter. Voor het opvangen van de mogelijke financiële effecten moet het bestuur voldoende weerstandsvermogen hebben of opbouwen.

Het weerstandsvermogen is voor 2023 groter ten opzichte van de signaleringswaarde onderwijsinspectie. In vergelijking tot 2022 is het weerstandsvermogen licht gedaald.

Definitie: Het eigen vermogen minus de materiële vaste activa gedeeld door de totale baten (inclusief financiële baten).

Omschrijving	31-12-2023		31-12-2022	
	€	€	€	€
- Eigen vermogen	5.061.238		4.902.855	
- Materiële vaste activa	3.550.160		2.002.198	
Verschil eigen vermogen en materiële vaste activa		<u>1.502.078</u>		<u>1.910.657</u>
- Totaal baten	20.394.372		18.797.070	
- Financiële baten	34.170		41	
<i>Som totaal baten inclusief financiële baten</i>		<u>20.428.542</u>		<u>18.797.111</u>
Kengetal:		0,07		0,10

Verlag intern toezicht

Inleiding

We zijn als raad van toezicht trots op hoe het gaat met SKOR. Hoewel de drie coronajaren 2020-2022 achter ons liggen, was ook 2024 een bijzonder jaar voor SKOR, vooral vanwege de intensieve aanloop naar de fusie met cluster 4 school De Hertog, die op 1 januari 2024 zijn beslag kreeg. Opnieuw geven we als raad graag onze complimenten aan de directeur-bestuurder, de staf, de scholen, ouders en leerlingen van SKOR voor het succes van SKOR, ook in 2023.

Algemeen

De Stichting Katholieke Onderwijsbelangen Rivierenland (SKOR) handelt overeenkomstig de principes die met goed bestuur samenhangen zoals, wederzijds respect, transparantie, dialoog, onafhankelijkheid en verantwoording. Uitgangspunt voor het doen en laten vormt de 'Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs', (2020). SKOR kent een raad van toezicht model met een professioneel directeur-bestuurder.

Rol van de raad van toezicht

De raad van toezicht heeft een toezichthoudende en controlerende verantwoordelijkheid. Zijn belangrijkste taak is om toe te zien of de directeur-bestuurder adequaat en effectief, 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. De raad treedt daarnaast op als werkgever van de directeur-bestuurder. Ook staat de raad van toezicht de directeur-bestuurder met raad terzijde en fungeert als klankbord en sparringpartner. Ter advisering aan en ter voorbereiding van besluitvorming door de voltallige raad zijn er twee commissies. De auditcommissie voert voorbereidende gesprekken gericht op de financiële situatie van SKOR, o.a. begroting, jaarrekening en accountant. De remuneratiecommissie houdt t.b.v. de werkgeversrol jaarlijks functionerings- en beoordelingsgesprekken met de directeur-bestuurder.

Omvang en samenstelling

De raad van toezicht streeft naar een omvang van minimaal vijf leden en maximaal zeven leden, waaronder een voorzitter en een vicevoorzitter. De leden van de raad van toezicht worden benoemd volgens een door de raad vastgestelde profielschets. In 2023 waren er twee vacatures die goed konden worden ingevuld. Op 14 maart 2023 is Arno Seinstra, op voordracht van de GMR, benoemd als lid van de RvT per 1 april 2023. Tijdens de vergadering van 3 oktober 2023 is Marijn van der Aa benoemd als lid van de RvT per 1 oktober 2023. Leden nemen in principe zitting voor een periode van vier jaar en treden af volgens een door de raad van toezicht vastgesteld rooster. Leden zijn herkiesbaar na de eerste termijn, maar kunnen niet langer dan acht aaneengesloten jaren zitting hebben in de raad van toezicht. Voor de benoeming van de huidige leden van de raad van toezicht van SKOR gelden de volgende begin- en einddata voor de benoemingstermijnen:

Naam	Functie	Rooster van aftreden situatie vanaf 1 oktober 2023										
		1-10-2018	1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021	1-10-2022	1-10-2023	1-10-2024	1-10-2025	1-10-2026	1-10-2027	
M. Dekkers	Voorzitter				B (1-1-2022)					AH		
A. Seinstra	Lid (GMR)						B (1-4-2023)					AH
M. van der Aa	Lid						B (1-10-2023)					AH
E. Reuling	Vice voorzitter				B (1-1-2022)					AH		
L. Frantzen	Lid	B (1-1-2019)			AH					A		
B= begin termijn A= aftredend AH= aftredend/ herbenoembaar												

Naam:	Lid/ rol:	Hoofdfunctie	Nevenfuncties:	Rooster van aftreden
Arno Seinstra	Lid Auditcie.	Directeur Seinstra & Partners	<ul style="list-style-type: none"> Voorzitter RvT Stichting SJI Lid RvT Stichting WIJ Eindhoven 	1-10-2027
Marijn van der Aa	Lid	Bestuurssecretaris St. Vrije scholen Athena	<ul style="list-style-type: none"> Bestuurssecretaris St. Vrije scholen Midden-Nederland Voorzitter Stichting Sportaccomodatie Dillenburg 	1-10-2027
Marieke Dekkers	Voorzitter Lid Remuneratiecie.	Voorzitter CvB swv Koers VO	<ul style="list-style-type: none"> Voorzitter Sectorraad samenwerkingsverbanden vo Lid Programmacommissie Onderwijs-Jeugd van het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO) Voorzitter St. Bibliotheek Kedichem 	1-10-2025
Eva Reuling	Vice voorzitter voorzitter Remuneratiecie.	Lid CvB Hogeschool Utrecht		1-10-2025
Luc Frantzen	Lid Auditcie.	CFO bij FCCE	<ul style="list-style-type: none"> Penningmeester stichting Dienstbetoon 	1-10-2025
Maurice Gloudi		Directeur- Bestuurder SKOR	<ul style="list-style-type: none"> Bestuurslid SBFKOT ALV Samenwerkingsverband Driegang ALV Samenwerkingsverband ZOUT ALV Samenwerkingsverband Bepo 	

Informatievoorziening

De raad van toezicht verzamelt op diverse manieren de informatie die hij nodig acht om goed toezicht te kunnen houden. De Bestuursrapportage (2x per jaar) en de kwartaalcijfers (4x per jaar) van de directeur-bestuurder zijn een belangrijke bron van informatie. De raad heeft aangegeven welke informatie en welke documenten hij nodig heeft voor menings-, oordeels- en besluitvorming. Ook zijn er afspraken gemaakt over de wijze waarop de directeur-bestuurder de informatie presenteert.

De raad van toezicht vergaart ook op andere wijze actief informatie, zoals tijdens de gesprekken met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) waarbij soms schooldirecteuren en medewerkers stafbureau aansluiten, alsook ouders en personeelsleden vanuit de GMR. Jaarlijks overlegt de raad van toezicht twee keer met de GMR. In 2023 is er ook een voorzittersoverleg gevoerd in de driehoek bestuur, toezicht, medezeggenschap.

Om de scholen beter te leren kennen en het beleid van SKOR in de praktijk tot uitdrukking te zien wordt er een Heidag georganiseerd waarin enkele scholen van de stichting bezocht worden. Op 12 mei werden door de raad in aanwezigheid van de directeur-bestuurder twee basisscholen bezocht in Tiel. Door de directies van de scholen werd steeds een presentatie verzorgd over het eerder gezamenlijk gekozen actuele thema 'kansen(on)gelijkheid' en was hierover ruimte voor een goed gesprek tussen vertegenwoordigers van de school, de directeur-bestuurder en de raad van toezicht. Ook leden van de medezeggenschapsorganen sloten hiertoe aan.

Er was al langer een wens van de raad om meer gesprekken over de inhoud te hebben met de diverse professionals, bijvoorbeeld door medewerkers uit te nodigen in de vergaderingen van de raad van toezicht. Dat geldt ook voor het voornemen om het contact met externe stakeholders te bevorderen. In 2023 is dit beter gelukt dan voorheen en deze ambitie blijft onder de aandacht in 2024.

Vergaderingen

In 2023 is de raad gestart met een kort eigen vooroverleg, direct voorafgaand aan de vergadering met de directeur-bestuurder. Vanwege de nieuwe samenstelling van de raad is de keus gemaakt dit in te voeren, om zo ook als leden van een raad die elkaar nog niet goed kent onderling meningen t.a.v. de voorgelegde vergaderstukken te kunnen uitwisselen. In het jaar 2023 heeft de raad vijf keer vergaderd, steeds in

aanwezigheid van de directeur-bestuurder. Tijdens de vergaderingen wordt een vaste, jaarlijkse agendastructuur gehanteerd, zodat de documenten worden vastgesteld en goedgekeurd volgens de statuten. Alle vergaderingen zijn genoteerd; de verslagen zijn voorzien van een actie- en besluitenlijst en zijn ondertekend. Er zijn twee bijeenkomsten met de GMR geweest op 23 februari en 1 september (alleen voorzitters RvT, GMR en bestuur). Het is een goed gebruik dat de directeur-bestuurder bij deze bijeenkomsten aanwezig is. Op 3 oktober 2023 heeft de raad van toezicht besloten om vanaf 2023 gebruik te maken van een accountant "Van Ree Accountants". Op 20 juni 2023 heeft de raad het jaarverslag 2022 met inbegrip van de jaarrekening 2022 definitief goedgekeurd. Op 16 januari 2024 heeft de raad conform de statuten de goedkeuring verleend op de begroting 2024 en meerjarenbegroting 2024-2028 en de meerjarenbalans. Specifieke bespreek- en besluitpunten in de vijf vergaderingen:
januari 2023: (meerjaren)begroting 2023 en meerjarenbalans
maart 2023: Bestuursrapportage 2 2023; Bezoldiging topfunctionaris 2023
juni 2023: Jaarverslag 2022; Jaarrekening 2022; Accountantsverslag; Fusie met De Hertog per 1 januari 2024 en de Fusie effect rapportage (FER) en Professionaliteit, professionalisering en lerend vermogen (een van de zeven principes Code Goed Toezicht).
oktober 2023: Bestuursrapportage 1 2023; Samenvatting remuneratiecommissie gesprek bestuurder.
november 2023: Kwartaalcijfers en Transparantie en openheid (een van de zeven principes Code Goed Toezicht)

Doelmatige besteding van de rijksmiddelen

In de auditcommissie is met de directeur-bestuurder en stafmedewerkers besproken om onderscheid te maken in de rapportage tussen reguliere gelden en incidentele gelden. Hierdoor is het inzichtelijk hoe de besteding van incidentele baten heeft plaatsgevonden. Vanuit de toezichthoudende taak heeft de raad van toezicht in 2023 o.a. toegezien op de naleving van de wet- en regelgeving en het volgen van de Governancecode die voor de sector PO geldt.

Uitgelicht: Fusietraject met De Hertog (speciaal onderwijs)

Op 2 februari 2023 is door SKOR en Entrea Lindenhout/Onderwijs (SO school De Hertog) de intentie uitgesproken een onderzoek in te richten naar de wenselijkheid en haalbaarheid van de fusie, hiervoor is een procesplan ingericht. Lopende het onderzoek hebben er diverse bijeenkomsten plaatsgevonden in het kader van het onderzoek. Daarnaast heeft er een due diligence onderzoek plaatsgevonden door de accountant. In mei 2023 werd het onderzoek afgerond en is op basis van deelrapportages een eindrapportage fusie-onderzoek opgesteld. Dit eindrapport is samen met de fusie effect rapportage als onderlegger gebruikt in de besluitvormingsfase, waarin diverse geleidingen om advies, instemming en goedkeuring is gevraagd.

30 mei 2023 collegebesluit Gemeente Tiel

15 juni 2023 instemming GMR verleend

20 juni 2023 goedkeuring Raad van Toezicht

27 juni 2023 ondertekening DGO verklaring

14 juli 2023 goedkeuring DUO

De formele bestuursoverdracht heeft plaats gevonden op 1 januari 2024. De feitelijke samenwerking is vanaf schooljaar 2023-2024 gestart.

Horizontale verantwoording

De raad van toezicht treedt op diverse manieren met stakeholders in overleg. Jaarlijks overlegt de raad van toezicht twee keer met de GMR. In februari 2023 is door de raad van toezicht met leden van de GMR en de directeur-bestuurder stil gestaan bij het onderwerp 'Kansenongelijkheid in het onderwijs'.

Zelfevaluatie raad van toezicht

Jaarlijks evalueert de raad van toezicht het eigen functioneren in een breder kader dan de korte evaluatieve terugblik waarmee elke vergadering wordt afgesloten. Eens in de drie jaar gebeurt de evaluatie onder externe begeleiding, de laatste keer was dat in 2021. In 2023 heeft de raad bij de jaarlijkse zelfevaluatie de nadruk gelegd op vier onderwerpen; Onze visie op toezicht binnen de SKOR; De Code Goed Toezicht van de VTOI/ NVTK; Ons samenspel binnen de RvT en Het samenspel van de RvT met de directeur-bestuurder. Wat uit deze zelfevaluatie is voortgekomen is de afspraak om in iedere vergadering een onderwerp 'principe' van de Code Goed Toezicht van de VTOI/NVTK te behandelen. Steeds verzorgt een lid van de raad de inleiding bij het gekozen principe uit de Code. De eerstvolgende zelfevaluatie onder externe begeleiding staat gepland voor 2025. 2024 wordt qua samenstelling van de raad een stabiel jaar, na opeenvolgende wervingen van twee nieuwe leden in 2023 en twee leden in 2022. In 2025 is het een goed moment als raad met externe begeleiding het eigen functioneren te evalueren.

Honorering en professionalisering

De leden van de raad van toezicht ontvangen een vergoeding die is vastgesteld op basis van de landelijk gangbare leidraden voor de sector primair onderwijs. De vergoeding is gerelateerd aan de verantwoordelijkheid en de reële tijdsbesteding van de leden.

In de vergoeding van de voorzitter en de leden is differentiatie aangebracht. De voorzitter besteedt in de regel anderhalf keer zoveel tijd aan de functie als de andere leden van de raad van toezicht. Per 1 januari 2022 bedraagt de vergoeding € 6.800,00 voor de voorzitter en € 5.100,00 voor de leden. De toezichthouders dragen geen BTW af voor hun toezichthoudende werkzaamheden voor SKOR.

Voor de directeur-bestuurder is de beloning 2023 vastgesteld. Hij heeft het voor hem beschikbare opleidings- en scholingsbudget gebruikt voor o.a. het bijwonen van de netwerkbijeenkomsten, leergangen en het PO-congres.

In 2023, met de start van een nieuwe raad, is de planning van de eigen professionalisering als onderwerp door de raad opgepakt. In 2024 vind gezamenlijke scholing plaats, gericht op teamvorming en kennisdeling.

Toezicht op het onderwijs en de bedrijfsvoering

De raad van toezicht stelt met voldoening vast, dat het onderwijs en de bedrijfsvoering van SKOR van goede kwaliteit zijn. De middelen worden op een recht- en doelmatige wijze besteed en de resultaten van verslagjaar 2023 zijn goed.

Onze dank en complimenten zijn aan de directeur-bestuurder en medewerkers van SKOR.

M. Dekkers MSc MME, voorzitter raad van toezicht

Jaarrekening 2023

Stichting Katholieke Onderwijsbelangen
Rivierenland



Jaarrekening Stichting Katholieke Onderwijsbelangen Rivierenland

Balans	43
Staat van baten en lasten	44
Kasstroomoverzicht	45
Grondslagen voor waardering van activa, passiva en resultaatbepaling	46
Toelichting op de geconsolideerde balans:	
Vaste activa	50
Vorraden & vorderingen	51
Effecten & liquide middelen	52
Eigen vermogen	53
Vorzieningen & langlopende schulden	54
Kortlopende schulden	55
G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule	56
G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule	57
Niet uit de balans blijvende verplichtingen	58
Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten:	
Overheidsbijdragen	59
Andere baten	60
Lasten	61
Financieel en buitengewoon	62
Verplichte Toelichting	63
WNT-verantwoording 2021	64
Bestemming van het resultaat	67
Gebeurtenissen na balansdatum	68
Ondertekening door bestuurders en toezichthouders	69
Overige gegevens:	70
Controleverklaring	71
Bijlagen: Reserves per kostenplaats	72

Balans

	31-12-2023		31-12-2022	
	€	€	€	€
1 Activa				
1.1 Vaste activa				
Materiële vaste activa	3.559.160		2.992.198	
<u>Totaal vaste activa</u>	<u>3.559.160</u>		<u>2.992.198</u>	
1.2 Vlottende activa				
Vorderingen	365.892		323.036	
Liquide middelen	4.868.524		5.841.451	
<u>Totaal vlottende activa</u>	<u>5.234.416</u>		<u>6.164.487</u>	
<u>Totaal activa</u>		<u>8.793.576</u>		<u>9.156.685</u>
2 Passiva				
2.1 Eigen vermogen	5.061.238		4.902.855	
2.2 Voorzieningen	2.442.305		2.424.834	
2.4 Kortlopende schulden	1.290.033		1.828.996	
<u>Totaal passiva</u>		<u>8.793.576</u>		<u>9.156.685</u>

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2023 €	Begroot 2023 €	Realisatie 2022 €
3 Baten			
3.1 Rijksbijdragen	19.492.113	18.163.688	18.094.924
3.2 Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	239.426	192.090	222.000
3.5 Overige baten	662.833	308.048	480.146
<u>Totaal baten</u>	<u>20.394.372</u>	<u>18.663.826</u>	<u>18.797.070</u>
4 Lasten			
4.1 Personeelslasten	16.705.048	15.882.182	15.316.727
4.2 Afschrijvingen	492.642	489.094	429.328
4.3 Huisvestingslasten	1.349.497	1.369.447	1.244.137
4.4 Overige lasten	1.719.364	1.486.103	1.248.133
<u>Totaal lasten</u>	<u>20.266.551</u>	<u>19.226.826</u>	<u>18.238.325</u>
 <u>Saldo baten en lasten</u>	 <u>127.821</u>	 <u>-563.000</u>	 <u>558.745</u>
 6 Financiële baten en lasten	 30.562	 -5.075	 -20.535
<u>Resultaat</u>	<u>158.383</u>	<u>-568.075</u>	<u>538.210</u>
 Totaal resultaat	 <u>158.383</u>	 <u>-568.075</u>	 <u>538.210</u>

Kasstroomoverzicht

	2023		2022	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten	127.821		558.745	
Aanpassing voor:				
Afschrijvingen	492.642		429.328	
Mutaties voorzieningen	17.471		230.543	
Verandering in vlottende middelen:				
Vorderingen	-42.856		792.410	
Schulden	-538.963		269.111	
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties		56.115		2.280.137
Ontvangen interest	34.170		41	
Betaalde interest (-/-)	-3.608		-20.576	
<u>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten</u>		<u>86.677</u>		<u>2.259.602</u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	-1.059.604		-1.014.546	
<u>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten</u>		<u>-1.059.604</u>		<u>-1.014.546</u>
<u>Mutatie liquide middelen</u>		<u>-972.927</u>		<u>1.245.056</u>
Beginstand liquide middelen	5.841.451		4.596.395	
Mutatie liquide middelen gedurende het boekjaar	-972.927		1.245.056	
Eindstand liquide middelen	<u>4.868.524</u>		<u>5.841.451</u>	

Grondslagen voor waardering van activa, passiva en resultaatbepaling

Algemeen

De grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn conform de Regeling voor de jaarverslaggeving Onderwijs (RJO). Op basis van de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs worden Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen van de Raad voor de Jaarverslaggeving toegepast (behoudens afwijkingen aanvullingen in de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs). De jaarrekening is opgesteld in euro's.

Activa en passiva worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. In de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

De baten worden toegerekend aan de periode waarin ze zijn gerealiseerd. Negatieve exploitatie resultaten worden verantwoord in het jaar waarin zij voorzienbaar zijn.

Voor zover noodzakelijk worden op de vorderingen voorzieningen getroffen voor verwachte oninbaarheid.

Vergelijking met voorgaand jaar

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

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld vanuit de continuïteitsveronderstelling.

Grondslagen voor waardering activa en passiva

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of de vervaardigingsprijs, verminderd met de afschrijvingen. De afschrijvingen vinden lineair en naar tijdsgelang plaats op basis van de verwachte toekomstige gebruiksduur. Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht. De activeringsgrens bedraagt € 500.

Onderstaand worden de afschrijvingstermijnen per categorie weergegeven.

Activagroep	Termijn	Grootboekrekening
Verbouwingen 40 jaar	40	Verbouwingen
Gebouwen 20 jaar	20	Gebouwen
Kantoormeubilair 20 jaar	20	Kantoormeubilair & inventaris
Schoolmeubilair 20 jaar	20	Schoolmeubilair & inventaris
Installaties 15 jaar	15	Installaties
Schoolmeubilair leerlingstoelen 15 jaar	15	Schoolmeubilair & inventaris
Kantoormeubilair stoelen 10 jaar	10	Kantoormeubilair & inventaris
ICT Wifi, telefooncentrale, patchkast 10 jaar	10	ICT
Methodes en software methodes 8 jaar	8	Leermiddelen
Touchscreens 8 jaar	8	ICT
Audio geluidsapparatuur 5 jaar	5	Onderw apparatuur & inventaris
Server 5 jaar	5	ICT
Huishoudelijke apparatuur 5 jaar	5	Huish apparatuur & inventaris
Computers 4 jaar	4	ICT
Beamers 3 jaar	3	ICT

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie en vervolgens tegen geamortiseerde kostprijs.

Liquide middelen

Liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan 12 maanden.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserves. Hierin is tevens een segmentatie opgenomen naar publieke en private middelen.

Algemene reserve publiek

Deze post betreft de niet-gebonden reserve die voorkomt uit de door (semi-)overheidsinstellingen gefinancierde activiteiten.

De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van onze stichting. Deze wordt opgebouwd uit de resultaatbestemming van overschotten ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en werkelijk gemaakte lasten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht.

De bestemmingsreserves privaat zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, welke door het bestuur zijn aangebracht. Dit zijn alle gelden waarover een instelling beschikt, niet zijnde publieke middelen (bijv. huur).

De bestemmingsreserves publiek zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, welke door het bestuur zijn aangebracht. Dit zijn alle gelden die geoormerkt zijn voor NPO activiteiten.

Voor een verdere uitsplitsing van het eigen vermogen, wordt verwezen naar de toelichting op de posten in de jaarrekening.

Voorzieningen

De voorzieningen worden gevormd voor verplichtingen die op balansdatum bestaan waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is, waarvan de hoogte redelijkerwijs geschat kan worden en voor zover deze verplichtingen en risico's niet op activa in mindering zijn gebracht. Eveneens worden voorzieningen gevormd voor verliezen die naar waarschijnlijkheid in de toekomst zullen worden geboekt maar die voortkomen uit risico's die op balansdatum aanwezig zijn. Voorzieningen kunnen worden gevormd ter equalisatie van kosten waarbij een deel van de in de toekomst te verwachten uitgaven zijn oorsprong heeft voor balansdatum.

Voorziening jubilea

Vanaf 2017 wordt het model van de PO raad toegepast, welke rekening houdt met de volgende factoren: opgebouwde jaren jubilea, de verdisconteerde marktrente, de blijfkans, etc.

Op basis van Richtlijn 271 van de Raad van de jaarverslaglegging is een voorziening opgenomen voor verplichtingen uit hoofde van toekomstige uitkeringen bij ambtsjubilea van personeelsleden.

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

Voorziening langdurig zieken

De voorziening voor langdurig zieken is gevormd voor de per balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen aan personeelsleden die naar verwachting vanwege ziekte blijvend niet in staat zijn hun werkzaamheden te verrichten. Om de voorziening te bepalen wordt een schatting gemaakt van de verwachte loonkosten alsook de verwachte kans op terugkeer in het arbeidsproces, binnen de periode van 2 jaar na begin van de ziekte.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

Het budget van 40 uur is bedoeld om de duurzame inzetbaarheid van de medewerker te vergroten. Als doel voor deze uren kan gedacht worden aan scholing, mobiliteitsbevorderende maatregelen (zoals stages), coaching, peer review of intervisie. De werknemer kan er ook voor kiezen de uren in te zetten op niet-plaats- en/of -tijdgebonden werkzaamheden. Dit betekent dat de medewerker ervoor kiest om uren die hij aan bepaalde taken besteedt die niet-plaats- en/of -tijdgebonden zijn, daadwerkelijk op een andere plek of een ander tijdstip uitvoert. De medewerker die hiervoor kiest, hoeft dus niet 40 uur per week op school aanwezig te zijn.

De opsomming van bestedingsdoelen is niet limitatief. Het budget heeft echter wel als doel de duurzame inzetbaarheid te vergroten. Vrij opneembaar verlof hoort hier niet bij.

Voorziening groot onderhoud

De voorziening voor de gelijkmatige verdeling van de onderhoudslasten gebouwen wordt bepaald op basis van de te verwachten kosten over een reeks van jaren op basis van een onderhoudsplan. De voorziening wordt lineair opgebouwd. De voorziening wordt gewaardeerd tegen nominale waarde. Het uitgevoerd onderhoud wordt ten laste van deze voorziening gebracht.

Hierbij wordt gebruik gemaakt van de overgangsregeling die wordt vermeld in de Regeling voor de jaarverslaggeving onderwijs artikel 4 lid 1c.

In afwijking van hoofdstuk 212 Materiële vaste activa, paragraaf 4, alinea 451, van de richtlijnen is het voor onderwijsinstellingen tot en met boekjaar 2023 toegestaan de jaarlijkse toevoegingen aan de voorziening groot onderhoud te bepalen op basis van het voorgenomen groot onderhoud gedurende de gehele planperiode van het groot onderhoud op het niveau van het onderwijsspann gedeeld door het aantal jaren waaruit deze planperiode bestaat, voor zover deze methode reeds in 2017 werd toegepast en indien is gewaarborgd dat de voorziening groot onderhoud gedurende de planperiode niet op enig moment negatief wordt. Dit wordt ook voor deze instelling gevolgd.

Langlopende schulden

Onder deze post valt onder meer vooruit ontvangen investeringssubsidies. Deze subsidies moeten zichtbaar in mindering gebracht worden op de materiële vaste activa of als schuld gepresenteerd worden onder vooruit ontvangen investeringssubsidies.

Kortlopende schulden

Dit betreffen schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar. Kortlopende schulden worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen gearmorteerde kostprijs.

Grondslagen voor resultaatbepaling

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en lasten over het verslagjaar, met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen.

De baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Lasten en risico's die hun oorsprong vinden vóór het einde van het verslagjaar, zijn in acht genomen als zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Het resultaat van de staat van baten en lasten wordt toegevoegd aan de bestemde reserves die door het bestuur zijn bepaald.

Rijksbijdragen

Onder de rijksbijdragen OCW worden de vergoedingen voor de exploitatie opgenomen die verstrekt worden door het Ministerie van OCW. Tevens worden hier verantwoord de door het samenwerkingsverband ontvangen doorbelastingen van de Rijksbijdrage.

De ontvangen (normatieve) rijksbijdrage en de niet geoormerkte OCW subsidie worden in het jaar waarop de toekenningen betrekking hebben volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten.

Overige overheidsbijdrage

Onder de overige overheidsbijdrage worden de vergoedingen opgenomen verstrekt door gemeente, provincie of andere overheidsinstellingen. De overige overheidsbijdragen worden toegerekend aan het verslagjaar waarop zij betrekking hebben.

Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet verstrekt zijn door het Ministerie van OCW, gemeenten, provincie of andere overheidsinstellingen. De overige baten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Personele lasten

Onder de personele lasten worden de lasten opgenomen van de personeelsleden die in dienst zijn van de rechtspersoon, alsmede de overige personele lasten die betrekking hebben op onder andere het inhuren van extra personeel, scholingskosten en bedrijfsgezondheidszorg.

Pensioenen

De stichting heeft voor haar werknemers een toegezegde pensioenregeling. Hiervoor in aanmerking komen de werknemers die op de pensioengerechtigde leeftijd recht hebben op een pensioen dat is 68 gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd. De verplichtingen welke voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP. De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat.

Per 31 december 2023 heeft dit pensioenfonds een dekkingsgraad van 110,5%. De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de "verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering". In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. Er bestaat geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bedragen in het geval van een tekort bij het ABP, anders dan het effect van hogere premies. Daarom zijn alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar verantwoord in de jaarrekening.

Afschrijvingen op materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen en vastgoedbeleggingen wordt niet afgeschreven. Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de economische levensduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Boekwinsten en -verliezen bij verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

Huisvestingslasten

Onder de huisvestingslasten worden de uitgaven voor huisvesting opgenomen. De lasten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Overige lasten

De overige lasten hebben betrekking op de uitgaven die voortvloeien uit aangegane afspraken dan wel noodzakelijk zijn voor het geven van onderwijs en worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en bankkosten

Rentebaten en bankkosten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de rentelasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactiekosten op de ontvangen leningen.

Grondslagen kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat als basis genomen. In het kasstroomoverzicht wordt onderscheid gemaakt tussen operationele, investerings- en financieringsactiviteiten.

Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed. In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering, de liquiditeit, de solvabiliteit en het vermogen van de instelling om geldstromen te genereren.

Vaste activa

	Aanschaf prijs 1-1-2023 €	Afschrijving cumulatief 1-1-2023 €	Boek- waarde 1-1-2023 €	Inves- teringen €	Aanschaf desinves- teringen €	Afschrijv. desinves- teringen €	Afschrij- vingen €	Aanschaf prijs 31-12-2023 €	Afschrijving cumulatief 31-12-2023 €	Boek- waarde 31-12-2023 €
1.1.2 Materiële vaste activa										
1.1.2.1 Gebouwen en terreinen	1.211.590	288.611	922.979	686.223	0	0	80.834	1.897.813	369.445	1.528.368
1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	4.644.586	2.769.689	1.874.897	353.387	0	0	362.933	4.997.973	3.132.622	1.865.351
1.1.2.4 Overige materiële vaste activa	1.075.231	880.909	194.322	19.994	0	0	48.875	1.095.225	929.784	165.441
Materiële vaste activa	6.931.407	3.939.209	2.992.198	1.059.604	0	0	492.642	7.991.011	4.431.851	3.559.160

Vorraden & vorderingen

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
1.2.2 Vorderingen		
1.2.2.1 Debiteuren algemeen	172.552	91.400
1.2.2.2 Vorderingen op OCW/EZ	81.464	70.397
1.2.2.3 Vorderingen op gemeenten en GR's	4.597	0
1.2.2.10 Overige vorderingen	0	5.450
<i>Subtotaal vorderingen</i>	<u>258.613</u>	<u>167.247</u>
<i>Overlopende activa:</i>		
1.2.2.12 Vooruitbetaalde kosten	71.202	155.752
1.2.2.14 Te ontvangen interest	21.145	41
1.2.2.15 Overlopende activa overige	14.932	-4
<i>Subtotaal overlopende activa</i>	<u>107.279</u>	<u>155.789</u>
<u>Vorderingen</u>	<u>365.892</u>	<u>323.036</u>

Effecten & liquide middelen

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
1.2.4		
Liquide middelen		
1.2.4.2 Tegoeden op bankrekeningen	4.868.524	5.841.451
<u>Liquide middelen</u>	<u>4.868.524</u>	<u>5.841.451</u>

Eigen vermogen

	Stand per 1-1-2023 €	Resultaat €	Overige mutaties €	Stand per 31-12-2023 €
2.1.1 Eigen vermogen				
2.1.1.1 Algemene reserve	3.610.959	40.127	0	3.651.086
2.1.1.2 Bestemmingsreserves publiek	711.479	10.552	0	722.031
2.1.1.3 Algemene reserve privaat	580.417	107.704	0	688.121
<u>Eigen vermogen</u>	<u>4.902.855</u>	<u>158.383</u>	<u>0</u>	<u>5.061.238</u>
NPO-gelden	711.479	10.552	0	722.031
<u>Bestemmingsreserves publiek</u>	<u>711.479</u>	<u>10.552</u>	<u>0</u>	<u>722.031</u>
Algemene reserve privaat	580.417	107.704	0	688.121
<u>Algemene reserve privaat</u>	<u>580.417</u>	<u>107.704</u>	<u>0</u>	<u>688.121</u>

Vorzieningen & langlopende schulden

	Stand per 1-1-2023	Dotaties	Onttrek- kingen	Vrijval	Rente mutatie (bij contante waarde)	Stand 31-12-2023	Kort- lopend deel < 1 jaar	Lang- lopend deel > 1 jaar
	€	€	€	€	€	€	€	€
2.2 Voorzieningen								
2.2.1 Personele voorzieningen	282.231	127.637	59.427	13.287	0	337.154	45.360	291.794
2.2.3 Voorziening groot onderhoud	2.142.603	415.183	452.635	0	0	2.105.151	432.812	1.672.339
<u>Vorzieningen</u>	<u>2.424.834</u>	<u>542.820</u>	<u>512.062</u>	<u>13.287</u>	<u>0</u>	<u>2.442.305</u>	<u>478.172</u>	<u>1.964.133</u>
<i>Uitsplitsing:</i>								
2.2.1.4 Jubileumvoorziening	158.822	112.517	18.315	13.287	0	239.737	14.737	225.000
2.2.1.6 Langdurig zieken	44.112	-7.959	19.010	0	0	17.143	17.143	0
2.2.1.7 Overige personele voorzieningen	79.297	23.079	22.102	0	0	80.274	13.480	66.794
<u>Vorzieningen</u>	<u>282.231</u>	<u>127.637</u>	<u>59.427</u>	<u>13.287</u>	<u>0</u>	<u>337.154</u>	<u>45.360</u>	<u>291.794</u>

Kortlopende schulden

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.6 Schulden aan gemeenten en GRn	0	49.968
2.4.8 Crediteuren	194.220	40.709
2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen	50.727	628.365
2.4.10 Pensioenen	0	192.037
2.4.12 Overige kortlopende schulden	57.571	46.160
<i>Subtotaal kortlopende schulden</i>	<u>302.518</u>	<u>957.239</u>
<i>Overlopende passiva:</i>		
2.4.14 Vooruit ontvangen subsidies OCW / EZ	316.630	234.467
2.4.16 Vooruit ontvangen bedragen	22.098	68.260
2.4.17 Vakantiegeld en vakantiedagen	563.160	519.654
2.4.18 Te betalen interest	0	4.666
2.4.19 Overige overlopende passiva	85.627	44.710
<i>Subtotaal overlopende passiva</i>	<u>987.515</u>	<u>871.757</u>
<u>Kortlopende schulden</u>	<u>1.290.033</u>	<u>1.828.996</u>

G1 Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk	Datum	
Subsidie impuls en innovatie bewegingsonderwijs	IIB210229	13-12-2021	Ja
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV22-Bo-0014	11-11-2022	Ja
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-0102	11-11-2022	Ja
Subsidie maatwerkregeling ventilatie op scholen	VENT-V 20066	26-6-2023	Ja
Subsidie voor Studieverlof	1278892-1	22-8-2022	Ja
Subsidie voor Studieverlof	1278921-1	22-8-2022	Ja
Subsidie voor Studieverlof	1277507-1	22-8-2022	Ja
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-0101	31-5-2023	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-0003	31-5-2023	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-0045	31-5-2023	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-0001	31-5-2023	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-0032	31-5-2023	Onderhanden

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

G2-A Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing €	Ontvangen t/m vorig verslagjaar €	Totale subs. kosten t/m vorig verslagjaar €	Saldo per 1 januari verslagjaar €	Ontvangen in verslagjaar €	Subsidiabele kosten in verslagjaar €	Te verrekenen per 31 december verslagjaar €
	Kenmerk	Datum							
Subsidie Maatwerkregeling Ventilatie op scholen	VENT-V-230081	29-6-2023	315.030	0	0	0	315.030	315.030	0
		Totaal	<u>315.030</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>315.030</u>	<u>315.030</u>	<u>0</u>

G2-B Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing €	Ontvangen t/m vorig verslagjaar €	Totale subs. kosten t/m vorig verslagjaar €	Saldo per 1 januari verslagjaar €	Ontvangen in verslagjaar €	Subsidiabele kosten in verslagjaar €	Saldo per 31 december verslagjaar €
	Kenmerk	Datum							
N.v.t.									
		Totaal	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>

Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Vlgnr.	Omschrijving	Periode		Looptijd (in mnd.)		Bedrag per maand
		van	t/m			
1	AFAS digitaal financieel systeem	22-11-2023	21-11-2024	12	€	4.888
2	White Vision facturatiesysteem	30-11-2023	29-11-2024	12	€	314
3	Parnassys leerlingvolgsysteem	15-8-2023	14-8-2024	12	€	2.908
4	VOS Schoonmaak	1-9-2019			€	28.037
5	Isogroep Copiers	1-1-2021	30-9-2027	81	€	2.550
6	Energie voor scholen	1-1-2023	31-12-2025	36	€	20.021
	Totaal				€	<u>58.718</u>

Overheidsbijdragen

	Realisatie 2023 €	Begroot 2023 €	Realisatie 2022 €
3.1	Rijksbijdragen		
3.1.1	15.862.307	14.955.489	14.840.919
3.1.2	3.102.727	2.581.363	2.862.549
3.1.3	527.079	626.836	391.456
	<u>19.492.113</u>	<u>18.163.688</u>	<u>18.094.924</u>
	<i>Uitsplitsing:</i>		
3.1.1.1	15.862.307	14.955.489	14.840.919
	<u>15.862.307</u>	<u>14.955.489</u>	<u>14.840.919</u>
3.1.2.1	3.102.727	2.581.363	2.862.549
	<u>3.102.727</u>	<u>2.581.363</u>	<u>2.862.549</u>
3.1.3.3	527.079	626.836	391.456
	<u>527.079</u>	<u>626.836</u>	<u>391.456</u>
3.2	Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden		
3.2.2	239.426	192.090	222.000
	<u>239.426</u>	<u>192.090</u>	<u>222.000</u>
	<i>Uitsplitsing:</i>		
3.2.2.2	239.426	192.090	222.000
	<u>239.426</u>	<u>192.090</u>	<u>222.000</u>

Andere baten

	Realisatie 2023 €	Begroot 2023 €	Realisatie 2022 €
3.5 Overige baten			
3.5.1 Opbrengst verhuur	151.662	141.877	140.979
3.5.2 Detachering personeel	33.118	23.321	9.900
3.5.4 Sponsoring	11.159	4.000	4.858
3.5.5 Ouderbijdragen	5.774	6.000	6.636
3.5.10 Overige	<u>461.120</u>	<u>132.850</u>	<u>317.773</u>
<u>Overige baten</u>	<u><u>662.833</u></u>	<u><u>308.048</u></u>	<u><u>480.146</u></u>

Lasten

	Realisatie 2023 €	Begroot 2023 €	Realisatie 2022 €
4.1 Personeelslasten			
4.1.1 Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	15.910.680	14.928.310	14.562.640
4.1.2 Overige personele lasten	1.101.528	968.012	934.954
4.1.3 Ontvangen vergoedingen	-307.160	-14.140	-180.867
<u>Personeelslasten</u>	<u>16.705.048</u>	<u>15.882.182</u>	<u>15.316.727</u>
<i>Uitsplitsing:</i>			
4.1.1.1 Lonen en salarissen	12.079.474	14.928.310	11.097.996
4.1.1.2 Sociale lasten	1.737.691	0	1.628.056
4.1.1.3 Premies Participatiefonds	261.809	0	150.594
4.1.1.4 Premies Vervangingsfonds	5.455	0	5.060
4.1.1.5 Pensioenlasten	1.826.251	0	1.680.934
<u>Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten</u>	<u>15.910.680</u>	<u>14.928.310</u>	<u>14.562.640</u>
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	121.820	0	57.610
4.1.2.2 Lasten personeel niet in loondienst	349.512	119.350	200.259
4.1.2.3 Overig	630.196	848.662	677.085
<u>Overige personele lasten</u>	<u>1.101.528</u>	<u>968.012</u>	<u>934.954</u>
4.1.3.3 Overige uitkeringen	-307.160	-14.140	-180.867
<u>Ontvangen vergoedingen</u>	<u>-307.160</u>	<u>-14.140</u>	<u>-180.867</u>
<i>Het aantal FTE bedroeg:</i>			
Management / directie	12,80		12,80
Onderwijzend personeel	129,88		133,73
Onderwijsondersteunend personeel	38,96		41,27
	<u>181,64</u>		<u>187,80</u>
4.2 Afschrijvingen			
4.2.2 Afschrijvingen materiële vaste activa	492.642	489.094	429.328
<u>Afschrijvingen</u>	<u>492.642</u>	<u>489.094</u>	<u>429.328</u>
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huurlasten	73.148	56.000	59.306
4.3.3 Onderhoudslasten (klein onderhoud)	144.319	139.000	157.454
4.3.4 Energie en water	253.406	269.166	206.554
4.3.5 Schoonmaakkosten	399.734	391.048	360.336
4.3.6 Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	31.326	55.908	50.595
4.3.7 Dotatie voorziening onderhoud	415.183	431.830	395.010
4.3.8 Overige huisvestingslasten	32.381	26.495	14.882
<u>Huisvestingslasten</u>	<u>1.349.497</u>	<u>1.369.447</u>	<u>1.244.137</u>
4.4 Overige lasten			
4.4.1 Administratie en beheer	294.820	269.542	215.965
4.4.2 Inventaris en apparatuur	544.697	482.379	420.761
4.4.3 Leer- en hulpmiddelen	436.885	221.997	197.440
4.4.5 Overige	442.962	512.185	413.967
<u>Overige lasten</u>	<u>1.719.364</u>	<u>1.486.103</u>	<u>1.248.133</u>
<u>Specificatie kosten instellingsaccountant</u>			
Kosten onderzoek jaarrekening	21.442	0	23.631
Andere controleopdrachten	0	0	0
Adviezen op fiscaal terrein	1.317	0	0
Overige niet-controlediensten	17.053	0	525
	<u>39.812</u>	<u>0</u>	<u>24.156</u>

Financieel en buitengewoon

	Realisatie 2023 €	Begroot 2023 €	Realisatie 2022 €
6.1 Financiële baten			
6.1.1 Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	34.170	0	41
<u>Financiële baten</u>	<u>34.170</u>	<u>0</u>	<u>41</u>
6.2 Financiële lasten			
6.2.1 Rentelasten en soortgelijke lasten	-3.608	-5.075	-20.576
<u>Financiële lasten</u>	<u>-3.608</u>	<u>-5.075</u>	<u>-20.576</u>
<u>Financiële baten en lasten</u>	<u>30.562</u>	<u>-5.075</u>	<u>-20.535</u>

Verplichte Toelichting

Model E: Verbonden Partijen

Naam	Juridische vorm 2023	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2023 €	Resultaat 2023 €	Art 2:403 BW Ja/Nee	Deelname %	Consolidatie Ja/Nee
Betuws Primair Passend onderwijs	Stichting	Culemborg	4	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
SWV Zout	Stichting	Zeist	4	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
SWV EC Rotonde	Stichting	Gorinchem	4	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Dienstbetoon RK Onderwijs Culemborg e.o.	Stichting	Culemborg	4	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Beheer Fondsen Katholiek Onderwijs Tiel	Stichting	Tiel	4	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

WNT-verantwoording 2023

Bezoldigingsmaximum

Het bezoldigingsmaximum in 2023 is € 159.000. Dit bedrag behoort tot de bezoldigingsklasse C en is opgebouwd door middel van 7 complexiteitspunten:

- Complexiteitspunten gemiddelde totale baten	4
- Complexiteitspunten gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten	2
- Complexiteitspunten gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	1
Totaal	7

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling.

bedragen x € 1	M.A.H.M. Gloudi
Funcctiegegevens	Directeur- bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1
Dienstbetrekking?	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 120.313
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 22.810
<i>Subtotaal</i>	€ 143.123
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 159.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.
Totale bezoldiging	143.123
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.
Gegevens 2022	
bedragen x € 1	M.A.H.M. Gloudi
Aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband 2022 (in fte)	1
Dienstbetrekking?	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 116.988
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 22.187
<i>Subtotaal</i>	€ 139.175
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 154.000
Totale bezoldiging	€ 139.175

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12.

Niet van toepassing.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

bedragen x € 1	M. Dekkers	A. Seinstra	J.E.C. Jacobs- Wierda
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1/1 - 31/12	1/4 - 31/12	1/1 - 31/3
Bezoldiging			
Totale bezoldiging	€ 6.800	€ 3.825	€ 1.275
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 23.850	€ 11.925	€ 3.975
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	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.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2022			
bedragen x € 1	M. Dekkers	M. Volp- Kortenhorst	J.E.C. Jacobs- Wierda
Aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1 - 31/12	1/1 - 30/09	1/1 - 31/12
Bezoldiging			
Totale bezoldiging	€ 5.525	€ 5.100	€ 5.100
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 23.850	€ 17.888	€ 15.900

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen (vervolg)

bedragen x € 1	I.P.C. van Wamel-Geene	L.H.J.M. Frantzen	E. Reuling
Functiegegevens	Lid	Lid	
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1/1 - 30/09	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging			
Totale bezoldiging	€ 3.825	€ 5.100	€ 5.100
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 11.925	€ 15.900	€ 15.900
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	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.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2022			
bedragen x € 1	I.P.C. van Wamel-Geene	L.H.J.M. Frantzen	E. Reuling
Aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging			
Totale bezoldiging	€ 5.100	€ 5.100	€ 5.100
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 15.900	€ 15.900	€ 15.900

bedragen x € 1	M.G.T. van der Aa
Functiegegevens	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1/10 - 31/12
Bezoldiging	
Totale bezoldiging	€ 1.275
Individueel toepasselijke	€ 3.975
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen	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.

Bestemming van het resultaat

	2023
	€
Het voorstel van de resultaatbestemming is als volgt:	
Toegevoegd aan de algemene reserve publiek	40.127
Toegevoegd aan de algemene reserve privaat	107.704
Toegevoegd aan bestemmingsreserve NPO-gelden	155.383
Onttrokken aan bestemmingsreserve NPO-gelden	-144.831
<u>Resultaat 2023</u>	<u><u>158.383</u></u>

Gebeurtenissen na balansdatum

Per 1 januari 2024 overname van de Hertog (14OP) speciaal onderwijs Tiel.

Overige gegevens

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

College van bestuur

Dhr. M.H.A.M. Gloudi



Directeur-bestuurder


Raad van Toezicht

Mw. M. Dekkers



Voorzitter rvt

Dhr. M. van der Aa



Lid rvt

Dhr. A. Seinstra



Lid rvt

Mw. E. Reuling



Lid rvt

Dhr. L. Frantzen



Lid rvt

Datum vaststelling jaarrekening:

Tiel, 11-06-2024

Controleverklaring