

JAAR VERSLAG 2022

Stichting
Kind en Onderwijs
Rotterdam



CBS De Regenboog Overschie

Kind en Onderwijs Rotterdam
stichting voor christelijk primair onderwijs





VOORWOORD

Het is onze opdracht als Kind en Onderwijs Rotterdam om **goed onderwijs** te bieden. Onderwijs dat bijdraagt aan de **ontwikkeling** van kinderen tot jong volwassenen, zodat zij kunnen bijdragen aan een betere samenleving. De 29 scholen van Kind en Onderwijs Rotterdam zijn dan ook een **oefenplaats** waar kinderen het leven mogen leren.

In 2022 drukte Covid-19 nog steeds een stempel op ons handelen. Met name de eerste maanden in de vorm van beperkende maatregelen en verder vooral bij het in kaart brengen van en handelen op opgelopen vertragingen. Koersen op onze **identiteit** en het strategisch beleidsplan gaf ons daarbij **houvast**. Het bleef onverminderd duidelijk dat werken aan kansengelijkheid extra belangrijk en nodig is. De overheidssteun via het Nationaal Programma Onderwijs, stelde de scholen in staat om **beleidsrijk** te werken aan het inhalen van de onderwijsachterstanden en extra aandacht te besteden aan het sociaal emotioneel welzijn van de kinderen.

Onze medewerkers waren daarbij de **essentiële** schakel in het onderwijsproces. Zij zorgden met elkaar voor de leerrijke omgeving voor de kinderen. Met het groeiende lerarentekort wordt hun werk er niet gemakkelijker op. We werken dan ook consequent aan **optimale** kansen voor leerkrachten om hen beter toe te rusten, vaardiger te maken, te begeleiden en uitval tegen te gaan. Daarnaast verdient en krijgt binden en **boeien** van de medewerkers de volle aandacht. Dat we hen waarderen en zuinig op ze zijn, zien we terug in het aantal medewerkers dat ervoor kiest om voor ons te werken en bij ons te **blijven**.

We streven voor onze scholen naar een inspectiebeoordeling* 'Goed' of 'Excellent'. Het is een **erkenning** voor kwaliteit van onderwijs en geeft een compliment aan iedereen die bijdraagt aan die kwaliteit: de **leerlingen**, het team, de ouders en het bestuur. Het laat zien dat we **elke dag** werken aan spraakmakend goed onderwijs op onze scholen.

2022 was ook het jaar dat mijn voorganger Rolf van den Berg met pensioen ging en ik aan het roer van Kind en Onderwijs Rotterdam kwam te staan. Vanuit de besturingsfilosofie **vertrouwen**, verbondenheid, vakmanschap en verantwoordelijkheid zet ik in op met elkaar werken aan de integrale ambities van de stichting en **dienend** te zijn aan het primaire onderwijsproces.

De stichting is financieel **gezond**: we investeren veel, de schoolgebouwen zijn goed onderhouden, er komen nieuwe gebouwen bij en de ICT-voorzieningen zijn **op orde**. In dit verslag over het jaar 2022 leest u welke **ambities** er lagen, welke activiteiten hebben plaatsgevonden en welke resultaten behaald zijn.

Jasmijn Kester

Voorzitter College van Bestuur
Kind en Onderwijs Rotterdam

**Op moment van schrijven (april 2023) heeft de 2e kamer besloten dat de inspectie vanaf 1 augustus 2023 geen nieuwe predikaten Goed of Excellent meer zal afgeven op schoolniveau.*



INHOUDSOPGAVE

H1 Organisatie 04

- 1.1. Missie en Visie
- 1.2. De scholen van Kind en Onderwijs Rotterdam
- 1.3. Structuur en organisatie

H2 Verslag Raad van Toezicht en GMR 10

- 2.1. Verslag Raad van Toezicht
- 2.2. Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)

H3 Ambities, activiteiten en resultaten 18

- 3.1. Samen leren - Onderwijs
- 3.2. Samen werken - HRM
- 3.3. Samen delen - Financiën
- 3.4. Samen leven - Huisvesting
- 3.5. Samen communiceren - Communicatie

H4 Financieel verslag 33

- 4.1. Financiële analyse balans
- 4.2. Financiële analyse staat van baten en lasten
- 4.3. Financiële kerncijfers
- 4.4. Treasuryverslag Stichting Kind en Onderwijs Rotterdam
- 4.5. Continuïteitsparagraaf
- 4.6. Risicobeheersing

Prinses Margrietschool



Leeswijzer:

- Waar in dit Jaarverslag hij staat, wordt ook zij bedoeld;
- Waar 'Kind en Onderwijs Rotterdam' of 'de stichting' staat, wordt Stichting Kind en Onderwijs Rotterdam bedoeld;
- Waar stichting staat, bedoelen we het geheel van CvB, staf en school directeuren en alle andere medewerkers: de gehele organisatie;
- Waar ouders staat, wordt ook verzorgers bedoeld;
- Waar DO staat, wordt bedoeld directeuren overleg.



H1

ORGANISATIE

Identiteit

Kind en Onderwijs Rotterdam is een stichting voor Christelijk (speciaal) Primair Onderwijs in de regio Rotterdam. De verhalen uit de Bijbel zijn onze inspiratie. We voelen ons verbonden door het voorbeeld dat Jezus ons geeft: liefde voor de mensen om ons heen, hoop en gedrevenheid om anderen tot hun recht te laten komen. Vanuit die inspiratie maken wij verbinding met alle mensen, ook als zij hun inspiratie halen uit een andere (religieuze) beleving en traditie. We zoeken altijd overeenkomsten en waarderen verschillen. Alle verschillen, ook op religieus gebied, zijn kenmerkend voor Kind en Onderwijs Rotterdam.

Op school leren we kinderen kennismaken met andere tradities. We moedigen nieuwsgierigheid aan, zo leren kinderen elkaars tradities kennen en waarderen en begrijpen we elkaar steeds beter. Daarom beginnen we de dag met een opening die recht doet aan onze en aan andere tradities. Hiervoor is kennis en inzicht nodig. Die halen we uit gesprekken met elkaar en uit nascholing.

De identiteit dragen we uit door:

- De dagopening waarbij we verbinding leggen met onze inspiratie of de actualiteit;
- Ons handelen vanuit het voorbeeld dat Jezus ons geeft;
- Gericht te werken aan het vergroten van de kennis over verschillende tradities;
- Aandacht te besteden aan identiteit in alle gesprekken met nieuwe leerlingen, nieuwe ouders en (nieuwe) medewerkers;
- Identiteit een vaste plaats te geven in ons onderwijsaanbod.

1.1 Missie en Visie

Missie

Vanuit onze identiteit bieden wij onderwijs dat kinderen uitdaagt om al hun mogelijkheden te benutten op het gebied van kennis, persoonlijke ontwikkeling en hoe je met anderen omgaat. We streven naar passend onderwijs voor elk kind binnen de mogelijkheden van de school en in het belang van het kind. Dat doen we met medewerkers die hoge verwachtingen hebben van kinderen, ouders, ketenpartners en elkaar. Wij leren kinderen omgaan met veranderingen en onzekerheid. We leren hen samenwerken en samenleven met aandacht voor de ander en geven hierin zelf het goede voorbeeld. Wij voelen een maatschappelijke verantwoordelijkheid naar onze stad Rotterdam en nemen onze rol in het vergroten van kansengelijkheid. Wij zijn een betrokken en betrouwbare partner van de gemeente Rotterdam en onze ketenpartners.

Visie

Kinderen zijn verschillend en daarmee ook onze scholen. Die diversiteit ervaren we als rijkdom. De school is een onderdeel en afspiegeling van de wijk en maakt deel uit van de cultuur en ontwikkeling van die wijk. We vinden het belangrijk dat kinderen dicht bij hun huis naar school kunnen. De school en de stichting nemen elk hun rol en verantwoordelijkheid om onze missie te realiseren. De stichting ondersteunt de scholen om het onderwijsproces zo effectief en efficiënt mogelijk te regelen. Hierin kunnen keuzes en behoeften per school verschillen.

Onze visie is herkenbaar doordat:

- We altijd het belang van kinderen voorop stellen;
- We ons laten inspireren door het voorbeeld van Jezus: liefde voor de mensen om ons heen, hoop bieden en gedrevenheid om anderen tot hun recht te laten komen;
- We een voorbeeld zijn voor anderen;
- We streven naar een onderwijsplek in de wijk voor ieder kind;
- Ons onderwijs wordt gegeven door de beste leraren;
- We constant werken aan verbeteringen en elkaar daarbij helpen;
- We aanspreekbaar zijn op ons handelen.

1.2 De scholen van Kind en Onderwijs Rotterdam



CSBO Bergkristal
Brinnr. 03AF - Sector: SBO



Margrietschool
Brinnr. 03GE - Sector: PO



Het Podium
Brinnr. 03GE - Sector: PO



Prinses Julianaschool
Brinnr. 04FI - Sector: PO



De Fontein
Brinnr. 08A0 - Sector: PO



Nieuwe Park Rozenburgschool
Brinnr. 06NO - Sector: PO



KC De Vlinder
Brinnr. 06RV - Sector: SBO
Brinnr. 13NX - Sector: PO



IKC NOVA
Brinnr. 09EB - Sector: SBO
Brinnr. 09TC - Sector: PO



IKC De Driemaster
Brinnr. 07ZC - Sector: PO



Onze Wereld
Brinnr. 08UY - Sector: PO



De Regenboog
Brinnr. 09CW - Sector: PO



KC De Stern
Brinnr. 09CW - Sector: PO



IKC Albert Plesman
Brinnr. 10MO - Sector: PO



IKC Cornelis Haak
Brinnr. 11BY - Sector: PO



KC De Buskes
Brinnr. 11OS - Sector: PO



**Koningin Wilhelmina
School Rotterdam**

Koningin Wilhelminaschool
Brinnr. 15FO - Sector: PO



KC het Oude Westen
Brinnr. 08GN - Sector: PO



Het Spectrum
Brinnr. 27XK - Sector: PO



KC De Stelberg
Brinnr. 24PA - Sector: PO



CBS Mozaïek
Brinnr. 12XS - Sector: PO



IKC De Ark
Brinnr. 13DM - Sector: PO



IKC De Lis
Brinnr. 14FG - Sector: PO



Waalse school
Brinnr. 14CL - Sector: PO



Arentschool
Brinnr. 14HY - Sector: PO



Juliana van Stolbergschool
Brinnr. 14KP - Sector: PO



KC TALMA
Brinnr. 05SR - Sector: PO



Schakelklassen TALMA
Brinnr. 05SR - Sector: PO



Quadratum
Brinnr. 05SR02 - Sector: PO



1.3 Structuur en organisatie

Juridische structuur

De rechtspersoonlijkheid is een stichtingsvorm.

De stichting is opgericht op 25 november 1977 en is ingeschreven bij de kamer van koophandel onder nummer 411 25 532.

Gegevens over de rechtspersoon

Bestuursnummer	74531
Naam instelling	Stichting Kind en Onderwijs Rotterdam
Adres	Linker Rotte Kade 292
Postadres	Postbus 22009, 3003 DA Rotterdam
Telefoon	010 - 412 51 01
E-mail	receptie@kindenonderwijsrotterdam.nl
Website	www.kindenonderwijsrotterdam.nl
Naam instelling	Stichting Steunfonds Kind en Onderwijs Rotterdam
Adres	Linker Rotte Kade 292
Postadres	Postbus 22009, 3003 DA Rotterdam
Telefoon	010 - 412 51 01
E-mail	receptie@kindenonderwijsrotterdam.nl
Website	www.kindenonderwijsrotterdam.nl

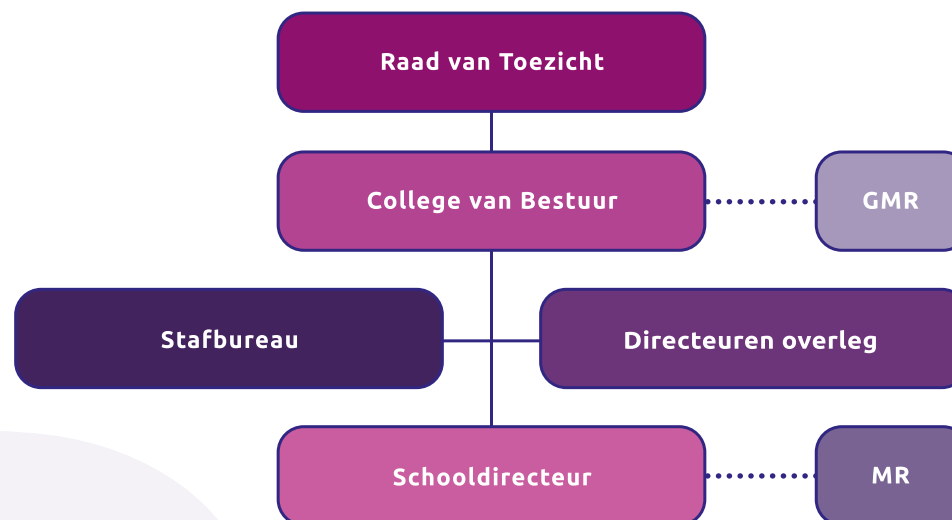
Organisatie en bestuur

De stichting kent een organisatiestructuur waarbij de voorzitter van het College van Bestuur (CvB) eindverantwoordelijk is voor de dagelijkse leiding van de organisatie. De Raad van Toezicht (RvT) treedt als wettelijke toezichthouder op.

Organisatiestructuur

De stichting hanteert een model waar bestuur en toezicht zijn gescheiden: bestuur ligt bij het College van Bestuur en toezicht bij de Raad van Toezicht. Elk hebben hun eigen, afgebakende bevoegdheden; deze zijn opgenomen in de statuten en het reglement. Het CvB is eindverantwoordelijk voor het bereiken van de gestelde doelen van de stichting en voor het uitvoeren van de werkgeverstaak. Het CvB wordt in deze uitvoering ondersteund door het stafbureau, het secretariaat en de personeelsadministratie.

De RvT heeft een controlerende en adviserende rol (de interne toezichthouder). De horizontale verantwoording vindt op bestuursniveau plaats via de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) en op schoolniveau via de Medezeggenschapsraad (MR).





CBS De Regenboog Overschie

Bestuur en Raad van Toezicht

De Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs vormt de basis van de organisatiestructuur en werkwijze van Kind en Onderwijs Rotterdam. Er is een scheiding aangebracht tussen de functies van bestuur en intern toezicht. Deze is opgenomen in de statuten en het toezichtkader. Het schoolbestuur en de toezichthouder hebben afspraken gemaakt over de verdeling van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden tussen de verschillende organen.

Het doel van de Code Goed Bestuur is om op een efficiënte, effectieve en transparante manier de beleidsdoelstellingen te realiseren. De bestuurder en de RvT overleggen minimaal vijf keer per jaar over de voortgang van de werkzaamheden. Kind en Onderwijs Rotterdam hanteert een planning- en control cyclus waarin beleidsvoornemens, zoals de begroting, het toekomstig strategisch beleidsplan en de schoolplannen, worden bewaakt met behulp van managementinformatie.

Hiervoor verschijnen periodiek (kwartaal)rapportages. De horizontale verantwoording vindt plaats op schoolniveau, maar ook op stichtingsniveau via de GMR. De stichting hecht grote waarde aan het actief betrekken van alle belanghebbenden bij de verantwoording.

Directie en College van Bestuur

Iedere school staat onder leiding van een directeur die integraal verantwoordelijk is voor de resultaten van de school. De taakverdeling tussen het CvB en de directies van de scholen is vastgelegd in het managementstatuut. Ongeveer 10 keer per jaar komen de directeuren met het CvB en de stafmedewerkers bij elkaar in het directeuren overleg (DO); een adviesorgaan van het College van Bestuur. Tijdens dit overleg worden aanzetten voor nieuw beleid geïnitieerd, wordt gezocht naar draagvlak voor uit te voeren beleid en is er ruimte voor intervisie.



Samenstelling Raad van Toezicht en College van Bestuur in het jaar 2022

Functies en nevenfuncties leden Raad van Toezicht en College van Bestuur

Functionaris	Hoofdfunctie	Nevenfunctie(s)
Raad van Toezicht		
De heer M.B. de Haas	Director Corporate Finance ING Bank NV	■ Voorzitter RvT Kind en Onderwijs Rotterdam, voorzitter per 19 mei ■ Lid RvT Stichting Aafje Thuiszorg Huizen Zorghotels ■ Penningmeester Stichting Erasmus Sport
Mevrouw S. de Leeuw	Rector Stedelijk Gymnasium Schiedam	■ Lid RvT Kind en Onderwijs Rotterdam (vicevoorzitter)
De heer J.A. de Groen	Senior beleidsmedewerker Directie Sociale Zaken	■ Lid RvT Kind en Onderwijs Rotterdam ■ Actief lid PvdA
De heer E.H. Hulst	Universitair docent gezondheidsrecht bij het instituut Beleid en Management Gezondheidszorg van de Erasmus Universiteit Rotterdam	■ Lid RvT Kind en Onderwijs Rotterdam ■ Lid RvT Stichting Protestants Christelijke Zorgorganisatie Riederborgh ■ Hoofdredacteur TGMA (Ts Gezondheid, Milieuschade en Aansprakelijkheid) ■ Lid Medical Research Ethics Committee United ■ Lid METC Brabant ■ Bestuurslid Vereniging Vrienden van de Museumwoning Tuindorp Vreewijk
De heer E.C. Lafeber	n.v.t.	■ Lid RvT Kind en Onderwijs Rotterdam ■ Voorzitter RvT PCPO Westland te Naaldwijk
De heer M. Mohandis	Senior strategisch adviseur en specialist public affairs en woordvoering mbo Rijnland	■ Afgetreden per 14 okt 2022
Mevrouw W. Aendekerk	HR-Directeur Facicom bv	■ Lid RvT Kind en Onderwijs Rotterdam, per 1 november 2022 ■ Voorzitter oudercommissie Emmaus College
College van Bestuur		
De heer R. van den Berg	Voorzitter College van Bestuur Kind en Onderwijs Rotterdam	■ Afgetreden 1 juni 2022
Mevrouw J. Kester	College van Bestuur Kind en Onderwijs Rotterdam	■ Voorzitter College van Bestuur per 1 juni 2022 ■ Raadslid Onderwijsraad tot 31 december 2022
Wijziging samenstelling Raad van Toezicht gedurende 2022		■ Mevrouw J. Kallenbach is per 19 mei 2022 teruggetreden als lid en voorzitter ■ De heer M.B. de Haas is per 19 mei teruggetreden als vicevoorzitter en vervult per die datum de functie van voorzitter ■ Mevrouw S. de Leeuw vervult per 19 mei 2022 de functie van vicevoorzitter ■ De heer M. Mohandis is in verband met zijn nieuwe werkzaamheden als lid van de Tweede Kamer per 1 oktober 2022 teruggetreden ■ Mevrouw W. Aendekerk is per 1 november 2022 toegetreden als lid van de Raad van Toezicht op voordracht van de GMR



H2 VERSLAG RAAD VAN TOEZICHT EN GMR

2.1. Verslag Raad van Toezicht

Algemeen

Stichting Kind en Onderwijs Rotterdam kent toezicht waarbij scheiding is aangebracht tussen de bestuurlijke en de toezichthoudende bevoegdheden. De bestuurlijke bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn neergelegd bij het College van Bestuur (CvB), de toezichthoudende verantwoordelijkheden liggen bij de Raad van Toezicht (RvT). De RvT vervult ook de werkgeversrol ten opzichte van het CvB. De RvT vervult een brugfunctie tussen de samenleving en de onderwijsorganisatie. Daarbij richt de RvT zich op een integrale benadering van alle beleidsaspecten van de organisatie.

De RvT baseert zich in haar handelen op de volgende bestuurs- en toezichtfilosofie: Het CvB bestuurt de stichting; de RvT ziet erop toe dat het College van Bestuur dit doet in overeenstemming met de kernwaarden, missie en visie van de stichting. De RvT richt zich op de strategische onderwerpen van het bestuur, de hoofdlijnen van het bestuursbeleid, de essentiële prestatie-indicatoren van de overheid en de indicatoren uit het strategisch beleidsplan.

De RvT hanteert het principe van toezicht op afstand met als uitgangspunt de Code Goed bestuur in het primair onderwijs. Het CvB legt tijdig, volledig en betrouwbaar verantwoording af aan de RvT over de bedrijfsvoering. De RvT ziet daarop toe en sluit het toezicht aan op deze verantwoording. De RvT ziet erop toe dat het CvB de stichting op adequate wijze bestuurt en vertegenwoordigt.

Taken en bevoegdheden

1. De RvT houdt toezicht op de samenstelling van het CvB en zorgt ervoor dat deskundigheid op het gebied van onderwijs, financiën, huisvesting, personeelsbeleid, organisatie en bedrijfsvoering in voldoende mate aanwezig is.
2. De RvT houdt toezicht op, en geeft voor zover vereist goedkeuring aan, de door het CvB geformuleerde strategische doelstellingen.
3. De RvT ziet toe op de werking van de klokkenluidersregeling.
4. De RvT vervult het werkgeverschap voor de leden van het CvB, evalueert jaarlijks het functioneren van (de leden van) het CvB en legt de uitkomsten en gemaakte afspraken schriftelijk vast. De RvT maakt tenminste eens in de vier jaar een integrale balans op van het functioneren van het CvB als geheel, op basis van - in ieder geval - de gemaakte afspraken over doelen en prestaties, het actuele functioneren en de toekomstige opgaven.
5. De RvT ziet toe op de totstandkoming en naleving van beloningsbeleid voor bestuurders conform de CAO bestuurders PO-VO.
6. De RvT legt minimaal jaarlijks extern verantwoording af over het functioneren van het interne toezicht in het jaarverslag van de instelling.
7. De RvT ziet erop toe dat het CvB zijn verantwoordelijkheid voor de dialoog met externe belanghebbenden (zoals leerlingen, ouders, personeel en (G)MR) invult op een manier die past binnen de missie en visie van de stichting.
8. De RvT ziet toe op de definitieve begroting en het jaarverslag en keurt deze goed.
9. De RvT ziet toe op de naleving door het bestuur van wettelijke verplichtingen binnen de code goed bestuur en code goed toezicht alsmede de afwijkingen van die code.
10. De RvT ziet toe op de rechtmatige verwerving, de doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van de middelen.
11. De RvT ziet toe op het aanwijzen en evalueren van een accountant.



Organisatie van de raad

De RvT kwam in 2022 in 7 reguliere vergaderingen bijeen; soms fysiek, soms digitaal in verband met de Covid-19 maatregelen. Bij alle vergaderingen was het CvB aanwezig. Daarnaast hebben andere, specifieke overleggen plaatsgevonden. Afvaardigingen van de RvT hebben gesprekken gevoerd met de GMR, directeuren en stafmedewerkers inzake de remuneratie, de begroting, de jaarrekening en de hervatting van de besprekingen m.b.t. de samenwerking met LMC-VO.

Werkwijze

De RvT vergadert in principe altijd met het CvB. Het CvB informeert de RvT op voorhand schriftelijk over de onderwijskwaliteit, de huisvesting, de HRM-aangelegenheden, Financiën, ICT en de uitdagingen van de stichting. Hiertoe levert het CvB volgens een vast rooster de volgende documenten aan:

- De ontwikkeling van de onderwijskwaliteit op de verschillende scholen;
- Noodzakelijke documenten t.b.v. de financiële planning- en control cyclus;
- Kwartaalrapportages over Onderwijs en Kwaliteit, HRM, ICT, Huisvesting en Financiën;
- Het formatieplan en de bezetting;
- Het Lerarentekort en eventuele consequenties hiervan en de bereikte wervingsresultaten;
- Prognoses en realisatie leerlingenaantallen;
- Ontwikkeling ziekteverzuim;
- Kort overzicht van de belangrijkste actuele ontwikkelingen.

Integrale toetsing

De RvT houdt toezicht volgens de richtlijnen van het toezichtkader. Dit houdt in dat de RvT integraal toezicht houdt op alle aspecten van de stichting en de onderwijsorganisatie en daarbij alle relevante belangen weegt. De RvT richt zich dus op het belang van de stichting, het belang van de scholen die door de stichting in stand worden gehouden en ook op het belang van de samenleving. De RvT let daarbij in het bijzonder op de wijze waarop inhoud wordt gegeven aan de statutaire en strategische doelstellingen van de stichting. De RvT toetst de afwegingen die het CvB heeft gemaakt en of deze daarbij alle relevante belangen heeft meegewogen. Het toezichtkader wordt medio 2023 geactualiseerd i.v.m. de nieuwe beleidsagenda.

Naar aanleiding van de aangeleverde informatie, vraagt de RvT nader uit over eventuele verbeteracties en toetst of het CvB de stichting bestuurt overeenkomstig het vastgestelde Strategisch Beleidsplan.

Naast de reguliere vergadering, heeft de RvT onderling en met het CvB regelmatig contact o.a. via e-mail en telefoon. Ook extra online-bijeenkomsten worden belegd indien noodzakelijk of gewenst. Ook voor het komende schooljaar is het voornemen om de reguliere RvT-vergaderingen te organiseren op de schoollocaties van Kind en Onderwijs Rotterdam.

Commissies binnen de RvT

Op dit moment zijn drie commissies actief: audit, onderwijs en remuneratie. Gezien het huidige aantal leden van de RvT zijn vrijwel alle commissies opnieuw bemenst. De onderwijscommissie en identiteitscommissie stemmen onderling af hoe zij de RvT effectief en efficiënt informeren om haar toezichthoudende taak voldoende uit te voeren en te beoordelen of de door de commissies geformuleerde doelstellingen worden gerealiseerd.

Auditcommissie

De financiële commissie bestaat uit twee leden van de RvT en ondersteunt en adviseert de RvT op de begroting, de jaarrekening en overige financiële stukken. Hiertoe heeft de financiële commissie buiten de reguliere vergaderingen om overleg met de voorzitter CvB, de controller en de accountant. In 2022 zijn besprekingen gehouden over het jaarverslag, de begroting en de tussentijdse rapportage. Deze zijn teruggekoppeld aan de RvT:

- Het goedkeuren van het jaarverslag en de jaarrekening 2021;
- Het goedkeuren van de begroting 2023;
- Het aanwijzen van een nieuwe accountant 'Van Ree Accountants'.

Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie bestaat uit de voorzitter, vicevoorzitter en een lid van de RvT en voert de jaargesprekken met het CvB. Hiertoe voert zij op voorhand informerende gesprekken met een afvaardiging van de directeuren, het stafbureau en de GMR.



De resultaten van de jaargesprekken zijn gedeeld en besproken in, en bekrachtigd door de voltallige RvT. Daarnaast adviseert de remuneratiecommissie de RvT over de bezoldiging van het CvB alsook haar eigen beloning. In verband met de uitbreiding van de raad naar 7 leden en herbezetting van de commissies, is de Remuneratiecommissie in 2022 uitgebreid naar 3 leden.

- De RvT heeft met inachtneming van de richtlijnen van de VTOI en de voorgenomen fusie met LMC-VO de vergoeding van de Raad van Toezicht-leden hernieuwd en in een verordening vastgesteld. De hernieuwing heeft geleid tot de volgende bezoldiging van de RvT voor kalenderjaar 2023. Hiermee komt de vergoeding op de volgende bedragen per jaar: Voorzitter € 9.861 en lid van de RvT: € 6.574. De aanpassing van de bezoldiging RvT-leden is gebaseerd op de normstelling VTOI-handreiking en een zorgvuldig afwegingsproces, benchmarking en ureninzet. Hoewel de vergoeding een bevoegdheid is van de RvT zelf, zal de voorgestelde ontwikkellijn van de bezoldiging besproken worden met de voorzitter college van bestuur, waarna de Raad van Toezicht deze vaststelt.
- Tevens heeft de RvT besloten om in 2023 het bestuur tijdelijk uit te breiden met een lid college van bestuur ad-interim om op deze wijze de voorzitter te ontlasten en alle doelen voor 2023 te kunnen behalen.
- De borging van de kennis binnen de RvT en tijdelijke uitbreiding van het aantal leden van de RvT en werving van een nieuw lid namens de GMR.
- De RvT heeft een zorgvuldige afweging gemaakt over de hoofdfunctie van een lid van de RvT en de contractuele relatie met een door Kind en Onderwijs Rotterdam gecontracteerde dienstverlener. Op basis van de feiten heeft de RvT in haar vergadering van 21 december 2022 unaniem besloten dat zij de positie van een van de leden niet zien als een tegenstrijdig belang. Om die reden wordt, in overeenstemming met de governance code, hier in alle transparantie over besloten te communiceren.
- De RvT verklaart dat het bezoldigingsmaximum voor 2022 op een juiste wijze is vastgesteld en is bepaald op klasse D.
- De RvT hecht grote waarde aan haar eigen ontwikkeling om zo de rol als intern toezichthouder adequaat te kunnen uitoefenen. Om die reden heeft er in het najaar van 2022 een evaluatie plaatsgevonden onder leiding van een extern begeleider. Dit betrof een zelfevaluatie over het gehouden toezicht. Daarnaast zijn er ijkpunten geformuleerd om beter toezicht te kunnen houden.

Commissie Onderwijs & Identiteit

De Commissie Onderwijs & Identiteit bestaat uit drie RvT-leden (tot dec 2022 uit vier) en overlegt over de visie van de RvT op de doorontwikkeling van het onderwijs van de stichting in aansluiting op de behoeften van de huidige samenleving en de uitwerking van het thema Burgerschap, passend binnen de identiteit van de stichting. De commissie adviseert de RvT bij de bestuursoverdracht in 2022, over de invulling van haar toetsende rol in deze. De commissie heeft zich in 2022 gebogen over de wijze waarop de identiteit van de stichting binnen de grootstedelijke context van de stad Rotterdam kan en moet worden ingevuld en uitgedragen, passend bij de missie en visie van de stichting. Ook deze commissie adviseert de RvT bij de bestuursoverdracht in 2022 over de invulling van haar toetsende rol in deze. Met de kwantitatieve uitbreiding van de commissie door de uitbreiding van het aantal leden van de raad is ook deze rol verder geïntensiveerd. Besproken onderwerpen in de onderwijscommissie:

- Het vormgeven van goed onderwijs tijdens de Covid-19 maatregelen en de verzwaren van de taken van bestuurder, staf, directeuren en schoolteams tijdens de pandemie;
- Hoe om te gaan met het lerarentekort en welke mogelijke oplossingen er zijn;
- De uitoefening van de zorgplicht voor het onderwijzend en ondersteunend personeel;
- Ontwikkeling leerlingaantallen in de verschillende wijken;
- Identiteitsrijke profilering en ontwikkelingen in het lokale onderwijsveld.

Traject voorgenomen fusie

- Hervatting na aantreden van de nieuwe bestuurders van het overleg over de voorgenomen samenwerking met LMC-VO.
- De Raad van Toezicht heeft op basis van de door de bestuurders van Kind en Onderwijs Rotterdam en LMC-VO in samenwerking met Verus opgestelde Fusie Effect Rapportage ingestemd met de verdere uitwerking om tot een bestuurlijke fusie tussen LMC-VO en Kind en Onderwijs Rotterdam te komen.
- Tevens heeft de RvT besloten om in december 2022 het bestuur tijdelijk uit te breiden met een lid college van bestuur ad-interim om op deze wijze de voorzitter te ontlasten en alle doelen voor 2023 te kunnen behalen.



GMR

Minimaal twee keer per jaar wordt een afvaardiging van de RvT uitgenodigd door de GMR voor overleg. De resultaten daarvan worden gedeeld binnen de voltallige RvT. Ook in 2022 is veelvuldig contact geweest tussen RvT en GMR. Dit betrof de hierboven genoemde bijeenkomsten tussen een afvaardiging van de GMR en RvT. Alsook informeel overleg tussen de voorzitter RvT en voorzitter GMR over lopende kwesties. Dit overleg betrof onder andere de opvolging van de door de GMR voorgedragen kandidaat voor de RvT, ook de samenwerking met het CvB alsook de hernieuwde gesprekken en op dit moment voorgenomen fusie met LMC-VO. De RvT heeft deze contactmomenten altijd als zeer waardevol en prettig ervaren. We kijken uit naar een verdere samenwerking met de GMR.

Bevindingen in 2022

De RvT heeft in het functioneringsgesprek met de vertrekkende voorzitter CvB (dhr. Van den Berg) positief geoordeeld over het bereiken van de gestelde doelen. De RvT spreekt haar grote waardering uit over de wijze waarop de heer Van den Berg heeft zorg gedragen voor de kwalitatieve ontwikkeling van Kind en Onderwijs Rotterdam in zijn bestuursperiode en in het bijzonder de afgelopen periode, waarin alle scholen nogmaals moesten zoeken naar de beste vorm van onderwijs voor hun leerlingen en leerkrachten. De voorzitter CvB heeft daarbij met niet-aflatende betrokkenheid actief gewerkt aan de verbinding binnen en buiten de stichting en zo ook met de RvT.

De RvT heeft bij de benoeming de nieuwe bestuurder opdracht gegeven tot het ontwikkelen van een beleidsplan voor de periode 2023-2027. Nog tijdens het verslagjaar 2022 is het te doorlopen proces binnen en buiten de organisatie door het CvB en de RvT geaccordeerd.

De RvT heeft met aandacht het rapport van het bestuurlijk inspectiebezoek in 2022 tot zich genomen. De raad stelt met genoegen het in 2022 uitgebrachte oordeel van de inspectie vast over de bereikte verbeteringen ten opzichte van het vorige inspectiebezoek in 2018. Wij zijn ons terdege bewust van het feit dat er nog verbetering mogelijk is en omarmen de aandachtspunten van de inspecteur en zullen deze zo snel als mogelijk uitvoeren.



Prinses Julianaschool



De RvT deelt de blijvende zorgen van haar bestuurder over de (financiële) ondersteuning van het passend primair onderwijs voor hoogbegaafde leerlingen in Rotterdam. De gesignaleerde risico's bij de financiering van het hoogbegaafden onderwijs worden nauwlettend gevolgd. Daarbij prevaleert vooralsnog het belang van het kind. Wij zijn tevens aan het onderzoeken of we binnen de stichting een vorm van financiering kunnen vinden om het HB-onderwijs binnen Kind en Onderwijs Rotterdam te continueren (bijvoorbeeld percentage afdracht lumpsum).

De RvT heeft in de controleopdracht 2022 voor de accountant de wettelijke voorschriften voor controle opgenomen. De RvT is voorts van oordeel dat de besteding van de middelen in het verslagjaar op basis van de accountantscontrole niet alleen als rechtmatig wordt beoordeeld, maar zeker ook doelmatig zijn besteed volgens het uitgangspunt dat wij onze financiële middelen effectief (wordt het doel bereikt), efficiënt (kostenbeheersing) en duurzaam ook voor wat betreft de huisvesting inzetten.

De investeringen in nieuwe huisvesting heeft positief bijgedragen aan een licht groeiend leerlingenaantal. De RvT concludeert, mede op basis van het accountantsverslag, dat de financiële administratie als rechtmatig kan worden gekwalificeerd en de gelden verantwoord zijn aangewend en de middelen doelmatig zijn besteed.

De RvT onderkent met het CvB dat de tijdelijk ter beschikking gestelde Covid-19- en NPO-middelen een sterke toename van personeel in met name de categorie OOP tot gevolg had. Het HR-beleid is erop gericht met behulp van extra middelen om medewerkers te benoemen die kunnen helpen de opgelopen vertragingen weg te werken en daarbij de belangen van goed en aantrekkelijk werkgeverschap op termijn te waarborgen. De RvT onderschrijft het belang van een adequaat personeelsbeleid in een complexe arbeidsmarktsituatie en benadrukt het belang van voortdurende professionalisering van, en het bieden van een boeiend perspectief aan de medewerkers binnen het primair onderwijs.

De RvT heeft uitgebreid en intensief met de nieuwe bestuurder gesproken over de toekomst van de stichting en op welke wijze er in Rotterdam op de lange termijn het beste identiteitsrijk onderwijs gegeven kan worden. Wij onderschrijven de visie van de bestuurder dat het in het belang van onze stichting, leerlingen en medewerkers is om

te komen tot een fusie met LMC-VO. Wij constateren dat de bestuurders van beide onderwijsinstellingen met niet aflatende energie werken aan een bestuurlijke fusie per 1 januari 2024.

De coronapandemie heeft helaas ook haar sporen in 2022 achtergelaten. De pandemie lijkt alweer lang achter ons te liggen, echter bij het schrijven van dit verslag wordt weer duidelijk dat het pas een paar maanden geleden was dat we met lockdowns werden geconfronteerd. De gevolgen voor het onderwijs en de ontwikkeling van onze leerlingen zijn nog niet voldoende in beeld. De RvT heeft vertrouwen in de kennis, kunde en betrokkenheid van alle medewerkers van Kind en Onderwijs Rotterdam om een maximaal resultaat te blijven behalen in het onderwijs en onze leerlingen maximaal vooruit te helpen.

Rest ons nog om het CvB en vooral ook alle medewerkers die dagelijks vol passie onze leerlingen en de stichting vooruit helpen, te danken voor alle getoonde inzet en enthousiasme in 2022.

Namens de voltallige Raad van Toezicht,

Mr. drs. M.B. de Haas

Voorzitter Raad van Toezicht

Stichting Kind en Onderwijs Rotterdam



2.2 Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)

Samenstelling vergaderingen:

<i>Voorzitter:</i>	dhr. Jan van der Sluis (ouder IKC De Lis)
<i>Secretaris:</i>	mw. Loura van Rappard (leerkracht KC Talma) mw. Devie Badloe (stafbureau) technische ondersteuning
<i>Overige leden:</i>	mw. Agnes Bergsma (personeel IKC Het Spectrum) mw. Melanie van Leenen (personeel Arentschool) mw. Annemieke Kolle (ouder De Fontein) mw. Marije Tuijn (ouder Waalse School) mw. Bianca Kat (personeel Waalse School) dhr. Michel Koorn (personeel Arentschool) dhr. Patrick van Wijnen (ouder IKC Het Spectrum) mw. Karina Raaijmakers (ouder KC De Stelberg)

Wijziging leden

<i>Nieuwe leden:</i>	mw. Leoni de Wit (ouder IKC De Driemaster)
<i>Aftredend leden:</i>	geen

Bijeenkomsten in 2022

Er zijn 7 reguliere bijeenkomsten geweest, 1 vergadering met aanwezigheid van de RvT en een extra bijeenkomst met de RvT over de bindende voordracht van de GMR voor een nieuw lid voor de RvT. Daarnaast is er een extra overleg geweest met het CvB waarin de plannen en onderbouwing ten aanzien van de voorgenomen fusie zijn toegelicht.

■ 2 februari 2022	Reguliere vergadering
■ 24 maart 2022	Reguliere vergadering
■ 12 mei 2022	Reguliere vergadering
■ 22 juni 2022	Reguliere vergadering
Zomervakantie	
■ 28 september 2022	Reguliere vergadering
■ 9 november 2022	Reguliere vergadering
■ 15 december 2022	Reguliere vergadering

Inleiding

Het jaar 2022 begon nog met vergaande COVID19 beperkingen en de eerste vergadering is dan ook via Teams gehouden. Het gebruik van Teams is zo goed ingeburgerd dat de GMR vergaderingen inmiddels hybride worden gehouden. Als iemand het niet redt om fysiek aanwezig te kunnen zijn, is er nu standaard de mogelijkheid om digitaal aan te sluiten. Er is een beroep gedaan op het stafbureau om de GMR te ondersteunen bij de vergaderingen ten aanzien van het opstellen van de notulen, uitnodigingen etc. De GMR is zeer blij met de inzet van Devie Badloe bij de GMR-vergaderingen.



Aan het begin van het schooljaar stond het gesprek met de inspectie gepland. De GMR heeft een open en constructief gesprek gehad met de inspecteur. De uitkomsten van de inspectie en de conclusies voor de GMR kwamen daarom ook niet als een verrassing. Het was bekend dat de GMR onder bezet was en dat de communicatie met de achterban en alle scholen niet altijd vloeiend ging.

Nog voordat het voorgenomen besluit tot de fusie en verzoek tot instemming van de GMR was gedeeld, zijn wij als GMR bijeengekomen voor een zelfevaluatie. Het doel was kritisch te kijken wat nu de beste vorm is om als GMR de gevraagde toegevoegde waarde te kunnen leveren. De afspraken die daarbij gemaakt zijn, heeft de GMR geholpen.

De GMR heeft gebruik gemaakt van het recht om een bindende voordracht te doen voor een nieuw lid van de RvT. Vooraf is bij de RvT geïnventariseerd aan welke expertise er behoefte is en welk profiel daar het beste bij zou passen. Op basis daarvan heeft de GMR gezocht en besloten de oud-voorzitter van de GMR, mevrouw Wendy Aendekerk, voor te dragen.

Afspraken met het bevoegd gezag

De GMR vergaderingen vonden plaats via TEAMS en op verschillende scholen. Voor alle leden van de GMR is dit een mooie en leuke manier om kennis te maken met verschillende scholen. Ondanks de uitbreiding van het aantal vergaderingen, blijft het moeilijk om alle onderwerpen binnen de geplande tijd af te ronden. Dat vraagt discipline van de leden van de GMR, het CvB, de gastsprekers en in het bijzonder van de voorzitter. De structuur, waarbij de GMR eerst vergadert zonder het CvB en vervolgens de onderwerpen met het CvB bespreekt en aansluitend deze weer zonder afrondt, bevalt goed. Mevrouw Jasmijn Kester, voorzitter CvB, was altijd aanwezig namens het bestuur van Kind en Onderwijs Rotterdam.

Contact GMR-leden, bevoegd gezag, MR-en van alle scholen en directies scholen

De agenda's en de vastgestelde verslagen werden verstuurd naar: alle GMR-leden, de directies van de scholen, MR-secretarissen en het bevoegd gezag. De GMR secretaris c.q. de notulist verstuurd de agenda en stukken één week voorafgaande aan de GMR vergadering.

De bezetting van de GMR bleef in 2022 een zorg. Het inspectierapport bevestigde deze zorg en vanuit de GMR is een initiatief ontstaan om het medezeggenschap breder onder de aandacht te brengen met als doel dat het belang van goed medezeggenschap wordt herkend en erkend. De bestuurder en de GMR trekken hierin gezamenlijk op. Onder andere om via het Directie Overleg en de nieuwsbrief aandacht te vragen voor de functie en de bezetting van de GMR. Dit heeft tot nieuwe leden geleid. Het versterken van het contact met de MR-en wordt door de GMR ook als interventie gezien om het ledenaantal op peil te kunnen houden.

De GMR wil via deze weg de heer Rolf van den Berg, oud voorzitter van het CvB, nogmaals bedanken voor het adequaat informeren en meenemen van de GMR tijdens zijn voorzitterschap. De GMR kijkt met genoeg terug op de samenwerking. De tijd die hij heeft genomen voor de overdracht van de werkzaamheden aan Jasmijn Kester, hebben wij ten zeerste gewaardeerd. De voorspoedige overdracht heeft er voor gezorgd dat er geen onderbreking is geweest in de informatievoorziening aan de GMR en dat Jasmijn Kester naadloos kon aansluiten bij de GMR.



CBS De Fontein



Thema's van 2022

Een belangrijk onderwerp zijn de verschillende gedragscodes en protocollen geweest. Deze onderwerpen brachten een levendige discussie op gang over de scheiding tussen werk en privé en het belang van een veilig werkklimaat. Aan de GMR is gevraagd in te stemmen met het nieuwe beleid ten aanzien van onderscheidend belonen. De GMR heeft stil gestaan bij de NPO gelden die beschikbaar zijn gesteld. De GMR heeft uitgebreid stilgestaan bij de rol en invulling van medezeggenschap binnen de stichting en op de scholen. Het eigen GMR statuut is opnieuw geijkt en er zijn stappen gezet om de medezeggenschap binnen Kind en Onderwijs Rotterdam te versterken.

Aan het einde van het jaar is de GMR onder embargo geïnformeerd over het voorgenomen besluit tot fuseren met Stichting LMC-VO. Na de instemming van de RvT op het voorgenomen besluit, is formeel aan de GMR gevraagd in te stemmen met de voorgenomen fusie. Het embargo en het gevraagde tempo drukten zwaar op de GMR om tot een besluit te komen. Wij zijn de stichting zeer erkentelijk voor de middelen die ze heeft vrijgemaakt zodat wij ons als GMR door een gespecialiseerde adviseur konden laten bijstaan. De definitieve besluitvorming over de fusie door de GMR heeft uiteindelijk in 2023 plaatsgevonden.

Voor de volgende onderwerpen werd instemming en / of advies gegeven:

FOKOR 2023-2024	Positief advies
Gedrags- en integriteitscode	Positief advies
Medezeggenschapsstatuut en reglement	Ingestemd
Jaarverslag 2021	Ingestemd
Onderscheidend belonen	Ingestemd personeelsgeleding GMR
Privacyverklaring en Klokkenluidersregeling	Positief advies
Begroting 2022	Positief advies
Formatieplan 2023	Ingestemd door personeelsgeleding GMR

De voorgenomen fusie is een heel belangrijke stap voor de stichting die alle facetten raakt. Niet alleen de identiteit van Stichting LMC-VO anders, ook is het een stichting met scholen voor het voortgezet onderwijs door heel Rotterdam, ook op Rotterdam Zuid. Waar er normaal gesproken 6 tot 8 weken tussen een vergadering zit en er alle tijd is om je te verdiepen op de onderwerpen, werd er door het gevraagde oordeel over de fusie aan de GMR veel meer van de GMR gevraagd in minder beschikbare tijd. Met de hulp van externe adviseur is de fusie ontleed en is het CvB aan de tand gevoeld waarom de fusie nu, in tegenstelling tot 2020, wel doorgezet zou moeten worden. De GMR spreekt daarvoor grote waardering uit aan alle betrokkenen die de GMR hebben ondersteund, van informatie hebben voorzien en geduld getoond. De GMR kijkt met veel energie uit naar het volgende jaar.



Het Spectrum



H3 AMBITIES, ACTIVITEITEN EN RESULTATEN

Voor het realiseren van de ambities zoals gesteld in de begroting voor 2022, hebben de onderstaande activiteiten plaatsgevonden en zijn de beschreven resultaten behaald.

- 3.1 Samen leren – Onderwijs en ICT
- 3.2 Samen werken – HRM
- 3.3 Samen delen – Financiën
- 3.4 Samen leven – Huisvesting
- 3.5 Samen communiceren – Communicatie

3.1 Samen leren - Onderwijs

Ambitie:

Kind en Onderwijs Rotterdam realiseert stabiele scholen, waarbij de helft van onze scholen het inspectieoordeel 'Goed' heeft.

Met alle scholen zijn twee keer de Zicht-op-Ontwikkelingsgesprekken (ZoO) gevoerd. Tijdens deze gesprekken staat de voortgang naar het opgaan voor 'Goed' structureel geagendeerd. De afdeling Onderwijs en Kwaliteit (O&K) adviseert en ondersteunt de scholen bij het opstellen van de zelfevaluatie, zodat deze aan de kwaliteitseisen van de onderwijsinspectie voldoet. Inmiddels hebben 5 scholen het predicaat 'Goed' ontvangen en zijn 3 scholen 'Excellent' (en dus ook 'Goed'). De Driemaster heeft opnieuw een aanvraag voor het predicaat excellent gedaan. De Talmaschool, Waalse school en de Arentschool zitten in de procedure voor 'Goed'.

Bij het verkrijgen van het predicaat 'Goed' is het belangrijk dat op de school in alle groepen een gediplomeerde leerkracht werkzaam is. In verband met de toenemende personeelstekorten, onderzoeken we de mogelijkheden om dit te kunnen blijven realiseren. De PLG Anders Organiseren stimuleert scholen om vanuit visie een passende oplossing

te vinden voor het toenemende personeelstekort. Hierbij staat, in eerste instantie, het delen van goede interne ontwikkelingen centraal. KC De Vlinder en de Arentschool verzorgen samen met de gemeente ook inspiratiesessies voor scholen buiten ons schoolbestuur.

Ambitie:

Bij de kernvakken scoren al onze scholen op of boven de signaleringswaarde voor de referentieniveaus behorend bij de schoolweging.

Naast de tussenresultaten van de M- en E-toetsen, worden ook de resultaten op de Centrale Eindtoets structureel in beeld gebracht.

Overzicht scores op de Centrale Eindtoets Kind en Onderwijs Rotterdam:

Jaar	Aantal scholen met voldoende referentieniveau 1F en 1S/2F op CET
2018	20 (incl. 5xO)
2019	20
2020	Geen toets
2021	21
2022	22

22 van de 26 scholen die de CET afnemen behalen zowel 1F als 1S2F. Rekenen op 1F, maar vooral op 2F niveau, is hierbij van negatieve invloed op deze aantallen. De PLG rekenen erkent de urgentie en werkt aan zowel een werkende infrastructuur voor ondersteuning van leerkrachten op het gebied van rekenen door de reken-deskundige van de scholen, als aan deskundigheidsbevordering van de rekendes-kundige door inzet van de rekenplatforms.





Toetsmoment	Gemiddeld percentage toetsen dat op of boven het landelijk gemiddelde scoort op de tussentoetsen
M 2021-2022	49%
E 2021-2022	57%

De bovenstaande tabel laat zien dat op onze scholen gemiddeld 49% van de afgenomen M-toetsen op of boven het landelijk gemiddelde scoort. De hoogste score is 100% (op of boven het landelijk gemiddelde), de laagste score op de M-toetsen ligt op 17% en op de E-toetsen op 21%. Er is groei zichtbaar, doordat het percentage op de E hoger is dan de M.

Gemiddelde percentage voldoende toetsen per vakgebied op stichtingsniveau				
	BL	RW	SP	TL
Tussentoetsen M 22	35%	49%	59%	66%
Tussentoetsen E 22	42%	44%	68%	71%

Bij de berekening in de bovenstaande tabel zijn wij uitgegaan van alle toetsen op het desbetreffende vakgebied. We zien in deze tabel dat de scholen, met uitzondering van rekenen/wiskunde, op meer toetsen voldoende resultaten behalen. De PLG rekenen gebruikt deze informatie om een strategie uit te zetten die er toe moet leiden dat de rekenresultaten op alle scholen verbeteren.

- Om een verbetering in de resultaten te bereiken, hebben we in schooljaar 2021-2022 de inzet van focus PO uitgebreid. Hierin werden de scholen ondersteund door een deskundige collega;
- Om de directeuren steeds bewuster bezig te laten zijn met de opbrengsten van de eigen school, vooral ten opzichte van scholen met een vergelijkbare schoolweging, is gestart met het gericht werken aan een benchmark. De behaalde opbrengsten op de centrale eindtoets en de tussentoetsen zijn verzameld. Hierbij is de relatie gelegd tussen de schoolambities, de schoolweging en de behaalde scores op de referentie niveaus. De data is gedeeld op het DO;

Scholen met vergelijkbare schoolwegingen kregen daardoor inzicht in hoe zij zich verhouden ten opzichte van vergelijkbare scholen binnen de stichting en zien daar door waar (en hoe) er nog winst valt te behalen;

- Alle directeuren nemen deel aan een professionele leergemeenschap (PLG) of werkgroep om daarmee, vanuit samenwerking en onderzoek, de kwaliteit van het onderwijs binnen de stichting te vergroten. Er zijn PLG's voor rekenen, taal/lezen, anders organiseren, burgerschap en voor de doorgaande lijn;
- Daarnaast zijn er werkgroepen voor financiën, communicatie en HRM. De PLG's en werkgroepen presenteren hun activiteiten volgens een vaste planning op het DO;
- De PLG's voor rekenen en lezen hebben beiden in samenspraak met de coördinatoren uit de scholen, een taakomschrijving opgesteld (voor reken- en leescoördinator). Deze is voorgelegd aan HRM voor de verdere uitwerking en om toe te voegen aan het functiehuis;
- De rekencoördinatoren/-specialisten zijn het afgelopen jaar 3x op een platform voor deskundigen bijeen geweest. Ze hebben daar aan de hand van een agenda met elkaar de opbrengsten besproken, kennis gedeeld en elkaar feedback gegeven op de onderwijsplannen voor rekenen. De deskundigen ervaren dat de platforms helpen bij hun professionalisering.



CBS Het Podium



Ambitie:

Wij werken continue aan kwaliteitsverbetering

De stichting werkt doorlopend aan de verdere ontwikkeling van strategisch kwaliteitsmanagement. Dit continue proces wordt geborgd in de beleidsagenda. Onderdelen hiervan zijn:

- De ontwikkeling naar Integraal kwaliteitsmanagement;
- De Zicht op Ontwikkelingsgesprekken;
- De scholendoorloop (inclusief inschatting stabiliteit schoolontwikkeling);
- Voortgangsgesprekken op basis van risico-inschatting (n.a.v. de scholendoorloop);
- Interne audits.

Bovenstaande acties dragen niet alleen bij aan de verdere ontwikkeling van de kwaliteit van het onderwijs op de scholen, maar dragen ook bij aan risicobeheersing bij het behalen van de gestelde ambities. Door het planmatig inzetten van de genoemde acties, kan Kind en Onderwijs Rotterdam tijdig reageren op en adviseren over interne en externe ontwikkelingen.

Om de kwaliteit in beeld te brengen en te verbeteren, zet de stichting verschillende instrumenten in. Zo houdt O&K voortgangsgesprekken waarbij resultaatafspraken worden gemaakt. Deze vormen dan weer de input voor de voortgangsgesprekken vanuit het CvB met de schooldirecteuren.

Audits

De interne audits zijn voortgezet en het proces is geborgd in ons kwaliteitssysteem. In 2022 hebben 6 scholen een interne audit ontvangen. De audits starten met het opstellen van een zelfevaluatie door de school. Dan volgt een feedbackronde door de stafafdeling. Na aanpassing is de zelfevaluatie definitief en vormt deze de leidraad voor het auditteam gedurende de audit. Het auditteam bestaat altijd uit een team van schooldirecteuren van andere scholen en een staf lid O&K. Deze laatste stelt ook de eindrapportage op.

Scholendoorloop

De scholendoorloop is in 2022 twee maal uitgevoerd conform de opgestelde planning. Naar aanleiding van de doorloop hebben beleidsadviseurs voortgangsgesprekken gevoerd met schooldirecties. De indicatoren zijn eind november geëvalueerd en herijkt. Deze aangescherpte indicatoren worden ingezet in de volgende ronde in het nieuwe kalenderjaar. De procedure voor de scholendoorloop is inmiddels geborgd binnen onze interne kwaliteitscyclus. Het resultaat van de scholendoorloop is, dat alle beleidsadviseurs kennis hebben over de algehele kwaliteit van de scholen. Dit vormt de basis voor het CvB bij de ambitiegesprekken met de directeuren. Ieder jaar worden de indicatoren van de scholendoorloop geëvalueerd en waar nodig, bijgesteld.

Een nieuwe kwaliteitsontwikkeling is de invoering van een Startgesprek. Het doel hiervan is om vanuit de staf, samen met een directeur van een school die op verschillende indicatoren verbetering kan laten zien, te komen tot een ontwikkelingsplan.

Ambitie:

Wij bevorderen kansengelijkheid, herkennen het talent van de kinderen en bieden hun de gelegenheid deze verder te ontplooien.

Kansengelijkheid begint bij goed onderwijs; daar staan we voor als stichting. Het is vanzelfsprekend dat we de basisvaardigheden rekenen, lezen, burgerschap en digitale geletterdheid zo goed mogelijk aanleren. Daar is volop inzet op, net als op de verbetering en ontwikkeling hiervan. In professionele leergemeenschappen leren onze professionals van en met elkaar. Dat doen we op alle genoemde vakgebieden. Onze scholen zetten ook gericht in op loopbaanoriëntatie en talentontwikkeling. Zo bezoeken we bedrijven, musea en bieden we tijdens en na schooltijd veel verschillende activiteiten aan, die bijdrage aan de brede ontwikkeling van talenten. Al onze scholen hebben het afgelopen jaar deelgenomen aan de W&T Challenge010, waarin onderzoek en ontwerp centraal stonden.



Passend Onderwijs

Kind en Onderwijs Rotterdam werkt voor de invulling van passend onderwijs op haar scholen, primair samen met samenwerkingsverband PPO Rotterdam. Vanuit het expertisemodel geeft PPO Rotterdam aanvullende ondersteuning (expertise) bij het realiseren van passend onderwijs.

De scholen van Kind en Onderwijs Rotterdam voldoen aan de eisen die gelden voor de basisondersteuning; waaronder een dekkend aanbod voor dyslexie en dyscalculie. Ook herijken de scholen jaarlijks hun (gecomprimeerde) school-ondersteuningsprofiel. Op bestuurlijk niveau realiseert de stichting daarnaast nog een passend aanbod voor (zeer) hoogbegaafde leerlingen via het voltijds HB-onderwijs op Quadratum en een passend aanbod voor nieuwkomers op de schakelafdeling van Kindcentrum Talma. Deze ontving het predicaat 'Goed' van de onderwijsinspectie. Tenslotte voert Kind en Onderwijs Rotterdam actief beleid om de wet- en regelgeving ten aanzien van aanmelden en toelaten (inclusief zorgplicht) voortdurend te actualiseren en correct toe te passen. Mede daardoor kent de stichting een relatief laag aantal thuiszitters.

Dyslexie

Kind en Onderwijs Rotterdam nam actief deel aan bestuurlijke werkgroep die PPO Rotterdam heeft geadviseerd op het gebied van onder-signalering bij dyslexie. Op basis van dit advies is ook het beleid rondom dyslexie intern aangescherpt. Hierbij lag een belangrijke rol bij het IB-platform. Een tweede maatregel die we al eerder hebben genomen is de inzet van Bouw! Dit programma is met name geschikt voor leerlingen die een risico lopen op het ontwikkelen van leesproblemen. De inzet hiervan start voor risicoleerlingen al in groep 2.

Overgang PO-VO

We onderzoeken jaarlijks of leerlingen passende adviezen krijgen voor de middelbare school. We kijken hiervoor naar de groep leerlingen die drie jaar geleden onze scholen hebben verlaten. Als onze adviezen na drie jaar nog zoveel mogelijk kloppen zijn we tevreden, dus weinig op- of afstroom. Opstroom betekent dat de leerling na het tweede leerjaar in het VO op een hoger niveau zit dan geadviseerd, afstroom op een lager niveau. Dit percentage lag in 2022 op 22% op basis van een half niveau opstroom (bij een dubbel definitief advies op het hoogste van de twee). Kijken we naar een vol niveau opstroom dan ligt het percentage op slechts 8% t.o.v. het definitieve advies. Voor afstroom geldt een percentage van 9%. We willen graag voor al onze leerlingen een zo passend mogelijk advies en een zo passend mogelijke school, daar blijven we aan

werken. Op ons PO-VO platform wat twee keer per jaar samenkomt, zijn we hierover met elkaar in gesprek. Daarin staan onder andere datagericht werken, verbeteren van de overdracht en verbetering van kennisuitwisseling en communicatie centraal. Het percentage bijgestelde adviezen en de verwijzingsprocedure bespreken we bovendien structureel tijdens de ZoO-gesprekken.

Rotterdams Goud

Kindcentrum Het Oude Westen en de Juliana van Stolbergschool werken in toenemende mate volgens het principe van Rotterdams Goud. Beide scholen hebben dezelfde organisatorisch leider en hebben een eigen onderwijskundig leider. Een delegatie van beide scholen legde in 2022 een werkbezoek af aan New York om vanuit de praktijk nieuwe inzichten op te halen, op de eigen school toe te passen en kennis te delen in de stichting. De implementatie van het traject staat onder begeleiding van het CED. Beide scholen zullen in schooljaar 2022-2023 een audit krijgen om o.a. de implementatie van Goud te monitoren. Vanuit de staf is een medewerker contactpersoon voor het CED en voor de Goudscholen. Op boven-bestuurlijk niveau overlegden de beleidsadviseurs die intern verantwoordelijk zijn voor de monitoring van de implementatie, over de ontwikkelingen op de scholen. Daarbij adviseerden ze elkaar waar nodig.

Burgerschap

Onder begeleiding van Verus en met ondersteuning vanuit de interne werkgroep burgerschap, stelden alle scholen burgerschapsplannen op. Deze voldoen aan de wettelijke eisen en geven vooral vanuit visie vorm aan de uitwerking van de opgestelde leerlijnen en doelen. Alle scholen startten in 2022 met de concrete invoering van hun burgerschapsplannen, waarbij een deel van de scholen ook al onderzoek deed naar de mogelijkheid om burgerschapscompetenties te meten. De werkgroep agendaert het thema 'levensbeschouwelijke identiteit' jaarlijks op het DO.





Ambitie:

We realiseren digitale geletterdheid, door met iedere leerling te werken aan informatievaardigheid

Onze aandacht voor digitale geletterdheid en digitale vaardigheden blijft onverminderd groot. Op alle scholen zien wij dit als basisvaardigheden en daar handelen we ook naar. Iedere school geeft daar zijn eigen invulling aan.

Ook het afgelopen jaar namen meerdere scholen deel aan Expeditie Digitaal. Dit is een traject van visievorming en plannen maken rond het domein digitale vaardigheden. Dit jaar was er extra aandacht voor cybersecurity en privacy. Daarvoor is voor alle medewerkers een e-learning module ingekocht die ze verplicht hebben doorlopen. Los van de bijeenkomst voor directieleden zijn er net als voorgaande jaren drie ICT-bijeenkomsten voor onderwijs inhoudelijk ICT'ers. Digitale geletterdheid is in deze bijeenkomsten een terugkerend thema van professionalisering.

Ambitie:

Wetenschap en technologie maakt, net als het ontwikkelen van talenten, deel uit van ons curriculum en wij benutten de principes van onderzoekend en ontwerpend leren als basis hiervan.

W&T is op onze scholen een vast onderdeel van het curriculum. Vanuit dit gegeven deden alle scholen van onder- tot bovenbouw mee aan de W&T Challenge010 en is er in onze scholen een leerlijn waarin onderzoeks- en ontwerpvaardigheden worden aangeleerd. Hier geeft iedere school zelf vorm aan. De komende jaren zullen we extra aandacht besteden aan het vastleggen van de resultaten.

Overige onderwerpen

Anders organiseren

16 scholen van Kind en Onderwijs Rotterdam hebben een plan opgesteld om de beschikbare subsidie voor anders organiseren effectief in te zetten. De inzet is afgestemd op de maatregelen vanuit het Convenant uitvoering Noodplannen personeelstekort G5, waarbij veel scholen kiezen voor de (tijdelijke) extra inzet van personeel. De stichting monitort jaarlijks het rendement van de subsidie-inzet en overlegt hierover met de gemeente Rotterdam.

Samenwerking Kinderopvang

Kind en Onderwijs Rotterdam onderschrijft het belang van kwalitatief goede voor- en vroegschoolse voorzieningen, kinderopvang en peuterspeelgroepen. Peuters en kleuters met een taalachterstand kunnen dankzij de VVE hun taalachterstand inhalen. Het bieden van een totaalpakket op het gebied van onderwijs, opvang en ontwikkeling, zoals dat wordt nagestreefd binnen IKC's, draagt bij aan scholen met een sterke maatschappelijke verankering in de wijk. Bij deze ontwikkeling gaat het vooral om de aansluiting in pedagogische- en didactische zin; de zogenaamde doorgaande leerlijn. Het belang en de ontwikkeling van het kind staan hierbij voorop. Bij deze ontwikkeling werkt de stichting samen met partners zoals: KindeRdam, Mundo, Kinder Service Hotels, Gro-up.

Schakelklassen

Kinderen van over de hele wereld komen op Kindcentrum Talma in de schakelklas om Nederlands te leren. Het is een plek waar kinderen en ouders zich welkom voelen. De school biedt een warme, veilige eerste opvang voor nieuwkomers als voorwaarde voor het doorlopen van een positief sociaal-emotioneel ontwikkeling. De schakelklas biedt een geïntegreerd programma gericht op de eerste woordenschat en mondelinge taalvaardigheid en leert kinderen dit toepassen in andere vakken. De schakelklas is een plek waar kinderen leren leren. Kinderen hebben inzicht in wat ze leren en wat ervoor nodig om een volgende stap te maken in hun leerproces. Op deze manier zorgen we voor een goede aansluiting naar de vervolgschool.





Sociale Veiligheid

Jaarlijks meten alle scholen de mate waarin de leerlingen zich sociaal veilig voelen en hoe tevreden zij zijn met school. Deze sociale veiligheid wordt gemeten met de Monitor Sociale Veiligheid. Hiervoor zijn vragenlijsten beschikbaar via diverse aanbieders. De meeste scholen van Kind en Onderwijs Rotterdam gebruiken hiervoor de vragenlijst van Scholen op de Kaart. De rest maakt gebruik van WMK-vragenlijsten of andere instrumenten.

De afgenomen vragenlijsten worden geleverd aan OCW. Op Vensters worden deze uitkomsten gepubliceerd voor geïnteresseerden. Ook maakt Vensters een managementoverzicht op bestuursniveau van de resultaten op de monitor van Scholen op de Kaart die door O&K wordt gebruikt om na te gaan hoe onze scholen hierop scoren. Het betreft hier dus data van een deel van de scholen omdat een deel ook andere vragenlijsten gebruiken.

Op basis van de data bepalen de scholen welke interventies nodig zijn om de sociale veiligheid te vergroten of te consolideren op school. Deze inzichten komen terug in de Zicht op Ontwikkelingsgesprekken.

Alle scholen hebben een burgerschapsplan opgesteld, waarbinnen zij aandacht besteden aan socialisatie. Hieronder valt ook expliciet de omgang met en kennis over andere culturen, geloofsovertuigingen en seksuele geaardheid. Veel scholen van Kind en Onderwijs Rotterdam doen daarnaast mee aan de 'week van de lente-kriebels'; een nationale projectweek voor het speciaal- en basisonderwijs. Deelnemende scholen geven een week lang les over weerbaarheid, relaties en seksualiteit.

2022-2023	Bestuursgemiddelde	Landelijk gemiddelde
Welbevinden	7,3	7,5
Ervaren veiligheid	8,0	8,1
Aantasting veiligheid	8,8	8,9
Percentage niet gepeste lln	64%	66%

Toelatingsbeleid

Alle leerlingen zijn welkom op de scholen van Kind en Onderwijs Rotterdam. Ieder kind met een eigen religieuze en culturele achtergrond, want wij zien diversiteit als een rijkdom voor onze scholen. Elke school wil een ontmoetingsplek zijn waarin we leven en leren vanuit gezamenlijk gedragen waarden als naastenliefde, rechtvaardigheid en barmhartigheid. De christelijke identiteit is hierbij het uitgangspunt. Dit houdt echter niet in dat de scholen automatisch ook elk kind dat aangemeld wordt, kunnen toelaten c.q. plaatsen op een specifieke school. De aanmeldcriteria die gelden zijn:

- Het kind is niet aangemeld op een andere school;
- Ouders respecteren of onderschrijven de grondslag van de school (conform artikel 46 uit de WPO - zie bijlage 1);
- Er is plaatsingsruimte op de school; indien de school 'vol' is kan een kind wel op de wachtlijst worden geplaatst;
- Ouders verklaren volledige gegevens over hun kind naar waarheid in te vullen.

Klachten

Het aantal klachten ligt al jaren op hetzelfde niveau. In alle gevallen konden de klachten op bestuurlijk niveau opgelost worden. In 2022 zijn geen klachten ingediend bij de geschillencommissie bijzonder onderwijs.



Juliana van Stolbergschool



3.2 Samen werken - HRM

Ambitie:

Kind en Onderwijs Rotterdam is een goede en betrouwbare werkgever voor de huidige en toekomstige werknemers. Het vergroten van de aantrekkingskracht en zichtbaarheid van dit bestuur als werkgever is hierbij een speerpunt binnen de organisatie.

Onderscheidend belonen.

Een wendbare werkgever past zich aan de veranderingen binnen en buiten de organisatie aan. Kind en Onderwijs Rotterdam geeft meer autonomie in keuzes over passende secundaire arbeidsvoorwaarden voor onze medewerkers. Daarnaast vraagt de huidige arbeidsmarkt dat we naast de reguliere cao-po bepalingen, ons onderscheiden van andere besturen. In 2022 hebben we aanvullende arbeidsvoorwaarden geïntroduceerd gericht op modern en aantrekkelijk werkgeverschap. De nieuwe arbeidsvoorwaarden zijn: een leasefiets, mobiel van de zaak, fruit op het werk, vaste telefoonvergoeding, gratis sporten en ontspannen en een aanvullende reiskostenvergoeding.

Beleid uitkeringen na ontslag

Het personeelsbeleid is erop gericht om in voorkomende gevallen in goed onderling overleg te komen tot het nemen van afscheid van elkaar. Het gaat hierbij vooral om het beëindigen van dienstverbanden na 2 jaar ziek zijn. Het personeelsbeleid is erop gericht om bij andere ontslaggronden te investeren in het vinden van een passende werkplek binnen het bestuur of externe werkomgeving. In alle gevallen worden buiten de wettelijke (transitie)vergoedingen geen andere vergoedingen toegekend. Uitzonderingen hierop vormen maatwerk, waarbij geringe bedragen voor bijvoorbeeld ondersteuning bij outplacementtrajecten en/of het faciliteren van opleidingen wordt geboden wanneer het vertrekkende personeelslid buiten het onderwijs wil gaan werken.

ICT

Een goede, betrouwbare en aantrekkelijke werkgever zorgt voor een ICT omgeving die functioneert. Zo zijn in het afgelopen jaar bijvoorbeeld switches, access-points en firewalls vervangen. Dat geldt ook voor werkstations voor medewerkers en leerlingen.

Ambitie:

Ontwikkelingsgericht coachen van alle medewerkers heeft prioriteit. Menselijk kapitaal en hun inzet op didactisch handelen en de pedagogische relatie, zijn de belangrijkste factoren bij het geven van excellent onderwijs en de ontwikkeling van kinderen.

- Kennisniveau op referentieniveaus betekent personeel bekwamen en structurele ondersteuning op dit onderwerp bieden. Door de inzet van Focus Po en Cruciale leerdoelen, optimaliseren we het onderwijs om nog beter aan te sluiten bij de onderwijsbehoeften en onderwijsambities van leerlingen. (interne professionalisering).
- Constante professionalisering van IB-ers aan de hand van het IB-platform. We vragen externe deskundigen om hun kennis te delen met het IB-platform. Zo blijft de IB-kennis op stichtingsniveau op peil.
- Alle aandachtsfunctionarissen zijn of worden getraind om zo hun taak volgens de laatste inzichten en ontwikkelingen goed uit te voeren. Training van verschillende functies in de periferie van het onderwijs: aandachtsfunctionaris, preventiemedewerkers, (anti-)pestcoördinatoren, BHV-ers etc. We gaan inventariseren om vast te stellen of aanvullende professionalisering noodzakelijk is.
- In 2021 zijn we gestart met de Kind en Onderwijs Rotterdam academie. Binnen de academie is een rijk aanbod qua inhoud en wijze van leren. Medewerkers weten hun weg naar het digitale platform te vinden en maken goed gebruik van het aanbod. Een leven lang leren is van belang om de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers te organiseren. We willen graag dat medewerkers regie krijgen en nemen over hun eigen ontwikkeling. Elke medewerker heeft een beschikbaar budget van € 200,00 om naar eigen inzicht te besteden binnen de academie.





Ambitie:

Het duurzaam ontwikkelingsgericht coachen van alle medewerkers staat centraal binnen onze organisatie waarbij de gesprekscyclus een leidende en ondersteunende rol heeft. Wij streven ernaar dat alle medewerkers jaarlijks in gesprek zijn over de inzet van hun talenten en ambities.

- Nieuwe medewerkers krijgen een buddy die hen wegwijs maakt in en rond de school. Ze hebben regelmatig een gesprek met hun leidinggevende om de voortgang te bespreken. In deze gesprekken wordt ook de ontwikkelfase van de medewerker in relatie tot de ontwikkelfase van de school besproken. De cyclus bestaat uit een ambitiegesprek, een voortgangsgesprek en een waarderingsgesprek.
- De afgelopen jaren is veel aandacht besteed aan het opleiden van volwassen studenten (zogenaamde carrière switchers), zodat we het tekort aan voltijd studenten compenseren. Inmiddels zijn 110 studenten in dienst en studeren er elk half jaar gemiddeld 5 tot 10 studenten af. Dit zorgt ervoor dat een deel van de vacatures vervuld kan worden met intern opgeleide leerkrachten die al een aantal jaren verbonden zijn aan Kind en Onderwijs Rotterdam.
- Voor de reguliere studenten hebben we zowel op mbo als op hbo niveau een goed lopende samenwerking, waarbij we de praktijk steeds meer integreren in het curriculum: de leerwerkplaats met Albeda en de learning labs met Inholland. Zo behouden we voor de lange termijn meer mensen voor het onderwijs.
- Brede Opleidingsschool (BROS). De pabo's zien het aantal studenten dat kiest voor de voltijd studie teruglopen. Daar staat tegenover dat het aantal duale studenten stijgt, zoals ook de samenwerkingspartner Inholland herkent. Ook in 2022 hebben we gezamenlijk verder gewerkt aan het passend maken van de duale trajecten voor de werkgevers en volwassen studenten binnen de kaders van de pabo-opleiding. We bieden de duale studenten een betaalde baan waarbinnen ze de mogelijkheid hebben om de schoolopdrachten uit te voeren. Kind en Onderwijs Rotterdam heeft een studiecentrum voor volwassen studenten. Hier kunnen studenten samenwerken aan opdrachten, studeren, elkaar ontmoeten, boeken lenen en in gesprek gaan met een schoolcoach. Er zijn drie bovenschoolse coaches die gespecialiseerd zijn in het begeleiden van volwassen studenten. Ook wordt twee keer per cursusjaar een

studiestatusgesprek gevoerd om te kijken wat de student nodig heeft voor de volgende stap in zijn ontwikkeling. Volwassen studenten zijn een verrijking voor het onderwijs. Ze nemen vanuit hun eerdere carrière-ervaring mee die we graag inzetten in ons onderwijs. Deze ontwikkelingen hebben ervoor gezorgd dat de studenten een grote betrokkenheid bij de organisatie ervaren en na het afronden van de pabo op een van onze scholen willen blijven werken.

- NPO medewerkers. Voor het Nationaal Programma Onderwijs heeft de stichting veel medewerkers kunnen aannemen die inmiddels een bijdrage leveren aan het verbeteren van de onderwijsresultaten en het welbevinden van onze leerlingen. Het is belangrijk te onderzoeken hoe we deze extra disciplines een plek kunnen geven in de reguliere bekostigingsstructuur. We zullen de mogelijkheden voor opstroom en inbedding actief opnemen in de begeleiding van deze medewerkers.

Ambitie:

Het verzuim daalt structureel naar 3,5%.

Bij het verzuim kijken we vooral naar de mogelijkheden van de medewerkers tijdens hun verzuim. Zo blijven de medewerkers meer betrokken bij de organisatie waardoor er geen drempel ontstaat voor terugkeer. We zetten in op vroegtijdige interventies om het duurzame herstel te bevorderen.

We hebben te maken met een oplopend verzuimpercentage en ook de meldingsfrequentie neemt toe. Toch blijft het verzuimpercentage onder het landelijk gemiddelde van 5,8%. De stijging van de meldingsfrequentie dient nader te worden geanalyseerd, waarop passende acties genomen kunnen worden.

Jaar	Verzuimpercentage	Meldingsfrequentie
2020	3,90%	0,96
2021	4,99%	1,04
2022	5,54%	1,39



Verzuimbeleid

Medewerkers en directeuren geven samen vorm aan duurzaam herstel, waardoor zij ook meer betrokken zijn bij het proces van herstel. Hierdoor wordt de duur van het verzuim sterk beïnvloed. Alle arbeidsmogelijkheden van verzuimende medewerkers worden ingezet.

Medewerkers die in de langdurige verzuimgroep komen, krijgen allemaal een beschikking van het UWV nadat ze twee jaar ziek zijn. Dit betekent dat we de stappen die genomen moeten worden in het kader van de Wet Poortwachter, zorgvuldig moeten volgen en dat de arbeidsmogelijkheden van verzuimende medewerkers voldoende zijn onderzocht.

Vervangingsbeleid

Het middellang- en lang verzuim en verlof wordt opgevangen door de vervangingspool met medewerkers in vaste dienst. In 2022 war er een toename van aanvragen die niet meer uit de eigen pool kunnen worden ingevuld. Scholen organiseren het onderwijs anders door gebruik te maken een combinatie van bevoegde leerkrachten in samenwerking met onderwijsondersteuners.

De vervangingsproblematiek kwam in 2021 vooral door het kortdurend verzuim. In 2022 zagen we de ontwikkeling dat ook het middellang- en lang verzuim steeds moeilijker is in te vullen door medewerkers vanuit de eigen vervangingspool. In 2022 werd er meer een beroep gedaan op de studerende collega's. Dit vraagt oplettendheid van HRM en de directies om studerende collega's goed te blijven inzetten en ruimte te geven, zodat de studievoortgang niet in de knel komt.

Overige onderwerpen

■ Mobiliteit

Ons mobiliteitsbeleid leidt ertoe dat er minder leerkrachten vertrekken, omdat we beter in staat zijn de leerkrachten te binden en te boeien. De interne mobiliteit wordt gezien als groei, ontwikkeling en het verrijken van kennis van scholen. Het bestuur hecht eraan om zonder gedwongen mobiliteit de formaties op alle scholen passend te krijgen. De vacaturekrant en de 'werken bij' pagina op de website van Kind en Onderwijs Rotterdam, geven de medewerkers een goed overzicht van de mogelijkheden binnen het bestuur.

KC Het Oude Westen





■ **Krapte op de arbeidsmarkt**

Het aanbod van onderwijsprofessionals is ook in 2022 afgenomen. Naast dat het lastiger was om alle vacatures voor schooljaar 2022-2023 in te vullen, was het merkbaar bij het vinden van vervangers en leerkrachten tijdens het schooljaar. Leerkrachten die tijdens het schooljaar vertrekken, vormen een steeds groter probleem, omdat het werven tijdens het schooljaar moeizamer verloopt. We staan voor kwaliteit en werken vanuit het standpunt dat niet een willekeurige kandidaat gekozen wordt, maar de best passende voor de vacature. Dat betekent soms dat de vacature wat langer open staat. We stimuleren scholen om inhoud te geven aan het slimmer of anders organiseren van het onderwijs, zodat we minder kwetsbaar worden voor arbeidsmarkt schaarste.

■ **Inhuur derden**

In samenwerking met 29 andere schoolbesturen uit de regio nemen we deel aan de gezamenlijke aanbesteding inhuur derden. Het doel van het gezamenlijk aanbesteden is het normaliseren van de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten en het krijgen van dezelfde inhuurvoorwaarden ongeacht het inhuurvolumen van een bestuur. Er zijn voor het PO in Rotterdam vier partijen geselecteerd die voorzien in de inhuurvraag bij Kind en Onderwijs Rotterdam. Het beleid binnen het bestuur is erop gericht de inhuur af te bouwen.

■ **Slimmer Organiseren (Lerarentekort).**

Op 15 juli 2020 ondertekenden Rotterdamse schoolbesturen, gemeente Rotterdam, lerarenopleidingen en het rijk het convenant 'Uitvoering Noodplannen personeelstekort G5 Rotterdam, Plan slim organiseren'. Via een samenwerkingsovereenkomst hebben de betrokken partijen vastgelegd hoe besturen, gemeente en opleidingen uitvoering geven aan het Plan Slim organiseren. Binnen Kind en Onderwijs Rotterdam is gekozen voor een werkwijze waarbij alle scholen plannen opstelden om in aanmerking te komen voor de beschikbare subsidie. In deze plannen staan duurzaamheid en effectiviteit op de lange termijn centraal. De scholen bereiden zich hiermee voor op het lerarentekort, waarbij de onderwijskwaliteit gewaarborgd blijft. De stichting monitort de besteding en inzet van de subsidie.

■ **Gemeentelijke subsidie voor zij-instroom en lerarentekort**

Binnen het gemeentelijk subsidiebeleid 'Gelijke Kansen voor elk talent', stelt de gemeente Rotterdam naast subsidie op school, ook middelen op bestuursniveau beschikbaar. Hieronder vallen middelen die voorzien in een bijdrage om het leerkrachtenkort te verminderen. Deze thema's dragen bij aan het binden en behouden van personeel binnen de organisatie.

- Zij-instroom en opscholing onderwijsassistenten: Binnen de stichting is een uitgebreid scholings- en begeleidingsprogramma. Hier wordt gebruik gemaakt van de eerder verworven competenties van de kandidaten. De stichting ziet zij-instromers als een verrijking van het onderwijs. We bieden aan 125 volwassen studenten de mogelijkheid een werken- en leren traject te volgen met als doel het behalen van het PABO diploma.
- Werkdruk, ontzorgen, starters en stagiaires. Kind en Onderwijs Rotterdam heeft zich in 2022 ingezet voor passende begeleiding van verschillende startende leerkrachten. Met verschillend bedoelen we het onderscheid tussen volwassen startende leerkrachten en voltijd startende leerkrachten. We zorgen door begeleiding dat starten de leerkrachten meer ruimte krijgen voor het zich eigen maken van de taken en het klassenmanagement zonder de werkdruk te verhogen.
- Anders organiseren, innoveren en ruimtes directies. De stichting organiseert een Leerwerkplaats. Dit is een innovatieproject in samenwerking met het Albeda. Het doel van de Leerwerkplaats is het scholen van onderwijsassistenten die in staat zijn een bijdrage te leveren in het onderwijs aan alle groepen. Tijdens de opleiding krijgen de studenten naast hun stagedagen, meer lesuren in de praktijk met gerichte opdrachten in de scholen. Het is geen doel op zich maar de manier waarop we het onderwijs aanbieden aan deze groep bevordert de doorstroom naar het HBO.



3.3 Samen delen - Financiën

Ambitie:

Wij werken met doelgerichte begrotingen.

Kind en Onderwijs Rotterdam ontvangt naast de reguliere financiering vanuit OCW, ook separate financieringsstromen vanuit OCW en de Gemeente Rotterdam. In 2022 zal een controle op de uitputting van de subsidies onderdeel uitmaken van de planning & control cyclus.

In 2022 is een aantal additionele middelen vanuit OCW beschikbaar gesteld die conform de uitvoeringsplannen besteedt dienen te worden. Het gaat hierbij om de subsidies Nationaal Programma Onderwijs (NPO), Slimmer organiseren en Zij-instroom. Daarnaast stelt de gemeente Rotterdam vanuit het programma Gelijke Kansen ook extra geld ter beschikking. De besteding van deze middelen bestaan uit: loonkosten, inhuur van expertise, inhuur extra handen voor de klas, investeringen en leermiddelen. Om de besteding goed te kunnen monitoren zijn in 2022, naast de tertiaal besprekingen, iedere 2 maanden de directeuren benaderd over de uitputting en inzet van de onderliggende plannen van deze additionele middelen. Hierdoor is het inzicht sterk verbeterd en hebben wij nog beter in kaart hoe de besteding verloopt.

Ambitie:

We richten onze blik naar buiten om tijdig op ontwikkelingen in te spelen.

Rotterdam staat niet stil en zeker niet in de renovatie en nieuwbouw van wijken. Dit heeft tot gevolg dat er de komende jaren een ontwikkeling is in het aantal leerlingen in de basisgeneratie (4-12 jaar) in de wijken van Rotterdam. Dit kan via verplaatsing van leerlingen van de ene wijk naar de andere wijk, maar ook door vermindering van het aantal leerlingen in een wijk of hoger aantal leerlingen in een wijk. Daarnaast kunnen de renovatie en nieuwbouw bewegingen ook zorgen voor een andere maatschappelijke sociale populatie.

In 2022 hebben we een onderzoek laten uitvoeren om goed zicht te hebben op ontwikkelingen van Rotterdamse wijken en de kansen die deze ontwikkelingen bieden.

Studenten van Erasmus Universiteit hebben de kansen en bedreigingen voor de ontwikkeling van de leerling populatie in de wijken waar Kind en Onderwijs haar scholen heeft staan, onderzocht. Dat is gedaan vanuit de deelvragen:

- Wat is de huidige opbouw van de leerlingpopulatie binnen de invloedssfeer van de scholen van Kind en Onderwijs Rotterdam?
- Hoe verandert de leerlingpopulatie binnen de invloedssfeer van de scholen van Kind en Onderwijs Rotterdam de komende 10 jaar (door onder andere lokale nieuwbouw/renovatie)?
- Wat zijn kansen en bedreigingen voor Kind en Onderwijs Rotterdam ten aanzien van deze ontwikkelingen (door o.a. lokale nieuwbouw/renovatie) in haar invloedssfeer?

De belangrijkste uitkomst is dat voor een groot aantal scholen er voldoende mogelijkheden zijn om de komende jaren te groeien. Er vinden de komende 10 jaar binnen Rotterdam zowel nieuwbouw als renovatie projecten plaats die bij een goede marketingstrategie gunstig kunnen zijn voor onze scholen. Daarnaast zien we wijken, vooral met renovatiebouw, waarin de verwachting is dat de populatie verandert. Hier zullen de scholen op in moeten te spelen met hun aanbod en communicatie. De uitkomsten van het onderzoek zijn in het DO met de directeuren besproken en de ontwikkeling van leerlingaantallen heeft een prominente rol in de besprekingen met en activiteiten van directeuren.



IKC De Lis



Overige onderwerpen

■ Allocatie van middelen

● Rijkssubsidie

Het ministerie van OCW berekent op basis van BRIN-nummer de beschikbare subsidie inclusief onderwijsachterstanden. De belangrijkste indicatoren zijn: het leerlingaantal per 1-10, de Gewogen Gemiddelde Leeftijd (GGL) en de achterstandsscore. De stichting verdeelt de subsidies conform toekenning aan de scholen, minus: een bijdrage ter dekking van de kosten van het stichtingskantoor; een bijdrage ter dekking van de collectieve lasten, een vermindering voor de daling of een verhoging voor de groei van het aantal leerlingen in de loop van een schooljaar. De bijdragen worden uitgedrukt in een percentage en berekend over subsidie lumpsum personeel en materieel. De vermindering of groei voor het aantal leerlingen is uitgedrukt in een bedrag per leerling.

Allocatie middelen (in % lumpsum)	2022
Stichtingskantoor	4,15
Duurzaamheid	0,30
Ouderschapsverlof	0,35
Arbo/Re-integratiekosten	0,35
Scholing	0,25
Innovatie	0,25
Parkeerbeleid	0,20
Reiskosten/Fietsregeling	0,55
Integraal personeelsbeleid	1,35
Contract Onderhoud	0,50
Cyclisch onderhoud (binnen en buiten)	2,95
Schoonmaakonderhoud	2,30
Administratie, beheer en bestuur	1,70
	15,20%

Allocatie middelen (in % loonsom)	2022
Vervangingspool	6,00
	6,00%

● Subsidie overige (overheids)instanties

De gemeente Rotterdam stelt subsidie ter beschikking via het Rotterdams onderwijsbeleid. De subsidies worden aangevraagd door de scholen en in z'n geheel toegekend aan de scholen. Voor overige instanties geldt dezelfde methode van toekenning.

■ Financieringsbeleid

Financiering van de vaste activa gebeurt geheel met het eigen vermogen van de stichting. De meerjaren investeringsplannen geven geen aanleiding voor andere vormen van financiering.

■ Investeringsbeleid

Hoewel er aanzienlijke huisvestingsrenovatie- en nieuwbouwbesprekingen plaatsvinden, zal Kind en Onderwijs Rotterdam geen economisch eigenaar van de schoolgebouwen worden. Nieuwbouw en ingrijpende verbouw van scholen wordt gefinancierd door de gemeente. De investering van de stichting is vooral om de inrichting goed te faciliteren. Waar mogelijk wordt er geïnvesteerd in energie-besparende maatregelen. De investeringen in ICT en inventaris zijn gebaseerd op de 'vervangingsmethodiek'. De stichting hanteert hierbij de intern vastgestelde looptijd.

■ Onderwijsachterstandenbeleid

De middelen voor onderwijsachterstanden worden ingezet om de formaties en groepen op de scholen zodanig te faciliteren dat er voldoende kwaliteit gewaarborgd kan worden. Binnen de stichting heeft iedere school haar eigen beleid op de inzet van middelen. De inzet bestaat uit het verkleinen van de groepen, inzet van meer handen in de klas of begeleiding van leerlingen door onderwijsassistenten. De stichting monitort op basis van resultaten de ontwikkeling van de scholen.



Overige onderwerpen

■ *Passend onderwijs*

Kind en Onderwijs Rotterdam maakt deel uit van het samenwerkingsverband PPO Rotterdam. PPO Rotterdam heeft in haar ondersteuningsplan de bestedingsdoelen en prioriteiten opgenomen. De stichting neemt actief deel aan de beleidscommissies van PPO Rotterdam. De inzet van middelen is erop gericht om zo veel mogelijk leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte in het reguliere basisonderwijs naar school te laten gaan (dichtbij huis naar school). De ontvangen middelen bestaan uit: een basisbedrag per leerling, maatwerkbudgetten per leerling of deelname aan wijk georiënteerde afspraken. De middelen worden ingezet ten behoeve van: uitbreiding ambulante tijd van IB en vakspecialisten, extra handen in de klas, inhuur van specialisten en aanschaf van hulpmiddelen.

■ *Nationaal Programma Onderwijs*

De middelen vanuit het NPO voor Kind en Onderwijs Rotterdam bedragen in de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023 in totaal € 10.700.000.

Totstandkoming van de schoolprogramma's in 2022 op de Kind en Onderwijs Rotterdam 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.

Hieronder is zichtbaar gemaakt welke middelen er zijn ingezet voor welke interventie. De besteding van de NPO gelden in 2022 is met de scholen iedere 2 maanden besproken. 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 samenwerking met het team en de MR.

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.

Binnen Kind en Onderwijs Rotterdam 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.

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 € 7.250.000 aan subsidie vanuit het Nationaal Onderwijs Programma ontvangen. De uitgaven ten lasten van deze subsidie bedragen € 5.075.000, hiervan heeft 35% betrekking op 'personeel niet in loondienst'.



3.4 Samen leven – Huisvesting

Ambitie:

Wij voorzien in gebouwen, die verzorgd, inspirerend, boeiend en uitdagend zijn.

- In 2022 waren er verschillende werkzaamheden in het kader van bovengenoemde thema's. Zo heeft een verbeterslag in beleving en kleur plaatsgevonden op CBS Het Podium, IKC De Buskes, IKC Albert Plesman, Juliana van Stolbergschool en de Prinses Julianschool. Bij IKC de Lis was een interne verbouwing om zo extra lokalen te realiseren.
- Steeds meer scholen vervangen hun grijze tegelpleinen voor schoolpleinen met meer groen, waar tegelijkertijd meer regenwater kan worden opgevangen. In 2022 zijn de pleinen verbeterd bij: Juliana van Stolbergschool en Quadratum.
- Noodzakelijke werkzaamheden worden aanbesteed volgens de aanbestedingsregels die zijn opgesteld door de gemeente Rotterdam in het leidraad bouwprojecten. De afdeling huisvesting adviseert in dit proces en zorgt dat bij de uitvoering van verschillende werkzaamheden betrokkenen zo min mogelijk overlast ervaren.



KC De Vlinder

Ambitie:

Wij zorgen voor goed onderhouden schoolgebouwen waar leerlingen en medewerkers zich veilig voelen en prettig kunnen leren en werken.

Frisse uitstraling

Een frisse uitstraling van de scholen is een belangrijk visitekaartje. Op basis van de aspecten gezondheid, hygiëne, esthetica en beleving is een prioritering opgesteld om de noodzaak van renovatie van toiletgroepen op de scholen inzichtelijk te maken. In 2022 zijn de toiletgroepen van Kindcentrum Talma (Vaandrigstraat) en de peutertoiletgroep bij IKC Cornelis Haak (Adenstraat) gerenoveerd volgens het toiletplan.

Milieu

- Er komen steeds meer duurzame oplossingen voor energiebesparende maatregelen. Kind en Onderwijs Rotterdam houdt in dit kader rekening met toekomstige investeringen, aangezien de wet- en regelgeving op dit terrein voortdurend wordt aangepast. In 2022 heeft IKC Cornelis Haak de SUVIS-regeling toegekend gekregen. In 2023 zal de ventilatie vervangen worden (Adenstraat). Ook is bij alle scholen de noodverlichting vervangen door energiezuinige ledverlichting.
- Bij de aanbesteding voor het gebruik van elektra en gas is rekening gehouden met 17,5% vergroenen met Nederlandse wind en CO2-compensatie zodat Kind en Onderwijs Rotterdam voldoet aan de duurzaamheidsambities van de Rijks overheid. Er wordt gekeken naar een plan om het gasverbruik te reduceren.
- Het ministerie eist dat er in 2030 een gezamenlijke energiebesparing van 49% voor de hele onderwijssector ten opzichte van 2017 is gerealiseerd en in 2050 95%. Een maatregel waar Kind en Onderwijs Rotterdam al sinds 2012 rekening mee houdt en naar handelt.



Integraal huisvestingsplan

Het centrale doel van het integraal huisvestingsplan onderwijs (IHP) is om, via de huisvesting van scholen, bij te dragen aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit van scholen in Rotterdam. Het IHP kent twee centrale ambities die doorkijken naar 2035 en waar in de periode 2020-2023 een flinke stap in gezet moet worden. Deze ambities zijn: een evenwichtiger onderwijsaanbod en betere kwaliteit van de huisvesting. De stichting werkt aan plannen hiervoor. Vaststelling van het IHP 2020-2023 door de gemeenteraad brengt met zich mee dat de gemeente zich (financieel) committeert aan de realisatie van projecten die in het IHP benoemd zijn. Daarbij is het streven van de gemeente Rotterdam om structureel en langjarig €60 miljoen per jaar te investeren in onderwijshuisvesting.

- In 2023 wordt begonnen met de definitiefase voor de nieuwbouw van KC De Stern fase 3;
- Voor de nieuwbouw Waalse school-Koningin Wilhelminaschool is vanuit Steden bouw opdracht gegeven voor een onderzoek met behoud van de scholen ensemble Stenen Hollander;
- In de wijk Prins Alexander zijn enkele panden in het basisonderwijs waarvan de bouwtechnische kwaliteit als onvoldoende is aangemerkt. Deze panden zijn opgenomen op de 'opgeschoonde' 50-aandachtspandenlijst. Er is aanvraag gedaan voor Renovatie van het vastgoed. Voor onze stichting gaat het om het pand van IKC Albert Plesman.

Ambitie:

Wij streven naar optimalisering van de vierkante meters om de beschikbare middelen zo efficiënt mogelijk in te zetten.

Door de groei van het aantal leerlingen van KC Talma en de Arentschool, ontstaat er ruimtegebrek voor de leerlingenpopulatie van de basisschool en kunnen de scholen niet verder groeien. Beide gebouwen kunnen niet verder uitgebreid worden. Er is aanvraag gedaan voor uitbreiding op een andere locatie.

3.5 Samen communiceren - Communicatie

Ambitie:

Wij profileren en presenteren scholen en onze stichting met middelen die actueel en inspirerend zijn. Zo zijn en blijven we herkenbaar en aantrekkelijk voor onze doelgroepen.

- Wervingscampagne. Ook in 2022 heeft de doordachte en herkenbare campagne met Kind en Onderwijs Rotterdam als prominent werkgeversmerk geholpen bij het vervullen van openstaande vacatures. De wervingscampagne 2022 heeft ervoor gezorgd dat we bijna alle vacatures voor de zomer hadden vervuld. We zien wel een kentering dat het in 2022 minder makkelijk ging dan in 2021.
- We zijn actief op sociale media gedurende het hele jaar, zodat we ook buiten de wervingspieken zichtbaar zijn voor potentiële kandidaten.
- Kernwaarden. Gezamenlijk met de directeuren is gewerkt aan het herformuleren en uitwerken van de kernwaarden van de stichting. Deze zijn gecommuniceerd en krijgen meer vorm in het schooljaar 2022-2023.
- De website van Kind en Onderwijs Rotterdam is vernieuwd en heeft een meer eigentijdse uitstraling gekregen die bijdraagt aan het beeld van het werkgeversmerk.
- Een externe partij zorgde voor het actueel houden van de technische kant van alle websites binnen de stichting.

Ambitie:

Wij zijn betrouwbaar en dat laten we zien door de inhoud en een manier van communiceren die intern en extern eerlijk, eenduidig en duidelijk is.

- Per school is iemand belast met het onderhouden van de website en social media kanalen. Twee keer per jaar worden deze mensen specifiek getraind en geïnspireerd om hun taak goed uit te kunnen voeren.
- We investeren in veiligheid. Een goed beveiligde digitale omgeving wordt steeds belangrijker, want ook scholen zijn steeds vaker doelwit van cybercrimen. We opnieuw stappen gezet om de veiligheid van leerlingen en medewerkers te vergroten.



H4

FINANCIEEL VERSLAG

De volgende opstelling is voor de analyse van de financiële positie, die gebaseerd is op de gegevens uit de balans.

Op korte termijn beschikbaar	31-12-2022	31-12-2021
Liquide middelen	22.050.040	13.861.178
Vorderingen	2.331.998	4.115.114
Effecten	3.909.861	4.766.224
Kortlopende schulden	-10.201.006	-8.314.186
Werkkapitaal	18.090.893	14.428.330
Vastgelegd op lange termijn		
Materiële vaste activa	8.123.844	7.777.398
Financiële vaste activa	8.243.800	8.250.000
	16.367.644	16.027.398
Gefinancierd met op lange termijn beschikbare middelen	34.458.537	30.455.728
Deze financiering vond plaats met		
Eigen vermogen publiek	13.153.245	11.088.161
Eigen vermogen privaat	8.043.638	7.338.029
Voorzieningen	13.261.654	12.029.538
Balans	31-12-2022	31-12-2021
Activa		
Materiële vaste activa	8.123.844	7.777.398
Financiële vaste activa	8.243.800	8.250.000
Vorderingen	2.331.998	4.115.114
Effecten	3.909.861	4.766.224
Liquide middelen	22.050.040	13.861.178
	44.659.543	38.769.914
Passiva		
Eigen vermogen publiek	13.153.245	11.088.161
Eigen vermogen privaat	8.043.638	7.338.029
Voorzieningen	13.261.654	12.029.538
Kortlopende schulden	10.201.006	8.314.186
	44.659.543	38.769.914



Toelichting op de balans

Het balanstotaal is ten opzichte van 2021 met € 5.890.000 toegenomen.

Materiele vaste activa

De waarde van de materiële vaste activa (aanschaf inventaris, ICT, gebouwen, overige bedrijfsmiddelen en leermethoden- na aftrek van afschrijvingen) is met € 345.000 toegenomen. De totale investeringen in 2022 bedroegen € 1.920.000. Er was € 1.740.000 begroot. De investeringen zijn € 180.000 hoger dan begroot. De hogere investeringen zijn met name het gevolg van het realiseren van de nieuwbouw Arentschool en renovatie nieuwe locatie NPRS Dans & Muziek; de totale investering voor beide scholen zijn € 400.000. Deze investeringen betreffen de eigen bijdrage in verband met het duurzamer afleveren van de huisvesting. De exploitatiekosten zullen de komende jaren lager zijn. Voor 2022 waren deze niet begroot. Hiertegenover staan lagere investeringen in leermethoden € 160.000. Deze investeringen worden steeds vaker vervangen door het afsluiten van licenties. De investeringen inventaris en ICT waren in 2022 € 1.300.000 tegenover een begroting van € 1.310.000. De investeringen in inventaris en ICT betreffen voornamelijk vervangingsinvesteringen.

Financiële vaste activa

De financiële vaste activa betreffen beleggingen in 4 *notes*, ieder ter nominale waarde van € 2.000.000. De structuur van deze beleggingen is een vaste looptijd van tien jaar en een 90-100% inleggarantie. De beleggingen worden gewaardeerd tegen inleggarantie of indien hoger marktwaarde. De waardering van de *notes* is als volgt :

	Kostprijs	Koers 31-12-2022	Inleg- garantie	Hogere marktwaarde of inleggarantie
Barclays	2.000.000	109,42%	100%	2.188.400
BNP Paribas	2.000.000	97,11%	100%	2.000.000
Credit Suisse	2.000.000	86,24%	100%	2.000.000
EFG International	2.000.000	90,27%	90%	1.805.400
	8.000.000			7.993.800

Daarnaast neemt de Stichting Steunfonds Kind en Onderwijs Rotterdam deel in een participatie van € 250.000 WoonVermogen van het Leger des Heils.

Vorderingen

De vorderingen zijn afgenomen met € 1.780.000. De daling heeft voornamelijk te maken met het vervallen van de vordering op OCW van € 2.150.000 als gevolg van de vereenvoudiging bekostiging met ingang van 1 januari 2023. Tegenover de afname zijn de vorderingen op de gemeentelijke huisvestingsprojecten toegenomen met € 180.000. Dit betreft onder andere de afrekeningen van de nieuwbouw Arentschool, renovatie Het Oude Westen en renovatie nieuwe locatie NPRS Dans en Muziek. De vooruit ontvangen kosten zijn eveneens toegenomen met € 330.000. Hier zijn lasten opgenomen van onder andere jaarlicenties ICT, voorschotnota kwartaal reproductie en de jaarbestelling 2022-2023 leermethoden die in het jaar 2023 ten laste van de exploitatie worden gebracht.

Effecten

2022 was in meerdere opzichten een bijzonder beleggingsjaar: begin 2022 stond nog in het teken van Covid-19 en vervolgens de inval van Rusland in Oekraïne. Hierdoor namen de economische onzekerheden toe wat tot gevolg had dat zowel aandelen als obligaties flinke verliezen lieten zien met als resultaat een daling van € 850.000.

Liquide middelen

Uit het kasstroomoverzicht is af te lezen welke posten de stand van de liquide middelen hebben beïnvloed. De stijging wordt veroorzaakt door het positieve resultaat van ruim € 3.500.000, door de toename van de crediteuren, kortlopende schulden en overlopende passiva (€ 1.750.000) en de afname debiteuren en vorderingen OCW en effecten (€ 2.650.000).



Eigen Vermogen

Het eigen vermogen dient ter dekking van de risico's en financiering van materiele vaste activa. Het eigen vermogen kan, onder voorbehoud van stelselwijzigingen, alleen wijzigen door het resultaat. De toename van het eigen vermogen bedraagt € 2.770.000 en is gelijk aan het behaalde resultaat in 2022. De bestemming van het resultaat is als volgt :€ 2.180.000 ten gunste van de bestemmings-reserve middelen NPO voor het wegwerken van de achterstanden die zijn ontstaan tijdens de corona-pandemie. Deze middelen zullen in 2023 en 2024 besteed worden. In 2022 is € 1.615.000 ontvangen vanuit het fonds St.Jurrewitz. Dit fonds is geliquideerd en Kind en Onderwijs Rotterdam heeft dit uit de nalatenschap ontvangen. De leerlingen, directeuren en College van Bestuur maken plannen om deze middelen in de komende jaren te besteden. Hiervoor is een bestemmingsreserve opgenomen. Er is € 850.000 ten laste van de bestemmingsreserve privaat gebracht vanwege de negatieve resultaten op de effecten van het Steunfonds.

Voorzieningen

De stand van de voorzieningen is ten opzichte van 2021 toegenomen met € 1.230.000. De voorziening onderhoud gebouwen is toegenomen met € 900.000. De stijging is ook het gevolg van de inflatie van de kosten. In 2022 was de onttrekking aan de voorziening € 548.000. De uitgaven aan het meerjarenonderhoudsplan zijn in overleg met de afdeling huisvesting gedaan en passen binnen de afspraken van het risico gestuurd onderhoudssysteem van de stichting.

De personeelsvoorzieningen zijn met € 327.000 toegenomen. De toename wordt veroorzaakt door de voorziening langdurig zieken; deze is bestemd voor arbeidsongeschikte medewerkers die niet meer voor de stichting werkzaam kunnen zijn. Deze voorziening is ten opzichte van 2021 gestegen met € 230.000. Daarnaast is er een nieuwe voorziening toegevoegd in verband met de wijzigingen in de deelname aan de kosten van het participatiefonds. Vanaf augustus 2023 is het bevoegd gezag bij ontslag altijd aansprakelijk voor 10%-50% van de WW-kosten. Voor 2022 is dit € 70.000.

Kortlopende schulden

In 2022 zijn de kortlopende schulden met € 1.890.000 toegenomen. De toename komt vooral door ontvangen voorbereidingskredieten Gemeentehuisvesting € 630.000. In 2022 zijn de middelen voor subsidie G5 Zij-instroom betaald aan de deelnemende partners (€ 1.700.000). Daartegenover is een subsidie ontvangen basisvaardigheden die in 2023 besteed zal worden (€ 1.650.000).

De belastingen, premies sociale verzekeringen en pensioenen zijn hoger ten opzichte van 2021. Dit komt door de indexering lonen (stijging € 260.000). Tevens zijn de gereserveerde middelen voor uitbetaling van het vakantiegeld en de bindingstoelage in 2023 toegenomen. De bindingstoelage is in 2022 nieuw (totale stijging € 330.000).



CSBO Bergkristal



4.2 Financiële analyse staat van baten en lasten

Baten	2022	2022	Verschil	2021	Verschil
		BEGROTING			
Rijksbijdragen	64.178.809	55.669.337	8.509.472	56.104.358	8.074.451
Overige overheidsbijdragen	2.978.079	2.940.899	37.180	2.935.755	42.324
Overige baten	3.137.894	1.014.310	2.123.584	1.278.039	1.859.855
Totaal baten	70.294.782	59.624.546	10.670.236	60.318.152	9.976.630
Lasten					
Personele lasten	51.840.436	47.481.801	4.358.635	43.289.510	8.550.926
Afschrijvingen	1.572.544	1.390.345	182.199	1.375.458	197.086
Huisvestingslasten	6.230.265	5.042.676	1.187.589	6.039.186	191.079
Overige instellingslasten	7.091.386	10.152.600	-3.061.214	6.518.978	572.408
Totaal lasten	66.734.631	64.067.422	2.667.209	57.223.132	9.511.499
Saldo baten en lasten	3.560.151	-4.442.876	8.003.027	3.095.020	465.131
Financiële baten en lasten	-789.458	-26.000	-763.458	516.823	-1.306.281
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	2.770.693	-4.468.876	7.239.569	3.611.843	-841.150

Analyse verslagjaar ten opzichte van de begroting

Algemeen

De begroting 2022 is vastgesteld met een negatief resultaat van € 4.468.000. Het werkelijke resultaat van het boekjaar 2022 is € 2.770.000 positief, een verschil van € 7.239.000 ten opzichte van de begroting. De verdeling van het resultaat is:

Publiek

Bestemmingsreserves algemeen publiek
Bestemmingsreserves NPO

Privaat

Bestemmingsreserves algemeen privaat
Bestemmingsreserves Jurrewitz
Bestemmingsreserves Schoolfonds

TOTAAL

Geconsolideerd	Kind en Onderwijs Rotterdam	Steunfonds
-115.553	-115.553	0
2.180.637	2.180.637	0
2.065.084	2.065.084	0
-860.142	0	-860.142
1.615.800	1.615.800	0
-50.049	-50.049	0
705.609	1.565.751	-860.142
2.770.693	3.630.835	-860.142

Hierna volgt een toelichting op de belangrijkste verschillen tussen de begroting en de werkelijkheid.



Baten

Rijksbijdragen (+ € 8.510.000)

De stijging wordt voornamelijk veroorzaakt door:

- Indexering lumpsum personeel (+ € 5.100.000).
 - In de nieuwe definitieve regeling personele bekostiging 2021-2022 is de subsidie toegenomen met 9,064% ten opzichte van de definitieve bekostiging van 2020-2021. De voornaamste oorzaak hiervan is: 'Loonkloof CAO PO 2022' met het VO te dichten 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 en 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. referentie-systematiek) en het dichten van de loonkloof.
- In de begroting is rekening gehouden met een groei van het aantal leerlingen vergelijkbaar met een bedrag van € 300.000. De tussentijdse groei van het leerlingen aantal is hoger dan verwacht. Hierdoor is de subsidie uit de groeiregeling uitgekomen op € 566.000 (+ € 264.000).
- De achterstandsscore is hoger vastgesteld dan begroot (+ € 670.000).
- De correctie vereenvoudiging bekostiging in verband met wegvallen vordering OCW is uitgekomen op € 2.750.000. De korting (€ -350.000) is hoger dan begroot.
- De regeling nieuwkomers is in 2021 aangepast; hierdoor is ook in 2022 meer subsidie beschikbaar gekomen dan begroot (+ € 740.000).
- De subsidies slimmer organiseren en zij-instroom voor de aanpak van het leraren tekort zijn in 2022 eveneens hoger (+ € 260.000).
- De arbeidsmarkttoelage is in augustus 2021 toegekend om het werk op scholen met het grootste risico op onderwijsachterstanden aantrekkelijk(er) te maken. Ook voor 2022 is deze beschikbaar gesteld. De bijdrage is hoger dan begroot (+ € 80.000).
- Het Nationaal Programma Onderwijs is een (niet-structureel) investeringsprogramma van het kabinet om de gevolgen van de coronacrisis voor leerlingen op te vangen. In 2022 heeft de stichting € 7.250.000 ontvangen. Dit is € 1.590.000 hoger dan begroot.

Overige overheidsbijdragen (+ € 37.000)

De gemeentelijke subsidies zijn nagenoeg conform begroting. De gemeentelijke subsidies gaan vooral over projecten in het kader van Gelijke Kansen zoals: schoolontwikkelbudget, schakelklassen, middelen voor de ontwikkeling van leerkrachten, aantrekking van zij-instromers en talentontwikkelingen.

Overige baten (+ € 2.120.000)

De overige baten zijn € 2.120.000 hoger dan begroot. Dit wordt grotendeels veroorzaakt door een schenking van de Stichting Jurrewitz. € 1.615.000. Daarnaast stijgen de baten uit de ouderbijdragen (+ € 170.000); deze waren minimaal begroot. De post 'ter beschikking van personeel aan derden' is hoger uitgevallen dan begroot (+ € 51.000) en het medegebruik/verhuur onroerende zaken is gestegen met € 160.000 als gevolg van verhoging tarieven en betere afspraken met partners.



IKC Albert Plesman



Lasten

Personele lasten (+ € 4.360.000)

De totale personele lasten zijn € 4.360.000 hoger dan begroot, dit wordt voornamelijk veroorzaakt door:

- Lonen en salarissen en personeel niet in loondienst minus uitkeringen (+ € 4.100.000). Het saldo van deze 3 posten is € 4.100.000 hoger dan begroot door een verhoging van de loonkosten als gevolg het dichtens van de loonkloof 10% verhoging (+ € 3.900.000), hogere inhuur derden dan begroot (€+ 460.000) en hogere inkomsten vanuit het UWV (- € 440.000).
- Hogere dotatie aan de personele voorzieningen langdurig zieken en participatie fonds WW (+ € 300.000).

Afschrijvingen (+ € 180.000)

Hogere afschrijvingen door investeringen in 2021 van NPO middelen. Hier is in de begroting 2022 geen rekening mee gehouden.

Huisvestingslasten (+ € 1.190.000)

De huisvestingslasten zijn € 1.190.000 hoger uitgevallen dan begroot. Allereerst komt dit doordat alle huisvestingslasten (onderhoud, schoonmaak en energie) onderhevig zijn aan sterke prijsstijgingen als gevolg van inflatie. Daarnaast bleek uit de tussentijdse prognoses van 2022 dat het resultaat in 2022 zeer positief zou zijn. Hierdoor is in overleg met het CvB besloten om extra onderhoudsuitgaven op een aantal scholen uit te voeren. Toiletten zijn vervangen en ruimten op scholen zijn functioneler gemaakt. In 2022 is voor de uitvoering en begeleiding van programma onderhoud en verschillende business cases gebruik gemaakt van inhuur. De hogere uitgaven ten opzichte van de begroting specificeren we als volgt: De posten preventief en extra onderhoud van de schoolgebouwen (+ € 830.000), kosten energie en water (+ € 75.000), schoonmaak (+ € 80.000) en 'inhuur vastgoed begeleiding' (+ € 165.000).

Overige instellingslasten (+ € 3.060.000)

De overige instellingslasten zijn lager dan begroot vanwege:

- In 2022 is voor € 4.890.000 aan besteding ten laste van de ontvangen subsidies in verband met Covid-19 opgenomen. De besteding van deze middelen is in 2022 nog niet geheel voltooid. De besteding van deze middelen zal een vervolg hebben in 2023 en 2024. De werkelijke uitgaven in 2022 waren € 1.270.000. Dat betekent lagere uitgaven van € 3.620.000.
- Naast de lagere uitgaven voor Covid-19 is er een stijging van de uitgaven, ten opzichte van de begroting, voor leermiddelen en ICT (+ € 250.000).
- Ook de uitgaven voor begeleiding arrangementen van subsidie van het samenwerkingsverband zijn gestegen met € 185.000. Veel van deze middelen werden voorheen met eigen personeel ingezet, maar door arbeidsmarktkrapte is dit nog maar deels mogelijk.



CBS Mozaïek



4.3 Financiële kerncijfers

Op grond van de kengetallen is er, net als voorgaande jaren, sprake van een sterke financiële positie. De financiële positie is volgens de maatstaf van het ministerie voldoende om eventuele tegenvallers op te vangen. Het weerstandsvermogen is toereikend.

Financieel	2022	2021	2020	2019	2018
Balans					
Activa					
Materiële vaste activa	8.123.844	7.777.398	6.493.822	7.060.475	6.735.626
Financiële vaste activa	8.243.800	8.250.000	8.250.000	8.000.000	10.000.000
Vorderingen	2.331.998	4.115.114	4.412.486	3.989.418	4.783.219
Effecten	3.909.861	4.766.224	4.216.515	3.496.179	4.717.887
Liquide middelen	22.050.040	13.861.178	14.343.972	10.012.832	4.492.105
Totaal activa	44.659.543	38.769.914	37.716.795	32.558.904	30.728.837
Passiva					
Eigen vermogen publiek	13.153.245	11.088.161	7.953.775	10.259.138	13.837.824
Eigen vermogen privaat	8.043.638	7.338.029	6.860.572	5.799.113	6.591.288
Voorzieningen	13.261.654	12.029.538	11.147.032	10.356.922	4.189.004
Kortlopende schulden	10.201.006	8.314.186	11.755.416	6.143.731	6.110.721
Totaal passiva	44.659.543	38.769.914	37.716.795	32.558.904	30.728.837
Baten					
Rijksbijdragen	64.178.809	56.104.358	47.502.495	45.499.842	43.203.159
Overige overheidsbijdragen	2.978.079	2.935.755	3.025.583	3.324.263	3.259.001
Overige baten	3.137.894	1.278.039	1.482.083	1.587.254	2.646.254
Totaal baten	70.294.782	60.318.152	52.010.161	50.411.359	49.108.414
Lasten					
Personele lasten	51.840.436	43.289.510	41.323.136	38.281.885	37.776.281
Afschrijvingen	1.572.544	1.375.458	1.669.654	1.331.317	1.398.590
Huisvestingslasten	6.230.265	6.039.186	5.392.355	4.574.368	4.455.157
Overige instellingslasten	7.091.386	6.518.978	5.058.336	5.189.421	4.840.682
Totaal lasten	66.734.631	57.223.132	53.443.481	49.376.991	48.470.710
Saldo baten en lasten	3.560.151	3.095.020	-1.433.320	1.034.368	637.704
Financiële baten en lasten	-789.458	516.823	189.416	587.691	-443.057
Resultaat	2.770.693	3.611.843	-1.243.904	1.622.059	194.647



Kengetallen	2022	2021	2020	2019	2018
Liquiditeit	2,77	2,74	1,95	2,85	2,29
Solvabiliteit	77,16%	78,56%	68,83%	81,13%	80,11%
Absolute omvang liquide middelen	22.050.040	13.861.178	14.343.972	10.012.832	4.492.105
Ratio bovenmatig eigen vermogen	1,08	0,98	0,83	1,05	1,45

Toelichting Kengetallen

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

Liquiditeit

De liquiditeit van een organisatie wordt uitgedrukt in een verhoudingscijfer. Hierbij worden de vlottende activa 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 aan derden te kunnen voldoen. Als het eigen vermogen inclusief voorzieningen tegenover de totale passiva wordt gesteld, is de norm >30%.

Bovenmatig publiek eigen vermogen

De Inspectie van het Onderwijs heeft in 2020 een nieuwe formule ontwikkeld voor het berekenen van een signaleringswaarde voor de bovengrens van de reservepositie van de besturen in alle onderwijssectoren. De inspectie benadrukt daarbij dat deze signaleringswaarde voor het eigen vermogen geen norm is, maar een startpunt voor een gesprek. Een bestuur kan immers goede redenen hebben om tijdelijk meer eigen vermogen aan te houden dan de signaleringswaarde voorschrijft. De signaleringswaarde bovenmatig publiek eigen vermogen is dan:

$(0,5 \times \text{aanschafwaarde gebouwen } 1,27) + (\text{boekwaarde resterende materiële vaste activa}) + (\text{omvangafhankelijke rekenfactor} \times \text{totale baten})$. Een ratio boven 1,00 is bovenmatig. Voor 2022 is de ratio 1,08. De stijging wordt mede veroorzaakt door subsidie vanuit het NPO. De scholen hebben plannen gemaakt voor de inzet van de middelen NPO en deze zullen de komende jaren worden ingezet waardoor de ratio zal dalen.

Financieel continuïteitstoezicht van de inspectie

Het financieel toezicht van de inspectie heeft twee toezichtsarrangementen:

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

Kind en Onderwijs Rotterdam valt op basis van de jaarrekening 2022 en haar kengetallen, alsmede door de toekomstige ontwikkelingen onder het basistoezicht.

4.4 Treasuryverslag Stichting Kind en Onderwijs Rotterdam

Vermogensbeheer

Het vermogensbeheer binnen de stichting wordt gevoerd door het CvB. De Treasury Commissie (TC), die bestaat uit het CvB, de controller en vertegenwoordigers van de RvT, heeft een adviserende rol. De TC van de stichting wordt bijgestaan door de vermogensbeheerder Verwer & Janssen. In het Treasurystatuut is vastgelegd wat de voorwaarden zijn voor beleggingen. In het statuut verwijzen we naar de regeling 'Beleggen, lenen en derivaten OCW 2016'.



7.6 Feiten en Cijfers 2022

	Scholen BAO 25 SBO 3 Brinnummers BAO 23 SBO 3		Leerlingen 1-2-2022 7.480 Ambitie 2023 7.515
	Excellente goede scholen 8 Ambitie 2023 10		Basisarrangement 100%
	Aantal medewerkers 2023 935		FTE's 1-2-2023 666
	Ziekteverzuim 5,5% Ambitie 2023 4%		Resultaat 2023 € -/- 1.239.397
	Investerings schoolgebouwen 2023 € 230.000		Investerings ICT, inventaris en leermethoden 2023 € 2.058.000

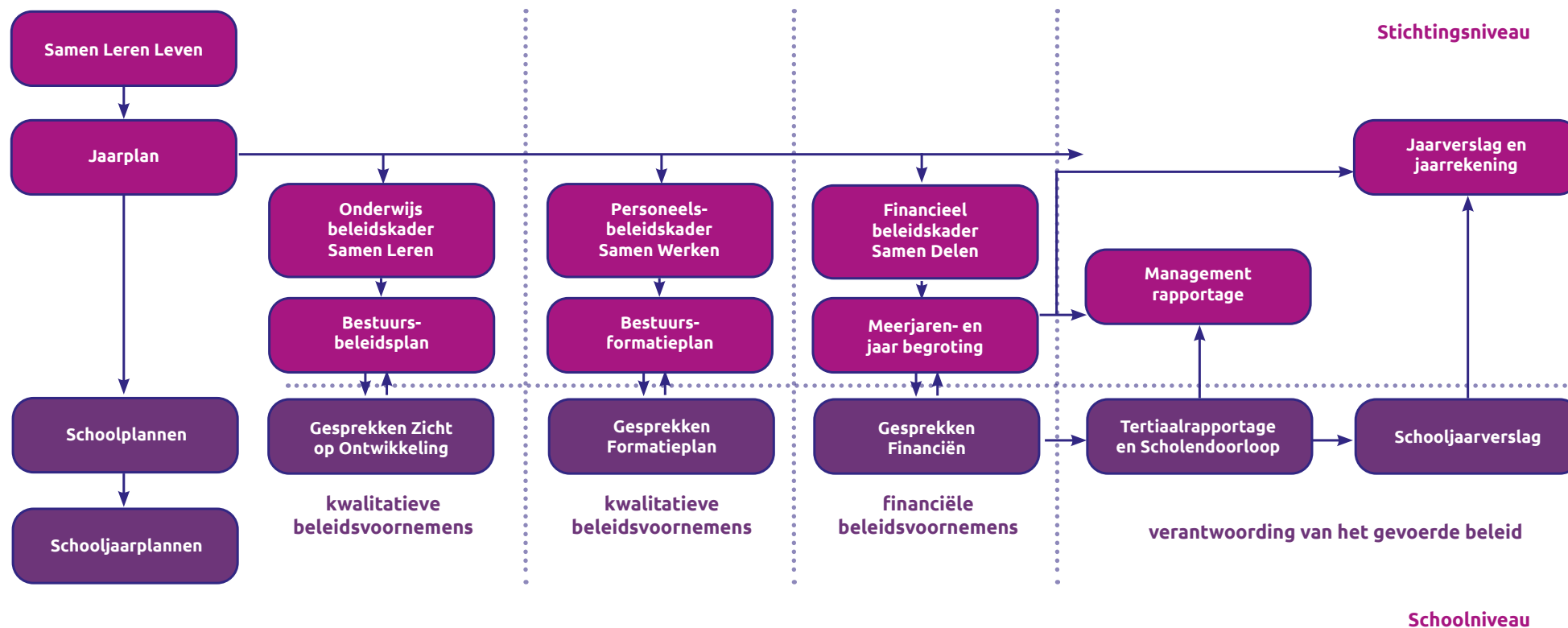


KC De Buskes



Overige onderwerpen

De planning & control cyclus ziet er schematisch als volgt uit :



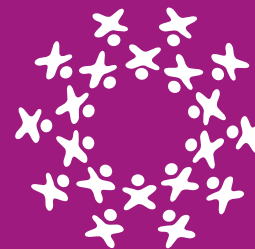
De basis van deze cyclus wordt gevormd door het strategisch beleidsplan *Samen Leren Leven*. In dit beleidsplan zijn de richting en de doelen beschreven die de stichting wil realiseren. De kwalitatieve doelen worden vertaald naar beleidsvoornemens die verwerkt worden in de meerjarenbegroting. Er zijn diverse instrumenten waarmee data wordt verkregen. Dit wordt besproken met de directeuren. De gesprekken leiden tot

inzicht over kwaliteit, ontwikkeling en risico's op de scholen en ook tot adviezen voor directeuren. Tijdens de gesprekken wordt voortgegaan op het eerdere gesprek om de ontwikkeling zichtbaar te maken. Gesprekken met directeuren leiden altijd tot afspraken voor het vervolg. Wanneer er zorg is over de ontwikkeling van de school wordt dit besproken op de staf of de Scholendoorloop.



**Stichting
Kind en Onderwijs Rotterdam**

Linker Rottekade 292
Postbus 22009
3003 DA Rotterdam
010 412 51 01
receptie@kindenonderwijsrotterdam.nl



Kind en Onderwijs Rotterdam
stichting voor christelijk primair onderwijs

www.kindenonderwijsrotterdam.nl