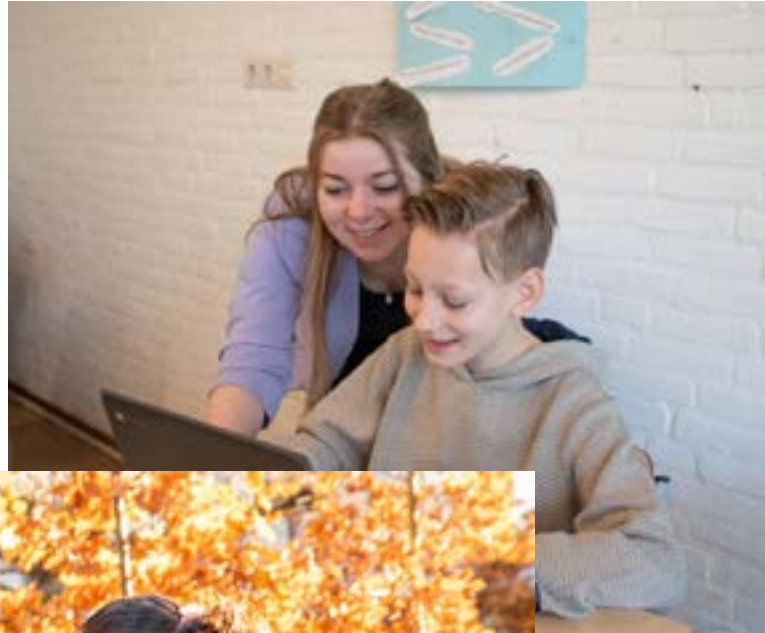


Jaarverslag 2023

SCIO Groep





Inhoud

Bestuursverslag	4
-----------------	---

Voorwoord	4
-----------	---

1

Het bestuur	9
-------------	---

1.1 Profiel	9
1.2 Organisatie	10

2

Verantwoording van het beleid	19
-------------------------------	----

2.1 Kwaliteit in Opvang & Onderwijs	19
2.2 Personeel & werkgeverschap	30
2.3 Marketing & Recruitment	31
2.4 Huisvesting & facilitaire zaken	32
2.5 Financieel beleid	33
2.6 Continuïteitsparagraaf	35

3

Verantwoording van de financiën	37
---------------------------------	----

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	38
3.2 Staat van baten en lasten en balans	39
3.3 Financiële positie	46

Verslag intern toezicht	48
-------------------------	----

Leeswijzer: dit bestuursverslag betreft zowel opvang als onderwijs.

Voorwoord

De puzzelstukjes vallen op hun plaats

Het jaar 2023 stond in het teken van verdere professionalisering van de SCIO Groep. Missie, visie en verhaallijnen, die de grondslag vormen voor het samengaan van opvang en onderwijs, hebben in 2023 een concrete invulling gekregen in strategische doelen. Deze strategische doelen zijn door de teams op locatie vertaald in jaarplannen en meerjarenplannen voor de periode van 2023 tot 2027. Hiermee is voor en door alle locaties en medewerkers een mooie stip op de horizon gezet. In dit proces werd tevens duidelijk dat er verschillen zijn in de wijze waarop de plannen hun beslag krijgen op de Talent locaties en de andere locaties. Dit heeft logischerwijs te maken met de mate van invloed, de mogelijkheden tot samenwerking en de lokale situaties. Mede daarom is besloten om onder de paraplu van SCIO te werken met twee organisatorische eenheden ("merken"): SKH/SKiK en Talent. Uitgangspunt blijft dat er zoveel als mogelijk gezamenlijk is, maar er zijn ook verschillen. De locaties die vallen onder SKH/SKiK worden aangestuurd door een vijftal managers kinderopvang. De Talent locaties worden aangestuurd door de directeuren (nu IKC leiders) die in de loop van 2023 allen integraal verantwoordelijk zijn geworden voor de opvang- en onderwijsactiviteiten van hun kindcentrum.

Een belangrijke wijziging in de organisatiestructuur van SCIO was de aanstelling van een nieuw management team. Reeds in 2022 was duidelijk dat de groeiende organisatie behoefte had aan een kleiner, slagvaardiger MT om samen met de bestuurder (College van Bestuur) leiding te geven aan de vele ontwikkelingen binnen SCIO. Het nieuwe MT werd gevormd door een directeur SKH/SKiK, een directeur Talent, een directeur bedrijfsvoering en een directeur kwaliteit. Onder deze laatste vallen ook de activiteiten op het gebied van opleiden en ontwikkelen, waarin met de aanstelling van diverse mensen ook fors is geïnvesteerd. Leren en ontwikkelen zijn niet alleen van groot belang voor de (pedagogische en onderwijs-) kwaliteit, maar tevens cruciaal in het kader van aantrekkelijk werkgeverschap.

Het opleiden, aantrekken en behouden van gekwalificeerd personeel is ook in 2023 een fikse uitdaging gebleken. SCIO heeft zich met de grootscheepse arbeidsmarktcampagne "Zie jij het kind" op originele en opvallende wijze geprofileerd. En door al in december 2022 het proces van formeren in te zetten, kon in het vroege voorjaar van 2023 reeds een handtekening worden gezet onder de formatiebegroting en werden de vacatures in de voorjaarsvakantie uitgezet.



Bijzonder aan dit formatieproces was ook dat niet alleen het budget, maar de onderwijskwaliteit en de daarvoor gewenste formatieve invulling leidend was.

In navolging van de werkwijze inzake de formatiebegroting, werd ook de algemene begroting voor zowel opvang als onderwijs gekoppeld aan de uitwerking van de strategische doelen en daarmee de ontwikkeling van alle locaties. Hiermee is recht gedaan aan de opdracht en wens om meer “beleidsrijk” te begroten.

Een andere wens sinds de fusie van Talent en SKH/SKiK is de integratie van de medezeggenschap binnen een te vormen SCIO raad. In 2023 is een werkgroep van start gegaan om binnen de kaders van wetgeving op het gebied van medezeggenschap te onderzoeken op welke wijze GMR, Ondernemingsraad en Ouderraad samen kunnen smelten tot een integrale raad waarin alle geledingen worden vertegenwoordigd. Hoewel complex zijn er mooie stappen gezet, die in 2024 zullen leiden tot de daadwerkelijke installatie van een dergelijke gezamenlijke raad.

Naast andere mooie ontwikkelingen, zoals de verbouwing van verschillende locaties, de opening van een BSO en peutergroep voor de Bockxmeerschool en de aankoop van de monumentale boerderij Buitenrust in Blokker, kreeg de SCIO Groep ook te maken met een zeer ernstige kwestie in de vorm van een digitale aanval (hack). Uiteraard zijn direct passende maatregelen getroffen, maar deze vorm van cybercriminaliteit had een behoorlijke impact.

Gelukkig viel er al met al in 2023 veel meer te vieren dan te betreuren. De organisatie is in een volgende fase terechtgekomen, waarin structuren duidelijk staan en ambities en doelen helder zijn of anders gezegd, de vele puzzelstukjes meer en meer op hun plaats vallen.

Marjan Terpstra
College van Bestuur SCIO Groep

Onze visie

Iedereen heeft talent. Een kans moet je krijgen. Die geven wij.

Samen zijn wij SCIO!

De vijf
verhaal-
lijnen

1

Gelijke kansen voor ieder kind

In een snel veranderende wereld, waarin grote thema's als verbinden, democratie, verdraagzaamheid, media en gezond leven een belangrijke rol spelen, bereiden wij kinderen voor op de maatschappij waarvan zij deel uitmaken. We hebben hoge verwachtingen van kinderen en stimuleren kanselijkheid door ieder kind gericht te laten leren met een betekenisvol, samenhangend en gevarieerd aanbod binnen en buiten het kindcentrum. Dit aanbod is gericht op de ontwikkeling van kennis, vaardigheden en gedrag.



2

Het kindcentrum als hart
van de gemeenschap

De maatschappij individualiseert en daarom vinden wij het belangrijk om te werken aan verbinding en gemeenschapsgevoel. Onze kindcentra vormen het hart van de wijk, door betrokken te zijn bij en gastvrijheid te bieden aan lokale initiatieven. Wij registreren deze verbinding door met partners samen te werken en een gericht en relevant aanbod te ontwikkelen. We creëren synergie tussen de behoefte van het gezin en het aanbod van de partijen.



3

Professionele
medewerkers

In een continu veranderende arbeidsmarkt willen wij een aantrekkelijke werkgever en opleider zijn. We hebben hoge verwachtingen van onze medewerkers en bieden hen volop kansen om zich te ontwikkelen. We verbinden ons actief met relevante opleidingsinstellingen en ontwikkelen samen met hen een eigen aanbod dat we aanbieden in de SCIO Academie.



4

Maximale betrokkenheid

Wij vinden het belangrijk dat kinderen, ouders en medewerkers ervaren dat zij betrokken worden bij en inspraak hebben in ontwikkeling en binnen de organisatie. Daarom beleggen we inspraak en besluitvorming zo dicht mogelijk bij de direct betrokkenen. We geven iedereen de mogelijkheid een bijdrage te leveren aan het behalen van onze gezamenlijk bepaalde organisatiedoelstellingen.



5

Maatschappelijke
organisatie met lef

Kinderopvang wordt al te lang gezien als arbeidsmarktinstrument en niet als basisvoorziening. Wij zijn van mening dat kinderopvang, net als onderwijs, toegankelijk moet zijn voor alle kinderen. Wij zijn een gezonde West-Friese maatschappelijke organisatie die investeert in toegankelijkheid en kwaliteit. We hebben een sterke verbondenheid met de regio en zoeken bij voorkeur de samenwerking met lokale organisaties die met ons mee willen denken over duurzaamheid en leefbaarheid. Trots en nuchterheid kenmerken ons. Wij hebben het lef om oude patronen te doorbreken en nieuwe mogelijkheden te zoeken om het beste te doen voor alle kinderen en hun omgeving. Wij staan voor de waarden van maatschappelijke kinderopvang en lopen voorop in verregaande integratie tussen opvang en onderwijs. In West-Friesland zijn wij een vanzelfsprekende gesprekspartner voor gemeenten en een vertrouwde partner in opvoeding voor ouders, verzorgers en professionals. Wij hebben oog voor maatschappelijke vraagstukken, denken in kansen en hebben onze blik gericht op de toekomst.



SCIO Groep
Met elkaar voor elk kind

Vijf strategische doelen

1

Gelijke kansen voor ieder kind

- A 95% van de vierjarigen die instromen in het onderwijs van Talent heeft een voorschools aanbod gehad van minimaal 2 dagdelen gedurende een periode van 3 maanden in groepsverband (kdv/peutergroep).
- B Alle SCIO kinderen van 0-4 jaar krijgen dagelijks een betekenisvol, samenhangend en gevarieerd aanbod gericht op de doorgaande lijn.
- C Minimaal 2 dagen per week wordt voor alle kinderen van 4-12 jaar een rijke schooldagaangeboden met een breed aanbod.
- D SCIO Groep heeft per kindcentrum een uitstroom van 100% 1F en 65% 2F/1S (gemiddeld over drie vakgebieden).

2

Het kindcentrum als hart van de gemeenschap

- A SCIO hanteert de IKC Thermometer
 - Alle Talent locaties scoren minimaal een 4.
 - Alle SKH/SKiK locaties scoren minimaal een 3.
- B Alle locaties hebben een maatschappelijke functie in de wijk die verder gaat dan opvang en onderwijs.
- C SCIO Groep is een gastvrije organisatie en op alle locaties wordt de gastvrijheid actief uitgedragen.

3

Professionele medewerkers

- A SCIO Groep heeft een academie gericht op opleiden, verdiepen en verrijken van (nieuwe) medewerkers.
- B Vacatures in het primaire proces worden uit eigen kweekvijver (in- en externe kandidaten) ingevuld:
 - 25% van de coördinerende/leidinggevende vacatures.
 - 10% van de vacatures leerkrachten/pm-ers/ondersteuning.
- C Medewerkers van SCIO Groep voelen zich verantwoordelijk voor de resultaten van de organisatie.
- D Medewerkers zijn ambassadeurs voor de organisatie en bevelen deze aan bij bekenden.

4

Maximale betrokkenheid

- A Alle locaties hebben een vorm van kindparticipatie, waarbij kinderen invloed hebben op het beleid en aanbod van de locatie.
- B SCIO Groep heeft op alle niveau's een vorm van geïntegreerde medezeggenschap.
- C SCIO Groep is naar ouders, medewerkers en stakeholders transparant over doelen, middelen en resultaten.
- D SCIO Groep scoort in de tevredenheidsonderzoeken per locatie op de onderdelen communicatie, informatie-verstrekking en besluitvorming minimaal een 8.

5

Maatschappelijke organisatie met lef

- A SCIO Groep, SKH/SKiK en Talent zijn zodanig georganiseerd dat er gewerkt wordt met een aparte strategie per entiteit.
- B SCIO Groep heeft geen winstoogmerk. Budgetten (binnen de entiteit) worden solidair verdeeld over locaties.
- C SCIO Groep ontwikkelt en implementeert beleid op maatschappelijk verantwoord ondernemen met niet onderhandelbare kaders.
- D SCIO Groep kenmerkt zich door een klimaat dat medewerkers uitnodigt tot pionieren en innoveren.
- E ...?



1

Het bestuur

1.1 Profiel

In de eerste helft van 2023 zijn de strategische doelen van de SCIO Groep door alle leidinggevenden vertaald in (meerjaren)plannen per locatie of afdeling met daaraan gekoppeld een inschatting welk budget nodig is om de plannen te realiseren. Deze plannen werden door leidinggevenden begin juli tijdens een gezamenlijke begrotingsdag aan elkaar en aan het college van bestuur gepresenteerd. De aangevraagde budgetten zijn opgenomen in de jaarbegroting 2024, waarmee het is gelukt om een beleidsrijke begroting op te stellen. Het streven in 2024 is om de financiële uitwerking van de strategische doelen in de meerjarenplannen en -begrotingen verder aan te scherpen.

In oktober 2023 werd gestart met de nieuwe organisatiestructuur. Het Management Team (MT) bestaat nu uit het College van Bestuur (CvB), aangevuld met de bestuurssecretaris, directeur Talent voor opvang en onderwijs, directeur SKH-SKiK, directeur kwaliteit, opleiden en ontwikkelen (KOO) en directeur bedrijfsvoering. De eerste maanden is vooral gewerkt aan teamvorming, overlegstructuur en communicatielijnen. In 2024 zal de tijd genomen worden voor het opstellen en implementeren van een gezamenlijke besturingsfilosofie en het aanpassen van de processen aan het nieuwe organigram.



1.2 Organisatie

Contactgegevens

SCIO Groep voor Opvang en Onderwijs - Service Bureau -
Van Dedemstraat 6 B/C, 1624 NN Hoorn
0229-743743
info@sciogroep.nl
www.sciogroep.nl

Bestaande uit:

Stichting Talent, Openbaar Basisonderwijs Hoorn
Bestuursnummer: 41772
0229-282040
info@talenthoorn.nl
www.talenthoorn.nl

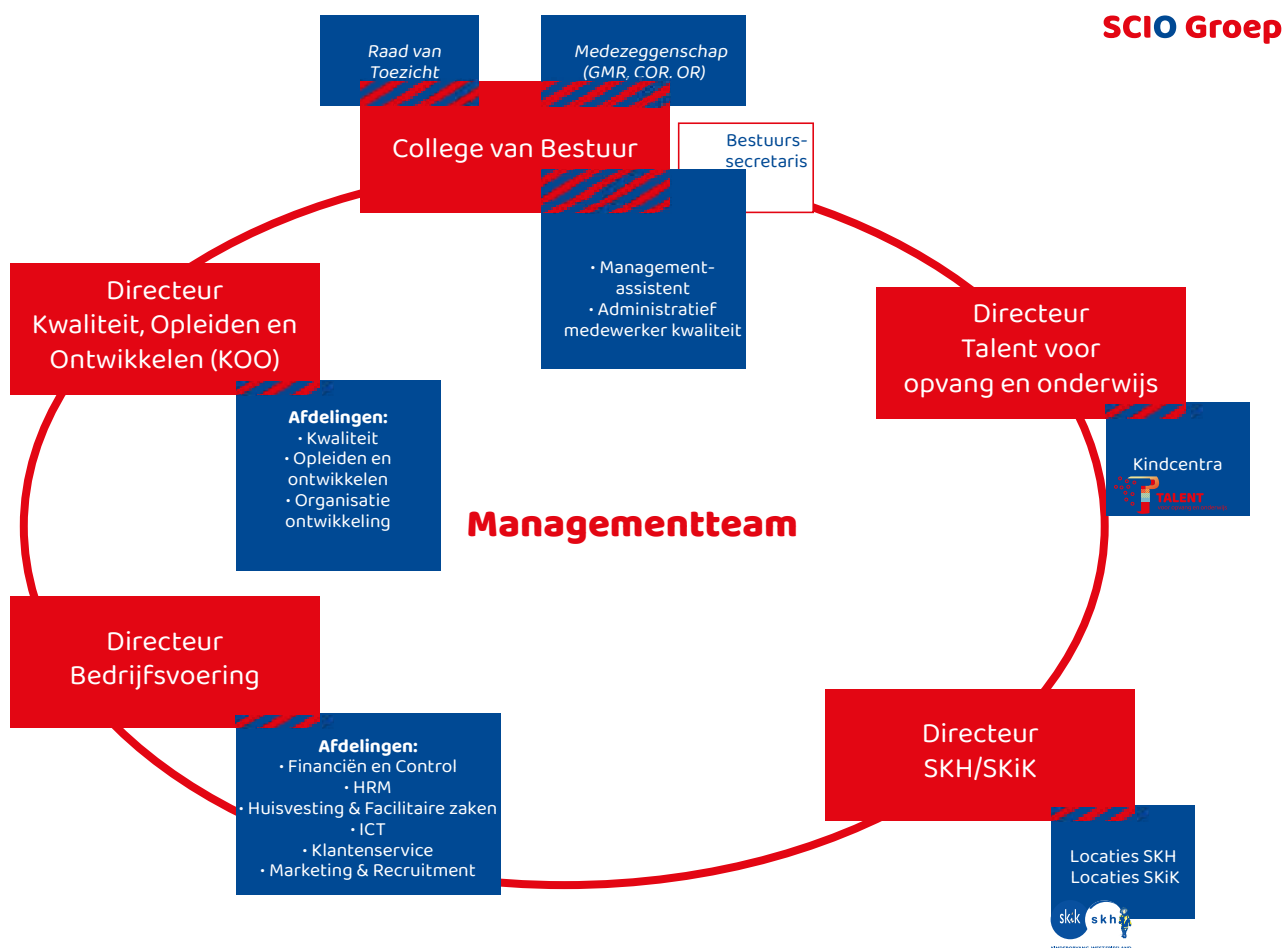
Stichting Kinderopvang West-Friesland en
Beheerstichting Kinderopvang West-Friesland
0229-248770
info@kinderopvangwestfriesland.nl
www.kinderopvangwestfriesland.nl

Bestuur

Marjan Terpstra - College van Bestuur SCIO Groep
Nevenfunctie: lid Raad van Toezicht RSG Enkhuizen

Locaties

[Klik hier voor een overzicht van alle locaties](#)





Medezeggenschap

Werkgroep Medezeggenschap

In 2023 is SCIO Groep gestart met een traject medezeggenschap, waarvoor een werkgroep is geformeerd. Het doel is de mogelijkheid van een integrale medezeggenschapsraad te verkennen. Deze integrale medezeggenschapsraad wordt samengesteld met een afvaardiging vanuit de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR), Centrale Ouderraad (COR) en Ondernemingsraad kinderopvang (OR). Op die manier kan de besluitvormingscyclus nog beter aansluiten op het integrale aanbod van opvang en onderwijs binnen de SCIO Groep.

De werkgroep wordt begeleid door FocuzRight. FocuzRight heeft ruime ervaring en expertise op het gebied van integrale medezeggenschap en van het proces van integratie van de medezeggenschap in opvang en onderwijs. Verder bestaat de werkgroep uit de voorzitter en een afvaardiging van de GMR, de voorzitter van de COR, de voorzitter en leden van de OR en de bestuurssecretaris van de SCIO Groep; in totaal 7 personen.

In september heeft de werkgroep een informatiebijeenkomst georganiseerd voor hun achterban. Daar is uitleg gegeven over het traject en er was alle gelegenheid om vragen te stellen.

Na een inventarisatie zijn er concept documenten opgesteld (medezeggenschapsstatuut, -reglement, mandaatbesluiten en een bijbehorende instemmingsaanvraag). Deze worden door de werkgroep beoordeeld en geoptimaliseerd. In 2024 zet dit traject zich voort met als doel om het proces in de eerste helft van 2024 af te ronden.

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

De GMR is de overkoepeling van alle medezeggenschapsraden van Stichting Talent, Openbaar Basisonderwijs Hoorn. De GMR bestaat uit ouders, verzorgers en personeelsleden. Elke school heeft een medezeggenschapsraad (MR), waaruit een lid van de oudergeleding en een lid van de personeelsgeleding ook GMR-lid zijn. Het CvB vertegenwoordigt de Raad van Toezicht (RvT) als informant en adviseur in de GMR. Op de GMR-agenda staan beleidsvoorstellen die door het CvB en het MT zijn voorbereid. Tevens geeft de GMR (on)gevraagd advies over allerlei andere onderwerpen die betrekking hebben op de gezamenlijke scholen en het beleid van SCIO Groep. Afhankelijk van het ingebrachte beleidsvoorstel hebben de personeelsgeleding en/of de oudergeleding van de GMR adviesbevoegdheid of instemmingsrecht. Dit is geregeld in het reglement dat is gebaseerd op de Wet Medezeggenschap Scholen (WMS).

De GMR vergaderde vijf keer in 2023. De vergaderingen worden voorbereid met de bestuurder door het GMR-kernteam, bestaande uit een ouder, een personeelslid en een externe voorzitter. In 2023 hebben vertegenwoordigers van de GMR, samen met vertegenwoordigers van de COR en de OR, twee keer overlegd met een delegatie van de RvT.

Verder heeft de GMR in 2023 haar aandeel geleverd aan de werkgroep integrale medezeggenschap. Er is voor de achterban een brede informatieavond gehouden en de medezeggenschapsorganen worden steeds bij de voortgang betrokken.

De belangrijkste reguliere en bestuurlijk gerichte onderwerpen waarover is gesproken, waren:

- kengetallen personeel (o.a. personeelstekorten, ziekteverzuim, arbo);
- kengetallen financiën (o.a. kwartaalrapportages, subsidies);
- bestuursformatieplan 2023/2024;
- jaarrekening 2022;
- (investerings-)begroting 2024;
- huisvesting;
- kwaliteitscyclus;
- evaluatie passend onderwijs;
- ouderbijdrage;
- ontwikkeltrajecten;
- functiehuis;
- voortgang integratie in SCIO Groep.

Verder zijn leden van de GMR betrokken geweest bij de selectie van de nieuwe arbodienst.

De ondernemingsraad

De OR vertegenwoordigt de opvangmedewerkers binnen SCIO Groep en participeert op basis van haar bevoegdheden volgens de WOR (Wet op ondernemingsraden) in besluitvorming of beslist zelfstandig. De OR heeft tot taak door de goede samenwerking tussen CvB en personeel het optimaal functioneren van de organisatie in al haar doelstellingen te bevorderen en het welzijn en de belangen van de werknemers in dienst van de organisatie te behartigen.



De OR bestond in 2023 uit een voorzitter, een secretaris en een penningmeester. De samenstelling van de OR is in 2023 is ongewijzigd gebleven. Gedurende 2023 hebben de medewerkers van de OR ook te maken gehad met krappe bezetting op de groepen, waardoor er minder aandacht is besteed aan de werkzaamheden van de OR dan zij zelf wenselijk vonden. De OR streeft ernaar in 2024 meer voor het personeel te betekenen.

De OR heeft vijf vergaderingen gehouden en vier overlegvergaderingen (ov-vergadering). De ov-vergaderingen zijn vergaderingen tussen de OR-leden, CvB en HR adviseur. Tevens was de OR aanwezig bij een strategische bijeenkomst met alle medezeggenschapsorganen en RvT.

De OR is druk bezig geweest in 2023 om de integrale medezeggenschap vorm te geven, dit heeft plaats gevonden tijdens vijf bijeenkomsten.

De volgende thema's zijn aan de orde geweest bij de OR:

- samenwerking OR-COR-GMR;
- nieuwe Arbodienst;
- ziekteverzuim;
- personeelstekort.

Onderwerpen die zijn aangedragen vanuit de achterban:

- bedrijfskleding;
- akoestiek op verschillende locaties;
- decembersluiting voor medewerkers.

Op de volgende onderwerpen is instemming verleend:

- begroting 2024;
- nieuwe Arbodienst;
- gratificatie medewerkers opvang 2023.

Op de volgende onderwerpen heeft de OR-advies gegeven:

- aankoop boerderij Westerblokker;
- de OR heeft in de adviescommissie gezeten bij de sollicitatierondes voor de directeuren Talent, SKH-SKiK en kwaliteit.



De centrale ouderraad (COR)

De centrale ouderraad (COR) stelt zich ten doel de gemeenschappelijke belangen van families, te weten ouders/verzorgers die een huishouding voeren waartoe het kind behoort op wie de kinderopvang betrekking heeft, op centraal niveau te behartigen op basis van haar bevoegdheden volgens de Wet Kinderopvang (WKO). De COR bepaalt zelf haar werkwijze en legt deze schriftelijk vast in het huishoudelijk reglement. De COR heeft een verzwaard adviesrecht en fungeert als aanspreekpunt voor de oudercommissies van de locaties. De oudercommissies geven de COR, onder voorbehoud van goed functioneren, mandaat om het adviesrecht over te nemen.

De COR bestond in 2023 uit gemiddeld drie leden. Van één lid hebben we begin 2023 gedwongen afscheid moeten nemen omdat zij voor SCIO ging werken, gelukkig hebben we een waardige opvolger gevonden. De COR heeft vijf maal vergaderd gedurende het jaar.

De belangrijkste reguliere en bestuurlijk gerichte onderwerpen waarover de COR heeft gesproken waren:

- GGD rapportage;
- begroting en tarieven kinderopvang 2024;
- klanttevredenheidsonderzoek.

Tevens is onder andere het volgende besproken:

- flexcontracten;
- koppeling scholen - BSO;
- medewerkers tevredenheidsonderzoek;
- personeelstekort.

Verder heeft de voorzitter van de COR deelgenomen aan een gesprek met een afvaardiging van de RvT, samen met de voorzitter van de OR en een afvaardiging van de GMR.

Ook heeft de COR deelgenomen aan de werkgroep bijeenkomsten van het traject ten behoeve van een mogelijke integrale raad.

Samenwerking

Samen van Start

Bestuurders van de SCIO Groep, Stichting Penta, Bibliotheek Hoorn en Stichting Netwerk vormen samen met een vertegenwoordiger van de gemeente Hoorn de stuurgroep voor het project Samen van Start. In het overleg vindt besluitvorming plaats op het gebied van financiële verantwoording en inhoudelijke ontwikkeling.



Stuurgroep IKEC

Bestuurders van de SCIO Groep, Stichting Trigoon, Parlan en Samenwerkingsverband De Westfrieze Knoop hebben samen met een vertegenwoordiger van de gemeente Hoorn regulier overleg over de nieuwbouw van het Integraal Kind en Expertise Centrum (IKEC) in Hoorn en het gezamenlijk besturen van het IKEC.

ROPO

Het regionaal overleg primair onderwijs (ROPO) is een samenwerkingsverband met de Westfrieze schoolbesturen. In het kader van de gezamenlijke bestuurlijke verantwoordelijkheid, wordt samenwerking gezocht op diverse thema's. Te denken valt aan thema's als de arbeidsmarkt, passend onderwijs of de samenwerking PO VO (Primair Onderwijs, Voorgezet Onderwijs).

KINDwijzer

SCIO Groep maakt deel uit van KINDwijzer. Dit is een landelijk netwerk van toonaangevende maatschappelijke kinderopvangorganisaties die samenwerken in een coöperatieve vereniging. Door het delen en verder ontwikkelen van kennis en werkmethoden wordt vernieuwing nagestreefd.

Samenwerkingsverband De Westfrieze Knoop

Talent maakt deel uit van het samenwerkingsverband (SWV) De Westfrieze Knoop. Dit orgaan zorgt ervoor dat iedere leerling in de regio een zo passend mogelijke onderwijsplek krijgt, met waar nodig extra ondersteuning.

Klachten – onderwijs

Ouders en leerlingen kunnen zich bij ernstige klachten richten tot de externe vertrouwenspersoon die is ondergebracht bij GGD Hollands Noorden. Contactgegevens staan op de website van Stichting Talent. In 2023 is er 4 keer gebruik gemaakt van de externe vertrouwenspersoon. In twee gevallen ging het over het gevoerde schoolbeleid, in één casus over een conflict tussen medewerkers en in één casus betrof het grensoverschrijdend gedrag tussen leerlingen.

Klachten – opvang

Stichting Kinderopvang West-Friesland is lid van de Geschillencommissie Kinderopvang. In 2023 zijn bij de geschillencommissie geen klachten binnengekomen. Er is een interne klachtenregeling. Jaarlijks wordt een rapport inclusief trendanalyse van deze interne klachten opgesteld en ter informatie aan de GGD Hollands Noorden verstrekt.



Gedrag en integriteit

Sinds 2022 is er een nieuwe integriteitscode, klokkenluidersregeling en klachtenregeling voor alle medewerkers van de SCIO groep. Voor opvang en onderwijs is vanaf 2023 gewerkt met dezelfde vertrouwenspersoon. De medewerkers zijn hier in 2023 regelmatig op geattendeerd. De vertrouwenspersoon kan ook benaderd worden als er sprake is van financiële zorgen bij medewerkers. De vertrouwenspersoon biedt een luisterend oor en kan eventueel doorverwijzen naar een budgetcoach die verbonden is aan de SCIO Groep. De vertrouwenspersoon is in 2023 door vijf medewerkers benaderd voor ondersteuning. Twee medewerkers namen contact op over andere zaken dan ervaren ongewenste omgangsvormen van collega's. Dan gaat het over bijvoorbeeld arbeidsrechtelijke zaken of een andere gevraagde vorm van ondersteuning dan de vertrouwenspersoon in kan voorzien. De vertrouwenspersoon heeft deze medewerkers opgevangen, het verhaal gehoord en vervolgens meegedacht over de volgende stappen die men kan nemen. Drie medewerkers hadden vragen over ondersteuning met betrekking tot hun financiële positie. Met één medewerker is, na herhaaldelijke pogingen afspraken te maken, geen verder contact geweest. De twee andere medewerkers zijn doorverwezen naar de budgetcoach en/of manager bedrijfsvoering.

Privacy en datalekken

Binnen de SCIO groep zijn, conform de AVG, privacyreglementen opgesteld. Deze zijn voor opvang en onderwijs te vinden op de websites.

Datalekken worden intern gemeld. Vervolgens wordt door de verantwoordelijke medewerker beoordeeld of melding bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) nodig is. In 2023 zijn 2 datalekken gemeld bij de AP.

Op 10 mei 2023 werd SCIO Groep getroffen door een digitale aanval. Een hacker had toegang tot persoonsgegevens en heeft hierbij mogelijk gegevens gestolen. Het ging om gegevens van (oud-)medewerkers van Talent en Stichting Kinderopvang West-Friesland en (oud-)klanten van Stichting Kinderopvang West-Friesland. Direct nadat de aanval bekend werd, is het beveiligingslek dichtgezet. Diverse deskundigen zijn ingeschakeld om te helpen bij een goede afhandeling.

Er is melding gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens en bij de politie. In een later stadium is een oorzaakanalyse opgesteld en zijn extra beveiligingsmaatregelen getroffen om het risico op herhaling zo goed als mogelijk te verkleinen.

Governance

De SCIO Groep werkt volgens de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs en de Governance Code kinderopvang. Daarin zijn basisprincipes vastgelegd rond professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs.





2

Verantwoording van het beleid

2.1 Kwaliteit Opvang & Onderwijs

Kwaliteit Opvang en Onderwijs wordt Kwaliteit, Opleiden en Ontwikkelen

In 2023 is de afdeling KOO flink uitgebreid. Eind december 2022 was de afdeling bezet met twee onderwijsadviseurs, twee beleidsmedewerkers pedagogiek, een adviseur verlengde schooldag en drie pedagogisch coaches. In de loop van 2023 kwamen er twee pedagogisch coaches en een onderwijsadviseur bij. In het voorjaar werd de tak 'Opleidingen' toegevoegd mede om de SCIO Academie goed op te zetten en verder uit te bouwen. Binnen deze tak zijn een coördinator opleiden en ontwikkelen, medewerker opleiden en ontwikkelen, schoolopleider en een stagecoördinator werkzaam. Daarnaast zijn ook de twee activiteitenmakelaars onder KOO gevoegd. Zij organiseren activiteiten tijdens de schoolvakanties voor de BSO. Verder zijn er nog een projectmedewerker voor het project 'Samen van Start' en een projectleider voor SCIO-brede projecten toegevoegd. De leidinggevende van de afdeling is directeur kwaliteit geworden en heeft plaats in het MT. Als gevolg van de uitbreiding van het team met nog meer kennis en expertise is de naam van de afdeling aangepast naar 'Kwaliteit, Opleiden en Ontwikkelen'.

In 2023 zijn er meerdere studiemomenten voor de afdeling georganiseerd. Eén van de doelen was kennismaking: wie zijn mijn collega's, waar is iedereen mee bezig en wat zijn ieders kwaliteiten. Daarnaast zijn er met elkaar doelen voor de korte en langere termijn opgesteld voor de afdeling KOO.

- kwaliteitsverbetering door scholing en training van alle pedagogisch medewerkers;
- starten van een kwaliteitsimpuls met behulp van de methode: Pedagogische Praktijk in Beeld;
- verstevigen van de zorgstructuur voor het jonge kind;
- verduurzamen van de werkwijze 'Samen van Start';
- borgen van de High Performing Schools (HPS) werkwijze;
- opstellen van nieuwe schoolplannen;
- vormgeven aan de term inclusie.

Deze doelen zijn opgesteld vanuit de vijf verhaallijnen.



Pedagogische praktijk

De SCIO Groep streeft naar een hoge pedagogische kwaliteit. De pedagogische visie is gebaseerd op de wettelijk verplichte vier opvoeddoelen voor kinderopvang. De pedagogische visie is op elke locatie uitgewerkt in een pedagogisch beleidsplan.

Pedagogische kwaliteit borgen en waar nodig verbeteren is een continu proces. We kiezen voor een vorm van permanent leren waarbij beeldcoaching centraal staat. Drie vaste pedagogisch coaches worden ingezet om op alle locaties één keer per jaar een coaching traject uit te voeren met alle pedagogisch medewerkers. De pedagogisch coach is gedurende een coaching traject circa twee tot drie weken aanwezig op locatie. Daarnaast kan de pedagogisch coach gevraagd worden om ondersteuning te bieden bij diverse vraagstukken.

Naast de pedagogisch coach werkt op de grotere locaties een deskundige pedagogiek, die uren mag inzetten op het monitoren en stimuleren van de pedagogische kwaliteit. Deze medewerker maakt de vertaling van het pedagogisch beleid naar de praktijk en andersom. In 2023 heeft de kenniskring van de deskundigen pedagogiek zich beziggehouden met inclusie en diversiteit.

Medewerkers worden ook ondersteund door permanente scholing. Er zijn het afgelopen jaar drie nieuwe groepen gestart met de training 'Basisontwikkeling van Startblokken' en één groep is het tweede jaar van de training ingegaan. Twee trainingen zijn afgerond en de deelnemers gecertificeerd. Daarnaast zijn er rond de 100 pedagogisch medewerkers gehercertificeerd.

Ook zijn er twee groepen geschoold in het werken met baby's in de training 'Oog voor baby's'.

Voor de pedagogisch medewerkers in de BSO is er één training geweest voor het werken volgens de Vreedzame BSO.

Inzet pedagogisch beleidsmedewerker of coach in de voorschoolse educatie

Vanaf januari 2022 is het verplicht om per peuter met een VVE-indicatie 10 uur extra beleidsontwikkeling en coaching in te zetten. In 2023 is ervoor gekozen om twee pedagogisch coaches in te werken binnen de voorschoolse educatie. Hiermee zijn meer uren coaching beschikbaar dan wettelijk verplicht is. Dit gaf ruimte om de locaties die geen extra uren kregen evengoed de extra coaching in het werken binnen de voorschoolse educatie aan te bieden.

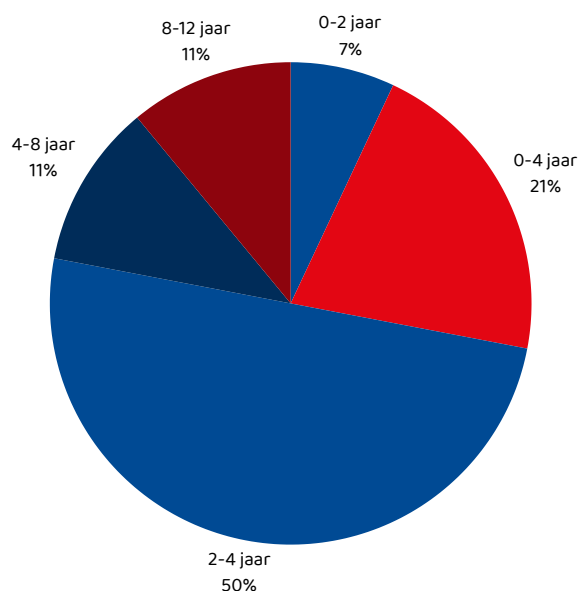
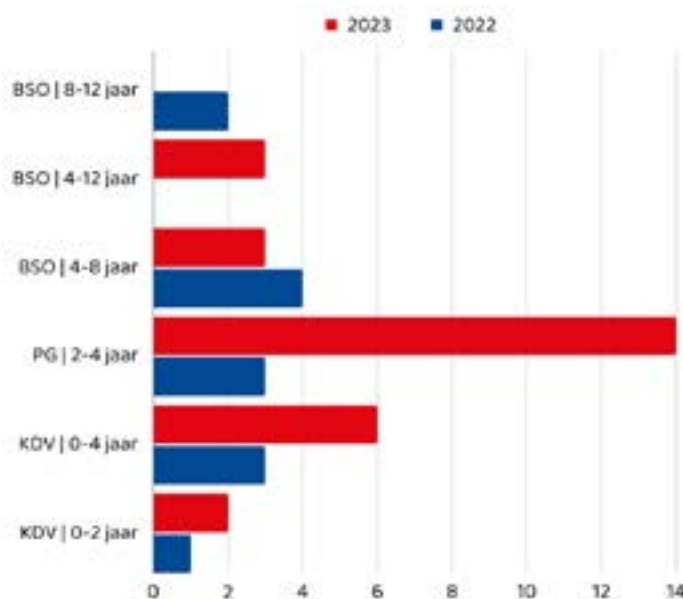
Dit jaar heeft de nadruk van de coaching gelegen bij het werken volgens de Startblokken van basisontwikkeling methodiek en de betreffende registratie. Daarnaast kwamen de interactievaardigheden in zowel de individuele als de teamgerichte benadering aan bod.

Bij de locaties waar wordt gewerkt met Samen van start, is er een pedagogisch coach/ ouderbegeleider op locatie die de kwaliteit van de voorschoolse educatie vergroot. Hierdoor kan er sneller ingespeeld worden op de behoeften van het team en de ouders/kinderen. De ouderbegeleider zelf werkt aan de kwaliteit van de voorschoolse educatie door middel van ouderbetrokkenheid. Zij bieden onder andere een (thematische) ouderkamer aan en stimuleren de rijke thuisomgeving door (spel)materialen uit te lenen. Daarnaast werkt de ouderbegeleider samen met de leerkrachten van de kleuterklas(sen) en de pedagogisch medewerkers aan de doorgaande leerlijn, bereiden het (thematische) aanbod voor en bespreken het individuele aanbod voor alle kinderen.

Ontwikkelingen

SCIO Groep heeft de afgelopen jaren meegedaan aan het project 'Pedagogische praktijk in Beeld' (PiB). PiB is een monitor om de pedagogische kwaliteit binnen de kinderopvang in beeld te brengen en de resultaten te gebruiken voor het doorvoeren van verbeteringen. De monitor is gebaseerd op de vier opvoedingsdoelen van Riksen Walraven, aangevuld met de omgevingsfactoren van de kwaliteitsmonitor Nederlands Consortium Kinderopvang Onderzoek (NCKO).

In 2023 zijn er op 28 groepen observaties uitgevoerd. Dat is bijna een kwart van de hele organisatie (23%). Dat is een groei van 12% ten opzichte van het jaar daarvoor. Van de groepen die geobserveerd zijn betreft het 28% 0-4-jarigen, 22% 4-12-jarigen en 50% 2-4-jarigen, zoals hieronder in beeld gebracht. Er zijn 11 meer peutergroepen geobserveerd t.o.v. vorig jaar.

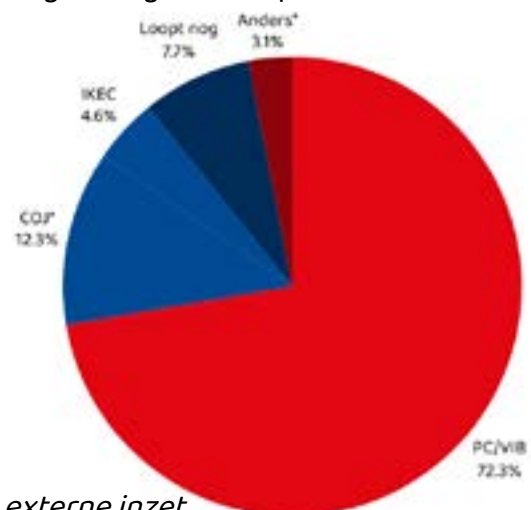


Het doel voor 2024 is om 50% van de groepen te observeren. Het speerpunt zal zijn het bevorderen van de kwaliteit leefomgeving. De informatie uit de PiB zal meegenomen worden in de kwaliteitscyclus en de kwartaalgesprekken. Ook zal deze informatie gebruikt worden voor het vaststellen van pedagogische doelen voor het jaarplan van desbetreffende locaties en als basis voor het pedagogisch coachen van de groepen door middel van het Video Interactie Begeleidingstraject.

Zorgstructuur

SCIO Groep streeft naar een beter sluitend netwerk rondom kinderen en gezinnen waar zorg is over de ontwikkeling en/of de opvoedsituatie. Het aantal kinderen dat gemeld wordt als kind met extra ondersteuningsbehoefte is toegenomen. In 2022 waren er 46 ondersteuningsvragen en afgelopen jaar 65. Zoals in onderstaande tabel te zien is, was bij 47 van de ondersteuningsvragen opvolging door een pedagogisch coach en VIB voldoende. De pedagogisch medewerkers kregen voldoende tips en inzicht mee, wat hun handelingsverlegenheid oploste.

Welke opvolging	
PC/VIB	47
COJ *	8
IKEC	3
Loopt nog	5
Anders **	2



* Betreft ook Koggenland

** Plaats beëindigd tijdens melding of andere externe inzet

De zorgstructuur, gericht op samenwerking met onderwijs en jeugdzorg, is in 2023 verder ontwikkeld. In september 2022 is bij het IKEC een peuterplusgroep gestart, waarbij peuters met een extra ondersteuningsvraag intensiever begeleid kunnen worden. In september 2023 is een tweede peutergroep geopend, beide peutergroepen zijn samengevoegd met voormalige groep Groen van Parlan. In deze groepen is een samenwerking tot stand gebracht tussen professionals uit de kinderopvang, de jeugdzorg en de professionals van het IKEC.

Voor 2024 is de bedoeling dat alle externe aanbieders van VVE geïnformeerd zijn over deze groepen. Hierdoor is de verwachting dat de groepen in de loop van het jaar met volle bezetting draaien (max 11 kinderen per groep).

Daarnaast wordt samengewerkt met de jeugdverpleegkundigen van de consultatiebureaus om een warme overdracht naar de voorschoolse voorzieningen te realiseren. Het doel is om in 2024 deze samenwerking te intensiveren en preventief in te zetten bij het plaatsen van kinderen op een passende voorziening.



Op een VVE locatie is een pilot gestart om de samenwerking tussen de pedagogisch medewerkers en de jeugdverpleegkundigen van het consultatiebureau te intensiveren. Viermaal per jaar organiseren zij een overleg waarin, met toestemming van de ouders, de ontwikkelingen van de kinderen met een VVE indicatie doorgenomen worden.

Samen van Start 2023

In de voorgaande jaren lag de focus op verbinden, opstarten en inspiratie. 2023 stond in het teken van structuur, verdiepen en goed neerzetten van de negen locaties. Er is besloten om (nog) niet uit te breiden naar meer locaties om eerst de Samen van Start werkwijze goed te borgen. Een aantal zaken zijn vastgesteld;

- de organisatie- en overlegstructuur is geprofessionaliseerd, waardoor een stevigere projectaanpak mogelijk is en de rollen verduidelijkt zijn.
- de project status is aangepast naar 'werkwijze'.
- het handboek waarin de visie, kaders en structuur beschreven staan is vastgesteld.
- De werkwijze is in beeld gebracht middels een infographic, welke op alle locaties komt te hangen, zodat zichtbaar is dat er op deze locatie gewerkt wordt volgens Samen van Start
- bekrachtiging van Samen van Start middels merkregistratie en door een samenwerkingsovereenkomst op bestuurlijk niveau. Deze zal in 2024 getekend worden.

Op de locaties wordt de visie van Samen van Start steeds meer verankerd. Er is meer rust in de organisatorische processen, waardoor ruimte ontstaat voor inhoudelijke verdieping en samenwerking.

Het onderzoek van [Sardes](#) loopt nu een aantal jaren en begint ook steeds meer vorm en inhoud te krijgen. De eerste resultaten worden zichtbaar en deze worden ingezet als verbeterinstrument voor de professionals. Zij bespreken de resultaten in de gezamenlijke leerteams, zo wordt er een continue verbetercultuur gecreëerd. In de locatieoverstijgende overleggen worden ervaringen gedeeld.

De partners worden blijvend betrokken en zo wordt de samenwerking verstevigd. De gemeente denkt mee met de ontwikkelingen en faciliteert zo nodig in de mogelijkheden.

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Talent voor opvang en onderwijs hanteert de definitie van kwaliteitszorg conform de AVS (Algemene Vereniging Schoolleiders): 'onder kwaliteitszorg verstaan wij de mate waarin scholen erin slagen hun doelen te bereiken naar tevredenheid van zichzelf, de overheid, team, ouders en kinderen. Kwaliteit wordt in deze opvatting dus bepaald door heldere, aanvaardbare en aanvaarde doelen en door normerende uitspraken'. Centraal daarin staan de belangen van de kinderen. Bestuur en scholen van Talent zijn daarmee pas tevreden over hun onderwijskwaliteit als meetbaar en onderbouwd wordt voldaan aan de verwachtingen. De basis hiervoor is het overdragen van kennis en vaardigheden.

Het bestuur houdt zicht op de onderwijskwaliteit door kwaliteitsgesprekken (vier keer per jaar), informele gesprekken, schoolbezoeken en het analyseren van de beschikbare data. Elke ronde voortgangsgesprekken wordt samengevat en besproken in het directeurenoverleg. Hieruit volgen aandachtspunten voor de volgende periode. Onderwijskwaliteit borgen en waar nodig verbeteren is een continu proces. Om te zorgen dat afspraken voor iedereen helder zijn heeft Talent in 2023 een kwaliteitskalender ontwikkeld; een overzicht van plannen en uitvoering hiervan op korte en langere termijn.

High Performing Schools

Alle kindcentra van Talent hanteren de werkwijze van High Performing Schools (HPS). Het blijft noodzakelijk om deze werkwijze te borgen. Vanaf de start van het schooljaar 2023-2024 worden alle nieuwe medewerkers geschoold in de uitgangspunten van HPS en EDI (Expliciete Directe Instructie). Ook is er in 2023 gewerkt aan een Talent-versie van de Marzano roadmap, een zelfevaluatie instrument waarbij wordt gescoord op schoolniveau, leerkrachtniveau en kindniveau. Alle scholen geven per onderdeel aan op welk niveau ze functioneren (van basis op orde naar High Performing). Op basis van de uitkomsten worden verbeteractiviteiten in een tijdspad uitgezet. Een aantal kindcentra heeft deze roadmap in 2023 al ingevuld, vanaf 2024 moeten alle scholen dit gaan doen en zullen tevens aansluitend interne audits ingepland worden.

Verantwoording

Het bestuur verantwoordt zich via [Vensters](#) en intern door de Raad van Toezicht en GMR regelmatig te informeren over behaalde resultaten en ingezette ontwikkelingen. Daarnaast verantwoorden de scholen zich via de MR, de schoolgids en nieuwsbrieven. Er is gevraagd en ongevraagd contact met de inspectie over behaalde opbrengsten en andere relevante ontwikkelingen in het kader van de onderwijskwaliteit.

Schoolplannen

In het najaar van 2022 is er een werkgroep samengesteld om een format voor een schoolplan te ontwikkelen. Begin februari 2023 is er een format 'IKC plan' opgeleverd. Dit IKC plan vormt de basis voor de schoolplannen van de kindcentra. Voor de zomervakantie zijn alle plannen voor de periode 2023-2027 afgerond.



Doelen en resultaten

Naast 'de basis op orde' heeft Talent zijn eigen ambities op het gebied van onderwijskwaliteit geformuleerd. Eén van de doelen is dat alle scholen van Talent 100% 1F en 65% 2F/1S scoren. Op dit moment lukt dat nog niet bij alle scholen. Wel wordt er expliciet op gestuurd, bijvoorbeeld als onderwerp van de voortgangsgesprekken. De doelen zijn leidend en worden uitgewerkt in de jaarplannen van de scholen.

Scholen op de Kaart biedt een overzicht van de behaalde resultaten van de individuele scholen. Samenvattend is het beeld:

- Kijkend naar het gemiddelde van alle vakgebieden over drie jaren geeft het overzicht van Scholen op de Kaart aan dat één school onder de signaleringswaarde voor 1F van de inspectie scoort. Dit is echter een vertekend beeld omdat een Kopklas is meegerekend. Als deze niet wordt meegenomen valt de score boven de signaleringswaarde.
- Bij de eindtoets van 2023 halen tien scholen voor rekenen niet de norm van de inspectie voor 2F.

Rekenen is daarmee voor 2023-2024 een speerpunt in het jaarplan van alle scholen en vast agendapunt in het overleg van de kwaliteitscoördinatoren om met en van elkaar te leren en onderzoek te doen naar wat werkt. Hierbij is er in ieder geval focus op cruciale leerdoelen en verstevigen van de basisvaardigheden.

- Alle scholen slagen er in 2023 in om 85% of meer van de leerlingen uit te laten stromen op 1F niveau.
- Ruim 74% van de gegeven schooladviezen zijn gelijk aan de adviezen op basis van de eindtoets.

Burgerschap

Wat 'goed' burgerschapsonderwijs is, wordt bepaald op basis van wat de leerlingen nodig hebben en de schoolvisie. De wettelijke burgerschapsopdracht verwacht van scholen dat zij hun burgerschapsopdracht verduidelijken en stevig verankeren. Burgerschap was speerpunt in de kwaliteitsgesprekken in het najaar van 2023, waarbij combinaties van scholen met elkaar in gesprek zijn gegaan. Er wordt al veel gedaan op het gebied van burgerschap op alle scholen, maar nog niet overal is dit verwerkt in een concreet plan. Deze opdracht ligt nu bij de scholen. Op bestuursniveau is er een beleidsstuk ontwikkeld, dat concrete handvatten geeft voor een beleidsplan op schoolniveau. Op basis van de verhaallijnen van SCIO, de visie op mens en maatschappij, de visie op wat kinderen nodig hebben, de wettelijke kaders, de bouwstenen van burgerschap en de kerndoelen zijn in dit bovenschools beleidsplan onderstaande doelen gesteld voor burgerschapsonderwijs op alle Talent kindcentra. De doelen worden per locatie concreet gemaakt: welke activiteiten doen we en hoe worden leerresultaten in beeld gebracht.

1. Onze kinderen weten wat democratie inhoudt. Zij leren de hoofdzaken van de Nederlandse en Europese staatsinrichting en de rol van de burger (kerndoel 36).
2. Onze kinderen leren zich te gedragen vanuit respect voor algemeen aanvaarde normen en waarden. Wij leren kinderen respectvol, verantwoordelijk en betrokken om te gaan met de medemens, de leefomgeving, natuur en milieu (kerndoelen 35, 37, 39 en verhaallijn 2).
3. De kinderen hebben kennis van en respect voor andersdenkenden. Zij leren de hoofdzaken over geestelijke stromingen die in de Nederlandse multiculturele samenleving een belangrijke rol spelen en leren om respectvol om te gaan met verschillen in opvattingen van mensen (kerndoel 38).
4. We bieden kinderen kennis en vaardigheden om deel te kunnen nemen aan een democratische en pluriforme samenleving. Wij leren kinderen met elkaar te overleggen, naar elkaar te luisteren, verschillende perspectieven en meningen te vergelijken, conflicten te hanteren en samen te werken (kerndoel 3, 6, 7, 8, 34).
5. De kinderen leren de situatie in Nederland te vergelijken met minimaal 2 landen binnen Europa en 2 landen buiten Europa, vanuit het perspectief bestuur, welvaart, cultuur en levensbeschouwing (kerndoel 47).
6. We betrekken kinderen waar mogelijk en zinvol bij ontwikkelingen in de school (verhaallijn 4).
7. We bieden de kinderen kennis aan op het gebied van wereldgeschiedenis en cultureel erfgoed. (kerndoel 53 en 56)

Alle 7 burgerschapsdoelen sluiten aan bij verhaallijn 1.

Sociale veiligheid

Talent bevordert actief burgerschap en sociale cohesie op doelgerichte en samenhangende wijze. Dat omvat onder meer het regelmatig monitoren van de ontwikkeling van burgerschapscompetenties, om het onderwijs af te stemmen op de actuele leerbehoefte van kinderen. Daarnaast is er de jaarlijkse monitoring sociale veiligheid die op alle kindcentra wordt afgenomen en geëvalueerd.

Passend onderwijs

Passend onderwijs en inclusie sluit naadloos aan bij de strategische doelen van de SCIO groep en in het bijzonder bij de verhaallijnen 1 en 2.

In een snel veranderende wereld, waarin grote thema's als verbinden, democratie, verdraagzaamheid, media en gezond leven een belangrijke rol spelen, bereiden wij kinderen voor op de maatschappij waarvan zij deel uitmaken. We hebben hoge verwachtingen van kinderen en stimuleren kansengelijkheid door ieder kind gericht te laten leren met een betekenisvol, samenhangend en gevarieerd aanbod binnen en buiten het IKC. Dit aanbod is gericht op de ontwikkeling van kennis, vaardigheden en gedrag." (verhaallijn 1)

"De maatschappij individualiseert en daarom vinden wij het belangrijk om te werken aan verbinding en gemeenschapsgevoel. Onze IKC's vormen het hart van de wijk, door betrokken te zijn bij en gastvrijheid te bieden aan lokale initiatieven. Wij regisseren deze verbinding door met partners samen te werken en een gericht en relevant aanbod te ontwikkelen. Wij creëren synergie tussen de behoefte van het gezin en het aanbod van partijen." (verhaallijn 2)

Bij het bereiken van bovenstaande doelen spelen de kwaliteitscoördinatoren (KC'ers) een belangrijke rol. De gelden die het samenwerkingsverband voor de basis beschikbaar stelt, worden volledig doorgezet naar de scholen en die zorgen voor een invulling, die waarborgt dat leerlingen passend onderwijs kunnen ontvangen en leerkrachten hierin ondersteund kunnen worden. Daarnaast zetten scholen de beschikbare gelden in voor professionalisering en het optimaliseren van de formatie. Hierbij wordt gekeken naar de eigen organisatie en naar de onderwijsbehoeften van de populatie. Gelden kunnen ingezet worden voor extra onderwijsassistenten of bijvoorbeeld vakleerkrachten.

Op basis van de zelfevaluatie van het Samenwerkingsverband 'Passend Onderwijs West-Friesland' scoren de Talent scholen iets bovengemiddeld op de kwaliteit van de basisondersteuning in vergelijking tot de rest van West-Friesland. Er ligt een wens om de evaluatievaardigheden op het gebied van de basisondersteuning en handelingsgericht werken nog te verstevigen.

De externe experts vanuit het samenwerkingsverband worden veelvuldig ingezet, mede waardoor de doorverwijzing naar het S(b)o zich onder het gemiddelde bevindt (in vergelijking tot de andere scholen in West-Friesland). Wat betreft het doorverwijzen richting het Voortgezet Onderwijs (VO) valt op dat vanuit Talent een relatief hoog aantal leerlingen doorverwezen worden naar pro (praktijkonderwijs) en vmbo-basis. Tijdens de kwaliteitsgesprekken is dit onderwerp van gesprek. Ook de opstroom binnen het VO (28%) vraagt nader onderzoek naar de schooladvisering.

Inspectie

In 2023 heeft er geen onderzoek plaats gevonden op de kindcentra van Talent.

Buitenschoolse activiteiten

De BSO's zijn te typeren als een vrijetijdsvoorziening met een verrijkend activiteiten aanbod. Er wordt een breed pakket van (spel)activiteiten aangeboden, waarmee SCIO Groep aansluit bij de behoefte aan spelen en ontwikkelen van kinderen. Er wordt onderscheid gemaakt in vrije-, open-, gestructureerde- en vakantie activiteiten. De pedagogisch medewerkers staan coachend, kijkend, luisterend en begrijpend naast het kind om structuur, veiligheid, vertrouwen en voldoende uitdaging te bieden. Ze creëren een stimulerend klimaat met mogelijkheden voor het kind om de eigen fantasie te ontwikkelen en initiatief te nemen.

De rol van pedagogisch medewerkers in de kindcentra wordt steeds duidelijker. Een groot aantal werkt deels in de BSO en deels in de klas als onderwijsassistent. Deze combinatiefunctie wordt als positief ervaren. Doordat pedagogisch medewerkers zowel bij het onderwijs als bij de BSO werkzaam zijn, is het gemakkelijker om een doorgaand themaprogramma te realiseren.

De activiteitenwerkgroep, verantwoordelijk voor de inhoud van de vakantie-activiteiten, bestaat uit een afvaardiging van de BSO-locaties en twee activiteitenmakelaars.

Alle vakantieactiviteiten worden thematisch georganiseerd. Het begint allemaal met het vaststellen van een overkoepelend thema. Dit thema wordt voorgelegd aan de BSO-kinderen, die door middel van kinderparticipatie invloed hebben op het aanbod. Thema's voor 2023 waren onder andere Kunst en Leven als een avonturier. Er werden bezoeken gebracht aan het Museum van de 20ste eeuw, het Zuiderzeemuseum, het Belevissenbos en de Klimduin in Schoorl.

Uit evaluaties blijkt dat het op pad gaan met grote hoeveelheden kinderen in bussen naar verre locaties door de pm-ers als lastig wordt ervaren. Het kost veel (reis)tijd en organisatievermogen. Daarom zal worden ingezet op het organiseren van activiteiten dichterbij en in de regio.

Een goed voorbeeld is de waterdag die in de zomervakantie georganiseerd werd op de velden van Hoornse Hockeyclub WFHC.

Thematisch werken in de BSO

Dagelijkse gestructureerde thema-activiteiten worden meer en meer een essentieel onderdeel van de buitenschoolse opvang. Wij vinden het belangrijk dat onze pm-ers er elke dag voor zorgen dat de hele groep of een gedeelte van de groep aan activiteiten kan deelnemen. Ze brengen daarmee afwisseling in het dagprogramma, waardoor kinderen steeds weer opnieuw uitgedaagd worden om nieuwe dingen te ontdekken en te leren.

Dit vraagt veel van onze pm-ers. Naast de dagelijkse zorg voor de kinderen wordt er dus ook nadrukkelijk een beroep gedaan op hun organisatorische kwaliteiten. Het elke dag organiseren van een of meerdere open of gestructureerde activiteiten is op dit moment organisatiebreed nog niet de standaard.



Naast het ontbreken van een standaard dag- week- of maandaanbod is men op de meeste BSO's nog zoekende naar een duidelijke, herkenbare structuur en werkwijze. Het is daarom goed om hier een gezamenlijk beeld en dus duidelijkheid over te hebben.

In antwoord hierop is in 2023 gestart met het uitrollen van het trainingsprogramma 'Thematisch werken in de BSO'. Inmiddels zijn er vijf teams (locaties) getraind en wordt de training in 2024 verder in de hele organisatie uitgerold.

De training bestaat uit negen stappen die de kaders vormen voor het activiteitenaanbod in de BSO.

Nadat een thema bepaald is aan de hand van een jaarplanning wordt deze voorgelegd aan de BSO-kinderen. Zij brengen hun ideeën in. (kinderparticipatie). Daarna koppelt het team er doelen aan. Vervolgens worden de activiteiten betekenisvol gemaakt. Hierdoor doen kinderen nieuwe leerervaringen op in een rijke omgeving. De activiteiten worden zo georganiseerd dat ze in verbinding staan met de wereld.

Daarna wordt er een planning gemaakt en volgt de uitvoering. Vervolgens zijn er nog de laatste 2 stappen: communicatie en evaluatie.

De eerste resultaten zijn veelbelovend. Echter is het wel zaak om teams blijvend te ondersteunen. Hiervoor worden in 2024 de rol van de activiteitenwerkgroep en de activiteitenmakelaars herzien. Met deze wijziging worden de teams beter ondersteund in het betekenisvol werken.



2.2 Personeel & werkgeverschap

Ontwikkelingen

Al sinds de fusie is het ingewikkeld voor de afdeling HRM om kennis en expertise op peil te brengen en te houden. Dit heeft deels te maken met het samenbrengen van twee organisaties met verschillende cao's en organisatieregelingen. In 2023 is gewerkt aan de volgende onderwerpen:

- AFAS/Salarisadministratie

In 2023 is besloten om in zee te gaan met een nieuwe partij voor de salarisadministratie. De overgang ging gepaard met een traject voor optimalisatie van de workflows in AFAS. Eind 2023 was deze optimalisatie in volle gang en de oplevering is gepland in februari 2024.

- Arbodienstverlening

In 2023 is in overleg met de GMR en de OR een keuze gemaakt voor een nieuwe ARBO dienstverlener. De nieuwe partij start de dienstverlening per 1 januari 2024. Met ondersteuning van deze nieuwe partij wordt ook de ARBO RI&E naar verwachting begin 2024 uitgevoerd voor opvang en onderwijs.

Aanpak werkdruk - onderwijs

De IKC leiders gaan jaarlijks het gesprek aan met het onderwijsteam over de inzet van de werkdrukmiddelen. Vervolgens wordt een bestedingsplan opgesteld, wat ter goedkeuring wordt voorgelegd aan de MR. De middelen zijn in 2023 onder andere ingezet voor:

- leerkracht aantal keer 1 dag vrij geroosterd (tijd voor coördinerende/ administratieve taken);
- extra inzet vakleerkracht bewegingsonderwijs;
- inzet extra begeleiding in de pauze;

- inzet evenementencoördinator, deze persoon regelt/organiseert alle 'extra' activiteiten;
- inzet leerkracht/leraarondersteuner voor het afnemen van AVI en DMT (toetsen);
- inzet onderwijsassistent (extra ondersteuning in grote groepen);
- inzet onderwijsassistent begeleiding beweegwijs pauzes;
- aanpak van groepsplannen (compacter en gelijk inzetbaar in de groep).

In 2023 is er € 746.354,- uitgegeven vanuit de werkdrukmiddelen. Deze middelen zijn grotendeels besteed aan personele inzet.

Bestedingscategorie	Besteed bedrag (kalenderjaar)	Eventuele toelichting
Personeel	746.054	
Materieel	300	
Professionalisering	0	
Overig	0	

Aanpak werkdruk - opvang

De locaties voor kinderopvang hebben een budget voor taakuren die ingezet kunnen worden voor niet-groepsgebonden werkzaamheden. Dit betekent dat pedagogisch medewerkers werkzaamheden kunnen inplannen op tijden dat er geen kinderen zijn, bijvoorbeeld voor oudergesprekken, teamvergaderingen en extra werkzaamheden op hun aandachtsgebied. Vanwege het werken met zelforganiserende teams is dit budget ruimer dan de landelijke norm.

Uitkeringen na ontslag

In het verslagjaar zijn er voor onderwijs twee en voor opvang drie vaststellingsovereenkomsten gesloten. Hiervan zijn vier te verklaren vanwege twee jaar ziekteverzuim. Het streven is om medewerkers te herplaatsen om zo min mogelijk afscheid te nemen. Drie medewerkers zaten tegen de pensioengerechtigde leeftijd.

2.3 Marketing & Recruitment

De huidige arbeidsmarkt in kinderopvang en onderwijs is uitdagend, daarom is SCIO Groep continue bezig met de positionering als werkgever. In 2022 heeft SCIO Groep een Employee Value Proposition (EVP) laten uitvoeren. Begin 2023 is SCIO Groep met de uitkomsten van het EVP aan de slag gegaan voor een grootschalige arbeidsmarktcampagne, die in januari 2023 is gestart om via diverse kanalen nieuw personeel te werven.

In 2023 zijn diverse campagnes georganiseerd voor het werven van personeel:

- open dag bij alle locaties van Talent;
- netwerkborrel voor medewerkers kinderopvang;
- online campagne voor het werven van IKC-leiders;
- actie referral recruitment.

De werving van nieuw personeel heeft voor opvang en onderwijs

verschillende piekmomenten. Voor opvang is dat vlak voor en vlak na de zomervakantie en voor onderwijs is de piek vooral voor de zomervakantie. In 2023 was de formatie onderwijs al tijdig op orde. Hierdoor stonden de meeste vacatures voor het schooljaar 23/24 voor de voorjaarsvakantie online en was er voldoende tijd om deze in te vullen.

Het werven van nieuw personeel gaat steeds meer hand in hand met marketing. Daarom is besloten om per 1 oktober 2023 de recruiters van de afdeling HR af te splitsen. Marketing & Recruitement vormt nu één afdeling.

2.4 Huisvesting & facilitaire zaken

Herziening Integraal Huisvestingsplan (IHP) Gemeente Hoorn

In 2023 is er veelvuldig overleg geweest tussen de Gemeente Hoorn en de schoolbesturen van het primair onderwijs om te komen tot een nieuw IHP. Dit traject is in november 2023 afgerond en de stukken zullen begin 2024 worden voorgelegd aan de Raad.

Na goedkeuring hiervan kan een inhaalslag gemaakt worden met de renovatieplannen van de scholen die onhold hebben gestaan door een tekort aan budget.

2e etage Socrates en Montessori Kindcentrum (MKC)

Voor 2023 was voorzien dat lopende projecten, waaronder de opbouw 2e etage Socrates en de bouw van het MKC, gestart zouden worden. Het project Socrates is vooralsnog afgeblazen omdat op een andere locatie tijdelijk extra ruimte is gevonden.

Het voorlopig krediet voor het MKC is niet vrijgegeven in 2023, wel is eind 2023 het projectteam samengesteld zodat begin 2024 direct gestart kan worden op voorwaarde dat er goedkeuring komt op het herziene IHP.

Uitbreiding Fluitschip met 2 lokalen voor peuters

In 2023 is de omgevingsvergunning afgegeven voor de uitbreiding van IKC Het Fluitschip.

Dit is gedaan onder voorwaarde dat de gemeente (onderwijshuisvesting) goedkeuring geeft voor de bouw. Die hebben aangegeven hier niet aan mee te willen werken om diverse redenen. In het herziene IHP is IKC het Fluitschip naar voren gehaald in de planning vanwege de nieuwbouwplannen voor woningen in de omgeving waardoor er ook een kortere terugverdientijd is ontstaan voor deze uitbreiding. Als gevolg van bovenstaande is besloten om dit project af te blazen en te zoeken naar alternatieve mogelijkheden.

Boerderij Buitenrust

In april 2023 heeft Stichting Kinderopvang West-Friesland (SKWF) een stolpboerderij aangekocht aan de Westerblokker 159 in Blokker. Boerderij Buitenrust is een rijksmonument uit 1862 dat volledig gerestaureerd zal gaan worden en plaats zal gaan bieden aan drie KDV- en twee BSO groepen. De afdeling Huisvesting heeft samen met het architectenbureau, manager kinderopvang en het team het Voorlopig Ontwerp (VO) en Definitief Ontwerp (DO) opgesteld. Ook zijn er diverse onderzoeken uitgevoerd in aanloop

naar de aanvraag Omgevingsvergunning. Deze aanvraag is eind december ingediend.

Montessorischool Kersenboogerd

De leerlingen van de Montessorischool in de Kersenboogerd zijn in de zomervakantie verhuisd naar de Montessorischool aan de Gravenstraat in Hoorn. Kinderopvang het Zonnelicht is nog wel gevestigd in dit pand. Het Zonnelicht zal te zijner tijd verhuizen naar Boerderij Buitenrust. De Montessorischool zal mogelijk ingezet worden als tijdelijke huisvesting voor nieuwbouw/renovatietrajecten van andere scholen.

2.5 Financieel beleid

De uitgangspunten voor het financieel beleid bij de SCIO Groep zijn in 2023 door het leerteam (opnieuw) vastgesteld en luiden als volgt:

1. de middelen zoveel mogelijk inzetten voor de primaire taak;
2. de continuïteit waarborgen;
3. de beschikbare middelen herverdelen met solidariteit en zonder niet-verwijtbare tegenvallers;
4. Financiële autonomie om in te gaan op de behoeften van gezinnen en stimuleren van ondernemerschap;
5. transparantie waardoor betrokkenen actieve rol hebben in begroten;
6. een duurzame begroting....

Het uitgangspunt met betrekking tot een duurzame begroting dient nog verder uitgewerkt te worden en gekoppeld aan duurzaam (inkoop)beleid. Het leerteam bedrijfsvoering heeft zichzelf tot doel gesteld om in 2024 kaders op te stellen voor duurzaam inkopen. Vervolgens kan dit vertaald worden in een betere omschrijving van het zesde uitgangspunt.

Opstellen begroting

De onderwijsbegroting 2023-2026 is in september 2022 vastgesteld door de directeur-bestuurder, ter instemming aangeboden aan het MT en ter advisering aan de GMR. De RvT heeft het besluit met betrekking tot de begroting in oktober 2022 bekrachtigd. De opvangbegroting 2023 is in september 2022 ter advisering aangeboden aan de ouderraad en de ondernemingsraad en vervolgens vastgesteld door het MT en bekrachtigd door de RvT.

Allocatiemodel

In 2022 is een nieuw allocatiemodel binnen de SCIO Groep ontwikkeld. En daarnaast is voor het schooljaar 2023-2024 een nieuwe werkwijze geïntroduceerd om te komen tot een formatiebegroting onderwijs.

In december 2023 is opnieuw een formatiedag gehouden om te komen tot de tweede formatiebegroting volgens het nieuwe model. In januari 2024 wordt gezamenlijk besloten op welke wijze het knelpuntenbudget en groeibudget binnen de organisatie zal worden ingezet voor het komende schooljaar.

Het doel in 2023 was om voor de Talent voor Opvang en Onderwijs locaties te komen tot een integrale IKC formatiebegroting voor het schooljaar 2024-

2025. Dat is helaas nog niet gelukt. De wens bestaat nog steeds en zal in 2024 verder worden opgepakt. Ook zal verder worden gewerkt aan het integreren van de begrotingssystematiek van opvang en onderwijs.

Achterstandenbeleid

De achterstandsmiddelen zijn ook in 2023 rechtstreeks toegevoegd aan het formatiebudget. Dit betrof de volgende scholen: Tweemaster, Fluitschip, KlimOp, Montessori, Universum, Wereldwijzer en Zonnewijzer.

Dienstverleningsovereenkomst

Belangrijk bij de allocatie van middelen is het maken van basisafspraken tussen locaties en Service Bureau over de dienstverlening en deze vastleggen in een dienstverleningsovereenkomst. In deze overeenkomst staan de diensten van het Service Bureau op hoofdlijnen beschreven. Veel processen op het Service Bureau zijn nog niet geïntegreerd en de overeenkomst moet dan ook worden gezien als een ontwikkeldocument dat jaarlijks als bijlage bij de jaarbegroting wordt geleverd inclusief een bijgewerkt organigram.

Ontwikkelingen en risico's

Het bestuur en de Raad van Toezicht hebben continu aandacht voor risico's die mogelijk effect hebben op de continuïteit van de organisatie. Voor zover bekend is er in 2023 op geen enkele manier fraude gepleegd. Wel is SCIO Groep geconfronteerd met een digitale aanval. Gelukkig bleven de financiële gevolgen relatief beperkt. De interne processen worden voortdurend herzien en indien nodig aangepast om fraude maximaal te voorkomen. Inmiddels is begin 2024 de risicoanalyse formeel opgesteld. De risico's zijn beschreven en per risico is beoordeeld wat de kans op voordoen is en de mate van impact wanneer het risico zich voordoet. De gebruikte methode voorziet in een berekening van het benodigde weerstandvermogen, dat wil zeggen hoeveel vermogen nodig is om het financieel risicoprofiel van de SCIO Groep af te dekken. Het weerstandsvermogen van zowel Stichting Talent als Stichting Kinderopvang West-Friesland is voldoende. De belangrijkste risico's liggen op het gebied van beschikbaarheid van personeel en de ontwikkeling van kind aantallen (demografische ontwikkelingen). Elders in dit verslag wordt ingegaan op welke wijze SCIO Groep werkt aan beheersing van deze risico's.

Investerings- en treasurybeleid

Het investerings- en treasurybeleid bij zowel opvang als onderwijs is in 2023 ongewijzigd ten opzichte van eerdere jaren. Vanwege de ruime liquiditeit is in 2023 zowel in opvang als in onderwijs een deel van de middelen vastgezet in een deposito om te profiteren van hogere rentes. Het streven was om in 2023 te komen tot een geharmoniseerd beleid voor de SCIO Groep. Dat is uitgesteld naar het voorjaar 2024.

Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

Voor schooljaar 2023-2024 hebben de Talent scholen opnieuw een plan ingediend voor de besteding van de NPO-middelen. De plannen zijn tevoren ter goedkeuring aan de MR voorgelegd. Net als het jaar daarvoor is de inzet van deze middelen gebonden aan de daarvoor opgestelde kaders.

Overzicht NPO middelen	
Saldo bestemmingsreserve per eind 2022	1.633.385
Bekostiging NPO 2022	1.207.633
Materiele NPO uitgaven incl. afschrijving	- 335.852
Loonkosten NPO	- 455.250
Saldo NPO per 31-12-2023	416.532
Toevoeging aan bestemmingsreserve	416.532
Bestemmingsreserve per eind 2023	2.049.917

Bovenschools is in 2023 0% van de binnengekomen NPO-middelen verantwoord op administratiekosten.

15% van de middelen is ingezet voor de inhuur van personeel niet in loondienst (PNIL).

Allocatie van middelen onderwijs

De middelen worden conform de uitgangspunten uit het financieel beleid verdeeld over:

1. exploitatie scholen;
2. exploitatie bovenschools niveau/gezamenlijke kosten;
3. exploitatie Service Bureau.

De inzet en verdeling van de middelen in 2023 is toegelicht in de kaderbrief met daarin de wijze waarop de begroting tot stand komt en de toelichting bij de begroting die ingaat op de allocatie van de te besteden middelen. In september 2022 hebben de GMR en de RvT hiermee ingestemd.

2.6 Continuïteitsparagraaf

De volgende onderdelen uit de continuïteitsparagraaf zijn opgenomen in de verantwoording op het financieel beleid:

- prognose medewerkers en kinderen in hoofdstuk 3.1;
- (meerjaren)begroting in hoofdstuk 3.2;
- de rapportage van het toezichthoudend orgaan is opgenomen in het verslag intern toezicht.

Daarnaast zijn de belangrijkste risico's en beheersingsmaatregelen opgenomen in de risicoanalyse, die begin 2024 is opgesteld als bijlage bij de begroting 2024.



3

Verantwoording van de financiën

In dit hoofdstuk wordt de financiële staat van SCIO Groep verantwoord.

Stichting SCIO Groep voor Opvang en Onderwijs is de holdingstichting voor:

- Stichting Talent Openbaar Basisonderwijs Hoorn;
- Stichting Kinderopvang West-Friesland;
- Beheerstichting Kinderopvang West-Friesland.

SCIO voert geen administratie. Overkoepelende kosten voor Talent en Stichting Kinderopvang West-Friesland worden voornamelijk in de administratie van Stichting Kinderopvang West-Friesland geboekt en vervolgens op basis van de afgesproken verdeelsleutels doorbelast naar Talent, maar andersom gebeurt ook. Vanaf 2022 wordt een geconsolideerde jaarrekening opgesteld.

De beheerstichting is een stichting die twee panden in Koggenland beheert en verhuurt aan Stichting Kinderopvang West-Friesland. De beheerstichting heeft geen personeel in dienst. De administratie voor de beheerstichting wordt gevoerd door Stichting Kinderopvang West-Friesland. De financiën worden in dit hoofdstuk voor de geconsolideerde cijfers van de SCIO Groep gepresenteerd en voor de onderwijs en opvang activiteiten afzonderlijk toegelicht.

De eerste paragraaf gaat in op ontwikkelingen in aantal kinderen en FTE in het onderwijs en opvang, waar mogelijk in meerjarig perspectief. De tweede paragraaf geeft een analyse van de staat van baten en lasten en de balans van de SCIO Groep en in de laatste paragraaf komt de financiële positie aan bod.

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Een belangrijke factor voor de ontwikkeling van het aantal kinderen in het onderwijs in de komende jaren is voornamelijk de ontwikkeling van de nieuwbouw in Hoorn. Na enkele jaren van dalende leerlingaantallen, verwachten we vanaf 2025 weer een stijgende lijn.

Aantal kinderen	2022	2023	2024	2025	2026
Aantal onderwijs*	2.713	2.669	2.637	2.757	2756
Aantal opvang (0-4 jaar)	1.961	1.965			
Aantal opvang (4-13 jaar)	1.866	1.898			

* per 1 februari.

Het personeel voor het Service Bureau wordt sinds 2021 ingezet voor zowel opvang als onderwijs. Per functie wordt in de begroting jaarlijks de verdeling tussen opvang en onderwijs geëvalueerd en eventueel aangepast. De verdeling wordt vastgelegd in de dienstverleningsovereenkomst en verrekend op basis van werkelijke inzet.

Aantal FTE	2022	2023	2024	2025	2026
Onderwijzend personeel	152	155	142	124	124
Ondersteunend personeel*	52	55	54	53	53
Opvang personeel (inclusief Service Bureau)	254	280	280		

* IKC directeuren zijn opgenomen in ondersteunend personeel.

Vanaf 2025 wordt ook bij de opvang een meerjarenbegroting opgemaakt inclusief prognose FTE's.



3.2 Staat van baten en lasten en balans

*Bedragen x € 1.000

Staat van baten en lasten - geconsolideerd

Baten	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
Rijksbijdragen	21.374	20.837	20.707
Baten Kinderopvang	19.533	19.882	17.597
Overige overheidsbijdragen en subsidies	309	233	264
Overige baten	241	85	280
Totaal baten	41.457	41.037	38.847
Lasten			
Personeelslasten	33.452	32.839	34.342
Afschrijvingen	1.009	1.065	939
Huisvestingslasten	3.228	3.258	2.922
Overige lasten	3.272	3.694	2.748
Totaal lasten	40.962	40.856	36.952
Saldo			
Saldo baten en lasten	496	181	1.859
Saldo financiële baten en lasten	90	-72	-81
Totaal resultaat	586	109	1.814
Belastingen resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening	-145		-74
Totaal resultaat na belastingen	440		1.740

Balans - geconsolideerd

	2023		2022	
	EURO		EURO	
Activa				
Vaste activa				
Materiële vaste activa		8.592		7.796
Financiële vaste activa		64		50
Vlottende activa				
Vorraden	38		41	
Vorderingen	1.301		729	
Liquide middelen	13.448		13.597	
		14.787		14.367
Totaal activa		23.443		22.213
Passiva				
Eigen vermogen	12.739		12.299	
Voorzieningen	897		1.360	
Langlopende schulden	1.199		1.290	
Kortlopende schulden	8.608		7.265	
Totaal passiva		23.443		22.213

Staat van baten en lasten (meerjarig) - onderwijs

Baten	Realisatie 2022	Begroting 2023	Realisatie 2023	Begroting 2024	Prognose 2025	Prognose 2026	Vershil 2023 t.o.v. begroting	Vershil 2023 t.o.v. 2022
Rijksbijdragen	20.707	20.837	21.374	20.026	20.052	20.258	537	667
Overige overheidsbijdragen en subsidies	264	233	309	199	199	199	76	45
Overige baten	281	85	246	86	87	88	161	-35
Totaal baten	21.252	21.155	21.929	20.311	20.338	20.545	774	677
Lasten								
Personeelslasten	16.880	17.445	18.599	17.409	17.356	17.453	1.395	1.960
Afschrijvingen	465	598	489	501	561	620	-109	24
Huisvestingslasten	1.022	1.215	1.206	1.361	1.361	1.361	-9	184
Overige lasten	1.531	2.226	1.794	2.351	1.535	1.535	-432	263
Totaal lasten	19.898	21.484	22.088	21.622	20.813	20.969	845	2.431
Saldo								
Saldo baten en lasten	1.354	-329	-159	-1.311	-475	-424	-71	-1.754
Saldo financiële baten en lasten	-20	-20	99	75	75	75	119	199
Totaal resultaat	1.334	-349	-60	-1.236	-400	-349	48	-1.635

Het resultaat is minder negatief uitgekomen dan begroot. Dit komt vooral door nog niet uitgegeven NPO middelen welke wel zijn begroot en doordat we weer creditrente ontvangen op spaargeld. Daarnaast heeft er een vrijval plaats gevonden in de voorziening langdurig zieken naar aanleiding van een wijziging in de berekeningsmethodiek.

Zowel de baten als de personeelslasten zijn hoger dan begroot en zijn gestegen ten opzichte van 2022. Dit komt door subsidieboekingen waarvan zowel de uitgaven als de vrijval vanuit de subsidies niet zijn begroot. Daarnaast zijn de personeelslasten hoger door de CAO aanpassing en vervangingskosten.

Door het aflopen van de NPO bekostiging en dalende leerlingaantallen verwachten we dat de baten de komende jaren lager liggen. Vanaf 2026 is dan wel weer een stijging te verwachten.

Balans (meerjarig) - onderwijs

	Realisatie 2022	Realisatie 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Activa					
Vaste activa					
Materiële vaste activa	3.111	3.300	3.827	4.296	4.668
Totaal vaste activa	3.111	3.300	3.827	4.296	4.668
Vlottende activa					
Vorderingen	302	639	385	385	385
Liquide middelen	8.130	7.666	5.551	4.196	3.499
Totaal vlottende activa	8.432	8.306	5.936	4.581	3.884
Totaal activa	11.543	11.606	9.763	8.877	8.552
Passiva					
Eigen vermogen					
Algemene reserve	5.053	4.708	4.432	5.230	4.880
Bestemmingsreserve algemeen	472	345	173	-	-
Bestemmingsreserve 1e waardering	32	28	24	24	24
Bestemmingsreserve huisvesting	147	147	147	147	147
Bestemmingsreserve eigen risicodragerschap	260	260	260	260	260
Bestemmingsreserve NPO middelen	1.633	2.050	1.025	-	-
Totaal eigen vermogen	7.597	7.538	6.061	5.661	5.311
Voorzieningen	733	518	757	756	756
Kortlopende schulden	3.212	3.550	2.945	2.460	2.485
Totaal passiva	11.543	11.606	9.763	8.877	8.552

*De NPO middelen zijn in 2023 rechtstreeks in het eigen vermogen verwerkt en niet via de staat van baten en lasten.



De materiële vaste activa zijn toegenomen door investeringen. Door een hoger debiteurensaldo in verband met nog te ontvangen bijdragen voor het inclusieteam en te vorderen rente over spaarsaldo zijn de vorderingen ook gestegen. De afname in de liquide middelen komt voort uit het negatieve resultaat en uitbetalingen van in 2022 ontvangen subsidies aan samenwerkingspartners. De kortlopende schulden zijn gestegen door toename van crediteuren en opbouw van later nog uit te betalen personele voorwaarden.

Per 2024 wordt de stelselwijziging naar voorziening groot onderhoud doorgevoerd. In de begroting is hier nog geen rekening mee gehouden.

Staat van baten en lasten - opvang

	2023		Begroting 2023		2022	
	EURO		EURO		EURO	
Baten						
Baten	19.533		19.882		17.597	
Totaal baten		19.533		19.882		17.597
Lasten						
Lonen en salarissen	10.628		11.330		9.427	
Sociale lasten	2.108		1.973		1.873	
Pensioenlasten	892		930		839	
Afschrijvingen	489		467		443	
Overige lasten	4.996		4.724		4.521	
Totaal lasten		18.912		19.424		17.103
Saldo baten en lasten		621		458		494
Financiële baten en lasten						
Financiële baten en lasten		-8		-52		-55
Resultaat (-/- is negatief)		613		406		439
Belastingen resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening		-145				-74
Resultaat na belastingen (-/- is negatief)		468				365

Er zijn meer baten gerealiseerd en meer kosten gemaakt. Ten opzichte van 2022 zijn extra kosten gemaakt voor de werving van nieuw personeel door middel van grootschalige campagnes en inhuur van recruiters. Mede door de ransomaanval zijn er ook extra kosten gemaakt op gebied van automatisering en investeringen in ICT. In 2023 zijn ook extra huur- en servicekosten betaald voor ruimtes die al langere tijd gehuurd werden maar eerder niet waren gefactureerd. Ondanks deze extra kosten komt het resultaat hoger uit dan in 2022 en dan begroot. Dit komt door een forse vrijval van de voorziening langdurig zieken, voortkomend uit een correctie in de berekeningsmethodiek.

Balans - opvang

	2023		2022	
	EURO		EURO	
Activa				
Vaste activa				
Materiële vaste activa		4.182		3.543
Financiële vaste activa		64		50
Vlottende activa				
Vorraden	38		41	
Vorderingen	734		646	
Liquide middelen	5.404		5.158	
		6.176		5.845
Totaal activa		10.422		9.438
Passiva				
Eigen vermogen		3.821		3.353
Voorzieningen		379		628
Langlopende schulden		1.130		1.203
Kortlopende schulden		5.092		4.254
Totaal passiva		10.422		9.438

In 2023 is de Boerderij Buitenrust aangekocht die gerestaureerd zal worden tot een prachtige nieuwe opvanglocatie. Hierdoor zijn de materiële vaste activa gestegen.

De stijging in vorderingen komt doordat de voorlopige vennootschapsbelasting die voor 2023 is betaald hoger is dan werkelijk betaald moet worden. De afname in de voorzieningen komt door de vrijval van de voorziening langdurig zieken voortkomend uit de wijziging in berekeningssystematiek.

De schulden zijn hoger doordat de gestegen prijzen hierin doorwerken. Daarnaast is de jaarpremie voor de verzuimverzekering 2024 pas in 2024 betaald, terwijl deze voor 2023 al in december 2023 was betaald.

3.3 Financiële positie

Toelichting op de financiële positie - opvang

Kengetal	2023	2022	Benchmark 2022	Benchmark 2021
Solvabiliteit	37%	36%	52%	40,8%
Relatie personeelslasten-omzet	71%	71%	74%	69,5%
Liquiditeit	1,21	1,37	1,7	2,0
Huisvestingsratio	12%	12%	11%	10,2%
Rentabiliteit	3,1%	2,5%	3,0%	4%

De financiële positie van Stichting Kinderopvang West-Friesland is gezond.

Toelichting op de financiële positie - onderwijs

Kengetal	2023	2022	Signaleringswaarde Onderwijsinspectie 2023
Solvabiliteit	0,69	0,72	<0,30
Liquiditeit	2,34	2,6	<0,75
Huisvestingsratio	0,06	0,05	>0,10
Weerstandsvermogen	0,34	0,36	<0,05
Rentabiliteit	-0,03	0,06	<0,10
Ratio eigen vermogen	1.86	1,99	

De financiële positie van Talent is gezond, met kengetallen die boven de ondergrens liggen. Eind 2023 is er sprake van een bovenmatig eigen vermogen van € 3.483K. Dit lijkt een groot bedrag, maar moet genuanceerd worden beoordeeld.

- Doordat Talent in 2018 vanaf een 0-situatie zonder bestaande investeringen en zonder voorziening is gaan activeren, wordt het eigen vermogen te hoog weergegeven. Een deel van het eigen vermogen is nodig om het groot onderhoud in de toekomst te kunnen financieren. Dit is een van de redenen dat in 2023 het besluit is genomen om per 1 januari 2024 een stelselwijziging door te voeren en te werken met een voorziening voor groot onderhoud. Begin 2023 is een nieuw MJOP opgeleverd. Ook wordt begin 2024 een nieuw huisvestingsplan door de gemeente Hoorn opgeleverd. Deze informatie zal worden gebruikt om in de jaarrekening van 2024 middels een voorziening groot onderhoud te presenteren welk deel van het eigen vermogen benodigd is om het groot onderhoud in de toekomst te bekostigen.

- Tevens zit een groot deel van het eigen vermogen, € 2.830K in bestemmingsreserves en zal in de komende jaren worden uitgegeven.

Deze punten in overweging nemend verwachten wij dat er met ingang van jaarrekening 2024 geen sprake meer is van een bovenmatig eigen vermogen. De overgang van afschrijven van het groot onderhoud naar voorzien, zal een dempend effect hebben op de financiële positie van Talent, maar gezien het feit dat Talent een gezonde financiële positie heeft, verwachten we niet dat dit consequenties zal hebben voor de toekomstige bestedingen op de scholen.

Verslag intern toezicht

Samenstelling

Per 1 januari 2023 is de samenstelling van de Raad van Toezicht:

Naam	Portefeuille	Toetreding*	Aftreden 1ste termijn	Aftreden 2e termijn
Claudia Doesburg	Voorzitter/ Remuneratie- commissie	01-01-2021	01-01-2025	01-01-2029
Niko Fijma	Remuneratie- en kwaliteitscommissie	01-01-2021	01-01-2025	Geen
Cees Roem	Auditcommissie	01-01-2021	01-01-2025	01-01-2026
René Groot	Personele commissie	01-01-2021	01-01-2025	01-01-2027
Saskia Makker- Velthuis	Kwaliteitscommissie	01-01-2021	01-01-2025	01-01-2028

*Ten behoeve van het rooster van aftreden heeft de raad in februari 2022 besloten de zittingstermijnen te hanteren vanaf de startdatum van de SCIO Groep. Alle data van toetreding zijn hiermee vastgesteld op 1-1-2021. Hierbij heeft de raad gekozen voor een roulerend aftreden. De raad vindt het belangrijk dat de historische kennis van beide organisaties behouden blijft en gefaseerd wordt overgedragen.

Mutaties

In 2023 zijn er geen mutaties geweest.

Commissies

De Raad van Toezicht werkt met een aantal commissies, te weten: de auditcommissie, remuneratiecommissie, personeelscommissie en de kwaliteitscommissie. De personeelscommissie en de kwaliteitscommissie komen tweemaal per jaar bijeen. De remuneratiecommissie komt tweemaal maandelijks bijeen en de auditcommissie één week voorafgaand aan iedere reguliere vergadering.

De personeelscommissie bestond in 2023 voor het laatst. Gezien de actualiteit van dit thema wordt dit vanaf 2024 in iedere reguliere vergadering besproken.

Vergoeding toezichthouders

De vergoeding van de Raad van Toezicht leden is gekoppeld aan de VTOI-regeling waarbij rekening wordt gehouden met het gemiddelde tijdsbeslag. In deze situatie wordt op basis van een inschatting een meerjarige bepaling van de tijdsbesteding gemaakt. Deze tijdsbesteding en het uurtarief van het bestuur bepalen de hoogte van de honorering, binnen de grenzen van de WNT.

Overzicht nevenfuncties Raad van Toezicht leden op 1 januari 2023:

Naam	Neven functies
Claudia Doesburg	Lid raad van toezicht Centrum voor Dienstverlening Rotterdam, bezoldigd Bestuurslid VNK (vereniging netwerk kindcentra), onbezoldigd
Niko Fijma	-
Cees Roem	-
René Groot	Voorzitter Handbalvereniging KSV, onbezoldigd Lid van de raad van advies Nedscaper B.V., bezoldigd
Saskia Makker-Velthuis	Lid Adviesraad Stadsfonds Hilversum, onbezoldigd Bestuurslid Stichting Onderwijs Steunfonds, onbezoldigd Bestuurslid Stichting de Katholieke School, onbezoldigd

De Raad van Toezicht bewaakt nauwkeurig of de nevenfuncties van de leden niet conflicteren met het lidmaatschap van de raad. Van ongewenste belangverstrengeling is in 2023 niets gebleken.

Taken bevoegdheden en verantwoordelijkheden

De Raad van Toezicht is de werkgever van het bestuur, ziet toe op de uitvoering van de taken en bevoegdheden van het bestuur en is indien gewenst het klankbord voor en de adviseur van de bestuurder. Taken zijn:

- benoemen, schorsen, ontslaan en vaststellen van de beloning van de leden van het bestuur;
- beoordelen en vaststellen van het strategisch beleid, de begroting, de jaarrekening en het jaarverslag;
- toezien op het naleven van de wettelijke verplichtingen;
- toezien op de rechtmatige verwerving en besteding van de middelen;
- evalueren van het door het bestuur voorgenomen en uitgevoerde beleid;
- toezien op het naleven van de Governance codes;
- aanwijzen van een externe accountant die verslag uitbrengt aan de Raad van Toezicht.

Structurele en incidentele contactmomenten

De Raad van Toezicht is bijeengekomen voor vijf reguliere vergaderingen. Daarnaast is een extra vergadering gehouden rondom zelfevaluatie en toetsingskader. Ook heeft er nog een strategiebijeenkomst plaatsgevonden.

De raad heeft ook een bijeenkomst gehad met de Raad van Toezicht van Stichting Penta. De informatieve bijeenkomst stond in het teken van kennismaking en ging over bouwheerschap.

Ook heeft de raad een ingelaste vergadering gehad in het kader van huisvesting, waarbij de aankoop van Boerderij Westerblokker centraal stond.

In september heeft de raad locatiebezoeken gedaan waarin zij opvang- en onderwijslocaties Dynamis en Ooievaarsnest heeft bezocht.

Governance

De Raad van Toezicht heeft in 2023 besloten zowel de 'Governancecode Kinderopvang' als de 'Code Goed Bestuur primair onderwijs' aan te houden. Hierbij in acht genomen dat bij verschil de zwaarstwegende code wordt aangehouden.

Relatie stakeholders

De Raad van Toezicht heeft tweemaal een digitaal afstemmingsoverleg gehad met de medezeggenschap van de SCIO Groep. Tijdens dit overleg waren de OR, de COR en de GMR vertegenwoordigd door hun voorzitter.

Planning en control cyclus

In de vergadering van april is het bestuursformatieplan vastgesteld. Tijdens de vergadering van mei zijn de jaarstukken van Stichting Talent en Stichting Kinderopvang West-Friesland goedgekeurd. De jaarrekening is gecontroleerd door Flynth accountants. De begroting en de meerjarenbegroting zijn vastgesteld in de vergadering van september 2023.

Doelmatige besteding van de rijksmiddelen

De Raad van Toezicht houdt toezicht op een doelmatige besteding van middelen door het gesprek aan te gaan over het strategisch beleid, de jaarplannen, de begroting en de uiteindelijke exploitatie. De kwaliteit van de kerntaak wordt uitgebreid besproken in de commissie kwaliteit en één keer per jaar staat het thema kwaliteit uitgebreid op de agenda.

Vier keer per jaar worden de inkomsten en uitgaven van het afgelopen kwartaal besproken in de auditcommissie, dit is buiten de reguliere Raad van Toezicht vergaderingen om. De verslagen van de auditcommissie worden besproken in de Raad van Toezicht vergaderingen.

In 2023 heeft de raad het inspectiebezoek en de rapportages uitgebreid besproken met de bestuurder.

Zelfevaluatie

In 2023 heeft er een uitgebreide zelfevaluatie plaatsgevonden.

Onderwerpen van gesprek waren:

- het strategische beleid van de stichting;
- het functioneren van de Raad van Toezicht als collegiaal orgaan;
- het functioneren van de voorzitter, plaatsvervangend voorzitter en de overige leden van de Raad van Toezicht;
- de relatie tussen de Raad van Toezicht en het bestuur;
- de resultaten en prestaties en het functioneren inzake de genoemde verantwoordelijkheden.

Van de zelfevaluatie is een verslag gemaakt en er zijn actiepunten uit voortgekomen. Hier is de Raad van Toezicht mee aan de slag gegaan.

Tenslotte

Na de fusie in 2021 en daaropvolgend een jaar waarin de Raad van Toezicht verder kennis heeft gemaakt met de organisatie, was er in 2023 ruimte om te verdiepen. Dat heeft de Raad dan ook gedaan en de Raad heeft veel waardering voor de getoonde inzet van het college van bestuur en alle medewerkers van zowel het servicebureau als de opvanglocaties en scholen en vindt dat iedereen zijn of haar taken uitstekend heeft verricht. Dat verdient onze complimenten en hartelijke dank.



