

The image features two hands, one yellow and one maroon, with simple white smiley faces painted on the palms. The fingers are painted in various colors: purple, green, red, and blue. The hands are set against a blurred green background, suggesting foliage. The text 'SIKO' is in blue, and 'Bestuursverslag 2021' is in white.

SIKO

Bestuursverslag 2021

© 2022 SIKO, Vlaardingen

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van SIKO

Uitgever: SIKO, Burgemeester van Lierplein 71, 3134 ZB Vlaardingen,
www.siko.nl, info@siko.nl

Tekst: SIKO, Annet Dries en Qua Tekst, Culemborg

Vormgeving: Graaf Lakerveld Vormgeving, Culemborg

Fotografie: Jord Visser, Culemborg (13, 28, 47, 56, 74, 82)

Inhoud

Voorwoord 7

- 1 Wie zijn wij? 8
- 2 Organisatie: Hoe wij werken 14
- 3 Onderwijs en kwaliteit 20
- 4 Personeel en professionalisering 36
- 5 Bedrijfsvoering 48
- 6 AVG en ICT 54
- 7 Huisvesting 58
- 8 Financieel beleid 62
- 9 Verantwoording van de financiën 76
- 10 Verslag intern toezicht 2021 90

Bijlage 1 Verslag GMR 2021 99

Bijlage 2 Gegevens SIKO-scholen 102



Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt het bestuursverslag van 2021 van Stichting Interconfessioneel en Katholiek Onderwijs (SIKO). Het bestuursverslag vormt samen met de jaarrekening het jaarverslag van SIKO.

Ook 2021 heeft voor een groot deel in het teken van corona gestaan. De scholen zijn nogmaals een periode gesloten en de teams hebben weer thuisonderwijs gegeven. Voor de zomervakantie hebben alle scholen een schoolscan gemaakt waarin zij de analyses hebben opgenomen over wat de gevolgen zijn van twee jaar corona op de schoolresultaten van de leerlingen. Aan de hand van deze schoolscans hebben de teams en de MR-en plannen gemaakt over de inzet van de NPO middelen. Bij deze plannen is de menukaart gebruikt om de meest effectieve interventies in te zetten. Het is nog te vroeg om in dit verslag al een echt goed beeld te krijgen wat de scholen met NPO middelen hebben kunnen bereiken.

In dit verslag kijken we breder terug. Ondanks de pandemie is er weer veel gebeurd binnen SIKO op vele terreinen. Trots ben ik op de inzet van eenieder die afgelopen jaar betrokken is geweest bij onze SIKO scholen.

We maken gebruik voor de verantwoording van dit bestuursverslag van het format dat is ontwikkeld namens de PO-raad door een werkgroep van bestuurders en controllers. Het bestuursverslag bestaat uit vier hoofdstukken. Het eerste hoofdstuk bevat algemene informatie over SIKO. In het tweede hoofdstuk wordt teruggeblikt op de resultaten van het beleid in het verslagjaar. Het derde hoofdstuk bevat een toelichting op de financiële situatie. Het laatste hoofdstuk bevat het verslag van de Raad van Toezicht. Het jaarverslag is in eerste instantie bedoeld voor bestuurders en interne en externe geïnteresseerden. Daarnaast is het verslag bedoeld voor de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad, directieleden en medewerkers. Het jaarverslag zal geplaatst worden op de website van SIKO.

Ik wens u veel lees- en kijkplezier met dit bestuursverslag en nodig u allen uit voor een dialoog over de ingezette koers bij SIKO.

Annet Dries
Voorzitter College van Bestuur
Vlaardingen
Mei 2022

1 Wie zijn wij?

ORGANISATIE

CONTACTGEGEVENS

Naam schoolbestuur	Stichting Interconfessioneel en Katholiek Onderwijs (SIKO)
Bestuursnummer	22725
Adres	Burgemeester van Lierplein 71, 3134 ZB Vlaardingen
Telefoonnummer	010-4264830
E-mail	info@siko.nl
Website	www.siko.nl
Contactpersoon	J.M.E.L. (Annet) Dries
Functie	voorzitter College van Bestuur
Telefoonnummer	010-4264830
Scholen	Zie lijst achterin het verslag en op www.siko.nl/scholen



MISSIE

SIKO is een innovatieve en betrouwbare onderwijsorganisatie waarin het leren centraal staat. We bieden onderwijs en opvang aan kinderen t/m 13 jaar.

SIKO WERKT VANUIT EEN CHRISTELIJKE (KATHOLIEKE EN PROTESTANTSE) GRONDSLAG.

VISIE

De visie van SIKO is dat kinderen op de aangesloten scholen **VEELZIJDIG EN ONTDEKKEND LEREN.**

Bij SIKO scholen:

- Word je gezien, gehoord en gewaardeerd
- Ontwikkel je een stevige en veelzijdige basis aan kennis en vaardigheden
- Leer je voor nu en later door samen te onderzoeken en te ontdekken
- Leer je leidinggeven aan je eigen leren en je eigen leven
- Daag je jezelf en anderen uit om het elke dag beter te doen



SIKO is een Stichting voor Interconfessioneel en Katholiek Onderwijs met veertien scholen in Schiedam, Vlaardingen en Maassluis.

Bij SIKO doen professionals die dingen waarin ze goed zijn. Dat betekent dat leraren en directeurs van de scholen die bij SIKO zijn aangesloten, zich bezighouden met de kwaliteit van het onderwijs en zo min mogelijk met randzaken. Het 'Koersplan 2018-2022', dat in augustus 2018 van kracht werd, wil ervoor zorgen dat hét gesprek binnen SIKO gaat over onderwijs. En natuurlijk over de leerlingen om wie het allemaal draait. In het Koersplan (www.siko.nl/koersplan) hebben we onze kernambities en -kernwaarden vastgelegd. Daarmee geven wij ons werk richting. Dat is nodig om het onderwijs voor onze leerlingen telkens weer beter te maken.



KERNAMBITIES

Eigen verantwoordelijkheid nemen.

Leerlingen, leraren, schoolleiders, ouders en het bestuur zijn verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling en voor het leveren van een bijdrage aan de ontwikkeling van de groep, de school en de organisatie. Dat vraagt om zelfbewust handelen van iedereen. De leerlingen mogen dat natuurlijk nog leren. Zij krijgen gaandeweg meer verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling en leren de vaardigheden die ze nodig hebben in de toekomst. Wij bereiden onze leerlingen voor op een maatschappij die steeds meer uitgaat van flexibiliteit, taakgebonden opdrachten en snellere resultaten.

Van onze medewerkers verwachten we een vanzelfsprekende dialoog: 'welke verantwoordelijkheid heb ik als het gaat om de ontwikkeling en resultaten van leerlingen, van mezelf en die van de organisatie?'

Werken vanuit het 'Waarom'

De ontwikkeling van het kind staat altijd centraal. Wij werken permanent vanuit het 'Waarom'. We vinden het belangrijk door middel van een professionele dialoog van elkaar te leren. Het is bij ons dan ook vanzelfsprekend om elkaar feedback te geven en van elkaar te ontvangen.

Samen schitteren

Nu en in de toekomst willen we samen schitteren. Die wens komt voort uit de overtuiging dat je je ontwikkelt in interactie met en door de toegevoegde waarde van anderen. Je hoeft het niet alleen te doen, je wordt gesteund door de inzet en de kwaliteiten van anderen. Of het nu gaat om de ontwikkeling van een individuele leerling, om de resultaten van de school, of om de ontwikkelingen binnen SIKO: alleen sámen kunnen we schitteren.

KERNWAARDEN

Verwondering

Verwondering betekent dat wij kinderen meegeven dat leren begint met nieuwsgierig zijn naar het onbekende, maar óók dat medewerkers zich blijven verwonderen. We stellen onszelf en elkaar elke dag weer vragen. Bijvoorbeeld: waarom doen we de dingen zoals we ze doen? Verwondering heeft ook te maken met onze identiteit: we verwonderen ons en staan open voor andersdenkenden.

Verbinden

Verbinden is elkaar ontmoeten, elkaar leren kennen en naar elkaar luisteren, samen plezier hebben en ontwikkelingen en successen met elkaar delen als basis voor een gezonde organisatie.

Creativiteit

Creativiteit zien wij als een onderzoekende houding van leerlingen en medewerkers, nieuwsgierig naar oplossingen voor nog onbekende situaties.

Vertrouwen

Vertrouwen uit zich in ons eigen vakmanschap, in eigen verantwoordelijkheid en in eerlijkheid. Als we fouten maken voeren we hierover een professionele dialoog, we zijn eerlijk. Als organisatie stralen we vertrouwen uit door te doen wat we zeggen en beloven.

Lef

Lef hebben we door trots te zijn op wat we doen en door dat te laten zien. We durven te vernieuwen, te experimenteren en van elkaar te leren.

Toegankelijkheid en toelating

Alle leerlingen worden toegelaten op onze scholen. Hierbij wordt gekeken naar de behoefte van het kind en het aanbod wat wij kunnen bieden op de school. Onze scholen werken vanuit hun christelijke (katholieke of interconfessionele) achtergrond. Op de scholen wordt aandacht besteed aan levensbeschouwing en de christelijk feesten. We hebben een open aannamebeleid op de scholen en alle kinderen zijn welkom op onze scholen.

‘De belangrijkste ingreep die we deden, kostte geen cent’

‘Met de NPO-gelden kregen we als school een flinke zak geld om te besteden aan het verminderen van leerachterstanden, en dat wilden we natuurlijk goed doen. Op basis van de cito-resultaten en onze schoolanalyse hebben we met het team criteria vastgesteld, ideeën verzameld, en uiteindelijk keuzes gemaakt voor een aantal interventies. We besloten met het extra geld vooral bestaande programma’s en activiteiten te versterken. Nadat we alles met ouders en MR hadden besproken, zijn we aan de slag gegaan.

Ik vond het belangrijk om meetbaar te maken wat we wilden bereiken met het NPO-geld. Daarom heb ik alle doelen opgeschreven en samen met een externe onderwijskundige ‘SMART’ uitgewerkt. Dat maakt het mogelijk straks alles goed te evalueren.

Wat bijzonder is: de belangrijkste ‘ingreep’ die we deden om de leeropbrengst te verhogen, kostte geen cent. Onze leerkrachten leggen nog meer dan voorheen hun focus op de ‘controle van begrip’. Tijdens instructies stellen zij bijvoorbeeld gerichte feedbackvragen die alle leerlingen beantwoorden. Zo is direct duidelijk wie extra uitleg nodig heeft.

Een andere interventie is dat we de gymlessen na schooltijd inplannen. Dat levert extra onderwijstijd op, die we vooral besteden aan begrijpend lezen en rekenen. Ook voor deze interventie hebben we het NPO-geld niet hoeven aanspreken; we konden dit doen omdat collega-scholen in de wijk hier het belang van inzagen en bereid waren hun roosters aan te passen.

Waar we het NPO-geld wél aan besteden? We betalen er drie onderwijsassistenten van en we hebben onze gezinsspecialist meer uren gedetacheerd om extra thuisbegeleiding te geven. De hele zomer was er extra online les in technisch lezen, we schaften leesboeken aan die mee mochten op vakantie en kochten nieuwe onderwijsmiddelen. Het NPO-geld dat nog resteert, nemen we mee in de aankomende jaren. We zien gelukkig dat de leerachterstanden langzaam oplossen, maar de doelen hebben we nog niet allemaal gehaald.’



Kelly Haaitsma,
directeur
van Avonturijn,
stelde SMART-doelen
voor het NPO-geld

2 Organisatie: Hoe wij werken

BESTUURSSTRUCTUUR

SIKO heeft als juridische structuur een stichting. Bestuur en toezicht zijn binnen SIKO functioneel gescheiden (two tier model) in een College van Bestuur (CvB) en een Raad van Toezicht (RvT). Dit model is ingericht volgens de Code Goed Bestuur van de PO-Raad en geeft duidelijkheid over ieders rol.

De RvT heeft daarnaast de werkgeversrol voor het CvB en is verantwoordelijk voor de benoeming van de accountant. Onze reglementen zijn te vinden op de website van SIKO.

De bestuurder laat zich op verschillende beleidsterreinen adviseren door drie commissies: Onderwijs, Kwaliteit & Identiteit, Personeel en Bedrijfsvoering. Deze commissies worden gevormd door directeuren van de veertien aangesloten scholen en de beleidsadviseurs van het bestuurskantoor. In de commissies wordt nieuw beleid van SIKO besproken en voorbereid. Daarna worden beoogde besluiten voorgelegd en besproken in het directieurenberaad. Het directieurenberaad adviseert het CvB. Indien nodig worden beoogde besluiten voorgelegd aan de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) voor advies of instemming.

Na dit traject beslist de bestuurder of het voorgestelde besluit definitief wordt. In de Raad van Toezicht legt zij verantwoording af over het gevoerde beleid. Waarbij in de statuten is opgenomen dat wanneer het CvB anders besluit dan het advies van het directieurenberaad en de GMR dit wordt besproken met de RvT. Op deze manier werkt het bestuur evenwichtig, onafhankelijk en open.

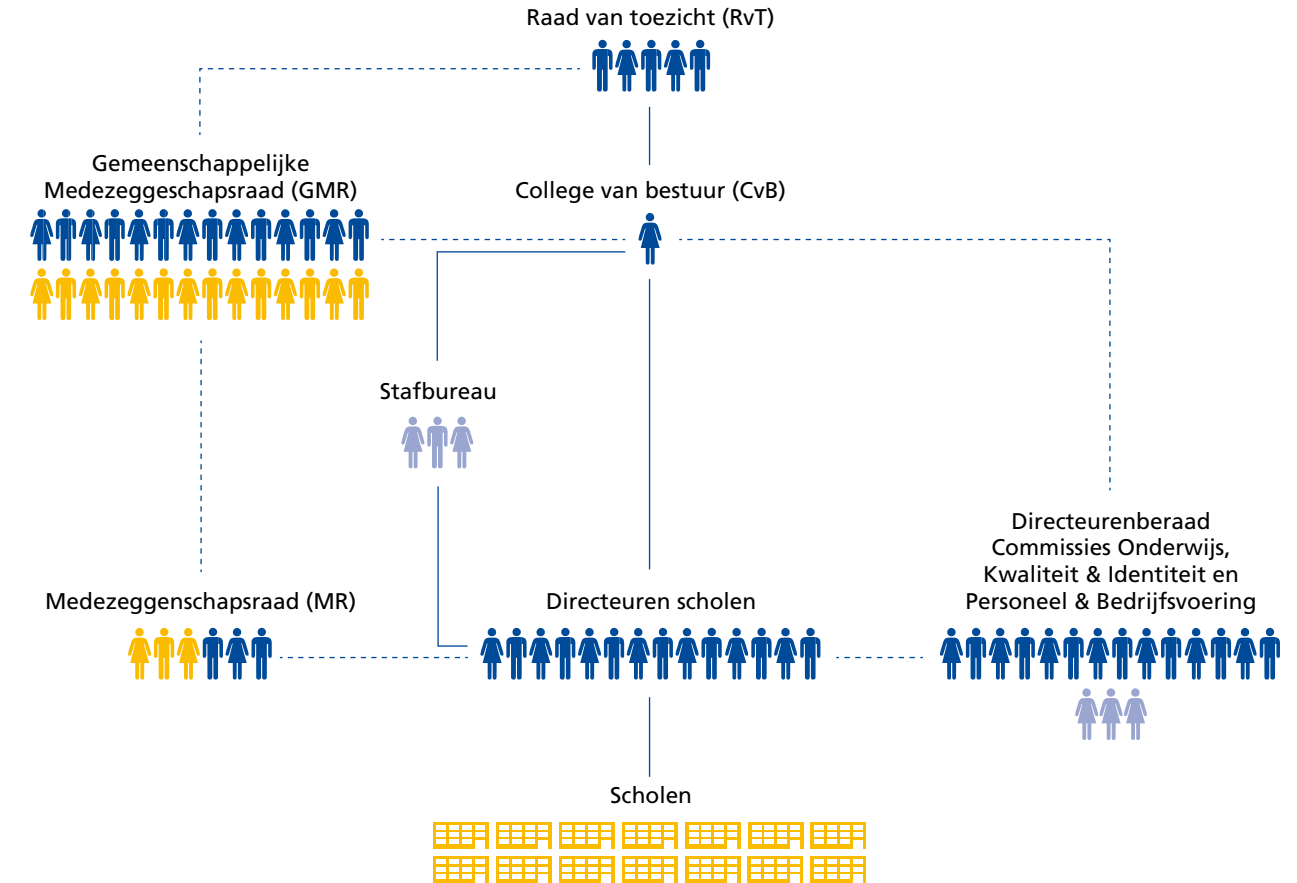
BESTUURSKANTOOR

SIKO heeft in 2019 een professionaliseringsslag gemaakt door het inrichten van een centrale administratie op het bestuurskantoor. Vanaf augustus 2019 wordt op het bestuurskantoor de leerlingenadministratie en de financiële administratie uitgevoerd. In 2020 en 2021 is deze professionaliseringsslag verder uitgewerkt. Vanaf januari 2020 werken we met een nieuw administratiekantoor Pro Management Onderwijs Support. Met deze professionalisering wil SIKO een klimaat scheppen waarin professionals in staat zijn om hun capaciteiten optimaal te benutten, in het belang van het onderwijs.

SCHOOLPLANNEN

Met het koersplan 2018-2022 als leidraad schreven de twaalf afzonderlijke scholen in het schooljaar 2018-2019

Figuur 1 Organogram SIKO 2021



hun schoolplannen. De beweging naar inhoudelijke vernieuwing van ons onderwijs is in 2021 voortgezet. Zo zijn de eerder ingezette acties op het gebied van digitale geletterdheid, begeleiding van hoogbegaafde leerlingen, de ‘klusklas’, uitvoering geven aan onderzoekend en ontwerpend leren en vergroten van eigenaarschap van leerlingen en structureel van elkaar leren via interne audits doorontwikkeld. Corona heeft er in het jaar 2021 wel voor gezorgd dat sommige ontwikkelingen stil kwamen te liggen of vertraagd zijn. De samenwerking met scholen van andere schoolbesturen zoals de openbare Stichting Primo in Schiedam en Wijzer in Vlaardingen, Islamitisch College (IC) in Schiedam en UN1EK in Vlaardingen zijn verder verstevigd. En het contact met onze samenwerkingspartner in de kinderopvang Komkids is geïntensiveerd. Juist de crisis van het coronajaar heeft ervoor gezorgd dat deze samenwerking verder is geïntensiveerd en versneld.

In het koersplan hebben we de ambitie uitgesproken om meer ruimte te creëren voor innovaties. De plannen en ideeën om hiermee de kwaliteit en de aantrekkelijkheid van het onderwijs te vergroten worden, zoals gezegd, op schoolniveau ontwikkeld. Daarmee draagt de school-directeur inhoudelijke verantwoordelijkheid voor zijn of haar school, maar kan op elk gebied ondersteuning vragen van het SIKO-bestuurskantoor, of dat nu gaat om inhoudelijke onderwijskennis, administratieve ondersteuning of facilitaire zaken.

INTERN TOEZICHT

De Raad van Toezicht (RvT) ziet toe op de algemene gang van zaken van SIKO, het functioneren van het College van Bestuur (CvB), op de strategie en het gevoerde beleid. De Raad van Toezicht heeft in 2021 vijfmaal vergaderd, deels fysiek en deels digitaal in verband met corona.

Samenstelling Raad van Toezicht SIKO

De Raad van Toezicht van SIKO bestaat per 31 december 2021 uit:

- de heer mr. J.J.C. Krabbendam, voorzitter; notaris te Schiedam; nevenfuncties: bestuurslid cricket- en football club ‘Hermes D.V.S.’ te Schiedam, bestuurslid Bonifatius stichting (steunstichting) te Schiedam, bestuurslid “Gargantua Rotterdam” Reünisten vereniging Utrechtsch Studenten Corps; aftredend in 2022;
- mevrouw Y. Verbeek, lid; directeur elektriciteitscentrale Uniper Maasvlakte; volgens schema van aftreding tot 2023;
- de heer A. de Haan, lid; zelfstandig adviseur onderwijs en opvoeding; nevenfuncties: bestuurslid stichting Wenzl te Kenia, vrijwilliger hospice ‘Margriet’ te Vlaardingen, adviseur uitgeverij Gelling; aftredend in 2022;
- de heer M.X. Stam, lid; project/programmamanager bij de gemeente Rotterdam; volgens schema van aftreding tot 2023;
- de heer L.P. van Es, lid; manager Financiën & Beheer

scholengroep Spinoza te Voorburg; nevenfunctie: secretaris Raad van Inbesteders Stichting Glaslokaal; volgens schema van aftreding tot 2024.

Mutaties 2021

In 2021 is de heer P.A.W. Lamers volgens het schema van aftreding RvT per 31 augustus 2021 afgetreden als lid. De heer L.P. van Es is per 1 september 2021 toegetreden als lid.

Audit commissie RvT

- de heer P.A.W. Lamers
- mevrouw Y. Verbeek
- de heer L.P. van Es

Zie voor het verslag intern toezicht 2021, hoofdstuk 10.

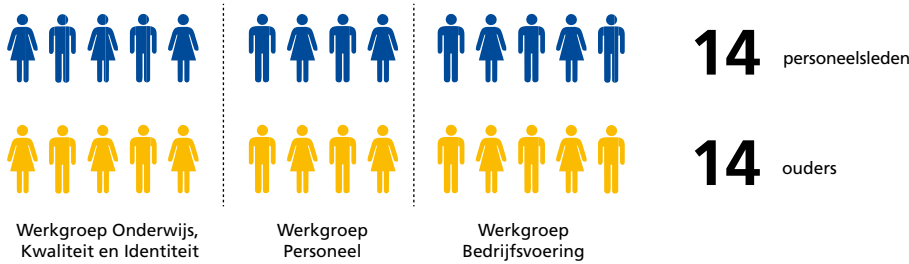
MEDEZEGGENSCHAP

Voor een groot aantal bovenschoolse zaken heeft de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) op grond van de Wet Medezeggenschap informatie-, instemmings- en/of adviesrecht.

De GMR is gesprekspartner van het College van Bestuur, de Raad van Toezicht en de schakel naar de medezeggenschapsraden van de bij SIKO aangesloten scholen. SIKO ziet een sterke inhoudelijke inbreng vanuit de medezeggenschap als een voorwaarde om te komen tot kwalitatief goede besluitvorming.

Van elke school is één personeelslid en één ouder afgevaardigd in de GMR. In 2021 had de GMR 28 leden van onze veertien scholen. Binnen de GMR functioneren

Figuur 2 Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) in 2021



Tabel 1 Horizontale dialoog en verbonden partijen.

Organisatie of groep	Beknorte omschrijving van de (horizontale) dialoog en of samenwerking en de ontwikkelen hierin
Komkids	KomKids is voor alle vestigingen onze partner in de kinderopvang. Zij verzorgen op alle SIKO-scholen de buitenschoolse opvang en de peuteropvang en op een aantal scholen de tussenschoolse opvang en hele dagopvang. Een uitzondering vormt de peuteropvang van de in augustus 2020 overgenomen scholen De Dijk en de Kardinaal Alfrink uit Maassluis waar nog met andere kinderopvangpartners gewerkt wordt.
Gemeenten Schiedam, Vlaardingen en Maassluis	Onze locaties staan in de gemeenten Schiedam, Vlaardingen en Maassluis. Naast subsidieverstrekker is de gemeente een belangrijke partner. Er wordt nauw samengewerkt met de gemeente als het gaat om projecten waarbij de gelden van de onderwijsachterstanden worden ingezet. Ook hebben we in de gemeenten gesprekken over het Integrale Huisvestings Plan. In 2021 is met alle drie de gemeentes ook intensief gesproken over de gevolgen van de Coronacrisis en het sluiten van de scholen. Er is overleg geweest over de inzet van de NPO-middelen van de gemeentes. Deze middelen worden vooral ingezet om de gezinnen te ondersteunen die als gevolg van de coronacrisis het nog zwaarder hebben gekregen. Daarnaast is er in de drie gemeentes ook overleg geweest hoe we in samenwerking met de gemeenten en de alle schoolbesturen de de subsidie bewegingsonderwijs gaan inzetten.
Collega schoolbesturen po en vo	Er is tussen de collega schoolbesturen in de regio Schiedam, Vlaardingen en Maassluis nauw overleg over uiteenlopende zaken. In 2021 is de stap gemaakt om met de schoolbesturen PRIMO en Wijzer in Opvang en Onderwijs een gezamenlijk huisvestingsteam in te richten. De verdere uitwerking zal in 2022 plaatsvinden.
Minters	Op al onze scholen is vanuit Minters een gezinsspecialist actief die kinderen en ouders begeleidt.
Stichting Aanzet	Stichting Aanzet is een deskundige partner voor scholen en kinderopvang gericht op taalstimulering, opvoedings- en onderwijsondersteuning van ouders en kinderen. De consultants organiseren in de ouderkamer activiteiten om de ouderbetrokkenheid te vergroten. In het Peuterlab worden peuters en ouders uitgenodigd om samen op ontdekking te gaan. Stichting Aanzet verzorgt taalles voor ouders en geeft diverse trainingen voor ouders én leerkrachten en pedagogisch medewerkers.
Thomas More Hogeschool (pabo)	SIKO is convenantpartner van Thomas More in het opleiden van nieuwe leerkrachten in de opleidingscholen.
Bibliotheek	De scholen van SIKO hebben goed contact met de bibliotheken. Naast de boekenuitleen zijn er voorlees- en taalactiviteiten.

drie werkgroepen: Onderwijs en Kwaliteit, Personeel en Bedrijfsvoering
Voorzitter: de heer P. Hamm (oudergeleding Sint Jozef)
Secretaris: mevrouw A. Briggeman (personeelsgeleding Sint Jozef)

[Zie voor het verslag GMR 2021, bijlage 1.](#)

EXTERN TOEZICHT
Vanzelfsprekend houdt de Inspectie van het Onderwijs toezicht op het functioneren van SIKO en de aangesloten scholen. In 2019 heeft SIKO het vierjaarlijks bestuurlijk bezoek gehad van de inspectie. Het verslag is te vinden op de website van SIKO. Er zijn in 2021 geen themaonderzoeken uitgevoerd.

In 2021 de bestuurlijke visitatie van de PO-raad plaats gevonden. Het verslag is te vinden op de website van SIKO.

KLACHTEN EN INCIDENTEN
Onze klachtenregeling is te vinden op de website van SIKO.

Bij SIKO is het beleid om klachten op de scholen zelf te bespreken en op te lossen. Zowel de bestuurder als de schooldirecteuren besteden persoonlijke aandacht aan het bespreken van de klachten. Per 1 april 2020 werken we met externe vertrouwenspersonen van het

CED, Angela Groen en Jeroen Meijboom. In 2020 zijn de directeuren, de bestuurder en de beleidsmedewerkers onderwijs en personeel bijgeschoold over het klachtenbeleid. Daarnaast zijn alle contactpersonen in 2020 op de scholen gestart met een cursus over het klachtenbeleid. Deze cursus is in 2021 afgerond.

Op de SIKO-scholen zijn er in 2021 vijf interne klachten gemeld. Deze zijn intern naar tevredenheid opgelost en er lijkt geen vervolg nodig. Bij de externe vertrouwenspersonen zijn er in 2021 geen klachten gemeld.



3 Onderwijs en kwaliteit

DOELEN EN RESULTATEN ONDERWIJS EN KWALITEIT 2021

Tabel 2 Basiskwaliteit op orde

Planning 2021	Realisatie 2021	Doorlopend in 2022	Budget begroting	Gerealiseerd budget
Opbrengsten: Alle scholen werken vanuit Referentieniveaus — Alle scholen verwerken de referentieniveaus in de schoolrapportage — Schoolrapportage is een werkdocument. Geen vast format, wel duidelijkheid van de inhoud	— We spreken dezelfde taal — Binnen het IB-netwerk een eenduidige inhoudelijke lijst voor de schoolrapportage — Leren van en met elkaar: schoolrapportage en analyseren van data staat op de agenda van het IB-netwerk — Kennis en vaardigheden zijn nog niet op alle scholen bij het hele team aanwezig	— Inventarisatie scholing op verdieping Referentieniveaus — Verder ontwikkelen leren lezen van de opbrengsten van IEP LVS	€ 5000	€ 0
Overstap van Esis naar Parnassys met als doel een uniform systeem voor onze 14 scholen uiterlijk m.i.v. augustus 2022	— Twaalf scholen zijn overgestapt naar Parnassys. Palet Holy en Blink volgen in eerste helft 2022 — Scholing Ultimview in oktober 2021 — Parnassys koppeling met WMK en MSP. Alle scholen dezelfde koppeling.	— Alle scholen werken in Parnassys, inclusief Ultimview	€ 0	€ 0

Doelstelling gehaald Doelstelling deels gehaald, doorlopend naar 2022 Doelstelling niet gehaald

Tabel 2 Basiskwaliteit op orde (vervolg)

Planning 2021	Realisatie 2021	Doorlopend in 2022	Budget begroting	Gerealiseerd budget
Verhouding in accenten drie doeldomeinen expliciteren en vastleggen in nieuw format 'Schoolrapport'.	Er is gekozen voor een werkdocument 'schoolrapport' met als eigenaar de school. Er is geen vast format. De drie doeldomeinen zijn hierin opgenomen		€ 0	€ 0
Ondersteuning teams bij opbrengsten	Start begeleiding BMC op de Kaleidoscoop	Begeleidingstraject loopt door in 2022	€ 30000	€ 0
Verbinding IB-netwerk	Opzet vergaderen op locaties, verschillende voorzitter en notulist Vaste items tijdens het overleg: — Trots onderwerp presenteren van locatieschool — Intervisie, casusbesprekingen	Verder ontwikkelen van het leren van en met elkaar in 2022	€ 1000	€ 1111
Uitvoering interne audit	Interne audit heeft in 2021 niet plaatsgevonden t.g.v. coronamaatregelen Samenstelling auditgroep is veranderd. Er zijn auditleden weg uit de organisatie.	Uitvoering auditscholen Kardinaal Alfrink, St Jozefschool en 't Palet Holy staan gepland voor tweede helft schooljaar 2021-2022 Intervisie met de auditgroep	€ 10000	€ 0

Doelstelling gehaald Doelstelling deels gehaald, doorlopend naar 2022 Doelstelling niet gehaald

Tabel 2 Basiskwaliteit op orde (vervolg)

Planning 2021	Realisatie 2021	Doorlopend in 2022	Budget begroting	Gerealiseerd budget
Taal is het speerpunt binnen de drie gemeentes. Doorontwikkeling kwaliteit en eigen ambities gerelateerd aan taalvisie. Hierbij wordt meertaligheid en ouderbetrokkenheid meegenomen. Ontwikkeling gezamenlijke aanpak	- Werkgroepen taal met taal- en leesspecialisten - mei 2021 scholing op meertaligheid door CONschool de Globe - Alle scholen hebben een actueel taalbeleid - Twee medewerkers volgen de opleiding Globe-specialist. Expert op meertaligheid 10 scholen maken gebruik van Bouw! Remedierend programma lezen. Dit wordt bovenschools bekostigd	- Doorontwikkeling kwaliteit en eigen ambities gerelateerd aan taalvisie, specifiek op leesonderwijs - Aanvraag voor een aanpak om leesonderwijs effectief vorm te geven met de regio. - Publicatie van Kennistafel Effectief Leesonderwijs is de grondlegger voor deze aanvraag.	€ 0	€ 0
Wet Burgerschap per augustus 2021	alle scholen zijn in de ontwikkel-fase om burgerschap op te nemen binnen hun curriculum.	Eind schooljaar 2021-2022 hebben alle scholen een doorgaande leerlijn Burger-schap opgenomen in hun curriculum	€ 0	€ 0

Tabel 3 IKC/Doorgaande leerlijn

Planning 2021	Realisatie 2021	Doorlopend in 2022	Budget begroting	Gerealiseerd budget
Beleid optimaliseren ononderbroken leerlijn met VKV/VVE: — Studiedagen met Komkids	Er hebben geen studiedagen plaatsgevonden. Besloten om eerst visie Komkids – SIKO te herijken.	- Herijken van de visie Komkids – SIKO. - Inplannen van studiedagen met Komkids scholing doorgaande leerlijn	€ 1000	€ 0

Doelstelling gehaald Doelstelling deels gehaald, doorlopend naar 2022 Doelstelling niet gehaald

Tabel 4 Onderwijsvernieuwing/innovatie

Planning 2021	Realisatie 2021	Doorlopend in 2022	Budget begroting	Gerealiseerd budget
Faciliteren innovatiecultuur leerkrachten en teams: opgenomen in schoolplannen	Innovatie is opgenomen in alle schoolplannen Aanschaf materialen en inzet personeel gericht op innovatie	Door coronamaatregelen zijn scholings- en trainingsonderdelen doorgeschoven	€ 240.000	€ 173.822
Extra financiële middelen zijn door bestuur ter beschikking gesteld voor de uitvoer van onderbouwde innovatieplannen onderzoekend en ontwerpend leren				

Tabel 5 Onderwijs dat past/Inclusief onderwijs

Planning 2021	Realisatie 2021	Doorlopend in 2022	Budget begroting	Gerealiseerd budget
Streven naar verdere vermindering van individuele arrangementen	In 2021 zijn de arrangementen veelal hetzelfde gebleven. Met het wijkgericht werken in 2022 worden de gelden binnen de wijken verdeeld en zal er naar verwachting meer wijkarrangementen worden aangevraagd	In 2022 gaan we over naar Wijkgericht Werken. Binnen de wijken wordt beslist welke arrangementen (individueel, school en wijk) worden toegekend.	€ 0	€ 0
Ontwikkeling Wijkgericht Werken	In twee werkgroepen Inhoudelijk en Financieel wordt er door afgevaardigden uit het veld een voorstel geschreven om Wijkgericht Werken vorm te geven. In december 2021 is hier een notitie van gemaakt: De volgende stap naar Wijkgericht Werken	- De gelden van het Samenwerkings-Verband van de schoolbesturen naar de wijken. - Procesbegeleiding om het vormgeven van Wijkgericht Werken tot een succes te maken - Good practices delen	€ 0	€ 0

Tabel 5 Onderwijs dat past/Inclusief onderwijs (vervolg)

Planning 2021	Realisatie 2021	Doorlopend in 2022	Budget begroting	Gerealiseerd budget
Uitvoeren bovenbestuurlijk hoog-begaafdenonderwijs	Uitgevoerd (gedeeltelijk digitaal) en geëvalueerd	Structurele voortzetting	€ 0	€ 0
Uitvoeren 'klusklas' in samenwerking met het Lentiz Life College	Vanaf schooljaar 2021-2022 weer van start gegaan. Naast Technieklussen is er een uitbreiding naar Horeca en Zorglessen. Een bredere doelgroep kan profiteren van deze samenwerking	Continuering van het aanbod en samenwerking	€ 0	€ 0

Doelstelling gehaald Doelstelling deels gehaald, doorlopend naar 2022 Doelstelling niet gehaald

KOERS ONDERWIJS EN KWALITEIT

SIKO zorgt ervoor dat dat alle scholen de basiskwaliteit op orde hebben én houden. Hierin volgt SIKO het waar-deringskader van de Inspectie van het Onderwijs. SIKO neemt regie op onderwijskwaliteit door vernieuwing hierin structureel te verankeren. Binnen de gestelde kaders zijn de scholen autonoom in het definiëren van hun visie op goed onderwijs. De vraag naar het waarom staat hierbij centraal. SIKO vraagt scholen eigen ambi-ties te stellen die passen bij de eigen context en leerling populatie. Het bestuur houdt zicht op de onderwijskwaliteit via een vastgesteld kwaliteitsbeleid. Hierin zijn voortgangs-gesprekken, schoolbezoeken, interne audits en de

bespreking van onderwijsresultaten en tevredenheid vol-gens een vaste kalender uitgewerkt. De kracht zit in de voortdurende dialoog over onderwijskwaliteit, waarin verantwoording en vernieuwing hand in hand gaan. SIKO voert niet alleen de dialoog met directeuren, IB'ers, leerkrachten, leerlingen en ouders, GMR en RvT over onderwijskwaliteit. Ook kinderopvangorganisatie Kom-Kids, het samenwerkingsverband 'Onderwijs dat past', jeugdhulpverlening, de gemeentes Schiedam, Vlaardin-gen en Maassluis en Thomas More Hogeschool zijn hierin belangrijke gesprekspartners. In november 2021 hebben we een studiedag georgani-seerd rondom het Koersplan 2023-2027. Samen met CvB,

beleidsadviseurs Bedrijfsvoering, Onderwijs en Personeel en alle directeuren van de 14 scholen hebben we een eerste stap gemaakt. We willen een waardegedreven organisatie zijn, waarbij de SIKO-waarden Lef, Verwon-dering, Vertrouwen, Creativiteit en Verbinding centraal staan in alle lagen van de organisatie. Daarnaast hebben we een start gemaakt met het formuleren van onze ambities en doelen voor de komende periode.

CORONA

Corona is in het jaar 2021 niet weggeweest. Het vorm-gegeven van afstandsonderwijs, het in beeld brengen van de effecten hiervan en het ontwikkelen van passen-de programma's leidden tot vertraging in de voortgang van eerder in gang gezette ontwikkelingen. De noodzaak om onderwijs op afstand te geven heeft een digitale ontwikkeling teweeggebracht. Daar zijn we trots op! De verbeterslag die bij elke lockdown is gemaakt, heeft ervoor gezorgd dat we de kinderen goed in beeld hadden. Online lesgeven aan de groep of individueel heeft tijdens de lockdown doorgang gehad. De ontwikke-ling van alle leerlingen werd nauwgezet gevolgd. Tegelijkertijd werd al het mogelijke gedaan om de sociaal emotionele ontwikkeling te blijven volgen en het welzijn van de kinderen te bevorderen. Kwetsbare kinderen waren welkom op school. Scholen hebben hierin eigen keuzes gemaakt. Na de lockdownperiode begin van het jaar 2021 is er expliciet aandacht gegeven aan het welbevinden van de kinderen.

De Omikronvariant heeft aan het eind van het jaar 2021 in de scholen veel uitval veroorzaakt bij de leerkrachten en de leerlingen. Hierdoor stonden er met grote regel-maat andere leerkrachten voor de groepen, waren de leerlingen in zeer grote variatie afwezig van school, daarbij wel/niet aanwezig via online-onderwijs. Dit heeft voor onrust gezorgd binnen de scholen en de door-gaande lijn werd hierdoor wederom onderbroken.

ONDERWIJSACHTERSTANDEN

De onderwijsachterstandsmiddelen worden binnen SIKO verdeeld via de achterstandsscores van het CBS. De mid-delen worden ingezet voor extra personeel ter onder-steuning van de leerlingen en extra middelen die het onderwijsleerproces ondersteunen. In 2021 nam de mogelijkheid tot het aanvragen van subsidies om onderwijsachterstanden door Corona een vlucht. Extra Hulp in de Klas en Inhaal- en Onder-steuningsprogramma zijn hiervan voorbeelden.

NPO MIDDELEN

Totstandkoming van de schoolprogramma's op de scholen van SIKO:
— Alle scholen hebben een schoolscan uitgevoerd.
— Met het team is er, aan de hand van de menukaart, een NPO-plan geschreven.
— De MR heeft ingestemd met het plan. Het plan is door alle leden getekend.

— Het budgetoverzicht is getekend door de directeur van de school en de bestuurder.

Hieronder is zichtbaar gemaakt welke middelen er zijn ingezet voor welke interventie. De besteding van deze gelden in 2021 is terug te vinden het Excell-bestand 'Uitputting subsidie NPO SIKO 2021-2022' Per uitgave is aangegeven met welk menukaart-onderdeel het correspondeert.

In het jaar 2021 zijn de achterstandsgelden nog niet ingezet. Er is gekozen om eerst te starten met het NPO-plan vanuit de reguliere gelden. In het overzicht uitputting subsidie is te zien dat deze gelden nog niet zijn uitgeput.

Binnen SIKO zijn er vooral interventies geformuleerd op menukaart B, C en F. De combinatie van effectieve inzet van onderwijs in kleine groepen, waarbij het welbevin-

den van de leerlingen wordt meegenomen is een combinatie waar veel gebruik van wordt gemaakt. De inzet van extra personeel om deze ondersteuning te kunnen bieden op opbrengsten en sociaal en emotioneel gebied hebben geresulteerd in extra aanname personeel, extra uitbreiding van bestaande aanstellingen en inhuur van externen.

Het is op veel scholen nog niet gelukt om de plannen in 2021 volop in te zetten door de aanhoudende pandemie en het tekort aan leerkrachten en/of mankracht voor het geven van scholing. Door de aanhoudende pandemie is personeel ingezet op de groepen waar leerkrachten uitvielen. Hiermee kwam de voortgang van het werken in kleine groepen onder druk te staan. Het is te vroeg om te zien welk resultaat de inzet van extra ondersteuning geeft. De inzet van een kindercoach of personeel op sociaal emotioneel gebied op de scholen heeft zeker geholpen bij het welbevinden van de leerlingen. Het

Tabel 6 Menukaart Interventies

A	Meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren
B	Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren
C	Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen
D	Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen
E	(Extra) inzet van personeel en ondersteuning
F	Faciliteiten en randvoorwaarden: Activiteiten die randvoorwaardelijk/ondersteunend zijn voor interventies (A-E), ouderbetrokkenheid en digitale technologie

werken met individuele leerlingen en groepsactiviteiten als weerbaarheids- en sovatraining hebben ervoor gezorgd dat de leerlingen zich snel weer thuis voelden op school. Het heeft geholpen om de norming- storming-fase na elke thuiswerkperiode goed te monitoren en in te grijpen waar nodig.

In 2021 is voor € 1.462.000 aan subsidie vanuit Het Nationaal Onderwijs Programma ontvangen. De uitgaven ten lasten van deze subsidie bedragen € 866.000, waarvan 41% betrekking heeft op 'personeel niet in loondienst'.

INNOVATIE

Innovatie heeft vooral plaatsgevonden op het gebied van de eerdergenoemde digitale ontwikkeling. Veel scholen hebben de overstap gemaakt naar IEP LVS. Hierbij ligt de focus vooral op de individuele prestaties van de leerling ten opzichte van zichzelf. In hoeverre is hij in de afgelopen periode gegroeid en welke succesfactoren liggen hierbij ten grondslag? Aandacht op de scholen voor een beredeneerd aanbod door evidence based te werken zorgt voor een verdiepingsslag binnen het onderwijsaanbod op school. Het werken vanuit 'het waarom' staat hierbij centraal.

In kaart brengen van elkaars expertis en successen binnen de organisatie zorgt ervoor dat we steeds meer van en met elkaar kunnen leren. In het nieuwe Koersplan van 2023-2027 zal dit een zichtbare plek krijgen.

INTERNE AUDITS

Er hebben in het jaar 2021 geen interne audits plaatsgevonden. De behoefte bij de scholen om eerst weer eens een normale schoolperiode te kunnen draaien is groot. De doorgang van het leerproces staat onder druk door Corona en het lerarentekort. Vanuit de kwaliteitscyclus wordt de kwaliteit op de scholen gevolgd en gemeten. Er is ondersteuning op maat en expertise wordt ingezet waar nodig.

Drie scholen hebben zich aangemeld voor een interne audit. Dit zijn de Kardinaal Alfrinkschool, St Jozefschool en 't Palet Holy. Dit zal plaatsvinden in het jaar 2022.

BESTUURLIJKE VISITATIE

Op 15 september 2021 heeft er een bestuurlijke visitatie plaatsgevonden. De leidende rol die SIKO speelt in het samenwerken met onze stakeholders wordt als succesvol benoemd. Het geloof in de kracht van samenwerken en ontmoeting met onze partners is in alle lagen van de organisatie voelbaar. Hier liggen mooie kansen om dit verder uit te werken en te consolideren.

De wil om een waardegedreven organisatie te zijn, waarbij we binnen duidelijk gestelde kaders, onze autonomie op de verschillende scholen behouden wordt door de organisatie heen benoemd en gevoeld. De organisatie is klaar voor het zetten van de volgende stap hierin.

Lisanne van Marle,
leerkracht Sterrengroep
op St. Willibrordus,
geeft haar leerlingen
zelfvertrouwen



‘Elk kind mag op z’n eigen manier leren en groeien’

‘Een kind dat in het reguliere systeem niet goed meekomt het label ‘speciaal’ opplakken en uit de vertrouwde omgeving weghalen – dat is in mijn ogen nooit een oplossing. Met de Sterrengroep houden we deze kinderen binnenboord, zodat ze in hun eigen wijk naar school kunnen en vriendjes hebben die vlakbij wonen. We laten zien dat iedereen nou eenmaal anders is en dat elk kind op z’n eigen manier mag leren en groeien.

In de Sterrengroep zitten kinderen uit groep 4 t/m 8 die het niveau in hun reguliere groep niet goed kunnen bijbenen of gedragsproblemen vertonen in de klas. Vaak hebben zij jarenlang zóveel ondersteuning gehad, dat ze geloven dat ze niets zelf kunnen. In de Sterrengroep zetten we alles op alles om hun zelfvertrouwen te vergroten. We laten zien dat ze wél veel kunnen. Soms moet je wat langer oefenen; dat hoort erbij. Maar uiteindelijk lukt het.

We werken met individuele doelen en veel lessen geef ik ook op individueel niveau. Sociale vorming is ook heel belangrijk; hoe gedraag je je in een groep, luisteren naar anderen, elkaar helpen en complimentjes geven. Het

allerbelangrijkste is dat ze leren vertrouwen op zichzelf. Dat ze weten: ik ben goed zoals ik ben. De één is goed in rekenen maar kan niet stilzitten, de ander is supermuzikaal maar lezen lukt niet. Dat kan allemaal. Het gaat erom dat je je best doet op jouw manier.

Na de zomervakantie kwam er een nieuwe leerling bij; een meisje uit groep 4 dat vooral heel boos was en het liefst onder de tafel zat. Een andere Sterrengroep-leerling uit groep 8 herkende dat gedrag: zo kwam zij een jaar eerder ook binnen. Zij bleef tegen haar nieuwe klasgenootje herhalen: ‘Het komt écht goed, als je het maar blijft proberen. Ik was ook altijd boos en nu niet meer. Dat kun jij ook.’ Zoiets maakt mij als leerkracht supertrots.’

ONTWIKKELINGEN

GKA

In mei 2021 is er een inhoudelijke bijeenkomst georganiseerd door CON school de Globe om met de directies en ib-ers van de SIKO-scholen handen en voeten te geven aan meertaligheid in de school en hierbij ook de ouders en de VVE te betrekken. Aan het eind van schooljaar 2021-2022 heeft iedereen een taalbeleidsplan. Veel scholen werken met een taal-lees coördinator op school. Deze coördinatoren hebben onderlinge expertise uitwisseling via een werkgroep.

Taal blijft het komende jaar een speerpunt binnen het onderwijs op alle scholen van de drie gemeenten.

VVE

Zowel op bestuurlijk- als op schoolniveau is de structurele, inhoudelijke en organisatorische afstemming met kinderopvangorganisatie KomKids voortgezet. We richten ons hierbij op een ononderbroken lijn voor- en vroegschoolse educatie. Vanuit Commissie Onderwijs is er een behoefte uitgesproken om de visie Komkids-SIKO opnieuw te herijken. De huidige visie is beschreven in januari 2016. Het, in december 2021 herijkte Ketenproces Voorschool is hierbij de leidraad. Dit is tot stand gekomen in samenwerking met de VVE-locaties, basisscholen, CJG, gezinsspecialisten en het samenwerkingsverband.

TALENTKLAS

In samenwerking met het Lentiz Life College VMBO richtte SIKO in 2019 de 'klusklas' op. In de 'klusklas' is plaats voor twaalf leerlingen. In eerste instantie is gestart met leerlingen van groep 8 die aangemeld waren voor de techniekklas en LWOO op het Lentiz Life College VMBO. In schooljaar 2021-2022 is er een nieuwe insteek: Talentklas voor Techniek en Technologie en Talentklas voor Zorg & Welzijn, Horeca & Food. In deze klassen gaan de leerlingen, gedurende 8 weken, praktisch aan de slag met hun talenten en wordt er tegelijkertijd ook geleerd welke vaardigheden belangrijk zijn in het voortgezet onderwijs.

WET BURGERSCHAP

Sinds 1 augustus 2021 is er een nieuwe wet burgerschapsonderwijs voor basis- en middelbare scholen. In de nieuwe wet burgerschapsonderwijs staat dat leerlingen moeten leren over de basiswaarden van de democratische rechtsstaat. Daarbij focust het onderwijs op acht basiswaarden: vrijheid van meningsuiting, gelijkwaardigheid, begrip voor anderen, verdraagzaamheid, autonomie, verantwoordelijkheidsbesef en het afwijzen van onverdraagzaamheid en discriminatie. Het gaat daarbij niet alleen om kennis, maar ook om het ontwikkelen van de competenties zoals leren debatteren, omgaan met mensen die anders denken en je eigen mening vormen. Binnen SIKO beschrijven alle scholen in het schooljaar 2021-2022 een leerlijn rondom Burgerchap op school.

SUBSIDIE IMPULS EN INNOVATIE BEWEGINGSONDERWIJS

In september 2021 is, in gezamenlijkheid met alle besturen van de drie gemeenten, een aanvraag geformuleerd om in 2023 aan de wettelijke eis van 90 minuten bewegingsonderwijs in de groepen 3 t/m 8 te voldoen. Daarnaast geeft de subsidie ruimte om een impuls te geven aan het bewegend leren tijdens een schooldag in en om de school. Er is per gemeente een procesbegeleider aangesteld om hier vorm aan te geven. SIKO is penvoerder voor Schiedam.

ONDERWIJSRESULTATEN

De onderwijsresultaten staan onder druk. Door Corona is de doorgaande ontwikkelijn telkens doorbroken. Dit heeft zijn weerslag op de opbrengsten en op het welbevinden van de leerlingen. Daarnaast zorgt het lerarentekort dat we er niet onderuit komen om ook te werken met onbevoegde leerkrachten voor de klas. Het systeem is kwetsbaar.

Binnen SIKO zijn alle scholen voldoende presterend. Wel is er een aantal scholen die extra zorg geven op het gebied van onderwijsresultaten of pedagogisch handelen. Daarnaast is er een aantal scholen die tegenvallende opbrengsten hebben, maar waar de verwachting is dat dit in schooljaar 2021-2022 weer wordt rechtgetrokken. Door middel van de uitgebreide analyses en interventiebeschrijvingen in de schoolrapporten houden we de ontwikkeling nauwgezet in de gaten. De trendanalyses

en inventarisatie 'op weg is naar 1F of 2F/1S' geven goed een voorspelling weer. Tweemaal per jaar worden de resultaten, de gepleegde interventies en de voorspellingen besproken tussen de beleidsadviseur Onderwijs en Kwaliteit en de school.

De onderwijsresultaten van SIKO zijn te vinden op www.scholenopdekaart.nl

PASSEND ONDERWIJS

Alle SIKO-scholen zijn aangesloten bij het samenwerkingsverband Schiedam, Vlaardingenveld, Maassluis, 'Onderwijs dat Past'. In het ondersteuningsplan van SWV ODP (<https://onderwijsdatpast.info/>) wordt het beleid voor de periode 2019 t/m 2023 weergegeven. De nadruk ligt op een groeiende wijkgerichte samenwerking, de krachten bundelen in het netwerk van het kind en het opzetten van een expertise web, om het passende aanbod voor de leerlingen steeds meer thuisnabij te kunnen organiseren.

Een van de stappen daarin is het voornemen om een arrangementenbudget vanaf september 2022 toe te kennen aan de wijken waar besloten wordt hoe deze middelen ten behoeve van de leerlingen worden ingezet. In september 2021 is de werkgroep Wijkbenadering, bestaande uit afgevaardigden van de schoolbesturen, gevraagd om te adviseren welke stappen gezet moeten worden om dit wijkgericht werken handen en voeten te geven. De werkgroep heeft dit gedaan en haar advies is



bij de Deelnemersraad neergelegd. De Deelnemersraad is werkgroep zeer erkentelijk voor de gegeven adviezen en heeft de adviezen overgenomen. De werkgroep financiële uitwerking wijkgericht heeft ook geadviseerd en deze adviezen zijn ook in dit document opgenomen.

In december 2021 is hier de notitie 'de volgende stap naar wijkgericht werken' uit voortgekomen. Hierin staan de stip op de horizon en voorwaarden op cultuur- en structuurniveau beschreven.

We sluiten aan op de kern vanuit het MVS Jeugdmodel. Door zorg en onderwijs met elkaar te koppelen, kunnen we het kind en gezin centraal zetten. Met één taal, één visie en één doel kunnen we sneller schakelen tussen de verschillende partijen en de samenwerking optimaliseren. In verschillende werkgroepen is in 2021 gewerkt aan een overzicht wat dit in 2023 voor de partners betekent. (zie <https://jeugdhulpmvs.nl>)

De bovenbestuurlijke Plusklassen in Schiedam, Vlaardingen en Maassluis zijn in 2021 voortgezet, digitaal tijdens de schoolsluiting. Hoogbegaafde leerlingen krijgen twee ochtenden per week in de Plusklas onder gespecialiseerde begeleiding een op eigen behoefte afgestemd programma aangeboden. Twee SIKO-leerkrachten verzorgen deze lessen.

SUBSIDIE NIEUWKOMERS 1,3 TOT 4 JAAR IN NEDERLAND
Nadat leerlingen in de eerste 15 maanden les hebben ontvangen op een CON school in de drie gemeentes, maken de leerlingen een overstap naar een reguliere school. Sinds mei 2021 is het mogelijk om hiervoor extra subsidie aan te vragen. Het doel van deze subsidie is om extra middelen te hebben om leerlingen de overstap makkelijker te kunnen maken. Vaak hebben deze leerlingen nog extra onderwijsbehoeftes. In samenwerking met de drie CON scholen in de drie gemeentes wordt voor de leerlingen een aanbod gecreëerd om de overstap tot 4 jaar naar aankomst in Nederland optimaal te laten verlopen.

Er hebben in 2021 zeven scholen van SIKO een aanvraag ingediend voor deze subsidie.

VERANTWOORDING ONDERSTEUNINGSMIDDELEN VANUIT SWV ODP 2021
Zie tabel 7 op de volgende pagina.

Tabel 7 Verantwoording middelen ondersteuning 2021

Ontvangen bedrag voor kalenderjaar 2021		€ 502.293
	Bedrag	Ingezet voor
Basis ondersteuning	€ 35 per leerling € 135.459 totaal	☒ extra formatie IB ☐ extra handen in de klas ☐ overig, te weten:
Doelen behaald? ☒ Ja ☐ Deels ☐ Nee	Alle scholen hebben een goedlopende zorgstructuur. IB-ers zijn hierin een belangrijke factor. Zij ondersteunen leerkrachten en onderhouden veel contacten met ouders en externe partners. Binnen SIKO wordt er veel kennis uitgewisseld tussen de IB-ers in het IB-netwerk.	
Individuele arrangementen	€ 44.957	☒ afstemmen op anders leren ☒ afstemmen op gedrag ☒ overbrugging ivm wachtlijst
Doelen behaald? ☐ Ja ☒ Deels ☐ Nee	Sommigen individuele arrangementen lopen heel goed. Het maakt dat kinderen op de school in de wijk naar school kunnen blijven gaan. Arrangementen die er zijn ter overbrugging van een wachtlijst zijn niet altijd even effectief. We streven ernaar om de individuele arrangementen steeds minder in te zetten. Ten opzichte van 2021 hebben veel minder middelen ingezet voor individuele arrangementen.	
Groepsarrangementen	€ 53.412	☒ versterken leerkracht gedrag ☒ versterken sociaal-emotionele klimaat ☐ overig, te weten:
Doelen behaald? ☒ Ja ☐ Deels ☐ Nee	Groepsarrangementen ingezet om specifieke ondersteuning voor een groep leerlingen in de betreffende groep te realiseren. Dit kan op verschillende gebieden zijn. Versterken leerkrachtgedrag op specifieke zorgbehoeftes bij leerlingen of versterking van het sociaal emotionele klimaat. We zien wel dat het soms tijd nodig heeft, wil een groepsarrangementen effectief zijn. Soms worden individuele arrangementen gekoppeld tot een groepsarrangement. Dit werkt vaak effectiever.	

Soort	Bedrag	Ingezet voor
School arrangementen	€ 268.456	☒ school ontwikkeling ☒ anders organiseren ☒ verbreden aanbod ☒ verbreden doelgroep ☐ overig, te weten:
Doelen behaald? ☒ Ja ☒ Deels ☐ Nee	Binnen het samenwerkingsverband werken we steeds vaker met schoolarrangementen i.p.v. individuele arrangementen. Schoolarrangementen maken dat scholen hun onderwijs anders kunnen organiseren met als doel dat kinderen in de wijk naar school kunnen blijven gaan. Dit past binnen de visie die we binnen het samenwerkingsverband hebben opgesteld. In 2021 hebben een aantal van onze scholen meerdere individuele arrangementen gekoppeld aan een schoolarrangement. Omdat bij schoolarrangementen echt gewerkt wordt aan anders organiseren, heeft het langer de tijd nodig om alle doelen te halen. Dit lukt niet altijd in één schooljaar. Veel van de schoolarrangementen hebben als doel om uit te groeien tot een wijkarrangement. Vaak starten de scholen met het goed opzetten van het arrangement op de school om het daarna open te stellen voor de wijk..	
Wijk gekoppelde arrangementen	€ 0	☒ samenwerking verbreden aanbod ☐ samenwerking verbreden doelgroep ☐ overig, te weten: ...
Samenwerking met: ☒ scholen in de wijk		

4 Personeel en professionalisering

Tabel 8 Doelen personeel 2021

Planning 2021	Realisatie 2021	Doorlopend in 2022	Budget begroting	Gerealiseerd budget
Strategische personeelsplanning				
Functiehuis	beleidsnotitie functiehuis en functieprofielen in concept gereed.	ontbrekende taakomschrijvingen en vaststelling beleidsnotitie	€ 0	€ 0
Inventarisatie (feed)back-instrumenten ter ondersteuning van de gesprekkencyclus		doorgeschoven naar januari 2022	€ 0	€ 0
Inventarisatie gewenste functies/ formatie per school tijdens formatie- en begrotingsgesprekken	februari en november 2021			
Uitvoering vlootschouw	februari 2021	Loopt door in 2022	€ 0	€ 0
Evaluatie en nieuw beleid SPP	Uitkomst evaluatie: start nieuw SPP traject	doorgeschoven naar februari 2022	€ 0	€ 0
Beloningsbeleid	vastgesteld 5 oktober 2021		€ 0	€ 0
Regeling secundaire arbeidsvoorwaarden	vastgesteld 30 oktober 2021		€ 0	€ 0
Overplaatsing binnen SIKO Vrijwillige mobiliteit	formatiegesprekken februari 2021	Loopt door in 2022	€ 1000	€ 1000

Tabel 8 Doelen personeel 2021 (vervolg)

Planning 2021	Realisatie 2021	Doorlopend in 2022	Budget begroting	Gerealiseerd budget
Begeleiding startende leerkrachten			€ 20000	€ 16000
Ontwikkeling directie en IB	Opleiding voor directies en beleidsnotitie		€ 40000	€ 26000
Opening schooljaar	door Corona uitgesteld		€ 10000	€ 0
Werkbezoeken/studiereizen voor professionalisering personeelsleden	door Corona uitgesteld		€ 20000	€ 0
MBO HBO trainee	Gestart augustus 2021. Door Corona later begonnen. Loonkosten personeelsleden	Loopt door in 2022	€ 73000	€ 28500
HBO-zij instroom	Door Corona later begonnen. W&S gestart in augustus 2021	Loopt door in 2022	€ 73000	€ 0
Introductie nieuwe medewerkers (onboarding sessie)	gestart in september 2021	Loopt door in 2022	€ 0	€ 0
Vitaliteit				
Duurzame inzetbaarheid	wordt onderdeel van nieuw SPP + notitie	Loopt door in 2022	€ 0	€ 0
Arbobeleid	kaders beleidsnotitie vastgesteld	Loopt door in 2022	€ 0	€ 0

STRATEGISCHE PERSONEELSPLANNING (SPP)

Doelstelling gehaald Doelstelling deels gehaald, doorlopend naar 2022 Doelstelling niet gehaald

De cyclus die SIKO doorloopt m.b.t. strategische personeelsplanning staat omschreven in de beleidsnotitie SPP. Ieder jaar komt de SPP aan bod tijdens de ingeplande begrotingsgesprekken en de formatiegesprekken. Daarnaast wordt gevraagd om per school een vlootschouw in te vullen en een prognose op te stellen voor meerdere jaren. De HR-beleidsadviseur neemt de formatiegegevens met de directeuren door en laat toetsen of de formatiewensen vanuit de school financiële risico's opleveren. Tevens wordt door de HR-adviseur en de bovenschools schoolopleider goed gemonitord of er structureel onbevoegd personeel: OOP of studenten voor de groep worden ingezet. Dit om de kwaliteit van het gegeven onderwijs te kunnen waarborgen.

De formatie inzet per school verschilt, dit heeft te maken met het feit dat elke school een eigen visie heeft op goed onderwijs. In de formatiegesprekken worden de gemaakte keuzes besproken. Dit wordt ook vastgelegd in het school(jaar)plan.

In het MT op het bestuurskantoor worden alle scholen besproken en geanalyseerd. Elke beleidsadviseur brengt tijdens het overleg de belangrijkste informatie in vanuit de eigen portefeuille.

Het thema SPP staat elk vooroverleg voorafgaand aan de GMR op de agenda. Ieder overleg wordt er één of meerdere aspecten besproken met de werkgroep personeel

van de GMR. Begin 2022 gaat SIKO een traject SPP volgen i.s.m. het VFPP om naast de korte termijnprognoses ook meer zicht te krijgen op de prognoses voor de lange termijn. Tevens zal in dit traject meer de verbinding gelegd worden tussen de beleidsterreinen onderwijs & kwaliteit, bedrijfsvoering en personeel (HR).

Werving en selectie

Het werven van personeel, in het bijzonder leerkrachten, was in 2021 een grote uitdaging. Voor het eerst is het SIKO niet gelukt om alle vacatures in te vullen. Er is het afgelopen jaar meer gebruik gemaakt van detacheringsbureaus, parttimers zijn gevraagd meer te werken en incidenteel ook studenten die naast hun studie deels ook werken als onderwijsassistent of leraar ondersteuner.

In 2021 zijn 17 studenten bij SIKO gestart met hun LIO-eindstage. Tot nu toe zijn er 11 afgestudeerd. In totaal hebben we 7 LIO-ers direct na het afstuderen een (vast) dienstverband bij SIKO kunnen aanbieden. Twee LIO-ers zijn verder gaan doorstuderen. De andere 2 zijn gaan werken bij een ander schoolbestuur.

In 2021 zijn in totaal 80 medewerkers ingestroomd en zijn 52 medewerkers de organisatie uitgestroomd. Bij de instroom van nieuwe medewerkers houdt SIKO streng controle op de aanwezigheid van een geldig VOG. Een medewerker mag pas starten als de VOG gecontroleerd is door de leidinggevende en ingeleverd is bij de werkgever.

Samen met de 4 andere schoolbesturen heeft SIKO in 2020 voor een periode van 2 jaar de RAP-subsidie (regionale aanpak personeelstekort) aangevraagd. Het doel van deze subsidie is om gezamenlijk het personeelstekort in de regio aan te pakken. Hiervoor zijn een aantal gemeenschappelijke projecten en thema's vastgesteld waaraan gewerkt wordt. De topser van 2021 is de 'Skills voor de klas' Escaperoom bus die in het najaar is ingezet. Deze bus is langs alle VO- scholen voor HAVO/WVO gereden om scholieren te enthousiasmeren voor de PABO. Verder is er door alle schoolbesturen ingezet op coaching en ontwikkeling van medewerkers, zijn twee informatieve websites (www.skillsvoordeklaas.nl) de lucht in gegaan en is een start gemaakt met een regionaal opleidingsplan.

Medewerkers die werkzaam zijn op subsidiegelden

Door de subsidies Extra Handen in de klas, Inhaal- en ondersteuningsprogramma's en NPO-gelden beschikken de scholen over meer budget dat gebruikt kan worden voor personele inzet. Hierdoor zijn er relatief meer vacatures uitgezet en is het aantal medewerkers in een ondersteunende functie toegenomen.

In de periode augustus t/m december 2021 was 24% van de medewerkers die werken vanuit de NPO-gelden niet in loondienst bij SIKO. Voor een deel van deze medewerkers is door directeuren bewust gekozen voor personeel niet in loondienst. Er is dan geen sprake van eigen risico wanneer

een dienstverband niet verlengd kan worden. Een andere reden voor deze bewuste keuze is omdat de aangestelde medewerkers over specifieke kennis en expertise beschikken (vakdocenten). Voor het andere deel is niet bewust gekozen voor inhuur derden omdat de eigen werving en selectie geen geschikte kandidaten opleverde.

SIKO heeft ervoor gekozen om alle middelen voor NPO in te zetten en het gedeelte dat niet is ingezet wordt gealloceerd in een bestemmingsreserve NPO. Deze bestemmingsreserve is bedoeld voor de uitvoering van de NPO-plannen en eventuele gevolggkosten zoals transitiekosten.

Functiehuis

Het functiehuis ligt in concept klaar, alle functieprofielen die SIKO hanteert in de organisatie zijn beschreven en bijna alle profielen zijn inmiddels gewaardeerd. In 2022 zullen de ontbrekende taakbeschrijvingen voor SIKO worden opgesteld.

Gesprekkencyclus

Er is nu een volledig jaar gedraaid met de nieuwe gesprekkencyclus. In het schooljaar 2021-2022 wordt de gesprekkencyclus nog verder uitgebreid met (feedback)instrumenten die tijdens de gesprekken door de medewerker gebruikt of ingezet worden. Vanwege tussentijds vertrek van de HR-adviseur en een wisseling in de commissie Personeel heeft dit proces enige vertraging opgelopen.

Behoud van personeel

Naast de werving van nieuw personeel, zet SIKO ook sterk in op het behoud van het huidige personeel. In september is een start gemaakt met onboarding sessies voor nieuwe medewerkers. Alle startende leerkrachten krijgen de eerste 3 jaar een begeleidingsprogramma en een coach toegewezen. Dit staat omschreven in de notitie 'startende leerkrachten'. Daarnaast maakt SIKO gebruik van het 'mentor on the job' programma van het VFPP. In samenwerking met de arbodienstverlener wordt sterk ingezet op preventief aanbod. In samenwerking met de 5 schoolbesturen in de regio, worden ook de mogelijkheden besproken om in te zetten op behoud van personeel binnen de regio. In het kader van 'goed werkgeverschap' is in 2021 een nieuwe regeling secundaire arbeidsvoorwaarden opgesteld. Deze is na instemming van de GMR vastgesteld op 30 november 2021. Daarnaast is een nieuw beloningsbeleid geschreven, dit is vastgesteld op 5 oktober 2021.

Op 5 scholen is sinds augustus 2021 een arbeidsmarkt-toelage van kracht. De toelage is bedoeld om medewerkers te behouden en om het voor potentiële medewerkers financieel aantrekkelijker te maken op scholen met extra uitdagingen aan de slag te gaan of te blijven. De arbeidsmarkttoelage zal voor een periode van 2 jaar uitgekeerd worden. Het percentage van de toelage wordt per jaar vastgesteld.

Overplaatsing binnen SIKO

In 2021 is er geen sprake geweest van gedwongen overplaatsing binnen SIKO vanwege boventalligheid.

Mobiliteit binnen SIKO

SIKO moedigt vrijwillige mobiliteit aan. Collega's kunnen hun ervaring en expertise verrijken door op een andere school te gaan werken en daar tegelijkertijd voor nieuwe kwaliteitsimpulsen te zorgen. Op deze manier blijven medewerkers en scholen van elkaar leren; de leerkrachten én de organisatie blijven energiek. In 2021 hebben 5 medewerkers gebruik gemaakt van de mogelijkheid tot mobiliteit binnen de organisatie.

Uitkeringen na ontslag

In 2021 heeft SIKO € 3.415,- betaald aan WW kosten en € 112.396,- aan bovenwettelijke WW kosten. In totaal is dit een bedrag van € 115.811,-. Ten opzichte van 5 jaar geleden is dit bedrag met ca. € 300.000 afgenomen. Vanaf 1 augustus 2022 gaat de Modernisering van het Participatiefonds in werking. Middels training van HR-medewerkers en schoolleiders wil SIKO zich zo goed mogelijk voorbereiden op deze vernieuwing aangezien deze modernisering zeker van invloed is op ontslagverzoeken. SIKO krijgt hierbij ondersteuning van het VFPP en van het administratiekantoor om eventuele werkloosheidskosten in de toekomst laag te houden. In de begroting voor 2023 zal een reserve-

ring gedaan worden in de begroting, aangezien door de nieuwe wet- en regelgeving de kosten voor de werkgever hoger zullen zijn.

Ontwikkeling schoolleiders en IB

Naast het lerarentekort is er ook een tekort aan (adjunct)directeuren en intern begeleiders in het onderwijs. SIKO hecht er waarde aan eigen medewerkers de kans te geven zich te ontwikkelen tot intern begeleider of schoolleider.

In 2021 heeft één medewerker de opleiding tot vakbekwaam schoolleider afgerond. Er zijn in september 3 medewerkers gestart met LAS I voor start bekwaam schoolleider en 2 medewerkers zijn gestart met LAS II voor vakbekwaam schoolleider. In samenwerking met de Thomas More PABO is SIKO ook gestart met een POST HBO IB-opleiding in company. Er zijn in september 11 medewerkers gestart met deze opleiding. Een aantal van hen werkt al als intern begeleider binnen SIKO. De PMR heeft hiermee ingestemd op schoolniveau en de PGMR is hierover geïnformeerd tijdens een GMR-vergadering.

Opleiden in school

Alle SIKO-scholen zijn gecertificeerd als opleidingsschool. In het huidige lerarentekort is het goed opleiden van studenten één van de manieren om dit tekort het hoofd te bieden. SIKO heeft – samen met nog zeven school-

besturen – een convenant Samen Opleiden met de Thomas More Hogeschool. In 2021 hebben ca 110 studenten van de Thomas More PABO en 25 studenten van andere Hbo-instellingen stagegelopen binnen SIKO.

In totaal hebben 20 medewerkers de basiscursus coachen of de verdiepingscursus coachen gevolgd en afgerond. Nieuw in 2021 is het zij-instroomtraject dat SIKO i.s.m. de Thomas More PABO is gestart.

MBO-HBO traineeship

In augustus 2021 zijn 3 MBO trainees gestart op verschillende scholen. Eén van hen is tussentijds overgestapt naar een ander schoolbestuur in de regio. De andere twee trainees bereiden zich naast hun werkervaring op de scholen voor op een overstap naar de PABO (HBO) m.i.v. het nieuwe schooljaar. Naast dit traineeship liepen 50 MBO-studenten regulier stage binnen SIKO in het afgelopen jaar.

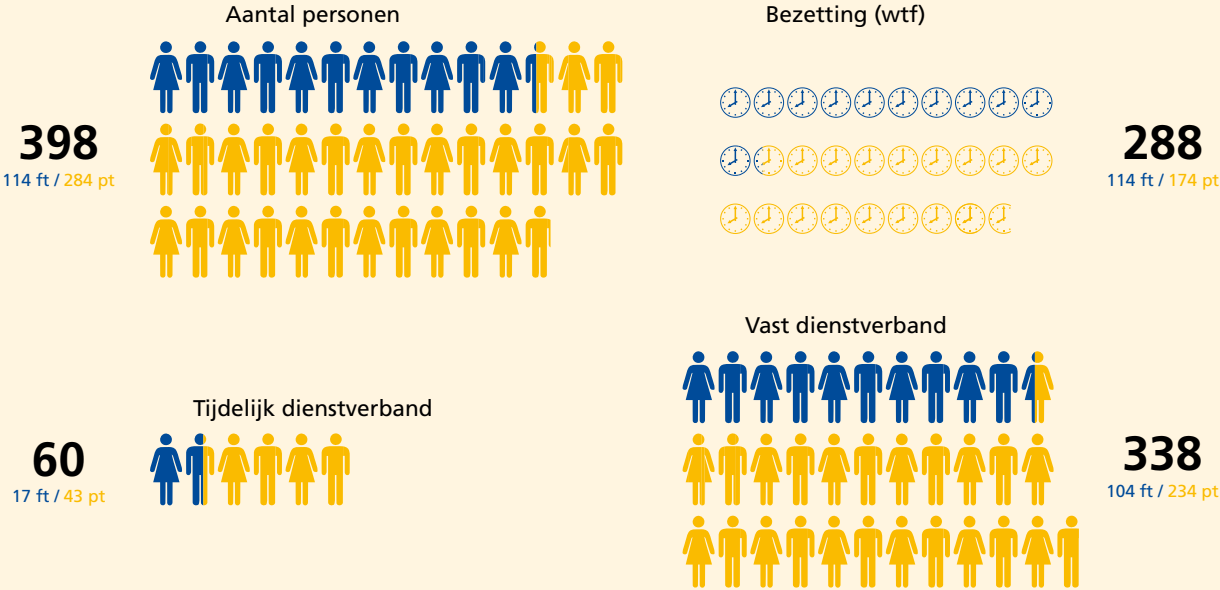
Zij instroom (HBO)

SIKO is in augustus 2021 gestart met de werving en selectie van potentiële HBO-zij-instromers. Begin 2022 zullen er 2 zij-instromers gaan starten. Dit zal in de loop van het jaar verder uitgebreid worden.

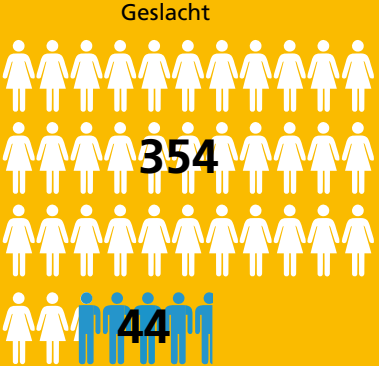
Vervangingsbeleid en pool

Het aantal eigen medewerkers in de vervangingspool is afgenomen van 9 naar 5 poolers. 1 pooler heeft een

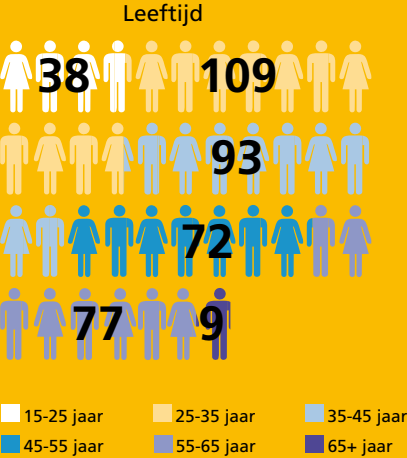
Figuur 3 Personele bezetting op 31-12-2021



Figuur 4 Personele verdeling per geslacht op 31-12-2021



Figuur 5 Personele verdeling per leeftijdscategorie op 31-12-2021



functie elders aanvaard. De overige poolers zijn in de vaste formatie op een school gaan werken. Steeds vaker moest voor langdurige vervangingen een beroep gedaan worden op huidig personeel of tijdelijke inzet vanuit een detacheringsbureau.

VITALITEIT

Verzuim

Het ziekteverzuim is in 2021 toegenomen van 4% naar 5%, dit is conform het landelijk gemiddelde. De coronapandemie speelde hier zeer zeker een rol in. Er is sprake van een toename van het aantal langdurig zieken. In nagenoeg de meeste gevallen is er geen sprake van arbeid gerelateerde klachten. Voor een aantal medewerkers is externe hulp(verlening) aangevraagd om het herstel van het ziekteproces te bespoedigen. Voor 1 medewerker is een WIA- uitkering aangevraagd. Naar verwachting zal dit komend jaar opnieuw bij 2 medewerkers het geval zijn. De extra kosten om deze trajecten goed te kunnen afronden, zijn opgenomen als een voorziening in de begroting.

Tabel 9 Verzuim 2021

Verzuim%.	Kort verzuim 1 - 7 dagen	Middel 8 - 42 dagen	Lang 43 - 730 dagen	Lang > 2 jr
5%	0,5%	1%	2,5%	1%

Duurzame inzetbaarheid (DI)

Begin 2021 is een notitie duurzame inzetbaarheid geschreven als richtlijn voor de inzet van DI-uren in het taakbeleid. De verdere uitwerking van DI wordt opgepakt in het traject SPP dat begin 2022 van start gaat.

Corona

Gedurende het hele jaar was er sprake geweest van een coronapandemie. De scholen waren in de periode van 1 januari tot 7 februari 2021 volledig gesloten. Aan het einde van het jaar zijn de scholen een week voor de kerstvakantie opnieuw gesloten. Er is veel coronaverlof toegekend i.v.m. quarantaineverplichtingen. In totaal gaat het om 1895 uur coronaverlof in 2021. Daarnaast heeft een aantal medewerkers met 28 weken zwangerschap hun lesgevende taken neergelegd. Zij hebben andere taken buiten de klas verricht i.v.m. besmettingsgevaar. In een enkel geval is er sprake van chronische klachten doordat een medewerker longcovid heeft opgelopen. Door de coronamaatregelen is de gezamenlijke opening van het schooljaar niet doorgegaan

en waren er geen studiereizen in het kader van professionalisering. De werkbezoeken op de scholen zijn in de meeste gevallen wel doorgaan.

Arbobeleid

De eerste kaders zijn geschetst voor een nieuw arbo-beleidsplan De thema's die gehanteerd worden in de RI&E van Arbomeester vormen hiervoor het uitgangspunt. In 2022 zal er verder worden gewerkt aan dit beleidsplan.

Werkdruk

In het jaar 2021 is veel werkdruk ervaren in bijna alle lagen van de organisatie. De schoolleiders zijn voortdurend bezig geweest met crisismanagement. Het proces op de werkvloer heeft soms te kampen gehad met stagnatie door afwezigheid van de leerkracht zelf of de leerlingen. Niet alle verzuim kon worden vervangen vanwege tekort aan personeel. Dit leverde extra werk(druk) op bij de overige collega's. De scholen zijn opnieuw een aantal weken gesloten geweest. Voor een aantal leerlingen heeft dit geleid tot achterstand in hun ontwikkeling. Het onderwijzend personeel doet er alles aan om de leerlingen op niveau te houden of te krijgen.

Inzet werkdrukmiddelen

De werkdrukgeden van de overheid zijn bedoeld om leerkrachten te ontzien, zodat ze zich meer en beter

kunnen richten op hun primaire taak: onderwijs geven. De teams mogen zelf bepalen hoe zij op hun school de werkdrukgeden in willen zetten. Alle scholen van SIKO doorlopen daarbij hetzelfde proces. De werkverdelingsplannen worden geschreven in Cupella d.m.v. het aange-reikte stappenplan. Voor de zomervakantie werden deze plannen ingeleverd op het bestuurskantoor.

Op de meeste scholen is in 2021 gekozen voor de inzet van extra ondersteuning in de groep, een vakleerkracht gymnastiek of de inzet van een evenementencoördinator. Daarnaast zijn ook andere niet-financiële keuzes gemaakt door bv. aanpassingen in schooltijdenmodel, studiemomenten in te plannen voor het bijwerken van administratie en het uitwerken van data-analyse en afspraken te maken over de balans tussen thuiswerken en op locatie (vergroten eigen regelruimte). De inzet van deze middelen verschilt weinig t.o.v. het voorgaande jaar.

Op het bestuurskantoor is een centrale administratie. Door de leerlingadministratie en de financiën vanuit het bestuurskantoor te coördineren, krijgen scholen meer tijd en ruimte om zich te richten op de onderwijskwaliteit.

‘Door minder te doen, bereik je vaak meer’

Het is mijn taak als IB-er om jaarlijks een schoolrapport te schrijven op basis van de IEP-toetsresultaten. Dat rapport gaat met name over de vakken rekenen, taal en spelling, technisch en begrijpend lezen. Wat gaat er goed? Waar is extra aandacht nodig? Zo hadden we in 2021 een goed beeld van eventuele leervertraging of achterstanden.

Bij de plannen voor besteding van het NPO-budget – het geld dat het rijk beschikbaar heeft gesteld aan scholen om leerachterstanden aan te pakken – vormde het schoolrapport een belangrijke informatiebron. Wat opviel, ook na gesprekken met de leerkrachten: er was na de lockdowns nauwelijks een dip in de leerprestaties. We konden concluderen dat de kinderen optimaal hadden geprofiteerd van het thuisonderwijs, met name door de kortere instructies en de sterke focus op de basisvakken. Die kinderen die wél naar school mochten komen, profiteerden op hun beurt van de extra aandacht door de beperkte groepsgrootte.

Bij leerlingen die moeite hebben met de aangeboden stof, is je eerste neiging als leerkracht om méér te gaan doen, harder te werken. Extra uitleg, meer instructie-

tijd. Door de lockdowns zijn we erachter gekomen dat *minder doen* beter werkt. Less is more. Je wilt leerlingen niet met ellenlange instructies laten wegzakken in hun stoel, maar ze áánzetten met een korte en krachtige opdracht. Ontdekkend leren en thematisch onderwijs passen daarbij, en dat is dan ook één van de dingen waar wij het NPO-geld voor inzetten. Daarnaast vragen we de leerkrachten kortere instructies te geven en bewuste keuzes te maken in de SLO-doelen die zij aanbieden.

We zijn blij dat we door de NPO-gelden onderwijsmaterialen konden aanschaffen die al langer op ons verlanglijstje stonden en dat we extra handen in de klas kunnen inhuren. Toch zit de grootste winst voor onze school niet in het extra geld, maar in de lessen die we hebben geleerd in de lockdownperiodes.’



Sandra Bouma Brockbernd,
IB-er op de
Kardinaal Alfrinkschool,
zag weinig leerachterstand
na de lockdowns

5 Bedrijfsvoering

In de Strategische kalender SIKO is in 2018 vastgelegd dat we in de periode 2018-2022 werken aan beleid op het gebied van :

- Planning & Control
- Duurzaamheid
- ICT middelen

De *Planning- en Controlecyclus* is een middel om ambities en doelen te behalen en risico's in beeld te brengen. Het is een continue cyclus waarin iedereen zich binnen zijn eigen rol en verantwoordelijkheid beweegt. De planning- en controlecyclus bestaat uit het plannen van acties, het uitvoeren van deze acties, het controleren van de resultaten van de ingezette acties en bijsturen waar nodig. We hebben hiervoor input nodig van de commissie onderwijs.

Wij werken in samenwerking met het administratiekantoor met een eigen centrale administratie. De leerlingeadministratie, de financiële administratie en een deel van de personele administratie worden bovenschools uitgevoerd. Dit ontzorgt bestuur en schooldirecties.

Wij zijn van mening dat onze bedrijfsvoering in al zijn details transparant moet zijn voor alle participanten. De

verschillende gremia (directies, GMR, RvT) worden, middels werkgroepen en commissies, actief betrokken bij het ontwikkelen van beleid.

Zowel het bestuur, de raad van toezicht als de schooldirecties worden adequaat geïnformeerd zodat zij, indien nodig, in staat zijn tijdig én beleidsrijk te reageren. Bij de recente begrotings- en formatieprocedure is aandacht besteed aan het maken van beleidsrijke plannen.

De implementatie van bovengenoemde ontwikkelingen zal zeker in de komende jaren nog verder moeten worden voortgezet. De administratieve processen en gebruikte methoden/systemen zullen verder worden verkend en uitgebreid. Daarnaast zullen wij ook in de komende periode verder werken aan het bovenschoolse deel van de collectieve begroting met speciale aandacht voor het beleidsrijk gebruik van posten waarmee wij vanuit solidariteit (bijvoorbeeld gezamenlijk dragen van kosten voor vervangingen. En voor verlofregelingen voor oudere medewerkers en jonge ouders) of mantelcontractafspraken zullen gaan werken.

Voor wat betreft *huisvesting* zijn wij voor een belangrijk deel afhankelijk van de gemeenten die in de

afgelopen jaren hun Integraal Huisvestings Plan hebben vastgesteld. Om goed te kunnen inspelen op de ontwikkelingen op het gebied van huisvesting gaat SIKO samenwerken met de andere schoolbesturen in de regio. Op dit moment worden de eerste stappen gezet in het Team Huisvesting waarin SIKO samen met PRIMO en St. Wijzer samenwerkt op het gebied van huisvesting. Het is belangrijk om bij het opstellen van het meerjarenonderhoudsplan rekening te houden met bovengenoemde ontwikkelingen.

SIKO wil bij de huisvesting nadrukkelijk aandacht besteden aan *duurzaamheid*. Dit is niet alleen een belangrijk onderwerp voor de huisvesting, maar heeft ook te maken met het opvoeden van leerlingen en het gedrag van leerlingen en medewerkers.

Voor *ICT* ligt de focus op:

- Nadrukkelijk verband leggen met de onderwijskundige visie;
- Het centraal regelen van de inkoop. Waarbij aandacht zal zijn voor volumevoordeel en het voldoen aan de aan ICT gestelde kwaliteitseisen;
- De onderwijsinhoud; scholen sturen op digitaal geterdheid en 21-eeuwse vaardigheden;
- Het technisch beheer (applicatiebeheer).

AVG is een onderwerp dat permanent de aandacht behoeft. Jaarlijks worden de reglementen geëvalueerd

en moet het verwerkersregister up to date worden gehouden. In de schoolteams en op stichtingsniveau wordt aandacht besteed aan bewustwording en het optimaliseren van de gedragscodes. Hoe gaan we bijvoorbeeld om het gebruik van werkmail op de privé-telefoon?

Voor alle aandachts- en ontwikkelpunten van de bedrijfsvoering geldt dat steeds aansluiting gevonden dient te worden bij de ambities en doelen in de onderwijskundige visie.

Tabel 10 Resultaten uit 2021

Planning 2021	Realisatie 2021	Doorlopend in 2022	Budget begroting	Gerealiseerd budget
Planning & Control				
Evaluatie en nieuw beleid SPP	Uitkomst evaluatie: start nieuw SPP	doorgeschoven naar februari 2022	€ 0	€ 0
Organisatie Huisvesting met besturen in regio	SIKO is samen met PRIMO en St. Wijzer gestart met het Team huisvesting	Benoeming van de betrokken functionarissen. In de begroting 2022 is een budget opgenomen	€ 0	€ 0
IHP Schiedam	Er is een start gemaakt met business-cases in Schiedam-West en voor Violier/Vlinder in Schiedam-Noord.	Met de uitkomst van de businesscases zal beleid tot uitvoer van het IHP (met name de volgorde van de uitvoering) worden vastgesteld	€ 0	€ 0
IHP Vlaardingen	Op De Hoeksteen en 't Palet Holy is de procedure gestart. De plannen van eisen zijn opgesteld. In één situatie is een architect gekozen.	In 2022 zal voor deze twee scholen de verdere procedure worden voortgezet.	€ 0	€ 0
IHP Maassluis	In 2021 zijn de eerste bestuurlijke gesprekken gevoerd over het bouwen van nieuwbouw voor de school Wilgenrijk.	In 2022 zal de focus liggen op het komen tot afspraken over de nieuwbouw van de school Wilgenrijk en de realisering van de tijdelijke huisvesting.	€ 0	€ 0
Doorontwikkelen Centrale Administratie	In 2021 is de functie van Office manager verder uitgewerkt en zijn de volgende vacatures ingevuld: beleidsadviseur Onderwijs en Kwaliteit; adviseur P&O; ICT-regisseur	In 2022 moet het definitieve functiehuis worden vastgesteld.	€ 0	€ 0

Doelstelling gehaald Doelstelling deels gehaald, doorlopend naar 2021 Doelstelling niet gehaald

Tabel 10 Resultaten uit 2021 (vervolg)

Planning 2021	Realisatie 2021	Doorlopend in 2022	Budget begroting	Gerealiseerd budget
Samenwerking nieuw administratiekantoor	Zowel voor Financiën (FA) als ook voor Personeel (P&O) zijn reguliere overleggen ingevoerd van SIKO en PMOS (AK).	In 2022 worden informatiebijeenkomsten georganiseerd over actuele ontwikkelingen op het gebied van FA en P&O.	€ 0	€ 0
Begroting 2021 Aandacht voor: ERD	De afdeling PSA van PMOS en onze eigen afdeling P&O hebben een model uitgewerkt waarin wij de inzet van de ERD-gelden kunnen volgen	In 2022 wordt de uitputting van de ERD maandelijks besproken in het SIKO/PMOS-overleg	€ 0	€ 0
Begroting 2021 Aandacht voor Solidariteit en mantelcontracten.	In samenwerking met de Onderwijs Inkoop Groep zijn de contracten voor afvalverwijdering en alarmopvolging verbeterd.	In 2022 zullen de contracten voor kopiëren en telefonie worden behandeld	€ 0	€ 0
Nieuwe bankrekeningen	In 2021 zijn de oude rekeningen beëindigd.	Iedere school heeft nu 2 rekeningen binnen het RABO-pakket	€ 0	€ 0
Duurzaamheid				
IHP (Schiedam, Vlaardingen/Maassluis) Speciale aandacht voor maatregelen binnenklimaat en energiebesparende maatregelen	In 2021 is een serie bijeenkomsten over het thema "duurzaamheid" gestart. Daarbij is veel aandacht voor maatregelen binnenklimaat en energiebesparende maatregelen.	In 2022 lopen deze bijeenkomsten door	€ 0	€ 0
ICT				
Aanstellen ICT-beleidsadviseur	Per september 2021 is de nieuwe ICT-regisseur aangesteld.		€ 0	€ 0

Tabel 10 Resultaten uit 2021 (vervolg)

Planning 2021	Realisatie 2021	Doorlopend in 2022	Budget begroting	Gerealiseerd budget
Voortgang herinrichten rol/taak i-coaches.	De i-coaches en de ICT-regisseur hebben tweemaal een bijeenkomst gehad. Er is aandacht besteed aan de digitale geletterdheid en de opzet van MOO	Digitale geletterdheid en de rol/taak van de i-coaches blijven onderwerp van gesprek.	€ 0	€ 0
Centrale inkoop	De ICT-regisseur heeft in 2021 de eerste gesprekken gevoerd met Heutink en Magazijn Onderwijs.	Dit moet in 2022 leiden tot een voorstel voor SIKO aangaande centrale inkoop/ inkoopafspraken voor de ICT	€ 0	€ 0
Onderwijs inhoudelijk: scholen sturen op digitale geletterdheid en 21-eeuwse vaardigheden.	De ICT-regisseur heeft in 2021 hierover de eerste gesprekken gevoerd met de i-coaches.	Digitale geletterdheid en 21-eeuwse vaardigheden staan standaard op de agenda in de overleggen met de i-coaches.	€ 0	€ 0
Technisch beheer (Applicatiebeheer)	We hebben in 2021 de plannen uitgewerkt voor de aanstelling van een eigen technisch ondersteuner. Deze begint per 01-01-2022.	Verder uitrollen van de technisch (ICT-) ondersteuning onder leiding van de ICT-Regisseur.	€ 0	€ 0

AVG

Voortgang implementatie AVG	In de afgelopen periode zijn alle AVG-domeinen van het IBP- toetsingskader doorlopen, zijn de benodigde (beleids)documenten en protocollen vastgesteld door het bevoegd gezag. Daarna is alles gecommuniceerd, gepubliceerd en vervolgens verwerkt ten behoeve van de aantoonbaarheid.	Samen met de i-coaches zal verdere aandacht besteed worden aan bewustwording bij alle betrokkenen.	€ 0	€ 0
-----------------------------	--	--	-----	-----

Tabel 10 Resultaten uit 2021 (vervolg)

Planning 2021	Realisatie 2021	Doorlopend in 2022	Budget begroting	Gerealiseerd budget
AVG-documenten	In 2021 aangepakt: Het verwerkingsregister; Procedure in- en uitschrijven van leerlingen en het veilig bewaren van zorgdossiers.	De controle en verder implementeren van de verwerkersovereenkomsten en genoemde procedures loopt door in 2022.	€ 0	€ 0
Bewustwording	Er is in 2021 vooral aandacht besteed aan bewustwording v.w.b. dataopslag en AVG-proof thuiswerken.	De genoemde werkgroep-ICT richt zich o.a. op een vervolg van de bewustwording.	€ 0	€ 0

Doelstelling gehaald Doelstelling deels gehaald, doorlopend naar 2021 Doelstelling niet gehaald

6 AVG en ICT

AVG

In de afgelopen periode zijn alle AVG-domeinen van het IBP-toetsingskader doorlopen en zijn de benodigde (beleids-)documenten en protocollen vastgesteld door het bevoegd gezag. Daarna is alles gecommuniceerd, gepubliceerd en vervolgens verwerkt ten behoeve van de aantoonbaarheid.

Conclusie: SIKO is goed op weg is met het AVG compliance-traject. Diverse terreinen behoeven nog aandacht ten aanzien van compliance.

Bewustwording is één van de belangrijkste AVG-onderdelen en gespreksonderwerp binnen SIKO. Door de ontstane situatie met corona is het in 2020 en 2021 lastig geweest om voldoende acties te ondernemen om de bewustwording te vergroten binnen de gehele organisatie.

Begin 2021 is een commissie AVG ingesteld. Daarin nemen de Functionaris Gegevensbescherming (extern), de Privacy officer a.i., de ICT-regisseur (vanaf september 2021), de adviseur communicatie, een bureaumedewerker en een directeur die ook zitting heeft in de commissie Bedrijfsvoering deel. Deze laatste verzorgt de communicatie naar de commissie bedrijfsvoering.

De commissie AVG buigt zich over vervolgacties op het gebied van bewustwording bij alle medewerkers van SIKO. Daarnaast werden de volgende acties uitgevoerd:

- Beoordelen en vaststellen verwerkersovereenkomsten;
- Beschrijven van processen in checklists;
- Aanpassen van taakomschrijvingen voor wat betreft voortkomende bevoegdheden gegevenstoegang, etc.

ICT

Een projectleider ICT vanuit Heutink heeft ervoor gezorgd dat alle scholen aan het begin van het nieuwe schooljaar volledig en veilig zijn ingericht in het Heutink-platform MOO.

In september 2021 is een ICT-regisseur en Privacy officer aangesteld voor respectievelijk 12 en 4 uur per week. De ICT-regisseur heeft twee bijeenkomsten gehad met de i-coaches van de scholen. Er zal een start gemaakt worden om op de scholen de digitale geletterdheid te integreren in het onderwijs. Er is in december 2021 een eigen medewerker technische ondersteuning aangenomen en deze zal starten in januari 2022. Deze medewerker zal een inventarisatie maken van alle ICT-middelen op de scholen en ondersteunt scholen op het gebied van technisch ICT. Hiermee wordt de i-coach op de school ontlast.

PARNASSYS

Vanaf augustus 2021 gebruiken 12 van de 14 SIKO scholen Parnassys als LOVS. De laatste 2 scholen zullen in 2022 de overstap van Esis naar Parnassys maken. De ICT-regisseur en Privacy officer a.i. hebben een plan van aanpak opgesteld om Parnassys volgens de AVG in te regelen op de scholen. Het medewerkers- en leerlingenbeheer is bovenschools geregeld.

INTRANET

In 2021 is het nieuwe intranet in samenwerking met Heutink opgestart. Binnen de Office365 omgeving wordt op een vaste plek wekelijks nieuwsberichten geplaatst en kunnen medewerkers van SIKO de jaaragenda volgen. Er is tevens een eerste opzet gemaakt om binnen het Intranet het nieuwe Organisatie Handboek te integreren.

Laure de Bruijn,
mbo-trainee
bij IKC 't Palet,
weet wat zij wil



‘Zo’n blij koppie wanneer iets lukt, dat is goud waard’

Natuurlijk was het spannend toen ik voor het eerst zelf voor de klas stond. Maar ik had er vooral heel veel zin in. De leerkracht had alles goed voorbereid, ik wist wat me te doen stond en de kinderen kenden mij al. Het ging hartstikke goed en ik vond het superleuk!

Na mijn mbo-opleiding Onderwijsassistent wist ik al meteen zeker dat ik door wilde naar de pabo. Ik haalde één toelatingstoets helaas niet en om het jaar te overbruggen kreeg ik van SIKO het aanbod als mbo-trainee aan de slag te gaan: vier dagen werken, één dag studeren voor de toets. Ik begon bij de Kardinaal Alfrinkschool en vanaf februari stapte ik over naar 't Palet. Zodra ik de toets had gehaald ben ik nog een dagje extra gaan werken, weer bij de Kardinaal Alfrinkschool.

Ik hou van werken en ik krijg er veel positieve energie van om kinderen iets te leren. Als je iets uitlegt en dan langzaam het kwartje ziet vallen... Zo’n blij koppie wanneer iets lukt, dat is goud waard! Daarom wil ik ook graag leerkracht worden. Onderwijsassistent is leuk werk omdat je de leerlingen in kleine groepjes extra aandacht kunt geven. Maar echt zelf de verantwoor-

delijkheid hebben over een groep; dat past nog beter bij mij. Mijn tijd hier op 't Palet heeft dat gevoel alleen maar versterkt.

Met mijn toelating op zak start ik in september op de Thomas More Hogeschool. Mijn collega's bij 't Palet en de Kardinaal Alfrinkschool zeggen nu al *‘als je klaar bent op de pabo kom je toch wel bij ons werken hè?’*. Haha, eerst maar eens stagelopen. Maar als dat op één van deze leuke scholen kan; graag!’

7 Huisvesting

INTEGRAAL HUISVESTINGS PLAN (IHP)

Bij het opstellen van de IHP's in de drie gemeentes waren de volgende uitgangspunten leidend.

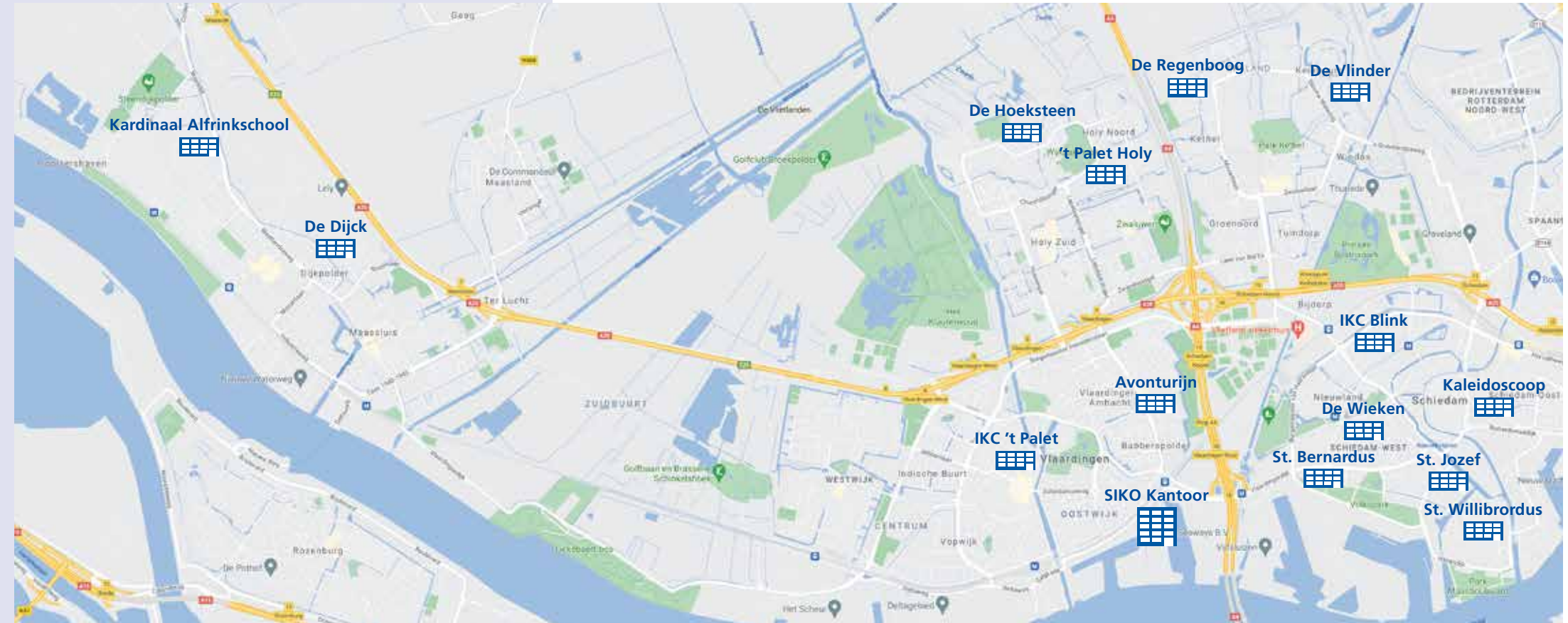
- Bouwen voor leegstand in de toekomst wordt vermeden;
- Alle po-scholen hebben een aanbod van een peuterspeelzaal, buitenschoolse opvang en hele dagopvang als daar vraag naar is en zijn daarmee Integrale Kind Centra (IKC);
- Alle scholen hebben een goed binnenklimaat.

De flexibele opstelling van alle schoolbesturen heeft geleid tot plannen waarin eenieder zich kan vinden.

In Vlaardingen zijn we in 2021 bij het 't Palet Holy en de Hoeksteen gestart met de massastudies, voor de uitbreiding bij beide scholen. Samen met de andere schoolbesturen en de gemeente is gewerkt aan het zogeheten schuifplan, waarin de tijdelijke huisvesting van alle scholen, waar nieuwbouw of verbouwingen gaan plaatsvinden, staat vermeld.

In Schiedam is in 2021 een start gemaakt met business-cases in Schiedam-West en voor de Violier-Vlinder in Schiedam-Noord.

Figuur 6 Locatie SIKO scholen en kantoor



In Maassluis zijn de eerste bestuurlijke gesprekken gevoerd over het bouwen van nieuwbouw voor de school Wilgenrijk.

Eind 2021 is besloten dat SIKO samen met Wijzer en PRIMO start met het TEAM Huisvesting dat de huisvesting van alle drie de schoolbesturen gaat afhandelen. De twee overige schoolbesturen (Un1ek en SIC) zien ook het belang van het samenwerken, maar hebben moverende redenen om nu nog niet aan te sluiten. Zij blijven wel betrokken en sluiten mogelijk later alsnog aan.

ALGEMEEN

Naar aanleiding van herhaalde aanschrijvingen door de Veiligheidsregio inzake het niet of niet volledig uitvoeren van de maandelijkse taken Opgeleid Persoon ten behoeve van de in de gebouwen aanwezige veiligheidsinstallaties is medio 2021 opdracht verstrekt aan een externe organisatie voor het uitvoeren van deze werkzaamheden.

ONDERHOUD HUISVESTING

Opvallende zaken bij Onderhoud huisvesting in 2021 waren:

- Bij een aantal scholen is aandacht besteed aan de buitenruimte. Speelplaatsen zijn opgehoogd en herstraat. Met als blikvanger het blauw/groene speelplein dat bij De Violier en De Vlinder is gerealiseerd;
- In een aantal scholen is een deel van de armaturen

- vervangen door LED-verlichting;
- Bij vier scholen is schilderwerk verricht.
- Bij meerdere scholen zijn extra werkzaamheden aan de CV-installaties uitgevoerd. In drie gevallen bleek vervanging noodzakelijk.

EIGEN HUISVESTING BELEID

Vanuit het eigen huisvestingsbeleid worden onverwachte huisvestingszaken bekostigd die niet in de MJOP waren ingepland. Voorbeelden zijn:

- St. Bernardusschool: Tijdens het zoeken naar de oorzaak van een kortsluiting in de elektrische installatie bleek dat ondanks een in het verleden nog in opdracht van de gemeente Schiedam uitgevoerde renovatie de installatie niet voldeed aan de daaraan te stellen eisen. Vrijwel de gehele elektrische installatie is vervangen en waar nodig uitgebreid.
- Kardinaal Alfrink School: Hier is op diverse fronten achterstallig onderhoud uitgevoerd. Daarnaast zijn op het centrale plein van de school diverse werkzaamheden uitgevoerd, zoals herstel marmoleum, vervangen verlichtingsarmaturen, schilderwerk en bouwkundig werk, ter verbetering van de sfeer van het gebouw. In het kader van de brandveiligheid is in het hekwerk rond het terrein aan de achterzijde van de school een draaiport met vluchtfunctie aangebracht.

CORONA-CRISIS

Het ministerie van OC&W heeft een Specifieke Uitkering

Ventilatie in Scholen (SUVIS) beschikbaar gesteld om de ventilatie in de bestaande schoolgebouwen te verbeteren. De gemeente Vlaardingen maakt hierin stappen en heeft voor de gebouwen die nog niet aan de gestelde eisen voldoen en die niet binnen de komende jaren in aanmerking komen voor nieuwbouw deze aanvraag gedaan. Met de gemeenten Schiedam en Maassluis wordt vanuit de besturen gesproken over navolging van dit voorbeeld.

SIKO heeft in 2021 zogeheten R300-installaties laten plaatsen ten einde de kwaliteit van de lucht te verbeteren. De in totaal 27 units zijn geplaatst in die ruimten waar de luchtkwaliteit ten gevolge van de combinatie ventileren door middel van het openen van ramen en verwarmen van de ruimte problematisch is. Deze installaties ondersteunen de luchtzuivering in de lokalen.

8 Financieel beleid

ALGEMEEN

De komende jaren legt SIKO de nadruk op de nieuwe koers van het schoolbestuur. Door middel van het Financieel Beleidskader geven wij voor de periode van de geldende meerjarenbegroting (2021-2024) een overzicht van de verwachte ontwikkelingen en de manier waarop we samen kunnen schitteren in het onderwijs, voor de leerlingen, medewerkers en onze omgeving.

Het strategisch Koersplan geeft de richting en de doelen van de Stichting aan. Het financieel beleid heeft als uitgangspunt de doelstellingen van het strategisch beleid. Door financiële faciliteiten op een zodanige wijze in te zetten en te beheren, kunnen de ambities op verantwoorde wijze worden gerealiseerd.

Eigen verantwoordelijkheid, samen schitteren en werken uit het waarom

Dit zijn de kernambities die SIKO heeft geformuleerd en waaraan op elk niveau binnen het schoolbestuur wordt gewerkt. Passend en goed onderwijs voor iedere leerling is alleen te organiseren als we SIKO inrichten naar de eisen van deze tijd en naar de ontwikkelingen in de samenleving. We werken vanuit de kernwaarden:

- verbinding
- lef
- creativiteit
- verwondering
- vertrouwen

Met deze waarden krijgt de koers een steeds meer concrete vorm, die nodig is om het onderwijs nog beter te maken voor onze leerlingen.

Financieel Beleidskader

Het Financieel beleidskader wordt voorafgaand aan de begrotingsprocedure vastgesteld. Het financieel beleidskader past in de cyclus van plannen maken, begroten, uitvoeren, rapporteren en verantwoorden. Het bevat de richtlijnen en uitgangspunten voor de totstandkoming van de nieuwe begroting en meerjarenbegroting als onderdeel van de totale planning & control cyclus van SIKO. Wij beschrijven de financiële positie van SIKO op dat moment en hoe we van daaruit realistisch met onze ambities voor het komende jaar en verder willen omgaan.

De verwachte ontwikkelingen op het gebied van de leerlingenaantallen, koersimpuls, personeelskosten en andere financiële consequenties zijn vertaald in financiële uitgangspunten voor de meerjarenbegroting.

Feitelijk bepalen deze kaders de financiële bandbreedte van SIKO in het nieuwe jaar. Dit zijn allemaal indicatoren die gebruikt worden bij de huidige begrotingssystematiek.

Wij streven ernaar dat onze scholen autonoom zijn binnen de kaders van het strategisch beleidsplan, schoolplan, de financiële kaders en de afgesproken mandaatregelingen. Verantwoordelijkheden worden zo laag mogelijk in de organisatie gelegd, zonder het belang van de totale organisatie uit het oog te verliezen.

Coronacrisis

Ter bestrijding van de opgelopen achterstanden door de Coronacrisis ontvangen de scholen/schoolbesturen extra gelden (financieringsstromen) vanuit het Rijk. Voor SIKO:

- Inhaal- en Ondersteunings Programma (IOP) 2021: € 267.000;
- Extra hulp voor de klas 2021: € 552.000;
- Nationaal Programma Onderwijs (NPO) voor 2021-2022: € 2.735.000 met voor een negental scholen een aanvulling met achterstandengeld (€ 775.000).

SIKO heeft per school de interventies geïnventariseerd en er is daar waar mogelijk al ingesprongen op het aannemen van extra personeel. Kijkend naar de krapte op arbeidsmarkt ligt er (voor het gehele onderwijs) een grote uitdaging! Het is erg moeilijk om aan (gekwalificeerd) personeel te komen. Ook al maken de directies met de afdeling P&O veel werk van het vinden van

verbinding,
lef
creativiteit,
verwondering
en vertrouwen

nieuw personeel toch moeten we constateren dat de subsidies aan het einde van 2021 niet volledig zijn uitgeput. In eerste instantie heeft SIKO zich gericht op de inzet van de gelden van de subsidies 'Extra hulp voor de klas' en 'IOP' die in 2021 besteed en verantwoord moesten worden.

Door het financieel resultaat van deze extra financieringsstromen is een vertekend beeld ontstaan van het totale resultaat. Daarom maken wij in onze rapportages zoveel mogelijk onderscheid tussen de reguliere subsidie en de extra financieringsstromen.

Toekomstige ontwikkelingen

Mantelcontracten

In 2021 zijn wij, in samenwerking met de Onderwijs Inkoop Groep, gestart met bekijken van de mogelijkheden voor mantelcontracten. Zowel de bestaande contracten als ook nieuwe mogelijkheden worden onderzocht. De contracten voor afvalverwijdering en alarmopvolging zijn aangepast. In 2022 wordt gekeken naar telefonie en kopiëren/printen.

Arrangementsgelden Samenwerkingsverband Onderwijs Dat Past

In 2021 hebben er over de reeds eerder toegekende arrangementsgelden evaluatiegesprekken plaatsgevonden. SIKO zal in de komende periode beduidend minder arrangementsgelden vanuit het Samenwerkingsverband ontvangen. De directeuren gaan, in overleg met de bestuurder, na in hoeverre de lopende arrangementen toch voortgezet moeten worden. Indien dit alsnog nodig blijkt zal binnen de begroting naar dekking gezocht moeten worden.

Allocatie van middelen

Het Ministerie van OCW berekent op basis van een aantal indicatoren de beschikbare bekostiging voor de scholen. De belangrijkste indicator is: het leerlingaantal per 1-10. De bekostiging wordt berekend per school (BRIN-nummer). SIKO verdeelt de middelen conform toeken-

ning aan de scholen, minus een bijdrage ter dekking van de kosten van de collectieve begroting. Deze afdracht is voor het derde achtereenvolgend jaar gelijk. De additionele middelen (gemeente, Samenwerkingsverband, huur) worden toegerekend aan de school.

Binnen de collectieve begroting kennen wij de volgende onderdelen:

- Bestuurskantoor;
- Vervangingspool;
- Bovenschoolse organisatie (ter dekking van de collectieve lasten).

De begroting bestuurskantoor betreft personele en materiële uitgaven (huisvesting, kantoor, ICT en inventaris) van het stichtingsbureau dat in de breedste zin de Stichting vertegenwoordigt en leidinggeeft/ondersteuning biedt aan de directies van de scholen.

Vanaf 1 augustus 2020 heeft SIKO de vervangingspool in eigen beheer. Er wordt hierbij een onderscheid gemaakt tussen kort- en langdurende vervangingen. De scholen regelen zelf de kortdurende vervangingen (tot 14 dagen). De langdurende vervangingen worden gecoördineerd vanuit het bestuurskantoor.

Wij hanteren de volgende verdeling van de ERD-gelden:

- 30% ERD-gelden voor kortdurende vervangingen;
- 70% ERD-gelden (+ WAZO) voor langdurende vervangingen.

Binnen het begrotingsgedeelte ‘bovenschoolse organisatie’ vallen onder andere:

- Duurzame inzetbaarheid;
- Verschillende verlofregelingen voor oudere medewerkers en jonge ouders;
- ARBO- en re-integratiekosten;
- Een deel van de opleidingen (PABO, onderwijs-assistent, schoolleider, registratie en bijscholing t.b.v. schoolleidersregister, Samen opleiden in partnerschap met ‘Thomas More Opleidingsschool’, etc);
- Integraal personeelsbeleid.

Tabel 11 De totaalbedragen voor 2021

Bestuurskantoor	€ 1.485.000
Vervangingspool	€ 371.000
Bovenschoolse organisatie	€ 1.255.000

De conceptbegroting wordt besproken in de (directeuren-)commissie Bedrijfsvoering en ter advisering voorgelegd aan het directeurenberaad. Vervolgens wordt het besproken in de GMR-werkgroep Bedrijfsvoering en ter instemming voorgelegd aan (het personeelsdeel van) de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad.

Na bespreking in de auditcommissie van de Raad van toezicht komt het plan (met oplegger van de auditcommissie) ter goedkeuring in de Raad van Toezicht. Uiteindelijk wordt het door het College van Bestuur vastgesteld.

Onderwijsachterstandenmiddelen

De Onderwijsachterstandenmiddelen worden ingezet voor de bestrijding van onderwijsachterstanden in door de overheid specifiek aangewezen gebieden. Daarbij maken deze middelen integraal deel uit van de lumpsumbekostiging van de betreffende school, zoals opgenomen in het Financieel beleidskader. De toekenning is op basis van een schooljaar. Door deze verdeling toe te passen is er sprake van een evenredige verdeling ten opzichte van de problematiek waarmee de scholen worden geconfronteerd.

Tabel 12 Achterstandscore (met drempel) per 01-10-2020

brin nummer	Schoolnaam	achterstands- score	achterstands- middelen
08SP00	De Regenboog	64	€ 67.000
08UO00	De Vlinder	-	-
09AG00	Kardinaal Alfrinkschool	219	€ 129.000
09JB00	De Wieken	176	€ 91.000
09ST00	IKC Blink	472	€ 255.000
09VR00	IKC 't Palet	497	€ 246.000
09VR01	't Palet Holy		
11BQ00	Sint Willibrordus	524	€ 311.000
11EM00	De Dijk	288	€ 159.000
11OJ00	Kaleidoscoop	236	€ 133.000
11QH00	De Hoeksteen	-	-
11ZQ00	Sint Jozef	-	-
12RM00	Sint Bernardus	10	-
17RO00	Avonturijn	573	€ 378.000
Totaal			€ 1.769.000

Voor de scholen 't Palet Holy en IKC 't Palet die een gezamenlijk brinnummer hebben is in overleg met beide directeuren een verdeelsleutel gemaakt.

Werkdrukmiddelen 2021

De inhoudelijke verantwoording van de werkdrukmidde-
len is opgenomen in het hoofdstuk personeelsbeleid. De
werkdrukmiddelen 2021 worden financieel verantwoord
in onderstaande tabel:

Tabel 13 Financiële verantwoording werkdrukmiddelen

	2020/2021	2021/2022	Totaal
Bedrag per leerling	€ 251	€ 259	
Aantal leerlingen	3.903	3900	
Totaal	€ 979.653	€ 1.010.100	
	7 maanden =	5 maanden =	
	€ 571.000	€ 421.000	€ 992.000
Personeel		€ 879.000	
Externe inhuur		€ 113.000	

Vermogensbeheer

Het vermogensbeheer binnen de Stichting wordt ge-
voerd door het College van Bestuur.

De beleggingen voldoen aan de voorwaarden die zijn
gesteld in het treasurystatuut en voldoen derhalve aan
de regeling beleggen, lenen & derivaten OCW 2016.

Treasury

Voor het treasury-beleid gelden voor 2021 de volgende
algemene doelstellingen:
— Voldoende liquiditeit
— Lage financieringskosten
— Risicomijdende uitzettingen
— Kosteneffectief betalingsverkeer
— Beheersen en bewaken financiële risico's
Ondanks het afnemen van de liquiditeit is er verder geen
actie nodig.

De Stichting heeft een treasurystatuut. In dit statuut is
bepaald binnen welke kaders de Stichting haar finan-
cierings- en beleggingsbeleid dient in te richten. Het
uitgangspunt is dat de toegekende publieke middelen
overeenkomstig hun bestemming worden besteed. De
Stichting voldoet aan de regeling 'Belenen en beleggen'
van OC&W.

Treasuryverslag

De overtollige liquide middelen zijn in 2021 op bank-
rekeningen geplaatst. De eerder beheerde effecten-
portefeuille obligaties is na de onderstaande vrijval van
de laatste beleggingen beëindigd.

Vrijval beleggingen:

BNG VAR	09-02-2021
NWB Bank VAR	27-04-2021

Schatkistbankieren

Geconfronteerd met negatieve rente op onze spaar-
rekeningen zijn vanaf 2021 de publieke middelen onder-
gebracht bij het ministerie van Financiën in het zogehe-
ten Schatkistbankieren.

RISICO'S EN RISICOBEBEERSING

Risico's zijn onlosmakelijk verbonden met de bedrijfs-
processen van SIKO. Risicomanagement is het vinden van
een balans tussen risico's nemen en beheersen. Dit doet
SIKO als volgt: er is zicht op en er wordt inzicht gegeven
in de financiën met het oog op de continuïteit van de
Stichting. In het Financieel beleidskader is de verdeling
van de verantwoordelijkheden vastgelegd.

Risicobehersings- en controlesysteem.

In het schema op pagina 68 wordt de planning & control-
cyclus weergegeven die de Stichting binnen haar organi-
satie hanteert.

Toelichting op de planning & control-cyclus.

De basis van de planning & control-cyclus is gevormd
door het Koersplan 2018-2022. Hierin zijn de richting
en de doelen beschreven die de Stichting wil realiseren.
De kwalitatieve doelen die beschreven worden in het
Koersplan zijn vertaald naar personele en financiële
beleidsvoornemens die verwerkt zijn in het formatie-
plan/begroting.

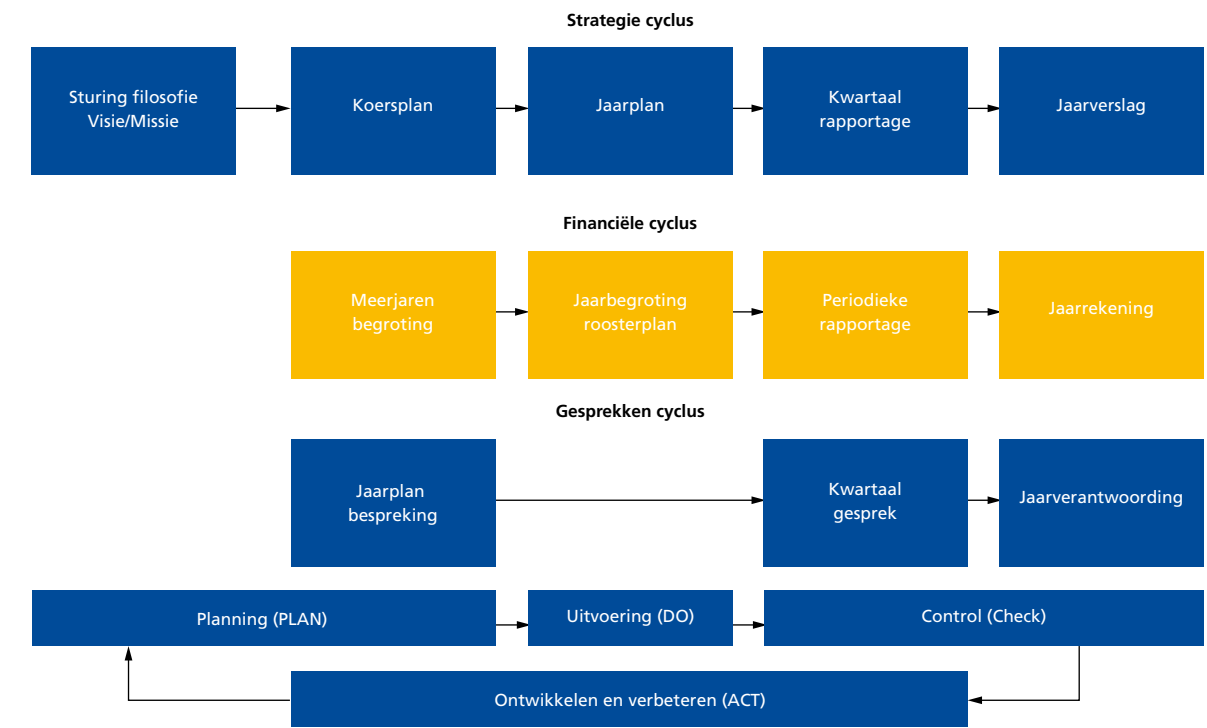
De meerjarenbegroting wordt telkens opgesteld voor 4
jaar en is een financiële weergave van het voorgenomen
beleid op Stichtings- en schoolniveau. Onderdeel van
de meerjarenbegroting zijn de meerjaren-investerings-
begroting, het meerjaren-onderhoudsplan, een liquidi-
teitsbegroting en een risicoparagraaf.

Het bestuursformatieplan geeft de bezetting en het be-
leid ten aanzien van personeel weer en maakt onderdeel
uit van de meerjarenbegroting.

De jaarbegroting van het volgend kalenderjaar in de
meerjarenbegroting is een samenvoeging van alle
schoolbegrotingen, de collectieve begroting en de
begroting van het stafbureau. Deze begrotingen dienen
als instrument om te meten en te sturen op de voor-
genomen doelen.

De schooldirecteuren hebben realtime inzicht in hun
schoolexploitatie, investeringen, formatie en personele
lasten met het begrotings- en rapportageprogramma
Capisci. De financiële ontwikkelingen worden meerdere
keren per jaar met de directies besproken in kwartaal-
gesprekken. Ieder kwartaal ontvangt het college van
bestuur een managementrapportage over de stand van
zaken van de realisatie ten opzichte van het budget.
Deze rapportages zijn een combinatie van financiële
onderdelen (de cijfers) en kwalitatieve aspecten (de
doelen). Deze dienen ter sturing maar ook als interne

Figuur 7 Planning & control-cyclus



verantwoording. Als laatste zijn er de jaarrekening en het jaarverslag waarin op stichtingsniveau verantwoording wordt gegeven over het gevoerde beleid en de resultaten daarvan.

In 2020 is de procuratieregeling vastgesteld. Daarin staat beschreven welke medewerkers, op school- en bestuursniveau, gemandateerd zijn voor het aangaan van verplichtingen (inkopen, kasbetalingen, etc.).

Risicobeheersing

In maart 2021 is door een extern bureau, Aap Noot Mies B.V. een risicoanalyse gemaakt van de risico's die SIKO loopt. De risico's zijn tezamen met diverse betrokkenen in kaart gebracht. Daarbij is gekeken naar de kans dat een risico zich voordoet, of SIKO haar beheersmaatregelen op de juiste risico's heeft afgestemd. De volgende classificaties zijn gebruikt:

- Het risico doet zich naar verwachting jaarlijks voor (hoge kans);
- Het risico doet zich naar verwachting de komende 5 jaar voor (gemiddelde kans);
- Het risico doet zich naar verwachting niet in de komende 5 jaar voor (lage kans).

Per risico is gekeken wat de mogelijke financiële gevolgen zijn als een risico zich voordoet. Daarbij is als vraag gehanteerd of het risico al dan niet binnen de begroting kan worden opgelost. Op pagina 70 staat in tabel 14 een

overzicht van de risico's die zijn ingeschat als hoog (komt waarschijnlijk eens per jaar voor) en die een financiële impact kunnen hebben (gedefinieerd als niet binnen de begroting op te lossen).

Voor deze rapportage concentreren we ons op de risico's met een hoge kans in combinatie met een mogelijke financiële impact. In tabel xx is onder 'beheersingsmaatregel' aangegeven op welke wijze SIKO met deze risico's omgaat. Deze maatregelen zijn door de organisatie zelf opgesteld.

Conclusies ten aanzien van risico's

Uit de bestuurlijke risicobeoordeling en de gevoerde gesprekken komt naar voren dat de risico's op het gebied van onderwijs goed worden beheerst. In vergelijking met veel andere uitgevoerde analyses valt de samenhang op tussen de scholen, er werd in de gesprekken veel gesproken over de meerwaarde van SIKO op het gebied van onderwijs.

Een belangrijk risico betreft de beschikbaarheid van personeel. Dit is een risico waarmee de hele sector te maken heeft, SIKO heeft tot nu toe nog geen grote problemen met de beschikbaarheid van personeel gehad, maar merkt met name bij mutaties gedurende het schooljaar dat het lastiger wordt vacatures te vervullen.

De bestuurlijke inschatting laat zien dat de grootste risico's lijken te liggen op huisvesting en ICT. Dat zijn

Tabel 14 Hoog risico met financiële impact

Risico	Beheersingsmaatregel
24 Beschikbaarheid personeel in de regio is een knelpunt.	In de begroting zijn plannen meegenomen om de beschikbaarheid van personeel te garanderen, waaronder budgetten voor zij-instromers en MBO-ers. Naar verwachting zal dit risico de komende jaren meer aandacht vergen en zal het ook in het nieuwe strategisch plan nadrukkelijk worden benoemd.
49 De risico's van deelname aan samenwerkingsverbanden zijn in kaart en beheerst.	Het afgelopen jaar heeft dit risico gespeeld, waarbij meer is ontvangen dan begroot. De risico's zijn wel in kaart, maar nog niet voldoende beheerst.
64 Wijziging van berekening (componenten methode) leidt tot meer kosten onderhoud.	Aan de verwerking van de kosten van onderhoud wordt gewerkt, de uitkomsten daarvan zullen leiden tot mogelijke financiële gevolgen. Voor alle risico's op het gebied van huisvesting (64 t/m 75) geldt dat samen met andere besturen en een extern bureau wordt gewerkt aan verdere beheersing.
66 Het SIKO-gebouw voldoet niet (meer) aan de onderwijskundige eisen.	De Corona-crisis heeft laten zien dat onze gebouwen niet altijd voldoen aan de eisen die we stellen. De komende tijd zal duidelijker worden of dat ook gevolgen zal hebben voor de lange termijn. Overleg met de gemeenten en het opnemen in het nieuwe strategisch plan zal plaatsvinden.
67 Het binnenklimaat voldoet niet aan de normen.	Zeker gezien de Coronacrisis zal het onderwerp van binnenklimaat een rol spelen, waarbij niet duidelijk is of er extra middelen beschikbaar komen om dit risico af te dekken.
71 SIKO loopt risico als bouwheer.	Door goede afspraken met externe partijen en het zorgvuldig aandacht besteden aan contracten op dit gebied wordt dit risico zo goed mogelijk afgedekt.
72 De Materiële instandhouding is niet toereikend om de onderhoudskosten te dekken.	Al jaren is duidelijk dat de Materiële component onvoldoende is. Als sector zetten we dat op de agenda. Voor SIKO individueel valt daar weinig aan te veranderen.
75 Kennis van huisvesting en/of verbouwingen ontbreekt of is onvoldoende.	Er wordt samen met twee collega-besturen gewerkt aan het formeren van een gezamenlijk Team Huisvesting.
87 Een functionaris op een sleutelpositie valt plotseling weg.	Dit is onvermijdelijk gezien de omvang van de organisatie. Wel zullen processen zo goed mogelijk worden beschreven en wordt er planmatig gewerkt, zodat afhankelijkheid van personen beperkt is.
98 Éénkoppig bestuur.	Gezien de omvang van de organisatie is dit onvermijdelijk. Door het goed inrichten van management en staf, alsmede het ontwikkelen van duidelijke plannen is dat risico een beheerst risico. Tabel 1 Hoog risico met financiële impact

De risico's van risico 64 tot en met risico 75 betreffen allen risico's op het gebied van de huisvesting. Deels hebben deze risico's te maken met externe factoren, die beperkt beheerst kunnen worden. Ook de beschikbaarheid van personeel in de regio (risico 24) heeft een sterk extern karakter. Ten aanzien van de risico's 87 en 98, deze hangen samen met de omvang van de organisatie enerzijds en de gemaakte keuzes anderzijds. Gezien de omvang zal er altijd een zekere kwetsbaarheid zijn wat betreft de afhankelijkheid van personen. Gezien de ontwikkeling van de organisatie is het beeld dat de afhankelijkheid wel fors minder is geworden. Met een nieuwe geformaliseerde strategie zal het risico van een éénkoppig bestuur naar verwachting afnemen.

Tabel 15 Gemiddeld risico met financiële impact

Risico
27 Onderwijs & Kwaliteitszorg Het eigen risicodragerschap leidt tot hogere kosten dan begroot.

Ten aanzien van dit risico is aangegeven dat dit nog wordt onderzocht.

voor een deel beheersrisico's, waar een betere beheersing kan worden bereikt. Daarbij speelt ook een rol dat de expertise in de organisatie op die beide gebieden, mede door de omvang van de organisatie, beperkt is. Om dat risico beter te beheersen is SIKO-samenwerking met de andere besturen in het verzorgingsgebied en een externe huisvestingsspecialist aangegaan om deze risico's beter te beheersen.

Een deel van de risico's op het gebied van huisvesting zijn externe risico's, die door SIKO niet of beperkt te beheersen zijn. Dat geldt bijvoorbeeld voor de risico's op het gebied van huisvesting, waar de gemeente een sterk bepalende factor is.

Uiteraard liggen er ook risico's op het gebied van onderwijs, waarbij het beeld is dat de meeste goed worden beheerst. Ten aanzien van de risico's die te maken hebben met het samenwerkingsverband lijkt er verbetering

mogelijk. Het lastige is dat deze risico's deels worden bepaald door het samenwerkingsverband en de andere aangesloten besturen.

Als we de risico's op een afstand bekijken, is de strategische koers een risico. Het huidige plan is vrijwel aan het einde van de looptijd en kijkend naar de doelen valt op dat de meesten daarvan zijn behaald. Duidelijke doelstellingen en plannen voor de komende periode zijn van belang om goed koers te houden. Dat beperkt ook het risico van het éénkoppig bestuur. Het volgend schooljaar staat het ontwikkelen van een nieuw koersplan op de agenda.

Daarmee komen we ook aan bij de governance van de organisatie. Er is nu een aantal jaren ervaring met de interne toezichtsfunctie. Mede in het licht van de nieuwe wet op bestuur en toezicht en de te bepalen nieuwe koers is het goed om aan het risico van governance aandacht te besteden. Regelmatige evaluatie van het functioneren van het toezicht is onderdeel van de Code Goed Bestuur, die door de PO Raad is opgesteld. De laatste versie is per 1 januari 2021 van kracht.

Afsluitend is het oordeel dat SIKO de afgelopen jaren grote stappen heeft gezet op het gebied van de beheersing van risico's, waarbij op meerdere niveaus actief wordt gewerkt aan de beheersing van risico's.

Zowel directeuren van scholen, medezeggenschap, toezicht, staf en bestuur laten zien dat ze zich bewust zijn van de risico's en staan open voor een verdere verbetering.

Dat betekent niet dat de organisatie achterover kan gaan leunen: de meest logische risico's zijn beheerst, de uitdaging is om dat te blijven doen en nieuwe doelen te stellen om het verder te verbeteren. Het lijkt een goede uitdaging om vanuit het nieuw te ontwikkelen strategisch plan te gaan werken aan de vraag welke risico's dat plan met zich meebrengt en de beheersing in de keten van toezicht tot uitvoering in te richten.

Vertaling van risico's naar vermogen

In de praktijk wordt door sectorraden en de onderwijsinspectie gewerkt met een benodigde risicobuffer van 5% tot 10% van de totale baten, afhankelijk van de omvang van een bestuur (lager percentage nodig) en

het risicoprofiel (bijvoorbeeld speciaal onderwijs brengt meer risico met zich mee). Daarbij wordt uitgegaan van een gemiddeld bestuur met gemiddelde risico's. Voor SIKO is mijn suggestie om met een percentage van 7,5% te werken. De omvang is gemiddeld, maar niet zo groot dat alle risico's door de omvang kunnen worden opgevangen.

Voor SIKO zijn er behalve de reguliere risico's vooral financiële risico's op het gebied van de arbeidsmarkt, het samenwerkingsverband en de huisvesting. Het is niet eenvoudig om te bepalen welk bedrag daaraan moet worden gekoppeld, mijn voorstel is om daarvoor 1% van de totale baten mee te nemen, zodat de totale risicobuffer 8,5% van de totale baten bedraagt.

Als we dit vertalen voor de situatie bij SIKO komen we tot de volgende opstelling, uitgaand van de cijfers uit de jaarrekening over 2021 (zie tabel 16). Daarbij moet

worden bedacht dat het bepalen van het doelvermogen het maken van inschattingen nodig maakt. En regelmatig moet worden bijgesteld, door veranderingen in de risico's of veranderingen in de financiële positie.

De Onderwijsinspectie bepaalt ook een zogenaamd normatief publiek eigen vermogen. Die berekening is bedoeld om mogelijk bovenmatige reserves te kunnen duiden en bespreken. Dit vermogen wordt door de Minister gezien als startpunt voor de discussie, omdat het geen rekening houdt met de specifieke situatie en de risico's van scholen. Het normatief publiek eigen vermogen komt voor SIKO uit op ongeveer 5,2 miljoen euro. Het geadviseerde doelvermogen kan als onderbouwing fungeren voor het door het bestuur gewenste niveau van vermogen.

In de jaarrekening van 2021 laat SIKO een Eigen Vermogen zien van € 6,6 miljoen, iets boven het doelvermogen. Door het gedeeltelijk financieren van de vaste activa zou een deel van het benodigd vermogen van de financieringsfunctie kunnen worden ingezet voor de bufferfunctie. Om te bepalen of dat reëel is zou een nadere analyse kunnen worden gemaakt van de samenstelling van de vaste activa en de financierbaarheid ervan.

Op basis van de analyse komt Aap, Noot, Mies B.V. tot de conclusie dat SIKO een redelijke financiële positie heeft om eventuele financiële tegenslagen te kunnen opvangen.

Tabel 16 Opbouw doelvermogen (op basis jaarrekening 2021)

Functie	Basis	Basisbedrag	Percentage	Doelvermogen
Financieringsfunctie	Vaste activa	€ 3.767.912	100,0%	€ 3.767.912
Buffer	Totale baten	€ 28.575.259	8,5%	€ 2.428.897
Totaal doelvermogen				€ 6.196.809

Annet Dries,
voorzitter College van Bestuur,
leert graag van
collega-bestuurders



‘Zo’n frisse blik van buiten is ontzettend waardevol’

In 2021 hebben wij een bestuurlijk visitatietraject van de PO-raad doorlopen. Dat betekent dat collega-bestuurders op onze uitnodiging een dag langskwamen, om te kijken hoe wij het doen als bestuur en hoe we ons verder kunnen ontwikkelen om SIKO te versterken.

Het visitatietraject start met een zelfevaluatie. De visitatiecommissie bestudeert dat document en gaat erover in gesprek met het bestuur en met zoveel mogelijk interne en externe betrokkenen: leerkrachten en directeuren, raad van toezicht, ouders, gemeente, kinderopvang, collega-bestuurders en het samenwerkingsverband.

Zo’n frisse blik van buiten is ontzettend waardevol. We vragen het ook van onze leerkrachten en school-directeuren: laat regelmatig collega’s meekijken en leer van elkaar! Dan wil je als bestuur zelf óók die openheid laten zien. Ga je voor kwaliteit, dan moet je feedback op je kwaliteit durven vragen én er iets mee doen.

Wij wilden de visitatie ook gebruiken om een volgende stap te zetten met ons Koersplan 2022 – 2026:

het document dat laat zien waar we voor staan en waar we voor gaan. Een aanbeveling van de visitatiecommissie was dat we SIKO nog sterker kunnen maken door onze kernwaarden dieper te laten doordringen in de organisatie. Zorgen dat iedereen die hier werkt de kernwaarden – verbinding, verwondering, vertrouwen, creativiteit en lef – écht laat zien in houding en gedrag. In het nieuwe Koersplan, maar ook in de schoolplannen van onze scholen, gaan we dus meer lading geven aan onze kernwaarden.

Er zijn geen consequenties aan verbonden, maar toch is zo’n visitatie spannend. Je wilt graag dat anderen zien wat je doet en waar je voor staat, want je werkt er hard voor. Bovenal vind ik het enorm leerzaam en leuk dat collega’s van andere besturen vanuit hun eigen ervaring, context en expertise met je meekijken en aanbevelingen doen. Een aanrader voor alle schoolbesturen die zich verder willen ontwikkelen.’

9 Verantwoording van de financiën

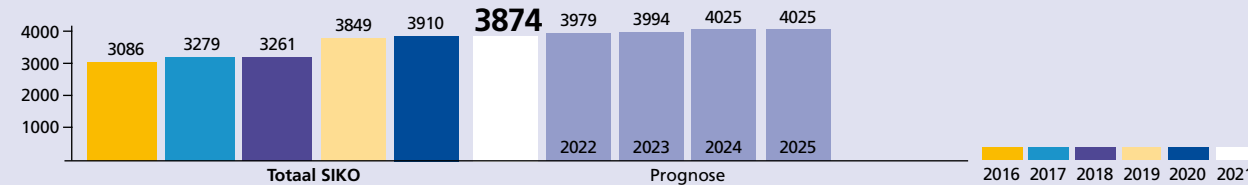
ONTWIKKELINGEN IN MEERJARIG PERSPECTIEF

Een nauwkeurige prognose van het aantal leerlingen is van groot belang, omdat dit de voornaamste factor is voor wat betreft de toekenning van de omvang van de rijksbijdragen. Tegelijkertijd is dit één van de moeilijkste onderdelen om te prognosticeren. De inschatting van het leerlingenaantal voor de komende jaren gebeurt door de schoolleiding, aan de hand van het beeld van de afgelopen jaren, de te verwachten ontwikkelingen en de eigen prognoses. De ontwikkelingen van het leerling-aantal is de komende jaren positief tot stabiel. In de prognose zijn de effecten van eventuele nieuwbouw (nog) niet meegenomen. In Maassluis zal, naar verwachting in 2025, in de nieuwbouwwijk Wilgenrijk

een nieuwe SIKO-school worden gebouwd. Op het moment van opening zullen De Dijk en De Kardinaal Alfrinkschool worden gesloten. Wij verwachten per saldo een toename van het aantal leerlingen. Ook is er verbouw en nieuwbouw gepland bij De Hoeksteen en 't Palet Holy in Vlaardingen. Ook hier verwachten wij dat de nieuwbouw resulteert in een toename van het leerlingenaantal. Het bestuur zal per nieuwbouw- of renovatieproject tijdig de prognoses bijstellen.

In de formatie wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de situatie bij aanvang van het schooljaar. Dit betekent dat er formatie wordt toebedeeld op grond van wat een school nodig heeft (T) en niet waarop de bekostiging is gebaseerd (T-1).

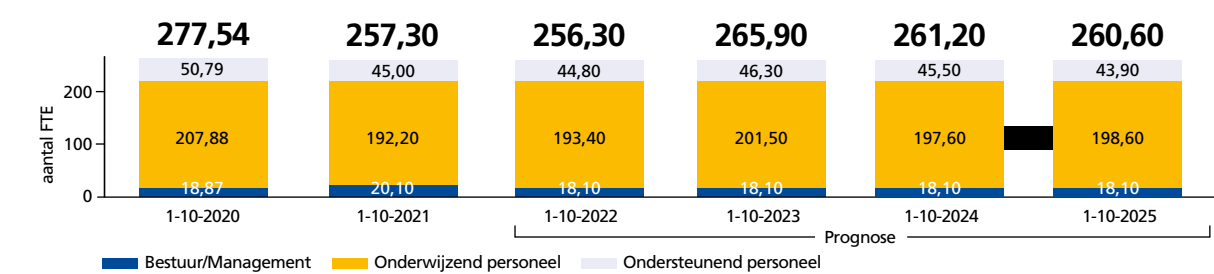
Figuur 8 Leerlingaantallen totaal t/m 1-10-2021 en prognose



Figuur 9 Leerlingaantallen per school t/m 1-10-2021



Figuur 10 Personeelsformatie (FTE)



In begroting 2021 is geen rekening gehouden met de volgende subsidies die door het Rijk vanwege de Coronacrisis aan het onderwijs worden toegekend:

- Extra hulp in de klas 2021: € 552.000;
- Nationaal Programma Onderwijs voor de komende jaren. In de aankondiging staat (€ 700/ p. II) = € 2.735.000 met voor een negental scholen een aanvulling met achterstandengeld (€ 775.000).

In 2021 hebben wij ons ingezet om tot een verantwoorde inzet te komen. De directeuren hebben per school plannen gemaakt. Helaas hebben we moeten constateren dat voor het uitvoeren van de plannen meer tijd nodig is. We moeten ons blijven realiseren dat een groot deel van de subsidie in menskracht ingezet moet worden. Daar ligt een grote uitdaging kijkend naar de krapte op de arbeidsmarkt voor het onderwijs.

STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN BALANS

Staat van baten en lasten

A Financiële analyse staat van baten en lasten vs begroting

De begroting 2021 is vastgesteld met een positief resultaat van € 21.508. Het werkelijke resultaat dat is behaald in boekjaar 2021 bedraagt positief € 1.350.321, een verschil van circa € 1.328.000 ten opzichte van de begroting. Onderstaand treft u een vergelijking aan en een beschrijving van de belangrijkste verschillen.

Rijksbijdragen OCW (€ + 2.895.000)

De stijging wordt voornamelijk veroorzaakt door:

- In 2021 is de personele bekostiging conform de referentiesystematiek geïndexeerd. De indexering is hoger uitgevallen dan verwacht. (+ € 360.000);

Tabel 17 Financiële analyse

	2020 (T-1)	Begroting 2021	2021 (T)	2022	2023	2024	Vershil	Vershil 2021 t.o.v. 2020
Baten								
Rijksbijdragen	23.662.125	23.991.131	26.887.006	27.373.600	25.997.978	25.349.115	2.895.875	3.224.881
Vereenvoudiging bekostiging				-1.115.000	0	0		
Overige overheidsbijdragen en subsidies	402.109	340.453	351.881	394.560	395.946	398.564	11.428	-50.228
Overige baten	1.338.760	1.450.914	1.386.372	1.365.497	1.323.997	1.299.497	-64.542	47.612
Totale baten	25.402.994	25.782.498	28.625.259	28.018.657	27.717.921	27.047.176	2.842.761	3.222.265
Lasten								
Personeelslasten	19.605.580	20.227.056	20.795.323	22.087.537	21.795.932	21.425.568	568.267	1.189.743
Afschrijvingen	661.086	648.182	661.142	607.951	619.172	604.440	12.960	56
Huisvestingslasten	2.328.144	2.227.863	2.338.961	2.382.852	2.350.352	2.357.352	111.098	10.817
Overige lasten	2.246.373	2.654.987	3.463.404	4.048.641	2.894.552	2.593.482	808.417	1.217.031
Totale lasten	24.841.183	25.758.088	27.258.830	29.126.981	27.660.008	26.980.842	1.500.742	2.417.647
Saldo								
Saldo baten en lasten	561.811	24.410	1.366.429	-1.108.324	57.913	66.334	1.342.019	804.618
Saldo financiële baten en lasten	3.689	-2.902	-16.108	-3.467	-3.467	-3.467	-13.206	-19.797
Totale resultaat	565.500	21.508	1.350.321	-1.111.791	54.446	62.867	1.328.813	784.821

- In de begroting is rekening gehouden met een groei van € 200.000. De tussentijdse groei van het leerlingenaantal is hoger dan verwacht. Hierdoor is de subsidie uit de groeiregeling uitgekomen op € 370.000. Dit geeft een plus van (+ € 170.000);
- De arbeidsmarkttoelage is in augustus 2021 toegekend om het werk op scholen met het grootste risico op onderwijsachterstanden aantrekkelijk te maken (+ € 212.000);

- Het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) is een (niet-structureel) investeringsprogramma van het kabinet om de gevolgen van de coronacrisis voor leerlingen op te vangen. In 2021 heeft de Stichting € 1.460.000;
- In 2021 is de subsidie Extra Hulp voor de Klas toegekend. Deze subsidie is bedoeld om het primair onderwijs hulp en ondersteuning te bieden met behulp van extra personeel. De subsidie draagt hiermee bij aan

het continueren van het onderwijs. Dit is noodzakelijk om (corona)-achterstanden zoveel mogelijk te voorkomen en terug te dringen (+ € 550.000).

Overige baten (€ – 64.000)

- Bonifatiusstichting heeft € 411.000 beschikbaar gesteld in 2020 en de jaren erna. De Stichting heeft aan materiële en/of personele uitgaven, gericht op ontdekkend en onderzoekend leren in 2021 € 245.000 uitgegeven. Hierbij wordt specifiek de verbinding gemaakt met innovatie. In 2020 is € 166.000 besteed;
- Van de begrote € 405.000 heeft de Stichting, mede onder invloed van Corona, voor € 92.000 minder ouderbijdrage ontvangen op de scholen;
- Overige baten zijn gestegen met het € 136.000. Dit betreft diverse inkomsten zoals niet begrote egaliseringsreserve, extra inkomsten Regionale Aanpak Personeelstekort en inkomsten vanuit een terugbetalingsregeling van een studie.

Personeelslasten (€ – 570.000)

- De personele lasten gedurende dit jaar geven een grillig beeld door het toekennen van allerlei extra subsidies, maar ook door het niet kunnen invullen van alle vacatures door de krapte op de arbeidsmarkt. Derhalve zijn de loonkosten maar met € 268.000 gestegen t.o.v. de begroting;
- Het aantal langdurig zieken die mogelijk niet

terugkeren in het arbeidsproces is per einde van het kalenderjaar toegenomen. Hierdoor is de voorziening langdurig zieken verhoogd met € 230.000;

- Door het tekort aan leerkrachten heeft de Stichting er noodzakelijkerwijs voor gekozen gebruik te maken van externe aanbieders om de vraag voor vervanging te realiseren. (+ € 316.000);
- Evenals in 2020 zijn de kosten voor scholing lager dan begroot mede als gevolg van Corona. (– € 58.000);
- De frictiepot (– € 117.000), voor onder andere transitievergoedingen en voor onvoorzien kosten binnen de Stichting, is niet nodig geweest.

Huisvestingslasten (€ 111.000)

- De dotatie aan de onderhoudsvoorziening is ten opzichte van de begroting met € 115.000 gestegen. De stijging wordt veroorzaakt door de toevoeging van de beide scholen in Maassluis in 2020.

Overige lasten (€ 808.000)

- Voor de subsidies NPO, IOP en Extra hulp voor de klas zijn, naast de loonkosten voor € 880.000 aan uitgaven gedaan;
- De uitgaven voor leermiddelen en ICT zijn ten opzichte van de begroting met € 144.000 gestegen. Met name de licenties leggen een steeds grotere claim op het uitgavenpatroon van de scholen;
- De uitgaven op de Bonifatius vallen (– € 220.000) lager uit. Zie toelichting onder de Overige baten.

B Financiële analyse staat van baten en lasten vs vorig jaar.

In 2020 is het vastgestelde resultaat € 565.500. Het resultaat dat is behaald in boekjaar 2021 bedraagt positief € 1.350.000: een verschil van circa € 735.000. De verklaring voor het verschil tussen het resultaat 2020 en 2021 is met name te vinden in:

Baten (+ € 3.220.000)

- De indexering vanuit OC&W is hoger (+ € 825.000);
- Extra inkomsten vanwege de Corona-gerelateerde subsidies: NPO, IOP, EHK, Arbeidsmarkttoelage. (+ € 2.500.000);
- Lagere inkomsten vanuit het Samenwerkingsverband Onderwijs Dat Past (– € 100.000);
- Lagere overheidsbijdrage vanuit de gemeenten (– € 51.000);
- Bijdragen van ouders lager (– € 45.000).

Lasten (+ € 2.400.000)

- De personele lasten gedurende dit jaar geven een grillig beeld door het toekennen van allerlei extra subsidies, maar ook door het niet kunnen invullen van alle vacatures door de krapte op de arbeidsmarkt. Derhalve zijn de loonkosten maar met € 395.000 gestegen;
- Het aantal langdurig zieken is toegenomen waardoor er een dotatie heeft plaatsgevonden, vorig jaar was er sprake van een vrijval. (+ € 375.000);

- Doordat er meer gebruik is gemaakt van de diensten van uitzendorganisaties is de inhuur derden gestegen. (+ € 200.000);
- Voor de subsidies NPO, IOP en Extra hulp voor de klas zijn, naast de loonkosten voor € 795.000 aan uitgaven gedaan;
- De uitgaven voor leermiddelen en ICT zijn ten opzichte van de begroting met € 290.000 gestegen. Met name de licenties leggen een steeds grotere claim op het uitgavenpatroon van de scholen.

C Ontwikkelingen in de meerjarenbegroting

De koers van het strategisch beleidsplan (2018 – 2022) staat voor een groot deel in het teken van onderwijsinnovatie in relatie tot onderwijskwaliteit. Een brede opvatting van onderwijskwaliteit en -vernieuwing is hierin leidend met als belangrijk thema onderzoekend en ontdekkend leren. Sterk onderwijskundig leiderschap binnen de scholen en een grote mate van eigenaarschap bij medewerkers, leerlingen en ouders zien wij als voorwaarden om onze koers te realiseren. Het beleid rondom personeel, onderwijs en bedrijfsvoering wordt dan ook op elkaar afgestemd in lijn met onze ambities.

Deze ambities liggen op de volgende terreinen:

- 1 Basiskwaliteit op orde
- 2 Onderwijsvernieuwing

Alyssa de Jong,
leerling groep 6
op IKC 't Palet,
leert fouten maken
in de Plusklas



‘Mijn klasgenootjes vinden het heel normaal’

In de Plusklas zit ik met allemaal kinderen van andere scholen, één dag in de week. Mijn klasgenootjes van groep 6 op 't Palet vinden het eigenlijk heel normaal dat ik naar de Plusklas ga. Soms vergeten ze het zelfs, dan vragen ze de volgende dag *‘was je gisteren ziek?’*.

In de gewone klas lukt eigenlijk alles in één keer, ik hoef bijna nooit moeite te doen om iets nieuws te leren. Als dat wel een keer voorkomt, of als ik een fout maak, dan kan ik best boos worden. Dat is al minder hoor, want dat is precies waarom ik in de Plusklas zit. Ik leer hier fouten maken. Ja, dat klinkt vreemd maar ik snap nu wel dat dat nodig is. Over een paar jaar ga ik naar de middelbare school en daar zal ik vast niet alles meteen begrijpen. Dus leer ik nu al hoe ik moeilijke dingen moet leren. En dat ik moet doorzetten als het niet meteen lukt, of als ik een fout maak.

In de Plusklas werk je niet aan het gewone schoolwerk, maar je doet extra dingen. Ik heb bijvoorbeeld Spaans geleerd. Je doet ook wel normale vakken zoals rekenen, maar dan met extra moeilijke opdrachten, waarbij je soms ingewikkelde tekeningen moet maken om achter

het antwoord te komen. Ik krijg ook wel eens een project waar ik een paar weken aan werk en dan moet ik het daarna presenteren in de klas. Echte uitdagingen dus, dat vind ik leuk.

Ik ben ook wel blij dat ik de andere dagen gewoon in mijn eigen groep zit hoor, daar heb ik het ook hartstikke naar mijn zin. Soms heb ik door de Plusklas een toets gemist of een les van Engels of verkeer ofzo, maar dat geeft niet. Dat haal ik zo weer in.’

- 3 IKC-vorming
- 4 Passend onderwijs
- 5 Identiteit
- 6 Strategische personeelsplanning
- 7 Mobiliteit
- 8 Professionalisering

In de begroting 2022 is rekening gehouden met de ambities uit het Koersplan.

Het begrotingsjaar 2022 is taakstellend. De begrotingsjaren 2023 tot en met 2026 zijn richtinggevend onder gelijkblijvende omstandigheden. In de meerjarenbegroting zijn alle onderdelen opgenomen, ten behoeve van een adequate financiële monitoring: de exploitatiebegroting, de ontwikkeling van het eigen vermogen en voorzieningen, een kasstroomoverzicht inclusief investeringen en de financiële ratio's. De risicoanalyse zal de komende periode gerealiseerd worden.

In 2022 wordt voor de Stichting een negatief resultaat verwacht van € 1.111.791. Waarvan € 3.209 reguliere begroting en – € 1.115.000 vereenvoudiging bekostiging OCW.

Het negatieve resultaat 2022 ten laste van de reserve wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door de vereenvoudiging van de bekostiging per januari 2023. Vanaf 2023 zal de bekostiging per kalenderjaar zijn in plaats van

per schooljaar. Door deze vereenvoudiging vervalt de vordering op het ministerie van OCW aan het einde van het kalenderjaar 2022. Dit heeft een negatief effect op de begroting van 2022 voor € 1.115.000.

In de begroting zijn de ambities opgenomen. Voor een groot deel worden deze ambities gedekt uit de schenking (€ 423.000) van de Bonifatiusstichting. Deze stichting bestaat ruim 20 jaar en is opgericht als een zogeheten 'steunstichting' van SIKO. De doelstelling van de Bonifatiusstichting luidt:
Het bevorderen van het onderwijs op katholieke en interconfessionele grondslag, onder meer middels het verlenen van materiele steun aan niet subsidiabele onderwijs- en onderwijsondersteunende activiteiten in Schiedam en Vlaardingen, alles in de meest ruime zin van het woord.

Afgelopen jaren heeft de Bonifatiusstichting vele mooie projecten op de SIKO-scholen kunnen ondersteunen.

Balans
Balans in meerjarig perspectief

Bij het maken van de meerjarenbegroting 2022-2026 in de maand oktober 2021 zijn wij uitgegaan van de op dat moment geprognostiseerde balanspositie. In het jaarverslag 2021 is dit geactualiseerd met de cijfers van de jaarrekening 2021.

Materiële vaste activa
In 2021 is er in totaal € 844.000 geïnvesteerd. De investering heeft voornamelijk plaatsgevonden in Inventaris (€ 196.000), ICT-apparatuur (€ 414.000) en Leermiddelen

(€ 156.000). In de begroting was een investeringsbedrag opgenomen van (€ 820.000). De investeringen zijn hoger dan het afschrijvingsbedrag, waardoor de boekwaarde van de activa is toegenomen. De afschrijvingen hebben

Tabel 18 Balans in meerjarig perspectief

	Realisatie 2020	Realisatie 2021	2022	2023	2024
Activa					
Vaste activa					
Materiële vaste activa	3.584.579	3.767.912	3.695.061	3.747.889	3.747.449
Financiële vaste activa	564.268	68.100	68.100	68.100	68.100
Totaal vaste activa	4.148.847	3.836.012	3.763.161	3.815.989	3.815.549
Vlottende activa					
Vorderingen	1.919.344	2.056.489	941.489	941.489	941.489
Liquide middelen	4.593.722	7.371.394	7.556.454	7.532.072	7.569.379
Totaal vlottende activa	6.513.066	9.427.883	8.497.943	8.473.561	8.510.868
Totaal activa	10.661.913	13.263.895	12.261.104	12.289.550	12.326.417
Passiva					
Eigen vermogen					
Publiek Vermogen	5.247.217	6.646.257	5.534.466	5.588.912	5.651.779
Privaat Vermogen	587.656	538.937	538.937	538.937	538.937
Totaal eigen vermogen	5.834.873	7.185.194	6.073.403	6.127.849	6.190.716
Voorzieningen	1.915.593	2.548.800	2.683.800	2.683.800	2.683.800
Langlopende schulden	287.961	268.044	242.044	216.044	190.044
Kortlopende schulden	2.623.486	3.261.857	3.261.857	3.261.857	3.261.857
Totaal passiva	10.661.913	13.263.895	12.261.104	12.289.550	12.326.417

plaatsgevonden conform de grondslagen die gelden voor de materiële vaste activa.

Financiële vaste activa
De financiële vaste activa bestonden voornamelijk uit obligaties. In 2021 is het resterende deel van de effecten afgelopen. In totaal is er € 500.000 ontvangen. De overige financiële vaste activa bestaan uit borg voor devices voor het onderwijsplatform Snappet.

Vorderingen en overlopende activa
De vorderingen en overlopende activa bestaan per 31-12-2021 grotendeels uit nog te ontvangen vordering OCW vanwege betaalritme subsidies (€ 1.170.000) en vooruitbetaalde kosten (€ 485.000). De vorderingen zijn op balansdatum met circa € 85.000 hoger dan voorgaand boekjaar. De stijging heeft voornamelijk te maken met vordering op OCW van € 60.000.

Liquide middelen
De liquide middelen zijn in 2021 toegenomen met circa € 2.750.000. Dit komt voornamelijk door het ontvangen van de afloop van obligaties € 496.000 en het positieve resultaat dat is behaald € 1.300.000. Een nadere toelichting op de ontwikkeling van de liquide middelen is weergegeven in het kasstroomoverzicht.

Eigen vermogen
Het eigen vermogen is toegenomen vanwege het

positieve resultaat van € 1.300.000. Op 31 december 2021 bedraagt het eigen vermogen € 7.135.000.

Vorzieningen
De stand van de voorzieningen ten opzichte van 2020 is toegenomen met € 635.000. De voorziening onderhoud gebouwen is toegenomen met € 400.000. De uitgaven aan het meerjaren-onderhoudsplan zijn in overleg met de huisvestingsadviseur genomen. In 2021 was de onttrekking aan de voorziening € 450.000 en de dotatie € 850.000. De personeelsvoorzieningen zijn met € 233.000 toegenomen. De toename wordt met name veroorzaakt door de verwachting dat een hoger aantal (in WTF) arbeidsongeschikte medewerkers niet meer voor de Stichting werkzaam kan zijn, waardoor de voorziening langdurig zieken toeneemt (€ 240.000).

Kortlopende schulden
De kortlopende schulden zijn in 2021 toegenomen met € 640.000. De toename wordt voornamelijk veroorzaakt toename van belastingen en premies € 857.000 en een vrijval van de vooruit ontvangen subsidies – € 260.000. De crediteuren en belastingen en premies zijn in januari 2022 betaald.

Ontwikkelingen balans en kasstroom
In 2022 zal de liquiditeit met € 185.000 toenemen. Dit wordt positief beïnvloed door lagere investeringen dan

de afschrijvingen en de uitvoering van het meerjarenonderhoud, waarbij de uitgaven lager zijn dan de dotatie aan de voorziening € 135.000.

FINANCIËLE POSITIE
Financieel continuïteitstoezicht van de inspectie
Het financieel toezicht van de inspectie heeft twee toezichtsarrangementen:

- 1 Basistoezicht: het toezicht beperkt zich tot de jaarlijkse risicoanalyse aan de hand van de jaarcijfers;
- 2 Aangepast financieel continuïteitstoezicht: de financiële continuïteit van het onderwijs is binnen afzienbare termijn in het geding. De inspectie vraagt het bestuur een verbeterplan op te stellen en volgt de uitvoering daarvan met een intensiteit passend bij de ernst van de situatie.

De door de inspectie gehanteerde financiële risicoanalyse is verscherpt. De gehanteerde indicatoren voor

het primair onderwijs worden hieronder weergegeven met ter vergelijking de uitkomst van dezelfde indicatoren, zoals deze berekend worden voor de Stichting.

Kengetallen
Toelichting Kengetallen
Jaarlijks wordt de ontwikkeling van het eigen vermogen kritisch bekeken. Het beleid van het bestuur is erop gericht om de vermogenspositie in balans te brengen met de noodzaak om tegenvallers en risico's op te kunnen vangen en daarmee de toekomst van de stichting blijvend te garanderen. Bovenstaande kengetallen van de stichting zijn ruim boven de norm: de stichting is financieel gezond.

Solvabiliteit
De solvabiliteit geeft aan in welke mate een organisatie op langere termijn in staat moet worden geacht haar

Tabel 19 Kengetallen

Kengetal	Realisatie 2020	Realisatie 2021	2022 T+1	2023 T+2	2024 T+3	Signaleringswaarde
Solvabiliteit 2	0,73	0,73	0,71	0,72	0,72	Ondergrens: < 0,3
Weerstandsvermogen	0,23	0,25	0,22	0,22	0,23	Ondergrens: < 0,05
Liquiditeit	2,48	2,89	2,61	2,60	2,61	Ondergrens: < 0,75
Rentabiliteit	-0,03	0,05	-0,04	0,00	0,00	Afhankelijk van de financiële positie

verplichtingen jegens derden te kunnen voldoen. Indien het eigen vermogen inclusief voorzieningen wordt gesteld tegenover de totale passiva, geldt dat de norm 30% is.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen geeft de verhouding aan tussen het eigen vermogen en de opgetelde totale en financiële baten. De signaleringswaarde ligt op 5%.

Liquiditeit

De liquiditeit van een organisatie wordt uitgedrukt in een verhoudingscijfer, waarbij de vlottende activa worden gedeeld door de kortlopende schulden. Dit cijfer geeft aan in welke mate op korte termijn aan de financiële verplichtingen kan worden voldaan zonder dat de continuïteit van de organisatie in gevaar wordt

gebracht. In het algemeen wordt een norm van 0,75 voldoende geacht.

Rentabiliteit

Onder rentabiliteit verstaat men de verhouding tussen de winst en de baten die tot deze winst hebben geleid. In het bedrijfsleven heeft de rentabiliteit een andere betekenis dan voor een schoolbestuur, waar het ‘rendement’ vaak wordt gemeten aan de hand van resultaten van leerlingen. Het ministerie kijkt over het algemeen naar de rentabiliteit over een periode van 3 jaar (of langer). Hierbij houdt men een signaleringsgrens van 0% aan.

Signaleringswaarde

Het is goed dat besturen een financiële buffer aanhouden, zoals blijkt nu het onderwijs hard wordt getroffen

fen door de coronacrisis. Financieel gezonde besturen hebben nu de armslag om leerlingen zoveel mogelijk te blijven bedienen van goed onderwijs. Dat neemt niet weg dat besturen niet onnodig geld moeten oppotten. Vooral in het primair en het voortgezet onderwijs zijn er besturen en samenwerkingsverbanden met een eigen vermogen dat boven de nieuwe signaleringswaarde uitstijgt. Voor SIKO is de signaleringswaarde als volgt:

Het surplus van SIKO is in 2021 hoog als gevolg van de positieve invloed van de subsidies NPO, IOP en EHK. Het bestuur zal in 2022 en verder deze middelen uitgeven. Het bestuur geeft met klem aan dat het haar geld niet onnodig oppot, maar vooral inzet in de uitvoering van het onderwijs.

Tabel 20 Signaleringswaarde

Signaleringswaarde	Realisatie 2020	Realisatie 2021	Begroting T+1	Begroting T+2	Begroting T+3
Gebouwen (niet zijnde verbouwingen)	0	0	0	0	0
Materiele vaste activa minus gebouwen	3.584.579	3.767.912	3.695.061	3.747.889	3.747.449
Omvangafhankelijke rekenfactor	1.270.150	1.431.263	1.400.933	1.385.896	1.352.359
	4.854.729	5.199.175	5.095.994	5.133.785	5.099.808
Eigen vermogen	5.162.379	6.646.257	5.534.466	5.588.912	5.651.779
Verschil signaleringswaarde minus publiek vermogen	307.650	1.447.082	438.472	455.127	551.971
Ratio	1,06	1,28	1,09	1,09	1,11

10 Verslag intern toezicht 2021

De Raad van Toezicht (RvT) ziet toe op de algemene gang van zaken van SIKO, het functioneren van het College van Bestuur (CvB), op de strategie en het gevoerde beleid. De Raad van Toezicht heeft in 2021 vijfmaal vergaderd, deels fysiek en deels digitaal in verband met corona.

SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT SIKO

De Raad van Toezicht van SIKO bestaat per 31 december 2021 uit:

- de heer mr. J.J.C. Krabbendam, voorzitter; notaris te Schiedam; nevenfuncties: bestuurslid cricket- en football club 'Hermes D.V.S.' te Schiedam, bestuurslid Bonifatius stichting (steunstichting) te Schiedam, bestuurslid "Gargantua Rotterdam" Reünisten vereniging Utrechtsch Studenten Corps; aftredend in 2022;
- mevrouw Y. Verbeek, lid; directeur elektriciteitscentrale Uniper Maasvlakte; volgens schema van aftreding tot 2023;
- de heer A. de Haan, lid; zelfstandig adviseur onderwijs en opvoeding; nevenfuncties: bestuurslid stichting Wenzl te Kenia, vrijwilliger hospice 'Margriet' te Vlaardingen, adviseur uitgeverij Gelling; aftredend in 2022;

- de heer M.X. Stam, lid; project/programmamanager bij de gemeente Rotterdam; volgens schema van aftreding tot 2023;
- de heer L.P. van Es, lid; manager Financiën & Beheer scholengroep Spinoza te Voorburg; nevenfunctie: secretaris Raad van Inbesteders Stichting Glaslokaal; volgens schema van aftreding tot 2024.

De huidige auditcommissie bestaat uit de volgende RvT-leden: mevrouw Verbeek en de heer Van Es.

Mutaties 2021

In 2021 is de heer P.A.W. Lamers volgens het schema van aftreding RvT per 31 augustus 2021 afgetreden als lid. De heer L.P. van Es is per 1 september 2021 toegetreden als lid.

KERNWAARDEN SIKO

Ook de RvT probeert in haar toezicht te voldoen aan de mooie kernwaarden van SIKO:

- Verwondering: De RvT laat zich voorlichten door de bestuurder en stelt vragen naar het reilen en zeilen van de stichting;
- Verbinden: jaarlijks vindt er een overleg plaats tussen

de RvT en de GMR en periodiek brengen de RvT-leden bezoeken aan de scholen;

- Creativiteit: ook de RvT evalueert zichzelf en gaat op zoek naar nieuwe- en andere wegen om haar taken uit te oefenen;
- Vertrouwen: dat is de basis in de samenwerking tussen RvT en bestuurder middels een professionele dialoog;
- Lef: de RvT is bezig zichzelf te professionaliseren, trots op hoe de RvT zich ontwikkelt en bereid te leren van ervaringen.

WETTELIJKE TAKEN RAAD VAN TOEZICHT

- 1 Goedkeuring begroting, jaarrekening, bestuursverslag en strategisch meerjarenplan;
- 2 Naleving wettelijke voorschriften;
- 3 Omgang met Code Goed Toezicht en afwijkingen daarvan;
- 4 Rechtmatige verwerving en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen;
- 5 Benoeming externe accountant;
- 6 Optreden als werkgever van het uitvoerend bestuur (benoeming, ontslag, schorsing, vaststelling beloning);
- 7 Evaluatie van het uitvoerend bestuur.

VERGOEDING

De leden van de RvT krijgen een vergoeding. De hoogte van het vacatiegeld bedroeg in 2021 € 1.800. De vacatieregeling is door de RvT vastgesteld.

GOVERNANCE

Code Goed Toezicht

In 2020 heeft de kwaliteitscommissie van de VTOI-NVTK hun eindrapport Goed Toezicht: IJken en Vrijken gepresenteerd ter verbetering en borging van de kwaliteit van het toezicht. Deze code dient als inspiratiebron voor dialoog en reflectie, als richtsnoer voor professionalisering, als toetssteen voor het handelen en als basis voor verantwoording. In het jaarverslag 2022 kan voor het eerst verantwoording afgelegd worden over de uitvoering van de code. De RvT van SIKO is dit jaar zelf met haar eigen ontwikkeling en professionalisering aan de slag gegaan.

Bestuurlijke zelfevaluatie SIKO

In 2021 heeft een bestuurlijke zelfevaluatie van de PO-raad bij SIKO plaatsgevonden met als resultaat een mooi rapport 'samen schitteren' n.a.v. de visitatie. Hierbij zijn middels drie gesprekken meerdere stakeholders betrokken geweest, zoals bestuurder, RvT, GMR, maar ook externe stakeholders zoals collega-bestuurders uit PO en VO, een kinderopvangorganisatie en beleidsadviseurs van de drie gemeenten waarin de SIKO-scholen gehuisvest zijn.

In het rapport worden de punten besproken waar de organisatie tevreden over is en de te verbeteren punten. Hierbij is de professionalisering en ontwikkeling van de RvT aan bod geweest, die hierna besproken zal worden.



Risico-analyse / evaluatie RvT

De bestuurder en RvT hebben in 2021 een risicoanalyse laten uitvoeren onder begeleiding van een extern bureau, dat tevens de zelfevaluatie van de RvT heeft begeleid. Het bureau heeft gesprekken gevoerd met RvT, bestuurder, directeur bedrijfsvoering, administratiekantoor, GMR en een schooldirecteur.

Dit heeft geleid tot een rapport waarmee de RvT aan haar ontwikkeling kan werken. Reeds eind 2021 leidde dit voor de RvT tot de voorbereidingen van een Toezichtvisie, die begin 2022 definitief is geworden.

In deze toezichtvisie zijn drie formele rollen afgeleid, namelijk:

- 1 De RvT houdt onafhankelijk en integraal toezicht op het bestuur en in het bijzonder op de realisatie van de doelstellingen;
- 2 De RvT geeft gevraagd en ongevraagd advies aan het CvB en fungeert daartoe als klankbord c.q. sparringpartner;
- 3 De RvT is de werkgever van het College van Bestuur.

Elk van deze rollen is in de visie nader in detail uitgewerkt. Op basis van deze toezichtvisie is een aanvang gemaakt met het vervaardigen van profielen voor RvT-leden, die gebruikt zullen worden bij de werving van de twee nieuwe leden in 2022.

VERSLAG AUDIT COMMISSIE

De auditcommissie heeft in 2021 twee keer overleg gevoerd met de voorzitter van het College van Bestuur en de directeur bedrijfsvoering over de financiële zaken van de SIKO.

Belangrijke, jaarlijks terugkerende, onderwerpen waren:

- Jaarrekening 2020 en jaarverslag 2020 van SIKO; deze zijn vastgesteld door de RvT;
- Financieel Beleidskader 2022; dit is goedgekeurd door de RvT;
- De begroting 2022/formatieplan 2022/2023 en de meerjarenbegroting van SIKO; deze zijn goedgekeurd door de RvT;
- Financiële kwartaalrapportages; hiervan is door de RvT kennisgenomen;
- Managementletter extern accountant; deze is besproken met de extern accountant.

Door de aandacht voor bovenstaande onderwerpen, zowel in de auditcommissie als ook in de hele RvT, houdt de RvT nadrukkelijk toezicht op de rechtmatige en doelmatige besteding van middelen. Regelmatig zoomt de RvT in op aspecten van rechtmatigheid en doelmatigheid, zoals het afgelopen jaar bijvoorbeeld het bespreken van de toekenning en besteding van NPO-gelden.

De extern accountant is in het verleden door de RvT benoemd; eind 2021 is vanuit good governance een

selectietraject gestart voor de benoeming van een nieuwe accountant, die in 2022 zal plaatsvinden; het boekjaar 2021 zal door DRV-accountants gecontroleerd worden; vanaf 2022 zal een nieuwe accountant de externe controle van de jaarrekening van SIKO verrichten; de RvT voert deze selectie uit in samenspraak met de bestuurder.

ONDERWERPEN

Onderwijskwaliteit

De ontwikkeling volgens het Koersplan 2018-2022 met als missie: 'SIKO is een innovatieve en betrouwbare onderwijsorganisatie waarin het leren centraal staat'. Dit is het uitgangspunt bij de bespreking van de onderwijskwaliteit in de RvT vergaderingen. Aan de hand van thema's worden specifieke onderwerpen behandeld, al dan niet met een presentatie van één van de medewerkers van SIKO.

Middels schoolbezoeken is de RvT in staat dit ook van de schooldirecties zelf te horen en met eigen ogen waar te nemen. De uitkomsten of de ervaringen van de schoolbezoeken worden in de eerstvolgende RvT vergadering besproken.

Formatie

De mutaties in de formatie van het bestuurskantoor, zoals bijvoorbeeld de beleidsadviseur onderwijs, kwaliteit en identiteit en de wijzigingen in (spanwijdte van) schooldirecties zijn in de RvT vergaderingen besproken.

Financiën

Er is een update gedaan in de RvT vergadering ten aanzien van de financiën van het Samenwerkingsverband Onderwijs dat Past, waarbij gekeken is hoe gelden optimaler ingezet kunnen worden. Er is gesproken over de optie tot schatkistbankieren.

Huisvesting

De ontwikkeling van het leerlingenaantal vraagt op een aantal vestigingen om een uitbreiding van lokalen of juist om het verminderen van onderwijsruimte. Daarnaast is een deel van de vestigingen aan groot onderhoud op (ver)nieuwbouw toe. Dit is in de RvT vergaderingen aan de orde gekomen, maar was ook onderwerp van gesprek tijdens de (digitale) schoolbezoeken. De noodzaak tot uitbreiding en (ver)nieuwbouw is in de gemeentelijke integrale huisvestingsplannen van Schiedam, Vlaardingen en Maassluis opgenomen. In de RvT is de vacature voor een manager huisvesting aan bod geweest. De externe huisvestingsadviseur die meerdere besturen in de regio adviseert, heeft een presentatie gehouden inzake de vijf grote schoolbesturen in de regio die een onderzoek hebben laten verrichten naar de haalbaarheid van onderlinge samenwerking op het gebied van huisvesting. Het onderzoek en de risico's zijn besproken.

THEMA'S PO

Vereenvoudiging bekostiging primair onderwijs

Begin 2021 hebben de Eerste en Tweede Kamer

ingestemd met het wetsvoorstel vereenvoudiging bekostiging primair onderwijs. Er is sprake van drie soorten bekostiging: basisbekostiging, extra bekostiging en aanvullende bekostiging. De basisbekostiging wordt vanaf 2023 gebaseerd op twee componenten: een bedrag per leerling en een bedrag per school. De RvT heeft, vooruitlopend op deze wijziging, in haar vergadering hierover gesproken. Besproken is de wijziging naar kalenderjaarbasis, wijziging van de teldatum van 1 oktober t-1 naar 1 februari t-1, waardoor er éénmalig minder bekostiging zal zijn. De RvT heeft hiervan kennisgenomen. SIKO zal de overheidswerkwijze moeten volgen; de RvT ziet in deze éénmalige vermindering geen groot risico voor de organisatie.

Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

De overheid heeft een programma in gang gezet om in enkele jaren de achterstanden van leerlingen, veroorzaakt door de Covid-19 pandemie, in te halen. Hiertoe worden gelden aan scholen verstrekt. De RvT heeft de NPO-gelden in meerdere vergaderingen besproken en in een aparte bijeenkomst t.a.v. de begroting met de audit commissie eveneens. De RvT heeft geconstateerd dat SIKO een professionele wijze van begroten, besteden en vastleggen van de NPO-gelden heeft. In de komende schooljaren zal dit onderwerp van gesprek blijven.

Tot slot wil de RvT de bestuurder bedanken voor de prettige en open samenwerking met de RvT en de waarde-

ring uitspreken voor de bestuurder en alle medewerkers van het bestuurskantoor en de scholen die in een onzekere tijd van een pandemie een bijzondere prestatie hebben weten neer te zetten. Met de bestuurder samen kijken we er naar uit om de verdere professionalisering van de RvT in gang te zetten en met enthousiasme de prestaties van de scholen te blijven volgen.

Bijlagen



1 Verslag GMR 2021

Helaas was 2021 ook weer een jaar gekenmerkt door het Corona virus. Ondanks alle hoop op een terug naar normaal, gingen de scholen weer voor een periode dicht. Ook was er veel verstoring door klassen die gedeeltelijk of volledig naar huis werden gestuurd wegens een (vermeende) besmetting van een leerling of leerkracht. Daarbij was er een hoger dan normaal uitvalpercentage bij leerkrachten.

Hierin was SIKO niet uniek, en dit trof de gehele samenleving. Gelukkig toonde SIKO, haar leerkrachten en haar leerlingen, zich veerkrachtig en werd over het algemeen een hoog niveau van lesgeven voortgezet. Iets waar we als ouders naast dankbaar ook erg trots op kunnen zijn.

Voor de GMR betekende dit een jaar waarin in navolging van SIKO alleen op afstand kon worden vergaderd.

Het grote risico voor de GMR is in deze om zich een singel-issue partij te worden. Want hoewel Corona natuurlijk alle gemoederen bezighield en er genoeg over te zeggen was, heeft het voor de GMR verder weinig tot geen invloed. Een GMR besluit of aan-

beveling zal m.b.t. Corona zelden tegen de PO-raad ingaan. Het was daarom van belang om naast Corona toch gefocust te blijven op de kerntaak van de GMR; het controleren van en sparringspartner zijn van het dagelijks bestuur.

Zo is er door de GMR over een zeer uiteenlopend pallet van onderwerpen gesproken. Er is meegedacht en besloten over een nieuwe directeur voor St. Bernardus. Ook is meegesproken over de invulling van verschillende adjunct-directeurschappen.

Verder is de arbeidsmarkttoelage en beloningsbeleid voor leerkrachten aan bod geweest en is de bestuurlijke visitatie van de PO raad besproken.

Een belangrijk punt was de geestelijke gezondheid van zowel personeel als leerlingen. Waar in het vorige jaar een actiepoint werkdrukverlichting was, was dat dit jaar natuurlijk actueler dan ooit. Met het bestuur is de GMR in een constante dialoog verweekelt met betrekking tot de werkdruk van de leerkrachten.

Erg positief was de uitbreiding van de GMR met de leden van de twee scholen uit Maassluis. Zij zijn aangesloten en waren vanaf dag 1 zeer welkom.

In de huidige tijden en ontwikkelingen is een stevige GMR belangrijker dan ooit. Vanaf hier dan ook een

welgemeende oproep aan eenieder die het onderwijs een warm hart toedraagt zich beschikbaar te stellen voor de GMR. De betrokkenheid van ouders en leerkrachten is wat uiteindelijk 'gewoon' onderwijs bijzonder maakt!

Paul Hamm
Voorzitter Gemeenschappelijke MedezeggenschapsRaad
Stichting voor Interconfessioneel en Katholiek Onderwijs te Schiedam.

2 Gegevens SIKO Scholen



Avonturijn
Van Hogendorpstraat 1027
3135 BK Vlaardingen
www.avonturijnvlaardingen.nl



De Wieken
Westfrankelandsstraat 152
3117 AZ Schiedam
www.bs-de-wieken.nl



De Hoeksteen
Olmendreef 100
3137 Vlaardingen
www.kbsdehoeksteen.nl



De Vlinder
Stockholm 3
3124 SG Schiedam
www.devlinder-schiedam.nl



Kaleidoscoop
Van Swindensingel 66
3112 RK Schiedam
www.kaleidoscoopschiedam.nl



't Palet Holy
Kraanvogellaan 99-101
3136 JB Vlaardingen
www.holy.palet.info



De Regenboog
Warmoezenierstraat 36
3123 EN Vlaardingen
www.regenboogschiedam.nl



Sint Willibrordus
Dwarsstraat 2
3114 LC Schiedam
www.willibrordus.nl



IKC 't Palet
Gedempte Biersloot 3d
3131 HJ Vlaardingen
www.ikcpalet.nl



De Dijck
Dennendal 147
3142 LC Maassluis
www.dedijck.nl



Sint Bernardus
Bosboomlaan 5
3116 JB Schiedam
www.sintbernardus.nl



Sint Jozef
Nassaulaan 42
3116 EX Schiedam
www.jozefschool-schiedam.nl



IKC Blink
Wildestraat 38-40
3119 PM Schiedam
www.ikcblink.nl



Kardinaal Alfrinkschool
Dr. Jan Schoutenlaan 3
3145 SX Maassluis
www.alfrinkschool.nl

**Veelzijdig
en ontdekkend leren
vanuit een
interconfessionele basis**



www.siko.nl