

Stichting Keizer Karel



Alkwin Kollege
Keizer Karel College

BESTUURSVERSLAG 2018

STICHTING KEIZER KAREL

Stichting Keizer Karel

Het postadres van de Stichting Keizer Karel is:
Stichting Keizer Karel
Postbus 68
1420 AB Uithoorn

Voorwoord	Blz. 4
Algemene informatie	
1. Stichting Keizer Karel	5
2. Visie en missie	5
3. Organisatie	6
Verslag van het College van Bestuur	
1. Koers	8
2. Leerlingen	8
3. Onderwijsaanbod	11
4. Onderwijs	12
5. Personeel	15
6. Medezeggenschap	18
7. Governance	20
8. Horizontale dialoog	20
9. Klachten en integriteit	20
10. Huisvesting	21
11. Bedrijfsvoering	21
Verslag van de Raad van Toezicht	
1. Maatschappelijke ontwikkeling	23
2. Samenstelling	24
3. Activiteiten	24
4. Kwaliteitsbewaking	25
5. Werkgeverschap	25
6. Bezoldiging	26
Toekomst en continuïteit	
1. Context 2018-2022	27
2. Financiële gegevens	28
3. Meerjarenbalans 2018-22 en bestemming reserves	38
4. Risicomanagement	42
Bijlage 1 - Risico's en beheersmaatregelen uit jaarverslag 2017	43
Overzicht tabellen	45

Voorwoord

Het gaat goed met onze scholen en daar zijn we trots op. In dit jaarverslag leest u meer over wat onze scholen in 2018 bereikt hebben. Op de scholen is kwalitatief goed onderwijs geleverd aan ruim 3300 leerlingen uit de regio Amstelland. De beide scholen hebben verdere invulling gegeven aan de opdracht die als volgt is geformuleerd: 'leerlingen optimaal voorbereiden op de uitdagingen van de 21ste eeuw en te zorgen dat iedere leerling een mooi diploma behaalt en vaardigheden meekrijgt die bruikbaar zijn in de maatschappij van de toekomst'.

De kwaliteit blijft ook voor de buitenwereld niet onopgemerkt. De Inspectie van het Onderwijs heeft beide scholen in 2018 wederom het basisarrangement toegekend. Dit betekent dat de inspectie tevreden is over de kwaliteit van ons onderwijs. De bestuurlijke visitatie en de visitatie door het samenwerkingsverband passend onderwijs zijn naar tevredenheid afgerond.

De vacatures konden ondanks een steeds krappere wordende arbeidsmarkt, ook bij tussentijdse vacatures, worden vervuld. Er was en is ruimte gevonden en benut voor schoolbrede professionaliseringstrajecten en ondersteuning van medewerkers gericht op ontwikkelingen naar eigentijds onderwijs.

Onze organisatie is financieel in control. Door de toegepaste begrotingssystematiek was er wederom sprake van een positief resultaat en konden extra middelen worden uitgetrokken voor projecten ter verbetering van onderwijs en passend onderwijs.

In dit bestuursverslag 2018 leggen het College van Bestuur en de Raad van Toezicht van de Stichting Keizer Karel verantwoording af over resultaten, processen en ontwikkelingen van de Stichting en van de twee scholen, het Keizer Karel College en het Alkwin Kollege. Dit verslag biedt een inhoudelijke terugblik én de financiële stand van zaken aan het eind van het jaar conform de jaarrekening. In dit bestuursverslag vindt u ook informatie over de kwaliteit van het onderwijs, de formatie, de personele samenstelling en de regionale samenwerking.

Naast de wettelijke verplichtingen voor een goed jaarverslag hechten wij waarde aan een inhoudelijke verantwoording van de behaalde doelen van de Stichting.

De wereld en het onderwijs zijn in beweging. In die turbulentie bieden onze scholen de leerlingen een veilige plaats waar ze zich voor kunnen bereiden op het behalen van hun diploma, op een plek in het vervolgonderwijs en op een rol als actieve participant in de samenleving. Wij zien onze leerlingen al tijdens hun schoolperiode groeien in hun rol van actieve participanten. Dat geeft vertrouwen in hun én onze toekomst.

Op beide scholen vraagt de ontwikkeling van het onderwijs de komende jaren ook bestuurlijke aandacht om de ambitie 'samen van en met elkaar leren en ontwikkelen' vorm en inhoud te geven.

We sluiten dit voorwoord af met de melding dat er per 1 augustus 2018 een wisseling in het bestuur heeft plaatsgevonden. Elisabeth Pels Rijcken heeft na zeven jaar de SKK en het Keizer Karel College verlaten en is opgevolgd door Arend Smit.

Uithoorn, maart 2019

College van Bestuur Stichting Keizer Karel

Arend Smit

Rob Dijkstra

ALGEMENE INFORMATIE

1. STICHTING KEIZER KAREL

De Stichting is het bevoegd gezag van twee scholen voor voortgezet onderwijs in Amstelveen en Uithoorn. De scholen verzorgen onderwijs aan 3344 leerlingen voor havo, atheneum, gymnasium en technasium. Bij de Stichting werken 374 medewerkers, samen bijna 254 fte.

Stichting Keizer Karel is op 27 juni 1956 opgericht en in 1957 gestart met het Keizer Karel College (BRIN nummer 02QZ). In 1966 is in Uithoorn een dependance gesticht, die vanaf 1971 zelfstandig verder is gegaan onder de naam Alkwin Kollege (BRIN nummer 14VG).

In de statuten staat de volgende doelstelling opgenomen: De Stichting Keizer Karel stelt zich ten doel om zonder winstoogmerk open katholiek voortgezet onderwijs in de regio Amstelland in stand te houden en te bevorderen.

In het eerste strategisch beleidsplan van de Stichting Keizer Karel (2015-2020) is beschreven op welke wijze we met het onderwijs op beide scholen in willen spelen op maatschappelijke ontwikkelingen en hoe we als organisatie toekomstbestendig kunnen zijn. De beide scholen hebben een herkenbaar profiel en een sterke binding met de eigen omgeving, die over de gemeentegrenzen heengaat. De verantwoordelijkheid voor het onderwijs ligt bij de individuele scholen, die de ruimte hebben om hun eigen identiteit vorm te geven.

Het Bestuur stelt in 2019 een nieuw strategische beleidsplan voor de stichting vast. Op basis daarvan wordt in 2020 voor beide scholen een nieuw schoolplan vastgesteld.

2. VISIE EN MISSIE

De kernactiviteit van de beide scholen is het verzorgen van goed voortgezet onderwijs aan de doelgroepen van de scholen. Het Alkwin Kollege verzorgt havo en vwo onderwijs, inclusief vwo+, waaronder het gymnasium valt. Het Keizer Karel College verzorgt onderwijs voor havo, vwo, gymnasium en technasium. Beide scholen hebben een eigen profilering ontwikkeld op het gebied van onderwijs en deze vastgelegd in een Schoolplan. Dit betekent dat de missie van beide scholen zelfstandig is geformuleerd en dat daaruit verschillende kernkwaliteiten zijn voortgekomen.

Ons doel is leerlingen optimaal voor te bereiden op de uitdagingen van de 21ste eeuw en te zorgen dat iedere leerling een mooi diploma behaalt en vaardigheden meekrijgt die bruikbaar zijn in de maatschappij van de toekomst. Naast een waardevol diploma vinden wij individuele ontplooiing en het leren nemen van maatschappelijke verantwoordelijkheid even belangrijk. Het is mooi om te zien hoeveel talent, enthousiasme en kwaliteit de beide scholen in huis hebben.

Vanuit onze gezamenlijke missie, 'leerlingen optimaal voorbereiden op de uitdagingen van de 21ste eeuw', zijn vier uitgangspunten geformuleerd die zowel voor medewerkers als voor leerlingen richtinggevend zijn:

- verantwoordelijkheid nemen voor leren en ontwikkelen,
- samen werken aan een verbinding met de wereld om ons heen,
- creativiteit en een ondernemende houding stimuleren,
- openstaan voor dialoog en feedback.

Wij zien elk van beide scholen op zich en de organisatie als geheel als een lerende organisatie, gericht op optimale ontplooiing van jongeren tot zelfstandige en kritisch denkende jong volwassenen. Wij willen leerlingen vaardigheden meegeven die gebaseerd zijn op de vier uitgangspunten. Voor de medewerkers betekent dit dat zij zich, zoals in een lerende organisatie is vereist, blijven ontwikkelen en deze uitgangspunten in de dagelijkse praktijk voorleven en integreren in hun manier van werken en lesgeven.

Als Stichting met twee sterke scholen met een vergelijkbare leerlingenpopulatie in twee verschillende contexten, zien wij kansen om van elkaar te leren en elkaar te inspireren. Samen kiezen voor kwaliteit, samen leren verbeteren, geeft meer garantie voor een goed resultaat.

In onze besturingsfilosofie hanteren we de volgende uitgangspunten:

- Gedeeld leiderschap, medewerkers en leerlingen hebben ieder hun eigen verantwoordelijkheid voor het leren en ontwikkelen.
- Ruimte bieden voor talentontwikkeling, waarbij ieders talent telt.
- Samen werken en samen ontwikkelen voor medewerkers én voor leerlingen.
- Commitment voor een inspirerende school.

De missie en kernwaarden van het Keizer Karel College

De missie van het Keizer Karel College is: leerlingen optimaal voorbereiden op de uitdagingen van de 21e eeuw. De ambitie is onderwijs op maat waarin leerlingen kennis opdoen en vaardigheden leren voor hun vervolgopleiding en het beroep van de toekomst. Leerlingen leren verantwoordelijkheid te nemen voor hun persoonlijke ontplooiing. Leerlingen in een veilige omgeving leren hoe je je weg kunt vinden in de maatschappij en deel kunt worden van bestaande tradities en praktijken. Leerlingen kritisch te leren denken en verantwoordelijkheid te leren nemen in onze democratische samenleving.

Om de missie te realiseren wordt het onderwijs op het Keizer Karel College vormgegeven vanuit vier kernwaarden. Deze kernwaarden zijn belangrijke uitgangspunten voor de visie op onderwijs en leerlingbegeleiding: *Haal het beste uit jezelf en elkaar | Ieders talent telt en iedereen wordt gezien | Enthousiast en gemotiveerd | Nieuwsgierig naar elkaar en de buitenwereld.*

De missie en kernwaarden van het Alkwin Kollege

De visie op leren gaat uit van de opvatting dat elke leerling ergens goed in wil zijn en zich daarvoor wil inspannen. Leren doet de leerling zelf. Aan de school en de docenten de taak, om de leerlingen ervaringen op te laten doen in contextrijke leeromgevingen met betekenisvolle leerstof. Ten aanzien van het onderwijs is de ambitie opgenomen dat dit voldoet aan de uitgangspunten: *actief | attractief | adaptief | ambitieus | veilig.*

3. ORGANISATIE

Het College van Bestuur is het bevoegd gezag van het Alkwin Kollege en het Keizer Karel College en bestaat uit de twee rectoren van beide scholen die in een collegiaal verband het bestuur vormen waarin het voorzitterschap wisselt. In 2018 vervulde Rob Dijkstra het gehele jaar de rol van voorzitter. De collegiale opzet van het College van Bestuur houdt in dat de beide leden van het bestuur de rollen, taken en portefeuilles onderling hebben verdeeld.

Arend Smit heeft als portefeuille kwaliteitsbeleid en is rector van het Keizer Karel College. Rob Dijkstra heeft als portefeuilles financiën en bedrijfsvoering en is rector van het Alkwin Kollege. Beiden hebben HRM en onderwijs in de portefeuille.

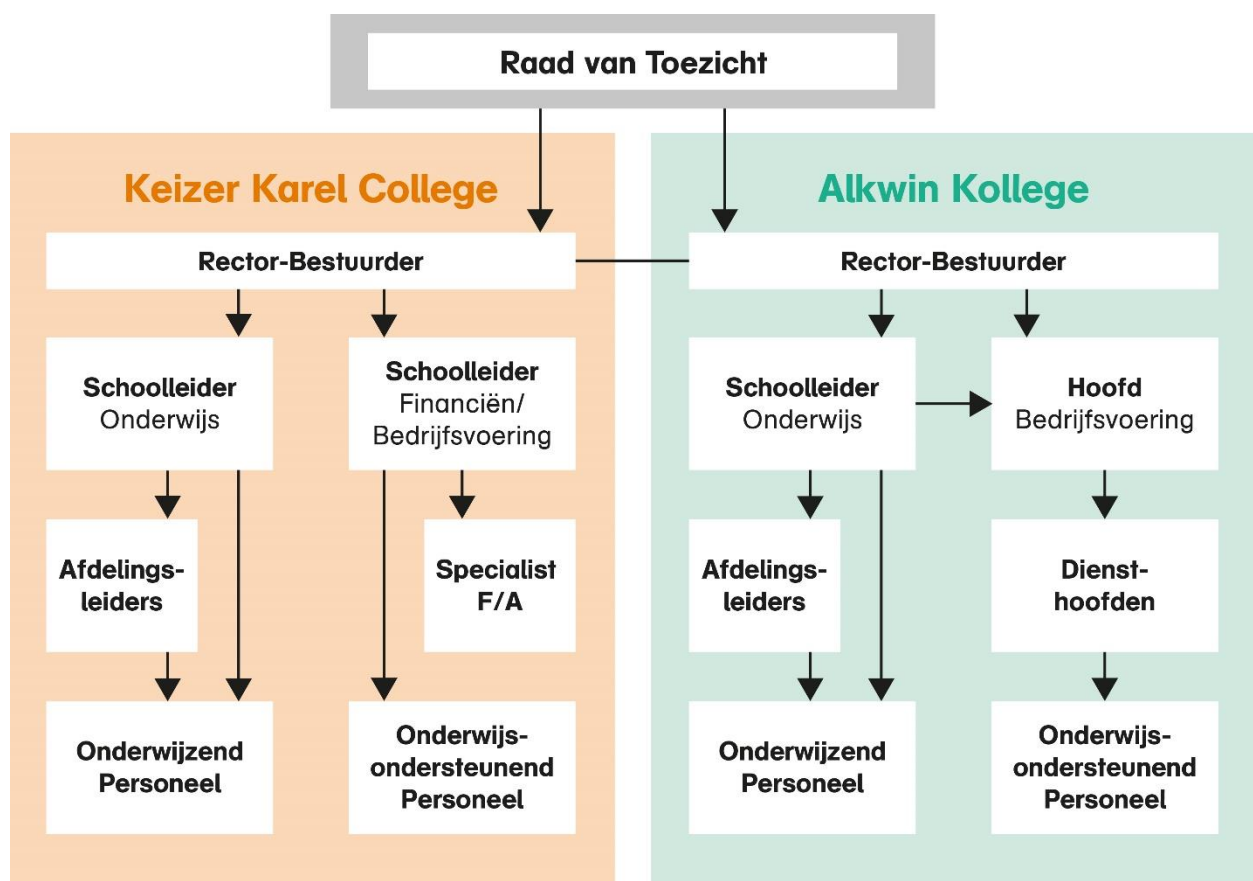
De onderlinge samenwerking tussen de bestuursleden wordt jaarlijks geëvalueerd en vormt onderdeel van de jaarlijkse functioneringsgesprekken van de bestuurders met de Raad van Toezicht. In verband met de nieuwe bestuurlijke samenstelling betreft de evaluatie 2018 de laatste vijf maanden van het

kalenderjaar, tevens de eerste maanden van Arend Smit als bestuurder-rector. Er sprake is van een goede samenwerking tussen beide bestuurders, van onderling respect en vertrouwen en ruimte voor elkaars inbreng. Er wordt efficiënt vergaderd en er is sprake van een adequate verslaglegging.

Op bestuursniveau is in 2018 door een interscholair werkgroep, begeleid door externe adviseurs, het bestaande kwaliteitsbeleid op beide scholen in beeld gebracht. Op basis daarvan is het kwaliteitsbeleid inclusief een kwaliteitsagenda vastgesteld. In december is een adviseur kwaliteitsbeleid benoemd. M.b.t. HRM is het voornemen om op stichtingsniveau het HRM-beleid verder te ontwikkelen even geparkeerd teneinde eerst op het KKC een aantal beleidsvoornemens uit te voeren om vervolgens gezamenlijk nieuwe actie te ondernemen. Veel aandacht is uitgegaan naar de invoering van maatregelen in het kader van de AVG. Op stichtingsniveau is door een interscholair werkgroep onder leiding van het hoofd bedrijfsvoering van het Alkwin een beleidsplan opgesteld en zijn maatregelen succesvol geïmplementeerd.

De thema's voor 2019 zijn o.a. het verder ontwikkelen van de bestuurlijke rol, de beschrijving van de strategische positie van de Stichting op de middellange termijn én de bestuursstructuur.

In onderstaand figuur het organogram: Beide scholen worden geleid door een schoolleiding, bestaande uit de rector en de schoolleider(s). Zij vormen met de afdelingsleiders het managementteam. De Stichting had gedurende geheel 2018 één medewerker op stichtingsniveau in dienst. In december 2018 is daar de medewerker kwaliteitsbeleid bij gekomen. De overige ondersteuning wordt verricht door de medewerkers van beide scholen.



VERSLAG VAN HET COLLEGE VAN BESTUUR

1. KOERS

De koers van de Stichting Keizer Karel (SKK) is vastgelegd in het Strategisch Beleidsplan SKK dat in schooljaar 2014-15 is vastgesteld. Dit eerste strategische plan in de ruim vijftigjarige historie is door het bestuur opgesteld om richting te geven aan haar werk.

Er zijn meerdere redenen om, eerder dan gepland, een tweede strategische beleidsplan voor de stichting vast te stellen: de demografische ontwikkelingen in de regio, de snelheid in de technologische en maatschappelijke ontwikkelingen, veranderende regelgeving én de ontwikkelingen in het denken over en de mogelijkheden voor meer maatwerk en talentgericht onderwijs.

Dit tweede strategisch beleidsplan, een Koersplan wordt op stichtingsniveau vastgesteld en is de basis voor de schoolplannen van beide scholen. In dit proces zullen interne en externe stakeholders worden betrokken.

2. LEERLINGEN

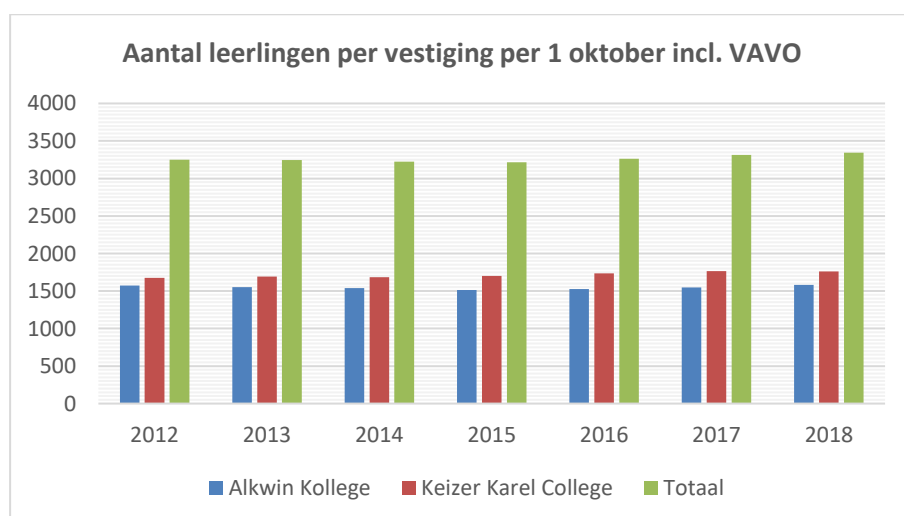
Uit tabel 1 blijkt dat het totaal aantal leerlingen ingeschreven bij de Stichting Keizer Karel een lichte groei vertoont (plus 30 leerlingen). Een korte toelichting per school:

In 2018 heeft het Alkwin Kollege evenals voorgaande jaren alle leerlingen die zich hebben aangemeld kunnen plaatsen. De instroom was nagenoeg gelijk aan voorgaande jaren. Daarmee lijkt de daling van de leerlingpopulatie in de periode tussen 2012 en 2016 gekeerd. In de werving en PR zijn de sterke punten van de school prominenter gecommuniceerd en is het onderwijsprofiel geactualiseerd. Doordat ook het wervings- en toelatingsbeleid werden aangepast, kon de daling van het leerlingaantal die was geprognosticeerd als gevolg van demografische krimp in de gemeenten Uithoorn en De Ronde Venen, worden gekeerd.

Het Keizer Karel College groeide dit decennium door tussentijdse instroom en een groei in het aantal aanmeldingen voor de brugklas. In 2017 was het aantal aangemelde leerlingen zelfs groter dan in de maximaal elf brugklassen kon worden geplaatst. In 2018 bleef echter het aantal aanmeldingen op het KKC achter bij voorgaande jaren. De oorzaken daarvoor zijn onderzocht, voor 2019 heeft dat bijvoorbeeld geleid tot een andere opzet van de Open Dagen. Nieuw onderwijskundig beleid wordt in 2019 vastgesteld.

Grafiek 1

Totaal aantal bij de Stichting ingeschreven leerlingen op peildatum 1 oktober.



Beide scholen bieden onderwijs voor havo en vwo. Onderstaande tabel toont een overzicht van het leerlingaantal verdeeld over de afdelingen. Het KKC heeft vergeleken met het Alkwin Kollege ruim 10% meer leerlingen en heeft mede door de grote gymnasium- en technasiumafdelingen een grote

vwo-afdeling. Op het Alkwin zijn de verschillen in omvang tussen de havo- en de vwo-afdeling kleiner dan op het KKC en dit wordt veroorzaakt door het regionale, minder stedelijke voedingsgebied. Van de leerlingen in leerjaar 2 en hoger zit op het KKC 72% en op het Alkwin 61% op het vwo.

Tabel 2

De verdeling van de leerlingen over leerjaren en opleidingen in 2018

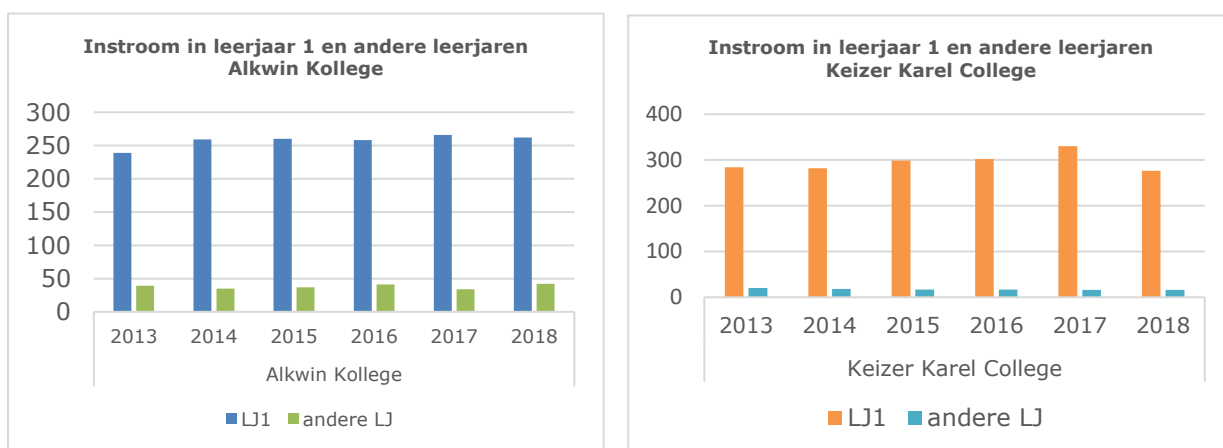
	KKC		AK	
Brugjaar		276		262
havo 2 + 3		184		211
havo 4 + 5		222		298
	havo		406	509
vwo 2 + 3		465		345
vwo 4 + 5 + 6		592		438
	vwo		1057	783
Totaal		1739		1554

Onderstaande grafieken tonen de omvang van de instroom van beide scholen in leerjaar 1 en andere leerjaren. Het Alkwin Kollege had de afgelopen jaren een stabiele instroom in de brugklas, jaarlijks ongeveer 260 leerlingen.

Op het KKC was in 2018 voor het eerst sinds 2013 sprake van een daling van de instroom. Oorzaken daarvoor zijn o.a. een grotere kans dan voorheen voor leerlingen uit het voedingsgebied om geplaatst te worden op Amsterdamse scholen en de kans op loting op het KKC voor leerlingen uit de buitengebieden. Voor 2019 is de werving vernieuwd en krijgen de open dagen een nieuwe opzet, teneinde weer op een instroom van rond de 300 leerlingen te komen.

Grafiek 3

Instroom van nieuwe leerlingen op beide scholen (peildatum 1 oktober).

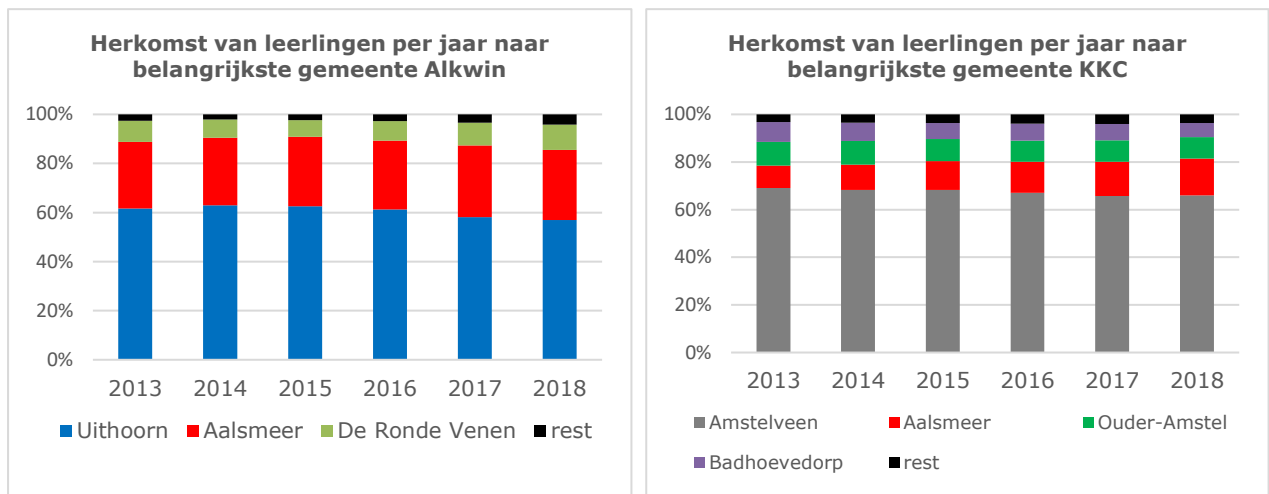


Grafiek 4 toont de herkomst van de leerlingpopulatie over de belangrijkste gemeenten van het voedingsgebied. Voor beide scholen geldt dat de gemeente van vestiging het grootste aantal leerlingen levert. Op het Alkwin daalde sinds 2014 het aandeel van de leerlingen uit Uithoorn van 63% naar 57% in 2018, in lijn met de demografische krimp in deze gemeente. Versterkte werving en een plaatsingsgarantie voor leerlingen uit de gemeenten De Ronde Venen en Aalsmeer leidden tot een grotere instroom uit die gemeenten.

Sinds 2013 is op het KKC het aandeel van de leerlingen uit de gemeente Amstelveen drie procent gedaald tot 66% in 2018. Het aandeel uit Aalsmeer steeg in die periode van 14% naar 23%, mede door de demografische groei in Aalsmeer, m.n. door de woningbouw in Aalsmeer-Oost. De afgelopen jaren was ongeveer 20% van het totaal aantal leerlingen op beide scholen afkomstig uit de gemeente Aalsmeer, een belangrijk voedingsgebied voor de Stichting Keizer Karel.

Grafiek 4

Procentuele verdeling van de leerlingpopulatie van beide scholen naar belangrijkste gemeenten in het voedingsgebied.

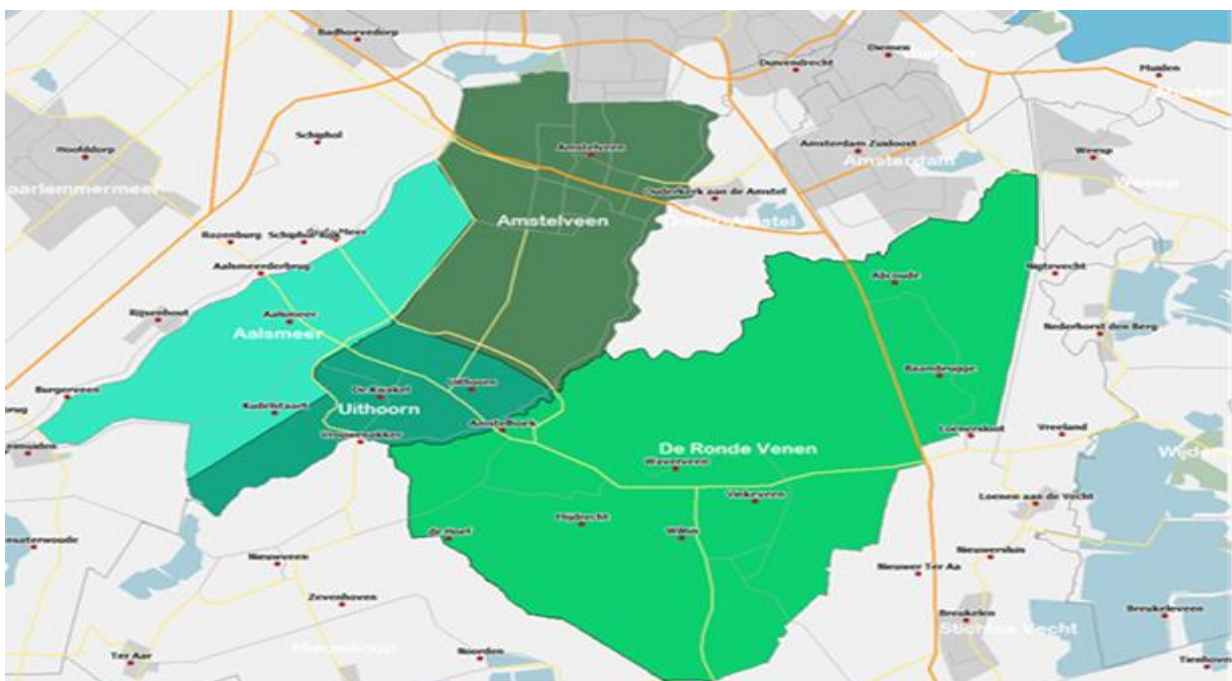


Rest Alkwin Kollege - Nieuwkoop, Amstelveen, Amsterdam en overig. Rest Keizer Karel Kollege - Amsterdam, Uithoorn, De Ronde Venen en overig

Beide scholen maken deel uit van het RPO Amstelland, dat in 2016 is vastgesteld. De gemeenten van dit RPO staan in groentinten weergegeven op de kaart en zijn het belangrijkste voedingsgebied van beide scholen.

Kaart 5

RPO gebied Amstelland



3. ONDERWIJSAANBOD

Profiel Alkwin Kollege Uithoorn

Het Alkwin Kollege is een school met een streekfunctie en een goede naam in het oorspronkelijke voedingsgebied dat bestaat uit de gemeenten Uithoorn, Aalsmeer, de Ronde Venen en Nieuwkoop. Ouders en leerlingen noemden in een onderzoek uit 2017 de leerlinggerichte sfeer en de volgende kenmerken: invloed en gelijkwaardigheid, een ruim aanbod en ruimte voor keuzes. Zij herkennen in het Alkwin een school waar 'het niet alleen gaat om nu maar ook om later'.

Door de streekfunctie en het ontbreken van een concurrerende school voor Havo en VWO in de eigen gemeente was profilering lang geen noodzaak. De afgelopen jaren is een ontwikkeling in gang gezet naar meer maatwerk voor leerlingen met name door digitalisering van het onderwijs en door nieuwe routes. Voorbeelden daarvan zijn leerlijnen als de WON (Wetenschappen Oriëntatie Nederland), de Vecon businessschool, Cambridge Engels en twee pre-university trajecten. Afgelopen jaar is er met het team gesproken over een verdergaand ontwikkelingstraject naar meer gepersonaliseerd onderwijs.

Het Alkwin laat zich typeren als een lerende organisatie. Externe ontwikkelingen, zoals binnen de domeinen onderwijs en personeel, worden in een vroeg stadium vertaald naar schoolbeleid. Het afgelopen decennium is veel geïnvesteerd in het up-to-date houden van het gebouw en de digitale infrastructuur, in duurzaamheid, in organisatieontwikkeling en HRM beleid. Mede dankzij een gezonde financiële huishouding kon een professionaliseringsbudget worden vrijgemaakt om ontwikkelingen in het onderwijs en de leerlingbegeleiding te faciliteren. Evenals het KKC participeert het Alkwin actief in de ROSA opleidingsschool, een bewuste keuze, passend bij het concept van de lerende school.

Profiel Keizer Karel College Amstelveen

Het Keizer Karel College heeft in Amstelveen en omgeving al jaren een goede naam. Leerlingen komen uit Amstelveen, Aalsmeer, Ouder-Amstel en Badhoevedorp. De school biedt onderwijs op Havo-, Atheneum-, Gymnasium- en Technasiumniveau. Het Keizer Karel College heeft drie keer het predicaat Excellente School verworven, de laatste keer voor Havo en Vwo voor 2015-2018. De school is een WON-school, biedt Cambridge Engels aan en heeft voor de Havo een businessschool ontwikkeld. Daarnaast is door docenten het vak Denken & Doen voor het Gymnasium ontworpen. Sinds de invoering van het Technasium in 2007 is de belangstelling voor de school verder gegroeid en moest regelmatig voor verschillende leerroutes worden geloot. Het KKC neemt net als het Alkwin Kollege deel in de samenwerking met de Vrije Universiteit Amsterdam in het Pre University College.

De maatschappelijke ontwikkelingen vragen de school om steeds meer maatwerk te leveren. Het docententeam is een grote mate van autonomie gewend en heeft de afgelopen jaren een creatieve ontwikkelkracht aan de dag gelegd. Daardoor zijn en worden op veel terreinen vakoverstijgende nieuwe leerlijnen ontwikkeld.

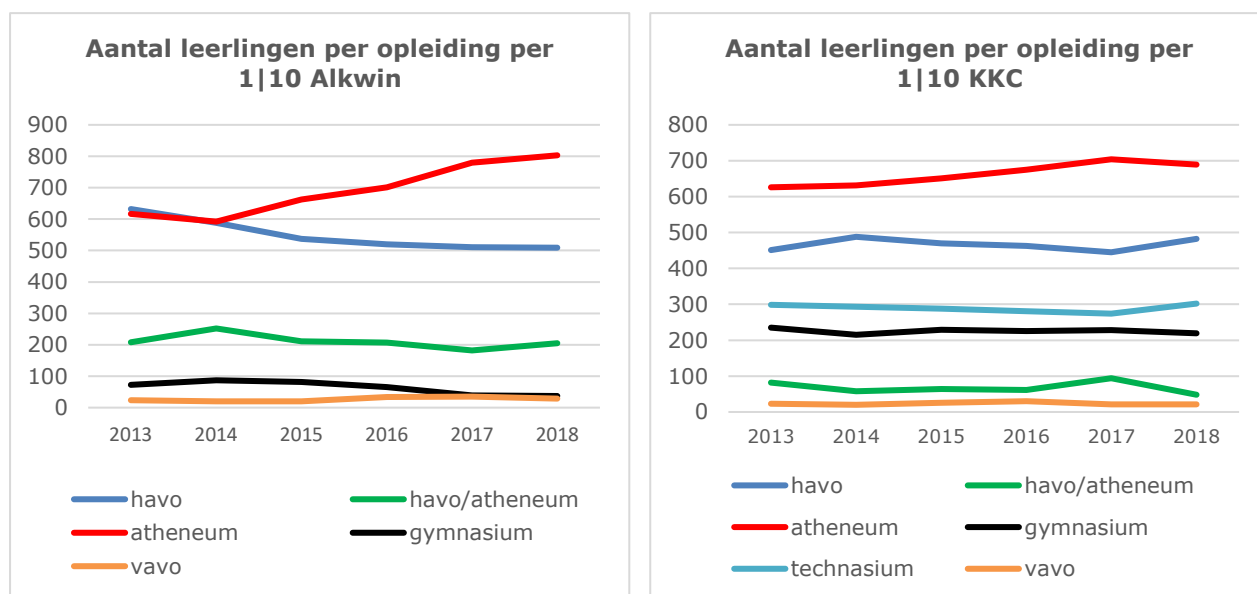
Sinds twee jaar is de focus meer komen te liggen op borging en verdieping van de onderwijsontwikkelingen in het primaire proces. Voor de havo ligt de focus in 2017-18 op de verbetering van de doorstroom, de examenresultaten en het versterken van het pedagogisch klimaat.

Opbouw van de scholen naar afdelingen

In grafiek 6 is de verdeling van leerlingen over de verschillende opleidingen weergegeven. Op het Alkwin Kollege, met in leerjaar één heterogene h/v brugklassen naast homogene vwo klassen, zien we vanaf 2013 een toename van het aantal atheneumleerlingen. Op het KKC, waar de brugklassen een dakpanstructuur kennen, zagen we eveneens een toename van het aantal vwo-leerlingen sinds 2013, maar minder groot. In 2018 echter nam op het KKC de havopopulatie licht toe.

Grafiek 6

Verdeling van de leerlingen over de opleidingen van beide scholen (peildatum 1 oktober)



4. ONDERWIJS

Visitatie onderwijsinspectie

De vierjaarlijkse visitatie van het Bestuur door de onderwijsinspectie VO vond plaats in november 2017. In januari 2018 leidde dit tot het oordeel dat beide scholen voldoen aan de basiskwaliteit. Een samenvatting van de bevindingen en aanbevelingen:

De inspectie heeft geconstateerd dat in de scholen veel aandacht is voor brede vorming van de leerlingen. Het 'gepersonaliseerd leren' en 'ruimte voor talent' werd vooral gezien in de projecten en nieuwe vakken, waar werken aan zelfstandigheid en differentiatie het uitgangspunt is. De inspecteurs zagen veel aspecten van een professionele cultuur en veel aandacht voor het pedagogisch klimaat. De teams voelen zich verantwoordelijk voor de onderwijskwaliteit en worden uitgedaagd en ondersteund om toekomstbestendig onderwijs te ontwikkelen.

Aandachtspunten volgens de inspectie zijn het vertalen van het bestuursbeleid naar de praktijk van de beide scholen en het verder ontwikkelen van kwaliteitsbeleid zodat de verzamelde informatie nog beter gebruikt kan worden om te sturen op (verdere) kwaliteitsverbetering. De inspectie ziet voldoende mogelijkheden om de initiatieven op het gebied van 'gepersonaliseerd leren' en 'ruimte voor talent' ook te vertalen naar andere lessen en vakken.

Het bestuur is content met het inspectieoordeel en de constatering dat er geen wettelijke tekortkomingen zijn vastgesteld. Het herkent in de aanbevelingen het beleid dat is ingezet voor de nabije toekomst.

Onderwijsresultaten

Jaarlijks doet de onderwijsinspectie verslag van de onderwijsresultaten van VO scholen. Deze publicaties bieden een meerjarenoverzicht waarvan de hoofdlijnen in onderstaande tabel zijn weergegeven.

Voor beide afdelingen van beide scholen zijn de onderbouwrendementen boven de norm, zowel qua onderwijspositie t.o.v. het advies PO, als wat betreft de onderbouwsnelheid.

Ook het bovenbouwrendement, gemeten in bovenbouwsucces en gemiddelde examencijfers, is voor beide afdelingen op beide scholen boven de norm. Daarmee voldoen beide scholen aan het basisarrangement van de inspectie voor het onderwijs.

Tabel 7

Rendementen uit de opbrengstenkaart 2017 voor beide scholen (bron: inspectie VO)

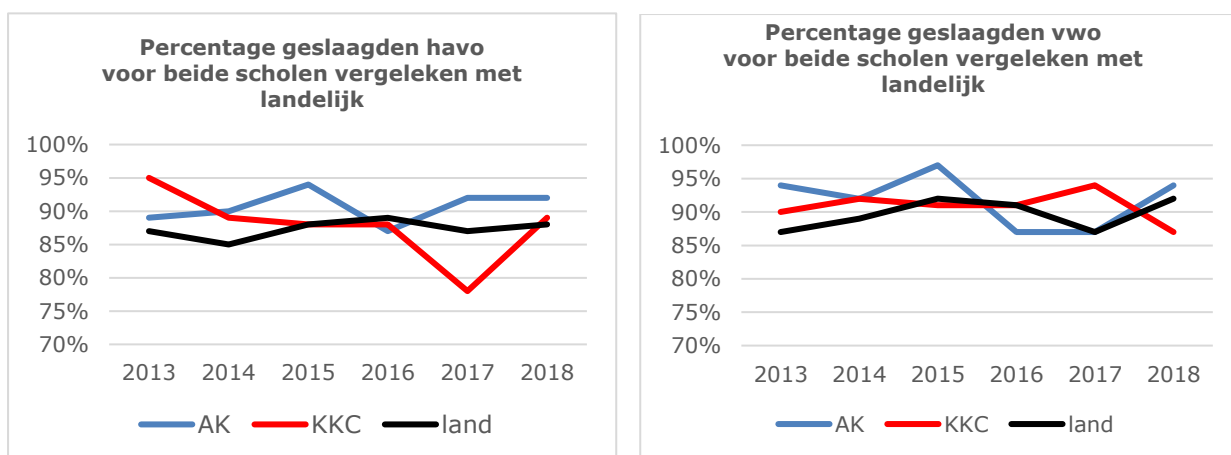
Alkwin Kollege (inspectie VO)						
	2015-16		2016-17		2017-18	
Onderbouwsnelheid	98,2%		98,7%		98,7%	
	havo	vwo	havo	vwo	havo	vwo
Bovenbouwsucces	86,8%	89,0%	89,7%	91,4%	87,4%	90,6%
Gemiddeld examencijfer	6,5	6,6	6,5	6,7	6,1	6,4

Keizer Karel College (inspectie VO)						
	2015-16		2016-17		2017-18	
Onderbouwsnelheid	98,0%		96,1%		98,3%	
	havo	vwo	havo	vwo	havo	vwo
Bovenbouwsucces	86,4%	90,5%	77,7%	87,09%	85,5	87%
Gemiddeld examencijfer	6,4	6,6	6,2	6,7	6,4	6,5

Met behulp van het managementinformatiesysteem MMP is het mogelijk de onderwijsresultaten te analyseren. Schoolleiders en afdelingsleiders voeren over de resultaten gesprekken met secties en docenten. Dat gebeurt niet alleen naar aanleiding van de examenresultaten, ook de doorstroomcijfers en toetsresultaten worden op deze wijze besproken

Grafiek 8

Examenresultaten voor beide scholen en beide afdelingen de laatste tien jaar.



Bovenstaande grafieken tonen de ontwikkeling van de slagingspercentages van beide scholen. Zowel op het KKC als op het Alkwin lag de score op het vwo afgezien van een enkele uitzondering boven de 90%, dat is boven het landelijk gemiddelde.

De resultaten van de havoafdelingen lagen in deze periode in de meeste jaren eveneens boven het landelijk gemiddelde. Op het Alkwin was 2016 daarop een uitzondering, op het KKC in 2017. Afwijkingen van het nastrevenswaardige slagingspercentage van 90% worden op beide scholen jaarlijks geanalyseerd en besproken. Positieve effecten van verbeterplannen zijn in sommige gevallen niet direct in het volgende schooljaar zichtbaar.

De volgende tabel geeft een overzicht van de samenstelling van de uitstroom op beide scholen.

Tabel 9

Schoolverlaters in de afgelopen vier jaar naar reden van vertrek per 31 juli.

	Alkwin Kollege				Keizer Karel College			
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
<i>Geslaagd</i>	264	254	246	219	245	268	226	235
<i>Verhuizing</i>	2	3	2	1				1
<i>Buitenland</i>	1	4	1	1	3	3	2	3
<i>VAVO</i>	9	24	24	16	20	28	20	19
<i>Opleiding die school niet biedt</i>	29	23	17	20	27	11	30	31
<i>Overig</i>	8	10	8	12	3	2	35	15
Totaal	313	318	298	269	298	312	313	304

Terugdringen zittenblijven

Het terugdringen van het zittenblijven is één van de ambities van beide scholen. Daarom is in regionale samenwerking met het HWC in Amstelveen in 2018 wederom een lenteschool georganiseerd voor leerlingen die op dat moment op doubleren stonden. Een substantieel deel van de leerlingen is mede hierdoor en door andere schooleigen initiatieven toch bevorderd naar het volgende leerjaar, het percentage lag in 2018 wederom rond de 65%.

Naast de lenteschool worden op beide scholen ook andere initiatieven genomen om doubleren tegen te gaan. Op het Alkwin Kollege hebben verschillende initiatieven er toe geleid dat het bevorderingspercentage in bijna alle leerjaren hoger ligt dan 90%.

Samenwerkingsverband Passend Onderwijs

De scholen van de SKK participeren in het Samenwerkingsverband Amstelland en Meerlanden (SwvAM) voor Passend Onderwijs. Belangrijke thema's in 2018 waren de professionalisering van de medewerkers, de versterking van de trajectvoorzieningen, voorkomen van voortijdig schoolverlaten en thuiszitten, alsmede het monitoren van kwaliteitsbeleid voor Passend Onderwijs.

Over de verdeling van de ondersteuningsgelden waren al in 2016 goede afspraken binnen het samenwerkingsverband gemaakt. Over de besteding van de gelden wordt jaarlijks verantwoording afgelegd. Op beide scholen zijn medewerkers voor de trajectvoorziening aangesteld die zorgdragen voor opvang van leerlingen met extra ondersteuningsbehoefte en is er gestart met ondersteuning en professionalisering van onderwijsgeven. Beide scholen hebben het Schoolondersteuningsprofiel geactualiseerd.

Externe samenwerking op onderwijsgebied

Beide scholen participeren actief in de WON (Wetenschapsoriëntatie Nederland) een netwerk van ruim vijftig scholen die onderzoekend leren en leren onderzoeken bij leerlingen in de praktijk brengen. Door middel van een professionaliseringstraject, waaraan docenten die lesgeven aan groepen WON-leerlingen deelnemen, wordt deze houding ook bij docenten verstevigd.

Beide scholen zijn partner van de Pre University van de Vrije Universiteit Amsterdam en in Opéra, de samenwerking van de Amsterdamse instituten voor WO en HBO en een groep VO scholen in de regio. Het KKC heeft daarnaast een actieve rol in het Technasiumnetwerk.

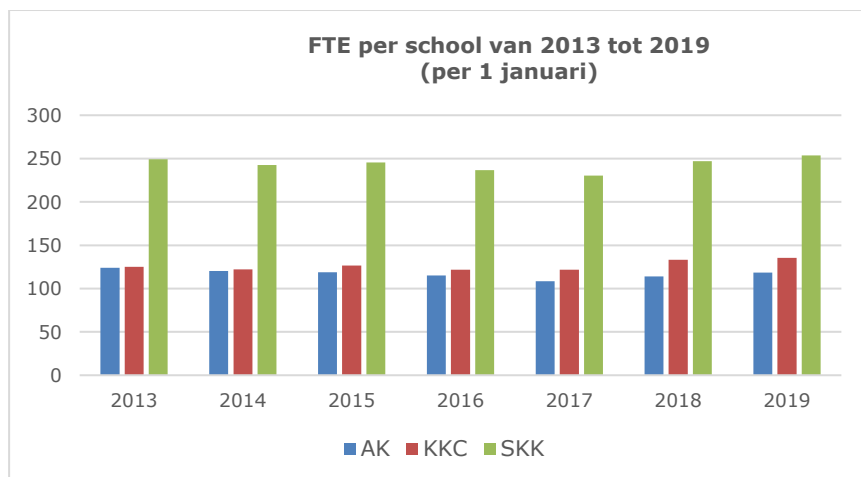
5. PERSONEEL

Formatie

In onderstaande grafiek is een overzicht opgenomen van het aantal fte per school over de afgelopen jaren.

Grafiek 10

Ontwikkeling in fte per school en de stichting.



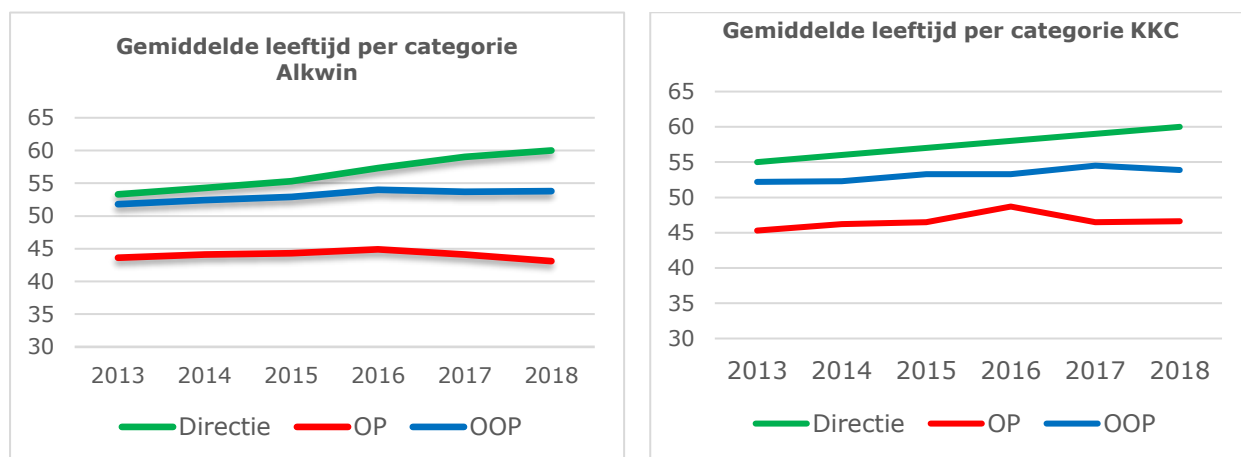
Per 1 januari 2019 was de formative van de stichting 255,8 fte, het grootst sinds 2013. De terugloop in de tussenliggende periode was op het Alkwin Kollege relatief groot, mede als gevolg van de daling van het aantal leerlingen én de noodzakelijke bezuinigingen in die periode. Sinds 2017 groeit de formatie zowel op het Alkwin als op het KKC.

Leeftijdverdeling

De gemiddelde leeftijd op beide scholen is relatief hoog, maar wijkt niet veel af van de landelijke cijfers als je kijkt naar het onderwijsgevend personeel.

Grafiek 11

Gemiddelde leeftijd op beide scholen en de ontwikkeling sinds 2013.



Op het Alkwin zien we een lichte daling van de gemiddelde leeftijd in de categorie onderwijzend personeel (OP) van 44,9 (2016) naar 43,1 (2018), op het KKC in dezelfde periode van 48,7 naar 46,6. De gemiddelde leeftijd van het OOP in 2018 was respectievelijk 53,8 en 53,9 jaar, van de directie 59 en 60 jaar. Dit laatste, de leeftijdsopbouw van het OOP, de schoolleidingen en de managementteams, zijn een aandachtspunt. Wat betreft de categorie afdelingsleiders worden door middel van interne leerwerktrajecten eigen medewerkers geschoold voor een plek in het middenmanagement.

Verdeling vast en tijdelijk

Onderstaande tabel toont het aantal werknemers en het aantal fte per groep én toont de omvang van de flexibele schil qua tijdelijke aanstellingen en tijdelijke uitbreidingen.

Tabel 12

Verdeling per school van de werknemers in aantallen en fte over verschillende functiegroepen.

Alkwin Kollege						Keizer Karel College					
	Vast aangesteld			Tijdelijk aangesteld			Vast aangesteld			Tijdelijk aangesteld	
	Aantal	FTE vast	FTE tijdelijk	Aantal	FTE		Aantal	FTE vast	FTE tijdelijk	Aantal	FTE
Directie	2	2				Directie	3	3			
OP	100	71,2	3,78	32	15,26	OP	104	87,9	3,9	29	15,5
OOP	34	23,79	0,04	5	2,44	OOP	26	22,3	0,1	5	2,6
	136	96,99	3,82	37	17,7		133	113,2	4	34	18,1

De flexibele schil is opgebouwd uit verschillende groepen werknemers. Ten eerste de medewerkers met een vaste aanstelling én een tijdelijke uitbreiding van hun benoemingsomvang. Op het Alkwin 3,82 en op het KKC 4 fte. Ten tweede de werknemers met een tijdelijke aanstelling, op beide scholen ongeveer een even grote groep, in totaal 35,8 fte. Het betreft docenten die nieuw zijn aangesteld als gevolg van de groei van beide scholen en de initiatieven om de formatie te doen groeien ('meer handen voor de klas'). Daarnaast zijn het docenten die nog niet bevoegd zijn, die óf als deelnemer in de ROSA opleidingsschool soms al een (kleine) aanstelling hebben, óf die een vacature vervullen waarvoor i.v.m. de krapte op de arbeidsmarkt nog geen bevoegde docent kon worden aangesteld.

Verdeling naar geslacht

Tabel 13

Verdeling man|vrouw per groep functionarissen op beide scholen (*cursief de cijfers op 1 januari 2018*).

Verdeling naar geslacht per vestiging per 1 januari 2019				
Alkwin Kollege	Totaal	Directie	OP	OOP
man	67 (67)	1 (1)	53 (53)	13 (13)
vrouw	103 (92)	1 (1)	76 (66)	26 (25)
Keizer Karel College				
man	78 (82)	2 (1)	64 (69)	12 (12)
vrouw	89 (103)	1 (2)	69 (82)	19 (19)

De man|vrouw-verhouding op beide scholen is niet in evenwicht. Op het Alkwin zagen we t.o.v. 2017 een stijging van het aantal (onderwijsgevende) vrouwen.

Personeelsbeleid

Bevoegd en onbevoegd lesgeven

De SKK streeft naar bevoegde en bekwame docenten voor de klas. Met nog niet bevoegde docenten worden afspraken gemaakt over het behalen van de bevoegdheid. Het percentage niet bevoegde docenten verschilt per vak. Op Scholen op de Kaart worden jaarlijkse de laatste cijfers weergegeven.

In het voortgezet onderwijs zien we een ontwikkeling om onderwijsgevend personeel via detacheringsbureaus te werven en/of te plaatsen. Ook beide scholen van de SKK maken bij het werven van personeel voor tijdelijke, tussentijdse en/of moeilijk vervulbare vacatures gebruik van

deze kanalen. Vooral nog is het streven echter zoveel mogelijk zelf te werven en niet via detacheringsbureaus.

De regionale opleidingsschool Amstelland (ROSA)

Beide scholen participeren actief in de regionale opleidingsschool, een samenwerkingsverband van 13 scholen voor VO in de regio en vier opleidingsinstituten. Kernactiviteit is het opleiden van studenten van de instituten in het beroep. Ook eigen docenten die nog in opleiding zijn voor een bevoegdheid, een tweede bevoegdheid of die een hogere bevoegdheid willen halen, behoren tot de doelgroep. De laatste jaren wordt op de scholen binnen ROSA ook extra aandacht besteed aan de tweede- en derdejaars docenten.

De scholen die behoren tot ROSA hebben in 2017 beleid vastgelegd voor het begeleiden van startende docenten (BSL) in de eerste drie jaar van hun aanstelling. Voorkomen van uitstroom van opgeleide en bevoegde docenten uit het onderwijs is één van de doelen van dit beleid.

Gezien de krapte op de arbeidsmarkt is actieve participatie in de opleidingsschool een goed instrument gebleken bij de werving van nieuwe docenten. Jaarlijks krijgen op beide scholen studenten van ROSA een aanstelling als docent, of docent in opleiding. Daarbij is 'groenpluk', een aanstelling voor studenten die nog niet zijn afgestudeerd, een aandachtspunt.

Middels initiatieven vanuit ROSA maken beide scholen van de SKK actief werk van loopbaanbeleid voor docenten, een relatief nieuwe ontwikkeling voor het VO.

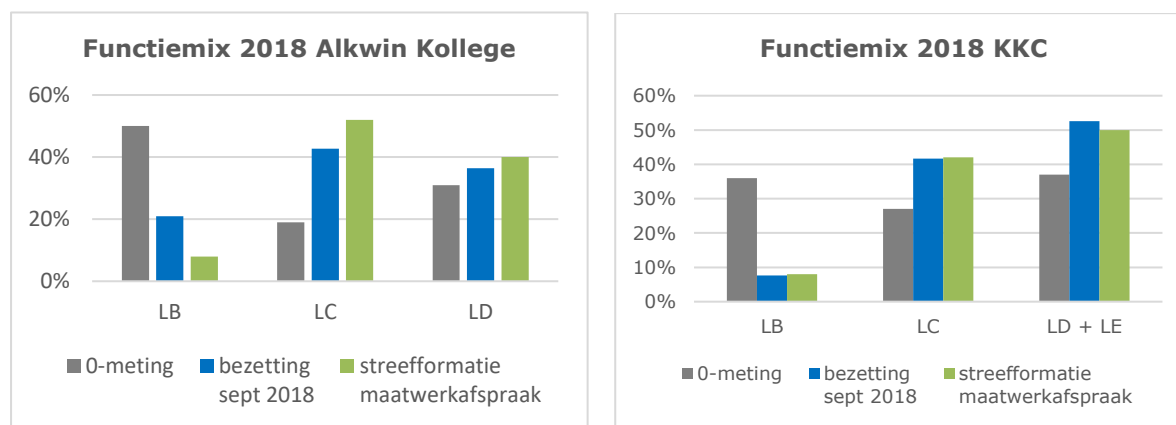
Medewerkers van beide scholen van de SKK nemen deel aan de professionaliseringstrajecten die door de regionale opleidingsschool worden aangeboden voor werkplekbegeleiders, schoolopleiders en docentontwikkelteams.

Uit de onderzoeken die ROSA uitvoert in het kader van kwaliteitsbeleid blijkt dat studenten én werkplekbegeleiders op beide scholen tevreden zijn over het opleiden in de school. De aandachtspunten zijn in uitvoering.

Verdeling van docenten over de functies

Grafiek 14

Funciemixgetallen op beide scholen van de Stichting Keizer Karel



Grafiek 14 geeft de procentuele verdeling over de drie docentfuncties op drie momenten: de 0-meting bij de start van de landelijk gemaakte afspraken over de funciemix, de streefpercentages die naar aanleiding daarvan voor beide scholen zijn vastgesteld én in het midden de daadwerkelijke bezetting per september 2018.

Sinds de invoering van de funciemix en de nulmeting, is de formatie in de LB functie op beide scholen sterk gedaald en in LC en LD gestegen. Dat de streefformatie op het Alkwin Kollege nog niet is

gehaald, is een gevolg van de gevolgde promotiesystematiek. Deze systematiek wordt in 2019 geëvalueerd.

Leiderschapsontwikkeling

Sinds 2017 kennen beide scholen een leerwerktraject voor leidinggevendenden waarin de professionele ontwikkeling gekoppeld is aan een éénjarige projectaanstelling in deeltijd als teamleider. In dat kader heeft een aantal medewerkers zich door leergangen en masters geprofessionaliseerd in leiderschapstrajecten. Op deze wijze willen we op beide scholen medewerkers zicht geven op een loopbaanpad naast lesgeven en leerlingzorg. Het traject past bij talentontwikkeling en maatwerk voor medewerkers, biedt een loopbaanperspectief en draagt bij aan het gekozen concept van gedeeld leiderschap. Aangezien het grootste deel van de leidinggevendenden op beide scholen een leeftijd heeft van > 55 jaar bieden deze leerwerktrajecten de mogelijkheid (toekomstige) leidinggevendenden tot bloei te laten komen en te binden aan de scholen en de Stichting.

6. MEDEZEGGENSCHAP

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad bestaat uit vertegenwoordigers van de Medezeggenschapsraden van beide scholen. Met ingang van 1 augustus 2018 is de samenstelling van de GMR als volgt:

Personeelsleden GMR	Ouderleden GMR	Leerlingleden GMR
Christine Burggraaff	Annelies Dronkert	Jordi Daanen
Daphne Reinderts	Henk Jansen	Yousra Akachkach
Eric Overwater		
Cora Vosters		

In het verslagjaar 2018 is door het College van Bestuur drie keer overleg gevoerd met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad. De GMR heeft éénmaal een ontmoeting/overleg gehad met de Raad van Toezicht in het bijzijn van het College van Bestuur en éénmaal zonder het College van Bestuur.

Onderwerpen die aan de orde zijn geweest

Met de Raad van Toezicht

- Evaluatie benoemingsprocedure rector-bestuurder KKC
- Bestuursstructuur

Met het CvB

- Diensten Arbodienst
- Vakantieregelingen 2018-19 beide scholen
- SKK levensfase bewust personeelsbeleid
- Bestuurlijke visitatie
- Gemeenschappelijke regeling personeelsfonds
- Rapport onderwijsinspectie VO
- Het Bestuursverslag 2017 en de jaarrekening 2017
- Governance documenten
- De begroting 2019 en de meerjarenbegroting
- De investeringsnotitie voor beide scholen
- Privacy wetgeving



7. GOVERNANCE

In 2017 en 2018 is een aantal afspraken en documenten geactualiseerd om te voldoen aan de laatste versie van de Code Goed OnderwijsBestuur VO. De code is aanvullend op wet- en regelgeving voor het VO en van toepassing op de leden van de VO-raad. De toepassing van de code is niet vrijblijvend.

De volgende documenten zijn in 2018 vastgesteld: het managementstatuut, het bestuursreglement, het reglement nevenfuncties, een model voor de jaarlijkse zelfevaluatie CvB, het reglement RvT, en reglementen voor de commissies van de raad (audit, remuneratie en onderwijs). Een toezichtkader en toezichtvisie waren al in juni 2017 vastgesteld.

Volgens de code Goed Bestuur dient de RvT jaarlijks en minimaal eens in de drie jaar onder begeleiding van een externe moderator een zelfevaluatie uit te voeren. In het tweede halfjaar van 2018 heeft een zelfevaluatie door de RvT plaatsgevonden. De zelfevaluatie van het CvB heeft begin 2018 plaatsgevonden. Periodiek aandacht voor de verhouding RvT en CvB (richtlijn 27 van de code goed Bestuur) is begin 2018 aan de orde geweest in een werkbijeenkomst van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur.

Het vaststellen van een professioneel statuut voor beide scholen staat voor 2019 gepland.

Overzicht nevenfuncties van het College van Bestuur	
Arend Smit	. Lid van het bestuur van het schoolleidersregister VO (SRVO) . Voorzitter van het netwerk van schoolleiders (NvS)
Rob Dijkstra	. Lid van het dagelijks bestuur van de WON . Voorzitter van de stuurgroep van de ROSA Opleidingsschool

8. HORZIONTALE DIALOOOG

We hechten veel waarde aan de horizontale dialoog, die in een stichting met twee scholen vooral op schoolniveau wordt georganiseerd. We zijn regelmatig met belanghebbenden in gesprek en leggen verantwoording af. De scholen organiseren dat op een eigen wijze, waarbij de bestuurder in de rol van rector veelal direct betrokken is. Het is essentieel dat het beleid ten aanzien van onze stake- en shareholders zich vooral extern verder ontwikkelt, gezien alle uitdagingen die op het onderwijs, zowel lokaal, regionaal als landelijk, afkomen. We zullen intensiever het gesprek moeten aangaan met de belangrijkste groepen, zoals ouders, leerlingen, toeleverend en afnemend onderwijs, gemeente, jeugdzorg, bedrijfsleven, sectorraad, OCW etc.

9. KLACHTEN EN INTEGRITEIT

Vertrouwenspersonen

Als een ouder, leerling of personeelslid een klacht heeft kan die, mede afhankelijk van de aard van de klacht (functioneren van de school of seksuele intimidatie, discriminatie en geweld), daarmee terecht bij de contactpersonen per school, de schoolleiding van de school of bij de externe vertrouwenspersoon. In 2018 zijn geen klachten ingediend bij deze laatste functionaris.

Klachtenafhandeling

De Stichting Keizer Karel heeft een klachtenregeling die gepubliceerd is op de website van beide scholen. Uitgangspunt is dat klachten in de eerste plaats afgehandeld worden op de school. Voor leerlingen en ouders is dat in de meeste gevallen de docent of de mentor, daarna de afdelingsleider of schoolleider en uiteindelijk de rector.

Als een klacht niet binnen de school kan worden opgelost, kunnen de ouders met hun klacht terecht bij het Bestuur of bij de landelijke klachtencommissie (GCBO), waarbij de Stichting is aangesloten. De GCBO geeft advies over de gegrondheid van de klacht en ook over hoe nieuwe vergelijkbare klachten kunnen worden voorkomen. In 2018 is door ouders één klacht ingediend bij het bestuur en

afgehandeld, bij het GCBO is in 2018 geen klacht ingediend. Overigens was ook voorgaande jaren het aantal klachten dat bij bestuur en/of GCBO werd ingediend beperkt.

10. HUISVESTING

Op beide scholen worden jaarlijks aanpassingen gedaan aan de gebouwen en/of het buitenterrein. Ze zijn óf het gevolg van het MeerjarenOnderhoudsplan (MJOP) óf van nieuwe wensen van de gebruikers. De aanpassingen ten behoeve van de verbetering van het binnenklimaat in 2017 zijn in 2018 nog niet gestart. Het KKC laat deze investeringen in de nabije toekomst samenvallen met grootschalige investeringen in de renovatie en nieuwbouw van het gebouw, op het Alkwin met verbouwingen die een gevolg kunnen zijn van aanpassingen aan het onderwijsconcept.

De renovatie- en bouwplannen van het KKC zijn vertaald in vlekkenplannen en onderwerp van gesprek met de gemeente Amstelveen. Tegelijkertijd is een eerste financieel plan gemaakt waarin de SKK heeft aangegeven een deel van de aanvullende verbeteringen in de school voor "eigen rekening" te willen nemen. In de planvorming wordt uitgegaan van BENG (bijna energie neutraal). Voor de periode 2019-2025 worden in de directe omgeving van het KKC werkzaamheden verricht voor de verdieping van de Rijksweg A9, waarover gesprekken worden gevoerd met de gemeente en Rijkswaterstaat.

Op het Alkwin Kollege zijn in 2018 twee middelgrote projecten uitgevoerd: de aula is voorzien van nieuwe technologie t.b.v. presentaties en uitvoeringen en heeft een eigentijdse uitstraling gekregen. In de zomervakantie is een deel van het buitenterrein vernieuwd en voorzien van nieuwe beplanting en meubilair. I.v.m. de planvoorbereiding én de beperkte mogelijkheid om dit type werkzaamheden buiten de vakanties uit te voeren, wordt de volgende fase in 2019 uitgevoerd.

11. BEDRIJFSVOERING

Sinds 2017 wordt de financiële administratie intern uitgevoerd, het grootste deel van de personele administratie en de gehele salarisadministratie worden door een externe partner verzorgd. In 2019 en later wordt een deel van de personele administratie geinsourced.

De afgelopen jaren is in dit kader een aantal documenten en protocollen herzien en door het bestuur vastgesteld en zijn t.b.v. van de inkoop op stichtingsniveau afspraken gemaakt en worden interne medewerkers extern ondersteund bij aanbestedingen.

ICT

Op beide scholen zijn de laatste jaren stappen gezet in de digitalisering van het onderwijs. De keuzes t.a.v. tempo, keuze van de techniek, de scholing en in-of outsourcing van de ondersteuning worden per school gemaakt, waarbij inzichten van de ene school worden benut bij het maken van keuzes van de andere school.

Op het Alkwin Kollege is in 2012 een traject ingezet dat leidde tot digitalisering van het onderwijs. Leerlingen en docenten in de eerste vier leerjaren werken met chromebooks, in veel vakken in combinatie met boeken ('blended learning'). Voor de ondersteuning van deze digitalisering is in de formatie ruimte voor een projectleider en een rol als ICT coördinator en innovator. De formatie van de ict-afdeling is 4 fte, bij complexe keuzes en omvangrijke activiteiten worden externe deskundigen ingehuurd. Ook de digitale veiligheidschecks worden extern uitgevoerd.

Op het KKC is het traject van digitalisering van het onderwijs later gestart en is gekozen voor het outsourcen van een deel van bovengenoemde activiteiten. Net als op het Alkwin zijn voor de ondersteuning en professionalisering van de medewerkers twee ict-coördinatoren aangesteld. In 2018 startten alle brugklasleerlingen met een laptop, ook hier in combinatie met boeken.

AVG

In 2018 is door een interscholaire werkgroep een projectplan AVG gemaakt en uitgewerkt in protocollen. Daarnaast heeft de groep gewerkt aan de privacy bewustwording op beide scholen en zijn maatregelen getroffen om Informatiebeveiliging&Privacy (IBP) proof te worden. Het aanstellen van een functionaris die een toezichthoudende functie heeft, volgt in 2019.

Financiën bovenschools

Sinds 2017 is er in de begroting en verslaglegging sprake van een driedeling: beide scholen én de stichting. Bovenschools worden bestuurskosten, kosten voor de Raad van Toezicht en formatie op stichtingsniveau geboekt. Deze kosten worden gelijk verdeeld over beide scholen.

In de planvorming en de meerjarenbegroting is voorzien dat de formatie op stichtingsniveau zal groeien om een aantal ontwikkelingen beleidsmatig effectiever en efficiënter op te kunnen zetten en begeleiden. Daarbij is het niet de intentie om te komen tot een groot Bestuursbureau. Een deel van de formatie zal dan ook projectmatig van aard zijn.



VERSLAG VAN DE RAAD VAN TOEZICHT STICHTING KEIZER KAREL OVER HET JAAR 2018

Inleiding

Trots. Wij zijn trots op onze leerlingen, docenten, ondersteunend personeel en alle anderen die onze scholen maken tot wat ze zijn en wat ze bieden: een uitdagende, inspirerende en veilige leeromgeving. En dat is niet vanzelfsprekend in een tijd dat ontwikkelingen elkaar snel opvolgen, waarin een school vanzelfsprekend moet blijven voldoen aan onderwijskwaliteit, moet anticiperen op individualisering van de leeromgeving en moet optreden in een bestuurlijke netwerkorganisatie van regionale omvang.

Onze stichting en onze scholen hebben in 2018 de vele uitdagingen goed doorstaan. Daarom zijn wij trots op onze scholen. Trots op onze identiteit. Trots op onze kwaliteit. Het positieve rapport van de onderwijsinspectie dat wij in 2018 mochten ontvangen, bevestigt ons beeld dat de aanpak van de rector-bestuurders zijn vruchten afwerpt. Tegelijkertijd realiseren wij ons dat we nog niet klaar zijn. De constructieve aanbevelingen die de inspectie heeft gedaan op gebieden als integraal bestuursbeleid en de doorontwikkeling van de monitoring van onderwijskwaliteit nemen wij ons zeker ter harte.

Het verslag van het College van Bestuur dat voor dit verslag van de Raad is opgenomen, biedt u een goede inkijk in de vele ontwikkelingen en uitdagingen van de stichting en de individuele scholen. In september 2018 heeft Arend Smit de rol van rector-bestuurder overgenomen van Elisabeth Pels Rijcken. Wij zijn trots op de werkzaamheden en vakkundigheid van Elisabeth en de veranderingen die zij de afgelopen zeven jaar heeft bewerkstelligd. Ze laat een solide school en professionele stichting achter. Een warm welkom voor Arend, die samen met Rob Dijkstra in de gezamenlijke rol van College van Bestuur de vele uitdagingen wil aangaan.

Wij danken het College maar zeker ook alle docenten, medewerkers én leerlingen voor hun inzet het afgelopen jaar.

Maatschappelijke ontwikkelingen

Het onderwijs heeft blijvend de aandacht van de politiek en de maatschappij. De verschillende visies op onderwijskwaliteit en – methodiek, al dan niet in internationaal verband gezien, individualisering en passend onderwijs bieden goede grond voor een vruchtbare doorontwikkeling van ons onderwijssysteem. Wij houden met veel interesse zicht op deze ontwikkelingen. Ook de financiële kant van het onderwijs mag zich in de publieke aandacht begeven. Termen als 'oppotten van gelden' en 'overtollige reserves' zijn vaak gevallen het afgelopen jaar. Wij voelen ons geraakt en tegelijkertijd ook aangesproken hierdoor. Onze reserves zijn op orde en de hoogte van de reserves is onderbouwd door middel van een gedegen risico-analyse. Wij beheersen onze uitgaven adequaat en zetten onze middelen doelmatig in. Wij realiseren ons de uitdagingen waarvoor onze stichting de komende jaren staat en de financiële middelen die nodig zullen zijn om deze uitdagingen aan te kunnen gaan. Naast de voorgenomen grootschalige verbouwing van onze locatie in Amstelveen signaleren wij toenemende uitgaven op het gebied van personeel en automatisering.

Een ontwikkeling die onze scholen de komende jaren zullen doormaken is die van gepersonaliseerd leren, gekenmerkt door onder andere integratie van vakken, coachende onderwijsontwikkeling, flexibele roosters en leerlabs naast klassieke lokalen. Beide scholen binnen onze stichting gaan op eigen wijze om met de ontwikkelingen op dit gebied, waarbij rekening wordt gehouden met de cultuur, het gebouw en de docenten.

De voortschrijdende automatisering heeft effect op de onderwijssystematiek en de afhankelijkheid van systemen. Ook de beveiliging van deze systemen ontwikkelt zich voortdurend, mede door de aanscherping van de bescherming van persoonsgegevens.

De arbeidsmarkt voor docenten verandert: vergrijzing, flexibilisering, krimpende regio's en groeiende regio's, huisvestingsproblematiek van docenten en regionale samenwerking. Ontwikkelingen die invloed hebben op de invulling van vacatures en derhalve op de kwaliteit van het onderwijs.

Samenstelling Raad van Toezicht

Naam	Functie	Termijnen	Commissie
P.T. (Paul) Peeters, voorzitter	Teamleider Financieel Beleid Waterschap Hollandse Delta	2012 – 2015 (1) 2015 – 2018 (2) 2018 – 2021 (3)	Audit Remuneratie Bouwzaken
I.P.A.G. (Inge) Kalmeijer	Business Manager People Intouch B.V.	2012 – 2015 (1) 2015 – 2018 (2) 2018 – 2021 (3)	Remuneratie Onderwijs
J.M.P. (Hans) Blom	Advocaat	2013 – 2016 (1) 2016 – 2019 (2)	Juridische zaken Onderwijs
R.J. (Ronald) Duwel	Zelfstandig gevestigd Registeraccountant	2015 – 2018 (1) 2018 – 2021 (2)	Audit Onderwijs Remuneratie
R. (Rien) van Krieken	Gepensioneerd onderwijsdeskundige	2017 – 2020 (1)	Onderwijs
D. (Daniël) Koningen	Partner/eigenaar bij Aestate	2017 – 2020 (1)	Bouwzaken Audit

Op basis van de statuten van Stichting Keizer Karel zijn alle leden van de Raad benoemd voor een periode van 3 jaar. De leden kunnen twee keer herbenoemd worden.

Activiteiten van de Raad van Toezicht

De Raad houdt integraal toezicht op alle aspecten van stichting Keizer Karel en in het bijzonder de realisatie van de doelstellingen, zoals genoemd in de statuten van de stichting en het hiervan afgeleide strategische beleidsplan. De Raad vervult de werkgeversfunctie van het College van Bestuur en functioneert tevens als klankbord voor het College. De Raad maakt bij de uitoefening van het integraal toezicht gebruik van een daartoe opgesteld toezichtkader. Het geactualiseerde toezichtkader is door de Raad op 20 juni 2017 vastgesteld.

In 2018 is de Raad van Toezicht 5 maal in een officiële vergadering bijeen geweest in aanwezigheid van het College van Bestuur. Tijdens deze vergaderingen is onder meer gesproken over:

- Jaarbeleidsplan College en de voortgang hieromtrent;
- Governance 2.0, waarbij wij samen met het College formele invulling geven aan de organisatie van en het toezicht op het bestuur. Bij dit traject, dat in 2018 werd afgerond, werden de Raad en het College ondersteund door extern deskundigen.
- Jaarrekening 2017 in aanwezigheid van de accountant, Horling Nexia;
- Kwartaalcijfers en Meerjarenbegroting 2019-2023;
- Verbouwingen aan het Keizer Karel College, tevens ontwikkelingen ten aanzien van de A9;
- Invulling van vacatures van docenten, de ontwikkeling ten aanzien van nieuwe docenten;
- Onderwijsresultaten inclusief de examenuitslagen;
- Ontwikkelingen op het gebied van onderwijs in het algemeen en toegepaste ontwikkelingen op het Alkwin Kollege en het Keizer Karel College;
- Specifieke zaken als risicoanalyse, onderwijskwaliteit en strategisch HR-beleid.

Naast deze vergaderingen komen de leden van de Raad van Toezicht regelmatig bijeen om in een formele of informele setting zaken te bespreken om proactief de ontwikkelingen te benaderen. Ook geeft dit ons de gelegenheid dieper op thema's en onderwerpen in te gaan, waarbij tevens de koppeling kan worden gemaakt met de commissies. De leden van de Raad van Toezicht participeren in drie structurele commissies:

- de Auditcommissie, gericht op de financiële gang van zaken waarbij in meer detail wordt ingegaan op de begroting, kwartaalrapportages, jaarrekening, treasury en indien nodig specifieke onderwerpen als risicoanalyse;

- de Onderwijscommissie, gericht op relevante zaken op onderwijsgebied, zoals gepersonaliseerd leren, onderwijskwaliteit, overgangs- en slagingspercentages, in- en uitstroom van leerlingen, activiteitenplannen, leerling en medewerker enquêtes en scholing;
- De Remuneratiecommissie, als invulling van de werkgeversrol van de Raad van Toezicht richting het College van Bestuur.

Voorts is besloten om vanwege de ontwikkelingen op het gebied van huisvesting op het Keizer Karel College en de verbreding en ondertunneling van de A9 een tijdelijke commissie Bouwzaken in te stellen.

De commissies vergaderen minimaal twee à drie keer per jaar tezamen met leden van het College en de schoolleiding. Dit geeft de commissie de mogelijkheid inhoudelijk te discussiëren over de agendapunten en dieper op vraagstukken in te gaan. De samenwerking in de commissies is goed, de sfeer is positief kritisch en van overleg en ruimte voor ieders mening. Vanuit iedere commissie wordt schriftelijk verslag gedaan aan de gehele Raad en het College. De reglementen van alle commissies zijn in 2018 geactualiseerd.

In 2018 is tweemaal een bijeenkomst geweest met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). In de eerste bijeenkomst, die plaatsvond zonder de aanwezigheid van het CvB, is er met de GMR stilgestaan bij de procedure van de benoeming van de nieuwe rector-bestuurder. Daarnaast is er gesproken over de huidige en mogelijk toekomstige bestuursstructuur. Tijdens de tweede bijeenkomst, in aanwezigheid van het CvB, is met name gesproken over de opdracht die de RvT heeft gegeven aan het CvB om het bestuursmodel te onderzoeken en evalueren.

Tot slot heeft een afvaardiging van de Raad begin 2018 gesproken met andere bestuurders in het kader van het traject van bestuurlijke visitatie die het CvB heeft doorlopen. Een van de adviespunten vanuit de bestuurlijke visitatie is het evalueren van de toekomstbestendigheid van het bestuursmodel (CvB met 2 bestuurders die tevens rector zijn op één van de scholen). Dit adviespunt heeft de Raad ter harte genomen en heeft een opdracht geformuleerd aan het CvB om het bestuursmodel te onderzoeken.

Kwaliteitsbewaking van (het functioneren van) de Raad van Toezicht

In februari 2018 is een themamiddag georganiseerd onder leiding van extern deskundigen op het gebied van Governance 2.0, waarbij is stilgestaan bij de formele governance door middel van reglementen, kaders e.d., en de informele governance zoals de onderlinge samenwerking.

Medio 2018 heeft de voorzitter individueel gesproken met de leden van de Raad teneinde knelpunten te signaleren en te bespreken en individuele ontwikkeldoelstellingen af te spreken voor de toekomst. Verder maken de leden van de Raad een zelfevaluatie welke gezamenlijk besproken wordt. Het doel van de evaluatie is enerzijds het bevorderen van de samenwerking, anderzijds het bevorderen van de kwaliteit van het toezichthoudend orgaan in zijn geheel. De jaargesprekken en zelfevaluatie kennen een jaarcyclus.

Werkgeverschap

De leden van het College van Bestuur zijn in vaste dienst en zijn beiden naast bestuurder tevens rector op respectievelijk het Alkwin Kollege en het Keizer Karel College. Jaarlijks evalueert de Raad het functioneren van de beide rector-bestuurders. In januari 2018 is met beiden afzonderlijk een gesprek over het functioneren gevoerd, waarvan een verslag is gemaakt. Ter voorbereiding van het gesprek hebben leden van de Raad gesproken met door de bestuurders aangedragen medewerkers (elk 3) uit diverse geledingen van de beide scholen. In oktober 2018 is met de rectoren-bestuurders gesproken over de doelstellingen voor het schooljaar 2018/2019. Wij zullen in het voorjaar 2019 de evaluatie doen.

Bezoldiging Raad van Toezicht

De VO-Raad is van mening dat bezoldiging recht doet aan de feitelijke inzet, onafhankelijkheid, en toenemende verantwoordelijkheden en aansprakelijkheden van de leden van de Raad. Dit in ogenschouw nemende heeft de Raad van Toezicht dit advies gevolgd en een beloning ingesteld die past bij de omvang van de verantwoordelijkheden en (verwachte) tijdsbesteding. Bij het bepalen van de omvang van de beloning is aangesloten bij de handreikingen van de VTOI en de Wet Normering Topinkomens. De Raad heeft gekozen voor een gematigde vergoeding. Met het gekozen niveau blijft de Raad van Toezicht ruimschoots binnen dit honoreringsmaximum. De omvang van de vergoeding wordt jaarlijks geëvalueerd en is in 2018 geïndexeerd overeenkomstig de cao in het Voortgezet Onderwijs.



Toekomst en continuïteit

Een gezonde financiële huishouding is voorwaardelijk voor goed onderwijs. Het resultaat van onze inspanningen wordt niet in geld uitgedrukt maar in resultaten en ontwikkeling van onze leerlingen. Het proces van planning en control, de interne administratieve organisatie en de financiële huishouding van de stichting en van beide scholen moeten op orde zijn.

Het strategisch beleidsplan over 2015-2020 van de Stichting Keizer Karel biedt input voor de verdere invulling van gestelde ambities in de meerjarenplannen- en doelstellingen per school. Deze meerjarenplannen bestaan uit de:

- o schoolplannen en jaarlijkse activiteitenplannen (gestelde ambities);
- o leerlingenprognose en formatieplannen (leerlingen en formatie);
- o investeringsplannen en onderhoudsbegroting (materiele zaken);
- o liquiditeitsprognoses en risicoanalyses (in het kader van continuïteit);

Door deze plannen en de beleidscyclus goed op elkaar aan te laten sluiten worden, overmacht daargelaten, financiële onzekerheden beperkt. De beleidscyclus speelt zich voornamelijk op stichtingsniveau af, de financiële administratie wordt door medewerkers van beide scholen uitgevoerd.

De financiële administratie in 2018 was op orde, de financiële situatie gezond. De omvang van de financiële buffer wordt toegelicht, de besteding in de nabije toekomst wordt beschreven. De begroting voor 2019 en de meerjarenraming voor 2020-2024 is in december vastgesteld en biedt de financiële onderbouwing én de mogelijkheden voor de plannen in die periode.

In dit hoofdstuk van het bestuursverslag geven we de context waarin we werken, worden de strategische keuzes en de risico's en daaraan gekoppelde beheersmaatregelen benoemd.

1. CONTEXT 2018-2022

Leerlingen

Beide scholen hebben een eigen voedingsgebied met een overlap in de gemeente Aalsmeer. Beide sub regio's hebben een eigen dynamiek.

In het voedingsgebied van het Keizer Karel College wordt in de prognoses voor de basisgeneratie een groei voorspeld. De scholen voor VO in Amstelveen zijn met elkaar in gesprek over de wijze waarop deze groei kan worden opgevangen. In 2018 en in 2019 werd het KKC onverwacht geconfronteerd met een aanmelding die bij de prognoses en historische cijfers achterblijft, wat niet alleen om een analyse vraagt, maar ook leidt tot nieuwe financiële en formatieberekeningen en tot nieuw beleid.

Voor het voedingsgebied van het Alkwin Kollege wordt al een aantal jaar een kleine demografische krimp geprognosticeerd. Door aanpassingen in het toelatings- en wervingsbeleid en focus in de profilering is in 2019 het aantal aanmeldingen wederom op peil gebleven, zelfs ligt gegroeid.

In de tabel op de volgende pagina staan de leerling prognoses uit Vensters voor beide scholen, aangeleverd door DUO. Tot 2017-18 betreft dat het aantal ingeschreven leerlingen, daarna de prognose. De gegevens gaan uit van ongewijzigd beleid en ongewijzigde omstandigheden.

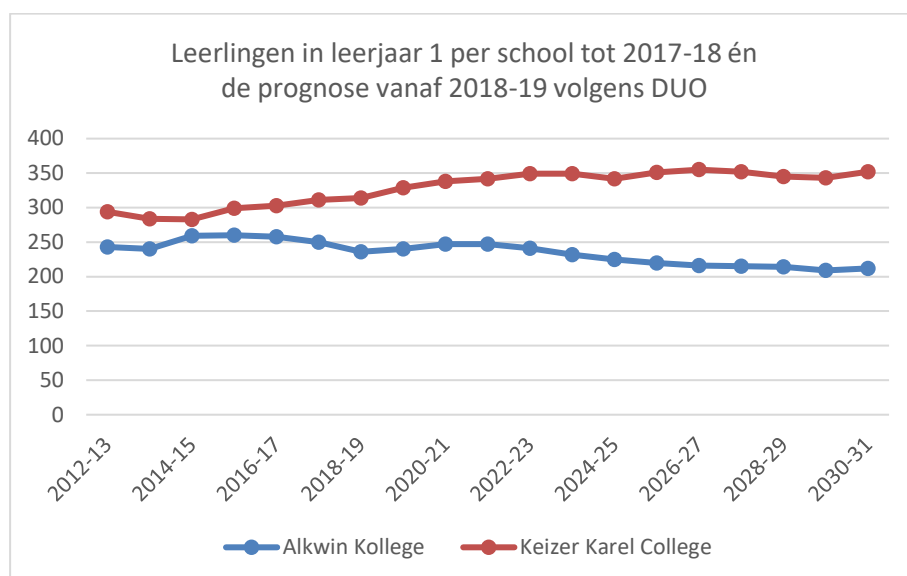
Personeel

De groei van de totale formatie van de stichting de laatste jaren zal in de komende twee jaar naar verwachting doorzetten. Cao maatregelen en eigen beleid liggen daaraan ten grondslag. De leeftijdsopbouw van het personeelsbestand van de stichting toonde een tendens van vergrijzing, hoewel de gemiddelde leeftijd in 2018 enigszins daalde. Op beide scholen zal een aanzienlijke groep 60 plussers de komende jaren de school verlaten.

Beide bovenstaande ontwikkelingen én de krapte op de arbeidsmarkt vragen om nog meer aandacht voor de werving van nieuwe én het behoud van zittende medewerkers en daarmee voor strategisch HRM beleid.

Tabel 15

Leerlingaantallen en-prognoses voor beide scholen



Bekostiging

De financiële positie van de SKK is stevig en goed. Voor de komende jaren is echter voorzien in substantiële investeringen in gebouwen en installaties. Daarnaast is nog niet geheel duidelijk wat de impact is van de wijziging van de bekostiging van het VO waarover al een aantal jaren wordt gesproken. Hoewel we ervan uit mogen gaan dat dat ongewenste effecten gecompenseerd zullen worden, is er sprake van een risico.

2. FINANCIËLE GEGEVENS

De financiële paragraaf

In deze paragraaf worden de financiële gegevens en kengetallen van Stichting Keizer Karel toegelicht. Als eerste kijken we naar de kengetallen met betrekking tot de resultaten en de balans in een reeks van jaren. Vervolgens is het financiële resultaat op stichtingsniveau aan de beurt en een weergave van de resultaten per school. Daarna wordt de bestemming van het resultaat toegelicht. De paragraaf wordt afgesloten met een korte toelichting op het treasury-beleid en het uiteenzetten van de toekomst en continuïteit.

De onderstaande tabel geeft de financiële positie in kengetallen van Stichting Keizer Karel weer.

Tabel 16

De financiële situatie op de balansdatum van de Stichting Keizer Karel

tabel 16

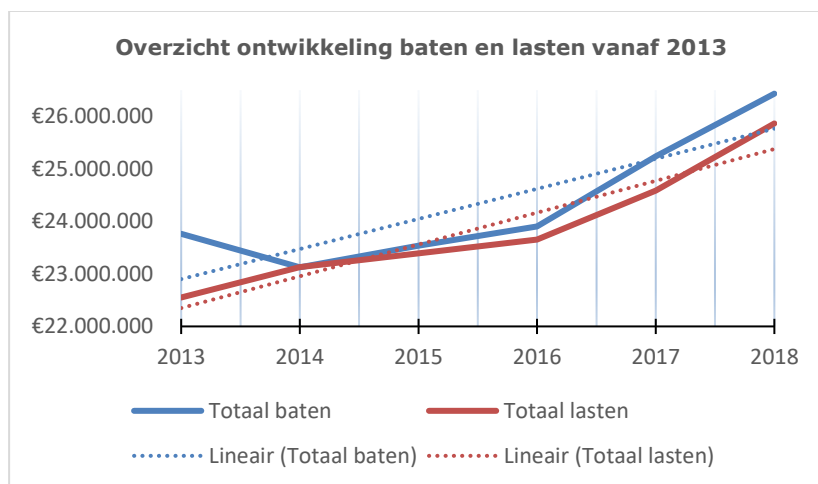
Kengetallen	2014	2015	2016	2017	2018	gemiddeld
m.b.t resultaten						
rentabiliteit	0,32%	0,80%	1,07%	2,59%	2,13%	1,38%
personeelslasten/totale lasten	81,40%	81,39%	82,20%	81,34%	82,30%	81,72%
materiële lasten/totale lasten	18,60%	18,61%	17,80%	18,66%	17,70%	18,28%
m.b.t. balans						
solvabiliteit excl voorzieningen	64,97%	66,45%	65,68%	65,17%	64,54%	65,36%
liquiditeit - current ratio	3,383	3,2969	3,6981	3,8388	3,8454	3,612418
netto werkkapitaal in €	5.910.016	5.402.490	6.172.735	7.285.387	8.253.809	6.604.887
weerstandvermogen	39,20%	39,31%	39,78%	40,25%	40,57%	39,82%
weerstandvermogen excl mva	15,63%	13,66%	15,37%	18,49%	20,90%	16,81%
kapitalisatiefactor	45,24%	42,33%	44,90%	47,83%	50,18%	46,10%

Rentabiliteit

De rentabiliteit geeft het verschil weer tussen de baten en de lasten (oftewel het exploitatieresultaat) als een percentage van de baten. Een te hoge rentabiliteit duidt op een te laag bestedingspatroon, een negatieve rentabiliteit op een te ruim bestedingspatroon. Het meerjarengemiddelde ligt weliswaar ruim onder de 2%, maar dat heeft vooral met 2014 en 2015 te maken. De jaren 2017 en 2018 laten een rentabiliteit boven 2% zien, vooral veroorzaakt door een verhoging van Rijksbekostiging na afsluiting van het begrotingsproces in het najaar.

Grafiek 17

Overzicht van de ontwikkeling van baten en lasten



Grafiek 17 toont een evenwichtige ontwikkeling van de baten en lasten de afgelopen jaren. De stijging van baten en lasten in 2018 ontwikkelt zich in de lijn van vorig jaar, maar wel sneller dan de trend van de afgelopen 5-6 jaar.

Solvabiliteit

Solvabiliteit geeft weer in hoeverre de stichting in staat is aan haar lange termijn verplichtingen te voldoen. De solvabiliteit is hoog en dat wordt veroorzaakt door de grootte van de liquide middelen en een relatief omvangrijke post gebouwen en terreinen, dat (deels) met eigen middelen is gefinancierd.

Liquiditeit en netto werkkapitaal

Beide kengetallen geven aan dat de Stichting Keizer Karel over voldoende liquide middelen beschikt en kan blijven investeren in onderwijsontwikkeling en huisvesting.

Kapitalisatiefactor

Dit kengetal laat zien of een instelling niet te veel kapitaal aanhoudt voor haar onderwijsactiviteiten. Als de kapitalisatiefactor boven een bepaalde signaleringssgrens uitkomt, zou dat erop kunnen wijzen dat de stichting te veel kapitaal aanhoudt. De bovengrens van de kapitalisatiefactor voor grote schoolbesturen bedraagt 35%, voor kleine besturen 60%. Stichting Keizer Karel beschouwt zich als een middelgrote stichting en dan is een score van 50% een waarde die je kunt verwachten. De kapitalisatiefactor kent drie functies: de financieringsfunctie, de transactiefunctie, en de financiële buffer.

De *financieringsfunctie* betreft de middelen die moeten worden aangehouden om de materiële vaste activa (-/- gebouwen en terreinen) te kunnen vervangen. Het percentage voor de vervangingswaarde is binnen het VO gesteld op 50%. De procentuele financieringsfunctie wordt berekend door 50% van de aanschafwaarde van de materiële vaste activa te delen door het totaal van de baten in een jaar. Voor de stichting bedraagt de financieringsfunctie iets meer dan 11% en dat is laag, gelet op de norm. De vervangingswaarde van de huidige vaste activa is blijkbaar relatief laag.

De *transactiefunctie* betreft de middelen die moeten worden aangehouden om de kortlopende schulden te voldoen. De transactieliquiditeit wordt berekend door het bedrag van de kortlopende

schulden te delen door het totaal van de jaarlijkse baten. Voor de stichting is de transactie liquiditeit bijna 11%.

De werkelijk bestaande buffer +/- de liquiditeit die benodigd is voor het opvangen van (financiële) risico's is het liquiditeitsoverschot of tekort. Voor grote schoolbesturen is een norm vastgesteld van 5%. Voor Stichting Keizer Karel is de benodigde buffer hoger en vastgesteld aan de hand van een risicoanalyse en bedraagt 10%.

Tabel 18 geeft inzicht in de opbouw van de kapitalisatie van de Stichting. De relatief hoge kapitalisatie in combinatie met een liquiditeitsoverschot, een sterk weerstandsvermogen en hoge current ratio rechtvaardigen de conclusie dat Stichting Keizer Karel financieel gezond is. Er zijn voldoende middelen opgebouwd om de komende jaren te investeren in gebouwen en onderwijsmiddelen en om tijdelijke exploitatietekorten, bijvoorbeeld door extra uitgaven voor de kwaliteit van onderwijs, op te kunnen vangen.

Tabel 18

Opbouw van de kapitalisatie van de Stichting Keizer Karel

tabel 18

	berekend	norm grote besturen
totale baten	€ 26.435.676	
totaal vermogen +/- gebouwen en terreinen	13.264.648	€ 9.252.487
kapitalisatiefactor	50,18%	35,00%
financieringsfunctie		
de te financieren vervangingswaarde MVA	€ 5.953.420	
financieringsbehoefte	€ 2.976.710	€ 4.827.154
procentueel	11,26%	18,26%
transactiefunctie		
te financieren	€ 2.901.000	€ 3.103.548
procentueel	10,97%	11,74%
bufferliquiditeit		
kapitalisatiefactor in Euro's	€ 13.264.648	€ 2.643.568
nodig ivm financieringsfunctie	€ 2.976.710	10,00%
nodig ivm transactiefunctie	€ 2.901.000	
werkelijk bestaande bufferliquiditeit	€ 7.386.938	27,94%
berekende bufferliquiditeit	€ 2.643.568	
liquiditeitsoverschot	€ 4.743.371	

Het financiële resultaat in 2018

In 2018 heeft de Stichting Keizer Karel wederom een positief resultaat behaald dat afwijkt van het begrote resultaat. In het najaar is de compensatie van de nieuwe cao in de personele lumpsum toegekend en is het bedrag per leerling voor de Prestatiebox verhoogd. Daar staat een toename van de loonkosten door de nieuwe cao tegenover die bij het Keizer Karel College in de cijfers terugkomt. Bij het Alkwin Kollege is dat in mindere mate het geval o.a. omdat een substantieel deel van de uitbreiding van de formatie die was begroot door een aantal redenen, waaronder de krapte op de arbeidsmarkt, maar ten dele kon worden gereailseerd en een aantal projecten later dan gepland van start is gegaan. Ook de kosten voor vervanging van medewerkers met ziekteverlof waren lager dan begroot, mede doordat het aantal medewerkers met lang verlof laag was.



Tabel 19

Het financiële resultaat in 2018

tabel 19

Stichting Keizer Karel	Begroting 2018	Realisatie 2018	Realisatie 2017
3 Baten			
3.1 Rijksbijdragen	24.351.654	25.181.834	23.910.436
3.2 Overige overheidsbijdragen en subs	909	909	909
3.5 Overige baten	1.562.499	1.251.990	1.332.046
Totaal 3 Baten	25.915.062	26.434.733	25.243.391
4 Lasten			
4.1 Personeelslasten	21.181.587	21.287.568	19.998.634
4.2 Afschrijvingen	744.153	733.717	742.948
4.3 Huisvestingslasten	1.065.850	1.091.532	1.052.375
4.4 Overige lasten	2.734.950	2.754.456	2.793.128
Totaal 4 Lasten	25.726.540	25.867.273	24.578.084
Saldo bedrijfsvoering	188.522	567.460	656.308
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Rentebaten	10.000	943	1.110
5.5 Rentelasten	3.000	5.123	4.672
Totaal 5 Financiële baten en lasten	7.000	-4.180	-3.561
Resultaat	195.522	563.280	652.746

Bij het opstellen van de begroting 2018 werd uitgegaan van normbedragen en beschikkingen zoals deze in oktober 2017 beschikbaar waren en van de gepubliceerde verwachtingen van de VO Raad.

Verder is het Alkwin Kollege, namens Stichting Keizer Karel, opgetreden als penvoerder van de lente- en zomerschool die samen met het Keizer Karel College, Hermann Wesselink College en het Panta Rhei in mei en juli werd georganiseerd. Het Alkwin Kollege heeft in 2018 de subsidie-aanvraag verzorgd en de subsidie ontvangen. De baten daarvan waren overigens niet begroot. Hier staan kosten van het inhuren van externe docenten en coaches tegenover, die evenmin waren begroot. In de G bijlage van de jaarrekening wordt verantwoording over de subsidie lente- en zomerscholen afgelegd.

Aan *personeelslasten* is in 2018 meer uitgegeven dan in de begroting was vastgelegd. Dit is met name toe te schrijven aan de nieuwe cao VO met een loonsverhoging in juni en eenmalige uitkering in het najaar. verigens is e.e.a. in de personele lumpsum gecompenseerd.

De *afschrijvingslasten* zijn lager uitgevallen. Dat komt vooral omdat investeringen later hebben plaatsgevonden en omdat voortschrijdend inzicht tot het uitstel van investeringen heeft geleid. Op het Keizer Karel College heeft de vervanging van laptops slechts ten dele plaatsgevonden, maar is wel geïnvesteerd in de multifactor authenticatie en single sign-on. Er is nieuwe inventaris voor de gymzalen aangeschaft. Verder zijn de eerste kosten voor de plannen voor nieuwbouw en renovatie onder 'gebouwen in aanbouw' weggeschreven, waarover pas afgeschreven zal worden na verrekening met de financiering door de gemeente Amstelveen en op het moment van ingebruikname. Op het Alkwin Kollege is de renovatie van de aula in de zomermaanden uitgevoerd, waardoor de uitstraling eigentijdser en strakker is en er maatregelen zijn genomen ter bevordering van het klimaat. Tevens zijn nieuwe kabelgoten aangelegd waar bij officiële gelegenheden en de jaarlijkse musical van geprofiteerd wordt en er bovendien op een veilige manier gewerkt kan worden. Op het gebied van ICT zijn laptops voor docenten vervangen. Het groot onderhoud (tegels) aan het buitenterrein is gestart en gecompleteerd met investeringen in nieuwe buitenmeubilair, dat verankerd is met betonvoeten.

Bij de *huisvestingslasten* constateren we een kleine overschrijding van het budget. Dat komt vooral door hoger gasverbruik op het KKC inclusief een tegenvallende afrekening over 2017. Ook is er iets meer aan (klein) onderhoud uitgegeven dan voorzien.

De *overige lasten* passen vrijwel binnen de begroting, de afwijking is klein.

De *financiële baten* (rente op bank- en spaartegoeden, deposito's) lopen de laatste jaren door de lage rente enorm terug. Voor 2019-2023 is veel minder optimistisch begroot. De verwachting is dat de rentebaten weer zullen stijgen, nu de inflatie door de goede economische vooruitzichten weer toeneemt. Onderstaande tabellen geven de exploitatie per school weer.

Tabel 20

Exploitatieresultaat van het Keizer Karel College en van het Alkwin Kollege

Tabel 20

	Begroting 2018	Realisatie 2018	Realisatie 2017
02QZ Keizer Karel College			
3 Baten			
3.1 Rijksbijdragen	13.008.341	13.326.171	12.692.479
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	909	909	909
3.5 Overige baten	645.012	682.577	757.141
Totaal 3 Baten	13.654.262	14.009.657	13.450.528
4 Lasten			
4.1 Personeelslasten	11.207.178	11.671.490	10.837.746
4.2 Afschrijvingen	389.534	382.724	380.510
4.3 Huisvestingslasten	579.050	611.426	560.960
4.4 Overige lasten	1.295.500	1.375.724	1.357.623
Totaal 4 Lasten	13.471.262	14.041.363	13.136.839
Saldo bedrijfsvoering	183.000	-31.706	313.690
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Rentebaten	0	0	0
5.5 Rentelasten	1.000	1.858	1.469
Totaal 5 Financiële baten en lasten	-1.000	-1.858	-1.469
Resultaat	182.000	-33.564	312.220
14VG Alkwin Kollege			
3 Baten			
3.1 Rijksbijdragen	11.343.313	11.855.663	11.175.557
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	0	0	0
3.5 Overige baten	476.799	569.381	617.257
Totaal 3 Baten	11.820.112	12.425.044	11.792.814
4 Lasten			
4.1 Personeelslasten	9.732.721	9.855.405	9.389.738
4.2 Afschrijvingen	354.619	350.994	362.438
4.3 Huisvestingslasten	486.800	479.829	491.415
4.4 Overige lasten	1.231.450	1.140.351	1.207.195
Totaal 4 Lasten	11.805.590	11.826.579	11.450.787
Saldo bedrijfsvoering	14.522	598.466	342.027
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Rentebaten	0	0	0
5.5 Rentelasten	1.000	1.622	1.502
Totaal 5 Financiële baten en lasten	-1.000	-1.622	-1.502
Resultaat	13.522	596.844	340.526

De bestemming van het resultaat van 2018

Het College van Bestuur stelt voor om het resultaat conform onderstaand schema te bestemmen.

Tabel 21

Bestemming van het resultaat van 2018

Tabel 21	stand per 1 januari 2018				bestemming resultaat				stand per 31 december 2018			
	AK	KKC	Bestuur	SKK	AK	KKC	Bestuur	SKK	AK	KKC	Bestuur	SKK
					bdr.v.	bdr.v.	fin.r.					
Algemene reserve	3.336.246	4.286.740	40.679	7.663.665	655.344	25.153	0	680.497	3.991.590	4.311.893	40.679	8.344.162
Bestemmingsres.	1.453.411	1.043.717	0	2.497.128	-58.500	-58.717	0	-117.217	1.394.911	985.000	0	2.379.911
Eigen vermogen	4.789.657	5.330.457	40.679	10.160.793	596.844	-33.564	0	563.280	5.386.501	5.296.893	40.679	10.724.073
<i>Uitsplitsing</i>												
Algemene reserve	3.336.246	4.286.740	40.679	7.663.665	655.344	25.153	0	680.497	3.991.590	4.311.893	40.679	8.344.162
Bestemmingsres.												
personeel	1.335.427	985.000	0	2.320.427	0	0	0	0	1.335.427	985.000	0	2.320.427
Overloop	117.984	58.717	0	176.701	-58.500	-58.717	0	-117.217	59.484	0	0	59.484

In december 2013 hebben alle scholen in het VO in het kader van het Herfstakkoord aanvullende bekostiging gekregen. De Stichting heeft voor de toegekende middelen de bestemmingsreserve Overloop gevormd om in de nabije toekomst (investerings) projecten mogelijk te maken.

Het KKC heeft in de meerjarenbegroting de volgende bestemmingen benoemd:

jaar bedrag doel

2018 € 58.717 pilot digital leren en leermiddelen

Hiermee is de bestemmingsreserve Overloop van het KKC volledig benut.

Voor het Alkwin Kollege gelden de volgende bestemmingen:

jaar bedrag doel

2018 € 58.500 voor diverse professionaliseringstrajecten in het kader van
onderwijsontwikkeling.

Hiermee resteert nog een bestemmingsreserve Overloop voor het Alkwin Kollege die in 2019 zal worden ingezet met eenzelfde bestemming.

Treasurybeleid

In voorgaande jaren is het beleid binnen de Stichting Keizer Karel altijd geweest dat overtollige financiële middelen worden weggezet op spaar- en depositorekeningen bij een Nederlandse bankinstelling. Daarmee voldoet de Stichting waar het gaat om beleggen en belenen, aan het gestelde in de Regeling Beleggen, Lenen en Derivaten, die per 1 juli 2016 van kracht is geworden.

Het beleid is in 2018 onveranderd gebleven ondanks de ruimere mogelijkheden die de Regeling biedt.

De inflatie zal de komende tijd naar verwachting toenemen en de stijging van de spaarrente zal hier een aantal jaren bij achterblijven. De stichting beraadt zich op te nemen stappen, om verdergaande geldontwaarding te compenseren, uiteraard binnen de voorwaarden van de Regeling.

Toekomst- of continuïteitsparagraaf

De continuïteitsparagraaf maakt sinds 2013 onderdeel uit van het jaarverslag. Doel van dit onderdeel is het verschaffen van inzicht in het voorgenomen beleid in de jaren volgend op het verslagjaar en de effecten op de financiële positie.

Leerlingenaantallen en formatie

Stichting Keizer Karel heeft bij de begroting en meerjarenraming gebruik gemaakt van de volgende leerlingenaantallen en -prognoses.

Tabel 22

Leerlingentelling 2018 en -prognoses (de begroting 2019 en de raming 2020-23)

tabel 22

Leerlingtellingen			
per 1-10	Keizer Karel College	Alkwin Kollege	Totaal
2018*	1.761	1.585	3.346
2019	1.760	1.604	3.364
2020	1.760	1.569	3.329
2021	1.760	1.556	3.316
2022	1.760	1.561	3.301
2023	1.760	1.561	3.321

*gecontroleerde telling 1-10-2018

incl. VAVO leerlingen

De begroting 2019 en de meerjarenraming 2020-23 zijn in oktober 2018 opgesteld, vanzelfsprekend is daardoor geen rekening gehouden met de aanmeldingen in maart 2019.

De aanmeldingen voor de brugklas op het Alkwin Kollege voor schooljaar 2019-20 zijn hoger dan verwacht. In bovenstaande tabel is nog rekening gehouden met lichte demografische krimp in het voedingsgebied van het Alkwin Kollege.

Op het Keizer Karel College daarentegen was sprake van een tegenvallende aanmelding voor de brugklas. De gevolgen hiervan zullen de komende jaren in de formatiebegroting worden verwerkt.

Tabel 23

Meerjarenprognose van de formatie voor beide scholen en de Stichting Keizer Karel

tabel 23

FORMATIE	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<i>personele bezetting Keizer Karel College</i>						
directie	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
onderwijzend personeel	101,5	107,5	107,5	107,5	107,5	107,5
onderwijsondersteunend personeel	29,7	24,9	24,9	24,9	24,9	24,9
totaal	134,2	135,4	135,4	135,4	135,4	135,4
<i>personele bezetting Alkwin Kollege</i>						
directie	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
onderwijzend personeel	82,0	90,9	88,9	87,4	87,4	87,4
onderwijsondersteunend personeel	31,8	29,4	29,4	29,4	29,4	29,4
totaal	115,9	122,3	120,3	118,8	118,8	118,8
<i>personele bezetting Bovenschools</i>						
onderwijsondersteunend personeel	1,0	2,0	2,0	1,0	1,0	1,0
totaal	1,0	2,0	2,0	1,0	1,0	1,0
<i>totale personele bezetting Stichting Keizer Karel</i>						
directie	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
onderwijzend personeel	183,5	198,4	196,4	194,9	194,9	194,9
onderwijsondersteunend personeel	62,6	56,3	56,3	55,3	55,3	55,3
totaal	251,1	259,7	257,7	255,2	255,2	255,2

bron: loonsomuitputting 2018 en meerjarenraming 2019-2023

De verwachting is dat de formatie van de stichting na een aanvankelijk stijging door toename van het aantal leerlingen stabiel zal blijven, aangezien er voor de toekomst geen grote fluctuaties in het leerlingenaantal wordt verwacht.

Echter, de samenstelling van het personeelsbestand, met enerzijds natuurlijk verloop en anderzijds een groot aantal tijdelijke aanstellingen (de zogenaamde 'flexibele schil'), biedt voldoende mogelijkheden om op een dalend leerlingenaantal op de scholen formatief op te vangen.

Begroting 2019 en meerjarenraming 2020-23

In december 2018 heeft de Raad van Toezicht de begroting 2019 en de meerjarenraming 2020-23 goedgekeurd, waarna ze door het College van Bestuur zijn vastgesteld. Tabel 24 toont de cijfers op stichtingsniveau, die een optelsom zijn van de begrotingen en meerjarenramingen van de afzonderlijke scholen en bovenschoolse kosten.

Tabel 24

Begroting 2019 en meerjarenraming 2020-23 voor de Stichting Keizer Karel

Tabel 24	Begroting				
	2019	2020	2021	2022	2023
3 Baten					
3.1 Rijksbijdragen	25.559.926	26.046.689	25.993.517	26.066.878	26.273.583
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	909	909	909	909	909
3.5 Overige baten	1.658.299	1.606.907	1.523.801	1.514.830	1.509.805
Totaal 3 Baten	27.219.134	27.654.505	27.518.227	27.582.617	27.784.297
4 Lasten					
4.1 Personeelslasten	22.906.704	23.083.730	22.895.748	22.999.504	23.061.815
4.2 Afschrijvingen	734.964	723.846	707.435	739.415	831.677
4.3 Huisvestingslasten	1.084.550	1.084.550	1.084.550	1.084.550	1.084.550
4.4 Overige lasten	2.799.100	2.810.250	2.779.670	2.763.230	2.764.630
Totaal 4 Lasten	27.525.318	27.702.376	27.467.403	27.586.699	27.742.672
5 Financiële baten en lasten					
5.1 Rentebaten	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
5.5 Rentelasten	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000
Totaal 5 Financiële baten en lasten	-2.000	-2.000	-2.000	-2.000	-2.000
Resultaat	-308.184	-49.871	48.823	-6.083	39.626

Op basis van de kennis van afgelopen jaren is de *begrotingssystematiek* t.a.v. de Rijksbaten uit de personele lumpsum voor 2019 en latere jaren aangepast. De ontwikkeling van de GPL van de afgelopen jaren is doorgerekend en voor de begroting en meerjarenraming geïndexeerd. Kortom: de trend in de GPL is berekend en de belangrijkste bate is ermee bepaald. Door middel van de aangepaste begrotingssystematiek biedt de meerjarenraming een realistischer beeld.

Onder *overige baten* nemen we de gebruikelijke baten uit verhuur en detachering op, alsmede de ouderbijdragen en vergoeding van schoolkosten, de vergoeding van de opleidingsschool ROSA (dat de komende jaren zal afnemen) en schoolmaatschappelijk werk. Door de koppeling van het facturatieprogramma voor ouderbijdragen aan ons boekhoudpakket, hebben we beter zicht op deze baten en vorderingen (debiteuren).

In de *personele lasten* is een opslag voor vervanging ziekte van 1% van de formatie meegenomen, omdat de Stichting sinds een aantal jaren niet meer bij het Risicofonds is aangesloten. Er is geen rekening gehouden met een mogelijke CAO-aanpassing. Voorts is geen rekening gehouden met premiestijgingen (zoals bij ABP te verwachten zijn). We gaan er vanuit dat extra loonkosten voortkomend uit een aangepaste CAO of premiestijgingen in de Rijksbijdragen zullen worden gecompenseerd.

De *afschrijvingslasten* zijn afgeleid van de bestaande materiële vaste activa en toekomstige investeringen. Bij het opstellen van de begroting en meerjarenraming worden investeringsbegrotingen opgemaakt. Uitvoering echter laat zich niet altijd plannen op daarvoor geschikte momenten. De voorgenomen investeringen in materiële vaste activa worden bij de meerjarenbalans verder toegelicht.

De *huisvestingslasten* zijn onveranderd opgesteld aan de hand van de realisatie van voorgaande jaren in combinatie met onderhoudscontracten en andere overeenkomsten. Vanaf 2017 is er een nieuw meerjarenonderhoudsplan van kracht. De dotatie is voor een periode van 10 jaar vastgesteld. Tussentijds worden de plannen iedere 3 á 4 jaar geëvalueerd en bijgesteld op basis van de uitgevoerde werkzaamheden en nieuwe inzichten, waardoor de dotatie zou kunnen veranderen. Momenteel loopt er binnen de sector een discussie over de wijze waarop de voorziening moet worden gevoed, waarbij de componentenmethode zou moeten worden toegepast. Dat betekent dat de jaarlijkse dotatie omhoog gaat en bovendien fluctueert. Dit zou tot aanpassing vanaf 2020 kunnen leiden.

Met instemming van de Raad van Toezicht zijn voor 2019 extra financiële middelen ter beschikking gesteld voor projectmatige investeringen in onderwijsontwikkeling ten laste van de reserves.

Liquiditeitsprognose 2019-23

Als afgeleide van de begroting 2019, de meerjarenraming 2020-23 en de investeringsbegrotingen 2019-23 is een liquiditeitsprognose opgesteld. Het geeft inzicht in ontvangsten en uitgaven, die tot een geldstroom leiden en bijdragen aan of een belasting vormen voor de binnen de Stichting aanwezige liquiditeit in de vorm van kasgeld, bank- en spaartegoeden.

Onderstaande liquiditeitsprognose laat zien uit welke bronnen geld ontvangen wordt en aan welke doelen geld wordt uitgegeven in een boekjaar. Per saldo valt eenvoudig af te lezen in welke jaren de Stichting (mogelijk) inteert op haar tegoeden of sprake is van toename van liquide middelen.



Tabel 25

Liquiditeitsprognose 2019-23 voor de Stichting Keizer Karel

Tabel 25

	2019	2020	2021	2022	2023
<u>Ontvangsten</u>					
Rijksbijdragen					
OCW/DUO	24.978.057	25.464.820	25.411.648	25.485.009	25.691.714
Samenwerkingsverband	581.869	581.869	581.869	581.869	581.869
Gemeentelijke bijdragen	0	0	0	0	0
Overige baten					
Ouderbijdragen	447.099	446.707	444.001	443.430	442.805
Detachering en verhuur	174.800	154.500	154.500	154.500	154.500
Overige baten	536.800	528.400	520.000	511.600	507.200
Financiële baten	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Overige ontvangsten					
Uitkeringen	45.000	45.000	45.000	45.000	45.000
Totaal ontvangsten	26.764.625	27.222.296	27.158.018	27.222.408	27.424.088
<u>Uitgaven</u>					
Lonen en salarissen	21.182.729	21.312.220	21.215.016	21.322.687	21.389.256
Crediteurenbetalingen					
Facturen ten laste van exploitatie	5.300.200	5.274.050	5.150.470	5.129.030	5.125.430
Facturen ten laste van groot onderhoud	464.337	134.437	461.940	406.682	268.473
Facturen van investeringen	1.423.647	1.942.105	1.932.500	598.923	650.000
Overige uitgaven					
Financiële lasten	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000
Totaal uitgaven	28.373.913	28.665.812	28.762.927	27.460.322	27.436.159
Saldo van ontvangsten en uitgaven	-1.609.288	-1.443.516	-1.604.909	-237.915	-12.071

Vanaf 2019 zijn uitgebreide investeringen en uitgaven voor groot onderhoud gepland, die tot uitdrukking komen in de liquiditeit. De meest in het oog springende uitgaven betreffen de nieuwbouw en renovatie van het Keizer Karel College. Hoewel er nog geen officiële toestemming is afgegeven, zijn investeringen wel in de raming meegenomen. Uiteraard gaat het om de investeringen na aftrek van de door de gemeente Amstelveen beschikbaar gestelde middelen.

Aangezien de liquiditeit van de stichting op orde is, vormen de huidige voornemens en plannen, geen reden maatregelen te treffen.

3. DE MEERJARENBALANS 2019-2023

Samen met de begroting en meerjarenraming is ook een meerjarenbalans opgesteld en vastgesteld. De onderdelen vaste activa en voorzieningen én de aanwending van reserves worden verder toelicht.

Tabel 26

Meerjarenbalans 2019-23 van de Stichting Keizer Karel

Tabel 26

Activa	2019	2020	2021	2022	2023
Vaste activa	6.691.338	7.909.596	9.134.661	8.994.169	8.812.492
w.v. gebouwen/terreinen	4.010.313	5.351.780	6.643.848	6.407.915	6.128.314
Vorderingen	542.609	529.109	535.859	541.709	547.559
Liquide middelen	7.847.727	6.718.611	5.336.629	5.324.456	5.537.385
totaal	15.081.674	15.157.316	15.007.149	14.860.334	14.897.437
Passiva	2019	2020	2021	2022	2023
Eigen vermogen	10.355.104	10.305.233	10.354.056	10.347.973	10.387.599
algemene reserve	7.950.776	7.917.305	7.982.528	7.992.845	8.048.871
bestemmingsreserves	2.404.328	2.387.928	2.371.528	2.355.128	2.338.728
Voorzieningen	2.090.097	2.189.110	1.960.620	1.787.388	1.752.365
Langlopende schulden	26.085	26.085	26.085	26.085	26.085
Kortlopende schulden	2.610.388	2.636.888	2.666.388	2.698.888	2.731.388
totaal	15.081.674	15.157.316	15.007.149	14.860.334	14.897.437

Besteding van de reserves

De afgelopen jaren heeft de SKK een aanzienlijke reserve opgebouwd, die groter is dan de noodzakelijke, (verhoogde) risicobuffer zoals beschreven is in onderdeel 4 hierna. Op basis van de laatste risico inventarisatie is de minimaal vereiste omvang van deze reserve vastgesteld. Met de Raad van Toezicht is afgesproken dat een deel van de reserves de komende jaren besteed wordt aan extra (projectmatige) investeringen in onderwijsontwikkeling, ontwikkelingen t.a.v. Passend Onderwijs én ingezet worden voor de renovatie en nieuwbouw t.b.v. het KKC in Amstelveen. Een toelichting op dat laatste onderdeel:

Met behulp van architectenbureau LIAG is in januari 2018 een visiedocument opgesteld over de toekomst van het onderwijs, vertaald naar de benodigde kwaliteit van onderwijshuisvesting. Het leerlingaantal en de prognose van het RPO is als basis genomen. Daaruit resulteert een ruimtebehoefte van 14.111 m² bvo (algemene ruimte en gymnastiek).

Daarnaast zijn diverse delen van het bestaande gebouw verouderd en uit onderzoek naar de functionaliteit van verschillende installaties blijkt dat deze niet meer voldoen aan de huidige eisen. Zo is in het deel van het gebouw uit 1968 alleen natuurlijke ventilatie mogelijk. De combinatie van renovatie en uitbreiding biedt goede mogelijkheden voor een toekomstbestendig onderwijsgebouw. Een nieuwbouwvariant wordt niet overwogen.

In februari 2018 hebben we met behulp van ABC-NOVA een aanvraag voor een voorziening in de onderwijshuisvesting ingediend.

In het schooljaar 2018-19 is een aantal ontwikkelingen in het onderwijs in gang gezet en is het gesprek over toekomstgericht en toekomstbestendig onderwijs op gang gekomen. In een aantal sessies met docenten is in 'ateliers' gebrainstormd over de voorwaarden waaraan een verbouwde school zou moeten voldoen om goed en modern onderwijs te geven. Op basis van deze ateliers is de architect gevraagd een nieuw vlekkenplan te maken en brengt ABC-NOVA de financiële implicaties in beeld.

Vanwege dit voortschrijdend inzicht én vanwege de nog altijd stijgende prijzen in de bouwwereld, is het mogelijk dat de oorspronkelijke raming van € 16,8 mln. alsmede de eigen bijdrage van de stichting omhoog moet worden bijgesteld.

Voorgenomen investeringen Keizer Karel College

In het komende jaar zal het Keizer Karel College, vooruitlopend op de renovatie en uitbreiding, beperkt investeren in het gebouw, o.a. in de renovatie van de toiletgroep voor de medewerkers en wellicht het muzieklokaal.

Tegelijkertijd is besloten met het vervangen van het inmiddels afgeschreven meubilair niet te wachten tot de renovatie / nieuwbouw. Daarom hebben beide scholen besloten om een raamovereenkomst Europees aan te besteden. Waarschijnlijk zal die procedure in mei 2019 afgerond zijn en dan kan een deel van het klassenmeubilair komend jaar worden vervangen.

Het komende jaar zal, gezien het toenemend laptop gebruik door leerlingen en medewerkers, het wi-fi netwerk worden gemoderniseerd en krijgen de medewerkers een nieuwe laptop. Voor het ramen en administratief verwerken van de materiële ICT lasten (zowel in de exploitatie als in de investeringen) is voor de toekomst –in overleg met onze externe deskundige- onderscheid gemaakt in zeven percelen.

Voorgenomen investeringen Alkwin Kollege

Met de renovatie van het buitenterrein is in 2018 een start gemaakt. De werkzaamheden worden verspreid over een drietal jaren. Dit betekent een tweede fase in 2019 én een derde fase in 2020. Bij de renovatie van het buitenterrein, wordt ook het buitenmeubilair vervangen.

Verder worden in 2019 het trappenhuis oudbouw, de toiletten, receptie en balie gerenoveerd. Daarnaast wordt geïnvesteerd in het binnenklimaat van de beide nieuwbouwwleugels. Daarbij wordt zo veel als mogelijk rekening gehouden met duurzaamheid en uitgegaan van het principe energieneutraal.

Naast reguliere vervanging van meubilair zal het studieplein in het atrium worden voorzien van ander meubilair, wat de leerlingen meer uitnodigt om projectmatig te werken. Daarnaast wordt het meubilair in de aula in 2019 vervangen.

Na de renovatie van de aula worden in 2019 de bekabeling, diverse apparaten en de toneelgordijnen vervangen. Verder wordt in het kader van klimaatbeheersing en energiebesparing geïnvesteerd in een Domotica oplossing voor de CV ketels (temperatuur op afstand bedienen).

In het kader van de duurzaamheid staat ook de vervanging van de buitenverlichting door energiezuinige LED in de planning. In het kader van binnenklimaat en duurzaamheid is het wenselijk te investeren in binnenbeplanting en/of een groene wand.

Met het oog op de snelle ontwikkelingen op ICT-gebied én de verbetering van de connectiviteit (vervanging switches en versterking Wifi) worden diverse investeringen in ICT gedaan.

Ondanks de digitalisering zullen ook de komende jaren hard copy leermiddelen voor in de leslokalen worden aangeschaft.

Voorzieningen

De voorzieningen worden jaarlijks opnieuw vastgesteld. De voorziening onderhoud is gekoppeld aan een meerjarenonderhoudsplan, dat iedere 3 á 4 jaar ge-update wordt. De plannen bevatten groot onderhoud voor een periode van tien jaar. Het is aan de scholen om hier per jaar een keuze in te maken. De plannen bieden de ruimte onderdelen naar voren te halen of uit te stellen.

Binnen de sector onderwijs is altijd uitgegaan van de totale kosten in het meerjarenonderhoudsplan en gelijkmatige spreiding van de dotaties over een periode van 10 jaar en niet van de componentenmethode (waarbij ieder onderdeel al bij elkaar 'gespaard' moet zijn, voordat de werkzaamheden verricht worden) zoals in de Richtlijn Jaarverslag Onderwijs is voorgeschreven. Het Ministerie van OCW repareert dit voor de boekjaren 2018 en 2019. Vanaf 2020 bestaat de mogelijkheid dat de componentenmethode van kracht wordt, waarbij de dotatie omhoog gaat en jaarlijks fluctueert.

De omvang van de personele voorzieningen (ambtsjubilea, spaarverlof, langdurig zieken en wachtgeld) worden steeds aan het einde van het boekjaar bepaald, aan de hand van het actuele personeel in dienst (met kans op een gratificatie), de bijgehouden vormen van verlof (ADV en persoonlijk budget), collega's die langere tijd niet of niet meer in staat zijn hun functie uit te oefenen (langdurige ziekte) en voormalige personeelsleden die werkloos worden en waarvan een deel (25%) van hun uitkering aan hun ex-werkgever wordt doorbelast.

Voor de voorziening spaarverlof (m.n. persoonlijk budget) geldt dat binnen de Stichting een groot aantal verlofuren bij elkaar gespaard is, die in geld zijn uitgedrukt. Sinds vorige schooljaar is de mogelijkheid gecreëerd voor medewerkers om de uren uit te laten betalen, waarmee wordt voorkomen dat een stuwmeer aan uren ontstaat.

Voor de voorziening langdurig zieken geldt vanaf 1 januari 2019 dat ook een transitievergoeding moet worden meegenomen. Tegelijkertijd wordt voor hetzelfde bedrag een vordering op het UWV gevormd, die (naar verwachting en bij daadwerkelijke uitbetaling van de transitievergoeding) in 2020 kan worden gedeclareerd.



RISICOMANAGEMENT

De laatste analyse van risico's van de stichting en van beide scholen is vastgesteld in 2017. Voor 2019 staat een nieuw traject gepland.

In de definitie die wordt gehanteerd is een risico 'een onzekere gebeurtenis die het behalen van de (strategische) doelstellingen bedreigt'. Risico's zijn voorstelbaar, maar niet voorspelbaar. De belangrijkste opbrengst van de risico-identificatie is een lijst met de grootste risico's voor elke school en de stichting. De risico's van beide scholen zijn verdeeld naar het domein waarop het risico betrekking heeft: Onderwijs, Personeel, Facilitair, Financiën en Sturing. Risicobewustzijn en het toevoegen van een risicoparagraaf bij nieuw beleid waren een gevolg van de analyse. Daarmee streven we naar cyclisch risicomanagement.

Voor alle beschreven risico's zijn beheersmaatregelen vastgesteld en uitgevoerd, ze staan beschreven in het bestuursverslag van vorig jaar. De belangrijkste risico's en beheersmaatregelen worden in onderstaand schema samengevat.

Door de risicoanalyse is er eveneens een actuele onderbouwing van het benodigde weerstandsvermogen voor de Stichting Keizer Karel waardoor meer zicht is op de financiële mogelijkheden voor investeringsplannen met een meerjarig karakter. In 2018 zijn de risicobuffer of risicoreserve en de investeringsruimte bepaald.

De risico's worden met regelmaat in kaart gebracht, de beheersmaatregelen geëvalueerd. De beheersmaatregelen worden in de jaarplannen opgenomen.

In bijlage 1 is het schema opgenomen met risico's en beheersmaatregelen uit het jaarverslag 2017. Een totaal nieuwe risicoanalyse is in 2018 niet gemaakt. Bewust worden en zijn van de risico's is onderdeel bij de beleidsvorming. De risico's die ook in 2018 het meest in het oog liepen waren de plannen voor onderwijsvernieuwing of het ontbaken daarvan, het werven en selecteren van bekwame en bevoegde docenten en de huisvesting in Amstelveen. Ook in 2019 zullen die naar verwachting spelen, naast de ongewisheid van de herziening van de financiering van het VO door het Rijk.

Zoals gesteld is als uitvloeisel van de risicoanalyse de risicobuffer of risicoreserve bepaald. Stichting Keizer Karel heeft bij de vorige risicoanalyse een ondergrens voor de risicobuffer bepaald van 7,5% van de totale baten. Voor de benodigde risicobuffer normeert de commissie Don deze op 10% voor kleine schoolbesturen (omzet tot € 10 miljoen) en voor grote schoolbesturen op 5%. Stichting Keizer Karel is met een omzet van ruim € 25 miljoen niet klein, maar ook niet groot in het VO. De ondergrens van 7,5% past hierbij.

De bufferreserve zou, volgens de commissie Don, voldoende moeten zijn om de restrisico's af te dekken. Deze restrisico's zijn:

- Grote afwijkingen van de leerlingprognoses naar boven of naar beneden.
- Onbekend achterstallig onderhoud (hetgeen met het nieuwe MJOP vanaf 2017 zeer onwaarschijnlijk is).
- Onverwachte personele lasten door extreme ziekte, vervanging of arbeidsconflicten.
- Onverwachte tegenvallers in de Rijksbaten.

Op basis van de geformuleerde risico's en de ontworpen beheersmaatregelen is gekeken welke risico's aanleiding geven om over te gaan tot een hogere risicobuffer dan 7,5%. Beide scholen lopen risico's waardoor is ingeschat dat een extra risicobuffer van 2,5% nodig is, bovenop de standaard van 7,5% voor het geval de genoemde risico's zich gelijktijdig voordoen.

Bijlage 1 – Risico's en beheersmaatregelen jaarverslag 2017.

Risico – Vertrouwelijke informatie komt in verkeerde handen terecht (SKK)	
Maatregelen Extern uitgevoerd veiligheidsonderzoek (proefhack). Tweetraps identificatie invoeren. Informeren en scholen medewerkers.	Evaluatie Onderzoek heeft plaatsgevonden, op gesignaleerde risico's is actie ondernomen door ICT. Medewerkers zijn geïnformeerd over gebruik wachtwoorden én tweetraps identificatie is ingevoerd. Op SKK niveau wordt AWG beleid geïmplementeerd.
Risico – Onstaan moeilijk vervulbare vacatures (SKK)	
Maatregelen Evalueren en bijstellen werving- en selectiebeleid SKK. Intensiveren werving en uitwisseling via ROSA, de opleidingsschool. Activeren van netwerken door secties.	Evaluatie De laatste twee acties zijn in uitvoering. Het voornemen om het wervingsbeleid te herzien voor de campagne in 2018 is niet afgerond.
Risico – Netwerk ligt er enige tijd uit (SKK)	
Maatregelen Aanleg dubbele aansluitingen. Voldoende Back Ups. Aandacht voor nieuwe inzichten.	Evaluatie Formatie ICT én outsourcing geëvalueerd. Extern advies ingewonnen.
Risico – Er zijn of komen docenten die niet op hun taak zijn voorbereid (SKK)	
Maatregel In kader van professionalisering de deskundigheid bevorderen en/of trainen. Inzet individuele coaches en intervisie. Vitaliteitstraject.	Evaluatie Vitaliteitscoach ingezet (AK), 50 scans en gesprekken. Op schoolniveau bewustwording en planning. Onderwerp tijdens IPB gesprekken.
Risico – Te hoog en of toenemend ziekteverzuim qua frequentie en/of meldingsduur (Alkwin)	
Maatregel Evalueren en bijstellen verzuimbeleid. Voortdurend monitoren van gegevens. Training verzuimgesprekken. Vitaliteitstraject	Evaluatie De gesprekstraining wordt in 2018 gepland. De andere maatregelen zijn doorgevoerd.
Risico – Ouders en leerlingen waarden het onderwijsaanbod minder (Alkwin)	
Maatregelen Ouders op thema avonden betrekken bij onderwijsplannen. Klassenvertegenwoordiger, leerlingenraad betrekken. Evalueren, bijstellen en waar nodig temporiseren	Evaluatie Thema avond voor ouderlaag en daarna voor grote groep ouders over mogelijkheden gepersonaliseerd onderwijs op het Alkwin Kollege Leerlingenraad op bezoek op scholen met GO.
Risico – Het MT is kwantitatief niet op haar taak berekend (SKK)	
Maatregel Kweekvijver leidinggevenden in formatie en begroting opnemen vanuit de kweekvijver gedachte. Ondersteuning organiseren voor deel van operationele taken. Formatie evalueren.	Evaluatie In schooljaar 2017-18 is op beide scholen in de formatie ruimte gemaakt voor één of twee leerwerkplekken voor docenten die ervaring willen opdoen met afdelingsleiderschap.
Risico – De school creëert te weinig onderwijs vernieuwing (KKC)	
Maatregelen Pdca cyclus actief inzetten. Duidelijke doelstellingen formuleren. Kwaliteitsbeleid koppelen aan activiteitenplan. Professionalisering docenten.	Evaluatie Het activiteitenplan t.a.v. onderwijs is geschreven vanuit te bereiken doelen. Professionalisering op pedagogisch tact is ingezet. Overlegmiddag is gecreëerd.
Risico – De uitvoering van het plan voor de verbreding van de A9 veroorzaakt overlast (KKC)	
Maatregelen Mogelijke overlast in kaart brengen en oplossingen ontwikkelen.	Evaluatie In de laatste maanden van 2017 is na een meervoudig onderhandse aanbesteding een externe

Extern advies inhuren om bij planvorming en uitvoering van werkzaamheden gesprekspartner van Rijkswaterstaat en gemeente te kunnen zijn	partner gevonden die betrokken is bij de planvorming en assisteert in de contacten met externe partners.
---	--

Risico – Gebouw voldoet kwalitatief (binnenklimaat) noch qua ruimte (KKC)

Maatregelen	Evaluatie
Plan ontwikkelen voor het lokale huisvestingsplan. Overleg met lokale overheid. Inschakelen externe deskundigen.	Externe partners hebben meegerekend en meegedacht bij het opstellen van een aanvraag bij de gemeente Amstelveen. Het plan omvat renovatie en nieuwbouwplannen, waardoor zowel het binnenklimaat wordt verbeterd als de ruimtenood wordt aangepakt.

Inhoudsopgave tabellen en grafieken

Grafiek 1	
Totaal aantal bij de Stichting ingeschreven leerlingen op peildatum 1 oktober	8
Tabel 2	
De verdeling van de leerlingen over leerjaren en opleidingen in 2017	9
Grafiek 3	
Instroom van nieuwe leerlingen op beide scholen (peildatum 1 oktober)	9
Grafiek 4	
Procentuele verdeling van de leerlingpopulatie naar belangrijkste gemeenten in het voedingsgebied	10
Kaart 5	
RPO gebied Amstelland	10
Grafiek 6	
Verdeling van de leerlingen over de opleidingen (peildatum 1 oktober)	12
Tabel 7	
Rendementen uit de opbrengstenkaart 2017 voor beide scholen (bron: inspectie OCW)	13
Grafiek 8	
Examenresultaten voor beide scholen en beide afdelingen de laatste tien jaar	13
Tabel 9	
Schoolverlaters in de afgelopen vier jaar naar reden van vertrek per 31 juli	14
Grafiek 10	
Ontwikkeling in fte per school	15
Grafiek 11	
Gemiddelde leeftijd op beide scholen voor de drie groepen medewerkers sinds 2013	15
Tabel 12	
Verdeling per school van de werknemers in aantallen en fte over verschillende groepen	16
Tabel 13	
Man vrouw verhouding op beide scholen	16
Grafiek 14	
Funciemixgetallen op beide scholen van de Stichting Keizer Karel	17
Tabel 15	
Leerlingaantallen en-prognoses voor beide scholen	28
Tabel 16	
De financiële situatie op de balansdatum van de Stichting Keizer Karel	28
Grafiek 17	
Overzicht van de ontwikkeling van baten en lasten	29
Tabel 18	
Opbouw van de kapitalisatie van de Stichting Keizer Karel	30

Tabel 19		
	Het financiële resultaat in 2018	32
Tabel 20		
	Explootatieresultaat van het Keizer Karel College en van het Alkwin Kollege	33
Tabel 21		
	Bestemming van het resultaat van 2018	34
Tabel 22		
	Leerlingentelling 2018 en -prognoses (de begroting 2019 en de raming 2020-23)	35
Tabel 23		
	Meerjarenprognose van de formatie voor beide scholen en de Stichting Keizer Karel	35
Tabel 24		
	Begroting 2019 en meerjarenraming 2020-23 voor de Stichting Keizer Karel	36
Tabel 25		
	Liquiditeitsprognose 2019-23 voor de Stichting Keizer Karel	37
Tabel 26		
	Meerjarenbalans 2019-23 van de Stichting Keizer Karel	39