



Jaarverslag KSU 2024



Katholieke Scholengestichting Utrecht

Bestuursnummer: 77195

Postbus 9001, 3506 GA UTRECHT

Telefoon: 030-2642080

E-mail: secretariaat@ksu.nl

Contactpersoon: Mariska Gerritsen

www.ksu-utrecht.nl

Colofon

Het jaarverslag 2024 is een uitgave van de KSU.

INHOUD

VOORWOORD	4
1. KSU	6
1.1 Profiel	7
1.2 Organisatie	12
2. BELEID EN UITVOERING	25
2.1 Onderwijs & kwaliteit	25
2.2 Personeel & professionalisering	31
2.3 Programmamanagement & innovatie	38
2.4 Huisvesting & facilitaire zaken	44
2.5 ICT	47
2.6 Communicatie & PR	49
2.7 Financiële bedrijfsvoering	53
2.8 Continuïteitsparagraaf	57
3. VERANTWOORDING VAN DE FINANCIËN	62
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	62
3.2 Meerjarenbegroting	64
3.3 Staat van baten en lasten en balans	67
3.4 Financiële positie	71
4. JAARREKENING	72

Bijlage 1 - Organogram

Bijlage 2 - Verslag Raad van Toezicht

Bijlage 3 - Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

Bijlage 4 - Ondertekening Bestuurder en Toezichthouders

Bijlage 5 - Controleverklaring Accountant

VOORWOORD

De KSU nodigt u uit om het jaarverslag 2024 te lezen. We willen ons graag verantwoorden voor het onderwijs dat wij op onze scholen verzorgen. De onderwijsteams op onze scholen bereiden de kinderen voor op een toekomst die onderhevig is aan vele veranderingen. Met ons onderwijs ontwikkelen onze leerlingen kennis en vaardigheden opdat zij hun eigen plek in de maatschappij en in de wereld in kunnen nemen. Hiervoor zijn basisvaardigheden essentieel. Onze leerlingen hebben zorg voor elkaar en voor de wereld waarin zij leven. Zij hebben de creativiteit in denken en doen om nieuwe vraagstukken op te lossen. Daarmee kunnen zij een leven lang hun eigen talenten herkennen en doorontwikkelen.

Om te kunnen leren, vernieuwen en ondernemen bieden wij volop mogelijkheden voor denken buiten bestaande kaders. Door het stimuleren van creatief en nieuwsgierig denken liggen verrassende, nieuwe oplossingen binnen bereik. Leerlingen die met de ontwikkeling van deze vaardigheid de school verlaten, kunnen daardoor adequaat anticiperen en positief bijdragen aan een betere en veranderende wereld. Ons onderwijs draagt bij aan gelijke kansen: kinderen die van huis uit minder ondersteuning krijgen, stimuleren wij extra.

Onderwijs legt de basis voor een leven vol mogelijkheden, én voor een samenleving waarin gelijke kansen geen droom, maar werkelijkheid kunnen zijn. De KSU draagt deze missie in het hart, in de stad Utrecht en met volle overtuiging.

BOUWEN AAN DE TOEKOMST

In 2024 zetten we een aantal belangrijke stappen op weg naar duurzame en toekomstbestendige oplossingen voor het Utrechtse onderwijs. Een mooi voorbeeld daarvan is Hart van Noord, waar drie kleine scholen (De Zeven Gaven, De Panda en de Lukasschool) per 1 augustus 2025 samen verder gaan als één informele samenwerkingsschool.

De voorbereiding is volop in gang, met oog voor ieders identiteit, talent en expertise. We leggen hiermee een stevige en inspirerende basis voor een prachtige nieuwe school waar Utrecht trots op mag zijn.

FINANCIËLE AANDACHTSPUNTEN

Hoewel 2023 al uitdagend was, vroegen de financiën in 2024 meer aandacht dan voorzien. Het aflopen van de NPO-middelen en een teruglopend leerlingaantal maakt dat we scherper moeten sturen op uitgaven en keuzes. Tegelijk willen we kwaliteit blijven bieden, investeren in onze mensen en ruimte houden voor innovatie. Dit vraagt om goed samenspel tussen schooldirecteuren, staf, bestuur en medezeggenschap. We blijven zorgvuldig laveren tussen ambitie en realiteit, tussen wat nodig is en wat mogelijk is.

SAMEN WERKEN AAN ZORG

Een groot appel werd dit jaar gedaan op de inzet van onze scholen binnen het bieden van passend onderwijs. De complexiteit van de zorgvragen en de afstemming met het Samenwerkingsverband maken dat scholen, intern begeleiders / kwaliteitscoördinatoren en stafmedewerkers soms voor moeilijke afwegingen staan.

We geloven dat we deze uitdaging alleen aankunnen door samen te blijven werken: met ouders, hulpverlening, andere besturen en de gemeente.

Alleen door solidariteit kunnen we het verschil blijven maken voor elk kind. We zullen daarin wel moeten onderzoeken welke focus dit van een ieder zal vragen.

VAKMANSCHAP EN KENNIS IN DE PRAKTIJK

In 2024 hebben we opnieuw geïnvesteerd in het KSU Onderwijsprogramma (KOP). Dit programma versterkt de focus op kennisoverdracht in het onderwijs en geeft leerkrachten handvatten om diepgaand te kijken naar het hoe en waarom van leren. Echte vakmensen binnen de KSU ontrafelen hoe kennis werkt, en maken het toepasbaar in de praktijk van alledag. Het KOP is daarmee méér dan een programma; het is een beweging richting eigentijds en krachtig onderwijs.

DANKWOORD

Voor u ligt het Jaarverslag 2024 van de KSU. In dit verslag blikken we terug op onze ambities, resultaten en de manier waarop we ons werk in Utrecht vormgeven. We doen dat transparant, met trots én met realisme. Het mooie en tegelijkertijd ingewikkelde is ook, dat we weten: goed onderwijs is nooit af. Het vraagt dagelijks toewijding, reflectie, samenwerking en doorontwikkeling. Het werken aan deze verbetercultuur geeft ons ook nog eens werkplezier!

Een oprechte dank aan alle KSU-collega's – in de scholen en op het stafbureau – voor jullie inzet, flexibiliteit en betrokkenheid. We mogen ons gelukkig prijzen met zo'n toegewijd team. Samen blijven we bouwen aan wat ertoe doet: goed onderwijs voor ieder kind.

Roel Hoogendoorn

Voorzitter college van bestuur

April 2025

1. KSU

1.1. PROFIEL: SAMEN LEREN LEVEN

Waar staan we voor? Wat drijft ons? We vatten dat samen in drie woorden: **Samen Leren Leven**.
Met aandacht voor elk kind.

'IK?'

Ja jij.

Wij zien je.

We geloven in je.

We helpen je vertrouwen in jezelf te hebben.

Wij helpen je de wereld te begrijpen.

Voor de dromen die jij straks gaat waarmaken.

De verantwoordelijkheid die je aandurft.

We laten je groeien. Met alles wat je nodig hebt.

School is een stukje van iets groters.

Wij zijn er ook voor je ouders, je wijk en onze stad.

En loopt het even anders of moeilijk:

besef dat we er altijd uitkomen als we echt luisteren naar elkaar.

Dat bedoelen we met Samen Leren Leven.



Visie en missie

In 2023 schreven we onze corporate story: **Ons verhaal. Samen leren leven.** Hiermee maken we inzichtelijk en invoelbaar waar ons onderwijs voor staat. Vanuit dit verhaal werken we aan de (merk)beleving van onze scholen. In 2024 introduceren we deze corporate story, waarna we het verhaal verder tot leven brengen. Intern en extern.

ONS VERHAAL: *zien en gezien worden*

Overal in de stad Utrecht kom je ze tegen, de scholen van de KSU. Warme onderwijsplekken waar kinderen vanuit onbevangenheid en natuurlijke verwondering kennis vergaren. Waar ze ontdekken dat ze van waarde zijn. En dat hun verscheidenheid een kracht is. Zodat ze nieuwsgierig en met lef de wereld blijven inkijken, zien dat de ander ertoe doet en geen kans onbenut blijft.

WE ZIJN ER

KSU is een stichting van vijftientig autonome scholen, die samen staan voor krachtig Utrechts onderwijs. Met aandacht voor een divers palet aan onderwijsconcepten en op elke school een directeur en een bevlogen team van leerkrachten en ondersteuners met hart voor onderwijs. We zijn er. Voor de kinderen, voor de samenleving van nu en misschien nog wel meer voor de samenleving van over pakweg twintig, vijftientig jaar.

DE MAGIE VAN AANDACHT

We geloven in de magie van aandacht. In de kracht van zien en gezien worden, los van je achtergrond. Daarom geloven we ook in kansgelijkheid. En dat die gelijkheid pas

kan ontstaan als diversiteit en solidariteit vanzelfsprekend zijn. Verbonden met de buitenwereld, met de wereld van de ouders. Ons onderwijs stopt niet bij de poort of op het schoolplein, het is een bindmiddel dat veel verder reikt. Wij geloven in samen leren leven.

JEZELF LEREN KENNEN

Want onderwijs is geen dienst of product, scholen zijn geen fabrieken met enkel een toets- of diploma-rendement. Onderwijs moet gaan over jezelf leren kennen in relatie tot de ander. Daarmee ontwikkel je een samenleving, versterk je de democratische rechtstaat en kweek je begrip en erkenning voor verschillen. Onderwijs gaat over samen leren leven in een inclusieve, diverse samenleving.

DANKZIJ ELKAAR

Uiteindelijk zijn onze scholen plekken waar kinderen van verschillende achtergronden elkaar leren kennen, waar we met elkaar zorgen voor elkaar én voor een duurzame planeet. Onderwijs is bij uitstek de 'verandermotor' van de samenleving. Om dat te versnellen werken we dan ook graag met alles en iedereen in Utrecht samen om met ons mee te doen. Elk kind een eerlijke kans, een mooie start en een kansrijke toekomst.

Historie & identiteit: we zijn dichtbij

Onze oorsprong ligt in het katholieke bisdom Utrecht. Veel parochies, kleine lokale kerkelijke gemeenschapjes, lieten een school naast de kerk bouwen. Zo ontstonden De Gertrudis, de Sint Jan de Doperschool en de Sint Dominicus. Het gemeenschappelijk houvast van die scholen leidde in 1980 tot de oprichting van de Katholieke Scholenstichting Utrecht.

OPGROEIEN IN DE STAD

Maar Utrecht veranderde door de jaren flink. De kerken liepen leeg, de scholen bleven vol. De rest is geschiedenis, zoals ze dan zeggen. Vandaag de dag groeien onze kinderen op als Utrechters. En zijn onze scholen een afspiegeling van hun wijk. Samen, met al onze leerlingen en leerkrachten dragen we bij aan de sfeer en cultuur in de wijk. Wat wel als iets typisch katholieks is gebleven is het vieren. Dat doen we nog steeds.

De kern is het bijdragen aan een goede rechtvaardige samenleving, wereldburgerschap, inclusie, menselijke waardigheid en solidariteit. Deze staan centraal in het huidige strategisch plan en is de kern van de katholieke sociale leer. Op deze manier kan de katholieke identiteit kleur en verdieping geven in de vraagstukken die zich op het gebied van burgerschap aandienen.

BIJNA ELKE WIJK

We geven inmiddels onderwijs in vrijwel elke wijk in Utrecht. Ook hebben we een breed palet aan onderwijsconcepten. Bijvoorbeeld Montessori, International Primary Curriculum (IPC), Dalton, High Performing Schools en Agora. Er zijn scholen met aanbod voor meer- en hoogbegaafde kinderen en vroeg vreemde-taalonderwijs. De KSU telt twee scholen voor speciaal basisonderwijs. De KSU is één van de drie grote stichtingen voor primair onderwijs in Utrecht.

Wat we aanbieden: meer dan een basis

KSU biedt meer dan alleen kwalitatief goed basisonderwijs. Hoe doen we dat? Wat kleurt een schooldag op onze scholen?

- 1. In de sociale context.** Ons kwalitatieve en uitdagende onderwijs is ingebed in warmte, betrokkenheid en aandacht.
- 2. Met een rijk curriculum.** We zorgen ervoor dat leerlingen hun talenten in de volle breedte kunnen ontwikkelen.
- 3. Vanuit een ambitieuze leeromgeving.** We dagen elke leerling uit de eigen talenten te ontdekken en ontwikkelen.

4. **Met oog op morgen.** De wereld waarin we leven verandert continu en steeds sneller. We bereiden kinderen van nu voor op morgen. Hún wereld.
5. **In een veilige en stimulerende omgeving.** Leerlingen krijgen de basis om krachtig en zelfbewust hun toekomst tegemoet te gaan. Daarnaast zorgen wij voor kansengelijkheid op al onze scholen, op een zo goed mogelijke manier.
6. **In antwoord op ontwikkelingen.** Naast de ‘echte’ maatschappij waarin we leven, leven we ook digitaal met elkaar. Tegelijk is ook de echte wereld nog steeds dichtbij. Kinderen van nu zijn gebaat bij onderwijs in digitalisering en globalisering. Maar ook omgaan met veilig internetten. Of omgaan met angsten door de oorlog dichtbij. Vertrouwen en veiligheid.
7. **In kracht en vertrouwen.** Het begint bij onze leerkrachten met hart voor hun leerlingen. Van hen hangt zo veel af. Daarom bieden wij onze medewerkers goede faciliteiten, een nauwe samenwerking met het interne stafbureau en externe partners, een uitdagende en professionele omgeving. En vooral veel ruimte om te ontwikkelen, te vernieuwen en verantwoordelijkheid te nemen.

Meer dan een basis – daar werken we elke (school)dag aan. Met plezier.

Strategisch plan: ons kompas

Hoe leert een kind de wereld te begrijpen? Hoe vindt het er straks zijn plek? Welke hulpmiddelen en inzichten voor het leven geven we mee? Daarvoor bieden al onze scholen wereldgericht onderwijs. Onze kinderen leren handelen vanuit democratische principes met oog voor een duurzame planeet en met zorg voor elkaar.

ONZE PIJLERS

Op strategisch niveau werken we vanuit drie pijlers (het ‘wat’):

- Uitstekend onderwijs
- Maatschappelijke impact
- Wendbaar en lerend organiseren

ONZE KERNWAARDEN

Bij de uitwerking hiervan werken we vanuit kernwaarden (het ‘hoe’):

- **Lef hebben:** Onze opdracht voeren we uit met lef. We hebben het lef, het hart, om te laten zien waar we voor staan. We tonen lef bij lastige keuzes. Keuzes die mogelijk weerstand oproepen, maar wel in het belang zijn van ons onderwijs.
- **Verantwoordelijk zijn:** Kiezen met lef gaat gepaard met het nemen van verantwoordelijkheid. We staan als KSU, als school en als individuele professional voor onze keuzes en onze aanpak.

Bekijk hier de video van Wijzer a/d Vecht:



<https://youtu.be/z3J6rglEng8>

- **Nieuwsgierig blijven:** Nieuwsgierig zijn betekent voor ons dat iedereen een onderzoekende houding naar zichzelf en de ander aanneemt.
- **Vertrouwen hebben en geven:** Op alle niveaus werken we op basis van vertrouwen. Met onze kinderen, onze collega's en onze samenwerkingspartners. Ook als iets afwijkt van de gangbare norm. In het belang van onze leerlingen en ons onderwijs.
- **Aandacht geven:** Zien en gezien worden is essentieel. En door aandacht voor elkaar kun je samen groeien. Daarom is 'aandacht' voor ons de verbindende waarde. Misschien wel onze belangrijkste core business, zeg maar.

OEFENPLAATS VOOR VOLWASSENHEID

'De school is geen afgeschermd plek van de samenleving, maar een oefenplaats voor volwassenheid'. Dat zegt onderwijspedagoog Gert Biesta. Zijn woorden inspireren ons. In de oefenplaatsen die onze scholen zijn, zetten we de democratische cultuur centraal. Onze leerlingen leren kinderen van verschillende achtergronden kennen. In vrijheid, gelijkheid en solidariteit. Dat is geen holle kreet. Daar werken we elke dag aan. Vanuit hoofd en hart.

Toegankelijkheid & toelating

Sinds 2022 is het centraal aanmeldbeleid in Utrecht volledig operationeel. Uitgangspunt van het centraal aanmeldbeleid is dat alle kinderen die vanaf 1 oktober 2021 3 jaar worden, zich via de gemeente bij een basisschool moeten aanmelden (via naardebasischool.utrecht.nl).

Ouders kunnen voor hun kind elke basisschool in Utrecht kiezen. De beschikbare plaatsen worden door de gemeente overal op dezelfde manier verdeeld.

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

1.2 ORGANISATIE

KSU in cijfers:

- 25 scholen voor basisonderwijs, waarvan 2 scholen ook voltijds hoogbegaafdenonderwijs ('Leonardo') aanbieden, 2 scholen voor speciaal basisonderwijs, 2 scholen voor tweetalig basisonderwijs, 1 school voor agora-onderwijs
- Op 30 locaties
- Voor ongeveer 7.000 leerlingen
- Met circa 850 medewerkers

[Klik hier voor een overzicht van de KSU-scholen >](#)

INTENTIEVERKLARING FUSIE KSU – PROF. FRITZ REDL

In juli heeft KSU gecommuniceerd over de beoogde intensievere samenwerking tussen Stichting Professor Fritz Redlschool ('de Redl') en KSU. In de maanden daarna hebben we de effecten van een fusie tussen beide stichtingen onderzocht waarbij de Redl wordt ondergebracht bij de KSU. Conform de wettelijke verplichting hebben we een fusie-effectrapportage opgesteld en is door medewerkers van beide stichtingen in kaart gebracht wat de effecten zijn van de fusie op onderwerpen als HR, onderwijs en begeleiding en medezeggenschap. Op

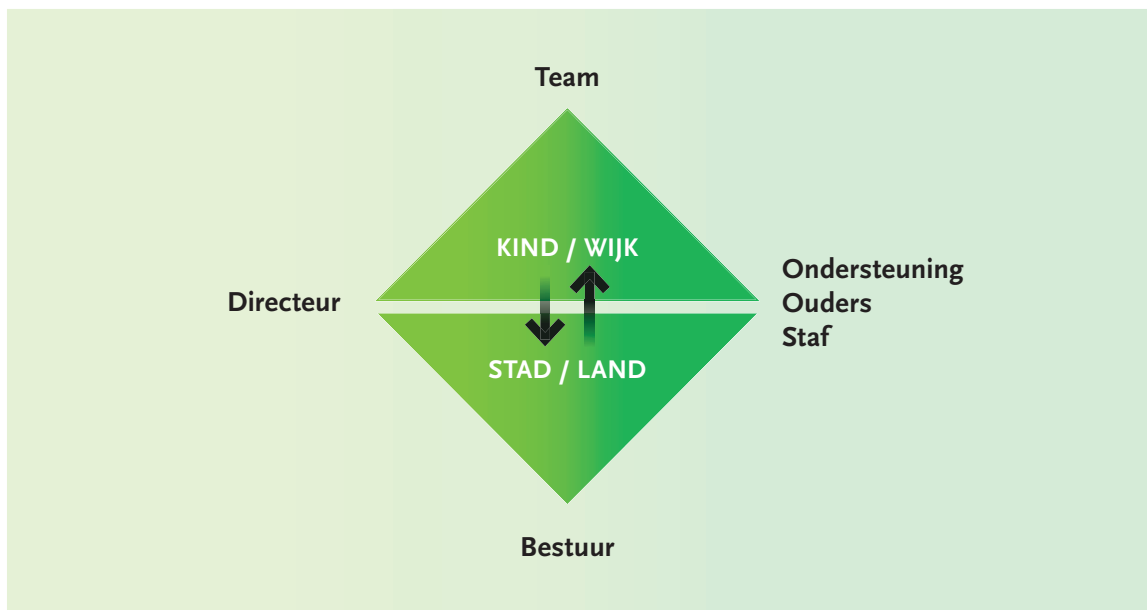
basis van de fusie-effectrapportage en het vervolgonderzoek hebben de besturen van beide stichtingen geconcludeerd dat een fusie van meerwaarde is voor beide stichtingen.

Het voorgenomen besluit voor een fusie tussen beide stichtingen is samen met de fusie-effectrapportage voorgelegd aan de betrokken stakeholders die een rol spelen in de besluitvorming (Raden van Toezicht, GMR KSU, MR Redl, UMC Utrecht, Nederlandse Katholieke Schoolraad en B&W gemeente Utrecht). Naar verwachting medio 2024 vindt de officiële fusie plaats en vanaf dat moment maakt de Redl onderdeel uit van de KSU.



Besturingsfilosofie

Sinds 2022 werken we binnen KSU vanuit een nieuwe besturingsfilosofie. Met onze besturingsfilosofie maken we duidelijk op welke wijze de KSU is ingericht om de strategie te realiseren en welke doelgroepen en spelers daarbij belangrijk zijn.



WAT BEDOELLEN WE HIERMEE?

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

College van Bestuur: de grote lijnen voor de koers

Ons College van Bestuur bepaalt de grote lijnen voor de koers waarbinnen onze scholen zich bewegen en onderscheiden. Het College van Bestuur is ook verantwoordelijk voor de continuïteit van onze hele organisatie.

KSU College van Bestuur in 2023:

Tjeerd de Jong, voorzitter

Nevenfuncties:

- Commissaris Sportbedrijf Arnhem (betaald)
- Voorzitter Auditcommissie Samenwerkingsverband Utrecht PO (onbetaald)

SAMENWERKING COLLEGE VAN BESTUUR EN DIRECTEUREN

Het CvB werkt nauw samen met de schooldirecteuren. Deze zijn verantwoordelijk voor het reilen en zeilen op hun school. Ze bepalen mede de KSU koers. Samen met de stafdirecteuren vormen zij het management. De directeur bedrijfsvoering is verantwoordelijk voor de stafafdelingen Finance, Huisvesting, ICT, PR & Communicatie. De directeur Onderwijs, personeel en strategische programma's is verantwoordelijk voor personeel en organisatie, onderwijs en kwaliteit en projecten vanuit het strategisch plan.

Schooldirecteuren en bestuur ontmoeten elkaar periodiek in de integrale besturings- en verantwoordingscyclus. Daarnaast is er sinds 2022 een directeurenoverleg nieuwe stijl. Dit overleg vindt tien keer per jaar plaats en wordt voorbereid door een voorbereidingsgroep van Directeuren en de bestuurssecretaris. Op de agenda staan onderwerpen met betrekking tot onderwijs- en organisatieontwikkeling centraal. Het directeurenoverleg brengt advies uit over

voorgenomen bestuursbesluiten en laat zich adviseren door commissies op verschillende beleidsterreinen. De commissies worden gevormd door een aantal schooldirecteuren en beleidsadviseurs van het stafbureau. De commissies werken volgens een door het CvB vastgestelde opdracht en werkagenda die jaarlijks wordt bijgesteld.



Het organogram van KSU is opgenomen in Bijlage 1.

WAARDEKAART VOOR ZICHT OP REALISEREN STRATEGIE SAMEN LEREN LEVEN

Bij het CvB en de directeuren bestond de behoefte aan inzicht en sturing rond de realisatie van de strategie. In het bijzonder ging het hier om het vergroten van inzicht en het inrichten van verbinding en samenwerking tussen scholen en teams rondom alle verbeterinitiatieven. Ook zochten we naar een hulpmiddel om de gesprekken tussen CvB, scholen en staf te faciliteren over de strategische doelen. Tenslotte zochten we naar een instrument om collectief leren te faciliteren. Hiertoe is een KSU specifieke 'waardekaart' ontwikkeld en vertaald naar een sturingsmodel en rapportageformat.

In de KSU waardekaart wordt zichtbaar gemaakt hoe de visie (Samen Leren Leven) en strategische doelstellingen van de KSU worden gerealiseerd. De hoofddoelstellingen van de strategie worden in de waardekaart uitgewerkt naar meetbare of te meten strategische doelen (denk bijvoorbeeld aan 'Uitstekend team'). De operationalisering van de waardekaart is ondergebracht bij Business Control.

Juridische structuur

De juridische structuur van de organisatie is de stichtingsvorm. De KSU, gestart op 12 augustus 1938 (Rooms Katholieke Scholenstichting Hoograven), draagt sinds de statutenwijziging van 21 december 1979 de naam Katholieke Scholenstichting Utrecht (KSU). Ze is ingeschreven bij de Kamer van Koop- handel te Utrecht onder dossiernummer 41177625. In de statuten zijn onder andere vastgelegd de grondslagen, het doel van de KSU, en de taken en bevoegdheden van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht.

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

Governance en code goed bestuur: werken vanuit integriteit

De KSU bestuurt vanuit het model Raad van Toezicht – College van Bestuur. De Raad van Toezicht controleert het functioneren van het College van Bestuur.

FUNCTIESCHEIDING

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

CODE GOED BESTUUR

Het bestuur handelt conform de Code Goed Bestuur PO. In deze code zijn vier basisprincipes vastgelegd omtrent:

1. goed onderwijs voor alle kinderen
2. verbinding met de maatschappij
3. professionaliteit van organisatie
4. bestuur werkt integer en transparant.

Deze basisprincipes en hun uitwerking zijn terug te vinden en passen we toe in het Strategisch Plan Samen Leren Leven, in de daaruit voorvloeiende projecten (zie paragraaf 2.3), in afzonderlijke Schoolplannen, in de Kwaliteitscyclus, in onze HR-instrumenten en in onze openbare documenten en toezicht.

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht toetst de wijze van werken van het College van Bestuur en de algemene gang van zaken binnen onze stichting. Daarnaast is de Raad werkgever en adviseur van het College van Bestuur. De Raad kent drie commissies:

- de remuneratiecommissie, die de werkgeversrol vervult voor het College van Bestuur.
- de auditcommissie, die het financiële beleid toetst.
- de kwaliteitscommissie, die toeziet op de kwaliteit en innovatie van het onderwijs.

SAMENSTELLING EN OMVANG

In 2023 is de samenstelling van de Raad van Toezicht als volgt gewijzigd:

- Vanwege het reglementair aftreden van Sandra Niemeijer is per 1 juni 2023 Elly Loman benoemd tot nieuw lid van de RvT voor een periode van vier jaar.
- Per 1 juni 2023 is Agnes Maassen benoemd tot nieuw lid van de RvT voor een periode van vier jaar.
- Vanwege het reglementair aftreden van Annette van den Berg als voorzitter is per 1 augustus 2023 Hester Stubbé benoemd als voorzitter van de RvT voor een periode van vier jaar.
- Hester Stubbé heeft per 1 augustus 2023 haar rol als vicevoorzitter overgedragen aan Marc van Rossum.
- Per 1 september 2023 is Jan van Tartwijk benoemd tot nieuw lid van de RvT voor een periode van drie jaar.

Tot 1 augustus 2023 voorzitter Raad van Toezicht en lid remuneratiecommissie:

Annette van den Berg-Ram (gepensioneerd),

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

Nevenfunctie:

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

Tot 1 augustus 2023 Vicevoorzitter en lid remuneratiecommissie en lid commissie kwaliteit & Innovatie:

Per 1 augustus 2023 voorzitter Raad van Toezicht en lid remuneratiecommissie:

Hester Stubbé-Alberts, Hoofd Kennisinstituut bij Slachtofferhulp Nederland en lector

Onderwijskunde bij SRR, het opleidingsinstituut voor de rechtspraak

Tot 1 mei 2023 lid Raad van Toezicht en lid commissie kwaliteit & innovatie:

Sandra Niemeijer-ten Vaarwerk, Rector-bestuurder Schoonhovens College

Tot 1 augustus lid Raad van Toezicht en lid audit commissie:

Per 1 augustus lid Raad van Toezicht, vicevoorzitter en lid van de audit commissie:

Marc van Rossum, Manager Risk Control Wonen Rabobank

Lid Raad van Toezicht en lid remuneratiecommissie en lid auditcommissie:

Peter Lamers, bestuursvoorzitter Stichting Scholengroep Spinoza.

Nevenfuncties:

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

Per 1 juni lid Raad van Toezicht, voorzitter remuneratiecommissie en lid commissie kwaliteit & innovatie:

Elly Loman, docent onderzoeker bij de lerarenopleiding Hogeschool van Amsterdam

Nevenfuncties:

- bestuurslid KNAG
- onderwijscoach

Per 1 juni lid Raad van Toezicht en voorzitter van de auditcommissie:

Agnes Maassen-van Zundert, trainer en begeleider op het gebied van hoogbegaafdheid

Nevenfuncties:

- Stichting hoogbegaafd
- Kindertelefoon

Per 1 september lid Raad van Toezicht en lid commissie kwaliteit & Innovatie:

Jan van Tartwijk, hoogleraar Onderwijswetenschappen

Nevenfuncties:

- Lid Wetenschappelijk Curriculumcommissie die de minister voor OCW adviseert over herijking van het curriculum
- Lid Adviesraad Honors programma Nederlandse Gymnasia
- Voorzitter Maatschappelijke adviescommissie primair en voortgezet onderwijs CITO
- Lid Wetenschappelijke Adviesraad Helsinki University

 *Het Verslag van de Raad van Toezicht is opgenomen in Bijlage 2*

Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)

Meedenken, meepraten en meebeslissen over alles wat de scholen van de KSU bindt. Dit doet onze gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). De GMR bestaat uit vijf personeelsleden en vijf ouders van verschillende scholen. Samen komen zij op voor de belangen van de gezamenlijke 25 KSU-scholen. Wie deelneemt in onze GMR, brengt verstand, gevoel en betrokkenheid in. Daarvoor krijgen we veel terug. Inzicht en inspraak. Onze bespreekpunten gaan ergens over, ze raken de scholen, de kinderen, de leerkrachten, de stafmedewerkers.

SAMENSTELLING EN ZITTINGSDUUR

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

Oudergeleding:

- Fabian Engels
- Jasper Rijnders (vicevoorzitter)
- Niels Caro
- Marianne van der Ploeg
- Gerben Bos

Personeelsgeleding:

- Ilse van Breukelen (voorzitter)
- Digna Verhagen
- Maud Oude Lenferink
- Vacature (2x)

De secretarisfunctie wordt ingevuld door de bestuurssecretaris van de KSU. Toegetreden in 2023 zijn Marianne van der Ploeg (oudergeleding) en Gerben Bos (oudergeleding).

 *Het Verslag van de GMR is opgenomen in Bijlage 3*

Over samenwerking gesproken: **verbonden partijen**

‘Onderwijs doe je niet alleen’. Dat klinkt als een cliché. Maar ondertussen klopt het wel. Onze onderwijstaak is uitgebreid. Alléén zouden we nooit de resultaten behalen die we hebben behaald en nog hopen te behalen. We zijn daarom blij en trots dat we ook in 2023 hebben mogen samenwerken met onze partners in Utrecht.

OUDERS: BETROKKEN MEDESTANDERS

Ouders behoren tot de inner circle van onze scholen. Logisch: hun rol is cruciaal als het gaat om de ontwikkeling van hun kind. In leren en gedrag. We betrekken ze graag actief bij ons onderwijs. Spreken verwachtingen over en weer uit. Ondersteunen en motiveren waar nodig. Om ouders meer inzicht te geven in onze onderwerpen, wat er in de klas gebeurt en wordt geleerd, gebruiken we het ouderportaal Social Schools voor al onze scholen. Ouders krijgen een kijkje in de klas en ons onderwijs. En voelen zich meer betrokken.

HULP TALENTONTWIKKELING VAN BUITEN

We kiezen partners buiten de school die ons kunnen helpen om talenten te ontwikkelen. Bijvoorbeeld op het gebied van sport, muziek, Engels, cultuur of techniek. Hun expertise en creativiteit helpen om onze gezamenlijke ambities te realiseren.

OPVANG EN EDUCATIE: BREED SPARREN OVER WELBEVINDEN

We werken samen met onze partners uit de voor- en vroegschoolse educatie, peuterspeelzalen, buitenschoolse opvang en kinderdagverblijven. We doen dat inhoudelijk en organisatorisch. Voor de allerjongsten maakt dat de overgang naar de basisschool makkelijker. En talenten van de oudere ‘kids’ krijgen ook na schooltijd ruimte en aandacht.

OPLEIDINGEN: WARM WELKOM VOOR BEGINNENDE LEERKRACHTEN

Door intensieve samenwerking met de opleidingsinstellingen Marnix Academie en Hogeschool Utrecht helpen we studenten bij de praktijkkant van hun opleiding. Win-win. Zij krijgen zicht op wat er echt bij komt kijken. Wij zien aankomende leerkrachten die, qua persoon, kennis en vaardigheden, passen bij de ambitie van de KSU. Welkom. Van onze partners in bij- en nascholing vragen we maatwerk. Zo zorgen we er samen voor dat onze medewerkers blijven groeien. En zo ook hun leerlingen.

SAMENWERKINGSVERBAND UTRECHT PO

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

GEMEENTE UTRECHT

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

PARTNERSCHAP UTRECHTSE SCHOOLBESTUREN

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

UTRECHT LEERT

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

VERENIGING AGORA ONDERWIJS

Met de start van Agora HUB030 in augustus 2022 heeft de samenwerking met de vereniging Agora Onderwijs verder vorm gekregen.

BIJZONDERE LEERSTOEL INTEGRATIEVE PEDAGOGIEK VOOR KINDEROPVANG EN ONDERWIJS 0-13

De leerstoel Integratieve pedagogiek voor kinderopvang en onderwijs in de periode van 0 tot 13 jaar heeft tot doel bij te dragen aan de

pedagogische kennisbasis voor de coördinatie en samenwerking van kinderopvang en onderwijs. KSU participeert in de leerstoel vanuit het wetenschappelijke vertrekpunt dat de brede ontwikkeling van kinderen in de verschillende domeinen vanaf de geboorte tot het einde van de basisschool wordt geïntegreerd tot complexere vaardigheden.

KATHOLIEKE CARITAS UTRECHT

De Katholieke Caritas Utrecht (KCU) is een zeer actieve caritas-instelling voor de stad Utrecht. KCU richt zich op projecten voor het tegengaan van maatschappelijke ongelijkheid en armoede en het stimuleren van jeugd in onze maatschappij. KCU ondersteunt ons als KSU en KSU-scholen jaarlijks met een substantiële financiële bijdrage voor onze projecten op gebied van jeugd en kansengelijkheid.

PARTNERS IN DE STAD/WIJK

In het kader van de brede ontwikkeling van kinderen onderhouden wij contacten met verschillende maatschappelijke organisaties, sportverenigingen, natuur- en cultuurorganisaties, bedrijven en vrijwilligersorganisaties. In 2023 is de samenwerking met SpringLab, Sport Utrecht, FC Utrecht Vrouwenteam en Taal doet Meer geïntensiveerd.



<https://www.youtube.com/watch?v=XPOS2yLrmeA>

Klachtenbehandeling

Hoe mooi is het om alle zorgen en problemen in een vroeg stadium met elkaar te bespreken en op te lossen? Dat is en blijft ons streven. Maar in de praktijk lukt dat niet altijd. Wat gebeurt er als iets blijft knellen en botsen? Als een zorg een klacht wordt?

Een klacht indienen kan via onze onafhankelijke klachtencommissie. Die doet daar dan een uitspraak over. Wel weegt de klachtencommissie bij haar uitspraak mee of genoeg moeite is gedaan om het probleem op school op te lossen. Een klacht vraagt best veel van de ouders én van de school. Beiden moeten om tafel. Om echt te luisteren naar elkaar. Leuk of niet: een klacht is ook een advies voor de school. Een onafhankelijk oordeel van de klachtencommissie levert een antwoord op. Maar een procedure bij de klachtencommissie duurt lang en vraagt veel van alle betrokkenen.

Voor de KSU functioneerden in 2023 als externe vertrouwenspersonen Sonja Deutz en Angela Groen. In de tweede helft van 2023 is Sonja Deutz vervangen door Rosalie Anstadt. Alle externe vertrouwenspersonen zijn medewerker (geweest) van de CED-Groep. Elke school kent minimaal 1 en bij de meeste scholen 2 interne vertrouwenspersonen. De interne vertrouwenspersonen van de scholen zijn bevraagd op hun activiteiten die zij vanuit hun functie als interne vertrouwenspersoon in 2023 hebben uitgevoerd. Het gaat om preventieve en curatieve activiteiten op het terrein van sociale veiligheid, een veilig schoolklimaat en de vertrouwensfunctie.

In 2023 is er in het voorjaar en in het najaar een netwerkbijeenkomst georganiseerd voor interne vertrouwenspersonen.

Tijdens deze bijeenkomsten zijn de actuele ontwikkelingen, nieuwe wetgeving, ervaringen en casussen besproken. Van de scholen die hun jaarverslag hebben ingevuld, hebben 13 van 17 scholen voorlichting gegeven aan de leerlingen, aan de ouders en aan teamleden. Gezien de grootte van KSU zijn er relatief weinig meldingen: 15 leerlingen, 24 ouders (waarvan 9 op één school) en 9 medewerkers. Van het totale aantal aan meldingen, adviesvragen en klachten zijn er 30 naar tevredenheid opgelost. In 10 gevallen is er een vervolg ingezet. In de meeste gevallen ging het om een melding, 11 keer betrof het een klacht waarvan twee naar de landelijke klachtencommissie zijn gegaan.

De klachtenregeling voldoet aan de nieuwe wet Vrij en Veilig Onderwijs. Ook onze klokkenluidersregeling is geactualiseerd en aangepast aan de nieuwe Europese richtlijn die klokkenluiders beter beschermt.

Informatiebeveiliging & privacy

Privacygevoelige informatie is nodig. Om kinderen kwalitatief hoogwaardig en passend onderwijs te bieden, gebruiken we hun adresgegevens, contactinformatie en bijvoorbeeld info over eventuele allergieën van een kind. Omdat we met persoonsgegevens van medewerkers, leerlingen en anderen werken, is privacywetgeving daarop van toepassing. Deze wetgeving bepaalt niet alleen onder welke voorwaarden persoonsgegevens gebruikt mogen worden, maar geeft ook aan dat er passende technische en organisatorische maatregelen op het gebied van informatiebeveiliging en privacy (afgekort: IBP) genomen moeten worden om persoonsgegevens te beschermen. Hiervoor is er binnen KSU een IBP-beleid opgesteld.

Het IBP-beleid is op KSU SharePoint site concreet gemaakt en uitgewerkt in aanvullende documenten. Een aantal van deze documenten zijn vanuit de Algemene Verordening Gegevensbescherming verplicht. Vanaf oktober 2023 zijn er nieuwe vastgestelde beleidsstukken en protocollen beschikbaar gemaakt. Het gaat om documenten als: Gedragscode veilig gebruik ICT-middelen en persoonsgegevens; Gedragscode voor ICT en internetgebruik voor leerlingen; Protocol beveiligingsincidenten en datalekken, Stappenplan beveiligingsincidenten, maar bijvoorbeeld ook om Lesbrieven voor de bovenbouw leerlingen. Ook hebben we een vaste IBP-officer.

In 2023 zijn in totaal zes meldingen binnen gekomen van beveiligingsincidenten/datalekken:

- Slechts één ervan is geclassificeerd als datalek.
- Geen enkele melding is bij de AP gemeld als datalek.
- In 5 van de gevallen ging het om gestolen devices: in totaal zijn er 29 chromebooks, 5 laptops en 2 beeldschermen gestolen in 2023.
- Eén melding betrof spoofing, een vorm van phishing mail.

De beveiligingsmaatregelen die door ICT genomen zijn (waaronder 2FA), zorgen ervoor dat KSU devices goed beschermd zijn tegen verlies van persoonsgegevens. Dit voorkomt datalekken. Er is samen met afdeling Huisvesting gekeken naar oplossingen voor deze incidenten. Er zijn meerdere manieren om het aantal incidenten te beperken, waaronder het veilig opbergen van devices (zoals deuren en kasten afsluiten). Er wordt veel aandacht besteed aan het vergroten van de bewustwording rondom veilig werken onder de medewerkers.

Uit het beperkt aantal meldingen dat is binnengekomen in 2023 blijkt dat medewerkers beveiligingsincidenten nog niet voldoende herkennen. Hier wordt ook dit jaar meer aandacht aan besteed.

2. BELEID EN UITVOERING

2.1 ONDERWIJS & KWALITEIT: WERKEN AAN BEHEERSEN EN VERBETEREN

Onze afdeling Onderwijs & Kwaliteit stippelt de randvoorwaarden voor ons onderwijs uit. En helpt die uit te voeren en te monitoren. We werken met veel verschillende partijen samen en volgen onze maatschappelijke opdracht zoals geformuleerd in het Strategisch Plan: het bieden van uitstekend en toekomstgericht onderwijs en zorgen voor gelijke kansen voor ieder kind. Hoe we deze ambities waarmaken als het gaat om onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg leest u in dit hoofdstuk.

BETEKENIS ONDERWIJSKWALITEIT

De KSU staat voor uitstekend onderwijs en kansengelijkheid. Dit is een maatschappelijke opdracht waar we samen voor gaan. Ons CvB draagt de eindverantwoordelijkheid voor de continuïteit en kwaliteit van ons onderwijs. Aan het bestuur de taak om kwaliteitszorg op orde te hebben en levend te houden. Daarbij geven we antwoord op vragen als: Doen we de goede dingen? Wat vinden wij goed onderwijs? Doen we de goede dingen goed? Hoe weten we dat?

Kwaliteitszorg helpt ons die kwaliteit vast te stellen, te beheersen, te bewaken, te waarborgen en te verbeteren. Waarbij we geloven in samenhang, coherentie, planmatigheid en een systematische, cyclische werkwijze. We registreren, vergelijken en evalueren met vooraf vastgestelde doelen en criteria op daarvoor vooraf bepaalde momenten.

MONITORING: ZO DOEN WE DAT

In de verantwoordingsgesprekken spreekt het CvB met de schooldirecteuren over de kwa-

liteit en ontwikkeling van de school. Tijdens de verantwoordingsgesprekken komen alle facetten van de schoolontwikkeling aan bod: onderwijs, personeel, financiën, huisvesting en samenwerking met (externe) partners. Het CvB gebruikt meerdere data zoals onderwijsopbrengsten, verzuimcijfers, mobiliteit, tevredenheidsonderzoeken, klachtenregistratie, leerlingenaantallen en -prognoses. Ook zet het bestuur het instrument Waardekaart in. De frequentie van de verantwoordings-gesprekken varieert en hangt af van de situatie en ontwikkeling van de school. Maar minimaal twee keer per jaar.

REFLECTIEGESPREKKEN

Twee keer per jaar reflecteren de adviseurs O&K samen met de schooldirecteuren en intern begeleiders op de ontwikkeling en de opbrengsten van de school. Tijdens de reflectiegesprekken bespreken zij alle facetten van de schoolontwikkeling en de kwaliteit van het onderwijs. Ligt de school op koers voor de gestelde doelen? Waar liggen eventuele ontwikkelpunten?

VERANTWOORDING, DIALOOG EN TRANSPARANTIE

De werkwijze van het CvB ligt vast in het Managementstatuut van de Stichting. Het CvB verantwoordt zich zowel intern als extern aan de RvT, de GMR en aan de Inspectie. Onze scholen leggen verantwoording af via het verantwoordingsgesprek, het schoolplan, het jaarplan, de schoolgids en het SOP.

Onze vier doelstellingen voor 2023

Voor 2023 stelden we onze doelen vast voor de thema's onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg. De doelstellingen vatten we hieronder samen. Per doel leest u de resultaten.

DOELSTELLING 1:

1 IB (Intern Begeleiders)-netwerk herinrichten en professionaliseren

In 2023 werkten we aan verdere professionalisering van ons IB-netwerk. We deden dat vanuit 'leerteams'. Voor het eerst dit jaar. Deze leerteams zetten hun tanden in vijf thema's:

1. Uitstekend onderwijs en Opbrengstgericht werken;
2. Kansengelijkheid;
3. Hoge verwachtingen en Nieuwkomers;
4. Inclusiever onderwijs;
5. Jonge kind.

De IB'ers vertalen dit naar onze inclusieve mini-samenleving op basis van hun kennis en ervaring en het delen daarvan. Voor diverse thema's nodigen we bovendien gastsprekers uit.

DOELSTELLING 2:

2 netwerk cultuur-coördinatoren opstarten

Meer cultuur in het curriculum. Dat is het doel van ons nieuwe netwerk cultuur-coördinatoren. We werken samen met SPO en PCOU. Ook hier zien we het belang van kennisuitwisseling. Welke vragen spelen er? Hoe borgen we kwaliteit? En – niet onbelangrijk – hoe stellen we criteria op

om de verantwoording van de subsidie Cultuureducatie dynamisch vorm te geven? Dat hoeft gelukkig niet meer met vuistdikke verantwoordingen. We presenteren onze ideeën persoonlijk. Daar is de gemeente dan ook bij. En iedereen mag reageren.

DOELSTELLING 3:

3 0-meting interne audit afronden

Interne audits geven ons inzicht in hoe onze scholen draaien en wat we nog willen - of moeten - verbeteren. In 2023 hebben we voor alle BO-scholen 0-metingen uitgevoerd. Onze twee SBO-scholen doen hun audit in 2024. Die proeve van kwaliteit vertalen we naar 'Trajecten' per school, met een specifiek verbeterplan. De audits in 2023 gaven ons ook signalen om als stichting mee aan de slag te gaan. Dat zijn: Didactisch handelen, Afstemming en Zicht op Ontwikkeling. Dit komt overeen met de gemaakte analyses uit de reflectiegesprekken. De evaluatie van alle interne audits gebeurt in het tweede kwartaal van 2024.

DOELSTELLING 4:

4 onderwijsresultaten monitoren

Voor het duiden van de resultaten van de Tussentoets gebruikten we het programma Ultimview van Parnassys. Daarmee meten we ook onze scholenposities in verhouding tot het landelijk gemiddelde. Het programma werkt echter zónder schoolweging - wat de Doorstroomtoets wel doet. We hebben de schoolweging toegevoegd. Schoolweging staat los van de verwachtingen per school. We gaan altijd uit van het best mogelijke resultaat voor al onze leerlingen en denken vanuit hoge verwachtingen en kansengelijkheid.

Drie keer per jaar, in de Management-Rapportage (MaRap) vatten we relevante gegevens en analyses samen, zodat het management hier besluiten over kan nemen.

Resultaten eindtoets 2023

De eindtoets 2023 is gemaakt door 22 scholen van de KSU. De eindtoets houdt rekening met schoolweging. Op twee manieren: een aangepaste signaalwaarde en een aangepaste vergelijking van het landelijk gemiddelde.

We gebruikten twee versies van de eindtoets: IEP 'Inzicht Eigen Profiel' en de CITO. Beide toetsversies geven dezelfde informatie over niveau: het percentage leerlingen dat respectievelijk niveau 1F en niveau 1S haalt in de basisvakken lezen, taalverzorging en rekenen. De normeringsverschillen tussen deze twee versies zijn landelijk gecorrigeerd.

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

Bij drie scholen was er geen eindtoets:

- AgoraHUB030: school gestart 2022/2023, op deze school was nog geen groep 8.
- De Binnentuin en St. Maarten: op deze SBO-scholen worden de resultaten gevolgd op leerlingenniveau via de persoonlijke ontwikkelingsperspectieven.

Stepping Stones deed dit jaar voor het eerst mee.

Voor de resultaten van de eindtoets (3-jarig gemiddelde) zie volgende pagina (tabel 1).

Tabel 1*Resultaten eindtoets 3-jarig gemiddelde*

School	% 1F 3-jarig	% 1S 3-jarig	2023	2023
			1F	1S
St. Dominicus	99,7	71,6	97,7	72,1
Paulus	99,1	86,4	99,4	86,4
Montessori	95,1	64,2	91,1	57,8
Gertrudis	98,1	80,2	98,4	82,5
Hof ter Weide	97,3	70,3	98,0	72,1
Onder de Bogen	100	86,5	100	84,1
Spits	96,2	66,2	96,8	68,8
Stepping Stones	100	95,2	100	95,2
Achtbaan	96,1	68,4	95,3	69,0
Pijlstaart	98,5	70,2	100	94,5
Ludger	97,2	68,7	98,7	63,3
Op De Groene Alm	95,0	68,4	96,2	63,8
Catharijnepoort	94,0	54,7	94,0	58,8
Jan de Doper	96,5	68,0	98,7	66,7
Jazzsingel	95,8	72,7	98,8	84,2
Johannes	93,0	56,7	98,4	63,5
Wijzer a/d Vecht	98,7	62,0	96,1	54,9
Schateiland	95,5	47,4	99,2	55,6
Mattheus	94,8	52,9	95,4	64,4
Ariëns	93,5	54,8	100	64,8
Marcus	92,4	56,0	89,9	53,6
Zeven Gaven	99,5	70,3	100	74,5

De resultaten van onze 22 reguliere basisscholen in het kort:

- Alle KSU-scholen zijn voldoende of goed op de 3-jaars gemiddelden 1F
- 21 scholen zijn voldoende of goed op de 3-jaars gemiddelden 1S
- 13 scholen zijn goed op het 3-jaars gemiddelde 1F
- 9 scholen zijn voldoende op het 3-jaars gemiddelde 1F
- 19 scholen zijn goed op het 3-jaars gemiddelde 1S
- 2 scholen zijn voldoende op het 3-jaars gemiddelde 1S
- 1 school is onvoldoende op het 3-jaars gemiddelde 1S, en scoort boven de correctiewaarde.

PASSEND ONDERWIJS

Het is ons streven dat alle KSU-leerlingen – met of zonder extra ondersteuningsbehoefte – naar dezelfde schoollocatie gaan, en dat ze daarmee dichtbij huis het onderwijs krijgen dat zij nodig hebben. Hun belang en hun ontwikkeling staat hierbij voorop. Enkele relevante gebeurtenissen die wij in dit kader willen benoemen:

- Er is een dalende trend in de verwijzingen naar het SBO, daar tegenover staat een grote toename in arrangementen op de reguliere scholen. Wij zien ook een toename leerlingen in Cluster 3 (SO) onderwijs, dit zorgt voor stagnering in de doorstroom/uitstroom. Hiervoor vindt in 2024 een nadere analyse en duiding plaats.
- In augustus 2023 zijn we op De Spits gestart met het HB SOM+groep; een lopend project, overgenomen van een collega-bestuur, waarin we in het kader van dekkend aanbod samenwerken met SWV PO, specialistische jeugdhulp en regulier onderwijs. Onze stedelijke voorziening is voor dubbel bijzondere (HB+) leerlingen, het is kleinschalig en heeft een orthopedagogisch karakter waarbij onderwijs voorliggend is, maar waar ook – als vast onderdeel – specialistische jeugdhulp wordt geboden. Bij de leerlingen die instromen vanuit een (bijna) thuiszitsituatie is jeugdhulpverlening vaak een substantieel deel van hun huidige dagbesteding, maar er wordt altijd toegewerkt naar voltijd onderwijs. In de SOM HB+ groep worden maximaal 12 leerlingen geplaatst en werken we met vaste instroommomenten. Vanuit een ambitieus perspectief is het uitgangspunt dat deze leerlingen waar mogelijk uit- of terugstromen naar het regulier onderwijs, wat voor de meeste leerlingen voltijds HB-onderwijs zal zijn.

- Dyslexie Advies Team (DAT): in het DAT zijn alle samenwerkingspartners die betrokken zijn bij de dyslexiezorg in het onderwijs en de zorg vertegenwoordigd: de gemeente, de scholen, het samenwerkingsverband en de zorg. Samen met de Poortwachter Dyslexie wordt gestreefd het aantal misdiagnoses van dyslexie in de stad Utrecht, terug te brengen.
- Netwerk Interne Begeleiders Utrecht: elke school heeft een begeleider die passend onderwijs binnen de school coördineert. De interne begeleiders komen zes keer per jaar bij elkaar om kennis en ervaring uit te wisselen en nieuwe ontwikkelingen in het werkveld te bespreken. In 2023 is de herinrichting van dit netwerk afgerond, de IB-ers hebben zich verdeeld over een aantal leerteams, die met onderzoeksvragen aan de slag gaan.

SAMENWERKINGSVERBAND UTRECHT PO

Er is door het Samenwerkingsverband Utrecht PO geen aanvullende specifieke verantwoording gevraagd.

SOCIALE VEILIGHEID

Alle KSU-scholen stellen zelf hun beleid voor Sociale Veiligheid op en publiceren dit in hun schoolgids. De scholen monitoren jaarlijks de sociale veiligheidsbeleving van leerlingen en docenten via systemen en vragenlijsten van o.a. KanVas of WMK. Deze worden vervolgens besproken in het zorgoverleg en tussen de leerkracht en de interne begeleider. Daarna volgen gerichte activiteiten om persoonlijke of groepscompetenties te versterken en om het beleid te evalueren en verbeteren.

ONDERWIJS AAN NIEUWKOMERS

In september 2023 is de Samenwerkingsovereenkomst Onderwijs aan Nieuwkomers

Utrecht PO ondertekend door de Utrechtse partijen (schoolbesturen, samenwerkingsverband en Gemeente Utrecht). Hierin komt de gezamenlijke verantwoordelijkheid tot uitdrukking voor de doorontwikkeling, invoering en kwaliteitsbewaking van een meerjarenmodel voor het onderwijs aan nieuwkomers. Bij de invoering van het meerjarenmodel ligt de focus op het investeren in versterking van de expertise op het gebied van onderwijs aan nieuwkomers. Samenwerking met schoolbesturen, gemeente, SWV, HU, UU, Lowan, ISU en Taalschool.

Het organiseren en begeleiden van de start van het netwerk nieuwkomersspecialisten heeft plaatsgevonden. De eerste ronde trainingen is voltooid, de tweede loopt, de derde is in voorbereiding. Vier KSU-scholen hebben per eind 2023 al gecertificeerde nieuwkomersspecialisten.

INTERNATIONALISERING

Niet van toepassing

ONDERZOEK

Niet van toepassing

INSPECTIE

In december 2023 heeft de Inspectie een bezoek afgelegd bij De Ludger. De Ludger is als voldoende beoordeeld.

VISITATIE

In 2023 hebben er geen visitaties plaatsgevonden.

VOORUITBLIK 2024

- Voorzetting implementatie bestuurlijke Kwaliteitsmanagementsysteem en het verbeteren van kwaliteitsprocessen.
- Verder professionaliseren van het IB-netwerk, kennisdeling tussen scholen en het verbeteren van analyse technieken.
- Voorzetting en professionalisering van Netwerk cultuur coördinatoren.
- Beleidskaders ontwikkelen rondom Jonge Kind, Burgerschapsonderwijs en Hoogbegaafden onderwijs bijdragen aan Uitstekend onderwijs en Kansengelijkheid en Inclusie.

2.2 PERSONEEL & PROFESSIONALISERING: BOEIEN EN BINDEN MEDEWERKERS

Onze medewerkers zijn ons kapitaal. Zij zijn het gezicht van ons onderwijs. Voor de leerlingen van onze scholen zijn zij de gids, kennisbron en inspirator. Daarom doen we er alles aan om onze medewerkers gezond, gelukkig en deskundig te houden en ze te laten werken op de plek waar hun talent tot uiting komt. Het tekort aan onderwijsprofessionals maakt dit nog belangrijker dan in voorgaande jaren. Hoe we werken aan de professionaliteit, vitaliteit en het werkgeluk van onze collega's leest u in dit hoofdstuk.

ONZE DRIE DOELSTELLINGEN VOOR 2023

Voor 2023 formuleerden we de doelen voor onze HR-strategie, het HR-beleid en de uitvoering. Ook legden we de basis voor ons Strategisch Beleidsplan. Verschillende doelen met één gewenst eindresultaat voor ogen: gezonde en gelukkige medewerkers, als begeleider van en kennisbron voor de leerlingen van onze scholen. De doelstellingen en hun realisatie bespreken we hieronder.

DOELSTELLING 1: instroom bevorderen

In het primair onderwijs bestond eind 2023 een landelijk lerarentekort van 9.800 voltijdbanen. Ook binnen KSU ondervinden wij dit lerarentekort. Op allerlei manieren werken wij aan een betere instroom op onze scholen. Dat doen we zo:

- **Vacatures plaatsen** op websites die medewerkers uit het onderwijs vaak bekijken: werkenbijksu.nl, Meesterbaan, Indeed, LinkedIn, Agencies (Edukans/Daan). We sloten 2023 af met 32 openstaande vacatures.
- **Zij-instromers opleiden.** KSU participeert in het project 'zij-instroom van ZIB tot en met Starter+' onder begeleiding van het Kenniscentrum Leren en Innoveren van de Hogeschool Utrecht. Daarnaast is KSU penvoerder van de OCW subsidieregeling Zij-instroom PO Utrecht en zijn we actieve partner in Convenant Utrecht Leert. Voor

onze opleidingsplekken aan zij-instromers is veel belangstelling: meer aanbod dan we kunnen plaatsen. In het vierde kwartaal 2023 ronden zes afstudeerders hun studie af en zijn duurzaam aan de KSU verbonden als leraar. Er startten nieuwe collega's als 'zij-instromer in beroep', in 'voortrajecten', en als 'zij-instromer in opleiding'. Dankzij de landing, professionele start en passende begeleiding voorkomen we vroegtijdige uitval.

- **Directeuren opleiden.** Afgelopen jaar waren er vijf zij-instromende directeuren bij ons in opleiding. De opleiding ronden zij eind schooljaar 2023/2024 af. Voor betreffende directeuren hebben wij een tegemoetkoming ontvangen op grond van de subsidieregeling instroom schoolleiders po van buiten. Enkele collega's zijn gestart met de opleiding tot 'schoolleider Basisbekwaam' en 'schoolleider Vakbekwaam' via Utrecht Leert.

- **Leraarondersteuners opleiden tot leraar.**
We hebben enkele leraarondersteuners geworven en geselecteerd voor de opleiding tot leraar. Zij doen deze opleiding in deeltijd.
- **Verder digitaliseren van werving en selectie.**
De implementatie van werving- en selectie-software EasyCruit is bijna voltooid. Eind 2023 werden de laatste testen uitgevoerd, livegang is gepland voor het eerste kwartaal van 2024. De software maakt het proces van werving en selectie eenvoudiger en overzichtelijker.
- **Studenten inspireren.** Eén keer per jaar organiseren we een Meet & Greet, een informatie-markt voor studenten. Ook kunnen studenten op speciale open dagen een kijkje nemen op onze basisscholen.

Lees meer over de Meet & Greet en open dagen in hoofdstuk 2.6 Communicatie & PR.

DOELSTELLING 2: medewerkers behouden

Een aantrekkelijke werkplek kenmerkt zich door voldoende afwisseling en uitdaging, fijne collega's en aandacht voor de menselijke maat. We doen er alles aan om te zorgen dat onze medewerkers met plezier naar hun werk blijven gaan. Dat doen we zo:

- **Vaker in contact met elkaar dankzij een nieuwe gesprekscyclus.** De commissie Strategisch Personeelsbeleid ontwikkelde het jaargespreksformulier. Met een pilot van het jaargespreksformulier zijn we gestart in het laatste kwartaal van 2023. Ook gaan we het ontwikkelgesprek op een andere manier voeren, namelijk in een gemixte samenstelling: leerkracht/directeur/staf. Dit staat op de agenda voor begin 2024.
- **Mobiliteit.** Om het werk aantrekkelijk te houden, kan het helpen om de overstap te maken naar een andere school binnen KSU. Met medewerkers die daar behoefte aan hebben voerden we gesprekken hierover. Zo brachten we de behoeften van deze medewerkers in kaart. De commissie Strategisch Personeelsbeleid bespreekt alle vraagstukken over mobiliteit.
- **Begeleiden van starters.** Onze structurele begeleiding van starters bestaat uit een combinatie van intervisie, sparren, observatie en beeldcoaching. Vier keer per jaar organiseren we ook startersbijeenkomsten. Tijdens die bijeenkomsten ontmoeten de starters van de verschillende scholen elkaar en kunnen zij ervaringen met elkaar delen. Zoals onze periodieke data-analyses van HR-coördinator 'Starters en Zij-instromers' laten zien, zijn de bijeenkomsten voor starters vergeleken met voorgaande jaren wederom positief beoordeeld en goed bezocht.
- **Diversiteit en inclusie.** Onze school is er voor alle medewerkers. Of ze nu vrouw, man of non-binair zijn. Wit of van kleur. Religieus of niet gelovig. We vormen teams waarin iedereen zich thuis voelt. En waardoor kinderen zien dat iedereen er mag zijn in onze samenleving.
- **Gezonde en vitale medewerkers.**
We willen medewerkers binden en boeien en focussen daarom op professionaliteit, vitaliteit en werkgeluk. Want gelukkige en tevreden medewerkers presteren beter, zijn bovendien minder vaak ziek, kunnen beter omgaan met stress en blijven langer bij dezelfde werkgever. Dit zijn voor ons belangrijke redenen om te investeren in het werkgeluk van de medewerkers van de KSU.
- **Metten van de werkbeleving.**
De medewerker-tevredenheid meten we voortaan niet meer met een enquête, maar via 'Everybody Frank': een app waarmee medewerkers tijdens het hele jaar door

reflecteren op hun werkbeleving. Omdat medewerkers anoniem hun mening geven via een app, voelen zij zich veilig om eerlijk te zijn. De app geeft veel beter inzicht in de behoefte van de medewerkers. Zo ontstaat ruimte voor de dialoog. In oktober heeft de GMR ingestemd met de vernieuwde wijze van het meten en bespreekbaar maken van de werkbeleving via de Frank App. De app gaan we begin 2024 implementeren.

DOELSTELLING 3:

Professionalisering, ontwikkeling en groei van medewerkers stimuleren

Medewerkers van onze scholen krijgen alle kansen om te leren en te groeien. Dat doen we zo:

- **E-wise, ons online leeraanbod.** Dit schooljaar zijn we gestart met E-wise, dat ruim 200 nascholingscursussen biedt voor leraren, onderwijsondersteunend personeel en schooldirecteuren. Het leeraanbod is gekoppeld aan schoolplannen en leerteams. De teams voerden startgesprekken en hadden kick-off bijeenkomsten. Op 24 oktober heeft 48% van alle medewerkers e-learnings gevolgd van E-wise. In het voorjaar van 2024 evalueren we of we doorgaan met het aanbieden van de e-learningmodules van E-wise aan alle medewerkers.
- **Professionalisering en Leiderschap voor directeuren.** In september is het nieuwe leiderschapsprogramma 'Leiden met Lef' gestart voor kennis, vaardigheden en gedrag voor de groep van school- en stafdirecteuren. Aan de hand van complexe vraagstukken uit de praktijk reflecteren zijn op het gewenste kennis, vaardigheden en gedrag.

STRATEGISCH PERSONEELSBELEID

In 2023 is de Afdeling HR samen met enkele schooldirecteuren in de Commissie Strategisch Personeelsbeleid (SPB) gestart met het opstellen van het Strategisch Personeelsbeleid op basis van de aanwezige HR bouwstenen. Werk in uitvoering dus. Door dit werk te doen in de werkvorm van de Commissie, wordt geborgd dat het personeelsbeleid goed is afgestemd op de onderwijskundige visie en de opgaven waar de scholen voor staan.

UITKERINGEN NA ONTSLAG

Ook in 2023 heeft KSU te maken gehad met geregelde ontbinding van arbeidsovereenkomsten. Voor deze ontbindingen kon bij het Participatiefonds geen verlagingverzoek plaatsvinden. De nieuwe instroom WW in 2023 bracht € 2.794,67 aan kosten met zich mee.

In 2023 is er totaal € 56.280,97 uitgekeerd aan transitievergoedingen. Hiervan bedroeg € 29.081,34 aan transitievergoeding t.b.v. medewerkers die ziek uit dienst gingen. Een bedrag van € 30.199,63 was t.b.v. geregelde ontbindingen.

INZET WERKDRUKMIDDELEN

Voor het schooljaar 2022-2023 ontving KSU aan werkdrukverminderingsgelden voor reguliere scholen € 260,76 en voor SBO € 391,17 per leerling. Schoolteams bepalen zelf, in overleg met de P-MR, hoe de werkdruggelden worden ingezet. Net als in het voorgaande jaar hebben veel teams ervoor gekozen extra medewerkers aan te nemen. Ook werden werkzaamheden anders georganiseerd. Het bedrag per leerling voor personeel en arbeidsmarkt is, net als in eerdere schooljaren, verhoogd in verband met het versneld inzetten van de werkdrukkiddelen. Daarnaast zijn er hiervoor ook uit het NPO-middelen ingezet.

NPO ARBEIDSMARKTTOELAGE

Het kabinet heeft voor de schooljaren 2021/2022 en 2022/2023 in het kader van het NPO extra geld beschikbaar gesteld voor het toekennen van arbeidsmarkttoelagen aan medewerkers werkzaam op scholen met grote achterstandsvraagstukken. Met de extra bekostiging wordt beoogd deze scholen beter in staat te stellen goede medewerkers te behouden en aan te trekken.

Proces

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

PERSONEEL IN CIJFERS

In- en uitstroom

Op 31 december 2023 waren er 842 medewerkers (615,1 fte) in dienst bij de KSU. Per saldo is het aantal medewerkers in 2023 gestegen met 1,4% (830 medewerkers in 2022).

In 2023 hebben 140 medewerkers de KSU verlaten, waarvan 102 medewerkers op eigen verzoek. Een mogelijke verklaring voor de hogere uitstroom in de jaren 2022 en 2023 ten opzichte van 2021 en 2020 is dat medewerkers die tijdens de coronacrisis in dezelfde baan bleven, in 2022 en 2023 alsnog van baan veranderden. Als redenen voor vertrek op eigen initiatief werd onder andere

gegeven beperkte doorgroeimogelijkheden binnen KSU richting LC-functie en schaal, als ook de hoge woonlasten in Utrecht.

Tabel 2

Uitstroom medewerkers

Jaar	Uitstroom	Percentage
2021	86	10,6%
2022	138	16,6%
2023	140	16,6%

De man/vrouw verhouding binnen de KSU in 2023 voor zowel alle medewerkers als in functies dagelijkse leiding en toezichthoudend orgaan is terug te zien in tabel 3. Het percentage mannen en vrouwen binnen de KSU is nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van 2022. In hoofdstuk 3 staat een man/vrouw verdeling naar OP, OOP en Directie.

Tabel 3

Man / vrouw verhouding KSU 2023

	Man	Vrouw	Totaal
Alle medewerkers	162	680	842
wv. Directeuren/CvB	9	19	28
Raad van Toezicht	2	3	5

VERZUIM

We streven naar een ziekteverzuim dat lager is dan het landelijke gemiddelde percentage van het CBS in onderwijs. En dat is in 2023 gelukt: het verzuim van de KSU over heel 2023 is 6,1%. We zien een lichte daling in vergelijking met 2022 van afgrond: 0,9%. Dit is lager dan de verzuimcijfers in de provincie Utrecht die het Vervangingsfonds heeft vrijgegeven. Het verzuim in het onderwijs in de provincie Utrecht zit op 8,2% over 2023.

Tabel 4*Overzicht arbeidsverzuim door ziekte*

	2023	2022	2021	2020	2019
Gemiddeld verzuim	6,1%	7,0%	4,7%	4,6%	5%
Verzuimfrequentie	1,27	1,27	0,77	0,8	0,95

Analyse van de cijfers

Landelijk daalde het verzuim. Bij KSU zien we dezelfde trendlijn tot het derde kwartaal terug, maar een piek in het verzuim in het vierde kwartaal. In de periode september – december 2023 is het verzuim licht gestegen. In Nederland was er sprake van een griep-epidemie en speelde corona weer op.

Scholen met een hoog verzuim

Wat opvalt is dat er enkele scholen zijn met een hoog verzuim in 2023. Dat heeft een aantal oorzaken:

- Klein team, hoge werkdruk.
- Langdurig zieke medewerkers met psychische klachten.
- Langdurig zieke medewerkers met medische klachten.
- Het lijkt een trend dat medewerkers die korter dan vijf jaar in dienst zijn zich het meeste ziekmelden. Zij zijn veelal in de leeftijd tussen de 25 en 45 jaar.

Wat opvalt is dat deze scholen een lage meldingsfrequentie hebben. Dit is ook terug te zien in het feit dat 85% van het verzuim lang verzuim is (in KSU-termen: langer dan 2 weken ziek). Het overige is kort verzuim.

Met een enkele school is besproken dat naast de Arbo-dienstverlener ook het Vervangingsfonds extra dossierschouw komt plegen. Zij gaan meekijken of en welke interventies nog mogelijk zijn om het verzuim te doen verlagen. Indien dit succesvol is, dan zal gekeken worden welke scholen nog meer extra verzuimbegeleiding kunnen krijgen.

Het aanbod van het Vervangingsfonds is kosteloos. Er wordt ook gekeken of dit aanbod op drie andere KSU-scholen uitgerold kan worden.

Arbeidsverzuim door ziekte in 2024

Ook in 2024 zal verzuim in het onderwijs terug te voeren zijn op: stressklachten; personeelstekort; vergrijzing; mantelzorg; geldproblemen; nasleep Long COVID. Deze punten spelen ook binnen KSU. In 2023 zijn er met de Arbo-dienstverlener meerdere gesprekken geweest om te komen tot verbeterde afspraken.

VOORUITBLIK 2024

In het vierde kwartaal van 2023 schreef het HR-team haar jaarplan voor 2024. Hierin staan de doelstellingen voor komend jaar vermeld. We noemen hieronder:

- Instroom bevorderen, medewerkers behouden, de uitstroom verlagen.
- Stimuleren van de ontwikkeling en professionalisering van medewerkers.

2.3 PROGRAMMAMANAGEMENT EN INNOVATIE

Sinds 2022 is programmanagement ons instrument om vorm en sturing te geven aan alle projecten die we uitvoeren om de strategie te realiseren. In 2023 werkten we met drie programmalijnen – met een eigen kleur voor de herkenbaarheid – waarin de projecten met hetzelfde doel zijn gebundeld. Ervaringen die binnen een programmalijn zijn opgedaan, komen direct beschikbaar voor nieuwe projecten binnen die lijn. Expertise groeit door telkens opnieuw in te zetten. Deze aanpak houdt ook in: veel ruimte en verantwoordelijkheid voor teamleiders en teams.

We kennen de volgende drie programmalijnen:

- 1 De groene lijn** - projecten en initiatieven die de **maatschappelijke impact** die KSU wil maken, moeten ondersteunen.
- 2 De oranje lijn** - projecten en initiatieven om **het onderwijs naar een nog beter niveau** te krijgen.
- 3 De blauwe lijn** - projecten en initiatieven die vooral te maken hebben met **werkomgeving, het organiseren van werk en gedrag** van mensen, inclusief onderlinge samenwerking.

Voorbeelden van projecten binnen de programmalijnen zijn:

- 1. Maatschappelijke impact:** AgoraHUBo30, Groots Utrecht, deeltijdonderwijs driejarigen, passend onderwijs en wereldburgerschap.
- 2. Onderwijs:** eigen leerlijnen, rekenonderwijs verbeteren, Bewegend leren en digitalisering.
- 3. Werkomgeving:** teamgericht organiseren, gesprekkencyclus, strategisch personeelsbeleid, opleiden zij-instromers, kwaliteitscyclus, KSU Lab.

RESULTATEN 2023

Resultaten uit de **groene lijn** – projecten voor *maatschappelijke impact*:

- **AgoraHUBo30** zit in het tweede schooljaar (2023/2024). We zijn gestart met drie groepen. Een onder-, midden- en bovenhub. We verwachten februari 2024 bijna 40 leerlingen. Schooljaar 2024-2025 verwachten we 60 leerlingen. Agora-onderwijs is een vorm van algemeen bijzonder onderwijs die uitgaat van

volledige autonomie van het lerende kind en diens eigen leervraag. In deze vorm bieden scholen vergaand maatwerk voor de ‘lerenden’.

- **Groots Utrecht** – het initiatief voor onderwijs aan 10 tot 14-jarigen bereidt zich voor op samenwerking met een VO-partner. We schreven en bespraken een startnotitie met mogelijke partners. In 2024 staan verdiepende gesprekken met de partners op de agenda.

- **Deeltijdonderwijs driejarigen** – Er zijn zorgen over een ontwikkelingsvertraging bij veel instromende kleuters. IB'ers en schooldirecteuren van vijf KSU-scholen werkten samen met de staf aan het project 'onderwijs aan driejarigen'. Op vier scholen oefenden logopedisten van buiten met kleine groepen kleuters. Hun aanpak van een 'taalbad', onderdompeling in de onderwijstaal, werkt. We nemen dit idee over.
- **Wereldburgerschap** – Op onze scholen krijgt Wereldburgerschap expliciet ruimte in het curriculum. De komende twee schooljaren werken we aan verankering van visie en werkwijze.
- **Digitalisering in het onderwijs** – Over dit onderwerp formuleerde een afvaardiging van KSU-scholen met hulp van onze adviseur hun visie en werkwijze. Dit schooljaar zetten we drie I-coaches in die de implementatie ondersteunen. De I-coaches verbinden ICT en onderwijsinhoud.

*Resultaten uit de **blauwe lijn** – projecten voor werkomgeving, het organiseren van werk:*

- **Teamgericht organiseren**, zie hieronder
- **Opleiden Zij-instromers**: zie paragraaf 2.2

Zie hieronder een uitgebreide toelichting.

*Resultaten uit de **oranje lijn** – projecten voor onderwijsverbetering:*

- **Curriculum** – Het KSU Curriculumteam werkt samen met het Nederlands Mathematisch Instituut, stichting KOPA en andere stakeholders aan het ontwerpen van een onderwijsprogramma rondom de nieuwe methode 'Wetenswaardig'. Er is een pilot gestart vanuit De Pijlstaart, waarbij De Spits, De Ariens en Het Schateiland zich hebben aangesloten. Meerdere scholen zijn geïnteresseerd om zich in 2024-2025 aan te sluiten.
- **Bewegend leren** – We herijkten bewegend leren. In 2024 verschijnt het startdocument. Scholen kunnen aanhaken en hun keuzes beter beredeneren. Vanaf augustus 2023 geven onze scholen minimaal 2 x 45 minuten bewegingsonderwijs per week.

TEAMGERICHT ORGANISEREN

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

Het doel van teamgericht organiseren in een basisschool is om een omgeving te creëren waarin het team van leerkrachten effectief kan samenwerken om de beste onderwijsresultaten voor de leerlingen te behalen.

Teamgericht organiseren moedigt samenwerking, communicatie en gedeelde verantwoordelijkheid aan tussen alle leden van het team: leerkrachten, schooldirecteuren en ondersteunend personeel. Dit helpt bij het creëren van een positieve en ondersteunende onderwijsomgeving, waarbij de expertise en vaardigheden van het hele team worden benut om de individuele behoeften van de leerlingen te ondersteunen. Door middel van teamgericht organiseren kunnen leerkrachten ook van elkaar leren, ideeën uitwisselen en gezamenlijk werken aan het verbeteren van het onderwijs.

De scholen bepalen zoveel mogelijk zelf in hoe zij invulling geven aan deze nieuwe manier van werken en met welke methode/methodiek. Denk hierbij aan leerteams in een professionele leergemeenschap, de verbetercultuur en thema's van stichting Leerkracht of het werken in een combinatie van onderwijsteams en expertteams. De KSU faciliteert het proces, maar is daarin niet leidend. De school bepaalt.

In 2023 liepen er pilots bij de scholen Op de Groene Alm, Dominicus, Gertrudis en Johannes. Er is bewust gekozen voor pilots, zodat er voor iedere school in een eigen tempo kans is om te ontdekken en te leren. De scholen in de pilot hebben zelf een intervisiegroep opgezet. Hierin bespreken ze hun eigen aanpak, wat goed gaat, verbeterpunten en wordt er met en van elkaar geleerd. Uiteindelijk gaan alle KSU-scholen werken vanuit de teamkracht van professionals.

Teambudget voor onderwijskwaliteit

De KSU gelooft in de kracht en de deskundigheid van teams en professionals. Én in het bundelen van die deskundigheid door samen te werken in teams. Met het strategisch plan gaan we steeds meer naar teams van professionals die gezamenlijk de ruimte en de verantwoordelijkheid krijgen om te doen wat nodig is om uitstekend onderwijs te bieden.

Er werd een budget beschikbaar gesteld dat ten goede moest komen aan de onderwijskwaliteit. Er was een teambudget beschikbaar van € 500 x het aantal leden dat het team telt. In totaal vroegen teams van 21 KSU-scholen

het teambudget aan voor 73 ideeën. Deze ideeën varieerden van het opzetten van een techniekcircuit ter voorbereiding op het VO, de aanschaf van duurzaam materiaal in het kader van de ontwikkeling van nieuwe rapporten, het bevorderen van thematisch onderwijs tot het volgen van ukelele-lessen door leerkrachten. SBO Sint Maarten diende een aanvraag in voor het langs laten komen van de Classic Express: een rijdende concertzaal waardoor de kinderen moeiteloos meegenomen worden in de muziek.

Bekijk hier de video:



<https://youtu.be/jEriVJhtvBQ?si=appMmzXYjAfVbgzD>

WERELDBURGERSCHAP

Betrokken zijn bij de wereld, dichtbij en veraf. De KSU voelt een grote maatschappelijke verantwoordelijkheid. Dat zie je in onze scholen terug in kanselijkheid en zorg voor de ander. Het betekent dat we leerlingen graag zien opgroeien tot wereldburgers. Er is hierbij geen ideaalbeeld of stip aan de horizon waar we naar streven: het vormgeven van de mini-maatschappij in de school en als school in de buurt, dat doen we samen in het hier en nu. En natuurlijk binnen de kaders van onze wettelijke opdracht.

Wettelijke opdracht

Sinds augustus 2021 is burgerschaps- onderwijs een wettelijke opdracht. Als KSU onderscheiden we in die opdracht twee onderdelen:

- Een 'blauw deel': Scholen hebben een vastgelegde visie op burgerschap. Scholen hebben speerpunten gekozen die passen bij de eigen populatie. Die speerpunten zijn concrete thema's waarmee de school invulling geeft aan burgerschap. Van elk speerpunt is een leerlijn uitgewerkt. In de leerlijn leg je uit op welke manier er per leerjaar of bouw wordt bijgedragen aan de leerdoelen onder dit speerpunt. Ook leg je uit hoe het speerpunt samenhangt met overige basisvaardigheden. Per speerpunt is vastgelegd op welke manier je als team evalueert of jullie aanbod voldoende is en aansluit op de leerlingen.
- Een 'groen deel': Het zijn van een oefenplaats: Je draagt zorg voor een veilig schoolklimaat. KSU stimuleert schoolteams hierbij om jaarlijks een 'burgerschapsgesprek' te voeren.

Samen optrekken

Om van en met elkaar te leren, is sinds 2022 een coördinator burgerschap aangesteld. Deze ontwikkelt in samenwerking met de projectgroep gezamenlijke documenten en draagt zorg voor uitwisselen en samen ontwikkelen waar mogelijk. De project-

groep burgerschap heeft in juni 2023 geconstateerd dat nog onvoldoende scholen bij de start van schooljaar 2023-2024 het burgerschapsonderwijs hebben vastgelegd volgens de richtlijnen, daarmee is besloten ook in schooljaar 2023-2024 met de projectgroep de voortgang te blijven monitoren en aanjagen.

De in 2022 samengestelde projectgroep heeft op basis van literatuuronderzoek een gezamenlijke KSU-visie en leerdoelen (projectgroep Burgerschap, 2023) opgesteld. In 2023 is ook een stappenplan voor verantwoording ontwikkeld, waarin elke school het burgerschapsonderwijs volgens de wettelijke richtlijnen kan vastleggen. Een school maakt vervolgens, gebaseerd op de gezamenlijke visie en leerdoelen, eigen keuzes in speerpunten, passend bij een analyse van de eigen populatie en aansluitend bij het team.

In het voorjaar van 2023 hebben 20 scholen deelgenomen aan een meting van burgerschapmeten.nl (ontwikkeld door UvA). De resultaten van deze burgerschapsmeting zijn in oktober 2023 besproken in een gezamenlijke bijeenkomst met twee andere Utrechtse schoolbesturen. Vanuit KSU blijven we initiatief nemen om gezamenlijk op te trekken in het vormgeven van burgerschapsonderwijs: de beleidsadviseurs van de drie stichtingen wisselen periodiek uit over de voortgang en mogelijkheden tot samenwerking.

Nationaal Programma Onderwijs

Sinds het schooljaar 2021/2022 zetten scholen interventies uit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) in om de door corona veroorzaakte vertragingen bij leerlingen op cognitief en sociaal-emotioneel gebied in te lopen. De initiatieven die in de periode 2021 en 2022 zijn gestart, zijn in 2023 doorgezet en uitgebouwd. Voornamelijk in het primaire onderwijs proces op de scholen in de vorm van (extra) inzet van personeel en ondersteuning en het faciliteren daarvan in kleinere klassen. Dat vertaalt zich in de praktijk onder andere in kleinere groepen met meer begeleiding en continuïteit van onderwijs ook bij (langdurige) ziekte of afwezigheid van personeel, indien nodig door inhuur. Wat we van deze 'extra inzet' als resultaten kunnen melden, is dat de leerprestaties op de KSU-scholen (o.a. op basis van de Eindtoets) op niveau zijn gebleven ondanks de verwachte negatieve effecten van de covid schoolsluiting.

De aanwending van de NPO-middelen voor die extra inzet is groter geweest dan begroot in 2023 en in de loop van 2024 zullen de

NPO-middelen volledig besteed zijn. In 2022 hebben de MR's ingestemd met de plannen van de scholen, hierop hebben geen wijzigingen plaatsgevonden in 2023.

De inzet van 'personeel niet in loondienst' (PNIL) in het kader van NPO:

De inkomsten van NPO-gelden in 2023 zijn € 3,2 mln. Van de ontvangen NPO-subsidie is € 92.304,- (2,9%) uitgegeven aan personeel niet in loondienst.

Het afbouwen van de extra maatregelen die door de NPO-middelen mogelijk waren kost tijd. Het terugbrengen van een verkleinde leergroep naar een omvang die weer past binnen reguliere begroting is een uitdaging. Instroom in de bovenbouw is veelal minder dan in de onderbouw en samenvoegen van (te) kleine groepen is niet in alle gevallen eenvoudig te realiseren. KSU houdt er daarom rekening mee dat de meerkosten van de personele inzet die voorheen gedekt konden worden uit de NPO-middelen meer tijd vergen om terug te brengen naar gemiddelde groepsgroottes die passen de standaard bekostiging.



Nationaal Programma
Onderwijs

2.4 HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN: RANDVOORWAARDEN VOOR GOED ONDERWIJS

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

De taken voor ons team huisvesting verdelen we in drieën:

1. Strategie & beleid
2. Onderhoud en beheer van gebouwen
3. Huisvestingsprojecten (renovatie en nieuwbouw).

ONZE DOELSTELLINGEN VOOR 2023

Werken aan voldoende huisvesting voor onze scholen, in goed onderhouden gebouwen die passen bij het onderwijs van de school: dat was ook in 2023 het doel van onze afdeling Huisvesting. Ook onze partners bieden we onderdak: buitenschoolse opvang, voorschoolse educatie en kinderdagverblijven. Hoe we deze doelstellingen bereikten, leest u hieronder.

DOELSTELLING 1: voldoende passende huisvesting, nu en in de toekomst

ONS STRATEGISCH HUISVESTINGSPLAN

Met het oog op alle schoolgebouwen binnen KSU schreven we in 2023 het strategisch huisvestingsplan (SHP). Daarin geven we aan hoe onze huisvesting bijdraagt aan bij de (onderwijs)ambities van de KSU. Dat gaat over duurzaamheid, maar ook over digitalisering en samenwerking. Het plan bevat kaders, keuzes en prioritering. Concreet levert dit op:

- een toekomstperspectief en draagvlak voor langetermijn huisvesting van onze scholen.
- een instrument om proactief in te spelen op planvorming.
- een toetsingskader voor initiatieven.

- inzicht in de huisvestings situatie per school met factsheets.

In januari 2024 volgt het besluitvormingstraject met directeuren en CvB.

GEMEENTE INTEGRAAL HUISVESTINGSPLAN (IHP)

De gemeente werkt aan een nieuw Integraal huisvestingsplan (IHP) voor de jaren 2026-2040. Hierin werkt ze haar visie, uitgangspunten, projecten en planning voor de komende jaren voor de hele stad voor onderwijshuisvesting uit. Ook KSU leverde input: een lijst met schoolgebouwen die in de nieuwe IHP-periode voor nieuwbouw of renovatie in aanmerking komt.

DOELSTELLING 2:

goed onderhouden gebouwen

TECHNISCHE DIENST

KSU werkt met een eigen Technische Dienst voor diverse, algemene onderhoudswerkzaamheden. We gebruiken het OD-portaal, een webbased facilitair en vastgoedmanagement informatie-systeem, om meldingen mogelijk te maken. Dat werkt goed, vinden de schooldirecteuren en onze medewerkers van de technische dienst.

CALAMITEITENPLAN

Het OD-portaal is er ook voor spoedzaken voor onderhoud aan onze gebouwen. Onze Technische Dienst is buiten schooltijd standby, maar alleen voor urgente gevallen. Scholen krijgen tegen de zomervakantie een overzicht van bedrijven die je kunt bellen bij spoedzaken.

GROEN SCHOOLPLEIN

Hoe geef je vorm aan plannen en uitvoering van een groen schoolplein? Voor directeuren van onze scholen stelden we een handreiking op voor het ontwikkel- en uitvoeringsproces en subsidiemogelijkheden.

OVERZICHT FASERING BOUWPROJECTEN

Bij nieuwbouw- of renovatieprojecten komen er allerlei vragen kijken. Wie zijn erbij betrokken? Bij wie liggen interne en extern welke verantwoordelijkheden? We maakten een overzicht van de procesgang en verantwoordelijkheden.

DOELSTELLING 3:

onderdak voor onze partners

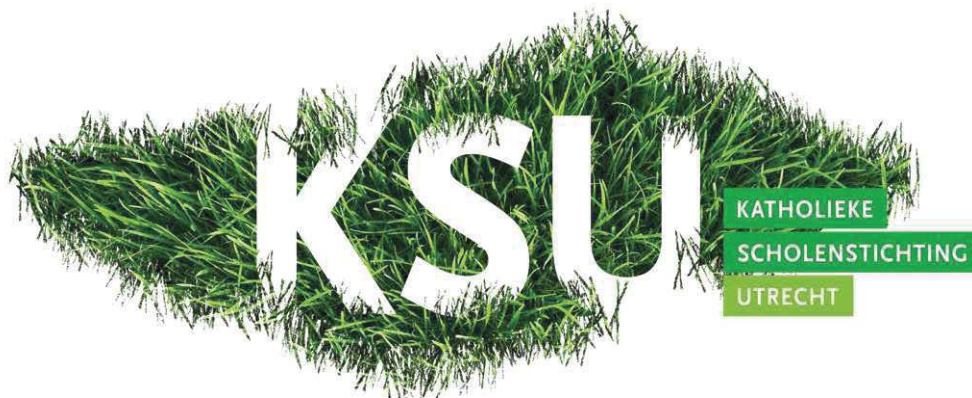
Veel van onze scholen hebben een buitenschoolse opvang (BSO) in hun gebouw. Met deze partijen hebben wij huurovereenkomsten afgesloten. In 2023 hebben we de tekst voor nieuwe overeenkomsten aangepast. Dit deden wij na advies van BBN en Verus.



DOELSTELLING 4:

duurzame gebouwen

We bieden duurzame huisvesting, denk aan energieverbruik, circulariteit, CO2 voetprint verkleinen. Zo hebben we het energieverbruik van de scholen in kaart gebracht en geanalyseerd, werken we steeds meer met slimme meters en kijken we gericht hoe we het verbruik kunnen terugbrengen. Bij nieuwbouw en renovatie van schoolgebouwen streven we naar zo duurzaam mogelijke gebouwen.



NIEUWE INITIATIEVEN EN LOPENDE PROJECTEN IN 2023

Modernisering, een groeiend of juist dalend aantal leerlingen, nieuwbouwwijken: om allerlei redenen passen we onze schoolgebouwen aan of bouwen we nieuwe. Een overzicht van de afgeronde projecten in 2023 en de bouw- en verbouwplannen voor 2024:

- Onder de Bogen – 15 december 2023 nieuwbouw opgeleverd, 9 januari 2024 1e lesdag, 29 januari 2024 officiële opening.
- Catharijnepoort – aannemer geselecteerd, ondertekening aanneemovereenkomst 15 januari 2024, start bouw 26 februari 2024.
- Merwede Kanaalzone, nieuwbouw Agora HUB 030 – voorlopig ontwerp (VO) gereed en akkoord onder voorwaarden.
- Haarrijn – nieuwe school in ontwikkeling, selectie kindpartner loopt.
- St. Maarten – VO aangepast, nog boven budget, in overleg met gemeente.
- St. Dominicus – projectmanager geselecteerd, voorbereiding selectie ontwerpteam.
- Ludger – VO gereed, bouwteam aannemer geselecteerd, start definitief ontwerp (DO).
- Stepping Stones – voorbereiding renovatie gymzaal.
- Binnentuin – realisatie gespreksruimte naar volgend jaar doorgeschoven.

VOORUITBLIK OP 2024

Ook in 2024 zorgen we voor passende, duurzame huisvesting voor onze medewerkers en leerlingen en onze partners. Welke doelstellingen hebben we specifiek voor 2024?

- Actualiseren van het Meerjaren OnderhoudsPlan (MJOP) samen met onze vaste leveranciers.
- Uitvoeren van de diverse renovaties en nieuwbouwplannen, uitwerken van langetermijnplannen voor scholen.

2.5 ICT: PROFITEREN VAN SNELLE EN STABIELE NETWERKEN

In 2023 zijn we flink opgeschoten met de modernisering van onze ICT-infrastructuur en het verbeteren van de telefonie op onze scholen en het bestuurskantoor. Scholen profiteren nu van een sneller en stabiel netwerk én een toekomstbestendige telefonieoplossing. De eerste resultaten zijn veelbelovend. Zo zien we dat het aantal verstoringen op het wifi-netwerk van scholen behoorlijk daalt.

ONZE DOELSTELLINGEN VOOR 2023

Als stafdomein ICT zorgen we – in huis, met eigen medewerkers – voor een soepel werkende ICT-omgeving voor alle medewerkers en leerlingen. Dat betekent de basiszaken op orde, met firewalls, switches, wifi-punten en internetverbindingen. Maar we ondersteunen ook bij de benodigde vaardigheden: de ICT-skills op onze scholen. Tot slot is er onze ICT-helpdesk die medewerkers helpt en ondersteunt bij vragen en problemen. Ons credo, met een knipoog: de techniek werkt niet tégen ons – maar vóór ons.

1 **DOELSTELLING 1:** oplossen vragen en problemen helpdesk

Onze ICT-helpdesk staat scholen bij met raad en daad. Elke vraag krijgt een ticket. Van deze tickets had 90% een lage prioriteit, terwijl minder dan 0,01% als urgent of hoog werd gemarkeerd. De meeste meldingen gingen over Microsoft Office 365, gevolgd door laptop en telefoon. Het is onze ambitie om de oplostijd steeds verder terug te brengen. De KSU-medewerkers zijn overigens veelal erg tevreden, blijkt uit enquêtes. Gemiddeld vier van de vijf sterren voor de tickets die we oplossen.

2 **DOELSTELLING 2:** infrastructuur moderniseren

In 2023 hebben we op de meeste scholen de patchkasten met netwerkapparatuur

heringericht. Oude kabels verwijderd en nieuwe aangelegd. De kasten in onze scholen zijn weer fris, geordend en daarmee toekomstbestendig. Ook voor het project schooltelefonie hebben we veel kabels vervangen.

3 **DOELSTELLING 3:** 'Bellen met Teams' opzetten

We zijn gestart met nieuwe telefoons voor al onze scholen en het bestuurskantoor. Dit na een grondige testfase op meerdere scholen en zorgvuldige selectie vooraf. Toestellen zijn besteld en gereed gemaakt voor bellen met MS Teams.

Stagiaires droegen hun steentje bij. Dankzij hen verliep het installeren en klaarmaken van alle 120 mobiele en 39 vaste toestellen op rolletjes.

DOELSTELLING 4:

leerlingvolgsysteem ParnasSys centraliseren

In 2023 is een belangrijk beleidsvoorstel aangenomen: de keuze voor één leerlingvolgsysteem ParnasSys op al onze scholen. Dat voerden we uit door een koppeling te maken van de SharePoint sites van scholen aan de ParnasSys-omgevingen. Daarnaast implementeerden we Single Sign-on Microsoft 365 voor alle gebruikers. Ook vond er een opschoning plaats van de gebruikersaccounts met het behoud van historiek en dossiervorming bij leerlingen. Tenslotte hebben we een herinrichting van de systeemrollen uitgevoerd.

ONZE DOELEN VOOR 2024

- ParnasSys: Snel schakelen bij vragen, problemen voor zijn en ze oplossen.
- Fusie met Prof. Fritz Redlschool: data- & werkplekmigratie, afstemmen van IT-systemen.
- Vervanging van hardware en het vastleggen van de architectuur op onze scholen.
- Aanscherpen van het in/uit-diensttredingsproces op security consequenties.
- KSU-breed ICT Assetmanagementsysteem inrichten voor het verbeteren van beheer.

2.6 COMMUNICATIE & PR: EEN ZICHTBAAR EN INVLOEDRIJK KSU

Samen leren leven: daar geloven we in. Het is de rode draad in ‘ons verhaal’, de corporate story van KSU die we in 2023 ontwikkelden. Ons verhaal is de basis voor de communicatie met onze doelgroepen. Of het nu gaat om communicatie met ouders en leerlingen, medewerkers en sollicitanten, de pers of onze volgers op social media. Hoe we ons verhaal inbedden in onze organisatie, leest u in dit hoofdstuk.

EXTERNE COMMUNICATIE: POSITIEF ZICHTBAAR ZIJN

Corporate story: ons verhaal. In 2023 schreven we onze corporate story. Hiermee maken we inzichtelijk en invoelbaar waarvoor ons onderwijs staat. We kozen de titel ‘Ons verhaal. Samen leren leven’. Vanuit dit verhaal werken we ook aan de (merk)beleving van onze scholen. Wat denken, voelen of ervaren onze ouders en kinderen bij hun school? Hoe zit dat bij de aanwas van nieuwe leerkrachten en ondersteuners? Idem onze partners en stakeholders?

KSU in de pers. Via persberichten brengen we de lokale en landelijke media op de hoogte van wat er speelt op onze scholen. Enkele thema’s die in 2023 door de media zijn opgepakt:

- De Zeven Gaven verscheen in Trouw over het schoolvoetbaltoernooi, dat draait om plezier.
- De Ludgersschool en De Gertrudis bestonden 100 jaar.
- Op De Groene Alm haalde via 3FM Serious Request geld op voor Stichting ALS Nederland.
- In 2023 stopten we tijdelijk de vrijwillige ouderbijdrage, en haalden zo de landelijke pers.
- Ruim 2.800 leerlingen, ouders en KSU-medewerkers bezochten kosteloos de wedstrijd FC Utrecht Vrouwen – Feyenoord Vrouwen als start van de samenwerking met FC Utrecht.

Nieuwe schoolwebsites. Voor onze scholen lieten we een nieuw format ontwikkelen voor de schoolwebsite. Begin 2023 was het design en de structuur af. Scholen konden die vervolgens zelf inrichten met tekst en fotografie. Op 25 april gingen de eerste nieuwe schoolwebsites live, scholen die nog niet zijn gestart, helpen we in het eerste kwartaal van 2024 op weg.

INTERNE COMMUNICATIE: HELDERHEID EN EEN ‘WIJ-GEVOEL’

Nieuwsbrief: Blik op de KSU. Elke vier tot zes weken versturen we onze nieuwsbrief aan collega’s: een Blik op de KSU. Het biedt een inkijkje in de wereld van collega-scholen en de staf domeinen. Soms maken we een special, bijvoorbeeld over de samenwerking met FC Utrecht en ‘De Lekker Leerkrachtige Muzieklijst’, een muzieklijst van collega’s. Blik op de KSU wordt goed gelezen: 65 tot 75% van de collega’s opent de nieuwsbrief.

KSU Experience. Twee keer per jaar organiseren we het medewerker-event KSU Experience:

- In januari organiseerden we deze als nieuwjaarsbijeenkomst in stadion Galgenwaard.
- In mei organiseerden we met gymdocenten een beachvolleybaltoernooi: 27 teams met meer dan 150 fanatieke collega’s gingen de strijd met elkaar aan.

Social mediabeleid. Hoe gaan we binnen onze scholen om met Facebook, Instagram, TikTok, X en andere social media? De afdeling Communicatie stelde een socialmediabeleid op dat onze medewerkers handvatten geeft voor een bewust gebruik van de socials. Onze privacy officer las kritisch mee.

Communicatieplan voor Everybody Frank-app. We maakten een communicatieplan voor de implementatie van 'werkbelevingsapp' Everybody Frank. Doel: een nog betere werkomgeving. De app is begin 2024 live gegaan. Meer lezen over Everybody Frank? *Zie paragraaf 2.2*

ARBEIDSMARKTCOMMUNICATIE: KSU ALS AANTREKKELIJKE WERKGEVER

Strategisch arbeidsmarktcommunicatieplan.

In het vierde kwartaal van 2023 schreven we ons strategische arbeidsmarktcommunicatieplan.

Meet & Greet: informatiemarkt voor geïnteresseerden. We willen meer sollicitanten bereiken en aanspreken om onze vacatures te vervullen. Hiervoor startten we begin 2023 onze Meet & Greet-campagne via social media met beeldadvertenties, video's en interviews met leerkrachten van verschillende scholen. Op 5 april vond een succesvolle Meet & Greet plaats in de Werkspoorkathedraal, opgeluisterd door de Utrechtse dichter en schrijver Ingmar Heytze.

Website werkenbijksu.nl. We lanceerden de website werkenbijksu.nl. Hierop staan onze actuele vacatures en informatie over onze scholen.

Open dagen. In november organiseerden we op acht scholen open dagen om nieuwe leerkrachten en ondersteuners op een laagdrempelige manier enthousiast te maken voor het werken bij de KSU.

VOORUITBLIK 2024

Het jaarplan van de afdeling Communicatie voor 2024 is goedgekeurd. Hiermee gaan we aan de slag. Onze doelen voor 2024 zijn:

- Versterken van zichtbaarheid en bekendheid van de KSU bij stakeholders op thema's.
- Versterken van de verbondenheid van medewerkers met de KSU.
- Verbeteren (online) zichtbaarheid scholen.

2.7 FINANCIËLE BEDRIJFSVOERING

Onze afdeling Financiën markeert een transformatie in beleid en uitvoering. Van het leveren van de financiële verslaggeving achteraf – zoals gebruikelijk – naar het doen van accurate en voorspellende managementaccounting vooraf. Voorkomen is immers beter dan genezen. Ons bestuur en onze scholen krijgen hun financiële stuurinformatie nu sneller, frequenter en nauwkeuriger.





VAN STRATEGISCHE PIJLERS NAAR FINANCIËEL BELEID

De doelen van het financiële beleid voor het begrotingsjaar worden afgeleid van KSU's Strategisch Beleidsplan. Dat beleid zet in op de pijlers: Maatschappelijke opdracht; Uitstekend onderwijs; Wendbaar & Lerend organiseren (inclusief Digitalisering).

Deze zijn vertaald naar formatieplannen, project- en investeringsbegrotingen en middelen voor curriculum-, professionele- en persoonlijke ontwikkeling. De financiële ruimte om dit beleid te kunnen realiseren wordt bepaald

door de voor het verslagjaar verwachte kosten en baten, en van de beschikbare reserves en voorzieningen uit voorafgaande jaren.

In verslagjaar 2023 is KSU erin geslaagd om in lastige omstandigheden op de arbeidsmarkt continuïteit en kwaliteit van het onderwijs te garanderen te blijven door ontwikkelen. Er zijn veel ICT gerelateerde investeringen gedaan om (digitale) lesmethodes goed te kunnen ondersteunen. Het subsidiariteitsbeginsel uit zich in een lerende organisatie van teams van collega's die met elkaar op allerlei thema's voorstellen en initiatieven uitwerken.

Strategische pijler	Vertaling in financieel beleid	Status	Toelichting
Maatschappelijke opdracht	Projecten o.g.v kansengelijkheid, nieuwe schoolconcepten, samenwerkingen in de stad		Samenwerking FC Utrecht, Rijdende concertzaal Sint Maarten, Schouwburg in de klas Johannes, Vrijwillige Ouderbijdrage, Agora, Groots Utrecht.
Uitstekend onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> Voldoende formatie van onderwijs- en ondersteunend personeel in het kader van continuïteit Inhuur t.b.v. zorgarrangementen, ziekte- en afwezigheid Projecten op gebied van Innovatie 		Zowel in de begroting 2023 als in de realisatie is veel aandacht besteed aan het kwalitatief en kwantitatief doorlopend bemensen van alle groepen leerlingen van de KSU.
Lerend Organiseren, i.h.b. Digitalisering	<ul style="list-style-type: none"> Investeringen in digitale hulpmiddelen zowel hardware als software Snelle (internet) verbindingen Security maatregelen, audits 		Op het gebied van ICT en security infrastructuur is veel bereikt. Inzet- en gebruik van digitale leermiddelen is nog volop in ontwikkeling. Zowel de techniek zelf als het inpassen daarvan in het curriculum.
Lerend organiseren	Vertaalt zich in management-/leiderschapsprogramma, teamgericht organiseren op scholen, kennis ateliers en commissies van collega's op allerlei gebied		Alle voorgenomen initiatieven op dit gebied zijn in 2023 in gang gezet. Het leren zelf is een continue proces en de begeleiding daarvan zal dus ook jaarlijks een terugkerend thema worden.

Op al deze strategische pijlers worden vervolgstappen voorzien. Qua uitstekend onderwijs zijn er diverse uitdagingen om voldoende gekwalificeerde leerkrachten te blijven vinden. De stapeling van structurele bekostiging voor regulier en passend onderwijs en tijdelijke rijks- en gemeentelijke impulsregelingen op andere dan onderwijsgebieden vergt (te) veel van de collega's en is niet duurzaam houdbaar. De na-effecten van corona, terugtrekkende zorg, verdere individualisering van de samenleving, migratie effecten vertalen zich ook in de deskundigheid die op scholen nodig is en heeft impact op de verhouding van groepsgrootte ten opzichte van onderwijzend en ondersteunend personeel.

Qua ICT staan we nog aan het begin van een transitie die nog grote investeringen gaat vergen in ICT infrastructuur en leermethoden met daarbij horende vaardigheidsonwikkeling van zowel leerkrachten als leerlingen.

VAN FINANCIËLE NAAR MANAGEMENT INFORMATIE

In 2022 is een nieuw financieel pakket in gebruik genomen. Deze overgang heeft tijd nodig gehad. In 2023 is voortgebouwd op de basis die in 2022 gelegd is. De focus lag daarbij op de efficiënte inrichting van de administratieve processen, inrichten van het begrotingsproces en opleveren van de financiële rapportages. Eind 2023 is een start gemaakt om de management rapportage verder te verbeteren, zowel naar het bestuur, als naar de schoolleiders en de project- en subsidiecoördinatoren.

PLANNING EN CONTROL CYCLUS

In 2022 en 2023 zijn de verantwoordelijkheden voor de schoolleiding vergaand aan schooldirecteuren gedelegeerd. De

commissie Finance, samengesteld uit collega's vanuit de scholen en vanuit de staf speelt een belangrijke rol bij het opstellen van de Kadernota en de Begroting. Zo borgen we een gedeeld en gedragen beeld van de keuzes die gemaakt worden. De Kadernota en Begroting worden vervolgens door GMR en (audit commissie van) de RvT vastgesteld. Voor de schooldirecteuren is de financiële verantwoording naar de bestuurder onderdeel van de MaRap-cyclus. Daarnaast krijgen ze desgevraagd vanuit Team Finance ondersteuning bij de analyse van de cijfers.

De RvT ontvangt drie keer per jaar een 4-maands MaRap, evenals het CvB. Vanaf 2024 ontvangt het CvB een maandelijkse verkorte maar volledige rapportage. De schooldirecteuren hebben real time toegang tot hun management informatie en zullen maandelijks bevestigd worden op een beperkt aantal KPI's ten aanzien van informatie, inhuur en subsidie-uitnutting. In de 4-maandsrapportage volgt dan een uitgebreidere rapportage.

GEZAMENLIJKE BEROEPSPROCEDURE VEREENVOUDIGING BEKOSTIGING

De beroepsprocedure met ruim 220 schoolbesturen bij de rechtbank Midden-Nederland tegen de beslissing van de minister loopt nog en het is niet bekend wanneer hierin uitspraak volgt. Voorzichtigheidshalve is dit bedrag evenals vorig jaar niet als vordering op de balans per 31 december 2023 opgenomen.

VERANTWOORDING GEORMERKTE SUBSIDIES

De verantwoording van geormerkte subsidies, zowel financieel als inhoudelijk, is in 2023 verbeterd in samenwerking met de beleidsadviseurs onderwijs. In 2023 is

een subsidiedesk gestart om het aanvragen, vastleggen en verantwoorden van subsidies beter in de processen te borgen.

HUISVESTINGSKOSTEN

De nauwe samenwerking tussen de financiële administratie en de afdeling Huisvesting

heeft in 2023 geleid tot een beter financieel beheer van de huisvestingskosten en snellere afwikkeling van subsidietrajecten. De sterke inflatie van de energieprijzen vergt nog meer monitoring, evenals contractbeheer van de diverse centraal ingekocht diensten op gebied van energie, beveiliging en schoonmaak.

Allocatie van middelen

ALLOCATIE REGULIERE GELDEN

De diverse bijdragen die het Rijk verstrekt, worden toegekend aan het bevoegd gezag van de KSU (CvB en RvT), ondanks dat ze berekend worden per BRIN-nummer (hoofdvestiging). Qua systematiek worden alle bekostigingen en subsidies die op BRIN niveau gespecificeerd zijn, als baten naar de school toegerekend. Het stafbureau heeft geen eigen BRIN nummer en de baten zijn gelijk aan de kosten die doorbelast worden aan de decentrale kostenplaatsen. De verdeling van die centrale kosten over de verschillende scholen is pro rata, als functie van de omvang van de school of als percentage. Dat wordt jaarlijks beoordeeld. Uitgangspunt is per school een sluitende (exploitatie) begroting, tenzij er goede gronden zijn waarom er een tekort is. Deze systematiek wordt in 2024 herijkt.

De allocatie van kosten betreft zowel de kosten van centrale inkoopregelingen (zoals voor energie, beveiliging en schoonmaak) als voor de kosten van de centrale diensten.

Bij de integrale, decentrale verantwoordelijkheid van schooldirecteuren hoort ook verantwoordelijk voor alle toerekenbare baten en kosten. Echter niet alle kosten zijn decentraal even beïnvloedbaar. Gekeken wordt naar een management rapportage die

dit onderscheid kan maken zodat daarover de goed gesprekken gevoerd kunnen worden. Te denken valt daarbij aan de kosten van formatie, inhuur, de variabele onderwijs gerelateerde kosten en investeringen.

ALLOCATIE ONDERWIJS- ACHTERSTANDSMIDDELEN

De overheid stelt geld ter beschikking om onderwijsachterstand aan te pakken. Deze regeling houdt rekening met meerdere indicatoren, te weten: opleidingsniveau, herkomst, ouders in de schuldsanering, verblijfsduur moeder in Nederland, gemiddelde opleidingsniveau van moeders van leerlingen in de school. De OAB-middelen worden volledig toegewezen aan de scholen die voldoen aan de schoolscores van het CBS. De extra middelen worden met name in de formatie ingezet, bijvoorbeeld de inzet van meer leerkrachten en onderwijsassistenten.

ALLOCATIE GEMEENTELIJKE ACHTERSTANDSGELDEN

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

Treasury

De hoofddoelstelling van de treasuryfunctie is het waarborgen van de financiële continuïteit van de organisatie. In 2023 is het bestaande treasurybeleid gecontinueerd. Treasury heeft voor de KSU primair als doel het zodanig beheren van de middelen dat financiële risico's zo veel mogelijk worden beperkt. Met inachtneming hiervan streeft de KSU naar een zo hoog mogelijk rendement, waarbij de financieringskosten zo veel mogelijk worden beperkt.

SCHATKISTBANKIEREN

Na de overstap in 2021, heeft de KSU schatkistbankieren gecontinueerd waardoor ook in 2023 negatieve rente op bij banken uitgezette liquide middelen is voorkomen. Met schatkistbankieren worden de publieke gelden aangehouden bij het Ministerie van Financiën middels een dagelijkse vereffening.

DEPOSITO'S EN/OF BELEGGINGEN

De KSU houdt geen deposito's of beleggingen aan.

Investeringsbeleid

ALGEMEEN

Gewenste investeringen worden jaarlijks tijdens het begrotingsproces aangegeven, zowel voor de afzonderlijke scholen als voor de gezamenlijkheid. Hierbij wordt rekening gehouden met nieuwe initiële investeringen en vervangingsinvesteringen. Bij het opstellen van de meerjarenbegroting wordt minimaal rekening gehouden met vervangingsinvesteringen die kunnen worden gedestilleerd uit de vaste activa administratie. De investeringen in het boekjaar vallen binnen financiële kaders van de goedgekeurde begroting. In verslagjaar 2023 bedroegen de werkelijke investeringen € 1.923.304,-.

Er wordt overwogen om in 2024 de onderwijsmedewerkers nieuwe laptops ter beschikking te stellen omwille van security en informatiebeveiliging & privacy. De investeringen die hiermee gepaard gaan, kunnen worden aangemerkt als een majeure investering, echter deze investeringsbeslissing is nog niet genomen.

HUISVESTING

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

Er wordt overwogen om in 2024 investeringen te doen in LED-verlichting. Deze kan worden aangemerkt als majeure investering, echter is deze investeringsbeslissing nog niet genomen. Investeringen in (ver)nieuwbouw worden gefinancierd door de gemeente.

2.8 CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

In deze continuïteitsparagraaf leest u over de financiële gezondheid en stabiliteit van onze stichting en scholen op lange termijn. Ook beschrijven we de strategieën en maatregelen om onze continuïteit te waarborgen, inclusief risicobeheer, financiële prognoses en reservebeleid.

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

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

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

INTERN RISICOBEBEERSINGSSYSTEEM

Binnen de planning en control cyclus is de jaarlijkse evaluatie van de risicoanalyse opgenomen. Bij de beoordeling wordt een risicolijst gehanteerd (opgesteld in 2022 door een externe adviseur) die jaarlijks wordt geactualiseerd en waarvan de basis is opgesteld door de PO-Raad. Bij de risicoanalyse zijn 20 specifieke risico's beschouwd indien deze vaker dan 1x per jaar voorkomen én een grotere financiële impact hebben dan € 50.000,-. Deze specifieke risico's hebben o.a. betrekking op categorieën/aandachtsgebieden Bestuur & Organisatie (o.a. doelstellingen en realisatie,

leutelposities ingevuld), Onderwijs & Kwaliteit (juiste kwalificaties, voldoende prestaties, veiligheid), Personeel (o.a. beschikbaarheid, ziekteverzuim), Financiën (o.a. bekostiging, financieel robuust), ICT (veiligheid, continuïteit), Huisvesting (o.a. veiligheid, meerjarenplannen), Communicatie (o.a. tevredenheid, stakeholders bediend). De grootste risico's bij de KSU hebben te maken met de omgeving, de externe risico's in relatie tot onze operatie; voldoende leerkrachten voor de klas. Die hebben dus niet zozeer met de beheersing van KSU te maken, maar met name met de ontwikkeling op de arbeidsmarkt, zie tabel 5.

Tabel 5

Grootste risico's en interne beheersmaatregelen KSU

	RISICO	INTERNE BEHEERSMAATREGELEN
1	Het niet kunnen aantrekken van voldoende personeelsleden	Zie hoofdstuk 2.2. Personeel en Professionalisering, o.a.: <ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsmarktcampagne • Goed werkgeverschap • Aannemen en opleiden zij-instromers
2	Het niet kunnen behouden van personeel	Zie hoofdstuk 2.2. Personeel en Professionalisering, o.a.: <ul style="list-style-type: none"> • Meer inzetten op duurzame inzetbaarheid • Vergoeding LIO's en startersbegeleiding • Verdubbelen reiskostenvergoeding
3	Het ziekteverzuim ligt boven de norm van KSU	Zie hoofdstuk 2.2. Personeel en Professionalisering, o.a.: <ul style="list-style-type: none"> • Sturen op snellere opbouw en eerdere re-integratie zieke medewerkers • Gerichte coaching op werk-privébalans
4	Vervanging van sleutelfunctionarissen is onvoldoende geregeld	Zie hoofdstuk 2.2. Personeel en Professionalisering, o.a.: <ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsmarktcampagne • Goed werkgeverschap • Creëren fijne werkomgeving

Beheersmaatregelen

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

BASISRISICO

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

AANVULLENDE EN/OF SPECIFIEKE RISICO'S

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

OVERIG BENODIGD WEERSTANDSVERMOGEN

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

WEERSTANDSVERMOGEN EN SIGNALERINGSWAARDE

Op basis van de door KSU gehanteerde systematiek komen we tot een gewenst weerstandsvermogen van € 10.310.000,-.

De Inspectie heeft een rekenmethode ontwikkeld om te bepalen wat een redelijk (publiek) eigen vermogen is om aan te houden. Op basis van deze rekenmethode is het normatief eigen vermogen door KSU vastgesteld op € 8.735.721,-. Het eigen vermogen, exclusief het privaat eigen vermogen van de Stichting Beheer ad € 1.088.501,-, bedraagt ultimo 2023 € 8.609.172,-.

AANWENDING BOVENMATIG EIGEN VERMOGEN

In voorgaande jaren is het financiële beleid er (mede) op gericht om het weerstandsvermogen van de stichting op niveau te krijgen. De exploitatieoverschotten van de laatste twee jaren hebben ervoor gezorgd dat het eigen vermogen is gestegen boven het minimaal gewenste niveau. In de tweede helft van 2023 is het (strikte) financiële beleid geëvalueerd en is de meerjarenbegroting van KSU in lijn gebracht met de gewenste stand van het weerstandsvermogen. Deze sluiten aan op de uitgangspunten van het Strategisch Plan. Specifieke bestemmingsreserves inzake de restant NPO-gelden worden aangewend conform de aan de subsidie gestelde eisen en voorwaarden.

WEERSTANDSVERMOGEN EN BESTEMMINGSRESERVES

Het eigen vermogen wordt in de jaarrekening onderverdeeld in een algemene reserve, een bestemmingsreserve voor NPO scholen en een bestemmingsreserve NPO Bestuur (zie tabel 6). Het saldo van de reserves bedraagt op 31 december 2023 € 8.609.172,-.

Tabel 6

Overzicht stand reserves KSU per 31-12-2023

Omschrijving	saldo 31-12-2023
Algemene reserve	4.936.945
NPO-middelen	2.506.250
Overige reserves	1.165.976
Eigen Vermogen	8.609.172

3. VERANTWOORDING VAN DE FINANCIËN

3.1 ONTWIKKELING LEERLINGAANTALLEN

De KSU is één van de drie grotere PO-besturen in Utrecht. De KSU telde op 1 februari 2023 het aantal van 7.110 leerlingen. Dit aantal ligt lager dan het aantal op de teldatum van 1 februari 2022 (7.216 leerlingen).

Utrecht groeit al jarenlang sterk en zal dat ook in de toekomst blijven doen. Volgens de huidige bevolkingsprognose passeert Utrecht in 2028 de grens van 400.000 inwoners en heeft de stad in 2040 meer dan 470.000 inwoners. Dat is een toename van 103.000

inwoners in de komende 17 jaar. Alle wijken in de stad gaan groeien, Zuidwest het sterkst. Het aantal kinderen in de basisschoolleeftijd in Utrecht zal de komende jaren echter eerst licht afnemen, daarna stabiliseren. Ook voor de KSU scholen verwachten we voor 2024 een lichte daling en daarna een stabiele situatie. De begroting van 2023 was gebaseerd op 7.216 leerlingen (peildatum 1-feb 2022). Voor 2024 wordt uitgegaan van 7.110 (peildatum 1-feb 2023). De verwachte peilstand per 1-2-2024 is 6.999 leerlingen.

Tabel 7

Ontwikkeling leerlingen meerjarig perspectief (bron DUO)

Jaar	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Leerlingaantallen	7.216	7.110	6.999	6.622	6.547	6.428	6.332	6.310

De prognose in bovenstaande tabel is ontleend aan DUO. Prognoses blijven lastig. De demografische ontwikkelingen in Utrecht en de nieuwbouwplannen spelen een rol. Maar ook de reputatie van een school rol en eventuele renovaties en tijdelijke verhuizingen.

Op basis van bovenstaande leerlingontwikkeling in combinatie met de ontwikkeling van overige financiële prognoses is hieronder een prognose gemaakt van de ontwikkeling van de personele bezetting van KSU.

Tabel 8*Ontwikkeling personele bezetting (fte) in meerjarig perspectief*

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Directie	25,5	27	24,5	25,6	25,6	25,6	25,0
Onderwijzend personeel	462,8	474,9	480,1	458,6	421,9	397,6	394,0
Ondersteunend personeel	96,2	109,3	110,5	113,3	104,2	99,1	98,0
Totaal	584,5	611,1	615,1	597,6	549,75	522,26	517,04

FTE's: Deze fte ontwikkeling gaat er vanuit dat de NPO-gelden in 2024 volledig verbruikt zijn, de Basisvaardigheden regeling na 2024 niet verlengd wordt en er geen terugkerende incidentele financieringen zijn. De formatie zal dienovereenkomstig aangepast moeten worden.

3.2 MEERJARENBEGROTING

RISICO-INVENTARISATIE EN WEERSTANDSVERMOGEN

Bij de evaluatie van de risico-inventarisatie in oktober 2022 is het gewenste weerstandsvermogen voor de KSU op € 10,3 miljoen bepaald, om de ingeschatte risico's, evenals de financiering- en transactiefunctie af te kunnen dekken. Als marge wordt in het rapport € 9,3 - € 11,3 miljoen aangegeven. Het weerstandsvermogen van de KSU volgens de enkelvoudige jaarrekening van 2023 is € 8,6 miljoen (exclusief privaat vermogen). Dit weerstandsvermogen zal in 2025 verder dalen en vanaf 2026 weer groeien.

INCIDENTELE SUBSIDIES VERSUS STRUCTURELE GELDEN

De NPO-gelden zijn niet structureel. In 2023 is daarvoor de laatste tranche toegekend. In 2023 zijn de NPO-middelen flink aangesproken en in de loop van 2024 zullen deze volledig aan het onderwijs ten goede zijn gekomen.

NEGATIEVE BEGROTING IN 2024 EN 2025

Het zal tijd vergen voordat KSU terug is op de verhoudingsgetallen qua personele inzet die passen bij de basisbekostiging zonder de grote regelingen zoals NPO en Basisvaardigheden. Daar wordt een periode van 2 jaar voor uitgetrokken om niet al te abrupt de formatie te hoeven afbouwen en te blijven sturen op kwaliteit en continuïteit van onderwijs. In 2024 wordt een tekort begroot van -€ 3,9 miljoen en in 2025 -€ 2,9 mln.

Per ultimo 2023 resteren nog € 2,5 mln. aan NPO-middelen die gedeeltelijk dekking bieden voor het begrote tekort van 2024. Het restant zal uit de algemene reserves gefinancierd worden. Dat geldt ook voor het begrote tekort van 2025.

UITGANGSPUNTEN MEERJARENBEGROTING

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

- de komende jaren afname van het aantal leerlingen;
- indexatie van de bekostiging door het ministerie in 2023 (+2,75%), die de jaren daarna per leerling gelijk blijft;
- indexatie van de kosten met 3% per jaar; de loonkosten zijn conform de huidige CAO verwerkt;
- voor de rentebaten / -lasten is uitgegaan van de huidige rentevoet;
- het eigen vermogen van KSU zal onder de streefwaarden uitkomen van € 9,3 - € 11,3 miljoen zoals geformuleerd in de risicoanalyse KSU 2022, en vanaf 2026 weer toenemen;
- geleidelijke bijstelling van de formatie in de periode 2024/2025.

MEERJARENBEGROTING

Tabel 9 geeft de meerjarenbegroting (exploitatie) over de periode 2023 tot en met 2028, in vergelijking met de realisatie 2023.

Tabel 9

Meerjarenbegroting 2023 - 2028

Meerjarenbegroting	2023 realisatie*	2024 begroot	2025 begroot	2026 begroot	2027 begroot	2028 begroot
Rijksbijdrage	61.481.020	58.299.882	56.572.113	59.536.884	61.127.532	62.753.539
Overige overheidsbijdragen	1.719.284	1.602.179	1.618.201	1.634.383	1.650.727	1.667.234
Overige baten	2.225.837	2.384.550	2.428.396	2.472.679	2.517.406	2.562.580
Totale Baten	65.426.141	62.286.611	60.618.710	63.643.946	65.295.665	66.983.353
Personele lasten	-57.215.425	-56.768.674	-53.793.995	-52.637.424	-53.674.382	-55.284.613
Afschrijvingen	-1.252.959	-1.496.346	-1.541.237	-1.587.474	-1.635.098	-1.684.151
Huisvestingslasten	-5.536.816	-3.747.620	-3.860.049	-3.975.850	-4.095.126	-4.217.979
Overige lasten	-4.830.181	-4.558.290	-4.695.039	-4.835.890	-4.980.967	-5.130.396
Totale lasten	-68.835.381	-66.570.930	-63.890.319	-63.036.638	-64.385.571	-66.317.139
<i>Saldo gewone exploitatie</i>	-3.409.240	-4.284.319	-3.271.609	607.309	910.093	666.215
Financiële exploitatie	495.991	300.000	300.000	250.000	225.000	200.000
TOTAAL RESULTAAT KSU	-2.913.249	-3.984.319	-2.971.609	857.309	1.135.093	866.215

*deze begrotingsweergave heeft een licht afwijkende opbouw van de baten vergeleken met de jaarrekening.

Aandachtspunten t.a.v. de Meerjarenbegroting

- De leerlinggroei daalt geleidelijk in de periode 2024-2028. De stad Utrecht groeit vanaf 2028 maar ongelijk over de verschillende wijken. Zowel op KSU-niveau, als op wijk- en schoolniveau gaan we de gevolgen verder analyseren en scenario's uitwerken om hierop te acteren.
- De NPO-gelden zijn in 2023 fors aangesproken en zullen in 2024 besteed zijn. Ook de regeling Verbetering Basisvaardigheden loopt af. Er moet actief worden gestuurd op de afbouw van formatie om er voor te zorgen dat de kosten gedekt zijn uit de structurele bekostigingssystemen.
- Er worden kostenverhogingen verwacht vanwege verdergaande digitalisering. Waar voorheen traditionele methoden enkele jaren meekonden en over die periode werden afgeschreven, zijn de licentie- en gebruikskosten hoog en jaarlijks terugkerend.
- Ook op gebied van huisvesting verwachten we een verdere toename van huisvestingslasten en onderhoudskosten.

3.3 STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN BALANS

Tabel 10 geeft de ontwikkeling en vergelijking (verschillen) van de Staat van Baten en Lasten over de periode 2022 tot en met 2023.

Tabel 10

Staat van Baten en Lasten en Balans

STAAT VAN BATEN EN LASTEN	2023 realisatie	2023 begroot	2022 realisatie
BATEN			
Rijksbijdrage	61.481.020	54.757.225	57.998.775
Overige overheidsbijdragen	1.719.284	1.537.400	1.584.923
Overige baten	2.225.837	3.105.325	1.840.916
Totale Baten	65.426.141	59.399.950	61.424.614
LASTEN			
Personele lasten	-57.215.425	-50.707.746	-51.823.215
Afschrijvingen	-1.252.959	-1.273.164	-1.183.325
Huisvestingslasten	-5.536.816	-4.095.546	-4.424.393
Overige lasten	-4.830.181	-4.217.384	-4.253.790
Totale lasten	-68.835.381	-60.293.841	-61.684.722
<i>Saldo gewone exploitatie</i>	-3.409.240	-893.891	-260.108
Financiële exploitatie	495.991	-20.000	26.851
TOTAAL RESULTAAT KSU	-2.913.249	-913.891	-233.257

De belangrijkste en opvallende verschillen tussen realisatie 2023 en begroting zijn:

- De hogere rijksbijdrage OCW is het gevolg van indexeringen die in de loop van het jaar zijn toegepast en niet zijn begroot.
- De hogere personeelslasten zijn grotendeels het gevolg van de CAO-aanpassingen, die zijn gecompenseerd door de indexeringen. Daarnaast is er een hogere inhuur van extern personeel vanwege vervanging van personeel en strategieontwikkeling op het bestuursbureau. De beoogde fte reductie in 2023 is niet gerealiseerd.
- De hoger dan begrote huisvestingslasten zijn voornamelijk het gevolg van gestegen energie- en onderhoudskosten. Deze stijgingen waren in de begroting onvoldoende voorzien.

De belangrijkste en opvallende verschillen tussen realisatie 2023 en 2022 zijn:

- De grootste afwijking is bij de subsidie NPO, die in 2021 alleen voor de periode augustus tot en met december van toepassing was.
- De personeelskosten zijn hoger vanwege de CAO-aanpassingen die zijn toegepast in 2023.
- De huisvestingslasten zijn fors toegenomen door de hoge inflatie van de energiekosten die doorwerkt in vrijwel alle contracten met leveranciers.
- De kosten van digitalisering nemen ook toe: ICT infrastructuur is verbeterd, beveiliging van netwerken is toegenomen en ook de licenties en gebruikskosten van lesmethoden is toegenomen.

Balans in meerjarig perspectief

Tabel 11 geeft de meerjaren ontwikkeling (realisatie en begroting) van de balans over de periode 2022 tot en met 2028.

Tabel 11

Meerjarenbalans 2022 - 2028 (samengevoegde balans)

Balans per 31-12-2023	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
	realisatie	realisatie	begroot	begroot	begroot	begroot	begroot
ACTIVA							
Materiele vaste activa	6.078.365	6.714.606	6.969.509	6.988.795	6.995.026	7.139.791	7.249.080
Financiële vaste activa	160.865	135.473	26.400	26.100	25.700	25.300	24.900
Vorderingen	3.393.817	3.716.637	3.500.000	3.600.000	3.700.000	3.700.000	3.800.000
Liquide middelen	16.869.225	18.535.175	13.476.727	9.513.021	8.924.469	9.894.659	10.997.338
ACTIVA TOTAAL	26.502.272	29.101.891	23.972.636	20.127.916	19.645.195	20.759.750	22.071.318
PASSIVA							
Algemene reserve	7.231.176	6.025.446	4.547.377	2.041.745	2.899.054	4.034.147	4.900.362
Bestemmingsreserve	5.379.867	3.672.227	4.065.977	3.600.000	3.600.000	3.600.000	3.600.000
Voorzieningen	4.842.036	5.003.464	1.942.036	1.942.036	1.942.036	1.942.036	1.942.036
Kortlopende schulden	9.049.194	14.400.754	13.417.246	12.544.135	11.204.105	11.183.567	11.628.920
PASSIVA TOTAAL	26.502.273	29.101.891	23.972.636	20.127.916	19.645.195	20.759.750	22.071.318

BALANS

De belangrijkste en opvallende verschillen tussen de balansposten per ultimo 2023 en 2022 zijn:

- Toename Materiële vaste activa wordt voornamelijk veroorzaakt door investeringen in onderhoud, ICT en inventaris.
- Toename Liquide Middelen is met name door een vooruit ontvangen subsidie die in december 2023 ontvangen is.
- De reserves zijn afgenomen door het exploitatietekort en inzet van gereserveerde NPO-gelden.
- Toename Kortlopende schulden is ook het gevolg van de in december 2023 vooruit ontvangen subsidie.

BALANSPOSTEN

De belangrijkste en opvallende ontwikkelingen bij de balansposten in meerjarig perspectief zijn:

- De materiële vaste activa zullen geleidelijk toenemen door de stelselwijziging naar de componentenmethode waarbij groot onderhoud wordt geactiveerd en afgeschreven in plaats van voorzien via een egalisatie reserve.
- Er wordt nu rekening gehouden met circa € 1,3 miljoen aan investeringen in 2024-2025 en circa €1,5 mln in de periode 2026-2028.
- De vorderingen blijven op het historische niveau van circa 6% ten opzichte van de baten.
- Kortlopende schulden in de periode 2024-2028 blijven op het historische niveau van circa 20% van de jaarlasten.
- De liquide middelen zullen aanvankelijk afnemen als gevolg van de exploitatietekorten.
- De reserves zullen afnemen vanwege het verwachte exploitatietekort in 2024 en 2025.
- De voorzieningen worden lager. De bestaande voorziening groot onderhoud wordt aan de reserves toegevoegd. Qua voorziening voor jubilea en langdurig zieken verwachten we dat de jaarlijkse dotaties en onttrekkingen elkaar in evenwicht houden.
- Vorderingen zullen geleidelijk toenemen naarmate de baten stijgen.

MEERJARENBALANS INCLUSIEF RESULTAAT 2023

De meerjarenbalans is aangepast ten opzichte van de door de RvT goedgekeurde meerjarenbalans zoals opgenomen in de meerjarenbegroting. De rekenregels zijn ongewijzigd ten opzichte van de goedgekeurde meerjarenbegroting, maar de balansposities zijn doorgerekend op basis van het gerealiseerde resultaat 2023.

3.4 FINANCIËLE POSITIE

Samenvatting

KSU voldoet aan de externe signaleringswaarden van de kengetallen van de Inspectie in de periode 2024-2027. De interne norm van KSU ligt hoger dan de externe signaleringswaarden en qua solvabiliteit zal KSU in 2025 en 2026 onder die norm uitkomen. Het weerstandsvermogen zal dalen als gevolg van de tekorten in 2023 en de verwachte tekorten in 2024 en 2025.

Kengetallen en financiële ratio's

Vanaf het jaarverslag 2020 hanteert de Inspectie slechts nog normen voor liquiditeit en solvabiliteit. Deze zijn in de onderstaande tabel opgenomen. KSU voldoet aan externe signaleringswaarden. De solvabiliteit en liquiditeit zullen in de periode 2024-2028 tussen de signaleringswaarde en streefwaarde uitkomen.

Tabel 12

Kengetallen vanuit de Meerjarenbegroting 2024 - 2028

KENGETALLEN	Streefwaarde Inspectie	Signaalwaarde Inspectie	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Liquiditeit	>1	< 0,75	2,24	1,55	1,27	1,05	1,13	1,22	1,27
Solvabiliteit	>50%	< 30%	65,9%	50,5%	44,0%	37,7%	43,0%	46,1%	47,3%

Solvabiliteit

De solvabiliteit ligt ultimo 2023 op 50,0% (ultimo 2022: 65,9%). Dit is boven de signaleringswaarde van 30%, die de inspectie hanteert. Dit blijft ook komende jaren het geval. De terugval in de solvabiliteit in 2024 en 2025 wordt veroorzaakt door de afname van de reserves als gevolg van de verwachte exploitatietekorten.

Liquiditeit

De liquiditeitsratio is 1,55 (31-12-2022: 2,24). De verwachting is dat deze ratio in 2024 en 2025 zal dalen door de verwachte exploitatietekorten, besteding van de vooruit ontvangen subsidie en investeringen. Er wordt op gestuurd om te blijven voldoen aan de streefwaarde (>1,0) en de signaleringswaarde van de inspectie (0,75).

4. JAARREKENING

JAARREKENING 2023 KATHOLIEKE SCHOLENSTICHTING UTRECHT

Inhoudsopgave jaarrekening

Samengevoegde jaarrekening 2023	73
Samengevoegde balans per 31 december 2023	74
Samengevoegde staat van baten en lasten over 2023	75
Samengevoegd kasstroomoverzicht over 2023	76
Algemene toelichting	77
Grondslagen voor financiële verslaggeving	78
Toelichting op samengevoegde balans	83
Toelichting op samengevoegde staat van baten en lasten	95
Overige toelichtingen	98
Enkelvoudige jaarrekening 2023	99
Enkelvoudige balans per 31 december 2023	100
Enkelvoudige staat van baten en lasten 2023	101
Grondslagen voor financiële verslaggeving	102
Toelichting op enkelvoudige balans	103
Toelichting op enkelvoudige staat van baten en lasten	108
Overige toelichtingen	111

SAMENGEVOEGDE JAARREKENING 2023

SAMENGEVOEGDE BALANS PER 31 DECEMBER 2023

Activa

(Na resultaatbestemming)	31 dec 2023		31 dec 2022	
	€	€	€	€
Vaste activa				
1.1.2 Materiële vaste activa		6.714.606		6.078.365
1.1.4 Financiële vaste activa		135.473		160.865
Flottende activa				
1.2.2 Vorderingen		3.716.637		3.393.818
1.2.4 Liquide middelen		18.535.175		16.869.225
Totaal		29.101.891		26.502.273

Passiva

(Na resultaatbestemming)	31 dec 2023		31 dec 2022	
	€	€	€	€
2.1 Algemene reserve	6.025.446		7.231.176	
2.2 Bestemmingsreserves	3.672.227		5.379.867	
Groepsvermogen				
Vermogen	9.697.673		12.611.043	
		9.697.673		12.611.043
2.2 Voorzieningen		5.003.464		4.842.036
2.4 Kortlopende schulden		14.400.754		9.049.194
Totaal		29.101.891		26.502.273

SAMENGEVOEGDE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2023

	Begroting 2023	2023	2022
	€	€	€
3.1 Rijksbijdragen OCW	54.757.225	61.481.020	57.998.777
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.537.400	1.719.284	1.584.923
3.5 Overige baten	3.105.325	2.230.992	1.846.069
Som der exploitatiebaten	59.399.950	65.431.296	61.429.769
4.1 Personeelskosten	50.707.746	57.215.425	51.823.215
4.2 Afschrijvingen en waardeveranderingen	1.273.164	1.258.113	1.188.479
4.4 Overige bedrijfskosten	8.312.930	10.366.997	8.678.183
Som der exploitatielasten	60.293.840	68.840.535	61.689.877
Exploitatieresultaat	-893.890	-3.409.239	-260.108
6. Financiële baten en lasten	-20.000	495.868	26.491
Nettoresultaat	-913.890	-2.913.371	-233.617
Resultaatbestemming			
2.1 Algemene reserve	-	-1.166.063	5.506.485
2.2 Bestemmingsreserves	-	-2.031.617	-5.740.144
Bestemd resultaat	-	-2.913.371	-233.617

SAMENGEVOEGD KASSTROOMOVERZICHT OVER 2023

Indirecte methode	2023	2022
	€	€
Bedrijfsresultaat	-3.409.239	-260.108
Aanpassing voor afschrijvingen	1.258.113	1.188.479
Mutatie van voorzieningen	161.428	717.271
Mutatie van handelsdebiteuren	-74.357	-
Mutatie van overige vorderingen	-138.086	943.716
Mutatie van overige kortlopende schulden (excl. schulden kredietinstellingen)	5.351.560	2.654.351
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	3.149.419	5.243.709
Ontvangen interest	409.130	53.128
Betaalde interest	-23.638	-26.637
Kasstroom uit operationele activiteiten	3.534.911	5.270.200
Investerings in materiële vaste activa	-1.923.791	-1.515.030
Desinvesteringen in materiële vaste activa	54.866	-
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-1.868.925	-1.515.030
Netto-kasstroom	1.665.986	3.755.170
Koers- en omrekeningsverschillen	-36	-34
Mutatie in liquide middelen	1.665.950	3.755.136

ALGEMENE TOELICHTING

Belangrijkste activiteiten

De activiteiten van Katholieke Scholenstichting Utrecht (K.S.U.), statutair gevestigd te Utrecht, bestaan voornamelijk uit het verzorgen van (openbaar) primair onderwijs binnen de kaders gesteld door de Wet op het Primair Onderwijs.

Locatie feitelijke activiteiten

Katholieke Scholenstichting Utrecht (K.S.U.) is feitelijk gevestigd te Utrecht en is ingeschreven bij het handelsregister onder nummer 41177625.

Grondslag samenvoeging

In de samengevoegde jaarrekening van Katholieke Scholenstichting Utrecht (K.S.U.) zijn de financiële gegevens verwerkt van de tot de groep behorende maatschappijen en andere rechtspersonen waarop een overheersende zeggenschap kan worden uitgeoefend of waarover de centrale leiding wordt gevoerd. De samengevoegde jaarrekening is opgesteld met toepassing van de grondslagen voor de waardering en de resultaatbepaling van Katholieke Scholenstichting Utrecht (K.S.U.).- De financiële gegevens van de groepsmaatschappijen en de andere in de samenvoeging

betrokken rechtspersonen en vennootschappen zijn volledig in de samengevoegde jaarrekening opgenomen onder eliminatie van de onderlinge verhoudingen en transacties. Belangen van derden in het vermogen en in het resultaat van groepsmaatschappijen zijn afzonderlijk in de samengevoegde jaarrekening tot uitdrukking gebracht.

Samenvoegingskring

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

Overzicht samengevoegde belangen

Naam rechtspersoon	Vestigingsplaats	% kapitaal
Beheerstichting KSU	Utrecht	100,0

GRONDSLAGEN VOOR FINANCIËLE VERSLAGGEVING

Algemeen

Algemene grondslagen

De grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn conform de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs (RJO). Op basis van deze regeling is Titel 9 in boek 2, van het Burgerlijk Wetboek en de richtlijnen van de Raad voor de Jaarverslaggeving, met in het bijzonder Richtlijn “660 Onderwijsinstellingen”, van toepassing (behoudens afwijkingen aanvullingen in de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs). De jaarrekening is opgesteld in gehele euro's.

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Vergelijking met voorgaand jaar

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

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden aangemerkt alle rechtspersonen waarover overheersende zeggenschap, of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire directieleden, andere sleutelfunctionarissen in het management van de instelling en nauwe verwanten zijn verbonden partijen.

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

Schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa, verplichtingen en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld.

Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in de toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

Algemene grondslagen voor waardering activa en passiva

Activa en passiva, met uitzondering van het eigen vermogen, worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. In de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

Algemene grondslagen bepaling resultaat

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.

Grondslagen voor waardering activa

1.1.2 Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of de vervaardigingsprijs, verminderd met de afschrijvingen. De afschrijvingen vinden lineair en naar tijdsgelang plaats op basis van de verwachte toekomstige gebruiksduur. Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht. De gehanteerde activeringsgrens is € 500.

Investeringsubsidies worden direct in mindering gebracht op de investeringen en niet gepassiveerd in de balans.

1.2.2 Vorderingen

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

1.2.4 Liquide middelen

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

Grondslagen voor waardering passiva

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen contante waarde indien de tijdswaarde van materieel effect is op de hoogte van de voorziening.

Voorzieningen worden onderscheiden naar aard en doel.

Toevoegingen aan de voorzieningen vinden plaats door dotaties ten laste van de staat van baten en lasten. De onttrekkingen vinden rechtstreeks plaats ten laste van de betreffende voorziening.

2.2.1 Personeelsvoorzieningen

Jubileumuitkeringen

De voorziening jubilea wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband. Voor de berekening van de contante waarde van de voorziening wordt gerekend met de rekenrente van 2,98 %. Daarnaast wordt onder meer rekening gehouden met verwachte salarisstijgingen en de blijfkans.

Langdurig zieken

De voorziening langdurig zieke werknemers wordt gevormd door de verwachte salariskosten (incl. transitievergoedingen) van langdurig zieke werknemers die waarschijnlijk niet meer zullen terugkeren in het arbeidsproces. De voorziening is gewaardeerd tegen nominale waarde omdat gezien de beperkte invloed van tijdswaarde op de voorziening.

2.2.2 Voorziening voor groot onderhoud

Voor uitgaven voor groot onderhoud van gebouwen wordt een voorziening gevormd om deze lasten gelijkmatig te verdelen over een aantal boekjaren. De toevoegingen aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het groot onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden voor groot onderhoud verloopt. Deze waarderingsgrondslag is gebaseerd op de overgangsregeling zoals opgenomen in de RJO artikel 4 lid 1c. De voorziening is gewaardeerd tegen nominale waarde.

2.4 Kortlopende schulden

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

De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen en nog te betalen bedragen ter zake van lasten die aan een verstreken periode zijn toegekend.

Grondslagen voor baten en lasten

Grondslagen Staat van Baten en Lasten

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

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

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 geoordeelde OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekening

clausule) worden in het jaar waarop de toekenningen betrekking hebben volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten.

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

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

Overige overheidsbijdragen

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

Personeelsbeloningen

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.

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

De stichting heeft de toegezegd-pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds in de jaarrekening verwerkt als verplichtingenbenadering. Voor toegezegde-bijdrage-regelingen betaalt de instelling op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen. Behalve de betaling van premies heeft de instelling geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregelingen.

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

Pensioenregeling

Nederlandse pensioenregelingen:

De instelling heeft op de balans geen eigen pensioenvoorziening opgenomen. De instelling is volgens de CAO aangesloten bij het ABP. De belangrijkste kenmerken van deze regelingen zijn:

- pensioengevende salarisgrondslag is middelloon
- per 1 januari 2024 worden de pensioenen met 3.03% geïndexeerd
- de dekkingsgraad van het ABP was per 31-12-2023: 110,50%
- overige kenmerken zijn te vinden op www.abp.nl

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

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

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

Huisvestingsprojecten

Met betrekking tot de huisvestingsprojecten waarvoor subsidies worden ontvangen van de gemeente en de stichting het bouwheerschap voert, worden niet verantwoord in het resultaat, maar verlopen via de balans (vordering/schuld gemeente inzake huisvestingsprojecten). Eventueel aanvullende investeringen boven het bouwbesluit van de gemeente worden geactiveerd.

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.

Grondslagen voor kasstroomoverzicht

Algemene grondslagen voor het opstellen van het kasstroomoverzicht

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

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

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

Operationele activiteiten

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

Investeringsactiviteiten

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

Financieringsactiviteiten

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

Prijrisico Kredietrisico

De liquide middelen staan uit bij de schatkist en banken die minimaal voldoen aan het treasury beleid. De instelling heeft geen significante concentraties van kredietrisico.

TOELICHTING OP SAMENGEVOEGDE BALANS

1.1.2 Materiële vaste activa

	31 dec 2023	31 dec 2022
	€	€
Gebouwen	419.927	321.675
Inventaris	5.298.644	4.904.654
Overige materiele activa	996.035	852.036
Totaal	6.714.606	6.078.365

Onderstaand overzicht geeft het verloop van de materiële vaste activa gedurende het boekjaar weer:

	Gebouwen	Inventaris	Overige materiele activa	Totaal
	€	€	€	€
Boekwaarde 1 januari 2023				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	530.670	13.514.492	3.990.100	18.035.263
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-208.995	-8.609.838	-3.138.064	-11.956.898
	321.675	4.904.654	852.036	6.078.365
Mutaties 2023				
Investerings	124.301	1.410.003	389.487	1.923.791
Desinvesterings	-46.479	-5.524.851	-2.353.223	-7.924.553
Afschrijving op desinvesterings	46.679	5.537.777	2.357.050	7.941.506
Herwaarderingen	-	-	-28.663	-28.665
Afschrijvingen	-26.248	-1.028.938	-220.652	-1.275.838
	98.253	393.990	143.999	636.241
Boekwaarde 31 december 2023				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	608.492	9.399.643	1.997.701	11.989.839
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-188.565	-4.100.999	-1.001.666	-5.275.232
	419.927	5.298.644	996.035	6.714.606
Afschrijvingspercentage van	2,5	4,7	11,1	
Afschrijvingspercentage tot	10,0	33,3	12,5	

TOELICHTING OP SAMENGEVOEGDE BALANS (2)

1.1.4 Financiële vaste activa

	31 dec 2023	31 dec 2022
	€	€
Overige vorderingen (langlopend)	135.473	160.865

Onderstaand overzicht geeft het verloop van de financiële vaste activa gedurende het boekjaar weer:

	Overige vorderingen (langlopend)	Totaal
	€	€
Boekwaarde 1 januari 2023	160.865	160.865
Mutaties 2023		
Overige mutaties	-25.392	-25.392
	-25.392	-25.392
Boekwaarde 31 december 2023	135.473	135.473

1.2.2 Vorderingen

	31 dec 2023	31 dec 2022
	€	€
Vorderingen op handelsdebiteuren, bruto	576.830	502.473
Overige vorderingen		
OCW	27.100	49.026
Gemeenten	2.242.882	2.235.031
Personeel	-	11.299
Overige vorderingen	-	132.186
	2.269.982	2.427.542
Overlopende activa		
Vooruitbetaalde facturen	-	136.667
Overige overlopende activa	869.825	327.136
	869.825	463.803
Totaal	3.716.637	3.393.818

TOELICHTING OP SAMENGEVOEGDE BALANS (3)

1.2.4 Liquide middelen

	31 dec 2023	31 dec 2022
	€	€
Banktegoeden	18.534.471	16.868.519
Kasmiddelen	704	706
Totaal	18.535.175	16.869.225

2.1 Eigen vermogen

	31 dec 2023	31 dec 2022
	€	€
2.1.1 Algemene reserve		
Algemene reserve	6.025.446	7.231.176
2.1.2 Bestemmingsreserves		
TSO en Ouderbijdragen	323.977	-
Verbetering Basisvaardigheden	842.000	-
NPO middelen	2.506.250	5.379.867
	3.672.227	5.379.867
Totaal	9.697.673	12.611.043

De toelichting over de beperkte doelstellingen van de reserves zijn vermeld in de Grondslagen. Onderdeel van de algemene reserve is de reserve van de Beheerstichting ad € 1.088.501 (privaat vermogen).

Toelichting (2.1 eigen vermogen)

Eigen vermogen

	Stand per 1-1-2022	Resultaat 2022	Overige mutaties 2022	Stand per 31-12-2022	Stand per 1-1-2023	Resultaat 2023	Overige mutaties 2023	Stand per 31-12-2023
	€	€	€	€	€	€	€	€
Algemene reserve	1.724.654	-233.650	5.740.134	7.231.138	7.231.138	-2.913.311	1.707.641	6.025.468
Bestemmingsreserves (publiek)	11.120.001	-	5.740.134	5.379.867	5.379.867	-	-1.707.641	3.672.226
Totaal Financiële vaste activa	12.844.655	-233.650	-	12.611.005	12.611.005	-2.913.311	-	9.697.694

Bestemmingsreserves (publiek)

	Stand per 1-1-2022	Resultaat 2022	Overige mutaties 2022	Stand per 31-12-2022	Stand per 1-1-2023	Resultaat 2023	Overige mutaties 2023	Stand per 31-12-2023
	€	€	€	€	€	€	€	€
Materieel	2.269.035	-	-2.269.035	-	-	-	-	-
Bijzondere omstandigheden	928.660	-	-928.660	-	-	-	-	-
Reserve personeels- en arbeidsmarktbeleid	5.248.306	-	-5.248.306	-	-	-	-	-
Bestemmingsreserve NPO middelen scholen	1.597.000	-	2.208.179	3.805.179	3.805.179	-	-1.298.929	2.506.250
Bestemmingsreserve NPO middelen bestuur	777.000	-	797.688	1.574.688	1.574.688	-	-1.574.688	-
Middelen voor leerlingenzorg	300.000	-	-300.000	-	-	-	-	-
Bestemmingsreserve TSO en Ouderbijdrage	-	-	-	-	-	-	323.976	323.976
Bestemmingsreserve Subsidie Basisvaardigheden	-	-	-	-	-	-	842.000	842.000
	11.120.001	-	-5.740.134	5.379.867	5.379.867	-	-1.707.641	3.672.226

2.2 Voorzieningen

	31 dec 2023	31 dec 2022
	€	€
2.2.1 Personeelsvoorzieningen	1.180.088	1.434.484
2.2.2 Voorziening groot onderhoud	3.823.376	3.407.552
Totaal	5.003.464	4.842.036

Toelichting

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

In de voorziening onderhoud is, voorzichtigheidshalve, een bedrag van € 126K opgenomen inzake rekeningen die KSU heeft ontvangen c/q verwacht van de gemeente Utrecht. Dit bedrag is gebaseerd op een inschatting van het maximale bedrag aan te verwachten rekeningen over de periode 2023, en betreft vier KSU scholen die gehuisvest zijn in een Multi Functionele Accommodatie (MFA).

2.2.1 Personeelsvoorzieningen

Het verloop van de post is als volgt:

	2023
	€
Stand 1 januari	1.434.484
Toename van voorziening	800.741
Gebruik van voorziening	-847.607
Vrijval van voorziening	-207.530
Stand 31 december	1.180.088

	Bedrag	Bedrag	Bedrag
	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar
	€	€	€
Personele voorzieningen			
Jubileumuitkeringen	66.891	192.106	97.356
Langdurig zieken	667.270	143.060	-
Overige personele voorzieningen	13.659	-	-
Totaal personele voorzieningen	747.820	335.166	97.356

2.2.2 Voorziening groot onderhoud

Het verloop van de voorziening is als volgt:

2023

	€
Stand 1 januari	3.407.552
Toename van voorziening	1.009.914
Gebruik van voorziening	-511.080
Vrijval van voorziening	-83.010
Stand 31 december	3.823.376

2.4 Kortlopende schulden

	31 dec 2023	31 dec 2022
	€	€
Overige schulden	<u>14.400.754</u>	<u>9.049.194</u>

Niet in de balans opgenomen verplichtingen

nr. Omschrijving	PERIODE			BEDRAG				Totaal
	van	t/m	Looptijd mndn	per maand	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar	
				€	€	€	€	€
1 Huur bestuurskantoor	1-7-2022	31-3-2032	117	21.347	-	1.280.820	1.216.779	2.497.599
2 Administratie (Dyade)	1-1-2022	31-12-2025	48	25.994	-	1.247.718	-	1.247.718
3 Schoonmaak (CSU)	1-2-2024	31-1-2026	48	49.828	-	597.939	-	597.939
4 Schoonmaak (van Berkel)	1-2-2024	31-1-2026	48	36.212	-	434.547	-	434.547
5 Repro	1-1-2020	31-12-2024	60	5.100	-	305.980	-	305.980

De Catharijnepoort

In 2024 is de bouw van het nieuwe schoolgebouw gestart. In 2023 is hiertoe een subsidie toegekend door de gemeente Utrecht ad € 2.444.044. De subsidie wordt in delen uitbetaald in 2024. De stichting heeft gedurende 2022 en 2023 voor een totaal bedrag ad € 330.000 aan voorbereidende kosten gemaakt, dit bedrag is in de balans opgenomen onder de vorderingen op de gemeente Utrecht.

In 2023 heeft de aanbesteding plaatsgevonden en is een aannemer geselecteerd. De totale verplichting die hiermee samenhangt op basis van de begroting voor dit project betreft € 2.249.064. De oplevering is eind 2024 gepland.

De KSU zal zelf niet bijdragen in de kosten van de nieuwbouw.

Ludger

De Ludger wordt grootschalig gerenoveerd. In 2023 is hiertoe een subsidie toegekend door de gemeente Utrecht ad € 4.036.983 waarvan is € 812.253 ontvangen.

De stichting is gedurende 2022 en 2023 voor een bedrag van € 423.126 aan verplichtingen aangegaan voor voorbereidende kosten en het bouw(advies) team, waarvan € 216.870 per ultimo 2023 is besteed en verwerkt op de balans. Omdat op balans datum het vooruitontvangen bedrag hoger is dan de kosten is er sprake van een te besteden subsidie. Dit bedrag is in de balans opgenomen onder de vorderingen op de gemeente Utrecht (alle projecten zijn in de balans gesaldeerd in één vordering op de gemeente Utrecht).

De aanbesteding en selectie van de aannemer zal in 2024 plaatsvinden op basis van een definitief ontwerp/bestek. De oplevering is in de zomer van 2025 gepland.

De KSU verwacht dat de totale stichtingskosten van de renovatie binnen de toegekende subsidie blijft.

GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Gedurende 2023 hebben fusie gesprekken plaatsgevonden met de Prof. Fritz Redlschool.

Dit heeft in april 2024 geresulteerd in een besluit om per begin juli in 2024 tot een juridische fusie over te gaan, zodra de vereiste formaliteiten zijn afgerond.

Verantwoording subsidies OCW G1

G1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt.

Omschrijving		Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
Subsidie	Brin	Kenmerk	Datum	
Studieverlof 2022	13RS	137S05	22-8-2022	Afgerond
Studieverlof 2022	14ZJ	135775	22-8-2022	Afgerond
Studieverlof 2022	15WG	131534	22-8-2022	Afgerond
Studieverlof 2022	27CL	132717	22-8-2022	Afgerond
Studieverlof 2022	30JR	133363	22-8-2022	Afgerond
Studieverlof 2023	060Y	1350717	17-7-2023	Onderhanden
Studieverlof 2023	06UJ	1350728	17-7-2023	Onderhanden
Studieverlof 2023	13RS	1350343	17-7-2023	Onderhanden
Studieverlof 2023	15WG	1350465	17-7-2023	Onderhanden
Studieverlof 2023	160H	1350708	17-7-2023	Onderhanden
Studieverlof 2023	17ZL	1349872	17-7-2023	Onderhanden
Subsidie zij-instroom 2021	06GN	1120821	22-12-2020	Afgerond
Subsidie zij-instroom 2021	060Y	1183609	22-10-2021	Afgerond
Subsidie zij-instroom 2021	15MP	1183693	22-10-2021	Afgerond
Subsidie zij-instroom 2021	27CL	1183748	22-10-2021	Afgerond
Subsidie zij-instroom 2021	28AW	1183760	22-10-2021	Afgerond
Subsidie zij-instroom 2021	30JR	1183763	22-10-2021	Afgerond
Subsidie zij-instroom 2022	15MP	1253442-1	20-5-2022	Onderhanden
Subsidie zij-instroom 2022	15WG	1253448-1	20-5-2022	Onderhanden
Subsidie zij-instroom 2022	28AW	227939976	25-10-2022	Onderhanden
Subsidie zij-instroom 2022	30JR	1253488-1	20-5-2022	Onderhanden
Subsidie zij-instroom 2023	09VY	1350847	18-7-2023	Onderhanden
Subsidie zij-instroom 2023	150K	1373626	19-10-2023	Onderhanden
Subsidie zij-instroom 2023	15WG	1373675	19-10-2023	Onderhanden
Subsidie zij-instroom 2023	17ZL	1340388	20-6-2023	Onderhanden
Subsidie zij-instroom 2023	27CL	1350839	18-7-2023	Onderhanden
Subsidie zij-instroom 2023	30JR	1382347	20-11-2023	Onderhanden
Subsidie Onderwijsassist. naar opleiding tot leraar	08KK	SOOL210112	5-10-2021	Onderhanden
Subsidie Onderwijsassist. naar opleiding tot leraar	310H	SOOL22472	10-11-2022	Onderhanden
Subsidie Onderwijsassist. naar opleiding tot leraar	06UJ	SOOL23177	23-11-2023	Afgerond
Subsidie onderwijspersoneel opleiding tot leraar	13JR	SOOL23616	14-12-2023	Onderhanden
Subsidie onderwijspersoneel opleiding tot leraar	06UJ	SOOL23626	14-12-2023	Onderhanden

Verantwoording subsidies OCW G1 (vervolg)

Omschrijving	Brin	Toewijzing Kenmerk	Datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
Subsidie Impuls en Innovatie Bewegingsonderwijs	meerdere	11 8210185	13-12-2021	Afgerond
Subsidieregeling instroom schoolleiders po	15WG01 I	SP022013	15-11-2022	Afgerond
Subsidieregeling instroom schoolleiders po	14ZJ	ISPO23015	24-8-2023	Onderhanden
Subsidieregeling instroom schoolleiders po	15RL	ISPO23023	16-11-2023	Onderhanden
Subsidie arbeidsmarkttoelage NPO 2022/2023	meerdere	AMT-77195-PO	5-8-2022	Afgerond
Subsidie arbeidsmarkttoelage NPO najaar 2023	meerdere	AMT-77195-PO	10-8-2023	Afgerond
Subsidie verbetering basisvaardigheden	08KK	VBV22-Po-0185	11-11-2022	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	15MP	VBV22-Po-0274	11-11-2022	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	16UO	VBV22-Po-1680	11-11-2022	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	310H	VBV22-Po-1711	11-11-2022	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	06GN	VBV22-Po-2765	11-11-2022	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	06UJ	VBV23-Po-0030	31-5-2023	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	150K	VBV23-Po-0056	31-5-2023	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	15RL	VBV23-Po-0086	31-5-2023	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	15PD	VBV23-Po-0111	31-5-2023	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	09VY	VBV23-Po-0150	31-5-2023	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	06UJ02	VBV23-Po-1232	31-5-2023	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	160H	VBV23-Po-1388	31-5-2023	Onderhanden
Subsidie zij-instroom PO GS	meerdere	G5 Utrecht	31-7-2020	Onderhanden
Subsidie vrijroosteren leraren fase IV	meerdere	VRL23028	10-7-2023	Onderhanden
Subsidie school en omgeving	06UJ	RSO-23461	21-12-2023	Onderhanden
Subsidie school en omgeving	16AF	RSO-23462	21-12-2023	Onderhanden
Subsidie school en omgeving	160H	RSO-23464	21-12-2023	Onderhanden
Subsidie school en omgeving	08KK	RSO-23465	21-12-2023	Onderhanden
Subsidie school en omgeving	15RL	RSO-23466	21-12-2023	Onderhanden
Subsidie school en omgeving	09VY	RSO-23467	21-12-2023	Onderhanden
Subsidie school en omgeving	150K	RSO-23468	21-12-2023	Onderhanden
Subsidie school en omgeving	06GN	RSO-23469	21-12-2023	Onderhanden
Subsidie school en omgeving	15PD	RSO-23470	21-12-2023	Onderhanden

* Betreft subsidie zij-instroom PO GS 2020 2024 voor de gemeente Utrecht. KSU is hiervoor penvoerder.

WNT verantwoording 2023

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semi-publieke sector (WN1) in werking getreden. De WNT schrijft voor dat de beloning van topfunctionarissen verantwoord dient te worden in de jaarrekening, ook als de beloning beneden de norm blijft. Voor overige functionarissen geldt publicatieplicht alleen als de norm overschreden wordt.

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

Indeling en bezoldigingsklasse

De indeling van de rechtspersonen of instellingen over de bezoldigingsklassen gebeurt op basis van drie generieke instellingscriteria, te weten:

- a) de totale baten per kalenderjaar
- b) het aantal leerlingen, deelnemers of studenten
- c) het aantal onderwijssoorten of -sectoren

Deze instellingscriteria bieden een weergave van de zwaarte van de functie van de topfunctionaris gebaseerd op functiewaarderingsverhoudingen. Gezamenlijk geven de criteria een indicatie van de complexiteit van de betreffende bestuursfunctie.

Voor ieder criterium wordt een schaal gehanteerd. Uit de score op die schaal volgt een aantal complexiteitspunten. Het totaal van deze complexiteitspunten bepaalt in welke bezoldigingsklasse de rechtspersoon of instelling valt en welk bezoldigingsmaximum daarmee van toepassing is op de topfunctionaris(sen). Voor de bepaling van de complexiteitspunten verwijzen wij naar de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren.

Complexiteitspunten

Aantal complexiteitspunten per instellingscriteria gebaseerd op t-2:	2021
Totale baten	6
Aantal leerlingen, deelnemers of studenten	3
Aantal onderwijssoorten of sectoren	2
Totaal aantal complexiteitspunten	11
Bezoldigingsklasse	D
Bezoldigingsmaximum	€ 173.000

WNT verantwoording 2023 (2)

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

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

Gegevens 2023

Naam		T. de Jong
Functiegegevens	Voorzitter College van Bestuur	
Aanvang functievervulling in 2023	01-01	01-01
Einde functievervulling in 2023	31-12	31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1,0000
Dienstbetrekking	ja	ja

Bezoldiging

Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€	143.669
Beloningen betaalbaar op termijn	€	22.613
Subtotaal	€	166.282

Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	173.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		n.v.t.

Bezoldiging	€	166.282
--------------------	----------	----------------

Het bedrag van de overschrijding	€	-
de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de verordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.

Gegevens 2022

Functiegegevens	o	T. de Jong
Aanvang functievervulling in 2022	01-01	01-01
Einde functievervulling in 2022	31-12	31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1,0000
Dienstbetrekking	ja	ja

Bezoldiging

Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€	126.711
Beloningen betaalbaar op termijn	€	22.301
Subtotaal	€	149.012

Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	168.000
---	---	---------

Bezoldiging	€	149.012
--------------------	----------	----------------

WNT verantwoording 2023 (3)

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Toezichthoudende topfunctionarissen zijn in onderstaande tabel opgenomen

Gegevens 2023

Naam	A. w Berg	H. Stubbé-Alberts	P.AW. Lamers	S. Niemeijer	H. Stubbé-Alberts	M.C.A. van Rossum	E.G.C. Loman	A.M.J. Maassen	J.W.F. van Tartwijk
Functiegegevens	Voorzitter	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang functievervulling in 2023	01 -01	01-08	01-01	01 -01	01-01	01-01	01 -06	01-06	01-09
Einde functievervulling in 2023	31 -07	31-12	31-12	31 -05	31-07	31-12	31 -12	31-12	31-12

Bezoldiging

Bezoldiging	€ 5.833	€ 4.167	€ 6.750	€ 2.813	€ 3.938	€ 6.750	€ 3.938	€ 3.938	€ 2.250
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 15.072	€ 10.878	€ 17.300	€ 7.157	€ 10.048	€ 17.300	€10.143	€10.143	€ 5.782

-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag

Bezoldiging	€ 5.833	€ 4.167	€ 6.750	€ 2.813	€ 3.938	€ 6.750	€ 3.938	€ 3.938	€ 2.250
--------------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

Het verschil tussen bezoldiging en bezoldigingsmaximum	€ (9.239)	€ (6.711)	€(10.550)	€ (4.344)	€ (6.111)	€(10.550)	€ (6.206)	€ (6.206)	€ (3.532)
De reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t

Gegevens 2022

Functiegegevens	Voorzitter	n.v.t	Lid	Lid	Lid	Lid	n.v.t	n.v.t	n.v.t
Aanvang functievervulling in 2022	01 -01	n.v.t	01-01	01 -01	01 -01	01-09	n.v.t	n.v.t	n.v.t
Einde functievervulling in 2022	31 -12	n.v.t	31-12	31 -12	31-12	31-12	n.v.t	n.v.t	n.v.t

Bezoldiging

Bezoldiging	€ 10.000	n.v.t.	€ 6.750	€ 6.750	€ 6.750	€ 2.250	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 25.200	n.v.t	€ 16.800	€ 16.800	€ 16.800	€ 5.615	n.v.t	n.v.t	n.v.t

Overige WNT modellen

De overige modellen zijn niet van toepassing.

TOELICHTING OP SAMENGEVOEGDE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

Baten

	2023	2022
	€	€
3.1 Rijksbijdragen OCW	61.481.020	57.998.777
<i>Waarvan</i>		
3.1.1 Rijksbijdragen	49.538.481	44.417.675
3.1.2 Overige subsidies	9.662.002	11.360.785
3.1.4 Ontvangen doorbetaling rijksbijdragen SWV	2.280.537	2.220.317
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.719.284	1.584.923
3.5 Overige baten	2.230.992	1.846.069
<i>Waarvan</i>		
3.5.1 Verhuur	1.300.015	840.196
3.5.10 Detachering	97.000	54.138
3.5. Overig	833.977	851.735
Som der baten	65.431.296	61.429.769

4.1 Personeelskosten

	2023	2022
	€	€
Lonen en salarissen	39.008.279	35.459.893
Sociale lasten	6.459.953	5.531.083
Pensioenlasten	5.736.798	5.271.335
Andere personeelskosten		
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	-255.997	590.563
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	4.675.908	3.989.672
4.1.2.3 Overige	2.184.814	1.503.850
Ontvangen uitkeringen personeel	-594.330	-523.181
	6.010.395	5.560.904
Totaal	57.215.425	51.823.215

4.2 Afschrijvingen en waardeveranderingen

	2023	2022
	€	€
Afschrijving op materiële vaste activa		
1.1.2.1 Gebouwen	26.248	17.566
1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	1.243.531	1.162.485
4.2.2.4 Overige materiele vaste activa	6.059	8.428
	1.275.838	1.188.479
Boekresultaat op materiële vaste activa	-17.725	-
Totaal	1.258.113	1.188.479

4.4 Overige bedrijfskosten

	2023	2022
	€	€
Huisvestingskosten		
4.3.1. Huur	383.615	310.423
4.3.3 Onderhoudslasten (klein onderhoud)	804.270	679.477
4.3.4 Energie en water	1.456.083	901.138
4.3.5 Schoonmaakkosten	1.249.469	1.194.927
4.3.6 Belastingen en heffingen	124.994	110.186
4.3.7 Dotatie onderhoudsvoorziening	926.905	927.493
4.3.8 Overige	591.480	300.749
	5.536.816	4.424.393
Andere kosten		
4.4.1 Administratie en beheerlasten	896.348	879.745
4.4.2 Inventaris en apparatuur	359.486	312.390
4.4.3 Leer- en hulpmiddelen	1.317.488	1.047.992
4.4.5 Overige lasten	772	-
4.4.5.2 Representatiekosten	216.838	308.718
4.4.5.4 Buitenschoolse cq bijzondere activiteiten	479.687	419.446
4.4.5.6 Contributies	165.241	147.098
4.4.5.8 Medezeggenschapsraad	16.023	13.073
4.4.5.9 Verzekeringen	28.601	50.150
4.4.5.10 Reproductiekosten, drukwerk, schoolgids	149.734	43.900
4.4.5.12 Culturele vorming	335.546	302.800
4.4.5.13 Overige overige lasten	864.417	728.478
	4.830.181	4.253.790
Totaal	10.366.997	8.678.183

Toelichting op overige bedrijfskosten

De honoraria van de accountant bedraagt € 33k. Deze honoraria betreffen uitsluitend de werkzaamheden die bij de stichting zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en externe accountants zoals bedoeld in art. 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties). De kosten voor de controle zijn inclusief bekostiging en omzetbelasting.

Bovenstaande accountants honoraria zijn verwerkt op basis van het facturenstelsel.

6. Financiële baten en lasten

	2023	2022
	€	€
Opbrengsten vorderingen vaste activa en effecten	-341	-360
Rentebaten groepsmaatschappijen	218	-
Rentebaten banken	519.629	53.128
Rentelasten andere partijen	-23.638	-26.277
Financiële baten en lasten (saldo)	495.868	26.491

OVERIGE TOELICHTINGEN

Werknemers

Toelichting gemiddeld aantal werknemers

	Cumulatief t/m dec-2023 FTE	Cumulatief t/m dec-2023 FTE	Cumulatief t/m dec-2023 FTE
Functie	Realisatie	Begroting	Verschil
Directie	24,45	24,70	-0,25
OP	480,19	450,95	29,24
OOP	110,50	105,03	5,47
Totaal	615,15	580,69	34,46

Verbonden partijen

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

Verbonden partijen met een meerderheidsdeelneming

Statutaire naam	Juridische vorm 2023	Statutaire zetel	Code activiteiten	Verklaring art. 2:403 BW	Deelname percentage	Consolidatie
Stichting KSU Beheerfonds:						
	Stichting	Utrecht	4	-	100%	JA

Verbonden partijen:

Stichting Samenwerkingsverband Utrecht PO:						
	Stichting	Utrecht	4	-	0%	-

Code activiteiten: 1. *contractonderwijs*, 2. *contractonderzoek*, 3. *onroerende zaken*, 4. *overige*

ENKELVOUDIGE JAARREKENING 2023

ENKELVOUDIGE BALANS PER 31 DECEMBER 2023

Activa

(Na resultaatbestemming)	31 dec 2023		31 dec 2022	
	€	€	€	€
Vaste activa				
1.1.2 Materiële vaste activa		6.606.361		5.964.965
1.1.4 Financiële vaste activa		135.473		160.865
Vlottende activa				
1.2.2 Vorderingen		3.716.637		3.393.818
1.2.4 Liquide middelen		18.497.116		16.831.042
Totaal		28.955.587		26.350.690

Passiva

(Na resultaatbestemming)	31 dec 2023		31 dec 2022	
	€	€	€	€
Eigen vermogen				
2.1 Algemene reserve	4.936.945		6.142.549	
2.2 Bestemmingsreserves	<u>3.672.227</u>		<u>5.379.869</u>	
		8.609.172		11.522.418
2.2 Voorzieningen		5.003.464		4.842.036
2.4 Kortlopende schulden		15.342.951		9.986.236
Totaal		28.955.587		26.350.690

ENKELVOUDIGE STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2023

	Begroting 2023	2023	2022
	€	€	€
3.1 Rijksbijdragen OCW	54.757.225	61.481.020	57.998.775
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.537.400	1.719.284	1.584.923
3.5 Overige baten	3.105.325	2.225.837	1.840.916
Som der exploitatiebaten	59.399.950	65.426.141	61.424.614
4.1 Personeelskosten	50.707.746	57.215.425	51.823.215
4.2 Afschrijvingen en waardeveranderingen	1.273.164	1.252.959	1.183.325
4.4 Overige bedrijfskosten	8.312.930	10.366.997	8.678.182
Som der exploitatielasten	60.293.840	68.835.381	61.684.722
Exploitatieresultaat	-893.890	-3.409.240	-260.108
6. Financiële baten en lasten	-20.000	495.991	26.851
Resultaat	-913.890	-2.913.249	-233.257
Resultaatbestemming			
2.1 Algemene reserve	-	-1.205.604	5.506.879
2.2 Bestemmingsreserves	-	-1.707.642	-5.740.132
Bestemd resultaat	-	-2.913.249	-233.257

GRONDSLAGEN VOOR FINANCIËLE VERSLAGGEVING

Algemeen

De enkelvoudige jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, uitgegeven door de Raad voor de Jaarverslaggeving. De grondslagen van waardering en van resultaatbepaling voor de enkelvoudige jaarrekening en de samengevoegde jaarrekening zijn gelijk. Deelnemingen in groepsmaatschappijen worden gewaardeerd volgens de nettovermogenswaarde in overeenstemming met paragraaf van de samengevoegde jaarrekening.

Grondslagen voor waardering activa

Financiële vaste activa

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

TOELICHTING OP ENKELVOUDIGE BALANS

1.1.2 Materiële vaste activa

	31 dec 2023	31 dec 2022
	€	€
Gebouwen		
1.1.2.1 Gebouwen	311.682	208.275
Inventaris	5.298.644	4.904.654
Overige materiele activa	996.035	852.036
Totaal	6.606.361	5.964.965

Onderstaand overzicht geeft het verloop van de materiële vaste activa gedurende het boekjaar weer:

	Gebouwen	Inventaris	Overige materiele activa	Totaal
	€	€	€	€
Boekwaarde 1 januari 2023				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	324.490	13.514.492	3.974.103	17.813.085
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-116.215	-8.609.838	-3.122.067	-11.848.120
	208.275	4.904.654	852.036	5.964.965
Mutaties 2023				
Investerings	124.301	1.410.002	389.487	1.923.790
Desinvesterings	-46.479	-5.524.851	-2.353.223	-7.924.553
Afschrijving op desinvesterings	46.679	5.537.777	2.357.050	7.941.506
Herwaarderingen	-	-	-28.663	-28.663
Afschrijvingen	-21.094	-1.028.938	-220.652	-1.270.684
	103.407	393.990	143.999	641.396
Boekwaarde 31 december 2023				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	402.313	9.399.643	1.981.704	11.783.660
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-90.631	-4.100.999	-985.669	-5.177.299
	311.682	5.298.644	996.035	6.606.361
Afschrijvingspercentage van	2,5	4,8	11,1	
Afschrijvingspercentage tot	10,0	33,3	12,5	

1.1.4 Financiële vaste activa

	31 dec 2023	31 dec 2022
	€	€
Overige vorderingen (langlopend)		
1.1.3 Verzamelrubriek Financiële vaste activa	<u>135.473</u>	<u>160.865</u>

Onderstaand overzicht geeft het verloop van de financiële vaste activa gedurende het boekjaar weer:

	Overige vorderingen (langlopend)	Totaal
	€	€
Boekwaarde 1 januari 2023	160.865	160.865
Mutaties 2023		
Overige mutaties	<u>-25.392</u>	<u>-25.392</u>
	-25.392	-25.392
Boekwaarde 31 december 2023	<u>135.473</u>	<u>135.473</u>

1.2.2 Vorderingen

	31 dec 2023	31 dec 2022
	€	€
Vorderingen op handelsdebiteuren, bruto	576.830	502.473
Overige vorderingen		
OCW	27.100	49.026
Gemeenten	2.242.882	2.235.031
Personeel	-	11.299
Overige vorderingen	<u>-</u>	<u>132.186</u>
	2.269.982	2.427.542
Overlopende activa		
Vooruitbetaalde facturen	-	136.667
Overige overlopende activa	<u>869.825</u>	<u>327.136</u>
	869.825	463.803
Totaal	<u>3.716.637</u>	<u>3.393.818</u>

1.2.4 Liquide middelen

	31 dec 2023	31 dec 2022
	€	€
Banktegoeden	18.496.412	16.830.336
Kasmiddelen	704	706
Totaal	18.497.116	16.831.042

Eigen vermogen

	31 dec 2023	31 dec 2022
	€	€
2.1 Algemene reserve		
Algemene reserve	4.936.945	6.142.549
2 2 Bestemmingsreserves		
	3.672.227	5.379.869
Totaal	8.609.172	11.522.418

2.1 Algemene reserve

2023

	€
Stand 1 januari	6.142.549
Aandeel in overwinst	-1.205.604
	4.936.945
Stand 31 december	4.936.945

2 2 Bestemmingsreserves

2023

	€
Stand 1 januari	5.379.869
Mutaties reserves	-1.707.642
	3.672.227
Stand 31 december	3.672.227

De reserve Basisvaardigheden is gevormd uit de reeds ontvangen middelen en eerdere periodes die per einde 2023 nog beschikbaar zijn om te besteden.

2.2 Voorzieningen

	31 dec 2023	31 dec 2022
	€	€
2.2.1 Personeelsvoorzieningen		
2.2.1.4 Jubileumuitkeringen	356.354	371.812
2.2.1.6 Langdurig zieken	823.734	1.062.672
	1.180.088	1.434.484
2.2.2 Voorziening groot onderhoud	<u>3.823.376</u>	<u>3.407.552</u>
Totaal	<u><u>5.003.464</u></u>	<u><u>4.842.036</u></u>

2.2.1 Personeelsvoorzieningen

Het verloop van de voorziening is als volgt:

2.2.1 Personeelsvoorzieningen	2023
	€
Stand 1 januari	1.434.484
Toename van voorziening	800.741
Onttrekking	-847.607
Vrijval van voorziening	-207.530
Stand 31 december	<u><u>1.180.088</u></u>

2.2.2 Voorziening groot onderhoud

Het verloop van de voorziening is als volgt:

2.2.2 Voorziening groot onderhoud	2023
	€
Stand 1 januari	3.407.552
Toename van voorziening	1.009.914
Gebruik van voorziening	-511.080
Vrijval van voorziening	-83.010
Stand 31 december	<u><u>3.823.376</u></u>

2.4 Kortlopende schulden

	31 dec 2023	31 dec 2022
	€	€
Overige schulden		
2.4.1 Schulden aan groepsmaatschappijen	942.197	937.042
2.4.6 Schulden aan gemeenten en Gemeenschappelijke regelingen	649.773	175.252
2.4.8 Crediteuren	2.162.688	1.652.258
2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.349.590	2.103.601
2.4.10 Schulden ter zake van pensioenen	680.117	600.074
2.4.12 Kortlopende overige schulden	41.714	-
2.4.16 Vooruit ontvangen bedragen	685.188	425.461
2.4.17 Vakantiegeld en vakantiedagen	1.728.906	1.542.170
2.4.19 Overige overlopende passiva	6.102.778	2.550.378
Totaal	15.342.951	9.986.236

TOELICHTING OP ENKELVOUDIGE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

Baten

	2023	2022
	€	€
3.1 Rijksbijdragen OCW	61.481.020	57.998.775
<i>Waarvan:</i>		
3.1.1 Rijksbijdragen	49.538.481	44.417.675
3.1.2 Overige subsidies	9.662.002	11.360.785
3.1.4 Ontvangen doorbetaling rijksbijdragen SWV	2.280.537	2.220.317
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.719.284	1.584.923
3.5 Overige baten	2.225.837	1.840.916
Som der baten	65.426.141	61.424.614

4.1 Personeelskosten

	2023	2022
	€	€
Lonen en salarissen	39.008.279	35.459.893
Sociale lasten	6.459.953	5.531.083
Pensioenlasten	5.736.798	5.271.335
Andere personeelskosten		
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	-255.997	590.563
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	4.675.908	3.989.672
4.1.2.3 Overige	2.184.814	1.503.850
Ontvangen uitkeringen personeel	-594.330	-523.181
	6.010.395	5.560.904
Totaal	57.215.425	51.823.215

4.2 Afschrijvingen en waardeveranderingen

	2023	2022
	€	€
Afschrijving op materiële vaste activa		
1.1.2.1 Gebouwen	21.094	12.412
1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	1.243.531	1.162.485
4.2.2.4 Overige materiële vaste activa	6.059	8.428
	<u>1.270.684</u>	<u>1.183.325</u>
Boekresultaat op materiële vaste activa	-17.725	-
Totaal	<u><u>1.252.959</u></u>	<u><u>1.183.325</u></u>

4.4 Overige bedrijfskosten

	2023	2022
	€	€
Huisvestingskosten		
4.3.1. Huur	383.615	310.423
4.3.3 Onderhoudslasten (klein onderhoud)	804.270	679.477
4.3.4 Energie en water	1.456.083	901.138
4.3.5 Schoonmaakkosten	1.249.469	1.194.927
4.3.6 Belastingen en heffingen	124.994	110.186
4.3.7 Dotatie onderhoudsvoorziening	926.905	927.493
4.3.8 Overige	591.480	300.749
	<u>5.536.816</u>	<u>4.424.393</u>
Andere kosten		
4.4.1 Administratie en beheerlasten	896.348	879.745
4.4.2 Inventaris en apparatuur	359.486	312.390
4.4.3 Leer- en hulpmiddelen	1.317.488	1.047.992
4.4.5 Overige lasten	772	-
4.4.5.2 Representatiekosten	216.838	308.718
4.4.5.4 Buitenschoolse cq bijzondere activiteiten	479.687	419.446
4.4.5.6 Contributies	165.241	147.098
4.4.5.8 Medezeggenschapsraad	16.023	13.073
4.4.5.9 Verzekeringen	28.601	50.150
4.4.5.10 Reproductiekosten, drukwerk, schoolgids	149.734	43.900
4.4.5.12 Culturele vorming	335.546	302.800
4.4.5.13 Overige overige lasten	864.417	728.477
	<u>4.830.181</u>	<u>4.253.789</u>
Totaal	<u><u>10.366.997</u></u>	<u><u>8.678.182</u></u>

6. Financiële baten en lasten

	2023	2022
	€	€
Rentebaten banken	519.629	53.128
Rentelasten andere partijen	-23.638	-26.277
Financiële baten en lasten (saldo)	495.991	26.851

Verantwoording geormerkte subsidies gemeente Utrecht

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag toewijzing	Ontvangen 2023	Lasten 2023	Prestatie afgerond?
	Kenmerk	Datum				
Order brengen van het binnenklimaat ivm de Uitbraak Covid-19	SUVIS 21	8-11-2021	€ 137.442	€ 137.442	€ 342.897	nee
Combinatieregeling	10510498 (2022/3848)	31-12-2022				
* Versterken van Taal			€ 985.070	€ 985.070	€ 1.273.719	Ja
* Brede School talentontwikkeling			€ 107.142	€ 107.142	€ 121.871	Ja
* Brede school coordinatie			€ 71.470	€ 71.470	€ 74.590	Ja
* Cultuureducatie			€ 204.813	€ 204.813	€ 241.513	Ja
* Concierges			€ 59.965	€ 59.965	€ 555.289	Ja
Groenblauwe schoolpleinen voor RKB De Spits	9853785 (2022/0925)	18-05-2022	€ 100.000	€ 100.000	€ 104.443	Ja
			€ 1.665.902	€ 1.665.902	€ 2.714.322	

OVERIGE TOELICHTINGEN

Werknemers

Het gemiddelde aantal werknemers gedurende het boekjaar bij Katholieke Scholenstichting Utrecht (K.S.U.) bedroeg: 615,15

	2023	2022
	fte	fte
Werkzaam binnen Nederland	615,1	607,9

Toelichting gemiddeld aantal werknemers

De verdeling van de fte's is als volgt:

	Cumulatief t/m dec-2023 FTE	Cumulatief t/m dec-2023 FTE	Cumulatief t/m dec-2023 FTE
Functie	Realisatie	Begroting	Verschil
Directie	24,45	24,70	-0,25
OP	480,19	450,95	29,24
OOP	110,50	105,03	5,47
Totaal	615,15	580,69	34,46

Bestuurders en toezichthouders

Bezoldiging van bestuurders en toezichthouders

Deze gegevens zijn bij de samengevoegde jaarrekening opgenomen

Verbonden partijen

Deze gegevens zijn bij de samengevoegde jaarrekening opgenomen

OVERIGE GEGEVENS

Statutaire regeling resultaatbestemming

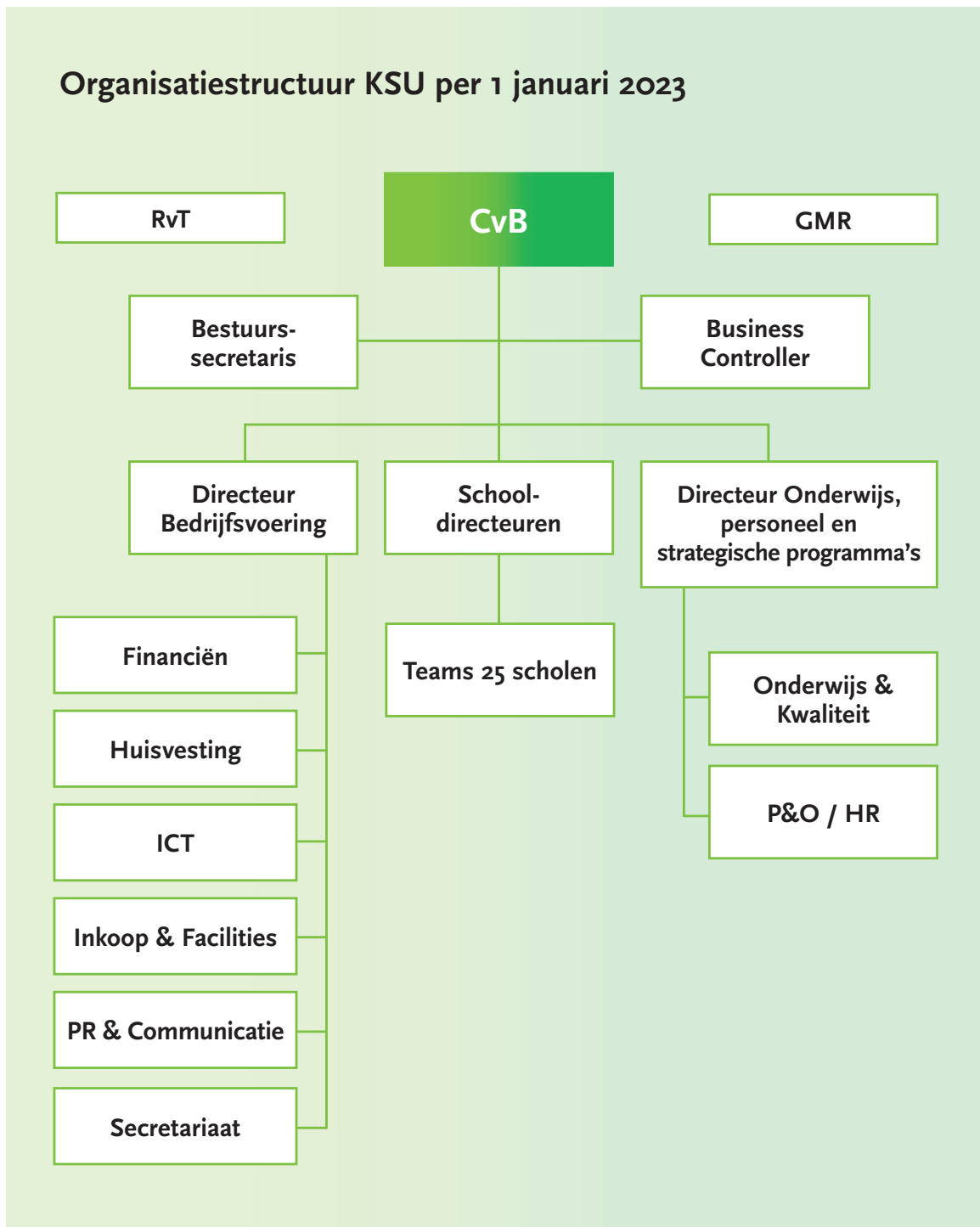
In de statuten is niets bepaald over de resultaatbestemming.

De controleverklaring

De controleverklaring van de accountant volgt op vanaf pagina 119 in het jaarverslag.

KSU organogram zie figuur 1.

Figuur 1 - Organogram



VERSLAG RAAD VAN TOEZICHT

Werkwijze

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

Reguliere vergaderingen

In 2023 heeft vier keer een reguliere RvT-vergadering plaatsgevonden. Hierin zijn zaken besproken als het managementstatuut, de onderwijskwaliteit, de voorgenomen fusie met de Prof. Fritz Redlschool, de voorgenomen samenwerkingsschool in Hart van Noord, de kwartaalrapportages, en de samenwerking met andere scholen en andere schoolbesturen in Utrecht.

Themabijeenkomsten

Naast de reguliere vergaderingen waren er in 2023 twee themabijeenkomsten. In de bijeenkomst in februari is aandacht besteed aan passend onderwijs en de ontwikkeling hiervan sinds de invoering in 2012. In de themabijeenkomst in september stond het onderwijsaanbod en -behoefte in het primair onderwijs in Utrecht op de agenda naar aanleiding van een onderzoek uitgevoerd door KBA Nijmegen.

Overleg met de GMR

De RvT heeft deelgenomen aan een vergadering met de GMR waarbij gesproken is over de Waardekaart als model om te sturen op de strategie van de KSU. Toegelicht is hoe de Waardekaart kan ondersteunen bij het gestructureerd voeren van het gesprek tussen bestuur en RvT en GMR.

Zelfevaluatie

De RvT streeft naar continue verbetering en evalueert jaarlijks het eigen functioneren. In 2023 was dit onder leiding van een externe voorzitter, Beatrice Annot van De Adviseursgroep, waarbij het collectief functioneren van de raad alsook het samenspel met de bestuurder werd betrokken. Hiertoe werd zowel teruggekeken als ook vooruit gekeken op governance:

- De toezichtvisie met als bespreekpunten de omgang met stakeholders, het organisatiemodel, waardengericht toezicht en een plan voor opleidingen.
- De processen met als onderwerp de positieve ontwikkeling van de onderwijskwaliteit.
- De commissies Kwaliteit & Innovatie, Audit en Remuneratie.
- De rollen (controle, advies, werkgever, ambassadeur).

Daarnaast stonden op de agenda waardengericht toezicht, de verkenning van het fusieproces en werd vooruit gekeken naar de samenstelling van het raadsteam.

Goedkeuring

In 2023 heeft de RvT goedkeuring verleend aan:

- de jaarrekening 2022 en het bestuursverslag 2022
- de jaarrekening 2022 Stichting Beheersfonds KSU
- de meerjarenbegroting 2022 e.v.
- de resultaatbestemming 2022
- de meerjarenbalans en meerjarig FTE
- de Kadernota 2024

- een mandaat voor de periode januari 2024 tot aan goedkeuring begroting 2024 om lopende financiële verplichtingen te kunnen doen
- Benoeming tijdelijk waarnemend lid CvB in periode afwezigheid voorzitter CvB
- Fusie-effect rapportage en voorgenomen fusiebesluit Stichting Fritz Redlschool en KSU
- Statutenwijziging t.b.v. fusie

Accountant

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

Auditcommissie

De auditcommissie wordt gevormd door twee leden van de Raad van Toezicht. De focus van de auditcommissie ligt vooral op financiële

onderwerpen zoals de werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen en de financiële informatieverzorging door het College van Bestuur. De auditcommissie onderzoekt of de middelen, die ter beschikking zijn gesteld vanuit het ministerie, doelmatig en rechtmatig worden besteed.

Aan de hand van financiële en kwartaalrapportages toetst de auditcommissie de rechtmatige verwerving van middelen. Onderwerp van deze rapportages is onder andere de ontwikkeling van de leerlingenaantallen KSU-breed en per school. De doelmatigheid uit zich in de samenkomst van de zorg voor de onderwijskwaliteit; een verantwoorde en op onderwijskwaliteit gerichte inzet van middelen. De auditcommissie ziet toe op de systemen die worden gehanteerd om te komen tot een goede financiële beheersing.

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

In 2023 is de auditcommissie vier keer bijeengewees. Op de agenda stonden onder meer:

- De resultaatbestemming 2022 met aandacht voor de inzet van NPO-middelen, de schoolreserves, de bestemmingsreserve voor bijzondere omstandigheden en de algemene bestemmingsreserve.
- Meerjarenbegroting 2022-2027 en het meerjarenbeleid inzake weerstandsvermogen.
- Het accountantsverslag en de managementletter van de externe accountant van Horlings Nexia over boekjaar 2022; deze zijn inclusief jaarrekeningen en meerjarenbegroting met positief advies voorgelegd aan de RvT.
- De (geconsolideerde) jaarrekening en jaarrekening van het beheersfonds KSU; deze zijn met positief advies voorgelegd aan de RvT.
- Financiële rapportages en kwartaalrapportages in schooljaar 2022-2023 en schooljaar 2023-2024 met bijzondere aandacht voor ziekteverzuim en het eigen risicodragerschap, de rechtmatigheid van de VOG's, gevolgen van wegvallen van bekostiging achterstanden, toenemend tekort aan leraren, leerlingaantallen volgens een gewijzigde systematiek, de aanschaf van leermiddelen op basis van licentie, de uitstroom van OP personeel en besteding van de NPO-middelen.
- Stelselwijziging methodiek groot onderhoud: deze is conform het voorstel van bestuurder te kiezen voor activeren en afschrijven met positief advies voorgelegd aan de RvT.
- Kadernota 2024 met specifieke aandacht voor bovenscholss beleid en de vrijwillige ouderbijdrage.
- De opdracht en werkagenda van de commissie Financiën en Control.
- Begroting 2024 en meerjarenbegroting 2024/2028.

COMMISSIE KWALITEIT EN INNOVATIE

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

Deze commissie is in 2023 vier keer bij elkaar geweest. De volgende zaken zijn besproken:

- Analyse van de middentoetsen en eindtoetsen met name ten aanzien van begrijpend lezen, taalverzorging en rekenen. Daarnaast wordt de samenhang tussen beide toetsmomenten doorgenomen.
- Lopende projecten binnen de strategische programmalijnen maatschappelijk impact, onderwijs en werkomgeving / organisatie van werk.
- De opbrengsten van de reflectiegesprekken i.h.k.v. de kwaliteitszorg.
- De kwaliteits- en bestuurscyclus van de KSU.

REMUNERATIECOMMISSIE

Een andere manier van aansturing, meedenken vanuit de organisatie, meer eigen verantwoordelijkheid voor schooldirecteuren. De RvT evalueert in zijn rol als werkgever periodiek het functioneren van de bestuurder in voortgangs- en beoordelingsgesprekken. In 2023 heeft een beoordelingsgesprek plaatsgevonden met de voorzitter van het College van Bestuur.

VERSLAG GEMEENSCHAPPELIJKE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD

ROL GMR

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

De GMR gaat medio 2024 proactief aan de slag met het werven van nieuwe leden voor zowel de personeels- als de oudergeleding. De verwachting is dan ook dat de GMR vanaf schooljaar 2024-2025 weer compleet is.

MR EN GMR

24 van de 25 KSU-scholen hebben een medezeggenschapsraad (MR), waarin ouders en leerkrachten evenredig zijn vertegenwoordigd. De GMR opereert altijd in het belang van alle of een meerderheid van de scholen en neemt geen beslissingen op individueel schoolniveau.

Dat doen de medezeggenschapsraden van de scholen. De 24 MR-en en de GMR weten elkaar goed te vinden. In 2023 is tweemaal overleg gevoerd met alle voorzitters van de medezeggenschapsraden en de GMR. Via een WhatsApp-groep is regelmatig tussentijds contact. In 2023 is aan alle (G)MR leden toegang geboden tot de MR Academie, een online leer- en kennisplatform.

PARTNER BINNEN DE KSU

In 2023 is tien keer overleg gevoerd. De

volgende speerpunten zijn onder meer aan de orde geweest:

- NPO-middelen.
- Meerjarenbegroting.
- Ouderbijdrage.
- Fusietraject met de Prof. Fritz Redlschool.
- MR Academie (trainings- en kennisdeelomgeving MR en GMR leden).

Ook de Raad van Toezicht is tweemaal aangeschoven voor een themabijeenkomst over de Waardenkaart en over de dagelijkse gang van zaken en het functioneren van de bestuurder.

ADVIES EN INSTEMMING

De kerntaken van de GMR zijn het toetsen van het KSU-beleid en het geven van adviezen om beleidsplannen te verbeteren. Het gaat met name om beleid op het gebied van financiën, personeel, kwaliteit, organisatie en huisvesting. Op al deze terreinen brengt de GMR advies uit aan het bestuur van de KSU. In 2023 heeft de GMR onder andere een positief advies gegeven over:

- Vakantieplanning 2023-2024.
- De kadernota 2024.
- Uitvoeren medewerkers tevredenheidonderzoek.
- Het fusiebesluit met de Prof. Fritz Redlschool (onder voorbehoud).

In sommige gevallen is de instemming van de GMR vereist om (beleids)voorstellen te kunnen uitvoeren. In 2023 heeft de GMR bijvoorbeeld ingestemd met:

- Social Media Beleid.
- Protocol beveiligingsincidenten/datalekken.
- Gedragscode veilig gebruik ICT middelen en persoonsgegevens.
- Gedragscode voor ICT en internetgebruik voor leerlingen.
- Vergoedingsregeling woon-werkverkeer 2023 en reiskostenvergoeding t/m 31-12- 2023.

ONDERTEKENING DOOR BESTUURDERS EN TOEZICHTHOUDERS

College van Bestuur

Mw. M. Gerritsen,
bestuurssecretaris/interim
Bestuurder KSU

Raad van Toezicht

Mw. E. Loman

Dhr. J. van Tartwijk

Mw. A.M.J. Maassen – van Zundert

Mw. H.E. Stubbé-Alberts

Dhr. M.C.A. van Rossum

Datum vaststelling jaarrekening:

Utrecht,



www.ksu-utrecht.nl