A photograph of a classroom scene. A teacher with dark hair, wearing a light blue shirt, is pointing her right hand towards a small globe on a desk. Two young girls are looking at the globe with interest. The girl in the foreground has her hands clasped under her chin. The background is slightly blurred, showing other students and classroom elements.

Ke
ro
bei

Bestuursverslag 2023

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	2
Inleiding.....	4
1. Kerobei.....	6
Kernopdracht.....	6
De organisatie.....	7
Organogram.....	11
2. Onderwijs en kwaliteit.....	12
Eindopbrengsten.....	12
Doorstroom- en uitstroomgegevens naar het VO.....	18
Passend onderwijs.....	23
Onderwijsachterstanden.....	30
Wetenschap en Techniek.....	31
Interne en externe kwaliteitszorg.....	32
3. Veiligheid.....	39
Sociale veiligheid.....	39
Informatiebeveiliging en privacy.....	43
Fysieke Veiligheid.....	47
4. Personeel en professionalisering.....	49
Professionalisering.....	49
Opleiden.....	51
Doorstroom.....	52
Aanpak personeelstekort.....	54
Werkgeluk van onze medewerkers.....	57
Gezondheid en vitaliteit.....	62
Arbeidsmarkt.....	71
5. Financiën.....	80
Toelichting op de staat van baten en lasten.....	80
Nationaal programma onderwijs.....	81
Financieel kader.....	84
6. Financiële positie en kengetallen.....	87
Solvabiliteit.....	87
Liquiditeit.....	88
Rentabiliteit.....	88
Kapitalisatiefactor.....	89
Weerstandsvermogen.....	89
Treasury.....	90

7. Continuïteit.....	92
Doelmatigheid.....	92
Personele bezetting.....	93
Leerlingenaantal.....	94
Landelijke ontwikkelingen met financiële gevolgen.....	95
Balans in meerjarig perspectief.....	97
Meerjarenbegroting.....	98
Ratio's in meerjarig perspectief.....	100
Interne risicobeheersing.....	100
Samenwerking.....	103
8. Jaarverslag 2023 Raad van Toezicht Kerobei.....	105
De Raad van Toezicht.....	105
Commissies van de Raad van Toezicht.....	107
Tot slot.....	109
Bijlage 1 - Nevenfuncties Raad van Toezicht en College van Bestuur.....	110
Bijlage 2 - Jaarrekening 2023.....	112
Grondslagen.....	112
Algemene toelichting.....	113
Grondslagen voor de waardering van activa en passiva.....	114
Grondslagen voor de resultaatbepaling.....	119
Balans.....	122
Staat van baten en lasten.....	123
Kasstroomoverzicht.....	124
Toelichting balans.....	125
Niet uit de balans blijvende verplichtingen.....	133
Toelichting op de staat van baten en lasten.....	134
Model G verantwoording subsidies.....	141
WNT-verantwoording 2023 van Stichting Kerobei.....	143
Bestemming van het exploitatiesaldo.....	146
Gebeurtenissen na balansdatum.....	146
Overige gegevens.....	146
Ondertekening door bestuurders en toezichthouders.....	147

Inleiding

Voor u ligt het bestuursverslag 2023 van Kerobei. In dit jaarverslag rapporteert het bestuur hoe Kerobei het afgelopen jaar heeft gewerkt aan haar strategische vraagstukken. Het College van Bestuur heeft in samenspraak met medewerkers, ouders en samenwerkingspartners in 2022 een nieuw strategisch beleidsplan ontwikkeld en vastgesteld. Het bevat drie kernkwesties:

- De ontwikkeling van leerlingen tot individuen die eigenwijs, samenwijs en wereldwijs zijn.
- Kerobei gaat voor alle kinderen.
- Kerobei biedt onze medewerkers ontwikkeling en werkgeeluk.

De kernopdracht van Kerobei is goed onderwijs aanbieden. Goed onderwijs zorgt ervoor dat het kind weet wie het is en hoe het in verbinding staat met de gemeenschap en de rest van de wereld. Daarnaast zorgt goed onderwijs ervoor dat een kind basisvaardigheden ontwikkelt dat wij kunnen aantonen met goede leerresultaten. Een kind wordt door goed onderwijs, eigenwijs, samenwijs en wereldwijs.

In maart 2023 kwam er een einde aan alle coronamaatregelen. Toch is 2023 een jaar geworden van discontinuïteit in het onderwijs. Door de krapte op de arbeidsmarkt waren er in 2023 onvoldoende medewerkers beschikbaar om in te vallen als een medewerker afwezig was door ziekte of door quarantainemaatregelen. Soms was een school genooddaakt om groepen leerlingen naar huis te sturen omdat er niet voldoende leerkrachten beschikbaar waren. Hierdoor bleef het schoolse leven voor leerlingen onvoorspelbaar, met alle gevolgen voor hun veiligheidsbeleving.

Ondanks het personeelstekort en de discontinuïteit hebben de schoolteams en de totale organisatie zich gericht op de strategische doelen van Kerobei. Scholen hebben gewerkt aan de kwaliteitsverbetering van het onderwijsleerproces en hebben stappen gemaakt in een flexibelere organisatie van het onderwijs. Soms was dat door de nood gedwongen maar vaker was dat door visie gedreven. De flexibelere organisatie maakt het mogelijk om vaker aan te sluiten bij de onderwijsbehoeften van leerlingen.

Om de kwaliteitsverbetering te realiseren heeft Kerobei in 2023 veel tijd en middelen geïnvesteerd in de professionalisering van de medewerkers.

Kerobei werkt op basis van een eigen planning- en controlcyclus op het niveau van de scholen en op het niveau van de gehele organisatie. Kerobeibreed stelt het bestuur in februari een veiligheidsverslag van het afgelopen kalenderjaar vast en in april stelt het bestuur het sociaal jaarverslag over het afgelopen kalenderjaar vast. In november stelt het bestuur het de onderwijsrapportage over het afgelopen schooljaar vast. Dit bestuursverslag is dan ook gebaseerd op:

- De onderwijsrapportage 2022-2023;
- Het veiligheidsverslag 2023;
- Het sociaal jaarverslag 2023.

Het bestuur is onder de indruk van de wijze waarop medewerkers zich blijven ontwikkelen en zich inspinnen voor goed onderwijs aan leerlingen. Het percentage ziekteverzuim laat zien dat dit soms te veel vraagt.

Venlo, 17 mei 2024

College van Bestuur Kerobei,

Hennie Biemond

Rob Thuijls

1. Kerobei

Kerobei is een onderwijsbestuur voor primair onderwijs met scholen in de gemeenten Beesel, Peel en Maas en Venlo. De scholen staan in Baarlo, Beesel, Belfeld, Blerick, Hout-Blerick, Maasbree, Reuver, Steyl en Tegelen. Kerobei bestaat uit 17 scholen waarvan 2 scholen voor speciaal basisonderwijs. Daarnaast heeft Kerobei een bestuurskantoor.

De volgende scholen maken onderdeel uit van Kerobei:

Overzicht van scholen

Naam school	Brin-nummer	Plaats
Bösdael	12PV	Reuver
Diamant	10YF	Baarlo
St. Jozef	03IV	Tegelen
Klingerberg	11YA	Venlo
Kom.mijn	07TO	Belfeld
SBO De Lings	03SP	Tegelen
Meander	12XG	Reuver
Mikado	12PY	Venlo
Natuurlijk!	11MR	Venlo
PassePartout	15CS	Tegelen
Regenboog	10ZK	Venlo
Schalm	03VH	Tegelen
SBO De Schans	17KV	Venlo
Spick	03SO	Beesel
Springbeek	07BU	Venlo
Titus Brandsmaschool	03XO	Venlo
Violier	06LB	Maasbree

Kernopdracht

De kernopdracht van Kerobei is goed onderwijs aanbieden. Goed onderwijs zorgt ervoor dat het kind weet wie het is en hoe het in verbinding staat met de gemeenschap en de rest van de wereld. Daarnaast zorgt goed onderwijs ervoor dat een kind basisvaardigheden ontwikkelt dat wij kunnen aantonen met goede leerresultaten. Een kind wordt door goed onderwijs, eigenwijs, samenwijs en wereldwijs.

Kerobei omschrijft haar maatschappelijke opdracht en missie als:

“Goed onderwijs bieden dat bijdraagt aan de ontwikkeling van leerlingen tot evenwichtige volwassenen die een constructieve bijdrage leveren aan de opgaven waar we als samenleving voor staan.”

Kerobei heeft de maatschappelijke opdracht verder geconcretiseerd in drie kernkwesties:

- De ontwikkeling van leerlingen tot individuen die eigenwijs, samenwijs en wereldwijs zijn.
- Kerobei gaat voor alle kinderen.
- Kerobei biedt onze medewerkers ontwikkeling en werkgeeluk.

Toegankelijkheid en toelichting

Uitgangspunt bij Kerobei is dat op iedere school alle kinderen welkom zijn en dat zij het onderwijsaanbod krijgen wat hen past, dit binnen de mogelijkheden van de school. De scholen van Kerobei zijn drempelloos toegankelijk voor leerlingen van alle levensovertuigingen en gezindten. Voor de scholen in het stadsdeel Blerick en Hout-Blerick heeft Kerobei een voedingsgebiedsbeleid opgesteld. Als dreigt dat het aantal leerlingen de capaciteit van het schoolgebouw te boven gaat, laat de school alleen kinderen toe die binnen een bepaald postcodegebied wonen.

Het zorgbereik van de scholen is breed. De scholen van Kerobei kijken naar de mogelijkheden en kansen van een kind en stemmen het onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften. In geval van een leerling met speciale onderwijsbehoeften gaat een school samen met ouders en de commissie Bovenschoolse Ondersteuning van Kerobei na wat de best passende onderwijsplek is voor deze leerling. Meestal lukt het om deze passende plek gewoon op de eigen basisschool te maken. Als de passende plek op een school voor speciaal basisonderwijs of speciaal onderwijs is, vraagt de school een toelaatbaarheidsverklaring voor een leerling aan.

De organisatie

Kerobei werkt volgens een bestuursmodel met een professioneel College van Bestuur en een Raad van Toezicht.

Raad van Toezicht

In 2023 heeft er een voorzitterswisseling plaatsgevonden. Mevrouw S.J. Franken heeft haar functie neergelegd en de Raad van Toezicht heeft op 6 december 2023 besloten om de heer L.A.G.M. Hermse aan te stellen als de nieuwe voorzitter met ingang van 6 december 2023. In dezelfde vergadering heeft de Raad van Toezicht besloten dat de omvang van de Raad van Toezicht voorlopig wordt teruggebracht naar 4 leden.

De samenstelling van de Raad van Toezicht per 31 december 2023 is:

- De heer L.A.G.M. Hermse (voorzitter);
- Mevrouw E.F.S. Achterberg-Meertens;
- De heer J.L.M. Beckers (vicevoorzitter);
- Mevrouw M.J.A.W. Engels.

College van Bestuur

Kerobei heeft een tweehoofdig College van Bestuur. De relatie tussen de Raad van Toezicht en het College van Bestuur is vastgelegd in de statuten van Kerobei. De samenstelling van het College van Bestuur per 31 december 2023 is:

- Mevrouw H.G. Biemond (voorzitter);
- De heer R. Thuijls.

Het College van Bestuur wordt ondersteund door een bestuursbureau met stafmedewerkers op het gebied van personeel en organisatie, financiën, ICT, bestuurssecretariaat, bovenschoolse ondersteuning en passend onderwijs.

Het College van Bestuur van Kerobei hanteert de Code Goed Bestuur PO. Deze code is opgebouwd uit vier principes:

- Het bestuur zorgt voor goed onderwijs aan alle kinderen.
- Het bestuur werkt voortdurend in verbinding met de maatschappelijke context.
- 3 Het bestuur werkt actief aan de professionaliteit van de organisatie en van zichzelf.
- 4 Het bestuur werkt integer en transparant.

Bij deze principes hoort het beginsel 'doen en verantwoorden'. Dit betekent dat bestuur en intern toezicht zichtbaar maken hoe zij de code toepassen in hun handelen. Hoe zij deze toepassen is dus contextafhankelijk, en voeren bestuur, intern toezicht en andere belanghebbenden het gesprek hierover. Zo doen wij recht aan de veelzijdigheid van bestuur en organisatie van Kerobei, en dragen we bij aan een adequaat en betrouwbaar beeld van de manier waarop het primair onderwijs invulling geeft aan zijn maatschappelijke opgave.

Scholen

Kerobei heeft uit 17 basisscholen waarvan 2 scholen voor speciaal basisonderwijs. De schooldirecteuren zijn integraal verantwoordelijk voor hun school. Zij leggen verantwoording af aan het College van Bestuur op de volgende gebieden:

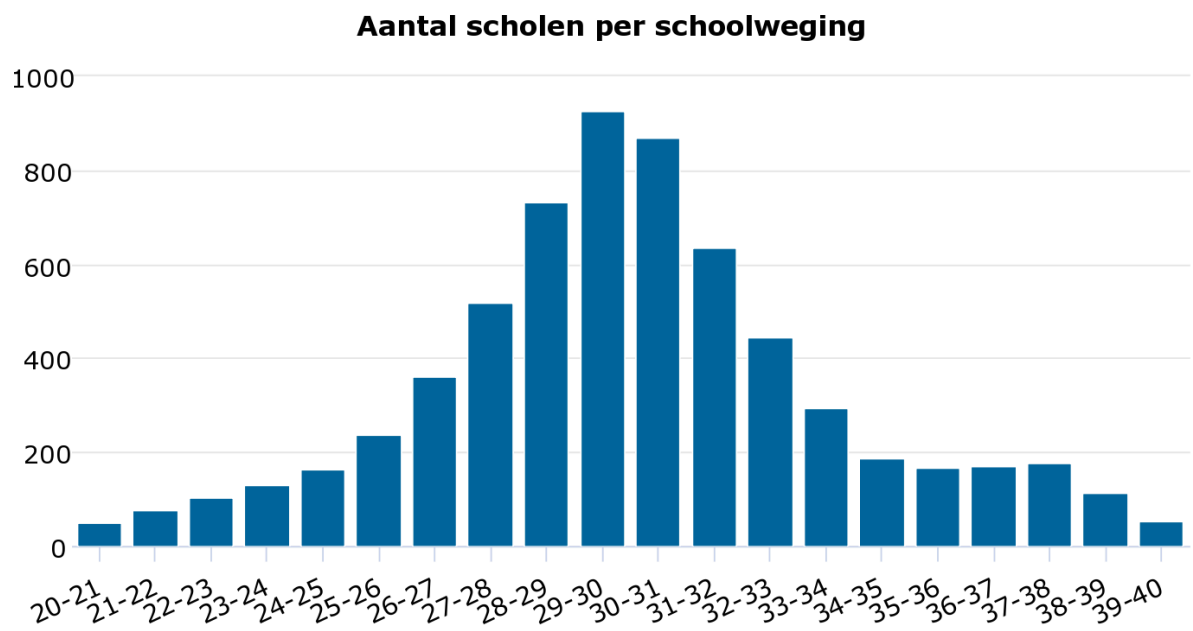
- Kwaliteit van onderwijs;
- Personeel en organisatie;
- Veiligheid;
- Bedrijfsvoering.

Onderwijsachterstanden, typering van de leerlingpopulatie

De overheid laat op basis van het burgerservicenummer van de leerlingen van de school door het CBS op anonieme wijze zowel voor de bekostiging als voor het toezicht een schoolweging uitrekenen als maat voor de zwaarte van de leerlingpopulatie op de scholen. Het CBS berekent de schoolweging van een school op basis van de volgende kenmerken:

- het opleidingsniveau van de ouders;
- het gemiddeld opleidingsniveau van alle moeders op school;
- het land van herkomst van de ouders;

- de verblijfsduur van de moeder in Nederland;
- of ouders in de schuldsanering zitten.

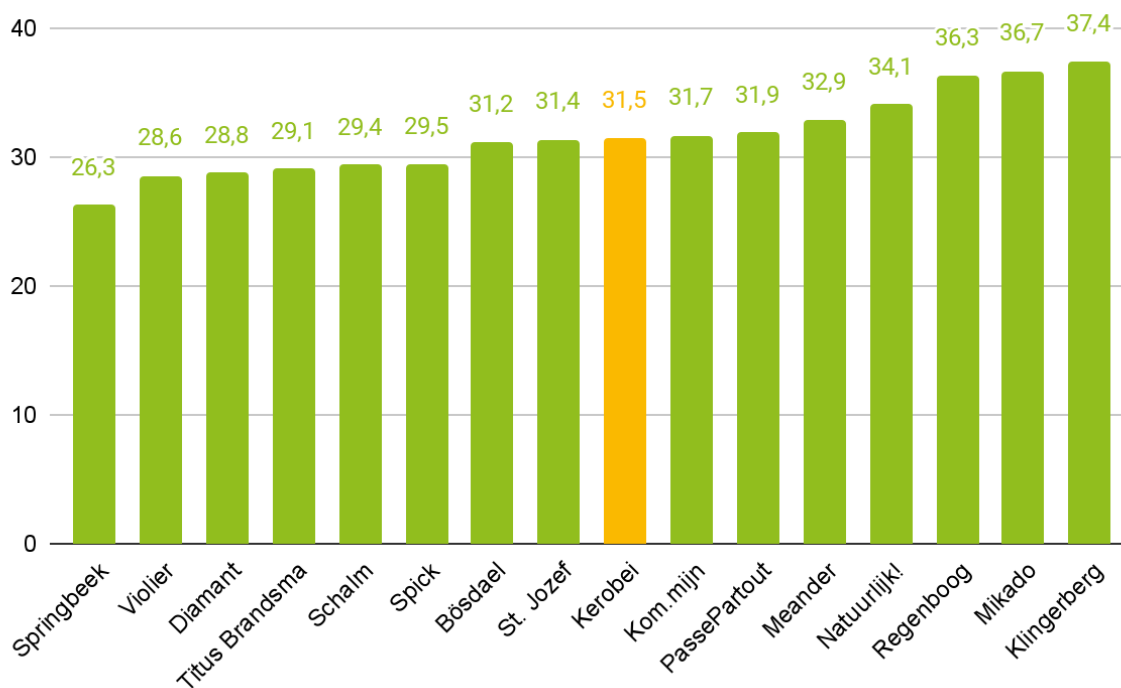


De schoolwegingen liggen op een schaal van 20-40. In schooljaar 2022-2023 lag landelijk de gemiddelde schoolweging tussen 29-30.

Springbeek is binnen Kerobei de school met de lichtste weging (26,2) en de Klingerberg (37,0) is de school met de zwaarste weging. Het bestuursgemiddelde van de schoolwegingen is voor Kerobei in schooljaar 2022-2023 31,5.

De meeste scholen van Kerobei hebben een leerlingpopulatie die qua zwaarte bovengemiddeld is. Dit betekent dat de meeste scholen te maken hebben met onderwijsachterstanden.

Schoolwegingen van de scholen van Kerobei

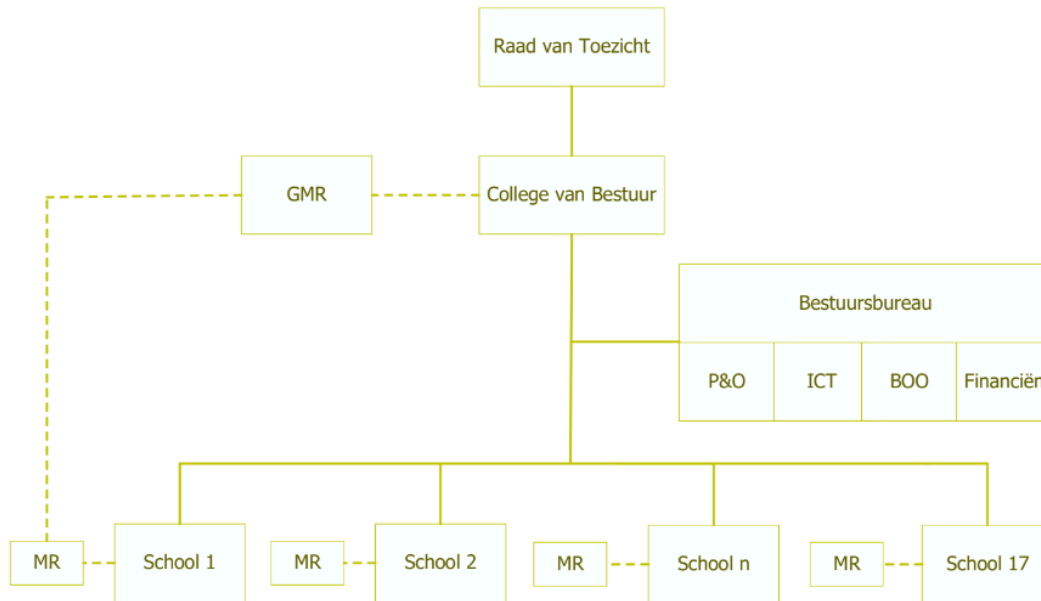


Overzicht van scholen met leerlingaantal op 1 februari 2023

Naam school	Plaats	Schoolweging	Aantal leerlingen	Onderwijstype
Bösdael	Reuver	31,2	326	Basisonderwijs
Diamant	Baarlo	28,8	296	Basisonderwijs
St. Jozef	Tegelen	31,4	269	Basisonderwijs
Klingerberg	Venlo	37,4	142	Basisonderwijs
Kom. mijn	Belfeld	31,7	415	Basisonderwijs
SBO De Lings	Tegelen		118	Speciaal basisonderwijs
Meander	Reuver	32,9	217	Basisonderwijs
Mikado	Venlo	36,7	273	Basisonderwijs
Natuurlijk!	Venlo	34,1	391	Basisonderwijs
PassePartout	Tegelen	31,9	276	Basisonderwijs
Regenboog	Venlo	36,3	308	Basisonderwijs
Schalm	Tegelen	29,4	150	Basisonderwijs
SBO De Schans	Venlo		88	Speciaal basisonderwijs
Spick	Beesel	29,5	131	Basisonderwijs
Springbeek	Venlo	26,3	265	Basisonderwijs
Titus Brandsmaschool	Venlo	29,0	282	Basisonderwijs
Violier	Maasbree	28,6	426	Basisonderwijs

Organogram

Het organogram van Kerobei is als volgt:



2. Onderwijs en kwaliteit

Eindopbrengsten

Kerobei brengt de eindopbrengsten van het basisonderwijs in beeld op basis van het percentage leerlingen dat het 1F-niveau en het percentage leerlingen dat het 2F/1S-niveau heeft gehaald. Er is getoetst op de referentieniveaus leesvaardigheid, taalverzorging en rekenen aan het eind van de basisschoolperiode.

De referentieniveaus beschrijven welke basiskennis en -vaardigheden leerlingen moeten beheersen voor taal en rekenen. Het 2F/1S-niveau is het niveau dat burgers nodig hebben voor hun maatschappelijke redzaamheid. Het streven is dat 100% van de leerlingen het 2F/1S-niveau hebben bereikt na 4 jaar voortgezet onderwijs. Dit kan alleen als het basisonderwijs een stevige basis legt.

Alle eindtoetsen die erkend zijn door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap zijn verplicht om te meten welk referentieniveau leerlingen hebben behaald op de domeinen begrijpend lezen, taalverzorging en rekenen. Sinds schooljaar 2017-2018 moeten alle eindtoetsen een set van dezelfde ankeritems opnemen in hun toets zodat gewaarborgd is dat de uitkomsten van de toetsen wat betreft de referentieniveaus voldoende vergelijkbaar zijn.

Eindopbrengsten overall

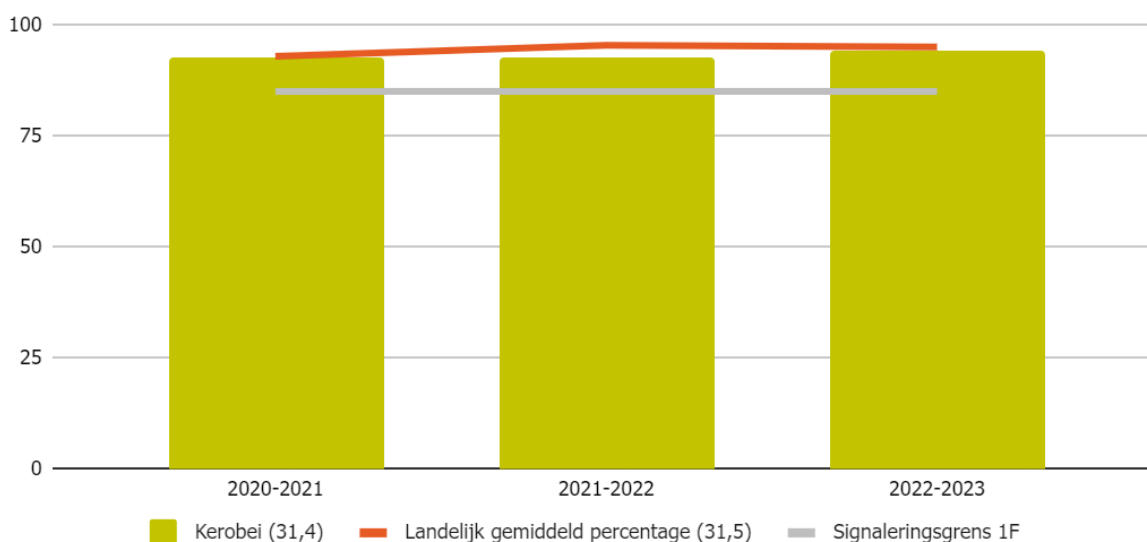
Kerobei presenteert de percentages leerlingen dat het 1F- en 2F/1S-niveau heeft gehaald per school en per schooljaar en toetst die aan de signaleringgrenzen van de inspectie.

Kerobei: bestuursgemiddelde schoolweging: 31,5

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	3 schooljaren
Kerobei, 1F overall	92,8	92,4	94,4	93,2
Landelijk, 1F overall	92,9	95,4	95,0	94,4
Signaleringsgrens 1F	85,0	85,0	85,0	85,0
Kerobei, Overall 2F/1S	51,0	45,9	47,0	48,0
Landelijk, Overall 2F/1S	54,7	55,6	57,3	55,9
Signaleringsgrens 2F/1S	45,5	45,5	45,5	45,5

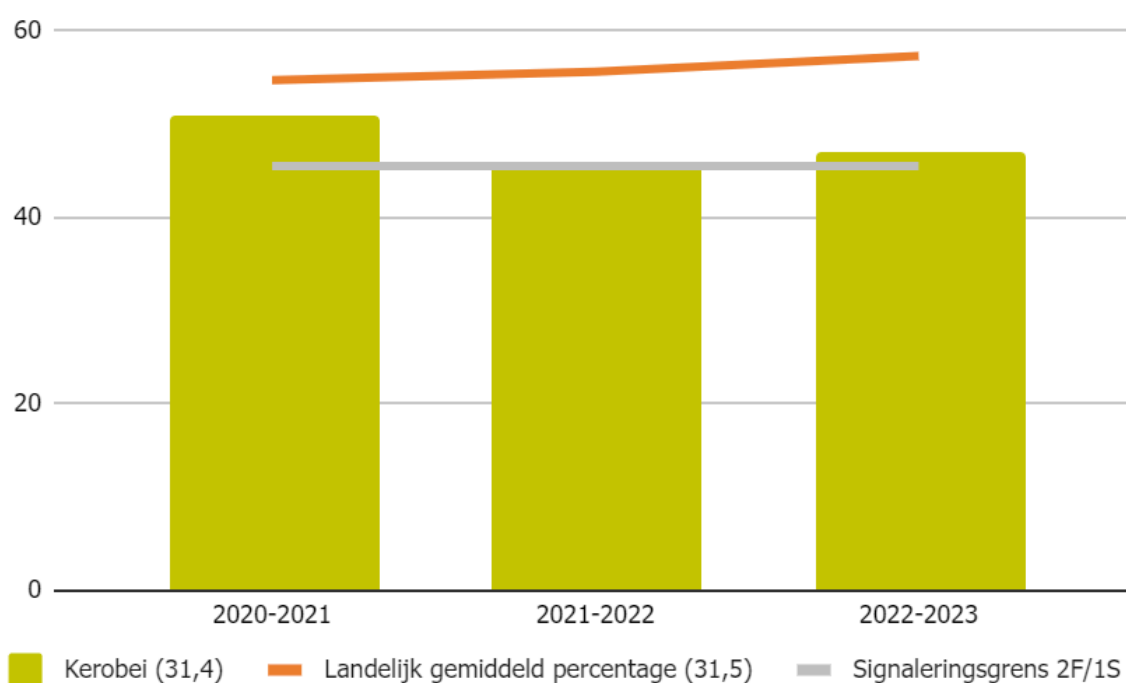
Green > landelijk gemiddeld percentage bij gelijk schoolgewicht; Rood < signaleringgrens van de inspectie bij gelijk schoolgewicht

Percentage leerlingen 1F behaald bij schoolweging 31-32 in de schooljaren 2020-2021 tot en met 2022-2023



Het gemiddelde percentage leerlingen dat op de scholen van Kerobei het 1F-niveau behaalt in 2022-2023 is 94,4%. Dit percentage is hoger dan in 2021-2022 (92,4%). Bij Kerobei is er sprake van herstel. Het percentage van 94,4% in schooljaar 2022-2023 ligt ruim boven de signaleringsgrens van de inspectie maar nog iets onder het landelijk gemiddelde bij een vergelijkbare leerlingpopulatie (95%).

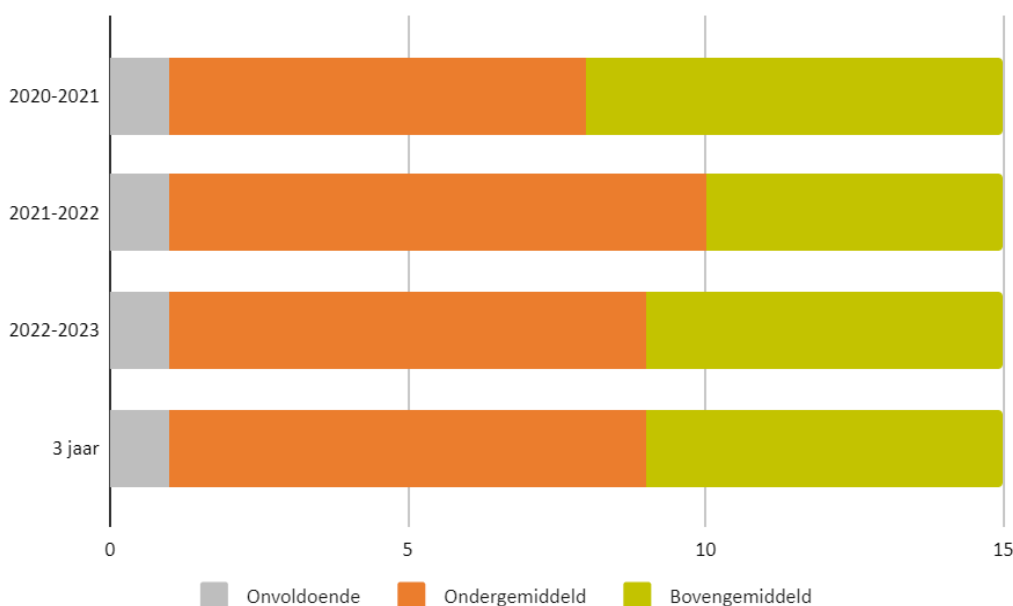
Percentage leerlingen 2F/1S behaald bij schoolweging 31-32 in de schooljaren 2020-2021 tot en met 2022-2023



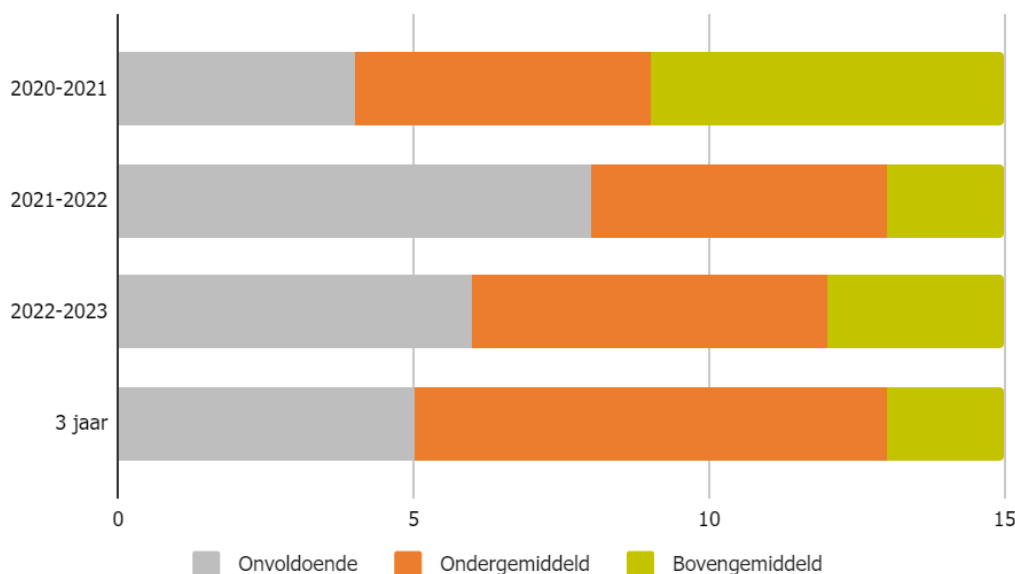
Ook het gemiddelde percentage leerlingen dat op de scholen van Kerobei het 2F/1S-niveau behaalt (47%), laat een licht herstel zien ten opzichte van 2021-2022 (45,9%). Het ligt boven de signaleringsgrens van de inspectie maar ruim onder het landelijk gemiddelde bij een vergelijkbare leerlingpopulatie (57,3%)

In schooljaar 2022-2023 scoren 6 scholen van Kerobei boven het gemiddelde percentage leerlingen dat 1F-niveau overall heeft behaald en scoren ook 8 scholen beneden het gemiddelde percentage.. Eén van deze scholen, Klingerberg, scoort zelfs onder de signaleringsgrens van 85%. Over 3 jaar bekeken scoort er 1 school, Mikado, onder de signaleringsgrens, 8 scholen van Kerobei scoren beneden het landelijk gemiddelde percentage over 3 jaar en 6 scholen boven het landelijke gemiddelde percentage over 3 jaar.

Aantal scholen van Kerobei dat onvoldoende, ondergemiddeld en bovengemiddeld scoort op 1F-niveau



Aantal scholen van Kerobei dat onvoldoende, ondergemiddeld en bovengemiddeld scoort op 2F/1S-niveau



In schooljaar 2022-2023 scoren 3 scholen van Kerobei boven het gemiddelde percentage leerlingen dat 2F/1S-niveau overall heeft behaald en 6 scholen beneden het gemiddelde percentage, 6 van deze scholen scoren zelfs onder de signaleringsgrens. Over drie jaar bekeken scoren 8 scholen boven de signaleringsgrens, 2 scholen scoren boven het landelijk gemiddelde en 5 scholen scoren onder de signaleringsgrens.

Speciaal basisonderwijs

Voor de SBO-scholen is geen schoolweging berekend. De inspectie van het onderwijs hanteert voor deze scholen geen signaleringsgrenzen in termen van het percentage leerlingen dat het 1F- en het 2F/1S-niveau heeft behaald.

Voor iedere leerling in het speciaal basisonderwijs stelt de school een ontwikkelingsperspectief op met het verwachte uitstroomniveau op de verschillende vakgebieden. De SBO-scholen van Kerobei monitoren de kwaliteit van de eindopbrengsten op basis van het percentage leerlingen dat op of boven verwachting presteert als zij de school verlaten.

In 2022-2023 presteert op de Lings 12% van de leerlingen die de school verlaten conform de verwachtingen zoals die in het ontwikkelingsperspectief zijn geformuleerd, 58% boven de verwachting, 6% passend bij de stoornis die de leerling heeft en 25% beneden verwachting. Op de Schans presteert 11% van de leerlingen die de school verlaten conform de verwachting zoals vastgelegd in het ontwikkelingsperspectief, 84% boven de verwachting, 4% op een niveau passend bij de stoornis en 4% beneden de verwachting.

Per schooljaar 2020-2021 zijn SBO-scholen verplicht om een eindtoets af te nemen bij de schoolverlaters.

Het percentage leerlingen dat op de Lings over drie schooljaren het 1F niveau overall haalt is 34,4% en het 2F/1S niveau overall is 4,3% bij een gemiddeld IQ bij van ongeveer 77. Het percentage leerlingen dat het 1F niveau overall haalt op de Schans is over drie schooljaren 63,0% en het 2F/1S niveau overall 17,8% bij een gemiddeld IQ van ongeveer 84.

SBO-scholen, eindopbrengsten in termen van referentieniveaus overall over 3 jaar

	1F overall over 3 jaar	2F/1S overall over 3 jaar
SBO De Lings	34,4	4,3
SBO De Schans	63,0	17,8

Afzonderlijke domeinen

Een Eindtoets Basisonderwijs geeft ook inzicht in hoeverre een leerling het referentieniveau heeft behaald op de volgende domeinen of hoofdonderwerpen: leesvaardigheid (begrijpend lezen), taalverzorging waaronder spelling en grammatica en rekenen.

Leesvaardigheid

Aan het einde van de reguliere basisschool heeft 96,8% van de leerlingen van Kerobei het minimale niveau (1F) voor begrijpend lezen behaald. Van de in totaal 548 leerlingen hebben 19 leerlingen het minimale niveau niet bereikt. Zij beschikken niet over voldoende leesvaardigheid om het voortgezet onderwijs op het niveau van het vmbo zonder extra ondersteuning te volgen. Deze leerlingen lopen het risico om als volwassene functioneel analfabeet te worden. Het is van belang dat zij ook in het voortgezet onderwijs hun technische leesvaardigheid en leesbegrip blijven oefenen.

Aan het eind van de reguliere basisschool heeft 61,0% van de leerlingen van Kerobei ook het streefniveau (2F) van het basisonderwijs voor begrijpend lezen behaald. Dit is onder het streefniveau van Kerobei (70%) en het landelijk gemiddelde percentage bij eenzelfde schoolweging (69,1%). De leerlingen die dit streefniveau hebben behaald beschikken over voldoende leesvaardigheid om het onderwijs op havo- of vwo-niveau te volgen.

Taalverzorging

Op het domein taalverzorging, waaronder spelling en grammatica, heeft 97% van de leerlingen van de reguliere basisscholen van Kerobei het minimale eindniveau (1F) behaald. Van de in totaal 548 leerlingen hebben 17 leerlingen het minimale niveau niet bereikt. Zij beschikken over onvoldoende vaardigheden op het gebied van taalverzorging om het voortgezet onderwijs op het niveau van het vmbo zonder extra ondersteuning te volgen.

Aan het eind van de basisschool heeft 51,7% van de leerlingen van Kerobei ook het streefniveau (2F) van het basisonderwijs voor taalverzorging behaald. Deze leerlingen beschikken over voldoende niveau van taalverzorging om het onderwijs op havo- of vwo-niveau te volgen. Dit percentage ligt

onder de streefnorm van Kerobei (57%) en onder het landelijk gemiddelde percentage bij eenzelfde schoolweging (60,7%).

Rekenen

Het percentage leerlingen van Kerobei dat bij het verlaten van de basisschool het minimale eindniveau (1F) van rekenen heeft gehaald is 89,6%. Van de in totaal 548 leerlingen hebben 57 leerlingen het minimale niveau niet bereikt. Dit betekent dat zij onvoldoende rekenvaardig zijn om het onderwijs op het vmbo zonder extra ondersteuning te volgen.

Aan het eind van de basisschool heeft 28,5% van de leerlingen van Kerobei ook het streefniveau (2F) voor rekenen behaald. Deze leerlingen beschikken over voldoende niveau bij rekenen om het onderwijs op havo- of vwo-niveau te volgen. Met dit percentage blijft Kerobei onder de eigen streefnorm (49,0%) en onder het landelijk gemiddelde percentage bij eenzelfde schoolweging (40,7%).

Sociale Veiligheid

Scholen in het primair, voortgezet en speciaal onderwijs zijn verplicht zorg te dragen voor een veilige school. Sinds augustus 2015 is de Wet Veiligheid op school van kracht die tot doel heeft pesten aan te pakken en de veiligheid voor leerlingen op school te vergroten. Een onderdeel van de zorgplicht sociale veiligheid is dat scholen ieder jaar meten of de leerlingen zich veilig voelen op school. Scholen kiezen hoe zij meten, als zij maar aan de wettelijke eisen voldoen. Indien nodig, moet de school het veiligheidsbeleid aanpassen.

In 2022-2023 hebben alle scholen de monitor sociale veiligheid van Vensters PO onder leerlingen uitgevoerd. Deze monitor is onderdeel van het leerlingtevredenheidsonderzoek. De scholen zijn verplicht om de monitor sociale veiligheid af te nemen bij de leerlingen van groep 7 en 8 maar kunnen ervoor kiezen om de vragenlijst bij leerlingen van meer groepen af te nemen.

Kerobeibreed liggen de gemiddelde scores op de subschalen *welbevinden* en *ervaren veiligheid* op het landelijk gemiddelde en de score op de subschaal *aantasting van de veiligheid* net boven het landelijk gemiddelde. Op alle scholen zijn de gemiddelde scores op de subschalen.

Op de basisscholen Sint Jozef ligt de gemiddelde score op *welbevinden* 0,5 of meer punten onder en op PassePartout ligt de score 0,5 of meer punten boven het landelijk gemiddelde; op de Lings (SBO) ligt de gemiddelde score op *ervaren veiligheid* 0,5 of meer punten onder het landelijk gemiddelde; op de Schans (SBO) ligt de gemiddelde score op *aantasting van de veiligheid* op 0,5 of meer punten onder en op de Schalm en Titus Brandsma boven het landelijk gemiddelde. Op Mikado liggen de gemiddelde scores op *welbevinden* en *ervaren veiligheid* 0,5 of meer punten onder het landelijk gemiddelde. Op Springbeek liggen op alle subschalen de gemiddelde scores 0,5 of meer punten boven het landelijk gemiddelde.

Doorstroom- en uitstroomgegevens naar het VO

Doorstroomgegevens

Over het algemeen zitten leerlingen acht jaar op de basisschool. Sommige leerlingen versnellen door één of meer leerjaren over te slaan. Andere leerlingen doen langer over de basisschool doordat ze een extra jaar onderwijs volgen in leerjaar 1 of 2, of doordat ze blijven zitten in leerjaar 3 tot en met 8. Het rendement van het onderwijs is lager op scholen waar leerlingen gemiddeld langer over de basisschool doen.

Doorstroomgegevens 2022-2023

School- weging	Kleuter- verlenging Aantal	Kleuter- verlenging Percentage	Kleuter- verlenging Driejaars gemiddelde	Zittenblijven Tweejaars- gemiddelde	
			< 12%	< 3%	
Norm					
	Landelijk	5,39	5,00	2	
gemiddelde					
	Aantal	%	%	%	
Bösdael	31,2	3	6,38	11,7	2,9
Diamant	28,8	3	7,32	7,2	0,9
St. Jozef	31,4	4	11,43	9,7	2,0
Klingerberg	37,4	1	4,76	9,0	3,1
Kom.mijn	31,7	4	15,38	6,2	2,5
Meander	32,9	3	11,11	14,8	1,5
Mikado	36,3	2	5,56	8,4	3,1
Natuurlijk!	34,1	2	5,13	4,4	3,4
PassePartout	31,9	3	9,68	6,6	2,2
Regenboog	36,3	3	10,34	9,1	1,5
Schalm	29,4	0	0,00	5,0	3,4
Spick	29,5	2	8,33	11,4	4,8
Springbeek	26,3	0	0,00	6,8	1,4
Titus Brandsma	29,0	1	2,94	2,5	1,1
Violier	28,6	0	0,00	0,6	1,1
Kerobei	31,4	31	-	-	2,18

Groen < landelijk gemiddelde percentage; Rood > landelijk norm van de inspectie van het onderwijs

Net zoals in 2022-2023 liggen de doorstroomgegevens van een aantal scholen boven de norm zoals deze geformuleerd zijn door de inspectie van het onderwijs¹. Kerobeibreed zijn er minder leerlingen met kleuterverlenging in 2022-2023 dan in 2021-2022. Het percentage zittenblijvers is gedaald (van 2,47 naar 2,18%) maar ligt nog boven het landelijk gemiddelde percentage van 2%.

Het driejaarsgemiddelde kleuterverlenging ligt op basisschool Meander boven de norm en het tweejaarsgemiddelde van het zittenblijven op 5 scholen (Klingerberg, Mikado, Natuurlijk!, Schalm,

¹ Inspectie van het Onderwijs (2014), *Analyse en waardering van opbrengsten, primair onderwijs*. Utrecht.

Spick). Op geen enkele school liggen beide doorstroompercentages boven de norm. Op Titus Brandsma en Violier liggen beide doorstroompercentages onder het landelijk gemiddelde.

Uitstroomgegevens naar het voortgezet onderwijs

In juli 2022 zijn 544 leerlingen van Kerobei uitgestroomd naar het Voortgezet Onderwijs. Scholen baseren hun advies vaak op de gegevens uit het leerlingvolgsysteem, de tussenopbrengsten en de mate waarin de school de executieve functies van een leerling als een belemmerende of bevorderende factor ziet.

Uitstroomgegevens Kerobei over drie jaar vergeleken met landelijke gegevens schooladvies inclusief sbo

	V S O %	P r O %	V M B O %	V M B O %	V M B O %	V M B O %	V M B O %	T/ H- ad v. %	H A V O %	H/ V- ad v. %	V W O %
Landelijk advies 2018 ²	0,1	0,9	5,9	3,5	9,2	3,6	17,8	8,8	18,7	10,1	21,2
Kerobei 2019-2020	1,0	3,3	6,5	5,6	10,0	8,8	14,5	12,1	15,9	8,4	13,9
Kerobei 2020-2021	1,0	5,2	6,5	3,2	14,9	9,4	18,5	8,6	14,6	5,5	12,0
Kerobei 2021-2022	1,0	2,3	5,8	8,9	13,2	12,9	11,6	13,4	11,9	9,7	9,4
Kerobei 2022-2023	2,2	2,9	6,6	3,5	16,0	10,3	15,8	9,9	16,9	4,8	11,0

Uitstroomgegevens Kerobei over drie jaar vergeleken met landelijke gegevens schooladvies exclusief sbo

	V S O %	P r O %	V M B O %	V M B O %	V M B O %	V M B O %	V M B O %	T/ H- ad v. %	H A V O %	H/ V- ad v. %	V W O %
Landelijk advies 2022 ³	0,1	0,9	5,0	4,1	8,7	5,6	16,5	11,1	16,1	11,8	20,1
Kerobei 2020-2021	0,5	1,5	4,3	7,7	13,3	13,4	12,2	14,3	12,6	10,3	10,0
Kerobei 2021-2022	0,0	3,8	5,1	5,9	12,2	11,9	14,7	14,1	10,8	9,8	11,7
Kerobei 2022-2023	0,0	2,2	5,5	3,1	16,3	11,0	16,5	10,4	18,1	5,1	11,8

² Inspectie van het onderwijs (2019), *De staat van het onderwijs, onderwijsverslag 2017-2018*. Utrecht.

³ Inspectie van het onderwijs (2023), *Technisch rapport monitoring primair onderwijs, De staat van het onderwijs 2023*, Utrecht.

De scholen van Kerobei geven minder vaak een schooladvies voor havo, havo/vwo en vwo (35,0%) dan dat landelijk (48,0%) gebeurt. Verklaring hiervoor is dat de leerlingpopulatie van Kerobei zwaarder is dan het landelijke gemiddelde. Het percentage leerlingen dat uitstroomt naar havo, havo/vwo en vwo is gestegen ten opzichte van 2019-2020 en 2020-2021 (32,3; 31,0; 30,2) maar ligt nog niet op het niveau van voor de coronacrisis (37,4; 38,2).

Ten opzichte van de landelijke gegevens geven scholen van Kerobei leerlingen vaker een schooladvies VSO en praktijkonderwijs. Een verklaring hiervoor is dat Kerobei twee SBO-scholen heeft die niet alleen de SBO-leerlingen van Kerobei opvangen maar ook van andere reguliere basisscholen in de regio.

Percentage heroverwegingen en bijgestelde schooladviezen landelijk en bij Kerobei per schooljaar

Schooljaar	Heroverweging		Bijstelling	
	Landelijk	Kerobei	Landelijk	Kerobei
	%		%	%
2016-2017	33,9	30	8,0	4,0
2017-2018	33,8	27	8,0	5,0
2018-2019	41,7	32	10,3	4,0
2019-2020	–	–	–	–
2020-2021	37,1	36	10,1	6,1
2021-2022	37,1	33	10,4	7,5
2022-2023	–	34	–	3,1

Terugkoppelingsgegevens voortgezet onderwijs

Voor de terugkoppelingsgegevens van het voortgezet onderwijs baseert Kerobei zich op de managementrapportage doorstroom naar voortgezet onderwijs uit Vensters PO. Vensters PO genereert deze rapportage op basis van gegevens die afkomstig zijn van de Dienst Uitvoering Onderwijs van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.

Vensters PO rapporteert over de positie van leerlingen in het voortgezet onderwijs drie jaar na uitstroom uit het basisonderwijs in termen van op, onder of boven het schooladvies of het advies op basis van de eindtoets⁴. Vensters PO volgt hierbij de definitie die de inspectie van het onderwijs hanteert voor de positie in het voortgezet onderwijs, drie jaar na uitstroom uit het basisonderwijs. De inspectie hanteert deze definitie bij de beoordeling van het onderwijsrendement van de onderbouw van het voortgezet onderwijs. Een positie op het hoogste niveau van een tweevoudig advies wordt in deze systematiek *boven advies* gescoord. Bijvoorbeeld een positie op vmbo-k na drie jaar bij een schooladvies vmbo-b/vmbo-k is in Vensters PO *boven advies*.

⁴ In 2019-2020 is de eindtoets komen te vervallen vanwege de eerste lockdown tijdens de coronacrisis.

Definiëring van positie in het voortgezet onderwijs drie jaar na uitstroom

Positie Advies	vso	PrO	vmbo-b	vmbo-k	vmbo-t	havo	havo/v wo	vwo
vso	Op advies	Boven advies	Boven advies	Boven advies	Boven advies	Boven advies	Boven advies	Boven advies
PrO	Onder advies	Op advies	Boven advies	Boven advies	Boven advies	Boven advies	Boven advies	Boven advies
vmbo-b	Onder advies	Onder advies	Op advies	Boven advies	Boven advies	Boven advies	Boven advies	Boven advies
vmbo-b/vmbo-k	Onder advies	Onder advies	Onder advies	Op advies	Boven advies	Boven advies	Boven advies	Boven advies
vmbo-k	Onder advies	Onder advies	Onder advies	Onder advies	Op advies	Boven advies	Boven advies	Boven advies
vmbo-k/vmbo-t	Onder advies	Onder advies	Onder advies	Onder advies	Onder advies	Op advies	Boven advies	Boven advies
vmbo-t	Onder advies	Onder advies	Onder advies	Onder advies	Onder advies	Onder advies	Op advies	Boven advies
vmbo-t/havo	Onder advies	Onder advies	Onder advies	Onder advies	Onder advies	Onder advies	Onder advies	Op advies
havo	Onder advies	Onder advies	Onder advies	Onder advies	Onder advies	Onder advies	Onder advies	Onder advies
havo/vwo	Onder advies	Onder advies	Onder advies	Onder advies	Onder advies	Onder advies	Onder advies	Onder advies
vwo	Onder advies	Onder advies	Onder advies	Onder advies	Onder advies	Onder advies	Onder advies	Onder advies
		= onder advies						
		= op advies						
		= boven advies						

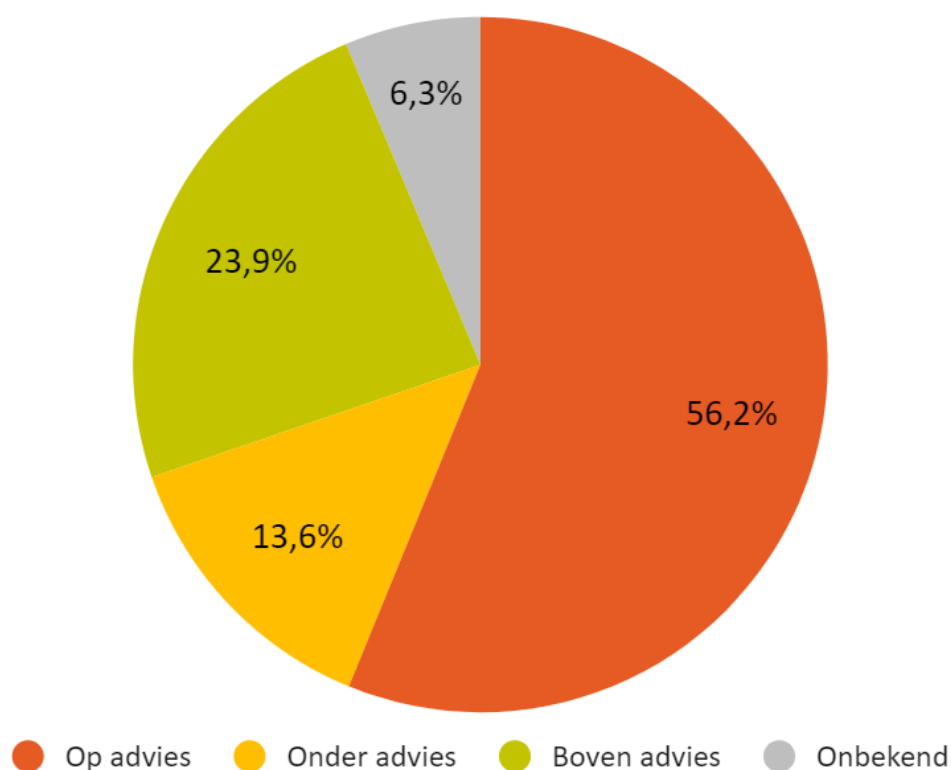
Vergelijking met het schooladvies

Van de 648 leerlingen die in schooljaar 2019-2020 zijn uitgestroomd uit het basisonderwijs bij Kerobei, zit in schooljaar 2022-2023, drie jaar na uitstroom, 56,2 % op een positie in het voortgezet onderwijs die gelijk is aan het schooladvies. Bijna een kwart (23,9%) van de leerlingen zit op een positie dat boven het schooladvies ligt en 13,6% zit op een positie onder het advies. Van 6,3% van de leerlingen zijn de gegevens niet bekend.

Percentage leerlingen Kerobeibreed op, onder of boven het schooladvies drie jaar na uitstroom (2019-2020)

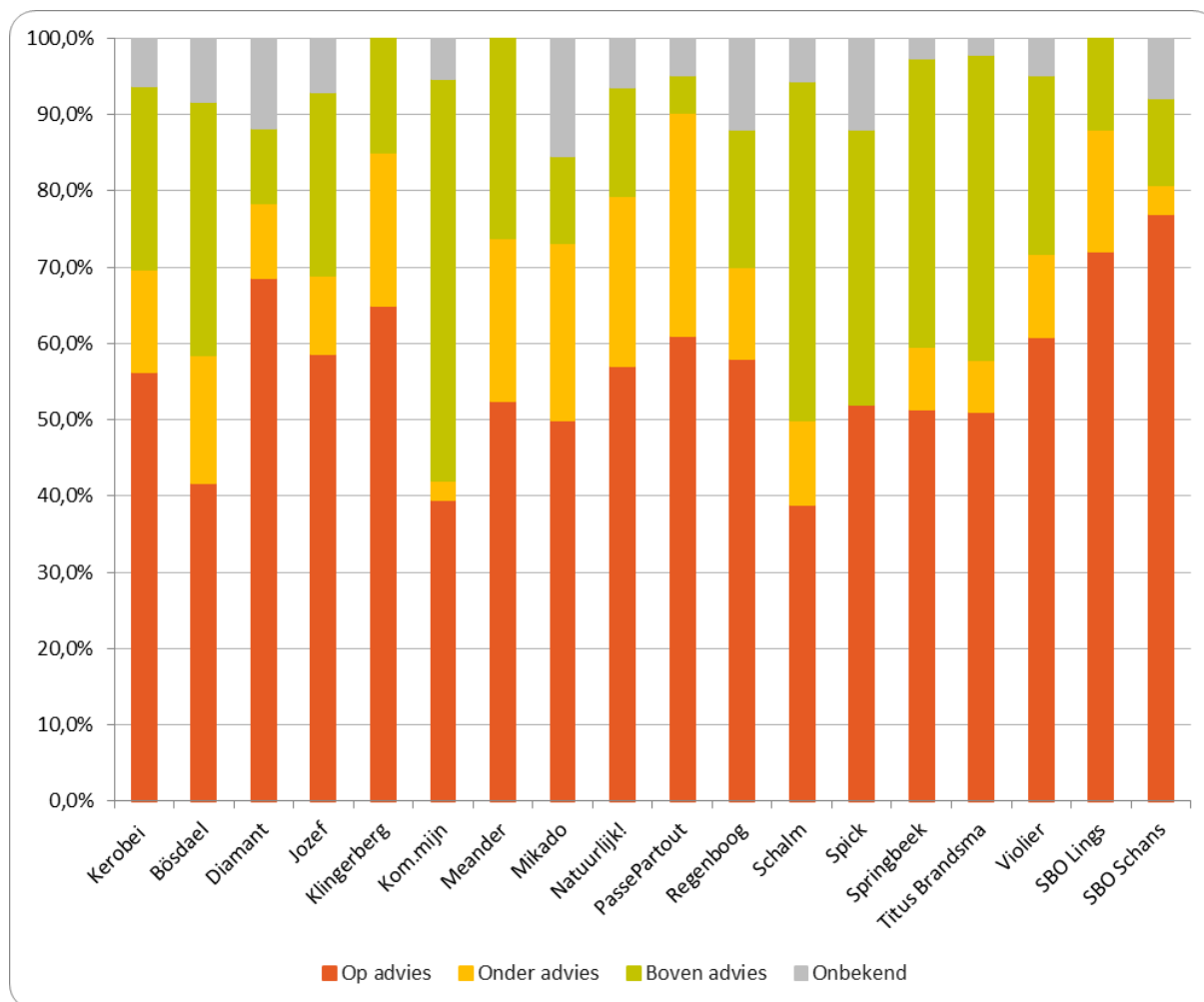
	Onder advies	Op advies	Boven advies
Landelijk ⁵	10,4	65,3	24,3
Kerobei	14,5	60,0	25,5

⁵ Inspectie van het onderwijs (2023), Technisch rapport monitoring primair onderwijs, De staat van het onderwijs 2023, Utrecht.



Tussen de scholen van Kerobei zijn grote verschillen in percentages op, onder of boven schooladvies. De positie van oud-leerlingen van de Diamant zijn drie jaar na uitstroom het vaakst (64,2%) conform het advies en bij oud-leerlingen van de Springbeek het minst vaak (30,8%). Oud-leerlingen van Titus Brandsma hebben drie jaar na uitstroom het vaakst (55,3%) een positie boven het schooladvies. Op de Klingerberg is het percentage oud-leerlingen dat drie jaar na uitstroom een positie onder het schooladvies heeft het hoogst (42,1%).

Percentage leerlingen per school op, onder of boven het schooladvies drie jaar na uitstroom (2019-2020)



Passend onderwijs

In het kader van Passend Onderwijs zijn alle scholen verplicht samen met hun medewerkers een onderwijsondersteuningsprofiel op te stellen. In dit profiel formuleren scholen welke basisondersteuning zij bieden en welke gespecialiseerde ondersteuning zij – eventueel met hulp van derden – kunnen bieden. Hierin worden ook afspraken vastgelegd over ondersteuning en deskundigheidsbevordering van personeel, die nodig zijn om het onderwijsondersteuningsprofiel te kunnen realiseren. Een onderwijsondersteuningsprofiel geeft aan welk aanbod aan onderwijs en ondersteuning een school haar kwetsbare leerlingen kan bieden, waar de school intern grenzen ervaart en met welke externe ondersteuning de school deze grenzen beslecht. Daarbij maakt de school onderscheid tussen basisondersteuning en extra ondersteuning.

In de praktijk ervaren scholen echter dat het afhankelijk is van de situatie of de school leerlingen met bepaalde onderwijsbehoeften op kan vangen of niet. Door omstandigheden, zoals samenstelling van de groep of personeelwisseling, kan de breedte van de basisondersteuning van tijd tot tijd variëren.

Basisondersteuning

Basisondersteuning is de ondersteuning die de school zelf binnen de groepen en binnen de eigen organisatie biedt aan alle leerlingen. De kern wordt gevormd door de groep. Uitgangspunt is dat het kind zoveel mogelijk wordt opgevangen in de eigen groep door de eigen leraar. Onder de basisondersteuning vallen ook de maatregelen van de school die open staan voor alle leerlingen, zoals het werken in differentiatiegroepen, extra hulp in de groep, de begeleiding en coaching door de teamleider en/of andere deskundigen van de school (taal- en rekenspecialisten, vertrouwenspersonen, leerlingbegeleiders, logopedist en dergelijke).

Kerobei onderscheidt 5 niveaus van ondersteuning voor leerlingen in het basisonderwijs. De eerste twee niveaus behoren tot de basisondersteuning.

Extra ondersteuning

Extra ondersteuning is de ondersteuning om de school heen. Kerobei kent 3 niveaus van extra ondersteuning, niveau 3 tot en met 5. Op het eerste niveau van de extra ondersteuning (niveau 3) wil de school zelf de verantwoordelijkheid blijven dragen voor het onderwijs, de ondersteuning en de ontwikkeling van de leerlingen, maar heeft daarbij hulp van buitenaf nodig. Om de school heen is een vangnet van hulpbronnen voor de extra ondersteuning. Van (preventieve) ambulante begeleiders, deskundigen uit het (school)maatschappelijk werk, jeugdzorg, jeugdgezondheidszorg tot tijdelijke plaatsingen en voorzieningen. Binnen dit niveau van extra ondersteuning blijft de leerling vallen onder de verantwoordelijkheid van de school en blijft daar ingeschreven. Deze extra ondersteuning heeft het karakter van tijdelijk en/of aanvullend. Niveau 4 is het speciaal basisonderwijs en niveau 5 is het speciaal onderwijs.

Niveaus van ondersteuning Passend Onderwijs

Basisondersteuning	
Niveau	Omschrijving
1	Het kind krijgt ondersteuning binnen de groep of samenwerkende groepen die door (samenwerkende) leraren zijn ingericht. De leerkracht biedt onderwijs op maat, gebruikmakend van de mogelijkheden die reguliere middelen, methodieken en activiteiten bieden. De leerkracht(en) beslist (beslissen) zelf of er aanpassingen in het programma nodig zijn en hoe deze het beste kunnen worden uitgevoerd. De leerkracht(en) kan (kunnen) hiervoor consultatief collega's raadplegen.
2	Na overleg tussen leerkracht en teamleider wordt ondersteuning geboden door medewerkers van de basisschool (binnen of buiten de groep). De algemene ondersteuning door de eigen leerkracht (zoals in niveau 1) is niet voldoende. De benodigde gegevens worden door de school zelf verzameld en bieden voldoende basis voor handelingsgerichte interventies. Waar nodig kan ook een buitenschools hulpverlener (uit ondersteuningsniveau 3) kortdurend consultatief worden geraadpleegd.

Extra ondersteuning	
Niveau	Omschrijving
3	Een medewerker van de basisschool (leraar, teamleider) voert regelmatig overleg met buitenschoolse hulpverlening om handelingsgerichte adviezen te verkrijgen. Bijvoorbeeld een begeleidingsdienst, de bovenschoolse commissie voor ondersteuning, co-teacher, gezinscoach of het sociale wijkteam. Deze adviezen worden beoordeeld, in activiteiten vertaald en uitgevoerd door medewerkers van de school of door de buitenschools hulpverlener zelf. Hieruit volgt dat kinderen die extra ondersteuning ontvangen, dus uit middelen van het samenwerkingsverband, in dit ondersteuningsniveau worden ondergebracht. De school stelt voor leerlingen waarvoor zij middelen van het samenwerkingsverband ontvangen een handelingsplan met een ontwikkelingsperspectief (OPP) op.
4	Na afgifte van een toelaatbaarheidsverklaring via de commissie bovenschoolse ondersteuning is het kind geplaatst in het Speciaal Basisonderwijs.
5	Na afgifte van een toelaatbaarheidsverklaring via de commissie bovenschoolse ondersteuning is het kind geplaatst in het Speciaal Onderwijs.

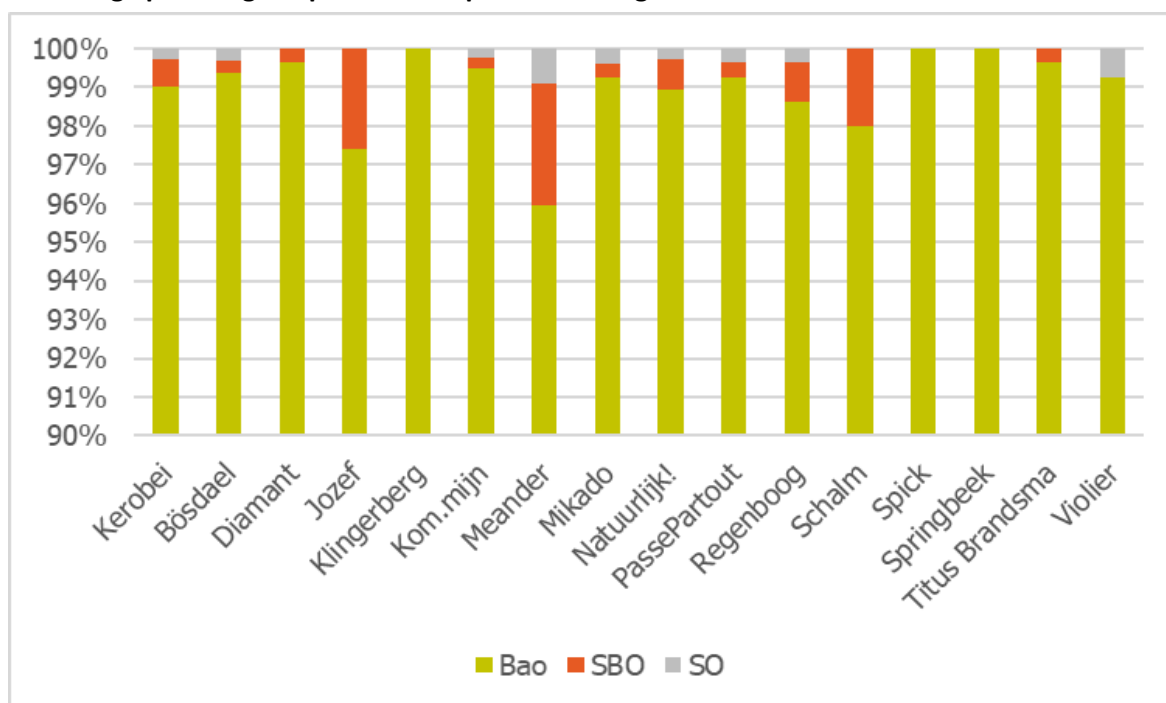
In schooljaar 2022-2023 is voor 77,5% (76,1% in 2020-2021) van de leerlingen van Kerobei niveau 1 aan ondersteuning voldoende geweest om het onderwijs op de basisschool te volgen. Daarbij zijn er wel grote verschillen tussen de scholen van Kerobei. Op Meander heeft bijna de helft van de leerlingen meer nodig dan het eerste niveau van ondersteuning. Op Titus Brandsma is voor ongeveer 90% van de leerlingen niveau 1 aan ondersteuning voldoende.

De basisscholen zijn voldoende toegerust om meer dan 92% van de leerlingen onderwijs te geven binnen de basisondersteuning (niveau 1 en 2). Voor minder dan 8% van de leerlingen is extra ondersteuning nodig. Ook hier zijn er grote verschillen tussen de scholen. Op 7 scholen heeft minder dan 5% van de leerlingen in 2022-2023 extra ondersteuning nodig gehad. Op 6 scholen heeft meer dan 10% van de leerlingen extra ondersteuning nodig gehad.

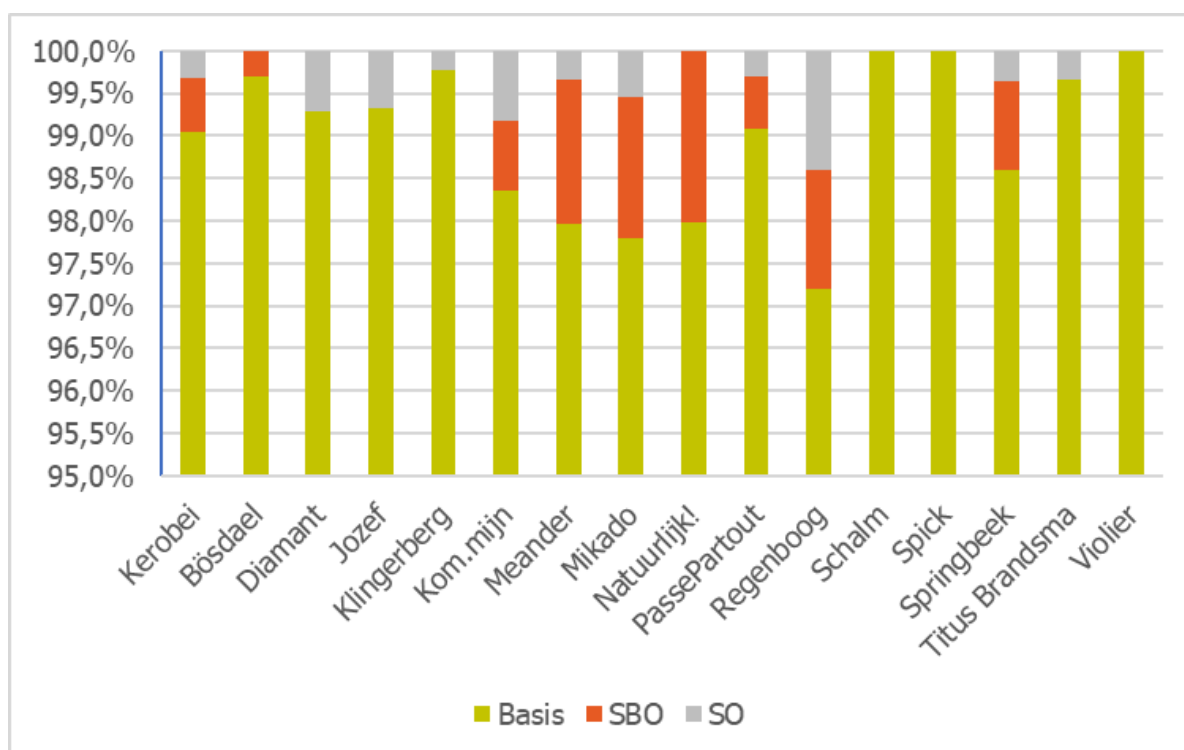
Verwijzing speciaal basisonderwijs en speciaal onderwijs

Het merendeel van de leerlingen die extra ondersteuning nodig heeft, heeft voldoende aan extra ondersteuning op de reguliere basisschool. Van alle leerlingen in het basisonderwijs bij Kerobei is in 2021-2022 1,0% verwezen naar het speciaal basisonderwijs of speciaal onderwijs. De verwijzingspercentages van St. Jozef, Meander en de Schalm zijn opvallend hoog (2,65; 4,23 en 2,04).

Percentage plaatsingen op SBO en SO per school volgens Vensters PO



Advies van CBO naar SBO en SO in 2022-2023



Betrokkenheid commissie bovenschoolse ondersteuning

De commissie bovenschoolse ondersteuning is in schooljaar 2022-2023 betrokken geweest bij 217 kinderen, waarvan 38 kinderen uit eerdere schooljaren (doorlopers, d) en 179 nieuwe aanmeldingen (n). Hieronder is te zien van welke school(-soort) die kinderen afkomstig waren.

Schoolsoort van herkomst van leerlingen in een ondersteuningstraject in 2022-2023

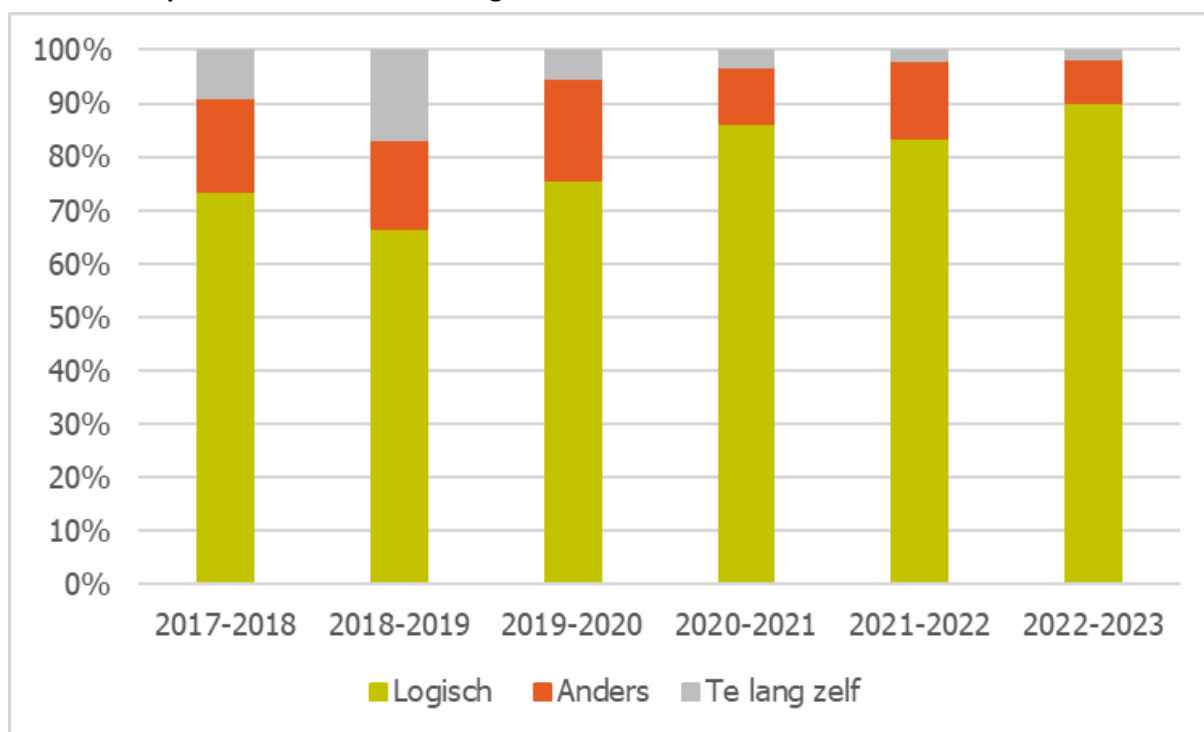
Herkomst	Doorlopers	Nieuwe	Totaal
Basisonderwijs Kerobei	22	72	94
Basisonderwijs elders		2	2
SBO Kerobei	1	29	30
SBO elders	1	1	2
Speciaal onderwijs	5	34	39
Voorschools regulier	2	5	7
Voorschools speciaal	5	35	40
Zorg	2	1	3
Totaal	38	179	217

Uit bovenstaande blijkt dat 123 van de 217 kinderen (56,6%) niet afkomstig zijn van basisscholen van Kerobei. Hiervan zijn er 71 (32,7%) afkomstig van gespecialiseerd onderwijs en hebben 50 kinderen nog geen onderwijs gehad (23,0%).

De commissie bovenschoolse ondersteuning en betrokken Kerobei-scholen evalueren aan het einde van een proces gezamenlijk, of de aanmelding al dan niet een logisch gevolg is geweest van een cyclisch proces dat op school is doorlopen. Daarbij hanteren ze de volgende waarderingen:

- De aanmelding van de leerling is een logische vervolgstap op het proces dat op de basisschool is doorlopen (score 0).
- De basisschool zou “met de kennis van nu” anders hebben gehandeld, maar er zijn verklarende factoren waarom niet eerder is overgegaan tot aanmelding bij de commissie bovenschoolse ondersteuning. Daarbij is de ruimte die ouders geven een belangrijke factor, naast de op dat moment aanwezige mogelijkheden die nog werden gezien in de begeleiding (score 1).
- De constatering achteraf is dat de basisschool te lang zonder externe ondersteuning met het kind is doorgedaan en dat de school die inschatting zelf al eerder had kunnen maken (score 2).

Zelfevaluatie proceskwaliteit aanmelding cases van 2017-2018 tot en met 2022-2023



Besteding van de middelen Passend Onderwijs

Kerobei ontvangt jaarlijks uit het samenwerkingsverband middelen voor Passend Onderwijs. Kerobei verdeelt deze middelen over de scholen voor speciaal basisonderwijs, de basisscholen en de commissie bovenschoolse ondersteuning (CBO). Een deel van deze middelen is geormerkt voor de aanvullende bekostiging voor de scholen voor speciaal basisonderwijs (> 2%). De basisscholen ontvangen een deel van deze middelen voor de realisering van de basisondersteuning en de extra ondersteuning van de scholen. Met een deel van de middelen bekostigt Kerobei de commissie bovenschoolse ondersteuning die bestaat uit orthopedagogen. Deze commissie verzorgt consultaties van (speciaal) basisscholen over leerlingen met een ontwikkelingsperspectief en verzorgt inhoudelijk de trajecten tot de toelaatbaarheidsverklaringen voor leerlingen. Het samenwerkingsverband geeft uiteindelijk de toelaatbaarheidsverklaringen af.

Verdeling van de middelen passend onderwijs 2023 over basisonderwijs, speciaal basisonderwijs en CBO

	Bedrag	Leerlingaantal	Bedrag per leerling
Basisscholen	€ 611.753	4263	€ 144
Speciaal basisonderwijs	€ 318.297	204	€ 1560
Commissie Bovenschoolse ondersteuning	€ 378.893	4467	€ 85
Nabetaling december 2023	€ 61.681		

Verschil begroot en werkelijk ontvangen	€ -187.775		
Totaal	€ 1.182.849	4467	€ 265

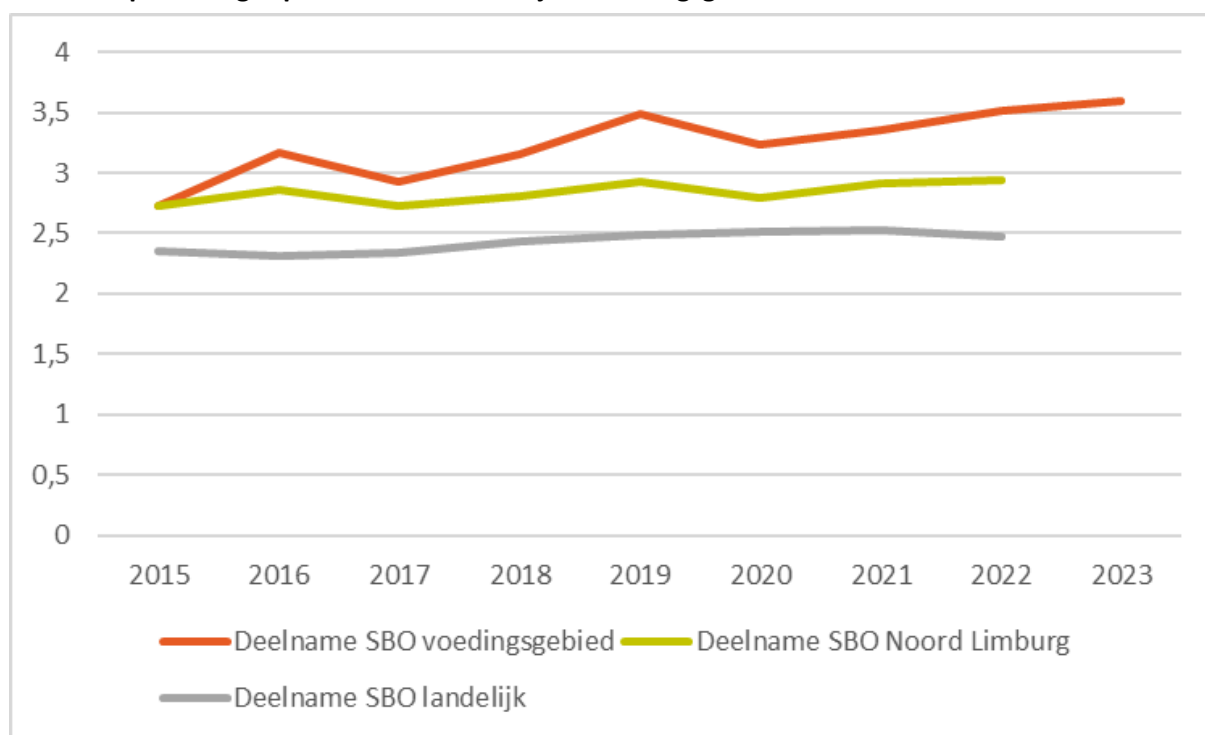
Besteding van middelen passend onderwijs per school in 2023

	BRIN	Leerlingaantal	Bedrag
Bösdael	12PV	335	€ 48.073
Diamant	10YF	305	€ 43.768
Jozef	03IV	272	€ 39.033
Klingerberg	11YA	138	€ 19.803
Kom.mijn	07TO	419	€ 60.128
Meander	12XG	247	€ 35.445
Mikado	12PY	259	€ 37.167
Natuurlijk!	11MR	394	€ 56.540
PassePartout	15CS	278	€ 39.894
Regenboog	10ZK	321	€ 46.064
Schalm	03VH	153	€ 21.956
Spick	03SO	135	€ 19.373
Springbeek	07BU	252	€ 36.163
Titus Brandsma	03XO	301	€ 43.194
Violier	06LB	454	€ 65.150
SBO Lings	03SP	109	€ 170.071
SBO Schans	17KV	95	€ 148.227
Totaal		4467	€ 930.050

Deelname speciaal basisonderwijs

Het deelnamepercentage aan het speciaal basisonderwijs in het voedingsgebied van de SBO-scholen van Kerobei (3,60% in 2023) is hoog ten opzichte van het deelnamepercentage in het samenwerkingsverband Noord Limburg (2,94% in 2022) en het landelijk deelnamepercentage (2,47% in 2022). Er is een opmerkelijk verschil tussen het deelnamepercentage in het op de westoever (2,9%) van de Maas en op de oostoever (4,4%). Op de scholen voor speciaal basisonderwijs van Kerobei zitten niet alleen leerlingen die afkomstig zijn uit het voedingsgebied van de scholen van Kerobei maar ook van andere basisscholen in het samenwerkingsverband.

Deelnamepercentage speciaal basisonderwijs in voedingsgebied in 2015-2023



Onderwijsachterstanden

De meeste scholen van Kerobei hebben een leerlingpopulatie die qua zwaarte bovengemiddeld is. Dit betekent dat de meeste scholen te maken hebben met leerlingen die onderwijsachterstanden hebben. Deze scholen ontvangen middelen voor de bestrijding van onderwijsachterstanden.

Kerobeibreed pakt dit qua beoordeling gunstig uit. Op grond van de schoolwegingen die de inspectie van het onderwijs hanteert voor de beoordeling van de eindopbrengsten scoren meer scholen voldoende nu ze vergeleken worden met scholen met eenzelfde zwaarte van de leerlingpopulatie.

Ook voor de bekostiging is dit effect Kerobeibreed gunstig. Op grond van de schoolwegingen die gelden voor de bekostiging, ontvangen scholen van Kerobei meer middelen voor onderwijsachterstanden. De scholen van Kerobei zetten de middelen die ze ontvangen voor onderwijsachterstanden op basis van de schoolweging in voor de volgende maatregelen:

- Professionalisering van leerkrachten;
- Intensivering van het onderwijs door aanpassing van de leerling/leerkrachtratio en inzet van onderwijsassistenten;
- Intensieve taalstimulering in de onderbouw;
- Taalklassen voor neveninstromers;
- Leesbevordering en schoolbibliotheek;
- Bevordering van thuisbetrokkenheid;
- Warme overdracht van kinderopvang naar basisschool en van basisschool naar voortgezet onderwijs;
- Intensieve samenwerking met sociaal wijkteam en jeugdzorg;
- Bijdrage aan de maatschappelijke opgave in de wijk.

In de gemeente Venlo neemt Kerobei deel aan een gemeentelijk programma Gelijke kansen door duurzame samenwerking. Het programma heeft het navolgende doel:

“ Het primair onderwijs, speciaal onderwijs, voortgezet onderwijs en de gemeente willen tot duurzame samenwerking komen om gelijke kansen voor kinderen en jongeren te realiseren. Kennis en beschikbare middelen worden gebundeld om het recht op gelijke kansen te realiseren.”

Het programma kent vier programmaliijnen:

- Taalontwikkeling;
- Gezondheid;
- Veiligheid;
- Onderwijsachterstandenbeleid.

De gemeente Venlo is geselecteerd als voorlopersgemeente bij de subsidieregeling School & Omgeving, ook wel rijke schooldag genoemd. Kerobei participeert met enkele scholen in de project. Het project is ondergebracht in het programma Gelijke kansen door duurzame samenwerking.

Wetenschap en Techniek

In 2023 hebben de 4 schoolbesturen (Akkoord!PO, Fortior, Kerobei en Scholengroep Buitengewoon) in samenwerking met het voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs Onderwijs op basis van een gezamenlijke plan het Experientcenter ingericht voor activiteiten gericht op Wetenschap-en-Techniekonderwijs. Alle groepen 7 van de (speciaal) basisscholen bezoeken het Experientcenter (locatie den Hulster OGVO Venlo) waar kinderen uitgedaagd worden tot programmeren, Virtual en Augmented reality, constructie-opdrachten. De scholen maken gebruik van lessen die speciaal hiervoor ontworpen zijn. De ambities is dat in schooljaar 2024-2025 ook andere leerjaren het center kunnen bezoeken.

Naast de mogelijkheid tot bezoeken van scholen, biedt het Experientcenter ook een uitleenfaciliteit van thematische leskisten. Leerkrachten kunnen deze kisten gebruiken voor hun lessen Wetenschap en Techniek op school. De belangstelling voor zowel het uitleenen als de bezoeken is groot.

Interne en externe kwaliteitszorg

Interne kwaliteitszorg

Kerobei heeft een kader voor kwaliteitszorg waarin zij onderscheid maakt tussen de kwaliteitsstructuur en de kwaliteitscultuur.

De kwaliteitsstructuur beschrijft de wijze waarop de school erin slaagt de gestelde meetbare doelen met betrekking tot de processen en de leerresultaten (didactisch en sociaal-emotioneel) te realiseren naar tevredenheid van zichzelf, de afnemers van het onderwijs, het bestuur en de Inspectie. De structuur gaat over alles wat beschreven is en in documenten is vastgelegd: schoolplan, jaarplan, protocollen, etc. De kwaliteitsstructuur biedt een heldere kwaliteitscyclus die rond loopt. Daarmee kunnen we als Kerobei doelen op gemeenschappelijk niveau stellen en evalueren die afgeleid zijn van de doelen op schoolniveau. De school is en blijft verantwoordelijk en dus eigenaar van de kwaliteitscyclus. De school kan zelf bijstellen en bijsturen. Uiteindelijk legt de school verantwoording af.

Naast het hebben van een goed fundament (kwaliteitsstructuur) is er ook een professionele cultuur nodig om de leerlingen te bieden wat zij nodig hebben. De kwaliteitscultuur omvat het gedrag dat mensen op een school, in een groep, in een team of in een organisatie met elkaar delen. In een beschrijving hiervan komt de pedagogische en didactische huisstijl op de scholen naar voren. De school is en blijft verantwoordelijk en dus eigenaar hiervan. De school kan zelf bijstellen en bijsturen. Uiteindelijk legt de school verantwoording af.

Doelgericht werken

De basis is het stellen van ambitieuze doelen, zodat alle Kerobei scholen zich in hun zone van naaste ontwikkeling bevinden. Doelen stellen is volgens Kerobei een middel om te kunnen evalueren. We stellen die doelen niet om leerlingen, leerkrachten of scholen hier op af te rekenen maar we stellen deze om de kwaliteit van ons werk te bewaken. Wat kunnen we verbeteren en bijstellen zodat we doelen wel gaan bereiken?

Uiteindelijk is het de verantwoordelijkheid van alle scholen van Kerobei om voor alle vormingsgebieden (wet primair onderwijs) doelgericht te werken door een kwaliteitscyclus waarbij het handelingsgerichte proces diagnostiek (HGPD) denken en doen het uitgangspunt is. Het kader richt zich op twee onderdelen: de didactische ontwikkeling en de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen.

Professioneel gedrag

Professioneel gedrag van teamleden vormt de basis van een sterke kwaliteitscultuur. Door cultuur terug te brengen tot het (zichtbare en hoorbare) gedrag in de school – inclusief de effecten hiervan op collega's, leerlingen en ouders – hebben we een instrument in handen om de schoolcultuur te professionaliseren. Gedrag is professioneel als het:

1. Bijdraagt aan de doelen van de school én
2. Leidt tot toename van welbevinden van jezelf én

3. Leidt tot toename van welbevinden van anderen

Gedrag dat strijdig is met deze drie criteria wordt in een professionele cultuur (op vriendelijke én duidelijke wijze) effectief begrensd: 'Zo doen we dat hier niet!' Uitdrukkelijk gaat het hier om het gedrag van alle volwassenen in en rond de school. Als dit gedrag professioneel is, is er een basis om goed onderwijs te realiseren. Hierbij hoort dus ook professionele dialoog, dit betekent onder andere dat we elkaar aanspreken en feedback geven op gedrag.

Elke school binnen Kerobei heeft een uitwerking met betrekking tot de kwaliteitscultuur voor én passend bij de eigen school waarbij bovenstaande kaderstellend is. In de gesprekkencyclus vindt de kwaliteitscultuur en het functioneren van de medewerker daarin een plek. De pedagogische en didactische huisstijl zoals hieronder uitgelegd zijn daar sterk aan verbonden.

Pedagogische en didactische huisstijl

De pedagogisch en didactische huisstijl zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. De pedagogische en didactische huisstijl is een concrete beschrijving waarin in elk geval onderstaande elementen geëxpliciteerd worden.

- HYPD denken en doen
- Voorspelbaarheid
- Lesopbouw-instructie
- Sociale veiligheid
- Ervaring-kennis-wetenschap (bewezen werkwijzen)
- Gedragsverwachtingen
- Heterogeniteit van het onderwijsaanbod

Het strategisch beleidsplan van Kerobei geldt als kader voor de pedagogische en didactische huisstijl van de scholen. We werken hierbij vanuit de bedoeling. Vervolgens beschrijven we wat we doen en dan hoe we dat doen.

Extern kwaliteitszorg

Minstens één keer in de vier jaar onderzoekt de onderwijsinspectie ieder schoolbestuur in Nederland.

In een vierjaarlijks onderzoek staat de volgende vraag centraal: is de sturing op kwaliteit op orde en is er sprake van deugdelijk financieel beheer? Het onderzoek wordt uitgevoerd aan de hand van vier deelvragen:

- Heeft het bestuur doelen afgesproken met de scholen, heeft het voldoende zicht op de onderwijskwaliteit en stuurt het op de verbetering van de onderwijskwaliteit?
- Heeft het bestuur een professionele kwaliteitscultuur en functioneert het transparant en integer?
- Communiqueert het bestuur actief over de eigen prestaties en ontwikkelingen en die van zijn scholen?
- Is het financieel beheer deugdelijk?

De inspectie voert het onderzoek uit op twee niveaus: op bestuursniveau en op schoolniveau. Op het niveau van het bestuur richt het onderzoek zich met de vier deelvragen op de standaarden binnen de kwaliteitsgebieden: Kwaliteitszorg en ambitie en Financieel beheer. Om Kwaliteitszorg en ambitie te kunnen beoordelen doet de inspectie niet alleen onderzoek op het niveau van het bestuur, maar onderzoekt zij tevens de onderwijskwaliteit van een deel van de scholen waarvoor het verantwoordelijk is.

De inspectie onderscheidt binnen het vierjaarlijks onderzoek op schoolniveau verschillende typen onderzoek die hieronder voor de volledigheid worden benoemd.

- **Verificatieonderzoek:** Het verificatieonderzoek is (altijd) onderdeel van het onderzoek naar de kwaliteitszorg en het financieel beheer op bestuursniveau. De inspectie voert het in de eerste plaats uit om vast te stellen of het kwaliteitsgebied Kwaliteitszorg en ambitie voldoende is; het onderzoek laat zien of de sturing op de kwaliteit door het bestuur ook in de praktijk werkt. Het geeft de inspectie in de tweede plaats zicht op de onderwijskwaliteit van de school.
- **Onderzoek naar aanleiding van risico's:** De inspectie voert een kwaliteitsonderzoek (alleen) uit bij scholen en besturen waar het vermoeden bestaat dat zij onvoldoende kwaliteit bieden.
- **Onderzoek op verzoek goede school:** Een bestuur kan bij het vierjaarlijks onderzoek een verzoek doen aan de inspectie om onderzoek uit te voeren bij scholen die naar de mening van het bestuur goed zijn.
- **Herstelonderzoek:** Wanneer er sprake is van eerder afgesproken vervolgtoezicht zullen zij het herstelonderzoek waar mogelijk tegelijkertijd uitvoeren.
- **Stelselonderzoek:** Om op onderdelen een goed beeld te krijgen van de onderwijskwaliteit in een sector of over de sectoren heen, bepaalt de inspectie jaarlijks welke standaard of welke standaarden daarvoor in aanmerking komen. De inspectie selecteert door middel van een steekproef scholen voor deze onderzoeken.

In schooljaar 2019-2020 is dit vierjaarlijks onderzoek uitgevoerd bij het bestuur van Kerobei. De inspectie heeft onderzocht of het bestuur op zijn scholen zorgt voor onderwijs van voldoende kwaliteit en of het financieel in staat is om ook in de toekomst goed onderwijs te blijven verzorgen (Inspectie van het onderwijs, 2019).

Inspectie oordeel op de standaarden op bestuursniveau

Standaarden	Standaarden	Oordeel
Kwaliteitszorg en ambitie	Kwaliteitszorg	Voldoende
	Kwaliteitscultuur	Goed
	Verantwoording en dialoog	Voldoende
Financieel beheer	Continuïteit	Voldoende
	Financieel beheer: rechtmatigheid	Voldoende

Het verificatieonderzoek is uitgevoerd op Sint Jozef, SBO de Lings, De Violier, De Regenboog en SBO de Schans. Op PassePartout en Meander is een onderzoek uitgevoerd naar aanleiding van risico's.

Overzicht van oordelen per standaard op schoolniveau

Verificatie Risico's							
	Lings	Schans	Regen- boog	Jozef	Violier	Passe Partout	Mean- der
Aanbod				Vold.	Goed	Vold.	
Zicht op ontwikkeling			Vold.			Vold.	Onvold.
Zicht op ontwikkeling en begeleiding	Goed	Goed					
Didactisch handelen	Vold.	Vold.	Vold.	Vold.	Vold.	Vold.	Vold.
(Extra) ondersteuning						Vold.	Onvold.
Veiligheid						Vold.	Vold.
Resultaten						Onvold.	Vold.
Kwaliteitszorg	Goed	Goed	Vold.			Onvold.	Onvold.
Kwaliteitscultuur				Onvold.		Vold.	Vold.
Verantwoording en dialoog					Goed	Vold.	Vold.

Overzicht meest recent onderzoek per school per 1 augustus 2023

School	Oordeel	Soort onderzoek	Datum
Bösdael	Basis	Thema	17-09-2019
Diamant	Basis	Thema	17-09-2020
Jozef	Basis	Verificatie / 4JO	15-11-2019
Klingerberg	Basis	Thema	12-01-2019
Kom.mijn	Basis	Thema	22-09-2020
Meander	Basis	Thema	17-03-2022
Mikado	Basis	Kwaliteitsonderzoek	10-01-2023
Natuurlijk!	Basis	Thema	12-01-2019
PassePartout	Basis	Herstelonderzoek	08-12-2020
Regenboog	Basis	Thema	29-03-2022
Schalm	Basis	Herstelonderzoek	28-10-2020
Spick	Basis	Thema	21-04-2022
Springbeek	Basis	Thema	02-03-2021
Titus Brandsma	Basis	Thema	28-05-2019
Violier	Basis	Thema	18-02-2022
SBO Lings	Basis	Verificatie / 4JO	15-11-2019
SBO Schans	Basis	Verificatie / 4JO	15-11-2019

Alle scholen van Kerobei hebben een basisarrangement voor het toezicht van de inspectie van het onderwijs.

Ontwikkelingen vanuit interne en externe kwaliteitszorg

Het onderwijskundig leiderschap van de managementteams moet omhoog

Alle scholen van Kerobei staan voor de opgave de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. Dit vraagt iets van het leidinggevend vermogen van directeuren en teamleiders. Kerobei wil een Rijnlandse organisatie zijn. Directeuren en teamleiders staan voor de vraag hoe zij leiding geven in een Rijnlandse organisatie? Wat is hun rol, hoe wenden zij hun invloed aan om te komen tot de verbetering van het onderwijsleerproces en hoe bewaken zij de balans tussen vakmanschap, vertrouwen en verbinding? Aan de ene kant gaat Kerobei ervan uit dat onderwijsprofessionals eigenaar zijn van hun professionele ontwikkeling en dat zij hun vakmanschap onderhouden. Zij hebben het vertrouwen van hun leidinggevende en de organisatie. Onderwijsprofessionals werken en leren in verbinding met elkaar; ontwikkeling in ontmoeting. Aan de andere kant verwacht Kerobei van leidinggevendenden dat zij invulling geven aan hun onderwijskundig leiderschap door verbetering van de kwaliteit van het onderwijsleerproces te realiseren. Zij zullen het urgentiebesef op de eigen school verder ontwikkelen zodat de professionals vanuit intrinsieke motivatie zich committeren aan de verbetering van het onderwijs. Ook is het aan de schoolleiding om te bewaken of het vakmanschap van de onderwijsprofessionals op voldoende niveau is. De klassenbezoeken, lesobservaties en het professionele gesprek met de medewerker zijn hierbij de belangrijkste instrumenten. Daar waar een onderwijsprofessional zelf (nog) niet ziet dat zijn of haar vakmanschap matig of onvoldoende is, is het aan de teamleider en de directeur om hem of haar aan te spreken, aan te zetten tot reflectie en te (bege-)leiden naar een voldoende niveau.

Het is aan het bestuur om scholen aan te spreken op het leidinggevend vermogen en met directeuren en teamleiders te werken aan een professionele cultuur, waarin zij van en met elkaar leren hoe zij omgaan met de balans tussen:

- Professionele ruimte en richting;
- Verantwoording nemen en verantwoording afleggen;
- Werken vanuit verbinding en grenzen stellen.

In het verleden heeft de focus van de professionele ontwikkeling van directeuren en teamleiders vooral geleeden op het persoonlijk leiderschap en heeft het onderwijskundig leiderschap daarbinnen minder aandacht gekregen. Echter, in de beroepsstandaard Schoolleiders PO⁶ is het leidinggeven aan de kwaliteit van het onderwijs één van de leiderschapspraktijken. Directeuren en teamleiders van Kerobei willen ook deze leiderschapspraktijk beheersen. In het voorjaar van 2024 start Kerobei met een in company leertraject Onderwijskundig leiderschap waar alle directeuren en teamleiders aan deel zullen nemen.

Het didactisch vakmanschap van onderwijsprofessionals moet omhoog

In een Rijnlandse organisatie is het vakmanschap van de professional een belangrijke pijler. Kerobei heeft tot voor kort de aandacht voor de vakinhoudelijke en didactische competentie van de leerkracht verwaarloosd binnen dit vakmanschap. Kerobei volgde de ontwikkeling van leerkrachten aan de hand van zeven thermometers die gekoppeld zijn aan de gesprekkencyclus. Vastgelegd was dat de beoordeling van leerkrachten in ieder geval gericht moet zijn op de competenties interpersoonlijk

⁶ Schoolleidersregister PO, (2020), Beroepsstandaard Schoolleiders PO

competent, pedagogisch competent, en competent in reflectie en ontwikkeling. Vakinhoudelijk en didactisch competent heeft in het verleden geen focus gekregen. Inmiddels is het beleid over de gesprekkencyclus aangepast. In de toekomst zal Kerobei onderwijsprofessionals ook beoordelen op hun didactische competentie.

Hiervoor is nodig dat scholen definiëren wat de kwaliteit van het onderwijsleerproces moet zijn. Als een school niet heeft vastgesteld waaraan een goede les moet voldoen, is het ook moeilijk te beoordelen of een leerkracht een goede les kan geven. Het wordt dan aan de individuele professionaliteit van een leerkracht overgelaten of een les goed verlopen is of niet. Als de leerkracht dan ook geen duidelijk doel voor ogen heeft met de les, ontbreekt iedere objectieve norm. In schooljaar 2021-2022 heeft Kerobei een kader opgesteld voor kwaliteitszorg. In dit kader is opgenomen dat scholen de kwaliteit van het onderwijsleerproces moeten definiëren. Scholen doen dit door een pedagogische en didactische huisstijl op te stellen. In het kader van de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs, leggen veel scholen van Kerobei hierbij de focus eerst op de didactische huisstijl.

Ook in het leerlandschap van Kerobei lag in het verleden meer aandacht op de persoonlijke ontwikkeling van de onderwijsprofessionals dan op de vakinhoudelijke en (vak-)didactische ontwikkeling. Inmiddels heeft Kerobei in het leerlandschap opleidingen en trainingen die wel gericht zijn op vakinhouden en (vak-)didactiek. Er is inmiddels een in company opleiding tot taalcoördinator gestart en veel onderwijsprofessionals hebben de Expliciete-directe-instructie-training gevolgd. De scholen kopen zelf ook veel teamgerichte scholingen in die zijn gericht op de (vak-)didactische component van het vakmanschap van de onderwijsprofessional. De teams passen op basis van inzichten die zijn via dergelijke scholingen en implementatietrajecten verwerven ook de didactische huisstijl van de school aan.

Continuïteit van teams en managementteams

In schooljaar 2022-2023 hebben veel scholen van Kerobei te maken gehad met discontinuïteit in de bezetting van het schoolteam en ook op het niveau van het managementteam. Door het lerarentekort is het moeilijk om leerkrachten die afwezig zijn door bijvoorbeeld zwangerschappen en ziekte moeilijk te vervangen. Het zelfde werk moet dan met minder mensen verzet worden. Dit vergroot het risico op overbelasting bij de medewerkers die beschikbaar zijn. In deze arbeidsmarkt zijn er nauwelijks medewerkers voor een vervangingspool te vinden.

Kerobei heeft daarom de centrale vervangingspool afgeschaft en de vrijgekomen formatie toebedeeld aan de scholen. De scholen hebben de opdracht om een flexibele schil in het formatieplan op te nemen zodat medewerkers gemakkelijk vrijgemaakt kunnen worden om een groep over te nemen waar een leerkracht afwezig is. Scholen staan voor de opgave het onderwijs 'anders' te organiseren; bijvoorbeeld 'anders' in de zin dat schoolteams de leerlingen niet meer groeperen in groepen van 25 leerlingen van ongeveer dezelfde leeftijd met één leerkracht, maar in grotere units heterogener samengesteld met een team van onderwijsprofessionals - leerkrachten, leraarondersteuners en onderwijsassistenten. Iedere school zal vanuit de eigen context de organisatie van het onderwijs aanpassen. Het is een proces dat met horten en stoten verloopt. Daar waar een school het personeelstekort aan de lijve heeft ervaren groeit is commitment voor het 'anders' organiseren groter dan daar waar de tekorten nog minder voelbaar zijn.

Ook op het niveau van teamleiders en directeuren is het personeelstekort voelbaar. Om het tekort aan schoolleiders te bestrijden, heeft de regio Noord-Limburg semi-in-company opleidingen tot schoolleider basisbekwaam en vakbekwaam georganiseerd. Inmiddels hebben 18 kandidaten de opleiding tot schoolleider basisbekwaam afgerond. Veel van deze kandidaten hebben een positie als schoolleider op in van de scholen in Noord-Limburg gekregen.

Voor Kerobei betekent dit dat inmiddels 3 teamleiders zich hebben doorontwikkeld tot schoolleider. De vacatures voor teamleiders die zij achterlaten zijn moeilijk te vervullen.

Kerobei spant zich via haar eigen professionaliseringsbeleid in voor de doorgroei van leerkrachten naar de leidinggevende functies van teamleider en directeuren maar zoekt ook de samenwerking met onderwijsorganisatie PO in de regio Noord-Limburg om het tekort aan schooldirecteuren en teamleiders te bestrijden.

3. Veiligheid

Sociale veiligheid

Scholen in het primair, voortgezet en speciaal onderwijs zijn verplicht zorg te dragen voor een veilige school. Dat staat in de Wet Veiligheid op school die sinds 2015 van kracht is. Deze wet heeft tot doel pesten aan te pakken en de sociale veiligheid voor leerlingen op school te vergroten.

Leerlingen

Een onderdeel van de zorgplicht sociale veiligheid is dat scholen ieder jaar meten of de leerlingen zich veilig voelen op school. Scholen kiezen hoe zij meten, als zij maar aan de wettelijke eisen voldoen. Indien nodig, moet de school het veiligheidsbeleid aanpassen.

Resultaten op beleving sociale veiligheid in 2022-2023

School	Instrument	Schaal	Aantal	Welbevinden	Ervaren veiligheid	Aantasting
<i>Landelijk gem.</i>				7,4	8,0	8,8
Bösdael	Vensters PO	1 - 10	108	7,4	8,2	8,6
Diamant	Vensters PO	1 - 10	114	7,9	8,2	9,0
Jozef	Vensters PO	1 - 10	95	6,7	7,8	8,9
Klingerberg	Vensters PO	1 - 10	15	7,6	8,2	8,6
Kom,mijn	Vensters PO	1 - 10	129	7,2	7,8	8,8
Meander	Vensters PO	1 - 10	85	7,3	8,0	8,4
Mikado	Vensters PO	1 - 10	80	6,9	7,4	8,5
Natuurlijk	Vensters PO	1 - 10	136	7,2	7,6	8,8
PassePartout	Vensters PO	1 - 10	43	8,1	8,3	9,2
Regenboog	Vensters PO	1 - 10	112	7,5	7,8	8,8
Schalm	Vensters PO	1 - 10	61	7,2	8,4	9,4
Spick	Vensters PO	1 - 10	43	7,7	8,1	8,6
Springbeek	Vensters PO	1 - 10	91	8,2	8,6	9,3
Titus	Vensters PO	1 - 10	110	7,9	8,1	9,3
Violier	Vensters PO	1 - 10	167	7,3	7,9	8,8
SBO Lings	Vensters PO	1 - 10	31	7,5	7,3	9,0
SBO Schans	Vensters PO	1 - 10	45	7,0	7,9	8,2
Kerobei	Vensters PO	1 - 10	1465	7,4	8,0	8,9

Rood betekent dat deze school onvoldoende respons heeft voor een betrouwbaar onderzoeksresultaat. Oranje betekent 0,5 of meer < dan landelijk gemiddelde. Groen betekent 0,5 of meer > landelijk gemiddelde.

In 2022-2023 hebben alle scholen de monitor sociale veiligheid van Vensters PO onder leerlingen uitgevoerd. Deze monitor is onderdeel van het leerlingtevredenheidsonderzoek. De scholen zijn verplicht om de monitor sociale veiligheid af te nemen bij de leerlingen van groep 7 en 8, maar kunnen ervoor kiezen om de vragenlijst bij leerlingen van meer groepen af te nemen.

Kerobeibreed liggen de gemiddelde scores op de subschalen *welbevinden* en *ervaren veiligheid* op het landelijk gemiddelde en de score op de subschaal *aantasting van de veiligheid* net boven het landelijk gemiddelde. Op alle scholen zijn de gemiddelde scores op de subschalen.

Op de basisscholen Sint Jozef ligt de gemiddelde score op *welbevinden* 0,5 of meer punten onder en op PassePartout ligt de score 0,5 of meer punten boven het landelijk gemiddelde; op de Lings (SBO) ligt de gemiddelde score op *ervaren veiligheid* 0,5 of meer punten onder het landelijk gemiddelde; op de Schans (SBO) ligt de gemiddelde score op *aantasting van de veiligheid* op 0,5 of meer punten onder en op de Schalm en Titus Brandsma boven het landelijk gemiddelde. Op Mikado liggen de gemiddelde scores op *welbevinden* en *ervaren veiligheid* 0,5 of meer punten onder het landelijk gemiddelde. Op Springbeek liggen op alle subschalen de gemiddelde scores 0,5 of meer punten boven het landelijk gemiddelde.

Interne en externe vertrouwenspersonen en klachtenregeling

Kerobei heeft een klachtenregeling die geldt voor alle scholen die bij Kerobei zijn aangesloten en voor de hele organisatie. Kerobei hecht aan een zorgvuldige klachtbehandeling. In iedere klacht ligt immers een advies besloten. De klachtenregeling staat op de website van Kerobei.

Op veertien scholen (17 in 2022) staat de klachtenregeling met de gegevens over de interne en externe vertrouwenspersonen op de site van de school. Bij één school staan de gegevens alleen in de schoolgids. Bij 2 scholen zijn de gegevens op de website niet actueel of ontbreken ze.

Interne vertrouwenspersonen

Interne vertrouwenspersonen zijn het aanspreekpunt voor ouders en leerlingen die klachten hebben over de school(situatie). Dit kan gaan over de schoolorganisatie, over gebrek aan communicatie vanuit de school(leiding), over begeleiding, (cyber)pesten, over discriminatie, grensoverschrijdend gedrag enzovoort. Interne vertrouwenspersonen nemen iedere klager serieus en zorgen ervoor dat klachten niet smeulen of escaleren, maar volgens correcte klachtenroutes worden opgelost. De taak van de interne vertrouwenspersoon is een fundamenteel andere dan die van de schoolleiding. De interne vertrouwenspersoon zorgt ervoor dat de klager gehoor vindt en bewaakt dat de klacht wordt opgelost. De interne vertrouwenspersoon is dus niet iemand die de klacht zelf oplost, maar een gids voor de klager. De schoolleiding behandelt de klachten en neemt passende maatregelen. Op iedere school van Kerobei dient ten minste één interne vertrouwenspersoon aangewezen te zijn om mensen met een klacht de route aan te geven of door te verwijzen.

In 2023 heeft Kerobei bijeenkomsten georganiseerd voor alle interne vertrouwenspersonen. Deze bijeenkomsten worden geleid door een van de directeurs van Kerobei. In 2023 hebben alle (17) scholen van Kerobei ten minste 1 interne vertrouwenspersoon. Op 13 scholen zijn 2 interne vertrouwenspersonen en op 1 school zelfs 3.

Op 13 scholen (8 in 2022) heeft de interne vertrouwenspersoon zich aan het begin van het schooljaar aan leerlingen gepresenteerd, op 14 scholen (11 in 2022) aan de ouders en op 16 scholen (17 in 2022) ook aan het schoolteam. In 2023 zijn er in totaal 31 meldingen bij een interne vertrouwenspersoon gedaan (3 in 2021) waarvan 20 op één school door leerlingen. Doordat de

scholen de interne vertrouwenspersoon beter positioneren krijgen zij ook meer meldingen. Kerobei zal de komende jaren aandacht blijven besteden aan de positionering van de interne vertrouwenspersoon.

Externe vertrouwenspersoon

Omdat mensen soms een drempel ervaren om een klacht zelf aan de school voor te leggen of omdat ze soms het gevoel krijgen dat zij onvoldoende gehoor vinden, heeft Kerobei externe vertrouwenspersonen. Een vertrouwenspersoon staat mensen met een klacht terzijde. De vertrouwenspersoon is niet in dienst van Kerobei en is daarmee onafhankelijk. De vertrouwenspersoon kan worden ingeschakeld door iedereen die een relatie heeft met Kerobei of één van haar scholen: ouders, medewerkers, leerlingen, buurtbewoners of samenwerkingspartners.

Kerobei heeft drie externe vertrouwenspersonen aangesteld:

- GGD Noord Limburg, Marjan Klaassen en Loes Kempen;
- Mevrouw Jeske de Fretes.

Directeuren melden dat de externe vertrouwenspersoon 4 maal (8 in 2022) is ingeschakeld door personen die bij een school betrokken zijn. Bij 1 van deze gevallen heeft de directeur zelf de externe vertrouwenspersoon ingeschakeld.

De externe vertrouwenspersoon heeft in 2023 17 meldingen ontvangen. Er hebben 13 ouders contact gezocht met de externe vertrouwenspersoon⁷, 1 stagiaire en 3 medewerkers. De meldingen kwamen vanuit de volgende scholen:

- Basisschool Bösdael, 2x
- Basisschool Klingerberg, 1x
- Basisschool Kom.mijn, 6x
- Basisschool Meander, 2x
- Basisschool Natuurlijk, 1x
- Basisschool De Regenboog, 3x

Voor de externe vertrouwenspersoon is het van 2 gesprekken onbekend vanuit welke scholen deze meldingen voortkomen.

⁷ De Raad van Toezicht ontvangt het jaarverslag van de externe vertrouwenspersoon als separate bijlage bij dit veiligheidsverslag. Kerobei heeft over schooljaar 2022-2023 geen rapportage van de GGD Noord Limburg ontvangen.

Overzicht van de onderwerpen van de meldingen

Onderwerp	Aantal
Communicatie en/of bejegening	10
Schooladvies = doorverwijzing naar school	2
Discriminatie van een leerling ervaren door de ouder	1
Pesten van een leerling ervaren door de ouder	1
Overig (hulpvraag /doorverwijzen / hart luchten)	3
Totaal	17

Klachten bij het bestuur

Mensen kunnen met hun klacht in eerste instantie terecht bij de groepsleerkracht en de schooldirecteur. Zijn mensen niet tevreden met de wijze waarop de school de klacht heeft afgehandeld, dan kunnen ze terecht bij het bestuur van Kerobei.

In 2023 heeft het bestuur 8 meldingen/klachten/bezwaren ontvangen:

- De schooldirecteur heeft een verlofaanvraag van ouders voor leerlingen afgewezen. Ouders dienen hier bezwaar tegen in bij het bestuur. Het bestuur heeft het bezwaar doorgestuurd naar de schooldirecteur. De schooldirecteur is op basis van de wet beslissingsbevoegd. (School A);
- Klacht van een ouder over de disciplinaire maatregelen tegen haar zoon, discriminatie van haar zoon en onzorgvuldigheid door de schoolleiding. Het bestuur heeft de klacht zelf onderzocht en de bevindingen gerapporteerd aan de ouder en de school. De bevindingen waren aanleiding om een presentatie over de pedagogische en juridische aspecten van schorsing en verwijdering te houden in de werkplaats Teamleiders (School B);
- Bezwaar van een ouder tegen de schorsing van haar zoon. Het bestuur heeft het bezwaar afgewezen (School B);
- Melding van ouders over een onzorgvuldig proces bij een nieuwe groepsindeling voor het komend schooljaar. Het bestuur heeft de melding zelf onderzocht en heeft zijn bevindingen gerapporteerd aan de ouders en de school (School C);
- Klacht van een ouder over de communicatiestijl van de leerkracht en over de disciplinaire maatregel tegen zijn zoon. Het bestuur heeft de klacht onderzocht en de bevindingen gerapporteerd aan de ouder en de school (School C);
- Bezwaar van ouders tegen een schorsing van hun dochter. Het is ouders en schoolleiding gelukt om weer met elkaar in gesprek te komen en afspraken te maken. Ouders hebben het bezwaar ingetrokken omdat de school de schorsing heeft ingetrokken (School D);
- Melding van grootouders over een sociaal onveilige situatie voor hun kleinkind op school. Het bestuur heeft de schooldirecteur gevraagd de melding te behandelen (School E);
- Klacht van een ouder over de bejegening van haar zoon door de leerkracht en schoolleiding en over een disciplinaire maatregel. Het bestuur heeft de klacht angehooord en de school gevraagd de klacht verder af te handelen (School C);
- Klacht van een collectief van ouders over de kwaliteit van het pedagogisch-didactisch handelen van een leerkracht en de communicatie van de schoolleiding en onvoldoende betrokkenheid van het bestuur. Omdat de klacht ook gericht was tegen het bestuur, heeft het

bestuur een externe partij gevraagd de klacht te onderzoeken. Het onderzoek loopt nog.
(school F)

Landelijke klachtencommissie onderwijs

Kerobei is ook aangesloten bij de landelijke klachtencommissie onderwijsgeschillen. Deze commissie neemt kennis van klachten over een gedraging of beslissing van iemand die betrokken is bij de desbetreffende school. De commissie onderzoekt de ingediende klacht en brengt advies uit aan het bevoegd gezag over de gegrondheid van de klacht. De commissie kan in haar advies een aanbeveling doen over de door het bevoegd gezag te nemen maatregelen.

In 2023 hebben 3 ouders een klacht ingediend bij de landelijke klachtencommissie. Een van deze klachten is door de landelijke klachtencommissie behandeld (er is nog geen uitspraak). In overleg met een ouder heeft de landelijke klachtencommissie een van deze klachten doorverwezen naar het bestuur van Kerobei. De landelijke klachtencommissie heeft één klacht niet-ontvankelijk verklaard. Het bestuur van Kerobei heeft een gesprek met de betreffende ouder gehad en de melding is daarna op schoolniveau afgehandeld.

Geschillencommissie Passend Onderwijs

Kerobei is op grond van de wet Passend Onderwijs aangesloten bij de Geschillencommissie Passend Onderwijs. Een ouder kan een zaak bij de Geschillencommissie passend onderwijs indienen wanneer hij een geschil heeft met de school over:

- (weigering van) toelating van een leerling die extra ondersteuning nodig heeft;
- de verwijdering van een leerling;
- de vast- en bijstelling van het ontwikkelingsperspectief van een leerling die extra ondersteuning nodig heeft.

In 2023 heeft een ouder een zaak ingediend bij de Geschillencommissie Passend Onderwijs over een onzorgvuldige klachtenbehandeling door het bestuur, tekortschieten in bieden passend onderwijs aan de dochter door bestuur en het samenwerkingsverband en onvoldoende invulling aan doorzettingmacht door Samenwerkingsverband. De eerste klacht is gegrond verklaard, de overige klachten niet. Het bestuur heeft de klachtenprocedure en de klachtenregeling op grond van deze uitspraak aangepast.

Informatiebeveiliging en privacy

Kerobei is in toenemende mate afhankelijk van informatie en informatievoorziening. Op de scholen zijn persoonsgegevens, waaronder bijzondere persoonsgegevens, van leerlingen vastgelegd in geautomatiseerde leerlingadministratiesystemen. Daarnaast stappen scholen steeds meer over van fysieke onderwijsmiddelen naar digitale onderwijsmiddelen waarin de leerprestaties van leerlingen vaak door derden worden bijgehouden. Op centraal niveau heeft Kerobei persoonsgegevens van medewerkers vastgelegd in het personeelsadministratiesysteem.

Om de informatiebeveiliging en privacy te waarborgen heeft Kerobei in 2018 beleid vastgesteld. Hierin heeft Kerobei vastgelegd welke uitgangspunten zij hanteert bij het beveiligen van informatie en het garanderen van privacy van medewerkers en leerlingen. De uitgangspunten zijn uitgewerkt in maatregelen, procedures en afspraken. Daaronder vallen ook alle maatregelen die Kerobei moet nemen om aan de algemene verordening gegevensbescherming (AVG) te voldoen.

Kerobei heeft in 2023 nieuw beleid ontwikkeld op het gebied van informatiebeveiliging en privacy op de volgende thema's (inclusief vermelding binnen het IBP):

- **Aanmelding ouders:**
14.9: vooraanmeldingsformulier Kerobei is gewijzigd. Toestemming beeldmateriaal staat vanaf nu in het ouderportaal.
- **Gedragscode privacy Kerobei:**
14.10: de algemene gedragscode binnen Kerobei is vastgesteld op 2-11-22 (verwijzing naar dit document binnen het IBP). Binnen het informatiebeveiligings- en privacybeleid staat nu alleen het onderdeel gedragscode "Vertrouwelijkheid en Privacy".
- **Rechten van betrokkenen:**
14.16: procedure Inzagerecht ouders is toegevoegd (beleidsnotitie volgt).
- **Bewaartermijnen:**
14.19: bewaartermijnen zijn geactualiseerd.
- **Model verwerkersovereenkomst:**
14.20: we gebruiken sinds 1-1-23 de nieuwe versie 4.0. Voor beoordeling, ondertekening en opslag gebruiken we sinds 1-8-23 de site van dv.kennisnet.nl.
- **Convenant digitale onderwijsmiddelen:**
14.21 Convenant digitale onderwijsmiddelen is vernieuwd naar versie 4.0. De nieuwe overeenkomsten zijn opgenomen binnen een nieuwe map verwerkersovereenkomsten 4.0 op onze gezamenlijke drive.

Op alle scholen staat op de website een link naar het actuele Informatiebeveiligings- en privacybeleid van Kerobei. Op 13 scholen staat er op de website een link naar de contactgegevens van de functionaris gegevensbescherming.

Bescherming van privacy binnen Google Workspace

In 2021 hebben SIVON⁸ en de PO-raad een DPIA⁹ uitgevoerd op Google Workspace. Hieruit bleek dat Google Workspace tekortschoot in de privacybescherming van leerlingen en medewerkers. Na indringend overleg tussen de partijen heeft Google aanpassingen gepleegd in Google Workspace, zodat onderwijsorganisaties Google Workspace zo in kunnen stellen dat de privacy van leerlingen en medewerkers gewaarborgd wordt. SIVON heeft een handreiking ontwikkeld waarmee onderwijsorganisaties op niveau van de eigen organisatie een DPIA uit kunnen voeren op Google

⁸ SIVON is een coöperatie van onderwijsorganisaties die de belangen van deze organisatie behartigt op het gebied van ICT.

⁹ Een DPIA is een instrument om vooraf de privacyrisico's van een gegevensverwerking in kaart te brengen.

Workspace. Concrete uitkomsten van deze DPIA zijn veranderingen in instellingen die een organisatie moet doorvoeren. Op grond van deze DPIA heeft Kerobei in 2022 de volgende maatregelen getroffen:

- Back-up functie bij Cloudwise van Google Workspace is uitgebreid van 30 dagen naar een permanente back-up die dagelijks bijgewerkt wordt. Hierdoor is Kerobei minder kwetsbaar als zij onverhoopt te maken krijgt met gijzeling van haar data.
- Upgrade van de licentie voor Google Workspace waarbij alle data van Kerobei is opgeslagen op servers die onder de Europese wetgeving vallen op het gebied van informatiebeveiliging en privacy.
- Voorbereiding van de implementatie van Veilig Internet. Veilig Internet van SIVON verbindt scholen op een beveiligde manier met het internet. Naast een internetverbinding met de snelheid en betrouwbaarheid die passend is bij het basisonderwijs, biedt Veilig Internet ook een professioneel beheerde firewall. Daarmee is Kerobei ook beschermd tegen bijvoorbeeld DDoS-aanvallen.

In 2023 is de implementatie van deze maatregelen volledig afgerond.

Bewaartermijnen persoonsgegevens

In 2023 hebben veertien (15 in 2022) scholen van Kerobei gecontroleerd of alle persoonsgegevens van oud-leerlingen en oud-medewerkers zijn vernietigd als de bewaartermijn is verstreken. Drie scholen hebben niet gecontroleerd of alle accounts van oud-leerlingen en oud-medewerkers zijn opgeheven.

Privacybewustzijn

Om het bewustzijn onder medewerkers voor informatiebeveiligings- en privacybeleid bij medewerkers te ontwikkelen en te onderhouden, moeten de schoolteams van Kerobei bij herhaling het thema behandelen.

Vijftien scholen (alle in 2022) geven aan dat het thema informatiebeveiligings- en privacybeleid in 2023 aandacht heeft gekregen in het team. Bij twee scholen is dit niet gebeurd. De schoolleiding van 8 scholen geeft aan dat meer dan 80% van de medewerkers op de hoogte is van het informatiebeveiligings- en privacybeleid van Kerobei. Op 8 scholen is het geschatte percentage tussen de 70-80%. Op één school schat de directeur in dat het percentage op 20% ligt.

In het informatiebeveiliging- en privacybeleid van Kerobei is een bijlage opgenomen met een gedragscode ICT-gebruik en privacy voor medewerkers van Kerobei. Alle scholen (17) geven aan dat medewerkers zich aan deze gedragscode houden. Alle scholen (17) geven aan dat de schoolleiding de gedragscode handhaaft. Slechts 1 school heeft in 2023 twee schendingen van de gedragsregels geregistreerd.

Normenkader

In 2023 is het Normenkader Informatiebeveiliging en Privacy gereed gekomen. Het Normenkader is ontwikkeld in samenwerking met het onderwijs zelf en op initiatief van het ministerie van OCW, Kennisnet, SIVON, de PO-Raad en de VO-raad. Het Normenkader Informatiebeveiliging en Privacy voor het Funderend Onderwijs (IBP FO) is bedoeld om schoolbestuurders, schoolleiders en IBP'ers te helpen met het versterken van hun informatiebeveiliging en verbeteren van de bescherming van persoonsgegevens.

Een normenkader is een set van normen die beschrijven of je een bepaald thema of onderwerp op de juiste manier beheerst. Het is hierbij belangrijk dat de mate van beheersing objectief getoetst kan worden. Het Normenkader IBP FO bestaat momenteel uit 69 normen voor informatiebeveiliging. Later worden daar normen voor privacy aan toegevoegd. Deze normen geven een schoolbestuur inzicht in de maatregelen die nodig zijn voor een zo goed mogelijke bescherming tegen digitale dreigingen als datalekken en cyberaanvallen. Het normenkader bestaat uit een aantal onderdelen:

- Beschrijving van de normen: elke norm is voorzien van een korte toelichting, onder de noemer 'Waarom doen we dit?' Zo maken we duidelijk waarop schoolbesturen moeten letten op het gebied van informatiebeveiliging en privacy om de continuïteit, kwaliteit en veiligheid van hun onderwijs te borgen.
- Toetsingskader: het toetsingskader bevat diverse punten die samen het minimumniveau vormen waar we als gehele sector en dus ook als individuele schoolorganisaties naar toewerken. Dit niveau is de ondergrens, hier moet elke schoolorganisatie in 2027 aan voldoen.
- Voorbeeldmaatregelen: voorgestelde activiteiten en toepassingen waarmee je als schoolbestuur aan het minimumniveau van de norm kunt voldoen.

In 2023 heeft de beleidsadviseur ICT van Kerobei het Normenkader gepresenteerd aan de directeuren en ICT-ambassadeurs van Kerobei. Hij heeft op basis van het Normenkader aanpassingen gedaan in het informatiebeveiligings- en privacybeleid van Kerobei op de volgende thema's:

- nieuwe verwerkingsovereenkomst 4.0;
- nieuw convenant digitale onderwijsleermiddelen;
- nieuwe bewaartermijnen;
- technische verbeteringen van het netwerk Kerobei (back-up, opslag Europa, Veilig Internet).

Op vijf scholen van Kerobei hebben de ICT-ambassadeurs het Normenkader in het team gepresenteerd. Op vijf scholen schat de schoolleiding in dat minimaal 50% van de medewerkers op de hoogte is dat het Normenkader vanaf 2023 wordt ingevoerd in het funderend onderwijs.

Incidenten

In 2023 zijn er bij Kerobei 2 incidenten geregistreerd (5 in 2022) waarbij de privacy geschonden is. De incidenten hebben plaatsgevonden op één en dezelfde school. Van deze incidenten zijn er 2 als

datalek (2 in 2022) aangemerkt. Anders dan in 2020 registreren scholen nu ook incidenten als het geen datalekken zijn.

Fysieke Veiligheid

Iedere school van Kerobei dient het beleid gericht op de fysieke veiligheid uit te voeren en te bewaken. De school plant de ontruimingsoefeningen en voert de veiligheidsinspecties uit of laat deze uitvoeren. De school registreert de ongevallen. De schoolleiding zorgt ervoor dat fysieke veiligheid voldoende aandacht krijgt binnen het team en dat er in het team voldoende bedrijfshulpverleners (BHV) zijn. Kerobei organiseert jaarlijks een BHV-cursus zodat het BHV-certificaat van de medewerkers geldig blijft.

Bedrijfshulpverleners

In schooljaar 2022-2023 zijn voor alle BHV'ers de trainingen voor Levensreddende eerste hulp en Brand & Ontruiming door Ocean BV verzorgt. In schooljaar 2023-2024 verzorgt Kompas Veiligheidsgroep de trainingen. Zij sluiten in de trainingen meer aan bij de situatie in het onderwijs.

Het aantal bedrijfshulpverleners is op alle scholen en op het bestuurskantoor voldoende. In totaal hebben 118 medewerkers op de scholen een BHV-certificaat (LEH en Brand en ontruiming) en hebben 21 medewerkers slechts een certificaat levensreddende handelingen (LEH).

Alle scholen hebben een ongevallenregistratie. In het totaal zijn er 90 ongevallen (85 in 2022) door de scholen geregistreerd waarvan 21 ongevallen (25 in 2022) ook ongevallen in de zin van de wet zijn¹⁰. Bij geen enkel ongeval was er sprake van een bedrijfsongeval dat Kerobei gemeld heeft bij de inspectie van sociale zaken en werkgelegenheid. Er zijn verschillen in het aantal kleine ongevallen¹¹ dat scholen registreren. Op 3 scholen is in 2023 geen enkel ongeval geregistreerd. Het maximum ligt op 24 ongevallen per school.

Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E)

Alle scholen moeten ten minste eenmaal in de vier jaar een risico-inventarisatie (RI&E) uitvoeren gericht op de veiligheid van leerlingen en medewerkers. Als er aanpassingen aan het schoolgebouw zijn gepleegd, moet de school een nieuwe risico-inventarisatie uitvoeren. De school moet jaarlijks op basis van de risico-inventarisatie een plan van aanpak opstellen, uitvoeren en evalueren. De schooldirecteur legt dit ter inspraak voor aan de medezeggenschapsraad.

In 2023 beschikken 14 scholen (16 in 2022) over een actuele risico-inventarisatie.

Agressie-incidenten

Scholen worden geacht om alle (agressie-)incidenten te registreren of ze nu gericht zijn op leerlingen of op medewerkers. In 2023 zijn er in totaal 156 (agressie-)incidenten op de scholen van Kerobei (227

¹⁰ Een ongeval in de zin van de wet is een ongeval dat ziekteverzuim tot gevolg heeft.

¹¹ Een klein ongeval is een incident waarbij een medewerker met een LEH-certificaat heeft moeten handelen.

in 2022) geregistreerd. Op 5 scholen zijn er in 2023 geen agressie-incidenten geweest, op 9 scholen zijn er tussen de 1-10 agressie-incidenten geregistreerd en op één school boven de 35. De vraag is of het vergelijkbaar is wat scholen als agressie-incident aanmerken.

4. Personeel en professionalisering

De kernopdracht van Kerobei is goed onderwijs aanbieden. Goed onderwijs zorgt ervoor dat het kind weet wie het is en hoe het in verbinding staat met de gemeenschap en de rest van de wereld. Daarnaast zorgt goed onderwijs ervoor dat een kind basisvaardigheden ontwikkelt dat wij kunnen aantonen met goede leerresultaten. Een kind wordt door goed onderwijs, eigenwijs, samenwijs en wereldwijs.

Het College van Bestuur heeft in samenspraak met medewerkers, ouders en samenwerkingspartners in 2022 een nieuw strategisch beleidsplan ontwikkeld en vastgesteld. Het bevat drie kernkwesties:

- De ontwikkeling van leerlingen tot individuen die eigenwijs, samenwijs en wereldwijs zijn.
- Kerobei gaat voor alle kinderen.
- Kerobei biedt onze medewerkers ontwikkeling en werkgeluk.

In deze paragraaf staat de 3^e kernkwestie “Kerobei biedt medewerkers ontwikkeling en werkgeluk” centraal.

Professionalisering

Professionaliseringsbeleid

In het huidige strategisch beleidsplan staat de kernkwestie ‘Kerobei biedt haar medewerkers ontwikkeling en werkgeluk’ centraal. Daarnaast is het bieden van kwalitatief goed onderwijs de primaire taak van Kerobei. In 2023 kwamen de gezamenlijke professionaliseringsbijeenkomsten weer langzaam op gang na de coronacrisis. Deze groei van bijeenkomsten zorgde voor meer vraag naar professionaliseringsmogelijkheden. Om de medewerkers te stimuleren hun vakmanschap te blijven ontwikkelen en tegemoet te komen aan de vraag voor meer mogelijkheden, is het professionaliseringsbeleid vernieuwd. We bieden bij Kerobei nu meer professionalisering in company aan. En medewerkers kunnen hun loopbaanmogelijkheden bekijken op de loopbaanpaden site.

We bieden onze professionalisering op verschillende manieren aan:

- Teamgerichte scholing en ontwikkeling op de eigen school;
- Kerobeibreed leerlandschap met werkplaatsen die gericht zijn op persoonlijke ontwikkeling en werkplaatsen die gericht zijn op inhoudelijke ontwikkeling en
- Interne en externe opleidings- en nascholingstrajecten.

In 2023 heeft Kerobei gewerkt aan de doorontwikkeling van het professionaliseringsprogramma door deze opleidingen in company aan te bieden:

Overzicht van in company opleidingen bij Kerobei in 2023

Opleiding	Doelgroep	Aantal deelnemers
Verstevigen van communicatieve vaardigheden	conciërges en administratief medewerkers	7
Pedagogisch tact	alle medewerkers	12
Sturen op autonomie	alle medewerkers	18
NLP technician	alle medewerkers	28
Opleiding tot taalspecialist	leerkrachten	10
EDI*	leerkrachten, leraarondersteuners en teamleiders	112
Schoolleidersopleiding vakbekwaam**	medewerkers die de schoolleidersopleiding basisbekwaam al hadden afgerond	4

* Eind 2023 stonden 42 deelnemers ingeschreven voor de EDI trainingen die in 2024 plaatsvinden.

** Bovenbestuurlijk georganiseerd vanuit RAP Noord-Limburg

Professionaliseringsbudget

In 2023 is € 524.056 uitgegeven aan professionalisering. In de begroting van 2023 was een budget van € 327.313 voor professionalisering opgenomen. Er zijn grote verschillen in de besteding per school. Op gemeenschappelijk niveau zijn de kosten hoger, onder andere door het aanbieden van een breder scala aan in company trainingen; facilitering van deeltijd-pabo en opleiding leraarondersteuner.

Inzet van professionaliseringsmiddelen per school in 2023

School	Realisatie 2023	Budget 2023	Realisatie 2022	Budget 2022	Realisatie 2021	Budget 2021
Bösdael	€ 32.902	€ 11.906	€ 23.012	€ 19.482	€ 9.877	€ 9.741
De Diamant	€ 15.913	€ 9.000	€ 16.899	€ 19.335	€ 10.142	€ 10.335
Sint Jozef	€ 13.308	€ 11.000	€ 11.061	€ 24.000	€ 15.435	€ 12.000
De Klingerberg	€ 27.973	€ 7.000	€ 9.724	€ 4.000	€ 1.862	€ 4.000
KOM.MIJN	€ 7.593	€ 11.750	€ 5.806	€ 15.000	€ 2.789	€ 10.000
De Lings	€ 15.126	€ 10.500	€ 4.554	€ 9.250	€ 4.209	€ 4.625
Meander	€ 48.207	€ 17.280	€ 11.216	€ 22.139	€ 5.627	€ 9.909
Mikado	€ 28.241	€ 6.500	€ 10.176	€ 12.000	€ 6.350	€ 5.500
Natuurlijk!	€ 49.385	€ 40.000	€ 31.773	€ 30.000	€ 14.855	€ 14.000
PassePartout	€ 36.369	€ 13.050	€ 9.491	€ 24.000	€ 5.328	€ 11.756
De Regenboog	€ 34.468	€ 12.000	€ 19.980	€ 20.417	€ 6.726	€ 10.417
De Schalm	€ 3.077	€ 8.300	€ 4.250	€ 16.600	€ 2.399	€ 8.300
De Schans	€ 17.563	€ 9.000	€ 11.856	€ 15.000	€ 7.443	€ 7.500
Het Spick	€ 20.169	€ 5.027	€ 14.265	€ 10.054	€ 1.235	€ 5.027
De Springbeek	€ 18.742	€ 10.000	€ 10.269	€ 24.000	€ 1.660	€ 12.000
Titus Brandsma	€ 33.472	€ 13.000	€ 4.497	€ 26.000	€ 3.055	€ 13.000
Violier	€ 13.481	€ 12.000	€ 3.816	€ 27.500	€ 16.333	€ 13.500
Bovenschoolse zorg	€ 1.700					
Gemeenschap-pelijk	€ 106.370	€ 120.000	€ 153.845	€ 95.000	€ 118.881	€ 60.000
NPO					€ 92.939	
Totaal	€ 524.056	€327.313	€ 357.880	€ 413.776	€ 327.144	€ 221.610

Opleiden

Zij-instroom

In 2023 is de derde zij-instromer bij Kerobei afgestudeerd. Zij werkt nu ook als leerkracht bij Kerobei. Daarnaast is één zij-instromer vroegtijdig gestopt met het traject. In 2023 zijn 6 zij-instromers met het traject gestart. Er zijn op dit moment 9 lopende trajecten.

Stagiaires

Kerobei versterkt haar positie op de arbeidsmarkt enerzijds door een belangrijke rol te nemen in de opleiding van toekomstige leerkrachten en leraarondersteuners en anderzijds via een wervingscampagne. Studenten binden zich in hun stageperiodes vaak al aan een (toekomstige) werkgever. Aan het einde van schooljaar 2022-2023 waren er binnen Kerobei 152 stagiaires:

Overzicht van aantal stagiaires per opleiding in juli 2023

Opleiding	Aantal stagiaires
Fontys pabo	39
Fontys pabo/ALO	1
De Kempel pabo	26
Gilde onderwijsassistent	42
Gilde Helpende zorg en welzijn	12
CIOS	14
Pedagogiek	2
Summa onderwijsassistent	4
ROC onderwijsassistent	4
Sport/health/lifestyle	2
Nieuwste Pabo Sittard	1
Leraarondersteuner	1
Onderwijsassistent anders	2
Social work	1

Doorstroom

Opleidingstrajecten

Kerobei investeert in de ontwikkeling van medewerkers die de ambitie hebben om door te groeien naar een hogere functie. Dat geldt specifiek voor onderwijsassistenten die de ambitie hebben om leraarondersteuner te worden. En voor leraarondersteuners die de doorgroei naar leerkracht willen maken. Daarmee dragen we bij aan het vergroten van goed opgeleid onderwijspersoneel voor de stichting of in de regio.

In onderstaande tabel geven we het aantal opleidingstrajecten weer dat momenteel gefaciliteerd wordt door Kerobei.

Aantal opleidingstrajecten gefaciliteerd door Kerobei

Functie	Aantal medewerkers	In opleiding leraarondersteuner	In opleiding Pabo
Onderwijsassistent B	47	12	7
Leraarondersteuner A	12		4 (+2 aangemeld)
Leraarondersteuner B	11	(1 aangemeld)	3

In 2023 is een aantal opleidingstrajecten succesvol afgerond. In onderstaande tabel geven we de doorstroom weer naar een nieuwe functie in 2023.

Doorstroom naar nieuwe functie in 2023

Nieuwe functie -> Oude functie:	Leraar- ondersteuner A	Leraar- ondersteuner B	Leerkracht LB	Leerkracht LC	Teamleider	Directeur
Onderwijsassistent B	2	2	1			
Leraarondersteuner A		1	5			
Leerkracht LB				1	1	
Leerkracht LC					2	
Teamleider						2

Leerkrachten LB-LC-LD

De kwaliteit van onze professionals is van doorslaggevend belang voor het verzorgen van goed onderwijs aan alle kinderen. Dit vraagt om voortdurende ontwikkeling, om het vakmanschap te vergroten en op peil te houden. Hierin investeren we met ons professionaliseringsbeleid. Daar hoort ook bij dat we voldoende functies bieden waarin medewerkers hun expertise kunnen inzetten. In 2023 zijn we gestart met de ontwikkeling van doorstroombeleid voor leerkrachten.

Funciemix leerkrachten

In 2008 hebben de sociale partners en de minister van OCW in het 'Convenant Leerkracht' afspraken gemaakt voor de versterking van de aantrekkelijkheid van het beroep van leraar. In dit convenant stond centraal: een betere beloning van de leraar; versterking van de positie van de leraar in de school; optimalisatie van de inzetbaarheid van de leraar in het onderwijsproces. Een belangrijk onderdeel van het convenant was de funciemix.

Met de funciemix kunnen leraren doorgroeien naar een hogere salarisschaal. Dat maakt het beroep van leraar aantrekkelijker en het bevordert de kwaliteit van het onderwijs. Bij de invoering van de funciemix zijn streefcijfers afgesproken. Per 1 augustus 2014 zou 40% van de leerkrachten in het basisonderwijs werkzaam moeten zijn in een LC-functie (toen nog LB) en 2% in een LD-functie (toen nog LC). Om de funciemix te realiseren krijgt het primair onderwijs (en voortgezet onderwijs) structureel geld voor de funciemix in de lumpsum.

Voor het primair onderwijs gelden sinds de cao po 2018 geen landelijke streefpercentages meer. De sociale partners onderschrijven echter nog steeds het belang van functiedifferentiatie. Het is aan besturen, schoolleiders en medezeggenschap mogen onderling afspraken maken over de ambities voor functiedifferentiatie in de school.

Bij Kerobei worden de LC en LD functies nog beperkt ingezet. Daarom zijn wij gestart met de ontwikkeling van het doorstroombeleid. Met het doorstroombeleid stimuleren we de doorgroei in de functies Leerkracht LB, LC en LD. Het inzetten van LC- en LD-functies draagt bij aan de ontwikkelkracht en kwaliteit van een school en de stichting. Het zorgt daarnaast voor aantrekkelijke doorgroeimogelijkheden voor leerkrachten. De besluitvorming over dit beleidsvoorstel zal in 2024 plaatsvinden.

Verdeling LB-LC-LD bij Kerobei op 1 augustus 2023

	Kerobei (alleen leerkrachten)	Kerobei (incl. teamleiders)	Landelijk (alleen leerkrachten)
Leerkracht LB	81,7%	74,0%	69,0%
Leerkracht LC	18,0%	24,3%	30,1%
Leerkracht LD	0,3%	1,7%	0,9%

Verdeling LB-LC-LD per school op 1 augustus 2023

Afdeling	Percentage leerkracht LB	Percentage leerkracht LC	Percentage leerkracht LD	Percentage LB incl TL	Percentage LC incl TL	Percentage LD incl TL
Bösdael	90,00%	10,00%	0,00%	81,82%	18,18%	0,00%
Diamant	79,17%	20,83%	0,00%	73,08%	26,92%	0,00%
St. Jozef	86,36%	13,64%	0,00%	79,17%	20,83%	0,00%
Klingerberg	80,00%	20,00%	0,00%	61,54%	38,46%	0,00%
KOM.MIJN	95,83%	4,17%	0,00%	88,46%	11,54%	0,00%
SBO De Lings	23,08%	69,23%	7,69%	20,00%	60,00%	6,67%
Meander	80,00%	20,00%	0,00%	75,00%	25,00%	0,00%
Mikado	85,71%	14,29%	0,00%	75,00%	25,00%	0,00%
Natuurlijk!	83,33%	16,67%	0,00%	75,76%	24,24%	0,00%
PassePartout	61,11%	38,89%	0,00%	57,89%	42,11%	0,00%
Regenboog	85,19%	14,81%	0,00%	76,67%	23,33%	0,00%
Schalm	100%	0,00%	0,00%	100%	0,00%	0,00%
SBO De Schans	50,00%	50,00%	0,00%	43,75%	50,00%	0,00%
Spick	88,89%	11,11%	0,00%	80,00%	20,00%	0,00%
Springbeek	88,89%	11,11%	0,00%	80,00%	20,00%	0,00%
Titus Brandsma	100%	0,00%	0,00%	91,30%	4,35%	0,00%
De Violier	80,65%	19,35%	0,00%	73,53%	23,53%	0,00%
Totaal	81,71%	17,99%	0,30%	74,03%	24,31%	1,66%

Aanpak personeelstekort

Regionale aanpak personeelstekort (RAP)

Met de subsidie Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP) konden schoolbesturen middelen aanvragen om gezamenlijk het personeelstekort in het onderwijs van de regio aan te pakken.

In maart 2020 is RAP Noord-Limburg ontstaan vanuit een bestaand HR-netwerk van zeven stichtingen: AKKOORD!, Fortior, Onderwijsgroep Buitengewoon, Dynamiek, Kerobei, Prisma en SPO Venray. Het netwerk heeft Fontys Hogeschool Kind en Educatie (Venlo) betrokken als educatieve partner. In 2022

zijn twee andere besturen aangesloten bij deze RAP regio: Basisschool Sint Martinus en Stichting Katholiek Basisonderwijs Meijel (SKBM).

Frank Bruijnenberg is actief als projectleider. Daarmee is er voor de hele regio Limburg (noord, midden en zuid) één projectleider.

RAP Noord-Limburg heeft gebruikgemaakt van de verlengde subsidiemogelijkheden voor schooljaar 2022-2023 en de laatste verlengingsperiode van 1-8-2023 tot en met 31-12-2023. In 2023 heeft RAP Noord-Limburg gewerkt aan:

- Investering in het vergroten van de zij-instroommogelijkheden in de regio;
- Investering in de doorgroeimogelijkheden van onderwijsondersteuners met de ambitie om leerkracht te worden;
- Doorontwikkelen website onderwijspoinlimburg.nl (voorheen ikbenleerkracht.nl);
- Aanbieden van een bovenbestuurlijke opleiding tot vakbekwaam schoolleider;
- Organiseren van bovenbestuurlijke intervisie voor directeuren onder leiding van Karien Cloostermans;
- Voortzetting van een laagdrempelig en kwalitatief hoogwaardig coachingsaanbod.
In 2023 hebben 150 coachgesprekken plaatsgevonden via het RAP aanbod.

Per 1 januari 2024 bestaat de subsidie Regionale Aanpak Personeelstekort niet meer. Daarvoor in de plaats komen de onderwijsregio's. RAP Noord-Limburg heeft zich aangemeld als voorloper voor de onderwijsregio's.

Onderwijsregio Noord-Limburg

Onderwijsregio Noord-Limburg is een voortzetting van de RAP-regio die in 2022 is gestart. Bij Onderwijsregio Noord-Limburg zijn op één na alle besturen en de twee opleidingsinstituten aangesloten. Hierdoor heeft de onderwijsregio een groter bereik, kunnen wij beter met elkaar afstemmen en onze activiteiten intensiveren en uitbreiden.

De onderwijsregio kenmerkt zich door diverse uitdagingen op maatschappelijk niveau. Door het huidige lerarentekort staat de opdracht voor de regio, om onderwijs van goede kwaliteit toegankelijk te houden, onder druk. Een tekort dat voorlopig blijft voortduren en waarschijnlijk zelfs groter wordt. Om vraag en aanbod van nieuwe leerkrachten in onze onderwijsregio de komende jaren beter op elkaar af te stemmen en het tekort terug te dringen, zijn er voor de verschillende doelgroepen diverse speerpunten geformuleerd.

De onderwijsregio gaat onder andere de al bestaande opleidingsroutes voor leerkracht basisonderwijs, onderwijsondersteuners en schoolleiders uitbreiden en flexibiliseren, zodat iedere potentiële kandidaat een opleiding vindt die past bij zijn/haar potentie en levenscontext. Ook formuleren wij met de onderwijsregio een gezamenlijk kader en wordt er een gezamenlijke infrastructuur gerealiseerd voor het opleiden in de school door het werkveld, Fontys Hogeschool Kind en Educatie en Hogeschool de Kempel. Er worden activiteiten voor voortgezette professionalisering van startende leerkrachten, ervaren leerkrachten, onderwijsondersteuners en schoolleiders in de

regio gerealiseerd en zittend personeel willen wij behouden door optimale ontwikkelkansen, een actief vitaliteitsbeleid en coaching te bieden. Tevens gaan wij een onderlinge gedragscode voor de besturen over werving van personeel afspreken.

Voor verdere professionalisering van startende leerkrachten, ervaren leerkrachten, onderwijsondersteuners en schoolleiders worden er bovenbestuurlijke trajecten aangeboden. Met betrekking tot het enthousiasmeren van bovenbouwleerlingen vo en potentiële zij-instromers komt er in de voorlichting een gezamenlijke profilering van het beroep van leraar en het onderwijs als sector.

Vanuit Onderwijsregio Limburg-Noord continueren wij een integrale optimalisatie van opleiden, professionaliseren, begeleiden starters, herintreders, deeltijd verkort en zij-instromers, werven en matchen om tot een duurzame oplossing van het lerarentekort te komen. Met de onderwijsregio als totaal is het mogelijk om de optimale samenwerking te verbeteren en kunnen de besturen nog hechter worden om het tekort aan te pakken. Zodat de mensen die er nu zijn ook blijven en we nieuwe talenten warm maken en opleiden voor het onderwijs.

Strategische personeelsplanning

In aanvulling op het strategisch beleidsplan van 2023-2027 is in 2023 het project strategische personeelsplanning uitgevoerd om meerjarig perspectief te krijgen op personeelsgebied. Door dit meerjarig perspectief is een duidelijker beeld gecreëerd over hoe ons huidige personeelsbestand eruit ziet, hoe dit zich ontwikkelt in de komende jaren en waar we gezamenlijk op kunnen sturen om ervoor te zorgen dat we de doelen uit het strategisch beleidsplan realiseren. Het project bevatte twee onderdelen:

1. Een kwantitatieve analyse: welke functies maken onderdeel uit van de organisatie, hoeveel van deze functies zouden er moeten zijn en van welke omvang om onze doelen van het strategisch beleidsplan te behalen?
2. Een kwalitatieve analyse: welke competenties hebben onze medewerkers nodig om de doelen uit het strategisch beleidsplan te verwezenlijken en waar staan onze huidige medewerkers in hun ontwikkeling op het gebied van deze competenties?

Conclusies en aanbevelingen

Kerobei bevindt zich in een overspannen arbeidsmarkt. Om de organisatie in 2027 op orde te houden zal Kerobei acties uit moeten zetten om op sterkte te blijven. De kwantitatieve analyse laat zien dat het te verwachten verloop voor bepaalde functiegroepen hoog is.

Het is aan te bevelen om voor de volgende functiegroepen gericht werving en selectie in te zetten:

- Conciërge;
- Leerkracht;
- Teamleider.

Kerobei ontwikkelt in 2023 een ambassadeursprogramma met medewerkers. Dit programma is onder andere gericht op het etaleren van bovenstaande functies. In deze communicatie moet aandacht zijn voor het werk van deze functiegroepen bij Kerobei. Met name voor de functiegroep Teamleider is dat belangrijk, omdat de sturende rol die onderdeel uitmaakt van deze functie niet gebruikelijk is bij onderwijsbesturen om Kerobei heen.

De uitstroom van de PABO met diploma in de regio is onvoldoende om te voldoen aan de vraag van de arbeidsmarkt. Kerobei dient op andere bronnen in te zetten om aan voldoende leerkrachten te komen. Kerobei kiest voor het stimuleren van meer zij-instroom trajecten.

Kerobei heeft meerdere onderwijsassistenten en leraarondersteuners die de ambitie en potentie hebben om een PABO opleiding te gaan doen. Kerobei stimuleert en ondersteunt de medewerkers die deze routes volgen.

De competentie veerkracht heeft aandacht nodig onder medewerkers. Verschillende acties nemen we op in het uitvoeringsplan gemeenschappelijk beleid, zoals:

- Voldoende aandacht voor veerkracht in de ontwikkelgesprekken van leerkrachten door directeuren;
- Balans tussen werk-privé-rust expliciet onderdeel uit laten maken van werkplaats directeuren en bij de onderwijsteams;
- Verder uitdiepen van de term veerkracht en dit specifieker uitvragen in de vlootsschouw van 2024 om gerichte interventies in te kunnen zetten op dit thema.

Als laatste kunnen we concluderen dat de methodologische opzet van met name de kwalitatieve analyse sterker opgezet dient te worden. Daar zaten dit jaar onvolkomenheden in. Komend jaar willen we daarvoor het HR3P model aanhouden en concretere omschrijvingen maken van de competenties om de onvolkomenheden op te lossen.

Werkgeluk van onze medewerkers

Kerobei-middag

In 2023 stond de Kerobei-middag in het teken van Werkgeluk. Op 5 april kwamen we bij elkaar in 't Raodhoes, dat was de eerste keer dat we elkaar weer allemaal konden ontmoeten sinds de coronaperiode.

Na een inspiratiesessie over werkgeluk door Happy Office, hebben de teams het thema werkgeluk met elkaar verder uitgewerkt in een workshop. Ze hebben onder andere invulling gegeven aan vragen als: wat betekent werkgeluk voor iedereen individueel; wat betekent werkgeluk voor het team; hoe kunnen we het werkgeluk bevorderen/behouden en wat kunnen we daar samen aan doen.

Het werkmoment met het eigen team, in combinatie met de centrale ontmoeting werd breed gewaardeerd.



Wat verstaan we onder werkgeluk?

Om het werkgeluk van medewerkers te bevorderen, gaan we uit van de volgende vier basiselementen:

1. Purpose (Betekenis)

Het is belangrijk dat de betekenis van Kerobei in lijn ligt met de betekenis van de individuele medewerker en moet daarom helder worden gecommuniceerd. Een krachtige betekenis draagt bij aan werkgeluk op o.a. de volgende punten:

- Geeft richting en stroomlijnt beslissingen.
- Motiveert en verbindt intern.
- Bouwt een verhaal en creëert fans.
- Trekt talent aan.

2. People (Verbinding)

De P van People gaat om de verbinding met collega's en de manier waarop je samenwerkt.

- Door een veilige cultuur te creëren, waarin raakbaarheid, openheid en eerlijkheid wordt getoond.
- Door het goede voorbeeld te geven.
- Door aandacht te hebben en tijd te nemen voor elkaar.
- Door oprechte waardering te uiten.

3. Progress (Voldoening/resultaten)

Progress gaat over het behalen van resultaten in betekenisvol werk en over het kunnen groeien en ontwikkelen. Je ervaart voldoening wanneer er successen gevierd worden en wanneer je

autonomie en verantwoordelijkheid hebt. Het is het vinden van de ultieme balans tussen uitdaging en je (groeierende) capaciteiten waardoor je in de zogenaamde 'flow' terechtkomt.

- Maak resultaten zichtbaar.
- Vier de grote en kleine successen (focus op wat lukt).
- Formuleer heldere en betekenisvolle doelen.
- Geef autonomie en verantwoordelijkheid.

4. Positivity (Positiviteit)

De vierde P van het Werkgeluk Diafragma gaat over Positiviteit en Plezier. Lachen en plezier maken zorgen voor een betere sfeer, meer creativiteit en meer werkgeluk. Positiviteit op de werkvloer is een belangrijke reden om te werken en stimuleert juist de leercurve.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek

Kerobei wil inzicht in de tevredenheid, de betrokkenheid en de motivatie van de medewerkers van de scholen. Tegen deze achtergrond hebben we in de maanden maart en april 2023 een medewerkeronderzoek laten uitvoeren. Het medewerkeronderzoek voeren we elke drie jaar uit.

De onderzoeksdoelstellingen van het medewerkeronderzoek waren als volgt:

- Achterhalen hoe de medewerkers (OP en OOP) het werken bij de scholen van Kerobei ervaren en hoe tevreden zij daarmee zijn.
- Achterhalen hoe betrokken en gemotiveerd de medewerkers van de scholen van Kerobei zijn.
- Achterhalen hoe Kerobei scoort ten opzichte van de landelijke PO-cijfers.
- Achterhalen wat de verbeterpunten voor de scholen van Kerobei zijn vanuit het perspectief van de medewerkers.
- Achterhalen welke bijdrage(n) de medewerkers zelf kunnen leveren aan een (nog) professionelere schoolcultuur, aan een kwalitatief (nog) beter onderwijsproces en aan een (nog) hogere tevredenheid / grotere betrokkenheid van leerlingen en ouders.
- Achterhalen hoe professioneel de cultuur op de scholen van Kerobei is.
- Achterhalen hoe de tevredenheid van de medewerkers sinds de vorige meting is ontwikkeld

Respons

De respons op het medewerkeronderzoek lag op 82%. We zijn uitgegaan van een minimale respons van 80%. Met 82% hebben we onze minimale respons behaald.

Belangrijkste resultaten en conclusies

Over het algemeen zijn de medewerkers van de scholen van Kerobei tevreden met hun werk (8.1). Kerobei scoort hiermee lager dan de benchmark primair onderwijs (8.5). Ten opzichte van de meting in 2019 scoort Kerobei lager (8.4).

De medewerkers zijn (zeer) tevreden over de thema's: directeur, sfeer, samenwerking, teamleider, inhoud van het werk en persoonlijke ontwikkeling. De volgende thema's scoren (sterk) hoger dan de benchmark primair onderwijs: werkdruk. De volgende thema's scoren (sterk) lager dan de benchmark

primair onderwijs: werkomstandigheden en onderwijs. In vergelijking met de meting in 2019 scoort Kerobei hoger op de volgende thema's: directeur, persoonlijke ontwikkeling, communicatie en werkdruk.

Verder zien we dat 34% van de medewerkers hun school actief zou aanbevelen als interessante werkgever (promotors), terwijl 9% hun school zou afraden (detractors). Wanneer we vervolgens kijken naar de balans tussen deze twee groepen (de Net Promotor Score), levert dit een netto resultaat op van +25. Kerobei scoort daarmee nagenoeg gelijk aan de benchmark primair onderwijs (+29). Ten opzichte van de meting in 2019 scoort Kerobei vergelijkbaar (+21).

Tot slot zijn de medewerkers van de scholen van Kerobei redelijk tevreden over de professionaliteit van de cultuur (7.7). Kerobei scoort daarmee (nagenoeg) gelijk aan de benchmark primair onderwijs (7.8). Ten opzichte van de meting in 2019 scoort de professionaliteit van de cultuur binnen Kerobei (nagenoeg) gelijk (7.7). De zes onderliggende dimensies scoren ook (nagenoeg) gelijk aan de benchmark.

Kijken we naar het totaalbeeld (de hoogte van de scores, de vergelijking met de benchmark en het percentage ontevreden medewerkers) kunnen we, op thema-niveau, geen concrete verbeterpunten signaleren. Dit betekent echter niet dat er geen verbeteringen te realiseren zijn. Elke school heeft een rapportage ontvangen van de specifieke schoolresultaten. Deze resultaten worden in de rapportage afgezet tegen het Kerobei-brede resultaat en daarbij kwamen schoolspecifieke thema's duidelijker naar voren. Thema's waar bijvoorbeeld (sterk) afwijkend op werd gescoord. Op iedere school zijn de resultaten op teamniveau besproken en de verbeterpunten geformuleerd.

Het goede gesprek

Vanuit het strategisch beleidsplan en de vraag vanuit de organisatie was er behoefte aan vernieuwing van de gesprekkencyclus. Dit heeft geleid tot de ontwikkeling en implementatie van het nieuwe beleid 'Het goede gesprek - ontwikkeling in continue dialoog'. Met dit nieuwe beleid is een gesprekkencyclus ontwikkeld die aansluit bij het Rijnlandse gedachtegoed, verbonden is met de kwaliteitscyclus van de scholen en echt gericht is op ontwikkeling van de medewerker. Daarnaast biedt het een flexibiliteit in zowel de vorm als de inhoud die past bij de dynamische omgeving waarin we leven en werken. Tijdens een ontwikkelgesprek is er aandacht voor de volgende zaken:

Gespreksonderwerpen in ontwikkelgesprekken

Balans werk/privé & rust	Hoe gaat het met mijn energie en vitaliteit? Hoe gaat het met mijn werkplezier en werk-privébalans? Wat verdient aandacht?	Hoe ben ik een goede professional?
Bijdrage	Als medewerker, als professional, als lid van het team: Doe ik de goede dingen? Doe ik de dingen goed? Terugkijken en vooruitkijken	
Ontwikkeling	Persoonlijk, professioneel, toekomstgericht, vakmanschap: Wat zijn mijn kwaliteiten en wat wil ik verder ontwikkelen? Wat heb ik verder te ontwikkelen?	Hoe blijf ik een goede professional?
Toekomst	Hoe ontwikkelt de inhoud van het werk zich en wat betekent dit voor mij? Wat zijn mijn ideeën voor de toekomst en mijn loopbaan?	

Begin 2024 wordt een evaluatie uitgevoerd door leden van de beleidscommissie personeel om te kijken wat de status van de implementatie is van dit beleid en waar eventueel nog extra aandacht nodig is bij het uitvoeren ervan.

Beleid starters / onboarding

Kerobei gaat voor alle kinderen en voor alle medewerkers. Het ontwikkelen en behouden van werkgeluk en vakmanschap is daarbij van groot belang. Om bij nieuwe medewerkers de ontwikkeling van werkgeluk en vakmanschap te waarborgen, is goede begeleiding nodig. Dat zorgt voor een ‘zachte landing’ in het arbeidsproces binnen onze organisatie. Dit om onze medewerkers te binden, boeien en behouden. Om een zachte landing te faciliteren is het van belang dat de verwachtingen en afspraken rondom de begeleiding van nieuwe medewerkers duidelijk zijn. Dat is het doel waarmee we in de loop van 2023 gestart zijn met het ontwikkelen van het nieuwe beleidsstuk ‘Begeleiding nieuwe medewerkers’. Dit beleid wordt in de loop van 2024 verder ontwikkeld en geïmplementeerd in de organisatie.

Om nieuwe medewerkers de kans te geven echt te landen binnen de organisatie en op hun nieuwe werkplek is in 2023 een interne beleidsregel opgesteld dat een nieuwe medewerker de eerste drie jaar verbonden blijft aan dezelfde school, tenzij een medewerker zelf kiest om te solliciteren op de vacature van een andere school. Dat is een bewuste keuze om stabiliteit te bieden.

Mobiliteit

In 2023 zijn 20 medewerkers intern overgeplaatst. Daarnaast zijn er 3 tijdelijke overplaatsingen geweest om de basisbezetting op alle scholen op peil te kunnen houden (knelpunten).

Mobiliteit medewerkers

Mobiliteit	2023	2022	2021	2020
Vrijwillig	15	13	11	11
Verplicht	5*	2	-	1
Mobiliteit vanuit pool	-	2	4	16
Tijdelijk i.v.m. knelpunt	3	3	-	-

* Bij verplichte mobiliteit zijn de situaties meegenomen waarbij medewerkers om uiteenlopende redenen een noodzakelijke overstap hebben gemaakt naar een andere school.

Gezondheid en vitaliteit

Bij Kerobei hebben we onze visie op gezondheid en vitaliteit vastgelegd in het 'Gezondheidsplan'. Het gezondheidsplan heeft als doel:

- zoveel mogelijk gezonde medewerkers binnen onze organisatie te hebben en dus arbeidsongeschiktheid en beroepsziekten te voorkomen;
- (ziekte)verzuim tot een minimum te beperken.

Wij handelen vanuit de visie dat verzuim beïnvloedbaar is. Op basis van wetenschappelijk onderzoek weten we dat de mens drie psychologische basisbehoeften heeft: de behoefte aan autonomie, de behoefte aan sociale verbondenheid en de behoefte aan competentie. Door hier in het werk op de juiste manier aandacht aan te geven, kunnen we het verzuim positief beïnvloeden. De rol van de leidinggevende speelt hierbij een belangrijke rol.

We geven specifiek aandacht aan gezondheidsbevordering en verzuimpreventie en investeren het liefst aan de voorkant in de persoonlijke of professionele ontwikkeling van onze medewerkers om eventueel verzuim te voorkomen.

In 2024 zullen wij het gezondheidsplan evalueren en waar nodig aanscherpen, zodat ons beleid ten aanzien van gezondheid en vitaliteit afgestemd blijft op de organisatieontwikkelingen, de maatschappelijke ontwikkelingen en de actuele uitdagingen.

Preventie

Griepvaccinatie

In 2023 hebben wij ervoor gekozen om de griepvaccinatie niet meer via de werkgever aan te bieden. Het aantal deelnemers was lager dan het minimum van 20 medewerkers. Medewerkers met een indicatie kunnen voor de vaccinatie terecht bij hun huisarts.

Coachingstrajecten

In 2023 hebben we 52 coachtrajecten ingezet gericht op persoonlijke ontwikkeling. Kerobei werkt samen met een aantal vaste coaches. Incidenteel wordt er van andere coaches gebruikgemaakt.

Coachingstrajecten in 2023

Coaches	Aantal trajecten
&Marloes Coaching	2
En dan is er kleur (Sanne Houwers)	18
Klaarheid voor groei in verbinding	1
Meijer en De Wit therapie en coaching	1
Mental Coaching Venlo	21
Vivid	1
Psychocare	2
Op z'n Jannekus	1
SU Coaching	1
Thaeles	1
Wil'sKracht	3

Preventief Medisch Onderzoek

Hoofddoel

Door middel van een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) willen we de mentale en fysieke gezondheid van de medewerkers in kaart brengen en eventuele arbeids- en gezondheidsrisico's voorkomen of beperken.

Subdoelen

- Inzicht krijgen in de fysieke gezondheid door middel van fysieke metingen tijdens een Health Check
- Inzicht krijgen in de verschillende aspecten van de leefstijl van de werknemer
- Inzicht krijgen in de duurzame inzetbaarheid van de werknemer
- Inzicht krijgen in de psychosociale arbeidsbelasting binnen de organisatie

In de periode oktober/november 2023 heeft voor de derde keer het PMO plaatsgevonden. Er zijn 199 medewerkers uitgenodigd en 96 medewerkers hebben deelgenomen aan het volledige PMO. Daarnaast hebben nog 7 medewerkers de vragenlijsten ingevuld, zij hebben echter niet de volledige health check gedaan. De respons ligt daarmee op 48,2%.

Het PMO is in 2023 voor de derde keer georganiseerd. Daarmee zijn alle medewerkers van Kerobei in de gelegenheid geweest om deel te nemen aan het onderzoek.

Conclusies en aanbevelingen PMO

Onderstaand een overzicht van de conclusies en aanbevelingen vanuit het PMO. De conclusies zijn weergegeven op drie niveaus: sterke punten, kansen en verbeterpunten. Daarop volgen de aanbevelingen.

Conclusies: sterke punten

Over het algemeen zijn de medewerkers tevreden. Zij vinden het werk gevarieerd, zijn bevlogen, krijgen voldoende steun en vinden dat er voldoende kennis is binnen Kerobei.

De resultaten van de PSA (psychosociale arbeidsbelasting) vragenlijst laten zien dat het energieniveau goed is, wat een breed draagvlak biedt voor het ontwikkelen van andere zaken, zoals fysieke gezondheid. De onderlinge samenwerking binnen Kerobei is goed: er is steun vanuit collega's en leidinggevende.

Wat er goed gaat binnen de verschillende thema's:

- Gezond leven: matig intensief bewegen, zitgedrag, ontbijt, slaap (uren), alcoholgebruik, roken en actieve houding.
- Mini Dix (een vragenlijst die inzicht geeft in de duurzame inzetbaarheid van werkenden): fysiek werkvermogen, kennis & vaardigheden, proactief leren, motivatie, betrokkenheid, werktevredenheid, mantelzorg en financiële situatie.
- PSA (psychosociale arbeidsbelasting): gevarieerd werk, baanzekerheid, functionele steun leidinggevende, bevlogenheid, tevredenheid, functioneren en inzetbaarheid, ontbreken kennis, versleten kennis, veranderende vraag, sociale steun collega's en leidinggevende, ontwikkelstimulans en opleiding.

Conclusies: kansen

Er is een aantal onderwerpen waarop Kerobei goed scoort, maar in vergelijking met de benchmark kan dit beter en daar liggen dus kansen. Daarin is bijvoorbeeld werk-privé balans een belangrijk onderwerp.

Kansen binnen de verschillende thema's:

- Gezond leven: -.
- Mini Dix: algemene gezondheid, mentaal werkvermogen, mobiliteit en werk-privé balans.
- PSA: emotionele belasting, taakeisen, functionele steun collega's en kwalificatie gebruik

Conclusies: verbeterpunten

De verbeterpunten liggen deels op het gebied van leefstijl. Leefstijl is een uitdaging om te veranderen en is bovendien uiteindelijk de keuze van de individuele medewerker. Als werkgever kunnen we een gezonde leefstijl van medewerkers faciliteren en stimuleren door bewustwording te creëren, voor te lichten en gezond gedrag uit te nodigen door het in de werkomgeving aan te bieden.

Verbeterpunten binnen de verschillende thema's:

- Gezond leven: spier/bot versterken, groenten, fruit, vocht, slaapkwaliteit, ontspanning, sociale steun en gezondheidscultuur.
- Mini Dix: -.
- PSA: cognitieve belasting, organisatiecultuur, ongewenst gedrag (intern en extern), autonomie, burn-out klachten.

Aanbevelingen

Gezondheidscultuur

De gezondheidscultuur is als aandachtspunt naar voren gekomen. De onderliggende vragen in het onderzoek zijn:

- Mijn leidinggevende laat merken dat de gezondheid van medewerkers belangrijk is;
- Collega's stimuleren elkaar om aan de eigen gezondheid te werken.

Gedragsverandering is vaak een individueel vraagstuk en doet een groot beroep op de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers.

Medewerkers hebben een bedrijfsgezondheidscultuur nodig om hen te ondersteunen om zelf hun doelen te bepalen, hun kennis te verbeteren en hun eigen concrete actiestappen te zetten om hun gezondheid te verbeteren.

Organisatiecultuur

Onder een goede organisatiecultuur wordt hier verstaan: een veilige werkplek en open werkomgeving. Vanuit de PSA blijkt dat de meerderheid een onprettige organisatiecultuur ervaart.

Aanbevelingen om dit te verbeteren zijn:

Coaching, training en teambuilding gericht op communicatie, feedback en elkaar beter leren kennen om te zorgen voor psychologische veiligheid. Dit is een randvoorwaarde voor teamleden om sociale risico's te durven nemen. Als je je kwetsbaar op durft te stellen, durf je namelijk fouten te maken, een afwijkende mening te ventileren, om hulp te vragen of afwijkend gedrag te vertonen.

In 2024 gaan we kijken hoe we concreet invulling kunnen geven aan de hiervoor genoemde aanbeveling.

Ongewenst gedrag

Uit de vragenlijsten komt naar voren dat een gedeelte van de medewerkers te maken krijgt met ongewenst gedrag, met name pesten en intimidatie, zowel intern als extern.

Belangrijk is om de bron aan te pakken en de oorzaak van ongewenst gedrag inzichtelijk te maken. Dit kan bijvoorbeeld één op één gesprekken te voeren met de medewerkers. Mogelijk door iemand buiten de afdeling of organisatie. Daarnaast is het van belang een duidelijk beleid door te voeren, zodat medewerkers weten wat ze kunnen doen en bij wie ze terecht kunnen als ze met ongewenst gedrag te maken krijgen.

Bij Kerobei hebben we daarvoor de volgende mogelijkheden:

- Gedragscode
- Interne/externe vertrouwenspersoon
- Klachtenprocedure
- Open spreekuur bij de bedrijfsarts

Eventueel kan er aanvullend gedacht worden aan scholing van leidinggevenden op het leren herkennen van ongewenst gedrag en de eigen invloed hierop.

Burn-outklachten

De cijfers van de burn-outklachten zijn hoger dan de benchmark en de resultaten van het PMO in 2021 en 2022. Tijdens de gesprekken met de verpleegkundige blijkt dat medewerkers over het algemeen een hoge werkdruk ervaren. Medewerkers werken vaak meer uren dan de contracturen. Volgens de verpleegkundige maken de meeste medewerkers dit niet bespreekbaar met de leidinggevende. Dit heeft te maken met dat zij het idee hebben dat hier toch niets aan gedaan kan worden.

De mate van burn-outklachten hangt samen met inhoudelijke en contextuele taakeisen en zijn vaak inherent aan het werk (bijv. aandacht erbij houden, mate van taakvariatie) of aan de situatie op de markt (bijv. meer vraag, minder personeel) en niet gemakkelijk te veranderen. De mate van burn-outklachten zegt iets over de energie van medewerkers. Uit onderzoek blijkt: passende taakeisen zorgen voor minder kans op burn-outklachten.

Burn-outklachten kun je verminderen door het monitoren en aanpakken van taakeisen en stimuleren van energiebronnen. Door de positieve uitwerking van energiebronnen op zowel burn-outklachten als bevlogenheid, lijkt het logisch hier de nadruk op te leggen. Uit het PMO zijn echter ook verschillende taakeisen als aandachtspunten naar voren gekomen:

- Het werk vereist intensief nadenken, gedachten erbij houden en aandacht (cognitieve belasting).
- Er is sprake van intimidatie en pesten zowel intern als extern (ongewenst gedrag).
- Open sfeer, elkaar aanspreken, optreden tegen collega's die de kantjes ervan aflopen kan enigszins beter (organisatiecultuur).

Mogelijke interventies om bovenstaande taakeisen aandacht te geven:

- Monitoren van de taakeisen.
- Aanpakken daar waar invloed zit.
- Stimuleren van energiebronnen.
- Ondersteunen bij burn-outklachten.

Duurzame inzetbaarheid

In 2023 heeft 40% van de medewerkers die in aanmerking komt voor de regeling duurzame inzetbaarheid voor senioren deelgenomen aan de regeling.

Duurzame inzetbaarheid senioren in 2023

Leeftijd	Aantal in regeling	Aantal niet in regeling	Totaal aantal medewerkers met recht op DI	Medewerkers uit dienst in 2023
57	1	9	10	-
58	1	5	6	-1
59	4	8	12	-
60	7	6	13	-1
61	8	8	16	-
62	5	6	11	-1
63	2	6	8	-3
64	4	5	9	-1
65+	7	5	12	-15
Totaal	39	58	97	-22

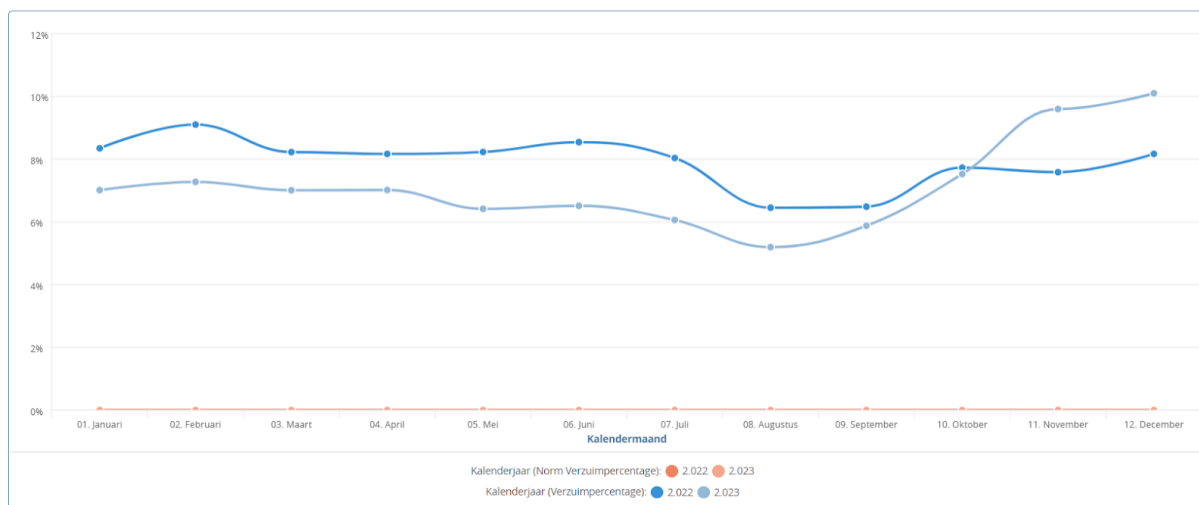
Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim bij Kerobei laat in 2023 tot en met september een positieve ontwikkeling zien, waarbij het verzuimpercentage beduidend lager is dan het jaar daarvoor. Vanaf oktober zien we het verzuim echter fors stijgen. Deels heeft de stijging te maken met een piek in de kortdurende ziekmeldingen (verkoudheid/griep). Daarnaast is er een toename in de langdurige zieketrajecten. Deze ontwikkeling in het verzuim vraagt om een diepere analyse naar oorzaken en beïnvloedingsmogelijkheden. In 2024 wordt dat opgepakt met bestuur, HR, bedrijfsarts en directeuren.

Ziekteverzuim in 2023 bij Kerobei

Maand	Verzuimpercentage	Meldingsfrequentie
Januari	7,0%	1,31
Februari	7,4%	1,65
Maart	7,0%	1,42
April	7,0%	0,90
Mei	6,4%	0,45
Juni	6,4%	0,41
Juli	6,1%	0,36
Augustus	5,2%	0,16
September	5,9%	0,95
Oktober	7,5%	1,20
November	9,6%	1,68
December	10,1%	1,17
Totaal 2023	7,1%	0,97

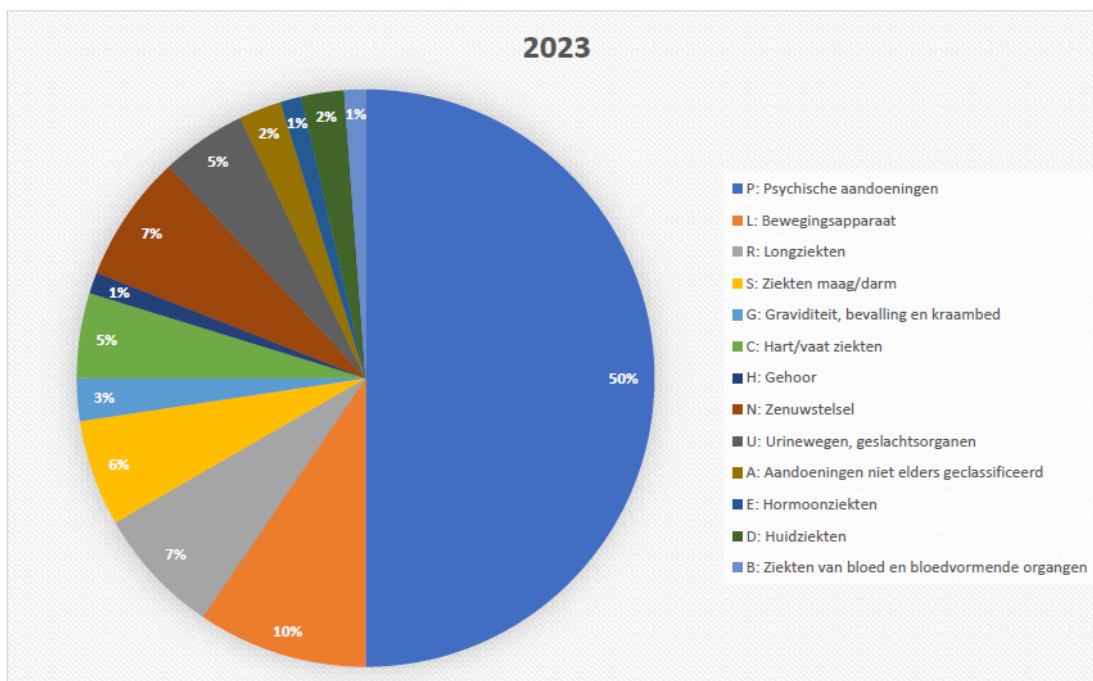
Verloop verzuimpercentage 2022 en 2023



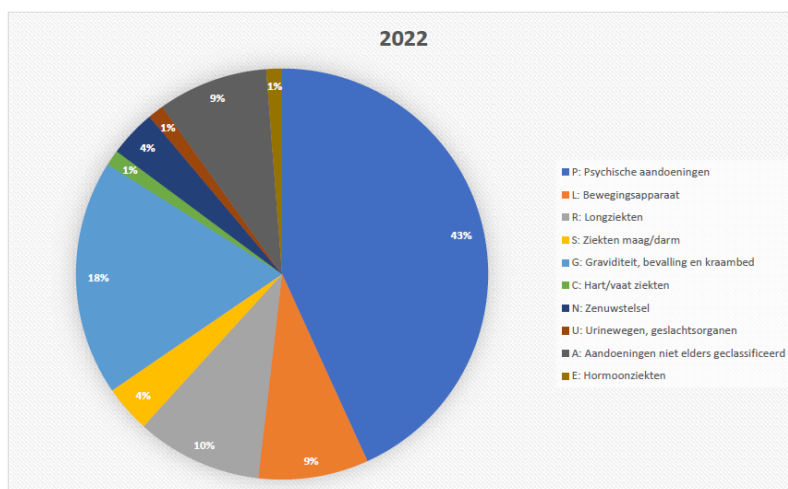
Ziekteverzuim in 2023 per school

Maand	Verzuimpercentage	Meldingsfrequentie
Bösdael	4,3%	0,85
Diamant	8,6%	0,38
St. Jozef	9,2%	1,21
Klingerberg	11,3%	1,26
Kom.mijn	6,9%	1,57
Lings	9,7%	0,98
Meander	4,2%	1,01
Mikado	5,0%	1,33
Natuurlijk!	6,3%	0,95
PassePartout	3,6%	0,35
Regenboog	7,0%	0,67
Schalm	8,3%	0,84
Schans	6,6%	0,60
't Spick	6,1%	0,76
Springbeek	9,4%	1,04
Titus Brandsma	5,6%	1,00
Violier	12,0%	1,46
CvB	0,0%	0,00
Bestuurskantoor	5,5%	0,81
Bovenschoolse zorg	3,9%	1,04

Verzuimorzaken vanuit rapportage bedrijfsarts



Er is in 2023 sprake van een toename van het verzuim door werkgerelateerde psychische klachten (18 casussen in 2023 ten opzichte van 8 in 2022). Naast de reden die in het werk ligt, spelen altijd intra-persoonlijke factoren een rol. Daarbij kan de combinatie met de belasting vanuit de privésituatie de druppel zijn voor een balansverstoring. De hoofdoorzaak ligt in deze situaties bij de gebeurtenis op het werk.



Zwangerschapsverlof en ouderschapsverlof

Zwangerschapsverlof

Verloop van het zwangerschapsverlof in fte per maand en per jaar

	2021	2022	2023
Januari	4,0	6,1	7,1
Februari	4,5	5,6	6,3
Maart	5,0	4,9	5,9
April	5,9	4,2	8,5
Mei	5,6	2,7	6,7
Juni	6,4	3,0	5,9
Juli	5,1	4,5	5,6
Augustus	4,8	4,3	3,5
September	5,9	7,6	3,0
Oktober	4,9	8,4	2,9
November	7,3	9,1	2,9
December	5,8	8,6	3,0
Totaal	65,3	68,9	61,4

Ouderschapsverlof

Verloop van het betaald ouderschapsverlof in fte per maand en per jaar

	2021	2022	2023
Januari	2,5	2,2	1,6
Februari	2,8	2,4	1,5
Maart	2,7	2,4	1,5
April	2,8	2,7	1,5
Mei	2,8	2,6	1,4
Juni	2,6	3,8	1,6
Juli	2,4	2,7	1,5
Augustus	1,9	1,4	1,6
September	2,5	2,1	1,6
Oktober	2,5	2,9	1,9
November	2,5	2,5	1,4
December	2,0	1,5	1,1
Totaal	30,1	29,1	18,2

Verloop van het onbetaald ouderschapsverlof in fte per maand en per jaar

	2021	2022	2023
Januari	2,7	3,9	2,9
Februari	2,6	3,7	2,9
Maart	2,2	3,9	2,9
April	2,0	3,9	2,8
Mei	1,7	3,9	2,8
Juni	1,5	3,7	2,5
Juli	2,6	3,0	2,4
Augustus	1,6	2,5	2,1
September	1,8	2,4	2,4
Oktober	2,8	2,4	2,9
November	3,8	2,7	3,4
December	4,6	3,0	3,7
Totaal	29,9	38,9	33,7

Arbeidsmarkt

Arbeidsmarktcommunicatie

Naar aanleiding van het nieuwe strategisch beleidsplan en de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt was er behoefte aan scherpe externe communicatie, waarbij duidelijk is waar we als Kerobei voor staan en wat ons onderscheidt van andere werkgevers in de omgeving.

Een heterogene groep van Kerobei collega's is samen met strategisch adviesbureau Viduro, aan de slag gegaan met de vertaling van ons beleidsplan in heldere externe communicatie. Om te achterhalen hoe we het beste communiceren waar we als Kerobei voor staan, is er een enquête uitgezet onder alle medewerkers om zogenaamde kernwaarden/zinnen te toetsen. Een groot aantal medewerkers heeft deze enquête ingevuld. En daar is als kernboodschap uitgekomen: We zien jou! Met aanvullend de volgende vijf kernzinnen die samen het "Kerobei-DNA" vertegenwoordigen: We zien jou!

1. We zijn nieuwsgierig naar jouw talent;
2. Je krijgt de ruimte om je te ontwikkelen;
3. We zetten onze verschillen in om samen te groeien;
4. Bij ons is iedereen even belangrijk. Wie het weet, mag het zeggen!
5. We zorgen voor onszelf, voor elkaar en voor de wereld om ons heen.

Daarna is er een strategisch communicatieplan opgesteld en geïmplementeerd met als belangrijkste pijlers:

- Via een "Endorsement" merkstrategie komt er meer samenhang tussen het merk Kerobei en het merk van elke individuele school. Dit behoudt de eigenheid van het schoolmerk, maar

versterkt wel de zichtbaarheid van het merk Kerobei. Een praktische uitwerking hiervan is bijvoorbeeld dat bij elk schoollogo nu ernaast het nieuwe Kerobei logo staat in kleuren die aansluiten bij het originele schoollogo (zie onderstaande voorbeelden);

- Daarnaast wordt een ambassadeursstrategie aangehouden waarbij vijf medewerkers van Kerobei ambassadeur zijn en actief naar buiten treden om Kerobei te vertegenwoordigen. De ambassadeurs vertegenwoordigen allerlei verschillende functies en achtergronden binnen de organisatie en dat maakt dat onze doelgroep in de arbeidsmarkt zich met hen kan identificeren. De ambassadeurs zijn actief online via allerlei kanalen en werken daarin met een middelenmatrix en zijn ook aanwezig op evenementen zoals de Kennismakingsmarkt;
- Als laatste is er ook gekozen voor een opfrissing van het Kerobei logo, de huisstijl en algemeen beeldmateriaal dat gebruikt kan worden in externe (arbeidsmarkt)communicatie.

Kennismakingsmarkt

Begin maart 2023 hebben we voor het eerst de Kennismakingsmarkt georganiseerd. Dit was de officiële aftrap van de periode waarin werving & selectie altijd een grote rol speelt in de cyclus van een schooljaar (maart t/m juni). De markt heeft als doel om zowel interne als externe mensen laagdrempelig te laten kennismaken met de 17 verschillende scholen van Kerobei. Tijdens de markt heeft elke school een eigen standje en zijn er vertegenwoordigers aanwezig waarmee bezoekers vrijblijvend een praatje kunnen maken om de school beter te leren kennen. Dit vergroot de zichtbaarheid van Kerobei en de scholen in de omgeving en verlaagt de drempel om uiteindelijk te solliciteren op een vacature. Dit geldt ook voor interne medewerkers die twijfelen of ze de stap durven te zetten richting mobiliteit naar een andere school van Kerobei.

In totaal hebben 38 bezoekers zich vooraf aangemeld, waarvan 26 interne medewerkers en 12 externe geïnteresseerden. Ook was er nog spontane inloop tijdens de markt, maar daar is geen specifieke telling van bijgehouden.

Er is veelal positieve feedback teruggegeven naderhand, waarbij specifiek de meerwaarde van de markt werd omschreven als:

- Elkaar treffen en ontmoeten op een laagdrempelige manier;
- Het bevordert het stichting/Kerobei-gevoel;
- Kennismakingsgesprekken aan overgehouden met potentiële kandidaten;
- Goede sfeer;
- Het zet Kerobei op de kaart en zorgt voor meer zichtbaarheid / bekendheid in de regio.

Vanwege de positieve reacties en resultaten is besloten om in 2024 opnieuw een kennismakingsmarkt te organiseren.

Werving & selectie 2023 in cijfers

Instroom en uitstroom

In 2023 zijn meer medewerkers uitgestroomd dan ingestroomd bij Kerobei. We verwelkomden 57 nieuwe medewerkers en we namen afscheid van 60 medewerkers.

In- en uitstroom in 2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Instroom	52	38	78	96	57
Uitstroom	-79	-73	-50	-66	-60
Totaal	-27	-35	28	30	-3

Niet ingevulde vacatures

Totaal aantal geplaatste vacatures met sluitingsdatum in 2023: 55. Dat getal bevat dus wel vacatures die soms meerdere keren geplaatst zijn. Aantal unieke vacatures: 48.

Overzicht van niet ingevulde vacatures in 2023 per school

School / locatie	Functie	Aantal unieke vacatures
Bösdael	Leerkracht	1
Diamant	Leerkracht	1
Kerobei	Orthopedagoog	1
	Business Analyst	1
	Medewerker PSA	1
	Salarisadministrateur	1
Klingerberg	Leerkracht	2
	Administratief medewerker	1
KOM.MIJN	Leerkracht	6
	Teamleider	1
Lings	Leerkracht	1
	Leerkracht/leraarondersteuner	1
Meander	Leerkracht	1
	Teamleider	2
	Directeur	1
	Conciërge	1
Mikado	Leerkracht	3
	Onderwijsassistent/Leraarondersteuner	1
Natuurlijk!	Conciërge	1
PassePartout	Leerkracht	1
	Teamleider	1
	Conciërge	1

Regenboog	Onderwijsassistent	1
Schalm	Leerkracht	1
	Administratief medewerker	1
	Teamleider	1
Schans	Leerkracht	2
	Leraarondersteuner	1
Spick	Leerkracht	1
	Conciërge	1
Springbeek	Teamleider	1
St Jozef	Leerkracht	3
	Administratief medewerker	1
	Directeur	1
Titus Brandsma	Leerkracht	1
	Directeur	1
Totaal		48

Aantal niet ingevulde vacatures met sluitingsdatum in 2023

Niet ingevuld (na 1 ronde)	Niet ingevuld (na 1 of meerdere rondes)
17	14

Drie vacatures konden dus alsnog ingevuld worden nadat ze herplaatst zijn. Sommige vacatures zijn na herplaatsing nogmaals niet ingevuld of zijn überhaupt niet opnieuw geplaatst en bleven dus ongevuld. Van de 14 vacatures die uiteindelijk niet ingevuld zijn, is de verdeling in functies als volgt:

Verdeling in functies van niet ingevulde vacatures in 2023

Functie	Aantal niet ingevulde vacatures
Leerkracht	10
Salarisadministrateur	1
Teamleider	3
Totaal	14

Scholen/locaties met niet vervulde vacatures: Bestuurskantoor (Salarisadministrateur), Bösdael (Leerkracht), Klingerberg (Leerkracht), KOM.MIJN (Leerkracht), Meander (Leerkracht + Teamleider), PassePartout (Teamleider), De Schalm (Teamleider), De Schans (Leerkracht).

Inzet interim per functie

In 2023 hebben we een aantal keren de keuze gemaakt voor een interim oplossing. Deels vanwege noodzaak, in verband met niet vervulbare vacatures. Maar ook vanwege het (tijdelijk) toevoegen van specifieke expertise en ter vervanging bij afwezigheid van de vaste medewerker.

Aantal keren Inzet interim per functie in 2023

Functie	Interim
Ambulant begeleider	4
Bestuurssecretaresse	2
Directeur	4
Leerkracht	1
Medewerker Personeels- en Salarisadministratie	3
Onderwijsassistent B	6
Orthopedagoog	1
Staffunctionaris beleid en advies A	1
Teamleider	6
Vakleerkracht gym	1
Totaal	29

Opbouw personeelsbestand

Pensionering

Aantal medewerkers per functie dat tussen 2024 en 2028 de pensioengerechtigde leeftijd bereikt

	2024	2025	2026	2027	2028	Totaal
Leerkracht	4	3	4	5	8	24
Teamleider		1	2			3
Conciërge/Onderhoudsmedewerker B	1	1	3			5
Medewerker administratief en secretariaal A				1	1	2
Medewerker Schoonmaak			1	1		2
Staffunctionaris beleid en advies A		1				1
Stafmedewerker Bovenschoolse Onderwijs Ondersteuning					1	1
Totaal	5	6	10	7	10	38

Bezetting

Op 31 december 2023 waren er 505 medewerkers in dienst bij Kerobei.

Verdeling man/vrouw

Aantal medewerkers in dienst per geslacht op 31 december

	2019	2020	2021	2022	2023
Vrouw	411	387	420	441	433
Man	85	74	69	73	72
Totaal	496	461	489	514	505

Percentage vrouwen en mannen in dienst op 31 december

	2019	2020	2021	2022	2023
Vrouw	83%	84%	86%	86%	86%
Man	17%	16%	14%	14%	14%
Verhouding	4,8:1	5,2:1	6,1:1	6,0:1	6,0:1

Verhouding Onderwijzend personeel / onderwijsondersteunend personeel

Aantal medewerkers in dienst per functiegroep op 31 december

	2019	2020	2021	2022	2023
Directie	18	15	15	14	15
OP*	390	363	358	364	361
OOP*	88	83	116	136	129
Totaal	496	461	489	514	505

*OP = onderwijzend personeel; OOP = onderwijsondersteunend personeel.

Percentage medewerkers in dienst per functiegroep op 31 december

	2019	2020	2021	2022	2023
Directie	4%	3%	3%	3%	3%
OP	79%	79%	73%	71%	71%
OOP	18%	18%	24%	26%	26%

Verhouding parttime/fulltime

Aantal medewerkers in dienst per omvang dienstverband op 31 december

	2019	2020	2021	2022	2023
Fulltime*	168	166	162	155	141
Parttime*	197	186	198	223	237
Totaal FTE	365	352	360	378	378

* Fulltime: ≥ 0,8 wtf; parttime < 0,8 wtf.

Percentage medewerkers in dienst per omvang dienstverband op 31 december

	2019	2020	2021	2022	2023
Fulltime	46%	47%	45%	41%	37%
Parttime	54%	53%	55%	59%	63%
Verhouding	1:1,2	1:1,1	1:1,2	1:1,4	1:1,7

Verdeling leeftijdscategorieën

Aantal medewerkers in dienst per leeftijdscategorie op 31 december

Leeftijdscategorie	2021	2022	2023
0-24	25	20	22
25-34	97	119	125
35-44	133	132	134
45-54	100	112	112
55-64	115	105	101
65+	13	26	11
Totaal	483	514	505

Percentage medewerkers in dienst per leeftijdscategorie op 31 december

Leeftijdscategorie	2021	2022	2023
0-24	5,18%	3,89%	4,36%
25-34	20,08%	23,15%	24,75%
35-44	27,54%	25,68%	26,53%
45-54	20,70%	21,79%	22,18%
55-64	23,81%	20,43%	20,00%
65+	2,69%	5,06%	2,18%

Verhouding dienstverband onbepaalde tijd/bepaalde tijd

Aantal medewerkers in dienst per contractvorm op 31 december

	2019	2020	2021	2022	2023
Onbepaalde tijd	444	433	410	401	406
Bepaalde tijd	52	28	79	113	99
Totaal	496	461	489	514	505

Percentage medewerkers in dienst per contractvorm op 31 december

	2019	2020	2021	2022	2023
Onbepaalde tijd	90%	94%	84%	78%	80%
Bepaalde tijd	10%	6%	16%	22%	20%
Verhouding	8,5:1	15,5:1	5,2:1	3,5:1	4,1:1

Anders organiseren

Tijdens de MT dag van november 2023 is er aandacht geweest voor het thema “anders organiseren”. Iedere school is op zijn eigen manier met dit thema bezig. Ter inspiratie hebben MT leden van De Violier en Mikado hun visie op anders organiseren gepresenteerd. Waarbij De Violier vanuit visie aan

een traject rondom anders organiseren is gestart en Mikado de aanleiding om anders te organiseren vanuit organisatorische noodzaak heeft belicht. Vervolgens ging elk MT in gesprek met als uitgangspunt de volgende doelen:

- Het verrijken van onze gezamenlijke taal: *'Wat verstaan wij (de school en Kerobei) onder anders organiseren?'*
- Elkaar inspireren om tot oplossingen te komen: *'Het lerarentekort is voelbaar op veel plekken binnen de organisatie en dit tekort houdt de komende jaren aan. Hoe kunnen we onze organisatie zo inrichten dat het werkbaar blijft voor iedereen, met inachtneming van de onderwijskwaliteit?'*
- Helder krijgen wat we nog willen weten op het vlak van anders organiseren: *'Waar ben je nog nieuwsgierig naar en wat vraagt meer verkenning op het gebied van anders organiseren? En welke van deze vragen kunnen we bundelen om op Kerobei niveau uit te zoeken?'*
- De eerste stap(pen): *'Wat gaat de school vanaf morgen doen op het vlak van anders organiseren?'*

Modernisering participatiefonds

Per 1 augustus 2022 is de Modernisering van het Participatiefonds ingevoerd, waarbij de vergoedingssystematiek is gewijzigd op basis van het motto: ieder schoolbestuur heeft de verantwoordelijkheid om de eigen werkloosheidskosten beperkt te houden.

Standaard betaalt ieder schoolbestuur een eigen bijdrage van 50% en er wordt 50% vergoed vanuit het fonds. Dit geldt bij elk ontslag (einde dienstverband) dat tot werkloosheidskosten leidt. Voldoet het ontslag aan een van de 7 beëindigingsgronden in het reglement en voldoet het schoolbestuur aan de inspanningsverplichting om het ontslag te voorkomen, dan kan de werkgever een verzoek indienen om de eigen bijdrage te verlagen tot 10%.

Inspanningsverplichting

In relatie tot de arbeidsmarkt en in het kader van binden en boeien van onze nieuwe medewerkers, hebben we bij Kerobei de keuze gemaakt om met een beperkt aantal contractvormen te werken, namelijk:

- een tijdelijk dienstverband voor de duur van een jaar, met uitzicht op vast (standaard voor leerkrachten) en
- een tijdelijk dienstverband voor de duur van een jaar.

Voor het WW-risico betekent dit dat we bij beëindiging van een tijdelijk contract het maximale risico van 50% WW-kosten dragen. Inspanningen om het WW-risico te beperken zijn gericht op:

- een zorgvuldig selectieproces aan de voorkant;
- een goede begeleiding van de medewerkers in de eerste jaren van hun dienstverband bij Kerobei;
- vroegtijdig signaleren en bespreken van aandachtspunten in het functioneren;
- op tijd mededelen wanneer een dienstverband niet voortgezet kan worden;

- het stimuleren van de medewerker om op tijd te solliciteren naar een baan buiten Kerobei;
- aansluiten bij de behoefte van de medewerker voor begeleiding naar nieuw werk. Externe loopbaanbegeleiding kan daarbij ingezet worden.

Resultaat inspanningsverplichting 2023

Kalenderjaar 2023	Aflopende contracten			WW
		Verlengd	Beëindigd	aangevraagd
Aantal tijdelijke contracten	114			
Contract verlengd		90		
Einde van rechtswege, status bij uit dienst onbekend			12	2
Einde van rechtswege, nieuwe baan gevonden voor einddatum contract			9	
Tijdelijk contract; opzegging door medewerker			2	
Ziek uit dienst			1	
Vast contract, beëindigd met VSO	2		2	2
Totalen 2023	116	90	26	4

5. Financiën

Hoofdstuk 5 geeft een toelichting op de staat van baten en lasten, de balans en het beleid rond de allocatie van middelen. In de volgende hoofdstukken zal achtereenvolgens de financiële positie en de financiële continuïteit van Kerobei toegelicht worden.

Toelichting op de staat van baten en lasten

Overzicht van baten en lasten in 2023 in verhouding

Baten	Realisatie 2023		Begroting 2023		Realisatie 2022	
	x € 1000	In % van baten	x € 1000	In % van baten	x € 1000	In % van baten
Rijksbijdragen	37.204	96%	34.911	98%	35.693	98%
Overige overheidsbijdragen	1.048	3%	457	1%	526	1%
Overige baten	572	1%	477	1%	521	1%
Totale baten	38.824		35.845		36.740	
Lasten						
Personeelslasten	33.535	91%	30.679	86%	29.511	84%
Afschrijvingen	602	1%	594	1%	538	2%
Huisvestingslasten	2.644	7%	2.210	6%	2.553	7%
Overige lasten	2.533	7%	2.323	7%	2.364	7%
Financiële lasten/ baten	-364	0%	10	0%	-22	0%
Totale lasten	38.950		35.816		34.945	
Resultaat	-126	-3%	29	0%	1.796	5%

Kerobei heeft in 2023 een negatief resultaat gerealiseerd van €125.878. Dit resultaat is lager dan in de begroting 2023 aangegeven (€28.575). Het negatief resultaat komt ten laste van het eigen vermogen.

Nationaal programma onderwijs

Het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) is een (niet-structureel) investeringsprogramma van de rijksoverheid. Het is bedoeld voor het inhalen van vertragingen en het ondersteunen van leerlingen in het onderwijs die het moeilijk hebben als gevolg van schoolsluitingen door corona. Voor het funderend onderwijs gaat het om 5,8 miljard euro. De spil zijn schooleigen programma's die scholen op basis van een eigen analyse opstellen. Scholen ontvangen een bedrag per leerling via de lumpsum en extra achterstandsmiddelen bij scholen met een zwaardere populatie.

In de brief van 23 maart 2021 vraagt minister Slob alle scholen om in het kader van het nationaal programma onderwijs de volgende stappen te ondernemen:

- Maken van een schoolscan;
- Keuze van interventies uit de menukaart;
- Schoolprogramma opstellen;
- Samenwerking met de gemeenten.

De minister verwacht dat de schoolleiding met het team samen de keuze van de interventies en de menukaart maakt en het schoolprogramma opstelt.

De scholen van Kerobei werken volgens een planning en controlcyclus op het gebied van onderwijs, personeel en financiën. Het bestuur verwacht van de scholen dat zij ieder jaar een jaarplan voor het komend schooljaar opstellen en dat zij de voortgang van dit plan tussentijds en aan het eind van het jaar evalueren op resultaten en proces. In schooljaar 2021 hebben de scholen na de schoolsluiting aan het begin van 2021 de tussenevaluatie voor de leer- en ontwikkelresultaten van leerlingen uitgevoerd. Daarmee is op alle scholen van Kerobei de schoolscan uitgevoerd. In 2022 hebben scholen weer een tussenevaluatie uitgevoerd.

Op basis van deze tussenresultaten hebben de schoolteams onder leiding van de schoolleiding het jaarplan 2021-2022 bijgesteld en het jaarplan 2022-2023 opgesteld. Daarbij hebben de scholen de menukaart geraadpleegd en de activiteiten in het jaarplan gekoppeld aan de categorieën in de menukaart. In de schoolplannen hebben de schoolteams geëxpliciteerd welke activiteiten zij in het kader van het nationaal programma onderwijs in hun jaarplan hebben opgenomen. Alle scholen hebben het jaarplan inclusief het schoolprogramma NPO ter instemming voorgelegd aan de gehele medezeggenschapsraad, dus oudergeleding en personeelsgeleding.

Een deel van de scholen heeft de inzet van de NPO-middelen uitgesmeerd over drie schooljaren. Deze scholen hebben in het jaarplan van 2023-2024 activiteiten opgenomen die passen in het NPO-programma en binnen de kaders die daarvoor gelden. De middelen voor deze activiteiten komen uit een bestemde reserve. Na schooljaar 2023-2024 is deze bestemde reserve leeg.

De gemeenten hebben een analyses gemaakt van alle NPO-activiteiten op de scholen en hebben de behoeften van scholen en andere relevante maatschappelijke organisaties geïnventariseerd. Op grond daarvan hebben de gemeenten een voorstel voor de inzet van de gemeentelijke NPO-middelen gemaakt. Deze voorstellen zijn in de bijeenkomsten van de lokaal educatieve agenda voorgelegd aan de schoolbesturen en overige educatieve partners.

Besteding NPO-middelen per categorie menukaart per school in 2023

	A: Meer onderwijs	B: Effectievere inzet	C: SEO/ Fysiek	D: Executieve functies	E: Extra inzet	F: Faciliteit en	Totaal
Bösdael			2.750		139.230		141.980
Diamant		48.482			51.325	1.859	101.666
St. Jozef					88.270		88.270
Klingerberg					104.445		104.445
Kom.mijn		236.885					236.885
Lings (SBO)			29.748		13.031		42.779
Meander					107.632		107.632
Mikado					225.065		225.065
Natuurlijk!					210.940		210.940
PassePartout		55.131			59.644	54	114.829
Regenboog		125.980			163.255	147	289.383
Schalm	1.103	36.397			31.481		68.981
Schans (SBO)					58.769	944	59.713
Spick			1.650		43.904		45.554
Springbeek		62.504			29.783	2.556	94.843
Titus Brandsma		52.394			65.754		118.148
Violier					115.742		115.742
Totaal	€ 1.103	€ 617.773	€ 34.148		€ 1.508.271	€ 5.560	€ 2.166.855

Kerobei maakt gebruik van minder dan 5% personeel niet in loondienst (PNIL) voor de verwezenlijking van de doelstellingen van het NPO programma. In verband met de AVG kan hier verder geen nadere toelichting op gegeven worden.

Reservering NPO-middelen op centraal niveau

Kerobei werkt vanuit een decentrale besturingsfilosofie met een grote autonome beslisbevoegdheid voor de scholen. In lijn daarmee heeft Kerobei ervoor gekozen om de schoolteams onder leiding van de schoolleiding te laten bepalen hoe zij de NPO-middelen inzetten. Kerobei heeft geen NPO-programma op centraal niveau. Wel heeft Kerobei in verband met het incidentele karakter van de middelen op basis van een inschatting een bestemmingsreserve aangelegd voor de werkgeversrisico's bij afloop van de tijdelijke contracten (transitiekosten en ww-lasten). De GMR heeft hiermee ingestemd.

Subsidie basisvaardigheden

Het kabinet heeft 108 miljoen extra beschikbaar gesteld voor het verbeteren van de basisvaardigheden in het primair onderwijs en voortgezet onderwijs. Zo'n 2.200 scholen in het primair onderwijs en voortgezet onderwijs kunnen voor de subsidie in aanmerking komen. Zij ontvangen gedurende twee jaar 500 euro per leerling per jaar. Dat geld moet worden besteed aan bewezen effectieve oplossingen, zoals extra lessen in kleinere groepjes, stimuleren van lezen, bijscholing van leraren of nieuwe

lesmethodes. Toekenning vindt plaats op basis van gegevens van de Inspectie van het Onderwijs en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Basisschool Het Spick neemt deel aan de eerste regeling Subsidie basisvaardigheden 2023.

De subsidieperiode is verlengd tot 31-7-2024.

Basisschool Meander, Basisschool De Klingerberg, Basisschool De Schalm, Basisschool Kommijn, Basisschool de Schans (SBO), Basisschool Natuurlijk!, Basisschool Passepartout, Basisschool de Regenboog nemen deel aan de tweede regeling Subsidie basisvaardigheden. Deze subsidie heeft een looptijd van 1 september 2023 tot en met 31 juli 2025.

Inmiddels is het mogelijk om voor de derde regeling Subsidie basisvaardigheden een aanvraag te doen. Het betreft een exploitatiesubsidie. Dit betekent dat deze ten gunste van de winst-en-verliesrekening worden verwerkt in het boekjaar waarin de gesubsidieerde bestedingen in de winst-en-verliesrekening worden verantwoord of waarin de opbrengsten zijn gederfd dan wel het exploitatietekort zich heeft voorgedaan.

Financieel kader

Allocatie van middelen naar schoolniveau

Kerobei kent middelen aan een school toe op basis van de beschikkingen die aan de specifieke school toekomen, in basis gaan alle middelen naar de Kerobeischolen. Ook beschikkingen die aan de stichting toekomen worden naar de scholen verdeeld om deze in lijn met de doelen van de beschikking en de doelen van de school te besteden.

Zowel de directeuren als de (G)MR en het intern toezicht zijn betrokken bij de allocatie van de middelen.

Kerobeischolen dragen bepaalde kosten in solidariteit. Dit kan zijn omdat het onwenselijk is om een school alleen bepaalde risico's te laten dragen. Het kan ook zijn dat voor bepaalde dienstverlening op centraal niveau is gekozen, in het belang van de stichting, zoals bij de kosten van het bestuurskantoor. Onderstaande kosten worden uit het budget van de scholen gehaald om algemene kosten mee te dekken en scholen vanuit solidariteit aan bij te laten dragen:

- Arbo-kosten;
- Begeleidingstrajecten;
- Werving en selectie;
- Salariskosten inzet ambulante begeleiders;
- Salariskosten frictie inzet;
- Salariskosten extra inzet knelpunten;
- Professionaliseringsbudget;
- Representatiekosten;
- Bijdrage bestuurskantoor.

De scholen van Kerobei hebben de opdracht om een begroting op te stellen die binnen het budget van de school valt. Kerobei heeft in november 2023 voor de begroting van 2024 vastgesteld. In dit begrotingsproces hebben Kerobeischolen de formatie van schooljaar 2024-2025 al vormgegeven. In voorgaande jaren werd tijdens het opstellen van de begroting van het kalenderjaar de formatie van het lopende schooljaar doorgetrokken in de begroting van het kalenderjaar. Tijdens het nieuwe begrotingsproces bepalen scholen meerjarig hun formatie. Dit is nodig om goed te anticiperen op de veranderende arbeidsmarkt en het toenemende tekort aan leerkrachten. Door deze verandering in werkwijze, is hiermee het bestuursformatieplan 2024-2025 in wezen al opgesteld in de begroting 2024.

Uiteindelijk besluit het bestuur over eventuele toekenning en onttrekking van middelen aan de school ten behoeve van een andere school of ten laste van de reserves. In basis moeten scholen het doen met het budget dat beschikbaar is, maar de huidige situatie op de arbeidsmarkt zorgt ervoor dat Kerobei in moet spelen op wat de arbeidsmarkt te bieden heeft. Dit zal leiden tot grotere financiële risico's dan voorheen, maar verkleint het risico dat Kerobei door gebrek aan personeel haar doelen niet gaat behalen.

Een directeur heeft mandaat om binnen de begroting bestedingen in gang te zetten. De schoolleiding legt knelpunten die leiden tot overbesteding of onderbesteding ter besluitvorming voor aan het

bestuur. Onderbesteding en overbesteding is onderdeel van de voortgangsgesprekken tussen de directeuren en het bestuur. Bij de afweging om extra middelen in te zetten laat het bestuur vooral meewegen in hoeverre deze inzet maakt of Kerobei de doelen van het strategisch beleid wel of niet zal bereiken.

Algemene staat bekostiging primair onderwijs

Subsidie-confetti

Het primair onderwijs ontvangt veel incidentele bekostiging met een groot aantal bestedingsvoorschriften en regels. Dit maakt een goede inzet van deze middelen onnodig complex. De subsidie-confetti, zoals de PO raad deze incidentele doelfinanciering noemt, maakt het ingewikkeld om binnen het korte tijdsbestek dat ervoor staat, de uitdagingen in het onderwijs aan te pakken aangezien er een tekort is aan onderwijsprofessionals.

Subsidie basisvaardigheden

Het kabinet stelt 108 miljoen extra beschikbaar voor het verbeteren van de basisvaardigheden in het primair onderwijs en voortgezet onderwijs. Zo'n 2.200 scholen in het primair onderwijs en voortgezet onderwijs kunnen voor de subsidie in aanmerking komen. Zij ontvangen gedurende twee jaar 500 euro per leerling per jaar. Dat geld moet worden besteed aan bewezen effectieve oplossingen, zoals extra lessen in kleinere groepjes, stimuleren van lezen, bijscholing van leraren of nieuwe lesmethodes. Toekenning vindt plaats op basis van gegevens van de Inspectie van het Onderwijs en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Aan Kerobei is € 2.170.891 subsidie toegekend. Dit betreft een exploitatiesubsidie. Dit betekent dat deze ten gunste van de winst-en-verliesrekening worden verwerkt in het boekjaar waarin de gesubsidieerde bestedingen in de winst-en-verliesrekening worden verantwoord of waarin de opbrengsten zijn gederfd dan wel het exploitatietekort zich heeft voorgedaan.

Binnenklimaat schoolgebouwen

Vanwege de coronasituatie is er meer aandacht gekomen voor het gezonde binnenklimaat in gebouwen. Daarnaast zorgen de klimaatdoelstellingen voor een grote opgave op het gebied van verduurzaming van de schoolgebouwen. De overheid wil in 2050 alleen nog maar CO2 neutrale gebouwen. Hier zijn gemeentes en schoolbesturen gezamenlijk verantwoordelijk voor, maar ook al worden deze middelen samengebracht, ze zullen nooit voldoende zijn om de doelstellingen op deze termijn te behalen.

Tekortschietende bekostiging

De overheid heeft de afgelopen jaren geen actie ondernomen om de toenemende materiële lasten te compenseren. De vergoeding voor materiële instandhouding is onvoldoende. Toenemende lasten voor ICT, leermiddelen en huisvestingslasten zorgen ervoor dat Kerobei tekort komt om de materiële lasten te dekken. Vanaf 2023 kan er geen onderscheid meer gemaakt worden tussen materiële instandhouding en personele bekostiging, omdat in dit jaar de bekostiging is vereenvoudigd. Het probleem dat ten grondslag ligt aan de tekortschietende bekostiging zal dan niet weg zijn. Politiek is het

interessanter scholen extra middelen te verstrekken voor personeel dan voor bijvoorbeeld een hogere energierekening.

Inkoop- en aanbestedingsbeleid

Kerobei heeft in december 2020 een inkoop- en aanbestedingsbeleid vastgesteld. Dit beleid geeft de kaders en spelregels weer voor het inkopen van leveringen, diensten en werken binnen Kerobei. De regels in het beleid zijn opgesteld om er voor te zorgen dat overheidsgeld rechtmatig besteed wordt. Ondernemers krijgen een eerlijke kans om een opdracht te winnen en Kerobei laat zien integer in te kopen tegen een goede kwaliteit-prijs verhouding. Periodiek wordt dit inkoop- en aanbestedingsbeleid aangepast aan de nieuwe drempelwaardes

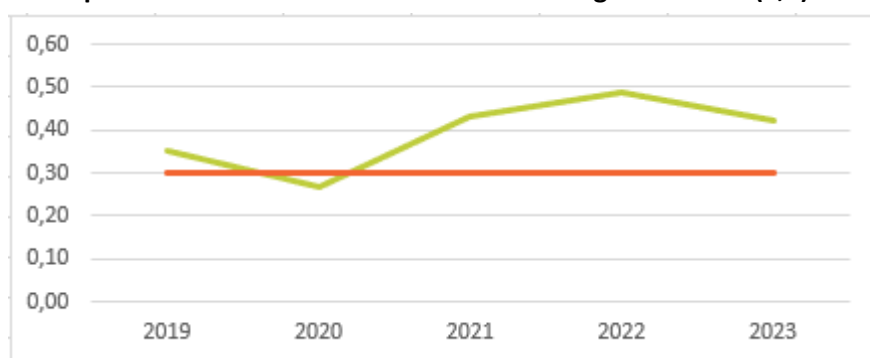
6. Financiële positie en kengetallen

Dit hoofdstuk geeft een overzicht van de financiële positie van Kerobei aan de hand van kengetallen.

Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft aan welk gedeelte van het vermogen bij Kerobei eigen vermogen is. Hoe meer eigen vermogen, hoe groter de mogelijkheid voor Kerobei om aan de verplichtingen in de toekomst te voldoen. De kritische ondergrens vanuit de overheid is 0,2 het Kerobei streven is 0,3, deze is in de grafiek beneden aangegeven met een oranje lijn.

Verloop van solvabiliteit 2019-2023 in verhouding tot streven (0,3)



Kerobei heeft in 2023 een solvabiliteit van 0,42 dit komt doordat het totaal vermogen in 2023 licht is afgenomen door een negatief resultaat over 2023. Dit resultaat zorgt voor een daling van het eigen vermogen, hierdoor is dit eigen vermogen in verhouding lager geworden ten opzichte van het vreemd vermogen.

Bovenmatig eigen vermogen

Onderwijsbesturen en samenwerkingsverbanden in Nederland hebben moeite om de middelen die zij ontvangen in dezelfde periode uit te geven. Dit heeft gezorgd voor het oplopen van de reserves van deze besturen. Kerobei heeft hier in het verleden nooit een probleem mee gehad, omdat er eerder een tekort aan eigen vermogen was dan een zogenaamd bovenmatig eigen vermogen. Dit geldt ook voor het samenwerkingsverband waar Kerobei deel van uitmaakt. Door het personeelstekort en de NPO-middelen is het eigen vermogen vanaf 2021 sterk toegenomen.

De inspectie van het onderwijs heeft een rekenmethode ontwikkeld om een normatief publiek eigen vermogen vast te stellen om zo te kunnen bepalen of een bestuur of samenwerkingsverband te veel eigen vermogen heeft. Deze formule is een logaritmische interpolatie die rekening houdt met de baten, de gebouwen van de stichting en de overige vaste activa.¹²

¹²

<https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/toezicht-op-financieel-beheer/toezicht-op-publiek-eigen-vermogen/reken-hulp-signaleringswaarde>

Kerobei heeft een ratio eigen vermogen van 1,17 dat is meer dan 1 waardoor Kerobei bovenmatig eigen vermogen heeft. Aangezien Kerobei de komende jaren minimaal de bestemmingsreserves in gaat zetten zal Kerobei niet lang een bovenmatig eigen vermogen laten zien. Momenteel is deze bestemmingsreserve 2 miljoen en bij besteding hiervan komt Kerobei onder de 1.

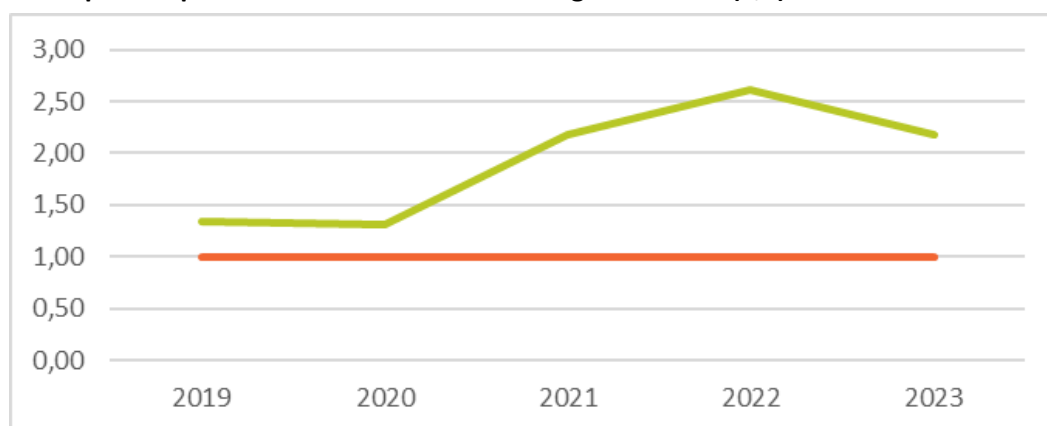
Het publiek eigen vermogen van Kerobei afgezet tegen het normatief eigen vermogen

Categorie	Bedrag
Totaal publiek eigen vermogen	6.890.939
Normatief eigen vermogen	5.888.684
Bovenmatig eigen vermogen	1.002.255
Ratio eigen vermogen	1,17

Liquiditeit

De liquiditeit geeft aan of Kerobei over voldoende liquide middelen beschikt om uitgaven te kunnen doen aan investeringen of exploitatielasten. Door kortlopende vorderingen te delen door de kortlopende schulden wordt de liquiditeitsratio berekend. Voor 2023 is dit voor Kerobei 2,18. De hoogte van deze ratio toont aan dat Kerobei momenteel over ruim voldoende liquide middelen beschikt.

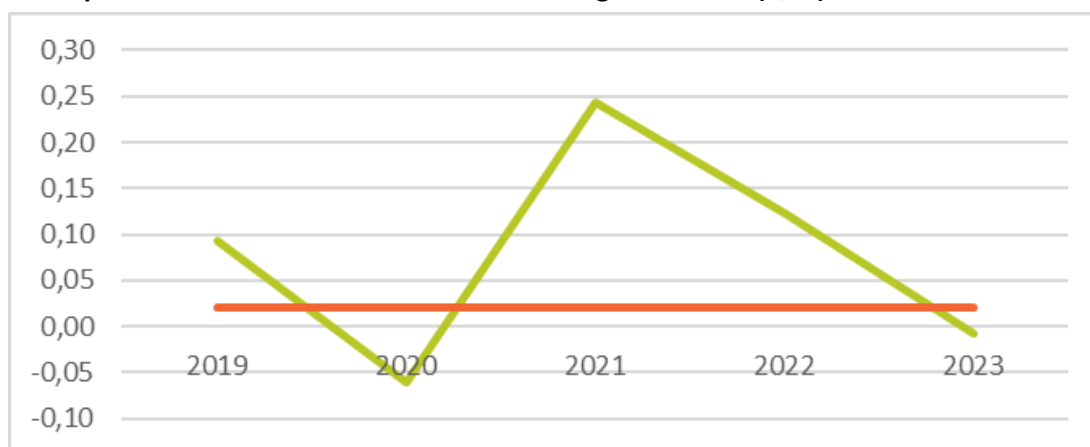
Verloop van liquiditeit 2019-2023 in verhouding tot streven (1,0)



Rentabiliteit

De rentabiliteit geeft aan hoeveel resultaat een organisatie behaalt in vergelijking tot het totale vermogen dat in de organisatie is ingezet. De rentabiliteit is berekend door het resultaat te delen door het totaal van de balans.

Verloop van rentabiliteit 2019-2023 in verhouding tot streven (0,02)

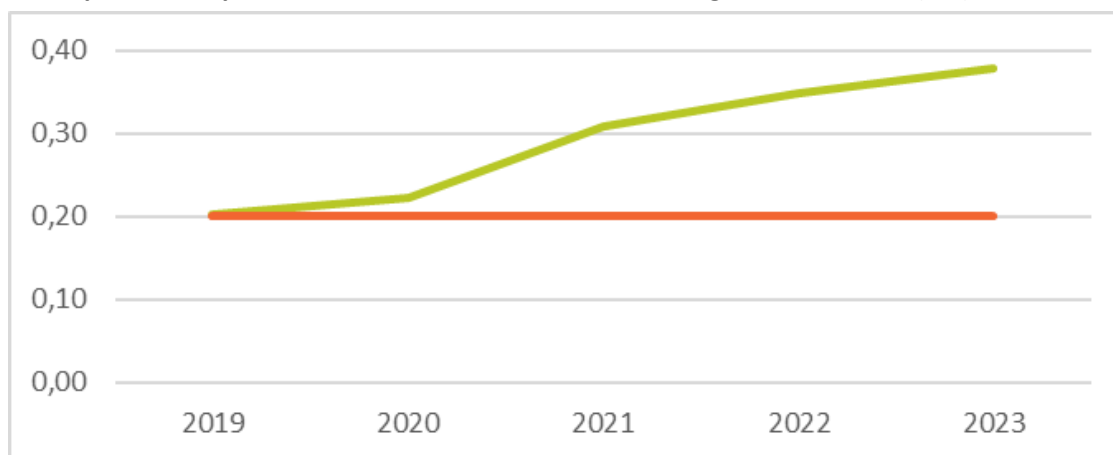


Kerobei heeft geen winsttoegmerk en dus is het behalen van een resultaat geen doel op zich. Kerobei heeft in het verleden gestuurd op een bescheiden resultaat om de reserves en liquiditeit aan te vullen. Door dit te doen kan Kerobei in de toekomst aan de investeringsbehoefte voldoen en hoeft er geen geld geleend te worden voor bijvoorbeeld investeringen in ICT of onderwijsmiddelen. Door het aanvullen van de reserves met het resultaat van 2021 en 2022 is hier in de toekomst geen behoefte meer aan. Kerobei heeft per 31 december 2023 een rentabiliteit van -0,01%.

Kapitalisatiefactor

De kapitalisatiefactor geeft de verhouding aan tussen het balanstotaal (minus de boekwaarde van de gebouwen en terreinen) en de totale baten. Kerobei heeft een kapitalisatiefactor van 0,38 in 2023, daarmee beweegt deze ratio boven de 0,20, wat past bij de organisatiegrootte van Kerobei.

Verloop van de kapitalisatiefactor 2019-2023 in verhouding tot het streven (0,2)

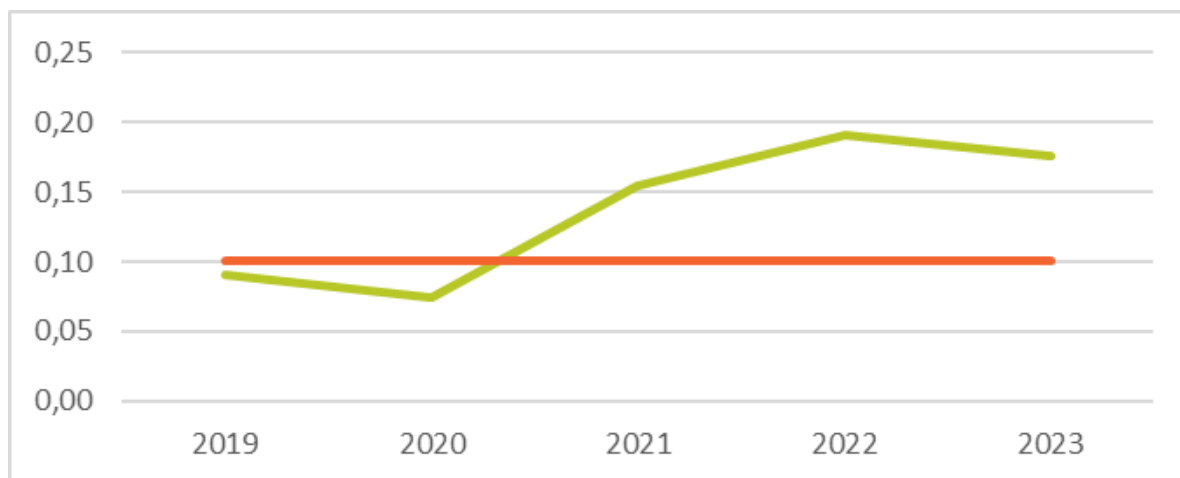


Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen geeft aan of de baten die Kerobei genereert in verhouding staan tot het eigen vermogen dat Kerobei heeft. De ratio is berekend door het eigen vermogen te verminderen met

de financiële lasten en te delen door de totale baten. Een te lage ratio geeft aan dat Kerobei niet goed in staat is onvoorziene afwijkingen in de lasten op te kunnen vangen met de reserves en het eigen vermogen.

Verloop van het weerstandsvermogen 2019-2023 in verhouding tot het streven (0,1)



Kerobei heeft in 2023 een weerstandsvermogen van 0,18. Door het aanvullen van de reserves in 2021 is deze ratio sterk verbeterd. Kerobei hanteert een minimum van 0,1, dat is de signaleringsgrens van de inspectie van het onderwijs uit 2018. In 2018 was het gemiddelde van het weerstandsvermogen 0,35 onder alle onderwijsbesturen in het primair onderwijs in Nederland.¹³

Treasury

Liquiditeit

Op 31 december 2023 bedroeg het saldo liquide middelen € 11,3 miljoen. Deze positie is ruim € 2,3 miljoen hoger dan de prognose in tijden van de begroting 2023. Ten tijde van de begroting 2023 werd een stand van € 9,7 miljoen verwacht.

De redenen dat Kerobei meer liquide middelen heeft dan voorzien ten tijde van de begroting zijn als volgt:

- Kerobei heeft afgelopen jaar extra middelen ontvangen in het kader van verschillende subsidies, zoals subsidie basisvaardigheden, subsidie school en omgeving en de onderwijsregio. Een gedeelte van deze middelen is nog niet uitgegeven en zorgt voor het oplopen van de liquide middelen, deze middelen zijn in een bestemmingsreserve ondergebracht en hier zijn plannen voor gemaakt.
- Daarnaast heeft Kerobei vanwege het personeelstekort niet alle vacatureruimte ingevuld. Een gedeelte van deze onderbesteding is ingezet om voor knelpunten interim oplossingen te zoeken, dit heeft ervoor gezorgd dat een gedeelte van de onderbesteding weer is ingezet.
- De mutaties in de liquide middelen lopen niet synchroon wat betreft inkomsten en uitgaven. De overheidsbijdragen worden lineair over het jaar ontvangen, terwijl enkele grote uitgaven in

¹³ https://www.vanreeaccountants.nl/wp-content/uploads/2019/10/Benchmarkrapport_PO_VO_Landelijk-2018.pdf

enkele maanden vallen. Het vakantiegeld in de maand mei en de eindejaarsuitkering in december.

In het financieel kader is aangegeven dat de liquiditeitsratio 1,0 als streefwaarde heeft. Deze streefwaarde is al enkele jaren royaal gehaald. De reden dat Kerobei deze streefwaarde royaal haalt, is het personeelstekort. Kerobei heeft vanaf 2021 niet alle middelen in kunnen zetten die beschikbaar waren voor personeel. In de begroting 2024 is het verwachte kengetal eind 2024 1,9. Dit is hoger dan de genoemde streefwaarde, maar nog aanmerkelijk lager dan de 2,4 die we verwachtten bij de opmaak van de begroting 2024. Kerobei zal in schooljaar 2024-2025 een groot gedeelte van de beschikbare bestemmingsreserves uitgeven aan innovatie om de effecten van het personeelstekort op te vangen. De liquiditeit is op dit moment in ieder geval toereikend om de fluctuaties in inkomsten en uitgaven op te vangen.

Schatkistbankieren en evaluatie

Kerobei heeft in februari 2022 schatkistbankieren ingevoerd. Bij het gebruik van schatkistbankieren worden de saldo's van de bankrekeningen bij de reguliere bank geparkeerd bij de Nederlandse staat. Aangezien het rentepercentage niet onder de 0% zakt, vrijwaart Kerobei zich van negatieve rente op de saldo's bij de huisbankier. Er zijn geen kosten verbonden aan schatkistbankieren door de Nederlandse staat. De huisbankier zal wel kosten in rekening brengen om schatkistbankieren mogelijk te maken, in het geval van Kerobei is dat ongeveer € 2.500 per jaar.

Bij schatkistbankieren ontvangt Kerobei het equivalent van de Short Term Rate (STR) van de Europese Centrale Bank (ECB). De Short Term Rate op 31-12-2023 is 3,88%.

Kerobei kan dagelijks over een bestedingslimiet op de rekening van de Rabobank beschikken. Dit intradaglimiet was in 2023 € 3 mln.

7. Continuïteit

Kerobei stelt zich voor de komende jaren in op een aantal bepalende ontwikkelingen, waaronder het personeelstekort, een licht krimp in leerlingenaantal en een huisvestingsopgave die vraagt om renovatie en nieuwbouw van enkele scholen. Aan het einde van het hoofdstuk is een overzicht te vinden van de financiële situatie van Kerobei in een meerjarig perspectief.

Doelmatigheid

Kerobei heeft het uitgangspunt beleidsrijk te begroten. Het College van Bestuur heeft in samenspraak met medewerkers, ouders en samenwerkingspartners in 2023 een nieuw strategisch beleidsplan ontwikkeld en vastgesteld. Het bevat drie kernkwesties:

- De ontwikkeling van leerlingen tot individuen die eigenwijs, samenwijs en wereldwijs zijn.
- Kerobei gaat voor alle kinderen.
- Kerobei biedt onze medewerkers ontwikkeling en werkgeeluk.

De kernopdracht van Kerobei is goed onderwijs aanbieden. Goed onderwijs zorgt ervoor dat het kind weet wie het is en hoe het in verbinding staat met de gemeenschap en de rest van de wereld. Daarnaast zorgt goed onderwijs ervoor dat een kind basisvaardigheden ontwikkelt dat wij kunnen aantonen met goede leerresultaten. Een kind wordt door goed onderwijs, eigenwijs, samenwijs en wereldwijs.

Kerobei werkt met een uitvoeringsplan gemeenschappelijk beleid, waarin de uitvoering van beleidsontwikkeling voor een jaar is vastgelegd. De scholen werken binnen dezelfde planperiode van het strategisch beleid met een schoolplan. Op basis van de inzichten binnen de planperiode maakt de school een jaarplan. De doelen in deze planvorming zijn verbonden met het begrotingsproces, waarin aandacht is voor het meerjarig perspectief. Kerobei gaat uit van de volgende vragen bij het financieel beleid:

- Wat wil de school bereiken?
- Hoe gaat de school dat doen?
- Welke middelen gaat de school daarvoor inzetten?

In 2022 is een meerjarig financieel kader 2023-2027 door het bestuur van Kerobei vastgesteld. De medezeggenschap op de begroting is geregeld via instemming op het financieel kader door de GMR. Dit financiële kader is leidend voor de uitvoering van financieel beleid voor Kerobei.

De Raad van Toezicht ziet toe op de doelmatigheid van het financieel beleid. Verschillende financiële beleidsstukken, zoals de begroting, het bestuursverslag en de jaarrekening, liggen jaarlijks ter goedkeuring voor. Bestuur en Raad van Toezicht bespreken in de commissie financiën en de algemene vergadering van de Raad van Toezicht de doelmatigheid aan de hand van de vragen: Wat wil Kerobei bereiken, hoe gaat Kerobei dat doen en welke middelen gaat Kerobei daarvoor inzetten?

Personele bezetting

Kerobei heeft moeite voldoende personeel te vinden, vooral leerkrachten. Het lerarentekort is een risico voor de kwaliteit van het onderwijs van de Kerobeischolen. De komende jaren laten een dip in de leerlingenaantallen zien en dat zorgt ook voor een dip in de middelen die de overheid verstrekt om personeel te bekostigen. Kerobei wil deze dip aanvullen met middelen uit de NPO-bestedingsreserve en algemene reserve. Kerobei wil zoveel mogelijk medewerkers behouden in de periode van krimp voor de jaren dat de leerlingenaantallen weer stijgen.

Kerobei zal de komende schooljaren het personeel moeten herverdelen over de scholen. Op de plattelandsscholen is vanwege krimp minder personeel nodig en op de scholen in de stedelijke gebieden meer. Dit vraagt om een beleid waarin mobiliteit wordt gestimuleerd. De leidinggevenden binnen Kerobei hebben een actieve rol om deze mobiliteit te stimuleren.

In schooljaar 2022-2023 heeft Kerobei voor het tweede schooljaar extra middelen ontvangen vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). De NPO middelen maken het mogelijk extra personeel aan te trekken, dat is vorig jaar ook gedaan. Het personeel dat voor deze NPO taken is aangetrokken is in veel gevallen ingezet voor het opvangen van gaten in de groepsbezetting.

Kerobei heeft vanwege het gebrek aan beschikbare leerkrachten in de arbeidsmarkt andere functies uitgezet in het bereik onderwijs ondersteunend personeel. Het tekort aan leerkrachten zal naar verwachting verder oplopen. Kerobei zal in de tijd dat er tekorten aan leerkrachten bestaan meer OOP aantrekken. In 2022 heeft Kerobei de functies onderwijsassistent en leraarondersteuner definitief toegevoegd aan het functieboek.

Prognose verdeling personeel naar functiefamilie in fte 2024-2028

Verhouding personeel (in fte)	2024	2025	2026	2027	2028
Directie	15	15	15	15	15
Onderwijs ondersteunend personeel	92	92	92	92	92
Onderwijzend personeel	272	252	238	234	230
Totaal	379	359	345	341	337

In bovenstaand overzicht is de verdeling in functiefamilies te vinden. Onder de familie onderwijzend personeel worden alle leerkrachten en teamleiders gerekend. De familie directie bevat alle directeuren en college van bestuur. Alle overige functies zijn ondergebracht bij onderwijs ondersteunend personeel. In de prognoseverdeling personeel zijn de bezuinigingsopdrachten voor de komende jaren verwerkt als vermindering op onderwijzend personeel.

Kerobei ziet directie als basis van de schoolbezetting. Aangezien Kerobei het afgelopen jaar niet in scholen is teruggegaan, is de vraag aan het management niet noemenswaardig afgenomen. Kerobei

ervaart een tekort aan leidinggevend personeel, vacatures voor directeuren en teamleiders zijn lastig te vervullen en dit tekort zal de komende jaren blijven bestaan.

De verwachting is dat de krimp van de leerlingenaantallen de komende jaren afneemt en hierna weer gaat groeien. Kerobei wil deze periode overbruggen door zoveel mogelijk personeel aan zichzelf te binden. Deze dip in leerlingenaantallen zal met reserves die nu zijn opgebouwd opgevangen moeten worden en door het als het ware uitsmeren van de NPO middelen. De toevoeging van NPO middelen geeft meer ruimte om personeel aan te trekken per leerling, naar verwachting zullen er van deze middelen meer onderwijsassistenten en leraarondersteuners worden aangenomen en zal echter eerder de leerlingen/totaal personeel ratio doen verbeteren dan de leerling/onderwijzend personeels ratio.

De situatie op de arbeidsmarkt maakt het voor medewerkers minder risicovol om een overstap te maken naar een andere baan. De arbeidsmarkt van het onderwijs is nu te typeren als een werknemersmarkt. Kerobei ziet hierdoor het natuurlijk verloop toenemen. Een natuurlijk moment om te oriënteren op een nieuwe baan is de periode voor de zomervakantie. Kerobei moet in deze periode het personeel aannemen dat nodig is om de schoolorganisatie op orde te brengen, maar ook om het natuurlijk verloop, verlopen en uitval in het jaar op te vangen. Kerobei biedt vanwege de veranderde arbeidsmarkt andere arbeidsvoorwaarden aan vooral voor leerkrachten. Dit is ook als zodanig opgenomen in het formatiekader voor schooljaar 2024-2025.

Leerlingenaantal

Kerobei verwacht een situatie van krimp in de komende jaren. De krimp zal in de loop van de jaren verdwijnen. De geboortecijfers in de wijken en dorpen waar Kerobei actief is, laten een stabiel patroon zien. De reden van de krimp is dat leeftijdscohorten die momenteel uitstromen groter zijn dan het aantal aanmeldingen. Doordat de instroom momenteel groeit zal dit effect verdwijnen in de loop van de jaren omslaan in groei.

Prognose ontwikkeling leerlingenaantal Kerobei 2023-2028

Schooljaar	Leerlingen	Verschil	Verschil %
2023	4.373		
2024	4.307	-66	-1,5%
2025	4.327	+20	+0,5%
2026	4.307	-20	-0,5%
2027	4.327	+20	+0,5%
2028	4.325	-2	-0,05%

De bovenstaande leerlingenaantallen komen uit de prognoses die gemaakt zijn voor de begroting 2024 met meerjarig perspectief tot 2027 in november 2022. Over het algemeen zijn de leerlingenaantallen redelijk stabiel.

Landelijke ontwikkelingen met financiële gevolgen

Vereenvoudiging bekostiging 2023

In 2023 heeft de overheid een vereenvoudiging van het bekostigingsstelsel ingevoerd. Hierdoor vindt de bekostiging per kalenderjaar plaats. Het ministerie geeft in 2023 nog altijd 100% van de bekostiging, maar door de verschuiving is er geen vordering meer op het ministerie bij de balansdatum. Om deze reden is de overlopende balanspost vordering OCW met € 1,3 miljoen verlaagd, dit heeft een negatief effect op het eigen vermogen van Kerobei. Het ministerie heeft een rekenmodel opgezet om in te schatten of een bestuur vanwege het wegvallen van een aantal rekenregels in het nieuwe bekostigingsmodel financieel voordeel of nadeel gaat hebben. Dit effect voor Kerobei is verwaarloosbaar.

Huisvesting

De gemeenten Peel en Maas en Venlo hebben een Integraal HuisvestingsPlan (IHP) vastgesteld. Op basis van deze plannen is het aannemelijk dat zeven van de 17 gebouwen van Kerobei de komende 10 jaar in aanmerking komen voor nieuwbouw of levensduurverlengende renovatie. Bij renovatie zullen de gebouwen verkleind en gemoderniseerd worden, dit heeft een positief effect op de exploitatie. De gemeente Venlo verwacht in geval van levensduurverlengende renovatie een eigen bijdrage van Kerobei van € 486 per norm vierkante meter. Kerobei is van mening dat alleen te kunnen betalen met de besparing uit het groot onderhoud. Dit is maximaal voor de vijf projecten in Venlo € 1,5 mln. De gemeente Venlo verwacht op basis van de budgetovereenkomst € 2,8 mln. Kerobei heeft 17 gebouwen in beheer. Zeven gebouwen van Kerobei staan op de nominatie om gerenoveerd of vervangen te worden door nieuwbouw in de komende vier jaar. Dit is aan de ene kant een grote kans om de huisvesting van de Kerobei scholen aan te laten sluiten bij de onderwijs opgave van de toekomst. Aan de andere kant is de vervanging en renovatie van deze gebouwen een grote opgave in personele en financiële zin voor Kerobei. De volgende renovatie- en nieuwbouwprojecten staan in de nabije toekomst gepland:

- Tegelen: In 2021 is de verhuizing van SBO school De Lings naar basisschool PassePartout voorbereid. De leegstand van PassePartout zal opgelost worden door het inhuizen van SBO de Lings. Het gebouw van SBO de Lings zal hierna afgestoten worden. Het gebouw van basisschool Passepartout zal worden aangepast en uitgebreid om de verhuizing mogelijk te maken. Een voorbereidingskrediet is aangevraagd.
- Baarlo: In 2021 is een omgevingsstudie gedaan naar het gebied rond sporthal de Kazing, waar Kerobei actief onderdeel van heeft uitgemaakt. In de omgeving van De Kazing liggen 2 basisscholen inclusief kinderopvang en één sporthal. De studie beschrijft hoe de functies in het gebied gecombineerd kunnen worden. De verwachting is dat in 2026 een nieuwe school gebouwd gaat worden.

- Beesel: De gemeenteraad van Beesel heeft ingestemd met de bouw van een nieuwe school in Beesel op het sportcomplex De Solberg. Het voorbereidingskrediet is aangevraagd. Kerobei heeft een intentieverklaring opgezet met Kindercentrum 't Rovertje om te komen tot een integraal kindcentrum.
- Hout-Blerick: Het gebouw van basisschool De Springbeek in Hout-Blerick is niet te renoveren en er is nu een onderzoek gestart naar een nieuwe locatie voor de nieuwbouw. De gemeente heeft opdracht gegeven voor een onderzoek naar een locatie voor een multifunctioneel centrum waar mogelijk, de school, de kinderopvang Spring, omni-vereniging HBSV en gemeenschapshuis Zalzershaaf een plek kunnen vinden. Kerobei heeft een samenwerkingsovereenkomst opgezet met Spring om te komen tot de vorming van een kindcentrum
- Maasbree: OBS De School van Akkoord! zal per 1 augustus 2023 haar intrek nemen in het gebouw van De Violier. Op deze manier zal de leegstand van het gebouw van De Violier ingevuld worden. Hiervoor is een gebouwelijke aanpassing nodig.
- Kerobei heeft in 2022 SORS adviesgroep de opdracht gegeven onderzoek te doen naar de verduurzaming van basisschool Bösdael. Ze wil aan de hand van deze pilot bekijken of er duurzaamheids ingrepen mogelijk zijn bij scholen die nu nog niet toe zijn aan renovatie en hoe een verduurzamingsproces dan zou moeten verlopen. SORS adviesgroep heeft een advies opgesteld voor Bösdael. Er zijn 3 opties voorgesteld om het binnenklimaat te verbeteren en te verduurzamen. Kerobei wil optie 1 met hulp van de gemeente in gang zetten. Deze optie zal maar heel beperkt tot verduurzaming leiden, maar vooral tot verbetering van het binnenklimaat. Optie 1 vraagt om een investering van 360.000. De gemeente Beesel kijkt op dit moment welk gedeelte van deze investering zij op zich nemen. Kerobei heeft voor ongeveer 50.000 aan middelen in het MJOP om aan deze investering bij te dragen.

Balans in meerjarig perspectief

Onderstaande balans en staat van baten en lasten is ontleend aan de planning en control cyclus van Kerobei en is goedgekeurd door de Raad van Toezicht. De begroting die is goedgekeurd, is opgesteld aan de hand van informatie die beschikbaar was aan het begin van schooljaar 2023-2024 en is goedgekeurd in december 2023.

Balans in meerjarig perspectief 2022-2024

	(€ x 1000)	2022	2023	2024
Activa				
Gebouwen en terreinen		1.659	1.604	1.530
Overige vast activa		2.106	2.277	3.021
<i>Totale vaste activa</i>		3.765	3.881	4.551
Vorderingen		826	971	1.000
Liquide middelen		9.831	11.453	8.157
<i>Totale vlottende activa</i>		10.657	12.424	9.157
Activa totaal		14.422	16.305	13.708
Passiva				
Algemene reserve		4.577	4.867	4.726
Bestemmingsreserve		2.462	2.046	686
<i>Eigen vermogen</i>		7.039	6.913	5.412
Voorzieningen		3.173	3.564	3.476
Langlopende schulden		120	120	120
Kortlopende schulden		4.089	5.708	4.700
Passiva totaal		14.422	16.305	13.708

Balans in meerjarig perspectief 2025-2028

	(€ x 1000)	2025	2026	2027	2028
Activa					
Gebouwen en terreinen		1.431	1.339	1.249	1.171
Overige vast activa		2.976	2.778	2.431	2.361
<i>Totale vaste activa</i>		4.407	4.117	3.680	3.532
Vorderingen		1.000	1.000	1.000	1.000
Liquide middelen		8.183	8.118	8.376	8.883
<i>Totale vlottende activa</i>		9.183	9.118	9.376	9.883
Activa totaal		13.590	13.235	13.056	13.415
Passiva					
Algemene reserve		4.726	4.726	4.620	4.770
Bestemmingsreserve		194	94	23	23
<i>Eigen vermogen</i>		4.920	4.820	4.643	4.793
Voorzieningen		3.850	3.595	3.593	3.802
Langlopende schulden		120	120	120	120
Kortlopende schulden		4.700	4.700	4.700	4.700
Passiva totaal		13.590	13.235	13.056	13.415

Meerjarenbegroting

Baten en lasten in meerjarig perspectief 2022-2024

Baten	2022	2023	2024
Rijksbijdragen OCW	35.693.357	37.203.723	36.247.458
Overige overheidbijdragen en -subsidie	526.296	1.047.903	456.477
Overige baten	520.511	572.273	486.166
Totaal Baten	36.740.164	38.823.899	37.190.101
Lasten	2022	2023	2024
Personeelslasten	29.510.943	33.534.890	33.490.318
Afschrijvingen	538.553	602.086	700.315
Huisvestingslasten	2.553.265	2.643.568	2.635.856
Overige lasten	2.364.263	2.533.215	2.123.509
	34.967.024	39.313.759	38.949.998
Saldo baten en lasten	1.773.140	-489.860	-1.759.897
Financiële baten en lasten	22.474	363.982	399.615
Resultaat	1.795.614	-125.878	-1.360.282

Baten en lasten in meerjarig perspectief 2025-2028

Baten	2025	2026	2027	2027
Rijksbijdragen OCW	35.034.370	34.341.414	34.170.710	34.263.419
Overige overheidbijdragen en -subsidie	412.019	412.019	412.019	412.019
Overige baten	481.699	481.699	481.699	481.699
Totaal Baten	35.928.088	35.235.132	35.064.428	35.157.137
Lasten	2025	2026	2027	2027
Personeelslasten	31.546.311	30.480.351	30.428.188	30.301.300
Afschrijvingen	719.529	701.186	661.099	642.156
Huisvestingslasten	2.515.775	2.558.028	2.553.485	2.514.459
Overige lasten	2.038.465	1.995.434	2.006.297	2.007.747
	36.820.080	35.734.999	35.649.069	35.465.662
Saldo baten en lasten	-891.992	-499.867	-584.641	-308.525
Financiële lasten	399.715	399.715	399.715	399.715
Resultaat	-492.277	-100.152	-184.926	91.190

Kerobei heeft te maken met een lerarentekort. Scholen hebben moeite een stabiele schoolorganisatie te vormen in deze arbeidsmarkt en met het hoge verzuim waar Kerobei mee geconfronteerd wordt. Hierdoor staat de kwaliteit van onderwijs onder druk en loopt Kerobei het risico haar kwaliteitsdoelen niet te halen.

Voor de lange termijn is de hoeveelheid beschikbare middelen onduidelijk. Vanaf 2020 heeft Kerobei ongeveer 10% incidentele middelen ontvangen per jaar van de totale begroting. De komende jaren loopt dit terug, voor schooljaar 2024-2025 komt dit neer op 8,6%. De overheid heeft toegezegd ook in de toekomst extra (structurele) middelen aan het onderwijs toe te voegen, maar dat is in de huidige politieke situatie onzeker. In de meerjarenraming is dan ook geen rekening gehouden met deze toezegging.

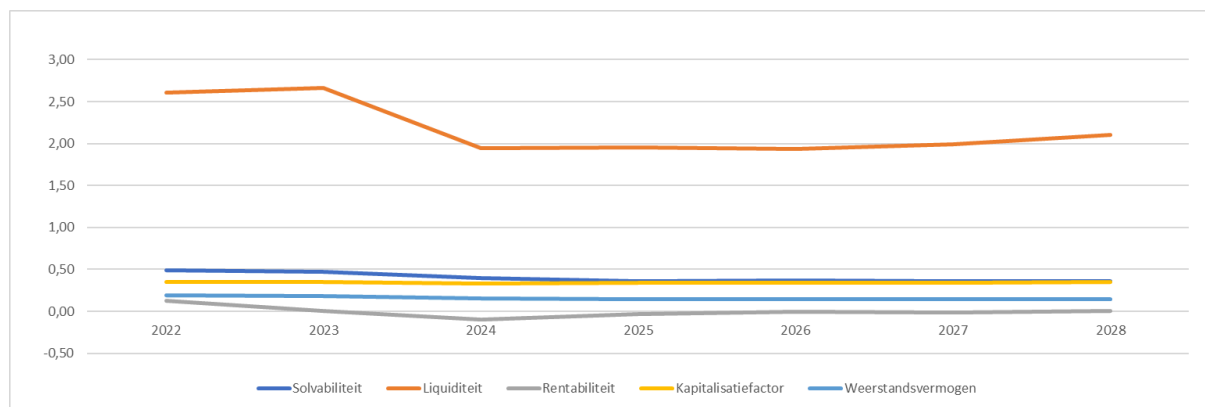
Het tekort aan leerkrachten waar Kerobei nu mee te kampen heeft en de opdracht om de schoolorganisatie op termijn te laten krimpen vraagt om een flexibele schoolorganisatie. Niet alleen dient de schoolorganisaties voldoende flexibel te zijn om verzuim, verlof en andere vorm van uitval van personeel op te kunnen vangen. Dient de schoolorganisatie ook uit de juiste mix van functies te bestaan om in tijden van een tekort aan leerkrachten de doelen van de school te kunnen realiseren. De schoolorganisatie dient ook voldoende flexibel te zijn om krimp in de schoolorganisatie op de lange termijn te kunnen realiseren.

Het bestuur heeft voorafgaand aan het begrotingsproces een financieel kader 2024-2028 opgesteld. De medezeggenschap op de begroting is geregeld via instemming op het financieel kader door de GMR. Dit financiële kader is leidend voor de opstelling van deze begroting. Alle MR'en en de GMR worden geïnformeerd over de inhoud van de jaarbegroting 2024. Het bestuursformatieplan maakt ook deel uit van dit document en dit zal ter instemming voorgelegd worden aan de GMR.

Ratio's in meerjarig perspectief

Op basis van de resultatenrekening en balans in meerjarig perspectief zijn ook de financiële kengetallen in meerjarig perspectief geplaatst.

Weergave van ratio's in meerjarig perspectief



In de periode tot en met 2023 is de liquiditeit en het weerstandsvermogen toegenomen tot een niveau waarbij de komende jaren ook meer reserves ingezet kunnen worden. Kerobei blijft het uitgangspunt houden om in de toekomst in de eigen investeringen te kunnen voorzien. Met name op het gebied van onderhoud van gebouwen en de investering in ICT en onderwijsmiddelen verwacht Kerobei te investeren de komende jaren. Met de te verwachten liquiditeit kan Kerobei in deze behoeftes voorzien.

Ontwikkeling financiële ratio's in meerjarig perspectief ¹⁴

	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Solvabiliteit	0,49	0,42	0,39	0,36	0,36	0,36	0,36
Liquiditeit	2,61	2,18	1,95	1,95	1,94	1,99	2,10
Rentabiliteit	0,12	-0,01	-0,10	-0,04	-0,01	-0,01	0,01
Kapitalisatiefactor	0,35	0,38	0,33	0,34	0,34	0,34	0,35
Weerstandsvermogen	0,19	0,18	0,16	0,15	0,15	0,14	0,15

voetnoot onder tabel+

Interne risicobeheersing

Procedures en maatregelen

1. Kerobei heeft een administratieve organisatie ingericht waarin functiescheiding aandacht heeft.
2. Kerobei stelt beleid vast op basis waarvan Kerobeischolen individuele begrotingen opstellen. Directeuren hebben een real-time inzicht in de uitputting van deze begrotingen via het financiële systeem. De controller zorgt ervoor dat het College van Bestuur ieder kwartaal een

¹⁴ Solvabiliteit: Eigen vermogen / Totaal vermogen, Liquiditeit: kortlopende vorderingen + liquiditeit / Kortlopende schulden, Rentabiliteit: exploitatie / totaal balans, Kapitalisatiefactor: Totaal vermogen – gebouwen en terreinen / Totale Baten, Weerstandsvermogen: Eigen Vermogen / Totale Baten

voortgangsrapportage krijgt, zodat realisatie en begroting vergeleken kunnen worden door het College van Bestuur. In de data gesprekken vindt afstemming over deze voortgang plaats tussen de directeuren en het College van Bestuur, dit is minimaal twee keer per jaar.

3. Het treasurybeleid van Kerobei is vastgelegd in het treasurystatuut. Het treasurystatuut voorziet in de naleving van de regeling beheren, lenen en derivaten 2016.
4. Kerobei heeft gerichte maatregelen genomen om de risico's op vervangingen te beheersen.
5. Kerobei heeft gericht beleid op het beheersen van uitgaven inzake uitkering na ontslag. Kerobei voorkomt zo veel mogelijk uitkeringen door medewerkers gericht van werk naar werk te helpen via maatwerk voor de medewerker. Daarnaast reserveert Kerobei bij voorbaat een budget om uitgaven op te vangen als zij een medewerker voor bepaalde tijd in dienst neemt. Dit doet zij door vacatures altijd voor de hoogste trede van de schaal op te nemen in de begroting. Als Kerobei contracten met medewerkers die voor onbepaalde tijd in dienst zijn beëindigd vanwege ziekte, dan vallen de uitkeringskosten voor het grootste gedeelte ten laste van het participatiefonds. Als Kerobei om andere redenen een vast dienstverband met een medewerker beëindigt, dan vangt zij de kosten voor de uitkering op uit het budget dat zij heeft gereserveerd voor personele knelpunten.
6. Kerobei zorgt ervoor dat zij goed op de hoogte is van de wet- en regelgeving over arbeidsrecht en zorgt voor een correcte en volledige registratie van de personeelsgegevens, zodat zij kan voorkomen dat zij verplichtingen oploopt tot uitkeringen. Kerobei biedt eigen wachtgelders met voorrang vacatures aan. Afdekken van risico's in de vorm van verzekeringen, zoals bijvoorbeeld voor aansprakelijkheid of lidmaatschap van het participatiefonds.
7. Invoer van een pakket aan rapportages waarin Kerobei verantwoording aflegt over de staat van deze onderwerpen. Voorbeelden hiervan zijn de veiligheidsrapportage, de onderwijs rapportage en het sociaal jaarverslag.

Op basis van overheidsvoorschriften dient Kerobei aan te geven op welke wijze het interne risicobeheersingssysteem is ingericht en hoe dit in de praktijk functioneert. Kerobei maakt gebruik van de verschillende instrumenten bij de interne risicobeheersing en controlesystemen:

Op dit moment zijn bovenstaande systemen opgezet en actief. Niet alle elementen werken even optimaal om ervoor te zorgen dat Kerobei altijd in control is. Met name de inrichting van de administratieve organisatie en de bedrijfsprocessen zijn een punt van aandacht. Kerobei heeft in het uitvoeringsplan 2023-2024 opgenomen om de bedrijfsprocessen verder te optimaliseren en met name om de managementinformatie uit deze processen te verbeteren zodat de organisatie meer in control is. In voorjaar 2024 is de aanbesteding voor nieuwe software HR/finance gestart. Het project optimalisatie bedrijfsprocessen heeft ervoor gezorgd dat processen beter zijn ingericht en dat de beperkingen van de huidige systemen zijn blootgelegd.

Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

In dit rapport wordt aangegeven voor welke risico's en onzekerheden Kerobei zich in de komende jaren ziet geplaatst en op welke wijze zij passende maatregelen treft om deze risico's en onzekerheden het hoofd te bieden.

Het grootste risico dat Kerobei momenteel ervaart is het risico op een tekort aan personeel. Een tekort aan personeel stelt Kerobei niet in staat om haar kerntaak 'goed onderwijs aan leerlingen' en haar doelstellingen te verwezenlijken. Het zorgt voor een hogere werkdruk en dit heeft uiteindelijk een hoger ziekteverzuim tot gevolg.

De krimp van leerlingen gaat naar verwachting nog tot 2025 door. Sinds 2009 is Kerobei hierop aan het vooruitdenken, waarbij de belangrijkste verbinding tussen krimp en natuurlijk verloop wordt bewaakt. Het risico is minder gelegen in een te hoog personeelsbestand, maar meer in de mogelijkheden om het tekort aan personeel in de komende jaren adequaat te kunnen opvangen.

Door de verandering in de arbeidsmarkt heeft Kerobei in de kaders voor het formatieproces 2023-2024 opgenomen dat het uitgeven van een tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast de nieuwe standaard gaat worden voor leerkrachten. Hierdoor wordt de flexibele schil van leerkrachten bij Kerobei dunner. Het is te verwachten dat door de verandering in de arbeidsmarkt een groot natuurlijk verloop te zien zal zijn en het aanpassen van de omvang voor de organisatie voor een kleine krimp geen probleem moet zijn.

Door de modernisering van het participatiefonds zijn de risico's op uitgaven inzake uitkeringen naar aanleiding van ontslag groter aan het worden, omdat het participatiefonds in de toekomst minder uitgaven aan uitkeringen gaat dekken. Kerobei beperkt de risico's met betrekking tot vervangingen. Kerobei blijft op de hoogte van wet- en regelgeving op het gebied van arbeidsrecht en houdt rekening met extra uitgaven door uitkeringen. De details van deze maatregelen staan beschreven in de vorige paragraaf.

Enkele Kerobeischolen leveren niet de eindresultaten in het onderwijs dat Kerobei voor ogen heeft. Om dit te verbeteren heeft Kerobei de volgende maatregelen en interventies genomen:

- Inrichten van een planning en controlcyclus op onderwijskwaliteit;
- Vaststellen en invoeren van een kader voor kwaliteitszorg op school en kerobeiniveau met aandacht voor de productkwaliteit, leerresultaten, en proceskwaliteit in de vorm van een pedagogische en didactische huisstijl;
- Professionaliseringprogramma gericht op het primair proces;
- Ontwikkelentraject onderwijskundig leiderschap voor alle directeuren en teamleiders;
- Coaching on the job van onderwijsprofessionals op het primair proces en monitoring;
- Monitoring van de kwaliteit van het onderwijsleerproces door klasseobservaties door teamleiders en specialisten.
- Externe verbetertrajecten op enkele scholen waar de resultaten achterblijven.

Kerobei heeft besloten de focus op het voorkomen van verzuim te vergroten. Kerobei dringt verzuim terug door te richten op het gedragsmodel. Er is een groot verschil in context waarbinnen een medewerker wel of niet tot verzuim komt, de ene medewerker heeft het vanwege deze context nodig om te verzuimen, terwijl verzuim bij een andere medewerker met dezelfde aandoening wel nodig is. De leidinggevende heeft een rol om gedrag en leefgewoonten bij verzuim of in de preventie van verzuim bespreekbaar te maken. Kerobei wil eigen verantwoordelijkheid dragen over verzuim en uitstroom richting arbeidsongeschiktheid. Kerobei heeft al een aantal jaren het eigenrisicodragerschap van het vervangingsfonds opgepakt. Vanaf 1 januari 2022 is Kerobei ook risicodragers van de Wet Gedeeltelijke Arbeidsgeschikten (WGA).

Samenwerking

Kerobei zoekt samenwerking met andere besturen, gemeenten en partners. Samenwerking heeft als doel kinderen en professionals zich optimaal te laten ontwikkelen.

Kerobei werkt samen om kansenongelijkheid in het onderwijs tegen te gaan. Venlo werkt hierbij samen met gemeente Venlo en de Venlose schoolbesturen in het programma kansen door duurzame samenwerking.

Kerobei is actief om toekomstig personeel voor de organisatie beschikbaar te hebben. Kerobei werkt samen met regionale schoolbesturen en educatieve partners. De georganiseerde samenwerkingsverbanden in dit kader zijn:

- Partnerschap opleiden in de school (POS), samenwerkingsverband tussen Fontys Hogeschool Kind en educatie en 40 onderwijsbesturen met als doel samen een opleidingsschool te vormen. Kerobei is vertegenwoordiger van de besturen in Venlo in de stuurgroep.
- Onderwijsregio Noord-Limburg als een doorontwikkeling van de regionale Aanpak Personeelstekort (RAP), en de Partnerschappen opleiden in de school. Dit is een samenwerking van Fontys Hogeschool Kind en Educatie locatie Venlo, Hogeschool de Kempel en regionale schoolbesturen PO. Inhoudelijke toelichting op deze samenwerking staat in hoofdstuk 4.

Kerobei participeert statutair in twee samenwerkingsverbanden. Op basis van de wet passend onderwijs werkt Kerobei samen in het Samenwerkingsverband Primair Onderwijs Noord-Limburg, daarnaast is Kerobei verbonden aan stichting Cultuurpad.

Kerobei heeft in 2023 de samenwerking met Spring kinderopvang, Hoera kindercentra en 't Rovertje kindercentrum geïntensiveerd. Met Spring en 't Rovertje werkt Kerobei toe naar de vorming van kindcentra in Beesel en Hout-Blerick.

Kerobei is een van die deelnemende schoolbesturen van het samenwerkingsverband Noord-Limburg. Samen vormen de directeur-bestuurder en de statutair vertegenwoordigers van de deelnemende schoolbesturen het algemeen bestuur van het samenwerkingsverband.

In december 2020 werden alle samenwerkingsverbanden door de minister van onderwijs gevraagd extra informatie aan te leveren over bovenmatige reserves. Het ministerie wil dat

samenwerkingsverbanden middelen niet reserveren, maar doelmatig besteden in de periode dat de middelen zijn ontvangen. Het samenwerkingsverband primair onderwijs Noord-Limburg heeft geen bovenmatige reserves en een verdeeld resultaat onder de deelnemende besturen.

De stichting Cultuurpad is een samenwerkingsverband van vijf schoolbesturen in de regio Noord-Limburg op het gebied van cultuuronderwijs. Eén bestuurder van Kerobei is vertegenwoordigd in de Raad van Toezicht van de organisatie, het dagelijks bestuur is in handen van de directeur bestuurder van de stichting Cultuurpad.

8. Jaarverslag 2023 Raad van Toezicht Kerobei

De Raad van Toezicht

Toezichtkader

In de uitoefening van het toezicht op Kerobei en op het College van Bestuur, richt de Raad van Toezicht zich naar het belang van het onderwijs alsmede het maatschappelijk belang. Aandachtspunten van de Raad van Toezicht zijn in het bijzonder:

- De strategische beleidsontwikkeling van Kerobei waaronder de missie, visie en identiteit;
- Kwaliteit van onderwijs;
- Personeelsbeleid en werkgeverschap;
- Doelmatige, rechtmatige en duurzame inzet van middelen;
- Bedrijfsvoering;
- Governance.

De Raad van Toezicht toetst in hoeverre het College van Bestuur zorgt voor een doelmatige, rechtmatige en duurzame inzet van middelen ten aanzien van:

- De ontwikkeling van leerlingen tot individuen die eigenwijs, samenwijs en wereldwijs zijn.
- Kerobei gaat voor alle kinderen.
- Kerobei biedt onze medewerkers ontwikkeling en werkgeeluk.

Code Goed Toezicht

De Raad van Toezicht werkt op basis van het vertrouwen van de maatschappelijk belanghebbenden en van de wetgever. De Code Goed Toezicht zoals deze in september 2021 is vastgesteld door VTOI-NVTK is een professionele standaard die de basis vormt van het handelen en optreden van de Raad van Toezicht van Kerobei. Daarnaast vervult de Raad van Toezicht de wettelijk bepaalde rollen van het toezicht naar behoren, dit betekent in ieder geval dat het toezicht:

- De rol van werkgever op een zorgvuldige manier invult;
- De formele toezichthoudende rol uitvoert;
- Het bestuur in het kader van de klankbordrol terzijde staat;
- Invulling geeft aan de netwerkrol in afstemming met het College van Bestuur.

Ter ondersteuning van de professionaliteit zijn alle leden van de Raad van Toezicht lid van de Vereniging van Toezichthouders in het Onderwijs (VTOI).

Vergaderingen

De Raad van Toezicht heeft in 2023 zes reguliere vergaderingen gehouden. De voorzitter van de Raad van Toezicht voert vooroverleg met het College van Bestuur ter voorbereiding van de vergaderingen. Het College van Bestuur is aanwezig bij de vergaderingen van de Raad van Toezicht. De zelfevaluatie van de Raad van Toezicht vond plaats zonder aanwezigheid van het College van Bestuur.

Besluiten Raad van Toezicht 2023

De Raad van Toezicht heeft in 2023 de volgende besluiten genomen:

- Decharge verleend aan het College van Bestuur voor het gevoerde beleid in 2022;
- Accountantskantoor Crowe Foederer aangewezen als externe accountant voor 2023;
- Arbeidsovereenkomst van de heer R. Thuijls, lid College van Bestuur, omgezet van bepaalde tijd naar onbepaalde tijd;
- Benoeming van de heer L.A.G.M. Hermse als voorzitter van de Raad van Toezicht per 6 december 2023;
- De omvang van de Raad van Toezicht teruggebracht naar vier leden;
- Vaststelling van de managementcontracten van beide bestuurders.

Goedkeuring door de Raad van Toezicht 2023

De Raad van Toezicht heeft in 2023 de volgende voorgenomen besluiten van het College van Bestuur goedgekeurd:

- Managementstatuut Kerobei;
- Bestuursverslag 2022;
- Jaarrekening en accountantsverslag 2022;
- Begroting 2024 inclusief meerjarenraming.

Werving en selectie van nieuwe leden van de Raad van Toezicht

In november 2023 heeft de voorzitter van de Raad van Toezicht afscheid genomen. De Raad van Toezicht heeft het besluit genomen om de omvang van de Raad van Toezicht terug te brengen naar 4 personen en heeft uit eigen midden een nieuwe voorzitter gekozen:

- de heer L.A.G.M. Hermse.

Overleg met de GMR

De Raad van Toezicht heeft in 2023 twee ontmoetingen met de GMR gehad. Een delegatie van de Raad van Toezicht en GMR troffen elkaar in maart 2023 rondom het thema medezeggenschap en specifiek de GMR binnen Kerobei. De voltallige Raad van Toezicht en GMR hebben in november 2023 een workshop gevolgd over integriteit. Bij beide bijeenkomsten was tevens het College van Bestuur aanwezig.

Werkbezoek Raad van Toezicht

In 2023 heeft de Raad van Toezicht geen werkbezoek aan scholen afgelegd.

Evaluatie eigen functioneren Raad van Toezicht

In oktober 2023 heeft de Raad van Toezicht onder externe begeleiding het eigen functioneren geëvalueerd. Geconstateerd is dat de teamdynamiek en onderlinge verbinding verder diende te versterken. Ook is gesproken over wat voor inspanning een positie in de Raad vraagt van individuele leden. Reflectie hierop heeft ervoor gezorgd dat de voorzitter van dat moment (S. Franken) haar functie per december 2023 heeft neergelegd; en dat de Raad uit haar midden een nieuwe voorzitter heeft gekozen (L. Hermse) en vooralsnog tijdelijk met vier leden verder gaat. Het is de overtuiging van de Raad dat dit voor de komende periode meer verbinding en stabiliteit brengt. Deze wijziging leidt ertoe dat de samenstelling van commissies is gewijzigd naar:

- Commissie financiën: S. Achterberg, L. Hermse;
- Remuneratiecommissie: M. Engels, L. Hermse;
- Commissie kwaliteit en onderwijs: J. Beckers, M. Engels.

Commissies van de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht heeft drie commissies:

- De remuneratiecommissie;
- De commissie kwaliteit en onderwijs;
- De commissie financiën.

In alle drie de commissies voert de Raad van Toezicht de dialoog of vindt er aanvullende informatie-uitwisseling plaats met het College van Bestuur. Op verzoek kunnen hierbij medewerkers en/of deskundigen worden uitgenodigd.

De remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie verzorgt de werkgeversrol naar het College van Bestuur. Taken van de remuneratiecommissie zijn:

- Werving en selectie van leden van het College van Bestuur;
- Beoordeling en honorering van het College van Bestuur;
- Werving en selectie van leden van de Raad van Toezicht.

In 2023 heeft de remuneratiecommissie de volgende activiteiten uitgevoerd:

- Met het College van Bestuur het voortgangsgesprek 2022-2023, een beoordelingsgesprek 2022-2023 en een doelstellingengesprek 2023-2024 gevoerd;
- Met het College van Bestuur het managementcontract 2024 gesloten;
- De zelfevaluatie van de Raad van Toezicht georganiseerd.

De commissie kwaliteit en onderwijs

Onderwijskwaliteit is een complex begrip, dat bovendien per school kan en mag verschillen. Bij het uitwerken van een heldere visie op onderwijskwaliteit moeten immers keuzes gemaakt worden die zijn afgestemd op de bestuurlijke en maatschappelijke context, demografische ontwikkelingen, pedagogische uitgangspunten en andere strategische overwegingen. Alle scholen moeten voldoen aan de basiskwaliteit, maar daarnaast is er ruimte voor scholen om zich te profileren en voor ouders en leerlingen om een keuze te maken die past bij hun waarden, overtuigingen en (ondersteunings)-behoeften.

De Raad van Toezicht levert op verschillende manieren een bijdrage aan de onderwijskwaliteit: door het inbrengen van het maatschappelijk perspectief en de dialoog over (het wege(n) van) waarden; door het inbrengen van eigen expertise; door het bevragen, stimuleren en uitdagen van de bestuurder en door voeling te houden met de uitwerking van het beleid in de praktijk.

Sturen op onderwijskwaliteit is tevens een cyclisch proces. Goed onderwijs is nooit 'af'. Regie op onderwijskwaliteit vraagt een continue dialoog over de vragen:

- Hoe definiëren we onze onderwijskwaliteit?
- Op welke manier hebben we zicht op onderwijskwaliteit?
- Op welke manier werken we aan onderwijskwaliteit?
- Hoe verantwoorden we ons over onderwijskwaliteit?

De commissie kwaliteit en onderwijs heeft in 2023 de volgende activiteiten uitgevoerd:

- Een gesprek gevoerd over het vakmanschap van de leerkrachten en het leidinggevend vermogen van directeuren en teamleiders;
- Het Uitvoeringsplan Gemeenschappelijk Beleid 2023-2024 en de Onderwijsrapportage 2022-2023 besproken;
- Informatie uitgewisseld en het gesprek gevoerd over de onderwijskundige ontwikkelingen binnen Kerobei, de vorderingen op het gebied van leerresultaten, de onderwijskwaliteit en de professionele cultuur;
- De commissie heeft zich regelmatig op de hoogte laten stellen van de gang van zaken binnen de scholen.

Commissie financiën

De commissie financiën ondersteunt de Raad van Toezicht bij het uitvoeren van de verantwoordelijkheden op het terrein van financieel toezicht. De commissie bespreekt met het College van Bestuur en de controller volgens de planning- en controlcyclus de volgende financiële stukken:

- Kwartaalrapportages;
- Begroting;
- Treasuryverslag en inkoopbeleid;
- Jaarrekening.

De commissie financiën doet schriftelijk verslag aan de Raad van Toezicht.

De commissie heeft in 2023 de volgende activiteiten uitgevoerd:

- Bespreking en toezicht op de periodieke rapportages en de analyses van de verschillen tussen de realisatie en begroting. In toenemende mate wordt in de rapportages breder gerapporteerd dan puur financieel, om zo risico's en kansen beter te kunnen duiden in het perspectief van de belangrijkste doelstellingen van Kerobei: onderwijskwaliteit en -innovatie, personeel en huisvesting;
- Bespreking van de begroting 2024. Hierbij ligt de nadruk op de goede verbinding tussen beleidskeuzes en de begroting; ofwel hoe worden de middelen doelmatig ingezet om de strategische vraagstukken op te lossen die in het strategisch beleidsplan zijn geformuleerd;
- De commissie heeft de jaarrekening 2022 en de management-letter besproken met de externe accountant.

Tot slot

Kerobei heeft een pittige opgave de komende jaren. De gevolgen van een blijvend zeer krappe arbeidsmarkt zijn direct voelbaar en zichtbaar in de organisatie, en leggen druk op medewerkers. De naweeën van Covid zijn nog zichtbaar in leerresultaten. Dit leidt tot een organisatie die zich elke dag fors moet inspannen om leerachterstanden in te lopen en kwalitatief goed onderwijs te leveren. Tegelijkertijd moet worden gezocht naar innovatie: in onderwijsvormen, in huisvestingsvormen. Die innovatie is onvermijdelijk en nodig wil Kerobei langdurig kwalitatief goed onderwijs blijven bieden in haar regio.

Wat indruk maakt hierin, en ook vertrouwen geeft voor de toekomst, is de bevologenheid en betrokkenheid van alle Kerobei medewerkers. Een betrokkenheid bij zowel het welzijn van het individuele kind als bij Kerobei als geheel: individuele scholen overstijgend. De medewerkers die hierin een overstap maken om te helpen - naar een andere locatie, naar een andere groep - verdienen een groot compliment. Maar ook de collega's die de schouders er extra onder zetten binnen hun eigen locatie verdienen deze waardering. Dank je wel! We zien je graag bij Kerobei!

Leon Hermse

Voorzitter Raad van Toezicht

Bijlage 1 - Nevenfuncties Raad van Toezicht en College van Bestuur

Raad van Toezicht Kerobei op 31 december 2023

Naam: Mevrouw E.F.S. Achterberg - Meertens, lid Raad van Toezicht Kerobei
 Geboortejaar: 1970
 Commissies: Commissie Financiën
 Datum benoeming: 8 maart 2021
 Hoofdfunctie: Manager Mens en Organisatie, Gemeente Maastricht
 Nevenfuncties: Geen

Naam: De heer J.L.M. Beckers, vicevoorzitter Raad van Toezicht Kerobei
 Geboortejaar: 1951
 Commissies: Commissie Kwaliteit en Onderwijs
 Datum benoeming: 1 april 2018
 Hoofdfunctie: Directeur/eigenaar adviesbureau
 Nevenfuncties: Adviseur voedselbank Venlo

Naam: Mevrouw M.J.A.W. Engels, lid Raad van Toezicht Kerobei
 Geboortejaar: 1971
 Commissies: Remuneratiecommissie, Commissie Kwaliteit en Onderwijs
 Datum benoeming: 8 maart 2021
 Hoofdfunctie: Directeur Onderwijs en Organisatie, ROC Gilde Opleidingen
 Nevenfuncties: Geen

Naam: De heer L.A.G.M. Hermse, lid Raad van Toezicht Kerobei
 Geboortejaar: 1973
 Commissies: Remuneratiecommissie, Commissie Financiën
 Datum benoeming: 1 juli 2022
 Hoofdfunctie: Manager Brand Marketing, Vebego Group
 Nevenfuncties: Geen

College van Bestuur Kerobei op 31 december 2023

Naam:	Mevrouw drs. H.G. Biemond
Geboortejaar:	1964
Portefeuilles	Kwaliteit en onderwijs, personeel
Datum benoeming:	1 augustus 2020
Hoofdfunctie:	Voorzitter College van Bestuur Kerobei
Nevenfuncties:	Lid College van Kerkrentmeesters, Protestantse Gemeente Cuijk

Naam:	De heer R. Thuijls
Geboortejaar:	1984
Portefeuilles	Bedrijfsvoering, personeel
Datum benoeming:	1 augustus 2020
Hoofdfunctie:	Lid College van Bestuur Kerobei
Nevenfuncties:	Lid juniorkamer Venlo, Trainer/coach Rooms Katholieke Voetbalvereniging Venloosche Boys

Bijlage 2 - Jaarrekening 2023

Grondslagen

Gegevens over de rechtspersoon

Bestuursnummer	75597
Naam instelling	Stichting Kerobei
Adres	Wylrehofweg 11 Venlo
Postadres	Postbus 1035 Venlo
Postcode / Plaats	5900 BA Venlo
Telefoon	077 3968888
Fax	077 3968889
E-mail	info@kerobei.nl
Internetsite	www.kerobei.nl
Contactpersoon	R. Thuijls
Telefoon	077 3968888
E-mail	rob.thuijls@kerobei.nl
Statutaire naam	Stichting Kerobei, stichting voor Katholiek en Openbaar Primair onderwijs in de gemeenten Beesel, Maasbree en Venlo
Statutaire zetel	Blerick (gemeente Venlo)
KvK-nummer	41062405

Kerobei is het bevoegd gezag van de scholen zoals opgenomen in de tabel op pagina 12. De activiteiten bestaan uit het verzorgen van (speciaal) basisonderwijs in de gemeenten Beesel, Peel & Maas en Venlo.

Algemene toelichting

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de richtlijnen van de Regeling jaarverslaglegging onderwijs (RJO), de verslaggevingsvoorschriften en bepalingen zoals weergegeven in Boek 2 titel 9 van het Burgerlijk Wetboek en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (RJ), waaronder Richtlijn 660: Onderwijsinstellingen.

Schattingen

Bij toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt het bestuur van Kerobei verschillende oordelen en schattingen die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in artikel 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schatting inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen in de toelichting op de desbetreffende jaarrekeningposten.

Verbonden partijen

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

Vergelijkende cijfers

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van voorgaande jaren, met uitzondering van de toegepaste stelsel- en schattingswijzigingen zoals opgenomen in de betreffende paragrafen.

Financiële instrumenten

De effecten opgenomen onder de financiële vaste activa en de vlottende activa, voor zover deze betrekking hebben op de handelsportefeuille of met betrekking tot eigen-vermogensinstrumenten buiten de handelsportefeuille, alsmede derivaten met een onderliggende beursgenoteerde waarde, worden gewaardeerd tegen de reële waarde. Alle overige in de balans opgenomen financiële instrumenten zijn gewaardeerd tegen de (geamortiseerde) kostprijs.

De reële waarde is het bedrag waarvoor een actief kan worden verhandeld of een passief kan worden afgewikkeld tussen terzake goed geïnformeerde partijen, die tot een transactie bereid en onafhankelijk van elkaar zijn. Indien niet direct een betrouwbare reële waarde is aan te wijzen, wordt de reële waarde benaderd door deze af te leiden uit de reële waarde van bestanddelen of van een soortgelijk financieel instrument, of met behulp van waarderingmodellen en waarderingstechnieken. Hierbij wordt gebruikgemaakt van recente gelijksoortige 'at arm's length'-transacties, van de

DCF-methode (contante waarde van kasstromen) en/of van optie waarderingmodellen, rekening houdend met specifieke omstandigheden.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

Voor zover niet anders vermeld zijn de activa en passiva opgenomen tegen de verkrijgingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderinggrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs.

Materiële vaste activa

Bedrijfsgebouwen en terreinen worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of vervaardigingsprijs onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de verwachte toekomstige gebruiksduur. Op terreinen wordt niet afgeschreven. Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht. Voor de vaststelling of voor een materieel vast actief sprake is van een bijzondere waardevermindering wordt verwezen naar betreffende paragraaf.

Overige vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs inclusief direct toerekenbare kosten, onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de verwachte toekomstige gebruiksduur en bijzondere waardeverminderingen.

Subsidies op investeringen worden in mindering gebracht op de verkrijgings- of vervaardigingsprijs van de activa waarop de subsidies betrekking hebben.

Voor verplichtingen tot herstel na afloop van het gebruik van het actief (ontmantelingskosten) wordt een voorziening getroffen voor het verwachte bedrag op het moment van activering. Dit bedrag wordt verwerkt als onderdeel van de boekwaarde van het actief waartegenover voor het gehele bedrag een voorziening wordt gevormd.

Indien grond gekocht is met opstallen, met de intentie de opstallen te slopen of teniet te laten gaan en vervolgens op de grond nieuwbouw te realiseren, dan maken de eventuele boekwaarde van de opstallen en de gemaakte sloopkosten deel uit van de verkrijgingsprijs van de grond.

Voor de toekomstige kosten van groot onderhoud aan de bedrijfsgebouwen is een voorziening voor groot onderhoud gevormd. De toevoeging aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden van groot onderhoud verloopt.

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

De stichting beoordeelt op iedere balansdatum of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt

de realiseerbare waarde van het actief vastgesteld. Indien het niet mogelijk is de realiseerbare waarde voor het individuele actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroom genererende eenheid waartoe het actief behoort.

Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde. Een bijzonder-waardeverminderingverlies wordt direct als last verwerkt in de winst-en-verliesrekening onder gelijktijdige verlaging van de boekwaarde van het betreffende actief.

De opbrengstwaarde wordt in eerste instantie ontleend aan een bindende verkoopovereenkomst; als die er niet is, wordt de opbrengstwaarde bepaald met behulp van de actieve markt waarbij normaliter de gangbare biedprijs geldt als marktprijs. De in aftrek te brengen kosten bij het bepalen van de opbrengstwaarde zijn gebaseerd op de geschatte kosten die rechtstreeks kunnen worden toegerekend aan de verkoop en nodig zijn om de verkoop te realiseren.

Indien wordt vastgesteld dat een bijzondere waardevermindering die in het verleden verantwoord is, niet meer bestaat of is afgenomen, dan wordt de toegenomen boekwaarde van de desbetreffende activa niet hoger gesteld dan de boekwaarde die bepaald zou zijn indien geen bijzondere waardevermindering voor het actief zou zijn verantwoord. Een bijzondere waardevermindering van goodwill wordt niet teruggenomen.

Ook voor financiële instrumenten beoordeelt de stichting op iedere balansdatum of er objectieve aanwijzingen zijn voor bijzondere waardeverminderingen van een financieel actief of een groep van financiële activa. Bij objectieve aanwijzingen voor bijzondere waardeverminderingen bepaalt de stichting de omvang van het verlies uit hoofde van de bijzondere waardeverminderingen, en verwerkt dit direct in de winst-en-verliesrekening.

Bij financiële activa die gewaardeerd zijn tegen geamortiseerde kostprijs wordt de omvang van de bijzondere waardevermindering bepaald als het verschil tussen de boekwaarde van het actief en de best mogelijke schatting van de toekomstige kasstromen, contant gemaakt tegen de effectieve rentevoet van het financiële actief zoals die is bepaald bij de eerste verwerking van het instrument. Het waardeverminderingverlies dat daarvoor opgenomen was, dient te worden teruggenomen indien de afname van de waardevermindering verband houdt met een objectieve gebeurtenis na afboeking. De terugname wordt beperkt tot maximaal het bedrag dat nodig is om het actief te waarderen op de geamortiseerde kostprijs op het moment van de terugname, als er geen sprake geweest zou zijn van een bijzondere waardevermindering. Het teruggenomen verlies wordt in de winst-en-verliesrekening verwerkt.

Bij een investering in eigen-vermogensinstrumenten gewaardeerd tegen kostprijs wordt de omvang van de bijzondere waardevermindering bepaald als het verschil tussen de boekwaarde van het financiële actief en de best mogelijke schatting van de toekomstige kasstromen, contant gemaakt tegen de actuele vermogenskostenvoet voor een soortgelijk financieel actief. Het bijzonder-waardeverminderingverlies wordt slechts teruggenomen indien er aanwijzingen zijn dat een in voorgaande jaren in de jaarrekening verwerkt verlies als gevolg van waardevermindering niet meer aanwezig is of veranderd is.

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Vorderingen worden na de eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Als de ontvangst van de vordering is uitgesteld op grond van een verlengde overeengekomen betalingstermijn wordt de reële waarde bepaald aan de hand van de contante waarde van de verwachte ontvangsten en worden er op basis van de effectieve rente rente-inkomsten ten gunste van de winst-en-verliesrekening gebracht. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Eigen vermogen

De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van het bevoegd gezag. Deze wordt opgebouwd uit de resultaatbestemming van overschotten die ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en lasten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht. De algemene reserve wordt beschouwd als publieke middelen.

Een bestemmingsreserve is gevormd voor de nog niet bestede middelen waaraan het bestuur een beperkte bestedingsmogelijkheid heeft aangebracht. Deze reserve wordt gevormd via resultaatbestemming waarbij overschotten worden toegevoegd en tekorten worden onttrokken.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten.

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. Pensioenvoorzieningen worden gewaardeerd op basis van actuariële grondslagen. De overige voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

Wanneer de verwachting is dat een derde de verplichtingen vergoedt, en wanneer het waarschijnlijk is dat deze vergoeding zal worden ontvangen bij de afwikkeling van de verplichting, dan wordt deze vergoeding als een actief in de balans opgenomen.

Voorzieningen voor onderhoud

De voorziening voor de gelijkmatige verdeling van onderhoudskosten wordt bepaald op basis van de te verwachten kosten voor cyclisch groot onderhoud voor de komende x jaar op basis van het meerjarenonderhoudsplan. De voorziening wordt lineair opgebouwd. Het uitgevoerde onderhoud wordt ten laste van de voorziening gebracht. Voor de voorziening wordt gebruikgemaakt van de overgangsregeling zoals verwoord in de RJO artikel 4 lid 1c.

Voorziening voor jubilea

De voorziening jubilea wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband. Bij de berekening van de voorziening wordt onder meer rekening gehouden met de blijfkans. Bij het contant maken is de markttrente (2023: 2,657%) als disconteringsvoet gehanteerd.

Voorziening spaarverlof

Voor op balansdatum bestaande verplichtingen uit hoofde van spaarverlof is een voorziening gevormd. Deze voorziening is gewaardeerd tegen de contante waarde van de toekomstige uitbetalingen. Betaalde bedragen inzake spaarverlof worden ten laste van deze voorziening gebracht.

Voorziening voor langdurig zieken

De voorziening vanwege loondoorbetaling bij ziekte wordt gevormd voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend of geheel niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten

door ziekte of arbeidsongeschiktheid. In deze voorziening zijn tevens begrepen eventuele ontslagvergoedingen te betalen aan deze personeelsleden. De voorziening loondoorbetaling bij ziekte wordt opgenomen tegen de nominale waarde van de verwachte loondoorbetalingen gedurende het dienstverband.

Voorziening werkloosheidskosten

De voorziening werkloosheidskosten is gevormd ter dekking van de (bovenwettelijke) werkloosheidsuitkeringen van ex-medewerkers. Gezien de gewijzigde systematiek van het Participatiefonds zal deze voorziening in de toekomst een steeds belangrijkere rol spelen.

Voorziening voor duurzame inzetbaarheid

In de CAO 2016 – 2017 is een persoonlijk budget opgenomen van 40 uur (PO) voor elke medewerker en een aanvullend budget van 130 uur (PO) voor medewerkers vanaf 57 jaar. Deze uren kunnen ook gespaard worden. Het bevoegd gezag heeft een inschatting gemaakt in hoeverre gespaarde uren tot uitgaven zullen gaan leiden. Voor deze inschatting is een voorziening opgenomen, die is gevormd tegen de nominale waarde van de toekomstige uitbetalingen.

Langlopende schulden

Langlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Transactiekosten die direct zijn toe te rekenen aan de verwerving van de langlopende schulden worden in de waardering bij eerste verwerking opgenomen. Langlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag, rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten. Het verschil tussen de bepaalde boekwaarde en de uiteindelijke aflossingswaarde wordt op basis van de effectieve rente gedurende de geschatte looptijd van de langlopende schulden in de winst-en-verliesrekening als interestlast verwerkt.

Kortlopende schulden

Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag, rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten. Dit is meestal de nominale waarde.

Pensioenregeling

De stichting heeft één pensioenregeling. Dit betreft een Nederlandse regeling die wordt gefinancierd door afdrachten aan pensioenuitvoerders, te weten het bedrijfstakpensioenfonds ABP. De pensioenverplichtingen worden gewaardeerd volgens de 'verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering'. In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord.

De stichting heeft geen verplichtingen tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van tekorten bij ABP, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. Daarom zijn alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar verantwoord in de jaarrekening.

Per 31 december 2023 heeft dit pensioenfonds een dekkingsgraad van 110,5%.

Grondslagen voor de resultaatbepaling

Algemeen

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en alle hiermee verbonden, aan het verslagjaar toe te rekenen lasten. De baten en lasten worden toegerekend aan de verslagperiode waarop ze betrekking hebben.

Rijksbijdragen

Onder de Rijksbijdragen OCW/EZ worden de vergoedingen voor de exploitatie opgenomen, verstrekt door het Ministerie OCW/EZ. Tevens worden hier de door het samenwerkingsverband ontvangen doorbetalingen van de Rijksbijdrage verantwoord.

De ontvangen (normatieve) Rijksbijdragen en de niet geormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden in de periode waarop de toekenningen betrekking hebben volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten.

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

Geormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekeningsclausule) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overige overheidsbijdragen

Onder de overige overheidsbijdragen worden de vergoedingen opgenomen, verstrekt door de Gemeente, provincie of andere overheidsinstellingen. De overige overheidsbijdragen worden toegekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet verstrekt zijn door het Ministerie van OCW/EZ, Gemeenten, Provincies of andere overheidsinstellingen. De overige baten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Personeelsbeloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de winst-en-verliesrekening voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers respectievelijk de belastingautoriteit.

Kerobei heeft alle pensioenregelingen verwerkt volgens de verplichtingenbenadering. De over het verslagjaar verschuldigde premie wordt als last verantwoord. Mutaties in de pensioenvoorziening worden ook in de winst-en-verliesrekening verwerkt. Zie ook de grondslagen voor waardering van activa en passiva, bij Pensioenvoorziening.

Afschrijvingen op materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van gereedheid voor ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen en vastgoedbeleggingen wordt niet afgeschreven

Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de toekomstige gebruiksduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

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

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de rentelasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactiekosten op de ontvangen leningen.

Grondslagen kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

Balans

(na verdeling van het resultaat)

	31-12-2023	31-12-2022
ACTIVA		in euro
Vaste activa		
1.2. Materiële vaste activa	3.881.380	3.765.218
Vlottende activa		
1.5 Vorderingen	971.317	826.012
1.7 Liquide middelen	11.452.587	9.830.504
	12.423.904	10.656.516
Activa totaal	16.305.284	14.421.734
PASSIVA		
2.1 Eigen vermogen	6.913.471	7.039.349
2.2 Voorzieningen		
Voorziening groot onderhoud	2.784.897	2.440.114
Overige voorzieningen	779.122	733.127
	3.564.019	3.173.241
2.3 Langlopende schulden		
Overige langlopende schulden	120.000	120.000
2.4 Kortlopende schulden		
Crediteuren	337.044	257.115
Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.863.136	1.654.924
Overlopende kortlopende schulden	3.507.614	2.177.105
	5.707.794	4.089.144
Passiva totaal	16.305.284	14.421.734

Staat van baten en lasten

	2023	2023 Begroot	2022
BATEN			in euro
3.1 Rijksbijdragen OCW	35.913.585	33.602.132	33.928.761
Doorbetaling rijksbijdrage samenwerkingsverband	1.290.138	1.308.942	1.764.596
3.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies	1.047.903	457.022	526.296
3.3 Overige baten	572.273	476.959	520.511
	38.823.899	35.845.055	36.740.164
LASTEN			
4.1 Personeelslasten	33.534.890	30.679.031	29.510.943
4.2 Afschrijvingen	602.086	594.010	538.553
4.3 Huisvestingslasten	2.643.568	2.210.316	2.553.265
4.4 Overige lasten	2.533.215	2.323.123	2.364.263
	39.313.759	35.806.480	34.967.024
SALDO BATEN EN LASTEN	-489.860	38.575	1.773.140
5.1 Financiële baten	372.480	-	35.361
5.2 Financiële lasten	8.498	10.000	12.887
Saldo financiële baten en lasten	363.982	-10.000	22.474
RESULTAAT	- 125.878	28.575	1.795.614

Kasstroomoverzicht

	2023	2022	
Kasstroom uit operationele activiteiten			in euro
Saldo baten en lasten	-489.860	1.773.140	
Aanpassingen door:			
Afschrijvingen	602.086	538.553	
Mutatie voorgaand jaar		715	
Mutaties voorzieningen	390.778	156.129	
Veranderingen in vlottende middelen:			
Vorderingen en effecten	-145.305	1.291.671	
Schulden	1.618.650	316.818	
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		1.976.349	4.077.026
Betaalde / ontvangen interest	363.982	22.474	
		363.982	22.474
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		2.340.334	4.099.500
Kasstroom uit investeringsactiviteiten			
Investerings in materiële vaste activa		-718.247	-349.554
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		-	-
Mutatie Liquide middelen		1.622.084	3.749.946

Toelichting balans

Vaste activa

1.2 Materiële vaste activa

	Gebouwen en terreinen	Meubilair en apparatuur	Andere vaste bedrijfs middelen	2023 Totaal	2022 Totaal
					in euro
Aanschafprijs 1-1	2.744.687	4.227.829	2.526.345	9.498.871	9.150.032
Afschrijving cumulatief 1-1	1.085.053	2.854.367	1.794.233	5.733.653	5.195.100
Boekwaarde 1-1	1.659.644	1.373.462	732.112	3.765.218	3.954.932
Investerings	39.810	488.422	190.015	718.247	349.554
Waardevermindering	-	-16.617	-34.028	-50.647	715
Afschrijving	-95.364	-239.751	-251.819	-586.934	-538.553
Boekwaarde 31-12	1604.090	1.616.561	660.729	3.881.380	3.765.218
Aanschafprijs 31-12	2.784.507	4.699.631	2.682.332	10.166.470	9.499.586
Afschrijving cumulatief 31-12	1.180.416	3.083.071	2.021.603	6.285.091	5.734.367
Boekwaarde 31-12	1.604.090	1.616.561	660.729	3.881.380	3.765.218
Afschrijvingspercentages	2.5%/5%/10%	5%/10%/ 12,5%/20%	10%/ 12,5%/20%		

Vlottende activa

1.5 Vorderingen

	2023	2022
		in euro
1.5.1 Debiteuren	129.930	44.382
1.5.2 Vorderingen OCW	52.211	56.927
1.5.7 Overige vorderingen	789.176	724.703
	971.317	826.012

Door de vereenvoudiging van de bekostiging is de jaarlijkse vordering op OCW (1.5.2) vervallen. Onder vordering OCW is nu enkel de nog te ontvangen bekostiging eerste opvang vreemdelingen opgenomen.

In het saldo van de openstaande debiteuren is € 4.211 opgenomen van de verbonden partij VVE Brede school Maasbree.

1.5.7 Specificatie overige vorderingen

	2023	2022
		in euro
Vooruitbetaalde verzekeringspremie WGA	328.830	338.641
Te vorderen van het UWV	14.531	53.253
Te ontvangen rentebaten	123.256	32.423
Vooruitbetaalde licentiekosten	162.220	128.589
Nog te ontvangen subsidie restauratiefonds / schoolplein	62.171	
Nog te ontvangen verhaal loonkosten	12.079	
Te vorderen energiekosten	22.700	
Nog te ontvangen tegemoetkoming POS	5.434	
Vooruitbetaalde en te ontvangen bedragen	57.953	168.451
Nog te ontvangen bedragen Gemeente Beesel		3.346
	789.176	724.703

1.7 Liquide middelen

	2023	2022
		in euro
1.7.1 Kasmiddelen	780	1.686
1.7.2 Banktegoeden	11.451.807	9.828.818
	11.452.587	9.830.504

Rabobank is sinds 2021 de huisbankier van Kerobei. Vanaf 2022 wordt gebruikgemaakt van de faciliteit schatkistbankieren van het ministerie van Financiën. Op de rekening-courant met het ministerie van Financiën wordt de daggeldrente (EuroSTR) vergoed. Het intradaglimiet bedraagt per 31-12-2023 € 3.000.000.

Eigen vermogen

2.1.1 Algemene reserve

	Algemene reserve	Bestemming reserve publiek	Bestemming reserve privaat	2023 Totaal	2022 Totaal
					in euro
Stand per 1 januari	4.576.508	2.440.309	22.532	7.039.349	5.243.735
Resultaatbestemming	290.781	-416.659		-125.878	1.795.614
Stand per 31 december	4.867.289	2.023.650	22.532	6.913.471	7.039.349

2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)

	NPO middelen	Extra hulp voor de klas	Overige	2023 Totaal	2022 Totaal
					in euro
Stand per 1 januari	2.178.542	187.269	74.498	2.440.309	1.124.7660
Resultaatbestemming	-377.130	-25.864	-13.665	-416.659	1.315.543
Stand per 31 december	1.801.411	161.405	60.834	2.023.650	2.440.309

2.1.3 Bestemmingsreserve (privaat)

De private bestemmingsreserve ad € 22.532 is ontstaan uit de opbrengsten minus lasten inzake de verhuur van kinderopvangorganisaties.

Voorzieningen

Voorziening groot onderhoud

	2023	2022
		in euro
Stand 1 januari	2.440.114	2.023.829
Dotatie verslagjaar	457.592	585.602
Extra dotatie verslagjaar		33.180
Onttrekkingen	-112.809	-202.497
Stand 31 december	2.784.897	2.440.114

In 2021 is een nieuw onderhoudsprogramma vastgesteld. Op basis van dit onderhoudsprogramma wordt jaarlijks een bedrag toegevoegd gebaseerd op de verwachte toekomstige uitgaven. De werkelijke uitgaven worden in het jaar van besteding in mindering gebracht op de voorziening. De voorziening is gevormd voor uitgaven voor de komende veertig jaar, rekening houdend met de onderhoudscycli van de diverse componenten.

2023 betreft een overgangsjaar waarin de huidige systematiek wordt gehanteerd. 2024 vindt de stelselwijziging plaats naar de componentenmethode.

Overige voorzieningen

Voorziening jubileumuitkeringen

	2023	2022
		in euro
Stand 1 januari	407.096	382.872
Toevoeging verslagjaar	-17.241	77.079
Onttrekkingen	-77.034	-52.855
Stand 31 december	312.821	407.096
Kortlopend deel	32.371	32.665
Langlopend deel	280.450	374.431

De voorziening jubileumuitkering is gevormd ten behoeve van jubileumuitkering. De disconteringsvoet waartegen de voorziening contant is gemaakt bedraagt 2,657%, de marktrente over december 2023.

Voorziening langdurig zieken

	2023	2022
		in euro
Stand 1 januari	189.000	485.100
Toevoeging verslagjaar	233.439	
Onttrekkingen	-123.839	-296.100
Stand 31 december	298.600	189.000
Kortlopend deel	83.627	33.748
Langlopend deel	214.973	155.252

Er is een voorziening gevormd voor langdurig zieken. Het betreft een voorziening voor salariskosten waarvoor geen arbeidsprestaties worden verricht. Het merendeel zal voor de betreffende medewerkers naar verwachting binnen twee jaar na balansdatum worden uitgekeerd.

Voorziening werkloosheidskosten

	2023	2022
		in euro
Stand 1 januari	-	
Toevoeging verslagjaar	40.172	
Vrijval verslagjaar	-	
Stand 31 december	40.172	
Kortlopend deel	28.172	
Langlopend deel	12.000	

De voorziening werkloosheidskosten is gevormd voor de personen waarmee voor of op balansdatum onherroepelijke afspraken zijn gemaakt over ontslag. Schoolbesturen zijn bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst 50% van de werkloosheidskosten verschuldigd. Deze eigen bijdrage kan verlaagd worden naar 10% op grond van een aantal beëindigingsgronden.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

	2023	2022
		in euro
Stand 1 januari	100.054	74.020
Toevoeging verslagjaar	34.528	26.034
Vrijval verslagjaar	-29.716	-
Stand 31 december	104.866	100.054
Kortlopend deel	14.859	25.000
Langlopend deel	90.007	75.054

In de Regeling jaarverslag onderwijs is aangegeven dat voor de gespaarde uren ouderenverlof (medewerkers van 57 jaar en ouder) een voorziening op de balans moet worden ingericht. De basis voor het vaststellen van de hoogte van deze voorziening is het aantal uren dat medewerkers van 57 jaar en ouder op basis van een plan hebben gespaard.

Voorziening spaarverlof

	2023	2022
		in euro
Stand 1 januari	36.977	51.291
Toevoeging verslagjaar	-	-
Onttrekking verslagjaar	14.314	14.314
Stand 31 december	22.663	36.977

Kortlopend deel	14.400	14.400
Langlopend deel	8.263	22.577

Kerobei heeft geen voorziening voor professionaliseringsbudget.

In de Regeling jaarverslag onderwijs is aangegeven dat voor het gespaarde professionaliseringsbudget (maximaal 3 jaar) een voorziening op de balans moet worden ingericht. De basis voor het vaststellen van de hoogte van de voorziening is het persoonlijk ontwikkelplan dat werkgever en werknemer jaarlijks vaststellen. Kerobei heeft geen centrale registratie van de ontwikkelplannen van individuele medewerkers en daarnaast maken scholen jaarlijks een scholingsplan voor zowel het team als individuele scholing voor het komende jaar en stellen dit vast in de begroting.

Langlopende schulden

Overige Langlopende schulden

	2023	2022
		in euro
Stand 1 januari	120.000	120.000
Aflossing	-	-
Stand per 31 december	120.000	120.000
Looptijd > 5 jaar	120.000	120.000
Looptijd < 1 jaar	-	-

De overige schulden betreffen een achtergestelde renteloze niet-aflosbare lening van de gemeente Peel en Maas voor de aanschaf van het pand van basisschool de Bolleberg te Baarlo van € 120.000. Bij verkoop van het pand wordt de schuld afgelost.

2.4 Kortlopende schulden

	2023	2022
		in euro
2.4.3 Crediteuren	337.044	257.115
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.863.136	1.654.924
2.4.10 Overige kortlopende schulden	3.507.683	2.177.105
	5.707.794	4.089.144

2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen

	2023	2022
		in euro
2.4.7.1 Loonheffing (en premies sociale verzekering)	1.393.199	1.277.787
2.4.7.2 Pensioenpremies	414.034	376.011
2.4.7.3 Overige sociale verzekeringen	55.903	1.126
	1.863.136	1.654.924

2.4.10 Overlopende passiva

	2023	2022
		in euro
Overige kortlopende schulden		
Vakantiegeld	1.063.700	962.440
Bindingstoelage	111.011	103.868
Overige overlopende passiva	2.332.902	1.110.797
	3.507.613	2.177.105
Overige overlopende passiva		
Vooruitontvangen subsidie	2.018.497	663.024
Vooruitontvangen subsidie penvoerder RAP	149.419	300.174
Overige kortlopende schulden	164.986	147.599
	2.332.902	1.110.797

Verdere uitsplitsing

	2023	2022
Vooruitontvangen subsidies		in euro
Subsidie Verbetering basisvaardigheden	894.201	125.891
Subs. DUS-I Regeling School en Omgeving (RSO)	408.840	-
Subs. DUS-I Voorlopers Onderwijsregio's (VOWR)	100.000	-
Gemeentelijke subsidie schakelklassen	121.918	203.020
Gemeentelijke subsidie actieplannen onderwijsachterstanden	37.415	63.740
Gemeentelijke subsidie: De gezonde basisschool van de toekomst	243.189	22.897
Gemeentelijke subsidie NPO	32.176	
Gemeentelijke subsidie verrijkte schooldagen	10.933	10.824
Gemeentelijke subsidie schoolmaatschappelijk werk	15.251	-
Gemeentelijke subsidies muziek	71.304	145.882
Subsidie Signum	70.770	70.770
Subsidie zij instroom	12.500	20.000
	2.018.497	663.024

Doelfinanciering, waaronder subsidies, vormt een steeds groter deel van de totale inkomsten van Kerobei.

Kerobei is penvoerder van de Subsidie RAP. Op de balans is per 31-12-2023 een resterend saldo van € 149.419 opgenomen. Dit saldo heeft betrekking op de subsidieperiode 2020 tot en met juli 2022, 2022 tot en met juli 2023 en augustus 2023 tot en met december 2023. In overleg met de aangesloten besturen, wordt in kalenderjaar 2024 een verdeling gemaakt voor het resterende saldo aangezien de subsidieperiode afloopt en de activiteiten volledig zijn afgerond, rekening houdend met artikel 11 lid 3.

Niet uit de balans blijvende verplichtingen

In deze toelichting op de niet uit de balans blijvende verplichtingen worden de belangrijke bestaande financiële toekomstige verplichtingen opgenomen waaraan Kerobei is verbonden, zoals die uit langlopende overeenkomsten voortvloeien, waarvan de tegenprestatie eveneens in de komende jaren zal plaatsvinden.

De verplichtingen aan EromesMarko, Asito, Canon Nederland BV, Eneco en DVEP zijn het resultaat van aanbestedingstrajecten.

De verplichtingen zijn toegelicht: een omschrijving van de aard van de verplichting, de looptijd en een schatting van het financiële effect van de verplichting per jaar.

Verplichting	Omschrijving	Looptijd	Financieel effect per jaar
			in euro
Asito BV	Schoonmaakdienstverlening	29-02-2024	420.000
Schoonmaakbedrijf J. Kammers	Schoonmaakdienstverlening	29-02-2024	85.000
CANON Nederland BV	Levering multifunctionals	30-09-2026	160.000
EromesMarko	Meubilair	31-03-2025	300.000
Engie	Energie	31-12-2025	600.000
BCO Holding B.V.	Huur kantoorpand Kerobei	31-12-2024	80.000
Antares Huur Dichtershof	Huur Dichtershof	31-12-2031	210.000
Robidus	Verzekering WGA	31-12-2024	420.000

Toelichting op de staat van baten en lasten

3.1 Rijksbijdragen OCW

	2023	2023 Begroot	2022
Reguliere bekostiging basisscholen	27.676.808		
Reguliere bekostiging speciale basisscholen	3.133.630		
Overgangsbekostiging vereenvoudiging	-222.290		
	30.588.148	29.200.806	27.436.320
Extra bekostiging onderwijsachterstanden bestrijding	1.677.181	1.744.461	1.544.311
Aanvullende bekostiging primair onderwijs NPO	1.277.354	1.310.269	2.767.870
Aanvullende bekostiging risico onderwijsachterstand NPO	624.674	615.669	817.877
Aanvullende bekostiging Professionalisering	446.834	246.653	429.948
Aanvullende bekostiging asielzoekers en vreemdelingen	341.112	-	261.213
Aanvullende bekostiging fusie en opheffing van scholen	134.597	126.557	253.865
Verbetering basisvaardigheden	254.190	139.440	-
Arbeidsmarkttoelage NPO	347.680	218.277	377.357
Studieverlof	29.315		-
Zij Instroom / SOOL	192.500		40.000
	35.913.585	33.602.132	33.928.761

3.1 Doorbetaling rijksbijdrage samenwerkingsverband

	2023	2023 Begroot	2022
			in euro
Doorbetaling samenwerkingsverband PO3101	1.182.849	1.308.943	1.719.819
Samenwerkingsverband PO3101 subsidie hoogbegaafdheid	57.736	-	-
Samenwerkingsovereenkomst AkkoordPO! / Kerobei	49.553	-	44.777
	1.290.138	1.308.943	1.764.596

3.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies

	2023	2023 Begroot	2022
			in euro
Subsidie taalklassen gemeenten	600.685	449.793	255.505
Overige subsidie gemeenten	427.218	7.229	270.791
Subsidie Provincie Limburg	20.000	-	-
	1.047.903	457.022	526.296

3.3 Overige baten

	2023	2023 Begroot	2022
			in euro
3.3 Overige baten huur	485.455	476.959	459.611
3.3 Overige baten inkomsten derden	86.818	-	60.900
	572.273	476.959	520.511

4.1 Personeelslasten

	2023	2023 Begroot	2022
			in euro
4.1.1 Lonen en salarissen	31.634.979	30.039.499	28.515.600
4.1.2 Overige personele lasten	2.496.881	939.532	1.673.926
4.1.4 Ontvangen uitkeringen	-596.970	-300.000	-678.583
	33.534.890	30.679.031	29.510.943

4.1.1.1 Brutolonen en salarissen

	2023	2023 Begroot	2022
			in euro
4.1.1.1 Bruto lonen en salarissen	23.970.146		21.776.227
4.1.1.2 Sociale lasten	3.207.642		2.893.755
4.1.1.2 Premie WGA (werkhervatting gedeeltelijke Arbeidsongeschiktheid)	432.674		334.993
4.1.1.3 Pensioenpremies	3.505.612		3.217.040
4.1.1.3 Participatiefonds	518.905		283.890
4.1.1.3 Vervangingsfonds	-		9.695
	31.634.979	30.039.499	28.515.600

Aantal personeelsleden

	2023	2022
		in FTE
Directie	14	13
Onderwijspersoneel (OP)	275	278
Onderwijsondersteunend personeel (OOP)	90	88
TOTAAL	378	379

4.1.2 Overige personeelslasten

	2023	2023 Begroot	2022
			in euro
Ingehuurd personeel	1.578.737	382.219	1.285.848
Nascholing	524.056	327.313	423.700
Kosten zij instroomtrajecten	51.247	-	-
Begeleidingskosten	125.405	97.500	108.788
ARBOkosten	84.168	75.000	86.456
Eigen risico werkloosheidskosten	16.227		
Eigen risico ziektewet	5.346		
Werving en selectie personeel	25.581		
Overige personeelskosten	58.285	57.500	29.290
Toevoeging voorziening voor personeel	27.829	-	-260.156
	2.496.881	939.532	1.673.926

Afschrijvingen

4.2.1 Materiële vaste activa

	2023	2023 Begroot	2022
			in euro
Gebouwen	95.364	97.101	87.745
Inventaris en apparatuur	245.141	234.056	225.141
Onderwijsmiddelen en ICT middelen	261.581	262.853	225.667
	602.086	594.010	538.553

4.3 Huisvestingslasten

	2023	2023 Begroot	2022
Huur	171.397	174.370	162.164
Onderhoud	524.763	235.424	491.232
Energie en water	647.726	567.366	484.879
Schoonmaakkosten	734.800	677.832	691.540
Heffingen	107.290	97.732	104.671
Dotatie onderhoudsvoorzieningen	457.592	457.592	618.782
	2.643.568	2.210.316	2.553.265
<i>Splitsing onderhoud</i>			
Dagelijks / preventief onderhoud	284.884	219.124	473.163
Klachtenonderhoud OCS	142.697	-	-
Tuinen / terreinen	97.182	16.300	18.069
	524.763	235.424	491.232

4.4 Overige lasten

	2023	2023 Begroot	2022
			in euro
4.4.1 Administratie en beheerslasten	428.739	407.279	358.058
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	1.599.607	1.518.047	1.535.797
4.4.4 Overige	504.869	397.797	470.408
	2.533.215	2.323.123	2.364.263

4.4.1 Administratieve beheerslasten

	2023	2023 Begroot	2022
			in euro
Administratie- en beheer	200.448	232.279	182.880
Bestuurskosten	66.100	50.000	85.363
Onderhoudsbeheer	76.771	85.000	70.066
Advieskosten	85.420	40.000	19.749
	428.739	407.279	358.058
Specificatie honorarium accountant			
4.4.1.1 Onderzoek jaarrekening	35.238	32.279	30.453

4.4.2 Inventaris en leermiddelen

	2023	2023 Begroot	2022
			in euro
ICT kosten	234.099	334.515	201.118
Leasekosten	147.356	195.317	201.884
Onderwijsleerpakket	781.590	614.323	715.829
Reis-, verblijf en representatiekosten	186.226	172.625	148.430
Kopieerkosten	190.978	165.928	177.586
Contributies	30.673	21.839	30.716
Overige inventaris en leermiddelen	28.685	13.500	57.234
	1.599.607	1.518.047	1.535.797

4.4.4 Overige lasten

	2023	2023 Begroot	2022
			in euro
Onderwijsbegeleidingsmiddelen	42.016	152.947	54.305
Culturele vorming	91.037	71.147	101.418
Telefoonkosten	24.887	28.250	58.338
Kantinekosten	69.687	49.713	60.098
Project gezonde school van de toekomst	227.438	-	118.353
Verzekeringen	30.672	26.985	29.509
Administratiekosten school	16.360	17.300	19.698
Testen leerlingen	18.043	20.493	18.525
Overige Onderwijskosten	13.359	10.550	9.037
Porti	3.166	2.675	2.988
Medezeggenschapsraad	7.411	17.737	12.345
Projecten	-39.207	-	-14.206
	504.869	397.797	470.408

Financiële baten en lasten

	2023	2023 Begroot	2022
			in euro
5.1 Rentebaten	-372.480	-	-35.361
5.5 Rentelasten	8.498	10.000	12.887
	363.982	10.000	22.474

Model G verantwoording subsidies

G1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, worden besteed aan andere activiteiten waarvoor wordt verstrekt			
Omschrijving	Toewijzing		Status*
	<i>Kenmerk</i>	<i>Datum</i>	
Regionale aanpak personeelstekort; RAP(Penvoerder)	RAP20030	30-4-2020	JA
Regionale aanpak personeelstekort; RAP(Penvoerder)	RAP220014	28-7-2022	ONDERHANDEN
Regionale aanpak personeelstekort; RAP(Penvoerder)	RAP23021	2-8-2023	ONDERHANDEN
Regeling subsidie zij-instroom	1288366-1 10YF	25-10-2022	JA
Subsidieregeling lerarenbeurs	1350731-1 06LB	17-7-2023	JA
Subsidieregeling lerarenbeurs	1350307-1 12XG	17-7-2023	JA
Regeling subsidie zij-instroom	1382197 03IV	20-11-2023	JA
Regeling subsidie zij-instroom	1335627 07TO 10YF	20-4-2023	ONDERHANDEN
Regeling subsidie zij-instroom	1373662 10ZK	19-10-2023	JA
Regeling subsidie zij-instroom	1373642 15CS	19-10-2023	JA
Regeling subsidie zij-instroom	1340383 17KV	23-5-2023	JA
Regeling school en omgeving	RSO-23198	21-12-2023	ONDERHANDEN
Regeling school en omgeving	RSO-23199	21-12-2023	ONDERHANDEN
Regeling school en omgeving	RSO-23277	21-12-2023	ONDERHANDEN
Regeling school en omgeving	RSO-COA23026	21-12-2023	ONDERHANDEN
Voorlopers onderwijsregio's	VOWR2305	24-11-2023	ONDERHANDEN

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

Omschrijving	Toewijzing	Datum	Status*
	<i>Kenmerk</i>		
Subtotaal			
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-0313 17KV	31-5-2023	ONDERHANDEN
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-0222 10ZK	31-5-2023	ONDERHANDEN
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-0294 11MR	31-5-2023	ONDERHANDEN
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-0392 07TO	31-5-2023	ONDERHANDEN
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-1572 12XG	31-5-2023	ONDERHANDEN
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-2821 15CS	31-5-2023	ONDERHANDEN
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-3422 11YA	31-5-2023	ONDERHANDEN
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-3736 03VH	31-5-2023	ONDERHANDEN
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-1373 03SO	11-11-2022	ONDERHANDEN
Subsidieregeling onderwijspersoneel opleiding tot leraar	SOOL22146	17-8-2022	ONDERHANDEN
Subsidieregeling onderwijspersoneel opleiding tot leraar	SOOL22142	9-11-2022	ONDERHANDEN
Subsidieregeling onderwijspersoneel opleiding tot leraar	SOOL22271	10-11-2022	ONDERHANDEN
Subsidieregeling onderwijspersoneel opleiding tot leraar	SOOL22307	6-12-2022	ONDERHANDEN
Subsidieregeling onderwijspersoneel opleiding tot leraar	SOOL22332	29-3-2023	ONDERHANDEN
Subsidieregeling onderwijspersoneel opleiding tot leraar	SOOL23126	7-6-2023	ONDERHANDEN
Subsidieregeling onderwijspersoneel opleiding tot leraar	SOOL23238	30-11-2023	ONDERHANDEN

*** Status**

ONDERHANDEN = De subsidie loopt nog conform de subsidie verplichtingen

JA = De subsidie is afgerond conform subsidieverplichtingen

NEE = De subsidie is afgerond in strijd met de subsidieverplichtingen

WNT-verantwoording 2023 van Stichting Kerobei

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de volgende op Kerobei van toepassing zijnde regelgeving: het WNT-maximum voor het onderwijs, plafond primair onderwijs.

Criteria voor het bepalen van de bezoldigingsklasse:

Voor Kerobei geldt het bezoldigingsmaximum behorende bij het aantal complexiteitspunten dat op basis van de criteria, volgens de regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren geldend van 01-01-2023 tot en met 31-12-2023, wordt bepaald. Dit leidt tot 11 complexiteitspunten, een bezoldigingsklasse D en een maximaal bedrag van € 173.000.

Bepaling bezoldigingsmaximum voor topfunctionarissen binnen Kerobei

	2023	Score	2022	Score
Leidinggevende topfunctionarissen				
Complexiteitspunten			-	
1.a Totale baten per kalenderjaar (t-2)	34.089	6	31.387	6
1.b Aantal bekostigde leerlingen (t-2)	4.285	3	4.445	3
1.c Gewogen aantal onderwijssoorten	2	2	2	2
Totaal Complexiteitspunten		11		11
Bezoldigingsklasse		D		D
Bezoldigingsmaximum	173.000		168.000	
Voorzitter Raad van Toezicht (15%)	25.950		25.200	
Leden Raad van Toezicht (10%)	17.300		16.800	

Tabel 1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende

topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling

Cf. Verantwoordingsmodel+WNT+2023 .odt

Gegevens 2023 bedragen x € 1	H. Biemond	R. Thuijls
Functiegegevens 5	Voorzitter College van Bestuur	Lid College van Bestuur
Aanvang 6 en einde functievervulling in 2023	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte) 7	1,0	1,0
Dienstbetrekking? 8	ja	ja
Bezoldiging 9	131.966	115.319
Beloningen betaalbaar op termijn	22.609	20.736
Subtotaal	154.575	136.055
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum 10	173.000	173.000
'-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag 11	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging	154.575	136.055
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan 12	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling 13	n.v.t.	n.v.t.

Gegevens 2022 bedragen x € 1	H. Biemond	R. Thuijls
Functiegegevens 5	Voorzitter College van Bestuur	Lid College van Bestuur
Aanvang 6 en einde functievervulling in 2023	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte) 7	1,0	1,0
Dienstbetrekking? 8	ja	ja
Bezoldiging 9	125.973	109.446
Beloningen betaalbaar op termijn	22.245	19.239
Subtotaal	148.218	128.685
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum 10	168.000	168.000
'-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag 11	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging	148.218	128.685

Tabel 1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Cf. Verantwoordingsmodel+WNT+2023.odt

Gegevens 2023 bedragen x € 1	S. Achterber g - Meertens	J. Beckers	M. Engels	S. Franken	S. Franken	L. Hermse	L. Hermse
Functiegegevens 2	Lid	Lid	Lid	Voorzitter	Lid	Lid	Voorzitter
Aanvang 6 en einde functievervulling in 2023	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 5/12	6/12 - 31/12	1/1- 5/12	6/1- 31/12
Bezoldiging 3	5.546	5.546	5.546	6.967	629	5.018	629
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximu m 4	17.300	17.300	17.300	24.102	1.232	16.068	1.848
'-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag 5	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging	5.546	5.546	5.546	6.967	629	5.018	629

Gegevens 2022 bedragen x € 1	S. Achterberg - Meertens	J. Beckers	M. Engels	S. Franken	L. Hermse
Functiegegevens 2	Lid	Lid	Lid	Voorzitter	Lid
Aanvang 6 en einde functievervulling in 2022	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 - 31/12	1/9 - 31/12	1/7 - 31/12
Bezoldiging 3	5.100	5.100	5.100	2.958	2.550
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum 4	16.800	16.800	16.800	10.563	8.469
'-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag 5	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging	5.100	5.100	5.100	2.958	2.550

Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

In 2023 zijn geen uitkeringen aan topfunctionarissen uitgekeerd wegens het beëindigen van het dienstverband.

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen die in 2023 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2023 geen ontsluitkeringen betaald aan overige functionarissen die op grond van de WNT dienen te worden vermeld, of die in eerdere jaren op grond van de WOPT of de WNT vermeld zijn of hadden moeten worden.

Bestemming van het exploitatiesaldo

Het exploitatieresultaat tekort van € 125.878 is als volgt onttrokken aan de reserves.

Algemene reserve	290.781
Bestemmingsreserve	-416.659

Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich geen gebeurtenissen van betekenis voorgedaan na balansdatum die het beeld van de jaarrekening 2023 materieel beïnvloeden.

Overige gegevens

Verbonden partijen

Kerobei maakt deel uit van de volgende verbonden partijen:

Model E. Verbonden Partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten
Samenwerkingsverband Passend onderwijs PO Noord Limburg	Stichting	Venlo	4
Cultuurpad	Stichting	Panningen	4
Vereniging van Eigenaars Brede School Maasbree	Vereniging	Maasbree	4

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

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

College van bestuur

H. Biemond

R. Thuijls

Datum vaststelling jaarrekening:

17 mei 2024 te Venlo

Raad van Toezicht

L. Hermse
voorzitter

S. Achterberg - Meertens
lid

J. Beckers
lid

M. Engels
lid

Datum goedkeuring jaarrekening:

17 mei 2024 te Venlo

We zien jou. | Ke
ro
bei



Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan de raad van toezicht van
Kerobei, Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs
Wylrehofweg 11
5912 PM Venlo

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2023

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2023 van Kerobei, Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs te Venlo gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Kerobei, Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs op 31 december 2023 en van het resultaat over 2023 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2023 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2023;
2. de staat van baten en lasten over 2023; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Kerobei, Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2023 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. De andere informatie bestaat uit:

- het bestuursverslag;
- de overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023. In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is.

Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn,
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Eindhoven, 13 juni 2024
Crowe Foederer Audit & Assurance B.V.

Was getekend: Drs. A.A.J. Vogels RA