

A photograph of children in a martial arts class, wearing white uniforms and practicing a movement. The background is a wooden wall and floor.

SIKO

Bestuursverslag 2022

© 2023 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 Sep Schrijft, Utrecht

Vormgeving: Graaf Lakerveld Vormgeving, Culemborg

Fotografie: Jord Visser, Culemborg (7, 13, 31, 40, 55, 63, 69, 82, 97)

Inhoud

Voorwoord 6

- 1 Wie zijn wij? 8
- 2 Organisatie: Hoe wij werken 14
- 3 Onderwijs en kwaliteit 20
- 4 Personeel en professionalisering 42
- 5 Bedrijfsvoering 52
- 6 AVG en ICT 60
- 7 Huisvesting 64
- 8 Financieel beleid 70
- 9 Verantwoording van de financiën 84
- 10 Verslag Raad van Toezicht (RvT) 2022 98
- 11 Verslag GMR 2022 105
- 12 SIKO scholen 106

Voorwoord

Voor u ligt het bestuursverslag 2022 van Stichting Interconfessioneel en Katholiek Onderwijs (SIKO). Dit bestuursverslag vormt samen met de jaarrekening, het jaarverslag van SIKO.

In 2022 hebben we het Koersplan 2018-2022 van SIKO afgerond. Tijdens diverse bijeenkomsten gaven we samen met onze directeuren, teams, leerlingen, ouders en GMR- en RvT-leden richting aan het nieuwe Koersplan 2023-2027.

In dit bestuursverslag geven we informatie over de financiën en we evalueren onze doelen en ambities en het algemeen beleid van SIKO op het gebied van onderwijs en kwaliteit, personeel, financiën, huisvesting en ICT. In verschillende interviews vertellen we over thema's waarvoor we extra aandacht hadden, zoals de ontwikkeling van ons nieuwe Koersplan, de SIKO-kwaliteitskaarten, de samenwerking met andere schoolbesturen o.a. op het gebied van huisvesting en de brede ontwikkeling en professionalisering van onze medewerkers en de Raad van Toezicht. Voor de verantwoording in dit bestuursverslag maken we gebruik van het format dat is ontwikkeld door de PO-raad.

Begin januari 2023 vierden we tijdens een feestelijke bijeenkomst met alle SIKO-medewerkers de start van ons Koersplan 2023-27 met ons nieuwe motto 'We doen het samen'.

Ik wens u veel leesplezier en nodig u van harte uit voor een dialoog over de ingezette koers bij SIKO.'

Annet Dries,
Voorzitter College van Bestuur
Vlaardingen, mei 2023



Annet Dries,
Voorzitter
College van Bestuur

1 Wie zijn wij?

ORGANISATIE

CONTACTGEGEVENS

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

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, Vlaardingse en Maassluis. De SIKO scholen werken vanuit een christelijke (katholieke en protestantse) grondslag.

Bij SIKO doen professionals die dingen waarin ze goed zijn. Dat betekent dat leraren en directeuren 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 SIKO 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.

‘Goed onderwijs is voor ons het allerbelangrijkst’

‘Wij geven goed en ambitieus onderwijs’ staat er in de visie van SIKO. Maar hoe zorg je als bestuur dat alle SIKO-scholen daar hetzelfde onder verstaan en dit ook waarmaken in de praktijk? Om dat te bereiken hebben we met de commissie onderwijs ‘kwaliteitskaarten’ samengesteld voor de basisvaardigheden rekenen, taal, lezen, burgerschap en digitale vaardigheden. De eerste vier SIKO-kwaliteitskaarten zijn in 2022 afgerond.

We doen op onze scholen heel veel op het gebied van onderwijskwaliteit. Met de kwaliteitskaarten hebben we een goede manier gevonden om die inspanningen te formaliseren. Tegelijkertijd heeft elke school ruimte voor een eigen invulling. Op de SIKO-kwaliteitskaarten staan de kaders; de zaken die in orde moeten zijn. Bijvoorbeeld: ‘Iedere SIKO-school heeft een visie op rekenonderwijs’. Het is vervolgens aan de scholen zelf om te bepalen hoe zij dat invullen, kijkend naar wat er past bij de school.

Als directeur van De Wieken vind ik het belangrijk dat de leerkrachten centraal staan. We werken hier op school met ambitie- en kwaliteitskaarten voor verschillende

vakgebieden en onderwerpen. In de ambitiekaarten staan per topic de achtergrond, visie, uitkomsten en een tijdspad. De SIKO-kwaliteitskaarten gebruik ik om onze eigen kaarten nogmaals onder de loep te nemen en waar nodig aan te passen.

Ik krijg terug van leerkrachten dat zij het prettig vinden om op deze manier te werken. Zij kunnen duidelijk en puntsgewijs zien wat de bedoeling is, bijvoorbeeld ter voorbereiding op een vergadering rond een bepaald onderwerp. Door te werken met de ambitie- en kwaliteitskaarten zorg je voor een eenduidige aanpak. Je voorkomt onnodig lang overleg en er ontstaat geen verwarring over ‘hoe doen we dat ook weer’. Goed onderwijs is voor ons het allerbelangrijkst. Op deze manier werken we continu aan kwaliteit én blijft er meer tijd over om goed les te geven.’



Stefanie Marreeve,
directeur CBS De Wieken
stelt de leerkracht
centraal

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 SIKO.nl

De bestuurder laat zich op verschillende beleidsterreinen adviseren door drie commissies: Onderwijs en Kwaliteit, 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.

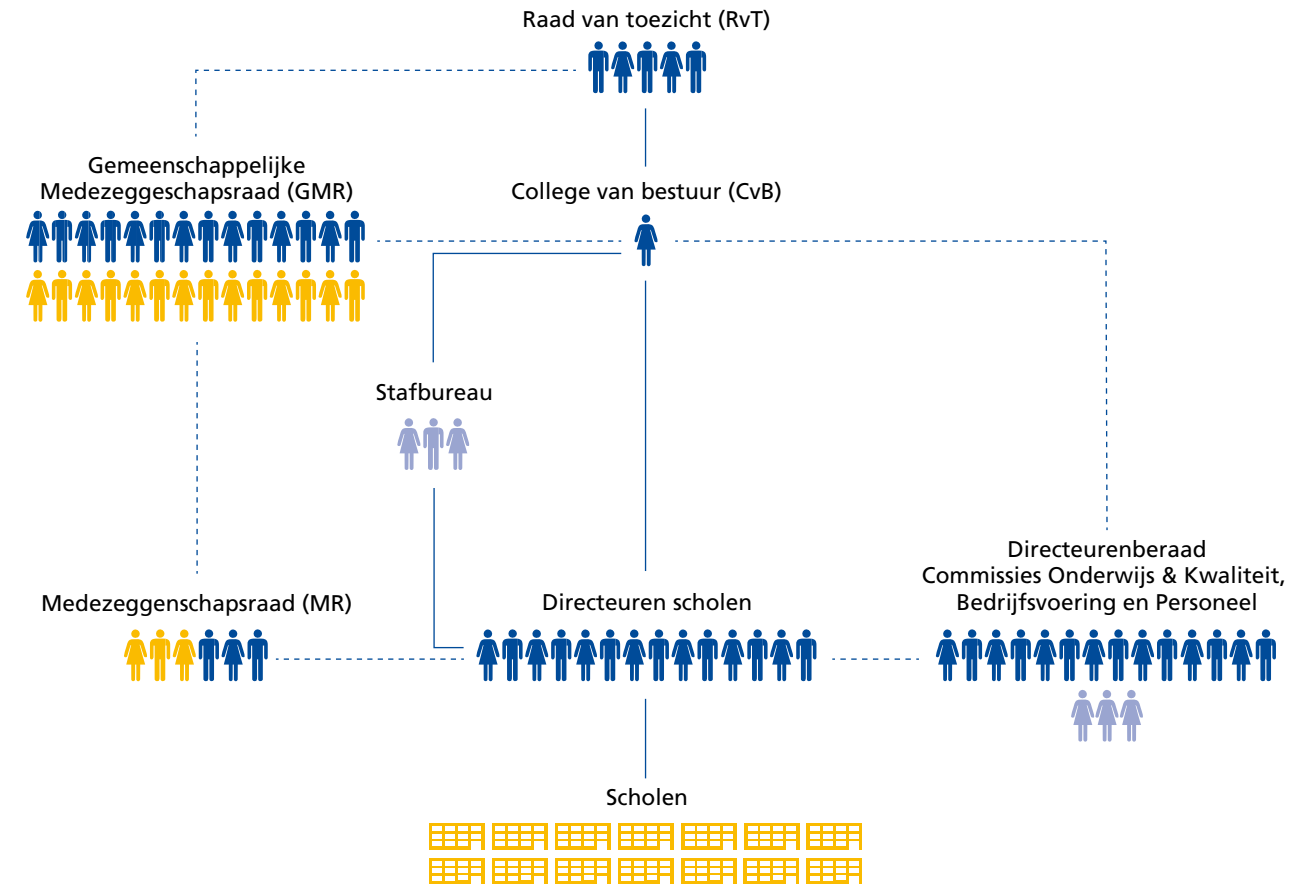
BESTUURSKANTOOR

SIKO heeft in 2019 een professionaliseringsslag gemaakt door het inrichten van een centrale administratie op het bestuurskantoor. Sinds augustus 2019 wordt op het bestuurskantoor de leerlingenadministratie en de financiële administratie uitgevoerd. In 2021 en 2022 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.

KOERSPLAN EN SCHOOLPLANNEN

Het huidige Koersplan loopt af in 2022. In het schooljaar 2021-2022 hebben we binnen SIKO met alle geledingen (directeuren, schoolteams, ouders, leerlingen, GMR en

Figuur 1 Organogram SIKO 2022



RvT) gewerkt aan het nieuwe Koersplan. In januari 2023 wordt het nieuwe Koersplan van kracht. De schoolplannen van de scholen lopen af juli 2023. Alle scholen maken in schooljaar 2022-2023 nieuwe schoolplannen. Deze treden in werking in augustus 2023.

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 2022 vijf maal vergaderd (zie interview Yolande Verbeek, voorzitter RvT, pag. 30-31).

Samenstelling Raad van Toezicht

- De Raad van Toezicht van SIKO bestaat per 31 december 2022 uit:
- mevrouw Y. Verbeek, voorzitter; directeur elektriciteitscentrale Uniper Maasvlakte; volgens schema van aftreding tot 2023;
 - 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 2025.
 - De heer R. van den Berg, lid; nevenfunctie: voorzitter onderwijscommissie CVO-AV, lid Raad van Toezicht Avicenna College, voorzitter Centraal College

- Kerkrentmeesters Pijnacker; volgens schema van aftreding tot 2026.
- De heer R. Elouachoun, lid; opleidingsmanager gezondheid, welzijn & sport college en optiek college ROC Zadkine; nevenfunctie: lid Raad van Toezicht stichting OVO Gorinchem, volgens schema van aftreding tot 2026.

Mutaties 2022

De heren J.J.C. Krabbendam en A. de Haan zijn volgens het schema van aftreding RvT per 31 augustus 2022 afgetreden als lid. De heren R. Van den Berg en R. Elouachoun zijn per 1 september 2022 toegetreden als lid.

Audit commissie RvT

- de heer L. van Es
- mevrouw Y. Verbeek tot juli 2022
- De heer R. Elouachoun vanaf augustus 2022

Remuneratie commissie RvT

- mevrouw Y. Verbeek
- De heer J.J.C. Krabbendam tot juli 2022
- De heer R. Elouachoun vanaf augustus 2023

Onderwijs en kwaliteit commissie

- de heer M.X. Stam
- De heer R. van den Berg

Zie voor het verslag intern toezicht 2022, 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 2022 had de GMR 28 leden van onze veertien scholen. Binnen de GMR functioneren drie werkgroepen: Onderwijs en Kwaliteit, Personeel en Bedrijfsvoering

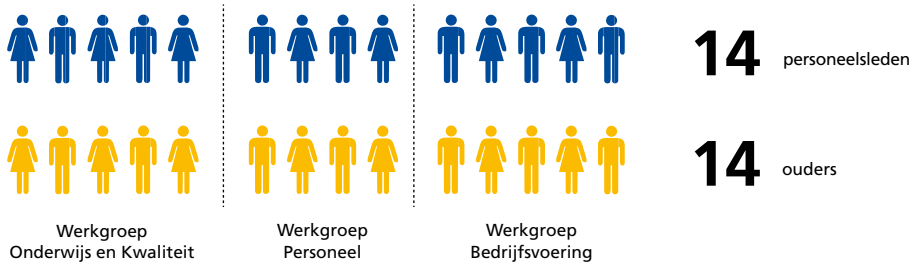
Voorzitter: de heer P. Hamm (oudergeleding Sint Jozef) tot augustus 2022. De heer A. Vredenburg (oudergeleding van de Dijk) vanaf september 2022
Secretaris: mevrouw A. Briggeman (personeelsgeleding Sint Jozef) tot augustus 2022. Mevrouw E.van der Luit (personeelsgeleding IKC Palet) vanaf september 2022

Zie voor het verslag GMR 2022, hoofdstuk 11.

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 is in januari 2022 een

Figuur 2 Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) in 2022



Tabel 1 Horizontale dialoog en de verbonden partijen

Organisatie of groep	Beknopte 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 Dijck en de Alfrinkschool 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 het onderwijsachterstandenbeleid worden ingezet, de VVE en de opvang van de nieuwkomers. Ook hebben we in de gemeenten gesprekken over het Integrale Huisvestingsplan (IHP). 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 gemeenten overleg geweest hoe we in samenwerking met de gemeenten en alle schoolbesturen 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 2022 zijn we met de schoolbesturen Primo en Wijzer in Opvang en Onderwijs met een gezamenlijk Team Huisvesting gestart. Daarnaast werken we samen aan een gezamenlijke taalvisie, een regionale visie op nieuwkomers en hebben we met vijf po schoolbesturen een werkgroep armoede opgericht.
Minters	Op al onze scholen is vanuit Minters een gezinsspecialist actief die kinderen en ouders begeleidt. Vanaf januari 2023 gaan we werken met een nieuwe zorgaanbieder Mevis.
Stichting Aanzet	Stichting Aanzet is een deskundige partner voor scholen en kinderopvang gericht op taalstimulering en opvoedings- en onderwijsondersteuning van ouders en kinderen. De ouderconsulenten 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 en leerkrachten en pedagogisch medewerkers.
Thomas More Hogeschool (pabo)	SIKO is convenantpartner van Thomas More Hogeschool in het opleiden van nieuwe leerkrachten in de opleidingsscholen.
Bibliotheek	De scholen van SIKO hebben goed contact met de bibliotheken. Naast de boekenuitleen zijn er voorlees- en taalactiviteiten.

themaonderzoek “Effectieve tijdsbesteding in en buiten de klas” uitgevoerd op de Sint Willibrordus. In 2021 de bestuurlijke visitatie van de PO-Raad plaats gevonden. Het verslag is te vinden op de website van SIKO.

KLACHTEN EN INCIDENTEN

De 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. Binnen SIKO 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. De interne contactpersonen hebben ieder jaar een scholingsbijeenkomst bij het CED.

In 2022 heeft de externe vertrouwenspersonen vijf adviesgesprekken gevoerd, er is één gesprek gevoerd met ouders en bestuur en er is een keer een uitleg geweest over de klachtenregeling.



3 Onderwijs en kwaliteit

DOELEN EN RESULTATEN ONDERWIJS EN KWALITEIT 2022

Tabel 2 Basiskwaliteit op orde

Planning 2022	Realisatie 2022	Doorlopend in 2023	Budget begroting	Gerealiseerd budget
Opbrengsten: Verdiepingsslag maken met het analyseren van referentiegegevens. Wat betekent dit op signaalwaarde- en op ambitieniveau?	— Scholen hebben een start gemaakt met het stellen van eigen haalbare en ambitieuze doelen op de referentieniveaus. Dit is nu nog met name gericht op de groep 8 leerlingen. — Scholen hebben de signaleringsnormen van de referentieniveaus goed in beeld. Zij analyseren en evalueren de behaalde opbrengsten en acteren hierop.	Verder ontwikkelen van het stellen van eigen haalbare en ambitieuze doelen op de referentieniveaus voor groep 8, maar ook vertaald wat dit betekent voor groep 7 en 6.	€ 0	€ 0

Doelstelling gehaald Doelstelling deels gehaald, doorlopend naar 2023 Doelstelling niet gehaald

Tabel 2 Basiskwaliteit op orde (vervolg)

Planning 2022	Realisatie 2022	Doorlopend in 2023	Budget begroting	Gerealiseerd budget
Alle scholen werken met Ultimview. — Onderzoeken of koppeling WMK-MijnSchoolPlan-ParnasSys de kwaliteitscyclus naar tevredenheid dekt. — Intervisiesessies van en met elkaar leren.	— Alle veertien scholen werken nu met ParnasSys. Er heeft scholing plaatsgevonden op het gebruik van Ultimview. — Inmiddels maken tien scholen gebruik van het IEP LVS en nemen alle veertien SIKO scholen de IEP eindtoets af. Ultimview geeft beperkte informatie weer van de toetsgegevens van de IEP toetsen. Hierdoor speelt Ultimview wat betreft de leeropbrengsten een minder belangrijke rol. — Scholen die het leerlingvolgsysteem van IEP gebruiken hebben nascholing gehad. Daarnaast hebben zij gedurende het jaar van en met elkaar geleerd en kennis uitgewisseld aansluitend aan de IB-netwerkoeverleggen.	Koppeling van ParnasSys-WMK-MSP met het Strategisch Beleids Plan 2023-2027.	€ 20.000	€ 20.219
Vensters PO wordt door alle scholen gebruikt binnen het met elkaar afgestemde kader.	Dit doel is niet gerealiseerd.	Dit doel wordt meegenomen naar 2023.	€ 0	€ 0

Doelstelling gehaald Doelstelling deels gehaald, doorlopend naar 2023 Doelstelling niet gehaald

Tabel 2 Basiskwaliteit op orde (vervolg)

Planning 2022	Realisatie 2022	Doorlopend in 2023	Budget begroting	Gerealiseerd budget
Ondersteuningsteams bij de opbrengsten: begeleidingstraject BMC op de Kaleidoscoop.	— BMC heeft het kwaliteitstraject op de Kaleidoscoop voortgezet. Er zijn flinke stappen gezet waarbij met name het didac-tisch handelen van de leer-krachten is versterkt en hierbij ook een goede doorgaande lijn is neergezet . — De begeleiding is vormgegeven in de vorm van teambijeenkomsten en individuele lesbezoeken met feedback gesprekken en begeleiding van de stuurgroep ter verbetering van de onderwijskwaliteit.	Begeleidingstraject loopt door tot en met april 2023.	€ 30.000	€ 0
Verbinding IB-netwerk (zie het interview met Tamara Teeuwen, IB-er op de Avonturijn)	— IB-netwerk-bijeenkomsten hebben plaatsgevonden. — Opzet van vergaderen op loca-ties met verschillende voorzitter en notulist is gelukt. — Wat minder goed gelukt is om als vaste items tijdens het overleg in te plannen: • Trots onderwerp presenteren van locatieschool • interview - casusbesprekingen	Verder ontwikkelen van het leren van en met elkaar in 2023.	€ 1.000	€ 0

Doelstelling gehaald Doelstelling deels gehaald, doorlopend naar 2023 Doelstelling niet gehaald

Tabel 2 Basiskwaliteit op orde (vervolg)

Planning 2022	Realisatie 2022	Doorlopend in 2023	Budget begroting	Gerealiseerd budget
Uitvoering interne audit Intervisie met auditgroep Herinrichting interne auditor-organisatie	— Er heeft één interne audit plaatsgevonden ('t Palet Holy). Hierbij is gekozen voor een andere invulling dan bij eerdere interne audits. De betreffende school heeft dit keer zelf een onderzoeksonderwerp inge-bracht voor het auditteam i.p.v. dat het inspectiekader als uit-gangspunt van het onderzoek is genomen. — De interne audit bij de Kardi-naal Alfrinkschool en de Sint Jozef zou in alternatieve vorm plaatsvinden: het delen van hun expertise over IGD1 met Snappet. Dit heeft (nog) niet plaatsgevonden. — Er heeft nog geen intervisie en ook geen herinrichting van de interne auditororganisatie plaats-gevonden.	Intervisie met de auditgroep. Herinrichting interne auditororganisatie (verschillende vormen van auditeren afhankelijk van vraagstelling vanuit bestuur of school).	€ 10.000	€ 0

Doelstelling gehaald Doelstelling deels gehaald, doorlopend naar 2023 Doelstelling niet gehaald

Tabel 2 Basiskwaliteit op orde (vervolg)

Planning 2022	Realisatie 2022	Doorlopend in 2023	Budget begroting	Gerealiseerd budget
Taal op de kaart: alle scholen hebben een taalbeleidsplan.	— Dit doel is deels gerealiseerd. Binnen het IB netwerk zijn verschillende vormen van borgingsdocumenten met elkaar gedeeld en wordt er van en met elkaar geleerd. — Daarnaast zijn er bestuursbreed SIKO Kwaliteitskaarten opgesteld voor taal en voor lezen. Daarin is beschreven hoe we op elke SIKO school invulling geven aan het onderwijs op het gebied van taal en lezen. Hiermee willen wij SIKO-breed de kwaliteit van ons onderwijs op niveau houden/krijgen en verbeteren. — Elke school heeft in schooljaar 2023-2024 het taalbeleidsplan af.	— Jaarlijks evalueren en actueel houden van de SIKO Kwaliteitskaarten. — Scholen stimuleren, faciliteren en/of ondersteunen bij hun invulling van taalonderwijs conform de SIKO Kwaliteitskaarten.	€ 0	€ 0
Wet Burgerschap per augustus 2021: Burgerschap heeft een zichtbare rol in het curriculum op alle scholen.	Alle scholen zijn hiermee bezig. SIKO-breed is er een Kwaliteitskaart Burgerschap ontwikkeld waarin is vastgelegd hoe er op de SIKO scholen invulling wordt gegeven aan burgerschapsonderwijs. Scholen werken deze kaart voor hun eigen school verder uit.	Eind schooljaar 2023-2024 zijn alle afspraken in de SIKO Kwaliteitskaart Burgerschap op schoolniveau uitgewerkt en zorgen de scholen ervoor dat deze afspraken actueel zijn en jaarlijks worden geëvalueerd.	€ 0	€ 0

Tabel 3 IKC/Doorgaande leerlijn

Planning 2022	Realisatie 2022	Doorlopend in 2023	Budget begroting	Gerealiseerd budget
Beleid optimaliseren ononderbroken leerlijn met VKV/VVE: — Herijken visie KomKids-SIKO — Inhoudelijke studiedagen met KomKids over doorgaande lijn.	Niet gerealiseerd.	Doorgeschoven naar 2023.	€ 0	€ 0

Tabel 4 Onderwijsvernieuwing en innovatie

Planning 2022	Realisatie 2022	Doorlopend in 2023	Budget begroting	Gerealiseerd budget
— Duidelijke taakinhoud op inhoudelijke vraagstukken ICT. — Leren van en met elkaar is duidelijk zichtbaar en vormgegeven in de overlegstructuren binnen SIKO op directie-IB-specialisten-schoolniveau. — Curriculum.nu monitoren. — Wetenschap & Techniek: koppeling met de werkgroep 'leren in de 21e eeuw' maken. Agenderen op inhoudelijke directievergadering.	— Elke school heeft een iCoach of inhoudelijke werkgroep ICT. Op bestuursniveau is er een ICT regisseur die structureel overlegt met de iCoaches van de scholen. Dit is ook de plek waar van en met elkaar wordt geleerd op het gebied van ICT. — Het leren van en met elkaar in de gehele organisatie is deels gerealiseerd: directie-IB en schoolniveau. — Curriculum.nu is gemonitord door de CO en ICT regisseur. — W & T deels gerealiseerd.	— Netwerkbijeenkomsten voor vakspecialisten taal en rekenen organiseren.	€ 20000	€ 20000

Doelstelling gehaald Doelstelling deels gehaald, doorlopend naar 2023 Doelstelling niet gehaald

Tabel 5 Onderwijs dat past / inclusief onderwijs

Planning 2022	Realisatie 2022	Doorlopend in 2023	Budget begroting	Gerealiseerd budget
Wijkgericht werken	Deels gerealiseerd. Er is een start gemaakt. Dit zal doorontwikkeld worden in de komende jaren.	Wijkgericht werken	€ 0	€ 0
Voortzetting bovenbestuurlijk hoogbegaafdenonderwijs	Gedurende het hele jaar heeft een bovenbestuurlijke plusklas gedraaid die vol zat. Er is een wachtlijst voor kinderen om hieraan te kunnen deelnemen.	Voortzetting bovenbestuurlijk hoogbegaafdenonderwijs.	€ 0	€ 0
Uitvoeren ‘talentklas’ in samenwerking met het Lentiz Life College	Gerealiseerd	Continuering van het aanbod en samenwerking	€ 0	€ 0

Doelstelling gehaald Doelstelling deels gehaald, doorlopend naar 2023 Doelstelling niet gehaald

KOERS ONDERWIJS EN KWALITEIT

SIKO zorgt dat alle scholen de basiskwaliteit op orde hebben én houden. Hierin volgt SIKO het waarderingskader 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 om eigen ambities te stel-

len die passen bij de eigen context en leerlingpopulatie. Het bestuur houdt zicht op de onderwijskwaliteit via een vastgesteld kwaliteitsbeleid. Hierin zijn voortgangsgesprekken, schoolbezoeken, interne audits en de bespreking van onderwijsresultaten en tevredenheid volgens 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 KomKids, het samenwerkingsverband ‘Onderwijs dat Past’, jeugdhulpverlening, de gemeenten Schiedam, Vlaardingen en Maassluis en Thomas More Hogeschool zijn belangrijke gesprekspartners.

In november 2021 hebben we een studiedag georganiseerd rondom de ontwikkeling van het Koersplan 2023-2027. Samen met het CvB, de directeur Bedrijfsvoering, beleidsadviseurs Onderwijs en Kwaliteit en Personeel en alle directeuren van de veertien SIKO-scholen hebben we een eerste stap gemaakt. We willen een waarde-gedreven organisatie zijn, waarbij onze kernwaarden Lef, Verwondering, 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.

In maart hebben we tijdens een tweede studiedag gezamenlijk de basis gelegd voor het nieuwe Koersplan 2023-2027. In dit Koersplan heeft de kwaliteit van het onderwijs voor alle kinderen een belangrijke plek. We hebben de eerste opzet van het Koersplan besproken in alle schoolteams, met de leerlingen, tijdens een bijeenkomst met ouders van iedere school en met de GMR en de RvT. (zie het interview met Linda van Apeldoorn, ouder op de Regenboog)

- Onze ambities voor de komende vier jaar zijn:
- Onze scholen geven goed en ambitieus onderwijs waarin kinderen kennis en vaardigheden opdoen, gezien worden en anderen zien. Zo zorgen we dat onze leerlingen toekomstbehendig worden.
 - We zorgen ervoor dat zoveel mogelijk kinderen thuisnabij onderwijs kunnen volgen.
 - We stimuleren en faciliteren diversiteit en verscheidenheid in het aanbod van onze scholen en we zorgen dat onze leerlingen in goede scholen les krijgen.
 - We hebben hoge verwachtingen van onze leerlingen en willen het iedere dag een beetje beter doen. We zorgen dat ieder kind gelijke kansen heeft om zijn talent te ontdekken en ontwikkelen. We zetten specialisten in en delen onze expertise.
 - We werken samen aan een doorgaande lijn vanuit de voor- en vroegschoolse educatie naar de basisschool richting het voortgezet onderwijs.
 - We onderzoeken voortdurend hoe we ons onderwijs verder kunnen vormgeven volgens een bewezen effectieve aanpak. We blijven aandacht geven aan het cyclisch monitoren van de kwaliteit van ons onderwijs.

SIKO KWALITEITSKAARTEN

Wat we bij SIKO verstaan onder goed en ambitieus onderwijs is door de commissie onderwijs en kwaliteit i.s.m. alle schooldirecteuren en IB’ers, uitgewerkt in SIKO Kwaliteitskaarten. Op de Kwaliteitskaarten

is beschreven hoe we op elke SIKO-school invulling geven aan het onderwijs op het gebied van taal, lezen en rekenen en binnenkort ook voor burgerschap en digitale geletterdheid. Aan de hand van de Kwaliteitskaarten willen we SIKO-breed de kwaliteit van ons onderwijs op niveau houden/ krijgen en verbeteren. Alle scholen verwerken de Kwaliteitskaarten in de komende periode in het eigen schoolbeleid (zie het interview met Stefanie Marreeve, directeur van De Wieken in Schiedam).

CORONA

In 2022 zijn de scholen niet meer gesloten i.v.m. het coronavirus. Alleen op individueel niveau zagen wij nog effecten zoals een hoger ziekteverzuim bij zowel leerkrachten als leerlingen.

Wij zien wel nog steeds de gevolgen van corona voor de leerlingen die in de afgelopen drie jaar in het basis-onderwijs zijn geweest. Zo zien wij bij de leerlingen van groep 3 vaak minder ontwikkelde schoolse vaardigheden zoals op een stoel in de klas kunnen zitten, spanningsboog om de aandacht erbij te houden, luisteren naar elkaar, op een fijne manier omgaan met elkaar, op je beurt wachten. Bij de instroom in kleutergroepen ligt het niveau van de ontwikkeling ook lager dan voor corona. Veel kinderen hebben geen of heel beperkt gebruik gemaakt van voor- en vroegschoolse educatie in de afgelopen twee jaar met alle gevolgen van dien.

Leerachterstanden in de hogere groepen en achterstand op sociaal emotioneel gebied hebben de scholen met de inzet van de NPO-middelen in de afgelopen twee jaar al grotendeels kunnen wegwerken.

ONDERWIJSACHTERSTANDEN

De onderwijsachterstandsmiddelen worden binnen SIKO verdeeld via de achterstandsscores van het CBS. De middelen worden ingezet voor extra personeel ter ondersteuning van de leerlingen en extra leermiddelen die het onderwijsleerproces ondersteunen. In 2022 was er een mogelijkheid om subsidie aan te vragen voor het verbeteren van de basisvaardigheden en voor een rijke schooldag. Beide subsidies zijn door de SIKO-scholen aangevraagd. Helaas zijn alle scholen voor beide subsidies uitgeloot.

NPO-MIDDELEN

Totstandkoming van de schoolprogramma's in 2022 op de SIKO scholen:

- Alle scholen hebben aan het einde van schooljaar 2021-2022 hun NPO-plannen geëvalueerd.
- Op basis van deze evaluaties en met behulp van de menukaart zijn er voor schooljaar 2022-2023 nieuwe NPO-plannen opgesteld.
- De MR van elke school heeft ingestemd met het plan en dit ondertekend.
- 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 de NPO gelden in 2022 is terug te vinden het overzicht 'Uitputting subsidie NPO SIKO 2022' Per uitgave is aangegeven met welk menukaart-onderdeel het correspondeert. Verschillende scholen hebben de keuze gemaakt om het beschikbare bedrag te verdelen over meerdere schooljaren zodat zij tot en met uiterlijk schooljaar 2024-2025 nog gebruik kunnen maken van interventies. Aan het eind van schooljaar 2022-2023 evalueren de scholen hun lopende plannen en bepalen zij de inzet van eventuele resterende beschikbare middelen voor 2024-2025 in samenspraak met het team en de MR.

Binnen SIKO zijn er vooral interventies geformuleerd op menukaart onderdeel E: de (extra) inzet van personeel en ondersteuning. Dit is meestal in de vorm van onderwijsassistenten, leraarondersteuners,

extra aanname personeel, uitbreiding van bestaande aanstellingen of inhuur van externen. Deze extra personeelsinzet richt zich voornamelijk op het werken met kleine groepjes kinderen die op één of meerdere vakken een leerachterstand hebben opgelopen en waarbij het doel is om deze weer weg te werken. Door het werken in de kleine groepjes wordt ook het welbevinden (en zelfvertrouwen) van de kinderen positief beïnvloed zodat zij met meer plezier naar school gaan. Hier moet wel bij vermeld worden dat zeker in de eerste helft van 2022 nog behoorlijk veel uitval van leerkrachten en ondersteuners is geweest als gevolg van corona. Dit in combinatie met het leerkrachtentekort waardoor geen vervangers beschikbaar waren, heeft ervoor gezorgd dat de extra ondersteuning helaas lang niet altijd volledig ingezet kon worden voor het beoogde doel. Hoewel wij zeker zien dat kinderen leerachterstanden aan het wegwerken zijn, verschilt dit wel per individu.

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

‘Raad van toezicht nam in 2022 eigen rol onder de loep’

Als lid van de raad van toezicht kijk ik door een andere bril naar mijn omgeving en naar berichten in de media. Actuele onderwerpen als digitalisering, onderwijsvernieuwing, kansengelijkheid en armoede gaan meer leven, krijgen kleur. En dat zijn zaken die belangrijk zijn voor de toekomst van kinderen en waar ik mij graag voor wil inzetten.

De raad van toezicht is de werkgever en sparringpartner van SIKO-bestuurder Annet Dries. We houden toezicht op het bestuur, keuren grote besluiten en controleren belangrijke documenten, zoals dit bestuursverslag. In de zomer van 2022 werd ik voorzitter van de rvt en verwelkomden we twee nieuwe leden. Samen voelden we de ambitie om de rvt verder te professionaliseren. We namen onze rol onder de loep en scherpten reglementen, statuten en governance-documenten waar nodig aan. Verder zetten we nieuwe stappen door in aparte commissies extra aandacht te geven aan actuele onderwerpen.

Het afgelopen jaar had onder meer de oprichting – samen met twee andere schoolbesturen – van Team Huisvesting onze aandacht. Een welkome, maar ook

spannende stap die wij al een aantal jaren met Annet hebben voorbereid. Verder hebben we meegedacht over het nieuw te bouwen integraal kindcentrum in Wilgenrijk in Maassluis en over het onderwijs voor kinderen van nieuwkomers in de regio. De rvt heeft bij SIKO een belangrijke rol, wij voelen echt de verantwoordelijkheid om vanuit onze functie als toezichthouder bij te dragen aan onderwijsverbetering en gelijke kansen voor kinderen in onze regio.’



**Yolande Verbeek,
voorzitter
raad van toezicht SIKO,
kijkt door
een andere bril**

Naast de inzet van extra personeel en ondersteuning hebben de meeste scholen ook ingezet op interventie C door het aanbieden van programma's gericht op sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling. Dit is bijvoorbeeld ingevuld met de inzet van een aanbod van vakdocenten dans en bewegingsonderwijs.

In 2022 is voor € 3.430.000 aan subsidie vanuit het Nationaal Onderwijs Programma ontvangen. De uitgaven ten laste van deze subsidie bedragen € 2.080.000, waarvan 28% betrekking heeft op "personeel niet in loondienst".

INTERNE AUDITS

Er heeft in het jaar 2022 een interne audit plaatsgevonden bij één school. In eerste instantie hadden zich drie scholen hiervoor aangemeld. Gezien twee scholen als alternatief ook graag kennis wilden uitwisselen tussen de twee schoolteams onderling (als alternatieve invulling voor de interne audit) heeft het auditteam alleen bij 't Palet Holy een audit afgenomen. Deze audit was gericht op het pedagogisch klimaat van de school.

Vanuit de kwaliteitscyclus wordt de kwaliteit op de scholen gevolgd en gemeten. Er is ondersteuning op maat en expertise wordt ingezet waar nodig. Komend jaar zal het intern auditbeleid geactualiseerd worden met de ervaringen van het afgelopen jaar.

ONTWIKKELINGEN

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 de 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 richtte SIKO in 2019 de 'Talentklas' op. In de 'Talentklas' is plaats voor twaalf leerlingen. In eerste instantie is gestart met leerlingen van groep 8 die aangemeld waren voor de techniekklass en LWOO op het Lentiz Life College. 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 acht weken praktisch aan de slag met hun talenten. Ook leren zij welke vaardigheden belangrijk zijn in het voortgezet onderwijs.

SUBSIDIE IMPULS EN INNOVATIE BEWEGINGSONDERWIJS

SIKO neemt deel in de stuurgroep van deze subsidie en is penvoerder voor Schiedam. De stuurgroep beoogt dat alle scholen in de gemeente Vlaardingen, Schiedam en Maassluis in 2023 voldoen aan de wettelijke eis van 90 minuten bewegingsonderwijs in de groepen 3 t/m 8. Daarnaast geeft de subsidie ruimte om een impuls te geven aan het bewegend leren tijdens een schooldag in en om de school.

De stuurgroep heeft in 2022 zes keer met elkaar vergaderd en twee bijeenkomsten georganiseerd voor directies en vakleerkrachten van scholen en (beleids) medewerkers van de drie betrokken gemeenten. In deze bijeenkomsten is input opgehaald om te komen tot een gemeenschappelijke visie op bewegen in en rond de school in de drie gemeenten. Deze visie wordt naar verwachting in de eerste helft van 2023 gelanceerd, samen met een vervolgitwerking hiervan in de praktijk.

ONDERWIJSRESULTATEN

Door de inzet van de NPO-subsidie is het mogelijk geworden om de kinderen van een kwalitatief sterk onderwijsaanbod te voorzien. Het opgezette systeem is echter wel kwetsbaar door het aanhoudende leerkrachtentekort waardoor wij de extra ondersteuning niet ten volle hebben kunnen benutten.

Hoewel de onderwijsresultaten bij één school onder druk staan heeft geen van de SIKO-scholen momenteel een onvoldoende of (zeer) zwakke beoordeling van de inspectie. De scores op de Eindtoets in 2022 waren op één school onder de signaleringsnorm op zowel 1F als 2F niveau. Deze school is nu inmiddels twee jaar bezig met een intensief verbetertraject en de verwachting is dat zij in 2023 weer boven de signaleringswaarden zullen gaan scoren. Een andere school heeft onder de signaleringswaarde voor het 2F/1S niveau gescoord. Naar verwachting was dit eenmalig en zullen ook zij in 2023 weer boven de waarden scoren. Ondanks de twee voorgaande coronajaren hebben alle andere scholen op de Eindtoets boven de signaleringswaarden gescoord.

Door middel van de uitgebreide analyses en interventie beschrijvingen 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, Vlaardingen,

Maassluis, Onderwijs dat Past. In het ondersteuningsplan van SWV ODP (<https://onderwijsdatpast.info/>) wordt het beleid voor de periode 2019 t/m 2023 weergegeven. Binnen het samenwerkingsverband hebben we de afspraak dat alle scholen de basisvaardigheden op orde hebben dit berieken we met onze eigen middelen uit de lumpsum gelden. Deze middelen zetten we o.a. on op extra handen in de klas en IB-ers binnen de school.

Daarnaast zetten we in 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. Alle scholen hebben een ondersteuningsaanbod beschreven en dit is leidraad om de kinderen binnen de wijken een passend plek te geven.

Een van de stappen daarin was 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. Dit is nog niet helemaal goed genoeg op gang gekomen, maar de eerste stappen hierin zijn wel gezet. We sluiten aan op de kern vanuit het MVS Jeugd-model. Door zorg en onderwijs met elkaar te koppelen, kunnen we het kind en gezin centraal zetten. Mevis is de partner die de uitvoering van de jeugdhulp in Maassluis, Vlaardingen en Schiedam met ingang van 2023 gaan

uitvoeren. De voorbereidingen daartoe zijn in het vierde kwartaal van 2022 in volle gang. De boven bestuurlijke Plusklassen in Schiedam, Vlaardingen en Maassluis zijn in 2022 voortgezet. Hoogbegaafde leerlingen krijgen twee ochtenden per week in de Plusklas onder gespecialiseerde begeleiding een op hun eigen behoefte afgestemd programma aangeboden. Een SIKO-leerkracht verzorgt deze lessen.

SOCIALE VEILIGHEID

Bij de SIKO-scholen staat sociale veiligheid hoog in het vaandel. Elke school voert een preventief veiligheidsbeleid dat gericht is op het zodanig creëren van een veilig en prettig leerklimaat, dat incidenten voorkomen worden. Ongepast gedrag zoals intimidatie, pesten, diefstal en agressie worden zoveel mogelijk voorkomen door te investeren in een goede band met de leerlingen (en ouders) en duidelijke (gedrags)regels. Alle scholen gebruiken een methode of programma voor sociaal-emotioneel leren (bijvoorbeeld de Vreedzame School of Kwink). Vaak is in dit programma ook het burgerschapsonderwijs meegenomen.

SIKO heeft een eigen Kwaliteitskaart Burgerschap ontwikkeld waarin is vastgelegd wat er van een SIKO-school verwacht mag worden in het kader van burgerschapsonderwijs. Hierbij worden ook onderwerpen zoals racisme, discriminatie en pesten besproken. Seksueel grensoverschrijdend gedrag wordt besproken bij de

seksuele vormingslessen. Scholen nemen daartoe ook meestal deel aan de nationale projectweek 'de Week van de Lentekriebels. Alle scholen meten jaarlijks de beleving van veiligheid bij de leerlingen. De gegevens uit deze monitor worden vervolgens geëvalueerd en besproken door de leerkracht en de intern begeleider, maar ook in de schoolrapportbesprekingen met het bestuur. Naar aanleiding van de evaluaties worden waar nodig en van toepassing acties ingezet.

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 er voor de leerlingen een aanbod gecreëerd om de overstap tot 4 jaar na aankomst in Nederland optimaal te laten verlopen. Leerkrachten volgen bij het expertisecentrum van de taalscholen trainingen om de leerlingen beter te kunnen begeleiden. Binnen de drie gemeentes hebben we met de schoolbesturen, de nieuwkomersscholen en de gemeentes hebben we een regionale visie op nieuwkomers ontwikkeld. We hebben vijf keer per jaar regionaal nieuwkomers overleg met de

directeuren van de CON-scholen, de schoolbesturen, het samenwerkingsverband en de gemeentes. Er hebben in 2022 vijf scholen van SIKO een aanvraag ingediend voor deze subsidie.

INTERNATIONALISERING

Siko heeft in 2022 geen activiteiten ondernomen op internationalisering. Op dit moment hebben we ook geen verwachte ontwikkelingen op dit gebied. We bekijken wel of het mogelijk is om het maken van studiereizen weer op te pakken.

TOEKOMSTIGE ONTWIKKELINGEN

De komende jaren zullen we ons binnen SIKO richten op de basisvaardigheden. SIKO heeft voor taal, rekenen, lezen, burgerschapsvorming en digitale geletterdheid SIKO brede kwaliteitskaarten gemaakt in het najaar van 2022. In 2023 zullen de scholen deze kaarten verder uitwerken in hun eigen schoolplannen. SIKO heeft hiervoor gekozen gezien de huidige maatschappelijke ontwikkelingen (nog steeds toenemende armoede in het werkgebied van SIKO en nog steeds toenemende aantal nieuwkomers), die van grote invloed zijn op de ontwikkeling van kinderen en de kwaliteit van het onderwijs op onze scholen.

Alle SIKO-scholen hebben de subsidie basisvaardigheden aangevraagd voor de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025.



De regionale taalvisie en visie op het nieuwkomers-onderwijs worden verder uitgewerkt de komende periode.

Het wijkgericht werken zal nog verder uitgewerkt worden om in de toekomst ervoor te kunnen zorgen dat zoveel mogelijk kinderen thuisnabij onderwijs kunnen volgen. Waarbij diversiteit binnen de scholen gestimuleerd en gefaciliteerd wordt.

Met de komst van het nieuwe integraal kindcentrum in de wijk Wilgenrijk, maar ook op andere scholen, wordt steeds meer gekeken naar het anders organiseren van het onderwijs. Hoe kunnen we met moderne middelen en met de personele mogelijkheden een toekomst-bestendige visie op ons onderwijs maken.

De doorgaande lijn en visie op de aansluiting met de kinderopvang wordt bijgesteld en verder versterkt.

In Schiedam zijn een aantal scholen bezig om via het Nationaal Programma te werken aan de rijke schooldag.

TOEKOMSTIGE ONTWIKKELINGEN OP HET GEBIED VAN ONDERZOEK

Al onze scholen werken steeds meer evidence based om ervoor te zorgen dat ons onderwijs vorm krijgt volgens een bewezen effectieve aanpak. We gebruiken hiervoor

de wetenschappelijke kennis die daarvoor aanwezig is. We organiseren bijeenkomsten op thema's voor onze specialisten, IB-ers, directieleden en medewerkers binnen SIKO.

VERANTWOORDING ONDERSTEUNINGSMIDDELEN VANUIT SWV ODP 2022

Zie tabel 7 op pag. 38-39.

Tabel 7 Verantwoording middelen ondersteuning 2022

Ontvangen bedrag voor kalenderjaar 2022		€ 453.583
	Bedrag	Ingezet voor
Basis ondersteuning	€ 40 per leerling € 155.517 totaal	■ extra formatie IB ■ extra handen in de klas ■ overig, te weten: screening logopedie gr.2
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. Daarnaast ingezet op extra formatie t.b.v. extra handen in de klas in met name de onderbouw groepen (omdat steeds meer leerlingen met achterstanden binnenkomen).	
Individuele arrangementen	€ 113.873	■ afstemmen op anders leren ■ afstemmen op gedrag ■ overbrugging ivm wachtlijst
Doelen behaald? ■ Ja ☐ Deels ☐ Nee	Het budget is besteed aan ondersteuning van leerlingen met een arrangement. Dit betreft zowel (extra) inzet van eigen medewerkers, maar ook extern ingekochte ondersteuning in de vorm van inzet van een kindercoach, orthopedagoog, gedragsspecialist of leesspecialist. In meerdere situaties is de begeleiding ook ingezet voor kinderen met dyslexie ter overbrugging i.v.m. wachtlijsten.	
Groepsarrangementen	€ 26.793	■ versterken leerkracht gedrag ■ versterken sociaal-emotionele klimaat ■ overig, te weten: inzet leerkracht t.b.v. het draaien van een extra groep voor leerlingen met speciale leerbehoeften.
Doelen behaald? ☐ Ja ■ Deels ☐ Nee	Groepsarrangementen zijn ingezet om specifieke ondersteuning voor een groep leerlingen in de betreffende groep te realiseren. Dit kan op verschillende gebieden zijn. Daarnaast is ingezet op programma's ter versterking van het pedagogisch klimaat en de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen in bepaalde groepen.	

Soort	Bedrag	Ingezet voor
School arrangementen	€ 154.013	■ school ontwikkeling ■ anders organiseren ■ verbreden aanbod ■ verbreden doelgroep ☐ overig, te weten: arrangementengroep
Doelen behaald? ■ Ja ■ Deels ☐ Nee	Budget ingezet voor begeleiding van kinderen met een individueel handelingsplan, begeleiding van leerlingen met een OPP die grote achterstanden hebben (Arrangementengroep), teamontwikkeling op het gebied van sociaal emotionele ontwikkeling en veiligheid, teamontwikkeling t.b.v. leerlingen met HB kenmerken. Inzet extra leerkracht t.b.v. het kunnen draaien van een sterrengroep (voor kinderen met speciale leerbehoeften). Hiermee wordt er invulling gegeven aan passend onderwijs en kunnen kinderen, ondanks hun speciale leerbehoeften, toch binnen het regulier onderwijs bediend worden.	
Wijk gekoppelde arrangementen	€ 3.388	☐ samenwerking verbreden aanbod ☐ samenwerking verbreden doelgroep ■ overig, te weten: inzet onderwijsassistenten
Samenwerking met: ■ scholen in de wijk	Scholen in de wijk hebben elkaar financieel geholpen met de inzet van onderwijsassistenten op een zeer kleine school in de wijk waardoor deze school passend onderwijs kon blijven bieden aan een aantal kinderen.	

Marc de Lange,
directeur KBS De Vlinder,
zag een droom
uitkomen



‘Samen voor elkaar: een groenblauw schoolplein’

‘Een groot schoolplein, vol avontuurlijke plekken, met struiken en bomen, waterspeelplekken, ruimte om te sporten, te spelen, te verstoppert, te leren en te experimenteren... Het was een droom voor mij, maar bij De Vlinder leek zo iets onmogelijk. Tot we gingen samenwerken met onze burens, OBS De Violier. Violier-directeur Mariska Boer en ik fantaseerden over hoe gaaf het zou zijn als we onze aan elkaar grenzende, saaie en stenige schoolpleinen konden samenvoegen tot één groot groenblauw plein, waar onze kinderen volop de ruimte zouden hebben om met elkaar te spelen.

Tegenwerpingen waren er genoeg te bedenken, maar in 2018 besloten we het gewoon te gaan doen. Natuurlijk werd iedereen – van wijkagent tot ouderraad – uitgenodigd om mee te denken. Kinderen van beide scholen maakten samen met de ontwerpers maquettes van hun ideale schoolplein en als directeuren deden wij uitgebreid onderzoek naar wat er allemaal mogelijk en wenselijk was. We wilden sowieso een uitdagend plein met veel groen, opgewassen tegen de gevolgen van klimaatverandering, zoals hittestress en wateroverlast. Met die visie bleek het niet moeilijk sponsors te vinden voor ons ambitieuze plan.

Op 21 juni 2022, tijdens het jaarlijkse Midsommar feest, is ons gezamenlijke schoolplein geopend, en het is nog beter geworden dan ik droomde. Het groen en het water zorgen voor verkoeling, de speelslootjes en de wadi vangen overvloedig regenwater op. We geven allerlei lessen buiten en kunnen het verhaal van duurzaamheid en klimaat nu vertellen én laten zien. Kinderen van beide scholen genieten samen van de oneindige speelmogelijkheden en ouders weten inmiddels dat nieuwe witte gimpies naar school misschien niet zo’n slim idee is.’

4 Personeel en professionalisering

Tabel 8 Doelen personeel 2022

Planning 2022	Realisatie 2022	Doorlopend in 2023	Budget begroting	Gerealiseerd budget
Strategische personeelsplanning				
Functiehuis	Beleidsnotitie functiehuis en functieprofielen in concept gereed.	Voorgelegd aan GMR en CvB	€ 0	€ 0
Inventarisatie (feed)back instrumenten ter ondersteuning van de gesprekkencyclus	Instrumenten zijn bijgevoegd aan de notitie. November 2022		€ 0	€ 0
Inventarisatie gewenste functies/ formatie per school tijdens formatie- en begrotingsgesprekken	Feb/maart en november 2022	Jaarlijks terugkerend	€ 0	€ 0
Uitvoering vlootschouw	Feb/maart 2022 tijdens formatie-gesprek	Jaarlijks terugkerend	€ 0	€ 0
SPP SIKO en regionaal	SPP SIKO uitgewerkt	SPP regionaal uitwerken	€ 0	€ 0
Vrijwillige mobiliteit	Formatiegesprekken Feb/maart 2022	Jaarlijks terugkerend	€ 1.000	€ 1.000
Begeleiding startende leerkrachten			€ 20.000	€ 16.000
Ontwikkeling directie en IB	LAS I/ II en post HBO IB	Jaarlijks wordt ambitie geïnventariseerd	€ 40.000	€ 27.000

Tabel 8 Doelen personeel 2022 (vervolg)

Planning 2022	Realisatie 2022	Doorlopend in 2023	Budget begroting	Gerealiseerd budget
Opening schooljaar	Door corona uitgesteld	Opening kalenderjaar + presentatie koersplan in januari 2023	€ 18.000	€ 30.000
Werkbezoeken/studiereizen voor professionalisering personeels-leden	Door corona uitgesteld		€ 20.000	€ 0
MBO -HBO trainee	3 trajecten gestart en afgerond	W&S jaarlijks terugkerend	€ 93.000	€ 60.000
HBO-zij instroom	2 trajecten gestart	Jaarlijks terugkerend	€ 100.000	€ 100.000
Introductie nieuwe medewerkers (onboarding sessie)	4 sessies afgerond	Jaarlijks terugkerend	€ 0	€ 0

Vitaliteit

Duurzame inzetbaarheid (DI)	Onderdelen vitaliteitsplan (DI) uitgewerkt	Loopt door in 2023	€ 0	€ 0
Arbobeleid	Deel Arbo plan ligt in concept klaar	Loopt door in 2023	€ 0	€ 0

Doelstelling gehaald Doelstelling deels gehaald, doorlopend naar 2023 Doelstelling niet gehaald

Strategische personeelsplanning (SPP)

De cyclus die SIKO doorloopt voor de 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 vlootshouw in te vullen en een prognose op te stellen voor meerdere jaren. De HR-beleidsadviseur neemt de formatiegegevens met de directeurs door en laat toetsen of de formatiewensen vanuit de school financiële risico's opleveren. Tevens wordt door de HR-adviseur en de bovenscholse 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 (inzet verhouding aantal fte OP/OOP). Dit heeft te maken met het feit dat elke school een eigen (onderwijskundige) visie heeft op goed onderwijs. In de formatiegesprekken worden de gewenste keuzes besproken, vanwege het lerarentekort wordt soms vanuit urgentie een andere keuze gemaakt. De formatie-inzet 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. In 2022 heeft HR samen met VFPP een SPP op stichtingsniveau gemaakt met prognoses

voor de komende 4 jaar. De analyse hiervan zal begin 2023 worden besproken in de staf, directeursberaad en GMR. Daarnaast is een start gemaakt met een regionale SPP met data van de 5 schoolbesturen in Schiedam, Vlaardingen en Maassluis.

Voor schooljaar 2022-2023 is gezamenlijk ook weer een RAP (regionale aanpak personeelstekorten) subsidie aangevraagd. De gezamenlijke thema's waaraan gewerkt wordt zijn: werving nieuw personeel (onboardingsessie, VO-campagnes, regio SPP), behoud personeel (inductieprogramma's), ontwikkelen personeel (regionale academie, coaching, intervisie, begeleiding studenten). In 2022 zijn 73 nieuwe medewerkers binnen SIKO ingestroomd en 52 medewerkers zijn uitgestroomd.

De arbeidsmarktoelage als financiële prikkel voor medewerkers die werken op een school met een hoge achterstandsscore was heel 2022 van kracht. Deze regeling loopt in juli 2023 af. Deze arbeidsmarktoelage heeft niet geleid tot een hogere instroom van medewerkers op de betreffende scholen.

Functiehuis

Het functiebouwhuis van SIKO (notitie) en de bijbehorende functiebeschrijvingen zijn besproken in de staf en het directeursberaad. De stukken worden in 2023 voorgelegd aan de GMR.

Inventarisatie instrumenten gesprekkencyclus

In het organisatiehandboek van SIKO zijn verschillende instrumenten geplaatst die een medewerker kan gebruiken ter voorbereiding op het jaargesprek. Een medewerker kan er tijdens de voorbereiding op het gesprek ook voor kiezen om een eigen instrument in te zetten.

Overplaatsing binnen SIKO (vrijwillige mobiliteit)

In 2022 is er geen sprake geweest van gedwongen overplaatsing binnen SIKO vanwege boventalligheid. 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 zorgen. Op deze manier blijven SIKO medewerkers en scholen van elkaar leren en blijven de leerkrachten én de organisatie energiek. In 2022 hebben drie medewerkers gebruik gemaakt van de mogelijkheid tot mobiliteit binnen de organisatie.

Begeleiding startende leerkrachten

De bovenscholse schoolopleider is verantwoordelijk voor de begeleiding van studenten. Zij begeleidt sinds een jaar ook de startende leerkrachten. Zo ontstaat er een mooie doorgaande lijn in de ontwikkeling van student naar startende leerkracht. Het programma voor startende leerkrachten duurt drie jaar en bevat onderdelen als een onboardingsessie, diverse workshops, coaching en intervisie. Het traject wordt afgesloten in het 3e jaar met de basiscursus coachen zodat deze medewerkers

in de toekomst ook zelf, als mentor, studenten kunnen begeleiden. In 2022 is het begeleidingsprogramma aangepast op de behoeften van de startende leerkrachten. SIKO werkt in dit traject ook nauw samen met een coach van het mentor-on-the-job programma van VFPP.

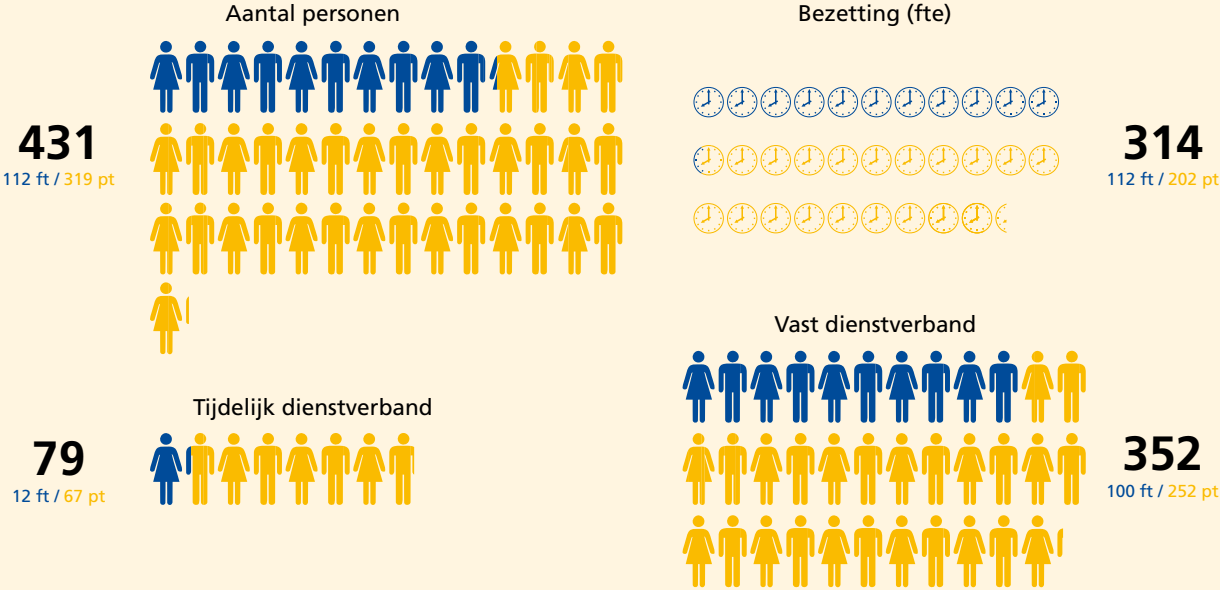
Personeel en professionalisering

Naast het lerarentekort is er ook een tekort aan (adjunct)directeurs 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 juni 2022 hebben drie medewerkers de LAS I voor start bekwaam schoolleider afgerond en twee medewerkers de LAS II opleiding tot vakbekwaam schoolleider afgerond. In september 2022 zijn drie medewerkers gestart met de LAS I voor start bekwaam schoolleider en twee medewerkers zijn gestart met LAS II voor vakbekwaam schoolleider. (zie interview Nanny Meijer, adjunct-directeur Palet Holy, pag 54-55)

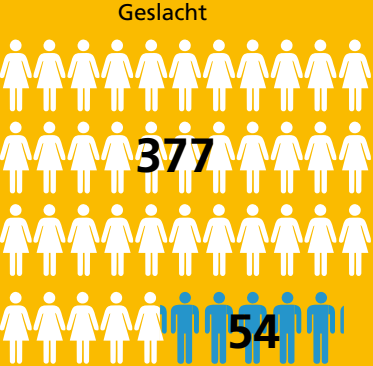
De groep intern begeleiders die in 2021 is gestart met de post- HBO opleiding bij de Thomas More academie, is in september 2022 gestart met het 2e jaar. Zij hopen voor de zomervakantie van 2023 hun opleiding af te ronden. (zie interview Tamara Teeuwen, IB-er Avonturijn, pag 96-97).

In totaal hebben 27 medewerkers de basiscursus coachen gevolgd en afgerond. De verdiepingscursus coachen is in 2022 niet in company aangeboden.

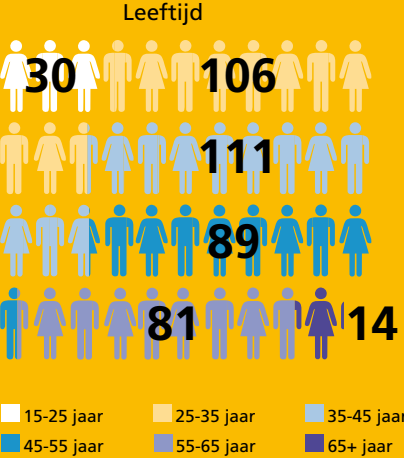
Figuur 3 Personele bezetting op 31-12-2022



Figuur 4 Personele verdeling per geslacht op 31-12-2022



Figuur 5 Personele verdeling per leeftijdscategorie op 31-12-2022



In het afgelopen jaar hebben vier MBO-trainees een traject binnen SIKO gelopen of zijn hiermee gestart. Bij twee medewerkers heeft dit geleid tot aanmelding bij de PABO. Twee medewerkers hebben gekozen voor een ander vervolgtraject. Naast dit traineeship hebben 60 MBO-studenten een stage gedaan binnen SIKO in het afgelopen jaar.

Tevens zijn de eerste HBO-zij instromers gestart binnen SIKO. SIKO leidt deze medewerkers in samenwerking met de Thomas More Hogeschool in twee jaar op tot een leerkracht met lesbevoegdheid. (zie interview Marlien Kranenburg, zijn instroom leerkracht de Hoeksteen). SIKO krijgt hiervoor subsidie van het rijk. SIKO kent twee instroommomenten in het jaar voor HBO- zij instroom: februari en september. Naast gesubsidieerde zij instroom heeft SIKO ook meerdere medewerkers die de flexibele deeltijd PABO volgen en daarnaast een parttime dienstverband bij SIKO hebben.

Naast deze trajecten faciliteert SIKO ook andere (indi-

duele) ontwikkeltrajecten zoals het level up programma, de opleiding tot onderwijsassistent of leraarondersteuner en verschillende opleidingen voor vakspecialisatie.

Opening schooljaar, werkbezoeken en studiereizen

Vanwege de onzekerheid m.b.t. het verloop van de coronapandemie, is de opening van het schooljaar in 2022 geschrapt en is de keuze gemaakt om het kalenderjaar 2023 te openen met o.a. de presentatie van het nieuwe SIKO Koersplan. Ook werkbezoeken en studiereizen hebben in 2022 vanwege corona niet plaatsgevonden.

Introductie nieuwe medewerkers (onboardingssessie)

In 2022 werden drie onboardingssessies voor nieuwe medewerkers en een onboardingssessie voor eerstejaars startende leerkrachten georganiseerd.

VITALITEIT

Verzuim

Het ziekteverzuim is in 2022 toegenomen van 5% naar 6%. Het verzuim is hoog maar blijft onder het landelijk

gemiddelde. Er is sprake van een toename van het aantal langdurig zieken maar ook het aantal zwangerschappen is meer dan verdubbeld in 2022. In veel gevallen is het verzuim medisch en niet-arbeid-gerelateerd. Vanaf het najaar van 2022 is er ook een lichte toename te zien van langdurig verzuim dat wel arbeid-gerelateerd is. De nasleep van de coronapandemie speelt hier zeker een rol in. In samenwerking met de arbodienstverlener wordt sterk ingezet op een preventief aanbod in de vorm van o.a. (loopbaan)coaching en mindfulness (gezonde zelfzorg). Voor een aantal medewerkers is externe hulp(verlening) aangevraagd om het herstel van het ziekteproces te versnellen. In september jl. hebben de directeuren een verzuimtraining en casuïstiek gevolgd om meer preventief te kunnen handelen en beter te sturen op dossiers.

SIKO is eigen risicodragers (ERD) voor vervangingen. Voor het jaar 2022 is een vanwege het hoge verzuim veel beroep gedaan op de ERD. Het aantal eigen poolers betrof 3 medewerkers. Het merendeel van de vervangingen is uitgevoerd door eigen personeel met een tijdelijke uitbreiding, nieuw personeel met een vervangingsaanstelling en in een aantal gevallen medewerkers vanuit een detacheringsbureau.

Duurzame inzetbaarheid

Naast de duurzame inzetbaarheidsregeling die in de CAO PO is opgenomen is SIKO gestart met het

schrijven van een vitaliteitsplan. In dit plan wordt een vitaliteitsaanbod opgenomen waarin rekening wordt gehouden met de behoeften van medewerkers in de verschillende leeftijdsfasen. In 2023 zal dit verder worden uitgewerkt. SIKO zoekt hiervoor o.a. de samenwerking met Loyalis, de Arbodienst en VFPP.

Arbobeleid

In de commissie personeel zijn de eerste hoofdstukken geschreven voor een nieuw arbobeleidsplan. Voor de opzet van dit beleidsplan is gekozen voor die thema's die gehanteerd worden in de RI&E van de Arbomeester. In 2023 zal dit plan verder uitgewerkt worden. In het voorjaar van 2022 is de QuickScan Personeel afgenomen. Deze vragenlijst meet het sociaal welbevinden van medewerkers. Zowel op stichtingsniveau als op schoolniveau is er boven de benchmark gescoord op de meeste onderdelen.

OVERIGE ONTWIKKELINGEN

Onderhandelaarsakkoord

Op 21 april is een onderhandelaarsakkoord gesloten, hiermee is officieel de loonkloof tussen PO en VO gedicht. De salarissen van alle medewerkers in het PO zijn met terugwerkende kracht naar 1 januari 2022 gelijkgetrokken aan het VO. Voor het PO is een nieuwe tijdelijke CAO 2022-2023 vastgesteld. Op dit moment werken het PO en VO nog met een aparte CAO. Een vervolgstap is dat er op termijn ook een gezamenlijke CAO komt.

Tabel 9 Verzuim 2022

Verzuim%.	Kort verzuim 1 - 7 dagen	Middel 8 - 42 dagen	Lang 43 - 730 dagen	Lang > 2 jr
6%	1%	1%	3%	1%



Koersplan (toekomstige ontwikkelingen)

Voor het nieuwe koersplan 2023-2027 zijn de HR-thema's voor de komende jaren vastgesteld. Grote thema's zullen zijn: vitaliteit (duurzame inzetbaarheid), arbobeleid, anders organiseren, strategische personeelsplanning, diversiteit, arbeidsmarktcommunicatie (W&S) en professionele ontwikkeling.

Modernisering PF (ontslagbeleid)

Per 1 augustus 2022 is de modernisering PF in werking getreden. Het doel van de Modernisering PF is om personeel voor het PO te behouden en te voorkomen dat ze (lang) in een uitkering terecht komen. SIKO moet zich aan deze regeling houden wanneer er sprake is van ontslag (m.u.v. ontslag op eigen verzoek). Werkgevers betalen voortaan 50% eigen bijdrage WW kosten. In bepaalde situaties kan deze bijdrage verlaagd worden naar 10%. Tevens is de werkgever verplicht om een medewerker van werk naar werk te begeleiden. In 2022 hebben wij geen medewerkers ontslag aangezegd.

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.

Wij werken, in samenwerking met het administratiekantoor, met een eigen centrale administratie. De leerlingenadministratie, 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 begrotings- en formatieprocedure wordt aandacht besteed aan het maken van beleidsrijke plannen.

Voor wat betreft huisvesting zijn wij voor een belangrijk deel afhankelijk van de gemeenten die in de afgelopen jaren hun Integraal Huisvestingsplan (IHP) hebben vastgesteld. Om goed te kunnen inspelen op de ontwikkelingen op het gebied van huisvesting werkt SIKO binnen het Team Huisvesting samen met Primo en Stichting Wijzer. In 2023 worden gezamenlijk alle gebouwen geschouwd en worden nieuwe Duurzame Meerjaren Onderhoudsplannen (DMJOP's) opgesteld.

Vooruitlopend op de schouwing van alle gebouwen in 2023 heeft Team Huisvesting kritisch gekeken naar de noodzaak van het uitvoeren van de geadviseerde planmatige onderhoudswerkzaamheden.

Zodoende is er in 2022 voor gekozen om alleen die werkzaamheden daadwerkelijk uit te voeren die ook echt noodzakelijk waren voor de instandhouding van de onderwijshuisvesting.

SIKO wil bij de huisvesting nadrukkelijk aandacht besteden aan duurzaamheid. Dit is niet alleen een belangrijk onderwerp voor de huisvesting (binnen de DMJOP), 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 (leren met ICT);
- 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 geletterdheid;
- Het technisch beheer (applicatiebeheer);
- ICT-bekwaamheid van de leerkracht.

AVG is een onderwerp dat permanent de aandacht behoeft. Jaarlijks worden de reglementen geëvalueerd en wordt het verwerkersregister up to date gehouden. In de schoolteams en op stichtingsniveau wordt aandacht besteed aan bewustwording en het optimaliseren van de gedragscodes.

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.

‘Sparren met gelijkgestemden in adjuncten-netwerk’

Ik krijg wel eens de vraag ‘Wat doet een adjunct-directeur eigenlijk?’ Daar is niet echt één antwoord op, denk ik. Samen met de directeur vorm je de directie van de school en ben je het aanspreekpunt voor leerkrachten en ouders. Maar hoe je dat precies invult, verschilt per school en per adjunct. In mijn geval betekent adjunct zijn bij ‘t Palet Holy dat ik met mijn ervaring en kwaliteiten directeur Olga zo goed mogelijk aanvul. Samen verdelen we de taken en zorgen we dat het reilen en zeilen op school goed verloopt.

Al bij mijn eerste bezoek aan ‘t Palet Holy in 2022 voelde het voor mij als thuiskomen. Ik sta achter de kernwaarden van de school en de leerlingenpopulatie sprak me meteen aan. Na 12 jaar als leerkracht en teamleider te hebben gewerkt was ik – met mijn diploma Schoolleider op zak – op zoek naar een plek waar ik echt van betekenis kon zijn. En met alles wat er op een groeischool als ‘t Palet Holy speelt, zag ik genoeg kansen om mijn ervaringen goed in te zetten. Hier kan ik echt mijn ei kwijt.

Als schoolleider ben ik een verbinder. Ik ben gericht op het team, vind het belangrijk om toegankelijk te zijn en mensen op een positieve manier naar een doel te

begeleiden. Ook als er weerstand is, bijvoorbeeld tegen bepaalde veranderingen, lukt het mij gelukkig meestal om mensen mee te krijgen met mijn uitleg en een flinke dosis enthousiasme.

Toen ik dit schooljaar begon als adjunct bij ‘t Palet Holy, startte SIKO met een adjuncten-netwerk. We komen sindsdien regelmatig met alle SIKO-adjuncten bij elkaar en hebben een app-groep waarin we vragen, ideeën en tips kwijt kunnen. Tijdens onze vergaderingen spreken we over dingen waar je in deze functie tegenaan loopt en we sparren over onderwijskundige vraagstukken. Daarnaast nemen we tijdens schoolbezoeken een kijkje in de keuken bij elkaar. Zo zie ik hoe collega’s hun functie in de praktijk uitoefenen. Voor mij als startende adjunct-directeur is het heel prettig om zo’n groepje gelijkgestemden te hebben waar je altijd terecht kunt.’

Nanny Meijer,
adjunct-directeur
‘t Palet Holy
voelde zich
meteen thuis



Tabel 10 Resultaten uit 2022

Planning 2022	Realisatie 2022	Doorlopend in 2023	Budget begroting	Gerealiseerd budget
Planning & Control				
Organisatie Huisvesting met besturen in regio.	De basisfuncties van Team huisvesting zijn bezet.	In 2023 vindt een schouw plaats van alle gebouwen. Deze zal leiden tot een nieuw Meerjarenonderhoudsplan.	€ 0	€ 0
IHP Schiedam	Er is een start gemaakt met businesscases in Schiedam-West en voor Violier/Vlinder in Schiedam-Noord.	Met de uitkomst van de businesscases zal in het bestuurlijk overleg de uitvoering van het IHP (met name de volgorde van de uitvoering) worden vastgesteld.	€ 0	€ 0
IHP Vlaardingen	Op De Hoeksteen en 't Palet Holy heeft een herbezinning op de plannen plaatsgevonden. Vervolgens is de procedure voortgezet.	Ook in 2023 zal het bouwproces voor deze twee scholen verder worden vervolgd.	€ 0	€ 0
IHP Maassluis	In 2022 lag de focus op het komen tot afspraken over de nieuwbouw van de school Wilgenrijk en de realisering van de tijdelijke huisvesting.	Per augustus 2023 start de nieuw te bouwen school in Wilgenrijk in de tijdelijke huisvesting. De ontwikkeling van de fusie van de huidige scholen en het bouwproces worden voortgezet.	€ 0	€ 0
Doorontwikkelen centrale administratie	De laatste vacante functies uit het functiehuis zijn ingevuld.	Het definitieve functiehuis wordt voorgelegd aan GMR en vervolgens vastgesteld.	€ 0	€ 0
Samenwerking administratiekantoor	Zowel voor Financiën (FA) als ook voor Personeel (P&O) worden reguliere overleggen gevoerd van SIKO en PMOS (AK).	In 2023 worden wederom informatiebijeenkomsten georganiseerd over actuele ontwikkelingen op het gebied van FA en P&O.	€ 0	€ 0

Doelstelling gehaald Doelstelling deels gehaald, doorlopend naar 2023 Doelstelling niet gehaald

Tabel 10 Resultaten uit 2022 (vervolg)

Planning 2022	Realisatie 2022	Doorlopend in 2023	Budget begroting	Gerealiseerd budget
ERD	In 2022 is de uitputting van de ERD maandelijks besproken in het SIKO/PMOS-overleg. Dit is aanleiding geweest tot aanpassing van het beleid.	In 2023 wordt de uitputting van de ERD maandelijks gemonitord en per kwartaal met de directeurs besproken.	€ 0	€ 0
Begroting 2022 Aandacht voor Solidariteit en mantelcontracten.	In 2022 is vanuit de solidariteit binnen de financiën een overschrijding op de ERD aangepakt. In samenwerking met de Onderwijs Inkoop Groep zijn de contracten voor ICT bekeken.	In 2023 wordt de afdracht voor de ERD aangepast. Verder wordt de inkoop onderzocht van de volgende onderwerpen: toiletartikelen, telefonie, chromebooks en subsidies.	€ 0	€ 0
Duurzaamheid				
IHP (Schiedam, Vlaardingen/Maas-sluis) Speciale aandacht voor maatregelen binnenklimaat en energiebesparende maatregelen.	In 2022 is het thema "duurzaamheid" opgepakt door Team Huisvesting.	In 2023 zal bij het maken van de Duurzame Meerjaren Onderhoudsplan speciale aandacht zijn voor de door SIKO gemaakte maatregelen binnenklimaat en energiebesparende maatregelen.	€ 0	€ 0
ICT				
Voortgang herinrichten rol/taak iCoaches.	De iCoaches en de ICT-regisseur hebben driemaal een bijeenkomst gehad. Daarin is aandacht besteed aan de digitale geletterdheid en de opzet van MOO. De rol/taak van de iCoaches is daarbij (nog) niet aan de orde geweest.	Digitale geletterdheid blijft onderwerp van gesprek. Daarnaast zal nadrukkelijk aandacht worden besteed aan de rol/taak van de iCoaches.	€ 0	€ 0

Tabel 10 Resultaten uit 2022 (vervolg)

Planning 2022	Realisatie 2022	Doorlopend in 2023	Budget begroting	Gerealiseerd budget
Centrale inkoop	Heutink- ICT en Magazijnonderwijs zijn onze partijen voor inkoop ict-middelen. De ICT-regisseur heeft in 2022 ook gesprekken gevoerd met de Onderwijsinkoopgroep voor de aanschaf van Chromebooks voor leerlingen.	Dit moet in 2023 leiden tot centrale aanschaf van chromebooks en touch-screens.	€ 0	€ 0
Onderwijs inhoudelijk: scholen sturen op digitale geletterdheid.	Er is een start gemaakt met de visieontwikkeling op de scholen voor Digitale geletterdheid. Directies en iCoaches zijn geïnformeerd en er is een samenwerking met Commissie onderwijs om een kwaliteitskaart DG te ontwikkelen.	Digitale geletterdheid staat standdaard op de agenda in de overleggen met de iCoaches.	€ 0	€ 0
Technisch beheer (Applicatie-beheer)	In 2022 is de medewerker Technisch ICT gestart om de scholen te ontlasten met problemen en vragen binnen het technische ICT.	Voortzetten van de technische (ICT-) ondersteuning op de scholen.	€ 0	€ 0
AVG				
Voortgang AVG	Ook in 2022 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 t.b.v. de aantoonbaarheid.	Samen met de iCoaches zal verdere aandacht besteed worden aan bewustwording bij alle betrokkenen.	€ 0	€ 0

Tabel 10 Resultaten uit 2022 (vervolg)

Planning 2022	Realisatie 2022	Doorlopend in 2023	Budget begroting	Gerealiseerd budget
AVG-documenten	In 2022 aangepakt: Backup, Single Sign on en MFA voor Office 365 (technisch). Organisatorisch, het opschonen van personeelsgegevens en gebruik van We-ID (eHerkenning)	De controle en het verder implementeren van de verwerkersovereenkomsten de genoemde procedures loopt door in 2023. Bijvoorbeeld: dubbele verificatie op Parnassys.	€ 0	€ 0
Bewustwording	Er is in 2022 weinig aandacht besteed aan bewustwording. Er is wel een centrale plek in het Organisatiehandboek om dit verder uit te werken.	De werkgroep-AVG richt zich o.a. op een vervolg van de bewustwording.	€ 0	€ 0

Doelstelling gehaald Doelstelling deels gehaald, doorlopend naar 2023 Doelstelling niet gehaald

6 AVG en ICT

AVG

In de afgelopen periode zijn diverse 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.

Organisatorisch is gestart met het inrichten van een structurele dataminimalisatie-plan. Zo zijn diverse systemen al opgeschoond met persoonsgegevens. Technisch is MFA ingericht voor Office 365 en Visma/HRM. Verder is Single Sign On geactiveerd voor enkele systemen. Tenslotte is een backup-procedure ingericht voor Office 365.

Conclusie: SIKO is goed op weg is met het AVG compliancetraject. Diverse terreinen behoeven nog aandacht ten aanzien van compliance. Bewustwording is één van de belangrijkste AVG-onderdelen en gespreksonderwerp binnen SIKO. In het Organisatiehandboek is een omgeving gecreëerd waar medewerkers informatie kunnen vinden over de AVG.



Technisch ICT

In 2022 is de medewerker Technisch ICT gestart om de scholen te ontlasten met problemen en vragen binnen het technische ICT. Deze medewerker lost storingen op of geeft storingen door aan de netwerkbeheerders van de SIKO-scholen. Er is regelmatig overleg met de ICT-regisseur. De hardware inventarisatie van de scholen is in Pillars gezet.

Digitale geletterdheid (DG)

Er is een start gemaakt met de visieontwikkeling op de scholen voor Digitale geletterdheid. Directies en iCoaches zijn geïnformeerd en er is een samenwerking met de commissie Onderwijs & Kwaliteit om een kwaliteitskaart DG te ontwikkelen.

Applicatiebeheer

Alle scholen gebruiken Parnassys. Het accountbeheer hiervan ligt op bestuursniveau. Er is meer lijn gebracht in de procedure medewerker in- en uitdienst. Accounts worden sneller centraal aangemaakt en verwijderd waarbij er een verbeterde communicatie is tussen school en bestuurskantoor. Op termijn zal dit nog verder geoptimaliseerd worden door beter gebruik te maken van MOO.

Organisatiehandboek

In 2022 is het nieuwe Organisatiehandboek in samenwerking met Heutink opgestart. Binnen de Office 365 omgeving is op een vaste plek gemaakt waar de commissies nieuwsberichten en beleidsdocumenten kunnen delen voor medewerkers van SIKO.

‘Zoveel ouders, zoveel meningen’

Carolien, directeur van De Regenboog, vroeg of ik wilde meedenken over het SIKO Koersplan voor 2023 - 2027, samen met een groep ouders van andere SIKO-scholen. Ik zei ja, want ik denk graag mee en ik vind het goed dat ouders betrokken worden bij de koers van het bestuur.

In groepjes van vijf bespraken we de topics van het concept koersplan zoals ‘kind, onderwijs en kwaliteit’, ‘bedrijfsvoering’ en ‘professionele en betrokken medewerkers’. Per onderwerp konden we aangeven wat we hieronder verstaan, wat we er belangrijk aan vinden en hoe de school ermee zou kunnen omgaan.

Waar je tijdens zo’n bijeenkomst achter komt is dat ouders behoorlijk verschillen in wat zij belangrijk vinden voor de school van hun kind(eren). Zoveel ouders, zoveel meningen. De bijdragen van de groepjes waren dan ook niet erg eenduidig. Het kan niet makkelijk geweest zijn om daaruit een lijn te halen voor het koersplan. Ik denk ook dat er meer uitgekomen was als we van tevoren meer informatie hadden gehad over de onderwerpen en over wat er van ons werd verwacht tijdens die bijeenkomst.

Wat ik zelf belangrijk vind voor kinderen op de basisschool is dat zij zich onbelemmerd kunnen vormen. Dat zij erachter kunnen komen wie zij zijn en ook weten dat niet iedereen hetzelfde is. Voor mij staat voorop dat elk kind op school mag zijn wie het is. Ik opperde dat in het SIKO-koersplan meer nadruk mocht liggen op ‘regenboog-achtige’ zaken als inclusie, diversiteit, seksualiteit en gender. Zodat kinderen sterk in hun schoenen komen te staan voordat ze naar de middelbare school gaan.

Er waren ook ouders die daar moeite mee hadden en zeiden: ‘er zijn al zoveel extra thema’s te behandelen, het is al zo druk voor de leerkrachten. Is het wel realistisch om hier ook nog extra tijd voor uit te trekken?’ Daar kan ik me dan ook weer iets bij voorstellen. Voor mijn kind zou het heel waardevol kunnen zijn. Maar iedereen heeft andere belangen, dat begrijp ik volkomen.’



**Linda
van Apeldoorn - Blokhuis,
moeder van
twee kinderen op
De Regenboog,
denkt graag mee
over de koers**

7 Huisvesting

INTEGRAAL HUISVESTINGSPLAN (IHP)

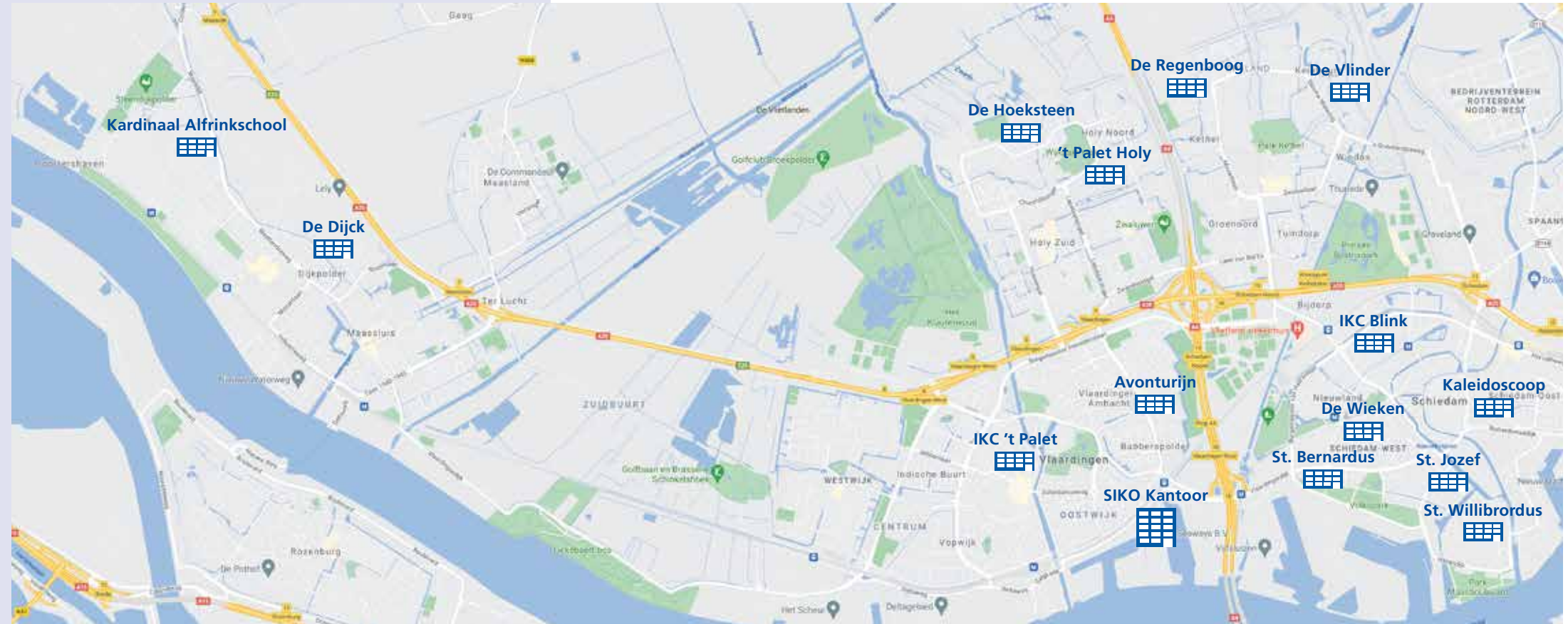
Bij het opstellen van de IHP's in de drie gemeentes waren de volgende uitgangspunten leidend.

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

De flexibele opstelling van alle schoolbesturen heeft geleid tot plannen waarin eenieder zich kan vinden. In Vlaarding en op De Hoeksteen en 't Palet Holy een herbezinning op de plannen plaatsgevonden. Vervolgens is de procedure voortgezet. We werken nu in de conceptfase aan de Programma's van Eisen.

In Schiedam is in 2022 binnen ambtelijke overleggen (gemeente, Team Huisvesting en de overige schoolbesturen) gestart met het maken van een prioritering van de IHP-projecten. Daarbij is ook gekeken naar kosten in relatie tot het beschikbare budget.

Figuur 6 Locatie SIKO scholen en kantoor





TEAM HUISVESTING

In 2022 is de samenwerking met Stichting Wijzer en Primo voor het Team Huisvesting gestart. Na een gedegen overdracht hebben wij afscheid genomen van Witberg Post Scholenbeheer. Binnen Team Huisvesting zijn in 2022 de benodigde functies Huisvesting bezet. Dit jaar heeft de focus vooral gelegen op teambuilding en op de voorliggende opgaves en uitdagingen. (zie interview Robert-Jan de Waardt, hoofd Team Huisvesting, pag 68-69). In 2023 ligt de aandacht op de workload, taken en verantwoordelijkheden en de externe ambtelijke contacten.

ONDERHOUD HUISVESTING

Opvallende zaken bij onderhoud huisvesting in 2022 waren:

- De feestelijke opening van het blauwe/groene speelplein dat bij De Violier en De Vlinder is gerealiseerd (zie interview Marc de Lange, directeur de Vlinder)
- Bij IKC 't Palet is de personeelsruimte vergroot;
- Rondom De Regenboog is de bestrating opgehoogd;
- Bij De Vlinder heeft een renovatie van de binnentrap plaatsgevonden in combinatie met het plaatsen van een nieuwe traplift;
- Naar aanleiding van de najaarsstorm zijn op De Wieken reparaties aan het dak uitgevoerd. Ook zijn er stormhaken aangebracht op het dak;
- Op De Wieken zijn aanpassingen ten bevordering van een betere temperatuurbeheersing aangebracht.

DUURZAAMHEID & MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD Ondernemen

SIKO wil bij de huisvesting nadrukkelijk aandacht besteden aan duurzaamheid. In 2023 worden alle schoolgebouwen geschouwd. Daarbij is duurzaamheid een belangrijk onderdeel. Deze schouwing zal leiden tot nieuwe Duurzame Meerjaren Onderhoudsplannen (DMJOP).

Voor SIKO is dit niet alleen een belangrijk onderwerp voor de huisvesting (binnen de DMJOP), maar ook binnen het opvoeden van leerlingen en in het gedrag van leerlingen en medewerkers zullen wij aandacht besteden aan duurzaamheid.

‘Zoveel mogelijk zaken slimmer aanpakken’

Halverwege 2022 zijn we gestart met Team Huisvesting: een samenwerking tussen de opvang- en onderwijsbesturen SIKO, Primo en Wijzer. Het doel? Een professionele aanpak van beheer, onderhoud, verduurzaming, renovatie en nieuwbouw van onze gebouwen. We bereiken dit door samen te werken, kosten te delen en de juiste expertise voor iedereen toegankelijk te maken. Kortom: door zoveel mogelijk zaken slimmer aan te pakken.

Als hoofd van Team Huisvesting heb ik te maken met drie gemeentes, drie bestuurs- en schoolculturen, drie gepassioneerde bestuurders met elk hun eigen achterban en een club van vier nieuwe huisvesting-medewerkers die zich het vuur uit de sloffen rennen. Mijn uitdaging is om in dat speelveld de rust te bewaren, mijn team te versterken en te zorgen dat alle werkprocessen goed worden opgepakt en doorlopen.

Je moet je voorstellen dat wij maandelijks alleen al bijna 300 meldingen voor klachten en reparaties binnenkrijgen. Kraan lekt, dak is stuk, riolering loopt niet door, dat werk. Voorheen konden scholen dat bij verschillende personen melden via telefoon, mail of sms. Er was weinig

overzicht of alles werd opgepakt, of een reparatie goed was uitgevoerd en of de factuur van de loodgieter of timmerman klopte... Om daar structuur in te brengen, hebben we in 2022 een digitaal loket geïntroduceerd. Nu komt alles op één centrale plek binnen bij Team Huisvesting en worden meldingen door ons volgens een vast proces afgehandeld. Een flinke vooruitgang!

Ook op het niveau van nieuwbouw, verduurzaming en gezonde gebouwen vervullen we met Team Huisvesting een belangrijke adviserende en dienstverlenende rol. Inmiddels zie je dat door de samenwerking rondom huisvesting ook op andere gebieden verbindingen tussen de drie schoolbesturen ontstaan, zoals ICT, inkoop en financiën. De besturen zijn – ondanks hun verschillen in achtergrond en visie – bereid samen te werken in het belang van de kinderen en het onderwijs. Dat is ook voor mij een belangrijke drive. Dat ik met mijn ervaring en kennis echt een verschil kan maken; zowel als teammanager voor deze club, als voor de toekomst van heel veel kinderen in mijn eigen regio.’



Robert-Jan de Waardt,
hoofd Team Huisvesting,
wil met zijn team
het verschil maken

8 Financieel beleid

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 (2022-2025) 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 SIKO 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.

NATIONAAL PROGRAMMA ONDERWIJS

Iedere school heeft een NPO-plan gemaakt. De besteding is bij verreweg de meeste scholen over meerdere jaren gespreid. Kijkend naar de krapte op arbeidsmarkt ligt er (voor het gehele onderwijs) een grote uitdaging! Het is moeilijk om aan (gekwalificeerd) personeel te komen. Ook al maken de directies en de afdeling P&O veel werk van het vinden van nieuw personeel, toch moeten we constateren dat de begrote budgetten aan het einde van 2022 bij lange na niet volledig zijn uitgeput.

Door het financieel resultaat van deze extra financieringsstroom 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.

verbinding,
lef
creativiteit,
verwondering
en vertrouwen

TOEKOMSTIGE ONTWIKKELINGEN

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.

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 februari. De bekostiging wordt berekend per school (BRIN-nummer). SIKO verdeelt de middelen conform toekenning

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 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 2022

Bestuurskantoor	€ 1.191.000
Vervangingspool	€ 385.000
Bovenschoolse organisatie	€ 1.786.000

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 onderdeel uit van de lumpsumbekostiging van de betreffende school, zoals opgenomen in het Financieel beleidskader. De toekenning is op basis van een schooljaar. Door deze

Tabel 12 Achterstandscore (met drempel) per 01-10-2021

brin nummer	Schoolnaam	achterstands-score	achterstands-middelen
08SP00	De Regenboog	64	€ 67.000
08SP00	De Regenboog	130	€ 65.014
08UO00	De Vlinder	0	€ -
09AG00	Kardinaal Alfrinkschool	219	€ 148.326
09JB00	De Wieken	176	€ 117.224
09ST00	IKC Blink	410	€ 273.665
09VR00	IKC 't Palet, Vlaardingen	500	€ 305.685
09VR01	't Palet Holy, Vlaardingen*		
11BQ00	Sint Willibrordus	541	€ 342.712
11EM00	De Dijck	288	€ 171.667
11OJ00	Kaleidoscoop	216	€ 154.981
11QH00	De Hoeksteen	0	€ -
11ZQ00	Sint Jozef	0	€ -
12RM00	Sint Bernardus	10	€ 5.912
17RO00	Avonturijn	654	€ 431.197

Totaal € 2.016.383

* Voor de scholen 't Palet in Vlaardingen die een gezamenlijk brin-nummer hebben is in overleg met beide directeuren een verdeelsleutel gemaakt.

verdeling toe te passen is er sprake van een evenredige verdeling ten opzichte van de problematiek waarmee de scholen worden geconfronteerd.

Vermogensbeheer

Het vermogensbeheer binnen de Stichting wordt gevoerd 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 2022 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 financierings- 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

Geconfronteerd met negatieve rente op onze spaarrekeningen zijn in 2022 ook de laatste publieke middelen ondergebracht bij het ministerie van Financiën in het zogeheten Schatkistbankieren.

SCHATKISTBANKIEREN

Geconfronteerd met negatieve rente op onze spaarrekeningen zijn vanaf 2021 de publieke middelen ondergebracht bij het ministerie van Financiën in het zogeheten Schatkistbankieren.

RISICO'S EN RISICOBEEHERSING

Risico's zijn onlosmakelijk verbonden met de bedrijfsprocessen 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.

Risicobeheersings- en controlesysteem.

In figuur 7 wordt de planning & control-cyclus weergegeven die de Stichting binnen haar organisatie hanteert.

Toelichting op de planning & control-cyclus.

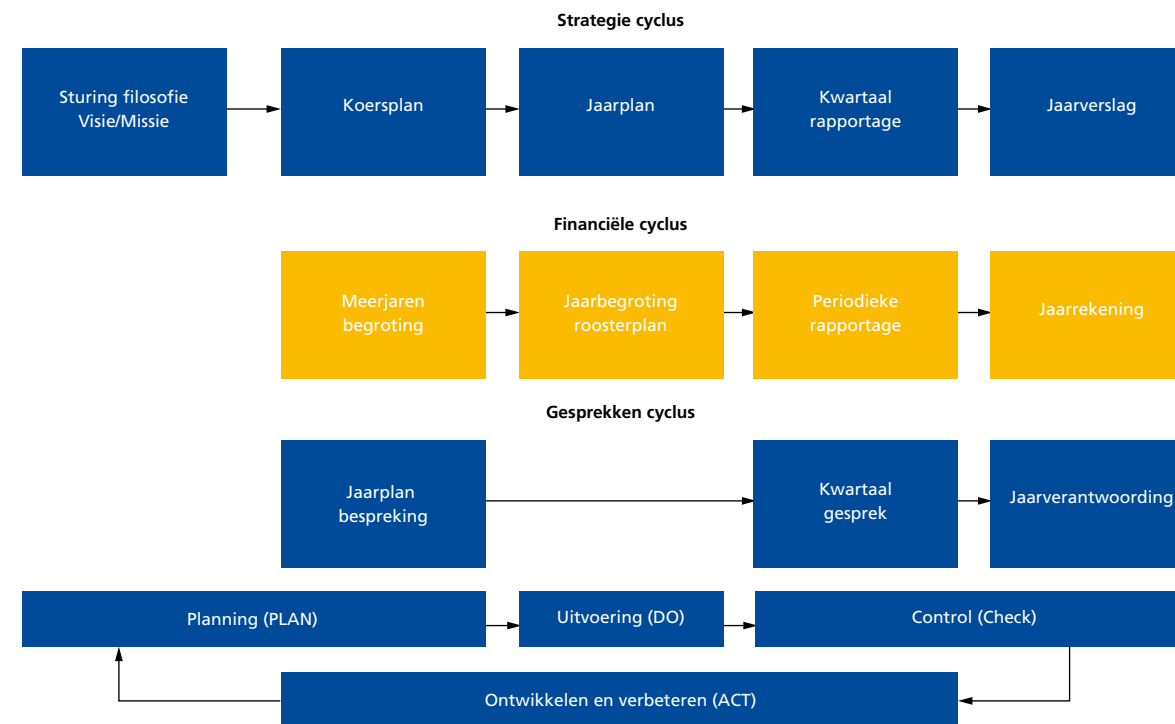
De basis van de planning & control-cyclus is gevormd door het Koersplan 2018-2022. Hierin zijn de richting

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 formatieplan/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-investeringsbegroting, het meerjaren-onderhoudsplan, een liquiditeitsbegroting en een risicoparaagraaf. Het bestuursformatieplan geeft de bezetting en het beleid 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 voorgenomen 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 Tertiaal ontvangt het college van bestuur een managementrapportage over de stand van zaken van de realisatie ten opzichte van het budget.

Figuur 7 Planning & control-cyclus



Deze rapportages zijn een combinatie van financiële onderdelen (de cijfers) en kwalitatieve aspecten (de doelen). Deze dienen ter sturing maar ook als interne 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. In tabel 13 staat 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 13 is onder "beheersingsmaatregel" aangegeven op welke wijze SIKO met deze risico's omgaat. Deze maatregelen zijn door de organisatie zelf opgesteld.

In tabel 14 is Het risico is ingeschat als gemiddeld, met een mogelijk financiële impact.

In 2022 zien we een overschrijding van het budget ERD. Er is sprake van een hoger ziekteverzuim. De voornaamste redenen zijn een effect van (long-)covid, een toename van het aantal ernstig zieke medewerkers met een medische oorzaak en een toename van het aantal zwangerschappen. Omdat het overgrote deel van de langdurige ziektegevallen doorlopen in het volgend jaar kunnen we ook in 2023 een overschrijding verwachten. De prognose van het ziekteverzuimpercentage zal naar boven toe moeten worden bijgesteld. Met als gevolg dat ook de afdracht tussentijds zal moeten verhoogd. We nemen de afdracht van het vervangingsfonds jaar 2022 (6,05%) als uitgangspunt.

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 (o.a. vervangingen) 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 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 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.

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 meeste daarvan zijn behaald. Duidelijke doelstellingen en plannen in het nieuwe Koersplan zijn van belang om goed koers te houden. Dat beperkt ook het risico van het éénkoppig bestuur.

Daarmee komen we ook aan bij de governance van de organisatie. Er is nu een aantal jaren ervaring met de interne toezichtfunctie. Mede in het licht van de nieuwe wet op bestuur en toezicht en de 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 oordeelt de risicoanalyse 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,

Tabel 13 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. In het nieuwe Koersplan is het een van de speerpunten. We zien in de regio als gevolg van de toename van nieuwkomers een vergroting van druk op de reguliere scholen en daarmee op de beschikbaarheid van personeel.
49 De risico's van deelname aan samenwerkingsverbanden zijn in kaart en beheerst.	In het afgelopen jaar zagen we een financieel positiever en robuuster beeld bij het SWV. Dit komt door een betere begrotingsdiscipline en door een ruime indexering in 2022. De gezamenlijke besturen hebben in de deelnemersraad deze extra gelden opgenomen in de huidige meerjarenbegroting als specifieke doelbestedingen. Inmiddels heeft de minister in een brief aangegeven dat hij wil gaan korten op de middelen van de samenwerkingsverbanden. Dit betekent dat er minder middelen beschikbaar zijn voor het Passend Onderwijs.
64 Wijziging van berekening (componenten-methode) leidt tot meer kosten onderhoud.	In het voorjaar 2023 worden alle gebouwen geschouwd. Dit zal leiden tot nieuwe Duurzame Meerjaren Onderhoudsplannen (DMJOP). De uitkomsten daarvan zullen leiden tot mogelijke financiële gevolgen. Voor alle risico's op het gebied van huisvesting (64 t/m 75) geldt dat binnen het Team Huisvesting wordt gewerkt aan verdere beheersing.
66 Het SIKO-gebouw voldoet niet (meer) aan de termijn. Ook in de gesprekken met de gemeenten	De huidige schouwing zal duidelijk maken of er ook gevolgen zullen zijn voor de lange komt dit aan de orde. Dat zal invloed hebben op de nieuwe IHP's.
67 Het binnenklimaat voldoet niet aan de normen.	De coronacrisis heeft laten zien dat onze gebouwen niet altijd voldoen aan de eisen die wij stellen aan het binnenklimaat. Het onderwerp van binnenklimaat blijft de komende jaren 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.	Met het Team Huisvesting hebben we sinds 2022 meer expertise in huis om adequaat in te gaan op deze problematiek. 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. Voor SIKO individueel valt daar weinig aan te veranderen. De PO-raad maakt zich hier hard voor. Binnen SIKO zijn we nauw verbonden aan de PO-raad, geven we input, en volgen we de ontwikkelingen op de voet.

Tabel 13 Hoog risico met financiële impact (vervolg)

Risico	Beheersingsmaatregel
75 Kennis van huisvesting en/of verbouwingen ontbreekt of is onvoldoende.	Samen met twee collega-besturen werken wij samen in Team Huisvesting. In 2022 zijn de benodigde functionarissen aangesteld waarmee we meer expertise in huis hebben om adequaat in te gaan op huisvestingsvraagstukken.
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 managementenstaf, als mede het ontwikkelen van duidelijke plannen is dat risico een beheersrisico.

De risico's 64 tot en met 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. De risico's 87 en 98 hangen samen met de omvang van de organisatie enerzijds en de gemaakte keuzes anderzijds. Gezien de omvang zal er altijd een zekere kwetsbaarheid zijn voor 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 nieuw geformaliseerde strategie zal het risico van een éénkoppig bestuur naar verwachting afnemen.

Tabel 14 Gemiddeld risico met financiële impact

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

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 nieuwe Koersplan 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. De omvang is gemiddeld, maar niet zo groot dat alle risico's door de omvang kunnen worden opgevangen. Daarom werken wij voor SIKO met een percentage van 7,5 %.

Voor SIKO zijn er behalve de reguliere risico's vooral financiële risico's op het gebied van de arbeidsmarkt en de huisvesting. Het is niet eenvoudig om te bepalen welk bedrag daaraan moet worden gekoppeld. Besloten 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 2022:

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

Tabel 15 Opbouw doelvermogen (op basis jaarrekening 2022)

Functie	Basis	Basisbedrag	Percentage	Doelvermogen
Financieringsfunctie	Vaste activa	€ 3.674.440	100,0%	€ 3.674.440
Buffer	Totale baten	€ 32.423.551	8,5%	€ 2.756.001
Totaal doelvermogen				€ 6.430.441



eigen vermogen komt voor SIKO uit op ongeveer 5,6 miljoen euro. Het geadviseerde doelvermogen kan als onderbouwing fungeren voor het door het bestuur gewenste niveau van vermogen.

In de jaarrekening van 2022 laat SIKO een Eigen Vermogen zien van € 8,0 miljoen, dit ligt 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.

Marlien Kranenburg,
zij-instromer bij
KBS De Hoeksteen
(groep 5),
heeft geen spijt
van haar overstap



‘Ik haal eindelijk weer energie uit mijn werk’

‘Eén dag in de week naar de pabo, een dag stage bij de kleuters en twee dagen als leerkracht voor groep 5. Op woensdag ben ik ‘vrij’ wat in mijn geval betekent: leren voor de pabo, verslagen schrijven, lessen voorbereiden en een gigantische to do-lijst afwerken. En tussendoor zo goed mogelijk moeder en partner zijn. Dat twee jaar lang volhouden is best heftig, maar ik weet zeker dat ik de juiste keuze heb gemaakt toen ik na 20 jaar in de communicatiebranche koos voor zij-instromen in het basisonderwijs. Voor het eerst in lange tijd haal ik weer energie uit mijn werk en dat voelt geweldig!

Als communicatieadviseur merkte ik dat ik in een cirkeltje was terechtgekomen. Ik deed steeds hetzelfde kunstje. Dat ging prima maar er was weinig uitdaging en dus ook weinig echte voldoening. Het onderwijs boeit mij al heel lang; ik zat niet voor niets in de MR en GMR op de school van mijn kinderen. Ontwikkelingen op onderwijsgebied heb ik altijd gevolgd, dus ook het reilen en zeilen van een basisschool was mij niet vreemd. Bij SIKO werd vanaf ons eerste contact meegedacht over hoe ik als zij-instromer bij De Hoeksteen tot mijn recht zou komen. Door de koppeling aan een duo-partner en

de stagebegeleiding profiteer ik dagelijks van de steun, feedback en tips van ervaren leerkrachten. Voor SIKO was het werken met zij-instromers nieuw dus we leren samen hoe dit het beste uitpakt voor alle partijen.

Hoewel ik nog geen moment spijt heb gehad van mijn keuze kijk ik erg uit naar februari 2024. Dan ben ik klaar met de opleiding en kan ik me volledig focussen op de groep. Voor mij is vooral belangrijk dat elk kind zich goed en veilig voelt in mijn klas. Goed op je plek zijn is tenslotte de voorwaarde om te leren. En ja, dat geldt voor mijzelf net zo goed. Er wordt veel van me gevraagd maar ik voel me op mijn plek en ik groei elke dag als leerkracht.’

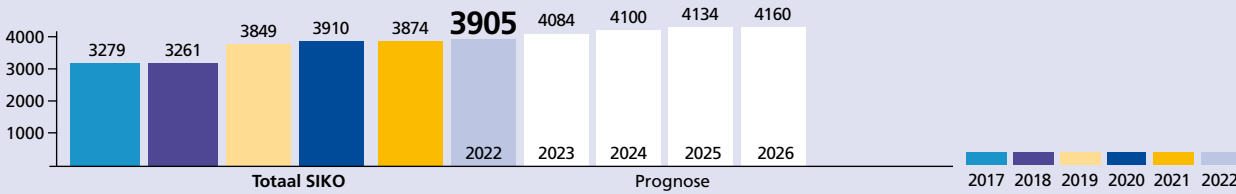
9 Verantwoording van de financiën

ONTWIKKELINGEN IN MEERJARIG PERSPECTIEF

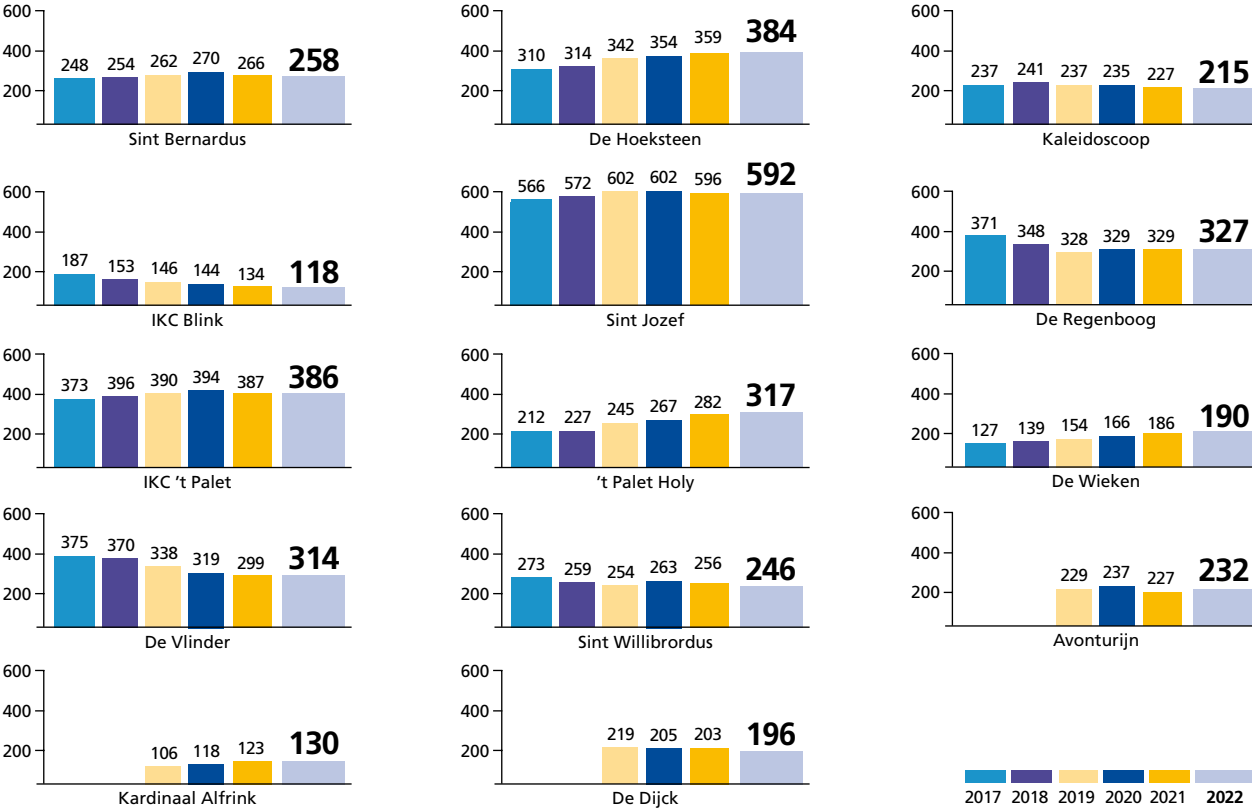
Een nauwkeurige prognose van het aantal leerlingen is van groot belang, omdat dit de voornaamste factor is voor wat betreft de toekenning van de omvang van de rijksbijdragen. Tegelijkertijd is dit één van de moeilijkste onderdelen om te prognosticeren. De inschatting van het leerlingenaantal voor de 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 leerlingenaantal 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 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.

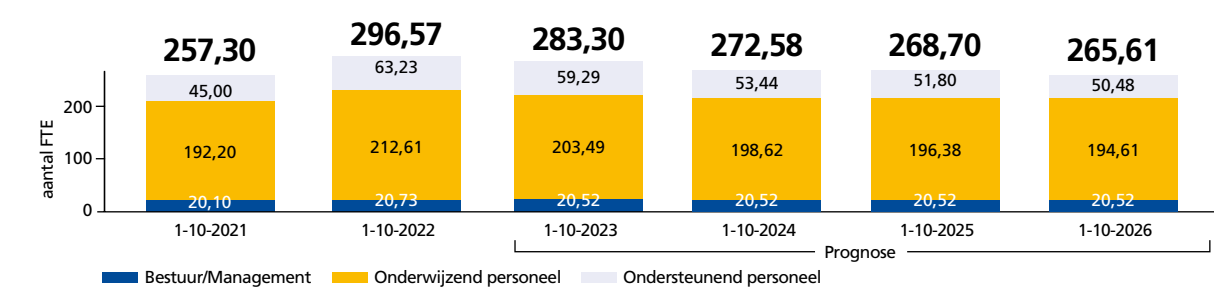
Figuur 8 Leerlingaantallen totaal op 1-10-2022 en prognosetelling voortaan op 1 februari



Figuur 9 Leerlingaantallen per school op 1-10-2022



Figuur 10 Personeelsformatie (FTE)



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).

In 2022 is ten opzichte van 2021 het aantal FTE sterk toegenomen onder invloed van NPO-subsidie en het invullen van vervangingen vanwege zwangerschap of ziekte.

De komende jaren zal het aantal FTE afnemen vanwege de uitputting van de NPO-subsidies. De uitdaging is om de komende jaren de formaties weer zodanig in te laten krimpen dat deze uit de “reguliere” vergoeding bekostigd kunnen worden.

STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN BALANS

Staat van baten en lasten

A Financiële analyse staat van baten en lasten vs begroting

De begroting 2022 is vastgesteld met een negatief resultaat van € 1.111.791. Het werkelijke resultaat dat is behaald in boekjaar 2022 bedraagt positief € 1.516.116, een verschil van circa € 2.627.000 ten opzichte van de begroting. Onderstaand treft u een vergelijking aan en een beschrijving van de belangrijkste verschillen.

Rijksbijdragen OCW (€ + 3.764.000)

De stijging wordt voornamelijk veroorzaakt door:

- Indexering lumpsum personeel (+ € 2.650.000).
- In de nieuwe definitieve regeling personele bekostiging 2021/2022 is de subsidie toegenomen met

Tabel 16 Financiële analyse

	2021 (T-1)	Begroting 2022	2022 (T)	2023	2024	2025	Vershil	Vershil 2022 t.o.v. 2021
Baten								
Rijksbijdragen	26.887.006	26.258.600	30.023.320	30.937.714	28.436.904	28.633.488	3.764.720	3.136.314
Overige overheidsbijdragen en subsidies	351.881	394.560	508.601	291.962	291.171	292.486	114.041	156.720
Overige baten	1.386.372	1.365.497	1.891.630	1.618.286	1.418.886	1.148.386	526.133	505.258
Totaal baten	28.625.259	28.018.657	32.423.551	32.847.962	30.146.961	30.074.360	4.404.894	3.798.292
Lasten								
Personeelslasten	20.795.323	22.087.537	23.946.744	25.217.433	24.863.942	24.886.583	1.859.207	3.151.421
Afschrijvingen	661.142	607.951	639.518	635.520	653.983	639.121	31.567	-21.624
Huisvestingslasten	2.338.961	2.382.852	2.393.068	2.776.270	2.612.070	2.617.270	10.216	54.107
Overige lasten	3.463.404	4.048.641	3.941.245	3.552.037	2.896.999	2.612.551	-107.396	477.841
Totaal lasten	27.258.830	29.126.981	30.920.575	32.181.260	31.026.994	30.755.526	1.793.594	3.661.745
Saldo								
Saldo baten en lasten	1.366.429	-1.108.324	1.502.976	666.703	-880.033	-681.165	2.611.300	136.547
Saldo financiële baten en lasten	-16.108	-3.467	13.140	-15.956	-16.088	-16.088	16.607	29.248
Totaal resultaat	1.350.321	-1.111.791	1.516.116	650.747	-896.121	-697.254	2.627.907	165.795

9,064% ten opzichte van de definitieve bekostiging van 2020/2021. De voornaamste oorzaak is: “Loonkloof CAO PO 2022” met het VO te dicht en de jaarlijkse indexatie op basis van de referentiesystematiek. De indexatie wordt jaarlijks door OCW toegekend voor het jaarlijks verhogen van de lonen en het compenseren van de gestegen werkgeverslasten (denk aan premies voor pensioenen, arbeidsongeschiktheid, ziektekosten);

- In de 2e regeling personele bekostiging 2022/2023 is de subsidie geïndexeerd met 3,919% ten opzichte van de definitieve bekostiging van 2021/2022. De voornaamste oorzaken van deze toename is dat per 1 januari 2022 er extra structureel geld beschikbaar is gekomen in het kader van de indexatie 2022 (o.b.v. referentiesystematiek), het dicht en van de loonkloof.
- Vermindering vereenvoudiging bekostiging (– € 205.000).

De vermindering vordering OCW als gevolg van de vereenvoudiging bekostiging is € 205.000. Dit is mede het gevolg van de indexering waardoor ook de vermindering hoger is.

- Groeiregeling (+ € 75.000).
De groeiregeling voor 2022 is met name in de maanden april, mei en juni positiever dan in de vorige rapportage verwacht.
- Arbeidsmarkttoelage (+ € 520.000).
De achterstandsscholen krijgen een vergoeding voor de arbeidsmarkttoelage welke aan het personeel van deze scholen betaald zal worden.
- NPO subsidie (+ € 580.000).
In de begroting 2022 is rekening gehouden met een bedrag van € 500,- per leerling. In 2022 is de vergoeding voor het schooljaar 2022/2023 daarnaast verhoogd met een extra bekostiging onderwijsachterstanden NPO van in totaal € 1.390.000. Effect voor 2022 is 5/12e € 580.000.
- Overige geoormerkte subsidies. Nieuwkomers, zijnstroom, studieverlof (+ € 140.000)

Overige overheidsbijdragen en subsidies (€ + 114.000)

In het kader van het programma Onderwijs, Economie & Haven van de gemeente Vlaardingen is ter voorkoming van achterstanden als gevolg van corona extra subsidie beschikbaar gesteld. Deze subsidie zal verder in 2023 worden besteed.

Overige baten (€ + 526.000)

- Bijdragen van ouders (+ € 140.000).
De inning van ouderbijdragen is hoger uitgevallen dan begroot alsmede extra inkomsten door tussen-schoolse opvang.
- Inkomsten personeel (+ € 140.000).
Hogere inkomsten door toename van detacheringen zoals aan CON de Wereldschool.
- Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP € 55.000).
SIKO neemt in 2022 deel aan de subsidie RAP. Dit in samenwerking met andere scholen in de regio.
- Overige baten (+ € 90.000).
In 2022 is er een onderzoek gedaan naar de hoogte van de WHK-premie over de jaren 2017 t/m 2022. Dit heeft geresulteerd in een verlaging van de premie van de belastingdienst.

Personeelslasten (€ – 1.850.000)

- Lonen en salarissen en personeel niet in loondienst minus uitkeringen (€ – 2.000.000).
Het saldo van deze 3 posten is € 2.000.000 hoger dan begroot door een verhoging van de loonkosten als gevolg het “het dichtten van de loonkloof 10% verhoging”, uitkering van de arbeidsmarkttoelage (€ 520.000) en hogere inhuur derden dan begroot (€ 220.000).
- Overige personeelskosten (€ +150.000).
In de 2022 zijn de overige personeelskosten lager doordat er onder andere nagenoeg geen beroep is

gedaan op het frictiefonds voor eventuele personele calamiteiten.

Huisvestingslasten (€ – 10.000)

- Ondanks de verwachting voor de stijging van de energieprijzen heeft deze zich in 2022 nauwelijks voorgedaan.

Overige lasten (€ + 107.000)

- Beheerskosten (€ – 115.000).
De kosten voor 2022 zijn hoger de kosten voor het onderzoek naar de WHK-premie (zie baten) en de extra ondersteuning voor de opzet van coördinatie van de huisvestingsorganisatie.
- Leermiddelen en ICT (€ – 135.000).
Stijging van de kosten door onder andere het aanschaffen van momenteel hybride lesmethoden (licenties en werkboekjes), hogere prijzen door marktwerking en op een aantal scholen extra aanschaf door groei leerlingenaantal.
- Projectsubsidies (NPO en Bonifatius) (€ + 500.000).
Voor de projectsubsidies waaronder NPO en Bonifatius zijn, naast de loonkosten voor € 1.378.000 aan uitgaven gedaan. Dit is € 500.000 minder dan begroot. Deze kosten zullen in de komende jaren plaatsvinden.
- Ouderbijdragen (€ – 110.000).
De uitgaven voor bijdragen van ouders zijn gestegen doordat ook de baten voor bijdragen ouders zijn gestegen.

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

In 2021 is het vastgestelde resultaat € 1.350.000. Het resultaat dat is behaald in boekjaar 2022 bedraagt positief € 1.516.000: een verschil van circa € 165.000. De verklaring voor het verschil tussen het resultaat 2021 en 2022 is met name te vinden in:

Baten (€ + 3.800.000).

- Hogere indexering vanuit OC&W (+ € 1.800.000);
- Extra inkomsten vanwege de NPO-subsidies: (+ € 1.100.000);
- Hogere subsidie arbeidsmarkttoelage (+ € 308.000)
- Lagere inkomsten vanuit het Samenwerkingsverband Onderwijs Dat Past (– € 50.000);
- Hogere overheidsbijdrage vanuit de gemeenten (+ € 150.000);
- Hogere bijdragen van ouders (+ € 235.000);
- Overige baten (+ € 90.000).

Lasten (€ + 3.660.000)

- Lonen en salarissen en personeel niet in loondienst minus uitkeringen (€ – 3.180.000).
Het saldo van deze 3 posten is € 3.180.000 hoger dan in 2021 door een verhoging van de loonkosten als gevolg het “het dichtten van de loonkloof 10% verhoging”, uitkering van de arbeidsmarkttoelage (€ 520.000) en hogere inhuur derden dan begroot (€ 255.000) .

Voor de NPO-subsidies zijn naast de loonkosten voor € 230.000 aan uitgaven gedaan;
De uitgaven voor leermiddelen en ICT zijn ten opzichte van 2021 met € 55.000 gestegen.

C Ontwikkelingen in de meerjarenbegroting

De koers van het strategisch beleidsplan (2018-2023) 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
- 3 IKC-vorming
- 4 Passend onderwijs
- 5 Identiteit
- 6 Strategische personeelsplanning
- 7 Mobiliteit
- 8 Professionalisering

In de begroting 2023 is rekening gehouden met de ambities uit het Koersplan. Het begrotingsjaar

2023 is taakstellend. De begrotingsjaren 2024 tot en met 2027 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 2023 wordt voor de stichting een positief resultaat verwacht van € 650.000. Waarvan € 83.000 op de reguliere begroting en € 567.000 op nog te besteden NPO-middelen. Het positieve resultaat 2023 komt grotendeels ten gunste van de bestemmingsreserve NPO en zal in 2024 verder besteed worden.

In de begroting zijn de ambities opgenomen. Voor een groot deel worden deze ambities gedekt uit de schenking (€ 250.000) 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." In de 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 2023-2026 in de maand oktober 2022 zijn wij uitgegaan van de

op dat moment geprognostiseerde balanspositie. In het jaarverslag 2022 is dit geactualiseerd met de cijfers van de jaarrekening 2022.

Tabel 17 Balans in meerjarig perspectief

	Realisatie 2021	Realisatie 2022	2023	2024	2025	2026
Activa						
Vaste activa						
Materiële vaste activa	3.767.912	3.674.440	3.987.120	3.800.513	3.291.892	3.105.773
Financiële vaste activa	68.100	72.750	72.750	72.750	72.750	72.750
Totaal vaste activa	3.836.012	3.747.190	4.059.870	3.873.263	3.364.642	3.178.523
Vlottende activa						
Vorderingen	2.056.489	1.007.177	1.007.177	1.007.177	1.007.177	1.007.177
Liquide middelen	7.371.394	11.062.725	11.028.636	10.333.288	9.789.363	9.342.138
Totaal vlottende activa	9.427.883	12.069.902	12.035.813	11.340.465	10.796.540	10.349.315
Totaal activa	13.263.895	15.817.092	16.095.684	15.213.728	14.161.181	13.527.838
Passiva						
Eigen vermogen						
Publiek Vermogen	6.618.154	8.134.270	8.785.017	7.888.895	7.191.641	6.738.829
Privaat Vermogen	567.040	567.040	567.040	567.040	567.040	567.040
Totaal eigen vermogen	7.185.194	8.701.310	9.352.057	8.455.935	7.758.681	7.305.869
Voorzieningen	2.548.800	3.240.113	2.887.958	2.922.124	2.586.831	2.426.300
Langlopende schulden	268.044	251.918	231.918	211.918	191.918	171.918
Kortlopende schulden	3.261.857	3.623.751	3.623.751	3.623.751	3.623.751	3.623.751
Totaal passiva	13.263.895	15.817.092	16.095.684	15.213.728	14.161.181	13.527.838

Materiële vaste activa

In 2022 is er in totaal € 546.000 geïnvesteerd. De investering heeft voornamelijk plaatsgevonden in Inventaris (€ 173.000), ICT-apparatuur (€ 299.000) en Leermiddelen (€ 74.000). In de begroting was een investeringsbedrag opgenomen van (€ 535.000). De investeringen zijn lager dan het afschrijvingsbedrag, waardoor de boekwaarde van de activa is afgenomen. De afschrijvingen hebben plaatsgevonden conform de grondslagen die gelden voor de materiële vaste activa.

Financiële vaste activa

De financiële vaste activa bestaat uit borg voor devices voor het onderwijsplatform Snappet. In 2022 is deze licht toegenomen door uitbreiding van extra devices Snappet.

Vorderingen en overlopende activa

De vorderingen en overlopende activa bestaan per 31-12-2022 grotendeels uit debiteuren (€ 144.000) en vooruitbetaalde kosten (€ 550.000).

De vorderingen zijn op balansdatum met circa € 1.050.000 lager dan voorgaand boekjaar. De daling heeft voornamelijk te maken met het vervallen van de vordering op OCW van € 1.170.000 als gevolg van de vereenvoudiging bekostiging met ingang van 1 januari 2023.

Liquide middelen

De liquide middelen zijn in 2022 toegenomen met circa € 3.690.000. Dit komt voornamelijk door het ontvangen het positieve resultaat dat is behaald (€ 1.400.000) en lagere uitgaven voorziening onderhoud. 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 € 1.516.000. Op 31 december 2022 bedraagt het eigen vermogen € 8.701.000.

Voorzieningen

De stand van de voorzieningen ten opzichte van 2021 is toegenomen met € 690.000. De voorziening onderhoud gebouwen is toegenomen met € 660.000. In 2022 was de onttrekking aan de voorziening € 180.000 en de dotatie € 840.000. In 2022 zijn de activiteiten voor de huisvestingsorganisatie geactualiseerd. In de komende jaren zullen de uitgaven op de onderhoudsvoorziening conform het meerjarenplan worden uitgegeven.

De personeelsvoorzieningen zijn met € 30.000 toegenomen. De voorziening voor langdurig zieken betreft het aantal (in WTF) arbeidsongeschikte medewerkers die niet meer voor de Stichting werkzaam zullen zijn. Deze is in 2022 niet afgenomen.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden zijn in 2022 toegenomen met € 360.000. De toename wordt voornamelijk veroorzaakt door een toename van te betalen vakantiegeld en bindingstoelage (€ 162.000), te besteden subsidie gemeente Vlaardingen NPO (€ 546.000), niet bestede middelen Bonifatius (€ 26.000) en crediteuren (€ 73.000). Daarnaast zijn de belastingen en pensioenpremies € 500.000 lager. De crediteuren, belastingen en premies zijn in januari 2022 betaald.

Ontwikkelingen balans en kasstroom

In 2023 en latere jaren zal de liquiditeit met € 1.700.000 afnemen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de besteding van nog niet uitgegeven NPO-middelen. (zie tabel 18)

Tabel 18 Investeringsactiviteiten

Investeringsactiviteiten	2023	2024	2025	2026
Investeringen gebouwen	18.000	0	0	0
Investeringen inventaris	395.000	110.000	45.000	15.000
Investeringen ICT	380.200	303.875	85.000	323.000
Investeringen leermethoden	155.000	53.500	500	108.000
	948.200	467.375	130.500	446.000

De investeringen zijn uitgaven voor vervanging van inventaris, ICT en methoden. De investeringen zijn nodig om onze concurrentiepositie te verbeteren (inventaris) en de scholen uit te rusten met faciliteiten voor 21-eeuwse vaardigheden (ICT en lesmethoden).

FINANCIËLE POSITIE

Financieel continuïteitstoezicht van de inspectie

Het financieel toezicht van de inspectie heeft twee toezichts-arrangementen:

- 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 te kunnen vangen en daarmee de toekomst van de Stichting blijvend te garanderen. Onderstaande kengetallen van de Stichting zijn ruim boven de norm: de Stichting is financieel gezond.

Tabel 19 Kengetallen

Kengetal	Realisatie 2021	Realisatie 2022	2023 T+1	2024 T+2	2025 T+3	2026 T+4	Signaleringswaarde
Liquiditeit	2,89	3,33	3,32	3,13	2,98	2,86	Ondergrens: < 0,75
Solvabiliteit	0,73	0,75	0,76	0,75	0,73	0,72	Ondergrens: < 0,3
Absolute omvang liquide middelen	7.371.394	11.062.725	11.028.636	10.333.288	9.789.363	9.342.138	€ 100.000

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.

Solvabiliteit
De solvabiliteit geeft aan in welke mate een organisatie op langere termijn in staat moet worden geacht haar verplichtingen jegens derden te kunnen voldoen. Indien het eigen vermogen inclusief voorzieningen wordt gesteld tegenover de totale passiva, geldt dat de norm 30% is.

Signaleringswaarde
Het is goed dat besturen een financiële buffer aanhouden, zoals blijkt nu het onderwijs hard wordt getroffen 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 zoals aangegeven in onderstaande tabel.

Het surplus van SIKO is in 2022 hoog als gevolg van de positieve invloed van de NPO-subsidies. Het bestuur is zich hier terdege van bewust en zal in 2023 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	Begroting T+4
Gebouwen (niet zijnde verbouwingen)	1.013.439	1.013.439	1.013.439	1.013.439	1.013.439	1.013.439
Materiele vaste activa minus gebouwen	2.784.933	2.776.496	3.167.211	3.052.796	2.616.217	2.498.840
Omvangafhankelijke rekenfactor	1.621.178	1.622.966	1.642.398	1.507.348	1.503.718	1.518.347
	5.419.550	5.412.901	5.823.049	5.573.584	5.133.374	5.030.626
Eigen vermogen	6.618.154	8.134.270	8.785.017	7.888.895	7.191.641	6.738.829
Verschil signaleringswaarde minus publiek vermogen	1.198.604	2.630.683	2.858.865	2.206.446	1.949.640	1.599.814
Ratio	1,22	1,50	1,51	1,42	1,40	1,34

‘Ouders willen dat het goed gaat met hun kind’

Als kersverse intern begeleider heb ik er veel profijt van dat ik al twintig jaar leerkracht ben op deze school. De systemen, de methodes en de documenten waarmee we werken: ik ken het hele gebeuren op Avonturijn als m’n broekzak, dus dat scheelt veel tijd en energie. Gelukkig maar, want ook zonder dat heb ik mijn handen aardig vol. Startende IB-er zijn vraagt veel van me maar wat ben ik blij dat ik deze taak mag uitvoeren!

Een IB-er ondersteunt leerkrachten en ouders met vragen over kinderen. Samen willen we elk kind tot z’n recht laten komen, óók de kinderen die iets meer of iets anders nodig hebben. Naast die leerlingenzorg houd ik me bezig met hoe het onderwijs zo goed mogelijk aansluit bij onze leerlingen. Ik kijk mee in de klas: hoe de leerkrachten lesgeven en hoe de leerlingen zich gedragen, ik coach leerkrachten en ik analyseer de schoolresultaten. Ik ga regelmatig naar bijeenkomsten met andere IB’s van SIKO en andere scholen uit de wijk, om van elkaar en van zorgexperts te leren. Allemaal met één doel: álle kinderen de kansen te geven die zij verdienen om mee te kunnen doen, te groeien en gelukkig te zijn.

Ouders willen niets liever dan dat het goed gaat met hun kind. Ik heb zelf een zorgkind, ik weet welke impact het kan hebben om van school te horen dat je kind ‘anders’ is, dat het ondersteuning nodig heeft. Als moeder heb ik de afgelopen tien jaar veel gezien op het gebied van extra zorg voor leerlingen: goede en minder goede dingen. Die ervaring vormt voor mij de drijfveer om meer te willen betekenen voor deze kinderen en hun ouders. Misschien gaat het niet zoals het moet, dan moet het maar zoals het gaat en dan gaan we dáár het beste uithalen.’



Tamara Teeuwen,
Intern Begeleider (IB)
Avonturijn,
put uit
eigen ervaring

10 Verslag Raad van 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 2022 vijfmaal vergaderd.

SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT

De Raad van Toezicht van SIKO bestaat per 31-12-22 uit:

- mevrouw Y. Verbeek, voorzitter; directeur Operations elektriciteitscentrale Uniper Maasvlakte; volgens schema van aftreding tot 2023;
- 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 2025;
- de heer R. van den Berg, lid; nevenfunctie: lid Raad van Toezicht Stichting Islamitisch Voortgezet Onderwijs Rotterdam, lid Raad van Toezicht Stichting CVO-AV, voorzitter Centraal College van Kerkrentmeesters;
- de heer R. Elouachoun, lid; Opleidingsmanager college GWS en Optiek (Zadkine); nevenfunctie: lid Raad van Toezicht Stichting OVO Gorinchem.

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

De remuneratiecommissie bestaat uit mevrouw Verbeek en de heer Elouachoun. De onderwijscommissie bestaat uit de heer Van den Berg en de heer Stam.

Mutaties 2022

In 2022 zijn de heren Van den Berg en Elouachoun toegetreden als lid. De heren Krabbendam en De Haan zijn afgetreden als lid. Met deze wisseling is mevrouw Verbeek voorzitter van de Raad van Toezicht geworden.

KERNWAARDEN SIKO

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

- Verwondering: we laten ons voorlichten door de bestuurder en stellen 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 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 bedraagt de maximale vrijwilligersvergoeding conform vaststelling van de belastingdienst voor het geldende kalenderjaar. In 2022 bedroeg dit € 1.700. De vacatieregeling is door de RvT vastgesteld. Met ingang van 2023 zal de RvT een ander beloningsstelsel hanteren.

GOVERNANCE

Code Goed Toezicht

In 2020 heeft de kwaliteitscommissie van de VTOI-NVTK hun eindrapport Goed Toezicht: IJken en Verrijken gepresenteerd ter verbetering en borging van de kwaliteit van het toezicht te verbeteren en te borgen. 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.

Er hebben zich geen situaties voorgedaan met een (potentieel) belang.

Zelfevaluatie SIKO

Naar aanleiding van de zelfevaluatie van SIKO in 2021 met het rapport "samen schitteren" n.a.v. de bestuurlijke visitatie en de fase van ontwikkeling waarin de RvT zich bevindt, hebben in 2022 meerdere activiteiten plaatsgevonden:

- Met een extern adviseur is gekeken naar de professionalisering van de RvT; dit heeft geleid tot een visie op toezicht en functieprofielen;
- Met behulp van deze functieprofielen is een werving gestart die heeft geleid tot de invulling van de



vacatures van twee RvT-leden; in dit traject zijn naast de RvT en de bestuurder, ook een schooldirecteur en een lid GMR betrokken;

- Door de RvT-wisseling zijn ook de taken binnen de RvT opnieuw toegekend;
- Met behulp van Verus hebben twee bijeenkomsten plaatsgevonden ter formalisering en voltooiing van diverse documenten zoals een jaarkalender, informatieprotocol en een governancekader.

Er zijn vervolgstappen gezet om een proces in te gaan voor de verdere praktische uitvoering van de toezichtvisie.

Overleg GMR

Het halfjaarlijkse overleg tussen de RvT en de GMR heeft in 2022 één keer fysiek met de voorzitter GMR en één keer telefonisch plaatsgevonden. Door de wisseling van RvT-leden en de fase van ontwikkeling van de RvT, is er geen gezamenlijke fysieke afspraak geweest. Dit is meegenomen in de jaarkalender van de RvT, zodat we in 2023 en daarna het overleg als vast onderdeel op de jaaragenda hebben staan.

VERSLAG AUDIT COMMISSIE

De auditcommissie heeft in 2022 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 2021 en jaarverslag 2021 van SIKO; deze zijn vastgesteld door de RvT;
- Financieel Beleidskader 2023; deze is goedgekeurd door de RvT;
- de begroting 2023/formatieplan 2023/2024 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; op de van toepassing zijnde punten neemt het CvB actie ter cyclische verbetering.

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 zoomen we in op aspecten van rechtmatigheid en doelmatigheid, zoals het afgelopen jaar wederom bijvoorbeeld het bespreken van de toekenning en besteding van NPO-gelden.

Ook de afzonderlijke resultaten van de 14 scholen worden besproken en hoe de scholen de bekostigde middelen inzetten en welke onderwijskwaliteiten ze hiermee behalen. De onderwijsopbrengsten van de scholen worden in de vorm van kengetallen met de RvT gedeeld, alsook de plannen die het CvB op basis

daarvan opneemt in het nieuwe jaarplan. Op basis van de onderwijsopbrengsten evalueert het CvB en neemt actie waar nodig.

In 2022 heeft een accountantselectieprocedure plaatsgevonden. De RvT heeft Van Ree Accountants benoemd tot extern accountant met ingang van boekjaar 2022.

ONDERWERPEN

Onderwijskwaliteit

De kwaliteitsmedewerker van het bestuurskantoor van SIKO heeft begin 2022 een presentatie bij de RvT gehouden over het systeem waarop we het kantoor de onderwijskwaliteit op de scholen volgt. Hierin zijn onder meer de kengetallen, inspectievereisten en het periodiek overleg/bezoek met de scholen besproken. Tijdens de schoolbezoeken in 2022 kreeg de RvT te horen dat de werkwijze van de kwaliteitsmedewerker als prettig en doeltreffend wordt ervaren. Door het inzicht in de resultaten krijgt de RvT een goed beeld van de verschillen tussen de scholen en de effecten van het ingezette beleid. Het Koersplan 2023-2027, dat in gaat per 1 januari 2023 en afloopt in december 2027, is in de RvT besproken en toegelicht. Besproken zijn onder meer het beleid voor de komende jaren, het landelijke personeelstekort en de te nemen acties. De RvT is aanwezig geweest bij de presentatie van het Koersplan begin januari 2023 met alle medewerkers van SIKO, waarbij de RvT de saamhorigheid en teamgeest bevestigd zag.

Commissie Onderwijs en Kwaliteit (CO)

In december 2022 is de commissie onderwijs en kwaliteit voor de eerste keer bij elkaar gekomen. In dit overleg is met de bestuurder en met de kwaliteitsmedewerker afgesproken dat deze commissie twee keer per jaar vergadert, in april en in oktober. Tevens is afgesproken welke vaste agendapunten aan de orde zullen komen in deze commissie.

Vaste agendapunten van de CO zijn:

- Doornemen kwaliteitskaarten voor, in eerste instantie, rekenen, taal en burgerschapsvorming en in een volgend stadium ook voor andere onderwijsterreinen zoals digitale geletterdheid enz.;
- De kwaliteitskalender;
- De voortgang van de doelen van het strategisch beleidsplan op onderwijs en kwaliteit;
- De rapportage stand van zaken kwaliteit van het onderwijs, inclusief aandacht voor scholen waar extra onderwijsinhoudelijke inzet gepleegd wordt;
- De onderwerpen die door de inspectie worden getoetst;
- Beknopte bespreking van wat in de commissie onderwijs van het directie-overleg aan de orde is (geweest);
- Overige relevante ontwikkelingen, zoals de gevolgen voor leerlingen van de pandemie, de ingewikkelde positie van de kinderopvang ten opzichte van de werktijden van arbeidsmigranten, het maken van plannen met gevolgen voor medewerkers en leerlingen.

Deze afspraken zijn ter vaststelling geagendeerd voor de eerste RvT vergadering van 2023 (en inmiddels vastgesteld).

Schoolbezoeken

De schoolbezoeken door de RvT-leden worden in de RvT vergaderingen teruggekoppeld. Eventuele vraagpunten uit de bezoeken worden besproken met de bestuurder. Alle scholen worden jaarlijks in wisselende samenstelling door de RvT bezocht. Het is goed te zien dat het in de vergaderingen besproken beleid en organisatorische aanpak op de scholen is terug te zien. De RvT ervaart de schoolbezoeken als prettig, leerzaam en waardevol.

Formatie

Het landelijke larentekort, de beleving en effecten daarvan op de scholen van SIKO en de invulling van vacatures zijn veelvuldig besproken. De RvT beziet de (landelijke) ontwikkelingen met enige zorg, maar zijn positief gestemd over het gevoerde strategisch personeelsbeleid en anticiperend handelen door de CvB dat zorgt voor een mitigerende werking op de personeelstekorten. De mutaties in de formatie van het bestuurskantoor, zoals bijvoorbeeld de vacature team Huisvesting en de wijzigingen in (spanwijdte van) schooldirecties en adjunct-directeuren zijn in de RvT vergaderingen besproken.

Huisvesting

Met stichting Wijzer in Opvang en Onderwijs en Primo is

met SIKO samen een huisvestingsteam opgericht die de huisvestingszaken behartigt in de verschillende gemeenten voor de drie besturen. Hierdoor is het mogelijk meer daadkracht richting gemeenten te tonen. Het team is in de RvT besproken; in 2022 is een vacature opgevuld om dit team aan te sturen. De huisvestingsmedewerkers van de verschillende besturen worden aangestuurd door de gezamenlijk leidinggevende.

De tijdelijke huisvesting op de locatie van Kardinaal Alfrinkschool ten behoeve van de start van de nieuwe school Het Wilgenrijk is besproken.

Organisatie

Het traject voor het verkrijgen van een eigen brinnummer voor 't Palet-Holy is aan bod geweest. Nu is er een gezamenlijk brinnummer met IKC 't Palet. Een eigen brinnummer zou de eigenheid van de school en haar plaats binnen de stichting meer recht doen.

De integriteitscode en klokkenluidersregeling zijn binnen de RvT besproken en vastgesteld.

COVID-19

Na de harde lockdown voor en in de kerstvakantie 2021 konden de scholen in januari 2022 weer open. In de RvT vergadering bespraken we de nasleep van de pandemie, de effecten op leerlingen en docenten en de relatie met de inzet van de NPO-middelen.

11 Verslag GMR

Het jaar 2022 konden we eindelijk alles wat gerelateerd was aan het Coronavirus meer loslaten en verdween het onderwerp meer naar de achtergrond. Dit gaf voor zowel SIKO als de leerkrachten en leerlingen weer ruimte om te focussen op de normale gang van zaken.

Voor de GMR was 2022 een jaar om weer aan elkaar te wennen en elkaar beter te leren kennen. Tijdens de Coronaperiode zijn er veel overleggen op afstand geweest. Zoals het gehele bedrijfsleven is het voor de GMR ook een goed alternatief geweest. Eerder was al aangegeven dat het op afstand vergaderen wel een risico is om geen single-issue partij te worden. Gelukkig is gebleken dat het weinig invloed heeft gehad en de GMR zijn kerntaken goed kon uitvoeren; het controleren van en sparringpartner zijn van het dagelijks bestuur.

Dit jaar is er een grote verschuiving geweest binnen de GMR. Zo zijn zowel de voorzitter als de secretaris vervangen. Vanwege de bestaande structuur met de drie commissies (bedrijfsvoering, Personeel en onderwijs) merken we binnen de GMR dat er geen terugval is en dat we de continuïteit van de afgelopen jaren voort konden zetten.

Zo zijn er door de GMR veel onderwerpen behandeld en besproken, zoals inzet van zij-instromers, nieuwe versie van het functiehuis, vitaliteit, het koersplan en diverse maatschappelijke onderwerpen.

Een belangrijk punt om uit te lichten is de vitaliteitsplan. Al een aantal jaar is de (geestelijke) gezondheid van zowel de leerkrachten als de leerlingen een belangrijk agenda punt. Er is vanuit Siko dan ook veel aandacht aan besteed en er is goede vooruitgang geboekt.

Een solide GMR is onmisbaar voor een goed dagelijks bestuur. De combinatie van leerkrachten en ouders zorgen voor een stevig fundament. We doen het samen!

Met vriendelijke groet,

Andre Vredenburg
Voorzitter Gemeenschappelijke MedezeggenschapsRaad
Stichting voor Interconfessioneel en Katholiek Onderwijs
te Schiedam.

12 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 Dijk
Dennendal 147
3142 LC Maassluis
www.dedijk.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