



*Kolom is volop
in beweging*

JAARVERSLAG 2022

KOLOM



RUIMTE VOOR LEREN

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord College van Bestuur	3
<hr/>	
1. Inleiding	4
1.1 Overzicht van de scholen van Kolom	6
1.2 Strategie	9
1.3 Besturingsmodel en organisatiestructuur	10
1.4 Code Goed Bestuur	11
1.5 Samenwerkingspartners en horizontale dialoog	12
1.6 Externe overview: politieke en maatschappelijke impact	13
1.7 Duurzaamheid	13
1.8 Klachten	14
<hr/>	
2. Onderwijs en Kwaliteit	16
2.1 Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg	17
2.2 Doelen en resultaten	19
2.3 Onderwijsresultaten	21
2.4 Onderzoek	27
2.5 Inspectie van het onderwijs	27
2.6 Toelaatbaarheidsverklaringen	29
2.7 Sociale veiligheid	30
<hr/>	
3. Personele zaken	31
3.1 Samenstelling	32
3.2 Beleid en resultaten 2022	33
3.3 Arbeidsomstandigheden en ziekteverlof	35
3.4 Toekomstige ontwikkelingen (na 2022)	36
<hr/>	
4. Financiën	38
4.1 Financieel Beleid	39
4.2 Ontwikkelingen financiële positie 2022	39
4.3 Staat van baten en lasten	40
4.4 Balans	41
4.5 Financiële kengetallen	42
4.6 Verantwoording NPO	43
4.7 Bovenmatig Eigen Vermogen	44
4.8 Verantwoording Prestatiebox	45
4.9 Verantwoording werkdrukmiddelen Primair Onderwijs	45
4.10 Continuïteitsparagraaf en vooruitblik	46
<hr/>	
5. Huisvesting en materiële zaken	52
5.1 Bouwprojecten	53
5.2 Onderhoud	53
5.3 Bijzondere projecten	53
5.4 Contracten	54
<hr/>	
6. Verslag van de Raad van Toezicht	55
<hr/>	
7. Verslag van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad	60

VOORWOORD COLLEGE VAN BESTUUR

Stichting Kolom is volop in beweging. De afgelopen jaren is hard gewerkt om de 'basis op orde' te krijgen. Zeker na het inspectiebezoek in 2022 kunnen we vaststellen dat dit grotendeels gelukt is. Natuurlijk zijn er altijd nog processen te verbeteren en blijven we daaraan werken, maar we zijn vooral ook begonnen aan de volgende stap: het borgen en verder opvoeren van de kwaliteit van ons onderwijs en onze 'dienstverlening' gericht op het realiseren van inclusiever onderwijs op reguliere scholen. We doen dit door het onderhouden van nauwe contacten met collega schoolbesturen, netwerken in de wijk en initiatieven vanuit de samenwerkingsverbanden.

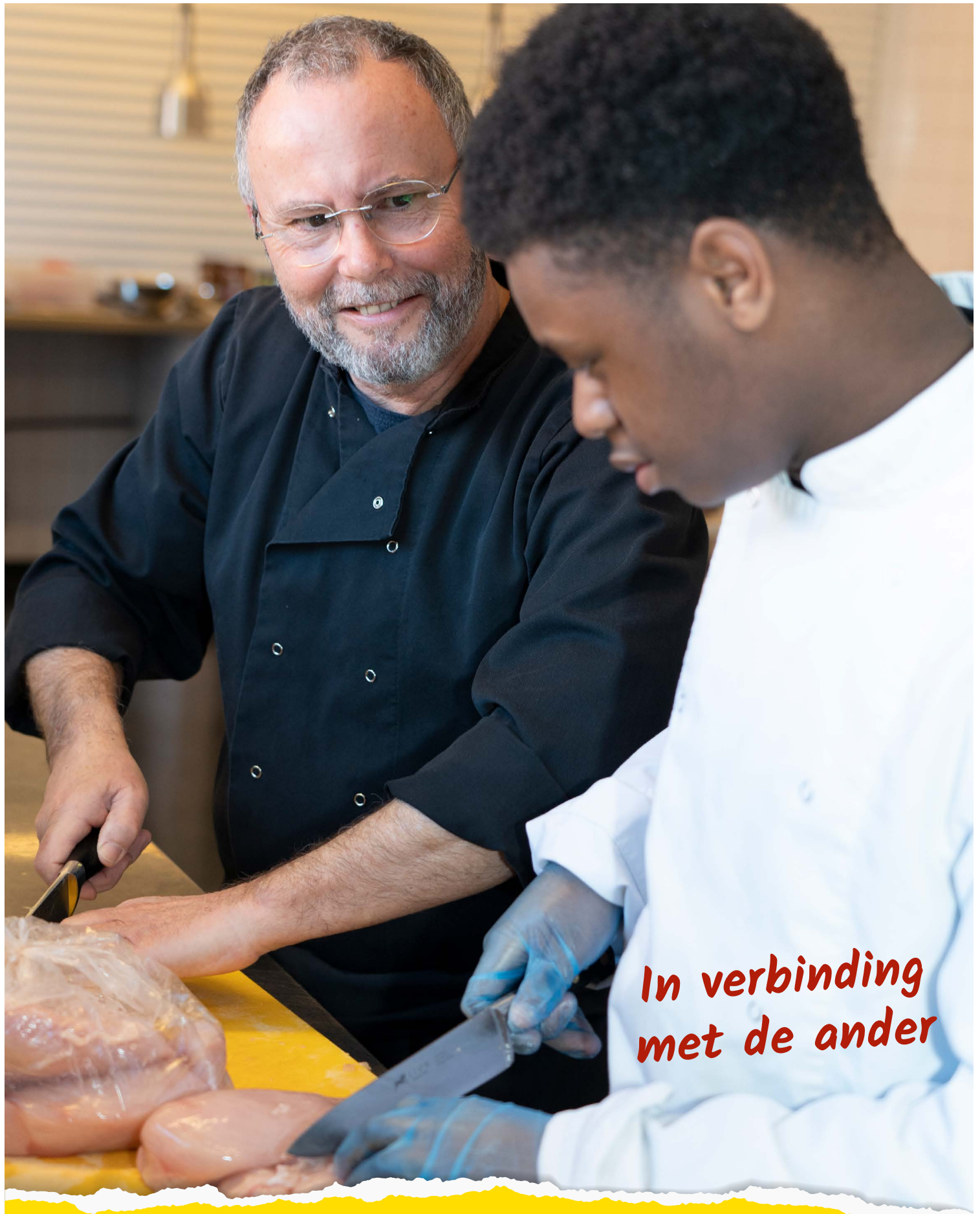
De grootste uitdaging dit jaar en de komende jaren is het aantrekken, behouden en scholen van voldoende gekwalificeerd personeel. Dit betreft behalve ondersteunend en begeleidend personeel ook leerkrachten en schoolleiders. Tot nu toe lukt het ons in de meeste gevallen om de posities gevuld te houden, maar in sommige gevallen zijn ook wij genooddaakt om over te gaan op een tijdelijke vierdaagse schoolweek, het incidenteel naar huis sturen van klassen en het niet kunnen starten met een extra groep vanwege onvoldoende menskracht.

We hebben weer een leerzaam jaar gehad en we delen dat graag in dit jaarverslag. Hiermee verantwoorden we ook naar belanghebbenden en geïnteresseerden hoe we op de veertien scholen en het stafbureau invulling geven aan onze opdracht; goed onderwijs voor alle leerlingen, met de focus op leerlingen die iets extra's nodig hebben. We doen dat in samenwerking met onze partners in onderwijs en zorg. We hechten veel waarde aan deze samenwerking omdat we de school zien als basis van waaruit leerlingen leren om waardevol onderdeel te zijn van de maatschappij. We bouwen samen aan de toekomst.

Het bestuur spreekt graag haar waardering uit voor alle collega's die op de scholen en het stafbureau met veel deskundigheid en inzet vorm geven aan ons onderwijs.

Sylvia Spierenburg
Leendert-Jan Veldhuyzen

College van Bestuur



*In verbinding
met de ander*

INLEIDING

1. INLEIDING

Stichting Kolom

Stichting Kolom biedt verschillende vormen van gespecialiseerd onderwijs in de regio Amsterdam en Haarlem. Kolom biedt daarbij, met veertien scholen, het volledige palet van onderwijs aan voor leerlingen in de leeftijd van 4 tot 20 jaar: vijf scholen voor speciaal basisonderwijs (SBO), vijf scholen voor praktijkonderwijs (PrO), twee scholen voor speciaal onderwijs (SO) en twee scholen voor voortgezet speciaal onderwijs (VSO).

Stichting Kolom realiseert eigentijds specialistisch onderwijs en begeleiding voor kinderen en jongeren met een grote ondersteuningsbehoefte.

Wij bieden ruimte voor leren aan iedereen die aan de organisatie verbonden is; zowel voor de leerlingen en hun ouder(s)/verzorgers als medewerkers en externe betrokkenen.

Wij doen dit altijd.....

.....vanuit respect en vertrouwen (veiligheid en waardering)

.....in verbinding met de ander (samenwerking)

.....vanuit kansen en mogelijkheden (groei en ontwikkeling)

.....met specifieke expertise (deskundigheid en ondersteuning)

.....met eigenaarschap (verantwoordelijkheid en succes)

.....vanuit positiviteit (plezier en warmte)

Bij Stichting Kolom behandelen we iedereen gelijkwaardig door geen onderscheid te maken in geloofsovertuiging, etnische herkomst, seksuele geaardheid, politieke overtuiging, uiterlijk of andere kenmerken.

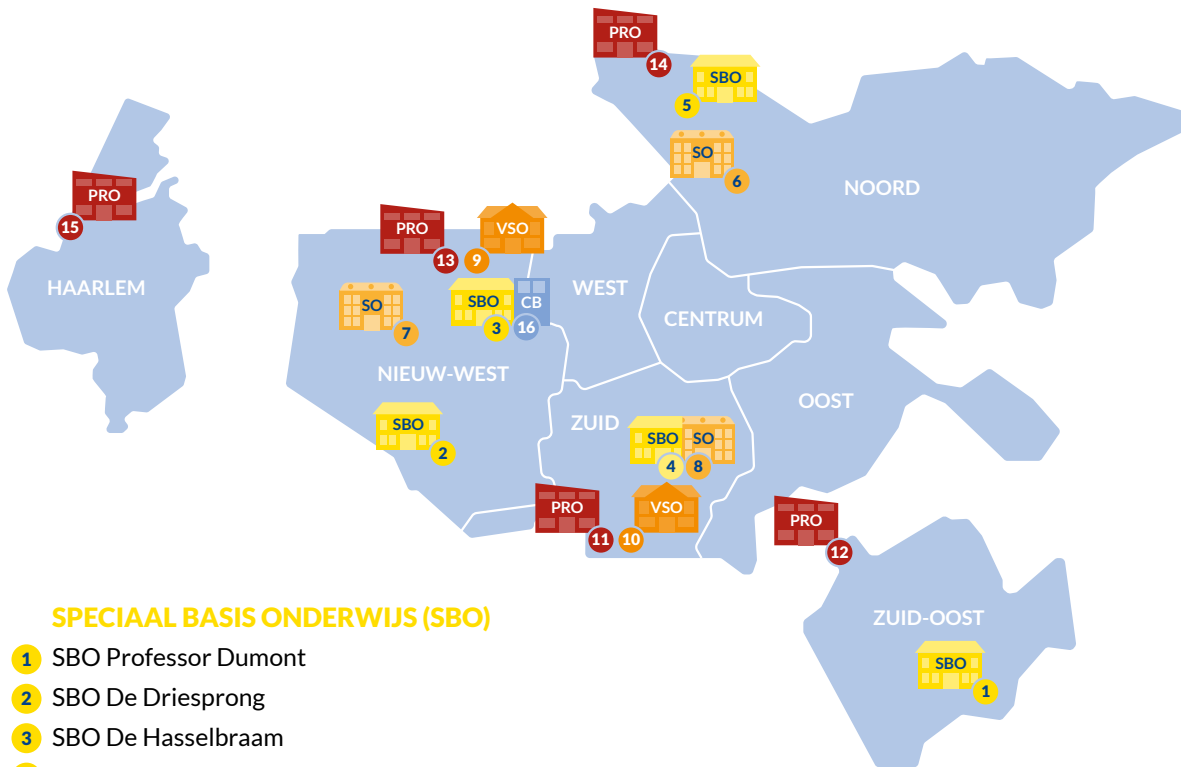
Bestuur en directie

Het College van Bestuur geeft leiding aan de organisatie. In de statuten staan doel en grondslag van de stichting verwoord (zie 1.2). De visie, missie en (strategische) doelstellingen op de verschillende beleidsterreinen zijn verwoord in de Strategisch Visie 2021-2025: Focus en Verbinding. Dit document is vastgesteld in het voorjaar van 2021. Concrete acties zijn vastgelegd in het jaarplan van het bestuur.

De schooldirecteuren geven leiding aan de scholen en stellen daartoe jaarlijks een schooljaarplan op. Zij leggen hierover verantwoording af aan het College van Bestuur.

1.1 Overzicht van de scholen van Kolom

In onderstaand kaartje zijn de scholen van Kolom schematisch weergegeven:



SPECIAAL BASIS ONDERWIJS (SBO)

- 1 SBO Professor Dumont
- 2 SBO De Driesprong
- 3 SBO De Hasselbraam
- 4 HKC De Wereldboom
- 5 SBO De Zeppelin

SPECIAAL ONDERWIJS (SO)

CLUSTER 3

- 6 SO De Heldring
- 7 SO Alphons Laudy
- 8 SO Alphons Laudy

VOORTGEZET SPECIAAL ONDERWIJS (VSO)CLUSTER 3

- 9 VSO De Heldring
- 10 VSO Alphons Laudy

PRAKTIJKONDERWIJS (PRO)

- 11 Praktijkcollege De Atlant
- 12 Praktijkcollege De Dreef
- 13 Praktijkcollege Het Plein
- 14 Praktijkcollege Noord
- 15 Praktijkcollege De Schakel

16 CENTRAAL BUREAU

In onderstaand overzicht staan de scholen van Stichting Kolom per schoolsoort genoemd, samen met de schooldirecteuren die geheel 2022 of een deel daarvan leiding hebben gegeven aan de school.

Speciaal basisonderwijs (SBO)

01VF	SBO Professor Dumont	Woudrichemstraat 2-4 1107 NG Amsterdam Zuidoost	M. de Vries C. Burgos
19XM	SBO De Driesprong	Sloterweg 1192 1066 CV Amsterdam Nieuw-West	S. Kooks
18YA	SBO De Hasselbraam	K. Klinkenbergstraat 40 1061 AN Amsterdam Nieuw-West	J. Hemprig
06ZQ	HKC De Wereldboom	Peelstraat 171 1079 RN Amsterdam	J. van Poecke
20OF	SBO De Zeppelin	Bessenpad 1 1033 LW Amsterdam Noord	I. Scalé

Speciaal onderwijs cluster 3 (SO)

12QB	SO De Heldring	Bosrankstraat 1 1032 LH Amsterdam Noord	M. Stolwijk
14UA	SO Alphons Laudy	Meer en Vaart 9 1068 KV Amsterdam Nieuw-West	K. Schulinck

Voortgezet speciaal onderwijs cluster 3 (VSO)

12QB	VSO De Heldring	Burgemeester Eliasstraat 20 1063 EW Amsterdam Nieuw West	T. Simsek
14UA	VSO Alphons Laudy	Van Nijenrodeweg 648 1082 HZ Amsterdam Zuid	I. de Voogd

Praktijkcolleges (KPC)

09PY	Praktijkcollege De Atlant	Teilingen 4 1082 JS Amsterdam Zuid	R. de Wit
27VH	Praktijkcollege De Dreef	Dumaslaan 7 1102 WD Amsterdam Zuidoost	E. van der Hooft
10JY	Praktijkcollege Het Plein	Jan de Louterpad 5 1063 ME Amsterdam Nieuw-West	J. Luijckx
26HP	Praktijkcollege Noord	Oostzanerdijk 139 1035 EX Amsterdam Noord	S. de Ridder
01KD	Praktijkcollege De Schakel	Sterrenpad 2 2023 BV Haarlem	Y. Blijenburg W. Vreeken

Overzicht leerlingenaantallen Kolom scholen

Naam school	1-10-2018	1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021	01-02-2022 (PO) 01-10-2022 (VO)
SBO De Driesprong	102	106	100	104	106
SBO Professor Dumont	103	120	115	111	115
SBO De Hasselbraam	145	150	159	176	184
HKC De Wereldboom	67	147	125	105	112
SBO De Zeppelin	83	102	113	116	117
HKC De Wereldboom regulier PO	16	34	0	0	0
Totaal PO/SBO	575	659	612	612	634

VSO De Heldring	147	160	164	168	166
SO De Heldring	64	75	81	87	87
VSO Alphons Laudy	157	153	153	149	150
SO Alphons Laudy	76	92	101	140	139
Totaal SO/VSO	444	480	499	544	542

KPC De Atlant	169	165	161	142	151
KPC De Dreef	180	165	152	139	131
KPC Het Plein	217	185	193	189	187
KPC Noord	202	188	186	175	182
KPC De Schakel	130	135	139	124	115
Totaal PRO	898	838	831	769	766

Totaal bestuur	1917	1977	1946	1922	1942
-----------------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

1.2 Strategie

In 2021 is de Strategische Visie van Stichting Kolom vastgesteld. Om te komen tot dit visiedocument is input opgehaald bij de verschillende geledingen binnen Kolom, zoals de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad, Raad van Toezicht, directies en centraal bureau.

Dit traject heeft gezorgd voor een duidelijke focus en verbinding tussen de scholen onderling, met daarnaast ook een duidelijke focus op wat we willen bereiken in het Amsterdamse veld en in verbinding met 'de ander'. Dat wil zeggen met onze partners in de zorg, of nog breder met alle organisaties in Amsterdam en daarbuiten waarmee wij de leerlingen het best passende onderwijs kunnen bieden dat voor hen nodig is. De Strategische Visie heeft dan ook de ondertitel 'focus en verbinding' meegekregen. De strategische visie en de pijlers worden in de jaarplannen uitgewerkt per kalenderjaar.

In de Strategische Visie staan de volgende vijf pijlers uitgewerkt:

Pijler	Koersdoelen
I. Kwaliteit van het onderwijs	<ul style="list-style-type: none">• Alle Kolomscholen voldoen aan zelfgeformuleerde eigen aspecten van kwaliteit.• De Kolomscholen streven naar de waardering "goed" van de onderwijsinspectie.
II. Ontschotten	<ul style="list-style-type: none">• De scholen bieden een breed onderwijsaanbod dat zorgt voor een maximale ontplooiing van de leerling (ambitie).• Er zijn geen thuiszitters meer door maatwerk buiten de eigen grenzen (noodzakelijk).
III. Stevige positie Specialistisch onderwijs	<ul style="list-style-type: none">• Er is in Amsterdam e.o. een sterke organisatie voor specialistisch onderwijs.
IV. Stevig fundament	<ul style="list-style-type: none">• De bedrijfsvoering is op orde, dat wil zeggen: er is sprake van een duidelijke inrichting van het huis van Kolom.• Binnen Kolom is sprake van een professionele organisatiecultuur waarin transparante, open communicatie, leren van en met elkaar en het geven en krijgen van feedback de norm is.
V. Aantrekkelijk werkgeverschap	<ul style="list-style-type: none">• Werknemers (blijvend) aan de organisatie verbinden op een duurzame en mensgerichte manier, zodat professionaliteit en de kwaliteit van werknemers voor de stichting aangetrokken wordt en behouden blijft.

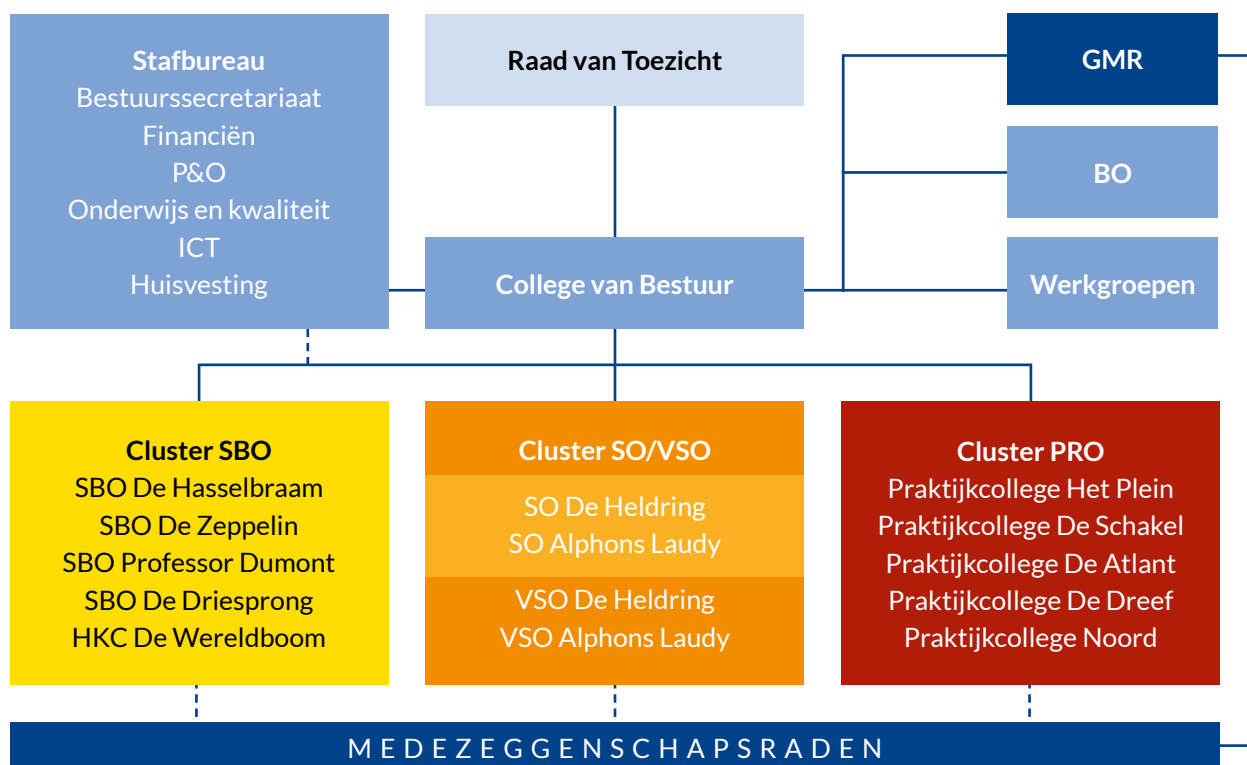
1.3 Besturingsmodel en organisatiestructuur

Besturingsmodel

Als besturingsmodel wordt het Raad van Toezicht-model met een College van Bestuur gehanteerd. Daarmee voldoet Stichting Kolom aan de vereisten van de Code Goed Bestuur met betrekking tot de scheiding van bestuur en intern toezicht. Het College van Bestuur is in dit model verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs, het vaststellen en het tot uitvoer brengen van het richtinggevend strategische beleid van de stichting, de in de statuten genoemde reglementen, jaarrekening en jaarverslag, etc.

De Raad van Toezicht is belast met de toezichthoudende taken als bedoeld in de Wet op het primair en voortgezet onderwijs en houdt toezicht op de mate waarin het strategisch beleid is gerealiseerd. Het College van Bestuur heeft regelmatig overleg met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. Op schoolniveau voeren directeurs regelmatig overleg met hun Medezeggenschapsraad.

Onderstaande figuur toont de organisatiestructuur van Kolom:



College van Bestuur

Stichting Kolom heeft een tweehoofdig College van Bestuur. Samenstelling College van Bestuur 2022:

S. Spierenburg

Hoofdfunctie:

- voorzitter College van Bestuur

Nevenfunctie:

- lid kwaliteitscommissie SWV PO Amsterdam Diemen

L.J. Veldhuyzen

Hoofdfunctie:

- lid College van Bestuur

Nevenfuncties:

- Voorzitter Raad van Toezicht Stichting Kinderopvang Huizen
- Executive Committee International Confederation of Principals
- Lid Raad van Commissarissen Bea Zorg B.V.
- Lid bestuur Vereniging OSVO
- Lid Themacommissie School en Omgeving VO-raad
- Lid Adviescommissie Inclusiever onderwijs VO-raad

1.4 Code Goed Bestuur

Stichting Kolom is een bestuur met zowel scholen voor PO en VO en heeft in september 2020 gekozen voor de code goed bestuur van de VO-Raad. Hieronder een overzicht over de wijze waarop Kolom aan de code voldoet.

Checklist eisen code goed bestuur VO	voldaan
Het bestuur publiceert: <ul style="list-style-type: none">• het jaarverslag, conform de Regeling Jaarverslaglegging Onderwijs• de statuten• het bestuursreglement• de samenstelling, nevenfuncties en honorering van bestuur en toezichthouders• het rooster van af- en aantreden van de toezichthouders cf. de maximale termijn van acht jaar• de klachtenregeling• de klokkenluidersregeling• de integriteitscode	voldaan voldaan voldaan voldaan voldaan voldaan voldaan
Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de wijze waarop de evaluatie van het bestuur door het intern toezicht heeft plaatsgevonden.	voldaan
Een bestuurder in het voortgezet onderwijs kan niet tegelijkertijd de functie van intern toezichthouder vervullen bij een onderwijsorganisatie binnen de onderwijssector VO, niet zijnde een samenwerkingsverband voor passend onderwijs.	voldaan
Een (oud-)toezichthouder in het voortgezet onderwijs kan niet binnen vier jaar na aftreden benoemd worden tot (dagelijks) bestuurder bij dezelfde onderwijsorganisatie als waar hij toezichthouder is of is geweest.	voldaan

1.5 Samenwerkingspartners en horizontale dialoog

Organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de (horizontale) dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
SJSO (jeugdhulp)	<p>Met de werkwijze 'Specialistische jeugdhulp in speciaal onderwijs' (SJSO) is jeugdhulp voor leerlingen in het speciaal onderwijs en hun ouders direct toegankelijk op school. Op de scholen voor speciaal onderwijs zijn gespecialiseerde hulpverleners beschikbaar, zonder aparte verwijzing of besluit van de gemeente.</p> <p>De SJSO samenwerkingspartners van de Kolomscholen zijn Cordaan, Fibbe SCL, Altra, Sport & Behaviour en Groei en Glunder. In de afgelopen periode hebben veel scholen gekozen voor een samenwerking Fibbe SCL. De inzet van Fibbe SCL sluit heel goed aan bij de verschillende doelgroepen van de scholen. Daarnaast is de kwaliteit van de geleverde jeugdhulp hoog. Door te kiezen voor een gemeenschappelijke aanbieder zoals Fibbe SCL kunnen ook stichtingsbreed makkelijker afspraken gemaakt worden voor onderlinge verschuivingen, mocht de situatie daarom vragen.</p>
Samenwerkingsverbanden	<p>Kolom heeft in haar voedingsgebied te maken met 3 verschillende samenwerkingsverbanden: de samenwerkingsverbanden PO en VO Amsterdam-Diemen en samenwerkingsverband Zuid-Kennemerland VO.</p> <p>De bestuurders van Kolom nemen deel aan de periodieke overleggen met deze samenwerkingsverbanden.</p> <p>Daarnaast is er samenwerking met andere samenwerkingsverbanden in de regio.</p>
Schoolbesturen funderend onderwijs	<p>Stichting Kolom werkt met meerdere schoolbesturen samen. Met de schoolbesturen voor speciaal onderwijs wordt onderling veel afgestemd en zijn er gezamenlijke pilots. Met de besturen voor regulier en speciaal onderwijs wordt samengewerkt aan pilots gericht op een gezamenlijk expertisenetwerk en passend onderwijs.</p> <p>De schoolbesturen in Amsterdam hebben ook een gezamenlijk overleg:</p> <ul style="list-style-type: none"> • BBO voor het primair onderwijs • OSVO voor het voortgezet onderwijs <p>In deze overleggen wordt afgestemd over een gezamenlijke aanpak van diverse thema's in het Amsterdamse onderwijsveld en landelijke actualiteiten zoals het lerarentekort en corona.</p> <p>In de gemeente Haarlem participeert Kolom ook in het besturenoverleg VO.</p>
ROC Amsterdam	<p>De praktijkscholen werken samen met ROC Amsterdam in het PrO-ROC traject. Er vindt begeleiding plaats vanuit praktijkschool. Daarna stroomt de leerling door naar het ROC of ontvangt een diploma. er is sprake van expertisedeling tussen stagebegeleiders.</p>
Gemeente Amsterdam	<p>Naast de onderwijshuisvesting is er met de gemeente is er goede samenwerking op verschillende thema's. Ook heeft de gemeente meegewerkt aan het noodplan lerarentekort in de gemeente Amsterdam.</p>
BSO's	<p>Op de verschillende scholen worden naschoolse activiteiten en buitenschoolse opvang aangeboden. Er wordt gewerkt aan meer maatwerk voor onze doelgroep en de doorontwikkeling van BSO+. Er vindt inhoudelijk afstemming plaats tussen een deel van de scholen en het naschoolse gespecialiseerde aanbod van Vesper, Partou, Philadelphia en Carehouse.</p>
Landelijke sectorraden	<p>Kolom is actief lid van vier landelijke sectorraden. Dit zijn de PO-raad, VO-raad, sectorraad Praktijkonderwijs en sectorraad Gespecialiseerd Onderwijs (GO)</p>

1.6 Externe overview: politieke en maatschappelijke impact

Het realiseren van passend onderwijs is voor veel reguliere scholen een grote uitdaging. Stichting Kolom investeert in een intensieve samenwerking met andere schoolbesturen en de samenwerkingsverbanden om vanuit gezamenlijkheid een zo dekkend mogelijk specialistisch onderwijsaanbod te realiseren voor alle kinderen in Amsterdam. Daarnaast wordt zorg gedragen voor expertiseoverdracht naar en ondersteuning van het regulier onderwijs.

Vanuit een van de pijlers van Kolom 'stevige positie specialistisch onderwijs' is in 2022 ingezet op het verder vormgeven van een gezamenlijk expertisenetwerk in de verschillende stadsdelen / regio's in Amsterdam samen met andere schoolbesturen voor specialistisch onderwijs en regulier onderwijs. Daarnaast vindt er op meerdere terreinen samenwerking plaats met Orion, bijvoorbeeld bij gezamenlijke scholing en uitwisseling van de audit-teams.

In Amsterdam zijn veel initiatieven met betrekking tot samenwerking, expertise-uitwisseling en integratie van regulier en specialistisch onderwijs. Er is ingezet om meer samenhang tussen alle initiatieven te realiseren. Dit vraagt om een goede afstemming.

Ontschootten is een van de pijlers van Kolom. Dat is erop gericht om meer gebruik te maken van elkaars aanbod, kennis en expertise, niet alleen beperkt tot het interne aanbod, maar ook extern. Het aanbod moet dynamisch zijn, door het steeds aan te passen aan wat op dat moment nodig is. Het aanbod is zodoende gericht op maximale ontplooiing en het voorkomen van thuiszitten. Intensieve samenwerking met partners uit zowel het onderwijs als de (jeugd)zorg is hierbij essentieel. Een verdere professionalisering hiervan kan ervoor zorgen dat de combinatie onderwijs en zorg eenduidiger en eenvoudiger geregeld kan worden.

Op gemeentelijk niveau hebben we te maken met een aantal omstandigheden die niet aan de oplossing van het lerarentekort bijdragen, zoals hoge huur- en huizenprijzen, lange wachtlijsten voor huren, concurrentie van scholen van omliggende gemeenten en de relatief complexe populatie van leerlingen waar vooral beginnende leraren voor lijken terug te deinzen. Kolom heeft zich gecommitteerd aan het Noodplan Lerarentekort Amsterdam, aan de hand waarvan verregaande maatregelen zijn ingevoerd om het tekort tegen te gaan. De maatregelen zijn erop gericht - naast de maatregelen in de randvoorwaardelijke sfeer zoals vergoedingen en tegemoetkomingen op het gebied van reiskosten, parkeren en wonen, betere bereikbaarheid etc - meer te doen aan opleiden, leerkrachten beter aan te trekken en te behouden, professionalisering te bevorderen en goed werkgeverschap & sterk leiderschap in te richten. Hier zijn de onderwijsorganisaties zelf nadrukkelijk aan zet en wordt van ze gevraagd hierin goed samen te werken.

1.7 Duurzaamheid

Ook in 2022 is, waar mogelijk, weer ingezet op verduurzaming van de scholen. De focus ligt daarbij op het op de juiste manier inregelen van ventilatie en verwarming van scholen. Ook is in diverse gebouwen de verlichting vervangen door ledverlichting, dit project loopt door in 2023.

In de meerjarenonderhoudsplannen speelt verduurzaming een belangrijke rol. Er wordt gekeken naar ingrepen die onze gebouwen duurzamer en aangenamer maken. Hiernaast wordt door Kolom actief deelgenomen in werkgroepen van de gemeente die het beleid van de gemeente Amsterdam met betrekking tot duurzaamheid, zoals gasloos, gaan implementeren.

1.8 Klachten

De klachtenprocedure

Kolom streeft ernaar om het onderwijs zo goed mogelijk te laten verlopen, maar het gebeurt soms dat er iets misgaat. Ouders en leerlingen verkeren in een afhankelijke positie ten opzichte van de onderwijsinstelling. Het is daarom belangrijk dat hun belangen zo goed mogelijk worden gewaarborgd. Mochten ouders en leerlingen ontevreden zijn, moeten wij zorgen dat zij zich vrij voelen om dit te uiten.

Schooldirecties vangen vaak gevoelens van ongenoegen en/of misverstanden door miscommunicatie op. Zij reflecteren hierop en bespreken dit intern met betrokkenen en/of het schoolteam. Daarnaast zorgen zij voor het eerste gesprek tussen de persoon die ontevreden is en de persoon over wie wordt geklaagd, wat vaak al voldoende is om onvrede op te lossen. Dit biedt de grootste kans op een bevredigende afhandeling voor de klager, maar ook kan de organisatie er zo het beste van leren.

Als onderling overleg naar aanleiding van ontevredenheid geen uitkomst biedt, kan een stap verder gegaan worden in de klachtenroute van Kolom. Betrokkene kan een beroep doen op de interne vertrouwenspersoon. De interne vertrouwenspersoon geeft op het niveau van de scholen informatie over de klachtenregeling van Kolom en verwijst (zodanig) door naar de externe vertrouwenspersoon, de externe vertrouwenspersoon integriteit, mediation of in uiterste gevallen naar de Geschillencommissie voor het Bijzonder Onderwijs (GCBO). Ook biedt de interne vertrouwenspersoon desgewenst ondersteuning bij het bespreken van een klacht op school.

Medewerkers en ouders kunnen ook rechtstreeks de vertrouwenspersoon benaderen zonder tussenkomst van het bevoegd gezag. Dat is als zodanig in de klachtenregeling opgenomen die op de website vermeld staat. Deze regeling is in 2022 geactualiseerd.

Bij een vermoeden van seksuele intimidatie van een volwassene jegens een minderjarige leerling geldt een meld- en aangifteplicht (zedenmisdrijf). Deze meldplicht is ook uitgebreid naar (signalen van) radicalisering.

Uitgebreide informatie over indienen en behandeling van klachten is voor ouders en leerlingen te vinden op de website van Kolom en in de schoolgids van de scholen. Voor medewerkers is deze informatie tevens te vinden op het Kolom intranet.

Klachten die binnenkomen bij de interne vertrouwenspersonen worden overigens niet op stichtingsniveau geregistreerd. Dit geldt eveneens voor klachten die rechtstreeks zijn ontvangen en afgehandeld door directie en management van de scholen. Een registratie vindt pas plaats op het moment dat een klacht wordt ingediend bij het College van Bestuur, dan wel wordt voorgelegd aan de externe vertrouwenspersoon en/of de externe vertrouwenspersoon integriteit.

Interne vertrouwenspersoon (IVP)

Op elke school is minimaal een medewerker benoemd tot interne vertrouwenspersoon. Zij fungeren als wegwijzer bij eventuele klachten van leerlingen, ouders en medewerkers. De klachtenregeling van Kolom geldt daarvoor als leidraad. Elke nieuwe interne vertrouwenspersoon wordt apart door het bestuur benoemd. Daarmee wordt hun onafhankelijke positie benadrukt. Elke interne vertrouwenspersoon volgt een basistraining die wordt gegeven door onze vertrouwenspersoon.

Externe vertrouwenspersoon

Kolom heeft sinds 2011 een overeenkomst met een vaste vertrouwenspersoon, Bernadette Hes. Indien nodig is er ook een externe mannelijke vertrouwenspersoon beschikbaar. De contactgegevens staan vermeld zowel op de website van Kolom als in alle schoolgidsen.

Vertrouwenspersoon Integriteit (VPI)

Met ingang van 2022 wordt deze functie vervuld door onze externe vertrouwenspersoon. Met de vertrouwenspersoon Integriteit (VPI) kunnen medewerkers op vertrouwelijke wijze van gedachten wisselen over integriteitskwesties. Dit kan als een medewerker zelf worstelt met een integriteitsvraagstuk of als hij een vermoeden heeft van een integriteitsschending/misstand. In het laatste geval kan de medewerker eventueel een melding doen bij de VPI. Stichting Kolom heeft de klokkenluidersregeling "Meldingsregeling vermoeden van een misstand bij Stichting Kolom" in 2022 opnieuw vastgesteld. De regeling voldoet daarmee aan de meest recente wet- en regelgeving. Deze is te raadplegen via de website van Kolom.

Klachten 2022

In 2022 zijn er 10 meldingen/kwesties binnengekomen bij de externe vertrouwenspersoon. Drie daarvan hebben geresulteerd in een gesprek bij het bestuur.

Geen van deze klachten resulteerde in een officiële klacht bij de externe klachtencommissie.

Zeven meldingen kwamen bij medewerkers vandaan. De inhoud van deze klachten is vooral gelegen op het vlak van onheuse bejegening.

Drie meldingen zijn gedaan door ouders. Bij deze gevallen was er vooral sprake van ontevredenheid en/of geen vertrouwen in de leerkracht of schoolleiding.

Integriteit

Er zijn geen meldingen over een integriteitskwestie gedaan bij de externe vertrouwenspersoon.



*Definiëren,
meten,
verbeteren en
verantwoorden*

ONDERWIJS EN KWALITEIT

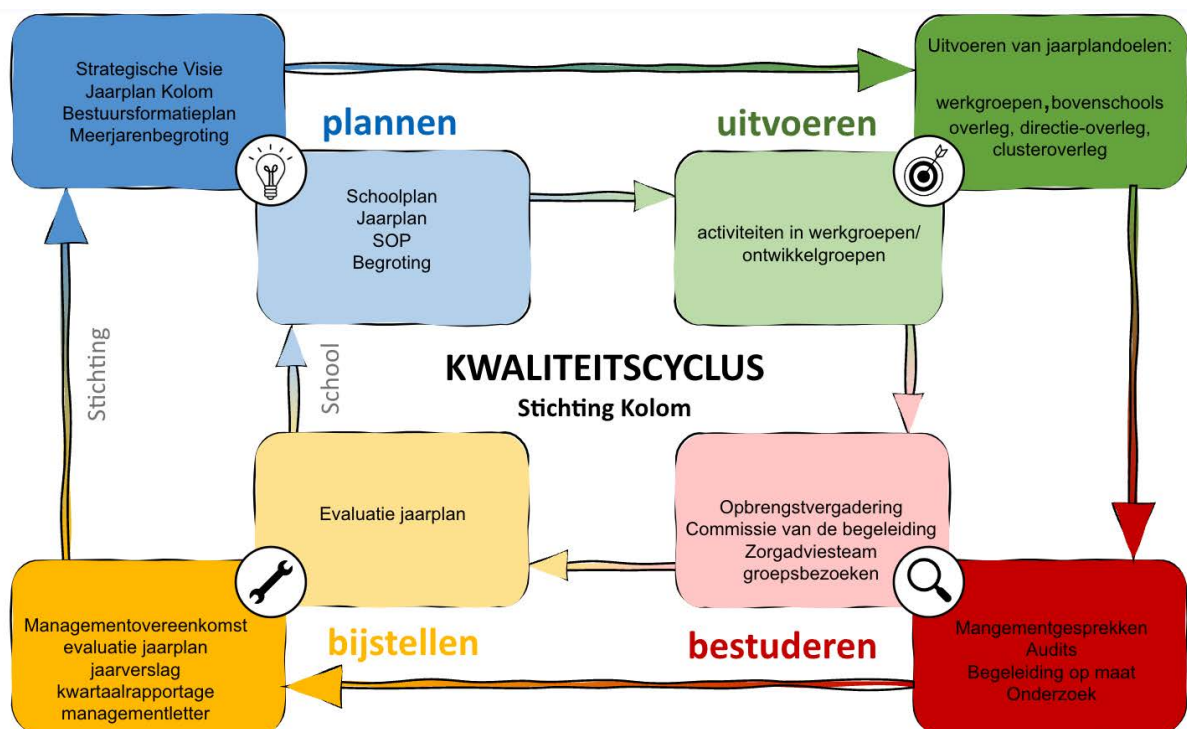
2. ONDERWIJS EN KWALITEIT

2.1 Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Visie op onderwijskwaliteit

De kwaliteit van het onderwijs van de Kolomscholen kenmerkt zich door een cultuur van definiëren, meten, verbeteren en verantwoorden. Naast het behalen van de basiskwaliteit werken de Kolom Scholen aan het behalen van eigen aspecten van kwaliteit. De scholen gaan daarbij uit van hun eigen kracht en maken binnen de gestelde kaders zoveel mogelijk eigen keuzes om maatwerk te kunnen leveren. In clusters (SBO, SO-VSO en Praktijkonderwijs) en schooloverstijgende werkgroepen worden deze met elkaar verbonden en maken we gebruik van elkaars kennis en expertise. Naast de interne samenwerking wordt gestuurd op het delen (halen en brengen) van kennis en expertise met andere schoolbesturen, zoals beschreven in onze Strategische Visie.

Zicht op onderwijskwaliteit



Kolom hanteert een bovenschoolse kwaliteitscyclus (zie bovenstaande afbeelding) die samenhangt met de kwaliteitscyclus op schoolniveau. De volgende fasen komen terug in onze cyclus voor zowel de school als op stichtingsniveau:

1. Plannen

Binnen deze fase stellen we samen plannen op, we formuleren ambities en doelen die we met elkaar willen bereiken. De plannen kunnen geformuleerd zijn voor een periode van 4 jaar (Strategische Visie), maar ook voor één jaar (Stichtings jaarplan).

2. Uitvoeren van de plannen

Binnen deze fasen zijn we actief om onze doelen en ambities te realiseren. In verschillende bovenschoolse overlegstructuren zorgen we dat we tot innovaties, probleemoplossingen en (herzien) beleid komen. Kortom: we geven in deze fase impuls aan kwaliteitsverbetering.

3. Analyseren, onderzoeken, beoordelen, controleren en evalueren

Binnen deze fase staan we in een onderzoekende houding. Komt het gerealiseerde overeen met onze plannen? Dit is de fase waarin we meten, observeren en feedback vragen. Een voorbeeld op bovenschools niveau is het uitvoeren van een interne audits en voeren van management-gesprekken.

4. Bijstellen

Uit fase 3 (dus vanuit de analyse, het onderzoek, de beoordeling of controle) is er een aantal mogelijkheden:

- de uitvoering komt overeen met de planning: er is geen bijstelling nodig
- de uitvoering is onvoldoende ten opzichte van de planning: er is bijstelling nodig
- de uitvoering overtreft de planning: er is bijstelling nodig

Verantwoording en dialoog onderwijskwaliteit

We hebben diverse gesprekspartners waarmee we in dialoog treden en aan wie we verantwoording afleggen: Directeuren van onze scholen, medewerkers Centraal Bureau, gemeenschappelijke medezeggenschapsraad en de Raad van Toezicht.

Ten aanzien van onderwijskwaliteit zijn we in 2022 op de volgende manier in gesprek geweest met onze interne gesprekspartners:

- **Directeuren en medewerkers Centraal Bureau**
Op diverse overlegstructuren (directeurenoverleg, bovenschools overleg, clusteroverleg, werkgroep OKI) hebben de thema's vanuit het jaarplan ten aanzien van onderwijskwaliteit centraal gestaan.
- **Raad van Toezicht**
Zie [hoofdstuk 6](#)
- **Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad**
Zie [hoofdstuk 7](#)

2.2 Doelen en resultaten

Doelstellingen onderwijskwaliteit 2022

De stichtingsbrede geformuleerde doelstellingen gerelateerd aan onderwijskwaliteit voor 2022 zijn als volgt gerealiseerd:

Jaardoelen pijler Kwaliteit van het onderwijs	
Doelstelling	Resultaat 2022
Per cluster zijn er ambities beschreven op de standaard OR1.	Ieder cluster heeft op het gebied van leerontwikkeling, uitstroom, bestendinging en indien van toepassing op stage en diploma ambities geformuleerd.
KPC De Dreef heeft een voldoende beoordeling gekregen van de inspectie	KPC De Dreef heeft zich van zeer zwak ontwikkeld naar onvoldoende.
Stichting Kolom heeft een bovenschoolse Kwaliteitskalender opgesteld waar activiteiten in opgenomen zijn ter bevordering van monitoring en dialoog gericht op onderwijskwaliteit	Er ligt een kwaliteitskalender voor 2022-2023 die ieder jaar rond mei voor het nieuwe schooljaar wordt vastgesteld.
Implementatie Management informatiesysteem Trips.	<ul style="list-style-type: none">• Er zijn aanvullende afspraken gemaakt om de privacy van onze leerlingen te waarborgen bij de koppeling van data tussen twee systemen.• Er is een start gemaakt met een pilotgroep van 2 SBO scholen en 2 (V)SO scholen met de implementatie van Trips.
Uitvoeren van audits en samenvoegen van auditteam Kolom & auditteam Orion.	Op de volgende Kolomscholen heeft in 2022 een audit plaatsgevonden: <ul style="list-style-type: none">• KPC De Schakel• SBO De Zeppelin• SBO De Hasselbraam• VSO De Heldring Het auditteam van Kolom en Orion is samengevoegd. Zij volgen gezamenlijk scholing en de onderzoeken in 2023 voeren zij in gemixte teams uit.

Jaardoelen pijler Ontschotten

Doelstelling	Resultaat 2022
Opzetten van een expertisenetwerk	Stand van zaken expertiseteam: de eerste stappen zijn gezet. Er heeft een kennismaking plaatsgevonden en er zijn expertise-profielen opgesteld van de experts die nu al buiten hun eigen school expertise delen.
Onderzoek naar kansen, stagemogelijkheden en werkplekken voor PRO en VSO.	Samenwerking is opgestart. Leerlingen kunnen flexibeler opleidingen doen binnen Kolom
Effectieve inzet SJSO	De zorgmedewerkers/partners zijn efficiënt ingezet. De overlegstructuur is samen met Stichting Orion opnieuw opgezet. Overleggen met zorgpartners zijn opgestart en gericht op organiseren van een kennisdelingsbijeenkomst.

Jaardoelen pijler Stevige positie gespecialiseerd onderwijs

Doelstelling	Resultaat 2022
Verder vormgeven gezamenlijk expertisenetwerk	In Amsterdam zijn "gezamenlijke expertisenetwerken" in de verschillende regio's waar Kolom in participeert in samenwerking met andere schoolbesturen voor Specialistisch Onderwijs en besturen vanuit regulier PO. Zo is Kolom betrokken bij Ben in de buurt (met name regio West en Noord). Ben in de buurt is een samenwerkingsmodel dat streeft naar hechte samenwerking tussen scholen, jeugdhulp, zorg en welzijn, sociale basis, opvang, vrije tijd en buurtteams.
Samenwerking met Orion	Er heeft een Kennismaking tussen de RvT's van Kolom en Orion plaatsgevonden. De scholen werken in verschillende combinaties met elkaar samen (PRO-VSO) en er wordt samengewerkt in het expertiseteam. Verder vindt er veel informeel overleg plaats op bestuurlijk niveau in het kader van afstemming, strategieontwikkeling en 'sparring'.

Ambities onderwijskwaliteit voor 2023

Op basis van de evaluatie van de jaarplandoelen in 2022, zijn de volgende doelstellingen voor 2023 geformuleerd die een relatie hebben met onderwijskwaliteit

1. We formuleren en implementeren een duidelijke positie voor de audits in de bovenscholse kwaliteitscyclus, vanuit een gedragen visie.
2. Scholen werken planmatig aan hun kwaliteit
 - a. Iedere Kolomschool voert een zelfevaluatie uit en koppelt de analyse aan de acties voor schoolontwikkeling 2023-2024
 - b. Het MIS Trips wordt benut bij het analyseren van de leeropbrengsten gekoppeld aan de zelf geformuleerde ambities op OR1

3. We formuleren een eenduidige visie, taal en beelden over wat voor ons inclusiever onderwijs is en betekent
4. We formuleren een eenduidige visie, taal en beelden over wat SBO+ is en betekent.
5. Het expertiseteam is merkbaar actief en groeit

2.3 Onderwijsresultaten

Eindtoets en Uitstroomgegevens

In deze paragraaf staan de eindtoetsresultaten van het speciaal basisonderwijs en de uitstroomgegevens van alle Kolom scholen per onderwijssoort weergegeven voor schooljaar 2021-2022.

SBO eindtoets

Alle vijf de SBO scholen van Kolom hebben gebruikgemaakt van het instrument van het College van Toetsen en Examens (Cito) voor de eindtoets in het laatste leerjaar van de basisschool. Zij maakten deze toets in april 2022.

In onderstaande tabel is per school te zien welk percentage leerlingen op de verschillende onderdelen van de referentieniveaus hebben behaald.

Landelijk¹ gezien heeft 30% van de SBO leerlingen in 2022 het fundamentele niveau voor rekenen behaald. Twee van de vijf Kolom scholen laten eenzelfde beeld zien. Wat betreft leesvaardigheid behaalt landelijk 78,9% van de SBO leerlingen het fundamentele niveau. Vier van onze scholen scoren daaronder. Voor taalverzorging is landelijk door SBO leerlingen gemiddeld 74,7% het fundamentele niveau bereikt. De Kolom scholen laten voor dit domein een lager percentage zien.

Uitkomsten eindtoets SBO

	N totaal	deelname	ont-heffing	zonder onth.	Fundamenteel niveau				Streefniveau				gem. score
					1F TOTAAL	% 1F rek	% 1F TV	% 1F Lezen	2F/1S TOTAAL	1S rek	2F TV	2F Lezen	
SBO De Hasselbraam	29	21	8	21	39,7%	9,5%	57,1%	52,3%	6,3%	0	0	19%	511,5
SBO prof. Dumont	17	11	6	11	33,3%	18,2%	45,5%	36,3%	6,1%	0	9,1%	9,1%	509,7
HKC De Wereldboom	31	22	9	22	45,5%	22,7%	50%	63,6%	7,6%	4,5%	4,5%	13,6%	513
SBO De Driesprong	28	28	9	19	54,4%	36,9%	63,2%	63%	7%	5,3%	0	15,8%	515,5
SBO De Zeppelin	15	15	5	10	60%	30%	60%	90%	20%	10%	20%	20%	517,5

Uitleg tabel:

1F: fundamenteel niveau, 2F/1S: streefniveau. Dit streefniveau is met name bepaald voor leerlingen in het reguliere basisonderwijs.

Lezen: begripvend leesvaardigheid

Rek: rekenvaardigheid

TV taalverzorging (spelling en grammatica)

Uitstroom SBO

Uitstroomgegevens SBO afgezet tegen het ontwikkelingsperspectief (OPP)

	SBO De Hasselbraam	SBP Prof. Dumont	HKC De Wereldboom	SBO De Driesprong	SBO De Zeppelin	Totaal
Onder het niveau vastgesteld in het OPP	7%	0%	3%	0%	7%	3%
Op het niveau dat was vastgesteld in het OPP	66%	94%	87%	61%	80%	76%
Boven het niveau vastgesteld in het OPP	28%	6%	10%	39%	13%	21%

Gemiddeld stroomt vanuit het SBO 76% uit op het niveau gesteld in het OPP. De scholen hebben de ambitie dat minimaal 80% van de leerlingen uitstroomt volgens het uitstroomprofiel zoals beschreven in het ontwikkelingsperspectiefplan. Uit de tabel blijkt dat drie van vijf scholen dit doel bereiken.

Uitstroom SBO naar vervolgonderwijs in procenten

	SBO De Hasselbraam	SBO Prof. Dumont	HKC De Wereldboom	SBO De Driesprong	SBO De Zeppelin	Totaal
VSO	34%	22%	3%	0%	0%	12%
Praktijkonderwijs	21%	56%	19%	21%	27%	26%
Vmbo-bb	31%	17%	35%	32%	47%	32%
Vmbo-kb	10%	0%	29%	29%	20%	19%
Vmbo-gl/t	3%	0%	6%	11%	0%	5%
Havo	0%	0%	3%	4%	7%	3%
Vwo	0%	0%	3%	4%	0%	2%
Tussenvoorziening	0%	0%	0%	0%	0%	0%

In totaal zijn 121 SBO leerlingen aan het eind van schooljaar 2021-2022 uitgestroomd uit groep 8. Dat zijn 13 leerlingen meer dan het schooljaar ervoor.

De meeste leerlingen stromen uit naar het vmbo of het praktijkonderwijs. Een klein deel van de leerlingen gaat naar havo of vwo en 12% naar het VSO.

Tussen de scholen zijn de verschillen aanzienlijk. Vanuit SBO De Hasselbraam en SBO Professor Dumont gaat meer dan de helft van de leerlingen naar het VSO of praktijkonderwijs. Op de andere scholen is dat circa eenderde van de leerlingen.

Uitstroom SO/VSO

Uitstroomgegevens SO/VSO afgezet tegen het ontwikkelingsperspectief (OPP)

	SO De Heldring	VSO De Heldring	SO Alphons Laudy	VSO Alphons Laudy	Totaal
Onder het niveau dat was vastgesteld in het OPP	0%	0%	0%	4%	1%
Op het niveau dat was vastgesteld in het OPP	100%	100%	100%	68%	89%
Boven het niveau dat was vastgesteld in het OPP	0%	0%	0%	18%	6%
Anders	0%	0%	0%	11%	4%

Gemiddeld stroomt vanuit het SO/VSO 89% uit op het niveau zoals vastgesteld in het OPP. De afwijkende cijfers bij VSO Alphons Laudy betreffen met name leerlingen die op praktisch gebied sterker zijn dan in de 'schoolse vaardigheden'. Deze leerlingen blijken op hun dagbestedingsplek beter uit de verf te komen dan op school en kunnen hierdoor uitstromen naar een meer eisende vorm van dagbesteding.

Uitstroom naar vervolgonderwijs vanuit het SO

De einduitstroom vanuit SO Alphons Laudy gaat voor 100% naar het VSO (13 leerlingen). Vanuit SO De Heldring gaan ook 13 leerlingen naar het VSO. Daarnaast gaan 7 leerlingen naar het SBO, cluster 4, basisonderwijs of dagbesteding.

Uitstroom VSO naar arbeid en/of dagbesteding

	VSO De Heldring	VSO Alphons Laudy	Totaal
Loonvormende Arbeid	18%	0%	9%
Arbeidsmatige dagbesteding/ beschut werk	39%	29%	34%
Taak- of activiteit gerichte dagbesteding	11%	29%	20%
Belevings- en ervaringsgerichte dagbesteding	4%	21%	13%
Anders	29%	21%	23%

De leerlingen die uitstromen vanuit het VSO gaan vooral naar arbeidsmatige dagbesteding/beschut werk of taak- en activiteit gerichte dagbesteding. De uitstroom naar loonvormende arbeid is dit jaar een stuk lager dan het jaar ervoor (9% versus 25%). De groep 'anders' zijn vooral leerlingen die naar een andere school of vervolgonderwijs gaan.

Uitstroom praktijkcolleges

Uitstroomgegevens praktijkcolleges

	KPC De Schakel	KPC Noord	KPC De Atlant	KPC De Dreef	KPC Het Plein	Totaal
Leerlingen uit klas 5 die uitstromen naar werk, mbo/roc opleiding of dagbesteding (bestendige uitstroom)	25	32	34	30	38	159
Leerlingen die een PrO diploma hebben behaald	60%	91%	74%	27%	89%	70%
Leerlingen die een entree opleiding hebben behaald	20%	47%	41%	83%	53%	50%
Leerlingen die minimaal één erkend branche certificaat hebben behaald met civiele waarde	80%	88%	59%	37%	30%	59%
Leerlingen die tussentijds zijn uitgestroomd (bijv, zelfmelders, verhuizingen)	9	10	6	6	3	34

In bovenstaande tabel zijn in de eerste rij de leerlingen weergegeven die zijn uitgestroomd uit klas 5 of 6 van het praktijkonderwijs. In de rijen daaronder is terug te zien hoeveel procent van die leerlingen een PrO diploma, entree opleiding en/of een erkend branche certificaat hebben behaald. Opgeteld zijn de percentages hoger dan 100% omdat de leerlingen ook meerdere onderdelen kunnen behalen.

Uitstroom naar vervolgonderwijs, arbeid en dagbesteding

	KPC De Schakel	KPC Noord	KPC De Atlant	KPC De Dreef	KPC Het Plein	Totaal
Beschut werk en begeleid werk	4%	3%	2%	3%	8%	4%
Dagbesteding	0%	0%	2%	0%	3%	1%
Arbeid met jobcoach	20%	28%	19%	17%	34%	24%
Arbeid en leren	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Doorleren Niv. 1 / entree	48%	16%	26%	17%	5%	21%
Doorleren en arbeid (niv 2; BBL)	4%	9%	7%	0%	5%	5%
Doorleren niveau 2 (BOL)	16%	34%	24%	53%	29%	32%
Toeleidings-/trainings-traject	0%	0%	2%	0%	0%	1%
Geen werk of school	8%	0%	5%	0%	5%	3%
Verhuizing naar het buitenland	0%	0%	2%	0%	3%	1%
Onbekend/overig	0%	0%	0%	0%	5%	1%

Op basis van bovenstaande cijfers is 96% (de verhuizing telt niet mee in deze berekening) succesvol geplaatst door de praktijkcolleges van Stichting Kolom. Er is sprake van een succesvolle plaatsing wanneer een jongere uitstroomt naar werk, een toeleidings/trainingstraject, een (v)mbo opleiding of dagbesteding.

Thuiszitters per school

	Actief	Niet actief
SBO De Hasselbraam	0	2
SBO Professor Dumont	0	1
SBO De Driesprong	0	0
SBO De Zeppelin	0	1
HKC De Wereldboom	0	0
SO Alphons Laudy	0	1
VSO Alphons Laudy	1	0
SO De Heldring	0	0
VSO De Heldring	1	1
KPC Het Plein	5	0
KPC Noord	0	0
KPC De Atlant	1	0
KPC De Dreef	0	0
KPC De Schakel	0	2

Een van de koersdoelen van de stichting is dat er geen thuiszitters meer zijn door maatwerk, onder andere buiten de eigen grenzen. Wanneer er sprake is van een thuiszitter doen de school en het bestuur er alles aan om de thuiszitter weer zo snel mogelijk naar school te laten gaan of een passende plek te vinden. Voor de meeste leerlingen is dat afgelopen jaar gelukt. Deze leerlingen staan in de kolom 'Niet actief'. Helaas komt het af en toe voor dat een thuiszitter niet kan worden voorkomen. Eind 2022 waren er 8 thuiszitters. Deze staan in de tabel in de kolom 'Actief'.

Schorsing en verwijdering

Schorsingen en verwijderingen per school in schooljaar 2021-2022

Naam school	Schorsing 1 dag	Schorsing meerdere dagen	Verwijdering
SBO De Hasselbraam	0	0	0
SBO Professor Dumont	6	5	1
SBO De Driesprong	1	0	0
SBO De Zeppelin	1	4	0
HKC De Wereldboom	0	0	0
SO Alphons Laudy	0	0	0
VSO Alphons Laudy	6	1	0
SO De Heldring	6	0	0
VSO De Heldring	0	0	0
KPC Het Plein	0	0	0
KPC Noord	6	0	1
KPC De Atlant	10	0	0
KPC De Dreef	0	0	0
KPC De Schakel	0	5	0

Het grootste deel van de schorsingen op de scholen is voor een dag. In sommige situaties is het noodzakelijk om een leerling langer dan een dag te schorsen. Het streven is om dat tot een minimum te beperken, maar helaas is het soms wel noodzakelijk.

2.4 Onderzoek

In het najaar van 2022 is gestart met een vierjarig promotieonderzoek speciaal onderwijs dat wordt bekostigd vanuit het Steunfonds Speciaal Onderwijs. Het promotieonderzoek is een samenwerking tussen Faculty of Behavioural and Movement Sciences, Educational and Family Studies van de VU en Stichting Kolom.

Het onderwerp van het promotieonderzoek is het voorspellen van leren in het gespecialiseerd onderwijs en is gericht op de volgende vier onderdelen:

1. Inzicht krijgen in de effectiviteit van onderwijs-zorgarrangementen: leiden de onderwijszorgarrangementen tot betere behandeling van leerlingen met lagere kosten in de toekomst.
2. Zicht krijgen op de voorspelbaarheid van schoolcarrières, en de mate waarin dat wordt beïnvloed door diverse achtergrondkenmerken van de leerling, het systeem, maar ook toeval.
3. Inzicht krijgen in de voorspelbaarheid van het ontwikkelperspectief van leerlingen in het SBO en de mate waarin het deskundige oordeel van specialisten en toetsgegevens daarbij meespelen.
4. Zicht krijgen hoe de interactie tussen leerkracht en leerling in het gespecialiseerd onderwijs dusdanig kan worden gestructureerd zodat de leerling beter zelfgeruleerd leren laat zien.

2.5 Inspectie van het onderwijs

Vierjaarlijks bestuurlijk onderzoek

De inspectie van het Onderwijs heeft in de periode maart-mei een vierjaarlijks bestuursonderzoek uitgevoerd bij Kolom. De kwaliteit van de besturing, kwaliteitszorg en ambitie is als voldoende beoordeeld. Er zijn binnen het vierjaarlijks onderzoek geen tekortkomingen vastgesteld die opvolging behoeven via het toezicht. Het bestuur en de scholen hebben een heldere visie op het onderwijs en verbinden hier strategische doelen aan. Er is sprake van deugdelijk financieel beheer. Het bestuur stuurt op het waarborgen van de financiële continuïteit en op een rechtmatige besteding van rijksmiddelen. Het bestuur van Kolom stuurt op verbinding en samenhang binnen de stichting en bevordert een kwaliteitscultuur waarin samenwerken en leren van elkaar belangrijke waarden zijn. Schoolleiders en leraren hebben een grote professionele ruimte en benutten deze op een functionele wijze waarbij het belang van de leerling steeds op de voorgrond staat.

In het rapport is een aantal aanbevelingen opgenomen:

Het bestuur en de scholen mogen met elkaar een duidelijker beeld ontwikkelen van basiskwaliteit en goede kwaliteit van onderwijs binnen Kolom en wat dit betekent voor het handelen van schoolleiders en leraren. Ook kan het bestuur zijn zicht op de kwaliteit van het onderwijs op de scholen verdiepen.

De intern toezichthouders kunnen meer concretiseren aan de hand van welke ijkpunten zij toezicht houden, zodat het helder is wat er van het bestuur precies verwacht wordt.

Het bestuur kan steviger sturen op de invulling van de strategische doelen door scholen. Er is een aantal specifieke thema's die spelen binnen Kolom en die aandacht behoeven van het bestuur zoals de instroom, doorstroom en uitstroom van leerlingen van Kolom en de positie van de scholen voor speciaal basisonderwijs in de verschillende wijken.

De informatiewaarde van een aantal onderdelen in het bestuursverslag kan worden verbeterd.

Wat moet beter?

- De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) heeft te weinig leden. De ouders zijn nauwelijks vertegenwoordigd.
- De verantwoording in het jaarverslag voldoet op een aantal onderdelen nog niet aan de wet- en regelgeving.

Herstelonderzoek

Op 21 juni heeft het herstelonderzoek op KPC De Dreef plaatsgevonden. De school is van 'zeer zwak' bevorderd naar 'onvoldoende'. De inspectie heeft aangegeven een duidelijke ontwikkeling te hebben gezien op school.

Het 'pedagogisch en didactisch handelen' (OP3) en 'veiligheid' (VS1) was en blijft voldoende. 'Zicht op ontwikkeling en begeleiding' (OP2) en kwaliteitszorg (SKA) is onvoldoende.

De school heeft een jaar om aan de geformuleerde herstelpunten in het rapport van okt 2022 te werken. Rond juni/juli 2023 komt de inspectie terug om de ontwikkeling te beoordelen.

Onderzoek naar waardering goed

In april 2022 is SO De Heldring bezocht door de onderwijsinspectie en heeft de beoordeling Goed gekregen.

Onderzoek naar Excellente school

Begin 2022 vonden er drie onderzoeken naar Excellent plaats: VSO Alphons Laudy, VSO De Heldring en SO De Heldring.

Op 27 juni 2022 is voor bovengenoemde drie scholen officieel bekend gemaakt dat deze scholen Excellent zijn voor de periode van 1 juli 2022 tot 1 juli 2025. Op VSO Alphons Laudy is het Excellentieprofiel Samen leren voor nu en later. Alle leerlingen krijgen naast de gebruikelijke algemeen vormende vakken gedurende hun schoolloopbaan een breed aanbod van praktijkgerichte en expressievakken aangeboden. Op SO en VSO De Heldring is het Excellentieprofiel Integraal personeelsbeleid met een belangrijke focus op coaching.

Activiteiten inspectie in 2023

In 2023 zal de inspectie de volgende activiteiten binnen Kolom uitvoeren:

Herstelonderzoek

KPC De Dreef zal in juni 2023 bezoek krijgen van de inspectie gericht op hun herstelopdrachten zoals geformuleerd in het inspectierapport van 3 oktober 2022.

Themaonderzoek

In maart 2023 zal op KPC De Schakel en op KPC Noord een themaonderzoek uitgevoerd worden. Dit themaonderzoek gaat over extra ondersteuning die leerlingen bovenop de basisondersteuning krijgen.

2.6 Toelaatbaarheidsverklaringen

Overzicht TLV's voor SO/VSO

TLV-categorie per 1 oktober 2019

	so <8	%	so 8+	%	totaal so	%	vso	%	totaal	%
Laag	30	46%	79	77%	109	65%	293	94%	402	84%
Midden	24	37%	12	12%	36	22%	2	1%	38	8%
Hoog	11	17%	11	11%	22	13%	18	6%	40	8%
	65	100%	102	100%	167	100%	313	100%	480	100%

TLV-categorie per 1 oktober 2020

	so <8	%	so 8+	%	totaal so	%	vso	%	totaal	%
Laag	27	43%	81	68%	108	59%	299	94%	406	81%
Midden	29	46%	21	18%	50	27%	2	1%	52	10%
Hoog	7	11%	17	14%	24	13%	17	5%	41	8%
	63	100%	119	100%	182	100%	318	100%	499	100%

TLV-categorie per 1 oktober 2021

	so <8	%	so 8+	%	totaal so	%	vso	%	totaal	%
Laag	25	31%	100	69%	125	55%	302	95%	428	79%
Midden	38	47%	27	19%	65	29%	2	1%	67	12%
Hoog	18	22%	18	12%	36	16%	13	4%	49	9%
	81	100%	145	100%	226	100%	317	100%	544	100%

TLV-categorie per 1 februari 2022

	so	%	vso	%	totaal	%
Laag	133	58%	303	95%	436	80%
Midden	62	27%	2	1%	64	12%
Hoog	34	15%	12	4%	46	8%
	229	100%	317	100%	546	100%

In het VSO is de verdeling tussen TLV laag, midden en hoog vrijwel gelijk gebleven afgelopen jaren. Er heeft wel een lichte verschuiving plaatsgevonden, met een daling van het percentage hoge TLV's.

In het SO is er eerst sprake geweest van een toename van het percentage TLV's midden en hoog, maar in 2022 is dat weer gedaald.

2.7 Sociale veiligheid

Binnen Kolom heeft iedere school een schoolveiligheidsplan waarvoor instemming van de MR is gevraagd. In het schoolveiligheidsplan is het beleid geformuleerd dat gericht is op een veilige leeromgeving. Daarin wordt het sociaal veiligheidsbeleid beschreven dat tot doel heeft alle vormen van agressie, geweld, seksuele intimidatie, discriminatie en pesten binnen of in de directe omgeving van de school te voorkomen.

Wij hebben inzicht in de beleving van de sociale veiligheid door leerlingen en personeel, de mogelijkheden en belemmeringen van de school en vergelijken dat ook met andere scholen (binnen het cluster, binnen Kolom en buiten Kolom) en voorgaande jaren.

Veiligheid en veiligheidsbeleving maken deel uit van het kwaliteitsbeleid binnen onze scholen. Er wordt geïnvesteerd in het pedagogisch klimaat, dat de basis is voor een veilig schoolklimaat. In de klassen worden programma's aangeboden, gericht op het bevorderen van positief gedrag en het tegengaan van onveilig gedrag. Conform de wettelijke eisen meet de school ieder jaar de veiligheidsbeleving van de leerlingen. De resultaten van de monitoring worden op schoolniveau en clusterniveau besproken. Het gesprek op clusterniveau wordt ieder jaar opgenomen in de kwaliteitskalender. Indien nodig worden er leerlinggerichte, groepsgerichte of schoolgerichte acties ondernomen. Daarnaast wordt het gemiddelde beeld van de sociale veiligheid gedeeld met de inspectie van het onderwijs.

De sociale veiligheidsmonitor is gericht op de volgende aspecten:

- Ervaren sociale en fysieke veiligheid
- Aantasting van sociale en fysieke veiligheid
- Welbevinden

Binnen Kolom worden de volgende instrumenten gebruikt:

- Voor de praktijkcolleges: ProZO! (PRO)
- Voor de SBO scholen: Zien!
- Voor de (V)SO scholen: Qschool ((V)SO)



Met oog
voor elkaar

PERSONELE ZAKEN

3. PERSONELE ZAKEN

3.1 Samenstelling

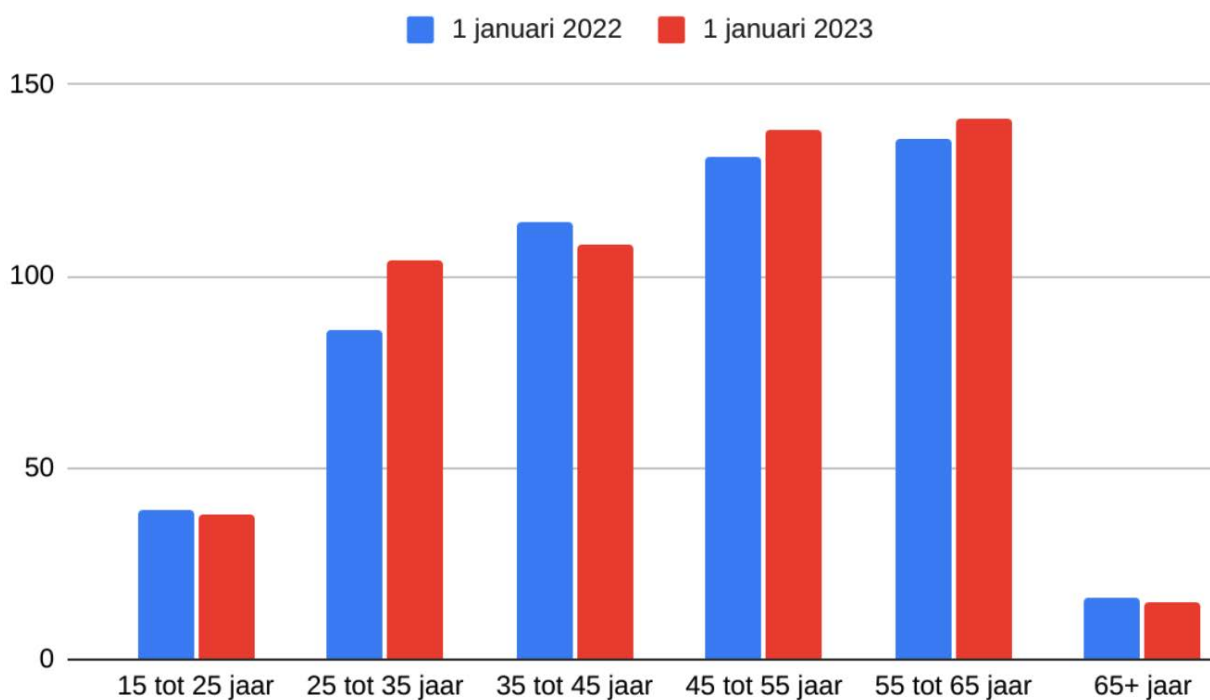
Op 31 december 2022 had Stichting kolom 554 medewerkers in dienst, waaronder 138 mannen en 416 vrouwen. De verhouding man/vrouw is daarmee 25% man en 75% vrouw en dit is nagenoeg gelijk aan eerdere jaren.

Van de in totaal 554 medewerker hebben 141 medewerkers een tijdelijke aanstelling. Stichting Kolom biedt nieuwe medewerkers eerst een tijdelijke aanstelling van een jaar aan.

In het onderwijs is er relatief vaak sprake van deeltijdwerk. De gemiddelde werktijdfactor van een Kolom-medewerker is 0,79 FTE.

Leeftijdsopbouw

De gemiddelde leeftijd in 2022 ziet er als volgt uit:



Personeelsverloop

In 2022 zijn 76 medewerkers uit dienst gegaan. De reden en de aantallen worden in onderstaande tabel weergegeven.

Reden	PO (incl. (V)SO)	VO	Kolom Totaal
Gepensioneerd	6	7	13
Blijvend arbeidsongeschiktheid	2	2	4
Overlijden	0	0	0
Einde contract	5	2	7
Einde vervanging	0	0	0
Op eigen verzoek	36	10	46
Wederzijds goedvinden	5	1	6
Functioneren	0	0	0
Totaal	54	22	76

Naast de uitstroom zijn 95 medewerkers in dienst gekomen. Hiermee is de totale formatie toegenomen, onder andere door het extra inzetten van medewerkers vanuit de NPO middelen.

3.2 Beleid en resultaten 2022

Aantrekkelijk werkgeverschap

In 2021 heeft Kolom in haar Strategisch Visie aantrekkelijk werkgeverschap als strategische pijler benoemd. Kolom wil werknemers (blijvend) aan de organisatie verbinden op een duurzame en mensgerichte manier, zodat professionaliteit en kwaliteit van werknemers voor de stichting behouden blijft. Het personeelsbeleid is gericht op het vergroten van de instroom, binden van medewerkers en het bevorderen van doorstroom door het investeren in scholing van leraren en onderwijsondersteuners.

Aandacht voor medewerkers is een belangrijk aspect bij het behouden van medewerkers. In 2022 is een nieuwe gesprekscyclus ontwikkeld, waarbij de medewerker tijdens het ontwikkelgesprek centraal staat. Met de nieuwe gesprekscyclus beoogt Kolom:

- Dat de medewerker wordt ondersteund in de werkzaamheden en zich blijft ontwikkelen in het licht van de veranderingen in de maatschappij: continue professionele ontwikkeling;
- Dat de medewerker met plezier en gemotiveerd zijn/haar werk doet en kan blijven doen;
- Dat de medewerker zich gezien en gesteund voelt in zijn/haar werk en ontwikkeling;
- Dat dit instrument een bijdrage levert in het gesprek over de kwaliteit van ons onderwijs aan alle leerlingen en in alle aspecten.

Inzicht in ons personeelsbestand

Het lerarentekort wordt gevoeld en het wordt steeds moeilijker om bevoegde leerkrachten voor alle groepen te vinden en te behouden. Kolom investeert in de scholing van eigen personeel, probeert stagiaires en LIO'ers aan zich te binden en plekken te creëren voor zij-instromers en herintreders in het onderwijs. Om tijdig te kunnen anticiperen is het belangrijk om een goed inzicht te hebben in ons huidige personeelsbestand. Inzicht in de ambities van medewerkers, de potentie binnen het personeelsbestand en het verwachte verloop, is essentieel om tijdig te kunnen anticiperen en medewerkers te kunnen opleiden en ontwikkelen om een toekomstige vacature te kunnen invullen. Wij streven ernaar om medewerkers te behouden en kansen te bieden om door te kunnen stromen.

Arbeidsmarktcommunicatie

Naast het behouden van medewerkers proberen wij ook om nieuwe medewerkers aan te trekken. In 2022 is geïnvesteerd in het scherp krijgen van wie wij zijn in de verschillende rollen die wij vervullen, waar we trots op zijn en wat ons interessant maakt om voor te werken. Dit is de start geweest om de arbeidsmarktcommunicatie in 2023 te gaan moderniseren, waarbij we meer zichtbaar zijn als werkgever en onze online kanalen actief in gaan zetten.

Zij-instromers

Kolom heeft evenals vele andere Amsterdamse schoolbesturen het Convenant Noodplan Lerarentekort ondertekend. In september 2020 heeft het bestuur de wens geformuleerd om het zij-instroomtraject binnen Kolom een van de prioriteiten van het schooljaar 2020-2021 te maken, om zodoende gestructureerd op toekomstige vacatures te kunnen anticiperen met bekwame leerkrachten. Hiervoor is per september 2020 een zij-instroom coördinator benoemd, die het zij-instroomtraject verder zal positioneren binnen Kolom. In oktober 2022 is besloten deze taak onder te brengen bij de opleidingscoördinator.

In 2022 zijn binnen Kolom twee zij-instromers afgestudeerd aan de PABO en zijn zij binnen Kolom als bekwaam leerkracht voor de groep blijven staan. Helaas zijn er ook twee zij-instromers gestopt en uit dienst gegaan. Daarnaast heeft één van de kandidaten WET (werkervaringstraject) aangegeven te willen stoppen en het WET later in het jaar te willen hervatten met als doel te starten aan de PABO in februari 2023.

In 2022 waren totaal 7 zij-instromers in opleiding (ingeschreven bij een PABO).

In februari 2022 zijn twee zij-instromers begonnen met het ZiB (Zij-instroom in Beroep)-traject aan de PABO en in september zijn nog twee kandidaten gestart aan de PABO. Laatstgenoemden zijn in het voorjaar van 2022 gestart met het WET en hebben hun geschiktheidsonderzoek vóór de zomer behaald. In september zijn weer 2 kandidaten gestart met het WET. Als alles goed gaat behalen zij in januari hun geschiktheidsonderzoek, waarna ze in februari 2023 kunnen starten met de PABO (HvA).

Zowel het SBO als het SO, VSO en PrO zijn vertegenwoordigd bij de WET- en zij-instroomplekken. Iedere kandidaat in het werkervaringstraject heeft een eigen coach, die ook deel uitmaakt van de stedelijke begeleidingspool voor coaches. Vanaf het najaar zal er een groep gevormd gaan worden van deze coaches om de kwaliteit van de coaching te doen stroomlijnen volgens het kwaliteitskader van 1Loket en passend bij de actuele onderwijspraktijk van onze scholen. Intervisie zal ingezet worden om te leren van en met elkaar.

De inrichting van het zij-instroom curriculum aan de PABO's is nog te weinig vraaggestuurd en flexibel en zal in de komende twee jaar vanuit het 'Noodplan Lerarentekort Amsterdam' met de PABO's verder afgestemd worden. Hierdoor zal de opleiding beter aansluiten bij de vraag vanuit onze scholen en de opleidingsbehoefte van de zij-instromer. De PABO aan de HvA start in schooljaar 2021-2022 met het ontwikkelen van een aanvullend modulair programma gericht op het speciaal onderwijs. Hiervoor is een ontwikkelteam opgericht met medewerkers van de HvA, Stichting Kolom, Stichting Orion en de PI-Scholen. Zij denken mee met de inhoud van de modules gericht op het specialistisch onderwijs en leveren experts voor gastlessen. Hierdoor wordt een steeds betere aansluiting met de dagelijkse praktijk gerealiseerd.

Begeleiding startende en (toekomstige) leraren

Omdat er bij Kolom steeds meer zij-instromers en onderwijsassistenten werken die de PABO volgen, is het belangrijk om de begeleiding van deze leraren in opleiding centraal te organiseren. Goede begeleiding is voor deze medewerkers zeer belangrijk. Voor de directeurs en de teams waar deze leraren in opleiding werken is het verzorgen van deze begeleiding vaak niet goed te organiseren naast

het bestaande werk. In 2022 is hiervoor een opleidingscoördinator aangesteld die o.a. enerzijds de coaching en begeleiding aan de groep zij-instromers monitort en zich anderzijds bezighoudt met het toetreden tot het partnerschap Samen Opleiden in Noord-Holland. Scholen van Kolom zullen Opleidingscholen moeten worden waarbij aan de kwaliteit van het partnerschap voldaan moet worden v.w.b. de vier waarborgen: de lerende leraar - de leeromgeving - organisatie - kwaliteitscultuur (professionalisering). De gehele begeleiding aan startende en (toekomstige) leraren is hierin opgenomen.

Schoolleidersregister

Het schoolleidersregister is sinds 1 januari 2018 verplicht voor schoolleiders in het primair onderwijs. Dit register is bedoeld om schoolleiders (verder) te laten professionaliseren. Binnen Stichting Kolom zijn alle directeuren van het PO geregistreerd.

Voor het voortgezet onderwijs is inschrijving in het schoolleidersregister niet verplicht. De nadruk ligt op kwaliteit en professionalisering van de schoolleiders. Het register is van de beroepsgroep zelf. Zij stellen de eisen voor registratie en herregistratie samen in overleg met relevante partners, zoals bijvoorbeeld EVC-aanbieders.

Begeleiding uitstroom

Stichting Kolom draagt de uitkeringskosten van medewerkers die niet uit eigen beweging uit dienst gaan of vanwege pensionering vertrekken. Stichting Kolom zet daarom in op een zorgvuldige begeleiding naar nieuw werk door middel van een zogenaamd outplacement traject. Voor medewerkers in het PO heeft het participatiefonds hier ook een grote rol in.

3.3 Arbeidsomstandigheden en ziekteverlof

Arbeidsomstandigheden

De risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) is in 2022 conform beleid uitgevoerd bij SBO De Hasselbraam, SBO Professor Dumont, SBO De Zeppelin en VSO De Heldring.

In 2022 is er een start gemaakt om de schoolveiligheidsplannen (betreffende sociale en fysieke veiligheid voor alle interne en externe rollen binnen de school en stichting als geheel) te actualiseren en verbeteren waar mogelijk. Er is nieuw beleid omtrent ongewenst gedrag specifiek voor de rol medewerker opgesteld en gedragsregels schooloverstijgend. Dit project wordt naar verwachting in maart 2023 afgerond.

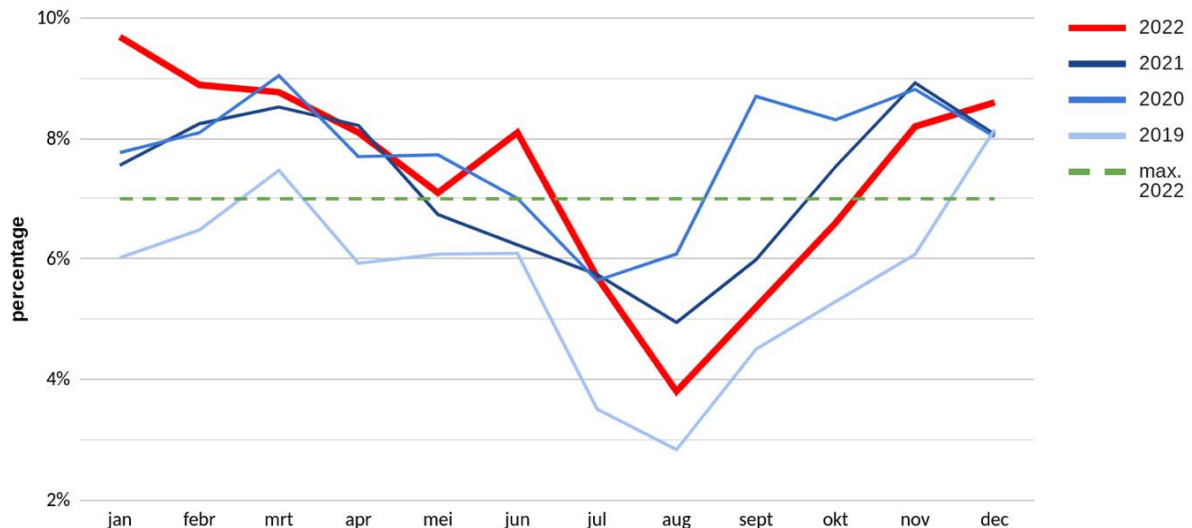
Sinds enige tijd voert de Nederlandse Arbeidsinspectie bij diverse bedrijven inspecties uit met betrekking tot psychosociale arbeidsbelasting als gevolg van discriminatie op de werkvloer. Doel van deze inspecties is om na te gaan of er beleid wordt gevoerd om het risico van discriminatie op de werkvloer te voorkomen, dan wel de gevolgen daarvan zoveel mogelijk te beperken. De Nederlandse Arbeidsinspectie heeft in november 2022 aan de VSO De Heldring een bezoek afgelegd en een inspectie uitgevoerd. Er zijn overtredingen geconstateerd op het gebied van:

- gedragsregels
- voorlichting en onderricht medewerkers
- speciale instructie leidinggevenden

VSO De Heldring heeft 6 maanden de tijd gekregen om deze overtredingen op te lossen en aan de eis tot naleving te hebben voldaan. Door het project omtrent de schoolveiligheidsplannen wordt het beleidsmatige deel van de overtredingen grotendeels opgelost. Daarnaast zijn er acties uitgezet zowel binnen de school als bovenschools voor heel Stichting Kolom (2023) in het kader van voorlichting en instructie.

Ziekteverlof

In 2022 bedroeg het percentage ziekteverlof van Kolom 7,02%, net boven het gestelde maximum. Ondanks de voortzetting / restverschijnselen van de Corona pandemie is er sprake van een lichte daling van het ziekteverlof met 0,25% ten opzichte van 2021. Landelijk is het ziekteverlof binnen het onderwijs juist gestegen met 0,4%. Zowel het ziekteverlof van het SBO als het PrO is licht gedaald, het (V)SO is gelijk gebleven ten opzichte van 2021.



Binnen alle onderwijssoorten was sprake van een forse daling van het ziekteverlof gedurende de zomervakantie en een aanzienlijke stijging in het laatste kwartaal van 2022. Dit laatste wordt tevens beïnvloed door de start van de griep epidemie in december 2022. Deze daling en stijging zijn in trend gelijk aan voorgaande jaren, hoewel de pieken forser zijn.

Hoewel het kortdurend verzuim (1 tot en met 7 dagen) een relatief klein aandeel heeft in het totale verzuim, laat dit zowel bij het PO (1,14%) als het VO (1,06%) een verdubbeling zien in 2022. Het langdurig verzuim (43 tot en met 730 dagen) liet in 2022 bij het VO een stijging zien met 0,79% en bij het PO een daling van 1,31%. De gemiddelde ziekteverzuimduur nam in het laatste half jaar van 2022 bij zowel het PO als het VO aanzienlijk af. Kort (frequent) verzuim is een indicator voor langdurig verzuim op de langere termijn. Aandacht voor de verzuimduur en focus op frequent verzuim is blijvend gewenst om het opgenomen ziekteverlof te verlagen.

3.4 Toekomstige ontwikkelingen (na 2022)

Een van de pijlers in de strategische visie van Kolom is aantrekkelijk werkgeverschap. Met het daarbij behorende koersdoel: 'Werknemers (blijvend) aan de organisatie verbinden op een duurzame mensgerichte manier, zodat professionaliteit en kwaliteit van werknemers voor de Stichting aangetrokken wordt en behouden blijft'. Het doel is gericht op het investeren in aantrekken, ontwikkelen en behouden van gekwalificeerde medewerkers. Om dat doel te bereiken wordt onder andere ingezet op:

- Een professionele organisatiecultuur waarin transparantie en open communicatie centraal staan;
- Start, evaluatie en verdere ontwikkeling van de nieuwe gesprekscyclus;
- Investeren in het opleiden en ontwikkelen van onze medewerkers en het uitdagen van medewerkers om zelf de regie te pakken voor hun eigen loopbaan en ontwikkeling;
- Inzicht in het personeelsbestand: strategische personeelsplanning, sturen op opleiden en ontwikkelen om te zorgen voor kwalitatief goed (onderwijs)personeel en bevoegde medewerkers in de klas.
- Zichtbaarheid op de arbeidsmarkt: arbeidsmarktcommunicatie via social media, ontwikkelen van

een nieuwe website en de online zichtbaarheid via verschillende social media kanalen (LinkedIn, Facebook en Instagram).

- **Duurzame inzetbaarheid:** Duurzame inzetbaarheid is erop gericht medewerkers tot hun pensioen gezond, gelukkig en bekwaam aan het werk te houden. De focus ligt hierbij voornamelijk op arbeidsomstandigheden, vitaliteit en een leven lang ontwikkelen. Kolom acht het van belang om aandacht te hebben voor duurzaam werken om verschillende redenen: werk- en inkomenszekerheid, betere afstemming tussen vraag en aanbod, gezondheid en preventie en het opvangen van vergrijzing. Het resultaat van een optimale duurzame inzetbaarheid leidt tot een gezonde(re) personeelspopulatie.
- **Anders organiseren:** Op een creatieve wijze kijken naar de organisatie van het onderwijs binnen onze scholen en manieren waarop we het onderwijs anders kunnen organiseren. Met als doel om in te blijven zetten op bevoegde onderwijsprofessionals binnen onze scholen.



*Kolom is een
financieel gezonde
organisatie*

FINANCIËN

4. FINANCIËN

4.1 Financieel Beleid

Planning en control cyclus

In het najaar van 2022 is de meerjarenbegroting voor 2023-2027 opgesteld. Vooraf zijn in de kaderbrief 2022 de uitgangspunten vastgesteld. Bij het opstellen van de meerjarenbegroting is uitgegaan van het koersplan 2021-2025. In de tabellen in paragraaf 4.10 zijn de financiële gegevens uit de meerjarenbegroting weergegeven.

Elk kwartaal wordt er een uitgebreide rapportage opgesteld waarin de realisatie (financieel, leerling-aantallen en FTE) wordt afgezet tegen de begroting, afwijkingen worden toegelicht en een financiële prognose is opgenomen.

Contractactiviteiten

Stichting Kolom heeft geen contractactiviteiten.

Derdengeldstroom

Stichting Kolom heeft geen derdengeldstroom activiteiten.

Treasury en financiële instrumenten

Het treasurystatuut vastgesteld door de Raad van Toezicht voldoet aan de per 5 december 2018 gewijzigde Regeling Beleggen en Belenen. In de Regeling Beleggen en Belenen zijn beperkingen opgenomen voor het gebruik van financiële instrumenten. Kolom streeft ernaar om zoveel mogelijk vanuit eigen middelen te financieren binnen de kaders van deze regeling. De inzet voor overige financiële instrumenten is daarom bij hoge uitzondering noodzakelijk.

Stichting Kolom heeft geen lopende leningen, beleggingen of derivaten overeenkomsten.

In 2021 is Stichting Kolom vanwege de negatieve rente op spaartegoeden overgegaan op schatkistbankieren.

Kasstromen en financieringsbehoeften

Voor de wijzigingen in de kasstromen verwijzen we naar het kasstroomoverzicht, dat onderdeel is van de jaarrekening. In 2021 is er geen sprake geweest van een financieringsbehoefte.

4.2 Ontwikkelingen financiële positie 2022

In 2022 is het vermogen van Kolom verder toegenomen. De plannen voor besteding van het bovenmatig eigen vermogen zijn uitgevoerd, echter er is een groot bedrag aan het vermogen toegevoegd.

De belangrijkste oorzaak van het grote positieve resultaat is de hogere bekostiging uit diverse bronnen, maar vooral vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) voor herstel en ontwikkeling van het onderwijs tijdens en na corona. De lasten zijn niet in verhouding mee gestegen met de baten, dit wordt vooral veroorzaakt door het lerarentekort en de beperkte tijd tussen toekenning van de bekostiging en de aanvang van de bekostiging. Voor de niet uitgegeven gelden van het NPO is per school een bestemmingsreserve gevormd. In de bestedingsplannen worden deze gelden volledig binnen de looptijd van het programma besteed.

Een andere niet verwachte toekenning was de toekenning van een extra toelage voor het VSO voor leraren die lesgeven aan leerlingen met uitstroomprofiel vervolgonderwijs. Aangezien onze leerlingen op het VSO over het algemeen niet doorstromen naar vervolgonderwijs was deze toelage voor schooljaar 2020-2021 niet aangevraagd. Echter voor schooljaar 2021-2022 en het restant van 2022 is de toelage toegekend onafhankelijk van een aanvraag. De toekenning is bij elkaar € 468K.

De financiële kengetallen geven aan dat Stichting Kolom een gezonde organisatie is.

4.3 Staat van baten en lasten

x € 1.000	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2022	Begroting 2023
<i>Baten</i>				
Rijksbijdragen	37.938	43.711	38.901	42.898
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.860	2.242	1.451	2.594
Overige baten	1.036	995	797	377
Totaal baten	40.833	46.948	41.149	45.869
<i>Lasten</i>				
Personeelslasten	32.091	36.462	34.777	38.122
Afschrijvingen	861	888	861	1.068
Huisvestingslasten	2.818	3.226	2.435	2.781
Overige lasten	2.939	3.511	3.889	5.398
Totaal lasten	38.709	44.087	41.961	47.369
Saldo baten en lasten	2.124	2.860	-812	-1.501
Financiële baten en lasten	-13	-9	-4.350	-4
Resultaat	2.111	2.852	-817	-1.505

Toelichting staat van baten en lasten

Het resultaat is veel hoger dan bij het opstellen van de begroting in 2021 werd verwacht. Met name de baten zijn veel hoger dan begroot.

De rijksbijdragen zijn ruim € 4,5 mln hoger, de belangrijkste niet begrote, extra inkomsten zijn:

x € 1.000	
NPO onderwijs	2.069
Aanpassing bekostiging vanuit leerlingaantallen en verhoging leerlingbedragen	1.939
Toelage leraren VSO	468

De totale baten uit overige overheidsbijdragen en -subsidies zijn bijna € 800k hoger dan begroot. Dit wordt vooral veroorzaakt door hogere ESF baten, extra groeibekostiging van het Samenwerkingsverband PO en subsidies voor zij-instroom vanuit Gemeente Amsterdam.

Aan de lastenkant zijn vooral de personeelskosten een stuk hoger dan begroot. Dit wordt vooral veroorzaakt door de uitkering van de NPO arbeidsmarkttoelage.

Het resultaat wordt verdeeld over het eigen vermogen en de bestemmingsreserve NPO.
De bestemming van het resultaat is dan als volgt:

x € 1.000	31-12-2022
Eigen vermogen	1.642
Bestemmingsreserve NPO	1.213
Bestemmingsreserve privaat	-4
Resultaat	2.855

4.4 Balans

x € 1.000	31-12-2021	31-12-2022	Begroting 31-12-2023	Begroting 31-12-2024
Materiële vaste activa	4.674	5.688	5.175	5.382
Financiële vaste activa				
Vorderingen OCW	1.209			
Overige vorderingen	3.743	1.998	533	2.264
Liquide middelen	11.851	17.259	9.600	12.563
Totaal activa	21.478	24.946	15.309	20.209
Eigen vermogen	13.504	16.355	8.460	11.212
Voorzieningen	2.556	2.820	3.265	4.364
Langlopende schulden		140		
Kortlopende schulden	5.418	5.630	3.583	4.633
Totaal passiva	21.478	24.946	15.309	20.209

Toelichting balans

Investerings

In 2022 zijn investeringen gedaan voor een bedrag van € 1,9 mln. Onderdeel hiervan zijn de herinrichting van het dakplein van één van de praktijkscholen, de herinrichting van een keuken lokaal waarbij is overgestapt van gas naar inductie koken, de aanschaf van 2 nieuwe elektrische personenbussen voor leerlingenvervoer, € 400K investeringen in diverse ICT hardware.

Alle gebouwen zijn eigendom van de gemeente. Er zijn geen plannen van de gemeente Amsterdam of Haarlem bekend om over te gaan tot doordecentralisatie.

Vorderingen

De vorderingen zijn fors gedaald doordat bij het invoeren van de vereenvoudigde bekostiging de vordering op het ministerie is vervallen. Daarnaast zijn de nog te ontvangen ESF gelden uit 2020 en 2021 inmiddels ontvangen.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat na resultaatbestemming uit:

x € 1.000	
Algemene reserves	12.128
Bestemmingsreserve huisvesting	1.500
Bestemmingsreserve NPO	2.334
Bestemmingsreserve privaat	394

Voorzieningen

De post voorzieningen kan worden uitgesplitst in:

x € 1.000	31-12-2022
Voorziening groot onderhoud	1.356
Voorziening langdurig zieken	669
Voorziening persoonlijk budget	265
Voorziening jubilea	393
Voorziening eigenwachtgelders	76
Voorziening kosten WW-uitkeringen	33
Voorziening duurzame inzetbaarheid	29
Totaal voorzieningen	2.820

In verband met een groter aantal zieken, waarvan onzeker is of de medewerkers binnen 2 jaar de werkzaamheden kunnen hervatten is de voorziening langdurig zieken wederom gestegen.

Langlopende schulden

Na de afrekening van de nieuwbouwkosten met de gemeente Amsterdam bleek de uitbetaalde subsidie € 160K hoger dan de resterende vordering. Dit is veroorzaakt doordat er in het verleden te veel posten van de bestedingen zijn geactiveerd. Het deel van de subsidie dat hoger is dan de vordering is op de balans opgenomen als inversteringssubsidie en zal jaarlijks vrijvallen tegen de afschrijvingen van de geactiveerde posten.

4.5 Financiële kengetallen

	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2022	Norm inspectie Ondergrens	Norm inspectie Bovengrens
Solvabiliteit 1	62,9%	65,6%	55,3%		
Solvabiliteit 2	74,8%	76,9%	76,6%	30%	
Liquiditeit	3,1	3,4	2,8	0,75	
Huisvestingsratio	9,5%	9,3%	7,4%		10%
Rentabiliteit	5,2%	6,1%	-8,3%		
Weerstandsvermogen	33,1%	34,8%	0,0%	5%	
Personele lasten/ rijksbijdrage	84,6%	83,4%	89,4%		95%
Personele lasten/ totale baten	78,6%	77,7%	84,5%		90%

Definities en toelichting kengetallen

Solvabiliteit 1: Eigen vermogen / Totaal vermogen

Solvabiliteit 2: (Eigen vermogen + voorzieningen) / Totaal vermogen

De solvabiliteit geeft aan in welke mate de bezittingen op de activazijde van de balans zijn gefinancierd met eigen of vreemd vermogen. De solvabiliteit van Stichting Kolom is hoog en voldoet ruimschoots aan de norm van de inspectie.

Liquiditeit: Vlottende activa / kortlopende schulden

De liquiditeit geeft aan in welke mate men in staat is om op korte termijn aan alle verplichtingen te voldoen, anders gezegd, hoeveel geld er direct beschikbaar is om geplande en onvoorziene uitgaven te

doen. De liquiditeit van Stichting Kolom is hoog en is voldoet aan de norm van de inspectie.

Huisvestingsratio: (Huisvestingslasten + afschrijving gebouwen) / totale lasten) * 100%

De verhouding huisvestingslasten ten opzichte van de totale lasten is gestegen, maar blijft onder de norm van de inspectie.

Rentabiliteit: (Saldo gewone bedrijfsvoering / totale baten (incl. financiële baten)) * 100%

De rentabiliteit geeft de verhouding aan tussen bestedingen en opbrengsten. Hier geldt dat een langdurige hoge rentabiliteit ongewenst is, aangezien dit duidt op het oppotten van middelen. De rentabiliteit van Stichting Kolom is negatief, dit betekent dat de bestedingen hoger zijn dan de opbrengsten en het vermogen van de stichting daalt.

Weerstandsvermogen: (Eigen vermogen – materiële vaste activa) / rijksbijdragen) * 100%

Het weerstandsvermogen geeft aan in hoeverre het eigen vermogen in staat is wisselingen in inkomsten op te vangen. Het weerstandsvermogen voldoet aan de door de inspectie gestelde norm.

4.6 Verantwoording NPO

Over dit thema, aangewezen door de Minister van OCW, moeten schoolbesturen zich op grond van de Regeling jaarverslag artikel 4 lid 6 nader verantwoorden.

- Schoolscan
- Alle scholen hebben een schoolscan gemaakt.
- Interventies
- De scholen konden kiezen uit meerdere interventies. De scholen hebben hierin verschillende keuzes gemaakt, waarbij opvallend is dat in het PO meer gekozen is voor interventies gericht schikt het op meer inzet van personeel (interventie E), terwijl in het VO ook veel wordt gekozen om bekostiging in te zetten op fysieke en sociaal-emotionele ontwikkeling (interventie C) en het geven van meer onderwijs (interventie A).
- Ouders en leraren zijn betrokken via de MR, daarnaast zijn er op meerdere scholen overleggen gevoerd met leraren(teams) over een zinvolle besteding van de gelden.
- Leerlingen zijn niet actief betrokken bij het maken van de plannen.
- De scholen hebben de plannen ingebracht in de MR vergaderingen en instemming van de MR gekregen.
- Er is slechts een zeer klein deel (3%) van de middelen ingezet voor inhuur van personeel niet in loondienst (PNIL).
- Resultaten
- Het eerste schooljaar waarin de NPO gelden konden worden besteed is afgerond. Door de uitdagingen die er bestaan voor het aantrekken van extra personeel is er nog veel geld overgebleven. De NPO middelen zijn, waar mogelijk, vooral ingezet op extra ondersteunend personeel. Daardoor kon er worden gewerkt in kleinere groepen met meer individuele aandacht voor de leerlingen met een toename van de effectieve leertijd tot gevolg. Het extra personeel is op verschillende manieren ingezet met per school verschillende resultaten, zoals:
 - voldoende leerresultaten voor technisch lezen en rekenen,
 - extra ondersteuning voor leerlingen met achterstanden en ondersteuningsbehoefte,
 - extra sport en spel aanbod gericht op sociaal emotionele ontwikkeling,
 - sneller signaleren van sociaal emotionele problemen,
 - extra stagebegeleiding om uitval te voorkomen,
 - extra dyslexiebehandelingen,
 - individuele begeleiding bij traumaverwerking,

- meer logopedie voor leerlingen met een hulpvraag op het gebied van communicatie.

Allocatie van middelen

De middelen zijn verdeeld over de scholen volgens de toekenning door het ministerie. De niet uitgeputte budgetten zijn opgenomen in een bestemmingsreserve per school, zodat alle middelen ten gunste komen aan de betreffende school. De werkwijze is besproken met de directeuren en vastgesteld door het college van bestuur.

Bij de berekening van de bovenschoolse afdracht wordt alleen uitgegaan van de reguliere bekostiging, de NPO middelen zijn niet meegenomen in de berekening.

Middelen onderwijsachterstanden

Alle scholen van Kolom hebben extra NPO financiering gekregen vanwege onderwijsachterstanden. Deze toekenning is door het ministerie bepaald op basis van de leerlingpopulatie. De financiering is volledig volgens de toekenning aan de scholen gealloceerd.

4.7 Bovenmatig Eigen Vermogen

Op 17 november 2020 heeft de Inspectie van het Onderwijs in een brief aangegeven dat het eigen vermogen van Stichting Kolom boven de signaleringswaarde ligt. Er is een plan gemaakt om het eigen vermogen af te bouwen.

Het bestedingsplan is als volgt:

x € 1.000

Gereserveerd voor verbeterplannen	1.500
Huisvestingsreserve tbv. wijziging verwerking groot onderhoud	1.500
Vereenvoudiging bekostiging PO	1.100
Veiligheidsmarge SO/leerlingenaantallen	500
Totaal bovenmatig Eigen Vermogen	4.600

De € 1,5 mln voor verbeterplannen zijn verdeeld over 2021-2023 en worden ingezet op de volgende onderwerpen. In 2022 is het beoogde budget besteed.

x € 1.000	Begroot 2021-2023	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Totaal realisatie
Beschikbaar verdeling				
over de scholen	496	64	263	327
Impuls zwakke scholen	314		65	65
Aantrekkelijk werkgeverschap	300		57	57
Training mediawijsheid	140	79	107	186
Expertise Centrum	200	50	51	101
ICT	50	50		50
Totaal	1.500	243	542	785

4.8 Verantwoording Prestatiebox

In 2022 heeft Stichting Kolom geen middelen meer ontvangen van het ministerie van OCW via de zgn. prestatiebox. De gelden voor de Regeling Prestatiebox VO zijn toegevoegd aan de lumpsum en omdat de regeling in het PO is afgelopen na het schooljaar 2020-21.

4.9 Verantwoording werkdrukmiddelen Primair Onderwijs

In 2022 heeft Stichting Kolom in totaal € 501K aan werkdrukmiddelen ontvangen van het ministerie van OCW. De toekenning per leerling per schooljaar zijn:

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Speciaal basisonderwijs	€ 365,79	€ 379,17	€ 391,14
(Voortgezet) speciaal onderwijs	€ 487,72	€ 505,56	€ 521,52

De werkdrukmiddelen maken onderdeel uit van het OCW-budget Personeels- en Arbeidsmarktbeleid. In het schema hieronder staat de verantwoording op bestuursniveau.

Is er een gesprek gevoerd met het team over de besteding?	ja
Heeft de PMR ingestemd met het voorstel voor de besteding	ja

Besteding werkdrukmiddelen

Periode 01-01-2022 t/m 31-12-2022

Personeel	€ 361.504
Materieel	€ 4.585
Professionalisering	
Overig	€ 134.681
Totaal werkdrukmiddelen	€ 500.770

Uit bovenstaande tabel blijkt dat een groot deel van de werkdrukmiddelen door de scholen wordt ingezet om extra formatie te financieren (bijvoorbeeld extra vakleerkrachten voor bijvoorbeeld gym en muziek, en extra onderwijsondersteuners).

4.10 Continuïteitsparagraaf en vooruitblik

Meerjarenbegroting 2022-2024

In het najaar van 2022 is de meerjarenbegroting 2023-2027 opgesteld. Vooraf zijn in de kaderbrief de uitgangspunten vastgelegd.

x € 1.000	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
<i>Baten</i>				
Rijksbijdragen	43.711	42.898	41.202	41.544
Overige overheidsbijdragen en subsidies	2.242	2.594	2.251	2.354
Overige baten	995	377	339	339
Totaal baten	46.948	45.869	43.792	44.237
<i>Lasten</i>				
Personeelslasten	36.462	38.122	36.150	36.110
Afschrijvingen	888	1.068	1.084	1.081
Huisvestingslasten	3.226	2.781	2.767	2.772
Overige lasten	3.511	5.398	3.322	3.243
Totaal lasten	44.087	47.369	43.323	43.206
Saldo baten en lasten	2.860	-1.500	469	1.031
Financiële baten en lasten	-9	-4	-4	-4
Resultaat	2.852	-1.505	465	1.026

Toekomstige resultaten

Voor 2023 wordt een negatief resultaat verwacht. Dit wordt veroorzaakt door de aanpassing van de methode om de voorziening groot onderhoud te bepalen. Hiervoor wordt eerst in 2023 een nieuw meerjarenonderhoudsplan opgesteld.

Invoering vereenvoudiging bekostiging PO

De nieuwe wet 'Vereenvoudiging bekostiging PO' heeft als doel de bekostiging van het primair onderwijs duidelijker, eenvoudiger en voorspelbaarder te maken. De wet is ingaan op 1-1-2023. Voor alle PO scholen geldt een overgangsregeling waardoor de bekostiging in 3 jaar naar het nieuwe bedrag gaat indien de bekostiging wijzigt. Voor het SBO geldt dat de bekostiging de komende jaren hierdoor zal dalen, voor het (V)SO wordt een stijging van de bekostiging verwacht.

Aanpassing voorziening groot onderhoud

De verwachting is dat in 2023 de voorziening groot onderhoud zal worden herberekend volgens de componentenmethode. Dit zal zorgen voor een incidentele dotatie van ca. € 1,5 mln.

Voor 2024 is voorlopig een positief resultaat begroot, in 2023 zal er een nieuw plan voor besteding van het bovenmatig eigen vermogen worden opgesteld.

Leerlingaantallen en personele bezetting

De leerlingaantallen in SBO, (V)SO en Pro zijn vrij stabiel. Na een daling van leerlingen door de invoering van passend onderwijs is er nu weer een lichte groei waarneembaar. In het SO groeien de

leerlingaantallen door het starten van nieuwe groepen om wachtlijsten weg te werken. Na daling van de leerlingaantallen in het PrO wordt gerekend op een kleine toename vanaf 2023.

Het aantal verwachte leerlingen wordt gebaseerd op schattingen van directeuren. Per 2023 is de teldatum voor de leerlingen in SBO en (V)SO gewijzigd. Door de aangepaste telling zullen er door tussentijdse instroom iets meer leerlingen in deze scholen zijn en stijgt het totaal aantal leerlingen.

Leerlingen	1-10-2021	1-10-2022	1-10-2023	1-10-2024	1-10-2025
SBO	612				
VSO/SO	544				
PrO	780	766	790	805	813
		1-2-2022	1-2-2023	1-2-2024	1-2-2025
SBO		634	662	674	677
VSO/SO		542	588	588	590
Totaal Kolom	1.936	1.942	2.040	2.067	2.080

In onderstaande tabel worden de verwachte ontwikkelingen van het aantal medewerkers weergegeven, uitgedrukt in fte.

FTE	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroot 2023	Begroot 2024	Begroot 2025
SBO scholen	109,4	112,3	115,4	111,8	109,8
BO	0		0	0	0
(V)SO scholen	137,3	149,5	154,4	153,4	153,4
PRO scholen	139,4	148,7	141,1	131,1	128,6
Centraal Bureau	13,1	14,0	20,2	20,5	20,5
FTE inzet totaal	399,2	424,5	431,1	416,8	412,3

FTE per categorie	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroot 2023	Begroot 2024	Begroot 2025
FTE inzet directie	24,4	23,8	25,0	24,6	24,6
FTE inzet OP	218,0	222	224,1	214,1	211,1
FTE inzet OOP	156,0	178,2	182,0	178,0	176,5
FTE inzet LIO	0,8	0,5			
FTE inzet totaal	399,2	424,5	431,1	416,7	412,2

In verband met de tijdelijke NPO bekostiging zal de formatie na 2023 iets dalen.

Meerjarenbalans

x € 1.000	31-12-2022	Begroting 31-12-2023	Begroting 31-12-2024	Begroting 31-12-2025
Materiële vaste activa	5.688	5.382	5.114	4.827
Financiële vaste activa				
Vorderingen OCW				
Overige vorderingen	1.998	2.264	2.264	2.264
Liquide middelen	17.259	12.563	13.296	14.610
Totaal activa	24.946	20.209	20.674	21.701
Eigen vermogen	15.930	11.212	11.678	12.704
Voorzieningen	3.262	4.364	4.364	4.364
Langlopende schulden	140			
Kortlopende schulden	5.613	4.633	4.633	4.633
Totaal passiva	24.946	20.209	20.674	21.701

Het begrote resultaat voor 2023 zal leiden tot een substantiële verlaging van het eigen vermogen, echter door het grote resultaat uit 2022 zal het vermogen waarschijnlijk minder dalen dan begroot.

Het verloop van de bestemmingsreserves is als volgt begroot:

x € 1.000	Realisatie 2022	Begroting 31-12-2023	Begroting 31-12-2024	Begroting 31-12-2025
Algemene reserves	11.699	9.203	11.281	12.307
Bestemmingsreserve huisvesting	1.500			
Bestemmingsreserve NPO	2.334	1.612		
Bestemmingsreserve privaat	397	397	397	397
Totaal Eigen vermogen	15.930	11.212	11.678	12.704

Investerings

Er is opdracht gegeven voor een haalbaarheidsonderzoek ter ondersteuning van een huisvestingsaanvraag voor de uitbreiding van SO De Heldring. Deze aanvraag zal in 2022 worden ingediend ter goedkeuring in 2023. Voor SBO De Zeppelin staat de renovatiebouw in de planning; het voorbereidingskrediet is in januari 2022 aangevraagd.

Financiële kengetallen

	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Norm inspectie Ondergrens	Norm inspectie Bovengrens
Solvabiliteit 1	63,9%	55,5%	56,5%	58,5%		
Solvabiliteit 2	76,9%	77,1%	77,6%	78,7%	30%	
Liquiditeit	3,4	3,2	3,4	3,6	0,75	
Huisvestingsratio	9,2%	8,1%	8,9%	8,9%		10%
Rentabiliteit	5,2%	-3,3%	1,1%	2,3%		
Weerstandsvermogen	33,9%	24,4%	26,7%	28,7%	5%	
Personele lasten/ rijksbijdragen	84,4%	88,9%	87,7%	86,9%		95%
Personele lasten/ totale baten	78,6%	83,1%	82,5%	81,6%		90%

Risicomanagement

Voor het speciaal onderwijs geldt dat fluctuaties in leerlingenaantallen veel grotere consequenties hebben dan in het regulier onderwijs. Ook is het speciaal onderwijs door de invoering van passend onderwijs afhankelijk geworden van het beleid van het samenwerkingsverband. Een adequate planning & control cyclus is bij onzekerheden in de geldstromen zeer belangrijk. Goede monitoring van de te verwachten baten is noodzakelijk om de bijbehorende lasten tijdig te kunnen bijsturen.

De monitoring vindt plaats door vier keer per jaar een prognose en risico's aan het CvB, Auditcommissie en RvT te rapporteren. De schooldirecteuren kunnen dagelijks hun financiële resultaten digitaal raadplegen in Capisci.

Bij het opstellen van de begroting 2021 en de meerjarenbegroting voor 2022 t/m 2025 is een risico analyse opgesteld met een inschatting van de financiële impact om zodoende een relatie te kunnen leggen met het beschikbare weerstandsvermogen. De uitkomst van de risico analyse laat zien dat het weerstandsvermogen ruim voldoende is om de financiële risico's te kunnen opvangen.

Stichting Kolom onderscheid risico's op de volgende 6 vlakken:

- Financiering
- Bedrijfsvoering
- Onderwijskwaliteit
- Personeel en HR
- Huisvesting
- ICT

Risico analyse

In onderstaande risicoanalyse, zijn alleen de financiële risico's opgenomen. Er zijn ook kansen: m.b.t. de baten is de kans aanwezig dat er extra inkomsten komen vanuit het rijk of vanuit het samenwerkingsverband. Aanname is dat deze middelen dan zullen worden ingezet.

Voor de inschatting van de kans op risico, is uitgegaan van de volgende percentages: laag (10-25%), midden (50%), hoog (80%)

Toelichting bij fiscale risico's

Stichting Kolom ging in 2014 een convenant horizontaal toezicht met de Belastingdienst aan. Dit convenant loopt eind 2022 af, eind 2021 is gekozen om geen nieuw fiscaal convenant aan te gaan met een fiscaal dienstverlener. Vanaf 2022 valt Stichting Kolom in het reguliere toezicht.

In navolging van eerdere fiscale onderzoeken zal in 2022 de nieuwe accountant een fiscale scan uitvoeren om de fiscale risico's opnieuw in te schatten.

Omschrijving risico	Toelichting	Beheersings- maatregel	Toelichting financiële impact	Financiële impact (€ K)			Kans %	Kans * Fin. impact (€ K)		
				2023	2024	2025		2023	2024	2025
Financiering										
Prognose leerlingen te positief		SBO:	Daling aantal leerlingen	50	50	50	50%	25	25	25
		(V)SO	Daling aantal leerlingen SO is niet te verwachten, er staan nog steeds kinderen op de wachtlijst							
		Pro: extra gelden gereserveerd	Verdere daling leerlingen: - 10 leerlingen per jaar - daling bekostiging €10.000 per leerling Scholen kunnen onderwijsaanbod niet verminderen dus er is geen besparing bij minder leerlingen	100	100	100	50%	50	50	50
Minder VO bekostiging	Geconstateerde tekortkomingen in leerlingadministratie bij PrO, waardoor voor minder leerlingen bekostiging wordt ontvangen	Jaarlijks voorcontrole uitvoeren Twijfelgevallen op niet bekostigd zetten in de begroting	Opname 5 leerlingen	50	50	50	50%	25	25	25
Bedrijfsvoering										
Kostenoverschrijding t.o.v. begroting	Er is vrij ruim begroot, risico inhuur ipv vaste medewerkers opgenomen onder Personeel en HR	Afspraken en vroegtijdige signalering, dmv kwartaalgesprekken en - rapportages. Tijdig herplaatsing/afscheid bovenformatief personeel		100	150	150	50%	50	75	75
Fiscale risico's	Tekortkomingen in fiscale processen.	Continue aandacht gevraagd worden voor fiscaal bewustzijn Intensieve interne controles uitvoeren	Boete belastingdienst.	100	100	100	50%	50	50	50
Onderwijskwaliteit										
Kwaliteitsissues	Onderwijskwaliteit onvoldoende	Kwaliteitszorgsysteem verbeteren Zorgdragen voor opleiding bevoegdheid personeel	Inhuur van externe ondersteuning.	200	200	200	50%	100	100	100

Omschrijving risico	Toelichting	Beheersings- maatregel	Toelichting financiële impact	Financiële impact (€ K)			Kans %	Kans * Fin. impact (€ K)		
				2023	2024	2025		2023	2024	2025
Personeel en HR										
Hoger ziekteverzuim	In de begroting is uitgegaan van een verzuim van max 7%.	Via personeelsbeleid, o.a. verzuimbeleid.	De totale vervangingskosten zouden circa € 2,0 mln zijn. Een groot deel van het verzuim wordt intern opgevangen door de huidige formatie of door opgenomen vervangingsruimte in de formatie.	150	150	150	80%	120	75	75
Hogere verrekening van uitkeringskosten voor VO / eigen wachtgelders PO	Uitgangspunt begroting is het huidige aantal uitkerings-gerechtigden (PO 2, VO 10). Jaarlijkse verrekening van € 250K.	Personeelsbeleid, o.a. functionerings- en beoordelingsbeleid. Zorgvuldig aannamebeleid nieuwe medewerkers.	Kans stijging uitkeringsgerechtigden klein vanwege lerarentekort. Toename met 20% heeft financiële impact € 50K.	50	50	50	25%	13	12.5	12.5
Lerarentekort	Geen opslag kosten vanwege inhuur leerkrachten PO in begroting. Vooral tekort in SBO.	Huidige personeel behouden en inzetten op aantrekkelijk werkgeverschap	50% extra loonkosten t.o.v. medewerker in loondienst. Risicoberekening: 5 leerkrachten inhuur.	175	175	175	50%	87.5	87.5	87.5
Loonsverhoging CAO niet (geheel) vergoed door rijksbijdrage			Kans is klein dat overheid CAO verhogingen niet vergoed. Financiële impact: 2,5% loonsverhoging.	750	750	750	10%	75	75	75
Huisvesting										
Kosten COVID-19 proof maken gebouwen	Investerings in ventilatie etc.	Aandacht voor issue bij gemeentes	Investeringen zijn nog niet duidelijk. Kans dat gemeente niet (volledig) vergoed klein. Uitgegaan van investeringen € 1,0 mln 2021, € 0,5 mln 2022.	1000	500		20%	200	100	
ICT										
Datalek	Risico op boete van Autoriteit Persoonsgegevens	Continue aandacht voor een AVG-bewuste organisatie. Cyberverzekering (verzekerde som € 3 mln)	Eventuele claims zijn afgedekt via een Cyberverzekering.	600	600	600	10%	60	60	60
Totaal				3325	2875	2375		855	735	635



Duurzaamheid
centraal

HUISVESTING EN MATERIËLE ZAKEN

5. HUISVESTING EN MATERIEËLE ZAKEN

5.1 Bouwprojecten

Plannen

In 2022 is SO de Heldring uitgebreid door middel van tijdelijke huisvesting in de Mussenstraat. Er zijn twee lokalen in gebruik genomen samen met Cordaan in een gebouw waar de Taalschool van Innoord al zat. Voor de permanente uitbreiding zal opnieuw een aanvraag ingediend worden in 2023 voor het Huisvestingsprogramma van 2024.

Voor het renovatieproject van SBO De Zeppelin is in januari 2022 het voorbereidingskrediet aangevraagd. 2023 zal gebruikt worden om de plannen verder uit te werken zodat in januari 2024 de aanvraag voor het uitvoeringskrediet gedaan kan worden.

In het kader van de Regeling Vervangende Huisvesting is begonnen met een haalbaarheidsonderzoek. In januari 2024 wordt een aanvraag gedaan voor het voorbereidingskrediet.

5.2 Onderhoud

Uitgaven

Op grond van de begroting is in totaal € 633K aan kosten gemaakt: € 195K voor MJOP/Groot Onderhoud en wensen en € 412K voor dagelijks onderhoud en 427K voor abonnementen. Hoewel het Dagelijks Onderhoud per definitie een onvoorzien karakter heeft, vallen de kosten hoog uit ten opzichte van de begroting. In totaal zijn de uitgaven binnen het budget voor 2022 gebleven.

5.3 Bijzondere projecten

LED-project

In 2022 is gestart met de door de overheid verplichte verduurzamingsmaatregelen van vijf schoolgebouwen waarbij met name is ingezet op het aanbrengen van LED verlichting. Ook wordt gekeken naar andere maatregelen om tot energiebesparing te komen, zoals het beter inregelen van de verwarming en de ventilatie.

Vernieuwd systeem opdrachtverstrekking

In 2022 is een Axxerion aangeschaft, een Facilitair Management Informatie Systeem (FMIS). Dit systeem is gedurende het jaar met data gevuld en zal per 1 januari 2023 live gaan. Opdrachten voor dagelijks onderhoud zullen digitaal verwerkt worden. Hierdoor zal er meer zicht zijn op de voortgang en is het beheer professioneler.

Overdracht gebouwen en terreinen

De gemeente Haarlem heeft het gebouw en terrein van KPC De Schakel juridisch overgedragen. De school is gebouwd op licht verontreinigde grond. De gemeente Haarlem heeft het schoolbestuur daarbij toegezegd dat indien in de toekomst de wetgeving verandert op het gebied van bodemvervuiling, dat de kosten hiervoor bij de gemeente liggen.

Het terrein van SBO De Wereldboom is bij oplevering in 2018 in eigendom van de gemeente gelaten.

Hoewel formeel het onderhoud bij de gemeente ligt, werkt dit in de praktijk niet en het schoolbestuur kan nu niet zelf beschikken over de indeling en bescherming van het terrein. Daarom is in 2021 alsnog gevraagd tot overdracht van het terrein over te gaan. De gemeente heeft dit inmiddels ter hand genomen. In 2022 is de overdracht nog niet gelukt dus de verwachting is dat dit in 2023 zal worden afgerond.

5.4 Contracten

Algemeen

Alle lopende contracten zijn bekeken en indien nodig geactualiseerd. Er zijn zoveel mogelijk contracten samengevoegd zodat er minder contracten zijn. Waar mogelijk is het onderhoud belegd bij één partij. Alle contracten zijn geüpload in Spend Cloud zodat er beter contractmanagement gevoerd kan worden en de scholen meer zicht hebben op deze contracten.

Schoonmaak

De Europese Aanbesteding voor schoonmaak voor alle scholen van Stichting Kolom is in 2022 gestart. De planning was om de aanbesteding medio november te publiceren maar door omstandigheden bij de projectbegeleider hebben we afscheid van hen moeten nemen en hebben we een andere partij in de hand genomen. Verwachting is dat de publicatie medio mei 2023 geplaatst wordt zodat voor het nieuwe schooljaar gegund kan worden.



*Vanuit vertrouwen toezien
op goed onderwijs en een
rechtmatige en doelmatige
besteding van de middelen*

RAAD VAN TOEZICHT

6. VERSLAG VAN DE RAAD VAN TOEZICHT

Samenstelling van de Raad van Toezicht

In onderstaande tabel is weergegeven welke personen er in 2022 in de Raad van Toezicht deelnamen, welke hoofdfunctie ze elders hebben en welke nevenfuncties er eventueel worden bekleed.

Naam en functie	Nevenfuncties
M. Merkx (voorzitter) Voorzitter remuneratiecommissie	<p>Hoofdfuncties:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zelfstandig interim manager • College van bestuur Hogeschool van de Kunsten, Utrecht <p>Nevenfuncties:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voorzitter Raad van Toezicht van Het Cultuurgebouw, Haarlemmermeer • Voorzitter van Raad van Commissarissen van Fleurance Residences, Zorginstelling Bloemendaal • Voorzitter Raad van Toezicht C4C, ontwikkelingssamenwerking, Amsterdam • Voorzitter Raad van Toezicht Glashouwer Producties, theater producties • Vicevoorzitter van de Raad van Toezicht Stichting Confessioneel Onderwijs Leiden
Y. Achahbar Voorzitter auditcommissie	<p>Hoofdfunctie: Lid directie bibliotheek UvA/HvA</p> <p>Nevenfuncties:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lid Raad van commissarissen woningcorporatie Velisonwonen. • Lid Raad van Toezicht kenniscentrum voor ongelijk
M. Brouwers Lid kwaliteitscommissie	<p>Hoofdfunctie: geen</p> <p>Nevenfuncties:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lid van de Stichting Onderwijsgechillen • Bestuurslid bij de Stichting voor Kennis en Sociale Cohesie
M. Deutekom Voorzitter kwaliteitscommissie	<p>Hoofdfunctie: Lid College van Bestuur, Hogeschool Inholland</p> <p>Nevenfuncties: geen</p>
I. Oosterveld Lid auditcommissie	<p>Hoofdfunctie: Vice President Legal Foot Locker International bij Foot Locker Europe B.V. te Vianen</p> <p>Nevenfuncties:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lid Raad van Toezicht Stichting RBOB de Kempen, Veldhoven • Non-executive board member van Stichting ikOOK!, Veldhoven
R. van Weegen (vicevoorzitter) Lid remuneratie- commissie	<p>Hoofdfunctie: Directeur Cordaan Zorg in de Wijk</p> <p>Nevenfuncties: geen</p>

Vooraf

De Raad van Toezicht bedankt iedereen bij Kolom voor hun enorme inzet, betrokkenheid en professionaliteit! Het heeft veel mooie resultaten opgeleverd. Dat bleek onder andere bij de inspectiebezoeken van afgelopen jaar. We kregen een voldoende beoordeling op bestuursniveau en de waardering Goed voor SO De Heldring. Daarnaast hebben de drie onderzoeken naar Excellent ertoe geleid dat VSO Alphons Laudy en SO en VSO De Heldring, voor de periode van 1 juli 2022 tot en met 2025 weer het predicaat Excellent mogen voeren. Het herstelonderzoek op KPC De Dreef heeft een duidelijke ontwikkeling laten zien van 'zeer zwak' naar 'onvoldoende'. De Raad van Toezicht heeft er alle vertrouwen in dat de ingezette koers daar zal leiden tot een voldoende beoordeling in 2023.

Uitvoering intern toezicht 2022

De Raad van Toezicht ziet toe op het realiseren van de belangrijke maatschappelijke doelstelling van Kolom en stelt daarbij leerlingen en ouders/verzorgers centraal. Dat doet de raad onder andere door toe te zien op de rechtmatige verwerving en doelmatige en rechtmatige bestemming van de middelen. Het gaat daarbij om de toegevoegde waarde voor de mensen die zijn aangewezen op de onderwijs- en deels ook zorgexpertise van Kolom. Doorontwikkeling en borging van kwalitatief goed onderwijs voor de leerlingen staat centraal. Om dat goed te kunnen doen krijgt de raad verschillende verantwoordingsrapportages van het College van Bestuur.

De Raad van Toezicht houdt toezicht, is werkgever en klankbord voor het College van Bestuur en zet haar netwerk in voor Kolom. De raad is onafhankelijk en betrokken en houdt steeds de focus op het doel van de organisatie.

Binnen de Raad van Toezicht functioneren drie commissies:

- De remuneratiecommissie: de Raad van Toezicht is werkgever van het College van Bestuur. In de remuneratiecommissie vindt de gesprekscyclus met de bestuurder plaats, eerst een voortgangsgesprek en vervolgens een beoordelingsgesprek. Dit gesprek heeft op 28 februari 2022 plaatsgevonden.
- De kwaliteitscommissie besteedt aandacht aan het onderwijs en de kwaliteit op de scholen.
- De auditcommissie houdt op basis van de meerjarenbegroting, kwartaalrapportages en de kengetallen van de Inspectie toezicht op doelmatigheid en rechtmatigheid.

Documenten die in 2022 formeel zijn goedgekeurd/vastgesteld en besluiten die zijn genomen:

- Reglement auditcommissie
- Treasurystatuut
- Jaarverslag (bestuursverslag en jaarrekening) 2021
- De kaderbrief
- Eenmalige vergoeding voor medewerkers
- De toezichtvisie en het toezichtkader
- Het contract met de voorzitter van het College van Bestuur is met vier jaar verlengd
- Meerjarenbegroting Kolom 2023-2027
- Integriteitscode

Toezichtvisie en - kader

In 2022 heeft de Raad van Toezicht na intensieve gesprekken de visie op toezicht en het toezichtkader vastgesteld. Die gesprekken heeft de raad ook gebruikt voor de jaarlijkse zelfevaluatie.

De Raad van Toezicht heeft als belangrijke maatschappelijke opdracht om erop toe te zien dat de jongeren goed onderwijs en passende begeleiding ontvangen op onze scholen, zodat zij nu en later hun plek in de samenleving als volwaardige burger kunnen innemen. In de toezichtvisie staat de kwaliteit van het onderwijs centraal. Daarnaast draait het om de toegevoegde waarde die de scholen bieden in het onderwijs aan leerlingen en jongeren met een specifieke ondersteuningsbehoefte. De Raad van Toezicht vindt het belangrijk dat alle middelen op een rechtmatige en doelmatige wijze worden ingezet en ziet

daarop toe ten dienste van het onderwijs.

De Raad van Toezicht voelt zich nauw betrokken bij de missie van Kolom maar wil ook de nodige professionele distantie bewaren tot het college van bestuur, om zodoende de bestuurders ook voldoende ruimte te geven. Het toezicht bevat vele facetten en daarom is er bij het samenstellen van de raad gekeken naar brede deskundigheid en een diverse samenstelling zodat alle relevante domeinen zijn afgedekt. Sleutelwoorden bij het toezicht zijn: deskundigheid, maatschappelijke ervaring, vertrouwen en zelfreflectie. In het toezichtkader is vastgelegd wat de belangrijkste focus is in het toezicht en welke kaders de Raad van Toezicht hanteert bij de inzet van de middelen (onderwijsproces, personeel, financiën, huisvesting).

Vergaderingen van de Raad van Toezicht

In 2022 is de Raad van Toezicht vijf maal bijeengekomen. Aan de reguliere vergaderingen van de Raad van Toezicht neemt het College van Bestuur deel. Deze vergaderingen zijn voorbereid in het agendaoverleg tussen de voorzitter van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur. Voorafgaand aan de vergaderingen heeft de Raad van Toezicht een eigen vooroverleg. De voorzitter stelt het College van Bestuur na afloop in grote lijnen op de hoogte van hetgeen hierin is besproken. Elke vergadering rapporteert het bestuur over diverse interne en externe ontwikkelingen.

Resultaten:

De inzet en het handelen van de Raad van Toezicht heeft onder andere de volgende resultaten opgeleverd:

- Er zijn op verschillende momenten gesprekken geweest met het College van Bestuur over onderlinge samenwerking en afstemming met de raad. Dat heeft geleid tot een verdere verbetering en bijgedragen aan een open verstandhouding en wederzijds vertrouwen;
- In de kwaliteitscommissie en in vergaderingen van de Raad van Toezicht zijn de kwaliteit van het onderwijs op elke vergadering aan de orde geweest. Dat heeft er mede toe bijgedragen dat daarin verdere verbeterstappen zijn gezet. Het niet voltallig zijn van de GMR omdat er niet voldoende ouders vertegenwoordigd zijn in de GMR was iedere vergadering geagendeerd. Inmiddels heeft zich een nieuwe ouder aangemeld, maar zijn er nog niet voldoende ouders. Daarom zal dit ook komend jaar geagendeerd worden op iedere vergadering;
- De Raad van Toezicht heeft het College van Bestuur op meerdere momenten, als klankbord en met adviezen, kunnen ondersteunen bij het verder professionaliseren van het bestuursbureau van Kolom. Het bestuursbureau is inmiddels op volledige sterkte;
- Er zijn gesprekken gevoerd met Raad van Toezichtleden van collega instellingen die hebben bijgedragen aan uitwisseling en samenwerking binnen Amsterdam;
- De financiële huishouding van Kolom is op elke vergadering van de auditcommissie en de gehele Raad van Toezicht aan de orde geweest. Het bovenmatig eigen vermogen is daarbij steeds punt van aandacht, door het lerarentekort en veel incidentele middelen is het bovenmatig eigen vermogen nog te hoog. Daarom zal in 2023 opnieuw worden gesproken over een plan hoe deze middelen doelmatig en rechtmatig kunnen worden uitgegeven.

De raad zal de komende periode aandacht geven aan het verder verbeteren van de governance. De relatie tussen College van Bestuur en raad heeft zich in het afgelopen jaar goed ontwikkeld. De kwaliteit en tijdigheid van de informatie die de raad ontvangt is verbeterd maar vraagt het komende jaar nog aandacht. De komende periode zal de raad in haar afstemming met het CvB vooral aandacht vragen voor de scholen waar de kwaliteit nu nog onvoldoende is, voor het lerarentekort en voor de doorontwikkeling van het centraal bureau.

Proces van de accountantscontrole

De resultaten van de accountantscontrole zijn geagendeerd in de auditcommissie en toegelicht door de accountant. De bevindingen daarvan zijn gedeeld in de Raad van Toezicht. Daar waar nodig zijn actiepunten opgesteld, de voortgang van de actiepunten worden gemonitord via de kwartaalrapportages.

Werkbezoeken Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht heeft in 2022 zes scholen bezocht:

- 7 februari: Praktijkcollege De Dreef
- 14 maart: VSO Alphons Laudy
- 16 mei: Praktijkcollege Noord en SBO De Zeppelin
- 7 november: SBO De Driesprong en SO Alphons Laudy

Deze werkbezoeken zijn zeer informatief en plezierig. Ze zijn voor de leden van de raad essentieel om een goed beeld te krijgen van de onderwijskwaliteit en personele vraagstukken.

Overleg met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad

De Raad van Toezicht gaat jaarlijks tenminste tweemaal in gesprek met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). Dit biedt de Raad van Toezicht, naast de rapportages vanuit en vergaderingen met het College van Bestuur, de gelegenheid zich een beeld te vormen van het klimaat en de verhoudingen binnen de organisatie. De bijeenkomsten met de GMR hebben plaatsgevonden op 29 maart en 25 oktober. De eerste bijeenkomst stond in het teken van de rol van de Raad van Toezicht en de GMR en de visie op speciaal onderwijs. De tweede bijeenkomst betrof een themabijeenkomst over het behoud van medewerkers en het lerarentekort.

Arbeidsvoorwaarden en honorering bestuurders en Raad van Toezicht

De arbeidsvoorwaarden van de bestuurders zijn conform de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector. Deze gegevens zijn openbaar en opgenomen in de bijgevoegde jaarverantwoording. De honorering van de Raad van Toezicht voldoet aan de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector.



*In dialoog
met elkaar*

GMR

7. VERSLAG VAN DE GEMEENSCHAPPELIJKE MEDEZEGGENSCHAAPSRaad

De GMR bestond eind 2022 uit een zestal leden waarbij twee leden hun lidmaatschap gezamenlijk delen. Daarvan zijn vier leden uit de personeelsgeleding en twee ouders.

- Katinka Langereis, voorzitter (p)
- Marjan de Kluijver (p)
- Daniël van der Munnik (p)
- Petra Aalders en Caroline Bosma (p)
- Eveline Keijser (o)
- Jenny van den Goor (o)

De huidige GMR is zich er terdege van bewust dat de samenstelling, wat betreft de oudergeleding, heel mager is. Voor de ouder die is vertrokken is een nieuwe ouder gevonden. Helaas is het erg moeilijk om voldoende ouders te vinden. Diverse pogingen van onder andere het bestuur om deze geleding uit te breiden zijn op niets uitgelopen.

Met ingang van september 2022 is Pauline Goossens als externe onafhankelijke ambtelijk secretaris gestart om de GMR te ondersteunen.

In het jaar is de GMR vijf keer bijeengekomen zoals dat in de jaaragenda was vastgelegd. Daarnaast zijn er twee vergaderingen met de RvT geweest. De bijeenkomsten met de RvT hebben plaatsgevonden op 29 maart en 25 oktober. De eerste bijeenkomst stond in het teken van de rol van de Raad van Toezicht en de GMR en de visie op speciaal onderwijs. De tweede bijeenkomst betrof een themabijeenkomst over het behoud van medewerkers en het lerarentekort.

In het kalenderjaar kwamen o.a. de volgende onderwerpen ter tafel:

- Meerjarenbestuursformatieplan. Op dit punt is instemming verleend door de P-GMR.
- Klachtenregeling, de GMR heeft ingestemd.
- Jaarverslag, jaarrekening en accountantsverslag. Ter informatie besproken.
- Meerjarenbegroting 2023-2027. Op deze punten is een positief advies verleend.
- Klokkenluidersregeling, de GMR heeft daarmee ingestemd.
- Gewijzigde systematiek van de gesprekkencyclus, de GMR heeft instemming verleend.
- De integriteitscode, de GMR heeft positief advies verleend.
- De kwartaalrapportages zijn ter informatie gedeeld en besproken.



Stichting Kolom

Stichting voor Speciaal en Regulier Onderwijs

Jan Tooropstraat 136, 1061 AD Amsterdam

020 - 514 80 80

bestuurssecretariaat@kolom.net

www.stichtingkolom.nl

KOLOM



RUIIMTE VOOR LEREN