

**'UITDAGEND ONDERWIJS
VOOR NIEUWSGIERIGE
LEERLINGEN.'**

JAARVERSLAG 2024



deJong&Laan

Koningin Wilhelminaplein 30
1062 KR Amsterdam

020 - 570 02 00 



**STICHTING
Keizer Karel**

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Algemene informatie	8
1.1. <i>Stichting Keizer Karel</i>	8
1.2. <i>Visie en missie</i>	8
1.3. <i>Vijf kernbegrippen</i>	9
1.4. <i>Organisatie</i>	12
2. Verslag van het College van Bestuur	14
2.1. <i>Koers</i>	14
2.2. <i>Leerlingen</i>	14
2.3. <i>Onderwijsaanbod</i>	19
2.4. <i>Onderwijs</i>	22
2.5. <i>Personeel</i>	30
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>	40
4. Verslag van de Raad van Toezicht	46
4.1. <i>Inleiding</i>	46
4.2. <i>Samenstelling Raad van Toezicht</i>	46
4.3. <i>Activiteiten Raad van Toezicht 2024</i>	47
4.4. <i>Kwaliteitsbewaking van (het functioneren van) de Raad van Toezicht</i>	52
4.5. <i>Bezoldiging Raad van Toezicht</i>	52
4.6. <i>Vooruitblik</i>	52
5. Toekomst en continuïteit	53
5.1. <i>Financiële gegevens</i>	54
5.2. <i>Toekomst- of continuïteitsparagraaf</i>	58
5.3. <i>Toelichting meerjarenbalans</i>	66
5.4. <i>Risicomanagement</i>	68
6. Inhoudsopgave tabellen en grafieken	71
7. Jaarrekening	73

Voorwoord

Dit verslag is een integraal verantwoordingsdocument van het bestuur van de Stichting Keizer Karel over het gevoerde beleid in het kalenderjaar 2024 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.

We zien het afgelopen jaar dat de kwaliteit van het Nederlandse onderwijs als gevolg van maatschappelijke ontwikkelingen, krapte op de arbeidsmarkt en onzekerheden rond de bekostiging onder druk staat. Er wordt op alle niveaus gewerkt aan het arbeidsmarktvraagstuk. Het nieuwe kabinet heeft in het hoofdlijnenakkoord afgesproken dat er een herstel-/verbeterplan voor het onderwijs moet komen. Aan het herstelplan funderend onderwijs wordt door OCW samen met de sociale partners gewerkt. Dit plan heeft tot doel het arbeidsmarktvraagstuk aan te pakken en de resultaten voor met name de basisvaardigheden (rekenen, taal, burgerschap en digitale geletterdheid) te verbeteren. Landelijk zijn er voor het aanpakken van het arbeidsmarktvraagstuk (en meer sturing) onderwijsregio's gevormd. Als stichting en scholen hebben met deze ontwikkelingen te maken en proberen we hierop invloed uit te oefenen en daarnaast zo goed mogelijk uitvoering aan te geven zodat de continuïteit en kwaliteit van ons onderwijs geborgd is.

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. 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 onderwijs-ontwikkeling binnen de professionele ruimte door de medewerkers vorm en inhoud wordt gegeven. De organisatie van het Keizer Karel College en het Alkwin Kollege is versterkt en hierop aangepast. 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 de aandacht. 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 de krapte op de arbeidsmarkt, de druk op de resultaten, regiovorming, een nieuw kabinet 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. 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 ertoe doen! Als oefenplaats voor leerlingen ter voorbereiding op het vervolgonderwijs en het zelfstandig kunnen functioneren in de maatschappij van morgen.



Arend Smit

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

Managementsamenvatting

Voor u ligt het jaarverslag 2024 van de Stichting Keizer Karel. Het jaarverslag is opgedeeld in twee onderdelen: de verantwoording over het gevoerde beleid en de verantwoording over de financiën en 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 in 2024 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 een nieuw Koersplan 2025-2029 voor de stichting vastgesteld en 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. Daarnaast is het, gezien de krapte op de arbeidsmarkt, goed om met elkaar in en buiten de scholen na te denken over de inrichting van de arbeidsorganisatie. Indien nodig zijn, waar dit nodig was, ook organisatorische aanpassingen op de scholen 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, dit 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 en samen met andere partners in het onderwijs de effecten van het lerarentekort, de druk op de prestaties en de druk vanuit de politiek en de toenemende maatschappelijke uitdagingen op te kunnen vangen. Daarbij gaat het inhoudelijk niet alleen om cognitieve kennis maar ook om vaardigheden en sociaal-emotionele ontwikkeling individueel maar ook in relatie tot anderen c.q. de omgeving (burgerschap). 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 om 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, leren leren, vakoverstijgende samenwerking, meer begaafden beleid 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 kernactiviteiten onderwijs en onderwijsontwikkeling vragen om een goede bedrijfsvoering en een gezonde financiële basis zodat we het onderwijs duurzaam kunnen ontwikkelen en faciliteren.

deJong&Laan

Koningin Wilhelminaplein 30
1062 KR Amsterdam

020 – 570 02 00 

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. 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. 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, belangrijker maar ook moeilijker geworden.



**‘ELKE
LEERLING
IS UNIEK.’**

deJong&Laan

Koningin Wilhelminaplein 30
1062 KR Amsterdam

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 2023 3381 leerlingen voor havo, atheneum, gymnasium en technasium ingeschreven, op 1 oktober 2024 waren dat 3437 leerlingen. In deze aantallen zijn de VAVO- leerlingen niet meegenomen. Bij de stichting zijn in totaal ruim 365 medewerkers werkzaam.

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 de titel 'Toekomstgericht Onderwijs' is door het College van Bestuur van de Stichting Keizer Karel in 2024 een nieuw Koersplan 2025-2029 vastgesteld. Dit document gaat over de ambities en 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 dit Koersplan 2025-2029 werken de beide scholen aan een nieuw schoolplan dat in juni 2025 moet worden 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 aan 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.

deJong&Laan

Koningin Wilhelminaplein 30
1062 KR Amsterdam

020 – 570 02 00 

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 wetenschapsonderwijs 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

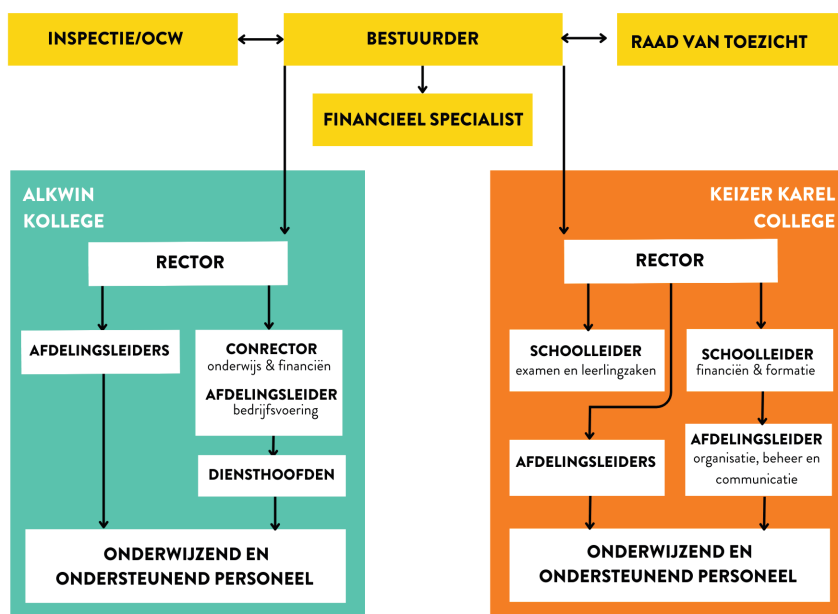
Het College van Bestuur is het bevoegd gezag van het Alkwin Kollege en het Keizer Karel College en bestaat uit een (eenhoofdig) bestuur. De integrale eindverantwoordelijkheid op de scholen ligt bij de rectoren. Zij hebben binnen de schoolleiding alle portefeuilles (onderwijs, HRM, kwaliteitsbeleid, financiën 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 2024 is op bestuursniveau ingezet op de onderstaande thema's. Dit jaarbeleidsplan is in de december vergadering 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.

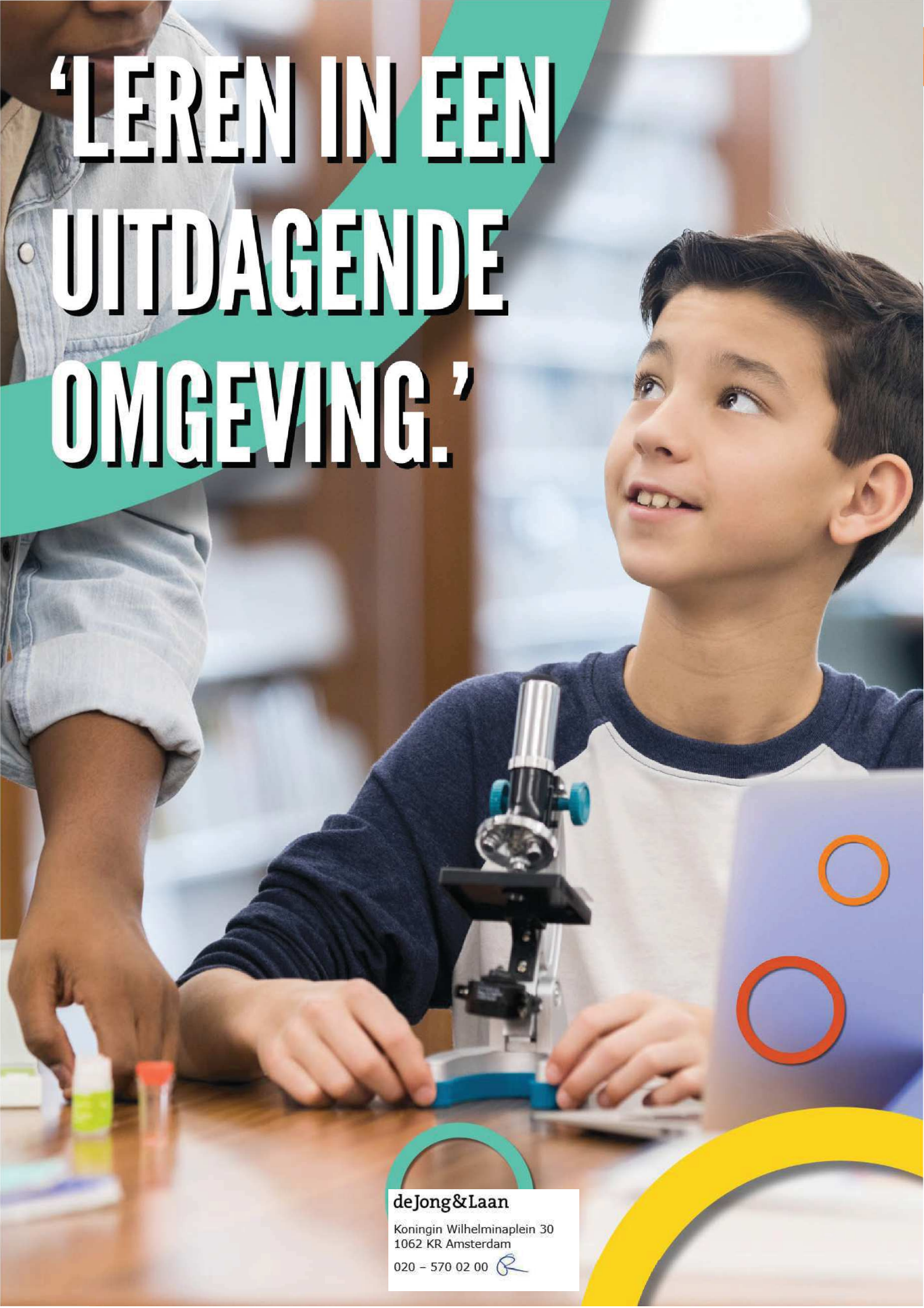
In het jaarbeleidsplan SKK voor 2024 zijn de volgende thema's aan de orde:

1. Onderwijsbeleid
 - 1.1 Continuïteit van het onderwijs
 - 1.2 Onderwijsbeleid (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 2024 twee medewerkers op stichtingsniveau in dienst. De overige ondersteuning wordt verricht door de medewerkers van beide scholen.

A young boy with dark hair, wearing a blue and white long-sleeved shirt, is looking up at a teacher. The teacher, whose face is partially visible on the left, is wearing a light blue button-down shirt. They are in a science classroom, with a microscope on a wooden table in front of the boy. The background is blurred, showing shelves with books or equipment. A large teal diagonal shape is overlaid on the left side of the image, containing the main text. In the bottom right corner, there are decorative elements: a blue circle with an orange outline, a red circle with a blue outline, and a large yellow arc.

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

deJong&Laan

Koningin Wilhelminaplein 30
1062 KR Amsterdam

020 - 570 02 00 

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

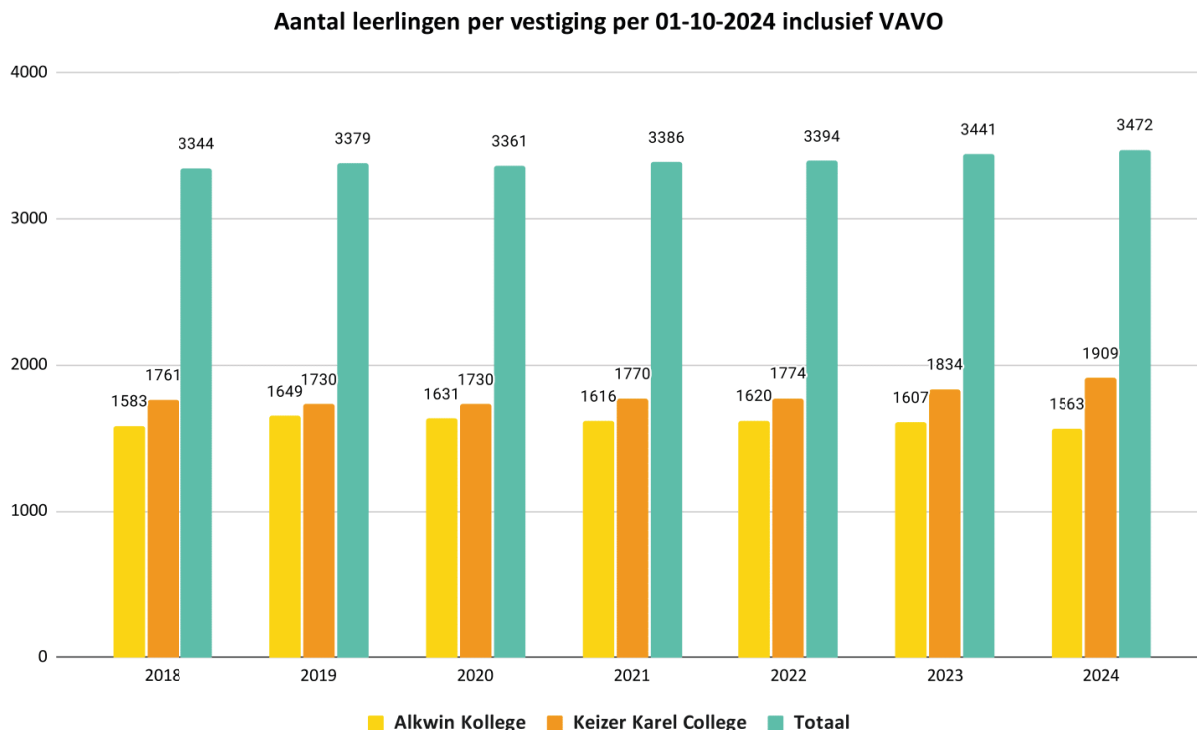
Uit tabel 1 blijkt dat het totaal aantal leerlingen ingeschreven bij de Stichting Keizer Karel een lichte groei laat zien. Een korte toelichting per school:

In 2024 konden alle aangemelde leerlingen voor de brugklas op het Alkwin Kollege worden geplaatst en werden tien brugklassen geformeerd. Het aantal aanmeldingen loopt geleidelijk 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 iets af ten opzichte van 2023. Dit was het gevolg van de herverdeling van leerlingen door de kernprocedure in Amstelveen en Amstelland en het feit dat de school sneller dan verwacht de afgelopen 2 jaar is doorgesloegen naar 1900 leerlingen. 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. De komende jaren verwachten we een zeer beperkte groei van het KKC, omdat we hierop via de kernprocedure sturen en met de gemeente Amstelveen hebben afgesproken dat de maximale omvang van de VO-scholen rond de 1900 leerlingen ligt. We zien het aantal leerlingen dat als eerste keus voor het KKC kiest toenemen, dit is mede het gevolg van onderwijskundige ontwikkelingen (profiel) in relatie tot de gerealiseerde renovatie- en nieuwbouw.

De verwachting is dat de school de komende jaren eventueel tijdelijk zal doorgroeien om de demografische piek in de gemeente Amstelveen op te vangen.

Grafiek 1 Totaal aantal bij de stichting ingeschreven leerlingen op peildatum 1 oktober 2024 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 College 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 73% en op het Alkwin College 43% op het vwo. We zien dat op het KKC het aandeel vwo-leerlingen constant is en dat op het Alkwin College het aantal vwo-leerlingen af neemt ten opzichte van 2023. 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 omgekeerd aan de landelijke situatie.

Tabel 1 De verdeling van de leerlingen over leerjaren en opleidingen in 2024 excl. VAVO:

	KKC	AK
Brugjaar	365	268
havo 2 + 3	246	353
havo 4 + 5	230	371
Totaal havo	476	724
vwo 2 + 3	529	217
vwo 4 + 5 + 6	531	327
Totaal vwo	1060	544
Totaal	1901	1536

deJong&Laan

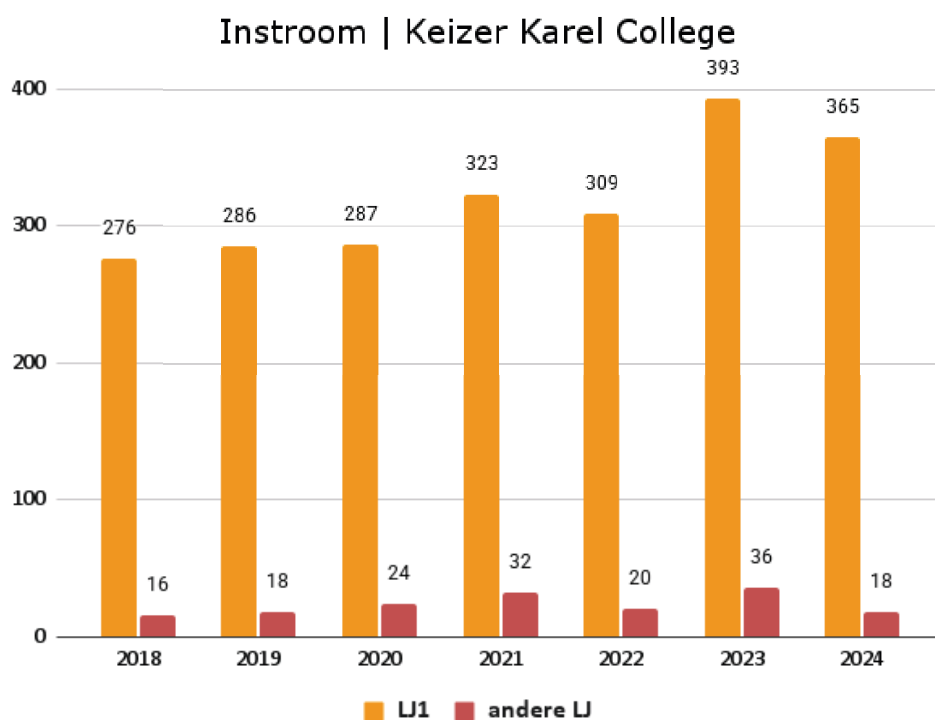
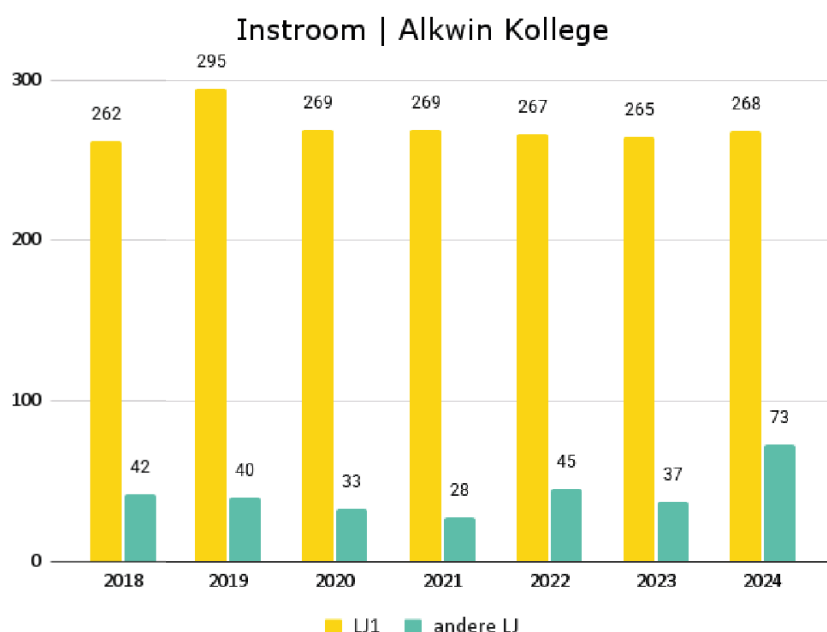
Koningin Wilhelminaplein 30
1062 KR Amsterdam

020 - 570 02 00

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 nam het afgelopen jaar toe.

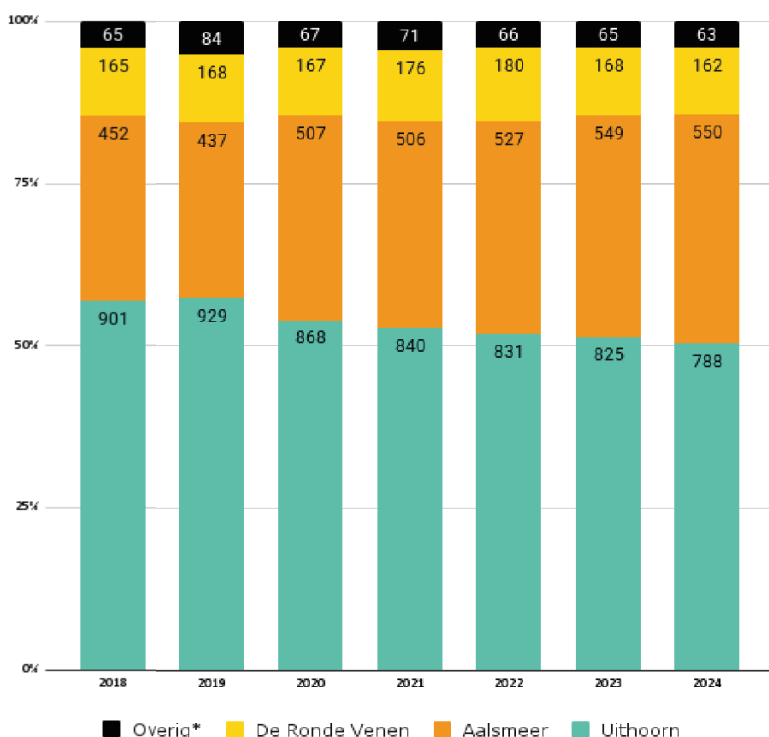
Op het KKC is het aantal aanmeldingen de afgelopen jaren iets gedaald, dit heeft met bewuste sturing c.q. verdeling van de leerlingen te maken in het kader van de kernprocedure in relatie tot de maximale capaciteit van de scholen in Amstelveen. Daarnaast nam de tussentijdse instroom af.

Grafiek 2 Instroom van nieuwe leerlingen (peildatum 1 oktober 2024).



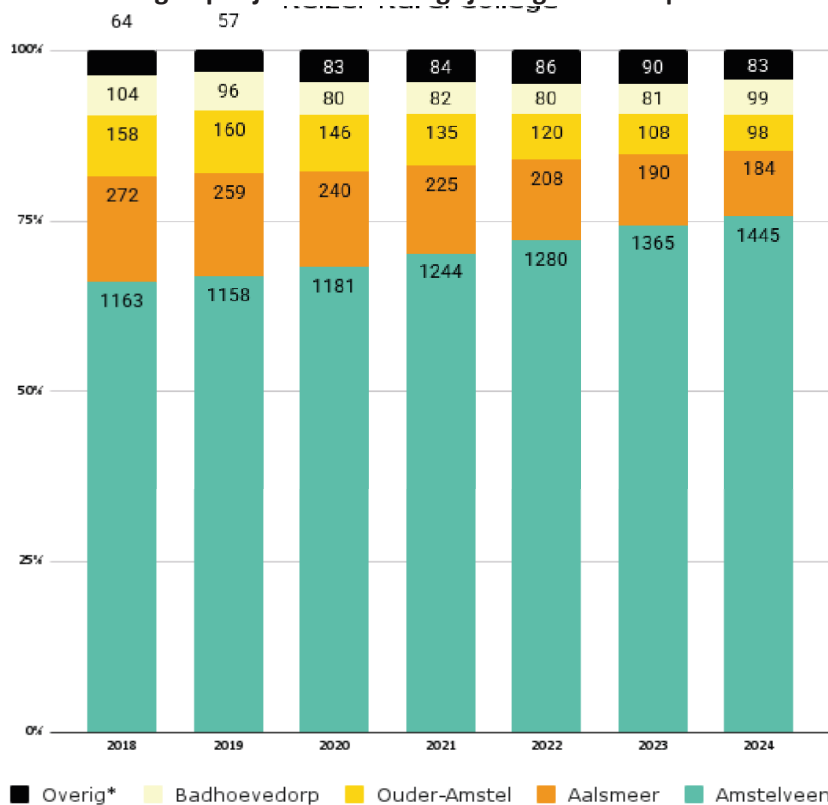
Grafiek 3 Procentuele verdeling van de leerlingpopulatie naar de belangrijkste gemeenten in het voedingsgebied.

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.

deJong&Laan

Koningin Wilhelminaplein 30
1062 KR Amsterdam

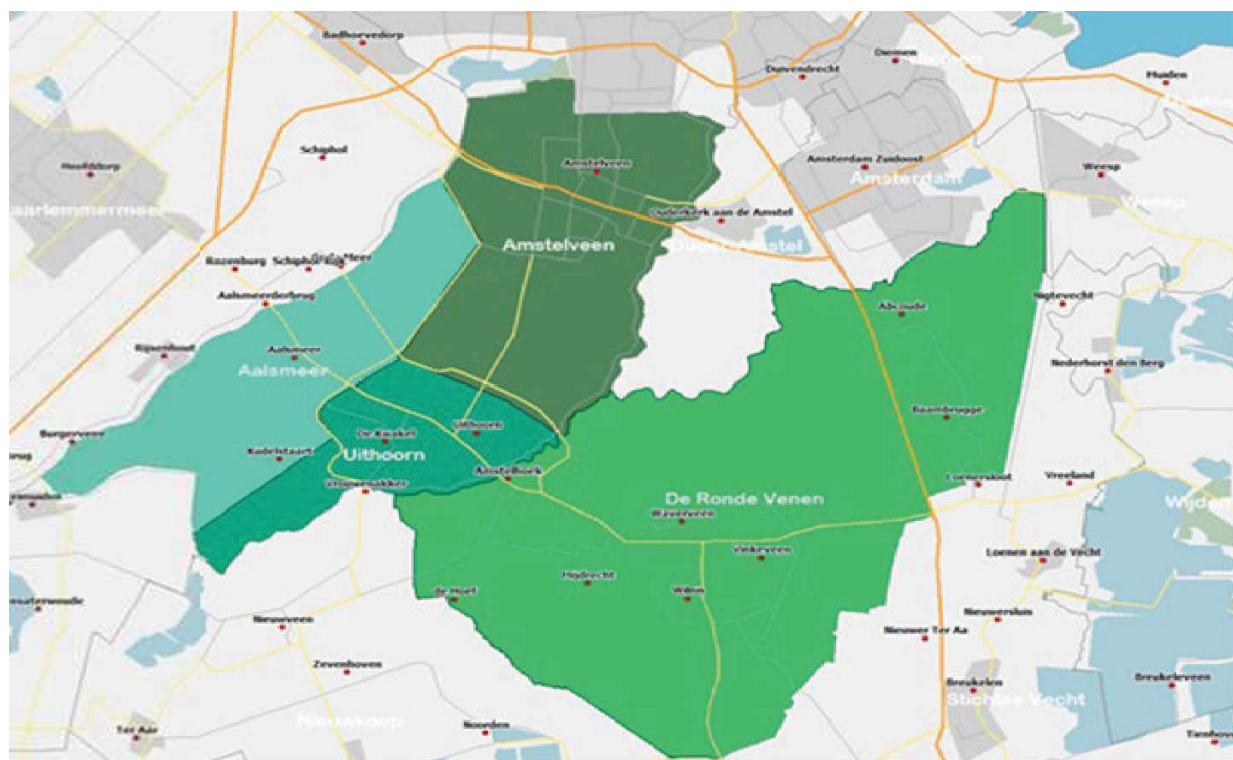
020 - 570 02 00

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 afneemt en het percentage leerlingen uit Aalsmeer stabiel is. 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 de afgelopen jaren fors 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 wordt steeds meer gewerkt vanuit onderwijskundige teams om 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.

Het KKC zet in op een sterk 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.

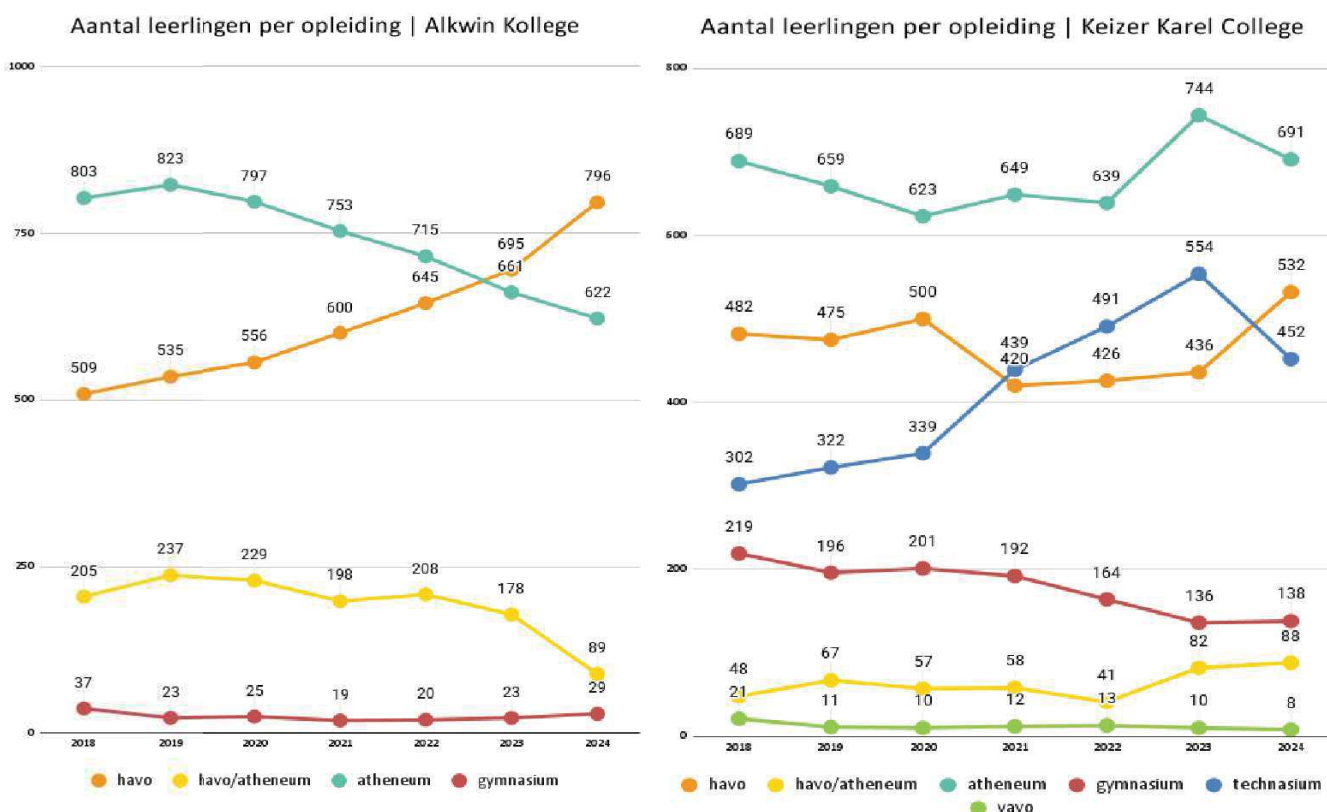
Het nadenken over de inrichting van toekomstgericht onderwijs is op het KKC in volle gang. Naast kennis worden (metacognitieve) vaardigheden steeds belangrijker. Meer eigenaarschap bij leerlingen, het kunnen maken van keuzes en dragen van de consequenties ervan en meer maatwerk bieden aan leerlingen, 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 2024 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 2024 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, is 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 het pedagogisch klimaat versterkt kan worden 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 naast heterogene h/v brugklassen nu ook homogene havo brugklassen en de al bestaande homogene vwo+ klassen, zien we dat het aantal vwo-leerlingen terugloopt ten gunste van het aantal havo leerlingen. Op het KKC zien we een beperkt aantal brugklassen (3) dat een dakpanstructuur (h/v) kent en zien we het aantal vwo-leerlingen iets toenemen (de grafiek is iets vertekend door de schommeling in het totaal aantal leerlingen). Het totaal aantal havo leerlingen neemt iets af. Verder zet de groei van de technasium afdeling binnen havo fors door en dit laat zien dat het starten van een havo technasium vanaf het schooljaar 2020/2021 succesvol is gebleken. Al nam het aantal gymnasiumleerlingen in de brugklas het afgelopen jaar iets toe, het totaal aantal gymnasiumleerlingen (afdeling) is nu vrij stabiel. Op het KKC neemt het aantal uitbestede VAVO leerlingen de afgelopen twee jaar behoorlijk af en dat is positief.

Grafiek 4 Verdeling van de leerlingen over de opleidingen (peildatum 1 oktober 2024).



2.4 Onderwijs

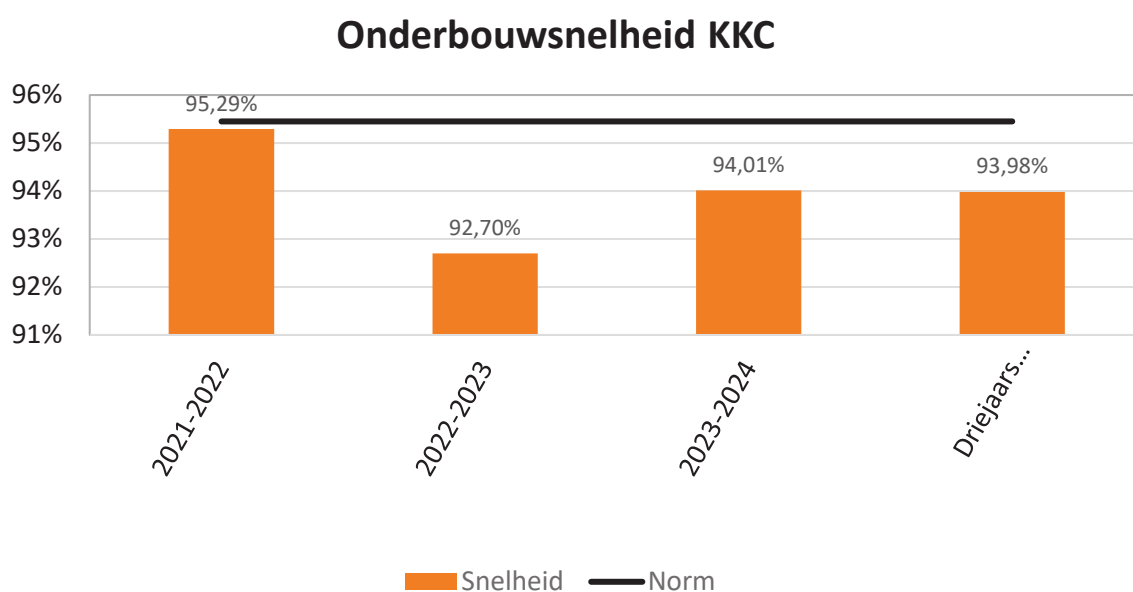
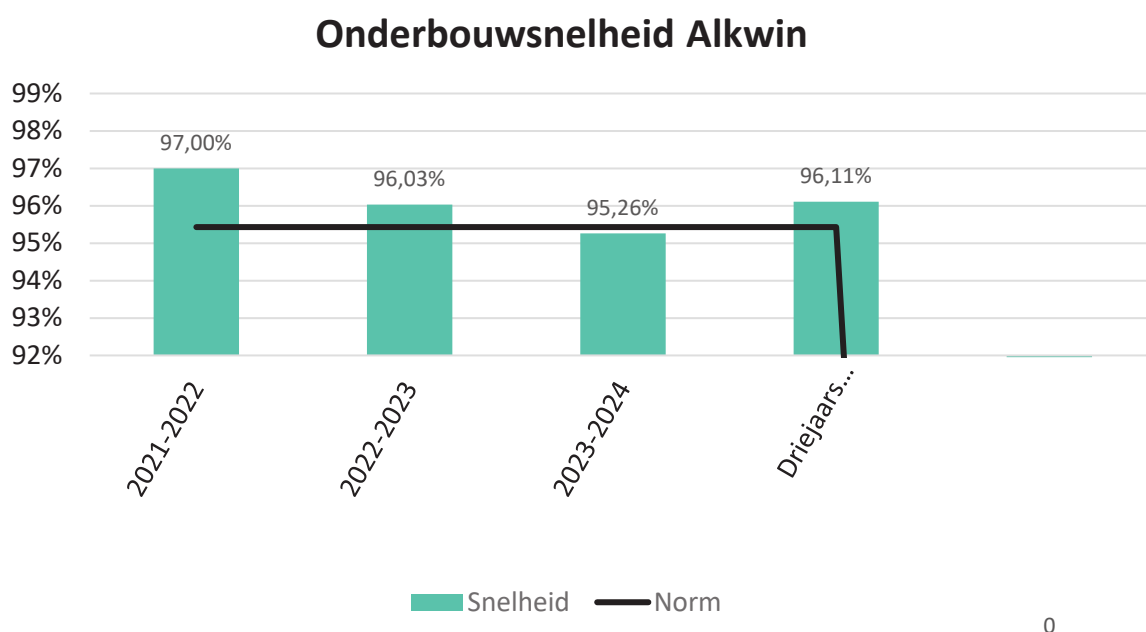
Eén keer in de vier jaar onderzoekt de onderwijsinspectie ieder bestuur in Nederland. In het najaar van 2022 heeft dit onderzoek bij onze stichting op de scholen plaatsgevonden. De inspectie onderzocht of de sturing door het bestuur op de kwaliteit van het onderwijs op de scholen op orde is, of er sprake 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 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

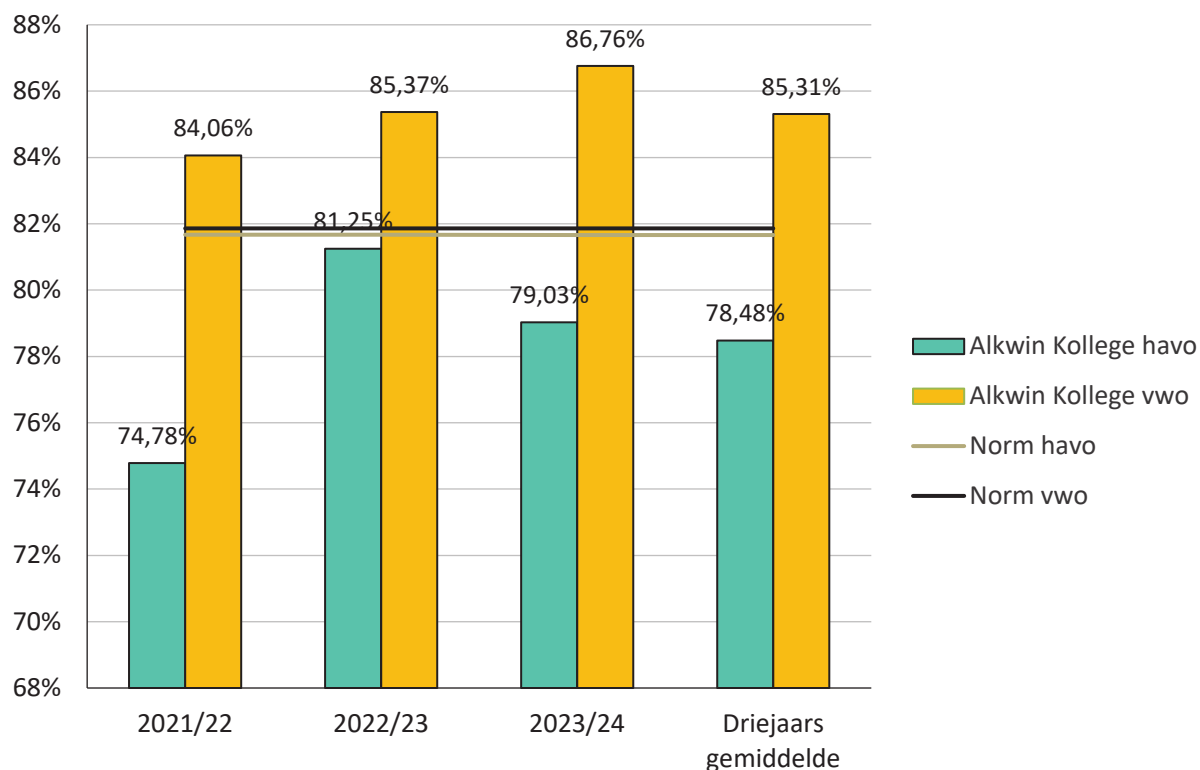
Jaarlijks doet de onderwijsinspectie verslag van de onderwijsresultaten van VO-scholen. Deze publicaties bieden een meerjarenoverzicht waarvan de hoofdlijnen in onderstaande tabel zijn weergegeven. Het driejarig gemiddelde van de onderbouwsnelheid zit bij het Alkwin op de norm en bij het KKC iets onder de norm. Het driejarig bovenbouwsucces is bij het vwo zowel op het Alkwin als het KKC boven de norm en voor de havo voor beide scholen iets onder de norm. Een belangrijke oorzaak op de havo zijn de gevolgen van de corona pandemie (zie toelichting onder de tabel). Op beide scholen heeft het verbeteren van het bovenbouwsucces in de havo prioriteit en er wordt hierop gericht gestuurd.

Grafiek 5 Onderbouwsnelheid

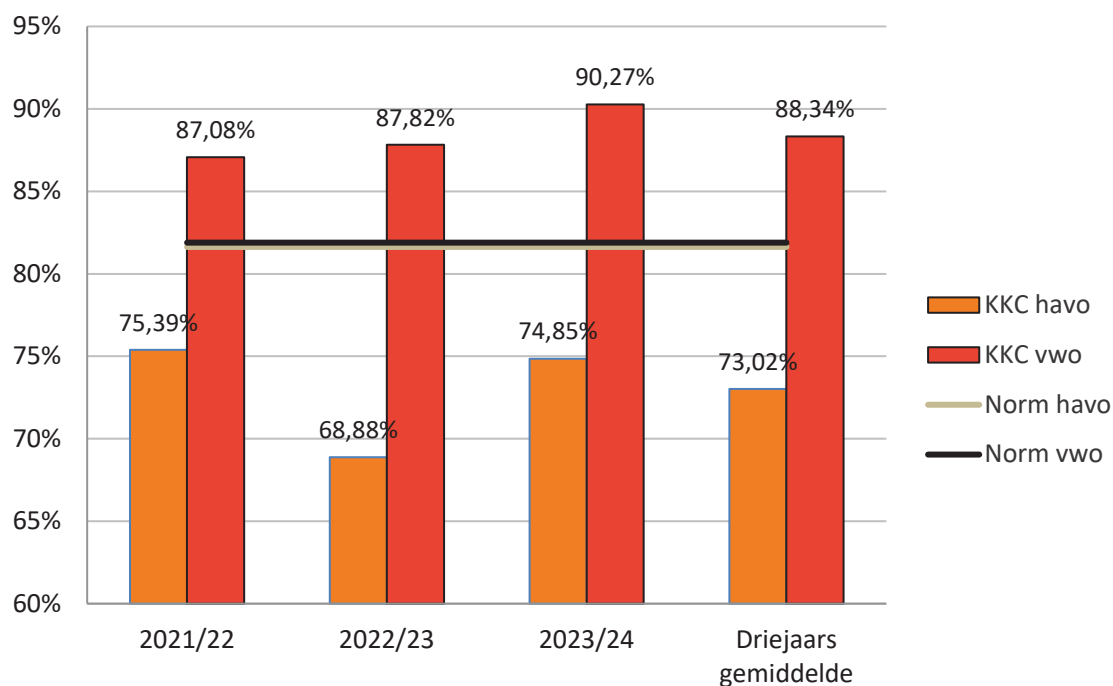


Grafiek 6 Bovenbouwsucces

Bovenbouwsucces Alkwin



Bovenbouwsucces KKC



Tabel 2 Rendementen uit de opbrengstenkaart 2023 (bron: Vensters voor Verantwoording).

	Alkwin Kollege							
	2020-21		2021-22		2022-23		2023-24	
Onderbouwsnelheid	95,84%		96,99%		96,01%		95,26%	
	havo	vwo	havo	vwo	havo	vwo	havo	vwo
Bovenbouwsucces	84,7%	84,6%	74,8%	84,0%	81,3%	85,3%	79,5%	87,9%
Gemiddeld examencijfer	6,2	6,3	6,3	6,4	6,5	6,5	6,5	6,6

Bron:

Vensters voor Verantwoording

	Keizer Karel College							
	2020-21		2021-22		2022-23		2023-24	
Onderbouwsnelheid	97,24%		95,27%		92,82%		94,01%	
	havo	vwo	havo	vwo	havo	vwo	havo	vwo
Bovenbouwsucces	85,4%	91,5%	75,3%	86,9%	68,7%	87,5%	74,9%	90,3%
Gemiddeld examencijfer	6,5	6,8	6,5	6,6	6,3	6,7	6,5	6,7

Bron:

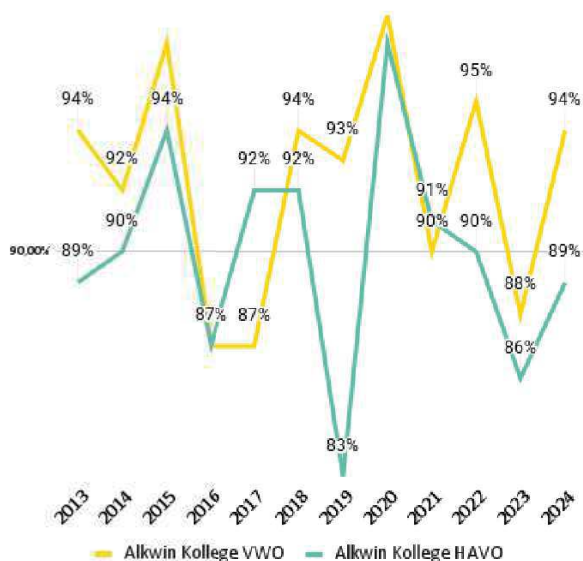
Vensters voor Verantwoording

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.

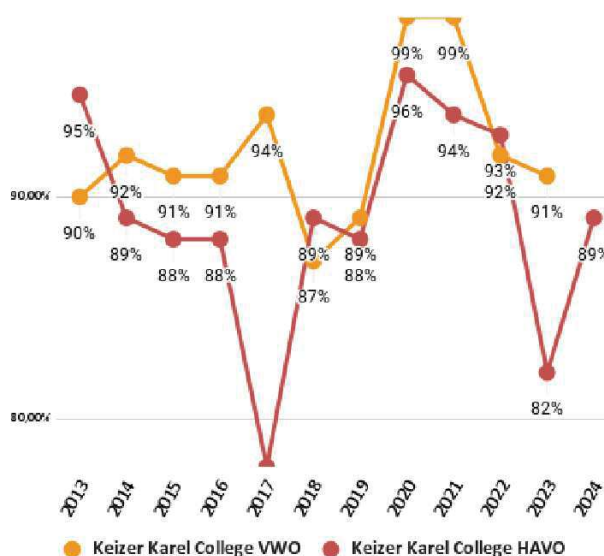
De onderbouwsnelheid en het bovenbouwsucces staan onder druk. Dit heeft voor een deel te maken met het kansrijk adviseren vanuit het basisonderwijs en het kansrijk adviseren in de onderbouw tijdens en na de corona pandemie en ook de effecten van de pandemie m.b.t. mentaal welbevinden en motivatie in met name de bovenbouw van de havo. Op het KKC heeft het 3 jarig gemiddelde m.b.t onderbouwsnelheid en bovenbouwsucces tot een school onderzoek van de inspectie geleid met als uitkomst (in september 2024) een onvoldoende en een herstelplan om de resultaten te verbeteren. Door alle betrokkenen, schoolleiding, docenten en onderwijs ondersteunend personeel is een plan van aanpak opgesteld dat direct na de zomervakantie is gestart. De school wordt hierbij in het kader van het traject "leren verbeteren" ondersteund door de ROO. Op het Alkwin heeft dit ook de aandacht. Het dateam ondersteunt de afdelingen bij het monitoren zodat een gerichte aanpak mogelijk is.

Grafiek 7 Examenresultaten beide afdelingen in de laatste tien jaar.

Percentage geslaagde leerlingen per schoolsoort
Alkwin Kollege



Percentage geslaagde leerlingen per schoolsoort
Keizer Karel College



Bovenstaande tabel laat de ontwikkeling van de slagingspercentages van beide scholen in de afgelopen tien jaar zien. Door de jaren heen geven deze met name op het Alkwin een wat meer wisselend beeld te zien. Op het KKC zijn de slagingspercentages vrij stabiel.

In 2024 is het centraal examen regulier afgenomen. Al zijn de effecten van de corona pandemie met name in de havo-afdelingen nog wel aanwezig. Ook het komende jaar zullen we ons nadrukkelijk inzetten om de effecten van corona met name het sociaal-emotioneel welbevinden terug te dringen en de resultaten te verbeteren. Het doel is de slagingspercentages structureel op een iets hoger stabiel niveau te krijgen. Dit zal gezien de krapte op de arbeidsmarkt en de maatschappelijke druk op het onderwijs niet makkelijk zijn. Het versterken van de kwaliteit van het onderwijs op de scholen en, bijvoorbeeld, het instellen van een taskforce havo op het Keizer Karel College die werkt aan de uitvoering van het herstelplan, maar ook doelgericht ondersteuning (maatwerk) in verschillende afdelingen van de scholen zijn hier voorbeelden van.

Tabel 3 Schoolverlaters in de afgelopen vier jaar naar reden van vertrek per 31 juli (bron: Magister).

	Alkwin Kollege					Keizer Karel College				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
Geslaagd	269	259	219	222	245	259	266	250	268	223
Verhuizing	3	7	3	2	8		4	1	1	2
Buitenland		5	1	1	4	2	1	5	3	7
VAVO	9	13	12	30	22	5	6	13	7	8
Opleiding die school niet biedt	29	36	30	66	95	37	6	24	42	49
Overig	7	16	30	12	20	10	42	49	45	23
Totaal	317	336	295	333	394	313	325	342	366	312

De uitstroom was op het Alkwin het afgelopen jaar hoger dan normaal. Het ging hierbij met name om leerlingen uit de bovenbouw van de havo die de overstap naar het middelbaar beroepsonderwijs (MBO)

maakten. We zien in 2023 en 2024 hier ook de effecten van de corona pandemie. 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. Er is gericht beleid ingezet om de uitstroom terug te dringen, op het KKC heeft dit in 2024 effect gehad. Ook op het Alkwin wordt daar nu uitvoering aangegeven.

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 2024 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 meer prioriteit. Daarom is er zowel op het Alkwin als op het KKC in 2024 extra ondersteuning gegeven aan leerlingen die op dat moment op doubleren stonden en om ervoor te zorgen dat leerlingen gemotiveerd blijven maar ook de juiste keuze maken met betrekking tot beroepsoriëntatie en onderwijsmogelijkheden. Het effect hiervan is dat meer leerlingen kiezen voor een overstap naar het MBO. Daarnaast is er veel contact geweest (driehoeksgesprekken) tussen leerlingen, mentor (school) en ouders zodat duidelijk is hoe het gaat, zowel gelet op de resultaten als het welbevinden van leerlingen. Het blijft van belang om in de sector 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 2024 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 uitvoering gegeven aan het ondersteuningsplan, de daaraan gekoppelde opbouw van de meerjarenbegroting en de nieuwe inrichting van de kwaliteitscyclus. De financiële middelen van het samenwerkingsverband komen steeds verder onder druk te staan, met name door de toegenomen complexe problemen waardoor het aantal leerlingen met een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) toe neemt. 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 Remedial Teaching. Zo zijn er ruim 260 leerlingen binnen onze stichting die RT-ondersteuning krijgen omdat ze dyslectisch zijn. Ruim 97 leerlingen ontvingen het afgelopen jaar NT2 onderwijs, d.w.z. extra lessen omdat ze niet-Nederlandstalig zijn. Een kleine 220 leerlingen maken gebruik van de trajectvoorzieningen (TV) op onze scholen, waarbij 83 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 gaan op lesbezoek om leerlingen te observeren in klassensituaties. Dit jaar hebben ruim 85 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 97 tot 103 leerlingen met een indicatie HB of een meer dan gemiddeld IQ op het KKC. Op het Alkwin zijn dat ongeveer 38 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, tweede en derde klassen. Dit komt ook doordat wij vanaf 2022 nieuw HB-beleid hebben geïmplementeerd en deze leerlingen goed registreren bij inschrijving. Er is het afgelopen jaar ook een HB programma ontwikkeld voor leerlingen in de bovenbouw. De zorgcoördinatoren en in- en externe experts spelen een belangrijke rol en er is ondersteuning en professionalisering van onderwijsgevendenden (scholing, workshops op studiedagen e.d.). Het KKC is na een visitatietraject in 2023 officieel een erkende begaafdheidsprofielschool. In 2024 is het KKC gestart met het opzetten van een samenwerking met de School of Understanding, een basisschool in Amstelveen waarop veel leerlingen met HB-indicatie zitten zodat er een doorgaande leerlijn kan worden ontwikkeld.

Het schoolmodel waarvoor binnen het samenwerkingsverband is gekozen, zorgt ervoor dat er geleidelijk aan steeds meer expertise op de scholen is 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 2024 € 1.100.000,- 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.

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 bijgeschoold.

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 onderwijs regio Kennemerland & Groot Amsterdam en ook 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 de arbeidsorganisatie anders inrichten (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 waarvan de bouw in het najaar van 2025 gaat starten. Met de gemeente Uithoorn zijn ook gesprekken gevoerd over duurzaamheid en het binnenklimaat van het schoolgebouw van het Alkwin.

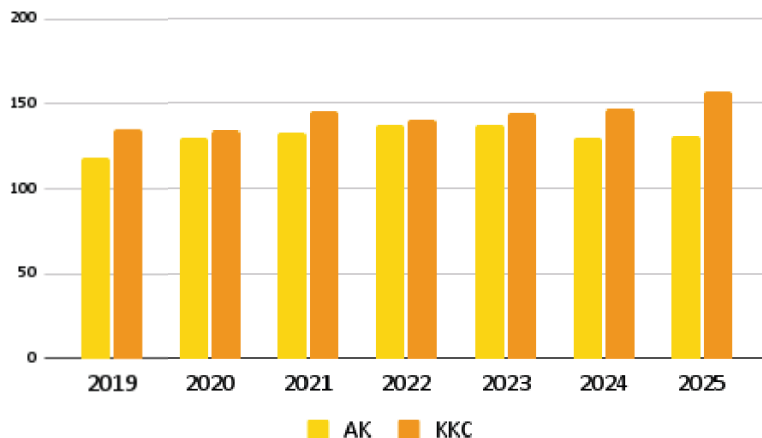
Toekomstgericht onderwijs in een gebouw dat ontworpen is vanuit een duidelijke onderwijskundige visie is hiermee voor het KKC mogelijk gemaakt. In 2025 zal gestart worden met de bouw van de nieuwe duurzame sportfaciliteiten. Hierbij is niet het bestuur bouwheer, maar de gemeente Amstelveen. De gemeente Amstelveen neemt in de regio Amstelland de regierol waar het gaat om de snelle groei van het ISK-onderwijs 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 8 Ontwikkeling in fte per school en de stichting van 2018 tot 2025 (per 1 januari).



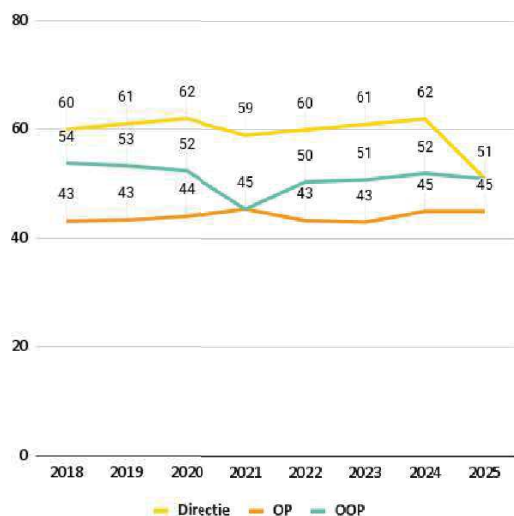
Per 1 januari 2024 was de formatie van de stichting ruim 282 fte en op 1 januari 2025 300 fte. Deze groei wordt voornamelijk veroorzaakt door een toename van het aantal medewerkers op het Keizer Karel College als gevolg van de forse groei van de school.

2.5.2 Leeftijdsverdeling

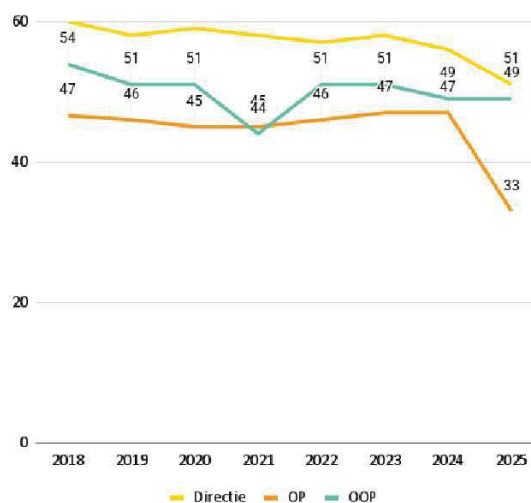
De gemiddelde leeftijd op beide scholen is relatief hoog, maar wijkt tot dit jaar niet veel af van de landelijke cijfers. De komende jaren zal er op beide scholen sprake zijn van uitstroom (en daling van de gemiddelde leeftijd) o.a. als gevolg van het behalen van de pensioengerechtigde leeftijd. Die trend c.q. daling van de gemiddelde leeftijd heeft zich nu al ingezet met betrekking tot de schoolleiding (directie) van het Alkwin en dat van het onderwijzend personeel op het KKC.

Grafiek 9 Gemiddelde leeftijd voor de drie functiegroepen sinds 2018 per 1 januari.

Alkwin Kollege



Keizer Karel College



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 2025					
	Vast aangesteld			Tijdelijk aangesteld	
	Aantal	FTE vast	FTE tijdelijk	Aantal	FTE
Directie	8	7,24	0,33		
OP	118	82,97	4,03	13	9,44
OOP	35	23,69	0	7	3,24
	161	113,9	4,36	20	12,68

Keizer Karel College Verdeling vast-tijdelijk per 1 januari 2025					
	Vast aangesteld			Tijdelijk aangesteld	
	Aantal	FTE vast	FTE tijdelijk	Aantal	FTE
Directie	8	6,8	0,0362	1	1
OP	114	92,21	20	22	16,07
OOP	30	26,14	0,4207	9	7,04
	152	125,15	20,4569	32	24,11

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. Ten tweede de werknemers met een tijdelijke aanstelling. Op het KKC is die groep twee keer zo groot dan op het Alkwin (als gevolg van de groei van het aantal leerlingen), samen is het totaal iets meer dan 36 fte.

deJong&Laan

Koningin Wilhelminaplein 30
1062 KR Amsterdam

020 - 570 02 00 

Deze groep bestaat uit docenten en ondersteunende medewerkers in hun eerste jaar van benoeming, o.a. als gevolg van de groei van het KKC. 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 5a Verdeling man/vrouw per vestiging per 1 januari 2025.

Alkwin Kollege	Totaal	Directie	OP	OOP
man	71	1	55	15
vrouw	110	1	77	32
Keizer Karel College				
man	87	1	71	15
vrouw	95	1	69	25

Tabel 5b Verdeling man/vrouw van de leden van de RvT per 1 januari 2025.

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.'

deJong&Laan

Koningin Wilhelminaplein 30
1062 KR Amsterdam

020 - 570 02 00 

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% van het totaal aantal docenten, dit is landelijk gezien zeer laag. Op Scholen op de Kaart worden jaarlijks de laatste cijfers weergegeven.

Beide scholen van de SKK maken bij het werven van personeel voor tijdelijke, tussentijdse en/of moeilijk vervulbare vacatures in uitzonderlijke en zeer beperkte mate gebruik van inhuur van medewerkers door een extern bureau. Vooralsnog is het streven zoveel mogelijk zelf te werven en niet via detacheringsbureaus. Voor het schooljaar 24/25 hebben we gebruikgemaakt van slechts 2 docenten op detachingsbasis via een bureau (conform de wet geen ZZP constructie). De afgelopen jaren is het steeds gelukt om voor de zomervakantie alle vacatures op beide scholen te vervullen. Het tekort op de arbeidsmarkt doet in toenemende mate 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 (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 inrichten van de arbeidsorganisatie (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. De werving en het benaderen van nieuwe doelgroepen,

maar ook het behouden van het zittende personeel is een belangrijke opdracht waaraan we gezamenlijk in Rosa verband binnen onze regio Kennemerland & Groot-Amsterdam vorm en inhoud geven.

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

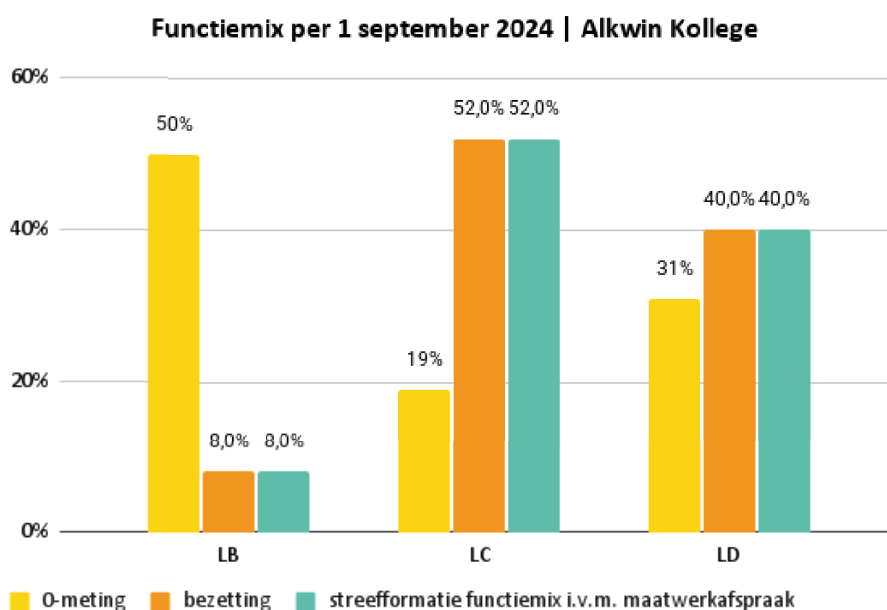
Uit de onderzoeken die ROSA jaarlijks uitvoert in het kader van kwaliteitsbeleid blijkt dat studenten én werkplekbegeleiders op beide scholen tevreden zijn over het opleiden in de school. Het afgelopen jaar is de begeleiding als gevolg van een uitgebreide evaluatie verder versterkt.

Professionalisering schoolleiders

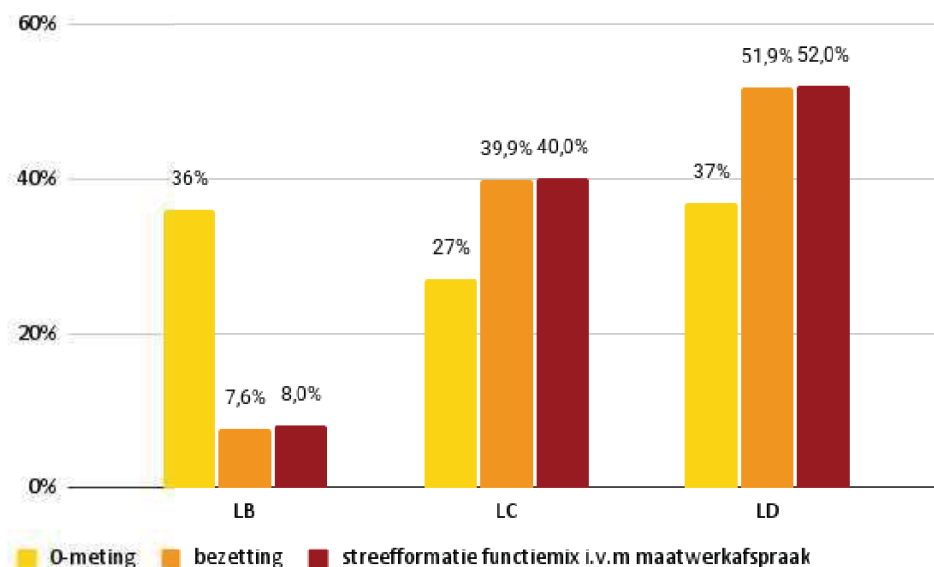
Naast de ontwikkeling en professionalisering van docenten is die van schoolleiders (waaronder team- en afdelingsleiders) essentieel omdat de rol van de schoolleider bij onderwijskundige ontwikkeling (leiderschap) en personeelsbeleid belangrijker wordt. Het is daarom goed om te zien dat de schoolleiders 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. Het afgelopen jaar zijn vier schoolleiders binnen onze stichting gestart met een Master-opleiding. 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 10 Functiemix getallen per 1 september 2024.



Functiemix per 1 september 2024 | 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 functiemix, de streefpercentages die naar aanleiding daarvan voor beide scholen zijn vastgesteld en, in het midden, de daadwerkelijke bezetting per september 2024.

Sinds de invoering van de functiemix en daarna de nulmeting, is de formatie in de LB-functie op beide scholen sterk gedaald en in LC en LD gestegen. 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 leidinggevenden waarin de professionele ontwikkeling gekoppeld is aan een éénjarige projectaanstelling in deeltijd als schoolleider. In het kader van dit traineeship heeft een aantal medewerkers zich door middel van leergangen en masters geprofessionaliseerd in leiderschap. Zo hebben ook vier 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 leerlingenzorg. 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.

Uitkeringen na ontslag

Om de werkloosheidskosten in de toekomst zo veel mogelijk te voorkomen worden er binnen de scholen allerhande initiatieven ontplooid om medewerkers aan de scholen te binden. Mocht het toch tot ontslag komen, dan spannen we ons maximaal in om deze collega's aan een nieuwe werkgever te helpen.

3.1 Medezeggenschap

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad bestaat uit vertegenwoordigers van de Medezeggenschapsraden van beide scholen. Met ingang van 1 augustus 2024 is de samenstelling van de GMR als volgt:

Personeelsleden GMR	Ouderleden GMR	Leerlingleden GMR
Rolf Sanders	Edwin van Lier	Alyssa van Ommeren
Pleuni Vreeswijk	Michel van Kruistum	Milou Ravesteijn
Saskia van Loon	Paul Klimecki	Merijn Cramer
Dorine Zoethout		

In het verslagjaar 2024 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
- Werkdruk
- Toezichtkader RvT

Met het CvB:

- Jaarbeleidsplan SKK
- Het Bestuursverslag 2023
- De begroting 2024 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. Onze stichting voldoet aan de Code Goed Onderwijsbestuur zoals vastgesteld door de VO-raad. In de besprekingen met de RvT staat De Code Goed Onderwijsbestuur op

de agenda. Daarnaast wordt de Code Goed Onderwijsbestuur jaarlijks door de VO-raad getoetst en wordt hiervan een terugkoppeling van de VO-raad ontvangen.

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 2024 zijn in het kader van integriteit en de klokkenluidersregeling geen klachten ingediend bij deze laatstgenoemde functionaris. Zij is wel zeven keer benaderd in haar rol als vertrouwenspersoon. Alle vijf deze zaken zijn afgehandeld. De telefonische helpdesk voor advies en informatie over de klachtenregeling is drie 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 schoolleider (afdelingsleider) 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 2024 is door ouders één keer een klacht ingediend bij het GCBO, deze klacht is 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 het najaar van 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 werkzaamheden duren van 2019 tot 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 vloeren en de inrichting van de open ruimten, aula en studiepleinen op de begane grond. 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.

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 voor de borging van de continuïteit een financieel deskundige aangetrokken en een nieuwe controller die de huidige controller i.v.m. pensionering 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

Landelijk maar ook op stichtings- en schoolniveau zijn ICT en veiligheid een belangrijk speerpunt. 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. Hierbij werken we samen met externe partners. 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. M.b.t de ontwikkeling en de implementatie van het nieuwe

normenkader wordt intensief samengewerkt tussen de scholen en externe partners en zijn we direct betrokken bij activiteiten van de VO-raad op dit gebied.

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 (bijvoorbeeld rond AI), 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 de 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 2024 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 bewustwording van risico's bij medewerkers bij het werken met vertrouwelijke gegevens. Hiervoor is een gezamenlijke commissie ingesteld.

3.6.3 Financiën bovenschools

In de begroting en verslaglegging is 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 2024 met één fte uitgebreid door de aanstelling financieel specialist (vervanging wegens ziekte) en een controller. 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. Daarnaast heeft er een transitie en implementatie plaatsgevonden van Afas naar Visma. Daarmee is het inzicht en sturingsvermogen op alle niveaus vergroot.

3.7 Maatschappelijke thema's

Binnen de scholen van de stichting ligt in 2024 de nadruk op een aantal politieke en maatschappelijke thema's die om extra aandacht vragen. Het betreft voor onze stichting de volgende zes: allocatie van middelen naar schoolniveau, strategisch personeelsbeleid (HRM), informatiebeveiliging en privacy, banenafpraak (diversiteit en inclusie), toetsing en examinering en de inzet van werkdrukmiddelen.

3.7.1 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.

3.7.2 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. Het binden en boeien van medewerkers vraagt om actief informeel en formeel contact tussen schoolleiders, docenten en onderwijsondersteunende medewerkers. Door de formele gesprekscyclus goed vorm te geven en uit te voeren hebben we een goed beeld (eLoo boot) 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 (klein) Amstelland en de Meerlanden alsmede in de regio Kennemerland & Groot-Amsterdam werken we intensief samen en ontwikkelen we tal van trajecten om het arbeidsmarkttekort terug te dringen. Daarnaast kijken we hoe we de arbeidsorganisatie anders in kunnen richten. Ook 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.

3.7.3 Informatiebeveiliging en privacy

De landelijke ontwikkelingen rond informatiebeveiliging en privacy (AVG-beleid) alsmede het normenkader cybersecurity worden actief gevolgd en omgezet in beleid voor onze stichting c.q. de scholen. Er worden risico-inventarisaties gemaakt en we monitoren intensief het beleid en de ontwikkelingen (middels een dashboard) en werken daarbij cyclisch. Sinds de invoering van de 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 2024 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 bewustwording van risico's bij medewerkers bij het werken met vertrouwelijke gegevens. Hiervoor is een gezamenlijke commissie ingesteld die zich actief daarmee bezighoudt.

3.7.4. Banenafpraak (diversiteit en inclusie)

De termen diversiteit en inclusie worden vaak in één adem genoemd en lijken synoniemen. Toch betekenen ze niet hetzelfde. Diversiteit beslaat de manieren waarop we van elkaar verschillen. Sommige verschillen zijn aangeboren en onveranderlijk zoals de kleur van onze ogen, een beperking of het land waarin we geboren worden. Andere verschillen zijn veranderlijk, zoals leeftijd, economische status of levensbeschouwing. Diversiteit is een gegeven, we kunnen diversiteit uitdrukken in cijfers.

Inclusie gaat over hoe wordt omgegaan met de aanwezige diversiteit. Het gaat over het respecteren en waarderen van verschillen. Het betekent 'onderdeel zijn van' en wordt geassocieerd met waardering voor eigenheid. Inclusie is dus ook verbinding maken tussen mensen en groepen. Inclusie houdt nauw verband met gelijkwaardigheid. Want pas als mensen gelijkwaardig worden behandeld, kunnen zij daadwerkelijk participeren en 'erbij' horen. Inclusie is dus geen statisch gegeven maar beslaat omgangsvormen, waarden en regels. Diversiteit zonder inclusie leidt tot uitsluiting en frictie. Inclusie is dus nodig om samen te werken en te leven.

Stichting Keizer Karel onderschrijft het belang van een inclusieve organisatie en de maatschappelijke verantwoordelijkheid voor ondervertegenwoordigde groepen. Meer diversiteit en daarmee representatiever samengestelde teams bevorderen de aansluiting met andere (culturele) groepen in de samenleving en kunnen daarmee een positief effect hebben op onder meer kansengelijkheid. In dit kader hadden we in 2024 vijf medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Drie daarvan zijn op onze scholen werkzaam als docent en twee zijn technisch onderwijsassistent (TOA) en behoren tot de onderwijsondersteunende medewerkers. Drie van de vijf zijn werkzaam in het kader van het

programma: "Wereldburgerschap" vanuit de onderwijsregio Kennemerland & Groot-Amsterdam. Het zijn alle drie statushouders die de Nederlandse taal nog onvoldoende beheersen maar wel een lesbevoegdheid hebben behaald in het land van herkomst.

Ondervertegenwoordigd is ook de groep mensen met een arbeidsbeperking. We proberen als stichting en scholen ook deze doelgroep binnen te halen. Tot nu toe zijn ze vooral werkzaam bij de schoonmaakdienst die we extern inhuren. We zijn ons bewust van de banenafpraak (2013) tussen kabinet en sociale partners om meer werkplekken te creëren voor deze doelgroep. Meer werkplekken creëren is lastig, omdat we intern ook te maken hebben met medewerkers die om verschillende redenen in een andere functie herplaatst moeten worden. Het is ons het afgelopen jaar dan ook niet gelukt om meer baankansen te creëren voor deze doelgroep.

Verantwoording over de aanwezigheid van de Verklaring Omtrent het Gedrag (1)

Nieuwe VOG's (2) in 2024	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	45 KKC 24 Alkwin 69 totaal		
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting (3)	<i>Geen</i>		

1. Op grond van artikel 4, lid 7
2. De VOG is op het moment van indiensttreding niet ouder van 6 maanden
3. Voor het voortgezet onderwijs zie artikel 7.3, lid 1 van de WVO 2020: alle personen

Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven een controle uit te voeren op de tijdige aanwezigheid van VOG omdat we een sluitend systeem en afspraken hebben.

3.7.5 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.

3.7.6 Werkdrukmiddelen

De in 2024 beschikbaar gestelde middelen om te komen tot werkdrukvermindering zijn volledig ingezet. Het primaat en initiatief voor de invulling van de plannen ligt bij de pMR 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 het anders inrichten van de arbeidsorganisatie waardoor de werkdruk bij bijvoorbeeld docenten afneemt, omdat bepaalde taken door onderwijsondersteunende medewerkers worden uitgevoerd. Voorbeelden hiervan zijn de inzet van lesassistenten, externe surveillanten bij toetsweken, inzet extra ondersteuning waarbij administratieve taken worden overgenomen door onderwijs ondersteunend personeel.

Het 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 werkdrukmiddelen helpen daarbij om het juiste gesprek over het onderwijs met elkaar in de afdelingen van de scholen te voeren.



‘SAMENWERKEN AAN ONTWIKKELING VANUIT RELATIE EN VEDTROUWEN.’

deJong&Laan

Koningin Wilhelminaplein 30
1062 KR Amsterdam

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 2024.

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. 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 2024 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) 01-09-2022 (2)	01-09-2022 01-09-2026	nee

C.M. (Rien) van Krieken	Lid	Voorzitter Onderwijs- commissie	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	Voorzitter Onderwijs- commissie	Onderwijskundige	01-09-2021 (1)	01-09-2025	Ja

De RvT heeft drie actieve commissies: de Remuneratiecommissie (uit het oogpunt van werkgeverschap), de Auditcommissie en de Onderwijscommissie. Alle RvT-leden maken deel uit van minimaal één commissie.

4.3 Activiteiten Raad van Toezicht 2024

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 éénmaal 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 KKC en Alkwin gebracht en waren de RvT leden aanwezig bij diverse andere bijeenkomsten zoals de stakeholders bijeenkomsten om input voor het koersplan en schoolplannen te leveren, het afscheid van de rector bij het Alkwin en enkele ouderinformatieavonden.

deJong&Laan

Koningin Wilhelminaplein 30
1062 KR Amsterdam

020 – 570 02 00 

4.3.1 Verslag onderwijscommissie

Voorzitter: J. Fortuin . Leden: R.G.M. Sijm en C.M. van Krieken.

In 2024 kwam de commissie drie 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 2024 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. Extra aandachtspunten hierbij waren hierbij in 2024 de tegenvallende resultaten van de havo afdeling van het KKC, het bezoek van de onderwijsinspectie, de herstelopdracht en het herstelplan naar aanleiding daarvan.
- De tevredenheidsenquêtes van leerlingen en ouders.
- De uitwerking van de afdelingsplannen op basis van het koersplan, van de schoolplannen en van de uitkomsten van resultaat-analyses en tevredenheid enquêtes. Het monitoren van de voortgang en evaluatie van de afdelingsplannen op basis van schoolplannen en van koersplan.
- De onderwijsontwikkeling, het beleid en de beleidsuitvoering. Specifiek werd in 2024 extra aandacht besteed aan het proces van het schrijven van de nieuwe schoolplannen, mede op basis van het nieuwe koersplan 2025-2029 waarmee de RvT in juni 2024 heeft ingestemd, en aan de basisvaardigheden taal, rekenen en burgerschap. Daarnaast werd een aparte bijeenkomst gewijd aan onderwijsvernieuwing en onderwijsontwikkeling op het KKC.
- Pilots, projecten en actualiteiten zoals instroom van leerlingen vanuit VSO scholen (inclusief onderwijs), het 'Gaaf voor de Start' project voor startende hoogbegaafde leerlingen, de ontwikkeling van de onderwijsregio Kennemerland & Groot-Amsterdam.
- De tevredenheid van werknemers, werving en vasthouden van nieuwe docenten, vacatures en invulling daarvan, strategisch HRM beleid, versterken van de lerende cultuur en de aanpak van 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 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. Nu het nieuwe koersplan af is, worden de nieuwe schoolplannen geschreven. Beide scholen kijken hierbij kritisch naar wat er gecontinueerd moet worden uit de schoolplannen en de activiteitenplannen van de afgelopen vier jaar, de verschillende analyses opgesteld door de datateams (o.a. op basis van resultaten, tevredenheid enquêtes, NCO), en halen met sessies breed input op om de nieuwe schoolplannen te voeden. Deze zullen in het voorjaar 2025 gereed zijn.

4.3.2 Verslag remuneratiecommissie

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

Eén van de drie rollen van de Raad van Toezicht (RvT) is de werkgeversrol richting het bestuur, 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 toe op het selecteren, benoemen, belonen, beoordelen, schorsen en ontslaan. Anderzijds 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 2024 heeft de remuneratiecommissie in het kader van de gehanteerde performance management jaarcyclus meerdere gesprekken gevoerd: het voortgangsgesprek in februari, het beoordelingsgesprek in juli en het planningsgesprek met het oog op het nieuwe schooljaar in oktober 2024.

Leidraad voor deze gesprekken is de in juni 2023 geactualiseerde regeling voor de gesprekscyclus. Hierin staan de spelregels voor de dialoog tussen de remuneratiecommissie in haar rol als werkgever en de bestuurder en maakt de verwachtingen expliciet, die partijen over en weer van elkaar mogen hebben.

In het voortgangsgesprek (februari 2024) kwamen onder meer de volgende onderwerpen ter tafel:

- Stand van zaken realisatie schoolplannen.
- Onderwijskundige ontwikkelingen en uitdagingen (o.a. formatief toetsen, aanpak voor hoogbegaafden, vakoverstijgend onderwijs).
- Ontwikkeling nieuwe Koersplan (strategische koers van de Stichting voor 2025-2029).
- Ontwikkelingen organisatie en beheer (afdelingsleiders, stabiliteit financiële kolom, huisvesting AK).
- Samenwerking in de regio gericht op aanpak lerarentekort.
- Landelijke ontwikkelingen en de impact daarvan op het onderwijs op de scholen.
- Onderwijsresultaten (IDU etc.) en tevredenheid leerlingen, ouders en medewerkers.
- Samenwerking bestuurder en rectoren en samenwerking scholen; continuïteit in het management van de scholen.
- Wensen t.a.v. eigen persoonlijke ontwikkeling.
- Samenwerking met de gemeente Amstelveen en Uithoorn.

Begin juli heeft het beoordelingsgesprek met de bestuurder plaatsgevonden. Ter voorbereiding hebben leden van de RvT 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.

De RvT kon tot een goede beoordeling komen en sprak haar waardering en vertrouwen uit richting de bestuurder. De bestuurder acteert effectief in voor de Stichting relevante bestuurlijke netwerken 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. Er ligt een mooi nieuw Koersplan voor de Stichting, die richting en inspiratie geeft voor de komende jaren. In het proces zijn meerdere doelgroepen effectief betrokken. Daarnaast was onderwerp van gesprek:

- Sturing op executie en opvolging van plannen (Koersplan en schoolplannen).
- Kwaliteit en invulling van de medezeggenschap.
- Borging continuïteit in de organisatie (rectoren, financieel beleid en beheer) en samenwerking tussen de beide scholen.
- Samenwerking met VO-scholen in de regio (o.a. gericht op arbeidsmarkt-problematiek, AI) en landelijk.
- Samenwerking met de gemeente Amstelveen en Uithoorn.

In het planningsgesprek in oktober 2024 heeft de remuneratiecommissie met de bestuurder gesproken over de door hem geformuleerde ambities voor het schooljaar 2024-2025.

Bestuurder heeft deze geclusterd in de volgende 5 speerpunten:

- Continuïteit van het onderwijs (voldoende kwalitatief goed personeel, voldoende middelen, goede onderwijsresultaten (examenresultaten, in- door- en uitstroom, tevredenheids-enquêtes leerlingen en ouders, informatieveiligheid)
- Goede schoolplannen in lijn met het Koersplan (sturen en toezien op uitwerking en realisatie van het Koersplan van de Stichting in de schoolplannen) gericht op kwaliteit en vernieuwing van het onderwijs.
- Continuïteit en inrichting arbeidsorganisatie en medezeggenschap (organisatie school, verdelen en uitvoering taken en verantwoordelijkheden, versterking lerende organisatie, inclusie)
- Versterken strategische positie van de stichting in de bestuurlijke samenwerking in de Regio Amstelland en Regio Kennemerland/Groot-Amsterdam, VO-Raad (versterking van de pijlers SHRM, breed onderwijsaanbod, de arbeidsmarktproblematiek en gelijke kansen).
- Tijdig anticiperen op landelijke en/of maatschappelijke ontwikkelingen van invloed op onderwijs en organisatie en daartoe participeren op alle niveaus (landelijk, regionaal, plaatselijk). Thema's betreffen burgerschap/internationalisering, gelijke kansen, nieuwkomers, inclusie, lerarentekort, etc.

In het voorjaar van 2025 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

deJong&Laan

Koningin Wilhelminaplein 30
1062 KR Amsterdam

020 – 570 02 00 

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. De gehanteerde beloningssystematiek geeft de RvT de ruimte op zorgvuldige 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.

4.3.3 Verslag Auditcommissie

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

In het verslagjaar 2024 vergaderde de auditcommissie drie keer. Tot de zomer van 2024 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 voor het KKC. Ook de financiële gang van zaken van de Stichting Keizer Karel in het jaar 2024 kreeg de nodige aandacht door bespreking van de tussentijdse cijfers per het einde van elk kwartaal en de meerjarenbegrotingen tot en met 2029. Daarnaast kwamen onderwerpen aan de orde zoals het risicobeleid en de vorming van beleid op informatieveiligheid. 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. Bij de bespreking van de meerjarenbegroting, kwartaalrapportages en het jaarverslag worden de wettelijke voorschriften besproken en wordt gelet op de juiste uitvoering.

Meerjarenbegroting

Eind 2023 keurde de Raad van Toezicht op advies van de auditcommissie de begroting 2024 van de Stichting goed. Inmiddels is eind 2024 ook de Meerjarenbegroting 2025-2029 goedgekeurd door de Raad van Toezicht op basis van het advies van de auditcommissie. Als stichting hebben we in 2024 te maken gehad met een groot aantal ernstig zieken. Naast hoge kosten voor ziektevervanging hebben we hiervoor voorzieningen getroffen waardoor er sprake was van een overschrijding van de begroting.

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.

In 2024 is er onder andere via de meerjarenbegroting en de kwartaalrapportages toezicht gehouden op de rechtmatige verwerving van middelen. Daarnaast heeft de accountant de controle op de jaarrekening verricht en de bekostigingscontrole uitgevoerd.

Wat betreft de rechtmatige besteding van middelen is er toezicht gehouden via de jaarstukken, de controle van de accountant en de kwartaalrapportages.

Ook is er toezicht gehouden op de doelmatigheid van besteding van de verkregen middelen onder andere door middel van de kwartaalrapportages en de meerjarenbegroting. Belangrijk hierbij zijn ook de koersplannen van de scholen en de hierin geformuleerde doelstellingen.

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

In 2023 is het toezichtskader van de raad met inzet van externe expertise op het gebied van governance in het VO vernieuwd door de raad vastgesteld. De RvT hanteert het toezichtskader en heeft dat eind 2024 intern geëvalueerd.

Aan de kwaliteitsbewaking en het functioneren van de raad wordt invulling gegeven door periodieke zelfevaluaties. In het najaar van 2024 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.

Leden van de raad hebben scholing gevolgd bij de VTOI en een inspiratiebijeenkomst in het kader van 'leren en inspireren' georganiseerd tussen RvT KKC en RvT Ceder. Eind 2024 heeft een interne zelfevaluatie plaatsgevonden met de raad onderling en met de bestuurder en de raad. Eens in de twee jaar vindt de zelfevaluatie plaats onder externe begeleiding gepland begin 2026.

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 2024 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, het 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.

In 2025 zullen twee leden van de Raad van Toezicht aftreden en zullen er twee nieuwe leden worden geworven. Deze nieuwe leden zullen bij aanvang van het nieuwe schooljaar worden benoemd.



'UITDAGEND ONDERWIJS VOOR NIEUWSGIERIGE LEERLINGEN.'

deJong&Laan

Koningin Wilhelminaplein 30
1062 KR Amsterdam

020 - 570 02 00 

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 zijn licht gestegen in 2024 ten opzichte van 2023.

De investeringen in 2024 bedragen € 1,1 miljoen. De investeringen betreffen bij het Alkwin onder andere de investeringen in nieuwe luchtbehandelingskasten en een nieuwe brandmeld- en ontruimingsinstallatie. Daarnaast heeft het Alkwin Kollege in 2024 geïnvesteerd in de verbetering van de luchtkwaliteit in de lokalen in de oudbouw. Daarvoor zijn een aantal proeflokalen ingericht met horizontale of verticale ventilatie. Dit project wordt in 2025 verder opgepakt. En daarnaast is er geïnvesteerd in nieuw meubilair. Bij het KKC betreffen de investeringen onder andere de AV-installatie op het leerplein en een nieuwe fietsenstalling voor het personeel.

Vorderingen

De vorderingen zijn ultimo 2024 (€ 1,51 miljoen) licht gestegen ten opzichte van ultimo 2023 (€ 1,44 miljoen). De vorderingen bestaan voor € 1,2 miljoen uit vooruitbetaalde kosten, waarbij de leermiddelen met € 640k de grootste post zijn.

Liquide middelen

De liquide middelen zijn gedaald met € 1,0 miljoen gedurende 2024. Oorzaken van de daling van de liquide middelen zijn de investeringen, het uitgevoerde groot onderhoud aan de gebouwen en het negatieve exploitatieresultaat. En bij het negatieve exploitatieresultaat heeft vooral de ziektevervanging een negatieve invloed op de liquide middelen gehad.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen is afgenomen van € 8,96 ultimo 2023 naar € 7,78 miljoen ultimo 2024 en ontstaat door het negatieve resultaat.

Voorzieningen

De voorzieningen zijn gedaald van € 3,0 miljoen ultimo 2023 naar € 2,7 miljoen ultimo 2024. De personele voorzieningen bestaan uit de jubileumvoorziening, de voorziening langdurig zieken en de voorziening spaarverlof. De voorziening spaarverlof is gedaald, doordat er geen PB uren meer gespaard mogen worden. De voorziening langdurig zieken is gestegen. De voorziening is gevormd voor langdurig

zieke werknemers, waarvan verwacht wordt dat ze niet meer voor het einde van hun dienstverband terugkeren.

Onder de overige voorzieningen is de voorziening voor groot onderhoud opgenomen. Deze is bepaald op basis van de componentenmethode, daarbij is gebruikgemaakt van de MJOP's van beide scholen opgesteld door een externe partij.

Kortlopende schulden

De toename van de kortlopende schulden van € 3,94 miljoen ultimo 2023 naar € 4,73 miljoen ultimo 2024 wordt onder andere veroorzaakt door de reservering van de eenmalige uitkering. Deze uitkering is in de CAO bepaald, wordt uitgekeerd in januari 2025 en heeft betrekking op 2024.

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	2020	2021	2022	2023	2024	gemiddeld
m.b.t resultaten						
rentabiliteit	-2,0%	-0,3%	-8,9%	1,0%	-3,5%	-2,7%
personeelslasten/totale lasten	85,1%	84,1%	79,2%	82,3%	83,1%	82,7%
materiële lasten/totale lasten	14,9%	15,9%	20,8%	17,7%	16,9%	17,3%
m.b.t. balans						
solvabiliteit	64,7%	57,3%	51,4%	56,3%	50,8%	56,1%
liquiditeit - current ratio	3,7	2,9	2,2	2,2	1,6	2,5
netto werkkapitaal in € 1.000	8.664	9.157	4.642	4.697	2.966	6.025
weerstandsvermogen	39,1%	34,1%	24,2%	25,4%	21,4%	28,8%
weerstandsvermogen excl mva	20,9%	18,7%	2,8%	4,9%	0,7%	9,6%
kapitalisatiefactor	49,8%	51,0%	39,3%	37,6%	34,2%	42,4%

Normatieve en bovenmatig eigen vermogen

Ultimo 2024 bedraagt het normatief eigen vermogen € 9,01 miljoen. Het werkelijk eigen vermogen was € 7,78 miljoen. Het kengetal voor het bovenmatig eigen vermogen is 0,86. Er is eind 2024 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 2024 en ook van 2022 wordt het meerjarengemiddelde gedrukt. De oorzaak van het negatieve resultaat in 2024 is het grote aantal langdurig zieken.

De vervangingskosten voor deze medewerkers hebben ertoe bijgedragen dat de personeelslasten sterk zijn gestegen.

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 2023 als gevolg van het negatieve exploitatieresultaat.

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 2024 heeft Stichting Keizer Karel een negatief resultaat behaald.

De personeelslasten zijn EUR 1,5 mln hoger dan begroot, terwijl de rijksbijdrage maar EUR 0,7 mln hoger is. De hogere personeelslasten worden veroorzaakt door het grote aantal langdurig zieken op beide scholen. De vervangingskosten voor de langdurig zieken en de gevormde voorziening voor langdurig zieken zijn de oorzaak van de grote kostenoverschrijding.

Tabel 7 Het financiële resultaat in 2024

Stand van Baten en Lasten	Realisatie	Begroting	Realisatie
Totaal Stichting Keizer Karel	2024	2024	2023
	EUR 000	EUR 000	EUR 000
Rijksbijdrage OCW	34.858	34.112	34.254
Overige overheidsbijdragen	1	8	1
Overige baten	980	1.003	982
Baten	35.839	35.123	35.237
Personeelslasten	30.978	29.495	28.738
Afschrijvingen	920	915	870
Huisvestingslasten	1.471	1.531	1.637
Overige lasten	3.923	3.583	3.669
Lasten	37.292	35.524	34.914
Financiële lasten en baten	206	193	18
Resultaat	-1.247	-208	341
<i>Dotatie bestemmingsreserve</i>			
Onderwijsontwikkeling AK			-140
Werkdrukverlichting KKC			-272
Jubileumreservering AK			-60
<i>Onttrekking bestemmingsreserve</i>			
Nationaal Programma Onderwijs	93	93	157
Onderwijsontwikkeling AK	58	0	
Resultaat na bestemming	-1.096	-115	26
Voorfinanciering KKC	305	296	219
Resultaat gecorrigeerd voor voorfinanciering	-791	181	245

De Rijksbijdragen OCW zijn hoger dan begroot en hoger dan in 2023. De lumpsumbekostiging is toegenomen doordat de ruimte voor de loonsverhoging per 1 oktober 2024 al is meegenomen in de uiteindelijke bekostiging 2024. Uit deze loonruimte is in januari 2025 de eenmalige uitkering betaald.

Aan de kostenkant is een stijging van de *personeelslasten* zichtbaar. De loonkosten zijn gestegen door de ziektevervanging, vorming van de voorziening langdurig zieken en de eenmalige uitkering. Daarnaast zijn de loonkosten ten opzichte van 2023 ook gestegen door de 10% loonstijging per 1-7-2023 en de stijging van de formatie benodigd voor de leerlingengroei op het KKC in schooljaar 2024/2025.

De *afschrijvingslasten* zijn gelijk aan de begroting en hoger dan in 2023. Dit wordt veroorzaakt door de diverse investeringen in 2024 bij voor het Alkwin Kollege.

De *huisvestingslasten* zijn iets lager dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door de nieuwe dotatie aan de voorziening groot onderhoud. Vanaf 2024 wordt gebruikgemaakt van de componentenmethode, waarbij de dotatie wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag per onderhoudscomponent en de periode die telkens tussen de werkzaamheden per onderhoudscomponent verloopt.

De stijging van de *overige lasten* wordt verklaard door de gestegen kosten van leermiddelen bij zowel het KKC als 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. De rentebaten zijn aanzienlijk gestegen, ondanks de gedaalde liquide middelen. Dit wordt veroorzaakt doordat vanaf januari 2024 gewerkt wordt met schatkistbankieren.

5.1.4 Bestemming van het resultaat van 2024

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

Tabel 8 Bestemming van het resultaat

	Stand per 1 januari 2024				Resultaatbestemming 2024				Stand per 31 december 2024			
	AK	KKC	Bestuur	SKK	AK	KKC	Bestuur	SKK	AK	KKC	Bestuur	SKK
Algemene reserve	4.716.984	3.636.554	40.679	8.394.217	-376.170	-719.559	0	-1.095.729	4.340.814	2.916.995	40.679	7.298.488
Bestemmingsres.	200.000	365.109	0	565.109	-58.000	-93.000	0	-151.000	142.000	272.109	0	414.109
Eigen vermogen	4.916.984	4.001.663	40.679	8.959.326	-434.170	-812.559	0	-1.246.729	4.482.814	3.189.104	40.679	7.712.597
<i>Uitsplitsing</i>												
Resultaat boekjaar					-434.170	-812.559	0	-1.246.729				
resultaat bestuur					0	0	0	0				
Algemene reserve	4.716.984	3.636.554	40.679	8.394.217	-376.170	-719.559	0	-1.095.729	4.340.814	2.916.995	40.679	7.298.488
Onderwijsontwikkeling	140.000	0	0	140.000	-58.000	0	0	-58.000	82.000	0	0	82.000
Jubileumreservering	60.000	0	0	60.000	0	0	0	0	60.000	0	0	60.000
Werkdrukverlichting	0	272.109	0	272.109	0	0	0	0	0	272.109	0	272.109
NPO	0	93.000	0	93.000	0	-93.000	0	-93.000	0	0	0	0
Bestemmingsres.	200.000	365.109	0	565.109	-58.000	-93.000	0	-151.000	142.000	272.109	0	414.109

Van de bestemmingsreserve onderwijsontwikkeling is in het schooljaar 24-25 een extra stamklas gevormd. Er is daarvoor EUR 58k van de in 2023 bestemmingsreserve gebruikt. De NPO gelden zijn geheel besteed in het schooljaar 2023-2024.

5.1.5 Treasurybeleid

Het treasury-beleid van SKK is gebaseerd op het treasury-statuuut van de stichting en levert een wezenlijke bijdrage aan het realiseren van de financiële doelstellingen en het waarborgen van de financiële continuïteit. In voorgaande jaren is het beleid binnen de Stichting Keizer Karel altijd geweest dat overvloedige 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. Vanaf januari 2024 is de Stichting Keizer Karel overgestapt op schatkistbankieren. Het treasurystatuuut is in 2022 op basis van nieuwe inzichten aangepast in samenspraak tussen de scholen en het bestuur.

Het treasury-beleid richt zich met name op de volgende activiteiten:

- Het beheersen van financiële risico's die aan de financiële posities en geldstromen zijn verbonden.
- Het zorgdragen voor de tijdige beschikbaarheid van de benodigde middelen tegen acceptabele en marktconforme condities.
- Het optimaliseren van de inrichting en het minimaliseren van de kosten van het betalingsverkeer, financiële transacties en het verkrijgen van financiële middelen.
- Het nakomen van wettelijke verplichtingen inzake het bovenstaande.

In 2024 zijn er geen leningen aangegaan en geen derivaatovereenkomsten afgesloten. Stichting Keizer Karel neemt in 2024 deel aan schatkistbankieren. Er is inzicht in de ontwikkeling van de liquide middelen voor vijf jaar vooruit, zie hiervoor het meerjaren kasstroomoverzicht.

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 2025-2029 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 2025-2029	Realisatie 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029
	EUR 000	EUR 000	EUR 000	EUR 000	EUR 000	EUR 000
3.1 Rijksbijdrage OCW	34.858	35.909	35.825	35.974	35.793	35.675
3.2 Overige overheidsbijdragen	1	8	8	1	1	-
3.5 Overige baten	980	995	1.002	1.034	1.040	1.028
3 Baten	35.839	36.912	36.835	37.009	36.834	36.703
4.1 Personeelslasten	30.978	30.839	30.507	30.706	30.684	30.615
4.2 Afschrijvingen	920	972	927	955	981	988
4.3 Huisvestingslasten	1.471	1.620	1.620	1.602	1.602	1.602
4.4 Overige lasten	3.923	3.663	3.635	3.769	3.603	3.596
4 Lasten	37.292	37.094	36.689	37.032	36.870	36.801
5.1 Financiële baten	213	168	168	168	168	168
5.5 Financiële lasten	7	7	7	6	6	6
5 Financiële lasten en baten	206	161	161	162	162	162
Resultaat	-1.247	-21	307	139	126	64
Mutatie bestemmingsreserve	151	82				
Resultaat na bestemming	-1.096	61	307	139	126	64
Voorfinanciering KKC	305	-	-	-	-	-
Resultaat gecorrigeerd voor voorfinanciering	-791	61	307	139	126	64

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 renteopbrengsten die worden verkregen met schatkistbankieren worden bovenschools verantwoord. Het verschil tussen de renteopbrengsten en de bovenschoolse kosten wordt doorbelast aan beide scholen. De doorbelasting aan de beide scholen wordt verdeeld op basis van het aantal leerlingen.

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 bestaat uit de salariskosten van deze medewerkers, de kosten voor de loonverwerking extern 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 lichte daling van het aantal leerlingen verwacht in de komende jaren. Uiteindelijk stabiliseert dit rond de 1520 leerlingen. Oorzaak is de hoge tussentijdse uitstroom.

De huidige maximale capaciteit van het schoolgebouw van het Keizer Karel College is 66 klassen. Door voor de komende 5 schooljaren het aantal nieuwe brugklassen te maximeren streeft de directie naar een stabiel aantal van in totaal 65 of 66 klassen per schooljaar. Gezien bestuurlijke afspraken met de gemeente Amstelveen kan hier in bijzondere gevallen van worden afgeweken.

Tabel 10 Inschatting leerlingaantallen

Stichting Keizer Karel						
1 Oktobertelling	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Schooljaar	23-24	24-25	25-26	26-27	27-28	28-29
Leerlingen KKC	1.824	1.901	1.915	1.934	1.919	1.904
Leerlingen Alkwin Kollege	1.572	1.536	1.522	1.519	1.518	1.521
	3.396	3.437	3.437	3.453	3.437	3.425

Tabel 11 Rijksbijdrage OCW

Stichting Keizer Karel Rijksbijdrage OCW	Realisatie 2024 EUR 000	Begroting 2025 EUR 000	Begroting 2026 EUR 000	Begroting 2027 EUR 000	Begroting 2028 EUR 000	Begroting 2029 EUR 000
Rijksbijdrage OCW/EZ	31.127	32.546	32.617	32.766	32.617	32.504
Overige subsidies OCW/EZ	2.486	2.416	2.277	2.294	2.262	2.257
Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	1.245	947	930	914	814	914
Totaal Rijksbijdrage OCW	34.858	35.909	35.824	35.974	35.693	35.675

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. Het laatste jaar van de overgangsregeling is 2025.

In de berekening van de bekostiging zijn we ervan uitgegaan dat in de nieuwe CAO-VO wordt gerekend met een loonruimte van 5,5%. Een gedeelte van deze loonruimte is reeds meegenomen in het uiteindelijk ontvangen bedrag per leerling in 2024. Voor het resterende deel hebben wij berekend wat de verwachte verhoging van het bedrag per leerling in 2025 zal worden.

In de berekening van de basisbekostiging hebben wij geen rekening gehouden met een verhoging van de materiële component.

Overige subsidies OCW

Hieronder is per subsidiestroom een korte toelichting opgenomen. In de post overige subsidies van OCW is geen rekening gehouden met een indexatie en zijn de bedragen van 2024 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 2025 gaat de helft van de bijdrage strategisch personeelsbeleid naar de onderwijsregio. De andere 50% ontvangen de scholen rechtstreeks. In de MJB hebben wij de aanname gedaan dat de 50% die naar de onderwijsregio gaat volledig als baten bij de scholen terugkomt.

De bijdragen voor verzuim zijn alleen voor 2026 meegenomen. Het is nog onzeker of deze subsidie ter voorkoming van thuiszitters na 2025 gecontinueerd wordt.

Werkdrukmiddelen

De subsidie werkdrukmiddelen heeft tot doel het verminderen van de werkdruk van het personeel. De helft van de middelen is bedoeld voor individuele werkdrukverlichting voor onderwijspersoneel en onderwijsondersteunend personeel. Het andere deel wordt verstrekt ten behoeve van een collectieve aanpak op de scholen voor de verlichting van werkdruk.

Functiemix Randstad

In het hoofdlijnenakkoord van het nieuwe kabinet is aangekondigd dat de randstadmix zal worden afgeschaft. In afwachting van het definitieve besluit over de randstadmix doen wij de aanname dat deze subsidie op enigerlei wijze behouden blijft. Bij de CAO-onderhandelingen is de inzet dat de randstadmix behouden blijft door een uitruil met de arbeidsmarkttoelage. Daarnaast is er kans dat de subsidie basisvaardigheden wordt omgezet in structurele bekostiging.

Overige subsidies ministerie

Dit betreffen de subsidies voor Erasmus+ en de subsidie voor financiële educatie bij het KKC.

Bijdragen Samenwerkingsverband

De scholen ontvangen jaarlijks gelden vanuit het Samenwerkingsverband als bijdrage in de kosten voor de basisondersteuning van de zorg en om professionalisering van personeel ten aanzien van 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. Bij het Alkwin is daarnaast het project Plustraject opgestart, in samenwerking met het Altra College (VSO). Hiervoor is een projectsubsidie van het Samenwerkingsverband opgenomen in de begroting, waarmee het project kostendekkend is.

Overige baten

De overige baten bestaan onder andere uit Detachering (o.a. uitbesteding medewerkers voor WON en Technasium), ouderbijdragen, 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+.

In de overige baten is geen rekening gehouden met indexatie.

Personeel

Tabel 12 Personele bezetting

Stichting Keizer Karel						
Formatie	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
Meerjarenbegroting	2024	2025	2026	2027	2028	2029
2025-2029	fte	fte	fte	fte	fte	fte
DIR						
KKC	4,4	7,8	7,8	7,8	7,8	7,8
Alkwin	4,3	7,6	7,6	7,6	7,6	7,6
Bovenschools	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
	9,7	16,4	16,4	16,4	16,4	16,4
OP						
KKC	114,7	114,5	112,2	111,9	111,2	110,7
Alkwin	94,0	90,8	87,6	87,5	87,4	87,4
	208,7	205,3	199,8	199,4	198,6	198,1
OOP						
KKC	33,4	33,9	32,5	32,5	32,5	32,5
Alkwin	32,5	27,0	26,6	26,3	26,3	26,2
Bovenschools	2,4	3,0	1,9	1,8	1,8	1,8
	68,3	63,9	61,0	60,6	60,6	60,5
Totaal						
KKC	152,5	156,2	152,5	152,2	151,5	151,0
Alkwin	130,8	125,4	121,8	121,4	121,3	121,2
Bovenschools	3,4	4,0	2,9	2,8	2,8	2,8
	286,7	285,6	277,2	276,4	275,6	275,0

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 2024/2025 tot stand gekomen. De berekende loonkosten en formatie zijn vervolgens gecorrigeerd voor voorziene omstandigheden op beide scholen. Daarnaast hebben beide scholen rekening gehouden met onvoorziene ontwikkelingen en 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. Om de personeelslasten beheersbaar te houden kiezen de directies van de scholen ervoor om de personeelslasten niet boven een bepaald percentage van de baten uit te laten stijgen. Als de baten door de uitwerkingen van de kabinetsplannen lager uitvallen, zullen de directies en de PMR in overleg gaan om keuzes te maken hoe de personeelslasten beheersbaar blijven. De opties hiervoor liggen in de formatie, via besparingen in het taakbeleid en de lesuren (Alkwin), maar ook een verlaging van de streefwaarde van de functiemix (KKC) is een mogelijkheid.

Lonen & salarissen

De kosten van lonen en salarissen zijn bepaald op basis van de loongegevens van de formatie over september 2024 en de mutaties in formatie en functiemix conform regelingen en de uitvoering van het

beleid. Ervan uitgaande dat voor de nieuwe CAO-VO gerekend wordt met een loonruimte van 5,5% hebben wij de lonen en salarissen met 5,5% verhoogd.

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. Dat is in het huidige schooljaar nog niet geheel gelukt vanwege het hoge aantal langdurig zieke medewerkers.

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 en ICT.

Investeringsbegroting – Keizer Karel College

Om ervoor te zorgen dat de bouwkundige staat en de voorzieningen in- en rondom het gebouw van het Keizer Karel College, evenals de ICT-voorzieningen, op orde blijven zal het Keizer Karel College de komende jaren voor ongeveer anderhalf miljoen investeren. Hierin zijn de volgende 'grote' investeringen opgenomen. In 2027 zal het dak van het atrium vernieuwd moeten worden voor ca. € 500k. Verder staat in 2028 de vernieuwing van de voor- en achterdeuren op de planning voor ca. € 250k. Wat betreft investeringen in ICT staat de ICT infrastructuur in 2027 voor ca. € 165k op de planning.

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 oud- en nieuwbouw. In de nieuwbouw heeft de installatie van warmtepompen geleid tot een voldoende beheersbaar binnenklimaat. De focus ligt nu op de oudbouw. Na de twee testlokalen in 2024 is het plan om in 2025 verder te gaan met een versoberde installatie van dezelfde firma. Het streven is de luchtkwaliteit in de hele school te laten voldoen aan Frisse scholen Klasse B. Wel blijven deze plannen afhankelijk van de liquide middelen van de Stichting en verkregen externe subsidies.

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. Deze grootschalige investering is om verschillende redenen uitgesteld naar 2026.

Voor de komende jaren staat de vervanging van leerlingmeubilair in de lokalen gepland. Wat betreft de investeringen in ICT is in 2025 de vervanging van chromebooks voor docenten gepland en staat ook een upgrade van de wifi op de planning.

Afschrijvingslasten

De materiële vaste activa zijn in de meerjarenbegroting afgeschreven op basis van de afschrijvingstermijnen die gehanteerd worden in de sub administratie/activamodule. De afschrijvingsmethodiek is sinds 2022 ongewijzigd gebleven.

Huisvestingskosten

Onderhoud

Bij SKK is gekozen om een voorziening groot onderhoud te vormen voor de kosten van groot onderhoud. Omdat gekozen is om de kosten van groot onderhoud via de voorziening te verantwoorden worden de toevoegingen aan de voorziening bepaald op basis van de geschatte bedragen per component en de periode die telkens tussen de werkzaamheden voor groot onderhoud verloopt (tijdsevenredige opbouw). Voor uitbreidingen van de capaciteit of kwalitatieve verbeteringen dient geen voorziening gevormd te worden. Deze uitbreidingen en kwalitatieve verbeteringen worden geactiveerd en afgeschreven en worden daarom bij beide scholen opgenomen in de investeringsbegroting.

In de meerjarenbegroting is rekening gehouden met een jaarlijkse dotatie aan de 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.

Naast klein frequent onderhoud en de dotatie voorziening groot onderhoud hebben de scholen onderhoudscontracten afgesloten voor het onderhoud van o.a. de warmtepompen, luchtbehandelingskanalen, luchtbehandelingskasten en de daken waarop deze rusten.

Overige huisvestingskosten

De huisvestingskosten betreffen onder andere energie, water en schoonmaakkosten.

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. Beide scholen hebben een taakstellend budget voor de leermiddelen opgelegd en blijven kritisch kijken naar het gebruik en behoefte van verschillende leermethodes.
- Reizen en excursies; De kosten voor 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.
- ICT bedrijfslicenties en onderwijslicenties; In deze tijd van digitalisering zijn er steeds meer licenties benodigd. Licenties voor de administratie, de leerlingadministratie, de formatie en het rooster, voor digitale toetsen zijn enkele voorbeelden. De beide scholen kijken kritisch naar al deze licenties en waar mogelijk zullen de licenties beperkt worden, enerzijds uit kostenoverweging, maar ook om het overzichtelijk te houden voor leerlingen en personeel.

5.3 Toelichting meerjarenbalans

Tabel 13 Meerjarenbalans

Meerjarenbalans 2025-2029	(in EUR 000)					
Activa	12/31/2024	12/31/2025	12/31/2026	12/31/2027	12/31/2028	12/31/2029
Vaste activa	7.474	7.221	7.441	7.493	7.195	6.659
Vorderingen	1.515	1.515	1.515	1.515	1.515	1.515
Liquide middelen	6.184	6.351	6.398	6.725	7.442	8.128
Totaal	15.173	15.087	15.354	15.733	16.152	16.302
Passiva						
Eigen Vermogen	7.712	7.691	7.998	8.137	8.263	8.328
algemene reserve	7.298	7.419	7.788	8.017	8.233	8.288
bestemmingsreserve NPO	0	0	0	0	0	0
bestemmingsreserve lustrum	60	0	10	20	30	40
bestem onderwijsontwikkeling	82	0	0	0	0	0
bestemmingsreserve personeel	272	272	200	100	0	0
Voorzieningen	2.728	2.663	2.623	2.863	3.156	3.241
Kortlopende schulden	4.733	4.733	4.733	4.733	4.733	4.733
Totaal	15.173	15.087	15.354	15.733	16.152	16.302

De bovenstaande meerjarenbalans is na de totstandkoming van de jaarrekening aangepast, de stand per 31-12-2024 is dus de werkelijke balanspositie.

Ontwikkeling van de balans in de periode 2025 t/m 2029:

Van de vaste activa neemt de boekwaarde af van € 7,3 mln naar € 6,7 mln, als gevolg van hogere begrote afschrijvingen dan investeringen. Afgelopen jaar zijn de liquide middelen gedaald als gevolg van

de hoge personeelskosten, als gevolg van ziektevervanging bij beide scholen, de investeringen en het uitgevoerde groot onderhoud bij het Alkwin Kollege. De liquide middelen zullen langzaamaan weer toenemen. Ook het eigen vermogen is gedaald in 2024 door de hogere personeelskosten. En net als bij de liquide middelen zal het eigen vermogen in de jaren weer stijgen tot het niveau van eind 2023. De voorzieningen zijn gedaald in 2024 als gevolg van het afnemen van de personele voorzieningen en uitvoering van groot onderhoud bij het Alkwin. In de komende jaren 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	2026	2027	2028	2029
	EUR 000	EUR 000	EUR 000	EUR 000	EUR 000	EUR 000
Kasstroom uit operationele activiteiten						
Saldo Baten en Lasten	-1.458	-183	146	-23	-35	-97
Aanpassing voor:						
- Afschrijvingen	920	972	927	955	981	988
- Mutaties voorzieningen	-282	-65	-40	240	293	85
Totaal aanpassing	638	907	887	1.195	1.274	1.073
Verandering in vlottende middelen:						
- Vorderingen (-/-)	-70	-	-	-	-	-
- Schulden (-/-)	797	-	-	-	-	-
Totaal Kasstroom uit bedrijfsoperaties	-93	724	1.033	1.172	1.239	976
Ontvangen interest	213	168	168	168	168	168
Betaalde interest (-/-)	-6	-7	-7	-7	-7	-7
Overig resultaat vaste activa	-	-	-	-	-	-
Totaal financiële baten en lasten	207	161	161	161	161	161
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	114	885	1.194	1.333	1.400	1.137
Kasstroom uit investeringsactiviteiten						
Investeringen in MVA (-/-)	-1.117	-718	-1.148	-1.006	-683	-452
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-1.117	-718	-1.148	-1.006	-683	-452
Kasstroom uit financieringsactiviteiten						
Aflossing langlopende schulden (-/-)	-	-	-	-	-	-
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-	-	-	-	-	-
Mutatie liquide middelen	-1.003	167	46	327	717	685

In het kasstroomoverzicht is een negatieve kasstroom zichtbaar voor 2024. Dit wordt veroorzaakt door hogere investeringen en door het uitvoeren van groot onderhoud bij het Alkwin. En daarnaast is de kasstroom negatief door de hogere personeelskosten als gevolg van vervanging van langdurig zieke werknemers.

De komende jaren is een kleine positieve kasstroom zichtbaar.

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 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 2024 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.

Belangrijkste risico's

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 als gevolg van langdurige ziekte werknemers; sturing door middel van beleid rondom vervanging, sturing door sterke betrokkenheid bij ziekte en vroegtijdige arbeidsparticipatie

- 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.
- 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.

Voornoemde 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.



deJong&Laan

Koningin Wilhelminaplein 30
1062 KR Amsterdam

020 - 570 02 00 

BIJLAGEN

deJong&Laan

Koningin Wilhelminaplein 30
1062 KR Amsterdam

020 - 570 02 00 

6. Inhoudsopgave tabellen en grafieken

	Pag.
Grafiek 1	
Totaal aantal bij de stichting ingeschreven leerlingen op peildatum 1 oktober 2024 incl. VAVO.	15
Tabel 1	
De verdeling van de leerlingen over leerjaren en opleidingen in 2024 excl. VAVO	16
Grafiek 2	
Instroom van nieuwe leerlingen (peildatum 1 oktober 2024)	16
Grafiek 3	
Procentuele verdeling van de leerlingpopulatie naar belangrijkste gemeenten in het voedingsgebied	17
Kaart 1	
RPO gebied Amstelland	18
Grafiek 4	
Verdeling van de leerlingen over de opleidingen (peildatum 1 oktober 2024)	21
Grafiek 5	
Onderbouwsnelheid	22
Grafiek 6	
Bovenbouwsucces	23
Tabel 2	
Rendementen uit de opbrengstenkaart 2023 (bron: Vensters voor Verantwoording)	24
Grafiek 7	
Examenresultaten beide afdelingen de laatste tien jaar	25
Tabel 3	
Schoolverlaters in de afgelopen vier jaar naar reden van vertrek per 31 juli	25
Grafiek 8	
Ontwikkeling in fte per school en de stichting	29
Grafiek 9	
Gemiddelde leeftijd voor de drie functiegroepen sinds 2018 per 1 januari	30
Tabel 4	
Verdeling van de werknemers in aantallen en fte over verschillende functiegroepen	30

Tabel 5	
Verdeling man/vrouw per functiegroep	31
Grafiek 10	
Functiemix getallen per 1 september 2024	34
Tabel 6	
De financiële situatie op de balansdatum	54
Tabel 7	
Het financiële resultaat in 2024	55
Tabel 8	
Bestemming van het resultaat van 2024	56
Tabel 9	
De meerjaren exploitatiebegroting in cijfers	58
Tabel 10	
Inschatting leerlingaantallen	59
Tabel 11	
Rijksbijdrage OCW	60
Tabel 12	
Personele bezetting	62
Tabel 13	
Meerjarenbalans	65
Tabel 14	
Meerjaren kasstroomoverzicht	66

7. Jaarrekening

Inhoudsopgave jaarrekening	Pagina
Financiële kengetallen	74
Jaarrekening	
Grondslagen	76
Model A: Balans per 31 december 2024	84
Model B: Staat van baten en lasten over 2024	85
Model C: Kasstroomoverzicht	86
Model VA: Vaste activa	87
Model VV: Voorraden en vorderingen	88
Model EL: Effecten en liquide middelen	89
Model EV: Eigen vermogen	90
Model VL: Voorzieningen en langlopende schulden	91
Model KS: Kortlopende schulden	92
Model G: Verantwoording subsidies	93
Model OB: Opgave overheidsbijdragen	94
Model AB: Opgave andere baten	95
Model LA: Opgave van de lasten	96
Model FB: Financiële baten en lasten	98
Model E: Overzicht verbonden partijen	99
WNT: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semi publieke sector	100
Niet uit de balans blijvende rechten en verplichtingen	103
Ondertekening door bestuurders en toezichthouders	104
Overige gegevens	
Gebeurtenissen na balansdatum	105
Controle verklaring van de onafhankelijke accountant	106

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

2024
2023

Solvabiliteit	50,83%		56,34%
----------------------	--------	--	--------

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.

Liquiditeit (Quick ratio)	1,63		2,19
----------------------------------	------	--	------

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)	21,39%		25,42%
--------------------------------	--------	--	--------

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	0,68%		4,92%
---------------------------	-------	--	-------

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

Rentabiliteit	-3,46%		0,97%
----------------------	--------	--	-------

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. Hierbij 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	34,21%		37,56%
--	--------	--	--------

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.

Aantal leerlingen per teldatum 1-10	3.437		3.396
Aantal FTE (inclusief vervanging) per 31-12	287,7		284,1
Personeelskosten (lonen en salarissen) per FTE	€ 101.279		€ 96.382
Percentage totale personeelslasten t.o.v. de totale lasten	83,07%		82,31%

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).

Fouterstel

In de jaarrekening 2024 is fouterstel toegepast met betrekking tot de verantwoording van de vooruitbetaling van licenties. De kosten werden per schooljaar vooraf gefactureerd en verantwoord in het resultaat van dat boekjaar. De verantwoorde kosten in het resultaat over 2023 bestonden daardoor uit kosten over schooljaar 2023/2024, deze systematiek werd al jaren toegepast.

De vooruitbetaalde kosten en het eigen vermogen werden hierdoor te laag opgenomen in de balans. De cijfers van 2023 zijn hiervoor als volgt aangepast:

	Jaarrekening	Correctie	Saldo 31-12-2023
	31-12-2023		in JRK 2024
Vooruitbetaalde kosten	386.980	660.074	1.047.054
Eigen Vermogen	8.303.731	660.074	8.963.805

Stelselwijziging

In 2024 is een stelselwijziging doorgevoerd ten aanzien van de voorziening voor groot onderhoud. De instelling maakte tot en met 2023 gebruik van de overgangsregeling zoals beschreven in de RJO artikel 4 lid 1c. Vanaf 2024 wordt RJ 212 toegepast en wordt de voorziening voor groot onderhoud per component bepaald. Omdat het economisch claimrecht van de schoolgebouwen niet bij de instelling, maar bij de gemeente berust, worden geen belangrijke bestanddelen van het actief onderscheiden. Vervangingsinvesteringen en groot onderhoud worden via de voorziening verwerkt.

Uitgaven voor klein onderhoud worden, ongewijzigd ten opzichte van voorgaande jaren, rechtstreeks in de staat van baten en lasten verantwoord.

De stelselwijziging is verwerkt in de beginbalans van 1 januari 2024, zoals op basis van RJ 660 is toegestaan. De vergelijkende cijfers 2023 zijn derhalve niet aangepast. Deze stelselwijziging heeft effect op de onderstaande jaarrekeningposten:

	Jaarrekening	Stelselwijziging	Jaarrekening
	31-12-2023		1-1-2024
Voorziening groot onderhoud	1.476.690	4.479	1.481.169
Eigen Vermogen	8.963.805	-4.479	8.959.326

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.

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-waardeverminderingverlies wordt direct als een last verwerkt in de staat van baten en lasten.

Investeringsubsidies

Verkregen investeringsubsidies 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 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 voorziening is gedeeld in componenten. Dit houdt in dat activa, zoals gebouwen en installaties, worden opgedeeld in afzonderlijke onderdelen (componenten) elk met een eigen levensduur en onderhoudscyclus. Voor iedere component wordt een aparte voorziening voor onderhoud gevormd op basis van de verwachte kosten en vervangingsmomenten.

Kort cyclisch onderhoud, zoals reparaties, kleine vervangingen, keuringen en jaarlijkse controles komen ten laste van de exploitatie. Daarnaast kan er sprake zijn van "kwalitatieve verbeteringen en uitbreidingen", dit zijn de investeringen die worden geactiveerd en afgeschreven. De resterende componenten en handelingen zullen worden opgenomen in de voorziening groot onderhoud.

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 geheel of gedeeltelijk ziek zijn en waarvan de verwachting is

dat de ziekte blijvend is gedurende het dienstverband 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.

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

Geoormerkte 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.

Geoormerkte 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 111,9% (dekkingsgraad op 31-12-2024 : 110,5%). De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de "verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering". In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. Er bestaat geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bedragen in het geval van een tekort bij het ABP, anders dan het effect van hogere premies. Daarom zijn alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar verantwoord in de jaarrekening.

Afschrijvingen

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 keuzes.

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 2024 (na resultaatverdeling)

1.	Activa	31 december 2024	31 december 2023
	Vaste Activa		
1.2	Materiële vaste activa	7.474.313	7.277.443
1.3	Financiële vaste activa	-	-
	<u>Totaal vaste activa</u>	<u>7.474.313</u>	<u>7.277.443</u>
	Vlottende activa		
1.5	Vorderingen	1.514.885	1.444.848
1.7	Liquide middelen	6.184.169	7.187.489
	<u>Totaal vlottende activa</u>	<u>7.699.054</u>	<u>8.632.337</u>
	<u>Totaal activa</u>	<u>15.173.367</u>	<u>15.909.780</u>
2.	Passiva	31 december 2024	31 december 2023
2.1	Eigen vermogen	7.712.597	8.963.805
2.2	Voorzieningen	2.727.732	3.010.252
2.4	Kortlopende schulden	4.733.038	3.935.723
	<u>Totaal passiva</u>	<u>15.173.367</u>	<u>15.909.780</u>

Model B: Staat van baten en lasten over 2024

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
3. Baten			
3.1 Rijksbijdrage OCW	34.858.448	34.111.894	34.254.418
3.2 Overige overheidsbijdragen	909	7.909	909
3.5 Overige baten	979.685	1.003.422	981.783
Totaal baten	35.839.042	35.123.225	35.237.110
4. Lasten			
4.1 Personeelslasten	30.977.624	29.495.223	28.738.603
4.2 Afschrijvingen	920.009	915.392	869.605
4.3 Huisvestingslasten	1.471.495	1.531.379	1.636.972
4.4 Overige lasten	3.923.226	3.583.136	3.669.271
Totaal lasten	37.292.354	35.525.130	34.914.451
Saldo baten en lasten	-1.453.312	-401.905	322.659
5. Financiële baten en lasten	206.583	193.500	18.311
<u>Resultaat</u>	<u>-1.246.729</u>	<u>-208.405</u>	<u>340.970</u>
<u>Resultaat na belastingen</u>	<u>-1.246.729</u>	<u>-208.405</u>	<u>340.970</u>
<u>Nettoresultaat</u>	<u>-1.246.729</u>	<u>-208.405</u>	<u>340.970</u>

Model C: Kasstroomoverzicht

	2024	2023
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo Baten en Lasten	-1.453.312	237.190
<i>Aanpassingen voor:</i>		
Afschrijvingen	920.009	869.605
Mutaties voorzieningen	-286.999	-699.155
<i>Veranderingen in vlottende middelen:</i>		
Vorderingen (-/-)	-70.037	583.920
Schulden	797.315	151.355
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties:	-93.024	1.142.915
Ontvangen interest	213.119	24.989
Betaalde interest (-/-)	-6.536	-6.678
	206.583	18.311
<u>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten:</u>	<u>113.559</u>	<u>1.161.226</u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in MVA (-/-)	-1.116.879	-1.004.957
<u>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten:</u>	<u>-1.116.879</u>	<u>-1.004.957</u>
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Aflossing langlopende schulden (-/-)	-	-26.400
<u>Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten:</u>	<u>-</u>	<u>-26.400</u>
Mutatie liquide middelen	-1.003.320	129.869
Beginstand liquide middelen	7.187.489	7.057.620
Mutatie liquide middelen	-1.003.320	129.869
<u>Eindstand liquide middelen</u>	<u>6.184.169</u>	<u>7.187.489</u>

Model VA: Vaste activa

1. Activa

1.2 Materiële vaste activa

mutaties 2024											
		Cumulatieve aanschafwaarde per 1 jan 2024	Cumulatieve afschrijvingen tot 1 jan 2024	Boekwaarde per 1 jan 2024	Investeringen	Des- investeringen	Afschrijving op des-investering	Afschrijving- en	Cumulatieve aanschafwaarde met per 31 dec 2024	Cumulatieve afschrijvingen 31 dec 2024	Boekwaarde per 31 dec 2024
1.2.1	Gebouwen en terreinen	3.620.283	954.425	2.665.858	433.494			258.831	4.053.777	1.213.256	2.840.521
1.2.2	Inventaris en apparatuur	10.263.049	5.712.214	4.550.834	672.434			643.631	10.935.483	6.355.845	4.579.637
1.2.3	Andere vaste bedrijfsmiddelen	235.510	174.759	60.751	10.951			17.547	246.461	192.306	54.155
Materiële vaste activa		14.118.841	6.841.399	7.277.443	1.116.879	-	-	920.009	15.235.720	7.761.407	7.474.313

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		

Model VV: Voorraden en vorderingen

		31 december 2024	31 december 2023
1.5	Vorderingen		
1.5.1	Debiteuren	123.150	229.736
1.5.2	OCW / EZ	-	-
1.5.7	Overige vorderingen	143.670	167.433
1.5.8	Overlopende activa	1.248.065	1.047.679
	<u>Vorderingen</u>	<u>1.514.885</u>	<u>1.444.848</u>
	Uitsplitsing		
1.5.7.1	Vordering op gemeente	-	-
1.5.7.2	Vordering op UWV	48.865	39.437
1.5.7.3	Belastingdienst	-	3.357
1.5.7.4	Overige	94.805	124.639
<u>1.5.7</u>	<u>Overige vorderingen</u>	<u>143.670</u>	<u>167.433</u>
1.5.8.1	Vooruitbetaalde kosten	1.236.118	1.047.054
1.5.8.3	Overige overlopende activa	11.947	625
<u>1.5.8</u>	<u>Overlopende activa</u>	<u>1.248.065</u>	<u>1.047.679</u>

Model EL: Effecten en liquide middelen

1.7 Liquide middelen

		31 december 2024	31 december 2023
1.7.1	Kasmiddelen	10.610	8.676
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen	6.152.788	7.161.708
1.7.4	Overige liquide middelen	<u>20.771</u>	<u>17.105</u>
	<u>Liquide middelen</u>	<u>6.184.169</u>	<u>7.187.489</u>

Model EV: Eigen vermogen

2. Passiva

2.1 Eigen vermogen

	Herrekenende stand per 1 januari 2023		Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31 december 2023
2.1.1 Algemene reserve	8.372.835		340.970	-315.109	8.398.696
2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)	250.000		315.109	-	565.109
Eigen Vermogen	8.622.835		656.079	-315.109	8.963.805
Uitsplitsing					
Algemene reserve	8.372.835		340.970	-315.109	8.398.696
2.1.1 Algemene reserve	8.372.835		340.970	-315.109	8.398.696
Onderwijsontwikkeling	-		140.000	-	140.000
Jubileumreservering	-		60.000	-	60.000
Reservering Personele gelden	-		272.109	-	272.109
Nationaal Programma Onderwijs	250.000		-157.000	-	93.000
2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)	250.000		315.109	-	565.109
	Stand per 1 januari 2024	Correctie Stelselwijziging	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31 december 2024
2.1.1 Algemene reserve	8.398.696	-4.479	-1.246.729	151.000	7.298.488
2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)	565.109	-	-151.000	-	414.109
Eigen Vermogen	8.963.805	-4.479	-1.397.729	151.000	7.712.597
Uitsplitsing					
Algemene reserve	8.398.696	-4.479	-1.246.729	151.000	7.298.488
2.1.1 Algemene reserve	8.398.696	-4.479	-1.246.729	151.000	7.298.488
Onderwijsontwikkeling	140.000	-	-58.000	-	82.000
Jubileumreservering	60.000	-	-	-	60.000
Reservering Personele gelden	272.109	-	-	-	272.109
Nationaal Programma Onderwijs	93.000	-	-93.000	-	-
2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)	565.109	-	-151.000	-	414.109

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 2024

- 1.246.729 wordt onttrokken aan de algemene reserve
- 93.000 wordt onttrokken aan de bestemmingsreserve Nationaal Programma Onderwijs
- 58.000 wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve Onderwijsontwikkeling
- 1.397.729 totaal resultaatverdeling

De algemene reserve per 1/1/2023 volgens de jaarrekening 2023 bedroeg 7.798.230. In verband met het fourterstel is de aangepaste algemene reserve 8.372.835. Dit laatste getal is opgenomen als beginstand in bovenstaande tabel.

Model VL: Voorzieningen en langlopende schulden

2.2 Voorzieningen

	Mutaties 2024					Stand per 31 december 2024	Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 jaar
	Stand per 1 januari 2024	Stelsel wijziging	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval			
2.2.1 Personeelsvoorziening	1.533.562	-	373.127	304.177	184.887	1.417.625	306.165	1.111.460
2.2.3 Overige voorzieningen	1.476.690	4.479	179.881	350.943	-	1.310.107	205.000	1.105.107
Voorzieningen	3.010.252	4.479	553.008	655.120	184.887	2.727.732	511.165	2.216.567
Uitsplitsing								
Voorziening jubilea	305.827	-	30.140	27.896	-	308.071	14.936	293.135
Voorziening spaarverlof	1.052.927	-	27.163	121.172	166.546	792.372	75.110	717.262
Langdurig zieken	167.057	-	315.824	155.109	11.949	315.823	214.760	101.063
Transitievergoedingen	6.392	-	-	-	6.392	-	-	-
Voorziening wachtgeld	1.359	-	-	-	-	1.359	1.359	-
2.2.1 Personeelsvoorziening	1.533.562	-	373.127	304.177	184.887	1.417.625	306.165	1.111.460
Voorziening groot onderhoud	1.476.690	4.479	179.881	350.943	-	1.310.107	205.000	1.105.107
2.2.3 Overige voorzieningen	1.476.690	4.479	179.881	350.943	-	1.310.107	205.000	1.105.107

Toelichting:

De voorziening voor groot onderhoud is gebaseerd op onderhoudsplannen die zijn opgesteld door een externe deskundige en die jaarlijks geüpdate worden.

De belangrijkste uitgangspunten hiervan betreffen:

- Prijzen gebaseerd op het actuele prijsniveau (geen toekomstige indexaties);
- Het huidige onderhoudsniveau (geen verduurzaming of uitbreiding);
- Er wordt een drempelbedrag ad EUR 5.000 gehanteerd;
- Stopjaren gebaseerd op een maximale gebruiksduur van 40 jaar vanaf de laatste uitbreiding bij ontbreken een IHP;
- Kosten van nieuwbouw/renovatie komen voor rekening van de gemeentes.

deJong&Laan

Koningin Wilhelminaplein 30
1062 KR Amsterdam

020 - 570 02 00 

Model KS: Kortlopende schulden

2.4 Kortlopende schulden

		31 december 2024	31 december 2023
2.4.3	Crediteuren	102.443	347.709
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.430.671	1.317.331
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen	399.240	366.791
2.4.9	Overige kortlopende schulden	821.587	181.394
2.4.10	Overlopende passiva	1.979.097	1.722.498
<u>Kortlopende schulden</u>		<u>4.733.038</u>	<u>3.935.723</u>
Uitsplitsing			
2.4.7.1	<i>Loonheffing</i>	<i>1.430.557</i>	<i>1.316.766</i>
2.4.7.2	<i>Omzetbelasting</i>	<i>114</i>	<i>565</i>
<u>2.4.7</u>	<u>Belastingen en premies sociale verzekeringen</u>	<u>1.430.671</u>	<u>1.317.331</u>
2.4.9.2	<i>Overige</i>	<i>821.587</i>	<i>181.394</i>
<u>2.4.9</u>	<u>Overige kortlopende schulden</u>	<u>821.587</u>	<u>181.394</u>
2.4.10.1	<i>Vooruitontvangen college- en les gelden</i>	<i>384.683</i>	<i>304.336</i>
2.4.10.2	<i>Vooruitontv. subs. OCW/EL&I geoormerkt</i>	<i>90.673</i>	<i>101.237</i>
2.4.10.3	<i>Vooruitontv. investeringssubsidies</i>	<i>155.207</i>	<i>4.997</i>
2.4.10.4	<i>Vooruitontvangen bedragen</i>	<i>258.588</i>	<i>238.903</i>
2.4.10.5	<i>Vakantiegeld en -dagen</i>	<i>981.000</i>	<i>955.849</i>
2.4.10.8	<i>Overige</i>	<i>108.946</i>	<i>117.176</i>
<u>2.4.10</u>	<u>Overlopende passiva</u>	<u>1.979.097</u>	<u>1.722.498</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	Prestatie afgerond
				ja/nee/onderhanden
Subsidie voor studieverlof		ABLTINS-398879	18-6-2024	onderhanden
Subsidie voor studieverlof		ABLTINS-399341	18-6-2024	onderhanden
Subsidie voor studieverlof		ABLTINS-398434	18-6-2024	onderhanden
Subsidie voor studieverlof		ABLTINS-400222	18-6-2024	onderhanden
Subsidie voor studieverlof		ABLTINS-403744	18-6-2024	onderhanden
Subsidie voor studieverlof		ABLTTOE-2024553	18-6-2024	onderhanden
Subsidie voor studieverlof		ABLTINS-404906	4-7-2024	onderhanden
Subsidie voor studieverlof		ABLTINS-398984	18-6-2024	onderhanden
OOP opleiding tot leraar		SOOLVO24155	31-10-2024	onderhanden
OOP opleiding tot leraar		SOOLVO24154	12-12-2024	onderhanden
Stap naar de klas		SVDK240082	23-10-2024	onderhanden
Stap naar de klas		SVDK240083	23-10-2024	onderhanden
Stap naar de klas		SVDK240084	23-10-2024	onderhanden
Financiële educatie		DSU/UVB/FE/2024/55242	16-10-2024	onderhanden
Voorkomen onnodig zittenblijven		VOZ23103	1-6-2023	ja
totaal				

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

Er is geen sprake van lopende G2 subsidies.

deJong&Laan

Koningin Wilhelminaplein 30
1062 KR Amsterdam

020 - 570 02 00



Model OB: opgave overheidsbijdragen

3.1 Rijksbijdragen

		Werkelijk 2024	Begroting 2024	Werkelijk 2023
3.1.1	Rijksbijdrage OCW/EZ	31.127.286	30.589.303	28.802.297
3.1.2	Overige subsidies OCW/EZ	2.486.063	2.361.822	4.206.648
3.1.4	Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	1.245.099	1.160.769	1.245.473
	<u>Rijksbijdragen</u>	<u>34.858.448</u>	<u>34.111.894</u>	<u>34.254.418</u>

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

		Werkelijk 2024	Begroting 2024	Werkelijk 2023
3.2.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	909	7.909	909
	<u>Overige overheidsbijdragen en -subsidies</u>	<u>909</u>	<u>7.909</u>	<u>909</u>

Model AB: Opgave andere baten

3.5 Overige baten

		Werkelijk 2024	Begroting 2024	Werkelijk 2023
3.5.1	Verhuur	17.532	21.615	24.619
3.5.2	Detachering personeel	139.268	169.565	142.415
3.5.5	Ouderbijdragen	348.450	346.400	347.160
3.5.6	Overig	474.435	465.842	467.589
	<u>Overige baten</u>	<u>979.685</u>	<u>1.003.422</u>	<u>981.783</u>

Model LA: Opgave van de lasten

4 Lasten

4.1 Personele lasten

		Werkelijk 2024	Begroting 2024	Werkelijk 2023
4.1.1	Lonen en salarissen	29.138.100	28.326.104	27.382.161
4.1.2	Overige personele lasten	2.032.229	1.264.119	1.516.944
4.1.3	Af: Uitkeringen	192.705	95.000	160.502
	<u>Personele lasten</u>	<u>30.977.624</u>	<u>29.495.223</u>	<u>28.738.603</u>
	Uitsplitsing			
4.1.1.1	<i>Brutolonen en salarissen</i>	22.709.913	22.053.411	21.360.648
4.1.1.2	<i>Sociale lasten</i>	3.070.059	2.928.222	2.884.584
4.1.1.3	<i>Pensioenpremies</i>	3.358.128	3.344.471	3.136.929
	<u>Lonen en salarissen</u>	<u>29.138.100</u>	<u>28.326.104</u>	<u>27.382.161</u>
4.1.2.1	<i>dotaties voorzieningen</i>	239.185	-51.440	114.127
4.1.2.2	<i>personeel niet in loondienst</i>	859.385	482.559	591.754
4.1.2.3	<i>overige</i>	933.659	833.000	811.063
	<u>Overige personele lasten</u>	<u>2.032.229</u>	<u>1.264.119</u>	<u>1.516.944</u>
	Toelichting FTE per functiecategorie	2024	2023	
	Directie	9,70	5,00	
	OP	208,70	210,68	
	OOP	68,30	67,42	
	Totaal	286,70	283,10	

4.2 Afschrijvingslasten

		Werkelijk 2024	Begroting 2024	Werkelijk 2023
4.2.2	Materiële vaste activa	920.009	915.392	869.605
	<u>Afschrijvingslasten</u>	<u>920.009</u>	<u>915.392</u>	<u>869.605</u>
	Uitsplitsing			
	<i>Gebouwen</i>	258.830	230.130	245.503
	<i>Inventaris en apparatuur</i>	138.133	152.350	126.765
	<i>Meubilair</i>	191.351	191.393	199.363
	<i>Machines en installaties</i>	102.172	90.336	88.505
	<i>Leermethoden</i>	17.547	18.198	17.995
	<i>ICT</i>	211.976	232.985	191.474
4.2.2	<u>Materiële vaste activa</u>	<u>920.009</u>	<u>915.392</u>	<u>869.605</u>

4.3 Huisvestingslasten

		Werkelijk 2024	Begroting 2024	Werkelijk 2023
4.3.1	Huur	56.666	82.000	83.738
4.3.3	Onderhoud	323.890	310.000	168.082
4.3.4	Energie en water	334.635	308.379	282.146

4.3.5	Schoonmaakkosten	546.795	511.000	546.721
4.3.6	Heffingen	15.756	14.000	17.006
4.3.7	Dotatie overige onderhoudsvoorzieningen	179.881	294.000	524.000
4.3.8	Overige huisvestingslasten	13.872	12.000	15.279
	<u>Huisvestingslasten</u>	<u>1.471.495</u>	<u>1.531.379</u>	<u>1.636.972</u>

4.4 Overige lasten

		Werkelijk 2024	Begroting 2024	Werkelijk 2023
4.4.1	Administratie- en beheerslasten	366.751	269.000	368.893
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	2.269.563	2.011.660	1.955.256
4.4.4	Overig	1.286.912	1.302.476	1.345.063
	<u>Overige lasten</u>	<u>3.923.226</u>	<u>3.583.136</u>	<u>3.669.212</u>
	Specificatie honorarium			
4.4.1.1	Onderzoek jaarrekening	42.955	30.000	36.845
4.4.1.2	Andere controle opdracht	-	-	11.120
	<u>Accountantslasten</u>	<u>42.955</u>	<u>30.000</u>	<u>47.965</u>
	Uitsplitsing			
	Accountantskosten	42.955	30.000	47.965
	Deskundigenadvies	91.815	42.000	84.488
	Telefoon- en portokosten	67.974	67.000	66.721
	Public Relations en marketing	71.018	58.000	81.257
	Overige administratie- en beheerslasten	92.989	72.000	88.462
4.4.1	<u>Administratie- en beheerslasten</u>	<u>366.751</u>	<u>269.000</u>	<u>368.893</u>
	Leermiddelen	1.639.874	1.352.710	1.315.126
	Inventaris	36.175	24.250	28.962
	ICT (hardware en software)	593.514	534.700	497.870
	Reproductiekosten	-	100.000	113.298
4.4.2	<u>Inventaris, apparatuur en leermiddelen</u>	<u>2.269.563</u>	<u>2.011.660</u>	<u>1.955.256</u>
	Excursies/werkweek	576.627	599.676	470.803
	Contributies	170.761	145.000	152.485
	Medezeggenschapsraad en ouderraad	9.880	3.000	14.330
	Testen en toetsen	84.038	69.500	85.858
	Abonnementen	6.530	6.100	6.175
	Verzekeringen	7.026	12.000	11.189
	Overige kosten	432.050	467.200	604.223
4.4.4	<u>Overig</u>	<u>1.286.912</u>	<u>1.302.476</u>	<u>1.345.063</u>

Model FB: Financiële baten en lasten

5 Financiële baten en lasten

		Werkelijk 2024	Begroting 2024	Werkelijk 2023
5.1	Rentebaten	213.119	200.000	24.989
5.5	Rentelasten (-/-)	-6.536	-6.500	-6.678
	<u>Financiële baten en lasten</u>	<u>206.583</u>	<u>193.500</u>	<u>18.311</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 2024 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 € 181.000.

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 2024	1/1 - 31/12
Deeltijdfactor in fte	1,0
Gewezen topfunctionaris?	nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging in 2024	
Beloning	137.943
Beloningen betaalbaar op termijn	23.150
<i>Subtotaal</i>	<i>161.093</i>
-/- onverschuldigd betaald bedrag	-
Totaal bezoldiging 2024	161.093
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	181.000

Gegevens 2023	
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1/1 - 31/12
Deeltijdfactor 2023 in fte	1,0
Dienstbetrekking	ja
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	130.987
Beloningen betaalbaar op termijn	22.394
Totaal bezoldiging 2023	153.381
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	173.000

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 2024	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging in 2024			
Bezoldiging	15.634	10.423	10.423
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	27.150	18.100	18.100
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	-	-	-
Totaal bezoldiging 2024	15.634	10.423	10.423
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

deJong&Laan

Koningin Wilhelminaplein 30
1062 KR Amsterdam

020 – 570 02 00 

Gegevens 2023

Aanvang en einde functievervulling in 2023	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging	14.810	9.874	9.874
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	25.950	17.300	17.300
Totaal bezoldiging 2023	14.810	9.874	9.874

Bedragen x C 1	F. van der Wel	J. Fortuin
Functiegegevens	lid	lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12

Bezoldiging in 2024

Bezoldiging	10.423	10.423
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	18.100	18.100
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	-	-
Totaal bezoldiging 2024	10.423	10.423

Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan

n.v.t.

n.v.t.

Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling

n.v.t.

n.v.t.

Gegevens 2023

Aanvang en einde functievervulling in 2023	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging	9.874	9.874
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	17.300	17.300
Totaal bezoldiging 2023	9.874	9.874

Overige modellen

De overige WNT-modellen zijn niet van toepassing.

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er ook geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2024 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Niet uit de balans blijvende rechten en verplichtingen

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 01-01-2026	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:		
BuyItDirect NV	tot 18-2-2024**	onbekend
Four IT BV	tot 18-2-2024**	onbekend
Acknowledge Tender Desk BV	tot 18-2-2024**	onbekend
* via inkoopcollectief "Energie voor scholen" en gas en elektra.		
** verlenging tot 2024 (nieuwe aanbesteding opgestart in 2023)		

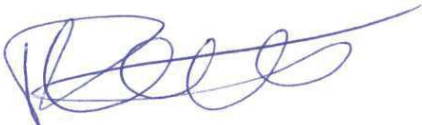
Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

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:

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.

Controle verklaring van de onafhankelijke accountant

deJong&Laan

Koningin Wilhelminaplein 30
1062 KR Amsterdam

020 – 570 02 00 