



Jaarverslag KSU 2022



Katholieke Scholienstichting Utrecht
Bestuursnummer: 77195

Postbus 9001, 3506 GA UTRECHT
Telefoon: 030-2642080
E-mail: bestuurssecretaris@ksu.nl
www.ksu-utrecht.nl

Colofon

Het jaarverslag 2022 is een uitgave van de KSU.

INHOUD

VOORWOORD	4
1. KSU	6
1.1 Profiel	6
Visie en missie	6
Identiteit	7
Strategisch Plan Samen Leren Leven	8
Toegankelijkheid & toelating	8
1.2 Organisatie	9
College van Bestuur	11
Scholen	11
Raad van Toezicht	12
GMR	13
Verbonden partijen	14
Juridische structuur	15
Klachtenbehandeling	15
Governance en Code Goed Bestuur	16
2. BELEID EN UITVOERING	17
2.1 Onderwijs & kwaliteit	17
2.2 Personeel & professionalisering	21
2.3 Programmamanagement & innovatie	27
2.4 Huisvesting & facilitaire zaken	35
2.5 ICT	37
2.6 PR & communicatie	39
2.7 Financiële bedrijfsvoering	40
3. VERANTWOORDING VAN DE FINANCIËN	47
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	47
3.2 Meerjarenbegroting	48
3.3 Staat van baten en lasten en balans	52
3.4 Financiële positie	55
4. JAARREKENING	56

Bijlage 1 - Organogrammen

Bijlage 2 - Verslag Raad van Toezicht

Bijlage 3 - Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

VOORWOORD

Onderwijs is de verandermotor van onze samenleving

Het jaar 2022 kende een optimistische start. Na de periode van schoolsluitingen als gevolg van COVID-19 ging Nederland eindelijk weer ‘open’ en mochten alle kinderen zonder beperkende maatregelen naar school. Voor schooldirecteuren, leerkrachten, kinderen en hun ouders een heerlijk moment!

UITSTEKEND ONDERWIJS

Terugkijken op 2022 doe ik aan de hand van de drie hoofdthema's van onze veranderingen: uitstekend onderwijs, maatschappelijke impact en lerend organiseren. Ik kijk met een goed gevoel naar het eerste thema, het realiseren van uitstekend onderwijs. De scholen laten zich hierbij van hun beste kant zien, zij leggen de lat hoger dan de normen die de Onderwijsinspectie hanteert. Daarnaast lukt het goed om ook de inhoud van de curricula te verbreden. Op KSU-scholen wordt hard gewerkt aan persoonsvorming en socialisatie van leerlingen. De ontwikkeling en implementatie van ‘KSU Burgerschapsonderwijs’ is daarvan een goed voorbeeld.

BLIK NAAR BUITEN

Welke rol vinden wij dat het onderwijs in onze samenleving moet spelen? Een belangrijke vraag die in het huidige politieke debat maar weinig ruimte krijgt. Willen we onderwijs reduceren tot dienstverlening gericht op het behalen en vergelijken van individuele resultaten op toetsen voor rekenen en taal? Maken we ons vooral druk om de scores van de ene leerling in vergelijking tot de andere?

Binnen de KSU zijn we ons steeds meer bewust van het belang van het publieke karakter van het onderwijs. We zoeken actief

naar antwoorden op vragen als hoe helpen we de democratische samenleving versterken en hoe dragen we bij aan een inclusieve samenleving? We voeren de dialoog over vrijheden en onderlinge verschillen en hoe we om kunnen gaan met de ongelijkheid die daaruit voortvloeit. Hoe benutten we het onderwijs als ‘verandermotor’ van de samenleving? Hoe kunnen we bijdragen aan de grote uitdagingen waar we als samenleving voor staan?

ONDERWIJS ALS BINDMIDDEL

Het afgelopen jaar was Samen Lerend Leven ons motto in de zoektocht om het publieke karakter van onderwijs vorm te geven. Onderwijs als bindmiddel voor relaties, minder geïsoleerd in de school, meer naar buiten gericht. Hiervoor hebben we andere (onderwijs)organisaties, bedrijven en de stad Utrecht nodig. Ik verwacht dan ook dat we het komende jaar samen met andere partijen meer grip krijgen op de betekenis en de invulling van dit deel van onze publieke taak. Veelbelovend in dat verband is de verhuizing van het stafbureau naar Papendorp. In hetzelfde pand werken als NUOVO en SPO Utrecht maakt dat we elkaars kracht kunnen benutten. Dat zie ik overigens ook in de samenwerking met andere onderwijsorganisaties in het Utrechtse.

RUIMTE VOOR PROFESSIONALS

De nieuwe besturingsfilosofie is gericht op het faciliteren van onze professionals, onze leerkrachten. Het directe resultaat van hun werk is zichtbaar in de ontwikkeling van onze kinderen. Regel- en beslisruimte horen daarbij evenals verantwoordelijkheid nemen. De KSU heeft er dan ook voor gekozen om de verantwoordelijkheid en de beslissingsbevoegdheid te leggen bij teams van leerkrachten op de scholen.

Ik heb bewondering voor de scholen die een start hebben gemaakt met teamgericht organiseren. En ook binnen de staf zie ik beloftevolle initiatieven in deze richting. Ik verwacht dat door deze wijze van werken het onderlinge leren wordt gestimuleerd, wat weer leidt tot nog betere onderwijsresultaten. Dat samen draagt bij aan de arbeidstevredenheid van medewerkers.

LERARENTEKORT

Het lerarentekort raakt ons allemaal. Ik maak mij daar grote zorgen over, ook op de langere termijn. Hoe maken we het werk in het onderwijs, waar we als samenleving zoveel waarde aan hechten, weer aantrekkelijk? Op dit moment slaan we in Utrecht de handen ineen met alle collega-instellingen en ook met kinderopvang, mbo, hbo en wo. Samen willen we de toegankelijkheid, de continuïteit en de kwaliteit van het onderwijs te garanderen.

Ik roep de Rijksoverheid op om mee te denken over lange termijn oplossingen, op basis van visie, inzicht en vertrouwen.

ONDERWIJSCONCEPT

Het AGORA initiatief, een nieuw onderwijsconcept voor kinderen van 0-18 jaar, is voorzichtig uit de startblokken gekomen. Het is ons helaas niet gelukt om voor de

VO-licentie voldoende handtekeningen van ouders bij elkaar te krijgen, maar dat heeft een kleinschalige PO-start in het Cartesiuskwartier niet in de weg gestaan. Samen met andere onderwijsorganisaties kijken we naar de mogelijkheden om deze onderwijsvorm verder uit te bouwen.

ENERGIE

In 2023 richten we ons met veel energie op de samenwerking met bedrijven en (onderwijs)instellingen. Het bundelen van krachten komt de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs ten goede en helpt om goede leerkrachten voor de klas te krijgen en te houden. Het kan ook helpen om een nog groter deel van de lumpsum naar het leren van kinderen te krijgen. De bestaande programma's krijgen alle aandacht, met de focus op de buitenwereld als prioriteit. Laten we daar nog een flinke schep bovenop doen.

**“WERKEN IN HET
ONDERWIJS IS EEN
ROEPING, EEN
UITDAGING EN EEN
AMBACHT TEGELIJK.”**

Werken in het onderwijs is een roeping, een uitdaging en een ambacht tegelijk. Ik heb grote bewondering voor onze professionals die elke dag hier de mouwen voor opstropen en het beste in zichzelf en in de kinderen naar boven halen!

Tjeerd de Jong,
voorzitter College van Bestuur

1. KSU

1.1. PROFIEL

Visie en missie

- Wij staan voor uitstekend onderwijs. Vanzelfsprekend voldoen onze scholen aan de gestelde kwaliteitseisen van de Inspectie. Daarnaast hebben alle KSU-scholen extra ambities geformuleerd om het onderwijs naar een nog beter niveau te krijgen. In onze werkwijze baseren we ons mede op wetenschappelijk onderzoek. We hebben een onderzoekende houding en maken gebruik van onderwijs gerelateerde data, zoals resultaten van metingen. Die analyseren en duiden we. Als het beter kan doen we dat, met nieuwsgierigheid, aandacht en lef.
- Wij geloven in ieder kind en laten dit zien door het geven van vertrouwen.
- Wij creëren bewustzijn bij kinderen over de rol die ze hebben in de wereld.
- Wij bouwen aan een betere wereld door de kinderen te leren de wereld te begrijpen en er hun plek in te nemen.
- We maken een beweging naar buiten, naar het leven zoals we dat allemaal kennen. Onze kinderen ervaren dat leren alleen betekenis heeft in de wereld zoals die zich aan hen voordoet. De school staat niet op zich, maar is een onderdeel van iets groters.
- Wij bereiken - samen met ouders - de wijk en de stad, we vormen een partnernetwerk door midden in de samenleving te staan.
- Wij handelen vanuit democratische principes en katholieke waarden en nemen verantwoordelijkheid om te zorgen voor elkaar en voor een duurzame planeet.
- Wij geven ruimte en verantwoordelijkheid aan teams van professionals op onze scholen.

ONZE OPDRACHT:

Wij bieden wereldgericht onderwijs dat kinderen in staat stelt de wereld te begrijpen. We leren hen handelen vanuit democratische principes met oog voor een duurzame planeet en met zorg voor elkaar.

ONZE KERNWAARDEN:

Lef, verantwoordelijkheid, nieuwsgierigheid, vertrouwen en aandacht.

Identiteit

Praten over de oorlog in Oekraïne terwijl in de klas leerlingen zitten van Russische afkomst. Een ouder van een leerling die plotseling overlijdt. Verdriet, boosheid, angst. Hoe ga je met dit soort impactvolle gebeurtenissen om als kind, als klas, als gemeenschap?

Pasen op school, een viering waarbij alle kinderen zich welkom voelen. Invulling geven aan burgerschapsontwikkeling. Filosoferen met kinderen. Hoe doe je dat? Welke handvatten krijg je als leerkracht aangereikt? Wat kun je leren van collega's?

LEVENSBSCHOUWING

De werkgroep Identiteit houdt zich al meer dan tien jaar adviserend, inspirerend en signalerend bezig met de invulling van de katholieke identiteit van de KSU en het stimuleren en voeden van de dialoog hierover binnen de organisatie. Dit draagt bij aan het voorbereiden van leerlingen op het innemen van hun plek in de maatschappij, sociale integratie en aandacht voor verschillende culturen en achtergronden op de scholen. Specialistinnen van het Marnix

Onderwijscentrum begeleiden, adviseren en inspireren de werkgroep.

De identiteitsbegeleiders komen op alle KSU-scholen en hebben daardoor zicht op wat er speelt en welke vragen er leven, maar ook welke goede voorbeelden er zijn. Zij verbinden scholen met elkaar en zorgen voor uitwisseling en inspiratie.

RESULTATEN 2022

De onderwerpen die de werkgroep aanpakt, zijn gekoppeld aan de speerpunten uit het strategisch plan: wereldburgerschap, duurzame wereld, kansengelijkheid en samenwerking met ouders en omgeving.

De werkgroep reikt de kaders en de taal aan om het denken van kinderen te stimuleren. De katholieke oriëntatie is een bron om uit te nodigen tot gesprekken. Op scholen wordt adequaat gereageerd op vragen als: hoe sta je in het leven, hoe ga je om met tegenslagen, zie je om naar anderen? Gedeelde waarden komen ook terug in gesprekken van leerkrachten met ouders en met nieuwe medewerkers.

“HOE PRAAT JE OVER DE OORLOG IN OEKRAÏNE ALS JE RUSSISCHE KINDEREN IN JE KLAS HEBT?”

Gwendolyn de Graauw,

voorzitter werkgroep Identiteit en schooldirecteur Stepping Stones

Strategisch plan Samen Leren Leven

De komende periode staat in het teken van moed om te spreken, moedig zijn, van staan voor inclusie en voor kansengelijkheid. Wij willen het grote verschil maken door kinderen te leren in en over de wereld. Met als speerpunten: wereldonderwijs, kansengelijkheid en duurzaamheid. Rekening houdend met maatschappelijke ontwikkelingen zoals digitalisering en globalisering.

We bereiken deze maatschappelijke opdracht door in te zetten op de volgende pijlers:

- Uitstekend onderwijs
- Lerend organiseren
- Samenwerking, zowel intern als extern

Deze pijlers vind je ook terug in het strategisch plan Samen Leren Leven 2021-2025.

Toegankelijkheid & toelating

In 2022 is het centraal aanmeldbeleid in Utrecht volledig operationeel geworden. Uitgangspunt van het centraal aanmeldbeleid is dat alle kinderen die vanaf 1 oktober 2021 3 jaar oud worden, zich via de gemeente bij een basisschool moeten aanmelden (via naardebasischool.utrecht.nl). Ouders kunnen voor hun kind elke basisschool in Utrecht kiezen. De beschikbare plaatsen worden door de gemeente overal op dezelfde manier

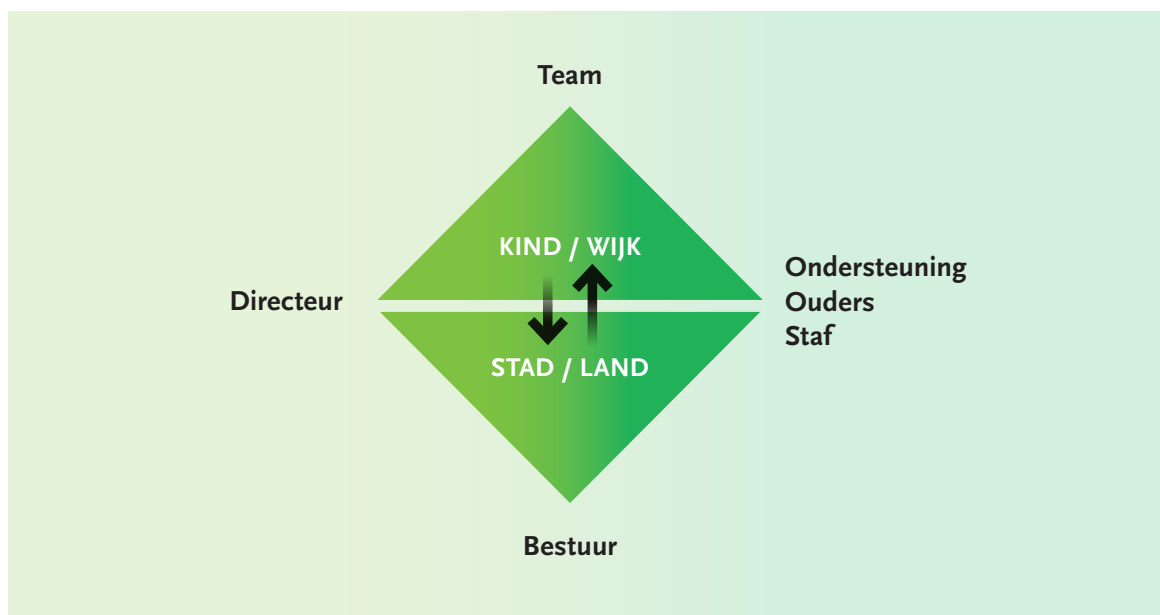
verdeeld. Alle kinderen maken, in een gelijke situatie, evenveel kans om op de school van hun keuze te komen.

Uit een evaluatie van het aanmeldbeleid blijkt dat meer dan 90% van de kinderen is geplaatst op de school van hun eerste keuze. Op basis van deze evaluatie wordt het aanmeldbeleid in samenwerking met de gemeente en andere besturen verder geoptimaliseerd.

1.2 ORGANISATIE

Besturingsfilosofie

In 2022 is de nieuwe besturingsfilosofie van de KSU vastgesteld. Met onze besturingsfilosofie maken we duidelijk op welke wijze de KSU is ingericht om de strategie te realiseren en welke doelgroepen en spelers daarbij belangrijk zijn.



WAT BEDOELLEN WE HIERMEE?

- Onze primaire aandacht gaat uit naar het kind.
- De onderwijsprocessen zijn geconcentreerd rondom het kind, hierin hebben teams van professionals, schooldirecteur en ouders een primaire rol.
- De ondersteunende, beleids- en verantwoordingsprocessen hiervoor worden uitgevoerd door schooldirecteur, staf en bestuur.
- De schooldirecteuren en de staf zijn de verbindende schakel tussen de scholen en het bestuur.



Zowel het organogram per 1 januari 2023 als het organogram 2022 is opgenomen in bijlage 1.

OVERLEGSTRUCTUUR / HORIZONTALE VERANTWOORDING

Met medewerkers voeren we continu de professionele dialoog in team- en/of bouwoverleg. Tijdens studiedagen werken we aan (onderwijs) ontwikkeling. Alle KSU-medewerkers zijn in september 2022 uitgenodigd voor een inspiratiemiddag over de voortgang van het strategisch plan Samen Leren Leven. Medewerkers nemen ook deel aan verschillende netwerken: iCoaches, schoolopleiders, intern begeleiders, interne contactpersonen, groep 8 leerkrachten, starters en starterscoaches.

Schooldirecteur en bestuur ontmoeten elkaar periodiek in de integrale besturings- en verantwoordingscyclus. In 2022 is er gestart met een directeurenoverleg in nieuwe vorm. Dit overleg vindt tien keer per jaar plaats en wordt voorbereid door een voorbereidingsgroep van directeuren. Op de agenda staan onderwerpen met betrekking tot onderwijs- en organisatieontwikkeling centraal. Het directeurenoverleg brengt advies uit over voorgenomen bestuursbesluiten en laat zich adviseren door commissies. Deze beleidsontwikkende commissies zijn in 2022 ingesteld. Er zijn commissies op de volgende beleidsterreinen: onderwijs & kwaliteit, strategisch personeelsbeleid, onderwijs & ICT, huisvesting en financiën & beheer. De commissies worden gevormd door een aantal schooldirecteuren, aangevuld met medewerkers van het stafbureau. De commissies werken volgens een opdracht en werkagenda die jaarlijks wordt bijgesteld.

Daarnaast waren er in 2022 3 studiedagen en 1 studie tweedaagse, die vooral gericht waren op ontwikkelingen ten aanzien van het strategisch plan van de KSU.

Zes keer per jaar vindt overleg plaats tussen de Raad van Toezicht en de bestuurder. Dit zijn vier reguliere vergaderingen volgens een jaarplanning en twee themabijeenkomsten, waarin een strategisch onderwerp centraal staat. De Raad van Toezicht overlegt daarnaast twee keer per jaar met de GMR. Eén keer zonder de bestuurder en één keer in aanwezigheid van de bestuurder. Van alle vergaderingen wordt een verslag gemaakt dat in de vergadering erop wordt vastgesteld.

De Raad van Toezicht probeert, waar mogelijk, alle scholen eenmaal per jaar te bezoeken.

Vier keer per jaar vindt overleg plaats tussen de bestuurder en de GMR. De vergaderingen vinden plaats volgens een jaarplanning. Na de zomervakantie 2022 is gestart met een nieuwe werkwijze waarbij een driedeling wordt gemaakt in de vergadertijd:

- 1) vooroverleg GMR zonder bestuur
- 2) overlegvergadering met bestuur
- 3) besluitvorming (advies/instemming) zonder bestuur.

Twee keer per jaar vindt overleg plaats tussen de GMR en de voorzitters van alle MR'en. Daarnaast zijn alle GMR-leden contactpersoon voor een aantal scholen en sluiten zij ten minste één keer per jaar aan bij een MR-overleg van de betreffende scholen.

College van Bestuur

Voorzitter College van Bestuur: Tjeerd de Jong

Nevenfuncties:

- commissaris Sportbedrijf Arnhem
 - voorzitter auditcommissie Samenwerkingsverband Utrecht PO
-

Scholen

De Katholieke Scholenstichting Utrecht (KSU) telt 25 basisscholen en verzorgt divers onderwijs in vrijwel elke wijk in Utrecht.

Onze scholen hebben een breed palet aan onderwijsconcepten waaronder Montessori, Dalton en High Performing Schools. Er zijn scholen met aanbod voor meer- en hoogbegaafde kinderen en vroeg vreemde-taalonderwijs (vvto). De KSU telt twee scholen voor speciaal basisonderwijs. Een overzicht van alle scholen is te vinden op www.ksu.nl/onze-scholen/overzicht-scholen.

Raad van Toezicht

SAMENSTELLING EN OMVANG

In 2022 is de samenstelling van de Raad van Toezicht als volgt gewijzigd:

Vanwege het reglementair aftreden van Jack van Lent is per 1 september 2022 op voordracht van de GMR Marc van Rossum benoemd als nieuw lid van de RvT voor een periode van vier jaar.

Peter Lamers heeft zijn rol als vicevoorzitter overgedragen aan Hester Stubbé, die tevens lid is geworden van de remuneratiecommissie.

Voorzitter Raad van Toezicht en lid remuneratiecommissie:

Annette van den Berg-Ram (gepensioneerd),

voormalig directeur Gezondheidszorg, Ambachten, Laboratoriumtechniek en Optiek, ROC Zadkine.

Nevenfunctie:

- voorzitter van de Raad van Commissarissen van Zorgcontact, een thuiszorgorganisatie op de Zuid-Hollandse eilanden

Vicevoorzitter Raad van Toezicht en lid van de remuneratiecommissie en commissie kwaliteit & innovatie:

Hester Stubbé-Alberts, Hoofd Slachtofferhulp Academie bij Slachtofferhulp Nederland.

Lid Raad van Toezicht en lid van de remuneratiecommissie en auditcommissie:

Peter Lamers, bestuursvoorzitter Stichting Scholengroep Spinoza.

Nevenfuncties:

- lid Raad van Toezicht Laurens Zorg te Rotterdam
- lid Raad van Toezicht Stichting Interconfessioneel en Katholiek Onderwijs (SIKO) te Vlaardingen
- bestuurslid Sint Laurensfonds te Rotterdam
- bestuursvoorzitter Samenwerkingsverband Passend Onderwijs VO Zuid-Holland West

Lid Raad van Toezicht en commissie kwaliteit & innovatie:

Sandra Niemeijer-ten Vaarwerk, Rector-bestuurder Schoonhovens College

Lid Raad van Toezicht en auditcommissie :

Marc van Rossum, Manager Risk Control Wonen Rabobank

HONORERING

De vergoeding van de leden van de Raad van Toezicht sluit aan bij de landelijke adviesregeling van de Vereniging van Toezichthouders in het onderwijs en de kinderopvang (VTOI-NVTK) en past binnen de Wet normering topinkomens.

De vastgestelde vergoedingen passen binnen de gehanteerde grenzen van de wet en de richtlijnen van de VTOI-NVTK en bedragen voor de voorzitter Raad van Toezicht € 10.000 en voor de leden Raad van Toezicht € 6.750 per jaar.



Het verslag van de Raad van Toezicht is te vinden in bijlage 2.

Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)

SAMENSTELLING EN ZITTINGSDUUR

Als de GMR op volle sterkte is, bestaat deze uit tien personen. De zittingsduur is vier jaar en na deze vier jaar kan een GMR-lid worden herkozen voor een tweede periode van vier jaar.

Oudergeleding:

- Marc van Rossum, voorzitter (uitgetreden per 1-8-2022)
- Fabian Engels
- Jasper Rijnders
- Niels Caro

De secretarisfunctie wordt ingevuld door de bestuurssecretaris van de KSU.

Personeelsgeleding:

- Anita de Kruijff
- Digna Verhagen
- Ilse van Breukelen
- Jasper Bawa
- Maud Oude Lenferink

Voor de zomervakantie van 2022 hebben we afscheid genomen van Marc van Rossum, voorzitter van de GMR. De voorzittersrol is overgenomen door Ilse van Breukelen, Jasper Rijnders is vicevoorzitter geworden. Daarnaast zijn ook personeelsleden Anita de Kruijff en Jasper Bawa uitgetreden.

 Het verslag van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad is te vinden in bijlage 3.

Verbonden partijen

Met vele partijen en organisaties vormen we een partnernetwerk en staan we midden in de samenleving:

- Ouders/verzorgers
- Partners in de stad/wijk
- Kinderopvang
- Samenwerkingsverband Utrecht PO
- Gemeente Utrecht
- Partnerschap Utrechtse Schoolbesturen
- Utrecht Leert
- Opleidingen
- Vereniging Agora Onderwijs

ouders/verzorgers

Binnen de KSU werken we nauw samen in de driehoek kind – ouder – school. Communicatie met ouders/verzorgers gaat op verschillende manieren: via gesprekken, inloop- en informatiemomenten, ouderavonden, actuele schoolwebsites, nieuwsbrieven en via social schools. Daarnaast zijn ouders/verzorgers georganiseerd in medezeggenschaps- en ouderraden/commissies.

Partners in de stad/wijk

In het kader van de brede ontwikkeling van kinderen onderhouden wij contacten met verschillende maatschappelijke organisaties, sportverenigingen, natuur- en cultuurorganisaties, bedrijven en vrijwilligersorganisaties. In 2022 is de samenwerking met SpringLab, Sport Utrecht en Taal doet Meer geïntensiveerd.

Kinderopvang

Kinderopvangorganisaties zijn belangrijke partners van de KSU waar het gaat om de voor-, tussen- en naschoolse opvang van kinderen. Met een aantal

kinderopvangorganisaties werkt de KSU samen in het verzorgen van voorschoolse educatie. Ook ten aanzien van de personeelstekorten in zowel de kinderopvang als het onderwijs wordt steeds meer de samenwerking gezocht.

Samenwerkingsverband Utrecht PO

Om elk kind een passende onderwijsplek te bieden hebben scholen een zorgplicht. De KSU werkt met de andere Utrechtse besturen samen binnen het Samenwerkingsverband Utrecht PO om ervoor te zorgen dat er een passende plek is voor alle leerlingen in Utrecht.

Gemeente Utrecht

De KSU werkt met de gemeente Utrecht samen om de belangrijkste uitdagingen in het onderwijs het hoofd te bieden. De Utrechtse onderwijsagenda (UOA) 2019-2022 is hiervoor het kader. Daarnaast wordt samengewerkt op gebieden als leerplicht, cultuureducatie en huisvesting.

Partnerschap Utrechtse Schoolbesturen

De KSU werkt samen met Utrechtse collega-besturen om het best mogelijke onderwijs te realiseren voor onze leerlingen. Bijvoorbeeld als het gaat om aanmeldbeleid, kansengelijkheid en de arbeidsmarkt. De KSU zoekt actief de samenwerking met andere Utrechtse schoolbesturen daar waar het gaat om het verbeteren van doelmatigheid en het bieden van kwalitatief goed onderwijs.

Utrecht Leert

In het kader van het terugdringen van het lerarentekort levert de KSU een actieve

bijdrage aan de stedelijke samenwerking Utrecht Leert. De KSU is onder deze vlag penvoerder van de subsidieregeling zij-instroom PO G5 Utrecht. Deze subsidie is bedoeld om de opleiding en begeleiding van zij-instromers te verbeteren en zodoende meer leerkrachten aan te trekken voor het basisonderwijs. Het doel is dat alle deelnemende besturen met deze regeling 45 extra zij-instromers kunnen opleiden. Daarnaast trekt de KSU samen op met de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen en de Buitenboordmotor in het kader van het lerarentekort.

OPLEIDINGEN

De KSU werkt samen met de Marnix Academie en de Hogeschool Utrecht Pabo aan het opleiden en blijvend professionaliseren van (aankomend) personeel. Vrijwel alle KSU-scholen zijn erkend opleidingsschool. Ook wordt samengewerkt met de Universiteit Utrecht (onder meer via de ALPO en WOU GO), het MBO en ROC Utrecht (bijvoorbeeld voor het opleiden van onderwijsassistenten).

VERENIGING AGORA ONDERWIJS

Met de start van Agora HUBo30 in augustus 2022 heeft de samenwerking met de vereniging Agora Onderwijs verder vorm gekregen.

Juridische structuur

De juridische structuur van de organisatie is de stichtingsvorm. De KSU, gestart op 12 augustus 1938 (Rooms Katholieke Scholenstichting Hoograven), draagt sinds de statutenwijziging van 21 december 1979 de naam Katholieke Scholenstichting Utrecht (KSU).

Ze is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel te Utrecht onder dossiernummer 41177625.

In de statuten zijn onder andere vastgelegd de grondslagen, het doel van de KSU, en de

taken en bevoegdheden van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht.

Op 28 december 1989 is de Stichting Beheersfonds KSU opgericht om de doelstelling van de KSU te bevorderen. Dit doet het Beheersfonds onder meer door het zelfstandig beheren en beleggen van vermogen en het verwerven van roerende en onroerende goederen conform het treasurybeleid van de KSU. Het College van Bestuur en de Raad van Toezicht van de Stichting Beheersfonds KSU zijn dezelfde als die van de KSU.

Klachtenbehandeling

Elke KSU-school heeft één of twee interne contactpersonen (in totaal 38 personen), die het eerste aanspreekpunt zijn bij klachten, zorgen of problemen van leerlingen, leerkrachten en ouders.

In 2022 zijn er 63 meldingen geweest (in 2021: 49), waarvan 57% door leerlingen. De meeste meldingen hadden betrekking op pesten. Verder ook meerdere meldingen op: intimidatie/verbale agressie, schoolorganisatie, pedagogisch-didactisch handelen en de thuissituatie.

Als externe vertrouwenspersonen functioneerden gedurende het eerste half jaar van 2022 Jeroen Meijboom en Els Rietveld. Na de zomervakantie zijn zij vervangen door Sonja Deutz en Angela Groen.

De externe vertrouwenspersonen zijn in 2022 26 keer benaderd door ouders of medewerkers van een school. Het ging in totaal om 13 verschillende casussen. Het betrof casussen waarin de externe vertrouwenspersonen ouders, interne vertrouwenspersonen, leerkrachten, intern begeleiders en directie bijstond.

De externe vertrouwenspersonen verzorgden in het afgelopen jaar voor de interne contactpersonen twee netwerkbijeenkomsten. Netwerkbijeenkomsten fungeren als gelegenheid om ervaringen op het gebied van klachten en meldingen van machtsmisbruik te bespreken (of de preventie ervan) en om interne vertrouwenspersonen te informeren over actuele ontwikkelingen. De bijeenkomsten werken deskundigheidsbevorderend.

Governance en Code Goed Bestuur

FUNCTIESCHEIDING

Sinds 31 december 2007 bestaat de governancestructuur van de KSU uit een two-tier board met een organieke scheiding tussen bestuur en toezicht. Het eenhoofdige College van Bestuur bestuurt de organisatie en een Raad van Toezicht houdt toezicht op het bestuur.

ONTWIKKELINGEN GOVERNANCE

In 2022 is gestart met het opstellen van een managementstatuut in lijn met de nieuwe besturingsfilosofie van de organisatie. Op basis van het medezeggenschapsstatuut is het format medezeggenschapsreglement en

huishoudelijk reglement voor de MR'en op de scholen geactualiseerd.

CODE GOED BESTUUR

Het bestuur handelt conform de Code Goed Bestuur PO. In deze code zijn basisprincipes vastgelegd omtrent professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs. Deze basisprincipes zijn ook terug te vinden in het Strategisch Plan Samen Leren Leven. In 2022 is het interne proces om te komen tot het Jaarverslag 2021 herzien en is het Jaarverslag 2021 actief gepubliceerd.

2. BELEID EN UITVOERING

2.1 ONDERWIJS & KWALITEIT

Op het gebied van onderwijs & kwaliteit gaan we de uitdaging graag aan en leggen de lat hoog. Dat geldt ook voor inclusief onderwijs, reflectiegesprekken en data-gestuurd werken. We vinden met elkaar oplossingen aan de hand van onderwijsonderzoek. Als team formuleren en werken we vanuit stichting-brede doelen en gemeenschappelijk kwaliteitsdenken. Samen met professionals van de scholen, schooldirecteuren, College van Bestuur, andere medewerkers van het stafbureau en externen werken we voortdurend aan uitstekend onderwijs.

ALGEMENE RESULTATEN

- Kwaliteitsaspecten in kaart gebracht en op grond daarvan thema's geformuleerd waar we als stichting breed op sturen ter versterking van de kwaliteit van ons onderwijs.
- Onderwijsonderzoek krijgt binnen onze scholen steeds meer plek en geeft richting aan het denken en handelen in de praktijk.
- Ondersteunen van de start van Agora HUBo30.
- Reflectiegesprekken met schooldirecteuren en interne begeleiders geven inzicht in de uitdagingen per school en bieden de mogelijkheid om gericht te werken aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit.
- We zijn trots op de aandacht die onze scholen hebben voor de socialisatiefunctie van ons onderwijs. Zij zorgen niet alleen voor een goede startkwalificatie van leerlingen, maar ook voor het ontwikkelen van sociale vaardigheden, persoonsvorming en maatschappelijke betrokkenheid.

LEF

De bereidheid van het Samenwerkingsverband PO om samen de zorgstructuur van Agora HUBo30 te onderzoeken en vorm te geven en daarmee buiten de gebaande paden te treden.

PASSEND ONDERWIJS EN ANDERE ONDERWIJSKUNDIGE ZAKEN

- Sociale veiligheid vormt een belangrijk maatschappelijk thema, ook op onze scholen. Al onze scholen monitoren uitgebreid sociale veiligheid om inzicht te verkrijgen in de veiligheidsbeleving en het welbevinden van onze leerlingen. Onze scholen werken preventief aan het versterken van sociale veiligheid om een fijne, prettige en veilige school te zijn. Het is een continu proces dat een fundament vormt voor het welbevinden en het leerproces.
- NPO-middelen worden verantwoord ingezet om uitvoering te geven aan de schoolprogramma's.
- Er zijn 48 IQ-onderzoeken uitgevoerd. Vier orthopedagogen en een coördinator zorgen ervoor dat de ondersteuningsbehoefte van leerlingen optimaal wordt ingezet.
- Dyslexie Advies Team (DAT): in het DAT zijn alle samenwerkingspartners die betrokken zijn bij de dyslexiezorg in het onderwijs en de zorg vertegenwoordigd: de gemeente, de scholen, het samenwerkingsverband en de zorg. Samen met de Poortwachter Dyslexie

wordt gestreefd het aantal misdiagnoses van dyslexie in de stad Utrecht, terug te brengen.

- Netwerk Interne Begeleiders: elke school heeft een begeleider die passend onderwijs binnen de school coördineert. De interne begeleiders komen zes keer per jaar bij elkaar om kennis en ervaring uit te wisselen en nieuwe ontwikkelingen in het werkveld te bespreken. In 2022 is gestart met een herinrichting van dit netwerk.

INTERNE KWALITEITSZORG

Sturen op kwaliteit doen we aan de hand van het strategisch plan, school(jaar) plannen, programmamanagement en de invoering van een kwaliteitscyclus. Daarnaast vinden regelmatig tevredenheidsonderzoeken plaats. Het strategisch plan vormt de basis voor het kwaliteitsdenken binnen de KSU en stuurt daarmee ook inhoudelijk op de schoolplannen van de individuele scholen. Alle schoolplannen werken volgens eenzelfde format, dat alle aspecten uit het toezichtkader integreert.

VOORUITBLIK 2023

- Meer stichting breed sturen op gezamenlijke ambities en invulling geven aan onze strategische uitgangspunten. Zo willen wij onze visie op onderwijs herijken, stichting breed uitgangspunten formuleren van ambities voor uitstekend onderwijs.
- Formuleren en inbedden van integraal kwaliteitsbeleid om te kunnen sturen op ontwikkeling van kwaliteitszorg en -cultuur.
- Stichtingsbrede streefnormen (schoolambities en -normen) opstellen om te kunnen sturen op uitstekend onderwijs.
- Al onze scholen hebben ambitieuze doelen geformuleerd die passen bij onze maatschappelijke opdracht en maken zichtbaar hoe zij de doelen op socialisatie en persoonsvorming gaan evalueren.
- Continueren interne audits: alle 25 scholen zijn doorgelicht.
- Afronding herinrichting Intern Begeleiders Netwerk Nieuwe Stijl.
- Kennisdeling tussen scholen faciliteren vanuit het stafteam onderwijs.
- Ontwikkeling gezamenlijk internationaliseringsbeleid

Onderwijsresultaten

Bij drie scholen was er geen eindtoets:

- Stepping Stones: op deze school is nog geen groep 8.
- De Binnentuin en St. Maarten: op deze SBO-scholen worden de resultaten gevolgd op leerlingenniveau via de persoonlijke ontwikkelingsperspectieven.

Tabel 1

Resultaten eindtoets 3-jarig gemiddelde

School	% 1F 3-jarig	% 1S 3-jarig	2022	2022
			1F	1S
St. Dominicus	99.8	71.4	98.4	76.9
Paulus	99.7	87.8	99.2	87.2
Montessori	97.3	67.9	99.0	67.5
Gertrudis	98.2	80.2	99.4	78.8
Hof ter Weide	96.9	68.2	96.6	64.7
Onder de Bogen	100	87.3	100	90.4
Spits	96.1	66.2	96.1	66.1
Achtbaan	96.4	65.9	99.4	72.5
Pijlstaart	98.2	57.6	95.8	51.3
Ludger	94.3	66.7	96.1	72.0
Op De Groene Alm	94.1	67.0	94.8	70.9
Catharijnepoort	93.3	55.6	94.5	59.4
Jan de Doper	94.4	64.1	94.8	73.0
Jazzsingel	95.7	68.8	89.5	62.5
Johannes	88.9	52.0	84.8	60.6
Wijzer a/d Vecht	98.4	59.5	100	73.8
Schateiland	93.7	47.4	90.0	38.8
Mattheus	96.0	49.2	98.1	51.8
Ariëns	93.3	52.8	96.2	48.1
Marcus	88.3	45.4	98.4	69.8
Zeven Gaven	98.6	62.0	100	82.0

Resultaten eindtoets 3-jarig gemiddelde

1F en 1S staan voor de verplicht te behalen referentieniveaus. Voor iedere school worden op basis van de schoolpopulatie te behalen percentages verwacht. De wettelijke norm voor 1F is 85%, voor 1S is deze afhankelijk van de schoolweging.

- Goed, hoger dan het landelijk gemiddelde
- Voldoende, lager dan het landelijk gemiddelde
- Onvoldoende, lager dan de signaalwaarde

INSPECTIE

In het verslagjaar heeft geen inspectiebezoek plaatsgevonden.

INTERNE AUDITS

Als onderdeel van de kwaliteitscyclus wordt elke school eenmaal per vier jaar doorgelicht via een interne audit. Een auditteam bestaat uit school-directeuren en één of meer stafmedewerkers onderwijs. De schooldirecteuren zijn getraind om te auditen. In 2022 hebben 10 interne audits plaatsgevonden.

VISITATIE

In 2022 hebben geen visitaties plaatsgevonden.

INTERNATIONALISERING

Enkele KSU-scholen onderhouden contacten met scholen in het buitenland. Er is op dit moment geen gezamenlijk beleid ten aanzien van internationalisering.

2.2 PERSONEEL & PROFESSIONALISERING

HR zet in op duurzame loopbaanontwikkeling (mobiliteit) en inzetbaarheid (vitaliteit). Ons HR-beleid is, naast het aantrekken van nieuwe medewerkers, gericht op het binden en boeien van verschillende groepen medewerkers met de focus op professionaliteit, vitaliteit en werkgeluk.

VERTROUWEN

Weten wat er van je wordt verwacht. Werken vanuit een eigen verantwoordelijkheid. We zoeken en vinden elkaar hierin. Ook kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt proberen we binnen de mogelijkheden een plek te bieden binnen de KSU. We hebben vertrouwen in elke professional.

STRATEGISCH PERSONEELSBELEID

HR werkt aan het strategisch personeelsbeleid rond de instroom, doorstroom, uitstroom en ontwikkeling van medewerkers. Een van de commissies die in 2022 van start is gegaan, is de Commissie Strategisch Personeelsbeleid. Deze commissie bestaat uit een afvaardiging van schooldirecteuren en HR.

RESULTATEN PER MEDEWERKERSDOELGROEP

Aantrekken nieuwe medewerkers

Landelijk gezien neemt het tekort aan leraren in het basisonderwijs nog steeds toe. In 2022 steeg het tekort aan leraren in Utrecht tot bijna 10%. Ook bij de KSU is het lerarentekort merkbaar, bijvoorbeeld in aantallen vacatures. Ook in 2022 was daarom onze on- en offline arbeidsmarktcampagne gericht op het werven van nieuwe leerkrachten voor vacatures en voor de invulling van toekomstige vacatures. Op basis van de evaluatie van de arbeidsmarktcampagne wordt in 2023 een vernieuwde arbeidsmarkt-campagne ingezet.

Zittend personeel

Behoud van personeel is, zeker met het oog op het lerarentekort, een belangrijke opgave. De KSU wil een fijne werkomgeving creëren voor medewerkers, zodat zij met plezier bijdragen aan onze maatschappelijke opdracht. HR is in dat kader continu bezig met het monitoren en verlagen van verzuim en wil meer inzetten op duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Om een aantrekkelijk werkgever te zijn voor afstudeerstudenten ontvangen zij een vergoeding voor hun Leerkracht In Opleiding

(LIO). Het afgelopen jaar werd het voor veel medewerkers duurder om naar hun werk te reizen door gestegen brandstofprijzen. Daarom hebben we ons ingezet om medewerkers te kunnen compenseren voor de gestegen reiskosten, wat geresulteerd heeft in een verdubbeling van de reiskostenvergoeding over 2022.

VOORUITBLIK 2023:

- Mobiliteit binnen de KSU behoort tot de mogelijkheden en zal in 2023 verder worden gestimuleerd. Ook starten we met jaargesprekken aan de hand van de gesprekkencyclus en met professionele ontwikkeling van medewerkers met behulp van e-learning.
- Het medewerkerstevredenheidsonderzoek wordt tegen het licht gehouden om meer actiegerichte inzichten en verbeterpunten te krijgen ten aanzien van o.a. tevredenheid, motivatie en bevlogenheid van medewerkers.
- We gaan meer datagericht werken: continu inzicht in data op het gebied van instroom, doorstroom, uitstroom, verzuim, werkgeluk, vitaliteit en tevredenheid.

Starters

In 2022 waren er circa 50% meer startende leerkrachten bij de KSU in vergelijking met vorig jaar.

Professionalisering en begeleiding van starters

We hebben een duidelijke rolverdeling en daarmee regie in de begeleiding van startende leerkrachten. Alle 1ste en 2de jaars startende leerkrachten ontvangen minimaal drie keer per schooljaar coaching van een starterscoach

en nemen deel aan op maat georganiseerde bijeenkomsten. Er was een hoge opkomst bij en positieve evaluatie van de startersdag. Samen met de HU is een train de trainer voor schoolopleiders ontwikkeld.

VOORUITBLIK 2023:

- We willen ook bij starters hun ervaringen op het gebied van begeleiding monitoren.
- Ontwikkelen van mentorentrainingen voor praktijkopleiders/mentoren van de Marnix Academie en de HU Pabo.
- We maken kwaliteitskaarten, zodat op iedere school duidelijkheid is over verantwoordelijkheden en rollen en een basiskwaliteit wordt gewaarborgd die wij als KSU willen bieden (Kwaliteitskader Samen Opleiden).
- Ontwikkelen mentorentrainingen voor praktijkopleiders/mentoren van Hogeschool Utrecht (HU) en Marnix Academie.

Zij-instromers

Parallel aan het uitwerken van onze visie op duurzaam opleiden werken scholen waar het gaat om het opleiden en begeleiden van zij-instromers samen binnen de KSU-pilot Anders opleiden. Ook duidelijke regie vanuit HR op het werving en selectieproces van zij-instromers is in 2022 aangepakt. Dit heeft geresulteerd in de aanname van succesvolle zij-instromers voor KSU: vijf voor de klas, dertien in opleiding.

Voor het eerst is onder zij-instromers een tevredenheidsonderzoek gehouden. Zij-instromers waarderen - op een schaal van 5 sterren - hun tevredenheid met 4,5 sterren. HR is zeer tevreden met dit resultaat.

Schoolleiders van buiten het onderwijs

In Nederland is in het primair onderwijs een tekort aan schoolleiders. De KSU vindt het belangrijk om bij te dragen aan het opleiden van schoolleiders. In 2022 hebben wij één schoolleider van het buiten het onderwijs een opleidingsplek geboden. Er is gebruik gemaakt van de subsidieregeling Instroom schoolleiders po van buiten het onderwijs. De subsidie is toegekend en wordt gebruikt voor de kosten van de opleiding en begeleiding.

LEVEN LANG LEREN

- Doordat de PABO en de opleidingsschool gezamenlijk verantwoordelijkheid voor opleiden nemen, zijn we echt SAMEN aan het leren. Door intervisie, onderzoek en afstemming zijn we continu aan het verbeteren.
- Momenteel staan we aan de start van een meer intensieve samenwerking met de MBO-scholen en ROC's voor het opleiden van onderwijsassistenten.

INZET WERKDRUKMIDDELEN

Voor het schooljaar 2021-2022 ontving de KSU aan werkdrukvermindering-gelden resp. € 252,78 (reguliere scholen) per leerling en € 379,17 (sbo) per leerling. Voor het schooljaar 2022-2023 is dit resp. € 260,76 en € 391,17. Schoolteams bepalen zelf, in overleg met de P-MR, hoe de werkdruggelden worden ingezet. Net als in het voorgaande jaar hebben veel teams ervoor gekozen extra medewerkers aan te nemen. Ook werden werkzaamheden anders georganiseerd.

Het bedrag per leerling voor personeel en arbeidsmarkt is, net zoals in schooljaar 2021-2022, verhoogd in verband met het versneld inzetten van de werkdrukkiddelen. Daarnaast zijn er ook middelen uit het Nationaal Programma Onderwijs beschikbaar gekomen om de werkdrukkiddelen op peil te houden.

UITKERINGEN NA ONTSLAG

In 2022 zijn twee contracten in overleg beëindigd. Hiervoor hoefde geen vergoedingsverzoeken te worden ingediend. Daarnaast hebben we in 2022 € 33.248,53 aan transitievergoedingen uitbetaald. In alle gevallen heeft KSU een vergoeding teruggekregen van het UWV. Ten slotte heeft de KSU in 2022 € 12.190,24 uitgekeerd bij beëindiging van de arbeids-overeenkomst in gezamenlijkheid (initiatief bij de werknemer).

NPO ARBEIDSMARKTTOELAGE

Het kabinet heeft voor de schooljaren 2021/22 en 2022/23 in het kader van het NPO extra geld beschikbaar gesteld voor het toekennen van arbeidsmarkttoelagen aan medewerkers werkzaam op scholen met grote achterstandsvraagstukken. Met de extra bekostiging wordt beoogd deze scholen beter in staat te stellen goede medewerkers te behouden en aan te trekken. OCW heeft een selectie gemaakt van scholen die in aanmerking komen voor deze extra bekostiging. Het totaalbedrag per vestiging is gebaseerd op een bedrag per leerling. Voor de KSU gaat het, net als in 2021, om de scholen in tabel 2 op de volgende pagina.

Tabel 2*Arbeidsmarkttoelage per school*

School	Aantal leerlingen
	<i>per 1-10-2021</i>
Ariëns	129
Johannes	180
Marcus	241
Mattheus	152
Het Schateiland	315
St. Maarten	150
Wijzer aan de Vecht	115
De Zeven Gaven	159

Proces

Een adviesgroep van schooldirecteuren gaf in 2021 het advies dat de extra beschikbare middelen moesten worden toegekend aan de scholen die daar, conform selectie en berekening van OCW, recht op hadden. Omdat de scholen die in 2022-2023 in aanmerking komen voor de aanvullende bekostiging gelijk zijn aan de scholen die in schooljaar 2021-2022 in aanmerking kwamen voor de arbeidsmarkttoelage, is ervoor gekozen om voor de verdeling van de middelen dezelfde methodiek te hanteren als in 2021-2022. De PGMR heeft hiermee ingestemd.

PERSONEEL IN CIJFERS

In- en uitstroom

Op 31 december 2022 waren er 830 medewerkers (607,9 fte) in dienst bij de KSU. Per saldo is het aantal medewerkers in 2022 gestegen met 2,2% (812 medewerkers in 2021). Deze lichte toename heeft mede te maken met de inzet van extra medewerkers op NPO-gelden.

Gedurende het jaar hebben 138 medewerkers, voornamelijk op eigen verzoek, de KSU verlaten. De uitstroom in 2022 is hoger dan in 2021, zie tabel 3).

Tabel 3

Uitstroom medewerkers

Jaar	Uitstroom	Percentage
2020	99	12,8%
2021	86	10,6%
2022	138	16,6%

Een mogelijke verklaring voor de hogere uitstroom is dat medewerkers die tijdens de coronacrisis in dezelfde baan bleven, in 2022 alsnog van baan veranderden.

De man / vrouw verhouding binnen de KSU in 2022 voor zowel alle medewerkers als in functies dagelijkse leiding en toezichthoudend orgaan is terug te zien in tabel 4. Het percentage mannen en vrouwen binnen de KSU is nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van 2021.

Tabel 4

Man / vrouw verhouding KSU 2022

	Man	Vrouw	Totaal
Alle medewerkers	146	684	830
Directeuren	8	19	27
Bestuur	1		1
Raad van Toezicht	2	3	5

ZIEKTEVERZUIM

In onderstaande tabel 5 is te zien dat het gemiddelde verzuim over 2022 7,0% bedraagt. Dit is een forse stijging t.o.v. van de voorgaande jaren. Helaas is door een andere inrichting van het personeelssysteem Visma geen vergelijk mogelijk tussen 2022 en voorgaande jaren waar het kort, middellang en lang verzuim betreft.

Tabel 5

Overzicht ziekteverzuim

	2022	2021	2020	2019	2018
Gemiddeld verzuim	7,0%	4,7%	4,6%	5%	5%
Verzuimfrequentie	1,27	0,77	0,8	0,95	*

De gevolgen van het coronavirus zien we nog steeds terug in de ontwikkeling van het ziekteverzuim. Ook landelijk is het gemiddelde verzuimpercentage (5,8%) hoger dan in 2021 (5,4%).

Wat verder opvalt is dat 73% van het gemiddelde verzuim wordt bepaald door langdurig verzuim (langer dan 6 weken) en daarvan 61% door extra lang verzuim (> 183 dagen). De aanpak van het ziekteverzuim binnen de KSU heeft zich in 2022 dan ook geconcentreerd op snellere opbouw en

eerdere re-integratie van zieke medewerkers, ter voorkoming van langdurig verzuim.

Daarnaast is de interpretatie van de arbodienst dat een deel van het langdurig verzuim te wijten is aan de werk-privébalans, waarop gerichte coaching wordt aangeboden. Deze aanpak wierp zijn vruchten af in het derde kwartaal van 2022, waarin het verzuim daalde naar 5,33%.

In het 4de kwartaal kreeg Nederland te maken met de griepgolf die ook bij de KSU het ziekteverzuim heeft verhoogd.

**“ALS JE MEDEWERKERS AANDACHT GEEFT,
DAN GROEIEN ZE.”**

Sara van Maurik, staffunctionaris P&O

2.3 PROGRAMMAMANAGEMENT EN INNOVATIE

In 2022 heeft ons vertrouwen in de deskundigheid van projectleiders en -teams binnen programmamanagement zijn vruchten afgeworpen: gestarte projecten hebben geleid tot mooie (tussen)resultaten en dragen bij aan het realiseren van onze strategie. Doordat we meer ruimte en verantwoordelijkheid leggen bij de teams van professionals in de scholen, wordt leiderschapsontwikkeling overal binnen de organisatie zichtbaar. Het werken en innoveren in de projecten, de samenwerking in het directeurenoverleg en in de commissies versterken dit.

In vijf programmalijnen die gericht zijn op onderwijsverbetering en/of organisatieontwikkeling, zijn projecten met hetzelfde doel gebundeld:

- 1 De groene lijn** - projecten en initiatieven die de **maatschappelijke impact** die KSU wil maken, moeten ondersteunen.
- 2 De oranje lijn** - projecten en initiatieven om **het onderwijs** naar een nog beter niveau te krijgen.
- 3 De blauwe lijn** - projecten en initiatieven die vooral te maken hebben met **werkomgeving, het organiseren van werk** en gedrag van mensen, inclusief onderlinge samenwerking. Dit is ondersteunend aan de groene en oranje lijn.
- 4 De paarse lijn** - projecten en initiatieven waarbij de verbinding wordt gemaakt met de **omgeving van KSU** (niet zijnde ouders) die KSU moet en kan ondersteunen met haar doelen en die gelijk het visitekaartje van de KSU is.
- 5 De gele lijn** - projecten en initiatieven die gewoon op orde moeten zijn voor de **dagelijkse operatie**: ICT-infrastructuur, HR-processen, huisvesting, etc. Dit vraagt om toetsen van interne klant en externe partijen en om continu verbeteren.

Voorbeelden van projecten binnen de programmalijnen zijn:

1. **Maatschappelijke impact:** Agora Utrecht, Groots Utrecht, deeltijdonderwijs driejarigen, passend onderwijs en wereldburgerschap.
2. **Onderwijs:** eigen leerlijnen, rekenonderwijs verbeteren, projectgroep Bewegend leren / Springlab en digitalisering.
3. **Samenwerking en werkomgeving:** teamgericht organiseren, gesprekkencyclus, strategisch personeelsbeleid, kwaliteitscyclus, KSU Lab.
4. **Omgeving:** praktijkgericht onderwijs en onderzoek, samenwerking met andere partijen in Utrecht.
5. **Dagelijkse operatie:** implementatie aanbesteding administratieve diensten, technische ICT en infrastructuur, inrichten Subsidiedesk.

RESULTATEN 2022

- Vier scholen zijn concreet aan de slag gegaan met teamgericht organiseren. Zie ook het interview met schooldirecteur Myrthe Haagmans op pagina 30. Op basis van ervaringen binnen deze scholen is een stappenplan voor implementatie met ondersteunende communicatiemiddelen ontwikkeld.
- Digitalisering heeft een nieuwe impuls gekregen met visiesessies waaraan veel KSU-scholen hebben deelgenomen. Het vervolg op deze bijeenkomsten wordt vormgegeven met deskundige ondersteuning van drie iCoaches van de KSU.
- Op basis van een subsidie van het ministerie van OCW is onderzocht hoe we aan de verplichte eis van twee lesuren bewegingsonderwijs per 1 augustus 2023 kunnen voldoen. Vijf pilot scholen pakken dit op onder leiding van een stuurgroep waarbij we kijken naar de overlap met Bewegend leren. Aanbevelingen zijn onder een indeling van de gymzaaluren per school, versterking van vakgroep bewegingsonderwijs en aanschaf materiaal wat buiten de gymzaal gebruikt kan worden.
- Het project 3-jarigen heeft geleid tot twee ontwikkelingen:
 1. Inzetten van logopediegroepen in de kleuterbouw:
 2. Onderzoek om te starten met “speelgroep” voor 3,5 jarigen i.s.m. kinderopvangorganisatie op één van onze scholen.
- Binnen het project burgerschapsonderwijs is voor alle scholen een visie hierop ontwikkeld. Deze is samen met de leerdoelen beschreven in ‘Richtlijn burgerschapsonderwijs’. Zie ook het interview met projectleider Hanke Jongebreur op pagina 32.

NIEUWSGIERIGHEID

We blijven nieuwsgierig. Dit uit zich onder meer in onze drang naar vernieuwing in alle projecten. Bijvoorbeeld in de curriculumontwikkeling waarbij in de startfase vooral onderzoek, focus bepalen en opstarten samenwerking met partners centraal stonden. We ontwikkelen samen met externe partners lesmateriaal dat aansluit op de actualiteit, denk aan een lessenserie over veeteelt en stikstofproblematiek.

VOORUITBLIK 2023

- Programmamanagement meer bekendheid geven binnen de KSU:
 - communicatie verbeteren;
 - inloopmomenten/workshops organiseren voor medewerkers;
 - projectleiders delen kennis, verbinden de projecten waar mogelijk.
- Bredere onderzoekstrajecten (NRO subsidie, basisvaardigheden subsidie) meenemen in programmamanagement.
- Project 'Anders organiseren' i.s.m. MBO opleiden voor onderwijs en kinderopvang definiëren en toevoegen.

“TEAMGERICHT ORGANISEREN ZORGT VOOR EEN FIJNERE WERKPLEK EN BETERE ONDERWIJSRESULTATEN. PROFESSIONALS KUNNEN ZELF KEUZES MAKEN.”

Myrthe Haagmans, schooldirecteur Op de Groene Alm

TEAMGERICHT ORGANISEREN

Bij de KSU zeggen we niet alleen dat we vertrouwen op de professionaliteit van onze medewerkers, we willen daar ook écht naar handelen. Met Teamgericht Organiseren brengen we dat in de praktijk. Binnen brede kaders die een ontwikkelgroep heeft vastgesteld, krijgen scholen alle ruimte om zelf invulling te geven aan deze (nieuwe) manier van werken.

Bij KBS Op de Groene Alm was een verandering in de directievoering - van een duobaan terug naar één directeur - een goed moment om te starten met Teamgericht Organiseren. Schooldirecteur Myrthe Haagmans: ‘Mijn inspiratie haal ik uit een wielerploeg die bestaat uit individuele renners met ieder zijn eigen kwaliteiten, die het team naar de overwinning brengen. Als leerkracht sta je alleen voor de klas en heb je een enorme verantwoordelijkheid. Door elkaar ruimte te geven om te zoeken wat nodig is voor goed onderwijs, ontstaat het gevoel van “we doen dit samen”. Zo help je elkaar om dat stapje extra te zetten voor de leerlingen.’

Kwaliteiten

‘Het idee is: doe waar je goed in bent en zet jouw kwaliteiten in ten dienste van het team. Leerkrachten wisselen bijvoorbeeld wel eens van klas omdat bij de één lesgeven in de Engelse taal beter past dan bij een ander. Op die manier heeft Teamgericht Organiseren ook effect op leerlingen. We laten immers zien: doe waar je goed in bent en wat je leuk vindt. Dan kom je samen verder.’

De drie teams - onder-, midden- en bovenbouw - van Op de Groene Alm bekijken bijvoorbeeld ook welke elementen van het SISO-onderwijsconcept goed passen bij de manier van lesgeven, welke minder aansluiten en hoe deze passend te maken. Soms is het nog zoeken welke verantwoordelijkheden bij wie liggen. ‘In 2023 mogen de teams zelf financiële keuzes maken en een jaar vooruit gaan plannen. Daarnaast ligt er de opdracht om meer kennis van buiten naar binnen in de klas te halen, bijvoorbeeld door bij andere scholen of bij bedrijven een kijkje te gaan nemen. Best spannend, maar Teamgericht Organiseren betekent ook dat er ruimte is om fouten te maken.’

Binnen de KSU is een aantal scholen met Teamgericht Organiseren gestart. Onderling is regelmatig contact en worden ervaringen uitgewisseld. Uiteindelijk gaan - passend bij de ambities in het strategisch plan - alle KSU-scholen werken vanuit de teamkracht van professionals.

TEAMBUDGET VOOR ONDERWIJSKWALITEIT

De KSU gelooft in de kracht en de deskundigheid van de professional. En in het bundelen van die deskundigheid door samen te werken in teams. Daarom hebben alle teams tijdens de Inspiratiemiddag in september een mooi aanbod gekregen.

Teambudget

Het teambudget is voor teams die een goed idee hebben dat bijdraagt aan de kwaliteit van het onderwijs. In kalenderjaar 2023 komt een teambudget beschikbaar van € 500 x het aantal leden dat het team telt. Per school is een budget voor het aantal medewerkers dat de school telt x € 500 beschikbaar.

Het staat een team helemaal vrij om te beslissen wat met het budget te doen. De enige voorwaarde is dat het ten goede komt aan de onderwijskwaliteit.



“Iedereen werkt keihard voor ‘onze kinderen’ en dat waardeer ik enorm. En als ik roep om uitstekend onderwijs, om meer kansengelijkheid, om lef, zodat we van onze leerlingen wereldburgers maken die iets gaan bijdragen aan onze wereld, dan besef ik terdege dat dat in veel gevallen al door leerkrachten wordt verzorgd. Zij zijn de professionals en met elkaar zorgen ze voor de kwaliteit van ons onderwijs. Met het strategisch plan gaan we steeds meer naar teams van professionals die gezamenlijk de ruimte en de verantwoordelijkheid krijgen om te doen wat nodig is. Om dit te faciliteren stellen we, zonder al te veel restricties, een budget beschikbaar dat ten goede komt aan de onderwijskwaliteit.”

Tjeerd de Jong, bestuursvoorzitter

WERELDBURGERSCHAP

Betrokken zijn bij de wereld, dichtbij en veraf. De KSU voelt een grote maatschappelijke verantwoordelijkheid. Dat zie je in onze scholen terug in kansengelijkheid en zorg voor de ander. Dat betekent dat we leerlingen willen opleiden tot wereldburgers met vaardigheden en een houding die recht doen aan democratisch en maatschappelijk verantwoord handelen. Hoe ga je om met overeenkomsten, verschillen en conflicten? Wereldburgerschap heeft ook effect op hoe je als leerkrachten met elkaar en met ouders omgaat.

Sinds augustus 2021 is burgerschaps-onderwijs en het meten ervan een wettelijke verplichting. De resultaten van de meting vinden wij waardevolle input voor het (verder) vormgeven van ons burgerschapsonderwijs en het leggen van accenten. Op alle KSU-scholen worden de basiswaarden van de democratische rechtstaat en kennis, houding en vaardigheden op vier sociale taken gemeten:

- Democratisch handelen
- Maatschappelijk verantwoord handelen
- Omgaan met verschillen
- Omgaan met conflicten

In 2022 is een projectgroep samengesteld die naast het doen van een literatuuronderzoek, ook ideeën en wensen van scholen heeft geïnventariseerd. Dit heeft geleid tot een

gezamenlijke KSU-visie en leerdoelen.

De leerdoelen zijn onderverdeeld in kennis, vaardigheden en houding.

In samenwerking met de Marnix Academie is een gespreksformat ontwikkeld waarmee teams minimaal 1x per jaar met elkaar het gesprek aangaan over 'goed samenleven' in de context van de school. Op die manier willen we het bewustzijn van burgerschapscultuur op scholen stimuleren en faciliteren. Elke school maakt vervolgens zelf keuzes over de invulling en vertaling van de vastgestelde leerdoelen naar het curriculum, gebaseerd op een analyse van de eigen populatie. Dat proces moet in 2023 voor alle scholen afgerond zijn. Daarna is het een jaarlijks terugkerend onderdeel binnen de kwaliteitscyclus.

Een voorbeeld:

De Dominicusschool, gelegen in een vrij homogene wijk, zoekt verschillen op door expliciete aandacht voor de wereldreligies. Zowel in de klas, met een kalender met daarop de belangrijke feestdagen van alle wereldreligies, als door op bezoek te gaan bij verschillende gebedshuizen. Maatwerk dus.

**“ALS SCHOOL PLANT JE ZAADJES.
JE ZIET NIET ALTIJD WAT ERUIT GROEIT, MAAR JE KUNT
ZORGEN VOOR VRUCHTBARE AARDE.”**

Hanke Jongebreur, projectleider Wereldburgerschap

Nationaal Programma Onderwijs

Sinds het schooljaar 2021-2022 zetten scholen interventies uit het Nationaal Programma Onderwijs in om de door corona veroorzaakte vertragingen bij leerlingen op cognitief en sociaal-emotioneel gebied in te lopen. Bij de start in 2021 werd aangekondigd dat het NPO een doorlooptijd zou kennen tot 1 augustus 2023. Begin 2022 is de looptijd verlengd tot augustus 2025. Dit betekent dat de scholen de NPO-middelen kunnen verdelen over de schooljaren 2022-2023, 2023-2024 en 2024-2025.

In overleg tussen schooldirecteuren en MT is het volgende afgesproken:

- Scholen maken plannen en leggen dit vast in het schoolprogramma.
- Extra ondersteuning voor leerlingen die dit nodig hebben, extra middelen voor grote groepen leerlingen.

We werken gezamenlijk aan projecten (programmamanagement) die leiden tot een duurzame onderwijsverbetering.

Alle scholen hebben een tussenevaluatie uitgevoerd (voorjaar 2022) en waar nodig hun schoolprogramma herijkt. Daarbij is expliciet onderscheid gemaakt tussen de middelen per school en wat ingezet wordt voor gezamenlijke ontwikkeling.

Scholen hebben beargumenteerd extra NPO-middelen voor hun school te kunnen inzetten vanuit de gezamenlijke NPO-gelden. Alle verzoeken van scholen zijn gehonoreerd.

Het schoolprogramma (interventies (zie tabel 6), budget op schoolniveau en inzet in gezamenlijke projecten) is per school ter instemming voorgelegd aan de betreffende MR. De inzet en verdeling van het gezamenlijke NPO-budget (zie tabel 7) wordt, na instemming van de GMR, op projectniveau jaarlijks verwerkt in de begroting per kalenderjaar.

SCHOLEN

A. Gekozen interventies vanuit de jaarplannen van de scholen

Tabel 6

	Interventie groep	Percentage, gekozen voor inzet op deze interventie:
A.	Meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren	1,5%
B.	Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren	34,9%
C.	Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen	13,2%
D.	Ontwikkeling van executieve functies van leerlingen	2,5%
E.	(Extra) inzet van personeel en ondersteuning	35,1%
F.	Faciliteiten en randvoorwaarden	12,8%

B. Inzet personeel niet in loondienst (PNIL) in het kader van NPO

De inkomsten NPO zijn € 6 mln. Ruim 50% van de ontvangen NPO-middelen is in 2022 uitgegeven. Van de ontvangen NPO-subsidie is € 0,1 mln (1,9%) uitgegeven aan personeel niet in loondienst.

GEZAMENLIJK

Gekozen interventies vanuit de gezamenlijke projecten in 2022

Tabel 7

	Interventie groep	Percentage, gekozen voor inzet op deze interventie:
A.	Meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren	5,6%
B.	Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren	44,2%
C.	Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen	3,1%
D.	Ontwikkeling van executieve functies van leerlingen	12%
E.	(Extra) inzet van personeel en ondersteuning	20,2%
F.	Faciliteiten en randvoorwaarden	14,9%

“IK WORD ENTHOUSIAST VAN HET CONCEPT
VAN EEN KSU LAB, WAAR STRAKS MOOIE IDEEËN WORDEN
UITGEBROED DIE HET ONDERWIJS VERSTERKEN.”

Jansje Dekker, Directeur Strategie, HR en Onderwijs

2.4 HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN

Huisvesting en (toekomstig) onderwijs moeten naadloos op elkaar aansluiten. In 2022 zijn we gestart met de voorbereidingen voor ons strategisch huisvestingsplan. Hiermee gaan we zowel technisch als inhoudelijk een nieuwe fase in. Data worden, mede door de energiecrisis, steeds belangrijker bij het beheer van gebouwen. Ook voor de nieuw samengestelde commissie huisvesting, die bestaat uit schooldirecteuren en stafmedewerkers, wordt sturen op cijfers een speerpunt.

Daarnaast willen we de samenwerking met andere schoolbesturen intensiveren. Initiatieven en ontwikkelingen die goed aansluiten bij het strategisch plan Samen Leren Leven om verantwoordelijkheden zo dicht mogelijk bij de professionals in de organisatie te leggen.

Van alle panden heeft de KSU alleen het juridisch eigendom. De KSU heeft geen panden in economisch eigendom.

RESULTATEN 2022

- Aanscherping en uitrol van de Meerjaren Onderhoudsplannen (MJOP's) voor alle scholen. Ook is gestart met het duidelijk in kaart brengen van de cv- en ventilatie-installaties en wordt bekeken of op afstand monitoren en ingrijpen mogelijk is.
- Op basis van het Programma van Eisen en het haalbaarheidsonderzoek is in overleg met de gemeente besloten vervangende nieuwbouw te gaan realiseren voor SBO St. Maarten.
- Doorstart van de ontwikkeling van Kindcentrum Haarrijn is vertraagd. Het bestemmingsplan is ter inzage gelegd.
- De overeenkomsten voor buitenschoolse opvang (BSO) en voorschoolse educatie (VE) die de KSU als maatschappelijke partij heeft afgesloten met commerciële partijen zijn tegen het licht gehouden. Dit heeft geleid tot nieuwe en aangepaste juridische

en financiële overeenkomsten. De huur- en exploitatietarieven worden aangepast. Daarbij wordt ook gekeken naar de hoogte van de bedragen bij de andere schoolbesturen, zodat de kosten van gebruik ongeveer gelijk zijn.

- KBS De Catharijnepoort, locatie Schimmelplein: het plan voor de aanpak betreft een beperkte uitbreiding en een onderwijskundige en bouwtechnische verbetering. Tevens is de insteek aardgasvrij; wat een wijziging in het warmtesysteem betekent. Dit alles overstijgt het budget. Overleg over verhoging van het budget en het strepen van wensen zorgt voor vertraging in het bouwproces.

LOPENDE PROJECTEN

- Nieuwbouw: doorstart van de ontwikkeling van Kindcentrum Haarrijn na goedkeuring van het bestemmingsplan.
- Voorbereiden nieuwbouw Agora HUBo30 in Merwedekanaalzone.
- Ontwerpfase renovatie onderbouwlocatie KBS Ludger.
- Renovatie van een deel van het gebouw van KBS St. Dominicus, locatie Händelstraat: op basis van een haalbaarheidsstudie zijn we met de gemeente Utrecht in overleg over renovatie van het gehele gebouw plus een uitbreiding.
- Voorbereiding nieuwbouw van SBO St. Maarten.

VOORUITBLIK 2023

- Start uitwerking en uitrol strategisch huisvestingsplan.
- Visie ontwikkelen op inzet technische dienst.
- Intensivering samenwerking met andere schoolbesturen.
- Oplevering nieuwbouw Onder De Bogen: uitbreiding met 14 lokalen naast hoofdgebouw.

LEF, VERTROUWEN EN NIEUWSGIERIGHEID

We durven onze schoolgebouwen open te stellen voor nieuwe onderwijsconcepten, waarbij we zowel hele jonge kinderen als kinderen van 12-18 jaar verwelkomen. Met het instellen van de commissie huisvesting laten we zien vertrouwen te hebben in onze collega's om kennis en verantwoordelijkheden te delen. Het ontsluiten van data maakt het mogelijk te sturen op real time cijfers. Benchmarken tussen KSU-scholen onderling en met andere organisaties voedt onze drijfveer om het op het gebied van bouw en beheer steeds beter te willen doen.

2.5 ICT

De transitie naar de Cloud en het in eigen beheer nemen van onze ICT-infrastructuur is succesvol voltooid. We hebben met een gedreven en professioneel team de volledige overstap van outsourcing naar insourcing afgerond. De lancering van een ICT-helpdesk zorgt dat we scholen sneller en adequater kunnen helpen bij ICT-gerelateerde zaken. Slimme rapportages stellen ons in staat structurele problemen al in een vroeg stadium te signaleren, te voorkomen of op te lossen.

TWEEDE LEVEN VOOR APPARATEN

De KSU vindt het belangrijk dat technisch afgeschreven apparaten - honderden per jaar - op een duurzame manier en volgens de AVG-richtlijnen worden vernietigd.

Hiervoor zijn twee verschillende processen uitgewerkt:

1. Technisch afgeschreven apparaten worden opgehaald en volgens de richtlijnen vernietigd door onze ICT-partner. De KSU ontvangt hiervoor een certificaat.
2. Van technisch afgeschreven apparaten waarvan het nog mogelijk is om de levensduur te verlengen, verwijderen we alle data en installeren we nieuwe software. Na testen kunnen de iCoaches van scholen deze apparatuur doneren aan gezinnen die hiervoor niet over voldoende middelen beschikken. Deze aanpak sluit goed aan bij ons streven naar digitale inclusie.

Een wereldwijd chiptekort en schaarste op de arbeidsmarkt heeft geleid tot een bijgestelde planning voor het toekomstbestendig maken van de ICT-infrastructuur. De verhuizing naar de nieuwe locatie maakt het daarentegen makkelijker om met andere schoolbesturen hierin samen op te trekken.

VERANTWOORDELIJK EN NIEUWSGIERIG

De afdeling ICT is verantwoordelijk voor de veiligheid van alle systemen binnen de KSU. We doen er dan ook alles aan om bijvoorbeeld hackers buiten de deur te houden. Wij zijn ook nieuwsgierig naar technieken en houden onze kennis op peil. Steeds maken we de afweging: kunnen we nieuwe technieken inzetten of bestaande verbeteren.

VOORUITBLIK 2023

- Leerlingen voorbereiden op een wereld waar ICT een fundamentele plek inneemt in communicatie en dataverwerking. Digitale vaardigheden bij leerkrachten blijven ontwikkelen zodat zij leerlingen optimaal kunnen begeleiden bij hun digitale-ontwikkeling. De in 2022 samengestelde commissie ICT die bestaat uit schooldirecteuren en stafmedewerkers ICT gaat onder meer met deze thema's aan de slag.

- Continueren van het professionaliseren van de afdeling en verder optimaliseren van onze ICT-infrastructuur.
- Modernisering en integratie van telefonie zodat leerkrachten locatie-onafhankelijk op een slimme en efficiënte manier met elkaar kunnen telefoneren.
- Upgraden van de internetaansluitingen op alle scholen, omdat educatieve programma's steeds meer netwerkcapaciteit vragen.
- Starten met datamanagement: informatiestromen en datastromen binnen onze organisatie op een efficiënte manier inrichten en ervoor zorgen dat bestanden op een AVG-proof wijze gedeeld worden. Vooral bij zeer privacygevoelige bestanden zoals leerlingdossiers.

**“MET SLIMME TECHNOLOGIE MAATSCHAPPELIJKE IMPACT
REALISEREN.”**

Ismail Kaichouhi, Stafmedewerker ICT

2.6 PR & COMMUNICATIE

In de krappere wordende arbeidsmarkt is het een grote uitdaging vacatures in te vullen. De KSU arbeidsmarktcampagne met een Meet & Greet, die gelukkig weer live kon plaatsvinden, heeft bijgedragen aan de invulling van de vacatures.

Intern hielden we via (online) events de strategie en het strategisch plan Samen Leren Leven levend. Lerend werken betekent dat we events evalueren en de resultaten delen. Hieruit is onder andere de communicatie denktank ontstaan, een klankbordgroep waarin leerkrachten meedenken over de inzet van communicatiemiddelen. Zo kunnen we onze activiteiten nog beter afstemmen op onze doelgroepen.

Ondanks een sterke campagne voor Agora VO onderwijs zijn helaas niet voldoende handtekeningen van ouders behaald om te kunnen starten. Wel is Agora HUBo30 voor leerlingen tot 12 jaar gestart, waarvoor het communicatieteam de website en huisstijl heeft ontwikkeld.

Scholen doen steeds vaker een beroep op het communicatieteam om mee te denken of te adviseren over communicatievraagstukken zoals een terugloop in leerlingaantallen of een

verbouwing. Ook startte een pilot om scholen te helpen actief te worden op social media en was het eerste online KSU-jaarverslag een feit.

De KSU Experience is nog niet helemaal uit de verf gekomen. Het beachvolleybaltoernooi en de workshop van Amar El Ajjouri waren een succes. Door tijdgebrek is het aantal activiteiten helaas hierbij gebleven.

VOORUITBLIK 2023

- Inzetten op verdere professionalisering van de communicatiemiddelen: alle scholen krijgen op basis van een ontwikkeld sjabloon een nieuwe website. Ook starten we met een nieuwe KSU-website.
- KSU als aantrekkelijke werkgever blijvend op de kaart zetten met de nieuwe arbeidsmarktcampagne.
- De zichtbaarheid van de KSU vergroten door zorgvuldige PR en een actieve inzet van social media.

VERANTWOORDELIJKHEID EN LEF

Medewerkers hebben de inspiratiemiddag in september geëvalueerd. De uitkomsten waren anders dan verwacht. We zijn open geweest over de ontvangen feedback en zijn naar aanleiding van de analyse gestart met een communicatie denktank met vertegenwoordigers van de leerkrachten.

2.7 FINANCIËLE BEDRIJFSVOERING

De financiële bedrijfsvoering houdt zich bezig met cijfers - cijfers die iets zeggen over het verleden, het heden en over de toekomst. Het werken met en beheersen van het nieuwe financiële pakket van VISMA bleek een ingewikkelde transitie, die meer tijd en effort heeft gevraagd dan verwacht. Desondanks is het gelukt om tussentijdse financiële rapportages op te leveren ter ondersteuning aan het CvB en scholen/schooldirecteuren. Eind 2022 waren de processen op orde, waardoor de staf financiën haar rol als uitvoerder, adviseur, sparringpartner en kritische vriend voor de organisatie weer optimaal kan invullen.

BASISADMINISTRATIE ROBUUST

Door de administrateurs op de scholen te betrekken bij verbeterprocessen van de financiële administratie ontwikkelen we een uniforme werkwijze. Via gezamenlijke bijeenkomsten werken we aan kennisdeling binnen de financiële bedrijfsvoering. In 2022 zijn de bestaande processen en richtlijnen Administratie Organisatie en Interne Controle (AO-IC) verder gestroomlijnd.

AANDACHT

Weten wat we doen en wat we kunnen. We gebruiken (nieuwe) interne media intensief om de KSU te informeren over administratieve processen en wat de organisatie van ons mag verwachten. Daarin groeien we samen.

PLANNING EN CONTROL CYCLUS

In 2022 zijn de verdergaande verantwoordelijkheden van schooldirecteuren voor het leidinggeven aan hun school verankerd in een nieuwe organisatiestructuur. Nieuwe financiële managementrapportages

ondersteunen de schooldirecteuren bij de uitvoering van deze taak. Daarnaast ontvangt de Raad van Toezicht vier keer per jaar en het College van Bestuur maandelijks een managementrapportage.

De inhoud van deze rapportages wordt in 2023 opnieuw vormgegeven.

GEZAMENLIJKE BEROEPSPROCEDURE VEREENVOUDIGING BEKOSTIGING

Per 1 januari 2023 is de bekostiging van het primair onderwijs na wetswijziging vereenvoudigd. Daarmee is de bekostigings-systematiek gewijzigd.

Bij de overgang van de oude naar de nieuwe bekostigingssystematiek zijn schoolbesturen door de regelgeving en besluitvorming van de minister met een groot materieel probleem geconfronteerd. Waar de schoolbesturen in een (school)jaar normaal gesproken 100% aan bekostiging ontvangen, is dat in de overgang naar de nieuwe bekostigingssystematiek circa 93% voor het schooljaar 2022-2023. Schoolbesturen in de PO-sector werden daardoor in de periode augustus tot en met december 2022 door de minister met circa 7% gekort op hun bekostiging. Dit komt voor de KSU neer op € 2,4 mln. Voorzichtigheidshalve is dit bedrag niet als vordering op de balans per 31 december 2022 opgenomen.

De minister stelt zich op het standpunt dat dit materieel grote probleem voor het schoolbestuur slechts “een boekhoud-technische correctie is aangezien de totale bekostiging van het Rijk naar scholen niet wijzigt door de vereenvoudiging”. De overgang van een oude naar een nieuwe bekostigingssystematiek is echter niet louter een papieren exercitie; de keuzes die daarbij worden gemaakt hebben werkelijk een negatief effect op het onderwijsproces. De keuze van de minister om de schoolbesturen in 2022 fors minder bekostiging toe te kennen heeft reële consequenties. Voor de KSU heeft dit grote impact op de reserves van de organisatie.

Vandaar dat ons schoolbestuur samen met circa 230 schoolbesturen, juridisch begeleid door advocatenkantoor Stibbe en gecoördineerd vanuit de PO-Raad, gezamenlijk bezwaar hebben gemaakt tegen de beschikkingen voor de laatste vijf maanden van 2022. Dit bezwaar is op 30 november 2022 door de minister ongegrond verklaard. De financiële belangen en de relevante juridische vragen n.a.v. de beslissing op bezwaar van de minister zijn het volgens ons

waard om de kwestie aan een onafhankelijke partij, zijnde de bestuursrechter, voor te leggen. Daarom hebben wij besloten om gezamenlijk met ruim 220 schoolbesturen een beroep bij de rechtbank Midden-Nederland in te stellen tegen de beslissing op bezwaar van de minister. Op het moment van dit schrijven loopt deze beroepsprocedure nog en is niet bekend wanneer hierin uitspraak volgt.

VERANTWOORDING GEOORMERKTE SUBSIDIES

De verantwoording van geormerkte subsidies, zowel financieel als inhoudelijk, is in 2022 verbeterd in samenwerking met de beleidsadviseurs onderwijs. In 2022 is gestart met een project om het aanvragen en vastleggen van subsidies beter in de processen te borgen.

HUISVESTINGSKOSTEN

De nauwe samenwerking tussen de financiële administratie en de afdeling huisvesting heeft in 2022 een vervolg gekregen en geleid tot een beter financieel beheer van de huisvestingskosten.

Allocatie van middelen

ALLOCATIE REGULIERE GELDEN

Uitgangspunt bij de verdeling van de middelen aan de KSU-scholen is de 't-1-systematiek'. Afspraken over de verdeling en besteding van gelden worden vastgelegd in de Kadernota. Deze Kadernota wordt voorbereid in samenwerking met schooldirecteuren en vervolgens ter besluitvorming voorgelegd aan het CvB. De Kadernota wordt vervolgens ter advies voorgelegd aan de (P)GMR en ter goedkeuring aan de Raad van Toezicht. Alle KSU-scholen dragen bij aan overkoepelende kosten voor de gezamenlijkheid van KSU, te verdelen in drie categorieën: Centraal Beleid, Solidariteit en Kantoor (Bestuur & Staf). Hiervoor is dit jaar de verdeling zoals weergegeven in onderstaande tabel 8 vastgesteld in de Kadernota (totaal 21% van de reguliere rijksvergoeding, op begrotingsbasis).

Tabel 8

*Bijdrage percentages aan
de gezamenlijkheid van KSU 2022*

Bestuurskantoor	8%
Onderlinge solidariteit	9%
Collectief beleid	5%

ALLOCATIE ONDERWIJS- ACHTERSTANDSMIDDELEN

De overheid stelt geld ter beschikking om onderwijsachterstand aan te pakken. Deze regeling houdt rekening met meerdere indicatoren, te weten:

- opleidingsniveau
- herkomst
- ouders in de schuldsanering
- verblijfsduur moeder in Nederland
- gemiddelde opleidingsniveau van moeders van leerlingen in de school

De OAB-middelen worden volledig toegewezen aan de scholen die voldoen aan de schoolscores van het CBS. De extra middelen worden met name in de formatie ingezet, bijvoorbeeld de inzet van meer leerkrachten en onderwijsassistenten.

PRESTATIEBOXMIDDELEN

De bijgestelde inzet van de Prestatiebox-middelen geldt voor het primair onderwijs tot en met schooljaar 2022/2023. Jaarlijks stellen de schooldirecteuren een werkverdelingsplan op waarin onder meer wordt geregeld hoe de besteding van de werkdrukmiddelen plaatsvindt. Ten aanzien van de inzet van deze middelen vindt per school afstemming plaats tussen de schoolleiding, het team en (P-)MR.

Daarnaast stellen de schooldirecteuren scholingsplannen op voor hun teams, die worden vastgesteld in overleg met de MR. In deze plannen is bijzondere aandacht voor startende leerkrachten. De gelden worden op de scholen zelf aangewend om een schoolopleider voor minimaal 0,2 fte vrij te roosteren voor het begeleiden van startende leerkrachten. Daarnaast worden de beschikbare gelden aangewend voor trainingen en coaching voor zowel de teams als voor individuele trajecten. Van het beschikbare budget voor professionalisering wordt bovendien 15% aangewend voor een 'bovenschoolse' begeleider van startende leerkrachten.

ALLOCATIE GEMEENTELIJKE ACHTERSTANDSGELDEN

Gemeentelijke achterstandsgelden worden steeds meer aan de schoolbesturen toegekend op basis van de CBS achterstandsscores. De schoolbesturen hebben een grote vrijheid om de gelden zelf in te zetten waar zij dat nodig achten, dit gebeurt in nauwe afstemming met de schooldirecteuren.

Treasury

De hoofddoelstelling van de treasuryfunctie is het waarborgen van de financiële continuïteit van de organisatie. In 2022 is het bestaande treasurybeleid gecontinueerd. Treasury heeft voor de KSU primair als doel het zodanig beheren van de middelen dat financiële risico's zo veel mogelijk worden beperkt. Met inachtneming hiervan streeft de KSU naar een zo hoog mogelijk rendement, waarbij de financieringskosten zo veel mogelijk worden beperkt.

SCHATKISTBANKIEREN

Na de overstap in 2021, heeft de KSU schatkistbankieren gecontinueerd waardoor ook in 2022 negatieve rente op bij banken uitgezette liquide middelen is voorkomen. Met schatkistbankieren worden de publieke gelden aangehouden bij het Ministerie van Financiën middels een dagelijkse vereffening.

DEPOSITO'S EN/OF BELEGGINGEN

De KSU houdt geen deposito's of beleggingen aan.

Investeringsbeleid

ALGEMEEN

Gewenste investeringen worden jaarlijks tijdens het begrotingsproces aangegeven, zowel voor de afzonderlijke scholen als voor de gezamenlijkheid. Hierbij wordt rekening gehouden met nieuwe initiële investeringen en vervangingsinvesteringen. Bij het opstellen van de meerjarenbegroting wordt minimaal rekening gehouden met vervangingsinvesteringen die kunnen worden gedestilleerd uit de vaste activa administratie. De investeringen in het boekjaar vallen binnen financiële kaders van de goedgekeurde begroting. In verslagjaar 2022 bedroegen de werkelijke investeringen € 1.400.000,-.

HUISVESTING

De verbetering van huisvesting is een continu doorlopende activiteit. Enerzijds wordt dit vorm gegeven door een periodieke update van het Meerjaren OnderhoudsPlan (MJOP), waarbij de hieruit voortvloeiende lasten worden meegenomen in de begroting en meerjarenbegroting. Daarnaast vindt jaarlijks overleg plaats met de gemeente Utrecht over de gewenste (ver)nieuwbouw van schoolgebouwen, die mede afhankelijk is van demografische ontwikkelingen in de wijken en van ontwikkelingen op het gebied van gemeentelijke huisvestingsplannen in het algemeen in diezelfde wijken.

Continuïteitsparagraaf

De volgende onderdelen uit de continuïteitsparagraaf zijn opgenomen in de Verantwoording van de Financiën in Hoofdstuk 3:

- Prognose voor medewerkers en leerlingen, paragraaf 3.1
- Meerjarenbegroting, paragraaf 3.2
- Staat van Baten en Lasten en Balans, paragraaf 3.3
- Financiële positie, paragraaf 3.4

De rapportage van het toezichthoudend orgaan is opgenomen in het verslag Raad van Toezicht (bijlage 2).

INTERN RISICOBEEHERINGSSYSTEEM

Binnen de planning en control cyclus is de jaarlijkse evaluatie van de risicoanalyse opgenomen. Bij de beoordeling wordt een risicolijst gehanteerd die jaarlijks wordt geactualiseerd en waarvan de basis is opgesteld door de PO-Raad. Bij de risicoanalyse zijn 20 specifieke risico's beschouwd indien deze vaker dan 1x

per jaar voorkomen én een grotere financiële impact hebben dan € 50.000,-. In 2022 zijn geen nieuwe risico's aan het licht gekomen. De grootste risico's bij de KSU hebben te maken met de omgeving, de externe risico's. Die hebben niet zozeer met de beheersing van KSU te maken, maar met name met de ontwikkeling op de arbeidsmarkt, zie tabel 9.

Grootste risico's en interne beheersmaatregelen KSU

Tabel 9

	RISICO	INTERNE BEEHERSMAATREGELEN
1	Het niet kunnen aantrekken van voldoende personeelsleden	Zie hoofdstuk 2.2. Personeel en Professionalisering, o.a.: • Arbeidsmarktcampagne • Goed werkgeverschap • Aannemen en opleiden zij-instromers
2	Het niet kunnen behouden van personeel	Zie hoofdstuk 2.2. Personeel en Professionalisering, o.a.: • Meer inzetten op duurzame inzetbaarheid • Vergoeding LIO's en startersbegeleiding • Verdubbelen reiskostenvergoeding
3	Het ziekteverzuim ligt boven de norm van KSU	Zie hoofdstuk 2.2. Personeel en Professionalisering, o.a.: • Sturen op snellere opbouw en eerdere re-integratie zieke medewerkers • Gerichte coaching op werk-privébalans
4	Vervanging van sleutelfunctionarissen is onvoldoende geregeld.	Zie hoofdstuk 2.2. Personeel en Professionalisering, o.a.: • Arbeidsmarktcampagne • Goed werkgeverschap • Creëren fijne werkomgeving

“HET WERKEN MET HET NIEUWE FINANCIËLE PAKKET HEEFT VEEL VAN DE FLEXIBILITEIT VAN MEDEWERKERS GEVRAAGD. DE ACCOUNTANT BEVESTIGT IN DE INTERIM CONTROLE DAT WE FINANCIËEL IN CONTROL ZIJN. DAT GEEFT VEEL RUST.”

Peter Rietveld, Teamleider Financiën a.i.

Uiteraard zijn goede beheersmaatregelen om die risico's in de gevolgen te beperken belangrijk. Deze beheersmaatregelen zijn grotendeels beschreven in HR-processen of -beleid en waar nodig wordt aanvullend beleid ontwikkeld (zie hoofdstuk 2.2 Personeel & Professionalisering). Ook op andere terreinen waarop risico's benoemd zijn, zoals informatie- en ICT-systemen en de ontwikkeling van het kwaliteitssysteem zijn beheersmaatregelen getroffen of aangescherpt.

BASISRISICO

Risico's waarvan de financiële impact naar verwachting minder bedraagt dan € 50.000,- of die minder dan 1x per jaar zullen voorkomen, worden geacht binnen het basisrisico te vallen. Het basisrisico is bepaald op 5% van de totale baten oftewel circa € 2.500.000,-.

AANVULLENDE EN/OF SPECIFIEKE RISICO'S

De aanvullende risico's bestaan uit zeer specifieke risico's, waarvan de maximale potentiële impact is berekend op € 1.410.000,-. Het gaat hierbij om specifieke personele risico's en risico's ten aanzien van huisvesting, ICT, bestuur en organisatie en strategische ambities.

OVERIG BENODIGD WEERSTANDSVERMOGEN

Naast de basisrisico's en de specifieke risico's dient weerstandsvermogen aanwezig te zijn ten behoeve van de financierings- en de transactiefunctie. Dit weerstandsvermogen is vooralsnog bepaald op 50% van de MVA (exclusief gebouwen en terreinen) en 50% van het kort vreemd vermogen, in totaal € 6.400.000,-.

WEERSTANDSVERMOGEN EN SIGNALERINGSWAARDE

De Inspectie heeft een rekenmethode ontwikkeld om te bepalen wat een redelijk (publiek) eigen vermogen is om aan te houden. Op basis van deze rekenmethode kan het normatief eigen vermogen ultimo 2022 worden vastgesteld op € 10.310.000,-. Het eigen vermogen, exclusief het privaat eigen vermogen, bedraagt ultimo 2022 € 8.735.721,- zodat er sprake is van een mogelijk bovenmatig eigen vermogen van € 3.019.949,-. Bij de berekening is het eigen vermogen van de Stichting Beheer ad € 1.088.986,- aangemerkt als privaat vermogen.

AANWENDING BOVENMATIG EIGEN VERMOGEN

In voorgaande jaren is het financiële beleid er (mede) op gericht om het weerstandsvermogen van de stichting op niveau te krijgen. De exploitatieoverschotten van de laatste twee jaren hebben ervoor gezorgd dat het eigen vermogen is gestegen boven het minimaal gewenste niveau. In de tweede helft van 2022 is het (strikte) financiële beleid geëvalueerd en is de meerjarenbegroting van KSU in lijn gebracht met de gewenste stand van het weerstandsvermogen. Deze sluiten aan op de uitgangspunten van het Strategisch Plan. Specifieke bestemmingsreserves inzake de restant NPO-gelden worden aangewend conform de aan de subsidie gestelde eisen en voorwaarden.

WEERSTANDSVERMOGEN EN BESTEMMINGSRESERVES

Het eigen vermogen wordt in de jaarrekening onderverdeeld in een algemene reserve, een bestemmingsreserve voor NPO scholen en een bestemmingsreserve NPO Bestuur (zie tabel 10).

Het saldo van de reserves bedraagt op 31 december 2022 € 12.611.006,-.

VOORUITBLIK 2023

- Finetunen van het nieuwe administratiesysteem en bouwen aan een stabiele administratief organisatorische ondersteuning.
- Managementinformatie optimaal laten aansluiten bij het besturingsmodel.
- Nieuwe bekostigingssystematiek inbedden in de organisatie.

Overzicht stand reserves KSU per 31-12-2021

Tabel 10

Omschrijving	saldo 31-12-2022
Algemene reserve	7.231.139
NPO middelen scholen	3.805.179
NPO middelen bestuur	1.574.688
Eigen Vermogen	12.611.006

3. VERANTWOORDING VAN DE FINANCIËN

3.1 ONTWIKKELINGEN IN MEERJARIG PERSPECTIEF

ONTWIKKELING LEERLINGAANTALLEN

De KSU is één van de drie grotere besturen in Utrecht. De KSU telde op 1 februari 2022 7.216 leerlingen. Dit aantal ligt hoger dan het aantal op de teldatum van 1 oktober 2021 (6.985 leerlingen).

De stijging in het leerlingenaantal in 2022 wordt vooral verklaard door de verschuiving

van de teldatum van 1 oktober naar 1 februari. Vanaf 2023 wordt de teldatum van 1 februari gebruikt voor de financiering door OCW. De demografische ontwikkelingen laat een stagnering van de bevolkingsgroei in Utrecht zien voor de komende 5 jaar. Op basis hiervan is in de huidige meerjarenbegroting gerekend met 0% groei.

Ontwikkeling leerlingen in meerjarig perspectief

Tabel 11

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Leerlingen	6.985	7.216	7.148	7.148	7.148	7.148	7.148

Ontwikkeling personele bezetting (fte) in meerjarig perspectief

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Directie	25,5	27,0	24,7	23,1	23,1	22,3	22,3
Onderwijzend personeel	462,8	474,9	451,0	421,8	421,8	408,0	408,0
Ondersteunend personeel	96,2	109,3	105,0	98,2	98,2	95,0	95,0
Totaal	584,5	611,1	580,7	543,1	543,1	525,4	525,4

FTE's: Er vanuitgaand dat NPO vervalt en niet wordt opgevuld door andere incidentele subsidies en obv de inschatting van de personele kosten.

3.2 MEERJARENBEGROTING

RISICO-INVENTARISATIE EN WEERSTANDSVERMOGEN

Bij de evaluatie van de risico-inventarisatie in oktober 2022 is het gewenste weerstandsvermogen voor de KSU op € 10,3 miljoen bepaald, om de ingeschatte risico's, evenals de financiering- en transactiefunctie af te kunnen dekken. Als marge wordt in het rapport € 9,3 - € 11,3 miljoen aangegeven. Het eigen vermogen van de KSU volgens de jaarrekening van 2022 is € 12,8 miljoen. Momenteel is er dus een gezonde match tussen gewenst en werkelijk eigen vermogen.

Op basis van deze meest recente risico-inventarisatie, en rekening houdend de onderbesteding van de jaarlijks beschikbaar gestelde NPO-gelden is de meerjarenbegroting opgesteld.

INCIDENTELE SUBSIDIES VERSUS STRUCTURELE GELDEN

De NPO-gelden zijn niet structureel. In 2023 zal daarvoor de laatste tranche worden toegekend. Besturen hebben tot en met 2025 de tijd om de NPO-gelden in te zetten. Hierover worden per schooljaar afspraken gemaakt met de medezeggenschapsraden. Het is dus zaak om alvast voor te sorteren op de toekomst, vanaf 2026, zonder incidenteel beschikbare NPO-gelden.

NEGATIEVE BEGROTING 2023

In 2023 wordt bewust gestuurd op een negatieve begroting van € 0,9 miljoen. Ook in 2022 is er sprake van een onderbesteding van de NPO-gelden en is de besteding uitgesteld naar 2023 en verder. Dit verklaart de keuze voor een negatieve begroting. Het eerder ontvangen NPO-geld dat niet is besteed, wil KSU in de jaren 2023 tot en met 2025 ten volle benutten, in de scholen en voor gezamenlijke ontwikkeling.

Hiermee wordt in lijn met de bedoeling van het strategisch plan en het NPO duurzaam geïnvesteerd in onderwijsontwikkeling.

INVLOED VAN DE VEREENVOUDIGING VAN DE BEKOSTIGING

Per 1 januari 2023 gaat de nieuwe (vereenvoudigde) manier van bekostiging in het primair onderwijs in en worden budgetten niet meer per schooljaar, maar per kalenderjaar toegekend. In voorgaande jaren stond vanwege de financiering per schooljaar in combinatie met financiële verantwoording per boekjaar, telkens een vordering in de boeken vanwege een afwijkend betaalritme. Deze vordering is in de afspraken rond de nieuwe bekostigingssystematiek komen te vervallen. Dit betekent voor KSU dat ruim € 2 miljoen moet worden afgeboekt.

UITGANGSPUNTEN MEERJARENBEGROTING

De volgende uitgangspunten zijn gehanteerd bij het opstellen van de meerjarenbegroting:

- de komende jaren 0% groei van het aantal leerlingen;
- een lichte stijging van de bekostiging door het ministerie in 2023 (+1,5%), die de jaren daarna per leerling gelijk blijft;
- in 2023 is € 3,2 miljoen aanvullende inkomsten verwerkt als gevolg van de Rijksbijdragen NPO en € 0,6 miljoen NPO-arbeidsmarkttoelage;
- de inkomsten vanuit het samenwerkingsverband voor de basisondersteuning zijn verwerkt conform informatie van het SWV Utrecht;
- de loonkosten zijn conform de huidige CAO verwerkt;
- het gehanteerde uitgangspunt ten aanzien van een aanvullende prijsstijging / indexering is dat een eventuele stijging van de loonkosten wordt gecompenseerd door extra baten. Deze mogelijke prijsstijgingen aan de loonkant, alsmede prijscompensatie aan de inkomstenkant niet verwerkt;
- voor de rentebaten / -lasten is uitgegaan van de huidige rentevoet;
- het eigen vermogen houdt KSU rond het gewenste niveau van € 10,3 miljoen zoals geformuleerd in de risicoanalyse KSU 2022.

3.2 MEERJARENBEGROTING

Tabel 12 geeft de meerjarenbegroting (exploitatie) over de periode 2022 tot en met 2027, in vergelijking met de realisatie 2022.

Tabel 12

Meerjarenbegroting 2022 - 2027

Meerjarenbegroting (x € 1000,-)	2022 realisatie	2023 begroot	2024 begroot	2025 begroot	2026 begroot	2027 begroot
Rijksbijdrage	51.100	50.990	50.990	50.990	50.990	50.990
Rijksbijdrage NPO	6.898	3.767				
Overige overheidsbijdragen	1.585	1.537	1.537	1.537	1.537	1.537
Overige baten	1.841	3.106	3.106	3.106	3.106	3.106
Totale Baten	61.424	59.400	55.633	55.633	55.633	55.633
Personele lasten	-51.823	-49.156	-45.975	-45.975	-44.475	-44.475
Afschrijvingen	-1.188	-1.273	-1.273	-1.273	-1.273	-1.273
Huisvestingslasten	-4.419	-4.096	-4.096	-4.096	-4.096	-4.096
Overige lasten	-4.254	-5.769	-5.269	-5.269	-5.269	-5.269
Totale lasten	-61.684	-60.294	-56.613	-56.613	-55.113	-55.113
Saldo gewone exploitatie	-260	-894	-980	-980	520	520
Financiële exploitatie	-26	-20	-20	-20	-20	-20
Totaal saldo KSU	-234	-914	-1.000	-1.000	500	500

Aandachtspunten t.a.v. de Meerjarenbegroting

- Aangezien vanaf 2026 de NPO-gelden niet meer in te zetten zijn als zodanig, zal actief moeten worden gestuurd op de structurele formatie om er voor te zorgen dat de kosten gedekt zijn uit de structurele bekostigingssystemen.
- De leerling groei lijkt de komende paar jaar te stagneren en de gemeentelijke prognoses duiden op een lichte daling. In de meerjarenbegroting is daarom het uitgangspunt een nulgroei de komende jaren; dit punt vraagt strakke monitoring en aanvullende aandacht. Zowel op KSU-niveau, als op wijk- en schoolniveau gaan we de gevolgen verder analyseren en scenario's uitwerken om hierop te acteren.

3.3 STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN BALANS

Tabel 13 geeft de ontwikkeling en vergelijking (verschillen) van de Staat van Baten en Lasten over de periode 2021 tot en met 2022.

Tabel 13

Staat van Baten en Lasten en Balans

STAAT VAN BATEN EN LASTEN (x € 1.000,-)	2022 realisatie	2022 begroot	2021 realisatie
BATEN			
Rijksbijdrage	46.843	41.943	48.236
Rijksbijdrage NPO	9.935	8.184	2.994
Overige overheidsbijdragen	1.585	1.622	1.732
Overige baten	4.061	3.176	3.971
Totale Baten	61.424	54.925	56.933
LASTEN			
Personele lasten	-51.823	-45.019	-43.944
Afschrijvingen	-1.188	-1.139	-1.160
Huisvestingslasten	-4.419	-3.547	-3.894
Overige lasten	-4.254	-5.663	-3.831
Totale lasten	-61.684	-55.368	-52.829
<i>Saldo gewone exploitatie</i>	-260	-443	4.104
Financiële exploitatie	26	-20	-49
TOTAAL RESULTAAT KSU	-234	-463	4.055

De belangrijkste en opvallende verschillen tussen realisatie 2022 en begroting zijn:

- De hogere rijksbijdrage OCW is het gevolg van indexeringen die in de loop van het jaar zijn toegepast en die bewust niet zijn begroot.
- Bij de overige baten wordt het verschil onder andere verklaard doordat de arrangementen zowel qua opbrengsten als uitgaven niet worden begroot. Een deel van de meerkosten inhuur is hieraan te relateren.
- De hogere personeelslasten zijn grotendeels het gevolg van de CAO-aanpassingen, die zijn gecompenseerd door de indexeringen. Daarnaast is er een hogere inhuur van extern personeel vanwege vervanging van personeel en strategieontwikkeling op het bestuursbureau.
- De overige lasten wijken sterk af van de begroting, omdat in de begroting bij de overige kosten voor ruim € 1,4 miljoen rekening gehouden is gehouden met vervanging van personeel wegen ziekte. De kosten van deze vervanging zijn vermeld onder de personeelskosten. Dit verklaart eveneens een deel van de meerkosten ten opzichte van de begroting bij de kosten van personeel.

De belangrijkste en opvallende verschillen tussen realisatie 2022 en 2021 zijn:

- De grootste afwijking is bij de subsidie NPO, die in 2021 alleen voor de periode augustus tot en met december van toepassing was.
- De personeelskosten zijn hoger vanwege de CAO- aanpassingen die zijn toegepast in 2022.
- Het verschil bij de overige lasten is een combinatie van een groot aantal afwijkende posten in 2022 ten opzichte van 2021. Bijvoorbeeld is in 2022 geïnvesteerd in public relations (€ 120.000 meer kosten dan in 2021) en zijn schoolpleinen en tuinen van een aantal scholen geüpgraded (€ 110.000 meer aan tuinonderhoud dan in 2021).

Balans in meerjarig perspectief

Tabel 14 geeft de meerjaren ontwikkeling (realisatie en begroting) van de balans over de periode 2021 tot en met 2027.

Tabel 14
Maarjarenbalans 2021 - 2027

Balans (x € 1000,-) per 31 december 2022	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
ACTIVA							
Materiele vaste activa	5.858	6.078	6.305	6.532	6.759	6.986	7.213
Financiële vaste activa	54	161	161	161	161	161	161
Vorderingen	4.338	3.394	5.940	5.563	5.563	5.563	5.563
Liquide middelen	13.114	16.869	12.574	11.209	9.982	10.045	10.319
ACTIVA TOTAAL	23.364	26.502	24.980	23.465	22.465	22.755	23.256
PASSIVA							
Algemene reserve	1.724	1.724	1.724	1.724	1.724	1.724	1.724
Bestemmingsreserve	11.120	10.887	9.973	8.973	7.973	8.473	8.973
Voorzieningen	4.125	4.842	4.842	4.842	4.842	4.842	4.842
Kortlopende schulden	6.395	9.049	8.441	7.926	7.926	7.716	7.716
PASSIVA TOTAAL	23.364	26.502	24.502	23.465	22.465	22.755	23.256

IN DEZE MEERJAREN BALANS IS VANAF 2024 GEREKEND MET:

- € 1,5 miljoen aan investeringen per jaar.
- 10% vorderingen ten opzichte van de baten.
- Dotaties en onttrekkingen van de voorzieningen aan elkaar gelijk.
- Kortlopende schulden gelijk aan 14% van de jaarlasten.

3.4 FINANCIËLE POSITIE

Samenvatting

KSU voldoet aan de externe signaleringswaarden van de Inspectie en voldoet aan de norm voor het weerstandsvermogen. Dit is zowel in 2022 het geval als meerjarig van 2023 tot en met 2027.

Kengetallen en financiële ratio's

Vanaf het jaarverslag 2020 hanteert de inspectie slechts nog normen voor liquiditeit en solvabiliteit. Deze zijn in de onderstaande tabel opgenomen. KSU voldoet in ruime mate aan de interne streefwaarden en externe signaleringswaarden.

Tabel 15

Kengetallen vanuit de Meerjarenbegroting 2021 - 2027

KENGETALLEN	Streef waarde	Signaal waarde inspectie	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Liquiditeit	>1	< 0,75	2,7	2,2	2,2	2,1	2,0	2,0	2,1
Solvabiliteit	>50%	< 30%	73%	66%	66%	66%	65%	66%	67%

Balansposten

De belangrijkste en opvallende ontwikkelingen bij de balansposten zijn:

- Hogere financiële vaste activa, vanwege een substantieel hogere vordering op het UWV, vanwege aanpassing van de voorziening langdurig zieken.
- De vorderingen nemen per saldo af met € 1,1 miljoen. Dit wordt enerzijds verklaard door het vervallen van de terugkerende vordering op OCW ad € 2,4 miljoen en anderzijds en tegengesteld door een hogere vordering op de gemeente, omdat in 2022 een aantal bouwprojecten zijn uitgevoerd, die nog niet zijn afgerekend.
- De voorzieningen zijn hoger dan in 2022, met name vanwege een grote aanpassing van de voorziening langdurig zieken (waar een deel weer is opgenomen als vordering op het UWV).
- De kortlopende schulden zijn hoger, omdat eind 2022 de subsidies basisvaardigheden zijn toegekend en als vooruitontvangen bedragen zijn geboekt.

4. JAARREKENING

GECONSOLIDEERDE JAARREKENING 2022 KATHOLIEKE SCHOLENSTICHTING UTRECHT

Inhoudsopgave jaarrekening

Geconsolideerde balans per 31 december 2022	57
Geconsolideerde staat van baten en lasten 2022	58
Geconsolideerd kasstroomoverzicht 2022	59
Grondslagen van waardering en resultaatbepaling	60
Toelichting op de te onderscheiden posten van de geconsolideerde balans	65
Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen	71
Toelichting op de te onderscheiden posten van de geconsolideerde staat van baten en lasten	72
Bestemming van het geconsolideerde resultaat	77
Gebeurtenissen na balansdatum	78
Verbonden partijen	79
Verantwoording subsidies	80
WNT verantwoording 2022	81
Verantwoording geoormerkte subsidies gemeente Utrecht	84
Enkelvoudige balans per 31 december 2022	86
Enkelvoudige staat van baten en lasten 2022	87
Enkelvoudig kasstroomoverzicht 2022	88
Grondslagen voor waardering van activa, passiva en resultaatbepaling	90
Toelichting op de te onderscheiden posten van de enkelvoudige balans	91
Toelichting op de te onderscheiden posten van de enkelvoudige staat van baten en lasten	96
Ondertekening door bestuurders en raad van toezicht	101

Overige gegevens

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Geconsolideerde balans per 31 december 2022

vergelijkende cijfers 2021 na verwerking resultaatbestemming

		31-12-2022		31-12-2021	
		€	€	€	€
1	ACTIVA				
1.1	Vaste Activa				
1.1.1	Immateriële vaste activa	-		-	
1.1.2	Materiële vaste activa	6.078.365		5.858.351	
1.1.3	Financiële vaste activa	160.865		54.328	
	<i>Totaal vaste activa</i>		6.239.230		5.912.679
1.2	Vlottende Activa				
1.2.1	Voorraden	-		-	
1.2.2	Vorderingen	3.393.817		4.337.533	
1.2.3	Effecten	-		-	
1.2.4	Liquide middelen	16.869.225		13.114.089	
	<i>Totaal vlottende Activa</i>		20.263.042		17.451.622
	TOTAAL ACTIVA		<u>26.502.272</u>		<u>23.364.301</u>
2	PASSIVA				
2.1	Eigen vermogen	12.611.005		12.844.655	
2.2	Voorzieningen	4.842.036		4.124.765	
2.3	Langlopende schulden	-		-	
2.4	Kortlopende schulden	9.049.231		6.394.880	
	TOTAAL PASSIVA		<u>26.502.272</u>		<u>23.364.300</u>

Geconsolideerde staat van baten en lasten 2022

en vergelijkende cijfers 2021

	2022		Begroting 2022		2021	
	€	€	€	€	€	€
3 Baten						
3.1 Rijksbijdragen OCW	57.998.778		51.898.950		53.371.680	
3.2 Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden	1.584.922		1.622.309		1.731.890	
3.3 Examengelden	-		-		-	
3.4 Baten werk in opdracht derden	-		-		-	
3.5 Overige baten	1.840.917		1.404.312		1.829.376	
Totaal Baten		61.424.617		54.925.571		56.932.946
4 Lasten						
4.1 Personeelslasten	51.823.213		45.018.854		43.943.843	
4.2 Afschrijvingen	1.188.480		1.138.757		1.160.104	
4.3 Huisvestingslasten	4.419.276		3.546.767		3.893.932	
4.4 Overige lasten	4.253.789		5.662.849		3.830.756	
4.5 Doorbetalingen aan schoolbesturen	-		-		-	
Totaal lasten		61.684.758		55.367.227		52.828.635
Saldo baten en lasten		-260.141		-441.656		4.104.311
6 Financiële baten en lasten						
6.1 Financiële baten	53.128		-		-	
6.2 Financiële lasten	26.637		20.500		48.848	
Saldo financiële baten en lasten		26.491		-20.500		-48.848
Totaal resultaat		-233.650		-462.156		4.055.463

Bestemming van het resultaat

De bestemming van het resultaat is opgenomen na de toelichting op de te onderscheiden posten van de staat van baten en lasten

Geconsolideerd kasstroomoverzicht 2022 en vergelijkende cijfers 2021

		2022		2021	
		€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten					
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering (saldo baten en lasten)			-260.141		4.104.311
<i>Aanpassing voor aansluiting bedrijfsresultaat:</i>					
Afschrijvingen	-/- 4.2	1.188.480		1.160.104	
Mutaties voorzieningen	2.2	717.271		165.131	
Totaal van aanpassing voor aansluiting bedrijfsresultaat			1.905.751		1.325.235
<i>Veranderingen in werkkapitaal:</i>					
Vorderingen	1.2.2	943.716		-212.325	
Kortlopende schulden	2.4	2.654.351		-1.787.083	
Totaal van aanpassingen in werkkapitaal			3.598.067		-1.999.408
Kasstroom uit bedrijfsoperaties			5.243.677		3.430.138
Ontvangen interest	6.1.1	53.128		-	
Betaalde interest	6.2.1	-26.637		-48.848	
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten			5.270.168		3.381.290
Kasstroom uit investeringsactiviteiten					
Investerings in materiële vaste activa	1.1.2	-1.408.494		-1.468.438	
Investerings in financiële vaste activa	1.1.3	-106.537		78.355	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten			-1.515.031		-1.390.083
Kasstroom uit financieringsactiviteiten					
Nieuw opgenomen langlopende schulden	2.3				
Aflossing langlopende schulden	2.3	-		-	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten			-		-
Kasstroom uit overige balansmutaties					
Overige mutaties					
Totaal kasstroom uit overige balansmutaties			-		-
Mutatie liquide middelen		1.2.4	3.755.137		1.991.207

Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:

		2022		2021	
		€	€	€	€
Stand liquide middelen per 1-1		13.114.089		11.122.882	
Mutatie boekjaar liquide middelen		3.755.136		1.991.207	
Stand liquide middelen per 31-12			16.869.225		13.114.089

Grondslagen voor waardering van activa, passiva en resultaatbepaling

Algemeen

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

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. In de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

Kernactiviteiten

Het verzorgen van (openbaar) primair onderwijs binnen de kaders gesteld door de Wet op het Primair Onderwijs

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Vergelijking met voorgaand jaar

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

Consolidatie

In de geconsolideerde jaarrekening zijn tevens andere entiteiten opgenomen die tot de groep behoren. Dit betreft de Beheerstichting Katholieke Scholensctichtring Utrecht, te Utrecht (100%).

In het jaarverslag van de KSU worden de jaarrekeningen van de Katholieke Scholensctichtring Utrecht (KSU) en de Stichting Beheersfonds KSU (de Stichting) geconsolideerd. Het bestuursverslag heeft hoofdzakelijk betrekking op de enkelvoudige balans en jaarrekening van de KSU. De Stichting heeft tot doel het bevorderen van de doelstelling van de KSU, een en ander uitsluitend gericht op de onder het beheer van de onderwijsstichting staande scholen. De Stichting tracht dit doel onder meer te bereiken door het, volgens het beleggingsstatuut KSU, zelfstandig beheren en beleggen van vermogen en het verwerven van roerende- en onroerende goederen ten behoeve van de scholen van de onderwijsinstelling.

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 partij. Ook de statutaire directieleden, andere sleutel-functionarissen in het management van de instelling en nauwe verwanten zijn verbonden partijen.

Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

Schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa, verplichtingen en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in de toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

Grondslagen Balans

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of de vervaardigingsprijs, verminderd met de afschrijvingen. De afschrijvingen vinden lineair en naar tijdsgelang

plaats op basis van de verwachte toekomstige gebruiksduur. Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht.

Onderstaand worden de afschrijvingstermijnen per categorie weergegeven. Tevens zijn de activeringsgrenzen vermeld.

Categorie	afschrijvings- termijn in maanden	afschrijvings- percentage per jaar	activerings- grens in €
Gebouwen	480	3%	500
Renovatie	240	5%	500
Buitenspeeltoestellen	120	10%	500
Gymzaalmaterialen	180	7%	500
Huishoudelijk apparatuur	60	20%	500
Overige inventaris en apparatuur	120	10%	500
Installaties/verwarming/liften	180	7%	500
Schoolmeubilair docentenset	180	7%	500
Schoolmeubilair leerlingset	180	7%	500
Schoolmeubilair overig	240	5%	500
Kantoormeubilair overig	240	5%	500
Kantoormeubilair stoelen	120	10%	500
Audiovisueel	60	20%	500
Kantoorautomatisering	48	25%	500

Categorie	afschrijvings- termijn in maanden	afschrijvings- percentage per jaar	activerings- grens in €
Netwerkkaparaatuur	60	20%	500
Touchscreens/digiborden	120	10%	500
Leermethoden	96	13%	500
Mobiele apparatuur	36	33%	500
Randapparatuur	36	33%	500

Gebouwen

Voor de toekomstige kosten van groot onderhoud aan de bedrijfsgebouwen is een voorziening voor groot onderhoud gevormd. De toevoeging aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden van groot onderhoud verloopt.

Terreinen

Financiële vaste activa

De onder financiële vaste activa opgenomen overige vorderingen omvatten waarborgsommen en worden initieel gewaardeerd tegen reële waarde. Vervolgens worden deze waarborgsommen gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Omdat de goederen waarvoor borg is betaald eigendom zijn voor de duur van het gebruik wordt er geen voorziening getroffen voor oninbaarheid. Ook is hier de langlopende verplichting op het UWV verwerkt voor de terug te vorderen transitievergoedingen.

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie.

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

Het eigen vermogen bestaat uit een algemene reserve en bestemmingsreserve(s). Hierin is tevens een segmentatie opgenomen naar publieke en private middelen.

De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, welke door het bestuur is aangebracht.

Omschrijving		EUR	
Reserve personeel	Doel		
	Beperkingen		
	Saldo	€	-
Materieel	Doel		
	Beperkingen		
	Saldo	€	2.269.035
Bijzondere omstandigheden	Doel		
	Beperkingen		
	Saldo	€	928.660
Reserve personeels- en arbeidsmarktbeleid	Doel		
	Beperkingen		
	Saldo	€	5.248.306
...	Doel		
	Beperkingen		
	Saldo	€	1.597.000
...	Doel		
	Beperkingen		
	Saldo	€	777.000
...	Doel		
	Beperkingen		
	Saldo	€	-
...	Doel		
	Beperkingen		
	Saldo	€	300.000

Voorzieningen

Voorzieningen 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.

Wanneer de verwachting is dat een derde de verplichtingen vergoedt, en wanneer het waarschijnlijk is dat deze vergoeding zal worden ontvangen bij de afwikkeling van de verplichting, dan wordt deze vergoeding als een actief in de balans opgenomen.

Voorzieningen worden onderscheiden naar aard en doel.

Toevoegingen aan de voorzieningen vinden plaats door dotaties ten laste van de staat van baten en lasten. De onttrekkingen vinden rechtstreeks plaats ten laste van de betreffende voorziening. Deze methode is reeds voor 2017 toegepast en in de daarop volgende jaren doorgezet. De instelling maakt hierbij gebruik van de overgangsregeling zoals verwoord in de RJO artikel 4 lid 1c.

Jubileumuitkeringen

De voorziening jubilea wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband. Voor de berekening van de contante waarde van de voorziening wordt gerekend met de rekenrente van 0 %. Daarnaast wordt onder meer rekening gehouden met verwachte salarisstijgingen en de blijfkans

Langdurig zieken

De voorziening langdurig zieke werknemers wordt gevormd door de verwachte salariskosten van langdurig zieke werknemers die waarschijnlijk niet meer zullen terugkeren in het arbeidsproces.

Voorziening groot onderhoud

Voor uitgaven voor groot onderhoud van gebouwen wordt een voorziening gevormd om deze lasten gelijkmatig te verdelen over een aantal boekjaren. De toevoeging aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het groot onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden voor groot onderhoud verloopt. Als de kosten uitgaan boven de boekwaarde van de voorziening, worden de (meer)kosten verwerkt in de winst- en verliesrekening.

Kortlopende schulden

De overlopende passiva betreffen de vooruitontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en/of nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de andere kortlopende schulden zijn te plaatsen.

Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde.

Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten.

Dit is meestal de nominale waarde.

Grondslagen Staat van Baten en Lasten

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

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

Het resultaat van de staat van baten en lasten wordt toegevoegd aan de algemene reserve.

Rijksbijdragen worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

Overheidssubsidies

Exploitatiesubsidies worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de Stichting de condities voor ontvangst kan aantonen.

Subsidies m.b.t. investeringen in materiële vaste activa worden in mindering gebracht op het desbetreffende actief en als onderdeel van de afschrijvingen verwerkt in de staat van baten en lasten.

Personeelsbeloningen

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.

De stichting heeft de toegezegd-pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds in de jaarrekening verwerkt als verplichtingenbenadering.

Voor toegezegde-bijdrageregelingen betaalt de instelling op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfonds en verzekeringsmaatschappijen. Behalve de betaling van premies heeft de instelling geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregelingen.

De premies worden verantwoord als personeelskosten als deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen.

Pensioenregeling

Nederlandse pensioenregelingen:

De instelling heeft op de balans geen eigen pensioenvoorziening opgenomen.

De instelling is volgens de CAO aangesloten bij het ABP. De belangrijkste kenmerken van deze regelingen zijn:

- pensioengevende salarisgrondslag is middelloon
- er heeft in 2022 geen indexatie plaatsgevonden
- de dekkingsgraad van het ABP was per 31-12-2022: 110,90%
- overige kenmerken zijn te vinden op www.abp.nl

Op de Nederlandse pensioenregelingen zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen betaald door de instelling. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

Afschrijvingen op materiële vaste activa

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

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

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten

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

Grondslagen Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat als basis genomen.

Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed.

In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering, de liquiditeit, de solvabiliteit en het vermogen van de instelling om geldstromen te genereren.

Operationele activiteiten

Onder de operationele activiteiten is het saldo van de baten en lasten opgenomen welke in het verslagjaar gerealiseerd zijn. Het saldo van de baten en lasten wordt gecorrigeerd met de lasten door afschrijvingen, dotatie en vrijval van voorzieningen. Het saldo van de baten en lasten wordt tevens gecorrigeerd met de fluctuatie van kortlopende vorderingen en schulden gedurende het verslagjaar. Ontvangsten en uitgaven uit rente gedurende het verslagjaar zijn ook opgenomen onder de operationele activiteiten.

Investeringsactiviteiten

Uitgaven en inkomsten welke voortvloeien uit het respectievelijk aankopen en verkopen van duurzame middelen.

Financieringsactiviteiten

Inkomsten en uitgaven welke voortvloeien uit het respectievelijk aangaan of aflossen van leningen.

Prijrisico

Kredietrisico

De liquide middelen staan uit bij banken die minimaal voldoen aan het treasurybeleid.

De instelling heeft geen significante concentraties van kredietrisico. Verkoop vindt plaats aan afnemers die voldoen aan de kredietwaardigheidsstoets van de instelling. Verkoop vindt plaats op basis van krediettermijnen tussen de 8 en 60 dagen. Voor grote leveringen kan een afwijkende krediettermijn van toepassing zijn. In dat geval worden aanvullende zekerheden gevraagd, waaronder garantiestellingen.

De instelling heeft vorderingen verstrekt aan participanten en maatschappijen waarin wordt deelgenomen. Bij deze partijen is geen historie van wanbetaling bekend.

Toelichting op de te onderscheiden posten van de geconsolideerde balans

Financiële vaste activa									
1.1.3		Boek- waarde	Investeringen	Des- investeringen	Waarde- veranderingen	Resultaat	Boek- waarde		
		01-01-2022	2022	2022	2022	2022	31-12-2022		
		€	€	€	€	€	€		
1.1.3.8		54.328	-		106.537		160.865		
Overige vorderingen									
1.1.3.8									
Totaal Financiële vaste activa		54.328	-	-	106.537	-	160.865		
De langlopende vorderingen betaald uit waarborgsommen en vordering op het UWV. De post waarborgsommen betreft een overeenkomst met Stichting Snappet voor de levering van tablets. Deze overeenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd en is afhankelijk van het aantal in gebruik zijnde tablets.									
De langlopende vordering betreft de vordering op het UWV inzake transitievergoedingen aan personeel die naar verwachting in 2024 ziek uit dienst gaan.									

1.2 Vlottende activa

Toelichting op de te onderscheiden posten van de geconsolideerde balans

		31-12-2022		31-12-2021	
		€	€	€	€
1.2.2	Vorderingen				
1.2.2.1	Debiteuren	502.473		303.802	
1.2.2.2	OCW	49.025		2.268.694	
1.2.2.3	Gemeenten	2.235.031		1.267.393	
1.2.2.6	Personeel	11.299		-	
1.2.2.10	Overige vorderingen	132.192		143.338	
	<i>Subtotaal vorderingen</i>		2.930.020		3.983.227
1.2.2.15	Overige overlopende activa	463.797		354.305	
	<i>Subtotaal overlopende activa</i>		463.797		354.305
	Totaal Vorderingen		<u>3.393.817</u>		<u>4.337.532</u>
1.2.4	Liquide middelen				
1.2.4.1	Kasmiddelen	704		704	
1.2.4.2	Tegoeden op bankrekeningen	16.868.521		13.113.385	
	Totaal liquide middelen		<u>16.869.225</u>		<u>13.114.089</u>

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de stichting en zijn direct opeisbaar. In de tweede helft van 2021 is KSU overgestapt op het zogenaamde schatkistbankieren. De liquide middelen worden dagelijks verrekend met een bij het Ministerie van Financiën aangehouden bankrekening. Deze bankrekening is onderdeel van de post 1.2.4.2 Tegoeden op bankrekeningen. Deze tegoeden zijn dagelijks vrij opneembaar.

Toelichting op de te onderscheiden posten van de geconsolideerde balans

2.1	Eigen vermogen	Stand per	Resultaat	Overige	Stand per	Resultaat	Overige	Stand per
		01-01-2021	2021	mutaties	31-12-2021	2022	mutaties	31-12-2022
		€	€	€	€	€	€	€
2.1.1.1	Algemene reserve	1.590.754	133.900	-	1.724.654	-233.650	5.740.134	7.231.138
2.1.1.2	Bestemmingsreserves (publiek)	7.198.438	3.921.563	-	11.120.001	-	-5.740.134	5.379.867
	Totaal Financiële vaste activa	8.789.192	4.055.463	-	12.844.655	-233.650	-	12.611.005
De toelichting over de beperkte doelstellingen van de reserves zijn vermeld in de Grondslagen. Onderdeel van de algemene reserve is de reserve van de Beheersichting ad € 1.088.625 (privaat vermogen).								
2.1.1.2	Bestemmingsreserves (publiek)	Stand per	Resultaat	Overige	Stand per	Resultaat	Overige	Stand per
		01-01-2021	2021	mutaties	31-12-2021	2022	mutaties	31-12-2022
		€	€	€	€	€	€	€
2.1.1.2.2	Materieel	1.920.968	348.067	-	2.269.035	-	-2.269.035	-
2.1.1.2.3	Bijzondere omstandigheden	928.660	-	-	928.660	-	-928.660	-
2.1.1.2.4	Reserve personeels- en arbeidsmarktbeleid	3.981.565	1.266.741	-	5.248.306	-	-5.248.306	-
2.1.1.2.5	NPO middelen scholen	-	1.597.000	-	1.597.000	-	2.208.179	3.805.179
2.1.1.2.6	NPO middelen bestuur	-	777.000	-	777.000	-	797.688	1.574.688
2.1.1.2.9	Middelen voor leerlingenzorg	360.000	-60.000	-	300.000	-	-300.000	-
2.1.1.2.10	Reserve nulmeting	7.245	-7.245	-	-	-	-	-
		7.198.438	3.921.563	-	11.120.001	-	-5.740.134	5.379.867
2.2	Voorzieningen	Stand per	Dotatie	Ont- trekking	Vrijval	Stand per	Bedrag	Bedrag
		01-01-2022	2022	2022	2022	31-12-2022	< 1 jaar	> 5 jaar
		€	€	€	€	€	€	€
2.2.1	Personele voorzieningen	804.858	1.095.843	283.502	182.715	1.434.484	781.339	125.467
2.2.3	Voorzieningen voor groot onderhoud	3.319.908	927.493	839.849		3.407.552		
	Totaal voorzieningen	4.124.766	2.023.336	1.123.351	182.715	4.842.036	781.339	125.467

Toelichting op de te onderscheiden posten van de geconsolideerde balans

2.2.1	Personele voorzieningen	Stand per 01-01-2022 €	Dotatie 2022 €	Ont- trekking 2022 €	Vrijval 2022 €	Stand per 31-12-2022 €	Bedrag < 1 jaar €	Bedrag 1 - 5 jaar €	Bedrag > 5 jaar €
2.2.1.2	Verlofsparen	107.778	-	85.559	22.219	-			
2.2.1.4	Jubileumuitkeringen	353.100	51.307	32.595		371.812	65.390	180.955	125.467
2.2.1.6	Langdurig zieken	303.980	1.009.397	160.147	132.847	1.020.383	715.949	304.434	
2.2.1.7	Overige personele voorzieningen	40.000	35.139	5.201	27.649	42.289	-	42.289	
	Totaal personele voorzieningen	804.858	1.095.843	283.502	182.715	1.434.484	781.339	527.678	125.467
2.2.1.2	Verlofsparen	Stand per 01-01-2022 €	Dotatie 2022 €	Ont- trekking 2022 €	Vrijval 2022 €	Stand per 31-12-2022 €	Bedrag < 1 jaar €	Bedrag 1 - 5 jaar €	Bedrag > 5 jaar €
2.2.1.2.1	Voorziening Duurzame inzetbaarheid	107.778	-	85.559	22.219	-			
	Totaal verlofsparen	107.778	-	85.559	22.219	-	-	-	-

De voorziening Jubilea is in 2022 bepaald op basis van het model van ons administratiekantoor Dyade. De voorziening langdurig zieken is ter dekking van kosten van medewerkers, waarvan wordt verwacht dat zij niet meer in het arbeidsproces terugkomen. Voor de te betalen transitievergoeding is op de balans een vordering opgenomen, omdat deze bij het UWV kan worden verhaald.

In de voorziening onderhoud is, voorzichtigheidshalve, een bedrag van € 213K opgenomen inzake rekeningen die KSU heeft ontvangen c/q verwacht van de gemeente Utrecht. Dit bedrag is gebaseerd op een inschatting van het maximale bedrag aan te verwachten rekeningen over de periode 2019 - 2022, en betreft vier KSU scholen die gehuisvest zijn in een Multi Functionele Accommodatie (MFA).

Naast de voorziening groot onderhoud wordt jaarlijks € 40k gedoteerd aan een voorziening waaruit 8 schoollocaties extra kunnen besteden voor het uitvoeren van een opknappbeurt.

Toelichting op de te onderscheiden posten van de geconsolideerde balans

2.4	Kortlopende schulden	31-12-2022		31-12-2021	
		€	€	€	€
2.4.6	Schulden aan gemeenten en Gemeenschappelijke regelingen	175.252		385.792	
2.4.8	Crediteuren	1.652.257		777.736	
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.103.601		1.738.976	
2.4.10	Schulden terzake van pensioenen	600.074		567.227	
2.4.12	Kortlopende overige schulden	-		300.722	
	<i>Subtotaal kortlopende schulden</i>		4.531.184		3.770.453
2.4.16	Vooruit ontvangen bedragen	425.461		29.083	
2.4.17	Vakantiegeld en vakantiedagen	1.542.170		1.416.187	
2.4.19	Overige overlopende passiva	2.550.416		1.179.154	
	<i>Subtotaal overlopende passiva</i>		4.518.047		2.624.424
	Totaal Kortlopende schulden		<u>9.049.231</u>		<u>6.394.877</u>

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Rechten

Er zijn geen niet in de balans opgenomen rechten.

Verplichtingen

De volgende niet in de balans opgenomen verplichtingen worden hieronder toegelicht.

nr.	Omschrijving	Periode		Looptijd	Bedrag per maand				
		van	t/m			< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar	Totaal
				Mndn	€	€	€	€	€
1	Huur	01-07-22	31-03-32	117	21.347		1.280.820	1.216.779	2.497.599
2	Administratie (Dyade)	01-01-22	31-12-25	48	25.994		1.247.712		1.247.712
3	Schoonmaak (Van Alem)	01-07-19	30-06-23	48	44.366	266.196			266.196
4	Schoonmaak (GOM)	01-07-19	30-06-23	48	32.327	193.960			193.960
5	Repro	01-01-20	31-12-24	60	5.100		122.400		122.400

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

3	Baten	2022	Begroot 2022	2021
		€	€	€
3.1	Rijksbijdragen			
3.1.1	Rijksbijdragen			
3.1.1.1	Rijksbijdragen OCW	44.417.675	41.178.722	41.275.322
	Totaal rijksbijdragen	44.417.675	41.178.722	41.275.322
3.1.2	Overige subsidies			
3.1.2.1	Overige subsidies OCW	11.360.786	8.948.577	9.955.315
	Totaal overige subsidies	11.360.786	8.948.577	9.955.315
3.1.4	Ontvangen doorbetaling rijksbijdragen SWV	2.220.317	1.771.651	2.141.043
	Totaal Rijksbijdragen	57.998.778	51.898.950	53.371.680
3.1.2.1	Overige subsidies OCW			
3.1.2.1.1	Geoomerkte subsidies OCW	7.737.418	5.417.138	5.517.608
3.1.2.1.2	Niet-geoomerkte subsidies OCW	3.623.368	3.531.439	4.437.707
	Totaal overige subsidies OCW	11.360.786	8.948.577	9.955.315
3.2	Overheidsbijdragen overige overheden			
3.2.2	Overige overheidsbijdragen overige overheden			
3.2.2.2	Overige gemeentelijke en gemeenschappelijke bijdragen	1.584.922	1.622.309	1.731.890
	Totaal overheidsbijdragen overige overheden	1.584.922	1.622.309	1.731.890
3.5	Overige baten			
3.5.1	Verhuur	840.195	831.254	797.728
3.5.3	Schenking	-	-	30.506
3.5.5	Ouderbijdragen	475.901	261.500	488.332
3.5.10	Overige	524.821	311.558	512.810
	Totaal overige baten	1.840.917	1.404.312	1.829.376

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

4	Lasten	2022		Begroot 2022		2021
4.1	Personeelslasten	€	€	€	€	€
4.1.1	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten					
4.1.1.1	Lonen en salarissen	35.459.891		31.713.586		29.776.483
4.1.1.2	Sociale lasten	5.531.083		5.836.082		5.412.699
4.1.1.5	Pensioenpremies	5.271.335		5.047.074		4.910.212
	Totaal salarissen, sociale lasten en pensioenlasten		46.262.309		42.596.742	40.099.394
4.1.2	Overige personele lasten					
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	590.563		-		-236.456
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	3.989.673		998.225		3.036.294
4.1.2.3	Overige	1.503.849		1.423.887		1.576.765
	Totaal overige personele lasten		6.084.085		2.422.112	4.376.603
4.1.3	Ontvangen uitkeringen personeel					
4.1.3.3	Overige uitkeringen personeel	523.181		-		532.154
	Totaal ontvangen uitkeringen personeel		523.181		-	532.154
	Totaal personeelslasten		51.823.213		45.018.854	43.943.843
	Gemiddeld aantal werknemers					
	Het gemiddeld aantal werknemers bedraagt 622 in (2021: 584,5). Hieronder is de onderverdeling te vinden van het gemiddeld aantal werknemers.					
		2022		2021		
	Bestuur / Management	26,30		25,50		
	Personeel primair proces	487,30		462,80		
	Ondersteunend personeel	108,40		96,20		
	Totaal gemiddeld aantal werknemers		622,00		584,50	
	Hiervan zijn er 0 werkzaam in het buitenland in 2022 (2021: 0).					

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

4.2	Afschrijvingen	2022			Begroot 2022			2021		
		€	€	€	€	€	€	€	€	€
4.2.2	Afschrijvingen op materiële vaste activa	1.188.480			1.138.757			1.160.106		
	Totaal afschrijvingen	1.188.480			1.138.757			1.160.106		
4.2.2	Afschrijvingen op materiële vaste activa	2022			Begroot 2022			2021		
		€	€	€	€	€	€	€	€	€
4.2.2.1	Gebouwen	17.567			8.278			14.082		
4.2.2.3	Inventaris en apparatuur	1.162.485			1.112.168			1.133.258		
4.2.2.4	Overige materiële vaste activa	8.428			18.311			12.766		
	Totaal afschrijvingen	1.188.480			1.138.757			1.160.106		
4.3	Huisvestingslasten	2022			Begroot 2022			2021		
		€	€	€	€	€	€	€	€	€
4.3.1	Huur	305.268			162.567			151.479		
4.3.3	Onderhoudskosten (klein onderhoud)	679.476			473.100			503.453		
4.3.4	Energie en water	901.138			841.890			841.137		
4.3.5	Schoonmaakkosten	1.194.927			1.072.870			1.213.437		
4.3.6	Belastingen en heffingen	110.187			98.090			61.491		
4.3.7	Dotatie onderhoudsvoorziening	927.493			789.400			1.007.013		
4.3.8	Overige	300.787			108.850			115.922		
	Totaal huisvestingslasten	4.419.276			3.546.767			3.893.932		
4.3.8	Overige huisvestingslasten	2022			Begroot 2022			2021		
		€	€	€	€	€	€	€	€	€
4.3.8.1	Tuionderhoud	175.570			28.350			64.467		
4.3.8.2	Bewaking/beveiliging	41.336			31.500			33.957		
4.3.8.3	Overige huisvestingslasten	83.881			49.000			17.498		
	Totaal overige huisvestingslasten	300.787			108.850			115.922		

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

4.4	Overige lasten	2022	Begroot 2022	2021
		€	€	€
4.4.1	Administratie en beheerlasten	879.744	640.660	854.644
4.4.2	Inventaris en apparatuur	312.391	213.721	174.030
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	1.047.992	930.700	855.072
4.4.5	Overige	2.013.662	3.877.768	1.947.010
	Totaal overige lasten	4.253.789	5.662.849	3.830.756

4.4.1	Administratie en beheerlasten	2022	Begroot 2022	2021
		€	€	€
4.4.1.1	Administratie en beheerslasten	879.744	640.660	854.644
	Totaal administratie en beheerlasten	879.744	640.660	854.644

Separate specificatie kosten instellingsaccountant

In het boekjaar zijn de volgende bedragen aan accountants honoraria (reeds onderdeel van 4.4.1) ten laste van het resultaat gebracht:

4.4.4.1.1	Kosten instellingsaccountant	2022	Begroot 2022	2021
		€	€	€
4.4.1.1.1	Controle van de jaarrekening	33.701	48.000	48.689
	Totaal kosten instellingsaccountant	33.701	48.000	48.689

Uitsplitsing honoraria naar accountantskantoor

Alle hierboven opgesomde werkzaamheden zijn verricht door hetzelfde accountantskantoor.

Honoraria met betrekking tot de werkzaamheden

Bovenstaande honoraria betreffen uitsluitend de werkzaamheden die bij de stichting zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en externe accountants zoals bedoeld in art. 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties). De kosten voor de controle zijn inclusief bekostiging en omzetbelasting.

Bovenstaande accountants honoraria zijn verwerkt op basis van het facturenstelsel.

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

4.4.5	Overige lasten	2022		Begroot 2022		2021	
		€	€	€	€	€	€
4.4.5.2	Representatiekosten	308.718		268.750		154.045	
4.4.5.4	Buitenschoolse cq bijzondere activiteiten	419.446		272.000		262.125	
4.4.5.6	Contributies	147.098		86.980		94.266	
4.4.5.8	Medezeggenschapsraad	13.073		13.520		10.695	
4.4.5.9	Verzekeringen	50.151		29.450		31.889	
4.4.5.10	Reproductiekosten, drukwerk, schoolgids	43.900		37.150		35.325	
4.4.5.12	Culturele vorming	302.799		203.900		368.097	
4.4.5.13	Overige overige lasten	728.477		2.966.018		799.698	
	Totaal overige lasten	2.013.662		3.877.768		1.756.140	
6	Financiële baten en lasten						
6.1	Financiële baten						
6.1.1	Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	53.128		-		-	
		53.128		-		-	
6.2	Financiële lasten						
6.2.1	Rentelasten en soortgelijke lasten	26.637		20.500		48.848	
		26.637		20.500		48.848	

Bestemming van het geconsolideerde resultaat

	2022
	€
2.1.1.1 <u>Algemene reserve (publiek)</u>	-233.650
Totaal resultaat	<u><u>-233.650</u></u>

GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die hier dienen te worden toegelicht.

Verbonden partijen

De verbonden partijen die toegelicht dienen te worden, zijn hieronder opgenomen.

Verbonden partijen met een meerderheidsdeelneming

Statutaire naam	Juridische vorm 2021	Statutaire zetel	Code activiteiten	31-12-2022	2022	art. 2:403 BW	percentage	Consolidatie
Stichting KSU Beheerfonds	Stichting	Utrecht	4				100% ja	
Code activiteiten: 1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek, 3. onroerende zaken, 4. overige				€	-	€	-	-

Verbonden partijen

Statutaire naam	Juridische vorm 2021	Statutaire zetel	Code activiteiten	Deelneming percentage
Stichting Samenwerkingsverband Utrecht PO	Stichting	Utrecht	4	0%
Code activiteiten: 1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek, 3. onroerende zaken, 4. overige				

Verantwoording subsidies

De subsidies die toegelicht dienen te worden, zijn hieronder opgenomen.

G1. Subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Toewijzing			Ontvangen	Afgerond ja/nee
	Kenmerk	Datum	Toewijzing		
Subsidie voor studieverlof 2021 08KK	1165217-1	20-8-2021	6.046	6.046	Ja
Subsidie voor studieverlof 2021 15WG02	1165611-1	20-8-2021	12.093	12.093	Ja
Subsidie voor studieverlof 2021 27CL	1166107-1	20-8-2021	24.186	24.186	Ja
Subsidie voor studieverlof 2021 30JR	1166275-1	20-8-2021	12.093	12.093	Ja
Subsidie zij-instroom 2021 06OY	1183609-1	22-11-2021	20.000	20.000	Ja
Subsidie zij-instroom 2021 15MP	1183609-1	22-11-2021	20.000	20.000	Ja
Subsidie zij-instroom 2021 27CL	1183748-1	22-11-2021	20.000	20.000	Ja
Subsidie zij-instroom 2021 28AW	1183760-1	22-11-2021	20.000	20.000	Ja
Subsidie zij-instroom 2021 28AW01	1183760-1	22-11-2021	20.000	20.000	Ja
Subsidie zij-instroom 2021 30JR	1183763-1	22-11-2021	20.000	20.000	Ja
Subsidie arbeidsmarkttoelage 2021/2022	AMT77195PO	1-11-2021	905.338	905.338	Ja
Subsidie arbeidsmarkttoelage 2022/2023	AMT77195PO	5-8-2022	870.507	362.711	Nee
Subsidie IOP5-77195-PO	IOP5-77195-PO	12-7-2021	672.300	672.300	Ja
Subsidie zij-instroom PO G5	G5 Utrecht	31-7-2020	4.037.384	2.018.728	Nee
Totaal			6.659.947	4.133.495	

G2A. Subsidies met verrekeningsclausule, aflopend

Niet van toepassing

G2B. Subsidies met verrekeningsclausule, doorlopend

Niet van toepassing

WNT verantwoording 2022

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) in werking getreden. De WNT schrijft voor dat de beloning van topfunctionarissen verantwoord dient te worden in de jaarrekening, ook als de beloning beneden de norm blijft. Voor overige functionarissen geldt publicatieplicht alleen als de norm overschreden wordt.

Op de stichting is het bezoldigingsmaximum voor het onderwijs van toepassing.

Indeling en bezoldigingsklasse

De indeling van de rechtspersonen of instellingen over de bezoldigingsklassen gebeurt op basis van drie generieke Voor ieder criterium wordt een schaal gehanteerd. Uit de score op die schaal volgt een aantal complexiteitspunten.

Complexiteitspunten

Aantal complexiteitspunten per instellingscriteria:	2022
Gemiddelde totale baten	6
Gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten	3
Gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	2
Totaal aantal complexiteitspunten	11
Bezoldigingsklasse	D
Bezoldigingsmaximum	€ 168.000

WNT verantwoording 2022

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

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt

Gegevens 2022

Naam	T. de Jong	
Functiegegevens	Voorzitter College van Bestuur	
Aanvang functievervulling in 2022	01-01	01-01
Einde functievervulling in 2022	31-12	31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0000	
Dienstbetrekking	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€	126.711
Beloningen betaalbaar op termijn	€	22.301
Subtotaal	€ - €	149.012
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ - €	168.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		
Bezoldiging	€ - €	149.012
Het bedrag van de overschrijding	€ - €	-
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.	n.v.t.

Gegevens 2021

Functiegegevens	0	T. de Jong
Aanvang functievervulling in 2021	01-01	01-01
Einde functievervulling in 2021	31-12	31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0000	
Dienstbetrekking	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€	121.792
Beloningen betaalbaar op termijn	€	22.159
Subtotaal	€ - €	143.951
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ - €	163.000
Bezoldiging	€ - €	143.951

WNT verantwoording 2022

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Toezichthoudende topfunctionarissen zijn in onderstaande tabel opgenomen

Gegevens 2022		A. vd Berg		P.A.W. Lamers		J. van Lent		S. Niemeijer		H. Stubbé-Albe		M.C.A. van Rossum	
Naam		Voorzitter		Lid		Lid		Lid		Lid		Lid	
Functiegegevens													
Aanvang functievervulling in 2022		01-01		01-01		01-01		01-01		01-01		01-09	
Einde functievervulling in 2022		31-12		31-12		31-12		31-12		31-12		31-12	
Bezoldiging													
Bezoldiging		€ 10.000		€ 6.750		€ -		€ 6.750		€ 6.750		€ 2.250	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		€ 25.200		€ 16.800		€		€ 16.800		€ 16.800		€ 5.615	
-/ Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag													
Bezoldiging		€ 10.000		€ 6.750		€ -		€ 6.750		€ 6.750		€ 2.250	
Het verschil tussen bezoldiging en bezoldigingsmaximum		€ (15.200)		€ (10.050)		€ -		€ (10.050)		€ (10.050)		€ (3.365)	
de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		n.v.t.		n.v.t.		n.v.t.		n.v.t.		n.v.t.		n.v.t.	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		n.v.t.		n.v.t.		n.v.t.		n.v.t.		n.v.t.		n.v.t.	
Gegevens 2021													
Functiegegevens		Voorzitter		Lid		Lid		Lid		Lid			
Aanvang functievervulling in 2021		01-01		01-01		01-01		01-01		01-01			
Einde functievervulling in 2021		31-12		31-12		31-12		31-12		31-12			
Bezoldiging													
Bezoldiging		€ 10.000		€ 6.750		€ 6.750		€ 6.750		€ 6.750			
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		€ 24.450		€ 16.300		€ 16.300		€ 16.300		€ 16.300		€ -	

Verantwoording geormerkte subsidies gemeente Utrecht

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m 2022	Lasten t/m 2022	Prestatie afgerond?
	Kenmerk	Datum				
Leerkracht word en blijf je in Overvecht	9486600	18-12-2021	€ 8.000	€ 8.000	€ 8.000	Ja
Combinatie functies en Talentontwikkeling Brede Scholen						
* Versterken van Taal	9328857	20-12-2021	€ 1.025.128	€ 1.025.128	€ 1.026.215	Ja
* Brede School talentontwikkeling	9328857	20-12-2021	€ 112.810	€ 112.810	€ 112.810	Ja
* Brede school coordinatie	9328857	20-12-2021	€ 129.120	€ 129.120	€ 52.843	Ja
* Cultuureducatie	9328857	20-12-2021	€ 209.496	€ 209.496	€ 383.852	Ja
* Concierges	9328857	20-12-2021	€ 59.431	€ 59.431	€ 65.792	Ja
			<u>€ 1.543.985</u>	<u>€ 1.543.985</u>	<u>€ 1.649.512</u>	

ENKELVOUDIGE JAARREKENING 2022

KATHOLIEKE SCHOLENSTICHTING UTRECHT



Enkelvoudige balans per 31 december 2022 vergelijkende cijfers 2021 na verwerking resultaatbestemming

	31-12-2022		31-12-2021		JR 2022	verschil	31-12-2020	
	€	€	€	€			€	€
1 ACTIVA								
1.1 Vaste Activa								
1.1.1 Immateriële vaste activa	-		-					
1.1.2 Materiële vaste activa	5.964.966		5.739.798		5.739.797	1	5.426.310	
1.1.3 Financiële vaste activa	160.865		54.328		54.328	-	132.683	
Totaal vaste activa		6.125.831		5.794.126				5.558.993
1.2 Vlottende Activa								
1.2.1 Voorraden	-		-					
1.2.2 Vorderingen	3.393.817		4.337.533		4.337.533	-	4.396.474	
1.2.3 Effecten	-		-					
1.2.4 Liquide middelen	16.831.042		13.075.546		13.075.546	-	9.883.043	
Totaal vlottende Activa		20.224.859		17.413.079				14.279.517
TOTAAL ACTIVA		<u>26.350.690</u>		<u>23.207.205</u>				<u>19.838.510</u>
2 PASSIVA								
2.1 Eigen vermogen	11.522.381		11.755.671		11.755.672	-1	7.696.913	
2.2 Voorzieningen	4.842.036		4.124.765		4.124.765	-	3.959.634	
2.3 Langlopende schulden	-		-		-	-	-	
2.4 Kortlopende schulden	9.986.273		7.326.767		7.326.767	-	8.181.963	
TOTAAL PASSIVA		<u>26.350.690</u>		<u>23.207.203</u>				<u>19.838.510</u>

Enkelvoudige staat van baten en lasten 2022 en vergelijkende cijfers 2021

	2022		Begroting 2022		2021	
	€	€	€	€	€	€
3 Baten						
3.1 Rijksbijdragen OCW	57.998.778		51.898.950		53.371.680	
3.2 Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden	1.584.922		1.622.309		1.731.890	
3.3 Examengelden	-		-		-	
3.4 Baten werk in opdracht derden	-		-		-	
3.5 Overige baten	1.840.917		1.404.312		1.829.376	
Totaal Baten		61.424.617		54.925.571		56.932.946
4 Lasten						
4.1 Personeelslasten	51.823.213		45.018.854		43.943.843	
4.2 Afschrijvingen	1.183.325		1.138.757		1.154.949	
4.3 Huisvestingslasten	4.424.431		3.546.767		3.899.087	
4.4 Overige lasten	4.253.789		5.662.849		3.830.756	
4.5 Doorbetalingen aan schoolbesturen	-		-		-	
Totaal lasten		61.684.758		55.367.227		52.828.635
Saldo baten en lasten		-260.141		-441.656		4.104.311
6 Financiële baten en lasten						
6.1 Financiële baten	53.128		-		-	
6.2 Financiële lasten	26.277		20.500		45.551	
Saldo financiële baten en lasten		26.851		-20.500		-45.551
Totaal resultaat		-233.290		-462.156		4.058.760

Bestemming van het resultaat

De bestemming van het resultaat is opgenomen na de toelichting op de te onderscheiden posten van de staat van baten en lasten

Enkelvoudig kasstroomoverzicht 2022 en vergelijkende cijfers 2021

	2022		2021	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening (saldo baten en lasten)		-260.141		4.104.311
<i>Aanpassing voor aansluiting bedrijfsresultaat:</i>				
Afschrijvingen	1.183.325		1.154.949	
Mutaties voorzieningen	717.271		165.131	
Totaal van aanpassing voor aansluiting bedrijfsresultaat		1.900.596		1.320.080
<i>Veranderingen in werkkapitaal:</i>				
Vorderingen	943.716		58.941	
Kortlopende schulden	2.659.506		-855.196	
Totaal van aanpassingen in werkkapitaal		3.603.222		-796.255
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		5.243.677		4.628.136
Ontvangen interest	53.128		-	
Betaalde interest	-26.637		-45.551	
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		5.270.168		4.582.585
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	-1.408.493		-1.468.437	
Investerings in financiële vaste activa	-106.537		78.355	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-1.515.030		-1.390.082
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Nieuw opgenomen langlopende schulden			931.887	
Aflossing langlopende schulden	-		931.887	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		-		1.863.774

Enkelvoudig kasstroomoverzicht 2022 en vergelijkende cijfers 2021

	2022	2021
	€	€
Kasstroom uit overige balansmutaties		
Overige mutaties		
Totaal kasstroom uit overige balansmutaties	-	-
Mutatie liquide middelen	<u>3.755.138</u>	<u>5.056.277</u>
1.2.4		
Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:		
Stand liquide middelen per 1-1	13.075.546	9.883.043
Mutatie boekjaar liquide middelen	3.755.496	3.192.503
Stand liquide middelen per 31-12	<u>16.831.042</u>	<u>13.075.546</u>

Grondslagen voor waardering van activa, passiva en resultaatbepaling

Algemeen

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

Voor de algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening, de grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat, alsmede voor de toelichting op de onderscheiden activa en passiva en de resultaten wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde jaarrekening, voor zover hierna niet anders wordt vermeld.

Toelichting op de te onderscheiden posten van de enkelvoudige balans

1.1.3	Financiële vaste activa	Boek- waarde	Investeringsen	Des- investeringsen	Waarde- veranderingen	Resultaat	Boek- waarde
		01-01-2022	2022	2022	2022	2022	31-12-2022
		€	€	€	€	€	€
1.1.3.8	Overige vorderingen	54.328	106.537				160.865
	Totaal Financiële vaste activa	54.328	106.537	-	-	-	160.865
1.2	Vlottende activa						
1.2.2	Vorderingen						
1.2.2.1	Debiteuren			502.473		303.802	
1.2.2.2	OCW			49.025		2.268.694	
1.2.2.3	Gemeenten			2.235.031		1.267.393	
1.2.2.6	Personeel			11.299		-	
1.2.2.10	Overige vorderingen			132.192		143.338	
	<i>Subtotaal vorderingen</i>				2.930.020		3.983.227
1.2.2.15	Overige overlopende activa			463.797		354.305	
	<i>Subtotaal overlopende activa</i>				463.797		354.305
	Totaal Vorderingen						4.337.532
1.2.4	Liquide middelen						
1.2.4.1	Kasmiddelen			704		704	
1.2.4.2	Tegoeden op bankrekeningen			16.830.338		13.074.842	
	Totaal liquide middelen				16.831.042		13.075.546

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de stichting en zijn direct opeisbaar.

Toelichting op de te onderscheiden posten van de enkelvoudige balans

2.1 Eigen vermogen

	Stand per 01-01-2021	Resultaat 2021	Overige mutaties 2021	Stand per 31-12-2021	Stand per 01-01-2022	Resultaat 2022	Overige mutaties 2022	Stand per 31-12-2022
	€	€	€	€	€	€	€	€
2.1.1.1 Algemene reserve	498.474	137.196		635.670	635.670	-233.290	5.740.134	6.142.514
2.1.1.2 Bestemmingsreserves (publiek)	7.198.438	3.921.563		11.120.001	11.120.001	-	-5.740.134	5.379.867
Totaal Financiële vaste activa	7.696.912	4.058.759	-	11.755.671	11.755.671	-233.290	-	11.522.381

De toelichting over de beperkte doelstellingen van de reserves zijn vermeld in de Grondslagen.

2.1.1.2 Bestemmingsreserves (publiek)

	Stand per 01-01-2021	Resultaat 2021	Overige mutaties 2021	Stand per 31-12-2021	Stand per 01-01-2022	Resultaat 2022	Overige mutaties 2022	Stand per 31-12-2022
	€	€	€	€	€	€	€	€
2.1.1.2.2 Materieel	1.920.968	348.067		2.269.035	2.269.035	-	-2.269.035	-
2.1.1.2.3 Bijzondere omstandigheden	928.660	-		928.660	928.660	-	-928.660	-
2.1.1.2.4 Reserve personeels- en arbeidsmarktbeleid	3.981.565	1.266.741		5.248.306	5.248.306	-	-5.248.306	-
2.1.1.2.5 NPO middelen scholen	-	1.597.000		1.597.000	1.597.000	-	2.208.179	3.805.179
2.1.1.2.6 NPO middelen bestuur	-	777.000		777.000	777.000	-	797.688	1.574.688
2.1.1.2.9 Middelen voor leerlingenzorg	360.000	-60.000		300.000	300.000	-	-300.000	-
2.1.1.2.10 Reserve nulmeting	7.245	-7.245		-	-	-		-
	7.198.438	3.921.563	-	11.120.001	11.120.001	-	-5.740.134	5.379.867

Toelichting op de te onderscheiden posten van de enkelvoudige balans

2.2	Vorzieningen	Stand per	Dotatie	Ont- trekking	Vrijval	Stand per	Bedrag	Bedrag	Bedrag
		01-01-2022	2022	2022	2022	31-12-2022	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar
		€	€	€	€	€	€	€	€
2.2.1	Personele voorzieningen	804.858	1.095.843	283.502	182.715	1.434.484	823.628	485.389	125.467
2.2.3	Vorzieningen voor groot onderhoud	3.319.908	87.644			3.407.552			
	Totaal voorzieningen	4.124.766	1.183.487	283.502	182.715	4.842.036	823.628	485.389	125.467
2.2.1	Personele voorzieningen	Stand per	Dotatie	Ont- trekking	Vrijval	Stand per	Bedrag	Bedrag	Bedrag
		01-01-2022	2022	2022	2022	31-12-2022	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar
		€	€	€	€	€	€	€	€
2.2.1.2	Verlofsparen	107.778	-	85.559	22.219	-			
2.2.1.4	Jubileumuitkeringen	353.100	51.307	32.595		371.812	65.390	180.955	125.467
2.2.1.6	Langdurig ziekten	303.980	716.403			1.020.383	758.238	304.434	
2.2.1.7	Overige personele voorzieningen	40.000	2.289			42.289			
	Totaal personele voorzieningen	804.858	769.999	118.154	22.219	1.434.484	823.628	485.389	125.467
2.2.1.2	Verlofsparen	Stand per	Dotatie	Ont- trekking	Vrijval	Stand per	Bedrag	Bedrag	Bedrag
		01-01-2022	2022	2022	2022	31-12-2022	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar
		€	€	€	€	€	€	€	€
2.2.1.2.1	Voorziening Duurzame inzetbaarheid	107.778	-	85.559	22.219	-			
	Totaal verlofsparen	107.778	-	85.559	22.219	-	-	-	-

Toelichting op de te onderscheiden posten van de enkelvoudige balans

2.4	Kortlopende schulden	31-12-2022		31-12-2021	
		€	€	€	€
2.4.1	Schulden aan groepsmaatschappijen	937.042		931.887	
2.4.6	Schulden aan gemeenten en Gemeenschappelijke regelingen	175.252		385.792	
2.4.8	Crediteuren	1.652.257		777.736	
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.103.601		1.738.976	
2.4.10	Schulden terzake van pensioenen	600.074		567.227	
2.4.12	Kortlopende overige schulden	-		300.722	
	<i>Subtotaal vorderingen</i>		5.468.226		4.702.340
2.4.16	Vooruit ontvangen bedragen	425.461		29.083	
2.4.17	Vakantiegeld en vakantiedagen	1.542.170		1.416.187	
2.4.19	Overige overlopende passiva				
	<i>Subtotaal overlopende activa</i>		4.518.047		2.624.424
	Totaal Kortlopende schulden		<u>9.986.273</u>		<u>7.326.764</u>

De schuld aan de Beheerstichting is opgenomen onder de kortlopende schulden. Er wordt geen rente berekend. Aflossing dient uiterlijk te geschieden voor 1 september 2031. Specifieke zekerheden zijn niet afgegeven.

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

3	Baten	2022	Begroot 2022	2021
		€	€	€
3.1	Rijksbijdragen			
3.1.1	Rijksbijdragen			
3.1.1.1	Rijksbijdragen OCW	44.417.675	41.178.722	41.275.322
	Totaal rijksbijdragen	44.417.675	41.178.722	41.275.322
3.1.2	Overige subsidies			
3.1.2.1	Overige subsidies OCW	11.360.786	8.948.577	9.955.315
	Totaal overige subsidies	11.360.786	8.948.577	9.955.315
3.1.4	Ontvangen doorbetaling rijksbijdragen SWV	2.220.317	1.771.651	2.141.043
	Totaal Rijksbijdragen	<u>55.778.461</u>	<u>50.127.299</u>	<u>51.230.637</u>
3.1.2.1	Overige subsidies OCW			
3.1.2.1.1	Geoomerkte subsidies OCW	7.737.418	5.417.138	5.517.608
3.1.2.1.2	Niet-geoomerkte subsidies OCW	3.623.368	3.531.439	4.437.707
	Totaal overige subsidies OCW	<u>11.360.786</u>	<u>8.948.577</u>	<u>9.955.315</u>
3.2	Overheidsbijdragen overige overheden			
3.2.2	Overige overheidsbijdragen overige overheden			
3.2.2.2	Overige gemeentelijke en gemeenschappelijke bijdragen	1.584.922	1.622.309	1.731.890
	Totaal overheidsbijdragen overige overheden	<u>1.584.922</u>	<u>1.622.309</u>	<u>1.731.890</u>
3.5	Overige baten			
3.5.1	Verhuur	840.195	831.254	792.574
3.5.3	Schenking	-	-	30.506
3.5.5	Ouderbijdragen	475.901	261.500	488.332
3.5.10	Overige	524.821	311.558	512.809
	Totaal overige baten	<u>1.840.917</u>	<u>1.404.312</u>	<u>1.824.221</u>

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

4	Lasten	2022		Begroot 2022		2021	
4.1	Personeelslasten	€	€	€	€	€	€
4.1.1	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten						
4.1.1.1	Lonen en salarissen	35.459.891		31.713.586		29.776.483	
4.1.1.2	Sociale lasten	5.531.083		5.836.082		5.412.699	
4.1.1.5	Pensioenpremies	5.271.335		5.047.074		4.910.212	
	Totaal salarissen, sociale lasten en pensioenlasten		46.262.309		42.596.742		40.099.394
4.1.2	Overige personele lasten						
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	590.563		-		-236.456	
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	3.989.673		998.225		3.036.294	
4.1.2.3	Overige	1.503.849		1.423.887		1.576.765	
	Totaal overige personele lasten		6.084.085		2.422.112		4.376.603
4.1.3	Ontvangen uitkeringen personeel						
4.1.3.3	Overige uitkeringen personeel	523.181		-		532.154	
	Totaal ontvangen uitkeringen personeel		523.181		-		532.154
	Totaal personeelslasten		51.823.213		45.018.854		43.943.843
	Gemiddeld aantal werknemers						
	Het gemiddeld aantal werknemers bedraagt 622 in (2021: 584,5). Hieronder is de onderverdeling te vinden van het gemiddeld aantal werknemers.						
		2022		2021			
	Bestuur / Management	26,30		25,50			
	Personeel primair proces	487,30		462,80			
	Ondersteunend personeel	108,40		96,20			
	Totaal gemiddeld aantal werknemers		622,00		584,50		
	Hiervan zijn er 0 werkzaam in het buitenland in 2022 (2021: 0).						
4.2	Afschrijvingen						
4.2.2	Afschrijvingen op materiële vaste activa	1.183.325		1.138.757		1.154.951	
	Totaal afschrijvingen		1.183.325		1.138.757		1.154.951

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

4.2.2	Afschrijvingen op materiële vaste activa	2022	Begroot 2022	2021
		€	€	€
4.2.2.1	Gebouwen	12.412	8.278	8.927
4.2.2.3	Inventaris en apparatuur	1.162.485	1.112.168	1.133.258
4.2.2.4	Overige materiële vaste activa	8.428	18.311	12.766
	Totaal afschrijvingen	1.183.325	1.138.757	1.154.951
4.3	Huisvestingslasten	2022	Begroot 2022	2021
		€	€	€
4.3.1	Huur	310.423	162.567	151.479
4.3.3	Onderhoudslasten (klein onderhoud)	679.476	473.100	503.453
4.3.4	Energie en water	901.138	841.890	841.137
4.3.5	Schoonmaakkosten	1.194.927	1.072.870	1.213.437
4.3.6	Belastingen en heffingen	110.187	98.090	61.491
4.3.7	Dotatie onderhoudsvoorziening	927.493	789.400	1.007.013
4.3.8	Overige	300.787	108.850	115.922
	Totaal huisvestingslasten	4.424.431	3.546.767	3.893.932
4.3.8	Overige huisvestingslasten	2022	Begroot 2022	2021
		€	€	€
4.3.8.1	Tuinonderhoud	175.570	28.350	64.467
4.3.8.2	Bewaking/beveiliging	41.336	31.500	33.957
4.3.8.3	Overige huisvestingslasten	83.881	49.000	17.498
	Totaal overige huisvestingslasten	300.787	108.850	115.922
4.4	Overige lasten	2022	Begroot 2022	2021
		€	€	€
4.4.1	Administratie en beheerlasten	879.744	640.660	854.644
4.4.2	Inventaris en apparatuur	312.391	213.721	174.030
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	1.047.992	930.700	855.072
4.4.5	Overige	2.013.662	3.877.768	1.947.010
	Totaal overige lasten	4.253.789	5.662.849	3.830.756

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

4.4.1	Administratie en beheerlasten	2022	Begroot 2022	2021
		€	€	€
4.4.1.1	Administratie en beheerslasten	879.744	640.660	854.644
	Totaal administratie en beheerlasten	879.744	640.660	854.644

Separate specificatie kosten instellingsaccountant

In het boekjaar zijn de volgende bedragen aan accountants honoraria (reeds onderdeel van 4.4.1) ten laste van het resultaat gebracht:

4.4.4.1.1	Kosten instellingsaccountant	2022	Begroot 2022	2021
		€	€	€
4.4.1.1.1	Controle van de jaarrekening	33.701	48.000	48.689
	Totaal kosten instellingsaccountant	33.701	48.000	48.689

Uitsplitsing honoraria naar accountantskantoor

Alle hierboven opgesomde werkzaamheden zijn verricht door hetzelfde accountantskantoor.

Honoraria met betrekking tot de werkzaamheden

Bovenstaande honoraria betreffen uitsluitend de werkzaamheden die bij de stichting zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en externe accountants zoals bedoeld in art. 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties). De kosten voor de controle zijn inclusief bekostiging en omzetbelasting.

Bovenstaande accountants honoraria zijn verwerkt op basis van het facturenstelsel.

4.4.5	Overige lasten	2022	Begroot 2022	2021
		€	€	€
4.4.5.2	Representatiekosten	308.718	268.750	154.045
4.4.5.4	Buitenschoolse cq bijzondere activiteiten	419.446	272.000	262.125
4.4.5.6	Contributies	147.098	86.980	94.266
4.4.5.8	Medezeggenschapsraad	13.073	13.520	10.695
4.4.5.9	Verzekeringen	50.151	29.450	31.889
4.4.5.10	Reproductiekosten, drukwerk, schoolgids	43.900	37.150	35.325
4.4.5.12	Culturele vorming	302.799	203.900	368.097
4.4.5.13	Overige overige lasten	728.477	2.966.018	799.698
	Totaal overige lasten	2.013.662	3.877.768	1.756.140

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

6	Financiële baten en lasten				
6.1	Financiële baten				
		2022	Begroet 2022	2021	
		€	€	€	€
6.1.1	Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	53.128	-	-	-
		<u>53.128</u>	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
6.2	Financiële lasten				
		2022	Begroet 2022	2021	
		€	€	€	€
6.2.1	Rentelasten en soortgelijke lasten	26.277	20.500	45.551	
		<u>26.277</u>	<u>20.500</u>	<u>45.551</u>	<u>45.551</u>

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

College van Bestuur

Dhr. T. de Jong

Raad van Toezicht

Mw. A. van den Berg-Ram

Dhr. P.A.W. Lamers

Mw. A.M.J. Maassen-van Zundert

Mw. H.E. Stubbé-Alberts

Dhr. M.C.A. van Rossum

Datum vaststelling jaarrekening:

Utrecht, _____



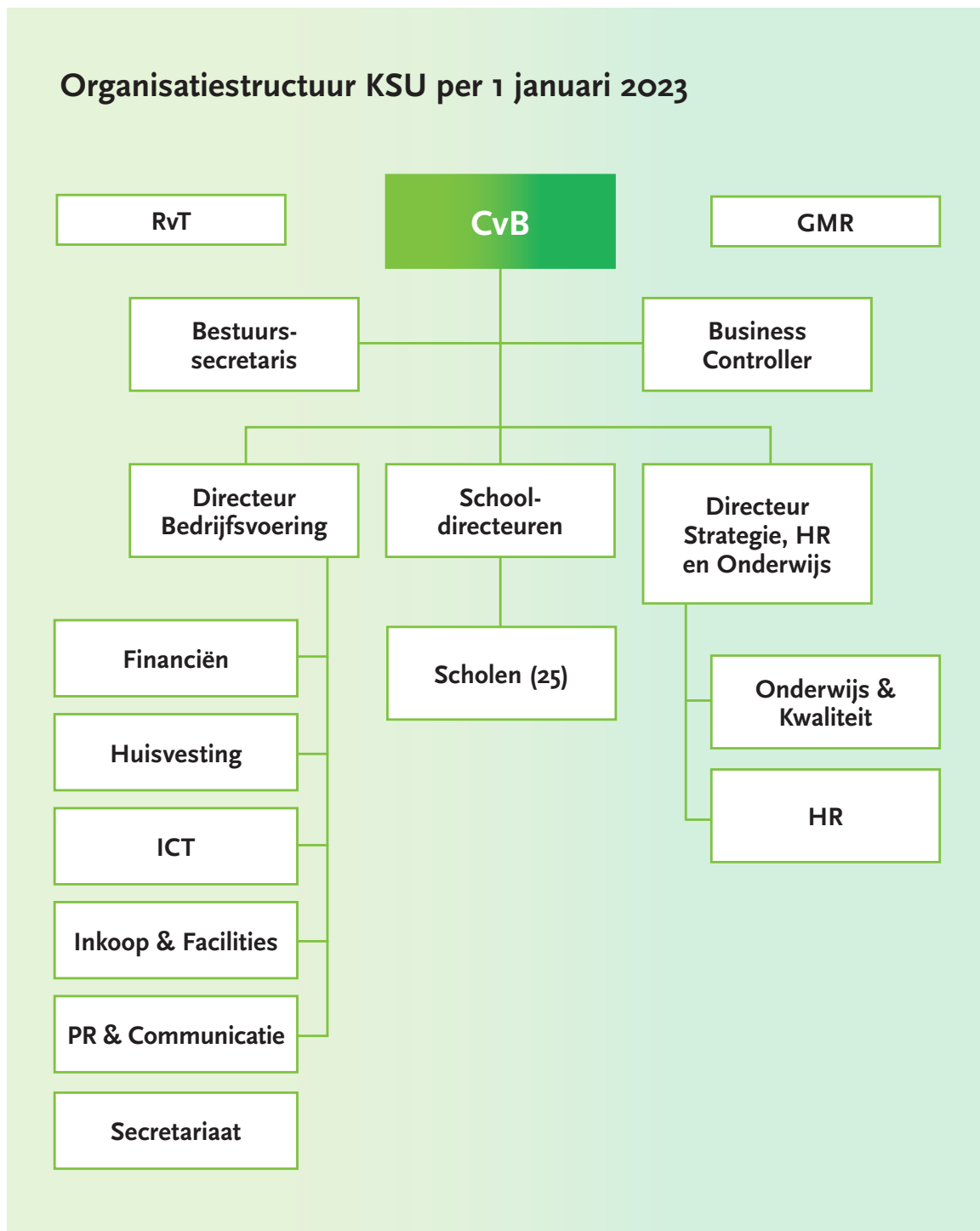
www.ksu-utrecht.nl



www.ksu-utrecht.nl

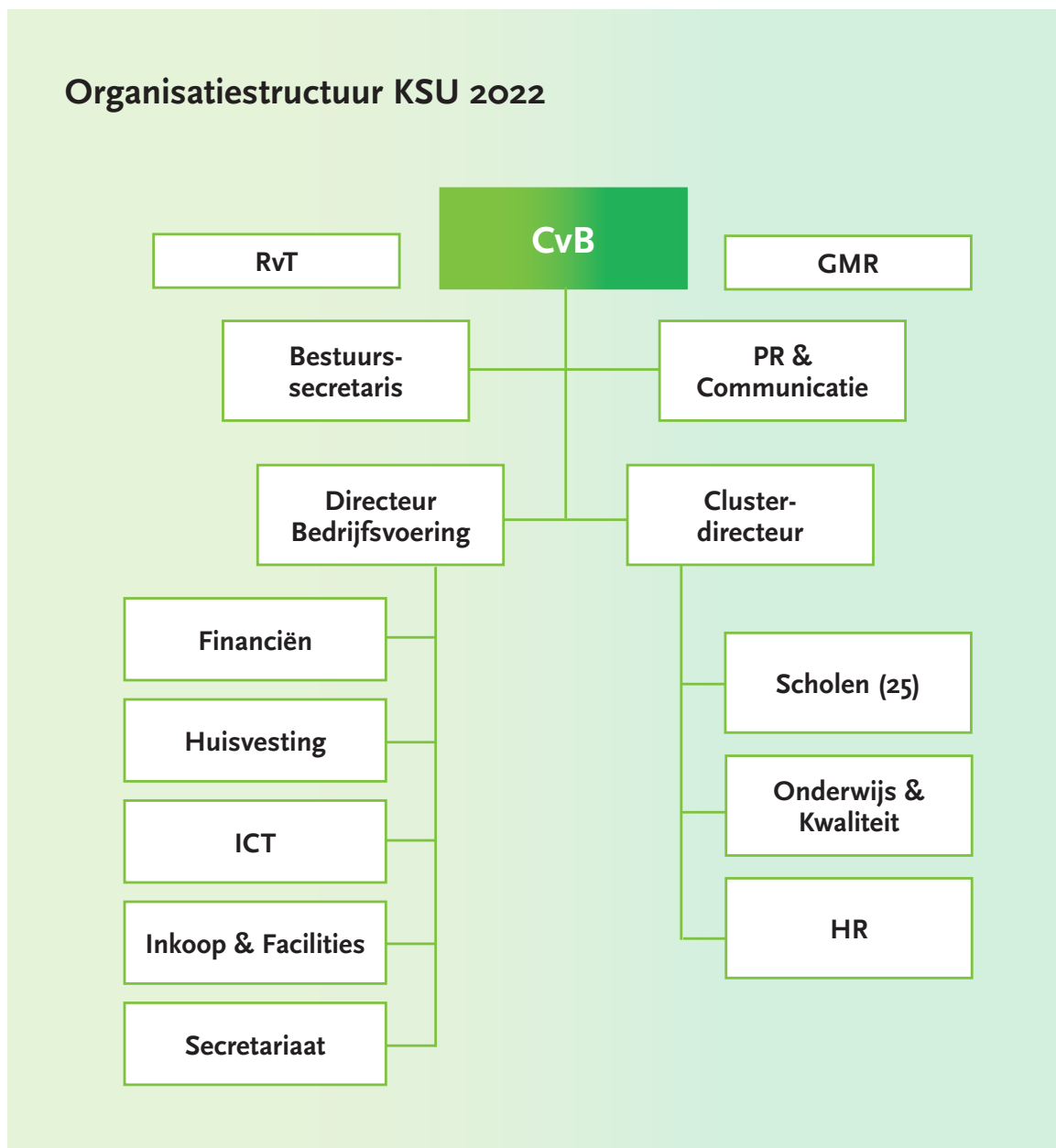
De besturingsfilosofie heeft geleid tot een nieuwe die in 2022 is vastgesteld en die op 1 januari 2023 effectief wordt. Zie voor het organogram figuur 1.

Figuur 1 - Organogram per 1 januari 2023



In 2022 is nog gewerkt volgens het organogram in figuur 2.

Figuur 2 - Organogram 2022



VERSLAG RAAD VAN TOEZICHT

Werkwijze

De Raad van Toezicht ziet toe op de algemene gang van zaken van de KSU, het functioneren van het College van Bestuur (CvB), op de strategie en het gevoerde beleid. De Raad van Toezicht ziet het als zijn opdracht om de bestaansgrond en identiteit van KSU en de onder haar gezag vallende scholen te bewaken, te zorgen voor stabiliteit en evenwicht in de 'checks and balances' en te zorgen dat de organisatie de beoogde maatschappelijke effecten en resultaten bereikt, in overeenstemming met het doel van KSU zoals geformuleerd in de statuten (grondslag en doel artikel 2). De Raad van Toezicht gebruikt hierbij de in 2022 vastgestelde Visie op Toezicht en Toezichtkader als uitgangspunt voor zijn toezichthoudende taak.

De code Goed Bestuur PO dient hiervoor als leidraad, waar niet van wordt afgeweken.

Reguliere vergaderingen

In 2022 heeft vier keer een reguliere RvT-vergadering plaatsgevonden. Hierin zijn zaken besproken als het Strategisch Plan, risicomanagement, het oplopend ziekteverzuim en de onderbesteding van NPO-gelden door personeelstekort. Ook is samenwerking met andere scholen en andere schoolbesturen in Utrecht uitgebreid aan de orde gekomen.

Themabijeenkomsten

Naast de reguliere vergaderingen waren er in 2022 twee themabijeenkomsten. In de bijeenkomst in februari is aandacht besteed aan de ontwikkeling van de visie op toezicht en het toezicht- en toetsingskader. In de themabijeenkomst in september stond samenwerking in de stad Utrecht op de agenda.

Overleg met de GMR

Een RvT-vertegenwoordiging heeft tweemaal deelgenomen aan een vergadering van de GMR. In een open en harmonieuze sfeer zijn zaken als de implementatie van het strategisch plan en het lerarentekort besproken.

Zelfevaluatie

De RvT streeft naar continue verbetering en evalueert jaarlijks het eigen functioneren. Het ene jaar onder leiding van een externe voorzitter en het andere jaar alleen met de leden. In 2022 was dat laatste het geval, waarbij de visie op toezicht is aangescherpt:

- nadruk leggen op waardengericht toezicht
- ambassadeursrol oppakken: meer verbinding met de samenleving en externe stakeholders opzoeken teneinde de bestuurder beter te kunnen ondersteunen
- scholingsplan voor RvT-leden ontwikkelen

Goedkeuring

In 2022 heeft de RvT goedkeuring verleend aan:

- de (financiële) kadernota 2022-2023
- de jaarrekening 2021 en het bestuursverslag
- de begroting 2023
- de Meerjarenbegroting
- de nieuwe visie op toezicht- en toetsingskader

Accountant

De controle op de jaarrekening en het jaarverslag is belegd bij accountantskantoor Horlings Nexia, vertegenwoordigd door mevrouw Cindy Rabe RA. Voorafgaand aan het jaarlijks overleg van de Raad van Toezicht in juni zijn diens bevindingen en aanbevelingen toegelicht aan de auditcommissie.

Auditcommissie

De auditcommissie wordt gevormd door twee leden van de Raad van Toezicht. De focus van de auditcommissie ligt vooral op financiële onderwerpen zoals de werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen en de financiële informatieverstopping door het College van Bestuur. De auditcommissie onderzoekt of de middelen, die ter beschikking zijn gesteld vanuit het ministerie, doelmatig en rechtmatig worden besteed.

Aan de hand van financiële en kwartaal-rapportages toetst de auditcommissie de rechtmatige verwerving van middelen. Onderwerp van deze rapportages is onder andere de ontwikkeling van de leerlingenaantallen KSU-breed en per school.

De doelmatigheid uit zich in de samenkomst van de zorg voor de onderwijskwaliteit; een verantwoorde en op onderwijskwaliteit gerichte inzet van middelen. De auditcommissie ziet toe op de systemen die worden gehanteerd om te komen tot een goede financiële beheersing.

Vanuit het oogpunt van doelmatigheid is er bijvoorbeeld het afgelopen jaar bij het bespreken van de begroting en de meerjarenbegroting extra aandacht besteed aan de nieuwe bekostigingssystematiek in het PO.

De auditcommissie brengt na iedere vergadering verslag uit in de plenaire vergadering van de Raad van Toezicht.

In 2022 is de auditcommissie vier keer bijeengewoest. Op de agenda stonden onder meer:

- Kadernota 2022-2023: toegespitst op de nieuwe organisatie.
- Aanvullende begroting 2022 in het kader van het Strategisch Plan.
- Financiële rapportages en kwartaalrapportages in schooljaar 2021-2022 en schooljaar 2022-2023 met bijzondere aandacht voor ziekteverzuim, gevolgen van wegvallen van bekostiging achterstanden, toenemend tekort aan leraren, leerlingaantallen, gevolgen cao, schatkistbankieren en besteding van de NPOmiddelen.
- De aanpak en de plannen van het Nationaal Programma Onderwijs.
- De (geconsolideerde) jaarrekening en jaarrekening van het beheersfonds KSU. Aandachtspunten hierbij: de risicoparagraaf, de hoogte van het weerstandsvermogen, de gevolgen van COVID19 en het lerarentekort.
- Meerjarenbegroting 2021-2025 en het meerjarenbeleid inzake weerstandsvermogen.
- Risicoanalyse aan de hand van de SWOTanalyse.
- Het accountantsverslag en de managementletter van de externe accountant van Horlings Nexia over boekjaar 2021; deze zijn inclusief jaarrekeningen en meerjarenbegroting met positief advies voorgelegd aan de RvT. Daarnaast is aandacht besteed aan een benchmark met vergelijkbare scholen.
- Bestuursformatieplan 2021-2022.
- Met een positief advies zijn de geconsolideerde begroting 2023 en de aangepaste meerjarenbegroting 2021-2025 voorgelegd aan de RvT. Punt van aandacht was de aangepaste bekostigingssystematiek in het PO en de gevolgen voor de balans.
- De managementletter 2022 op basis van de interim controle van de externe accountant besproken en met een positief advies naar de RvT gestuurd.

COMMISSIE KWALITEIT EN INNOVATIE

De commissie kwaliteit en innovatie wordt gevormd door twee leden van de Raad van Toezicht. Deze commissie heeft als doel het interne toezicht op de doelstellingen ten aanzien van onderwijskwaliteit te borgen en te stimuleren. Daarnaast toetst deze commissie de overige doelstellingen die voortkomen uit het Strategisch Plan van de KSU.

Deze commissie is in 2022 vier keer bij elkaar geweest. De volgende zaken zijn besproken:

- Kwaliteitscyclus en de verbeterde implementatie ervan.
- ICT en onderwijs: efficiënte inzet en voldoende beschikbaarheid van ICT-leermiddelen.
- Analyse van de schoolresultaten met name ten aanzien van:
 - Rekenen
 - Begrijpend lezen
 - Spelling
- Vertaalslag van het Strategisch Plan naar programmalijnen en het monitoren van deelprojecten:
 - Teamgericht Organiseren
 - Wereldburgerschap
 - Onderwijs 3-jarigen
 - Praktijkgericht onderzoek
 - Zij-instroom

REMUNERATIECOMMISSIE

Een andere manier van aansturing, meedenken vanuit de organisatie, meer eigen verantwoordelijkheid voor schooldirecteuren. De RvT evalueert in zijn rol als werkgever periodiek het functioneren van de bestuurder in voortgangs- en beoordelingsgesprekken. In 2022 hebben een beoordelingsgesprek en tussenevaluatie plaatsgevonden met de voorzitter van het College van Bestuur.

In gesprekken met directeuren, stafleden en een GMR-lid is als input voor het beoordelingsgesprek informatie opgehaald uit de organisatie. Dit op basis van het beoordelingskader van de RvT voor het functioneren van de bestuurder.

In de tussenevaluatie zijn de wijzigingen als gevolg van de nieuwe CAO Bestuurders funderend onderwijs met de bestuurder besproken.

Verder heeft de RvT zich een mening kunnen vormen over de dagelijkse gang van zaken in de organisatie door het afleggen van schoolbezoeken. 23 van de 25 scholen zijn in 2022 bezocht door een lid van de RvT.

VOORUITBLIK 2023

- Aandachtig volgen van de implementatie van het Strategisch Plan en bijbehorende organisatiestructuur.
- Voor komend jaar staat wederom een wisseling van de wacht op de agenda. Van zowel twee van de leden als van de voorzitter verloopt de (tweede) zittingstermijn. Hiervoor wordt begin 2023 een wervingsprocedure gestart conform het reglement Raad van Toezicht.
- Borgen ambassadeurschap binnen RvT.
- Meer tijd en ruimte creëren om met elkaar ontwikkelingen en vraagstukken vanuit een open houding te bespreken en afwegingen te maken.

VERSLAG GEMEENSCHAPPELIJKE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD

ROL GMR

Meedenken, meepraten en meebeslissen over onderwerpen die alle scholen van de KSU aangaan. Dat is de rol van de GMR. Vijf ouders en vijf personeelsleden vormen samen de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) en behartigen de belangen van alle 25 KSU-scholen. De voorzitter van het College van Bestuur geeft de GMR ruimte om invulling te geven aan een positief kritische houding. Dit uit zich onder meer in een professionele manier van samenwerken, open communicatie en goede gesprekspartners voor elkaar zijn.

De GMR is in 2022 proactief aan de slag gegaan met het werven van nieuwe leden, onder andere door het maken van een wervingsfilmpje. Dit heeft geresulteerd in een aantal kandidaten met interesse om zitting te nemen in de GMR. De verwachting is dan ook dat de GMR begin 2023 weer compleet is.

MR EN GMR

24 van de 25 KSU-scholen hebben een medezeggenschapsraad (MR), waarin ouders en leerkrachten evenredig zijn vertegenwoordigd. De MR van de in het najaar 2022 gestarte Agora HUBo30 is in oprichting. De GMR opereert altijd in het belang van alle of een meerderheid van de scholen en neemt geen beslissingen op individueel schoolniveau. Dat doen de medezeggenschapsraden van de scholen. De 24 MR-en en de GMR weten elkaar goed te vinden. In 2022 is tweemaal overleg gevoerd met alle voorzitters van de medezeggenschapsraden en de GMR. Via een WhatsApp-groep is regelmatig tussentijds contact. Ook volgen zij gezamenlijk opleidingen en trainingen.

PARTNER BINNEN DE KSU

In 2022 is tien keer overleg gevoerd, waarvan de helft met en de andere helft zonder College van Bestuur. Ook de Raad van Toezicht is tweemaal aangeschoven. De volgende speerpunten zijn onder meer aan de orde geweest:

- Het gemeentelijk aanmeldbeleid
- Zichtbaarheid vergroten van de GMR binnen de KSU

ADVIES EN INSTEMMING

De kerntaken van de GMR zijn het toetsen van het KSU-beleid en het geven van adviezen om beleidsplannen te verbeteren. Het gaat met name om beleid op het gebied van financiën, personeel, kwaliteit, organisatie en huisvesting. Op al deze terreinen brengt de GMR advies uit aan het bestuur van de KSU. In 2022 heeft de GMR onder andere een positief advies gegeven over:

- Het begrotingsvoorstel, inclusief de Kadernota
- De nieuwe besturingsfilosofie

In sommige gevallen is de instemming van de GMR vereist om (beleids)voorstellen te kunnen uitvoeren. In 2022 heeft de GMR bijvoorbeeld ingestemd met:

- De verdeling arbeidsmarkttoelage
- De vergoedingsregeling woon-werkverkeer
- Beleid attenties en jubilea

VOORUITBLIK 2023

- Borgen van de samenwerking met alle medezeggenschapsraden.
- Rol als positief kritische partner binnen de KSU continueren, een proactieve rol blijven innemen en zaken agenderen.
- Aandacht voor het lerarentekort in samenwerking met GMR-en van andere scholenstichtingen en met de gemeente Utrecht.

Aan de raad van toezicht en
het college van bestuur van
Katholieke Scholienstichting Utrecht
Orteliuslaan 871
3528 BE UTRECHT

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Katholieke Scholienstichting Utrecht te Utrecht gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

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

De jaarrekening bestaat uit:

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

De basis voor ons oordeel

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

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

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

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

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

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;
- de overige gegevens;
- de bijlagen.



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

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

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

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

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

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

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

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.3.1. Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022. In dit kader is het college van bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het college van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van 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 2022, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's:
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude;
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn.
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de 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.

Gegeven onze eindverantwoordelijkheid voor het oordeel zijn wij verantwoordelijk voor de aansturing van, het toezicht op en de uitvoering van de groepscontrole. In dit kader hebben wij de aard en omvang bepaald van de uit te voeren werkzaamheden voor de groepsonderdelen. Bepalend hierbij zijn de omvang en/of het risicoprofiel van de groepsonderdelen of de activiteiten. Op grond hiervan hebben wij de groepsonderdelen geselecteerd waarbij een controle of beoordeling van de volledige financiële informatie of specifieke posten noodzakelijk was.

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

Amsterdam, 27 juni 2023

Horlings Accountants & Belastingadviseurs B.V.

Was getekend

Mevrouw C. Rabe
Registeraccountant