



**‘UITDAGEND ONDERWIJS
VOOR NIEUWSGIERIGE
LEERLINGEN.’**

JAAERVERSLAG 2023

 **STICHTING
Keizer Karel**

Horlings
Horlings Accountants & Belastingadviseurs B.V.
Kon. Wilhelmina-plein 30, 1062 KR Amsterdam
T 020 - 570 02 00

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Managementsamenvatting	5
1. Algemene Informatie	8
1. Algemene informatie	9
1.1 <i>Stichting Keizer Karel</i>	9
1.2 <i>Visie en missie</i>	9
1.3 <i>Vijf kernbegrippen</i>	10
1.4 <i>Organisatie</i>	13
2. Verslag van het College van Bestuur	14
2.1 <i>Koers</i>	15
2.2 <i>Leerlingen</i>	15
2.3 <i>Onderwijsaanbod</i>	20
2.4 <i>Onderwijs</i>	23
2.5 <i>Personeel</i>	29
3. Personeelsbeleid	34
3.1 <i>Medezeggenschap</i>	37
3.2 <i>Governance</i>	37
3.3 <i>Horizontale dialoog</i>	38
3.4 <i>Klachten en integriteit</i>	38
3.5 <i>Huisvesting</i>	39
3.6 <i>Bedrijfsvoering</i>	39
3.7 <i>Maatschappelijke thema's</i>	41
4. Verslag van de Raad van Toezicht	45
4.1 <i>Inleiding</i>	46
4.2 <i>Samenstelling Raad van Toezicht</i>	46
4.3 <i>Activiteiten Raad van Toezicht 2022</i>	47
4.4 <i>Kwaliteitsbewaking van (het functioneren van) de Raad van Toezicht</i>	50
4.5 <i>Bezoldiging Raad van Toezicht</i>	52
4.6 <i>Vooruitblik</i>	52
5. Toekomst en Continuïteit	53
5.1 Financiële gegevens	54
5.2 <i>Toekomst- of continuïteitsparagraaf</i>	62

5.3	<i>Opbrengsten</i>	65
5.4	<i>Personeel</i>	67
5.5	<i>Afschrijvingskosten & investeringsbegroting</i>	69
5.6	<i>Afschrijvingskosten</i>	70
5.7	<i>Huisvestingskosten</i>	70
5.8	<i>Algemene kosten</i>	71
5.9	<i>Toelichting meerjarenbalans</i>	72
5.10	<i>Risicomanagement</i>	73
6.	Inhoudsopgave tabellen en grafieken	76
7.	Jaarrekening	78

Voorwoord

Dit verslag is een integraal verantwoordingsdocument van het bestuur van de Stichting Keizer Karel over het gevoerde beleid in het kalenderjaar 2023 bestemd voor de Raad van Toezicht en andere belangstellenden. Uitgangspunt hierbij is de Richtlijn Jaarverslaggeving Onderwijs, zoals deze door het ministerie van OC&W is opgesteld.

Het kalenderjaar 2023 was een “normaal” jaar dat wil zeggen we hadden niet meer te maken met de coronapandemie al waren de effecten daarvan nog wel zichtbaar in het gedrag en de resultaten van de leerlingen. Er is in 2023 veel geïnvesteerd in sociale activiteiten en is er hard gewerkt en uitvoering gegeven aan het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) met als doel de effecten van de pandemie op leerlingen, zowel op cognitief als op sociaal-emotioneel gebied, aan te pakken. In de loop van 2023 is het NPO afgerond.

Daarnaast is het ingezette beleid van de laatste jaren om het onderwijs en de organisatie te versterken, waarbij verantwoordelijkheden laag in de organisatie worden gelegd, doorgezet. Vanuit een gezonde financiële (basis)positie is binnen onze scholen veel gedaan aan maatwerk voor leerlingen en het meer in positie brengen van de teams binnen de scholen. Uitgangspunt daarbij is dat aan onderwijsontwikkeling binnen de professionele ruimte door de medewerkers vorm en inhoud wordt gegeven. De organisatie van het Keizer Karel College is versterkt en hierop aangepast. Op het Alkwin Kollege is de organisatie doorontwikkeld. De onderwijskundige opdracht is breed opgevat waarbij gewerkt is aan kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming, steeds aansluitend bij de schooleigen profielen en keuzes. Met name de rol van het onderwijs bij de sociaal-emotionele ontwikkeling en daarmee het welzijn van jongeren heeft het laatste jaar als gevolg van corona extra aandacht gekregen. Dit zal ook de komende jaren een belangrijk aandachtspunt zijn. Belangrijke randvoorwaarden hierbij zijn voldoende medewerkers die vanuit relatie het onderwijs vorm en inhoud kunnen geven en duurzame huisvesting.

Het afgelopen jaar hebben de effecten van corona, de krapte op de arbeidsmarkt en tal van maatschappelijke ontwikkelingen en ontwikkelingen in de wereld zoals de oorlog in Oekraïne en Gaza hun impact gehad op het onderwijs. Van maatschappelijke polarisatie die (ook) het onderwijs raakt tot de opvang van Oekraïense- en ISK-leerlingen op onze scholen is het ondanks alle ontwikkelingen ook het afgelopen jaar gelukt onze leerlingen op beide scholen een veilige plaats te bieden 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. We zijn blij dat de inspectie dit beeld bevestigd heeft in het vierjaarlijkse onderzoek naar bestuur en scholen. Vanuit relatie, competentie en autonomie proberen we toekomstgericht onderwijs te realiseren. Het afgelopen jaar hebben alle medewerkers zich hiervoor ingezet. Dit is een enorme krachtsinspanning geweest, niet alleen van de medewerkers (onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel) maar ook van de leerlingen en hun ouders. Het is mooi om te zien dat scholen als leefgemeenschap er toe doen! Als oefenplaats voor leerlingen ter voorbereiding op het vervolgonderwijs en het zelfstandig kunnen functioneren in de maatschappij van morgen.

Uithoorn, juni 2024

Voorzitter College van Bestuur - **Stichting Keizer Karel**

Arend Smit

Managementsamenvatting

Voor u ligt het jaarverslag 2023 van de Stichting Keizer Karel. Het jaarverslag is opgedeeld in twee onderdelen: de verantwoording over het gevoerde beleid en de verantwoording over de financiën, de jaarrekening. Dit jaarverslag is een onderdeel van onze planning- en control cyclus. Dit verslag laat zien dat zowel op de scholen als op stichtingsniveau, ondanks de gevolgen van de coronacrisis, in 2023 ontwikkelingen in gang zijn gezet met als doel het rendement van het onderwijs te verbeteren, het onderwijs toekomstgericht te maken en de positie en maatschappelijke opdracht van de stichting te versterken.

Het afgelopen jaar is er structureel gewerkt aan het uitvoeren van de schoolplannen van het Keizer Karel College en het Alkwin Kollege. Met behulp van de school- en afdelingsplannen is vanuit de basis, door middel van teams/afdelingen, op de scholen cyclisch gewerkt om het onderwijs te versterken. We proberen daarbij medewerkers steeds meer op basis van kwaliteit en affiniteit in te zetten en over te gaan tot het vormen van professionele leergemeenschappen binnen de scholen. Het binden en boeien is in een tijd van schaarste op de arbeidsmarkt essentieel. Indien nodig zijn, waar dit nodig was, ook organisatorische aanpassingen doorgevoerd. We lopen daarbij op koers al is er nog veel werk te verzetten om tot een meer lerende organisatie met een professionele cultuur te komen. Voor onderwijsontwikkeling is samenwerking en relatie tussen medewerkers en leerlingen en medewerkers onderling een belangrijke voorwaarde. Dit vraagt om ruimte, vertrouwen en verantwoordelijkheid en dat proces vraagt om tijd en aandacht!

Maatschappelijke vraagstukken komen steeds meer de school in en de prestaties van leerlingen staan landelijk maar ook op onze scholen onder druk. Dit vraagt veerkracht en flexibiliteit van de medewerkers, maar we merken dat er ook grenzen zijn aan wat we als onderwijs kunnen. Die veerkracht, in combinatie met creativiteit, zullen we de komende jaren nodig hebben om met elkaar de effecten van het lerarentekort, van de coronacrisis en de maatschappelijke uitdagingen die op ons afkomen op te vangen. Daarbij gaat het niet alleen om cognitieve kennis maar ook om vaardigheden en sociaal-emotionele ontwikkeling. Het in kaart brengen c.q. analyseren van wat er nodig is sluit aan bij het beleid dat op de scholen de afgelopen jaren is ingezet om het onderzoeksmatig werken (data-analyse) te versterken. Dit alles met als doel tot een meer gerichte aanpak te komen de resultaten te verbeteren. Er is met de activiteiten- en afdelingsplannen veel in gang gezet het onderwijs te versterken en de motivatie van leerlingen te vergroten. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om formatief toetsen, vakoverstijgende samenwerking of aandacht voor cognitieve vaardigheden e.d. Bij dit alles blijven investeringen in professionalisering, ondersteuning van medewerkers, het betrekken van leerlingen en ouders bij onderwijsontwikkeling en beleid essentieel. Gezien de vele ontwikkelingen die op het onderwijs afkomen, blijft het belangrijk extra te investeren en inspanningen te verrichten om ons onderwijs toekomstbestendig te maken, waarbij er meer ruimte is voor maatwerk c.q. verdieping, verbreding en metacognitieve vaardigheden. Kortom: meer ruimte voor eigen keuzes en differentiatie.

Onze kernactiviteit onderwijs en onderwijsontwikkeling vragen om een goede bedrijfsvoering en een gezonde financiële basis zodat we het onderwijs duurzaam kunnen ontwikkelen en faciliteren. Zoals het financieel jaarverslag laat zien, zijn we als stichting in de gelukkige omstandigheid dat we financieel gezond zijn en de mogelijkheid hebben om extra investeringen te doen. Samengevat: de randvoorwaarden zijn aanwezig om de doelen uit ons strategisch beleidsplan “Koers 2024” te realiseren.

Hiermee kunnen we het primaire proces versterken en leerlingen goed voorbereiden op de kennis- en netwerkmaatschappij van de toekomst. Onze scholen doen het goed in de regio. Dit heeft onder andere met het mooie onderwijsaanbod en de plezierige en veilige omgeving op onze scholen te maken. Voor zowel leerlingen als medewerkers zijn onze scholen aantrekkelijk. Dit laatste is, zeker gezien de krapte op de arbeidsmarkt, belangrijk met het oog op de toekomst. De organisatie en het bestuursmodel van de stichting, waarbij het primaat op de scholen ligt, maken het mogelijk dat er sprake is van een evenwichtige werkverdeling waardoor er ruimte en tijd is om interne ontwikkelingen beter te kunnen volgen, daarop te anticiperen en aan te sturen. En extern hebben we daardoor goed in beeld wat de ontwikkelingen op lokaal, regionaal en landelijk niveau zijn. Dit is belangrijk om aan onze maatschappelijke opdracht te kunnen voldoen en op tijd te kunnen innoveren en uiteindelijk leerlingen zo goed mogelijk te kunnen bedienen. Dit vraagt dat we als stichting de komende jaren de blik naar buiten richten en tegelijkertijd de buitenwereld weten te verbinden met ons onderwijs. Met betrekking tot onze maatschappelijke opdracht werken we intensief en constructief samen met de andere onderwijsbesturen, gemeenten, samenwerkingsverband en andere partners in de regio zodat we proactief kunnen anticiperen op ontwikkelingen die op het onderwijs af komen.

Dit jaarverslag laat zien dat we de potentie en de middelen hebben om onze onderwijskundige opdracht, te weten kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming van de aan ons toevertrouwde leerlingen, met kracht ter hand te nemen. Onze rol daarbij is, gezien alle maatschappelijke ontwikkelingen, nog belangrijker geworden.



'ELKE LEERLING IS UNIEK!'



Horlings
Horlings Accountants & Belastingadviseurs B.V.
Kon. Wilhelmplein 30, 1062 KR Amsterdam
T 020 - 570 02 00

1. Algemene informatie

1.1 Stichting Keizer Karel

De Stichting is het bevoegd gezag van twee scholen voor voortgezet onderwijs in Amstelveen en Uithoorn. Op de scholen stonden per 1 oktober 2022 3372 leerlingen voor havo, atheneum, gymnasium en technasium ingeschreven en op 1 oktober 2023 waren dat 3381 leerlingen. In deze aantallen zijn de VAVO- leerlingen niet meegenomen evenals de 15 leerlingen die in het schooljaar 2023/2024 in de “Oekraïne klas” zitten op het Alkwin Kollege. Bij de stichting bedroeg de formatie op 1 januari 2023 280 fte, in totaal zijn dat ruim 356 medewerkers.

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.

Onder het motto ‘samen voorbereid op de toekomst’ is door het College van Bestuur van de Stichting Keizer Karel in 2020 een nieuw strategisch beleidsdocument vastgesteld: Koers 2024. Dit document gaat over de richting van ons onderwijs, de vorming en het leren van de leerling, de betekenis voor de medewerkers, de scholen en de stichting. Met de term Koers willen we aangeven dat dit strategisch document is opgesteld om richting te geven aan de ambities en het handelen, en om te inspireren en uit te dagen. Vanuit verschillende startposities wordt de expeditie naar eigentijds onderwijs op de scholen van de stichting aangegaan. De beide scholen doen dit vanuit een herkenbaar profiel en een sterke binding met de eigen omgeving, die over de gemeentegrenzen heen gaat. De verantwoordelijkheid voor het onderwijs ligt bij de individuele scholen, die de ruimte hebben om hun eigen identiteit vorm te geven. Op basis van de ‘Koers 2024’ hebben beide scholen het afgelopen jaar een nieuw schoolplan vastgesteld.

1.2 Visie en missie

Onze missie is kernachtig verwoord: **Uitdagend onderwijs voor nieuwsgierige leerlingen.**

Dat vertalen we als volgt:

- Leerlingen optimaal voorbereiden op de uitdagingen van de toekomst, met als doel dat iedere leerling met plezier naar school gaat, een diploma behaalt en vaardigheden meekrijgt, die bruikbaar zijn in de maatschappij van de toekomst.
- Naast een waardevol diploma achten wij individuele ontplooiing en het leren nemen van maatschappelijke verantwoordelijkheid (evenzeer) belangrijk. De Stichting Keizer Karel biedt eigentijds onderwijs voor nieuwsgierige leerlingen onder het motto: samen voorbereid op de toekomst.

In ons streven naar onderwijs van hoge kwaliteit staan drie kernwaarden van het onderwijs centraal (Biesta): **kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming**.

Onze missie en visie geven richting en ruimte aan de scholen, onze medewerkers en aan onze leerlingen. Deze ruimte wordt door onze scholen ingevuld in hun schoolplan en afdelingsplannen. Over wat wij doen en wat het opbrengt, verantwoorden wij ons naar onze stakeholders. Wij organiseren intern en extern feedback om ons onderwijs beter te maken. Wij definiëren eigen aspecten van kwaliteit en organiseren die in een cultuur gericht op verbetering. Duurzaam, financieel gezond zijn, biedt ruimte voor onderwijsontwikkeling. Daar zetten wij onze middelen maximaal voor in.

- **Kwalificatie:** onderwijs rust leerlingen uit met kennis, vaardigheden en houdingen, die relevant zijn voor de arbeidsmarkt en waarmee iemand zich in de samenleving kan handhaven en ontwikkelen.
- **Socialisatie:** onderwijs waarin jongeren worden voorbereid op een leven als lid van de maatschappij en waar kennismaking met tradities en praktijken plaatsvindt.
- **Persoonlijke vorming:** onderwijs dat bijdraagt aan het vormen van de persoon en de leerling laat opgroeien tot een zo optimaal mogelijk verantwoordelijk en zelfdenkend handelend persoon.

1.3 Vijf kernbegrippen

Vanuit onze missie hebben we vijf kernbegrippen of waarden geformuleerd die, zowel voor medewerkers als voor leerlingen, richtinggevend zijn:

- **Actief:** Het leren en de leerling zijn de kern van ons onderwijs en handelen. We vragen van zowel de medewerker als van de leerling een proactieve houding om de doelen op allerlei niveaus te kunnen bereiken.
- **Betrokken:** Beschikbaarheid en vertrouwen zijn kernbegrippen. Ieder is aanspreekbaar op zijn handelen en legt verantwoording af aan leidinggevende, collega, team en leerling.
- **Samenwerken:** Samenwerken op alle niveaus, tussen collega's (OP en OOP) onderling, met de leerlingen, met de ouders en externe partners binnen en buiten het onderwijs is essentieel. Congruentie op alle niveaus waar het gaat om relatie, competentie en autonomie.
- **Verantwoordelijk:** Ieder is zelf verantwoordelijk voor zijn leerproces, ontwikkeling, loopbaan en de keuzes die hij of zij maakt. Het leren kiezen en het omgaan met de consequenties, met tegenslagen c.q. gevolgen van keuzes hoort bij het leerproces. Je bent er voor elkaar, docenten, andere medewerkers en leerlingen om elkaar te ondersteunen en te helpen.
- **Duurzaam:** Wij richten ons op duurzame ontwikkeling, waarbij betrokkenheid en eigenaarschap belangrijker zijn dan korte termijn besluiten.

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 in hun nieuwe schoolplan hun missie en kernwaarden opnieuw met elkaar geformuleerd.

We streven naar een professionele lerende organisatie op alle niveaus binnen onze stichting. Gericht op optimale ontplooiing van jongeren tot zelfstandige en kritisch denkende jongvolwassenen. 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.

In onze besturingsfilosofie hanteren we de volgende vier uitgangspunten:

- **Elke leerling is uniek:** Zowel ons denken als ons handelen start bij datgene wat leerlingen individueel en als groep nodig hebben. Dit betekent concreet dat we handelen vanuit verschillende behoeften en ontwikkelingen, in onze omgeving en binnen de regionale context.
- **Samen werken aan ontwikkeling vanuit relatie en vertrouwen:** Wij zien de relatie en het onderlinge vertrouwen tussen leerlingen, medewerkers en ouders als de basis voor ontwikkeling. Zij gaan consequent op een positieve en constructieve manier met elkaar om. Vanuit ieders eigen rol zijn zij samen verantwoordelijk voor de opbrengst van het onderwijs. De afstemming vindt plaats in de driehoek tussen leerling, medewerker en ouder.
- **Keuzes binnen kaders:** Onze leerlingen en onze medewerkers begeven zich in verschillende contexten, thuis, in de klas, op school, in ons land, in de wereld. Contexten waarbinnen we ons tot elkaar leren verhouden en die kaders bieden. Dit betekent dat keuzes altijd worden afgewogen in het zoeken naar de balans tussen maatwerk en standaardisatie, tussen individueel en gemeenschappelijk belang.
- **Leren in een uitdagende omgeving:** Voor onze scholen, voor zowel leerling als medewerker, is ontwikkeling (professionalisering) en groei belangrijk. Dit vraagt om nieuwe wegen (ruimte), op nieuwe plekken, met nieuwe netwerken en kansen. Binnen onze scholen ervaren zowel leerlingen als medewerkers vertrouwen en ruimte om hun eigen grenzen te verleggen en om actief te kunnen experimenteren. Als door omstandigheden de ontwikkeling even stagneert, ondersteunen wij waar dat nodig is.

De missie en kernwaarden van het Keizer Karel College



Het Keizer Karel College staat voor:

- onderwijs in een sfeer waar leerlingen zich veilig voelen en graag naar school gaan. De leerlingen voelen zich op de school gekend en gerespecteerd;
- onderwijs waar iets te kiezen valt voor leerlingen, zowel wat betreft de onderwijskundige afdelingen (havo, havo-Technasium, atheneum, Technasium en gymnasium) als wat betreft vakken ('Denken en doen', een eigen vak op het gymnasium, onderzoek en ontwerpen op het Technasium en de leerlijn wetenschapsoriëntatie op het atheneum);
- onderwijs in een goed gestructureerde en georganiseerde (school)omgeving;
- onderwijs met een focus op resultaten die bereikt worden door in te zetten op de ondersteuning en coaching van de competenties van leerlingen;
- onderwijs waarin wij respectvol omgaan met ieders talent - zowel van medewerkers als van leerlingen - en dit tot bloei willen brengen.

Kernwaarden: veiligheid | vertrouwen | betrokkenheid | zelfstandigheid.

De missie en kernwaarden van het Alkwin Kollege



Het Alkwin Kollege staat voor:

- onderwijs in een plezierige omgeving om samen te zijn, te leren en te werken, met respect voor en openheid naar elkaar, waar je kunt zijn wie je bent en wilt zijn;
- onderwijs dat stimuleert en nieuwsgierig maakt;
- onderwijs met oog voor je talenten en uitdagingen, met ondersteuning en begeleiding die je nodig hebt om succesvol de volgende stap te maken;
- onderwijs dat je laat groeien, je kritisch leert en laat zijn, dat je eigen keuzes laat maken en je verantwoordelijkheid leert nemen;
- onderwijs met maatschappelijke betrokkenheid, dat actief bijdraagt aan de (lokale) samenleving, waarin jij kunt ontdekken dat jouw plek in en bijdrage aan de samenleving ertoe doen.

Kernwaarden: actief | betrokken | samenwerken | verantwoordelijk | duurzaam.

1.4 Organisatie

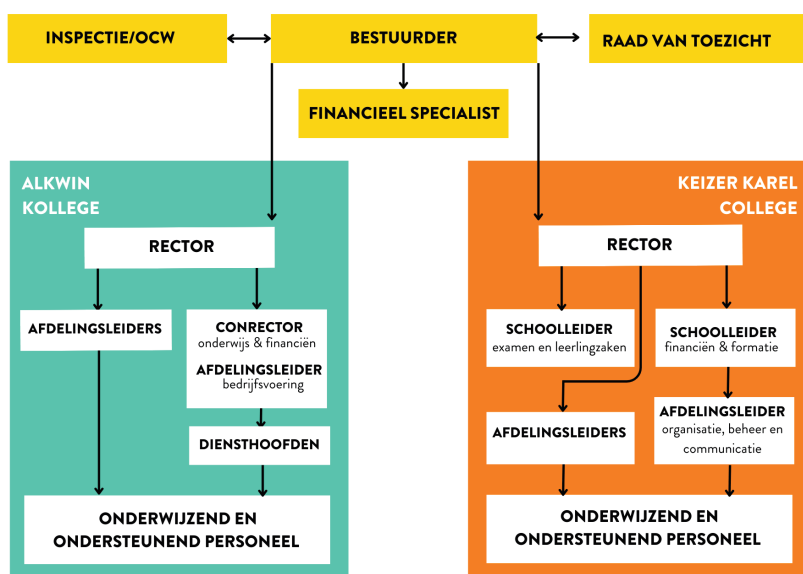
Het College van Bestuur is het bevoegd gezag van het Alkwin Kollege en het Keizer Karel College en bestaat uit een (eenhoofdig) bestuur. De integrale eindverantwoordelijkheid op de scholen ligt bij de rectoren. Zij hebben binnen de schoolleiding alle portefeuilles (onderwijs, HRM, kwaliteitsbeleid, financiën en bedrijfsvoering) belegd.

Het CvB maakt jaarlijks in samenwerking met de rectoren (Centraal Overleg) een beleidsplan (agenda) voor de stichting op basis van het strategische beleidsplan van de stichting en rekening houdend met voortschrijdende inzichten alsmede met interne en externe ontwikkelingen. In 2023 is op bestuursniveau ingezet op de onderstaande thema's. Dit jaarbeleidsplan is in de decembervergadering van de Raad van Toezicht besproken en de raad ontvangt hierover periodiek een update. Zowel het jaarbeleidsplan als de update worden in hoofdlijnen gedeeld en besproken met de GMR.

In het jaarbeleidsplan SKK voor 2023 zijn de volgende thema's aan de orde:

1. Onderwijsbeleid
 - 1.1 Continuïteit van het onderwijs
 - 1.2 Onderwijsbeleid (Nationaal Programma Onderwijs, Schoolplannen, regionale en landelijke ontwikkelingen)
2. Personeelsbeleid
 - 2.1 SHRM (professionalisering)
3. Organisatie en bedrijfsvoering
 - 3.1 Beheer en financiën
 - 3.2 Huisvesting
4. Governance
 - 4.1 Versterking van de governance
 - 4.2 Toezichtkader scholen (kwaliteitsbeleid)
5. Bestuurlijke samenwerking en maatschappelijke opdracht

Op alle genoemde punten zijn ontwikkelingen in gang gezet ter versterking van het onderwijs en de organisatie van de scholen.



Figuur links laat het organogram van de stichting zien. Beide scholen worden geleid door een schoolleiding, bestaande uit de rector en de schoolleider(s). De stichting had gedurende geheel 2023 twee medewerkers op stichtingsniveau in dienst. De overige ondersteuning wordt verricht door de medewerkers van beide scholen.



**‘LEREN IN EEN
UITDAGENDE OMGEVING.’**



2. Verslag van het College van Bestuur

2.1 Koers

Onder het motto ‘**samen voorbereid op de toekomst**’ is door het College van Bestuur in 2020 een strategisch beleidsdocument geschreven: **Koers 2024**. Passend bij de besturingsfilosofie hebben de scholen de ruimte om in hun schoolplan en afdelings- en/of activiteitenplannen een eigen vertaling en inkleuring te geven aan de ambities uit Koers 2024. Dit plan geeft richting, het ‘wat’, ‘hoe’ en ‘wanneer’ is in de schoolplannen van de scholen uitgewerkt, passend bij de visie, ambities en ontwikkeling van de scholen.

Onze missie is in Koers 2024 kernachtig verwoord: **Uitdagend onderwijs voor nieuwsgierige leerlingen**. Dat vertalen we als volgt:

- Leerlingen optimaal voorbereiden op de uitdagingen van de toekomst, met als doel dat iedere leerling met plezier naar school gaat, een diploma behaalt en vaardigheden meekrijgt, die bruikbaar zijn in de maatschappij van de toekomst.
- Naast een waardevol diploma achten wij individuele ontplooiing en het leren nemen van maatschappelijke verantwoordelijkheid (evenzeer) belangrijk. De Stichting Keizer Karel biedt eigentijds onderwijs voor nieuwsgierige leerlingen onder het motto: samen voorbereid op de toekomst.

In ons streven naar onderwijs van hoge kwaliteit staan drie kernwaarden van het onderwijs centraal (Biesta): **kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming**.

2.2 Leerlingen

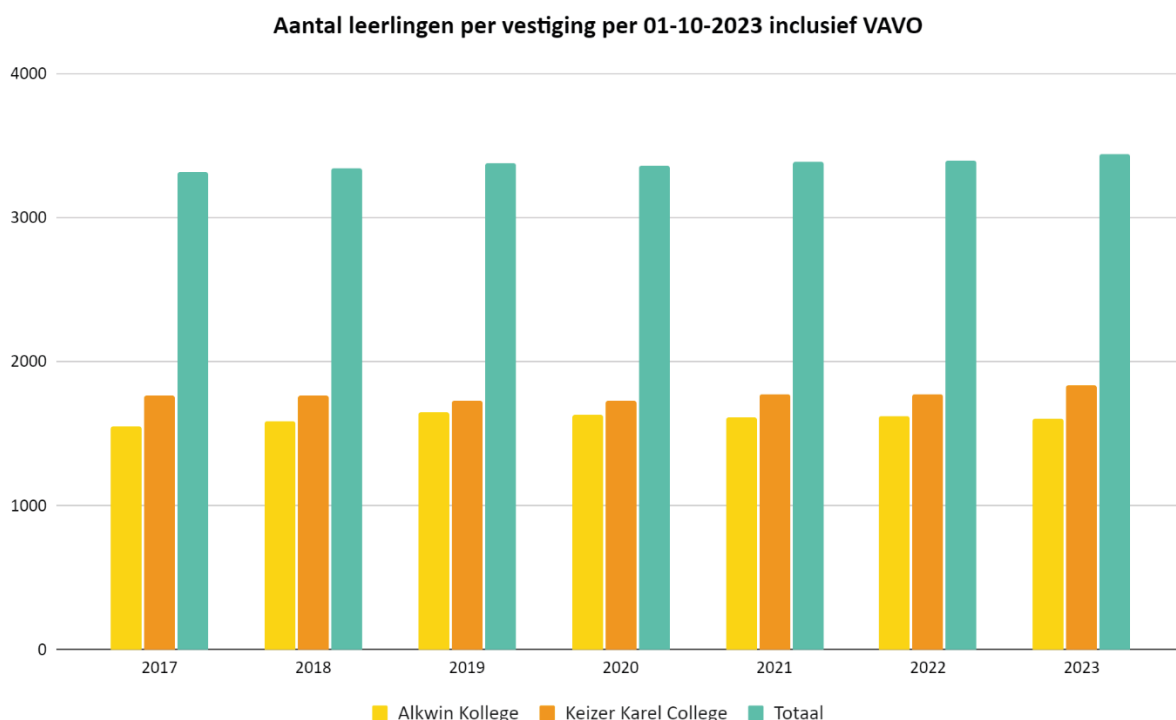
Uit tabel 1 blijkt dat het totaal aantal leerlingen ingeschreven bij de Stichting Keizer Karel stabiel is. Een korte toelichting per school:

In 2023 konden alle aangemelde leerlingen voor de brugklas op het Alkwin Kollege worden geplaatst en werden negen brugklassen geformeerd. Het aantal aanmeldingen loopt wel iets terug. Dit heeft te maken met de demografische ontwikkelingen (lichte krimp) in de gemeenten Uithoorn en De Ronde Venen.

Op het Keizer Karel College nam het aantal aanmeldingen toe ten opzichte van 2022. Dit was het gevolg van de herverdeling van leerlingen door de kernprocedure in Amstelveen en Amstelland. Van de leerlingen die kiezen voor het KKC kiest een toenemend aantal leerlingen voor het Technasium. Hieraan heeft ook de invoering van havo-technasium klassen in 20/21 bijgedragen. Daarnaast is er in vergelijking met de andere scholen in Amstelveen in de brugklas een lichte groei van het Gymnasium. Voor de komende jaren verwachten we groei van het KKC als gevolg van onderwijskundige ontwikkelingen (profiel) in relatie tot de gerealiseerde renovatie- en nieuwbouw en de (beperkte) demografische groei. De verwachting is dat de school de komende jaren zal doorgroeien naar ongeveer 1900 leerlingen. De capaciteit van het vernieuwde schoolgebouw is hierop toegerust.

Grafiek 1

Totaal aantal bij de stichting ingeschreven leerlingen op peildatum 1 oktober 2023 incl. VAVO.



Beide scholen bieden onderwijs voor havo en vwo. Onderstaande tabel toont een overzicht van de verdeling van de leerlingen over de afdelingen. Het Keizer Karel College is vergeleken met het Alkwin Kollege groter. De verdeling van de leerlingen over de havo- en de vwo-afdeling verschilt, mede als gevolg van verschillen qua voedingsgebied. Van de leerlingen in leerjaar 2 en hoger zit op het KKC 69% en op het Alkwin Kollege 46% op het vwo. We zien dat op het KKC het aandeel vwo-leerlingen constant is en dat op het Alkwin Kollege het aantal vwo-leerlingen af neemt ten opzichte van 2022. Hierbij dient opgemerkt te worden dat, als je naar een landelijke benchmark van vwo-havo scholen kijkt, de verhouding vwo-havo op het KKC bijzonder is, namelijk bijna precies omgekeerd aan de landelijke situatie.



Tabel 1

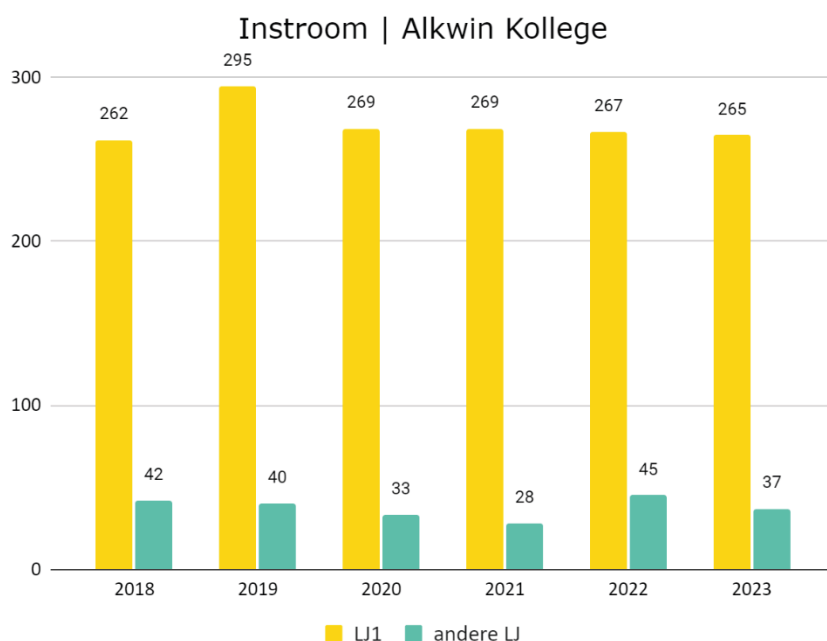
De verdeling van de leerlingen over leerjaren en opleidingen in 2023 excl. VAVO (excl. Iln. Oekraïne):

	KKC	AK
Brugjaar	396	267
havo 2 + 3	231	317
havo 4 + 5	217	378
Totaal havo	448	695
vwo 2 + 3	457	242
vwo 4 + 5 + 6	523	353
Totaal vwo	980	595
Totaal	1824	1557

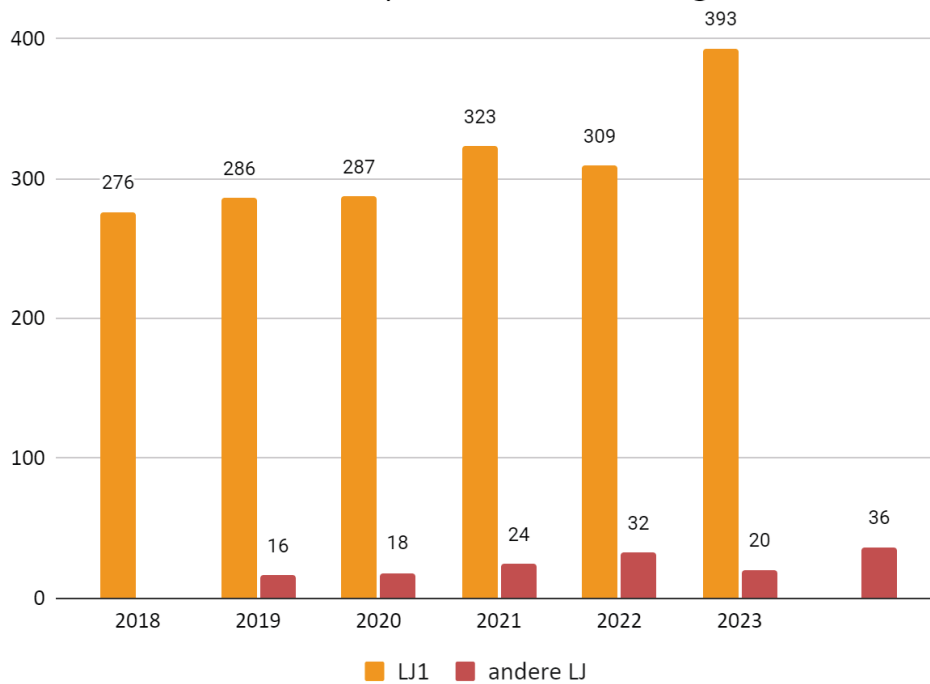
Onderstaande grafieken tonen de omvang van de instroom van beide scholen in leerjaar 1 en andere leerjaren. Het Alkwin Kollege had de afgelopen jaren een stabiele instroom in de brugklas, jaarlijks ongeveer 265 leerlingen. De tussentijdse instroom op het Alkwin Kollege in de havo nam het afgelopen jaar iets af.

Op het KKC is het aantal aanmeldingen de afgelopen jaren gegroeid nadat er een aantal jaren sprake was van een stabiel aantal aanmeldingen van rond de 288 leerlingen. De instroom in leerjaar 1 was met 396 leerlingen het afgelopen jaar fors hoger dan in 2022.

Grafiek 2 Instroom van nieuwe leerlingen (peildatum 1 oktober 2023).



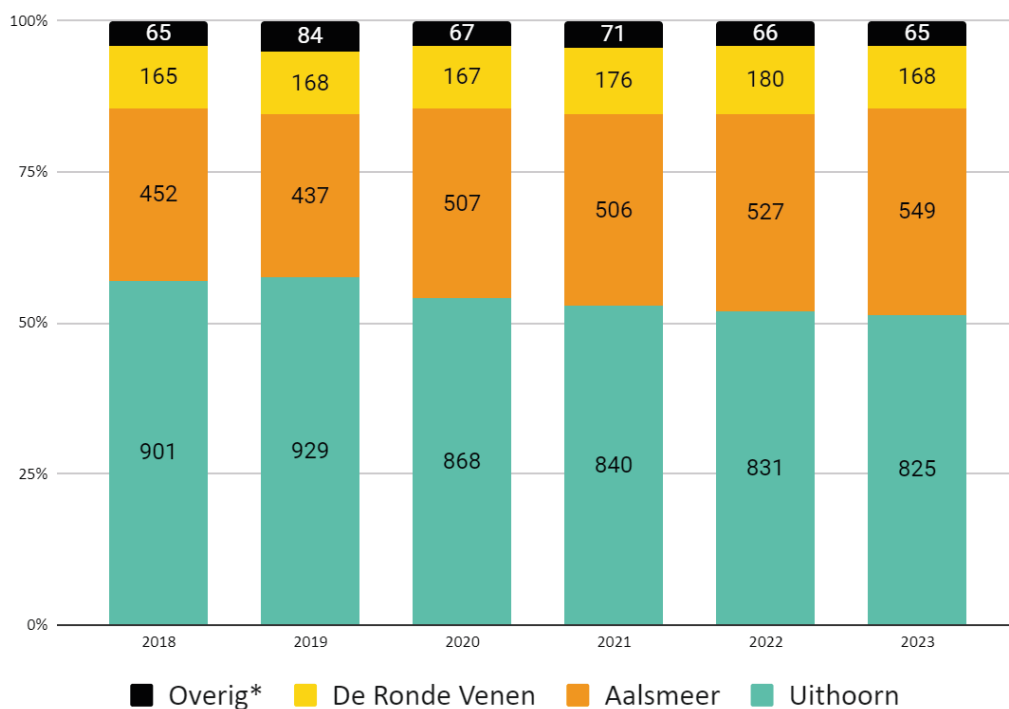
Instroom | Keizer Karel College



Grafiek 3

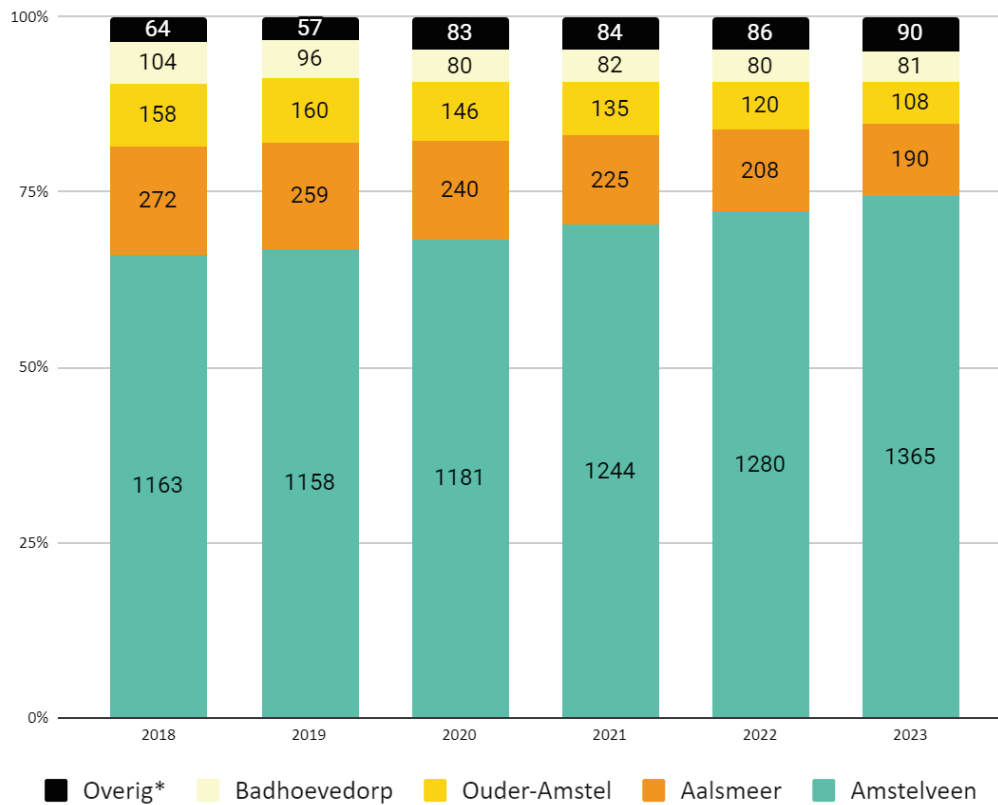
Procentuele verdeling van de leerlingpopulatie naar de belangrijkste gemeenten in het voedingsgebied.

Opbouw leerlingen per jaar naar belangrijkste gemeente | Alkwin Kollege



Overig Alkwin Kollege - Nieuwkoop, Amstelveen, Amsterdam en overig.

Opbouw leerlingen per jaar naar belangrijkste gemeente | Keizer Karel College



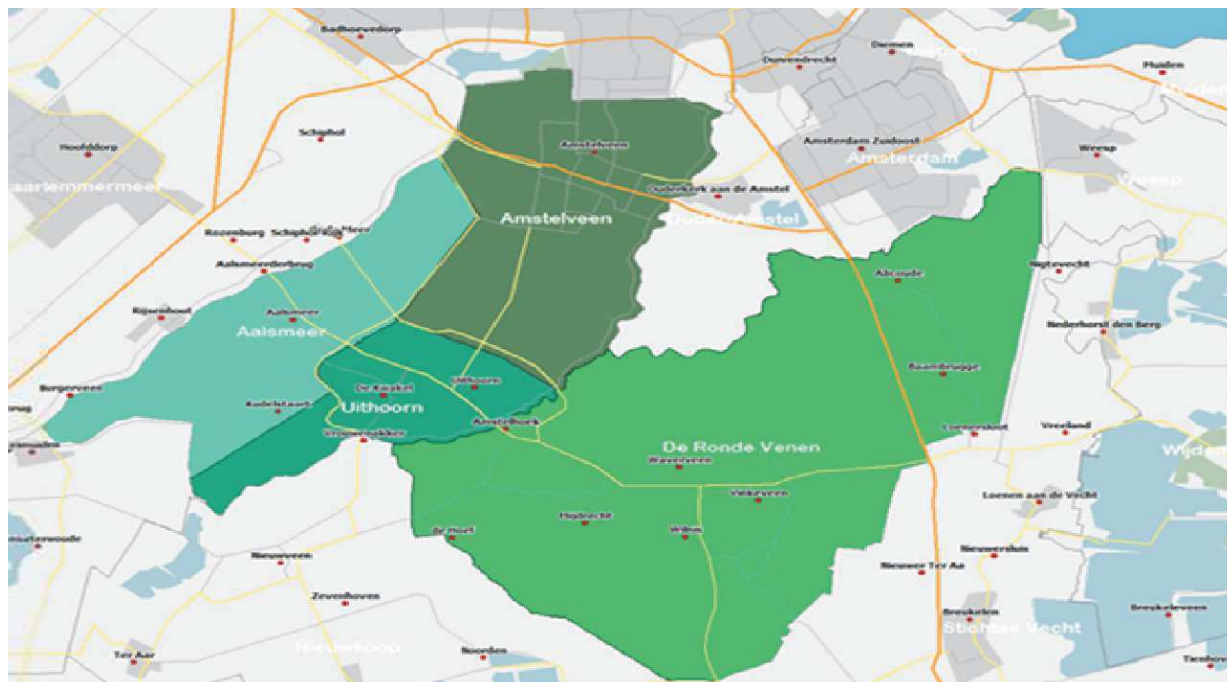
Overig Keizer Karel College - Amsterdam, Uithoorn, De Ronde Venen en overig.

Grafiek 3 toont de herkomst van de leerlingpopulatie uit de belangrijkste gemeenten van het voedingsgebied. Bij het Alkwin Kollege zie je de laatste jaren dat het percentage leerlingen uit Uithoorn en De Ronde Venen iets afneemt en het percentage leerlingen uit Aalsmeer toeneemt. Dit heeft met name met de vergrijzing en daarmee de demografische krimp van Uithoorn en De Ronde Venen te maken. Bij het KKC zie je dat het percentage leerlingen uit Amstelveen al jaren geleidelijk toeneemt en het percentage leerlingen uit Aalsmeer afneemt.

Beide scholen maken deel uit van het Regionaal Plan Onderwijsvoorziening (RPO)- Amstelland. Het RPO is in 2021, na een zorgvuldig bestuurlijk traject, opnieuw vastgesteld. De gemeenten van dit RPO staan in groentinten weergegeven op de kaart en zijn het belangrijkste voedingsgebied van beide scholen. In het verlengde van het RPO werken de gezamenlijke VO-besturen aan een regiovisie om zo goed te kunnen anticiperen op de onderwijsvraag en behoefte in de regio daarbij wordt samengewerkt en afgestemd met de gemeentebesturen. In het afgelopen jaar heeft in dit verband een keuzemotieven onderzoek plaatsgevonden. De resultaten hiervan zijn meegenomen in de regiovisie.

Kaart 1

RPO-gebied Amstelland



2.3 Onderwijsaanbod

2.3.1 Profiel Alkwin Kollege Uithoorn

Het Alkwin Kollege is een school met een streekfunctie en een goede naam in het voedingsgebied dat bestaat uit de gemeenten Uithoorn, Aalsmeer, de Ronde Venen en Nieuwkoop. Ouders en leerlingen noemden in een onderzoek uit 2022 als positief de leerlinggerichte sfeer waarin je als leerling jezelf kunt zijn. De school staat bekend om de volgende kenmerken: invloed en gelijkwaardigheid, een ruim aanbod en ruimte voor keuzes. Leerlingen erkennen in het Alkwin een school waar je goed begeleid wordt, die enthousiaste docenten heeft en goed georganiseerd is. De mentoren en decanen staan borg voor een krachtig Loopbaan Oriëntatie- en begeleidingsprogramma (LOB).

De afgelopen jaren heeft de onderwijsontwikkeling zich gericht op digitalisering van het onderwijs, en op de begeleiding van leerlingen. Zo zijn begeleidingslessen AKL (Alkwin Keuze Lessen) ingevoerd. Voorbeelden zijn de specifieke aandacht voor hoogbegaafden (het traject Gaaf voor de Start), aandacht voor de executieve functies t.a.v. het leren van leerlingen en (didactisch) coachen door docenten. Voor leerlingen zijn er verschillende keuzes te maken zoals bijvoorbeeld : de WON (Wetenschappen Oriëntatie Nederland), de Vecon Business School, het vak BSM (bewegen sport en maatschappij), informatica en Cambridge Engels. Daarnaast biedt het Alkwin twee pre-university trajecten, workshops voor brugklasleerlingen en masterclasses voor groep 8-leerlingen. Ten aanzien van onderwijsinnovatie is tevens de ontwikkeling ingezet naar het vergroten van de leeropbrengst van leerlingen door middel van formatief handelen van docenten en leerdoelgericht onderwijs. Het pedagogisch-didactisch klimaat heeft in de teams, en met name in de havo-teams, veel aandacht gekregen en is verder ontwikkeld. Een zichtbaar positieve benadering van en vertrouwen in leerlingen staat hierin centraal. De inspectie heeft in haar laatste bezoek erkend dat deze havo-didactiek in de lessen goed zichtbaar was.

Het Alkwin laat zich typeren als een lerende organisatie. Externe ontwikkelingen, bijvoorbeeld 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, organisatie-ontwikkeling en HRM-beleid. T.a.v. de klimaatbeheersing in het gebouw zullen de komende jaren aanpassingen gedaan moeten worden.

De school kiest ervoor om jaarlijks een groot professionaliseringsbudget vrij te maken om ontwikkelingen in het onderwijs en de leerlingbegeleiding te faciliteren. Het Alkwin ziet dit als een waardevol aspect van goed werkgeverschap. Evenals het KKC participeert het Alkwin actief in de ROSA-opleidingsschool, een bewuste keuze, passend bij het concept van de lerende school. Naast het opleiden van studenten verzorgt het opleidingsteam een goed ingericht en uitgevoerd 3-jarig begeleidingstraject voor nieuwe docenten (inductie).

2.3.2 Profiel Keizer Karel College Amstelveen

Het Keizer Karel College is als UNESCO-school betrokken bij de ontwikkelingen in de wereld en staat midden in de Amstelveense samenleving. Bij tal van activiteiten zoekt de school de verbinding met de omgeving, of het nu om het technasium onderwijs gaat, internationalisering, duurzaamheid, goede doelen of om sportieve en culturele activiteiten. De school is in ontwikkeling, er is een begin gemaakt om vanuit onderwijskundige teams het onderwijs te versterken en toekomstgericht te maken. Om dit te realiseren is de organisatiestructuur aangepast. De school biedt succesvol technasium onderwijs aan voor vwo en havo, is WON-school en biedt van daaruit het vak Onderzoek & Wetenschap aan, biedt Cambridge Engels, geïntegreerd literatuuronderwijs en op het gymnasium het vak Denken & Doen aan en heeft voor de havo een businessschool ontwikkeld. Het KKC zet in op versterking van het Loopbaan-, Oriëntatie- en Begeleiding programma (LOB) en neemt, net als het Alkwin Kollege, deel aan de samenwerking met de Vrije Universiteit Amsterdam in het Pre University College. Het KKC is ROSA-opleidingsschool en biedt een grote groep studenten een opleidingstraject in de school aan.

Het nadenken over de inrichting van toekomstgericht onderwijs is op het KKC in volle gang. Naast kennis worden (metacognitieve) vaardigheden steeds belangrijker. Meer eigenaarschap bij leerlingen, het kunnen maken van keuzes en dragen van de consequenties ervan en meer maatwerk bieden aan leerlingen, zijn ontwikkelingen waarmee bij het ontwerp en de realisatie van de renovatie- en nieuwbouw van het KKC rekening is gehouden. Met elkaar vanuit team- en sectiestructuur/clusters nadenken over onderwijsontwikkeling zowel vakgericht als vakoverstijgend leidt tot mooie projecten. Daarnaast is er hernieuwde aandacht voor de pedagogische opdracht van het onderwijs. Hoe kunnen we de relatie met onze leerlingen verder versterken en van daaruit komen tot meer eigenaarschap en motivatie?

De focus lag in 2023 aan het wennen aan het werken in het nieuwe gebouw. Het gebouw is veel transparanter geworden en dit geeft letterlijk en figuurlijk meer zichtbaarheid voor zowel leerlingen als docenten. Iedereen moest daaraan wennen en gelukkig zien we in schooljaar 23/24 dat deze zichtbaarheid voor iedereen heel gewoon is geworden. Het werken op en met de leerpleinen is in 2023 toegenomen en maakt dat er voor leerlingen iets meer afwisseling ontstaat in de lesdag. Het in relatie met elkaar leren, zowel docenten met leerlingen, leerlingen met leerlingen en medewerkers onderling, wat onderwijs zo'n mooie plek maakt om te werken en wat school voor leerlingen de moeite waard maakt. Het zet de teams en secties aan tot reflectie en nadenken over hoe we het pedagogisch klimaat

kunnen versterken en in het verlengde daarvan de (examen)resultaten kunnen verbeteren. Het nadenken over de inrichting van het onderwijs waarbij het gaat om relatie, competentie en autonomie op elk niveau in de school zal ook de komende jaren centraal staan en omgezet worden in concrete ideeën.

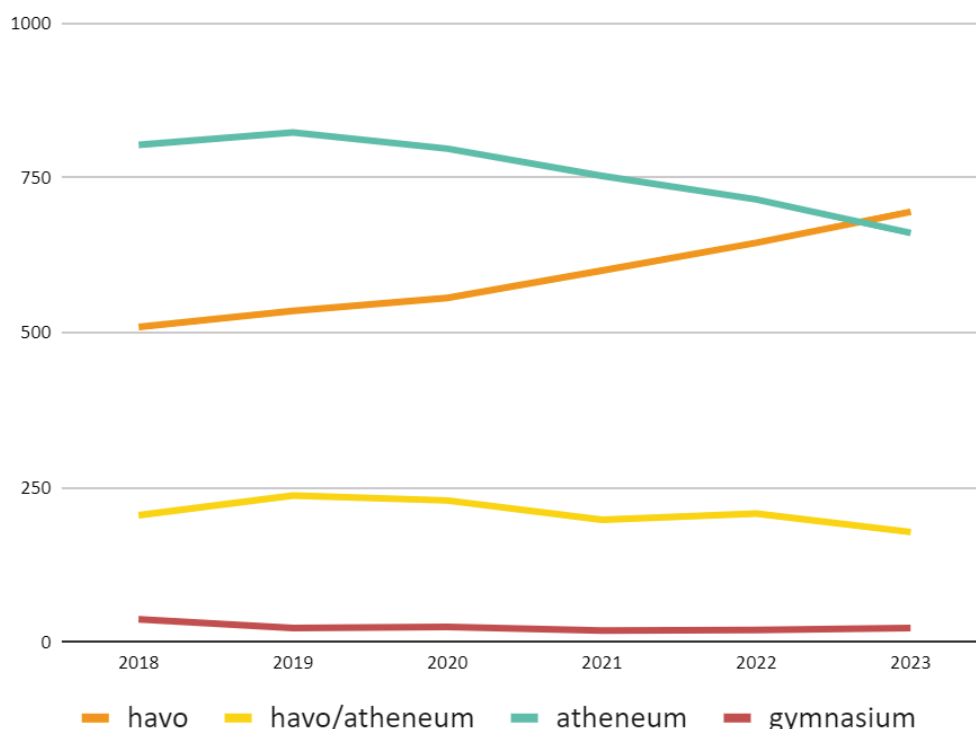
Opbouw van de scholen naar afdelingen

In grafiek 4 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 dat het aantal vwo-leerlingen terugloopt ten gunste van het aantal havoleerlingen. Op het KKC zien we een groei van het aantal brugklassen dat een dakpanstructuur (h/v) kent en zien we het aantal vwo-leerlingen iets toenemen (o.a. als gevolg van groei in de technasium afdeling). Het totaal aantal havoleerlingen neemt iets af. Verder zet de groei van de technasium afdeling binnen het vwo fors door en is de technasium afdeling op de havo die gestart is in het schooljaar 2020/2021 een succes. Al nam het aantal gymnasiumleerlingen in de brugklas het afgelopen jaar iets toe, het totaal aantal gymnasiumleerlingen (afdeling) loopt de afgelopen jaren terug.

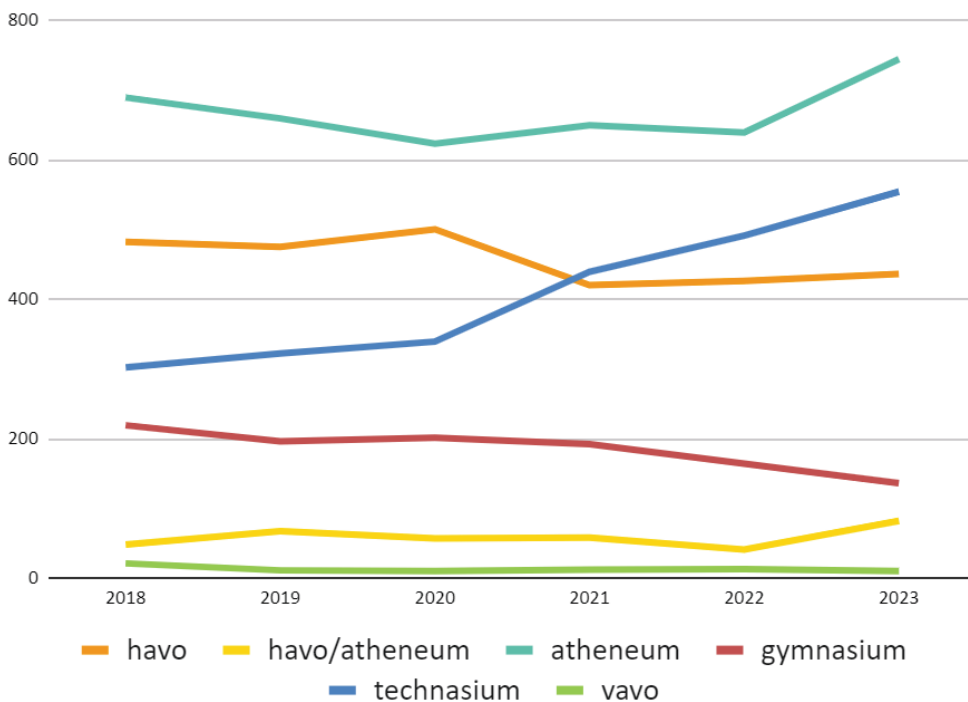
Grafiek 4

Verdeling van de leerlingen over de opleidingen (peildatum 1 oktober 2023).

Aantal leerlingen per opleiding | Alkwin Kollege



Aantal leerlingen per opleiding | Keizer Karel College



2.4 Onderwijs

Eén keer in de vier jaar onderzoekt de onderwijsinspectie ieder bestuur in Nederland. In het najaar van 2022 heeft dit onderzoek bij onze stichting op de scholen plaatsgevonden. De inspectie onderzocht of de sturing door het bestuur op de kwaliteit van het onderwijs op de scholen op orde is, of er sprake is van deugdelijk financieel beheer en hoe dit bijdraagt aan de kernfuncties van het onderwijs (Onderzoekskader 2021). Het oordeel van de inspectie n.a.v. de visitatie en het verificatie-onderzoek was voldoende.

De inspectie kwam tot de conclusie dat het bestuur beschikt over een gedragen visie en ambitie. Er is een stelsel van kwaliteitszorg ingericht met normen en meetbare doelen, gericht op de scholen en op het bestuur. Het bestuur heeft risico's goed in kaart gebracht en stuurt duidelijk op onderwijsvernieuwing. Er is goed zicht op uitvoering van beleid door een door de bestuurder opgesteld toezichtkader en een kwaliteitshandboek met bijbehorende kwaliteitskalender. Daarnaast worden gerichte interventies ingezet om resultaten te monitoren. Het bestuur evalueert en analyseert systematisch of het zijn doelen realiseert en verantwoordt zich hierover. Het stelt beleid bij als dit nodig is en betreft daartoe interne en externe belanghebbenden. Er is sprake van deugdelijk financieel beheer, het bestuur kan nu en in de nabije toekomst voldoen aan de financiële verplichtingen om het onderwijs te verzorgen. De verbeterpunten en aanbevelingen van de inspectie zijn in 2023 doorgevoerd en gedeeld met de inspectie.

2.4.1 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 het vwo op beide scholen en voor de havo van het KKC boven de norm. Voor het Alkwin Kollege is verbetering van het rendement in de havo een belangrijk aandachtspunt waaraan gewerkt wordt. Bij het KKC is er aandacht voor het bovenbouwsucces in de havo, dat in 2023 als gevolg van corona lager is dan andere jaren een aandachtspunt. Beide scholen voldoen aan het basisarrangement van de inspectie voor het onderwijs.

Tabel 2

Rendementen uit de opbrengstenkaart 2022 (bron: *Vensters voor Verantwoording*).

	Alkwin Kollege							
	2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
Onderbouwsnelheid	97,90%		95,84%		95,42%		%	
	havo	vwo	havo	vwo	havo	vwo	havo	vwo
Bovenbouwsucces	81,6%	87,0%	84,5%	84,6%	82,0%	81,9%	81,3%	85,2%
Gemiddeld examencijfer*			6,2	6,3	6,3	6,3	6,5	6,5

	Keizer Karel College							
	2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
Onderbouwsnelheid	97,3%		95,45%		95,45%		%	
	havo	vwo	havo	vwo	havo	vwo	havo	vwo
Bovenbouwsucces	88,2%	93,3%	85,4%	91,5%	81,7%	86,9%	68,7%	87,5%
Gemiddeld examencijfer*			6,5	6,8	6,3	6,3	6,3	6,7

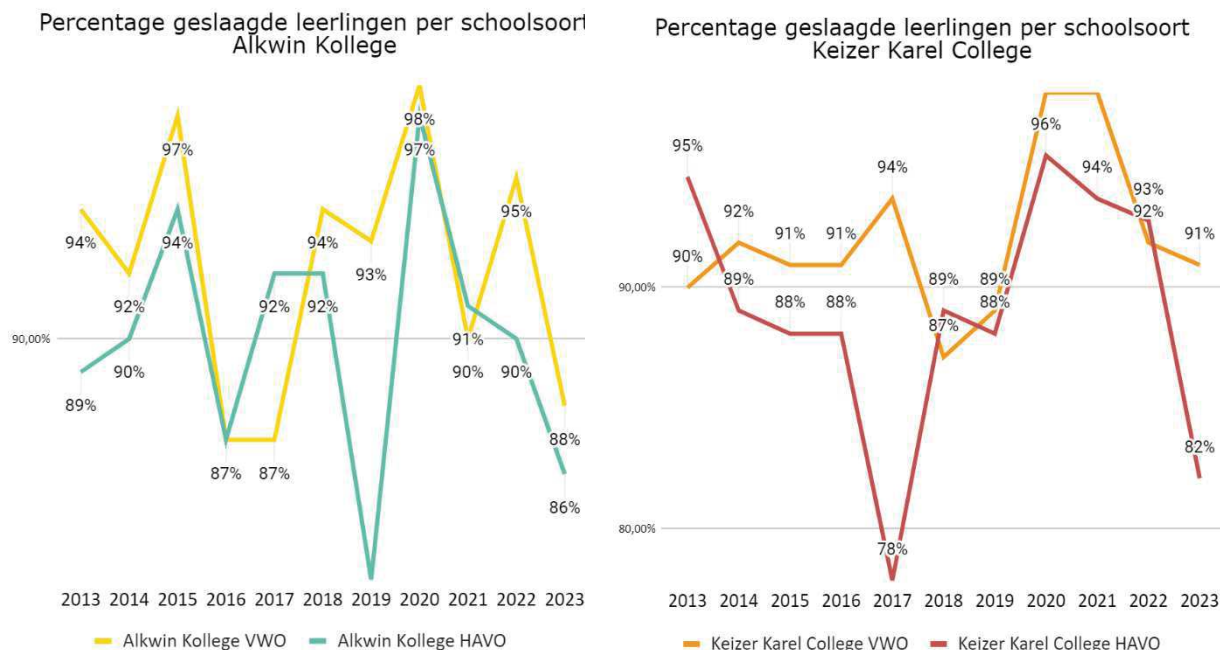
* Doordat er in het schooljaar 2019-2020 geen centrale eindexamens zijn afgenomen, is het gemiddeld examencijfer niet ingevuld.

Met behulp van het managementinformatiesysteem MMP is het mogelijk de onderwijsresultaten te analyseren. Binnen zowel het Alkwin als het KKC zijn er data-teams die samenwerken en analyses en resultaten vergelijken. Schoolleiders (conrectoren 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.

Gezien de corona pandemie de afgelopen jaren en de gevolgen hiervan voor het onderwijs, bijvoorbeeld de aanpassingen van de regels rond het eindexamen, is het lastig om harde conclusies m.b.t. de resultaten c.q. het rendement te trekken omdat de uitgangspunten en de situaties in de verschillende jaren anders zijn.

Grafiek 5

Examenresultaten beide afdelingen in de laatste tien jaar.



Bovenstaande grafieken tonen de ontwikkeling van de slagingspercentages van beide scholen. Door de jaren heen geven deze een wisselend beeld.

In 2023 is het centraal examen conform de regels van voor de corona pandemie afgenomen. Dit ondanks het feit dat deze lichting leerlingen 3 jaar te maken heeft gehad met de corona maatregelen. Het effect is dan ook dat zowel landelijk als op onze scholen de examenresultaten ten opzichte van 2022 met name bij de havo zijn gedaald. Ook de komende jaren zullen we ons nadrukkelijk inzetten om de effecten van corona op de resultaten van de leerlingen in de bovenbouw terug te dringen. Het doel is de slagingspercentages structureel op een hoger stabiel niveau te krijgen. Dit zal gezien de krapte op de arbeidsmarkt niet makkelijk zijn. Het versterken van de kwaliteit van het onderwijs op de scholen en, bijvoorbeeld, het instellen van een taskforce havo op het Alkwin Kollege, maar ook doelgericht ondersteuning (maatwerk) zijn hier voorbeelden van.

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

Tabel 3

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

	Alkwin Kollege				Keizer Karel College			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
Geslaagd	269	259	219	222	259	266	250	268
Verhuizing	3	7	3	2		4	1	1
Buitenland		5	1	1	2	1	5	3
VAVO	9	13	12	30	5	6	13	7
Opleiding die school niet biedt	29	36	30	66	37	6	24	42
Overig	7	16	30	12	10	42	49	45
Totaal	317	336	295	333	313	325	342	366

Bron: Magister

De uitstroom was het afgelopen jaar hoger dan normaal. Dit heeft o.a. te maken met het profiel van de school (Alkwin) waarin leerlingen veel “kansen” worden gegeven en de grotere havo-populatie die meer last heeft van de gevolgen van corona dan de vwo-leerlingen. Hierdoor stromen meer havoleerlingen uit naar het middelbaar beroepsonderwijs (MBO). Het afgelopen jaar zien we een inhaal effect op beide scholen waar het gaat om de uitstroom. Dit heeft te maken met het feit dat een aantal leerlingen die i.v.m. corona (aanpassing overgangsnormen) het voordeel van de twijfel kregen, het niet altijd redden en moeten overstappen naar een andere (niveau) school.

2.4.2 Toegankelijkheid/toelating

Alle basisscholen en scholen voor voortgezet onderwijs in Amstelveen, Ouderkerk, Badhoevedorp, Uithoorn, Aalsmeer en De Ronde Venen zijn aangesloten bij de Kernprocedure Amstelland. Hierin zijn afspraken gemaakt over de overgang van het primair naar het voortgezet onderwijs. In een door alle besturen gezamenlijk uitgebrachte Schoolkeuzegids Kernprocedure Amstelland 2023 staat alle informatie m.b.t. inschrijving en toegankelijkheid van het voortgezet onderwijs in de regio. Ook staat hierin alle informatie over de toelating van leerlingen met een ondersteuningsbehoefte in het kader van passend onderwijs.

2.4.3 Terugdringen zittenblijven

Het terugdringen van het zittenblijven is één van de ambities van beide scholen en krijgt ook landelijk steeds meer prioriteit. Daarom is er zowel op het Alkwin als op het KKC in 2023 extra ondersteuning gegeven aan leerlingen die op dat moment op doubleren stonden en om ervoor te zorgen dat leerlingen gemotiveerd blijven. Daarnaast is er veel contact geweest (driehoeksgesprekken) tussen leerlingen, mentor (school) en ouders en is er een soepele overgangsregeling in het gehele onderwijs afgesproken. Het blijft van belang om te blijven nadenken over de vraag hoe we het onderwijs anders kunnen

organiseren waardoor doubleren (in bijzondere omstandigheden) tot een minimum kan worden teruggebracht.

2.4.4 Samenwerkingsverband Passend Onderwijs

De scholen van de SKK participeren in het Samenwerkingsverband Amstelland en Meerlanden (SwvAM) voor Passend Onderwijs. Belangrijke thema's in 2023 waren het versterken van de samenwerking tussen het regulier voortgezet en speciaal voortgezet onderwijs (VSO) door het opzetten van pilots (realiseren van meer inclusie), het voorkomen van voortijdig schoolverlaten en thuiszitten, meer aandacht voor meerbegaafden, versterken van het NT2 en ISK onderwijs en nadenken over meer en betere samenwerking (kennisdeling) zodat o.a. leerlingen met gestapelde problematiek beter opgevangen kunnen worden in de regio, bij voorkeur dichtbij huis. Daarnaast is er gezamenlijk een nieuw ondersteuningsplan vastgesteld, de daaraan gekoppelde opbouw van de meerjarenbegroting en de nieuwe inrichting van de kwaliteitscyclus. De middelen vanuit het samenwerkingsverband worden per schooljaar begroot en ingezet. Het administratieprogramma Perspectief Op School laat zien dat de middelen op onze scholen zijn ingezet voor formatie en professionalisering. Het gaat hierbij om:

- Intern begeleider / zorg- of ondersteuningscoördinator
- Specialisten of deskundigen
- Trajectvoorziening
- Extra mentoraat
- Verkleining van de klassen
- Overig: uitvoering HB-ondersteuning
- Handelingsgericht werken
- Doorontwikkeling van trajectvoorziening

De inzet van al deze extra ondersteuning voor leerlingen met verschillende ondersteuningsbehoeften zorgt ervoor dat groepen leerlingen met ondersteuning binnen onze scholen begeleid kunnen worden en er minder sprake is van doubleren en uitstroom naar een ander niveau onderwijs of het speciaal onderwijs. De ondersteuning is zeer divers, van psycho-educatie, omgaan met angsten, sociaal emotionele training, training van executieve vaardigheden zoals metacognitie, plannen, taakinitiatie, leerstrategieën tot RT. Zo zijn er ruim 250 leerlingen binnen onze stichting die RT-ondersteuning krijgen omdat ze dyslectisch zijn. Ruim 85 leerlingen ontvingen het afgelopen jaar NT2 onderwijs, d.w.z. extra lessen omdat ze niet-Nederlandstalig zijn. Een kleine 225 leerlingen maakt gebruik van de trajectvoorzieningen (TV) op onze scholen waarbij 85 leerlingen gebruik maken van een time-out kaart. Deze voorziening voorkomt ook dat leerlingen thuis komen te zitten. De middelen worden ook ingezet voor Begeleiders Passend Onderwijs. Deze deskundigen verzorgen de interne scholing van mentoren en andere collega's (OP en OOP) en zij doen lesbezoeken om leerlingen te observeren in klassensituaties. Dit jaar hebben ruim 75 leerlingen binnen de stichting deelgenomen aan het project Gaaf voor de Start en het vervolg hierop, een programma om de overstap PO-VO voor hoogbegaafde leerlingen te vergemakkelijken. Ongeveer 80 leerlingen worden individueel begeleid door onze HB experts.

In totaal zitten er 87 tot 93 leerlingen met een indicatie HB of een meer dan gemiddeld IQ op het KKC. Op het Alkwin zijn dat ongeveer 42 leerlingen. Deze leerlingen willen niet allemaal individuele begeleiding en dat is ook niet voor elk van hen nodig. De leerlingen zitten voornamelijk in de eerste en tweede klassen. Dit komt ook doordat wij vanaf vorig jaar nieuw HB-beleid hebben geïmplementeerd en deze leerlingen goed registreren bij inschrijving. De zorgcoördinatoren en in- en externe experts spelen

een belangrijke rol en er is ondersteuning en professionalisering van onderwijsgeevenden (scholing, workshops op studiedagen e.d.). Het KKC is na een visitatietraject in 2023 officieel een erkende begaafdheidsprofielschool.

Het schoolmodel waarvoor binnen het samenwerkingsverband is gekozen, zorgt ervoor dat er geleidelijk aan steeds meer expertise op de scholen komt en de middelen direct worden ingezet waarvoor ze bedoeld zijn, namelijk de ondersteuning van leerlingen.

Het belang van de samenwerking binnen het samenwerkingsverband en de inzet van de middelen vanuit het samenwerkingsverband (in totaal in 2023 € 1.245.000,- voor onze stichting) ter ondersteuning van leerlingen en medewerkers is essentieel om leerlingen die ondersteuning te kunnen geven die nodig is om hen binnen het reguliere onderwijs hun diploma te kunnen laten behalen en gelijke kansen te kunnen realiseren.

Over de verdeling en inzet van de middelen van het samenwerkingsverband zijn heldere afspraken gemaakt. Over de besteding van de middelen op de scholen wordt jaarlijks verantwoording afgelegd aan het samenwerkingsverband.

2.4.5 Externe samenwerking op onderwijsgebied

Beide scholen participeren actief in de WON (Wetenschapsoriëntatie Nederland), een netwerk van ruim veertig scholen die onderzoekend leren en leren onderzoeken bij leerlingen in de praktijk brengen. Door middel van professionaliseringstrajecten voor WON-docenten wordt deze houding ook bij docenten versterkt.

Beide scholen zijn partner van de Pre University van de Vrije Universiteit Amsterdam en van Opéra, de samenwerking van de Amsterdamse instituten voor WO en HBO en een groep VO-scholen in de regio. Daarnaast maken de scholen deel uit van de Rosa- opleidingsschool. Beide scholen zijn met subsidie vanuit het samenwerkingsverband gestart met het vervolg op een pilot voor hoogbegaafde leerlingen die de overstap maken van groep 8 naar het voortgezet onderwijs. De pilot is in 2022 succesvol verlopen en de opgedane kennis en expertise is gedeeld met andere scholen binnen het samenwerkingsverband en dit heeft geleid tot pilots op een aantal andere scholen. Het doel is dat het hoogbegaafdenbeleid een regulier onderdeel wordt van het onderwijsaanbod.

Het KKC heeft daarnaast een actieve rol in het Technasiumnetwerk en is in 2023 een volwaardig lid van het netwerk van begaafdheidsprofielscholen geworden. Docenten en ondersteunend personeel die betrokken zijn volgen een intensief opleidingstraject en worden jaarlijks bijschoold.

Als stichting hebben we in 2021/2022 samen met een paar andere besturen een initiatief genomen om te komen tot een regionale onderwijsvisie in Amstelland en de Meerlanden. Dit initiatief moet bijdragen aan versterking van de samenwerking om een breed toekomstgericht onderwijsaanbod te behouden en te versterken dat aansluit bij de onderwijsbehoefte die er is bij leerlingen en ouders in de regio en dat aansluit op het vervolgonderwijs en de arbeidsmarkt. Om te kijken of het onderwijsaanbod in de regio voldoet heeft er in 2023 een keuzemotieven onderzoek onder ouders van leerlingen uit groep 7 en 8 van het basisonderwijs en de 1e en 2e klas van het voortgezet onderwijs plaatsgevonden. Aan het onderzoek kunnen, op basis van beperkte respons, geen conclusies worden verbonden. Het geeft wel een indicatie die heeft geleid tot een prioritering van de regionale aandachtspunten voor de komende jaren. Hierbij wordt samengewerkt met de gemeenten en de besturen van het primair onderwijs.

Een punt dat steeds meer aandacht vraagt is het arbeidsmarktvraagstuk, ook hierover is structureel overleg in de regio Amstelland en de Meerlanden en de gevormde voorlopers regio Kennemerland & Groot Amsterdam en op landelijk niveau. Hierbij wordt gezamenlijk met alle onderwijs partijen (besturen VO, MBO, HBO en WO, lerarenopleidingen, OCW, VO-raad en bonden) gewerkt aan gezamenlijk beleid om het lerarentekort terug te dringen waarbij de problematiek vanuit diverse invalshoeken wordt aangevlogen. Daarnaast werkt het bestuur met een aantal andere (landelijke) VO-besturen aan de wendbaarheid van het onderwijs met het oog op het arbeidsmarktvraagstuk en de veranderingen die op het onderwijs afkomen. Het gaat hierbij om de vraag wat is de kerntaak van het onderwijs en hoe kunnen we het onderwijs anders organiseren en de kwaliteit verbeteren.

De samenwerking met de verschillende gemeenten in de regio m.b.t. het onderwijs, onderwijshuisvesting en veiligheid maar ook de doordecentralisatie van de jeugdzorg, het vraagstuk rond de opvang van Oekraïense vluchtelingen en het ISK-onderwijs en verbreding van de A9 (Veenix en Rijkswaterstaat), is het afgelopen jaar sterk toegenomen. Deze punten komen terug op de verschillende agenda's zoals de Regionale Educatieve Agenda (REA), de Lokale Educatieve Agenda (LEA) en de agenda van het Samenwerkingsverband Amstelland en Meerlanden (SwvAM). In het bijzonder is de samenwerking met de gemeente Amstelveen de afgelopen jaren intensief geweest. Dit heeft te maken met de renovatie- en nieuwbouw van het KKC en de bouw van nieuwe sportfaciliteiten op het terrein van het KKC. De renovatie en nieuwbouw van het KKC is in 2022 gerealiseerd en in 2023 hebben leerlingen en medewerkers ervaren hoe fijn het is om in een mooi goed toegerust gebouw met goede faciliteiten onderwijs te mogen ontvangen en te geven. Met de gemeente Uithoorn zijn ook gesprekken gevoerd over duurzaamheid en het binnenklimaat van het schoolgebouw van het Alkwin.

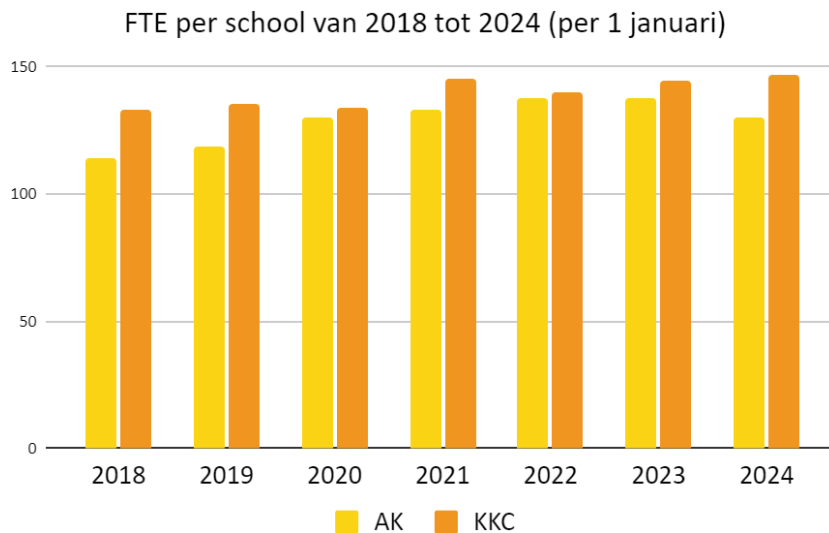
Toekomstgericht onderwijs in een gebouw dat ontworpen is vanuit een duidelijke onderwijskundige visie is hiermee voor het KKC mogelijk gemaakt. In 2025 zal gestart worden met de bouw van de nieuwe duurzame sportfaciliteiten. Hierbij is niet het bestuur bouwheer, maar de gemeente Amstelveen. De gemeente Amstelveen neemt in de regio Amstelland de regierol waar het gaat om de snelle groei van het ISK-onderwijs en de opvang van de Oekraïense vluchtelingen alsmede de aansluiting tussen onderwijs en jeugdzorg.

2.5 Personeel

2.5.1 Formatie

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

Grafiek 6 Ontwikkeling in fte per school en de stichting.

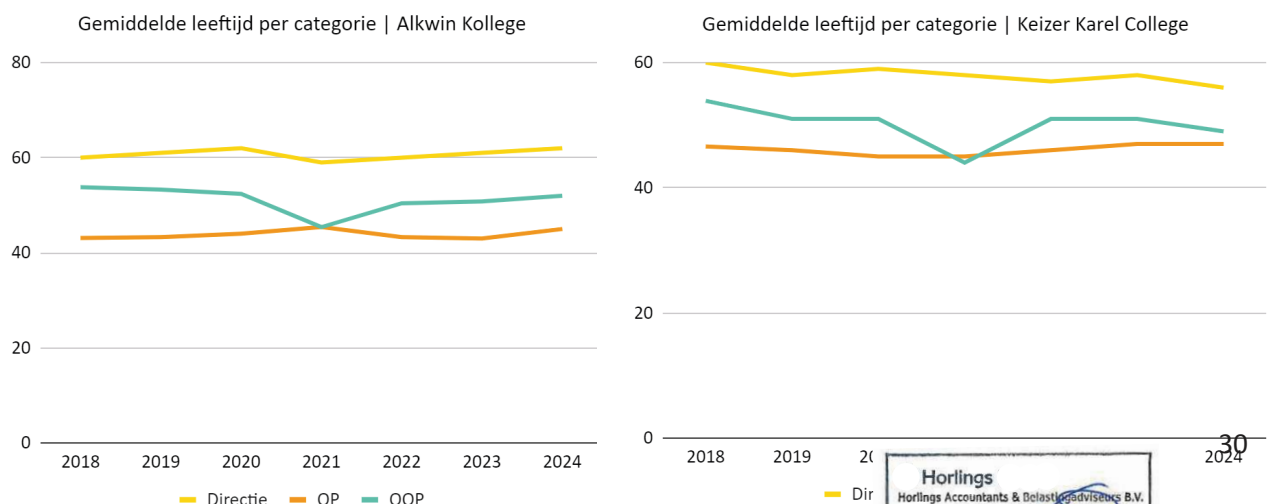


Per 1 januari 2023 was de formatie van de stichting ruim 282 fte, een lichte groei voornamelijk veroorzaakt door een toename van het aantal medewerkers op het Keizer Karel College als gevolg van de groei van de school. In 2024 zien we dat de formatie van het Alkwin Kollege behoorlijk terugloopt als gevolg van beëindiging van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) omdat de subsidie vervalt en hiervoor vooral “eigen personeel” extra was ingezet. De formatie van het KKC groeit in 2024 licht, ondanks de forse bezuiniging van 15% op de lessentabel, dit heeft te maken met de verder forse groei van de school.

2.5.2 Leeftijdsverdeling

De gemiddelde leeftijd op beide scholen is relatief hoog, maar wijkt niet veel af van de landelijke cijfers m.b.t. het onderwijsgevend personeel. De komende jaren zal er op beide scholen sprake zijn van uitstroom (en daling van de gemiddelde leeftijd) o.a. als gevolg van het behalen van de pensioengerechtigde leeftijd.

Grafiek 7 Gemiddelde leeftijd voor de drie functiegroepen sinds 2018 per 1 januari.



Bij de opbouw van de formatie naar leeftijd zien we op het Alkwin een lichte stijging bij directie (63) en onderwijzend personeel (44) en een gemiddelde leeftijd bij het onderwijsondersteunend personeel (51). Bij het KKC is de gemiddelde leeftijd respectievelijk 55, 46 en 49 jaar.

2.5.3 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 4 Verdeling van de werknemers in aantallen en fte over verschillende functiegroepen.

Alkwin Kollege					
Verdeling vast-tijdelijk per 1 januari 2024					
	Vast aangesteld			Tijdelijk aangesteld	
	Aantal	FTE vast	FTE tijdelijk	Aantal	FTE
Directie	2	2	0	0	0
OP	111	83,2	11,54	13	6,3
OOP	39	25,8	0,03	7	4,9
	152	111	11,57	20	11,2

Keizer Karel College					
Verdeling vast-tijdelijk per 1 januari 2024					
	Vast aangesteld			Tijdelijk aangesteld	
	Aantal	FTE vast	FTE tijdelijk	Aantal	FTE
Directie	2	2	0	0	0
OP	115	95,2	3,5	25	18,2
OOP	38	26,3	0,7	1	0,8
	155	123,5	4,2	26	19

De flexibele schil is opgebouwd uit verschillende groepen werknemers. Ten eerste de medewerkers met een vaste aanstelling die een tijdelijke uitbreiding van hun benoemingsomvang hebben. Op het Alkwin 12 en op het KKC 4 fte. Ten tweede de werknemers met een tijdelijke aanstelling. Op het KKC is die groep iets groter dan op het Alkwin, samen is het totaal 30,2 fte.

Deze groep bestaat uit docenten en ondersteunende medewerkers in hun eerste jaar van benoeming, o.a. als gevolg van de groei van beide scholen en de tijdelijke uitbreidingen als gevolg van de inzet van NPO-middelen. Ook behoren tot deze groep docenten die nog niet bevoegd zijn, bijvoorbeeld omdat zij als student van de ROSA-opleidingsschool een (kleine) aanstelling hebben, of docenten die een collega met (ziekte)verlof vervangen. Ten slotte is er een zeer beperkt aantal niet bevoegde docenten in dienst omdat i.v.m. de krapte op de arbeidsmarkt nog geen bevoegde docent kon worden aangesteld.

PNIL: Inzet OP en OOP niet in loondienst Alkwin 2,6 fte (2%) , KKC 1,2 fte (1%).

Tabel 5 Verdeling man/vrouw per functiegroep.

Verdeling naar geslacht per vestiging per 1 januari 2024

Alkwin Kollege	Totaal	Directie	OP	OOP
man	67	1	52	14
vrouw	108	1	75	32
Keizer Karel College				
man	82	1	67	14
vrouw	99	1	73	25

Verdeling naar geslacht van de leden van de RvT per 1 januari 2024

RvT	Totaal
man	2
vrouw	3

Zowel op stichtings- als landelijk niveau zien we het aantal vrouwen in het voortgezet onderwijs nog steeds toenemen.



'KEUZES BINNEN KADERS.'



3. 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. Binnen SKK gaat het om nog geen 1,5% van het totaal aantal docenten, dit is landelijk gezien zeer laag. Op Scholen op de Kaart worden jaarlijks de laatste cijfers weergegeven.

Als gevolg van krapte op de arbeidsmarkt zien we in het voortgezet onderwijs een ontwikkeling om onderwijsgevend personeel via detacheringsbureaus te werven en/of te plaatsen. Beide scholen van de SKK maken bij het werven van personeel voor tijdelijke, tussentijdse en/of moeilijk vervulbare vacatures beperkt gebruik van deze kanalen. Vooralsnog is het streven echter zoveel mogelijk zelf te werven en niet via detacheringsbureaus. Voor het schooljaar 23/24 is het gelukt om het aantal docenten op detachingsbasis fors terug te dringen. De afgelopen jaren is het steeds gelukt om voor de zomervakantie alle vacatures op beide scholen te vervullen. Het tekort op de arbeidsmarkt doet de druk op het onderwijs toenemen. Het is een stuk moeilijker geworden om invallers/vervanger tijdens het schooljaar te vinden en de kwaliteit is niet altijd optimaal. Dat geldt niet alleen voor het onderwijzend personeel, ook het vinden van gekwalificeerd ondersteunend personeel is lastiger geworden. Om het personeelsbeleid verder te versterken en te anticiperen op de toekomst is er nieuw SHRM-beleid ontwikkeld binnen de stichting en wordt er op verschillende niveaus, lokaal, regionaal (Regionale Aanpak Personeelstekort RAP en Regionale Aanpak Toekomst Onderwijsarbeidsmarkt RATO per 1/8/2023 samengevoegd in de voorlopers regio Kennemerland & Groot- Amsterdam) en landelijk (Deltaplan lerarentekort) samengewerkt en onderzoek gedaan om het arbeidsmarktvraagstuk aan te pakken. Het structurele tekort aan docenten op de arbeidsmarkt zal de komende jaren oplopen tot 2600 fte (OP) en zal de komende jaren landelijk maar ook regionaal en op stichtingsniveau een belangrijk aandachtspunt zijn. Het nadenken over het anders organiseren van het onderwijs zal dan ook belangrijker worden.

De regionale opleidingsschool Amstelland (ROSA)

Beide scholen participeren actief in de regionale opleidingsschool, een samenwerkingsverband van 20 scholen voor VO in de regio en vier opleidingsinstituten. De komende jaren zal ROSA in het kader van de Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP en RATO) een belangrijke rol krijgen. ROSA valt onder de RAP-regio Kennemerland & Groot-Amsterdam. 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, coaching van zittende medewerkers en aan loopbaanbeleid.

De scholen die behoren tot ROSA hebben nieuw inductiebeleid vastgesteld 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. Evenals het opleiden van zij-instromers die nog weinig of geen ervaring hebben in het lesgeven.

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 jaarlijks uitvoert in het kader van kwaliteitsbeleid blijkt dat studenten én werkplekbegeleiders op beide scholen tevreden zijn over het opleiden in de school. Het afgelopen jaar is de begeleiding als gevolg van een uitgebreide evaluatie verder versterkt.

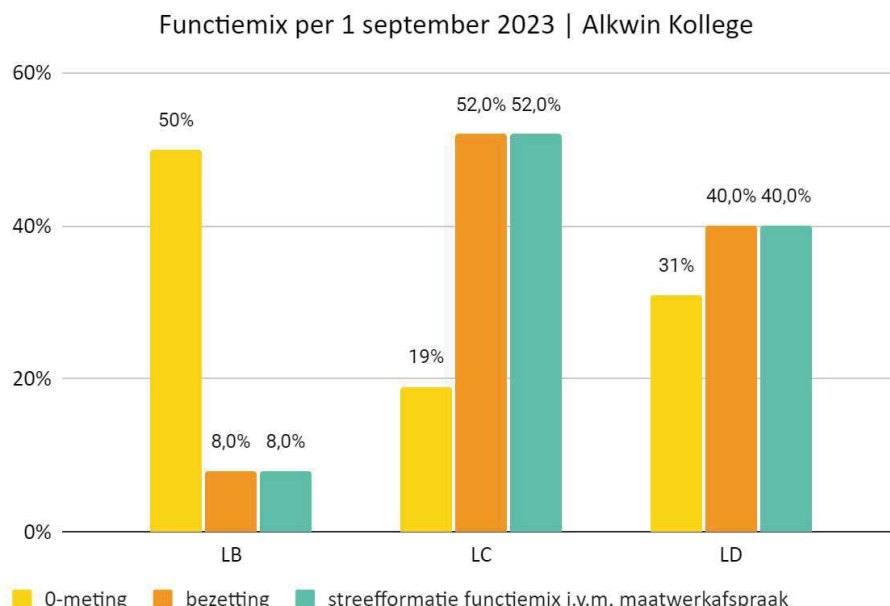
Professionalisering schoolleiders

Naast de ontwikkeling en professionalisering van docenten is die van schoolleiders (waaronder team- en afdelingsleiders) essentieel omdat de rol van de schoolleider bij onderwijskundige ontwikkeling (leiderschap) en personeelsbeleid belangrijker wordt. Het is daarom goed om te zien dat de schoolleiders binnen het Alkwin en KKC gestimuleerd worden om een al dan niet modulaire (master) opleiding voor schoolleiders te volgen. Hierbij kunnen ze gebruikmaken van de schoolleiders beurs. Dit is geheel in lijn met het strategisch HRM-beleid dat de stichting voorstaat waarbij sprake is van voorbeeldgedrag en congruentie op alle niveaus in de organisatie. Daarnaast is er sprake van verdere professionalisering o.a. in ontmoeting, kennisdeling, scholing en andere vormen van formeel en informeel leren tussen de schoolleiders van onze scholen en daarbuiten.

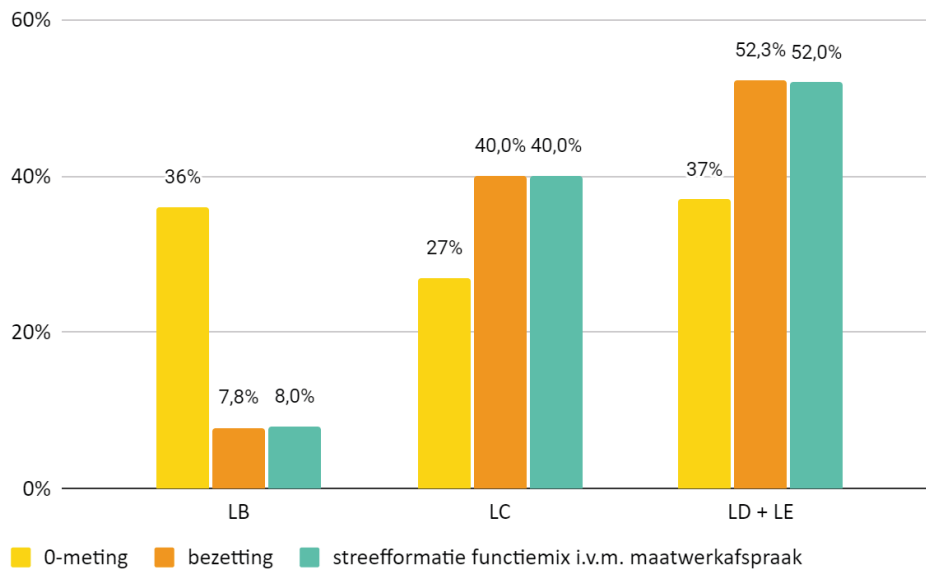
Verdeling van docenten over de functies

Grafiek 8

Verdeling functiemix getallen per 1 september 2022



Funciemix per 1 september 2023 | Keizer Karel College



Grafiek 8 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 en, in het midden, de daadwerkelijke bezetting per september 2022.

Sinds de invoering van de funciemix en daarna 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 promotie systematiek. Deze systematiek is in 2019 geëvalueerd en heeft geleid tot een aanpassing vanaf 2022. De komende jaren zal er een inhaalslag worden gemaakt. Door de omvang van het aantal 1e graads docenten in met name vwo-bovenbouw en de leeftijdsopbouw van het KKC zie je dat daar het percentage LD-functies hoger is dan op het Alkwin. Dit is historisch zo gegroeid als gevolg van het vwo-karakter van de school, het aantal dienstjaren dat docenten binnen de stichting hebben, verhouding lessen en taaktijd en de krapte op de arbeidsmarkt. Het gevolg is hoge personeelslasten (boven het landelijk gemiddelde). Hierop zal de komende jaren met gericht beleid gestuurd worden.

Leiderschapsontwikkeling

Beide scholen kennen een leerwerktraject voor leidinggevendenden waarin de professionele ontwikkeling gekoppeld is aan een éénjarige projectaanstelling in deeltijd als teamleider. In het kader van dit traineeship heeft een aantal medewerkers zich door middel van leergangen en masters geprofessionaliseerd in leiderschap. Zo hebben ook zeven docenten het afgelopen jaar het NSO-traject teacher-leader gevolgd.

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. Subsidiariteit en gespreid leiderschap zijn van groot belang om eigenaarschap en daarmee de continuïteit van het onderwijs te kunnen waarborgen. Daarnaast is het stimuleren van medewerkers om zich te ontwikkelen essentieel, zeker in het kader van een leven lang leren, omdat die ontwikkeling de motivatie en het

werkplezier vergroot. De opgedane kennis maakt doorgroei binnen of buiten de school mogelijk. Aan het versterken van de relatie tussen leidinggevende en medewerker alsmede aan het lager leggen van de verantwoordelijkheden in de organisatie bij afdelingen/teams is ook het afgelopen jaar op de scholen gewerkt. Dit versterkt het gespreid leiderschap.

3.1 Medezeggenschap

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad bestaat uit vertegenwoordigers van de Medezeggenschapsraden van beide scholen. Met ingang van 1 augustus 2022 is de samenstelling van de GMR als volgt:

Personeelsleden GMR	Ouderleden GMR	Leerlingleden GMR
Rolf Sanders	Edwin van Lier	Alyssa van Ommeren
Petra Stolk	Michel van Kruistum	Noam Vogel
Marjolein Veldhoven		
Peter Zimmerman		

In het verslagjaar 2023 is door het College van Bestuur vier keer regulier 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. De GMR is soms nog zoekende naar haar rol maar we zien mede als gevolg van scholing dat daarin steeds meer duidelijkheid komt.

Onderwerpen die aan de orde zijn geweest

Met de Raad van Toezicht:

- Jaaragenda RvT
- Gevolgen van de corona pandemie

Met het CvB:

- Jaarbeleidsplan SKK
- Het Bestuursverslag 2022
- Gevolgen corona op het welzijn van medewerkers en leerlingen
- De begroting 2023 en de meerjarenbegroting
- De investeringsnotitie voor beide scholen
- Privacywetgeving/protocollen/functiebeschrijvingen

3.2 Governance

De Code Goed Onderwijsbestuur VO 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.

In haar vierjaarlijks inspectierapport heeft de inspectie in 2022 aangegeven dat de intern toezichthouder rolvaster moet gaan werken. Daarnaast heeft de inspectie aangegeven dat er op twee punten wordt afgeweken van de Code Goed Bestuur.

Het bestuur heeft naar aanleiding hiervan in 2023 de intern toezichthouder gefaciliteerd door externe ondersteuning in te schakelen. Concreet betekent dit dat er een gezamenlijk traject is opgestart om met behulp van een externe deskundige het intern toezicht meer rolvast te laten werken en zijn de punten waarbij wordt afgeweken van de Code opgepakt en gerealiseerd/hersteld.

Overzicht nevenfuncties van het College van Bestuur

Arend Smit	• Lid van het regiobestuur (Midden) van de VO-raad • Lid van de RvT van het samenwerkingsverband Amstelland en de Meerlanden
------------	---

3.3 Horizontale dialoog

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 veelal direct of indirect 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. Maatschappelijke vraagstukken en ontwikkelingen maken dat we nog intensiever het gesprek moeten aangaan met de belangrijkste groepen, zoals ouders, leerlingen, toeleverend en afnemend onderwijs, gemeente, jeugdzorg, bedrijfsleven, sectorraad, OCW etc. We hebben dit het afgelopen jaar gedaan in klankbordgroepen, lokaal- en regionaal overleg met gemeentes, jeugdzorg en andere schoolbesturen (educatieve agenda) en door te participeren in diverse overleggen van de VO-raad en OCW.

3.4 Klachten en integriteit

3.4.1 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 2023 zijn in het kader van integriteit en de klokkenluidersregeling geen klachten ingediend bij deze laatstgenoemde functionaris. Zij is wel vijf keer benaderd in haar rol als vertrouwenspersoon. Alle vijf deze zaken zijn afgehandeld. De telefonische helpdesk voor advies en informatie over de klachtenregeling is vijf keer benaderd door medewerkers en/of ouders/leerlingen.

3.4.2 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 door de docent of de mentor, daarna door 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 2023 is door ouders twee keer een klacht ingediend bij het GCBO, in beide gevallen is de klacht ongegrond verklaard.

3.5 Huisvesting

In 2022 is de renovatie- en nieuwbouw van het KKC afgerond. Het schoolgebouw is nu duurzaam (gasloos) en beschikt over een adequaat luchtventilatiesysteem. Het nieuwe gebouw is op basis van een onderwijskundige visie ingericht en ontworpen. Met dank aan de gemeente Amstelveen beschikt de school nu over uitstekende huisvesting die toekomstgericht onderwijs mogelijk maakt. In 2025 zal op het terrein van de school gestart worden met de bouw van vier nieuwe sportzalen. Deze werkzaamheden lopen parallel aan de werkzaamheden die worden verricht voor de verdieping van de Rijksweg A9. Deze duren van 2019-2026. Er is hierover veel overleg en afstemming met Rijkswaterstaat, de gemeente en Veenix, de projectleider/uitvoerder van dit megaproject.

Op het Alkwin Kollege is het afgelopen jaar gewerkt aan verdere verduurzaming en het verbeteren van het luchtventilatiesysteem en vernieuwing van de mediatheek en de studiepleinen op de eerste etage. Aan verbetering van de luchtbehandeling van een klein deel van de school (de oudbouw) wordt nog gewerkt. Dit heeft te maken met de beperkte technische mogelijkheden. In 2024 hopen we ook in dit deel te beschikken over een goed luchtbehandelingssysteem.

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 wensen worden jaarlijks geïnventariseerd en opgenomen in het meerjareninvesteringsplan van de beide scholen en de stichting.

3.6 Bedrijfsvoering

Het afgelopen jaar hebben we de bedrijfsvoering versterkt. Naast de versterking van de positie, verantwoordelijkheid en deskundigheid van de schoolleiders financiën is op stichtingsniveau een financieel deskundige aangetrokken die op termijn (pensionering) de controller gaat vervangen. De samenwerking tussen de scholen op het gebied van financiën, beheer/facilitair, inkoop, ICT en personeelszaken verloopt goed en er is structureel overleg (tussen de scholen/bovenscholen) op alle niveaus en op alle beleidsterreinen die te maken hebben met de bedrijfsvoering.

3.6.1 ICT

Het afgelopen jaar is de samenwerking tussen de scholen op het gebied van ICT verder toegenomen. Er zijn risico-inventarisaties gemaakt en met elkaar besproken en er wordt geanticipeerd op landelijke richtlijnen (normenkader) en beleid ten aanzien van de veiligheid. De keuzes t.a.v. 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 door de andere school.

Op het Alkwin is er in mindere mate sprake van outsourcing. Er zijn vier ICT-coördinatoren en alleen bij complexe keuzes en omvangrijke activiteiten worden externe deskundigen ingehuurd. Leerlingen en

medewerkers maken gebruik van chromebooks (Google, Meet), in veel vakken in combinatie met boeken ('blended learning').

Op het KKC 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. Alle leerlingen op school werken met een laptop (office, Teams), ook hier in combinatie met boeken. Jaarlijks wordt er geëvalueerd of de dienstverlening van de ondersteunende partij nog voldoet aan de wensen. De ervaringen en ontwikkelingen, zowel onderwijskundig als m.b.t. de veiligheid, worden door de betrokkenen op beide scholen met elkaar besproken en indien nodig wordt er externe expertise ingevlogen. De ICT-commissie o.l.v. de afdelingsleiders facilitair en beheer komen regelmatig bij elkaar en zijn nauw betrokken bij de landelijke ontwikkeling rond privacy en veiligheid.

3.6.2 AVG

Sinds de invoering van AVG wordt gewerkt vanuit protocollen en worden de medewerkers bewust gemaakt van zaken die samenhangen met de privacy bewustwording. Op beide scholen zijn maatregelen getroffen om informatiebeveiliging & privacy (IBP) proof te worden. Dit in samenspraak met de externe functionaris gegevensbescherming die in een toezichthoudende functie is aangesteld. Jaarlijks vindt er een interne en externe evaluatie plaats die, indien nodig, beleidsaanpassingen tot gevolg heeft. In 2023 is een aantal protocollen aangepast en opnieuw vastgesteld door de GMR. Een belangrijk onderdeel is ook het informeren van de medewerkers en het vergroten van de bewustwording van risico's bij medewerkers van het werken met vertrouwelijke gegevens. Hiervoor is een gezamenlijke commissie ingesteld.

3.6.3 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 op basis van leerlingenaantallen gelijk verdeeld over beide scholen.

In de planvorming en de meerjarenbegroting is voorzien dat er op stichtingsniveau de mogelijkheid is om extern specialisme in te huren (projectformatie) om een aantal ontwikkelingen beleidsmatig effectiever en efficiënter op te kunnen zetten. De formatie bovenschools is in 2023 met een fte uitgebreid door de aanstelling financieel specialist. Daarnaast is er gewerkt aan een grotere rol en stevige positie van de schoolleiders financiën. Daarbij is tevens het instrumentarium verbeterd, zo is de begrotingstool Capisci in 2022 aangeschaft en geïmplementeerd. Daarmee is het inzicht en sturingsvermogen op alle niveaus vergroot.

3.7 Maatschappelijke thema's

Binnen de scholen van de stichting ligt in 2023 de nadruk op een aantal politieke en maatschappelijke thema's die om extra aandacht vragen. Het betreft voor onze stichting de volgende vier: strategisch personeelsbeleid (HRM), passend onderwijs (inclusie, gelijke kansen), allocatie van middelen naar schoolniveau, toetsing en examinering, inzet middelen werkdruk verlagende maatregelen

en het Nationaal Programma Onderwijs.

3.7.1 Strategisch personeelsbeleid (HRM)

De kwaliteit van het personeel is cruciaal voor de kwaliteit van onderwijs. Vanuit dit gegeven zoeken we actief en gedurende het gehele jaar naar collega's die passen bij de onderwijsvisie van de scholen die een frisse blik hebben op het onderwijs en die complementair zijn aan de zittende collega's binnen teams en vakgroepen.

Het feit dat we opleidingsschool zijn en direct betrokken zijn bij tal van zij-instroom trajecten biedt ons de mogelijkheid om potentials te volgen en aan ons te binden. Het belang van een goed netwerk, aandacht voor diversiteit en een goede begeleiding van startende en zittende docenten zijn van groot belang. Door de formele gesprekscyclus goed vorm te geven en uit te voeren hebben we een goed beeld van wat nodig is binnen de verschillende afdelingen en secties van de school. Goede faciliteiten m.b.t. scholing en begeleiding zijn daarbij een voorwaarde. Tot nu toe lukt het ons als stichting nog steeds om goed gekwalificeerde medewerkers te vinden. Door de krapte op de arbeidsmarkt in combinatie met schaarste op de woningmarkt wordt het echter jaarlijks moeilijker om nieuwe collega's te vinden en dichtbij gehuisvest te krijgen. In de regio in RAP/RATO en landelijk werken we met andere besturen samen om de krapte op de arbeidsmarkt en de gevolgen daarvan voor het onderwijs te onderzoeken en aan te pakken.

Op beide scholen zijn de personeelsfunctionarissen, de afdelingsleiders, de schoolleiders en sectieleiders, de schoolopleiders en de coaches, naast de rectoren, de actoren in het personeelsbeleid. Belangrijk is dat vooral in de lijn ook zichtbaar is wat de kwaliteit en affiniteit van de medewerkers is zodat medewerkers op de goede plek aan de goede dingen kunnen werken en zo ingezet kunnen worden dat ze elkaar versterken. Dit vraagt om les- en flitsbezoeken, intervisie, coaching on the job, beeldcoaching, feedback en complimenteren in aanvulling op de formele gesprekscyclus, Individuele en collectieve scholing, formeel en informeel leren worden effectief ingezet. Dit proces wordt bewaakt en geëvalueerd door de schoolleiding in overleg met de MR en de leerlingenraad. Het gesprek over de onderdelen van het formatieplan is daarin belangrijk, alsmede een grote mate van flexibiliteit omdat het bij personeelsbeleid ook gaat om maatwerk en slagkracht, zodat de continuïteit van het onderwijs gewaarborgd is en leerlingen en medewerkers niet de dupe zijn van een bureaucratische organisatie. Gezien de uitdagingen die er op dit dossier zijn, is er gezamenlijk gewerkt aan een nieuw SHRM-beleid voor de stichting.

3.7.2 Passend onderwijs

Alle leerlingen dienen een plek te krijgen op een school die past bij hun kwaliteiten, hun mogelijkheden en die, indien mogelijk, nabij is. Dit uitgangspunt ligt aan de basis van ons samenwerkingsverband en de manier waarop de financiële middelen die onze scholen van het samenwerkingsverband ontvangen, worden verdeeld. Het gaat hierbij om toelaatbaarheidsverklaringen, om individuele ondersteuning (handelingsplannen) of groepshandelingsplannen en om specifieke ondersteuningsactiviteiten voor specifieke groepen binnen de school (van dyslexie tot meerbegaafdheid). Daarnaast worden de middelen in de scholen ingezet voor de trajectvoorzieningen, expertisecentra binnen de school waar indicering en ondersteuningsaanbod afgestemd worden op de ondersteuningsvraag. De zorgcoördinatoren spelen hierbij een centrale rol.

Tot slot ontvangen de scholen middelen om in te zetten voor professionalisering en deskundigheidsbevordering van zowel onderwijsgevende als onderwijsondersteunende medewerkers. De wijze waarop de middelen worden ingezet, is afhankelijk van de ondersteuningsvraag die er is vanuit leerlingen/ouders en medewerkers aan de ene kant en van het aanbod dat nodig is om aan de vraag te voldoen. Het ondersteuningsteam bepaalt in overleg met de schoolleiding welke keuzes er worden gemaakt binnen de kaders die in het ondersteuningsplan zijn opgenomen.

Passend onderwijs (inclusie) vraagt om een dynamische bestuurs overstijgende aanpak waarbij goede communicatie, gedegen analyse en gezamenlijkheid in optreden essentieel zijn. In het samenwerkingsverband Amstelland- Meerlanden waar we als stichting onder vallen wordt hieraan op constructieve wijze gewerkt. Dit heeft geleid tot diverse trajecten in de scholen en het voorkomen van uitval van leerlingen.

3.7.3 Allocatie van middelen binnen het schoolbestuur

Uitgangspunt voor het bestuur is dat de onderwijsmiddelen zo veel mogelijk ingezet worden ter versterking van het primaire proces. Transparantie daarbij is belangrijk. Door het feit dat we een relatief kleine stichting zijn, met twee scholen met een eigen brinnummer zonder grote centrale staf, verkeren we in een zeer overzichtelijke situatie. Hierdoor worden bijna alle middelen ingezet voor het primaire proces. De besluitvorming is zeer transparant (zie financiële verantwoording) en het bestuur verantwoordt zich hierover naar de GMR en de RvT.

3.7.4 Toetsing en examinering

Op de scholen is sprake van een examencommissie die onder verantwoordelijkheid van de schoolleiding verantwoordelijk is voor het programma van toetsing en afsluiting en het examensecretariaat. De aanbevelingen van de commissie van Dam zijn door de VO-raad vertaald in concrete aanbevelingen voor versterking van het toezicht op de naleving van de examens. Deze zijn door ons overgenomen wat heeft geleid tot het kritisch doorlopen van het gehele proces. Waar nodig hebben er aanpassingen plaatsgevonden. Om de kwaliteitszorg rondom school examinering te verbeteren, wordt er cyclisch gewerkt en is er sprake van kennisdeling rond toetsing en examinering. Er zijn meer mensen bij het proces betrokken, zodat de scholen minder afhankelijk en kwetsbaar zijn door expertise (zowel technisch als inhoudelijk) waardoor het proces beter geborgd is. De gevolgen van de corona pandemie (o.a. aanpassingen PTA's en eindexamen) voor het hele proces van toetsing en examinering hebben nog eens aangetoond hoe belangrijk het is om te investeren in kwaliteitszorg en goede communicatie.

3.7.5 Nationaal Programma Onderwijs

De NPO-middelen zijn zeer welkom en worden daar ingezet waar het effect het grootst is. Hierbij wordt in de afdelingen van de scholen cyclisch gewerkt. Het doel van de inzet van de middelen is eventuele achterstanden op zowel cognitief gebied als op het gebied van vaardigheden in te halen met behulp van ondersteuningsprogramma's "op maat". Een ander doel is het versterken van het welzijn van leerlingen op o.a. sociaal-emotioneel gebied. Op basis van een schoolscan c.q. analyse (Mils- test, Cito, resultaten leerlingen e.d.) zijn er voor de zomervakantie van 2021 keuzes gemaakt uit een lijst van effectieve interventies, de zogenaamde "menukaart". Het gaat hierbij om interventies op cognitief en sociaal-emotioneel vlak (domeinen Leerontwikkeling, Welbevinden en Sociale Ontwikkeling).

Ook zijn er interventies gericht op het stimuleren van executieve vaardigheden, zoals plannen en samenwerken. Dit alles om de gevolgen van de corona pandemie voor de leerlingen op te vangen en de continuïteit van de onderwijskwaliteit te borgen. De NPO-plannen zijn schoolspecifiek op basis van de schoolscan en de menukaart op school- of afdelingsniveau uitgewerkt in een plan van aanpak en financieel onderbouwd. Hierbij heeft het KKC ervoor gekozen om drie externe partijen in te schakelen en daarnaast eigen medewerkers (OP en OOP). Het Alkwin heeft er vooral voor gekozen eigen medewerkers in te zetten (tijdelijke formatie-uitbreiding). In totaal is ongeveer 25% tot 30% van de NPO-middelen ingezet aan ondersteuning die gegeven werd door personeel, niet in loondienst. De NPO-plannen zijn tot stand gekomen op basis van de analyse en conclusies uit de schoolscan en met input vanuit de afdelingsteams, leerlingen(raden) en ouders en met instemming van de medezeggenschapsraden. De samenwerking verliep goed en het was ondanks de tijdsdruk die erop zat een mooi en constructief proces.

De implementatie en uitvoering van de NPO-plannen is in 2022 in de afdelingen van de scholen geëvalueerd. Hierbij zijn leerlingen, ouders en medewerkers betrokken geweest en op grond hiervan zijn er in de afdelingen aanpassingen gedaan. We zien dat de effecten op de leerlingen positief zijn. Leerlingen voelen zich gesteund en we zien positieve resultaten waar het gaat om welbevinden en prestaties. De gerichte programma's, bijvoorbeeld m.b.t. executieve en metacognitieve vaardigheden, geven leerlingen meer inzicht in hun eigen leren en helpen bij het sneller verwerven van kennis, maar ook de gerichte vakondersteuning en het intensievere persoonlijke gesprek doen het welbevinden en de resultaten toenemen. De inzet van de NPO middelen is in de loop van 2023 afgebouwd. Maar we zijn er nog niet. Drie jaar corona heeft, zoals veel onderzoek laat zien, effecten gehad die niet direct op korte termijn op te lossen zijn. We zullen op onze scholen dan ook blijven inzetten op versterking van de relatie zodat er nog meer zicht komt op wat leerlingen nodig hebben op alle drie domeinen van Biesta: persoonsvorming, socialisatie en kwalificatie.

3.7.6 Werkdrukmiddelen

De in 2023 beschikbaar gestelde middelen(totaal EUR 1.018.572) om te komen tot werkdrukvermindering zijn volledig ingezet. Het individuele deel voor het schooljaar 2022/2023 wordt uitbetaald, omdat dit geld beschikbaar kwam nadat de lesroosters voor het schooljaar zijn vastgesteld. Het primaat en initiatief voor de invulling van de plannen ligt bij de pMR en in samenspraak met de afdelingen binnen de scholen. De pMR-geledingen op beide scholen hebben daarvoor enquêtes uitgezet onder OP en OOP en daarnaast zijn er door de schoolleidingen in overleg met de pMR keuzes gemaakt afhankelijk van de situatie, wensen en behoeften binnen de specifieke schoolsituatie. Een deel van de collectieve middelen zal worden ingezet in het kader van anders organiseren waardoor de werkdruk bij medewerkers afneemt of is toegevoegd aan het persoonlijk budget. Voorbeelden hiervan zijn de inzet van lesassistenten, externe surveillanten bij toetsweken, inzet extra ondersteuning waarbij administratieve taken worden overgenomen door onderwijs ondersteunend personeel. Het individuele budget wordt vanaf schooljaar 23/24 ingezet voor vermindering van lessen en/of taaktijd. Probleem bij al deze keuzes is wel het personeelstekort op de arbeidsmarkt en intern, de medezeggenschap. Het komen tot een gezamenlijk gedragen voorstel door medewerkers op dit punt (werkdruk) wordt als moeilijk ervaren dit in tegenstelling tot het op afdelingsniveau nadenken over de keuzes en inzet van NPO-middelen. Niet alleen docenten zijn moeilijk te vinden, ook gekwalificeerd onderwijs ondersteunend personeel is schaars. Binnen onze stichting kijken we expliciet hoe we het onderwijs de komende jaren anders kunnen organiseren en daarbij het aantal lessen voor leerlingen en het aantal

lessen die docenten moeten geven ook kunnen worden teruggebracht zodat de werkdruk echt afneemt en docenten zich met hun kerntaak bezig kunnen houden. Het kritisch kijken naar de omvang van de lessentabel en het aantal taken binnen de taaktijd die er binnen de scholen beschikbaar is, maakt hiervan nadrukkelijk onderdeel uit. De beschikbaar gestelde werkdruk middelen helpen daarbij om het juiste gesprek over het onderwijs met elkaar in de afdelingen van de scholen te voeren.



'UITDAGEND ONDERWIJS VOOR NIEUWSGIERIGE LEERLINGEN.'



Horlings
Horlings Accountants & Belastingadviseurs B.V.
Kon. Wilhelminaplein 30, 1062 KR Amsterdam
T 020 - 570 02 00

4. Verslag van de Raad van Toezicht

4.1 Inleiding

In dit jaarverslag geven wij inzicht in de samenstelling, activiteiten en werkwijze van de Raad van Toezicht in 2023.

De Raad van Toezicht (RvT) is belast met het toezicht op de uitvoering van de taken en bevoegdheden van het College van Bestuur (CvB) van de Stichting Keizer Karel. De RvT treedt op als (gevraagd en ongevraagd) raadgever van CvB. Tevens zet de RvT zijn kennis en netwerk in om te verbinden met de samenleving. Daarnaast is de RvT formeel de werkgever van de bestuurder en daarmee verantwoordelijk voor het benoemen, evalueren, belonen en ontslaan van de bestuurder. Tot slot keurt de RvT de begroting en het jaarverslag van de stichting goed. Deze taken van de RvT zijn vastgelegd in de Code Goed Onderwijs bestuur VO, en de RvT conformeert zich aan deze code. Daarnaast hanteert de RvT een eigen toezichtskader, van waaruit hij toezicht houdt. In dit toezichtskader staat dat de raad het als zijn opdracht ziet om op basis van de missie en de visie van SKK:

1. De bestaansgrond en identiteit van de organisatie te bewaken.
2. Toe te zien op stabiliteit in de 'checks and balances'.
3. Toe te zien op het feit dat de organisatie de beoogde maatschappelijke effecten bereikt.

Dit doet de raad onafhankelijk, proactief en met integriteit. De raad legt onder andere in het jaarverslag verantwoording af.

4.2 Samenstelling Raad van Toezicht

De RvT bestaat uit vijf onafhankelijke leden die elkaar aanvullen op het terrein van onderwijs, financiën, risicomanagement, vastgoed, HRM, bestuurlijke kennis en ervaring. De samenstelling van de RvT in 2023 is weergegeven in onderstaande tabel. Op basis van de statuten van de Stichting Keizer Karel en Code Goed Onderwijsbestuur VO zijn alle leden van de raad benoemd voor een periode van 4 jaar met de mogelijkheid voor een tweede termijn van 4 jaar herbenoemd te worden.

Naam	Functie	Commissie	Hoofd- en nevenfuncties	Datum aantreden	Datum aftreden	Herbenoembaar
D. (Daniël) Koningen	Voorzitter	Lid remuneratie-commissie, Lid audit-commissie	Partner/eigenaar bij Aestate, Bestuurder Pro-Corp, eigenaar E-positive	20-02-2018 (1) 01-09-2026 (2)	01-09-2022 01-09-2026	nee

C.M. (Rien) van Krieken	Lid	Voorzitter Onderwijs- commissie (tot 1/9/23)	Gepensioneerd onderwijs- deskundige	19-09-2017 (1) 01-09-2021 (2)	01-09-2021 01-09-2025	nee
F. (Frans) van der Wel	Vice- voorzitter	Voorzitter audit- commissie	Hoogleraar Vrije Universiteit	01-09-2021 (1)	01-09-2025	Ja
R.G.M. (Renate) Sijm	Lid	Voorzitter Remuneratie- commissie, Lid Onderwijs- commissie	Senior Consultant/ Eigenaar Amstel Management Consultancy	01-09-2021 (1)	01-09-2025	Ja
J. (Janna) Fortuin	Lid	Lid/voorzitte r (vanaf 1/9/23) Onderwijs- commissie	Opleidings- coördinator lerarenopleiding natuurkunde / scheikunde Hogeschool van Amsterdam	01-09-2021 (1)	01-09-2025	Ja

De RvT heeft drie actieve commissies: de Remuneratiecommissie (uit het oogpunt van werkgeverschap), de Auditcommissie (het afgelopen jaar in combinatie met bouwzaken i.v.m. renovatie en nieuwbouw KKC) en de Onderwijscommissie. Alle RvT-leden maken deel uit van minimaal één commissie.

4.3 Activiteiten Raad van Toezicht 2023

De RvT heeft vijf reguliere vergaderingen met het CvB, die telkens worden voorafgegaan door een vooroverleg van de RvT buiten aanwezigheid van de bestuurder. Daarnaast vindt er eenmaal per zes weken afstemmingsoverleg plaats tussen de voorzitter van de RvT en de voorzitter van het CvB. De raad hanteert een jaaragenda met daaraan gekoppeld een vergaderrooster, waarin op basis van het toezichtskader de onderwerpen met de verschillende gremia (GMR, scholenbezoek, externe accountant en de Onderwijsinspectie) worden besproken. Onderdeel van het jaarrooster zijn twee vergaderingen met de GMR, waarvan één in aanwezigheid van de bestuurder. Ook heeft de RvT driemaal per jaar een iraad (informele) vergadering waarin zaken als het toezichtskader, het functioneren van de raad zelf en de jaarplanning worden besproken. Tot slot heeft elke commissie een aantal vergaderingen met voorbespreking per jaar, zie hiervoor hieronder.

Buiten de reguliere vergaderingen om heeft de RvT dit jaar een werkbezoek aan het Alkwin gebracht (het KKC volgt in 2023) en waren de RvT leden uiteraard aanwezig bij de opening van het nieuwe KKC-gebouw.

4.3.1 Verslag onderwijscommissie

Voorzitter: C.M. van Krieken (tot en met augustus)/ J. Fortuin (vanaf september). Lid: R.G.M. Sijm.

In 2023 kwam de commissie vier keer bijeen. De commissie monitort de onderwijskwaliteit, het onderwijsbeleid en beleidsuitvoering, allen op basis van de onderwijsvisie van de stichting en vanuit het toezichtskader van de Raad van Toezicht. De commissie bespreekt de algemene ontwikkelingen op het gebied van onderwijs, en de specifieke toepassingen hiervan op de individuele scholen met bestuurder en rectoren en koppelt op hoofdpunten aan de gehele raad terug.

In 2023 kwamen specifiek de volgende onderwerpen aan de orde:

- De ontwikkeling van de onderwijsresultaten (o.a. IDU-gegevens, examenresultaten), van het welzijn van de leerlingen (GGD-monitoring) en van de leerlingenaantallen/aanmeldingen. Tevens tevredenheid enquêtes van leerlingen en ouders.
- De uitwerking van het koersplan in schoolplannen en afdelingsplannen. Het monitoren van de voortgang en evaluatie van de afdelingsplannen.
- De onderwijsontwikkeling, het beleid en de beleidsuitvoering op de volgende thema's: NPO, basisvaardigheden, vakoverstijgend leren, toetsbeleid (formatief evalueren, clustering toetsweken), lessentabel en roostering, themareizen, open dagen.
- Pilots, projecten en actualiteiten zoals instroom van leerlingen vanuit VSO scholen (inclusief onderwijs), voortzetting van de Oekraïne klas, het 'Gaaf voor de Start' project voor startende hoogbegaafde leerlingen, het RATO pilot project regio Kennemerland & Groot-Amsterdam om het arbeidsvraagstuk aan te pakken.
- De tevredenheid van werknemers, werving en vasthouden van nieuwe docenten, vacatures en invulling daarvan, strategisch HRM beleid, versterken van de lerende cultuur en het lerarentekort.

Bij alle bovenstaande punten werd de huidige stand van zaken (indien mogelijk ten opzichte van benchmarks/landelijke of regionale gemiddelden), het verloop hiervan in de tijd, het voorgestelde beleid, kansen en risico's daarbij en eventuele vervolgacties besproken.

Het proces stond hierbij centraal. De commissie ziet dat het bestuur sterk is in het volgen en, daar waar mogelijk, beïnvloeden van de regionale en landelijke onderwijsontwikkelingen. Het bestuur participeert daartoe in meerdere projecten en gremia zoals de voorloper regio Kennemerland & Groot-Amsterdam, de Regionale bestuursvergadering en de lokale en regionale educatieve agenda om bijvoorbeeld de regiovisie Amstelland en Meerland (onderdeel van het regionaal plan onderwijsontwikkeling) te ontwikkelen en te monitoren.

Het bestuur werkt cyclisch en stuurt bij indien nodig. De commissie (RvT) ziet dat de schoolplannen concreter worden uitgewerkt in de afdelingsplannen, waardoor de thema's uit het koersplan handen en voeten krijgen. Afgelopen jaar is door het bestuur het proces opgestart om een nieuw koersplan op te stellen. Komend jaar zal dit als basis dienen voor de nieuwe schoolplannen vanaf 2025.

4.3.2 Verslag remuneratiecommissie

Voorzitter: R.G.M. Sijm, Lid: D. Koningen

De werkgeversrol richting het bestuur is één van de drie rollen van de Raad van Toezicht (RvT) naast die van toezichthouder en klankbord. De remuneratiecommissie ziet toe op het geven van invulling aan de werkgeversrol van de RvT richting het College van Bestuur en verricht namens de RvT een aantal voorbereidende werkzaamheden. De betekenis van het werkgeverschap reikt verder dan alleen de werving en selectie en het jaarlijks beoordelen van de bestuurder; de werkgeversrol vraagt permanent de aandacht. Goed werkgeverschap van de RvT is ook in het belang van de bestuurder: het creëert stabiliteit in de toezichtrelatie en zorgt ervoor dat de bestuurder in vertrouwen zijn functie kan uitoefenen.

De werkgeversrol heeft zowel een feitelijke, formele kant als een relationele kant. De formele rol die door de RvT moet worden vervuld en waarvoor regelgeving bestaat (o.a. wetgeving, de statuten van SKK en de Code Goed Onderwijsbestuur VO) ziet vooral op het selecteren, benoemen, belonen, beoordelen, schorsen en ontslaan. Aan de andere kant is er de relatie tussen de RvT en de bestuurder. Wederzijds vertrouwen en consensus over rollen maakt dat het strategisch partnerschap plezierig en effectief kan zijn.

Jaarcyclus (planning – voortgang – beoordeling)

In 2023 heeft de remuneratiecommissie in het kader van de gehanteerde performance management jaarcyclus meerdere gesprekken gevoerd: het voortgangsgesprek in maart, het beoordelingsgesprek in juli en het planningsgesprek met het oog op het nieuwe schooljaar in oktober 2023.

Daarnaast heeft de remuneratiecommissie dit jaar de Regeling voor de gesprekscyclus herzien (juni 2023). Deze gesprekscyclus is tot stand gekomen in een gezamenlijk proces van remuneratiecommissie en bestuur. Dit proces is begeleid door een externe governance expert. Dit document geeft de spelregels aan voor de dialoog tussen remuneratiecommissie in haar rol als werkgever en bestuurder en maakt de verwachtingen expliciet die partijen over en weer van elkaar mogen hebben.

In het voortgangsgesprek kwamen onder meer de volgende onderwerpen ter tafel:

- Stand van zaken uitvoering schoolplannen en onderwijsontwikkeling.
- Ontwikkeling organisatie en beheer (financiële kolom).
- Opvolging acties Inspectierapport.
- Samenwerking bestuurder en rectoren; versterking dialoog met oog op kwaliteit en tempo. doorontwikkeling en realisatie schoolplannen.
- Meerwaarde bestuurlijke model en bovenschoolse samenwerking.
- Samenwerking bestuurder met RvT en commissies; reflectie op rolvastheid.
- Wensen t.a.v. eigen persoonlijke ontwikkeling.

Begin juli heeft het beoordelingsgesprek met bestuurder plaatsgevonden. Ter voorbereiding hebben leden van de RvT in juni gesproken met de rectoren van beide scholen en enkele andere door de

bestuurder aangedragen (deels bovenschoolse) medewerkers. Bestuurder heeft zelf ook input opgehaald bij een collega onderwijsbestuurder en de wethouder Onderwijs van de gemeente Amstelveen.

Tot haar genoegen kon de RvT tot een goede beoordeling komen en veel waardering uitspreken richting bestuurder. De bestuurder acteert effectief in een voor de Stichting relevant bestuurlijk netwerk en investeert goed in de bestuurlijke samenwerking in de regio. De relatie en samenwerking met de rectoren is goed en men weet elkaar door de korte lijnen snel te vinden. Daarnaast was onderwerp van gesprek:

- Sturing op executie en opvolging van plannen (Koersplan en schoolplannen).
- Samenwerking met VO-scholen in de regio (o.a. gericht op arbeidsmarkt-problematiek).
- Borging continuïteit in de organisatie (rectoren, financieel beleid en beheer).

In oktober 2023 heeft de remuneratiecommissie met bestuurder gesproken over de geformuleerde ambities voor het schooljaar 2023-2024. Bestuurder geeft hieraan richting langs de lijn van vier speerpunten.

- Toekomstgericht eigentijds kwalitatief goed onderwijs (middels empowerment rectoren, schoolleiders en medewerkers op alle niveaus zowel individueel als collectief; versterking relaties en lerende cultuur, dit alles gericht op kwaliteit en vernieuwing van het onderwijs).
- Nieuw Koersplan (strategische koers van de stichting voor 2025-2029).
- Versterken strategische positie van de stichting in de bestuurlijke samenwerking in de voorlopersregio Kennemerland & Groot-Amsterdam (versterking van de pijlers SHRM, Groeien als docent, Docent worden) gericht op een breed onderwijsaanbod, de arbeidsmarktproblematiek en gelijke kansen.
- Anticiperen op maatschappelijke ontwikkelingen van invloed op onderwijs en organisatie (burgerschap/internationalisering, gelijke kansen, nieuwkomers, inclusie, lerarentekort, etc.)

In februari 2024 vindt het gesprek over voortgang in realisatie hiervan plaats.

Beloning bestuurder

Het vaststellen van het beloningsbeleid en de beloning is de verantwoordelijkheid van de RvT. De bestuurder van SKK valt onder de werkingssfeer van de CAO Bestuurders funderend onderwijs 2022. Op grond van de 3 indelingscriteria van de Regeling normering topinkomens OCW-sectoren (1. totale baten, 2. aantal bekostigde leerlingen en 3. gewogen onderwijssoorten) is de functie van bestuurder SKK ingedeeld in bezoldigingsklasse D WNT-OCW sectoren en daarmee in salarisschaal BD van voornoemde CAO.

In het licht van de herziening van de Regeling voor de gesprekscyclus heeft de RvT op voorstel van de remuneratiecommissie besloten tot een beperkte aanpassing van het beloningsbeleid. Deze geeft de RvT de ruimte op meer adequate wijze een koppeling te leggen tussen het oordeel over het functioneren van de bestuurder en de daarbij passende beloning, uiteraard binnen de grenzen van WNT en geldende CAO. Aanpalend heeft de remuneratiecommissie ook gezorgd voor de vereiste aanpassing van de arbeidsovereenkomst met bestuurder.

4.3.3 Verslag Auditcommissie

Voorzitter: F. van der Wel, Lid: D. Koningen

In het verslagjaar 2023 vergaderde de auditcommissie drie keer. Tot de zomer van 2023 waren die vergaderingen deels gewijd aan de vernieuwbouw van het Keizer Karel College te Amstelveen. Een belangrijk onderwerp op de agenda was daarnaast de komende nieuwbouw van sportfaciliteiten bij en deels voor het KKC. Ook de financiële gang van zaken van de Stichting Keizer Karel in het jaar 2023 kreeg de nodige aandacht door bespreking van de tussentijdse cijfers per het einde van elk kwartaal en de meerjarenbegrotingen tot en met 2028. Daarbij wordt ook gelet op de naleving van de wettelijke voorschriften. Daarnaast kwamen onderwerpen aan de orde zoals het risicobeleid. Ook werd overleg gevoerd met de externe accountant in het kader van de attentiepunten voor de controle van de jaarverslaggeving en de bevindingen uit deze controle.

Meerjarenbegroting

Eind 2022 keurde de Raad van Toezicht op advies van de auditcommissie de begroting 2023 van de Stichting goed. Inmiddels is eind 2023 ook de Meerjarenbegroting 2024-2028 goedgekeurd door de Raad van Toezicht op basis van het advies van de auditcommissie. De Stichting opereerde in het verslagjaar 2023 binnen de begroting, zowel bij het Alkwin Kollege als bij het Keizer Karel College.

Rechtmatige en doelmatige aanwending van de rijksmiddelen

De Raad van Toezicht en in het bijzonder de Auditcommissie richt zich op de doelmatige aanwending van de rijksmiddelen. Dit doen zij door bij de bespreking van de meerjarenbegroting en tussentijdse cijfers met het bestuur en de financiële specialist in de schoolleiding kritische vragen te stellen met betrekking tot de rechtmatigheid en doelmatigheid van de aanwending van de rijksmiddelen. Naast de informatie uit de gesprekken maken we gebruik van een strakke controlecyclus.

4.4 Kwaliteitsbewaking van (het functioneren van) de Raad van Toezicht

In de eerste helft van 2023 (januari en juni) is het toezichtskader van de raad met inzet van externe expertise op het gebied van governance in het VO vernieuwd en in juni 2023 door de raad vastgesteld. De raad hanteert het toezichtskader.

Aan de kwaliteitsbewaking en het functioneren van de raad wordt invulling gegeven door periodieke zelfevaluaties. In het najaar van 2023 heeft de voorzitter individueel gesproken met de leden van de raad, de vicevoorzitter en de voorzitter van de remuneratiecommissie heeft de voorzitter gesproken, teneinde knelpunten te signaleren en te bespreken en individuele ontwikkeldoelstellingen af te spreken voor de toekomst. De voorzitter van de raad heeft met de bestuurder individueel gesproken, om ook het perspectief van de bestuurder in de zelfevaluatie mee te nemen.

Eind 2023 heeft een interne zelfevaluatie plaatsgevonden met de raad onderling en met de bestuurder en de raad. Eind 2023 is tevens het traject opgestart om zelfevaluatie onder externe begeleiding in januari 2024 plaats te laten vinden.

4.5 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 vergoeding ingesteld die past bij de omvang van de verantwoordelijkheden en (verwachte) tijdsbesteding. Bij het bepalen van de omvang van de vergoeding is aangesloten bij de handreikingen van de VTOI en de Wet Normering Topinkomens. Met het gekozen niveau blijft de Raad van Toezicht ruimschoots binnen dit honoreringsmaximum. De omvang van de vergoeding wordt jaarlijks geëvalueerd. In 2020 is de bezoldigingssystematiek herbeoordeeld, waarbij de conclusie is dat bezoldiging recht doet aan de feitelijke inzet, onafhankelijkheid, en toenemende verantwoordelijkheden en aansprakelijkheden van de leden van de Raad.

4.6 Vooruitblik

De RvT heeft met het bestuur afgestemd dat er een aantal specifieke aandachtspunten zijn die wederkerend op de agenda zullen staan. Het betreft: het versterken van de positie van de Stichting Keizer Karel in de regio, behouden en verhogen van onderwijskwaliteit en -innovatie en het verder professionaliseren van processen en systemen. Deze onderwerpen zijn onderdeel van de bestuurlijke opdracht, de RvT houdt toezicht op het proces van realisatie/ voortgang.

Naar aanleiding van de opmerkingen van de inspectie heeft de RvT gewerkt aan zijn eigen ontwikkeling door herziening van het toezichtskader, de gesprekscyclus maar ook de eigen professionalisering van de RvT-leden. Een voorbeeld hiervan is coaching on the job door een governance deskundige.



**‘SAMEN WERKEN AAN ONTWIKKELING VANUIT
RELATIE EN VERTROUWEN.’**



5. Toekomst en Continuïteit

5.1 Financiële gegevens

5.1.1 De financiële paragraaf

In deze paragraaf worden de financiële gegevens en kengetallen van Stichting Keizer Karel toegelicht. We besteden eerst aandacht aan de balans. Daarna volgen 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. Daarna wordt de bestemming van het resultaat toegelicht. De paragraaf wordt afgesloten met een korte toelichting op het treasurybeleid en het uiteenzetten van de toekomst en continuïteit.

5.1.2 Balansanalyse

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa blijven in 2023 gelijk aan 2022.

Investerings

De investeringen in 2023 bedragen € 1,00 miljoen. De investeringen betreffen bij het Alkwin onder andere de aanpassingen aan het gebouw en de complete vernieuwing van de mediatheek. Bij het KKC betreffen de investeringen onder andere de inrichting van het dakterras en de aanschaf van nieuwe docenten laptops.

In 2022 was nog een extra bedrag ad € 213.000 toegekend voor de nog uit te voeren aanpassingen ten aanzien van het nieuwbouw en renovatieproject die gebleken zijn bij de oplevering in oktober 2022. Deze aanpassingen zijn gedurende 2023 uitgevoerd. Het bedrag ad € 213.000 is daarmee geheel besteed.

Vorderingen

De afname van de vorderingen van € 1,37 miljoen ultimo 2022 naar € 0,78 miljoen ultimo 2023 is toe te schrijven aan de vordering op de gemeente ultimo 2022 van het KKC (de laatste termijn van de nieuwbouw van het KKC).

Liquide middelen

De liquide middelen ultimo 2023 (€ 7,19 miljoen) zijn licht gestegen ten opzichte van ultimo 2022 (€ 7,06 miljoen).

Eigen vermogen

Het eigen vermogen is toegenomen van € 8,05 ultimo 2022 naar € 8,30 miljoen ultimo 2023 en ontstaat door het positieve bedrijfsresultaat.

Voorzieningen

De afname van de voorziening van € 3,71 miljoen ultimo 2022 naar € 3,01 miljoen ultimo 2023 wordt veroorzaakt door de uitkering van de werkdrukmiddelen 2022 in juli 2023. Dit was opgenomen in de voorziening spaarverlof ultimo 2022.

Kortlopende schulden

De toename van de kortlopende schulden van € 3,78 miljoen ultimo 2022 naar € 3,93 miljoen ultimo 2023 wordt veroorzaakt door de stijging van de lonen. Daardoor zijn de reserveringen met betrekking tot de lonen hoger dan in 2022.

5.1.2 Financiële positie

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

Tabel 6

De financiële situatie op de balansdatum

Kengetallen	2019	2020	2021	2022	2023	gemiddeld
m.b.t. resultaten						
rentabiliteit	3,4%	-2,0%	-0,3%	-8,9%	-0,7%	-1,4%
personeelslasten/totale lasten	82,6%	85,1%	84,1%	79,2%	82,1%	82,6%
materiële lasten/totale lasten	17,4%	14,9%	15,9%	20,8%	17,9%	17,4%
m.b.t. balans						
solvabiliteit excl voorzieningen	67,9%	64,7%	57,3%	51,4%	54,5%	59,2%
liquiditeit - current ratio	4,3	3,7	2,9	2,2	2,0	3,0
netto werkkapitaal in €	8.899	8.664	9.157	4.642	4.037	7.080
weerstandsvermogen	41,4%	39,1%	34,1%	24,2%	23,6%	32,5%
weerstandsvermogen excl mva	22,6%	20,9%	18,7%	2,8%	3,0%	13,6%
kapitalisatiefactor	49,6%	49,8%	51,0%	39,3%	35,7%	45,1%

Normatieve en bovenmatig eigen vermogen

Ultimo 2023 bedraagt het normatief eigen vermogen € 8,67 miljoen. Het werkelijk eigen vermogen was € 8,30 miljoen. Het kengetal voor het bovenmatig eigen vermogen is 0,96. Er is eind 2023 geen sprake van een bovenmatig eigen vermogen.

Rentabiliteit

De rentabiliteit geeft het verschil weer tussen de baten en de lasten (oftewel het exploitatieresultaat) als een percentage van de baten. Een hoge rentabiliteit duidt op een laag bestedingspatroon, een negatieve rentabiliteit duidt op een te ruim bestedingspatroon.

Door de negatieve resultaten van 2022 wordt het meerjarengemiddelde gedrukt. De inhaalafschrijving van de gebouwen is opgenomen in 2022, maar heeft betrekking op de periode van de laatste 25 jaar, waardoor dit kengetal nu negatief wordt beïnvloed.

Solvabiliteit

Solvabiliteit geeft weer in hoeverre de stichting in staat is aan haar lange termijn verplichtingen te voldoen. De solvabiliteit is gedaald ten opzichte van 2019/2020 door de afname van de liquide middelen als gevolg van de nieuwbouw bij het KKC.

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 in huisvesting.

5.1.3 Resultaatanalyse

In 2023 heeft Stichting Keizer Karel een positief resultaat behaald.

Dit resultaat is positiever dan de meerjarenbegroting en ook in vergelijking met het resultaat over 2022. Dit wordt veroorzaakt doordat een deel van de subsidie NPO niet in het najaar 2022 is uitgekeerd, maar pas in februari 2023. Het resultaat over 2022 werd naast de verschuiving van de subsidie NPO ook negatief beïnvloed door de inhaalafschrijving van de gebouwen.

Tabel 7 Het financiële resultaat in 2023

Staat van Baten en Lasten Totaal Stichting Keizer Karel		Realisatie 2023	MJB 2023	Realisatie 2022
3	Baten	35.237.110	32.401.855	33.319.766
3.1	Rijksbijdrage OCW	34.254.418	31.419.701	32.162.887
3.2	Overige overheidsbijdragen	909	909	87.608
3.5	Overige baten	981.783	981.245	1.069.271
4	Lasten	34.999.920	33.419.895	36.255.307
4.1	Personeelslasten	28.738.603	27.706.468	28.721.043
4.2	Afschrijvingen	869.605	990.7558	2.372.213
4.3	Huisvestingslasten	1.636.972	1.466.502	1.703.470
4.4	Overige lasten	3.754.740	3.256.170	3.458.581
5	Financiële lasten en baten	18.311	-6.500	-42.460
	Resultaat	255.501	-1.024.540	-2.978.001
<i>Dotatie bestemmingsreserve</i>				
	Onderwijsontwikkeling AK	-140.000		
	Werkdrukverlichting KKC	-272.109		
	Jubileumreservering AK	-60.000		
<i>Ontrekking bestemmingsreserve</i>				
	Nationaal Programma Onderwijs (NPO)	157.000	483.840	1.122.433
	Resultaat na bestemming	-59.608	-540.700	-1.855.568

De Rijksbijdragen OCW zijn hoger dan begroot. De lumpsumbekostiging is toegenomen door de compensatie van de 10% loonsverhoging per 1 juli 2023 en de eenmalige uitkering in november 2023. Daarnaast zijn de variabele baten hoger dan begroot door een verschuiving van de NPO gelden die in 2023 zijn uitgekeerd, terwijl deze in 2022 zijn begroot. Ook zijn de baten van het samenwerkingsverband hoger dan begroot. De overige overheidsbijdragen zijn inclusief de vergoeding van de huur van de examenlocatie van € 27k, als gevolg van de werkzaamheden aan de A9.

Aan de kostenkant is een stijging van de *personeelslasten* zichtbaar. De loonkosten zijn gestegen door de 10% loonstijging per 1-7-2023, de eenmalige uitkering in november afgesproken in de CAO en de stijging van de formatie benodigd voor de leerlingengroei op het KKC in schooljaar 2023/2024. De stijging van de formatie en de bijbehorende kosten worden op SKK-niveau beperkt door de doorgevoerde veranderingen in de formatie bij het Alkwin en de terughoudendheid bij de scholen met ziektevervangings.

De *afschrijvingslasten* liggen lager dan de begroting. Dit wordt veroorzaakt doordat de schattingswijziging in 2022 pas is doorgevoerd na het opstellen van de begroting 2023. Hierdoor zijn met name de afschrijvingstermijnen van de nieuwbouw langer geworden, waardoor de afschrijvingslast lager is. Daarnaast zijn de afschrijvingskosten lager als gevolg van het later in het jaar investeren van de investeringen in de investeringsbegroting.

De *huisvestingslasten* zijn hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door hogere kosten voor gas en elektriciteit en de effecten van inflatie op verschillende begrotingsposten.

De stijging van de *overige lasten* wordt verklaard door de gestegen kosten van leermiddelen bij zowel het KKC als het Alkwin en de gestegen kosten voor reizen en excursies bij het Alkwin. Daarnaast worden de verhogingen veroorzaakt door effecten van kostenstijgingen / inflatie.

De *financiële baten en lasten* omvatten de rentebaten over de bank- en spaartegoeden en de bankkosten.

5.1.4 Bestemming van het resultaat van 2023

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

Tabel 8

Bestemming van het resultaat

	Stand per 1 januari 2023				Resultaatbestemming 2023				Stand per 31 december 2023			
	AK	KKC	Bestuur	SKK	AK	KKC	Bestuur	SKK	AK	KKC	Bestuur	SKK
Algemene reserve	4.212.575	3.544.976	40.679	7.798.230	221.515	-281.123	0	-59.608	4.434.090	3.263.853	40.679	7.738.622
Bestemmingsres.	121.755	128.245	0	250.000	78.245	236.864	0	315.109	200.000	365.109	0	565.109
Eigen vermogen	4.334.330	3.673.221	40.679	8.048.230	299.760	-44.259	0	255.501	4.634.090	3.628.962	40.679	8.303.731
<i>Uitsplitsing</i>												
Resultaat boekjaar					383.286	-44.259	-83.526	255.501				
resultaat bestuur					-83.526		83.526	0				
Algemene reserve	4.212.575	3.544.976	40.679	7.798.230	221.515	-281.123	0	-59.608	4.434.090	3.263.853	40.679	7.738.622
Onderwijsontwikkeling	0	0	0	0	140.000	0	0	140.000	140.000	0	0	140.000
Jubileumreservering					60.000	0	0	60.000	60.000	0	0	60.000
Werkdrukverlichting					0	272.109	0	272.109	0	272.109	0	272.109
NPO	121.755	128.245	0	250.000	-121.755	-35.245	0	-157.000	0	93.000	0	93.000
Bestemmingsres.	121.755	128.245	0	250.000	78.245	236.864	0	315.109	200.000	365.109	0	565.109

Voor het niet bestede deel van de subsidie NPO resteert een bestemmingsreserve NPO van € 93k. De bestemmingsreserve onderwijsontwikkeling is gevormd door Alkwin vanuit het resultaat 2023. Dit geld is bestemd voor nieuwe projecten in het activiteitenplan 2024/2025. Daarnaast is er een reservering jubileum gevormd voor het komende lustrum bij het Alkwin. Bij het KKC is een bestemmingsreserve gevormd voor werkdrukverlichting.

5.1.5 Treasurybeleid

In voorgaande jaren is het beleid binnen de Stichting Keizer Karel altijd geweest dat overtollige financiële middelen werden gestald op spaar- en depositorekeningen bij een Nederlandse bankinstelling. Daarmee voldoet de Stichting aan de Regeling Beleggen, Lenen en Derivaten, die per 1 juli 2016 van kracht is geworden.

Het treasurystatuut is in 2022 op basis van nieuwe inzichten aangepast in samenspraak tussen de scholen en het bestuur.

De doelstelling om over te stappen op schatkistbankieren is in 2023 niet gehaald, maar vanaf januari 2024 is de Stichting Keizer Karel overgestapt op schatkistbankieren.

5.2 Toekomst- of continuïteitsparagraaf

De continuïteitsparagraaf is een verplichting op grond van artikel 4 lid 4 van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Op basis van de bijlage 3 in dit artikel dienen de volgende gegevens te worden opgenomen. De personele bezetting in FTE, leerlingaantallen, de meerjarenbegroting (balans en exploitatierekening) inclusief een toelichting, de rapportage over de aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersingssysteem.

Proces Meerjarenbegroting

Het begrotingsproces is een continu proces van meerjarenbegrotingen opstellen, periodiek de financiële voortgang volgen middels diverse rapportages, nieuwe inzichten opnemen door middel van het bijstellen van prognoses en dit alles weer vertalen in het opstellen van de nieuwe meerjarenbegroting.

Ieder najaar wordt een meerjarenbegroting voor de komende 5 jaar opgesteld. Deze komt tot stand op basis van het beleid en input van de schoolleiding, de controller, het College van Bestuur, MR's en GMR's. De meerjarenbegroting wordt daarna ter goedkeuring aangeboden aan de Raad van Toezicht. De vastgestelde meerjarenresultatenbegroting 2024-2028 is onderstaand opgenomen en de meerjarenbalansbegroting is in dit verslag aangevuld.

Sinds 2022 wordt gebruikgemaakt van de begrotingstool Capisci. De meerjarenbegroting wordt hiermee opgesteld en gedurende het jaar worden de resultaten nauwgezet vergeleken met de begroting. Dit wordt in de kwartaalrapportages gerapporteerd aan het College van Bestuur en de Raad van Toezicht. Naast de cumulatieve kwartaalrapportages worden aanpassingen in de jaarprognose getoond. De scholen kunnen beter sturing geven aan hun bedrijfsvoering op basis van CAO-aanpassingen en andere nieuwe inzichten, doordat afwijkingen ten opzichte van de begroting eerder zichtbaar zijn. Er zijn duidelijke stappen gezet om als stichting meer in control te komen.

In de meerjarenbegroting is waar mogelijk een verbinding gelegd tussen doelen ten aanzien van schoolontwikkeling en de financiële effecten hiervan. De meerjarenbegrotingen van het Keizer Karel College en het Alkwin Kollege vormen het uitgangspunt voor deze begroting. Op beide scholen is een inschatting gemaakt van het aantal leerlingen, wat de basis vormt voor de begroting. De baten vanuit het Rijk zijn voor het grootste gedeelte gebaseerd op een bedrag per leerling. De doelen die de scholen de komende jaren willen behalen zijn meegenomen in de begrotingen.

Daar waar mogelijk hebben de scholen specifieke investeringen verbonden aan deze meerjarenplannen. Beide scholen zijn in 2023 bijvoorbeeld bezig geweest met de herbeoordeling van hun lessentabel. Binnen het KKC is dit proces gestart in het najaar van 2022 en voor het schooljaar 2023/2024 heeft dit geresulteerd in een nieuwe lessentabel voor de hele school.

Tabel 9

De meerjaren exploitatiebegroting in cijfers

Stichting Keizer Karel Meerjarenbegroting 2024-2028	Realisatie 2023 €	Begroting 2024 €	Begroting 2025 €	Begroting 2026 €	Begroting 2027 €	Begroting 2028 €
3.1 Rijksbijdrage OCV	34.254.418	34.111.894	34.739.210	34.687.142	34.849.602	34.952.705
3.2 Overige overheidsbijdragen	909	7.909	7.909	7.909	909	909
3.5 Overige baten	981.783	1.003.422	949.310	962.854	975.794	999.040
3 Baten	35.237.110	35.123.225	35.696.429	35.657.905	35.826.305	35.952.654
4.1 Personeelslasten	28.738.603	29.495.223	29.720.888	29.660.275	29.777.745	29.982.321
4.2 Afschrijvingen	869.605	915.392	941.458	888.901	873.175	863.200
4.3 Huisvestingslasten	1.636.972	1.531.379	1.625.000	1.603.000	1.614.000	1.603.000
4.4 Overige lasten	3.754.740	3.583.136	3.608.856	3.657.876	3.672.599	3.636.756
4 Lasten	34.999.920	35.525.130	35.896.202	35.810.051	35.937.519	36.085.278
5.1 Financiële baten en lasten	24.989	200.000	200.000	200.000	200.000	200.000
5.5 Financiële baten en lasten	6.678	6.500	6.500	6.500	6.500	6.500
5 Financiële lasten en baten	18.311	193.500	193.500	193.500	193.500	193.500
Resultaat	255.501	-208.405	-6.273	41.354	82.286	60.877
Mutatie bestemmingsreserve	-315.109	93.000				
Resultaat na bestemming	-59.608	-115.405	-6.273	41.354	82.286	60.877
Voorfinanciering KKC	219.000	296.000	-	-	-	-
Resultaat gecorrigeerd voor voorfinanciering	159.392	180.595	-6.273	41.354	82.286	60.877

Het saldo van de totale dotatie & onttrekkingen aan de bestemmingsreserve over de jaren heen is nihil.

De voorfinanciering betreft de niet ontvangen Rijksbaten voor de periode augustus t/m december 2024 als gevolg van de leerlinggroei op het KKC op 1 oktober 2024 in vergelijking met 1 oktober 2023.

Toelichting meerjaren exploitatiebegroting

Allocatie

Alle inkomsten die de scholen op basis van hun BRIN-nummer ontvangen komen in eerste instantie ten bate van de scholen en de begroting wordt dan ook decentraal opgesteld. De centrale bovenschoolse kosten worden gelijkmatig doorbelast aan de scholen op basis van het aantal leerlingen. Deze systematiek is gewijzigd ten opzichte van voorgaande jaren, toen een 50/50 verdeling gehanteerd werd.

De bovenschoolse begroting van de stichting is zeer beperkt. Dit is een bewuste keuze en heeft te maken met het bestuursmodel waarbij het primaat op de scholen ligt en de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie. Stichtingsbreed beleid komt tot stand door samenwerking tussen de deskundigen op de scholen. Alleen op het gebied van financiën zijn er naast de bestuurder bovenschoolse medewerkers. De bovenschoolse begroting is dan ook overzichtelijk en bestaat uit de salariskosten van deze medewerkers en alle kosten die samenhangen met licenties, applicaties, verzekeringen, accountant, contributie, bankkosten en rentebaten/lasten en instrumentarium, met name ter ondersteuning van beleid op het gebied van personeel, financiën en beheer. Daarnaast zijn er middelen opgenomen om externe deskundigheid in te kunnen schakelen.

Inschatting leerlingenaantallen

De inschatting van de leerlingenaantallen van de twee scholen is op voordracht van de schoolleidingen verwerkt. Bij deze inschatting is voor de komende jaren rekening gehouden met de maximale capaciteit van de scholen en de ontwikkelingen in de regio. Op basis hiervan wordt voor het Alkwin Kollege een stabiele toestroom van leerlingen verwacht in de komende jaren. Op het Keizer Karel College wordt een toename verwacht, vanwege de realisatie van de renovatie/nieuwbouw schoolgebouw en het aanbod van leerlingen in Amstelveen.

Tabel 10 Inschatting leerlingaantallen

Stichting Keizer Karel						
1 Oktobertelling Schooljaar	2022 22-23	2023 23-24	2024 24-25	2025 25-26	2026 26-27	2027 27-28
Leerlingen KKC	1.767	1.824	1.900	1.890	1.903	1.906
Leerlingen Alkwin Kollege	1.609	1.572	1.573	1.569	1.576	1.584
	3.376	3.396	3.473	3.459	3.479	3.490

Tabel 11 Rijksbijdrage OCW

Stichting Keizer Karel						
Rijksbijdrage OCW						
	Realisatie 2023 €	Begroting 2024 €	Begroting 2025 €	Begroting 2026 €	Begroting 2027 €	Begroting 2028 €
Rijksbijdrage OCW/EZ	28.802.297	30.589.303	31.347.033	31.292.423	31.470.959	31.569.154
Overige subsidies OCW/EZ	4.206.648	2.361.822	2.309.967	2.312.510	2.321.433	2.326.341
Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	1.245.473	1.160.769	1.082.210	1.082.210	1.057.210	1.057.210
Totaal Rijksbijdrage OCW	34.254.418	34.111.894	34.739.210	34.687.142	34.849.602	34.952.705

Algemeen

De baten komen voornamelijk uit de rijksbijdrage van het ministerie van OCW. De rijksbijdrage bestaat uit de basisbekostiging (lumpsum), de vrije bekostiging en overige subsidies, waaronder de bijdrage van het samenwerkingsverband.

Rijksbekostiging

De bekostiging van OCW is bepaald op basis van het aantal leerlingen en de gepubliceerde/vastgestelde bedragen voor de bekostiging voor de komende jaren. De Rijksbekostiging is gebaseerd op de vereenvoudigde bekostiging in het VO die gestart is vanaf 2022, waarbij rekening gehouden is met de overgangsregeling.

In de nieuwe CAO is een forse structurele salarisstijging afgekondigd. Dit is in de bekostiging van de scholen verwerkt via een verhoging van de bekostiging per leerling. Deze verhoging van de bekostiging is deels vastgesteld middels een gewijzigde basisbekostiging 2023 en deels op basis van een verwachte verhoging van de basisbekostiging 2024. Daarin is naast de looncomponent ook rekening gehouden met een beperkte verhoging van de materiële component.

Overige subsidies OCW

Hieronder is per subsidiestroom een korte toelichting opgenomen. In overige subsidies van OCW is geen rekening gehouden met een indexatie en zijn de bedragen van 2023 per leerling aangehouden.

Strategische personeelsbeleid, begeleiding en verzuim

De bijdragen zijn bepaald op basis van het aantal leerlingen en de in de regeling vastgestelde bijdrage per leerling. Vanaf 2022 zijn hier de middelen voor werkdruk en professionalisering aan toegevoegd. De werkdrukmiddelen hebben tot doel de werkdruk van het personeel te minderen, effect hiervan is dat onder andere het aantal werkbare uren per fte per jaar afneemt.

Funciemix Randstad

De regeling is gebaseerd op het aantal leerlingen in de randstad, we zien landelijk een krimp in het aantal VO-leerlingen, bij Alkwin gaan wij uit van een stabilisatie en bij Keizer Karel van een groei.

Overige subsidies ministerie

Dit betreffen de subsidies voor Erasmus+ bij het KKC en bij het Alkwin betreft dit de bekostiging van de Oekraïne klas. De bekostiging van de Oekraïne klas is meegenomen tot 1-8-2024. Op regionaal niveau is besloten dat de volgende cohorten weer op het Panta Rhei worden geplaatst. Daarmee stopt deze voorziening op het Alkwin Kollege.

Bijdragen Samenwerkingsverband

De scholen ontvangen jaarlijks gelden vanuit het Samenwerkingsverband om de basisondersteuning van de zorg te bekostigen. De omvang van de baten is ontleend aan de meerjarenbegroting van het Samenwerkingsverband. De bedragen worden aangevuld met de bekostiging voor SchoolMaatschappelijk Werk en een ontwikkelsubsidie voor Hoogbegaafdheid en NT2.

Overige baten

De overige baten bestaan onder andere uit Detachering, Ouderbijdragen en Reizen en excursies. Reizen en excursies worden jaarlijks budgetneutraal opgenomen. Tegenover de opbrengsten staan de begrote kosten. Deze kosten zijn opgenomen bij de lasten voor reizen en excursies. De reis- en verblijfkosten van de uitwisselingen in het kader van Erasmus+ worden volledig bekostigd uit de subsidie van Erasmus+.

De vrijwillige ouderbijdrage dient ter ondersteuning van de buitenlesactiviteiten van de scholen. De inspectie hamert al jaren op het vrijwillige karakter voor de ouders om zelf te bepalen of zij deze kosten willen en kunnen betalen. Beide scholen houden rekening met een inningspercentage van 85%. Het Alkwin Kollege heeft voor schooljaar 23/24 besloten om de vrijwillige ouderbijdrage te verlagen en ook de extra bijdrage voor NIO toetsen en WON te schrappen. Dit in het licht van de discussies die er zijn rondom vrijwillige ouderbijdragen.

Personeel

Tabel 12 Bezetting

Stichting Keizer Karel						
Formatie						
Meerjarenbegroting 2024-2028	Realisatie 2023 fte	Begroting 2024 fte	Begroting 2025 fte	Begroting 2026 fte	Begroting 2027 fte	Begroting 2028 fte
DIR						
KKC	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Alkwin	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Bovenschools	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
OP						
KKC	33,7	116,9	117,0	118,1	118,4	118,3
Alkwin	30,9	94,8	93,3	91,8	91,6	91,9
	67,4	211,7	210,3	209,9	210,0	210,2
OOP						
KKC	115,8	33,5	34,8	33,3	33,2	33,2
Alkwin	95,9	30,6	30,1	29,8	29,3	29,2
Bovenschools	2,8	2,6	2,3	2,0	2,0	2,0
	211,7	66,7	67,2	65,1	64,5	64,4
Totaal						
KKC	151,4	152,4	153,8	153,4	153,6	153,5
Alkwin	128,9	127,4	125,4	123,6	122,9	123,1
Bovenschools	3,8	3,6	3,3	3,0	3,0	3,0
	284,1	283,4	282,5	280,0	279,5	279,6

De bezetting is per school bepaald. De bezetting is afhankelijk van het begrote aantal leerlingen en de daarmee samenhangende opbrengsten. De formatie is overeenkomstig het formatieplan en het taakbeleid voor 2023/2024 tot stand gekomen. De berekende loonkosten en formatie zijn vervolgens gecorrigeerd voor voorziene omstandigheden op beide scholen. Daarnaast hebben beide scholen een reservering van 1% opgenomen voor onvoorziene ontwikkelingen en 2% voor vervangingskosten wegens ziekte.

De voorziene omstandigheden bij de scholen betreffen onder andere de fluctuaties in het aantal leerlingen op de scholen. Daarnaast wordt in de formatie rekening gehouden met de benodigde formatie ten aanzien van de uitvoering van het beleid. Daarbij dient gedacht te worden aan de benodigde formatie voor de uitbreiding van de KKC-uren en de extra formatie van het betaalde studieverlof bij het KKC (als uitvloeisel van het aantrekken van gekwalificeerd personeel). Bij het Alkwin heeft de verkleining

van de lessentabel van de onderbouw een kleine daling van de formatie tot gevolg. En het Alkwin reserveert formatie voor het uitvoeren van nieuw beleid.

Lonen & salarissen

De kosten van lonen en salarissen zijn bepaald op basis van de loongegevens van de formatie over september 2023, de salarisschalen volgens de nieuw afgesloten CAO en de mutaties in formatie en functiemix conform regelingen en de uitvoering van het beleid.

De begrotingstool verhoogt jaarlijks automatisch de kosten van lonen en salarissen voor de medewerkers die nog niet in de hoogste trede in hun loonschaal zitten.

De directies van de scholen willen in principe niet langer vacatures opvullen via het inhuren van docenten bij detacheringsbureaus.

Overige personeelskosten

De overige personeelslasten bestaan uit mutatie reserveringen personele voorzieningen, personeel niet in loondienst en overige personele lasten.

De uren voor het Persoonsgebonden budget, kunnen eigenlijk alleen nog worden verwerkt als taak of lesvermindering. Om die reden is afgesproken dat er niet meer gespaard kan worden. De opgebouwde reservering inzake spaarverlof zal dus jaarlijks lager worden als gevolg van opname van uren zonder dat er dotaties kunnen worden gedaan.

Het personeel niet in loondienst betreft de inhuur voor ondersteuning passend onderwijs en inzet van externen, zoals inzet van systeembeheer bij het KKC. De ingehuurd medewerkers worden niet in het formatie overzicht in FTE's getoond.

De overige personeelskosten bestaan o.a. uit scholing en cursussen, kosten van de uitbesteding van VAVO leerlingen en kosten rondom verzuim.

Afschrijvingskosten & investeringsbegroting

Investeringsbegroting - beleid

Per school is door de directie een investeringsbegroting opgesteld. In de investeringsbegroting zijn geen zaken opgenomen die ook gepland zijn in de meerjaren onderhoudsplannen. De meerjaren onderhoudsplannen zijn gericht op de instandhouding van de gebouwen. De investeringen zijn gebaseerd op incidentele besluiten om gerichte aanpassingen te doen in het gebouw of ten aanzien van de uitbreiding/vervanging van inventaris.

Investeringsbegroting – Keizer Karel College

In de investeringsbegroting van het Keizer Karel College zijn geen grote investeringen gepland. Met betrekking tot het gebouw wordt de fietsenstalling uitgebreid. Verder staan er investeringen voor de inrichting van de nieuw te bouwen sporthal op de planning. Wat betreft ICT dienen iedere 4 jaar de laptops en touch screen schoolborden vervangen te worden.

Investeringsbegroting – Alkwin Kollege

Hoofddoel van de geplande investeringen is het verhogen van de aantrekkelijkheid van het gebouw als leer- en werkomgeving. Zo investeert het Alkwin Kollege de komende jaren in het binnenklimaat. Hierbij wordt onderscheid gemaakt in oudbouw en nieuwbouw. In de nieuwbouw heeft de installatie van warmtepompen geleid tot een voldoende beheersbaar binnenklimaat. Het streven is de luchtkwaliteit in de hele school te laten voldoen aan Frisse scholen Klasse B. Met het oog op een adequate onderwijshuisvesting wil de school in de oudbouw (2^e verdieping) een modernere uitstraling realiseren om zodoende ook meer eigentijds bèta-onderwijs te faciliteren. Daarnaast begroot de school een renovatie van het studieplein (1^e verdieping). Reguliere vervangingen qua meubilair en ICT (m.n. chromebooks voor docenten en een upgrade van de wifi) completeren de begroting.

Huisvestingskosten*Groot onderhoud*

In de meerjarenbegroting is rekening gehouden met een jaarlijkse dotatie aan een voorziening voor groot onderhoud. De dotatie aan de voorziening is bepaald op basis van de meerjaren onderhoudsplannen van beide scholen. Daarbij wordt als uitgangspunt genomen dat onderhoud onder de € 5.000 of onderhoud dat jaarlijks plaats moet vinden als klein en frequent onderhoud genomen wordt wanneer het onderhoud plaatsvindt. Voor onderhoudsposten groter dan € 5.000 en waarvan de MJOP cyclus groter is dan 1 jaar wordt een reservering groot onderhoud opgenomen, waarbij de kosten evenredig over de gehele MJOP cyclus worden verdeeld.

Overige huisvestingskosten

De huisvestingskosten betreffen onder andere energie en water en schoonmaakkosten. De kosten voor elektra zijn aanzienlijk hoger begroot. De huidige energieleverancier is door een naderend faillissement gedwongen om de levering per 1 januari 2024 stop te zetten. Met het inkoopconsortium Energie voor Scholen hebben KKC en Alkwin een nieuwe overeenkomst gesloten, waarbij de verwachte tarieven waarschijnlijk fors hoger liggen.

Algemene kosten

Onder de overige lasten valt een grote diversiteit aan posten. Een aantal significante posten zijn hieronder aangegeven.

- Leermiddelen; Uitgeverijen van leermethodes en leermiddelendistributeurs hebben een dermate grote monopolie positie dat zij scholen dwingen om meer uit te geven aan boeken en digitale lesmethodes, dan de compensatie die zij daarvoor krijgen in de basisbekostiging. Op dit punt dreigen de leermiddelen bij het KKC onbetaalbaar te worden. Beide scholen hebben een taakstellend budget voor de leermiddelen opgelegd en blijven kritisch kijken naar het gebruik en behoefte van verschillende leermethodes. Op het KKC wil de directie daarnaast ruimte gaan creëren voor extra taaktijd, die docenten in staat stelt om een deel van de lesmethodes zelf te ontwikkelen, waardoor de afhankelijkheid van uitgeverijen wordt verminderd.

- Reizen en excursies; De kosten voor bij het KKC brugklaskamp en de themareizen en bij het Alkwin ADWI worden in de overige lasten verantwoord. De kosten voor de uitwisselingsprogramma's van Erasmus+ worden hier ook verantwoord. Begrotingstechnisch worden de kosten en baten in balans gehouden.

5.3 Toelichting meerjarenbalans

Tabel 13

Meerjarenbalans

Meerjarenbalans 2023-2028		(in €)				
Activa	31/12/2023	31/12/2024	31/12/2025	31/12/2026	31/12/2027	31/12/2028
Vaste activa	7.277.443	7.320.551	7.323.093	6.993.192	6.509.017	5.845.817
Financiële vaste activa	0	0	0	0	0	0
Vorderingen	784.774	784.774	784.774	784.774	784.774	784.774
Liquide middelen	7.187.489	6.246.713	6.342.736	6.541.492	7.228.472	8.213.655
Totaal	15.249.706	14.352.038	14.450.603	14.319.458	14.522.263	14.844.246
Passiva						
Eigen Vermogen	8.303.731	8.095.326	8.089.053	8.140.407	8.222.693	8.283.570
algemene reserve	7.738.622	7.745.326	6.581.741	6.903.683	7.815.857	8.792.429
bestemmingsreserve NPO	93.000	0	0	0	0	0
bestemmingsreserve lustrum	60.000	80.000	100.000	20.000	40.000	60.000
bestemming onderwijsontwikkeling	140.000	70.000	0	0	0	0
bestemmingsreserve personeel	272.109	200.000	100.000	0	0	0
Voorzieningen	3.010.252	2.320.989	2.425.827	2.243.328	2.363.847	2.624.953
Langlopende schulden	0	0	0	0	0	0
Kortlopende schulden	3.935.723	3.935.723	3.935.723	3.935.723	3.935.723	3.935.723
Totaal	15.249.706	14.352.038	14.450.603	14.319.458	14.522.263	14.844.246

De bovenstaande meerjarenbalans is na de totstandkoming van de jaarrekening aangepast, de stand per 31-12-2023 is dus de werkelijke balanspositie. Bij de totstandkoming van de meerjarenbegroting is de meerjarenbalans nog niet eerder gemaakt.

Ontwikkeling van de balans in de periode 2024 t/m 2028:

Van de **vaste activa** neemt de boekwaarde af van € 7,3 mln naar € 5,8 mln, als gevolg van hogere begrote afschrijvingen dan investeringen.

De hoge investeringen bij KKC in 2022 bij de nieuwbouw deden een beroep op de **liquide middelen**, Met name door de lagere investeringen na 2025 stijgen de liquide middelen van € 7,2mln naar € 8,2mln.

Het **eigen vermogen** blijft gelijk.

De **voorzieningen** dalen in 2024 als gevolg van het afnemen van de personele voorzieningen en uitvoering van groot onderhoud bij het Alkwin. In de jaren erna laten de voorzieningen een tamelijk constant beeld zien. We begroten een verdere daling in de personele voorzieningen om op die manier uitvoering te geven aan het voornemen om de werkdruk te verlagen, door minder uren te werken. De voorziening groot onderhoud neemt vanaf 2025 weer toe.

Bij het opstellen van de balans is ervan uitgegaan dat er geen maatregelen worden genomen met betrekking tot het beheer van het werkkapitaal (vorderingen en kortlopende schulden blijven gelijk).

Tabel 14

Meerjaren kasstroomoverzicht

Kasstroomoverzicht Begroting				
		2024		2025
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo Baten en Lasten	€	-401.905	€	-199.773
Aanpassing voor:				
- Afschrijvingen	€	915.392	€	941.458
- Mutaties voorzieningen	€	-689.263	€	104.838
Totaal aanpassing	€	226.129	€	1.046.296
Verandering in vlottende middelen:				
- Vorderingen (-/-)	€	-	€	-
- Schulden (-/-)	€	-	€	-
Totaal Kasstroom uit bedrijfsoperaties	€	-175.776	€	846.523
Ontvangen interest	€	200.000	€	200.000
Betaalde interest (-/-)	€	-6.500	€	-6.500
Overig resultaat vaste activa	€	-	€	-
Totaal financiële baten en lasten	€	193.500	€	193.500
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	€	17.724	€	1.040.023
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in MVA (-/-)	€	-958.500	€	-944.000
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	€	-958.500	€	-944.000
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Aflossing langlopende schulden (-/-)	€	-	€	-
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	€	-	€	-
Mutatie liquide middelen	€	-940.776	€	96.023

In het meerjaren kasstroomoverzicht is een negatieve kasstroom zichtbaar voor kalenderjaar 2024. Dit wordt veroorzaakt door hogere investeringen en door het uitvoeren van groot onderhoud bij het Alkwin.

5.4 Risicomanagement

In deze paragraaf wordt nader ingegaan op de risico's waar de Stichting Keizer Karel en de afzonderlijke scholen mee te maken hebben. Ook wordt het proces nader toegelicht.

Een belangrijke doelstelling van de stichting is het borgen van financiële continuïteit. Het gaat hierbij om de vraag of de stichting op korte en langere termijn aan haar financiële verplichtingen kan voldoen. Om aan deze doelstelling te kunnen voldoen, is het noodzakelijk om over voldoende vermogen te beschikken om de aanwezige (financiële) risico's af te kunnen dekken. Voor de beantwoording van de vraag hoeveel (buffer-)vermogen noodzakelijk is, is het dus van belang om zicht te krijgen op het financiële risicoprofiel.

De schooldirecties en het bestuur hebben in het laatste kwartaal van 2019 het risicoprofiel van de stichting en van de twee afzonderlijke scholen bijgewerkt naar actuele inzichten en inschattingen en de belangrijkste risico's en beheersingsmaatregelen in kaart gebracht. Hierna zijn de risico's met de hiervoor genoemde inschatting vertaald naar het benodigde weerstandsvermogen per school en de stichting als geheel. Dit geheel vormt het startpunt voor het verder integreren van risicomanagement in de beleidscyclus van de beide scholen.

Intern risicobeheersingssysteem

Het bestuur en de medewerker financiën hebben, in nauwe samenwerking met de schooldirecties, het interne risicobeheersingssysteem in 2023 verder vormgegeven. Hierbij vormt de huidige besturingsfilosofie, waarbij het uitgangspunt voor risicomanagement is: "als risico's zich voordoen op schoolniveau dienen deze ook op schoolniveau te worden beheerst en dient op dat niveau een risicobuffer gevormd te worden", de basis.

Als onderdelen van het interne risicobeheersingssysteem zijn de volgende onderdelen verder uitgewerkt:

- hanteren van het strategisch beleidsplan als toetssteen voor beleidsplannen van de scholen;
- het ontwikkelen van financiële kaders die ruimte, richting en ruggeleuning geven aan de schooldirecties voor het ontwikkelen en uitvoeren van het beleid;
- het verder ontwikkelen en uitvoeren van de beleidscyclus om vast te stellen of de beleidsplannen worden gerealiseerd;
- het verder ontwikkelen van het besluitvormingsproces waarin gedeeld leiderschap een centraal thema is;
- het vormgeven van ondersteunende informatiesystemen die inzicht geven in de status van het gerealiseerde beleid.

Risicoprofiel en belangrijkste risico's

Uit het risicoprofiel van de stichting als geheel blijkt dat op basis van de huidige omgevingsfactoren en de huidige gehanteerde begrotingsuitgangspunten, met een gewenste zekerheid van 90%, een buffervermogen van € 2,5 miljoen, zijnde 7,1% van de jaarbaten, toereikend is om het financiële risicoprofiel van Stichting Keizer Karel af te kunnen dekken.

De belangrijkste risico's die uit de risico-inventarisatie voor de scholen en daarmee voor de Stichting Keizer Karel naar voren komen en de beheersmaatregelen, zijn:

- onvoorziene en onbeheersbare fluctuaties in leerlingaantallen; sturing door middel van promotie bij open dagen voor basisschoolleerlingen en doorstroming van VMBO-t leerlingen.
- financiële gevolgen van beëindiging arbeidsrelaties; sturing door het voeren van een strategisch personeelsbeleid, in het kader van het gevoerde beleid betreffende uitkering na ontslag, is in de contacten tussen de HR-consulenten en de ex-werknemers gestreefd naar begeleiding van werk naar werk, door middel van stimulering en ondersteuning bij de verwerving van een nieuwe werkkring.
- instabiliteit bekostiging; sturing door het tijdig nemen van maatregelen zodra er zich wijzigingen voordoen.
- onvolledige indexatie bekostiging; sturing door betrokken te zijn bij de besluitvorming.
- arbeidsmarkt schaarste; sturing door tijdig te adverteren bij het ontstaan van vacatures en het aanbieden van de juiste arbeidsvoorwaarden.
- ziektevervangings; sturing door sterke betrokkenheid bij ziekte en vroegtijdige arbeidsparticipatie.
- kwetsbaarheid ICT beveiliging (onderzoek verricht, eerste stappen naar beter beveiliging gezet);
- restrisico's;
- uitvoeringsrisico's bedrijfsvoering. Sturing door een up to date informatievoorziening en betrokkenheid tussen scholen onderling en bovenscholen, zoals een financieel overleg.

Voorname risico's zijn uitgewerkt in de risicoprofielen per school. Hierbij zijn ook de aanwezige beheersmaatregelen uitgebreider beschreven.

Tevens is bij het opvangen van de financiële gevolgen bij het optreden van de risicogebeurtenis een inschatting gemaakt van de flexibiliteit (o.a. flexibele schil) in de kostenstructuur van de scholen. De risicoprofielen zijn een hulpmiddel voor de schoolleiding voor het prioriteren en inzetten van de beschikbare middelen voor het realiseren van de doelstellingen.

Het bestuur heeft besloten een doelvermogen aan te houden dat groter is dan bovenvermeld buffervermogen, omdat externe factoren en beleids- en begrotingsregels soms onzeker zijn of aan verandering onderhevig. Risicomanagement is in dit opzicht essentieel voor de continuïteit van de stichting.

6. Inhoudsopgave tabellen en grafieken

	Pag.
Grafiek 1	
Totaal aantal bij de stichting ingeschreven leerlingen op peildatum 1 oktober 2022 incl. VAVO.	15
Tabel 1	
De verdeling van de leerlingen over leerjaren en opleidingen in 2022 excl. VAVO	16
Grafiek 2	
Instroom van nieuwe leerlingen (peildatum 1 oktober 2022)	16
Grafiek 3	
Procentuele verdeling van de leerlingpopulatie naar belangrijkste gemeenten in het voedingsgebied	17
Kaart 1	
RPO gebied Amstelland	19
Grafiek 4	
Verdeling van de leerlingen over de opleidingen (peildatum 1 oktober)	21
Tabel 2	
Rendementen uit de opbrengstenkaart 2020 (bron: Vensters voor Verantwoording)	23
Grafiek 5	
Examenresultaten beide afdelingen de laatste tien jaar	24
Tabel 3	
Schoolverlaters in de afgelopen vier jaar naar reden van vertrek per 31 juli	25
Grafiek 6	
Ontwikkeling in fte per school en de stichting	29
Grafiek 7	
Gemiddelde leeftijd voor de drie functiegroepen sinds 2017 per 1 januari	29
Tabel 4	
Verdeling van de werknemers in aantallen en fte over verschillende functiegroepen	30
Tabel 5	
Verdeling man/vrouw per functiegroep	31
Grafiek 8	
Verdeling functiemixgetallen per 1 september 2022	34

Tabel 6	
De financiële situatie op de balansdatum	54
Tabel 7	
Het financiële resultaat in 2023	55
Tabel 8	
Bestemming van het resultaat van 2023	57
Tabel 9	
De meerjaren exploitatiebegroting in cijfers	58
Tabel 10	
Inschatting leerlingaantallen	59
Tabel 11	
Rijksbijdrage OCW	59
Tabel 12	
Personele bezetting	61
Tabel 13	
Meerjarenbalans	64
Tabel 14	
Meerjaren kasstroomoverzicht	65

7. Jaarrekening

Inhoudsopgave jaarrekening	Pagina
Financiële kengetallen	71
Jaarrekening	
Grondslagen	73
Model A: Balans per 31 december 2023	81
Model B: Staat van baten en lasten over 2023	82
Model C: Kasstroomoverzicht	83
Model VA: Vaste activa	84
Model VV: Voorraden en vorderingen	85
Model EL: Effecten en liquide middelen	86
Model EV: Eigen vermogen	87
Model VL: Voorzieningen en langlopende schulden	88
Model KS: Kortlopende schulden	89
Model G: Verantwoording subsidies	90
Model OB: Opgave overheidsbijdragen	91
Model AB: Opgave andere baten	92
Model LA: Opgave van de lasten	93
Model FB: Financiële baten en lasten	95
Model E: Overzicht verbonden partijen	96
WNT: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semi publieke sector	97
Niet uit de balans blijvende rechten en verplichtingen	100
Ondertekening door bestuurders en toezichthouders	101
Overige gegevens	
Gebeurtenissen na balansdatum	102
Controle verklaring van de onafhankelijke accountant	103

Financiële kengetallen

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

Kengetallen

2023

2022

Solvabiliteit	74,19%		75,52%
----------------------	--------	--	--------

Eigen vermogen in percentage van het totale vermogen.

De solvabiliteit geeft aan in hoeverre de stichting in staat is aan haar lange termijn verplichtingen te voldoen. 25% á 50% wordt als goed aangemerkt. Is de waarde hoger dan 25% dan is de stichting in staat om aan haar lange termijn verplichtingen te voldoen.

Solvabiliteit excl. voorzieningen	54,45%		51,70%
--	--------	--	--------

Liquiditeit (Quick ratio)	2,03		2,23
----------------------------------	------	--	------

Verhouding vlottende activa minus voorraden en kortlopend vreemd vermogen.

Deze verhouding geeft aan in hoeverre de stichting in staat is aan haar verplichtingen voor kortlopend vreemd vermogen te voldoen. Een waarde tussen de 1,5 en 2 is goed. Ligt de waarde boven de 1,5 dan is de Stichting in staat aan haar verplichtingen voor kortlopend vreemd vermogen te voldoen.

Weerstandsvermogen (VO)	23,55%		24,15%
--------------------------------	--------	--	--------

Verhouding tussen het totale eigen vermogen en het totaal van de totale baten inclusief rentebaten en de waardeveranderingen en overige opbrengsten financiële vaste activa.

Weerstandsvermogen	3,00%		2,82%
---------------------------	-------	--	-------

Verhouding tussen het totale eigen vermogen minus de materiële vaste activa en het totaal van de rijksbijdragen.

Een weerstandsvermogen tussen 10% en 40% wordt binnen de stichting als aanvaardbaar geacht. Het weerstandsvermogen zegt iets over de reservepositie van de stichting en over de mogelijkheden om financiële tegenvallers te kunnen opvangen.

Rentabiliteit	0,72%		-8,94%
----------------------	-------	--	--------

Verhouding exploitatieresultaat en de totale baten.

Dit heeft betrekking op het rendement en geeft aan of er sprake is van een positief dan wel negatief exploitatieresultaat. Daarbij wordt uitgegaan van de gewone bedrijfsvoering. Het wordt berekend door het resultaat (het "exploitatiesaldo") te delen door de totale baten van de bedrijfsvoering.

Kapitalisatiefactor inclusief privaat	35,69%		39,28%
--	--------	--	--------

De kapitalisatiefactor geeft een indicatie of het totale vermogen van de organisatie niet of inefficiënt wordt benut voor de uitvoering van de taken van de organisatie. De kapitalisatiefactor wordt bepaald door het totale kapitaal minus de gebouwen en terreinen te delen door de totale baten inclusief de financiële baten.

De volgende percentages worden hierbij ter indicatie gehanteerd:

35% bovengrens grote besturen (> 8mln omzet)

60% voor kleine besturen (<5 mln)

Aantal leerlingen per teldatum 1-10	3.418		3.366
Aantal FTE (inclusief vervanging) per 31-12	284,0994		287,4702
Personeelskosten (lonen en salarissen) per FTE	€ 96.382		€ 90.171
Percentage totale personeelslasten t.o.v. de totale lasten	82,11%		79,22%

A1 Grondslagen

1. Algemeen

Activiteiten van het bevoegd gezag

In deze jaarrekening zijn de activiteiten van Stichting Keizer Karel en van de onder deze rechtspersoon vallende scholen (zie gegevens rechtspersoon) verantwoord.

Grondslagen voor de jaarrekening

De jaarrekening is opgesteld met inachtneming van de bepalingen opgenomen in de Ministeriële Richtlijn jaarverslaggeving onderwijs. Hierbij wordt aansluiting gezocht bij de bepalingen van Boek 2 titel 9 van het Burgerlijk Wetboek en de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving waaronder Richtlijn 660 Onderwijsinstellingen.

Aan de bestemmingsreserves ligt een plan ten grondslag waarin is opgenomen welke uitgaven ten laste van de reserve komen, een inschatting van het totaal van de uitgaven en een inschatting in welk jaar de uitgaven zullen worden gedaan.

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

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

Vergelijking met voorgaand jaar

De grondslagen voor waardering van activa, passiva en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van voorgaand jaar, met uitzondering van de waardering van de voorzieningen. Hiervoor wordt verwezen naar de desbetreffende beschrijving.

Vergelijkende cijfers

Voor zover van toepassing zijn ter vergelijking de realisatiecijfers opgenomen van het voorgaande jaar, alsmede de cijfers van de meest recente, vastgestelde versie van de begroting van het verantwoordingsjaar.

De jaarrekening wordt opgesteld op het niveau van het bevoegd gezag. In de jaarrekening zijn de financiële gegevens opgenomen van de Stichting Keizer Karel, het Alkwin Kollege (brin 14VG) en het Keizer Karel College (brin 02QZ).

2. Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De

afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde.

Schattingwijziging materiële vaste activa

In de jaarrekening 2022 is een schattingswijziging doorgevoerd ten aanzien van de afschrijvingstermijn op gebouwen en verbouwingen. Tot en met 2021 werden gebouwen en verbouwingen afgeschreven in 25 jaar.

In 2022 is een nieuwe inschatting gemaakt van de afschrijvingstermijnen en daarbij is onderscheid gemaakt in drie categorieën:

- Nieuwbouw of vernieuwbouw afschrijven in 40 jaar;
- Levensduur verlengende investeringen in het gebouw (niet zijnde groot onderhoud) in 20 jaar;
- Functionele aanpassingen afschrijven in 10 jaar. Dit zijn alle overige verbouwingen.

Omdat er sprake is van een schattingswijziging is het effect hiervan prospectief verwerkt via het resultaat van 2022.

Doordat voor een groot deel van de activa geldt dat de afschrijvingstermijn is verkort van 25 naar 10 jaar is er sprake van een hoge extra afschrijving in 2022. Het effect van de schattingswijziging op de afschrijvingslast in 2022 is circa € 1,6 miljoen.

Het effect op komende jaren bestaat uit een vermindering van het extra afschreven bedrag in 2022. Daarnaast is de jaarlijkse afschrijvingslast lager en wordt deze uitgesmeerd over een langere periode, doordat een deel van de activa nu wordt afgeschreven in 40 jaar. Het effect hiervan is niet in euro's uitgedrukt.

Duurzame waardevermindering

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa. Door de instelling wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief vastgesteld. Indien het niet mogelijk is de realiseerbare waarde voor het individuele actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroomgenererende eenheid waartoe het actief behoort. Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde. Een bijzondere-waardeverminderingsverlies wordt direct als een last verwerkt in de staat van baten en lasten.

Investeringsubsidies

Verkrege investeringssubsidies t.b.v. van de aanschaf van materiële vaste activa worden in mindering gebracht op de investeringen.

Eigendom

De gebouwen en terreinen worden opgenomen indien er sprake is van economisch eigendom. Hiervan is bijvoorbeeld sprake in het geval van eigen investeringen of van doordecentralisatie van de huisvesting.

Vorderingen en overlopende activa

De vorderingen en overlopende activa worden bij de eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde.

De vorderingen en overlopende activa hebben een looptijd korter dan een jaar, tenzij dit bij de toelichting op de balans anders is aangegeven.

Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Liquide middelen die niet ter directe beschikking staan worden verwerkt onder de vorderingen. Liquide middelen die gedurende langer dan 12 maanden niet ter directe beschikking staan, worden verwerkt onder de financiële vaste activa.

Eigen vermogen

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

Bestemmingsreserves

Bestemmingsreserve Personeel De bestemmingsreserve personeel is bedoeld als buffer voor bijzondere calamiteiten (w.o. premie risicofonds, hogere pensioenpremie, WIA, kosten ziekte voor eigen rekening, onvoorzien kosten, de meerkosten ten opzichte van de subsidie bij toename van het aantal leerlingen). Stichting Keizer Karel acht de bestemmingsreserve niet langer noodzakelijk en acht een algemene reserve afdoende hierin te voorzien.

Bestemmingsreserve onderwijsontwikkeling en werkdrukverlichting

De bestemmingsreserve is bedoeld voor een aantal onderwijsvernieuwend projecten uit het activiteitenplan Alkwin 2024/2025. Daarnaast is de bestemmingsreserve bedoeld voor het vormen van een extra stamklas, om via klasverkleining van een jaarlaag de werkdruk van de betrokken docenten te verlagen.

Bestemmingsreserve NPO

In november 2021 hebben onderwijsinstellingen gelden ontvangen in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (kortweg: NPO). Het betreft subsidie voor het schooljaar 2021-2022. De niet besteedde gelden zijn via de resultaatverdeling aan de bestemmingsreserve NPO toegeschreven.

Voorzieningen

De voorzieningen worden niet tegen contante waarde gewaardeerd, omdat het effect van de tijdswaarde niet materieel is. De rente die wordt gerekend over de banktegoeden is verwaarloosbaar.

De voorzieningen worden gevormd voor verplichtingen die op balansdatum bestaan waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is, waarvan de hoogte redelijkerwijs geschat kan worden en voor zover deze verplichtingen en risico's niet op activa in mindering zijn gebracht.

Eveneens worden voorzieningen gevormd voor verliezen die naar waarschijnlijkheid in de toekomst zullen worden geboekt, maar die voortkomen uit risico's die op balansdatum aanwezig zijn.

Voorzieningen kunnen worden gevormd ter egalisatie van kosten waarbij een deel van de in de toekomst te verwachten uitgaven zijn oorsprong heeft voor balansdatum.

Voorziening groot onderhoud

Voor uitgaven voor groot onderhoud van gebouwen wordt een voorziening gevormd om deze lasten gelijkmatig te verdelen over een aantal boekjaren. De toevoegingen aan de voorzieningen worden bepaald op basis van het geschatte bedrag van het groot onderhoud gedurende de planperiode van de gebouwen gedeeld door het aantal jaren waaruit deze planperiode bestaat. Waarbij is gewaarborgd dat de voorziening groot onderhoud gedurende de planperiode niet op enig moment negatief wordt. Deze methode paste de instelling al voor 2017 toe. De instelling maakt hierbij gebruik van de overgangsregeling zoals verwoord in de RJO artikel 4 lid 1c.

Voorziening ambtsjubileum

Op basis van Richtlijn 271 van de Raad van de Jaarverslaggeving is een voorziening opgenomen voor verplichtingen uit hoofde van toekomstige uitkeringen bij ambtsjubilea van personeelsleden. De voorziening is opgenomen tegen nominale waarde van de verwachte uit te betalen jubileumuitkeringen en is afhankelijk van de ingeschatte blijfkans. De werkelijke jubilea-uitkeringen worden ten laste van deze voorziening gebracht.

Voorziening ADV sparen (spaarverlof/leeftijdsbewust sparen)

Voor op balansdatum bestaande verplichtingen uit hoofde van ADV sparen (spaarverlof/leeftijdsbewust sparen) is een voorziening gevormd. De voorziening is vastgesteld op basis van de gegevens die per personeelslid per school zijn bijgehouden. Het saldo (in uren) is gewaardeerd op basis van het individuele uurloon.

Voorziening langdurig zieken

Voor personeelsleden die per balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid is een voorziening gevormd ter grootte van de nog resterende loonkosten (tot datum uitdiensttreding of datum vermindering omvang dienstverband).

Voorziening wachtgeld

Voor ex-personeelsleden waarvan via DUO (op basis van informatie van UWV) de WW-uitkering deels (25 %) wordt ingehouden op de bekostiging, is een voorziening wachtgeld gevormd. De waarde is gebaseerd op de WW-uitkering en op de duur van de maximale verhaaltermijn (24 maanden na ingaan van de uitkering, als zijnde de maximale duur van WW) of (indien korter) tot het moment van pensionering.

Langlopende schulden

De waarborgsommen kluisjes bestaan uit de borg die leerlingen inleggen voor het gebruik van een kluisje. Op het moment dat een leerling van school gaat wordt de borg terugbetaald.

Kortlopende schulden

Dit betreffen schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar. Kortlopende

schulden worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde van de schuld.

Overlopende passiva

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

3. Grondslagen voor bepaling van het resultaat

Algemeen

Het resultaat wordt bepaald als verschil tussen de baten en alle hiermee verbonden, aan het verslagjaar toe te rekenen lasten. De baten en lasten worden toegerekend aan de verslagperiode waarop deze betrekking hebben.

Rijksbijdragen

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

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

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

Geormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekeningsclausule) worden ten gunste van de staat van de baten en lasten verantwoord in het jaar waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn niet is verlopen.

Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overige overheidsbijdragen

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

Overige exploitatiesubsidies

Overige exploitatiesubsidies worden ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht in het jaar ten laste waarvan de gesubsidieerde lasten komen en/of waarin de opbrengsten zijn gederfd en/of waarin het exploitatietekort zich heeft voorgedaan.

Overige baten

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

Personele lasten

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

Pensioenen

Stichting Keizer Karel heeft voor haar werknemers een toegezegd pensioenregeling. Hiervoor in aanmerking komen de werknemers die op de pensioengerechtigde leeftijd recht hebben op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd. De verplichtingen, welke voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Aan het ABP worden premies betaald waarvan een deel door de werkgever en een deel door de werknemer wordt betaald.

De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat.

Op 31 december 2023 heeft dit pensioenfonds een dekkingsgraad van 110,5% (gemiddeld over 2022: 113,9%). De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de "verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering". In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. Er bestaat geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bedragen in het geval van een tekort bij het ABP, anders dan het effect van hogere premies. Daarom zijn alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar verantwoord in de jaarrekening.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn gerelateerd aan de aanschafwaarde van de desbetreffende immateriële en materiële vaste activa. In het jaar van investeren wordt afgeschreven op basis van de door het bestuur gemaakte keuzen.

Huisvestingslasten

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

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

Financieel resultaat

De rentebaten en -lasten betreffen de op de verslagperiode betrekking hebbende rente-opbrengsten en -lasten van uitgegeven en ontvangen leningen.

4. Grondslagen voor het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij deze methode wordt het nettoresultaat aangepast voor posten van de winst- en verliesrekening die geen invloed hebben op

ontvangsten en uitgaven in het verslagjaar, mutaties in de balansposten en posten van de winst- en verliesrekening waarvan de ontvangsten en uitgaven niet worden beschouwd als behorende tot de operationele activiteiten.

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

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen en vlottende effecten. Effecten worden als liquide gezien indien deze als vlottend actief worden verantwoord.

Transacties waarbij geen ruil van geldmiddelen plaatsvindt, waaronder financial leasing, worden niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van leasetermijnen is opgenomen onder de operationele activiteiten.

Model A: Balans per 31 december 2023 (na resultaatverdeling)

1.	Activa	31 december 2023	31 december 2022
	Vaste Activa		
1.2	Materiële vaste activa	7.277.443	7.142.091
1.3	Financiële vaste activa	-	-
	<u>Totaal vaste activa</u>	<u>7.277.443</u>	<u>7.142.091</u>
	Vlottende activa		
1.5	Vorderingen	784.774	1.368.694
1.7	Liquide middelen	7.187.489	7.057.620
	<u>Totaal vlottende activa</u>	<u>7.972.263</u>	<u>8.426.314</u>
	<u>Totaal activa</u>	<u>15.249.706</u>	<u>15.568.405</u>
2.	Passiva	31 december 2023	31 december 2022
2.1	Eigen vermogen	8.303.731	8.048.230
2.2	Voorzieningen	3.010.252	3.709.407
2.3	Langlopende schulden	0	26.400
2.4	Kortlopende schulden	3.935.723	3.784.368
	<u>Totaal passiva</u>	<u>15.249.706</u>	<u>15.568.405</u>

Model B: Staat van baten en lasten over 2023

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
3. Baten			
3.1 Rijksbijdrage OCW	34.254.418	31.419.701	32.162.887
3.2 Overige overheidsbijdragen	909	909	87.608
3.5 Overige baten	981.783	981.245	1.069.271
Totaal baten	35.237.110	32.401.855	33.319.766
4. Lasten			
4.1 Personeelslasten	28.738.603	27.706.468	28.721.043
4.2 Afschrijvingen	869.605	990.755	2.372.213
4.3 Huisvestingslasten	1.636.972	1.466.502	1.703.470
4.4 Overige lasten	3.754.740	3.256.170	3.458.581
Totaal lasten	34.999.920	33.419.895	36.255.307
Saldo baten en lasten	237.190	-1.018.040	-2.935.541
5. Financiële baten en lasten	18.311	-6.500	-42.460
<u>Resultaat</u>	<u>255.501</u>	<u>-1.024.540</u>	<u>-2.978.001</u>
<u>Resultaat na belastingen</u>	<u>255.501</u>	<u>-1.024.540</u>	<u>-2.978.001</u>
<u>Nettoresultaat</u>	<u>255.501</u>	<u>-1.024.540</u>	<u>-2.978.001</u>

Model C: Kasstroomoverzicht

	2023	2022
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo Baten en Lasten	237.190	-2.935.541
<i>Aanpassingen voor:</i>		
Afschrijvingen	869.605	2.372.213
Mutaties voorzieningen	-699.155	465.051
<i>Veranderingen in vlottende middelen:</i>		
Vorderingen (-/-)	583.920	-596.764
Schulden	151.355	-1.520.230
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties:	1.142.915	-2.215.271
Ontvangen interest	24.989	-
Betaalde interest (-/-)	-6.678	-42.460
	18.311	-42.460
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten:	1.161.226	-2.257.731
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in MVA (-/-)	-1.004.957	-4.013.038
Desinvesterings in FVA (+/+)	-	-
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten:	-1.004.957	-4.013.038
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Nieuw opgenomen leningen	-	1.876
Aflossing langlopende schulden (-/-)	-26.400	-1.876
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten:	-26.400	-
	129.869	-6.270.769
Mutatie liquide middelen		
Beginstand liquide middelen	7.057.620	13.328.390
Mutatie liquide middelen	129.869	-6.270.769
Eindstand liquide middelen	7.187.489	7.057.620
Liquide middelen (Balans)	7.187.489	

Model VA: Vaste activa

1. Activa

1.2 Materiële vaste activa

	Cumulatieve aanschafwaarde per 1 januari 2023	Cumulatieve afschrijvingen tot 1 januari 2023	Boekwaarde per 1 januari 2023	mutaties 2023					Cumulatieve aanschafwaarde per 31 december 2023	Cumulatieve afschrijvingen tot en met 31 december 2023	Boekwaarde per 31 december 2023
				Investeringen	Des- investeren	Afschrijving op des-investering	Afschrijving-en	Bijzondere waardever- minderingen			
1.2.1 Gebouwen en terreinen	3.187.711	708.922	2.478.789	432.572			245.503		3.620.283	954.425	2.665.858
1.2.2 Inventaris en apparatuur	9.693.961	5.106.108	4.587.853	569.088			606.107		10.263.049	5.712.215	4.550.834
1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen	232.213	156.764	75.449	3.297			17.995		235.510	174.759	60.751
Materiële vaste activa	13.113.885	5.971.794	7.142.091	1.004.957	-	-	869.605	-	14.118.842	6.841.399	7.277.443

Toelichting:

De materiële vaste activa zijn juridisch en economisch eigendom van de Stichting.

Onder inventaris en apparatuur vallen de posten meubilair, inventaris en ICT middelen. Onder andere bedrijfsmiddelen zijn leermethoden ondergebracht.

Duurzame goederen worden geactiveerd bij een aanschafwaarde boven € 500. De volgende afschrijvingstermijnen worden gehanteerd:

Gebouwen - nieuwbouw	40 jaar	Machines en installaties	15 jaar
Gebouwen - levensduur verlengend	20 jaar	Leermethoden	8 jaar
Gebouwen - functionele aanpassing	10 jaar	ICT	4 jaar
Meubilair	15 jaar		
Inventaris en apparatuur	10 jaar		

In 2023 zijn materiële vaste activa aangeschaft voor een waarde van € 104.410, die pas in 2024 (op de eerste schooldag na de kerstvakantie) in gebruik zijn genomen. Dat betekent dat de afschrijvingen ook pas in 2024 starten. Dit betreffen de nieuwe docentenlaptops bij het Keizer Karel College.

Model VV: Voorraden en vorderingen

		31 december 2023	31 december 2022
1.5	Vorderingen		
1.5.1	Debiteuren	229.736	123.415
1.5.2	OCW / EZ	-	-
1.5.7	Overige vorderingen	167.433	897.161
1.5.8	Overlopende activa	387.605	348.118
	<u>Vorderingen</u>	<u>784.774</u>	<u>1.368.694</u>
	Uitsplitsing		
1.5.7.1	Vordering op gemeente	-	586.930
1.5.7.2	Vordering op UWV	39.437	90.115
1.5.7.3	Belastingdienst	3.357	7.344
1.5.7.4	Overige	124.639	212.772
1.5.7	<u>Overige vorderingen</u>	<u>167.433</u>	<u>897.161</u>
1.5.8.1	Vooruitbetaalde kosten	386.980	343.862
1.5.8.3	Overige overlopende activa	625	4.256
1.5.8	<u>Overlopende activa</u>	<u>387.605</u>	<u>348.118</u>

Model EL: Effecten en liquide middelen

1.7 Liquide middelen

	31 december 2023	31 december 2022
1.7.1 Kasmiddelen	8.676	4.962
1.7.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	7.161.708	7.052.658
1.7.4 Overige liquide middelen	17.105	-
<u>Liquide middelen</u>	<u>7.187.489</u>	<u>7.057.620</u>

Model EV: Eigen vermogen

2. Passiva

2.1 Eigen vermogen

	Stand per 1 januari 2022	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31 december 2022
2.1.1 Algemene reserve	7.333.371	-1.855.568	2.320.427	7.798.230
2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)	3.692.860	-1.122.433	-2.320.427	250.000
Eigen Vermogen	11.026.231	-2.978.001	-	8.048.230

Uitsplitsing				
<i>Algemene reserve</i>	7.333.371	-1.855.568	2.320.427	7.798.230
<u>2.1.1 Algemene reserve</u>	7.333.371	-1.855.568	2.320.427	7.798.230
<i>Personeel</i>	2.320.427	-	-2.320.427	-
<i>Nationaal Programma Onderwijs</i>	1.372.433	-1.122.433	-	250.000
<u>2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)</u>	3.692.860	-1.122.433	-2.320.427	250.000

	Stand per 1 januari 2023	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31 december 2023
2.1.1 Algemene reserve	7.798.230	255.501	-315.109	7.738.622
2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)	250.000	315.109	-	565.109
Eigen Vermogen	8.048.230	570.610	-315.109	8.303.731

Uitsplitsing				
<i>Algemene reserve</i>	7.798.230	255.501	-315.109	7.738.622
<u>2.1.1 Algemene reserve</u>	7.798.230	255.501	-315.109	7.738.622
<i>Onderwijsontwikkeling</i>	-	140.000	-	140.000
<i>Jubileumreservering</i>	-	60.000	-	60.000
<i>Reservering Personele gelden</i>	-	272.109	-	272.109
<i>Nationaal Programma Onderwijs</i>	250.000	-157.000	-	93.000
<u>2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)</u>	250.000	315.109	-	565.109

Bestemming van het resultaat

Vanuit de statuten zijn geen nadere bepalingen opgenomen met betrekking tot de bestemming van het resultaat.

Het voorstel voor de resultaatbestemming is als volgt:

Resultaat 2023

255.501	wordt toegevoegd aan de algemene reserve
-157.000	wordt onttrokken aan de bestemmingsreserve Nationaal Programma Onderwijs
60.000	wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve Jubileumreservering
272.109	wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve Personele gelden
140.000	wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve Onderwijsontwikkeling
<u>570.610</u>	<u>totaal resultaatverdeling</u>

Model VL: Voorzieningen en langlopende schulden

2.2 Voorzieningen

		Mutaties 2023				Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 jaar
		Stand per 1 januari 2023	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31 december 2023	
2.2.1	Personeelsvoorziening	2.393.121	255.750	931.243	184.066	1.533.562	166.524
2.2.3	Overige voorzieningen	1.316.286	524.000	363.596	-	1.476.690	213.000
	Voorzieningen	3.709.407	779.750	1.294.839	184.066	3.010.252	379.524
	Uitsplitsing						
	<i>Voorziening jubilea</i>	310.203	24.561	10.635	18.302	305.827	14.936
	<i>Voorziening spaarverlof</i>	1.772.074	90.605	809.752	-	1.052.927	75.110
	<i>Langdurig zieken</i>	306.644	132.833	108.259	164.160	167.058	68.727
	<i>Transitievergoedingen</i>	-	6.392	-	-	6.392	-
	<i>Voorziening wachtgeld</i>	4.201	1.359	2.597	1.604	1.359	-
2.2.1	Personeelsvoorziening	2.393.121	255.750	931.243	184.066	1.533.562	166.524
	<i>Voorziening groot onderhoud</i>	1.316.286	524.000	363.596	-	1.476.690	213.000
2.2.3	Overige voorzieningen	1.316.286	524.000	363.596	-	1.476.690	213.000

2.3 Langlopende schulden

		Mutaties 2023			Boekwaarde per 31 december 2023	Looptijd > 1 jaar	Looptijd > 5 jaar	Renteper- centage
		Boekwaarde per 1 januari 2023	Aangegane leningen	Aflossingen				
2.3.5	Waarborg kluisjes	26.400	-	26.400	-	-	-	nvt
	Langlopende schulden	26.400	-	26.400	-	-	-	nvt

Model KS: Kortlopende schulden

2.4 Kortlopende schulden

		31 december 2023	31 december 2022
2.4.3	Crediteuren	347.709	566.887
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.317.331	1.226.518
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen	366.791	382.646
2.4.9	Overige kortlopende schulden	181.394	231.303
2.4.10	Overlopende passiva	1.722.498	1.377.014
<u>Kortlopende schulden</u>		<u>3.935.723</u>	<u>3.784.368</u>
Uitsplitsing			
2.4.7.1	<i>Loonheffing</i>	1.316.766	1.224.814
2.4.7.2	<i>Omzetbelasting</i>	565	1.704
2.4.7	<u>Belastingen en premies sociale verzekeringen</u>	<u>1.317.331</u>	<u>1.226.518</u>
2.4.9.2	<i>Overige</i>	181.394	231.303
2.4.9	<u>Overige kortlopende schulden</u>	<u>181.394</u>	<u>231.303</u>
2.4.10.1	<i>Vooruitontvangen college- en les gelden</i>	304.336	226.834
2.4.10.2	<i>Vooruitontv. subs. OCW/EL&I geoormerkt</i>	101.237	58.413
2.4.10.3	<i>Vooruitontv. investeringssubsidies</i>	4.997	5.906
2.4.10.4	<i>Vooruitontvangen bedragen</i>	238.903	118.937
2.4.10.5	<i>Vakantiegeld en -dagen</i>	955.849	856.816
2.4.10.8	<i>Overige</i>	117.176	110.108
2.4.10	<u>Overlopende passiva</u>	<u>1.722.498</u>	<u>1.377.014</u>

Model G: Verantwoording subsidies

G1. VERANTWOORDING VAN SUBSIDIES ZONDER VERREKENINGSCLAUSULE (Regeling ROS art. 13, lid 2 sub a en EL&I regelingen betrekking hebben op de EL&I subsidies)

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Prestatie afgerond
			€	€	ja/nee/onderhanden
Heterogene brugklassen	SHB210116	8-2-2022	100.000	100.000	ja
Subsidie voor studieverlof	ABLTINS-388086	22-8-2023	6.504	6.504	ja
Subsidie voor studieverlof	ABLTINS-387634	22-8-2023	7.588	7.588	ja
Subsidie voor studieverlof	ABLTINS-387975	22-8-2023	7.589	7.589	ja
Subsidie voor studieverlof	ABLTINS-392578	22-8-2023	7.589	7.589	ja
Internationalisering funderend onderwijs	IFO23096	18-1-2023	10.000	10.000	ja
Voorkomen onnodig zittenblijven	VOZ23103	1-6-2023	25.000	25.000	onderhanden
Praktijkroute havo-Educatie	PHAVO23100	15-8-2023	100.000	100.000	nee
	totaal		264.270	264.270	

G2. VERANTWOORDING VAN SUBSIDIES MET VERREKENINGSCLAUSULE (Regeling ROS art. 13, lid 2 sub B en EL&I regelingen betrekking hebben op de EL&I subsidies)

G2.A. Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiale kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
			€	€	€	€	€	€	€
	totaal		-	-	-	-	-	-	-

G2.B. Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiale kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
			€	€	€	€	€	€	€
	totaal		-	-	-	-	-	-	-

Model OB: opgave overheidsbijdragen

3.1 Rijksbijdragen

		Werkelijk 2023	Begroting 2023	Werkelijk 2022
3.1.1	Rijksbijdrage OCW/EZ	28.802.297	26.890.189	27.072.846
3.1.2	Overige subsidies OCW/EZ	4.206.648	3.575.162	3.940.360
3.1.4	Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	1.245.473	954.350	1.149.681
	<u>Rijksbijdragen</u>	<u>34.254.418</u>	<u>31.419.701</u>	<u>32.162.887</u>

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

		Werkelijk 2023	Begroting 2023	Werkelijk 2022
3.2.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	909	909	87.608
	<u>Overige overheidsbijdragen en -subsidies</u>	<u>909</u>	<u>909</u>	<u>87.608</u>

Model AB: Opgave andere baten

3.5

Overige baten

		Werkelijk 2023	Begroting 2023	Werkelijk 2022
3.5.1	Verhuur	24.619	17.615	28.570
3.5.2	Detachering personeel	142.415	111.410	225.662
3.5.5	Ouderbijdragen	347.160	372.720	367.228
3.5.6	Overig	467.589	479.500	447.811
	<u>Overige baten</u>	<u>981.783</u>	<u>981.245</u>	<u>1.069.271</u>

Model LA: Opgave van de lasten

4 Lasten

4.1 Personele lasten

		Werkelijk 2023	Begroting 2023	Werkelijk 2022
4.1.1	Lonen en salarissen	27.382.161	26.369.422	25.921.377
4.1.2	Overige personele lasten	1.516.944	1.417.046	2.866.231
4.1.3	Af: Uitkeringen	160.502	80.000	66.565
	<u>Personele lasten</u>	<u>28.738.603</u>	<u>27.706.468</u>	<u>28.721.043</u>
	Uitsplitsing			
4.1.1.1	Brutolonen en salarissen	21.360.648	20.668.723	19.942.869
4.1.1.2	Sociale lasten	2.884.584	2.267.703	2.604.263
4.1.1.3	Pensioenpremies	3.136.929	3.432.996	3.374.245
	<u>Lonen en salarissen</u>	<u>27.382.161</u>	<u>26.369.422</u>	<u>25.921.377</u>
4.1.2.1	dotaties voorzieningen	114.127	68.618	971.597
4.1.2.2	personeel niet in loondienst	591.754	423.763	851.415
4.1.2.3	overige	811.063	924.665	1.043.219
	<u>Overige personele lasten</u>	<u>1.516.944</u>	<u>1.417.046</u>	<u>2.866.231</u>
	Toelichting FTE per functiecategorie	2023	2022	
	Directie	5,00	5,42	
	OP	210,68	219,58	
	OOP	67,42	59,83	
	Totaal	284,10	284,83	

4.2 Afschrijvingslasten

		Werkelijk 2023	Begroting 2023	Werkelijk 2022
4.2.2	Materiële vaste activa	869.605	990.755	2.372.213
	<u>Afschrijvingslasten</u>	<u>869.605</u>	<u>990.755</u>	<u>2.372.213</u>
	Uitsplitsing			
	Gebouwen	245.503	227.751	1.799.108
	Inventaris en apparatuur	126.765	150.868	187.565
	Meubilair	199.363	213.843	163.923
	Machines en installaties	88.505	122.381	22.639
	Leermethoden	17.995	16.457	18.219
	ICT	191.474	259.455	180.759
4.2.2	<u>Materiële vaste activa</u>	<u>869.605</u>	<u>990.755</u>	<u>2.372.213</u>

4.3 Huisvestingslasten

		Werkelijk 2023	Begroting 2023	Werkelijk 2022
4.3.1	Huur	83.738	81.000	166.883
4.3.3	Onderhoud	168.082	178.000	124.328
4.3.4	Energie en water	282.146	182.002	297.905
4.3.5	Schoonmaakkosten	546.721	478.000	536.351
4.3.6	Heffingen	17.006	13.000	13.591
4.3.7	Dotatie overige onderhoudsvoorzieningen	524.000	524.000	524.000
4.3.8	Overige huisvestingslasten	15.279	10.500	40.412
	<u>Huisvestingslasten</u>	<u>1.636.972</u>	<u>1.466.502</u>	<u>1.703.470</u>

4.4 Overige lasten

		Werkelijk 2023	Begroting 2023	Werkelijk 2022
4.4.1	Administratie- en beheerslasten	368.893	245.500	291.049
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	2.040.784	1.809.000	1.879.946
4.4.4	Overig	1.345.063	1.201.670	1.287.586
	<u>Overige lasten</u>	<u>3.754.740</u>	<u>3.256.170</u>	<u>3.458.581</u>
4.4.1.1	Specificatie honorarium			
	<i>Onderzoek jaarrekening</i>	36.845	25.000	23.000
4.4.1.2	<i>Andere controle opdracht</i>	11.120	-	11.120
4.4.1.3	<i>Fiscale adviezen</i>	-	-	-
	<u>Accountantslasten</u>	<u>47.965</u>	<u>25.000</u>	<u>34.120</u>
	Uitsplitsing			
	<i>Accountantskosten</i>	47.965	25.000	34.120
	<i>Deskundigenadvies</i>	84.488	26.000	43.405
	<i>Telefoon- en portokosten</i>	66.721	65.500	70.086
	<i>Public Relations en marketing</i>	81.257	56.000	58.195
	<i>Overige administratie- en beheerslasten</i>	88.462	73.000	85.243
4.4.1	<u>Administratie- en beheerslasten</u>	<u>368.893</u>	<u>245.500</u>	<u>291.049</u>
	<i>Leermiddelen</i>	1.400.654	1.241.000	1.240.532
	<i>Inventaris</i>	28.962	30.000	31.737
	<i>ICT (hardware en software)</i>	497.870	478.000	521.828
	<i>Reproductiekosten</i>	113.298	60.000	85.849
	<i>Overige inventaris, apparatuur en leermiddelen</i>	-	-	-
4.4.2	<u>Inventaris, apparatuur en leermiddelen</u>	<u>2.040.784</u>	<u>1.809.000</u>	<u>1.879.946</u>
	<i>Excursies/werkweek</i>	470.803	537.560	418.613
	<i>Contributies</i>	152.485	130.000	141.920
	<i>Medezeggenschapsraad en ouderraad</i>	14.330	14.560	9.206
	<i>Testen en toetsen</i>	85.858	67.500	72.154
	<i>Abonnementen</i>	6.175	6.300	5.939
	<i>Verzekeringen</i>	11.189	12.000	11.456
	<i>Overige kosten</i>	604.223	433.750	628.298
4.4.4	<u>Overig</u>	<u>1.345.063</u>	<u>1.201.670</u>	<u>1.287.586</u>

Model FB: Financiële baten en lasten

5 Financiële baten en lasten

		Werkelijk 2023	Begroting 2023	Werkelijk 2022
5.1	Rentebaten	24.989	-	-
5.5	Rentelasten (-/-)	-6.678	-6.500	-42.460
	<u>Financiële baten en lasten</u>	<u>18.311</u>	<u>-6.500</u>	<u>-42.460</u>

Model E: Overzicht verbonden partijen

Het bestuur is niet verbonden met andere partijen.

WNT: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semi publieke sector

WNT-verantwoording 2023 Stichting Keizer Karel

Het aantal complexiteitspunten voor Stichting Keizer Karel is als volgt tot stand gekomen, waarbij de waarde over t-2 bepalend is:

Totale baten (25 tot 75 miljoen)	6 complexiteitspunten
Aantal leerlingen (2.500 tot 10.000)	3 complexiteitspunten
Aantal onderwijssoorten (havo, vwo; 2)	2 complexiteitspunten
Totaal aantal complexiteitspunten	11

Het aantal van 11 complexiteitspunten leidt tot bezoldigingsklasse D met een individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum van € 173.000.

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

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

Bedragen x € 1		A.Smit
Functiegegevens		bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1/1 - 31/12	
Deeltijdfactor in fte	1,0	
Gewezen topfunctionaris?	nee	
(Fictieve) dienstbetrekking?	ja	
Bezoldiging in 2023		
Beloning	130.987	
Belastbare onkostenvergoedingen	-	
Beloningen betaalbaar op termijn	22.394	
<i>Subtotaal</i>	<u>153.381</u>	
-/- onverschuldigd betaald bedrag	-	
Totaal bezoldiging 2023	<u>153.381</u>	
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	173.000	
Gegevens 2022		
Aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1 - 31/12	
Deeltijdfactor 2022 in fte	1,0	
Beloning	122.134	
Belastbare onkostenvergoedingen	-	
Beloningen betaalbaar op termijn	22.291	
Totaal bezoldiging 2022	<u>144.425</u>	
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	168.000	

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Bedragen x € 1	D. Koningen	C.M. van Krieken	R.G.M. Sijm
Functiegegevens	voorzitter	secretaris	lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging in 2023			
Bezoldiging	14.810	9.874	9.874
-/- onverschuldigd betaald bedrag	-	-	-
Totaal bezoldiging 2023	14.810	9.874	9.874
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	25.950	17.300	17.300
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Gegevens 2022			
Aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging	13.339	8.892	8.892
-/- onverschuldigd betaald bedrag	-	-	-
Totaal bezoldiging 2022	13.339	8.892	8.892
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	25.200	16.800	16.800

Bedragen x € 1	F. van der Wel	J. Fortuin
Functiegegevens	lid	lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging in 2023		
Bezoldiging	9.874	9.874
-/- onverschuldigd betaald bedrag	-	-
Totaal bezoldiging 2023	9.874	9.874
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	17.300	17.300
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.
Gegevens 2022		
Aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging	8.892	8.892
-/- onverschuldigd betaald bedrag	-	-
Totaal bezoldiging 2022	8.892	8.892
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	16.800	16.800

Niet uit de balans blijvende rechten en verplichtingen

Voorwaardelijke verplichtingen

Op basis van RJ 660.24 bestond de mogelijkheid voor onderwijsinstellingen in het Voortgezet Onderwijs om op basis van de Regeling Onvoorziene gevallen bij invoering vereenvoudiging bekostiging voortgezet onderwijs een vordering op te nemen. Het voorwaardelijke karakter van deze vordering (uitkering zal alleen bij liquidatie plaatsvinden) leidt volgens de Raad van de Jaarverslaglegging tot een nihil-waardering (RJ 660.204, jaareditie 2010). Stichting Keizer Karel heeft besloten de vordering in 2010 af te waarderen.

Contracten (Europees aanbesteed)

Leverancier	looptijd	jaarlijkse kosten
Van Dijk Educatie	tot 09-02-2025	1.400.000
Succes Schoonmaak	tot 01-06-2028	180.000
Schoonmaakbedrijf Netjes B.V.	tot 01-02-2029	200.000
CIP Cloud IT Print Solutions - Grenke	tot 01-08-2027	6.000
Konica Minolta	tot 01-08-2027	70.000
ENGIE*	tot 01-01-2025	260.000
M. van Happen Container B.V.	tot 01-10-2024	20.000
raamcontract meubilair met de volgende 4 deelnemers:		
Ahrend Nederland	tot 11-6-2027	onbekend
Eromes Marko	tot 11-6-2027	onbekend
Gispen Nederland	tot 11-6-2027	onbekend
Presikhaaf	tot 11-6-2027	onbekend
raamcontract ict met de volgende 3 deelnemers:		
Odin Onderwijs B.V.	tot 31-12-2031	onbekend
Signpost Nederland BV	tot 31-12-2031	onbekend
Acknowledge Tender Desk BV	tot 31-12-2031	60.000

* via inkoopcollectief "Energie voor scholen" en gas en elektra.

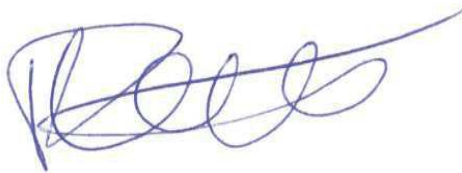
Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

College van Bestuur



De heer drs. A. Smit MEM
Bestuurder

Raad van Toezicht



De heer D. Koningen
Voorzitter
ondertekend namens de Raad van Toezicht

Mevrouw C.M. van Krieken
Secretaris

Mevrouw J. Fortuin
Lid

Mevrouw R.G.M. Sijm
Lid

De heer F. van der Wel
Lid

Datum vaststelling jaarrekening: 12 juni 2024

Gebeurtenissen na balansdatum

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

Overige gegevens