



Bestuursverslag 2023

Inclusief verslag intern toezicht

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Bestuursverslag 2023	
1. Het schoolbestuur	4
1.1 Profiel	4
1.2 Organisatie	5
2. Verantwoording van het beleid	11
2.1 Onderwijs & kwaliteit	11
2.2 Personeel & professionalisering	18
2.3 Huisvesting & facilitaire zaken	20
2.4 Financieel Beleid	21
2.5 Risico's en risicobeheersing	22
3. Verantwoording van de financiën	25
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	25
3.2 Staat van baten en lasten en balans	26
3.3 Financiële positie	
Verslag intern toezicht 2023	30
Bijlagen	32
Bijlage 1: Jaarverslag GMR	
Bijlage 2: Evaluatie doelen strategisch kader	
Jaarrekening 2023	49

Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt het bestuursverslag van KPO St Antonius over het kalenderjaar 2023. Het was een jaar waarin we een flinke druk op de schoolteams zagen door het lerarentekort, de situatie van leerlingen in de groepen op het sociaal-emotionele, maar zeker ook op onderwijskundig vlak. De zorg voor onze medewerkers staat dan ook steeds centraal. Voortdurend denken we na over de manier waarop we hen kunnen ondersteunen zodat zij hun werk voor onze leerlingen zo goed mogelijk kunnen uitvoeren.

De laatste jaren heeft ons laten zien dat de context van ons onderwijs complex is en dit afgezet tegen de mogelijkheden die de stichting te bieden heeft, liet het de noodzaak zien om verder te gaan met het fusieproces en de beoogde fusiepartner. Het is steeds duidelijker geworden dat KPO St Antonius klaar was voor een volgende stap om samen met een fusiepartner de organisatie professioneler en gezonder te maken. Dit proces heeft geresulteerd in een fusie met Vechtstreek+Venen wat is ingegaan op 1 januari 2024. Onze medewerkers en het toezicht houdend bestuur hebben geweldig bijgedragen om dit resultaat mogelijk te maken. Zij verdienen het grootste compliment. Bij deze!

Marla van Berge Henegouwen
Directeur-bestuurder KPO St Antonius

Het voorliggende jaarverslag 2023 bestaat uit het bestuursverslag 2023 en de jaarrekening 2023. Bij het schrijven van het bestuursverslag is gebruikgemaakt van het format van de PO-raad. Het eerste hoofdstuk bevat generieke informatie over het bestuur. Het tweede hoofdstuk blikt terug op de resultaten van het beleid van 2023. Het derde hoofdstuk bevat een toelichting op de financiële situatie van de stichting. Na de bijlagen volgt de jaarrekening 2023.

1. Het schoolbestuur

1.1 PROFIEL

Missie; waar staan we voor?

Wij faciliteren en stimuleren de optimale ontwikkeling van elk kind, inspeland op haar of zijn mogelijkheden en belevingswereld. Door aan te sluiten bij hun wensen en behoeften, halen we het maximale uit ieder kind. Het katholieke geloof is hierbij een inspiratiebron.

Visie; waar gaan we voor?

Wij zijn een aantrekkelijke stichting voor kinderen, ouders, medewerkers én de buurt waar onze scholen staan. Wij staan midden in de samenleving en gaan met zorg om met elkaar en onze leefomgeving. Onze scholen bieden een aantrekkelijke en inspirerende leeromgeving waar kinderen samen komen om zich te ontwikkelen. Ouders zijn daarbij belangrijke partners, wij betrekken ze optimaal bij de school, bij de ontwikkeling van hun kind en staan open voor hun inbreng. Onze medewerkers ervaren hun school als een prettige omgeving om persoonlijk te groeien en kinderen en collega's te inspireren.

Strategisch beleidskader

De kernactiviteit van de stichting is het bieden van goed primair onderwijs. Hoe wij daaraan werken heeft het bestuur in 2019 beschreven in het strategisch beleidskader 2019-2023: "Verbonden, betrokken en betrouwbaar" vastgesteld. De doelen voor de stichting voor de komende deze planperiode zijn onderverdeeld in 7 ambities:

1. Optimale ontwikkeling van ieder kind
2. De basis meer dan op orde
3. Onderwijsinnovatie
4. Professionele cultuur
5. Goed werkgeverschap
6. Identiteit en imago
7. School in verbinding met de omgeving

In 2023 hebben wij de doelen uit het strategisch beleidsplan geëvalueerd (bijlage 2). Tevens hebben we gekeken welke punten wij meenemen naar de nieuwe planperiode. In verband met de voorgenomen fusie met Vechtstreek en Venen hebben wij in 2023 geen nieuw strategisch beleidsplan opgesteld. Wel zijn wij betrokken geweest bij het koersplan van Vechtstreek en Venen.

Het Koersplan 2023- 2027 "Samen sterker" van Vechtstreek en Venen staat op de website [van Vechtstreek en Venen](#).

Toegankelijkheid en toelating

De scholen van KPO St Antonius staan in principe open voor elk kind, vanaf 4-jaar. Wel vragen wij de ouders/verzorgers de grondslag van de school te respecteren. Met ingang van 1 augustus 2014 (invoering Wet Passend Onderwijs) is het voldoen aan de zorgplicht een belangrijke opdracht. Dat betekent dat het bevoegd gezag verplicht is ouders te begeleiden bij het vinden van een passende school voor hun kind. De zorgplicht ligt bij de school van de

eerste aanmelding en gaat in als blijkt dat een leerling extra ondersteuning nodig heeft om het onderwijs goed te kunnen doorlopen.

Het bestuur van KPO St Antonius sluit zich aan bij de afspraken zoals vastgelegd in het plaatsings- en thuiszitters protocol van ons samenwerkingsverband Passenderwijs, dat voor elk kind zo thuisnabij mogelijk een passend aanbod met kwalitatief goed onderwijs wil realiseren.

1.2 ORGANISATIE

Contactgegevens

- Stichting Katholiek Primair Onderwijs sint Antonius
- Bestuursnummer 41233
- Tuinderslaantje 1, 3645 EX Vinkeveen.
- www.kpoantonius.nl

Contactpersoon

- Mevr. M. van Berge Henegouwen
- Directeur- bestuurder
- m.vanbergehenegouwen@kpoantonius.nl/ Antonius@oog.nl
Per 1 januari 2024: mvanbergehenegouwen@vechtstreekenvenen.nl

Bestuur

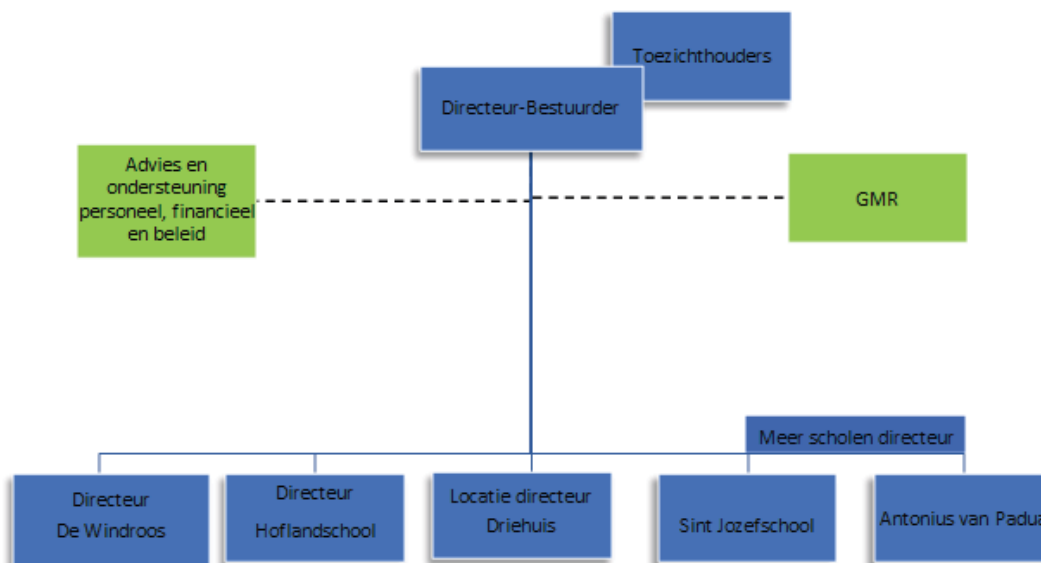
<i>Naam</i>	<i>Functie</i>	<i>Nevenfuncties betaald / onbetaald</i>	<i>Aandachtsgebied en / of commissies</i>
Mevr. M. van Berge Henegouwen	Directeur- bestuurder		
Dhr. M. van den Berg	Voorzitter	L&D manager Europe Norgine B.V. (betaald)	HRM/ Onderwijskwaliteit
Dhr. E. de Groot	Penningmeester	CFO Essilor Nederland BV (betaald) Bestuurslid TSO voor elkaar Bestuurslid Stg. Beh. Katholiek Basisonderwijs Mijdrecht Bestuurslid Hockey Vereniging Mijdrecht	Financiën/ bedrijfsvoering
Dhr. J. van Diemen	Lid	Planningsadviseur (ZZP-er/ betaald) Voorzitter stichting Lijst 8 Kernen	Onderwijskwaliteit
Dhr. J. Gelderloos	Secretaris	Eigenaar van De Tuinwinkel (www.DeTuinwinkel.nl) Financieel adviseur/curator Bestuurslid van enige niet conflicterende non-profit-organisaties	Financiën

Het bestuur bestaat uit vijf leden. De directeur-bestuurder die verantwoordelijk is voor de dagelijkse aansturing van de organisatie is een vrouw. De toezichthoudende bestuursleden zijn alle vier man.

Scholen

<i>Naam school</i>	<i>Website school</i>
Jozefschool	<ul style="list-style-type: none"> • www.jozefschoolvinkeveen.nl • Scholen op de kaart: Jozefschool
Driehuischool	<ul style="list-style-type: none"> • www.driehuischool.nl • Scholen op de kaart: Driehuischool
Daltonschool De Windroos	<ul style="list-style-type: none"> • www.dewindroosmijdrecht.nl • Scholen op de kaart: Windroos
Hoflandschool	<ul style="list-style-type: none"> • www.hoflandschool.nl • Scholen op de kaart: Hoflandschool
Antoniuschool	<ul style="list-style-type: none"> • https://rkbsantoniusdehoef.cms.socialschools.nl • Scholen op de kaart: Antoniuschool

Organisatiestructuur



Toelichting

In augustus 2020 zijn De Driehuis en de Sint Jozefschool gefuseerd. Beide scholen blijven een aparte leslocatie maar gaan administratief verder onder één BRIN-nummer. Het bestuur heeft hiertoe besloten omdat beide scholen (te) weinig leerlingen hebben om zelfstandig verder te gaan. De Sint Jozefschool en de Antoniuschool worden aangestuurd door één directeur. De locatie directeur van de Driehuis is begin 2023 benoemd tot directeur.

(Gemeenschappelijke) medezeggenschap

Op elke school is een medezeggenschapsraad aanwezig en op centraal niveau een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). De vergaderingen van de GMR worden (deels) bijgewoond door de directeur-bestuurder. Minimaal tweemaal per jaar is een toezichthoudend bestuurslid aanwezig bij de vergadering. De GMR informeert de achterban over de besproken punten en stelt per schooljaar een jaarverslag op. De GMR wordt actief betrokken bij de beleidsontwikkeling binnen de stichting. Naast het wettelijke advies-, of instemmingsrecht wordt de GMR ook ten tijde van de beleidsontwikkeling op de hoogte gesteld van de voortgang. In 2022- 2023 hebben de leden van de medezeggenschapsraden gezamenlijke scholing gevolgd. Het jaarverslag van de GMR is opgenomen als bijlage1.

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Een van de ambities uit het strategisch beleidskader is dat de scholen in verbinding staan met de omgeving. Onze scholen maken actief onderdeel uit van de buurt waarin zij staan, zij betrekken de “buren” bij het vormgeven van het onderwijs.

Leerlingen hebben recht op een doorgaande leer- en ontwikkelijn. Om dit waar te maken zoeken onze scholen de verbinding met verschillende partners zoals de kinderopvang, buurtverenigingen en het voortgezet onderwijs. Waar mogelijk organiseren wij de kinderopvang in school, zodat één doorgaande pedagogisch en didactisch lijn ontstaat voor kinderen van 0 tot 12 jaar (vorming van een Integraal Kind Centrum).

KPO Antonius werkt samen met de Marnix Academie in Utrecht. Met 36 schoolbesturen en meer dan 350 scholen werken we samen aan de opleiding van studenten en aan onderwijsontwikkeling. Door deze samenwerking is er ook meer samenwerking met andere besturen uit de omgeving ontstaan.

Met ingang van januari 2022 zijn we een samenwerking aangegaan met 21 schoolbesturen voor primair en speciaal onderwijs in Gelderland en Utrecht waarbij de prioriteit ligt bij het aanpakken van het huidige en toekomstige lerarentekort in de regio. Goed werkgeverschap, kwaliteit van het personeel vergroten en instroom van (jonge) leerkrachten bevorderen.

<i>Organisatie of groep</i>	<i>Beknopte omschrijving van de (horizontale) dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin</i>
Leerlingen	Steeds meer scholen werken met een leerlingenraad. Hierdoor worden leerlingen betrokken bij belangrijke beleidsontwikkelingen van de school. Tevens is dit het kanaal waar leerlingen ideeën of knelpunten kunnen bespreken. Ieder jaar wordt een veiligheidsmeting onder leerlingen uitgevoerd, gekoppeld aan de sociaal-emotionele methode. De veiligheidsmetingen van 2023 geven een herkenbaar, voornamelijk positief beeld. Enkele onderwerpen, zoals pestgedrag, heeft geleid tot verdere afspraken en acties. De veiligheidsmeting zorgt voor een blijvende aandacht en zorg voor veiligheid.
Ouders	Op scholen zijn ouderavonden georganiseerd. Deze worden goed bezocht. Daarnaast werken enkele scholen met ambassadeurs en/of klankboardgroepen. In december 2022 is er een tevredenheidsmeting onder ouders en leerkrachten gehouden. Dit doen wij om het jaar. De uitslag daarvan is begin 2023 besproken en heeft aandachtspunten/verbeterpunten opgeleverd. Iedere school is

	<p>hiermee aan de gang gegaan. Oprechte en effectieve communicatie maakt onderdeel uit van de aandachtspunten.</p> <p>We merken dat een optimale inzet van de verschillende communicatievormen de tevredenheid, maar vooral ook de betrokkenheid bij ouders vergroot.</p>
Medewerkers	<p>In de afgelopen jaren is steeds meer ingezet op samen leren. Dit is op verschillende manieren en vormen ondersteund. Een van die vormen is het inrichten van gedeelde drives voor directie, leerkrachten, intern begeleiders en bestuur. Binnen de gedeelde drives wordt overzichtelijk informatie met elkaar gedeeld.</p> <p>Ook zijn de scholingsplannen met elkaar gedeeld en waar mogelijk is er in verschillende lagen een gezamenlijke scholing geweest. Bijvoorbeeld kennismiddagen voor onderwijzend personeel, maar ook een gezamenlijke scholing voor directeuren en ib-ers (interne begeleiders) gericht op een gezamenlijk plansysteem wat ondersteuning biedt bij het opbrengstgericht onderwijs en daarbij behorende leerdoelen.</p> <p>Een andere vorm van samen leren is collegiale consultatie. Deze vorm hanteren de leerkrachten binnen de scholen. Daarnaast zijn de directeuren in 2022-2023 gestart met collegiale consultatie. Aan de hand van een observatievraag bezoeken zij elkaars school.</p> <p>Eens per 6 weken is er een directeurenoverleg waar diverse (scholings) onderwerpen aan de orde komen. De ib-ers hebben 1x per 4 weken een gezamenlijk (scholings)overleg. In beide overleggen vormt het aspect 'samen leren' een belangrijk onderdeel van het overleg.</p> <p>Vooruitlopend op de fusie is in 2023 ook gezamenlijke scholing met V+V georganiseerd: een studie tweedaagse voor de directeuren (oa over professionele cultuur) en een scholingsdag voor al het personeel.</p>
SWV Passenderwijs	<p>Samen met het SWV Passenderwijs bewaken wij het continue aanbod van ondersteuning aan leerlingen. In samenwerking met Passenderwijs wordt zoveel mogelijk passende ondersteuning aangeboden. Scholen zoeken ondersteuning bij het SWV waar dat nodig is. In de samenwerking met SWV Passenderwijs en het VO is in het afgelopen jaar gezocht naar een integrale aanpak om een doorgaande lijn te garanderen.</p> <p>Een ander onderwerp wat zeer centraal staat is de basisondersteuning. We hebben met elkaar vastgesteld welke minimale ondersteuning iedere school moet bieden. Deze standaard basisondersteuning is een dynamisch gegeven en wordt jaarlijks besproken en waar nodig bijgesteld. Het samenwerkingsverband ambieert een hoog niveau in de realisatie van ondersteuning en aanbod. Hiervoor vinden meerdere keren per jaar, in verschillende samengestelde groepen, overleggen plaats (meer informatie over het swv: www.samenwerkingsverbandenopdekaart.nl).</p>
Gemeente de Ronde Venen	<p>De Gemeente Ronde Venen organiseert meerdere malen per jaar overleggen op verschillende niveaus over onderwerpen zoals onderwijs, opvang, buurtwerk, bibliotheek en gezondheidszorg. De onderwerpen voor de overleggen worden in gezamenlijkheid bepaald. Een van de onderwerpen is de inrichting van de fulltime taalklas, een klas waar leerlingen met een andere taalachtergrond Nederlandse les krijgen. In 2023 is met de gemeente ook veel gesproken over het</p>

	Integraal Huisvestingsplan (IHP) en de realisatie van de nieuwbouw voor de Hoflandschool (Kindscentrum Avonturijn).
Voortgezet onderwijs	Met het VO zijn in het afgelopen jaar meerdere contactmomenten geweest. Er is gesproken over de schooladviezen en de bijkomende zorg/ ondersteuning voor leerlingen. Daarnaast is gesproken over het organiseren van een doorgaande lijn voor kinderen van 10-14 jaar.
Organisaties voor Kinderopvang	Elke school heeft regelmatig contact met de kinderopvang. Deze gesprekken gaan over organisatorische afspraken en onderwerpen die te maken hebben met de doorgaande lijn voor kinderen zoals de sociale, emotionele ontwikkeling, de pedagogische aanpak en de mogelijkheid van het organiseren van gezamenlijke activiteiten voor kinderen van 3-4 jaar. In 2023 is het overleg op bovenschoolsniveau gevoerd. We willen zo veel mogelijk een doorgaande lijn creëren wat past bij het onderwijsconcept van de scholen.
Buurtnetwerk (jeugdhulp)	Met regelmaat vinden er overleggen plaats waarin onderwijs, politie, zorg en buurtcoaches vertegenwoordigd zijn. Het uitgangspunt bij de onderwerpen die besproken worden is de problematiek zoveel mogelijk integraal benaderen. In 2023 heeft de gemeente aan elke school een oudercontactpersoon gekoppeld.

Klachtenbehandeling

De stichting heeft een klachtenregeling (vastgesteld in 2019) deze wordt indien nodig jaarlijks aangepast. In de klachtenregeling staat beschreven hoe de stichting met klachten omgaat. De klachtenregeling is te vinden op de website van de stichting. Op elke school is een contactpersoon voor vragen, klachten en opmerkingen van kinderen, ouders of personeel over vertrouwelijke zaken. Daarnaast heeft de stichting een extern vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon is bekend bij directeuren en contactpersonen. De contactgegevens van de extern vertrouwenspersoon zijn te vinden op de website van de stichting. De extern contactpersoon stelt jaarlijks een jaarverslag op waarin de werkzaamheden zijn beschreven. In 2023 zijn er geen officiële klachten binnengekomen.

Privacy

De stichting is verantwoordelijk voor de bescherming van de privacy van leerlingen en medewerkers. Bij de verwerking van persoonsgegevens houdt de stichting zich aan de relevante wetgeving (AVG). Hoe wij omgaan met persoonsgegevens staat beschreven in het privacyreglement. Dit reglement is te vinden op de website. De stichting huurt een Functionaris Gegevensbescherming (FG) in bij de Lumen group. De FG houdt toezicht op de toepassing en naleving van de AVG. Begin 2023 heeft de FG een monitoring van het privacy beleid uitgevoerd. Hieruit blijkt dat er wel stappen zijn gezet maar dat het privacy beleid nog onvoldoende structureel is geborgd in de bedrijfsvoering van de stichting. Zodra de rapportage gereed is wordt deze besproken met de toezichthouders.
In 2023 hebben zich geen data incidenten of rechtsverzoeken voorgedaan.

Juridische structuur

Het schoolbestuur is een stichting en is als Stichting Katholiek Primair Onderwijs sint Antonius ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 30166969.

Governance

Vanaf 1 augustus 2021 werkt het bestuur volgens de nieuwe statuten met een directeur-bestuurder, die de dagelijkse leiding heeft en vier toezichthoudende bestuursleden. Het intern toezichtkader en het managementstatuut zijn hier in 2021 op aangepast.

Funcitiescheiding

Bij KPO sint Antonius is sprake van een organieke scheiding een zogenaamd “one-tier”1 model. Het bestuur is gezamenlijk eindverantwoordelijk voor de instandhouding van scholen, kwaliteit van het onderwijs en de bedrijfsvoering. De toezichthoudende bestuursleden zien toe op de naleving van de wettelijke taken van het bestuur volgens Code Goed Bestuur. In 2022 is een informatieprotocol toegevoegd aan het intern toezichtkader. In dit protocol staat beschreven welke informatie de toezichthouders van de directeur-bestuurder op welk moment in het jaar verwachten.

Code Goed Bestuur

Het bestuur volgt de basisprincipes van professioneel bestuur zoals deze zijn vastgelegd in de [Code Goed Bestuur in het primair onderwijs](#) van de PO Raad. Eind 2021 is de nieuwe code besproken met directeur-bestuurder en toezichthouders. Naar aanleiding hiervan zijn acties uitgezet. Op dit moment heeft het bestuur geen rooster van af- en aantreden. In 2023 is dit bewust niet opgepakt in verband met de mogelijk bestuurlijke fusie. Twee van de toezichthoudende bestuursleden gaan na de fusie over naar de Raad van Toezicht van Vechtstreek en Venen. De huidige directeur-bestuurder blijft nog een jaar voor Vechtstreek en Venen werken.

2. Verantwoording van het beleid

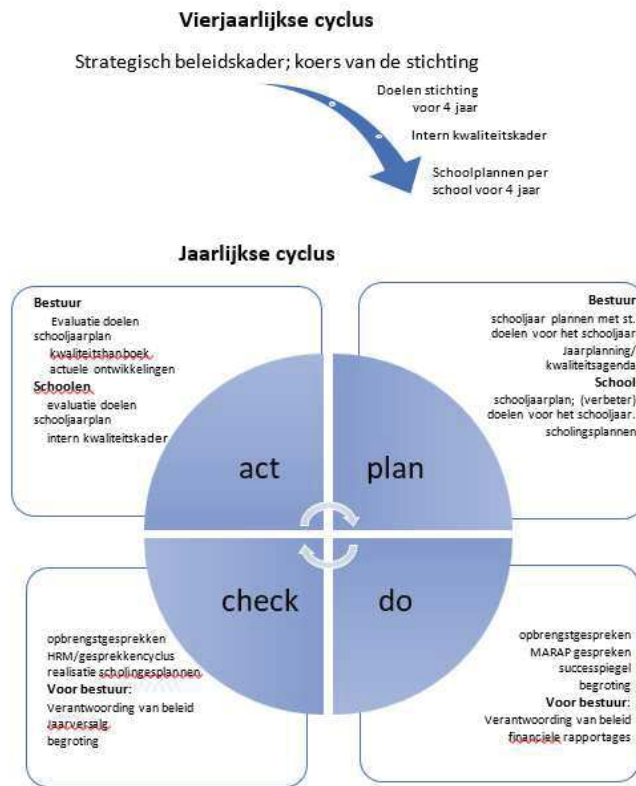
In dit hoofdstuk geeft het bestuur verantwoording over het gevoerde beleid. Het is opgedeeld in vier paragrafen over de verschillende beleidsterreinen: Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & facilitaire zaken en Financieel beleid. De doelen uit het strategisch beleidskader staan hierbij centraal. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op het beleid rond risico's en risicobeheersing.

2.1 ONDERWIJS & KWALITEIT

In 2019 heeft het bestuur, samen met de directeuren het kwaliteitszorgsysteem vastgesteld, jaarlijks stellen wij dit bij op basis van de evaluatie van de gemaakte afspraken. In het Intern kwaliteitskader staat wat het bestuur verwacht met betrekking tot de basiskwaliteit op de scholen. Eind 2022 is het intern kwaliteitskader aangepast aan de hand van het nieuwe inspectiekader (2021). Dit vormt het de basis voor zelfevaluatie door de scholen. Het bestuur heeft bestuursnormen vastgesteld met betrekking tot de onderwijsresultaten. De scholen scoren in ieder geval boven normen van de inspectie. Elke school stelt daarnaast zelf realistische school ambities op.

Tweemaal per schooljaar voert de directeur-bestuurder managementgesprekken met de directeuren volgens een vast format. Daarnaast voert de directeur-bestuurder opbrengstgesprekken met de directeuren en IB'ers Tijdens dit gesprek bespreken zij de analyse van de onderwijsresultaten en de (verbeter)acties die daaruit voortkomen. De directeur-bestuurder schrijft op basis van deze gesprekken het document Verantwoording van beleid voor het toezichthoudend bestuur. Het bestuur bespreekt met de directeur-bestuurder de risico's en de verbeterpunten. Het format voor de managementgesprekken en de rapportage is in 2022 aangepast aan het informatieprotocol.

Onderdeel van het kwaliteitsbeleid is de tevredenheidsmeting onder personeel, leerlingen en hun ouders. In 2022 is het kwaliteitssysteem schematisch weergegeven.



Naast de verantwoording op papier heeft het bestuur regelmatig contact met de directeuren. Elke bestuursvergadering is één van de directeuren een deel van de vergadering aanwezig. Daarnaast bezoeken de toezichthouders elk schooljaar twee vergaderingen van de GMR, twee MR vergaderingen en twee schoolteams.

Directeuren informeren ouders over de onderwijsresultaten tijdens ouderavonden en via nieuwsbrieven. Daarnaast zijn de gegevens te vinden via de website “scholen op de kaart”.

Doelen en resultaten

Vanuit het strategisch kader 2019-2023: “Verbonden, betrokken en betrouwbaar” (zie 1.1) heeft het bestuur doelen opgesteld. Deze doelen heeft de directeur-bestuurder per schooljaar uitgewerkt. In 2023 zijn de doelen uit het strategisch kader geëvalueerd. In de bijlage 2 staan de doelen met de stand van zaken in januari 2023.

Overige ontwikkelingen

In 2022 hebben de directeuren afspraken gemaakt over het vormgeven van collegiale consultaties. Aan de hand van een observatielijst gaan directeuren met ib'ers bij een van de andere scholen op bezoek. De bezoeken hebben eind 2022 begin 2023 plaatsgevonden. De resultaten worden besproken en (verbeter)acties opgenomen in het schooljaarplan. Het doel is de consultaties jaarlijks terug te laten komen. Vechtstreek en Venen werkt met een externe audit.

In juni 2022 heeft het bestuur de intentie uitgesproken om te onderzoeken of een bestuurlijke fusie met Vechtstreek + Venen mogelijk is. Het jaar 2023 heeft dan ook voor een groot deel in het teken gestaan van deze mogelijke fusie. Ter voorbereiding op de besluitvorming hebben een aantal werkgroepen onderzoek gedaan naar de verschillen en overeenkomsten tussen de beide stichtingen op het gebied van: Identiteit, Onderwijskwaliteit, Personeel & Organisatie en Financiën. Elke werkgroep bestond uit een vertegenwoordiging van beide besturen. De werkgroepen hebben een positief advies gegeven tav de fusie en hebben enkele aandachtspunten meegegeven. Deze rapportages zijn verwerkt in een Fusierapportage (sept 2023) en een Fusie effect rapportage (FER). De FER is voorgelegd aan de beide GMR-ren, de betrokken gemeenten en de NKSr. Op basis van de FER hebben deze partijen een positief advies gegeven ten aanzien van de fusie. Op basis hiervan is besloten om per 1 januari 2024 definitief te fuseren.

Toekomstige ontwikkelingen

Een van de ontwikkelingen wat in 2023 is opgestart is de verbrede toelating van kinderen die een Toelaatbaarheidsverklaring (TLV) voor S(BO) hebben ontvangen. Wij vinden dat een deel van deze kinderen mogelijk, met de juiste begeleiding, toch een plaatsing op het regulier onderwijs zou kunnen krijgen. Dit vraagt om een kleine, overzichtelijke organisatie op een school waar goed onderwijs wordt gegeven en daarnaast een team wat hierin geschoold en begeleid wordt. De Driehuischool is hiervoor uitgenodigd om dit proces op te pakken. Dit proces van voorbereiding op de verbrede toelating vindt plaats in samenwerking met Passenderwijs.

De scholen van KPO sint Antonius vallen per 1 januari 2024 onder het bestuur van Vechtstreek en Venen. Vooruitlopend op deze fusie is 2023 gebruikt om beleid op elkaar af te stemmen. Het jaar 2024 zal even goed nog in het teken staan van de invlechting van beide besturen. Uit het voorbereidende onderzoek is gebleken dat sommige beleidsonderdelen aangepast dienen te worden.

Onderwijsresultaten

Via de website scholenopdekaart.nl zijn de onderwijsresultaten van elke school terug te vinden.


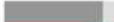

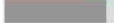



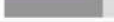

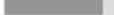
Vanaf schooljaar 2020-2021 kijkt de inspectie naar het percentage leerlingen die de referentieniveaus voor taal en rekenen behalen. De inspectie kijkt in de beoordeling specifiek naar:

- 1F; Het percentage leerlingen dat aan het einde van het basisonderwijs een minimumniveau voor taal en rekenen behaalt. Iedere leerling zou dit niveau aan het einde van de basisschool moeten behalen. De inspectie heeft de ondergrens op 85% gesteld.
- 2F (taal) en 1S (rekenen); Het percentage leerlingen dat aan het einde van het basisonderwijs het hogere niveau voor taal en rekenen behaalt. Het streven is dat zoveel mogelijk leerlingen dit niveau aan het einde van de basisschool behalen. Hierbij wordt rekening gehouden met de leerlingenpopulatie van de school. Het CBS bepaalt voor elke school de schoolweging; het aantal leerlingen met een risicovolle thuissituatie (opleidingsniveau van de ouders, land van herkomst, schuldhulpverlening etc.).





De inspectie beoordeelt het gemiddelde percentage van drie jaar. De percentages worden op basis van de eindtoets berekend. Voor het inspectie-oordeel 'voldoende' moet het percentage leerlingen op de school in principe voor zowel het fundamentele niveau als het streefniveau op of boven de signaleringswaarden liggen. Als een percentage onder de signaleringswaarde ligt, dan vraagt de inspectie de school tijdens een onderzoek om een toelichting.

Alle scholen scoren gemiddeld boven de inspectienorm van 85% 1F. De Driehuischool en de Hoflandschool scoren ook hoger dan het gemiddelde van de scholen met een gelijke populatie.

Wat is het percentage leerlingen dat het streefniveau (1S/2F) heeft behaald op de scholen onder het bestuur ten opzichte van vergelijkbare scholen in Nederland?

School	% 1S/2F behaald (over drie schooljaren)	Schoolweging (gemiddelde)	Aantal leerlingen (gemiddelde)
Basisschool Sint Jozef	 68,3%	30,0	10,5
	 58,8%		
Basisschool De Driehuis	 67,9%	28,7	9,0
	 60,8%		
Rooms Katholieke Basisschool Hofland	 59,4%	29,7	24,3
	 58,8%		
Rooms Katholieke Basisschool Sint Antonius	 53,6%	29,9	9,3
	 58,8%		
Daltonschool De Windroos	 47,7%	29,5	27,0
	 58,8%		

Legenda % 1S/2F behaald

-  Op of boven signaleringswaarde inspectie EN op of boven gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging
-  Op of boven signaleringswaarde inspectie EN onder gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging
-  Onder signaleringswaarde inspectie EN onder gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging
- Signaleringswaarde inspectie (afhankelijk van schoolweging)
-  Gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging

Op het streefniveau (2F/1S) zijn de verschillen tussen de scholen wat groter. De Jozefschool, Driehuis en Hofland scoren ruim boven de signaleringswaarde en boven het gemiddelde van scholen met een vergelijkbare populatie. De Antoniuschool scoort wel boven de signaleringswaarde maar onder het landelijk gemiddelde. De Windroos scoort op het streefniveau onvoldoende.

In schooljaar 2022-2023 lag voor alle scholen de nadruk op het verbeteren/ borgen van de onderwijskwaliteit. Met De Windroos zijn hierover specifieke resultaatsafspraken gemaakt. De resultaten op de toetsen van februari (M) en de van de eindtoets laten een duidelijke groei zien. De resultaten van de Antoniuschool blijven echter nog achter. Deze school gaat in 2023-2024 deelnemen aan het project "Goed worden, goed blijven" van de PO Raad.

Onderwijs aan nieuwkomers

Elke basisschool biedt structureel taalonderwijs in het kader van basisondersteuning. Aanvullend heeft de afgelopen jaren binnen de gemeente de Ronde Venen een deeltijd taalklas gedraaid voor nieuwkomers. Deze voorziening werd georganiseerd door schoolbesturen, gemeente en samenwerkingsverband, verenigd in een stuurgroep. Eind 2021

heeft de stuurgroep taalklas DRV op basis van de volgende argumenten besloten om de deeltijd taalklas door te ontwikkelen naar een fulltime variant:

- de verwachte vestiging van nieuwkomers binnen de gemeente,
- de behoefte aan een intensief 'taalbad' voor deze kinderen zodat zij snel aansluiting kunnen vinden binnen het regulier basisonderwijs
- signalen uit het onderwijsveld dat er onvoldoende passend onderwijs geboden kan worden aan deze groep binnen de reguliere basisscholen.

Om een toekomstbestendig passend aanbod te kunnen blijven bieden, hebben de schoolbesturen besloten vanuit een aantal uitgangspunten het onderwijs aan statushouders te organiseren.

Schoolbesturen, gemeenten en samenwerkingsverband zijn vertrokken vanuit de gezamenlijk geformuleerde missie: 'voor elk kind een passend aanbod' waarbij de uitvoering een verantwoordelijkheid is van de schoolbesturen om een passend aanbod structureel aan te bieden aan statushouders. In de fulltime taalklas ontvangen nieuwkomers op basis van vooraf gestelde uitstroom doelen vijf dagen per week intensief en gericht taalonderwijs welke wordt aangeboden door gekwalificeerde leerkrachten.

Internationalisering

De stichting heeft geen beleid geformuleerd op het thema internationalisering.

Onderzoek

KPO St Antonius heeft vanuit onze visie beleid ontwikkeld over onderwijs op onze scholen. We verwachten dat onderwijs op de scholen wordt geboden met een mix van autonomie, relatie en competentie. We gaan ervan uit dat kinderen willen leren en dat leerkrachten hen helpen via een doordachte mix van materiaal, leeromgeving, instructie en werkvormen naar het leren van de kinderen. Voor de definitie van onderwijskwaliteit betekent dit dat het leerstofaanbod is gericht op een ononderbroken ontwikkeling, het past dus bij de leerbehoefte van leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs en helpt hen bij het ontwikkelen van sociale vaardigheden en zelfsturing. De leerkrachten van KPO St Antonius doen dit op basis van onderzoek en een goede analyse van waar de kinderen zich bevinden ten opzichte van de leerlijn. Bovendien weten zij hun lessen aan te passen aan specifieke onderwijsbehoeften. Kinderen krijgen steeds stimulerende feedback zodat zij zelf weten wat de volgende stap in hun leerproces is. Dit alles leidt tot in ieder geval voldoende leerresultaten.

Inspectie

In 2023 is de inspectie niet langs geweest voor een onderzoek. Wel heeft de directeur-bestuurder regelmatig contact met de inspecteur over de ontwikkelingen binnen de stichting en de verschillende scholen. Op basis van de resultaten van De Windroos heeft de inspectie resultaatsafspraken gemaakt met de directeur-bestuurder. Het plan van aanpak is gedeeld met de inspectie. Voor de zomer is de evaluatie van het plan van aanpak en de geboekte besproken met de inspectie. De inspecteur heeft er vertrouwen in dat De Windroos de juiste ontwikkeling heeft ingezet. Wel heeft de inspecteur zorgen over de onderwijskwaliteit op De Antoniusschool.

Visitatie

Er heeft in 2023 geen (bestuurlijke) visitatie plaats gevonden. In verband met de mogelijke fusie zijn er wel veel gesprekken geweest over het bestuurlijk handelen. Door de werkgroepen is het beleid onderzocht en vergeleken met dat van Vechtstreek en Venen.

Passend onderwijs

Alle leerlingen moeten onderwijs kunnen ontvangen wat past bij hun kwaliteiten en mogelijkheden. Iedere school moet zorgdragen dat elk kind het beste uit zichzelf kan halen. Van scholen wordt daarom verwacht dat zij extra hulp bieden aan leerlingen die dit nodig hebben. Het gaat hierbij om maatwerk aan te bieden in een passend onderwijsaanbod. Het geld wat hiervoor beschikbaar is vanuit de lumpsum en het samenwerkingsverband heeft KPO St Antonius gebruikt voor de volgende doelen:

1. Ondersteuning van individuele ib-ers en het ib-netwerk op de volgende onderwerpen:
 - Ambitieuze en realistische doelen op onderwijskwaliteit en opbrengsten
 - IHP: begeleiding bij het opstellen en uitvoeren van individuele plannen
 - Borging gebruik focus PO
 - Meer- en hoogbegaafdheid
 - Dyslexie protocol bijstellen en uitvoeren
 - Kindgesprekken
2. Begeleiding en scholing leerkrachten voor meer- en hoogbegaafden.
3. Kennismiddagen aan voltallig personeel met als onderwerpen:
 - Kurzweil (aanpak voor leerlingen met dyslexie)
 - Bewegend leren
 - Vroeg- en Voorschoolse Educatie (VVE)
 - Ouderbetrokkenheid
 - Differentiatie op onderwijsaanbod

De vertaling en borging van bovenstaande doelen vindt plaats op schoolniveau in de samenwerking tussen directeur-IB en teams en is opgenomen in de jaarplannen. Deze doelen komen terug in de managementgesprekken en opbrengstgesprekken tussen directeur-bestuurder en directie en tijdens de gezamenlijke overleggen met directeuren en ib-ers

Nationaal Programma Onderwijs

De scholen hebben door middel van een schoolscan gekeken naar het effect van de coronapandemie op de ontwikkeling van leerlingen. Er is gekeken naar schoolresultaten en de sociale ontwikkeling van kinderen. Op basis van een schoolscan hebben de scholen een schoolprogramma NPO geschreven met interventies vanuit de menukaart NPO. Scholen hebben hun medezeggenschapsraden betrokken bij het maken van de plannen en de medezeggenschapsraden hebben instemming verleend aan de plannen. De uitvoering van deze planning zijn in 2021 ingezet en geëvalueerd en, waar nodig, bijgesteld voor 2022 en 2023.

De scholen hebben de middelen voornamelijk ingezet voor:

- Effectievere inzet van onderwijs; instructie aan kleine groepen
- Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling; KIVA training, cultuur, de veilige school
- Extra inzet van personeel; uitbreiding formatie en inzet onderwijsassistenten. Hiervoor wordt op sommige scholen personeel ingehuurd (PNIL totaal 13% van het budget).
- Faciliteiten en randvoorwaarden; professionaliseren en aanschaf materialen

De scholen zijn blij met de extra mogelijkheden die de NPO-middelen bieden. De inzet van extra personeel biedt de ruimte voor leerkrachten om te focussen op het primaire proces. Bij sommige scholen zijn de effecten van onder andere de NPO- middelen zichtbaar in de resultaten, al hebben die resultaten ook met andere interventies te maken. [De leeropbrengsten zijn verbeterd \(zie onderwijsresultaten\)](#). De interventies op sociaal emotioneel gebied zijn voor de betreffende groepen zeer effectief geweest. Wij merken dat vooral op dat gebied kinderen wat in te halen hebben. [In de periode na de schoolsluiting was er in sommige groepen veel onrust. De interventies op dit gebied hebben een positief effect op het \(pedagogisch\) klimaat in de school/ de betreffende groepen.](#)

Daarnaast was de inzet van de NPO-middelen een aanleiding om met de teams, MR're en ouders gezamenlijk te kijken wat nodig is voor de leerlingen. Dit heeft mooie gesprekken opgeleverd.

Naast de plannen op schoolniveau zijn er ook middelen ingezet op bestuursniveau. Vanuit deze middelen is gewerkt aan de versterking van het bovenschools kwaliteitsbeleid (verbetercultuur) en de kennismiddagen voor al het personeel (leren van en met elkaar). Beide interventies hebben een positieve bijdrage geleverd aan de professionele kwaliteitscultuur binnen de stichting. IB en directeuren hebben veel aan de bovenschoolse aansturing van het kwaliteitsbeleid (zie ook passend onderwijs). Door tweemaal per jaar op elke school stil te staan bij de resultaten, de analyse en de interventies. Wordt er doelgerichter gewerkt.

Sociale veiligheid

Veiligheid, een veilige school en een veilige omgeving is van het grootste belang om de leerlingen en de medewerkers tot hun recht te laten komen en onderwijs aan te bieden van een goed kwaliteitsniveau. Het gaat dan zowel om de fysieke-, psychische veiligheid, als de sociale veiligheid van de leerlingen en de medewerkers van de stichting. Om de verschillende onderdelen van het veiligheidsbeleid te borgen heeft het bestuur in 2022 het "Veiligheidsbeleid KPO sint Antonius" vastgesteld.

Onder veiligheid verstaat het bestuur:

"Een veilige school is een school waar voortdurend serieus aandacht wordt gegeven aan het realiseren van een veilig schoolklimaat en aan het voorkomen, herkennen en aanpakken van grensoverschrijdend gedrag. Een school die kritisch naar zichzelf blijft kijken en ervoor zorgt dat elk incident leidt tot verkleining van de kans op nieuw grensoverschrijdend gedrag. In een cultuur waarin zowel leerlingen als medewerkers aan het denken worden gezet over hun houding en handelen en waarin hier open over wordt gepraat. We maken een onderscheid tussen fysieke en sociale veiligheid."

De scholen maken gebruik van een methode sociaal-emotionele ontwikkeling en monitoren de veiligheidsbeleving van kinderen. Jaarlijks vullen de leerlingen (bovenbouw) vragenlijsten in met vragen over de (sociale) veiligheidsbeleving. Resultaten worden gedeeld met de inspectie. Daarnaast analyseert elke school de resultaten en worden in teamverband (verbeter)acties opgesteld. Indien nodig wordt extra expertise ingezet om de sociale veiligheid te verhogen. Leerkrachten worden om het jaar bevraagd over (sociale) veiligheid. Iedere school heeft een interne contactpersoon die aanspreekpunt is voor klachten. De scholen maken hierbij een onderscheid tussen algemene klachten en klachten gericht op seksuele intimidatie. Voor beide klachten geldt een eigen route. De contactpersoon kan klagers hierbij bijstaan.

De stichting heeft ook een extern vertrouwenspersoon. Deze stelt jaarlijks een verslag op van evt. (geanonimiseerde) klachten. Dit verslag wordt besproken met de directeuren. In 2023 heeft de extern vertrouwenspersoon geen vragen/klachten ontvangen.

2.2 PERSONEEL & PROFESSIONALISERING

Doelen en resultaten

Ons personeelsbeleid is afgestemd op de koers van KPO St Antonius wat voortkomt uit de volgende visie:

- Persoonlijk, aansprekend en kwalitatief onderwijs bieden
- Aansprekende werkgever zijn waardoor leerlingen en leerkrachten in onderlinge verbondenheid maximaal kunnen groeien
- Talenten stimuleren en benutten

Medewerkers worden gestimuleerd en ondersteund om hun kwaliteiten continu te ontwikkelen, te verbeteren en in te zetten binnen de gehele organisatie. We willen bereiken dat de nieuwsgierige instelling van onze medewerkers gedurende de hele loopbaan behouden blijft. Dit maakt ons een aantrekkelijke werkgever waar mensen graag werken en zich gezien en gewaardeerd voelen.

Doelen die hierop gericht het afgelopen jaar hebben ingezet:

- Scholing en begeleiding op meer- en hoogbegaafden kinderen
- Meer eigenaarschap bij leerlingen en kinderen meer verantwoordelijkheid geven voor het eigen leerproces
- Het neerzetten van een professionele leergemeenschap
- Vanuit het partnerschap met de Marnix Academie mentoren opleiden in de school
- Visie en taakomschrijving ib-ers en de uitvoering daarvan
- Beleid en begeleiding op zij-instromers
- Meer van en met elkaar leren door middel van kennismiddagen en verschillende vormen van collegiale consultatie
- Stimuleren en benutten van talentontwikkeling medewerkers
- Aansluiten bij de leerbehoeften van kinderen

Bovenstaande doelen zijn bovenschools- en op schoolniveau besproken en uiteindelijk vertaald naar beleid. De evaluatie en borging daarvan vindt plaats in verschillende lagen: teams, directie, (G)MR.

Het bestuur wordt middels het document Verantwoording van beleid geïnformeerd over de uitvoering van het personeelsbeleid.

Toekomstige ontwikkelingen

Een van de grootste uitdagingen waar we als stichting voor staan is behoud van goede en gemotiveerde medewerkers en het vinden van nieuw kwalitatief personeel. Vanuit deze opdracht richten we ons voor het komend jaar op onderstaande doelen:

- De vergroting van de professionele aandacht en de professionele ruimte die medewerkers krijgen.
- Begeleiding startende leerkrachten
- Terugdringen van ziekteverzuim vanuit sturen op preventie en het zorgvuldig en effectief inrichten van het reïntegratietraject passend bij de beperkingen en klachten van de medewerkers
- Oprichten van leernetwerken

Ontwikkeling personeelsbestand

De scholen binnen de stichting laten een lichte stijging van het leerlingaantal zien. Hierdoor hoeven wij geen personeel te ontslaan. Wel is er in 2023 van een aantal medewerkers afscheid genomen omdat zij niet de gewenste kwaliteit leverden. Daarnaast hebben medewerkers om verschillende redenen (verhuizing, baan buiten het onderwijs, baan dichterbij huis) de stichting verlaten. Met medewerkers die de stichting verlaten wordt een exitgesprek gevoerd.

In 2023 had KPO Antonius 68 medewerkers. De directie bestaat uit 5 directeuren en één directeur-bestuurder. In totaal werken er 10 mannelijk medewerkers.

In de komende schooljaren zullen er medewerkers in verband met hun pensionering gaan uitstromen. In onderstaande tabel staan de aantallen en het aantal fte's.

Aantal medewerkers dat met pensioen gaat		
Schooljaar	Aantal	FTE
2023-2024	0	0
2024-2025	2	0,5152
2025-2026	1	0,9
2026-2027	4	2,376
Totaal	5	

Toekomstige ontwikkelingen

Een van de grootste uitdagingen waar we als stichting voor staan is behoud van goede en gemotiveerde medewerkers en het vinden van nieuw kwalitatief personeel. Vanuit deze opdracht richten we ons voor het komend jaar op onderstaande doelen:

- De vergroting van de professionele aandacht en de professionele ruimte die medewerkers krijgen.
- Begeleiding startende leerkrachten
- Terugdringen van ziekteverzuim vanuit sturen op preventie en het zorgvuldig en effectief inrichten van het reïntegratietraject passend bij de beperkingen en klachten van de medewerkers
- Oprichten van leernetwerken

De mogelijke fusie met een groter schoolbestuur biedt in het kader van (strategisch) personeelsbeleid en goed werkgeverschap nieuwe mogelijkheden. Binnen een grotere organisatie zijn er meerdere mogelijkheden voor vrijwillige mobiliteit en/of doorgroeimogelijkheden. Daarnaast kent een grotere organisatie meer collega's samen met en van elkaar te leren.

Overige personele zaken

Ter voorbereiding op een mogelijke fusie heeft een werkgroep bestaande uit directeuren en stafmedewerkers van beide stichtingen het personeelsbeleid van beide stichtingen vergeleken en de stuurgroep geadviseerd over de punten die aandacht behoeven bij een fusie.

Zaken met personele betekenis in 2023

De belangrijkste ontwikkelingen met personele betekenis in 2023 zijn hierboven besproken.

Uitkeringen na ontslag

De stichting heeft in 2023 geen kosten voor uitkeringen na ontslag gehad. Dit is ook mede ingegeven door het tekort aan personeel. Daarnaast worden uitkeringskosten in principe betaald door het Participatiefonds. De stichting is aangesloten bij dit fonds.

Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

In 2023 heeft één medewerker de schoolleiders opleiding afgerond. Met deze medewerker zijn afspraken gemaakt voor zijn inzet op de langere termijn. Daarnaast is veel geïnvesteerd in het begeleiden van startende leerkrachten en zij-instromers. In schooljaar 2022-2023 is één medewerker begonnen met een opleiding tot coach. Het doel is dat zij op termijn de interne coaching van (beginnende) leerkrachten kan verzorgen.

Strategisch personeelsbeleid

Voor 2023 zijn onderstaande doelen op personeelsbeleid opgesteld.

- Verbetering gesprekkencyclus met aanpassing op frequentie en aanvulling 360 graden feedback.
- Er is beleid opgesteld met de criteria van start-, basis- en vakbekwaam en er is beleid om snellere doorgroei mogelijk te maken. Leerkrachten weten of ze start- basis- of vakbekwaam zijn en ontwikkelen zich naar de volgende fase
- Duidelijk beleid en ondersteuning op starters en zij-instromers
- Taakbeleid aangepast

2.3 HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN

Doelen en resultaten

De scholen van KPO St Antonius zijn gesitueerd in de gemeente Ronde Venen, respectievelijk: De Hoef, Vinkeveen en Mijdrecht. Het onderwijsconcept en het leerproces zijn leidend voor de inrichting en aanpassingen van de gebouwen binnen de mogelijkheden en beschikbare middelen (publieke en private gelden).

In 2022 heeft de gemeente De Ronde Venen, samen met de bestuurders van de scholen in deze gemeente, een Integraal Huisvestings Plan (IHP) opgesteld. In dit plan zijn uitgangspunten geformuleerd en een planning opgenomen voor nieuwbouw/grote renovatie of vernieuwbouw en de verbetering op duurzaamheid. Dit plan geeft richting aan voor de verdere aanpak (MJOP) en uitvoering van onderwijshuisvesting op stichtingsniveau. Concreet betekent dit:

- Waar het plan voor nieuwbouw van de Hoflandschool in juni 2022 is gestrand is dit in juli 2022 weer opgepakt. In 2023 is de eerste paal de grond in gegaan. De verwachte realisatie van de nieuwbouw zal in het vierde kwartaal 2024 plaatsvinden.
- Start nieuwbouw/grote renovatie of vernieuwbouw tussen 2028 en 2030 voor de scholen Windroos, Driehuis en Antoniuschool. Dit zorgt ervoor dat er kritische keuzes gemaakt kon worden voor de uitvoering van het MJOP. In 2023 is volgens het MJOP een deel van het schilderwerk op de Driehuischool uitgevoerd.
- Voor het verbeteren van duurzaamheid en binnenklimaat is voor de Jozefschool de Dumava subsidie aangevraagd en ontvangen. Met deze subsidie en een bijdrage van de gemeente kan in 2024 een verbetering op binnenklimaat en duurzaamheid gerealiseerd worden.

- Waar nodig is klein onderhoud toegepast voor de veiligheid van personeel en kinderen en het behoud van de gebouwen.

Toekomstige ontwikkelingen

Voor 2024 wordt het MJOP verder gevolgd waarbij rekening wordt gehouden met de planning in het IHP.

2.4 FINANCIËEL BELEID

Doelen en resultaten

Het uitgangspunt is om op stichtingsniveau een sluitende begroting op te stellen waarbij de lumpsum (personeel en materieel) het uitgangspunt is. Er wordt per school bekeken wat er nodig is om de kwaliteit van het onderwijs te kunnen waarborgen. Het kan voorkomen dat school A geld overhoudt en school B tekortkomt, maar op stichtingsniveau zullen de totale baten en lasten aan elkaar gelijk zijn. Om de directeuren meer zicht te geven in de financiën is in 2020 het programma Cogix aangeschaft. Daarnaast voert de algemeen directeur per kwartaal realisatie gesprekken met de directeuren.

In 2023 stond het onderwerp financiën standaard op de agenda van het bestuur. Belangrijke punten waren: overzicht omvang inhuur externen en voorbereiding op mogelijke fusie.

Toekomstige ontwikkelingen

Per 1 januari 2023 is de nieuwe wet “vereenvoudiging bekostiging” van kracht. De belangrijkste punten van deze wijziging:

1. De gemiddelde gewogen leeftijd van het personeel (GGL) als determinant voor de bekostiging wordt afgeschaft;
2. Het onderscheid in de bekostiging tussen onderbouw en bovenbouw verdwijnt;
3. De personele en materiële bekostiging worden samengevoegd;
4. De bekostiging wordt op kalenderjaarbasis bepaald en uitbetaald, waarbij ook de teldatum wijzigt van 1 oktober t-1 naar 1 februari t-1.

Aangezien de stichting een relatief hoge gemiddelde gewogen leeftijd (GGL) heeft betekent deze wijziging dat er voor de stichting minder middelen beschikbaar komen. Er komt een overgangperiode van 3 jaar.

Treasury

De stichting voert evenals de voorgaande jaren een terughoudend treasurybeleid. Alle middelen staan op rekening bij de Rabobank. Het Treasurystatuut van de stichting is vastgesteld op 12 juni 2017. Dit statuut beschrijft het beleid met betrekking tot “het sturen op, het beheersen van, het verantwoorden over en het toezicht houden op de financiële vermogenswaarden, de financiële stromen, de financiële posities en de hieraan verbonden risico’s”. Er staan geen beleggingen en leningen uit.

Allocatie middelen

Tot 2020 hield de stichting een deel van het budget PAMB (personeels- en arbeidsmarktbudget, 54%) en een deel van de prestatieboxmiddelen (10%) in voor bekostiging van de bovenschoolse kosten van management en ondersteuning. Voor het (laten) uitvoeren van de personeels- en salarisadministratie en de financiële administratie alsmede voor het onderhoudsbeheer ontvangt het bestuur de middelen voor administratie, beheer en bestuur. (ABB). Als deze bovenschoolse inzet van middelen wordt afgezet tegen de totale lumpsum-vergoeding is sprake van een gemiddelde inzet van 15% op jaarbasis.

Met het wijzigen van de bekostiging is afgesproken om uit te gaan van een percentage van de personele bekostiging regulier (lumpsum) voor de bovenschoolse kosten. Het percentage is vastgesteld op 15% van de personele lumpsum. Hiermee komt de hoogte van het bedrag overeen met de voorgaande jaren.

Professionalisering en begeleiding startende leerkrachten en directeuren

Per 1 augustus 2021 zijn de prestatieboxmiddelen opgegaan in de lumpsum en in de specifieke regeling voor professionalisering en begeleiding starters en schoolleiding. De subsidie professionalisering en begeleid startende leerkrachten en directeuren is een bedrag van € 57.506,- ingezet voor scholing leerkrachten, IB en directeuren. De directeuren en IB hebben in 2021-2022 een gezamenlijk opleidingstraject gevolgd. Daarnaast heeft één schoolleider in 2022 de schoolleidersopleiding gevolgd.

Onderwijsachterstandsmiddelen

Het bestuur verdeelt de onderwijsachterstandsmiddelen over de scholen op basis van de schoolscores van het CBS. De onderwijsachterstandsmiddelen worden toegevoegd aan de lumpsum van de betreffende school.

2.5 RISICO'S EN RISICOBEBEERSING

Interne risicobeheersingssysteem

Het kwaliteitsbeleid is de basis van het interne risicobeheersingssysteem. Het geeft inzicht in de kwaliteit van het onderwijs op de scholen. Door middel van de plan–do-check-act-cyclus volgen we de voortgang van de activiteiten en de realisatie van de doelen. Dat doen we op twee niveaus:

1. Schoolniveau: tweemaal per jaar voert de directeur-bestuurder voortgangs- en kwaliteitsgesprekken met de directie en ib'ers van de scholen. Daarin wordt breed gekeken naar de kwaliteit en de opbrengsten:
 - o Leeropbrengsten van de leerlingen op de scholen;
 - o Proces opbrengsten op het niveau van leerlingen, leraren, teams, de school en de stichting als geheel.

Om dit goed te kunnen monitoren worden gestelde doelen voor elk jaar in de gesprekken tussen schooldirecties en directeur-bestuurder vertaald naar concrete haalbare en waarneembare resultaten. Dat maakt het eenvoudiger tussentijds de balans op te maken en acties zo nodig aan te passen, te versnellen of te intensiveren.

Zo kan ook beter onderbouwd worden dat processen mogelijk wat meer tijd nodig hebben. Door deze gesprekken is verantwoording van beleid en bijstelling van de acties mogelijk en wordt dit in evaluaties en aangepaste jaarplannen vastgelegd.

2. KPO St. Antonius-niveau: tweemaal per jaar stelt de directeur-bestuurder aan de hand van de managementrapportages een document op met verantwoording beleid voor het bestuur.

Risico	Interne beheersmaatregelen
Het niet kunnen aantrekken van voldoende personeelsleden	<ul style="list-style-type: none"> • Partnerschap Marnix (Pabo) • Bestuurlijke samenwerking voor invalleerkrachten: RTC Gelderland-Utrecht (Florent) en de invalpool IPPON • Goed werkgeverschap • Aannemen en opleiden zij-instromers • Aanbreng bonus nieuwpersoneel
Het niet kunnen behouden van personeel	<ul style="list-style-type: none"> • Vergoeding LIO's en startersbegeleiding • Secundaire arbeidsvoorwaarden (fiets, sportabonnement ect)
Hoog ziekteverzuim	<ul style="list-style-type: none"> • Sturen op snellere opbouw en eerdere re-integratie zieke medewerkers
Laag leerlingaantal	<ul style="list-style-type: none"> • Profilering scholen (schoolprofiel) • Opendagen • PR; media aandacht voor scholen/projecten. • Samenwerking peutergroepen/kinderopvang.
Duurzame toekomst	<ul style="list-style-type: none"> • Verkenning mogelijke fusie met groter bestuur.

Belangrijkste risico's

Al enige jaren is het leerlingenaantal op met name drie van de vijf scholen een belangrijk risico. In het kader daarvan hebben de scholen zich niet alleen gefocust op de onderwijskwaliteit, maar ook op het aantrekken van nieuwe leerlingen; door het organiseren van open dagen, samenwerking met de kinderopvang, versterking in communicatie en PR en het duidelijk profileren van het onderwijsconcept. Het leerlingenaantal laat op de meeste scholen een stijgende lijn zien.

Naast het leerlingaantal is het vinden en behouden van voldoende, goed en gekwalificeerd personeel een flinke uitdaging. Door de krapte op de arbeidsmarkt is het een uitdaging om alle klassen bezet te krijgen. Desalniettemin blijven de scholen kritisch op de kwaliteit van de mensen die zij aannemen. De stichting investeert daarnaast in de samenwerking met de Marnix academie (PABO), met RTC Gelderland-Utrecht (Florent) en de invalpool IPPON. Door beleid en afspraken te maken op "Goed werkgeverschap" hoopt het bestuur goed personeel voor de stichting te vinden en te behouden.

Het bestuur van KPO St Antonius maakt zich zorgen over de duurzame toekomst van de scholen. Enkele risico's die aan deze oriëntatie ten grondslag liggen zijn:

- personele risico's en beperkingen zoals bij uitval van leerkrachten en kosten bij langdurig ziekte of ontslag;
- beperking in het organiseren van expertise binnen de eigen organisatie, zoals specialisten of intern opleiden;
- relatief hoge "overhead" kosten per leerling door kleinschaligheid;
- beperking op slagkracht in de regio;
- beleidsontwikkeling is lastig in een kleine organisatie.

Op basis van deze analyse heeft het bestuur besloten om in 2023 te onderzoeken of het mogelijk en wenselijk is om met een groter schoolbestuur te fuseren. Door te fuseren wil het bestuur de scholen een duurzame toekomst bieden.

3. Verantwoording van de financiën

3.1 ONTWIKKELINGEN IN MEERJARIG PERSPECTIEF

In 2023 heeft het bestuur van KPO Antonius en het bestuur van Vechtstreek en Venen, na een uitgebreide verkenning en voorbereiding, besloten om per 1 januari 2024 samen verder te gaan. Na 1 januari 2024 vallen de scholen van KPO sint Antonius onder het bestuur van Vechtstreek en Venen. Het jaarverslag 2023 van deze stichting beschrijft het meerjarig perspectief.

Leerlingen (teldatum 1-10-2023)

	Vorig jaar 2022	Verslagjaar 2023	2024	2025	2026
Aantal leerlingen	627	654	nvt	nvt	nvt

Binnen de gemeente De Ronde Venen zijn momenteel verschillende nieuwbouwprojecten. De scholen van KPO sint Antonius hopen de (jonge) gezinnen die in deze (nieuwe) buurten komen wonen te mogen verwelkomen. Zij werken actief aan hun profilering en zoeken samenwerking met de kinderopvang. Vanaf 2024 maken de scholen van KPO sint Antonius deel uit van stichting Vechtstreek en Venen

FTE (teldatum 31-12-2023)

Aantal FTE	Vorig jaar 2022	Verslagjaar 2023	2024	2025	2026
Bestuur / management	4,55	4,40	nvt	nvt	nvt
Personeel primair proces / docerend personeel	31,87	34,93			
Ondersteunend personeel / overige deelnemers	6,13	6,85			
Totaal	42,55	46,23			

Op het totaal aantal leerlingen heeft de stichting op dit moment relatief veel fte voor management/ bestuur. De mogelijke fusie geeft ruimte om management efficiënter in te zetten. De rest van de bezetting van de scholen is op basis van het aantal groepen en zal de komende tijd niet (veel) wijzigen. Het is elk jaar wel weer een opgave om de formatie rond te krijgen. Het personeelstekort binnen de onderwijssector is op de scholen van de stichting helaas goed merkbaar.

3.2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN BALANS

Resultaat

De KPO Antonius heeft over het boekjaar 2023 een positief resultaat behaald van € 114.000. Het over het boekjaar 2022 behaalde resultaat bedroeg positief € 319.000. De resultaten over beide jaren zijn als volgt tot stand gekomen.

	realisatie 2023 €	begroting 2023 €	realisatie 2022 €
Baten			
Rijksbijdragen	5.412.952	4.942.828	5.052.520
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	-	-	-
Overige baten	124.826	35.500	38.742
Totaal baten	5.537.778	4.978.328	5.091.262
Lasten			
Personeelslasten	4.386.959	4.063.189	3.904.008
Afschrijvingen	125.472	119.199	114.416
Huisvestingslasten	315.320	345.309	237.519
Overige lasten	604.628	552.920	515.687
Totaal lasten	5.432.380	5.080.617	4.771.629
Saldo baten en lasten	105.398	-102.289	319.633
Financiële baten en lasten	8.617	-	-909
Totaal resultaat	114.015	-102.289	318.724

Ten opzichte van de begroting

Rijksbijdragen OCW

In 2023 heeft de stichting € 18.000 aanvullende inkomsten ontvangen voor de opvang van asielzoekerskinderen die niet waren begroot. Verder is in 2023 de bekostiging herzien voor de cao afspraken waardoor de stichting € 228.000 aanvullende bekostiging heeft ontvangen.

De groeibekostiging en aanvullende bekostiging voor onderwijsachterstanden zijn € 97.000 respectievelijk € 38.000 hoger uitgevallen dan begroot.

Van de subsidie voor de verbetering van basisvaardigheden is € 38.000 besteed. Deze subsidie was niet begroot.

De overdrachten van het samenwerkingsverband zijn € 45.000 hoger dan begroot door een eenmalige overdracht, arrangementen en de vergoeding voor de loonkosten van een intern begeleider.

Tenslotte is de bekostiging voor professionalisering en begeleiding van starters en schoolleiders gecontinueerd waardoor de baten € 27.000 hoger zijn begroot.

Overige baten

De overige baten zijn hoger dan begroot door nagefactureerde huur aan diverse gebruikers van ruimtes in de schoolgebouwen over voorgaande jaren.

Loonkosten

De loonkosten zijn € 293.000 hoger dan begroot na akkoord voor de cao primair onderwijs waarin vanaf juli 2023 een loonstijging van 10% afgesproken. Veder hebben de medewerkers afhankelijk van hun salarisschaal naar rato van de werktijdfactor een eenmalige uitkering ontvangen van minimaal € 350 op basis van een voltijdsdienstverband. Deze afspraken in de CAO zijn gecompenseerd in de bekostiging.

Overige personeelskosten

De overige personeelskosten zijn € 247.000 hoger dan begroot door meer inhuur van extern personeel voor ziektevervangings-, NPO-projecten en invulling van de formatie. Verder is € 19.000 meer besteed aan nascholing wat wordt verklaard uit een inhaaleffect vanuit de coronapandemie.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn € 30.000 lager dan begroot omdat de niet begrote lasten voor gebruik van een klaslokaal in het schoolgebouw voor de Hoflandschool zijn gecompenseerd door lagere lasten voor schoonmaak.

Overige instellingslasten

De overige instelling zijn € 51.000 hoger dan begroot door lasten voor bedrijfspresentatie van de scholen. De kosten voor leermiddelen en ICT zijn € 17.000 hoger dan begroot door de groter dan aantal leerlingen dan begroot.

Ten opzichte van vorig jaar**Rijksbijdragen OCW**

De rijksbijdragen zijn toegenomen met € 329.000 doordat de bekostiging is geïndexeerd. Daar tegenover zijn de NPO-gelden vanaf augustus 2023 vervallen.

Vanaf kalenderjaar 2023 is de bekostiging gewijzigd. De gewijzigde bekostiging heeft een nadelig op de stichting waarvoor een compensatie geldt gedurende een driejarige overgangsregeling. De compensatie bedroeg in 2023 € 111.000.

De overdrachten van het samenwerkingsverband zijn toegenomen met € 18.000 door een eenmalige overdracht.

Overige baten

De overige baten zijn toegenomen met € 86.000 door nagefactureerde huur aan diverse gebruikers van ruimtes in de schoolgebouwen over voorgaande jaren.

Loonkosten

De loonkosten zijn toegenomen met € 358.000 door de betere invulling van de formatie en de loonstijging zoals in de cao afgesproken. De hogere loonkosten worden gedeeltelijk gecompenseerd door de afname van inhuur van extern personeel.

Overige personeelskosten

De overige personeelskosten zijn toegenomen. De lagere lasten voor inhuur van extern personeel wordt gecompenseerd door hogere lasten voor nascholing en de dotatie voor een voorziening voor gespaarde verlofuren voor duurzame inzetbaarheid.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten toegenomen met € 78.000 door hogere energielasten omdat de tarieven in het energiecontract dat vanaf 1 januari 2023 hoger zijn door algehele stijging van de energietarieven. Verder is vanaf 2023 huur doorbelast voor gebruik van een klaslokaal in het gedeelde schoolgebouw aan de Eendracht.

Overige lasten

De overige lasten zijn toegenomen met € 89.000 door hogere kosten voor (digitale) leermiddelen en de algehele kostenstijging.

	31 december 2023	31 december 2022
	€	€
Activa		
Vaste activa		
Materiële vaste activa	<u>956.315</u>	<u>790.828</u>
	956.315	790.828
Vlottende activa		
Vorderingen	181.717	154.232
Liquide middelen	<u>2.271.639</u>	<u>1.696.650</u>
	2.453.356	1.850.882
Totaal activa	<u><u>3.409.671</u></u>	<u><u>2.641.710</u></u>
Passiva		
Eigen vermogen	2.178.080	2.064.065
Voorzieningen	76.759	40.670
Kortlopende schulden	<u>1.154.833</u>	<u>536.976</u>
Totaal passiva	<u><u>3.409.671</u></u>	<u><u>2.641.710</u></u>

Analyse balansposten ten opzichte van vorig jaar

Materiele vaste activa

De boekwaarde van de materiele vaste activa zijn toegenomen door uitgevoerd schilderwerk en onderhoud van schoolpleinen op twee scholen. Op De Windroos is schoolmeubilair vervangen. Verder zijn Chromebooks en digiborden aangeschaft.

Vorderingen

De vorderingen zijn afgenomen doordat minder bij het Vervangingsfonds is gedeclareerd.

Liquide middelen

De liquide middelen nemen toe met het positieve resultaat en de vooruit ontvangen subsidies.

Bestemmingsreserve publiek

De bestemmingsreserve NPO loopt af door de besteding van de middelen. Tot einde schooljaar 2024/2025 gaan de middelen worden ingezet.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden zijn toegenomen door de vooruit ontvangen subsidies.

Investeringsbeleid

De investeringen in 2023 hebben betrekking op groot onderhoud, schoolmeubilair en ICT.

3.3 FINANCIËLE POSITIE

Normatief eigen vermogen

Het ministerie van OCW is met een nieuwe signaleringswaarde gekomen om een eventueel bovenmatig vermogen te bepalen. Aanleiding is dat de inspectie in 2018 in De Financiële Staat van het Onderwijs 2017 concludeerde dat de *“reserves van onderwijsinstellingen geleidelijk toenemen. Er blijft structureel geld over aan het einde van het jaar, in nagenoeg alle onderwijssectoren”*. Over het bovenmatige deel van het vermogen dient de Stichting verantwoording af te leggen in het jaarverslag en een plan op te stellen in de meerjarenbegroting om gefaseerd naar het normatief eigen vermogen te geraken.

Het normatief eigen vermogen wordt als volgt berekend:

*Formule onderwijsinstellingen: Normatief Eigen Vermogen = 0,5 * (aanschafwaarde gebouw * 1,27) + boekwaarde resterende materiële vaste activa + 0,05 * alle baten (onder 12 miljoen oplopend naar 0,1 bij 3 miljoen en daaronder 300.000)*

Totaal eigen vermogen	2.178.080
Privaat eigen vermogen	0
	----- -
Feitelijk eigen vermogen	2.178.080
Normatief eigen vermogen	1.250.482
	----- -
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	€ 927.598

Het vermogen van KPO Antonius gaat vanaf 1 januari 2024 met het vermogen van stichting Vechtstreek en Venen.

Een verdere toelichting op de financiële positie is niet van toepassing omdat vanaf 2024 de scholen van KPO sint Antonius deel uitmaken van stichting Vechtstreek en Venen.

Verslag intern toezicht 2023

Voor de bestuurssamenstelling en de nevenfuncties van de bestuursleden wordt verwezen naar paragraaf 1.2 van het bestuursverslag. De stichting heeft een Raad van Beheermodel, waarbij mevrouw Marla van Berge Henegouwen is aangesteld als directeur-bestuurder, de andere leden zijn bestuurders met een toezichthoudende rol, met voor iedere bestuurder een specifiek aandachtsgebied (zie paragraaf 1.2).

De toezichthoudende bestuursleden ontvangen voor hun bestuursfunctie geen vergoeding. Voor de controle van de jaarstukken is een externe accountant benoemd; Horlings Nexia (de Jong en Laan).

Hoe het toezicht is vormgegeven

De taken van het toezichthoudend bestuur zijn wettelijk vastgelegd en ook beschreven in de statuten van de stichting. De drie kerntaken van het toezichthoudend bestuur:

- het onafhankelijk toezicht houden op het bestuurlijk handelen;
- sparringpartner/klankbord zijn voor de directeur-bestuurder;
- functioneren als werkgever van de directeur-bestuurder.

Het toezichthoudend bestuur ziet toe op de naleving van wettelijke verplichtingen en de Code Goed Bestuur. Voor 2022 zijn hier geen afwijkingen op geconstateerd. Alleen de geplande zelfevaluatie heeft in 2023 heeft vanwege de waarschijnlijkheid van een fusie niet plaatsgevonden.

Het toezicht is geconcentreerd op de drie pijlers onderwijskwaliteit, organisatieontwikkeling en HRM, financiën en het functioneren van het uitvoerende bestuur in zijn algemeenheid. Deze zijn verder uitgewerkt in het interne toezichtkader (met informatieprotocol). Dit interne toezichtkader is in 2022 geactualiseerd en vastgesteld.

Als toezichthouders houden wij toezicht op de rechtmatige verwerving en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen. Het uitgangspunt hierbij is dat middelen zoveel mogelijk naar het primaire proces gaan. [De bestuurder heeft de toezichthouders geïnformeerd over subsidies die zijn aangevraagd \(oa, schoolklimaat en basisvaardigheden\). Wij zijn van oordeel dat de betreffende subsidieaanvragen vallen binnen de subsidieregelingen en aldus rechtmatig zijn verkregen.](#)

De ontvangen subsidies (zoals de middelen van het samenwerkingsverband) zijn conform de voorwaarden verantwoord.

In 2023 zijn wij van mening dat de middelen zowel doelmatig als rechtmatig zijn besteed.

Wij hebben in de begroting 2023, jaarrekening 2023 en het bestuursverslag 2023 goedgekeurd.

[Wij hebben in 2023 het accountantsverslag 2022 besproken. Hierbij zijn de rechtmatigheidsregel aan de orde gekomen. Naar aanleiding hiervan is met de directeur-bestuurder gesproken over maatregelen om herhaling van de tekortkoming \(VOG's\) te voorkomen.](#)

Ook de andere pijlers van het toezicht zijn met regelmaat aan de orde geweest. Over het verslagjaar is, naar mening van de toezichthouders, sprake geweest van zorgvuldig bestuur.

Toezichthouders hebben tweemaal de vergaderingen van de GMR bijgewoond en éénmaal een vergadering van de MR van één der scholen. Voor zover van toepassing zijn de daar behandelde onderwerpen daarna separaat besproken met de directeur-bestuurder. Er zijn geen adviezen ontvangen van de GMR.

Tijdens de reguliere bestuursvergadering sluit een van de directeuren aan om de toezichthouders te informeren over zijn/haar school. Daarnaast is een bijeenkomst georganiseerd met alle directeuren en bestuursleden. Het thema in 2023 was een terugblik op de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van de stichting als totaal. Hierbij is ook gesproken over wat de directeuren en toezichthouders meenemen naar de nieuwe stichting.

Toezichthouders zijn gezamenlijk werkgever van de directeur-bestuurder, waarbij de voorzitter als aanspreekpunt fungeert voor zowel de directeur-bestuurder als de overige bestuursleden. Dit leidt in de

praktijk tot een transparant en eerlijk werkgeverschap. De werkgeversrol voor al het overige personeel is belegd bij de directeur-bestuurder, binnen bepaalde kaders zoals begroting, identiteit en dergelijke.

Ieder kwartaal zijn de financiële rapportages behandeld, er zijn rechtstreekse contacten geweest met de ons toegewezen controller van het bureau OOG/OHM en de externe accountant. [De kwartaalrapportages geven een beeld van de realisatie van de begroting en geven een toelichting op eventuele overschrijvingen.](#) De inhuur van extern personeel is verminderd, maar blijft een financiële en organisatorische zorg. [De formatie van de stichting heeft verhoudingsgewijs veel leidinggevend.](#) [Dit is een bewuste keus omdat ook de kleine scholen een grote opdracht hebben waarbij een integraal schoolleider tijd en ruimte moet hebben om dit aan te sturen.](#)

Twee keer per jaar informeert de directeur-bestuurder de toezichthouders over de ontwikkelingen op de scholen, resultaten, personeelsbeleid en doelrealisatie.

Een regelmatig terugkerend onderwerp van gesprek bij de bestuursvergaderingen is het verwachte aantal leerlingen per school. In 2023 is het aantal leerlingen weer licht gegroeid. Dit komt in het bijzonder door de realisatie van uitgestelde, en ook onverwachte, nieuwbouw in de Gemeente De Ronde Venen. Desalniettemin maken wij ons zorgen over onze mogelijkheden om goed onderwijs te bieden, onder meer door het tekort en de flexibilisering in het aanbod van leerkrachten.

Belangrijk agendapunt in 2023 is de (voorbereiding op) de fusie met de wat grotere Stichting Vechtstreek & Venen. Behoud van de katholieke identiteit van onze scholen is hierbij uiteraard een randvoorwaarde.

De toezichthouders van de beoogde fusiepartner staan op wat grotere afstand van de dagelijkse gang van zaken. Twee van de toezichthouders zullen na 1 januari 2024 toe treden tot de Raad van Toezicht van Vechtstreek en Venen.

Qua vermogen zijn beide fusiepartners sterk te noemen. Over de rol van, in meer of mindere mate onafhankelijke, steunstichtingen zijn afspraken gemaakt.

Van enige tegenstrijdige belangen tussen stichting en individuele bestuursleden is niets gebleken.

In het jaarverslag van de externe vertrouwenspersoon staat dat dit jaar geen meldingen zijn gedaan. Het bestuur heeft recent vastgesteld de Gedragscode 2023, het Privacy Statement Gegevens Leerlingen en het Sponsorbeleid. Deze en andere governance documenten hebben behalve een startdatum alle ook een einddatum waarop een weder-vaststelling, al dan niet na revisie, noodzakelijk is.

Ook voor het overige hebben toezichthouders-bestuurders zich gehouden aan de zogenaamde "Code Goed Bestuur".

Wij willen ouders, leerkrachten en de directeur-bestuurder danken voor hun inzet en de ouders voor het in de scholen gestelde vertrouwen. Ook na de fusie met Vechtstreek en Venen zullen de scholen van KPO St Antonius een veilige haven zijn voor onze kinderen.

Het Toezichthoudend Bestuur

Martin van den Berg, Egbert de Groot, Jonathan van Diemen & Jaap Gelderloos

Bijlagen

Bijlage 1: jaarverslag GMR

1.	<p>Personele-/ bestuurlijke bezetting: Marla van Berge Henegouwen . Bij de GMR ziet de bezetting er na veel wisselingen aan het eind van 2023 als volgt uit:</p> <p>Voorzitter: Stef vd Weiden oudergeleding Driehuis Secretaris: Elvira Kresse personeelsgeleding Jozef Notulist: Simone Oudshoorn oudergeleding Antonius Lid: Angela Torre oudergeleding Hofland Lid: Diana vd Berg/ Cora Raven personeelsgeleding Hofland Lid: Marja Claessens/Monica Boone personeelsgeleding Windroos</p>																																																																						
	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">Rooster van aftreden GMR</th> </tr> <tr> <th>Start schooljaar</th> <th>School</th> <th>Wie</th> <th>Functie</th> <th>aftredend en herkiesbaar</th> <th>Aftredend en niet herkiesbaar</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2017/2018</td> <td>Jozefschool</td> <td>Elvira Reiners</td> <td>Leerkracht</td> <td>2020</td> <td>2023</td> <td>Neemt zitting in GMR V + V</td> </tr> <tr> <td>2022/2023</td> <td>Hoflandschool</td> <td>Diana vd Berg</td> <td>Leerkracht</td> <td>2025</td> <td>2028</td> <td>Treedt af september 2023</td> </tr> <tr> <td>2017/2018</td> <td>Windroos</td> <td>Marja Claessens</td> <td>Leerkracht</td> <td>2020</td> <td>Juni 2023</td> <td>Treedt af</td> </tr> <tr> <td>2022/2023</td> <td>Hoflandschool</td> <td>Angela</td> <td>Ouder</td> <td>2025</td> <td>2028</td> <td>Stopt eind 2023</td> </tr> <tr> <td>2022/2023</td> <td>Antoniuschool</td> <td>Simone Oudshoorn</td> <td>Ouder</td> <td>2025</td> <td>2028</td> <td>Stopt eind 2023</td> </tr> <tr> <td>2020/2021</td> <td>Driehuischool</td> <td>Stef v/d Weide</td> <td>Ouder</td> <td>2023</td> <td>2026</td> <td>Neemt zitting in GMR V + V</td> </tr> <tr> <td>september 2023</td> <td>Windroos</td> <td>Monica Boone</td> <td>Leerkracht</td> <td>n.v.t.</td> <td>n.v.t.</td> <td>Stopt eind 2023</td> </tr> <tr> <td>september 2023</td> <td>Hofland</td> <td>Cora Raven</td> <td>Leerkracht</td> <td>2026</td> <td>2029</td> <td>Neemt zitting in GMR V + V</td> </tr> </tbody> </table> <p>Marja is gestopt eind schooljaar 2022-2023. Vanaf september 2023 zit Monica Boone van de Windroos in de GMR. Cora Raven heeft Diana van de Hofland opgevolgd. Eind 2023 zullen Monica, Simone en Angela geen zitting meer hebben in de GMR. Angela stelt zich beschikbaar voor de MR van de Hofland.</p>	Rooster van aftreden GMR							Start schooljaar	School	Wie	Functie	aftredend en herkiesbaar	Aftredend en niet herkiesbaar		2017/2018	Jozefschool	Elvira Reiners	Leerkracht	2020	2023	Neemt zitting in GMR V + V	2022/2023	Hoflandschool	Diana vd Berg	Leerkracht	2025	2028	Treedt af september 2023	2017/2018	Windroos	Marja Claessens	Leerkracht	2020	Juni 2023	Treedt af	2022/2023	Hoflandschool	Angela	Ouder	2025	2028	Stopt eind 2023	2022/2023	Antoniuschool	Simone Oudshoorn	Ouder	2025	2028	Stopt eind 2023	2020/2021	Driehuischool	Stef v/d Weide	Ouder	2023	2026	Neemt zitting in GMR V + V	september 2023	Windroos	Monica Boone	Leerkracht	n.v.t.	n.v.t.	Stopt eind 2023	september 2023	Hofland	Cora Raven	Leerkracht	2026	2029	Neemt zitting in GMR V + V
Rooster van aftreden GMR																																																																							
Start schooljaar	School	Wie	Functie	aftredend en herkiesbaar	Aftredend en niet herkiesbaar																																																																		
2017/2018	Jozefschool	Elvira Reiners	Leerkracht	2020	2023	Neemt zitting in GMR V + V																																																																	
2022/2023	Hoflandschool	Diana vd Berg	Leerkracht	2025	2028	Treedt af september 2023																																																																	
2017/2018	Windroos	Marja Claessens	Leerkracht	2020	Juni 2023	Treedt af																																																																	
2022/2023	Hoflandschool	Angela	Ouder	2025	2028	Stopt eind 2023																																																																	
2022/2023	Antoniuschool	Simone Oudshoorn	Ouder	2025	2028	Stopt eind 2023																																																																	
2020/2021	Driehuischool	Stef v/d Weide	Ouder	2023	2026	Neemt zitting in GMR V + V																																																																	
september 2023	Windroos	Monica Boone	Leerkracht	n.v.t.	n.v.t.	Stopt eind 2023																																																																	
september 2023	Hofland	Cora Raven	Leerkracht	2026	2029	Neemt zitting in GMR V + V																																																																	
	<p>De Fusie en de nieuwbouw zijn de grote onderwerpen die dit jaar spelen. Met name de fusie heeft veel tijd in beslag genomen om alles zorgvuldig af te wegen en standpunten te bepalen.</p>																																																																						
2.	<p>Inspectie: De inspectie heeft in juni 2023 ruime verbeteringen waargenomen bij de Windroos. Naast de resultaatafspraken met de inspectie stuurt het bestuur ook aan op verbetering van de onderwijskwaliteit en de daarbij behorende resultaten. Na corona is dit een van de grote opdrachten voor alle scholen.</p>																																																																						

3.	<p>Fusie traject met Vecht en Venen :</p> <p>De fusie met Vecht & Venen krijgt vorm en de GMR is meegenomen in het proces. De vervolgstappen bestuurlijke fusie zijn genomen met Vechtstreek & Venen en KPO Antonius. En per 1 januari 2024 een feit. Het traject heeft iets langer geduurd dan de oorspronkelijke planning. In april 2023 is het eerste concept van de FER aan de GMR aangeboden. In september is de inhoud van de Fer besproken en in oktober 2023 is instemming vanuit de GMR gegeven.</p>
4.	<p>Bestuur en personeel:</p> <p>De kosten voor inhuur personeel zijn dit jaar inderdaad geminimaliseerd. Het nieuwe bestuur heeft een ander bestuursmodel. Dit houdt in dat er een raad van toezicht is met daarnaast een college van bestuur. Hiervan is Heb Huibers de voorzitter. Voormalig directeur-bestuurder Marla van Berge Henegouwen zal komend jaar als bestuursadviseur aan V en V verbonden zijn.</p>
5.	<p>BFP:</p> <p>De begroting is uitgesteld tot januari 2024, bij de eerste gezamenlijke vergadering en zal dan worden besproken en goedgekeurd.</p> <p>De formaties zijn in juni rond voor schooljaar 2023/2024. Samenwerkingsverband met Marnix Academie zet zich voort.</p>
	<p>Positie Scholen:</p> <p>De positie van de Driehuischool en de Antoniuschool is dit jaar steeds meegenomen en besproken. Bestuur wilde verder onderzoek naar de status van de Driehuischool. Er is gekeken naar de mogelijkheden voor de Driehuischool. Keuzes daarin zouden ook de Jozefschool kunnen raken in verband met de administratieve fusie die beide scholen in 2021 zijn aangegaan. De Jozefschool groeit nog steeds richting de 100 lln.</p>
6.	<p>Huisvesting:</p> <p>De nieuwe start van de nieuwbouw van de Hoflandschool is na wat tegenslagen na de herfst gestart. Het streven is nu dat de bouw in december 2024 gerealiseerd is. Het moet een flexibel gebouw worden in toename van groei aantal leerlingen.</p> <p>De gemeente De Ronde Venen heeft vorig jaar al samen met de bestuurder van de Ronde Venen een integraal huisvestingsplan gemaakt. In dit plan is opgenomen dat in blokken van 5 jaar scholen aan de beurt zijn voor grote renovatie of nieuwbouw. In het eerste blok is de Hoflandschool aan de beurt, tweede blok de Windroos, daarna Antonius en de Driehuis.</p>
7.	<p>GMR:</p> <p>In november volgden de GMR leden die na de fusie zitting nemen in de gezamenlijke GMR een verdiepingscursus Medezeggenschap G(MR). Dit was samen met de huidige GMR van V en V. In de "nieuwe" GMR sluiten aan: Cora Raven, Stef vd Weide en Elvira Reiners.</p> <p>Een kennismakingsgesprek tussen de twee GMR-en heeft voorafgaand aan de cursus plaatsgevonden. Dit was een positieve en verhelderende bijeenkomst waar verwachtingen zijn uitgesproken en afspraken zijn gemaakt. Elvira zal de functie van secretaris GMR V en V nog 1 jaar vervullen. Het voorzitterschap wordt vervuld door Serena Bouma van GMR V en V.</p>
8.	<p>Afronding:</p> <p>De GMR van KPO Antonius is opgeheven met ingang van 1 januari 2024 en kijkt met vol vertrouwen vooruit naar de nieuwe invulling van de GMR stichting Vecht en Venen.</p>

Bijlage 2: Evaluatie doelen strategisch kader

Evaluatie doelen vanuit strategisch beleidskader 2019-2023

De ambities uit het strategisch beleidskader 2019-2023 zijn hieronder vertaald naar doelen voor deze planperiode. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt naar doelen op schoolniveau en doelen op stichtingsniveau. Beide hangen als vanzelfsprekend sterk met elkaar samen. De uitwerking van de doelen is terug te vinden in de school(jaar)plannen en de jaarplannen van de stichting. In dit document beschrijven wij in welke mate de doelen zijn gerealiseerd en of deze een vervolg krijgen in de volgende planperiode.

	Doelen	Hoe	Wat	Stichting	Resultaat op de scholen	Vervolg
1.	Ambitie: Optimale ontwikkeling van ieder kind					
1.1	Creatief denkvermogen ontwikkelen bij kinderen.	Leerkrachten stimuleren creatief denken en handelen door het gebruik van creatieve werkvormen/ technieken, door mogelijkheden aan te bieden om daarmee verbanden en samenhang te ontdekken en een onderzoekende en ondernemende houding bij kinderen te stimuleren.	De scholen hebben actief beleid op het bieden van ruimte en het stimuleren van het creatief denkvermogen bij kinderen.	Er is meer aandacht voor onderwijs aan hoogbegaafden en talentonderwijs.	De scholen hebben het aanbod op het creatieve denken en handelen versterkt door o.a.(meer) samenhang te bieden tussen de vakgebieden, thematisch onderwijs en bewegend en onderzoekend onderwijs te bieden Op de scholen is een grotere mate van betrokkenheid en verantwoordelijkheid bij kinderen. Leerkrachten zijn beter in staat om de kinderen te zien en aan te sluiten bij hun onderwijsbehoeften. De meeste scholen hebben een stap gezet in het aanbod voor hoogbegaafden.	De weg die is ingeslagen om het creatieve denkvermogen van kinderen te ontwikkelen kan nog verder uitgebreid en verstevigd worden. Een mooie ambitie voor de komende jaren. Aanbod hoogbegaafden verder ontwikkelen en waar mogelijk binnen de stichting samen verder ontwikkelen.

1.2	Verhogen van eigenaarschap bij leerlingen. Zodat het welbevinden en de resultaten van de leerlingen omhoog gaat.	Kinderen worden gestimuleerd om zelf keuzes te maken en verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces. Hierdoor voelen kinderen zich meer eigenaar van hun eigen leerproces. Dit realiseren we door doelgericht en betekenisvol onderwijs te bieden, een onderzoekende houding te stimuleren en zelfstandig werken te versterken.	Het onderwijsaanbod op de scholen is gericht op kinderen eigenaar te maken van hun eigen leerproces.	Er zijn afspraken gemaakt om eigenaarschap bij leerlingen te verhogen.	Kinderen worden op verschillende manieren betrokken bij hun eigen leerproces. Enkele vormen zijn: startgesprekken aan het begin van het schooljaar waar het kind bij aanwezig is, keuze in dag- en weekplanning, standaard het lesdoel aanbieden en op reflecteren, thematisch gericht onderwijs. Kinderen zijn door onder andere het bovenstaande meer eigenaar geworden van het eigen leerproces en leren bewuster.	Er zijn mooie stappen gezet. Daar zijn wij trots op. Het is zaak deze ontwikkeling te borgen en verder uit te bouwen waar dit mogelijk is.
1.3	De scholen richten zich, naast de functionele kennis, op het ontwikkelen van zelfregulering en zelfregulerend leren.	We bieden onderwijs dat expliciet aandacht besteedt aan zelfregulering bij kinderen waardoor zij in staat zijn om hun eigen verantwoordelijkheid te nemen, de ruimte krijgen om initiatieven te nemen en meer zelfstandig keuzes te maken en taken uit te voeren. Om de kinderen hierin te laten groeien is de coachende rol van de leerkracht hierin belangrijk: samen doelen stellen, feedback geven, samen evalueren, inzicht geven in leerstrategieën.	Teams maken afspraken op welke manier kinderen hierin begeleid worden en wat de criteria zijn.	Er zijn leerstrategieën afgesproken waarbij de rol en de vaardigheden van de leerkracht is gewijzigd. Door een duidelijke structuur, o.a. het edi-model, is de leerkracht veel meer de coach geworden.	Zelfregulerend onderwijs is aanwezig op de scholen door de structuur die is uitgezet.	Door de vele wisselingen op de scholen is dit voorlopig nog een aandachtspunt. Zelfregulerend leren maakt onderdeel uit van het onderwijs op de scholen, maar heeft tijd nodig om dit verder uit te bouwen en te borgen. Bewust blijven inzetten voor de komend jaren.

1.4	Talentontwikkeling bij kinderen.	Wij bieden onderwijs wat leerlingen kansen en mogelijkheden biedt om talenten te verkennen, te ontwikkelen en in te zetten. Op die manier kunnen leerlingen meer uit zichzelf halen. De rol van de leerkracht ligt in het signaleren, ondersteunen en begeleiden van talent en interesses van kinderen. Daarin hebben we zeker ook oog voor een leerachterstand of een gebrek aan zelfvertrouwen of persoonlijke aandacht. Het wegwerken van obstakels en het stimuleren van zelfvertrouwen maakt onderdeel uit van talentontwikkeling.	We hebben aandacht voor talentontwikkeling op de volgende domeinen: cognitief, kunst-cultuur-sport en beweging, sociaal domein. Iedere school zal daarin op zijn eigen manier, passend bij het onderwijsconcept, invulling aan geven.	Iedere school heeft een visie en onderwijsconcept waar talentonderwijs onderdeel van uitmaakt.	Aandacht voor talentontwikkeling is per school verschillend uitgewerkt.	Vasthouden op wat op het gebied van talentontwikkeling is neergezet, maar heeft zeker tijd en aandacht nodig om verder uit te bouwen.
1.5	Wij bieden kinderen een doorgaande leer,- en ontwikkellijn.	Door samenwerking met de kinderopvang werken we gericht op een doorgaande leer- en ontwikkellijn voor kinderen van 2-12 jaar en waar mogelijk ook voor kinderen van 0-12 jaar. Door samenwerking met het voorgezet onderwijs werken wij aan een soepele overgang van onze leerlingen.	De samenwerking met de kinderopvang vult iedere school op zijn eigen manier in. De samenwerking is gericht op een pedagogische doorgaande lijn. Waar mogelijk wordt de samenwerking ook op andere onderdelen neergezet.	Doorgaande lijn 0-12 jaar en 10-14 jaar is onderwerp van gesprek bij management gesprekken, bij het directeurenoverleg en teamoverleg. Waar mogelijk worden daar onze partners bij betrokken. In de opmaak naar meer samenwerking tussen PO en VO zijn de mogelijkheden verkend.	De samenwerking met de kinderopvang komt op de meeste scholen onvoldoende van de grond. Het blijkt dat dit, door personele wisselingen en de krapte op de arbeidsmarkt een moeizaam proces is. De ambitie is er wel, maar de resultaten blijven achter. Eind 2023 is het overleg over de mogelijkheid voor	Het moet voor het komend jaar mogelijk zijn om de samenwerking met kov verder te ontwikkelen. Hiervoor worden verdere afspraken gemaakt. Het overleg 10-14 onderwijs is door een werkgroep opgestart.

					onderwijs aan 10-14 jarige weer opgestart.	
1.6	Passend onderwijsaanbod	Het onderwijs sluit aan bij de individuele leerbehoefte van de leerling.	De leerling staat centraal en wordt aangesproken op zijn autonomie via rijke leerzame activiteiten die aansluiten bij zijn competenties	Er is gericht beleid en aanbod voor leerlingen die verder zijn in hun ontwikkeling.	De teams hebben scholing gevolgd in het signaleren van een ontwikkelingsvoorsprong en hoogbegaafdheid en het aanbod daarop.	Vanuit de scholing en de praktijkervaringen borgen de scholen het aanbod in het school beleid.
2	Ambitie: De basis meer dan op orde					
2.1	Er zijn resultaatafspraken gericht op leerlingresultaten en onderwijsresultaten	Het bestuur stelt normen leerresultaten vast. Vanuit het overleg tussen directeuren en AD worden er jaarlijks concrete afspraken gemaakt gericht op onderwijsresultaten en leerlingenresultaten. Deze onderwerpen, in de vorm van PDCA, komen planmatig terug in team overleggen, managementgesprekken, directeuren overleggen en bestuursvergaderingen.	1 Het protocol Schoolopbrengsten biedt een leidraad. 2 bestuur stelt streefdoelen mbt de leeropbrengsten op. 3 De school stelt streefdoelen op school- en groepsniveau op basis van behaalde resultaten en de analyse daarvan.	Er zijn afspraken gemaakt op streefdoelen en onderwijsresultaten. Het intern kwaliteitskader, het kwaliteitsbeleid is en het zorgsysteem is leidend.	Het 'systeem' gericht op onderwijsresultaten heeft tijd nodig gehad, maar we zien het laatste jaar dat het is geland, zowel op schoolniveau als op stichtingsniveau. Ondanks de inzet op verbetering leerresultaten zien we in het laatste jaar bij enkele scholen een daling in de resultaten. (o.a. door corona en vele personele wisselingen). Schooljaar 22-23 is een stevige focus op onderwijskwaliteit ingezet. Hierdoor ontstaat een verbetering in het aanbod waarmee verwacht wordt dat daarmee ook een	Het proces op versteviging onderwijskwaliteit is opnieuw ingezet en moet dit schooljaar verbeterde resultaten laten zien. Vervolg op dit onderwerp is nodig.

					verbetering in de resultaten behaald kan worden. 'De basis meer dan op orde' is helaas (nog) niet van toepassing op de meeste scholen	
2.2	Binnen de stichting is het duidelijk hoe wij werken en welke afspraken er zijn (beleid).	Door het kwaliteitshandboek wordt duidelijk hoe onze organisatie de processen beheerst om haar doelstellingen te realiseren en te ontwikkelen (transparantie). Deze beschrijving maakt effectieve evaluatie mogelijk, verbeterpunten zichtbaar en bevordert de communicatie over de kwaliteit van het onderwijs.	Er is op stichtingsniveau een kwaliteitshandboek waarin het beleidsproces, de primaire processen, ondersteunende processen en de verbeterprocessen zijn beschreven, geborgen en cyclisch voor verbetering worden opgepakt.	Er is een overzicht van alle beleidsonderdelen. In dit overzicht is ook terug te vinden waar de beleidsonderdelen te vinden zijn en het jaar van update	Beleid op onderwijs en organisatie wordt steeds duidelijker, wordt op gehandeld en gestuurd. Het kwaliteitshandboek geeft structuur en is daarmee ondersteunend voor de uitvoerders	Vervolg en herhaling voor borging is nodig
2.3	Iedere school heeft een kwaliteitshandboek waarin beleid en de belangrijkste processen beschreven staan.	In het kwaliteitshandboek staat het beleid en de belangrijkste processen van de school beschreven.				
2.4	Iedere school biedt basiskwaliteit.	Scholen evalueren minimaal 2x per jaar de kwaliteit van het onderwijs aan de hand van het interne kwaliteitskader. In het intern kwaliteitskader van stichting KPO Sint Antonius staat hoe de scholen van de stichting werken aan de kwaliteit. De cyclus PDCA is aan het intern kwaliteitskader gekoppeld.	De eisen voor basiskwaliteit zijn vastgelegd in het intern kwaliteitskader van stichting KPO st Antonius. Op basis van dit document beoordelen scholen zichzelf. Resultaten uit de meting geven een aanzet tot verbetering.	Het intern kwaliteitskader maakt deel uit van het kwaliteitsbeleid binnen KPO Antonius. Schooljaar 22-23 is het kwaliteitskader geüpdate en het daarmee passend gemaakt aan het nieuwe inspectiekader en de afspraken op	Verbeterpunten komen terug in schooljaarplannen, managementgesprekken en resultaatgesprekken. Er is meer focus op de (basis)kwaliteit binnen de scholen. Er zijn afspraken gemaakt over de taakverdeling tussen Directie en IB op het	Door personele wisselingen en krapte op de arbeidsmarkt is de versterking en borging van de basiskwaliteit weerbarstig. De kwaliteitscultuur is verbeterd. De groei van de resultaten blijft op

				onderwijskwaliteit op de scholen van KPO Antonius.	gebied van kwaliteitsbeleid.	enkele scholen nog achter.
2.5	Afspraken, duidelijkheid en ambities gericht op het kwaliteitsniveau van de onderwijskwaliteit op onze scholen. Te komen tot een lerende organisatie, van en met elkaar.	Er is een intern kwaliteitskader opgesteld wat duidelijkheid geeft aan onze ambities en afspraken. De scholen gebruiken het intern kwaliteitskader om zichzelf te beoordelen, ambities uit te spreken en om bij elkaar te gaan kijken (collegiale visitatie). Het gebruik van de collegiale visitatie gericht op het intern kwaliteitskader wordt uitgebouwd naar een externe audit.	Het intern kwaliteitskader geeft ondersteuning aan het proces om te komen tot een lerende organisatie. Om ons bewust te worden van eventuele blinde vlekken gaan we tevens een externe audit organiseren.	Intern kwaliteitskader, zie hierboven Lerende organisatie door gemaakte afspraken en structuur op het gebied van leren met en van elkaar. Interne audit door directeuren. Samen leren intern begeleiders en kennismiddagen voor het volledige personeel. Externe audit is nog niet aan de orde geweest.	Collegiale consultatie is ingevoerd op de scholen. Meer samen leren op de scholen en tussen de scholen onderling. Delen van scholingsplan om in scholing meer met elkaar op te trekken	Aandacht voor externe audit. Vervolg interne audit. Meer/vaker kansen benutten op gezamenlijke scholing en coll consultatie
2.6	Helderheid over professionaliteit en bekwaamheidseisen van personeel.	Vanuit de bekwaamheidseisen worden de vereiste kwaliteiten en het gewenste gedrag (competentiebeschrijving) beschreven. Dit komt terug in klassenbezoeken en de jaarlijkse gesprekscyclus. Tijdens klassenbezoeken wordt de kijkwijzer op didactisch handelen gebruikt en geëvalueerd in nagesprekken. De medewerker wordt in staat gesteld en wordt geacht om verantwoordelijkheid te nemen voor zijn werk en zijn verdere ontwikkeling.	De stichting zet in op het versterken van kwaliteit bij personeel. Het beleidsstuk gesprekscyclus en de kijkwijzer op didactisch handelen geven hierin richting en ondersteuning.	Beleid op gesprekkencyclus en de invoering van het daarvoor bestemde instrument, DDGC, met competentieprofiel en 360 graden feedback. Update in 2022 Functieboek gerealiseerd.	De scholen voeren de gesprekkencyclus uit zoals is afgesproken. Koppelen daaraan de groepsbezoeken en de schoolontwikkeling	

		De leidinggevende en AD nemen hun verantwoordelijkheid en weten hun rol in te vullen waar het gaat om het faciliteren, coachen en beoordelen van de gemaakte afspraken. AD en bestuur zien toe op de uitvoering.				
2.7	De stichting is een professionele lerende gemeenschap, gericht op kwaliteit van het primaire proces en gericht op de kwaliteit van het leerkrachtgedrag.	<p>Teamleren is een belangrijk onderdeel in de lerende school/stichting. Samen verantwoordelijk zijn voor goed onderwijs. Elkaar helpen, ondersteunen en stimuleren is van groot belang in een team. Wij creëren en faciliteren daarom uitdagingen en kansen, maar stellen ook eisen aan de professionele ontwikkeling van de medewerkers en de schoolleiding. Verschillen tussen onderwijsassistenten, leerkrachten en directeurs worden gezien als een kans om van elkaar en met elkaar te leren. Deze vorm van teamleren legt verantwoordelijkheden laag in de organisatie. Leerkrachten en directeurs zijn eigenaar van hun eigen ontwikkeling.</p> <p>Scholingsplannen en resultaten van (individuele) scholing worden binnen teams en</p>	ledere school heeft een scholingsplan. Iedere leerkracht en schooldirecteur heeft een persoonlijk ontwikkelingsplan wat past bij de persoonlijke ontwikkeling en bij de schoolontwikkeling. Iedere medewerker houdt zijn/haar ontwikkeling bij in het bekwaamheidsdossier.	Zie 2.5		

		directeuren gedeeld. Waar mogelijk of nodig vindt er gezamenlijke en interne scholing plaats.				
2.8	Digitale geletterdheid	De scholen werken aan digitale geletterdheid bij leerlingen. Waarbij alle leerdoelen aan bod komen. Leerkrachten zijn digitaal vaardig.	De stichting heeft ICT-Beleid. Dit beleid heeft betrekking op mediawijsheid en het toepassen en uitbouwen van ICT vaardigheden.	In 2022-2023 is een ICT-beleid vastgesteld. Afspraken maken over mediawijsheid en het verder uitbouwen van ICT vaardigheden.	Alle scholen hebben stappen gezet op het gebied van digitale geletterdheid. Dit proces is nog niet afgerond.	Dit wordt meegenomen naar in de school(jaar)plannen van de scholen.
2.9	Visie en beleid op interne begeleiding	Het is duidelijk wat de rol/ taak van de interne begeleiding is op de scholen.	Er is een gedeelde visie op interne begeleiding die scholen op hun situatie kunnen toepassen.	De taak en positie van de ib-er is gericht op de zorgverbreding van de school. De leerlingenzorg, ondersteuning van leerkrachten en ouders. Daarnaast ondersteunt de ib-er de schoolleider bij de kwaliteitszorg en schoolontwikkeling.	De visie en taakomschrijving op interne begeleiding is helder beschreven. Dit beleid geeft de ib-ers een helder kader. De taakomschrijving wordt door ib-er en schoolleider gezamenlijk verfijnd. De directeur faciliteert en ziet toe op de uitvoering.	
3	Ambitie: Professionele cultuur					
3.1	Binnen de stichting is een professionele cultuur waarin met elkaar wordt samengewerkt aan gezamenlijke en individuele doelen binnen een veilige werksfeer.	Er zijn afspraken gemaakt gericht op een professionele omgangscultuur. Deze afspraken zorgen ervoor dat iedere medewerker een professionele houding laat zien en dat er op iedere school een professionele omgangscultuur aanwezig is. Leidinggevendenden geven hierin een voorbeeldfunctie en zorgen	Binnen personeelsbeleid is opgenomen dat eens in de 3 jaar de tevredenheid van het personeel wordt gemonitord. De resultaten van de monitor worden vertaald in (verbeter) acties.	Het instrument 'de Successpiegel' is ingevoerd. Dit instrument wordt gebruikt als monitor op tevredenheid (leerlingen, personeel en ouders) en veiligheid (leerlingen) Resultaten worden op stichtingsniveau en schoolniveau besproken en	Resultaten worden op stichtingsniveau en schoolniveau besproken en waar nodig omgezet in (verbeter)acties	

		voor de bespreekbaarheid binnen de teams.		waar nodig omgezet in (verbeter)acties		
3.2	De scholen hebben sterke onderwijskundige schoolleiders en een, bij de school passende, (directie)structuur.	Het bestuur heeft functiebeschrijvingen van schoolleiding opgesteld. Per school is beschreven wat er nodig is om een sterke schooldirectie neer te zetten. De AD voert functioneringsgesprekken met de schoolleiders o.a. gericht op directievoering en de (persoonlijke) ontwikkeling.	Binnen personeelsbeleid zijn functiebeschrijvingen opgesteld. Deze zijn leidend in het functioneren van een schoolleider.	Iedere school heeft een directeur. De directeur-bestuurder voert functioneringsgesprekken en managementgesprekken (o.a. over resultaten) met directeuren en intern begeleiders.	De directeuren staan open en zijn transparant tijdens de gesprekken die gevoerd worden op het persoonlijke vlak en het onderwijs inhoudelijke.	
3.3	Visie en beleid op interne begeleiding	De taak en positie van de ib-er is gericht op de zorgverbreding van de school. Gericht op de leerlingen (zorg), ondersteuning van leerkrachten, directie en ouders. Daarnaast ondersteunt de interne begeleider de schoolleider bij de schoolontwikkeling .	Er is een visie en beleid gericht op het vervullen van de taak als ib-er. De directeur faciliteert en ziet toe op de uitvoering.	KPO Antonius heeft een visie en taakomschrijving ontwikkeld op de interne begeleiding	De intern begeleiders van KPO Antonius hebben de afgelopen jaren een flinke groei doorgemaakt. De visie en taakomschrijving met daarbij de externe ondersteuning zijn hier leidend in geweest.	
4	Ambitie: Onderwijsinnovatie					
4.1	Iedere school heeft een herkenbaar en aantrekkelijk onderwijsconcept.	De schoolleider geeft leiding aan het proces van ontwikkeling naar een herkenbaar onderwijsconcept en het profileren van de school. De visie en het concept zijn herkenbaar en zichtbaar, passend bij de doelgroep en ambitie. Het team is mede-		Aandacht voor hedendaagse en duidelijke onderwijsconcepten	Iedere school heeft een onderwijsconcept waarbij het proces naar een duidelijk concept voor iedere school nog verschillend is. We kunnen stellen dat het onderwijsconcept voor de	Het onderwijsconcept heeft aandacht om nog duidelijker en gedragen neer te zetten.

		eigenaar van het proces van ontwikkeling in het realiseren van de doelen.			scholen steeds duidelijker wordt.	
4.2	Ouderbeleid is gericht op een gezamenlijke verantwoordelijkheid.	Scholen vinden samenwerking met ouders belangrijk. De scholen dragen samen met ouders de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van de leerlingen en de school. Ouderbetrokkenheid is neergezet op het niveau van meehelpen, meedenken en meebeslissen. Dit gebeurt op schoolniveau, groepsniveau en kindniveau. Er wordt zoveel mogelijk uitgegaan van de mogelijkheden en behoeften van ouders.	Iedere school heeft een ouderbeleid waarin beschreven staat op welke manier effectieve ouderbetrokkenheid wordt neergezet.	Het hebben van goed ouderbeleid en uitvoering daaraan geven is afgesproken binnen KPO Antonius. Het is een onderwerp dat in de managementgesprekken naar voren komt en wat ook in de directeurenoverleggen onderwerp van gesprek is.	Iedere school richt zich op het vergroten van effectieve ouderbetrokkenheid. Daarnaast is de school kritisch op de behoeften van ouders met betrekking tot de samenwerking. Behoeften worden gezien als kansen om het ouderbeleid te verbeteren. Behoeften worden o.a. uit de Successpiegel gehaald.	
5	Ambitie: Goed werkgeverschap					
5.1	De stichting heeft een professioneel, strategisch en eigentijds personeelsbeleid.	Iedere werknemer is op de hoogte van het personeelsbeleid. Onderdelen van het personeelsbeleid worden regelmatig met de GMR besproken en geëvalueerd.	Er is een personeelsbeleid waarin duidelijk beschreven staat hoe er wordt gewerkt binnen KPO St Antonius en wat er van beide kanten verwacht mag worden.	Er is een personeelsbeleid ontwikkeld met onderdelen zoals: veiligheid, gedragscode, gesprekkencyclus, beloningsbeleid, aanvullende arbeidsvoorwaarden, werving en selectie, functiehuis, attentiebeleid, gelijktrekken wtf,...	Directeuren geven goed uitvoering aan het personeelsbeleid	

5.2	Benutten en stimuleren van talenten van personeel.	Door duurzaam personeelsbeleid is er aandacht voor gezond en met plezier naar het werk gaan. Binnen de stichting KPO Sint Antonius is er aandacht voor talent, talentverdieping en persoonlijke drijfveren.	De facilitering voor talentontwikkeling is opgenomen in de begrotingen. De uitvoering van talentontwikkeling komt terug in de teamoverleggen en directieoverleggen.	Er is aandacht voor talentontwikkeling bij leerkrachten (ambitie gesprekken). Er is gewerkt aan het ontwikkelen van specialisme op stichtingsniveau. Daarnaast wordt het inzetten van talenten binnen scholen en stichting gestimuleerd door oa kennismiddagen.	Er is meer zicht op de talenten binnen de scholen. Deze worden beter benut en ingezet. Leerkrachten en directeuren zoeken elkaar regelmatig op.	
5.3	Kwalitatief personeel. Het opleiden, begeleiden en coachen van (nieuw) personeel is onderdeel van ons kwaliteitsbeleid.	Het opleiden, begeleiden en coachen van (nieuw) personeel is onderdeel van ons kwaliteitsbeleid. De directeuren dragen zorg voor de uitvoering van dit beleid. De AD ziet toe op de uitvoering daarvan.	Er is beleid ontwikkeld en er zijn afspraken gemaakt op het opleiden, begeleiden en coachen van (nieuw) personeel.	Samenwerking met de Marnix (pabo) gerealiseerd. Dit biedt een ruim aanbod aan stagiaires en bijscholing voor leerkrachten. Overeenkomst met samenwerkingsverband Florent voor nieuw personeel en Ippon (invalpool) voor invalleerkrachten.	Op al onze scholen zijn de leerkrachten als mentor opgeleid om stagiaires te kunnen begeleiden. Dit levert niet alleen nieuw personeel op maar het zorgt er ook voor dat de leerkrachten geschoold worden op onderwijsinnovatie.	
6	Ambitie: Identiteit en imago					
6.1	Het imago van de scholen is zichtbaar en modern.	Vanuit het verzorgen van goed onderwijs wordt er uitgegaan van modern, betrokken en toegankelijk onderwijs. Het unieke en de kern van de stichting en de scholen laat zich zien door aanbod, waarden en	De onderwijsconcepten en imago van de scholen zijn duidelijk geformuleerd en worden door collegiale visitatie getoetst op uitvoering en uitvoerbaarheid.	Er is beleid en een checklist op interne audit gemaakt. Dit is de onderlegger voor de interne audit gericht op het onderwijsconcept en de profilering daarvan.	Directeuren voeren interne audit bij elkaar op school en voeren naar aanleiding daarvan (verbeter)acties uit.	

		gedrag van het personeel, kinderen en ouders.				
6.2	De communicatie naar betrokkenen is helder, transparant en zorgvuldig.	In de samenwerking met ouders vinden wij goede communicatie met ouders belangrijk. Dit moet regelmatig, helder en zorgvuldig gebeuren. De vorm(en) waarin dit gebeurt moeten passen bij de onderwerpen en de ouderbehoeften. We vinden het belangrijk dat de communicatie zinvol en effectief is.	Alle ouders worden met behulp van o.a. digitale middelen voorzien van (actuele) informatie. De websites zien er aantrekkelijk uit en motiveert tot het bezoeken van de site. De websites worden up to date gehouden.	Het instrument voor digitale communicatie met ouders is binnen KPO Antonius een gedragen en goed benut instrument.	De websites van de scholen zijn vernieuwd. De afspraken over goede communicatie met ouders en het daarvoor bestemde hulpmiddel wordt goed gebruikt	
6.3	Helderheid over de levensbeschouwelijke identiteit van de stichting en de scholen.	De levensbeschouwelijke identiteit van de stichting en van de scholen is helder en gekoppeld aan het imago.	Er is visie op de levensbeschouwelijke identiteit van de stichting en de scholen	Bestuur, directeuren en teams hebben het gesprek gevoerd over de identiteit. Er zijn uitgangspunten geformuleerd	De identiteit van zowel de stichting als van de scholen is helder.	
6.4	Burgerschap	Bovenschools en op scholen beleid ontwikkelen gericht op een beredeneerd aanbod om de ontwikkeling van kinderen tot democratisch burgers te stimuleren.	Invulling geven aan de kerndoelen voor burgerschap (kennis, vaardigheden en houding).	Er is een bovenschools een concept burgerschapsplan ontwikkeld.	Elke school heeft beleid op burgerschapsonderwijs ontwikkeld. Hierin is de bewustwording op burgerschap en het versterken van sociale maatschappelijke competenties opgenomen.	
7	Ambitie: Scholen in verbinding met de omgeving					
7.1	Samenwerking en in verbinding staan voor een doorgaande ontwikkelingslijn voor ieder kind met verschillende partners.	We vinden het belangrijk dat iedere school de samenwerking zoekt met ouders, kinderopvang, voorschool, naschool, sportorganisaties en andere lokale partners. Op deze manier		Zie 1.5	Zie 1.5 Iedere school heeft contact met een kdv en is op zoek om dit contact verder uit te breiden	Heeft in de komende jaren meer aandacht nodig.

		is het mogelijk om breder onderwijs en opvang te bieden. Daarnaast geeft het verdieping aan de kinderen en leerkrachten.				
7.2	Integreren van onderwijs en opvang op onze scholen.	Elke school heeft afspraken met een aanbieder van kinderopvang (0-4 jaar en 4-12 jaar). Bij voorkeur werken wij hiervoor met één aanbieder van kinderopvang.		Zie 1.5 Binnen KPO Antonius werken vier van de vijf scholen met dezelfde aanbieder voor de kinderopvang.		

JAARREKENING 2023

Jaarrekening

Inhoudsopgave

Balans na resultaatbestemming per 31 december 2023	51
Staat van baten en lasten 2023	52
Kasstroomoverzicht 2023	53
Grondslagen van waardering en resultaatbepaling	54
Toelichting op de balans na resultaatbestemming per 31 december 2023	59
Overzicht geormerkte doelsubsidies OCW Model G	62
Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen	63
Toelichting op de staat van baten en lasten 2023 (Voorstel) bestemming van het resultaat	64
Gebeurtenissen na balansdatum	66
Overzicht verbonden partijen	67
WNT-verantwoording 2023	68
Gegevens over de rechtspersoon	69
Ondertekening van de jaarrekening	71
Overige gegevens	72
Statutaire regeling inzake de resultaatbestemming	73
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	74
	75

Balans (na resultaatverdeling)

	31 december 2023	31 december 2022
	€	€
1 Activa		
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa	<u>956.315</u>	<u>790.828</u>
	956.315	790.828
Vlottende activa		
1.5 Vorderingen	181.717	154.232
1.7 Liquide middelen	<u>2.271.639</u>	<u>1.696.650</u>
	2.453.356	1.850.882
Totaal activa	<u><u>3.409.671</u></u>	<u><u>2.641.710</u></u>
2 Passiva		
2.1 Eigen vermogen	2.178.080	2.064.065
2.2 Voorzieningen	76.759	40.670
2.4 Kortlopende schulden	<u>1.154.833</u>	<u>536.976</u>
Totaal passiva	<u><u>3.409.671</u></u>	<u><u>2.641.710</u></u>

Staat van baten en lasten

	realisatie 2023 €	begroting 2023 €	realisatie 2022 €	
Baten				
3.1	Rijksbijdragen	5.412.952	4.942.828	5.052.520
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	-	-	-
3.5	Overige baten	124.826	35.500	38.742
	Totaal baten	5.537.778	4.978.328	5.091.262
Lasten				
4.1	Personeelslasten	4.386.959	4.063.189	3.904.008
4.2	Afschrijvingen	125.472	119.199	114.416
4.3	Huisvestingslasten	315.320	345.309	237.519
4.4	Overige lasten	604.628	552.920	515.687
	Totaal lasten	5.432.380	5.080.617	4.771.629
	Saldo baten en lasten	105.398	-102.289	319.633
5	Financiële baten en lasten	8.617	-	-909
	Totaal resultaat	114.015	-102.289	318.724

Kasstroomoverzicht

	2023 €	2022 €
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	105.398	319.635
<i>Aanpassingen voor:</i>		
Afschrijvingen	125.472	114.416
Mutaties voorzieningen	36.089	-286
<i>Verandering in vlottende middelen</i>		
Vorderingen	-27.485	144.694
Schulden	580.307	63.443
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	819.782	641.903
Betaalde rente	-	-909
Ontvangen rente	8.617	-
Kasstroom uit operationele activiteiten	828.398	640.994
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings materiële vaste activa	253.410	303.226
Investerings financiële vaste activa	-	-
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-253.410	-303.226
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Nieuw opgenomen lening	-	-
Aflossing langlopende lening	-	-
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	-	-
Mutatie liquide middelen	574.988	337.767
<u>Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:</u>		
Stand per 1 januari	1.696.650	1.358.883
Stand per 31 december	2.271.639	1.696.650
Mutatie boekjaar	574.989	337.767

Grondslagen voor de jaarrekening

Algemeen

Deze jaarrekening bevat de financiële gegevens over het kalenderjaar 2023 van Stichting KPO Antonius.

De jaarrekening is opgemaakt door het bestuur.

De in de jaarrekening opgenomen bedragen zijn vermeld in hele euro's.

De jaarrekening is opgesteld volgens de inrichtingsvereisten zoals opgenomen in de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs (RJO). Op basis van deze regeling is Titel 9 in boek 2, van het Burgerlijk Wetboek en de richtlijnen van de Raad voor de Jaarverslaggeving, met in het bijzonder Richtlijn "660 Onderwijsinstellingen", van toepassing

Algemene grondslagen voor waardering activa en passiva

Activa en passiva, met uitzondering van het eigen vermogen, 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.

Algemene grondslagen voor bepaling resultaat

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Baten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden aangemerkt alle rechtspersonen waarover overheersende zeggenschap, of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partijen, bijvoorbeeld door overlap van bestuurders en toezichthouders. Op basis van de verslaggevingsregels dient de aard en omvang van transacties van betekenis met verbonden partijen te worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Van dergelijke transacties is dit jaar geen sprake.

Continuïteit

De in de onderhavige jaarrekening gehanteerde grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn dan ook gebaseerd op de veronderstelling van continuïteit van de instelling.

Vergelijkende cijfers

Voor zover van toepassing zijn ter vergelijking de realisatiecijfers opgenomen van het voorgaande jaar, alsmede de cijfers van de meest recente, vastgestelde versie van de begroting van het verantwoordingsjaar. Er hebben geen presentatiewijzigingen van posten in de balans of de staat van baten en lasten plaatsgevonden ten opzichte van de jaarrekening 2022.

Schattingen

Bij het opstellen van de jaarrekening dient het bestuur, overeenkomstig algemeen geldenden grondslagen, bepaalde schattingen en veronderstellingen te doen die mede bepalend zijn voor de opgenomen bedragen. De feitelijke resultaten kunnen van deze schattingen afwijken.

Stelselwijziging

In de jaarrekening 2023 zijn geen stelselwijzigingen doorgevoerd.

Grondslagen voor de balans

Balans

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of vervaardigingsprijs verminderd met de afschrijvingen. De afschrijvingen vinden lineair en naar tijdsgelang plaats op basis van de verwachte toekomstige gebruiksduur. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming.

De gehanteerde afschrijvingspercentages zijn:

	<u>aantal jaren</u>
Gebouwen en terreinen	8 - 20
Meubilair	20
Inventaris en apparatuur	5
Leermiddelen	8
ICT	5
Overige inventaris	15

Voor de ondergrens van activeren wordt € 1.000,- gehanteerd.

Investeringsubsidies worden direct in mindering gebracht op de investeringen en niet gepasseerd in de balans. Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht.

De kosten voor groot onderhoud worden conform de componentenmethode geactiveerd en afgeschreven.

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie onder aftrek van een voorziening voor oninbaarheid.

Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas en banktegoeden met een looptijd korter dan 12 maanden. De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de stichting en zijn direct opeisbaar. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Eigen vermogen - Algemene reserves

De algemene reserve is er ter waarborging van de continuïteit van de scholen en wordt opgebouwd uit resultaatbestemming van overschotten die ontstaan uit het verschil tussen de baten en de lasten.

Eigen vermogen - bestemmingsreserve Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

De bestemmingsreserve NPO is gevormd door het verschil tussen de ontvangen middelen NPO en de lasten van de uitgevoerde activiteiten tot 31 december 2023. Deze middelen zijn specifiek bestemd voor het uitvoeren van NPO activiteiten.

Eigen vermogen - bestemmingsreserve SWV arrangementen

De bestemmingsreserve SWV arrangementen is gevormd door het verschil tussen baten en lasten met betrekking tot bijdragen die van het samenwerkingsverband zijn ontvangen voor de uitvoering van vooraf bepaalde arrangementen.

Vorzieningen

Vorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld. De voorzieningen worden niet tegen contante waarde gewaardeerd, omdat het effect van de tijds waarde niet materieel is.

Toevoegingen aan de voorzieningen vinden plaats door dotaties ten laste van de staat van baten en lasten. De onttrekkingen vinden rechtstreeks plaats ten laste van de betreffende voorziening. Voorzieningen worden onderscheiden naar aard en doel.

Voorziening jubilea

De voorziening jubilea is opgebouwd om de kosten van 25-jarig respectievelijk 40-jarig ambtsjubileum van de personeelsleden te betalen. De voorziening is bepaald op basis van een vast bedrag (gelijk aan het landelijk gemiddelde) per medewerker.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

De voorziening duurzame inzetbaarheid wordt opgenomen tegen de waarde van de gespaarde uren per einddatum verslagperiode, voor personeelsleden ouder dan 57 jaar, waarbij een opnameplan is overeengekomen voor een looptijd van maximaal 5 jaar. Voor de berekening van de waarde van de gespaarde uren wordt met de actuele loonkosten gerekend.

Kortlopende schulden

Schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar worden aangeduid als kortlopend. De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen en nog te betalen bedragen ter zake van lasten die aan een verstreken periode zijn toegekend. Van bedragen die voor meerdere jaren beschikbaar zijn gesteld, wordt het nog niet bestede gedeelte op deze post aangehouden. Vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten geschiedt naar rato van besteding.

Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen gearmordiseerde kostprijs, dit is meestal de nominale waarde.

Grondslagen voor de staat van baten en lasten

Algemeen

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten (subsidies en overige baten) en alle hiermee verbonden, aan het verslagjaar toe te rekenen lasten. De lasten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor vermelde waarderinggrondslagen.

De baten en lasten worden toegerekend aan de verslagperiode waarop deze betrekking hebben en worden gewaardeerd tegen de nominale waarde op basis van historische kosten.

(Rijks)bijdragen OCW

Onder de Rijksbijdragen OCW/EZ worden de vergoedingen voor de exploitatie opgenomen verstrekt door het Ministerie OCW/EZ. Tevens worden hier verantwoord de door het samenwerkingsverband ontvangen doorbetalingen van de Rijksbijdrage.

De ontvangen (normatieve) rijksbijdrage en de niet geoormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden in het jaar waarop de toekenningen betrekking hebben volledig verwerkt als bate in de de staat van baten en lasten.

Geoormerkte OCW subsidies met een vrij besteedbaar overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekeningsclausule heeft) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten. Het deel van de subsidies waarvoor nog geen activiteiten zijn verricht per balansdatum, worden verantwoord onder de overlopende passiva.

Geormerkte OCW subsidies met een verrekeningsclausule worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar waarin de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overige overheidsbaten

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

Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet verstrekt zijn door het Ministerie van OCW/EZ, 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.

Periodiek betaalbare beloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers respectievelijk de belastingautoriteit.

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 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. Aan het ABP worden premies betaald waarvan een deel door de werkgever en een deel door de werknemer wordt betaald.

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 wordt zoals hierboven beschreven afgeschreven. Over terreinen en vastgoedbeleggingen wordt niet afgeschreven. Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de toekomstige gebruiksduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

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

Huisvestingslasten

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

Overige lasten

De overige lasten hebben betrekking op 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.

Financieel resultaat

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

Grondslagen voor het kasstroomoverzicht**Kasstroomoverzicht**

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

De liquiditeitspositie in het kasstroomoverzicht bestaat uit liquide middelen onder aftrek van gerealiseerde bankkredieten. In het kasstroomoverzicht wordt onderscheid gemaakt tussen operationele, investerings- en financieringsactiviteiten.

Toelichting op de onderscheiden posten van de balans

1.2	Materiële vaste activa	Gebouwen en	Inventaris en	Totaal
		terreinen	apparatuur	
		1.2.1	1.2.2	
		€	€	€
Stand per 1 januari 2023				
	Verrijgingsprijs	390.670	2.444.261	2.834.931
	Cum.afschrijvingen	32.658	2.011.444	2.044.103
	Boekwaarde	358.011	432.817	790.828
Mutaties				
	Investeringsen	110.360	180.599	290.959
	Desinvesteringsen	-	-	-
	Afschrijvingskosten	27.602	97.870	125.472
	Afschrijvingskosten desinvesteringsen	-	-	-
		82.758	82.729	165.487
Stand per 31 december 2023				
	Verrijgingsprijs	501.030	2.624.860	3.125.890
	Cum.Afschrijvingen	60.261	2.109.314	2.169.575
	Boekwaarde	440.769	515.546	956.315

1.5	Vorderingen	31-12-2023	31-12-2022
		€	€
1.5.1	Debiteuren	8.482	12.384
1.5.2	OCW	7.406	17.707
1.5.6	Overige overheden	26.265	-
1.5.7	Overige vorderingen	98.192	66.521
1.5.8	Overlopende activa	41.372	57.620
1.5.9	Af: voorziening wegens oninbare vorderingen	-	-
		181.717	154.232

Overige vorderingen			
1.5.7.1	Personeel	0	1.078
1.5.7.2	Overige vorderingen	98.192	65.443
	Overige vorderingen	98.192	66.521

Overlopende activa			
1.5.8.1	Vooruitbetaalde kosten	41.372	57.620
1.5.8.3	Overige overlopende activa	-	-
	Overlopende activa	41.372	57.620

1.7	Liquide middelen	31-12-2023	31-12-2022
		€	€
1.7.1	Kasmiddelen	-	-
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen	2.271.639	1.696.650
	Totaal liquide middelen	2.271.639	1.696.650

De liquide middelen staan ter vrije beschikking

2.1 Eigen vermogen

	Saldo 31-12-2021 €	Bestemming resultaat €	Overige mutaties €	Saldo 31-12-2022 €	Bestemming resultaat €	Saldo 31-12-2023 €
2.1.1 Algemene reserves	1.628.238	200.724	-	1.828.962	124.866	1.953.828
2.1.2 Bestemmingsreserves publiek	117.103	118.000	-	235.103	-10.851	224.252
Eigen vermogen	1.745.341	318.724	-	2.064.065	114.015	2.178.080

Bestemmingsreserve publiek

SWV-gelden (arrangementen)	46.243	-	-	46.243	-	46.243
Bestemmingsreserve NPO	70.860	118.000	-	188.860	-10.851	178.009
Bestemmingsreserves publiek	117.103	118.000	-	235.103	-10.851	224.252

2.2 Voorzieningen

	Saldo 31-12-2022 €	Dotatie 2023 €	Onttrekking 2023 €	Vrijval 2023 €	Saldo 31-12-2023 €
2.2.1 Personeelsvoorzieningen					
2.2.1.4 Jubileumvoorziening	40.670	10.879	5.536	-	46.013
2.2.1.5 Duurzame inzetbaarheid	-	30.746	-	-	30.746
Totaal Personeelsvoorziening	40.670	41.625	5.536	-	76.759

	Kortlopend deel < 1 jaar	Bedrag 1 - 5 jaar	Langlopend deel > 5 jaar	Totaal
Jubileumvoorziening	11.810	25.133	9.070	46.013
Duurzame inzetbaarheid	-	30.746	-	30.746
Totaal Personeelsvoorziening	11.810	55.879	9.070	76.759

2.4 Kortlopende schulden

	31-12-2023 €	31-12-2022 €
2.4.3 Crediteuren	147.146	100.749
2.4.4 OCW	574.560	-
2.4.5 Gemeenten	13.391	-
2.4.7 Belastingen en sociale premies	185.137	158.678
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	51.113	42.568
2.4.9 Overige kortlopende schulden	28.341	74.841
2.4.10 Overlopende passiva	155.144	160.140
Kortlopende schulden	1.154.833	536.976

Belastingen en premies sociale verzekeringen

2.4.7.1 Loonheffing	169.473	146.706
2.4.7.3 Premies sociale verzekering	15.664	11.972
	185.137	158.678

Overige kortlopende schulden

2.4.9.1 Te betalen posten	28.341	74.841	-
	28.341	74.841	

OCW

2.4.4.1 Maatwerkregeling ventilatie op scholen	444.216	-
2.4.4.2 Verbetering basisvaardigheden	115.761	-
2.4.4.3 Lerarenbeurs	14.583	-
	574.560	-

Overlopende passiva

2.4.10.5	Vakantiegeld	124.893	112.193
2.4.10.6	Bindingstoelage	10.976	10.890
2.4.10.7	Accountants- en administratiekosten	4.295	12.200
2.4.10.8	Vooruitontvangen bedragen	14.064	23.941
2.4.10.9	Overige	917	917
		<u>155.144</u>	<u>160.140</u>

Model G: Verantwoording subsidies

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	Status
Zij-instroom	3/ 248/ 39985	15-9-2023	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-1773	31-5-2023	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-1598	31-5-2023	Onderhanden
Onderwijsassistenten opleiding tot leraar	SOOL20388	14-10-2020	Ja

G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele 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							
Niet van toepassing									

G2B. 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 subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	datum							
Maatwerkregeling Ventilatie op scholen	VENT-V-220015	16-3-2023	534.460	-	-	-	534.460	90.244	444.216

Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Contract	Activiteit	Contractduur	Ingangsdatum	Einddatum	Jaarbedrag
Schoonmaakbedrijfs Netjes	Schoonmaakdiensten	1 jaar	1-1-2024	31-12-2024	€ 130.000
Canon	Kopieers	5 jaar	1-1-2021	31-12-2026	€ 15.000
Eneco	Energie	3 jaar	1-1-2023	31-12-2025	€ 120.000

Binnenklimaat St Jozef school

De stichting heeft voor de Jozef School de subsidie "maatwerk ventilatie op scholen" toegekend gekregen van OCW (€ 534.460) en de gemeente (€ 178.153). Naast de subsidies zal de stichting ook een eigen bijdrage doen in dit project ad € 178.153. Tot en met 31 december 2023 is € 90.244 besteed aan het project.

Deze kosten zijn verantwoord in Model G2. De totale verplichting die de stichting is aangegaan ten aanzien van dit project bedraagt € 890.767. De eigen bijdrage zal na afronding van het project worden geactiveerd onder de materiele vaste activa

Zonnepanelen St Jozefschool

Voor de installatie van zonnepanelen op het schoolgebouw van St Jozef school is met My Energ een contract afgesloten van € 59.000.

Toelichting op de onderscheiden posten van de staat van baten en lasten

Baten

Overheidsbijdragen		gerealiseerd 2023	begroot 2023	gerealiseerd 2022
		€	€	€
3.1	Rijksbijdragen			
3.1.1	Rijksbijdragen OCW	4.776.657	4.533.007	4.441.155
3.1.2	Niet-geormerkte subsidies OCW	440.515	259.341	432.756
3.1.4	Ontvangen doorbetaling SWV	195.780	150.480	178.609
		<u>5.412.952</u>	<u>4.942.828</u>	<u>5.052.520</u>

Overige baten		gerealiseerd 2023	begroot 2023	gerealiseerd 2022
		€	€	€
3.5	Overige baten			
3.5.1	Verhuur	97.585	33.500	3.400
3.5.2	Detachering personeel	5.404	-	4.551
3.5.5	Ouderbijdragen/TSO	2.175	2.000	4.293
3.5.6	Overige	19.663	-	26.499
		<u>124.826</u>	<u>35.500</u>	<u>38.742</u>

Lasten

Personeelslasten		gerealiseerd 2023	begroot 2023	gerealiseerd 2022
		€	€	€
4.1	Personeelslasten			
4.1.1	Lonen en salarissen	3.920.983	3.792.344	3.562.151
4.1.2	Overige personele lasten	551.699	304.938	545.183
4.1.3	Af: uitkeringen	-85.723	-34.093	-203.326
		<u>4.386.959</u>	<u>4.063.189</u>	<u>3.904.008</u>

4.1.1	Lonen en salarissen			
4.1.1.1	Bruto lonen en salarissen	2.906.634	2.806.328	2.618.852
4.1.1.2	Sociale lasten	419.345	417.165	384.879
4.1.1.3	Premie Participatiefonds	61.179	75.847	32.606
4.1.1.4	Premie Vervangingsfonds	114.623	113.770	134.211
4.1.1.3	Pensioenpremies	419.202	379.234	391.603
		<u>3.920.983</u>	<u>3.792.344</u>	<u>3.562.151</u>

Gem. personele bezetting in fte (incl vervanging)

45,9

46,9

	gerealiseerd 2023 €	begroot 2023 €	gerealiseerd 2022 €
4.1.2 Overige personele lasten			
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	10.879	12.000	15.163
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	349.199	153.073	417.484
4.1.2.3 Overig	160.875	139.865	112.536
	520.953	304.938	545.183
<u>Specificatie 4.1.2.3 Overige</u>			
Arbo en Arbozorg	11.349	12.979	19.779
Nascholing	105.635	87.000	57.067
Wervingskosten	1.779	1.000	1.634
Reiskosten	184,88	9341,15	125,86
Overige personeelskosten	41.927	29.545	33.931
	160.875	139.865	112.536
4.2 Afschrijvingen			
4.2.2 Materiële vaste activa	125.472	119.199	114.416
	125.472	119.199	114.416
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.3 Onderhoud	55.509	54.701	39.054
4.3.4 Energie en water	94.012	130.874	50.719
4.3.5 Schoonmaakkosten	123.437	138.608	129.718
4.3.6 heffingen	3.531	4.250	1.914
4.3.7 Overige	23.830	16.875	16.111
	315.320	345.309	237.519
4.4 Overige lasten			
4.4.1 Administratie- en beheerslasten	294.645	279.031	276.363
4.4.2 Invenstaris, apparatuur en leermiddelen	300.610	269.389	236.555
4.4.4 Besteding ouderbijdragen	9.373	4.500	2.769
Overige lasten	604.628	552.920	515.687
	gerealiseerd 2023 €	begroot 2023 €	gerealiseerd 2022 €
<u>Specificatie honorarium accountant</u>			
4.4.1.1 Onderzoek jaarrekening	16.235	16.335	16.643
	16.235	16.335	16.643
Financiële baten en lasten			
	gerealiseerd 2023 €	begroot 2023 €	gerealiseerd 2022 €
Ontvangen rente	-11.416	-	-
Betaalde rente	2.799	-	909
Financiële baten en lasten	-8.617	-	909

Resultaatbestemming

Voorstel resultaatbestemming

Het exploitatieresultaat volgens de staat van baten en lasten over 2023 bedraagt € 114.015 positief.
Het resultaat wordt als volgt aan het eigen vermogen toegevoegd:

	2023	2022
	€	€
Mutatie algemene reserve	124.866	200.724
Mutatie bestemmingsreserve NPO	-10.851	118.000
	<u>114.015</u>	<u>318.724</u>

Gebeurtenissen na balansdatum

Per 1 januari 2024 is de stichting gefuseerd met stichting Vechtstreek en Venen.

Model E: Verbonden partijen

Niet van toepassing

WNT-verantwoording 2023 Stichting KPO Antonius

De WNT is van toepassing op Stichting KPO Antonius. Het voor Stichting KPO Antonius toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2023 € 132.000, klasse A.
Complexiteitspunten per criterium:

Totale baten t-2	2
Aantal bekostigde leerlingen per 1 oktober t-2	1
Gewogen aantal onderwijssoorten per 1 oktober t-2	1
Totaal aantal punten	4

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

Gegevens 2023		M.C.H. van Berge Henegouwen - de Jong	
bedragen x € 1			
Functiegegevens	Directeur-bestuurder		
Aanvang en einde functieervulling in 2023	01/01 t/m 31/12		
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,8		
Dienstbetrekking?	ja		
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	88.266		
Beloningen betaalbaar op termijn	15.676		
<i>Subtotaal</i>	<i>103.942</i>		
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	105.050		
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.		
Bezoldiging	103.942		
Het bedrag vd overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.		
Gegevens 2022		M.C.H. van Berge Henegouwen - de Jong	
bedragen x € 1			
Functiegegevens	Directeur-bestuurder		
Aanvang en einde functieervulling in 2022	01/01 t/m 31/12		
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,8		
Dienstbetrekking?	ja		
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	80.910		
Beloningen betaalbaar op termijn	14.242		
<i>Subtotaal</i>	<i>95.142</i>		
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	103.142		
Bezoldiging	95.142		

1d. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.900 of minder

Gegevens 2023	
NAAM TOPFUNCTIONARIS	FUNCTIE
M. van den Berg	Voorzitter
J. Gelderloos	Secretaris
E. de Groot	Penningmeester
J. van Diemen	Lid

De overige modellen zijn niet van toepassing

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

Niet van toepassing

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2023 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Gegevens over de rechtspersoon

Bestuursnummer 41233
Bevoegd gezag Stichting KPO Sint Antonius

Adres Tuinderslaantje 1
Postadres
Postcode / Plaats 3645 EX Vinkeveen
Telefoon
E-mail m.vanbergehenegouwen@kpoantonius.nl
Internetsite www.kpoantonius.nl
KvK nummer 30166969

Contactpersoon M. van Berge Henegouwen
Telefoon

Brin	Naam	Sector
06ZS	Sint Antonius	PO
07LI	Sint Jozef	PO
11LB	Driehuis	PO
11WN	De Windroos	PO
12GB	Hofland	PO

Vaststelling en goedkeuring jaarrekening

Het bestuur van Stichting KPO Antonius heeft de jaarrekening 2023 vastgesteld op juli 2024.

Ondertekening college van bestuur Stichting Vechtstreek en Venen

Ondertekening leden van de raad van toezicht Stichting Vechtstreek en Venen

Overige gegevens

1. Statutaire regeling inzake bestemming van het resultaat

In de statuten is geen specifieke bepaling hierover opgenomen. De bestemming van het resultaat wordt bepaald door het bestuur van de stichting.

2. Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

De controleverklaring is op de volgende pagina's openomen.

Aan het toezichhoudend bestuur en
het uitvoerend bestuur van
Stichting Katholiek Primair Onderwijs Sint Antonius
Bozenhoven 156
3641 AJ Mijdrecht

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2023

Ons goedkeurend oordeel ten aanzien van de getrouwheid

Wij hebben de jaarrekening 2023 van Stichting Katholiek Primair Onderwijs Sint Antonius te De Ronde Venen gecontroleerd.

Naar ons oordeel geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Katholiek Primair Onderwijs Sint Antonius op 31 december 2023 en van het resultaat over 2023 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.

Ons afkeurend oordeel van de rechtmatigheid

Naar ons oordeel zijn de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2023 in alle van materieel belang zijnde aspecten niet rechtmatig tot stand gekomen vanwege het belang van de aangelegenheid beschreven in de paragraaf "de basis voor ons oordeel" in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2018.

De jaarrekening bestaat uit:

- de balans per 31 december 2023;
- de staat van baten en lasten over 2023; en
- de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons afkeurend oordeel ten aanzien van de rechtmatigheid

De contractwaarden van de inkoop bij twee leveranciers overschrijden de Europese Aanbestedingsgrens. De totale onrechtmatigheid die hiermee samenhangt is € 802.000. De inkoop betreffen schoonmaak en energie. Het schoonmaakcontract loopt tot en met 2023 en het energiecontract t/m 2025. Van beide is de totaal contractwaarde tot aan de einddatum van het contract meegewogen in de geconstateerde onrechtmatigheid.

Wij hebben geen materiële afwijkingen betreffende de getrouwheid van de jaarrekening.

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

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

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2023 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

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

- het bestuursverslag (pagina 3 t/m 48);
- de overige gegevens (pagina 73 t/m 77).

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023 is vereist.

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

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2. Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het uitvoerend bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het uitvoerend bestuur en het toezichthoudend bestuur voor de jaarrekening

Het uitvoerend bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het uitvoerend bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.3.1. Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023. In dit kader is het uitvoerend bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het uitvoerend bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

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

Het toezichthoudend bestuur is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

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

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

Amsterdam, 12 juli 2024

Horlings Accountants & Belastingadviseurs B.V.

Was getekend

Mevrouw C. Rabe
Registeraccountant