

**Stichting
Primair
Onderwijs
Groesbeek**



Jaarverslag 2022

Inclusief verslag intern toezicht



Voorwoord	3
1. Het schoolbestuur	4
1.1 Profiel	4
1.2 Organisatie	7
2. Verantwoording van het beleid	12
2.1 Onderwijs & Kwaliteit	12
2.2 Personeel & Professionalisering	21
2.3 Huisvesting & Facilitaire zaken	25
2.4 Financieel beleid	27
2.5 Continuïteitsparagraaf	29
3. Verantwoording van de financiën	31
3.1 ONTWIKKELINGEN IN MEERJARIG PERSPECTIEF	31
3.2 Staat van baten en lasten en balans	32
3.3 FINANCIËLE POSITIE	36
Jaarrekening	38
Verslag intern toezicht	39

Voorwoord

Hierbij presenteren wij u ons jaarverslag van 2022. Wederom een jaar met ingrijpende gebeurtenissen: de oorlog in Oekraïne met de vele vluchtelingenkinderen als gevolg, het lerarentekort en de “staart” van de corona-epidemie waardoor ook in 2022 de scholen een aantal weken gesloten bleven.

Het heeft veel energie van onze professionals gevraagd. Tegelijkertijd is ook het besef ontstaan dat we anders naar het onderwijs moeten kijken. Samen i.p.v. alleen, wendbaar i.p.v. statisch en doen wat nodig is i.p.v. doen wat we deden. Het is fijn te ervaren dat er een verlangen ontstaat naar betekenisvol samenwerken omdat de vraag waar we naar toe willen beantwoord is:

“leren mogelijk maken, voor alle kinderen uit de wijk, in een snel veranderende wereld”.

De vraag hoe we dat samen gaan doen vraagt voor de komende tijd nog veel onderzoek. We beseffen ons dat we ons in een “fase van doen” gaan begeven en nu echt gaan beginnen. Soms weloverwogen, soms al doende ontwikkelend. Spannend, inspirerend en met overtuiging.

In dit jaarverslag leest u meer over wat de weg hiernaar toe is geweest en de resultaten die daarvan meetbaar en merkbaar zijn geworden. We gunnen u veel leesplezier en nodigen u graag uit om uw ervaringen met ons te delen.

Muriel van Bergen
Edgar van den Bosch
Bestuur Stichting Primair Onderwijs Groesbeek (SPOG)

1. Het schoolbestuur

1.1 PROFIEL

SPOG is een stichting met acht basisscholen waaronder één SBO school. De scholen zijn allen gesitueerd in de gemeente Berg en Dal waarvan zeven in Groesbeek en één in Berg en Dal. In elke school zijn alle kinderen van 2 tot 13 jaar uit de wijk welkom. Er is één Kindcentrum (KC) en één Integraal Wijk Centrum (IWC). Daarnaast bestaat er één initiatief PO-VO voor 10 tot inmiddels 18 jarigen i.s.m. het voortgezet onderwijs.

Het koersplan en onze waarden vormen ons kader voor de stip op de horizon. Elke school heeft de ruimte om invulling te geven aan een eigen schoolconcept en profilering. Er bestaan diverse onderwijsconcepten binnen onze stichting.

Sturingsfilosofie

Wij geven sturing volgens de vijf principes van de HPO (High Performance Organisation):

1. kwaliteit van management;
2. kwaliteit van medewerkers;
3. lange termijn gerichtheid;
4. continue verbetering & vernieuwing;
5. openheid & actiegerichtheid.

De zeven bijbehorende HPO kenmerken zijn:

1. Diepere samenwerking leidt tot betere teamprestatie;
2. Het beste wordt uit mensen gehaald wanneer zij zichzelf kunnen zijn;
3. Individuele flow leidt tot teamflow en een open team;
4. Ontwikkeling van wederzijds afhankelijke teamleden;
5. Werken aan generatieve samenwerking; (vermogen tot groei)
6. Streven naar authentiek leiderschap;
7. Het bereiken van een "next level of performance" door alle vijf principes van een high performance team aandacht te geven.



We zijn kritisch op beleid, protocollen en kaders. De wet, cao en specifieke regelgeving bieden de kaders voor ons werk. Overig beleid wordt alleen ontwikkeld als het toegevoegde waarde heeft.





MISSIE

Spog laat talenten groeien

VISIE

Wij maken leren mogelijk in een snel veranderend wereld. Dit doen we door een verrijkende en betekenisvolle onderwijsomgeving te creëren binnen een flexibele kindgerichte organisatie.

Teams van kundige en betrokken onderwijsprofessionals zetten zich hier dagelijks voor in. Wij werken vanuit de bedoeling en waarde gestuurd.

ONDERWIJS

Onderwijs is overal. Wij stimuleren leerlingen hun kennis en vaardigheden te ontwikkelen door hun nieuwsgierigheid en creativiteit te prikkelen. Leerlingen leren op verschillende manieren binnen en buiten de school. Wij werken vanuit een doorlopende ontwikkellijn van de voorschoolse opvang tot en met het voortgezet onderwijs. Onderwijs, we doen het samen.

LEF
PASSIE
VERANTWOORDELIJK
VERTROUWEN
MEESTERSCHAP
VERNIEUWEND
VERRYKEND
ENTHOUSIAST

LEERLINGEN

Wij zijn allemaal anders. Wij willen graag leren hoe we op een positieve manier samen leven met anderen en dat wij gelukkig zijn met onszelf. Wij vinden het fijn om te ontdekken hoe wij onze talenten kunnen inzetten en leren hoe we keuzes maken en tot oplossingen komen.

Wij willen straks het lef, de kennis, en de vaardigheden hebben om vol vertrouwen de wereld in te gaan en te mogen gaan doen waar ons hart ligt.



OUDERS

Wij voelen ons betrokken bij de school en dragen bij aan een prettige sfeer. Wij denken en werken graag met de school mee. Daarom vinden wij het belangrijk om goed te communiceren met de school; wij zijn positief kritisch. Samen werken aan doorlopend goed onderwijs.



LEERKRACHT & TEAM

Ik zie en waardeer elk kind. Ik denk en werk vanuit kansen. Ik versta mijn vak en doe wat nodig is. Ik ontwikkel mijzelf en maak bewuste keuzes in mijn werk. Onze verschillende kwaliteiten en verantwoordelijkheden maken ons een sterk team. Samen kunnen en weten we meer.



PARTNERS

Onderwijs is overal. Wij werken graag samen zodat we het verschil kunnen maken voor onderwijs, leerlingen en leerkrachten.



Onze Kern- en beroepswaarden



Onze kernactiviteiten

- rekenen en wiskunde
- taal en lezen
- oriëntatie op jezelf en de wereld
- kunstzinnige oriëntatie
- bewegingsonderwijs

Aan onze kernactiviteiten liggen de domeinen van Biesta ten grondslag:
kwalificatie socialisatie persoonsvorming

Strategisch beleidsplan

De belangrijkste speerpunten die wij stichting breed hebben opgepakt zijn:

1. Inclusief Onderwijs: Alle kinderen in eigen wijk naar school.
2. Betrokken en bekwame mensen:
 - De professionele kwaliteitscultuur: ontwikkeling naar kundige, samenwerkende teams (PLG) teams
 - Werken aan gezondheid en medewerkerkracht
3. Brede Ontwikkeling

[Klik hier voor het jaarplan SPOG 2022-2023](#)

Toegankelijkheid & toelating

De scholen van SPOG zijn toegankelijk voor leerlingen van alle of geen geloven of religies. Uitgangspunt is het realiseren van thuisnabij onderwijs om daarmee de kansen voor kinderen te vergroten. Op de SBO-school is een passende toelaatbaarheid verklaring nodig.

1.2 ORGANISATIE

Contactgegevens

Stichting Primair Onderwijs Groesbeek
Bestuursnummer 42486
Bredeweg 68
6562 DG Groesbeek
024 3662260

Bestuur

Naam	Functie	Nevenfuncties betaald / onbetaald	Aandachtsgebied en / of commissies
Muriel van Bergen	Voorzitter bestuur		Financiën, algemene zaken & Onderwijs
Edgar van den Bosch	Lid bestuur		Personeel, Huisvesting/ Facilitair & Onderwijs

Scholen

Naam school	Website school	Link Scholenopdekaart.nl
KC Op de Horst	www.kc-opdehorst.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/groesbeek/11317/rooms-katholieke-basisschool-op-de-horst/
Bs het Vossenhol	www.bs-vossenhol.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/groesbeek/11319/basisschool-t-vossenhol/
Bs Titus Brandsma	www.bs-titusbrandsma.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/berg-en-dal/7504/basisschool-titus-brandsma/
Bs de Breedeweg	www.bs-breedeweg.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/groesbeek/11318/basisschool-breedeweg/
Bs Op de Heuvel	www.bs-opdeheuvel.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/groesbeek/7503/basisschool-op-de-heuvel/
Obs de Sieppe	www.sieppe.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/groesbeek/7502/openbare-basisschool-de-sieppe/
Bs Adelbrecht Windekind	www.bs-adelbrecht.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/groesbeek/11316/christelijke-ienaplanschool-adelbrecht-windekind/
Sbo Carolus	www.sbo Carolus.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/groesbeek/7500/rk-school-voor-speciaal-basisonderwijs-carolus/

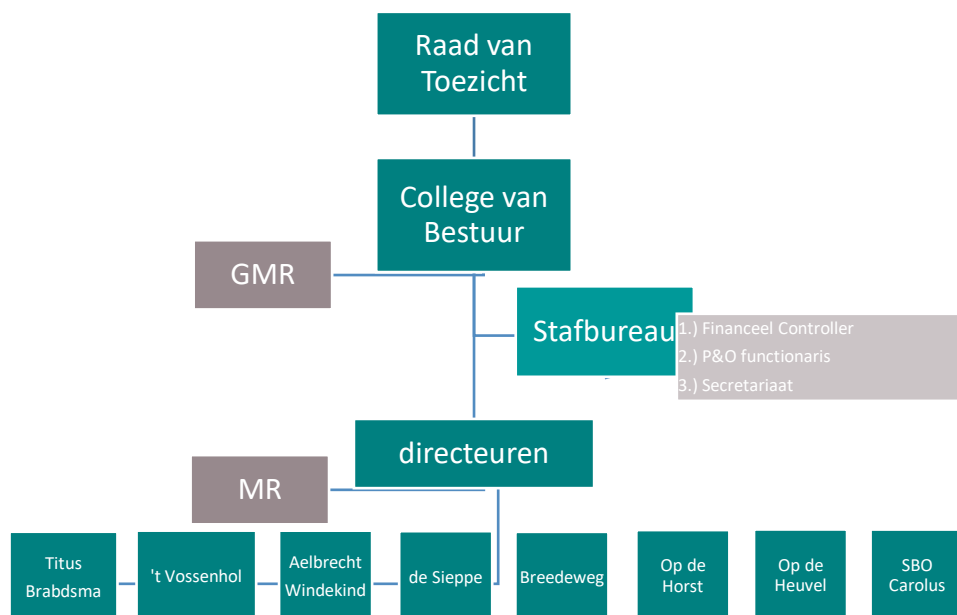
Organisatiestructuur

Het college van bestuur, bestaande uit twee personen, vormt het bevoegd gezag van Stichting Primair Onderwijs Groesbeek. Het bestuur geeft leiding aan de organisatie en vertegenwoordigt de stichting in overleggen met overheden, regionale en landelijke partners. Zij ontwikkelt het strategisch beleid van de organisatie en wordt daarin bijgestaan door de directeuren. De directeuren zijn tactisch verantwoordelijk voor de speerpunten van de organisatie en voor het doorvertalen naar hun scholen. Samen vormen zij het managementteam van de stichting. Het bestuur legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht. Zij houdt toezicht op het beleid en de gang van zaken binnen de stichting.

Medezeggenschap is op schoolniveau geregeld binnen de MR. Het bestuur is gesprekspartner van de GMR. Beleidszaken die school overstijgend zijn worden voorgelegd aan de GMR. Zij denken mee en hebben advies- of instemmingsrecht.

Het bestuur en de scholen worden ondersteund door een kleine staf (1,5 fte) op het gebied van personeel, financieel, kwaliteit en onderwijs.

In 2023 wordt een herinrichting van staf- en bestuurskantoor verkend vanuit de onderzoeksvraag of de huidige inrichting nog aansluit bij de ontwikkelfase van SPOG.



De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

Aan SPOG is een GMR verbonden. Deze raad, die uit vier ouders en vier personeelsleden bestaat, wordt gekozen door ouders en personeelsleden volgens de bepalingen van het reglement van de GMR. De GMR vergadert plm. 6x per jaar en bespreekt met het bestuur de gang van zaken op basis van het reglement GMR. Met regelmaat wordt door het bestuur aan de GMR advies of instemming gevraagd. Eén van de bestuurders, het lid van het college van bestuur, fungeert als contactpersoon GMR.

[Klik hier voor jaarverslag 2022 GMR](#)

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de (horizontale) dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
Mosa coöperatie	Samenwerking met een aantal schoolbesturen uit de regio op het gebied van administratie, financieel, personeel. Naast ondersteuning op deze onderdelen gaat het hier ook over kennisdeling en samen ontwikkelen. Onderzocht wordt op welke terreinen er nog kansen liggen voor verdere samenwerking.
CPV Ingenium	Vervangerspool i.s.m. een aantal andere schoolbesturen. Professionalisering medewerkers en oplossingen terugdringing lerarentekort zijn thema's waarin samen opgetrokken en doorontwikkeld wordt.
Platform GHUM	Het platform GHUM (Groesbeek, Heumen, Groesbeek, Millingen) is een onderdeel van het samenwerkingsverband. Als platform bestaat er een bestuurlijke samenwerking met stichting Condor op het gebied van passend naar inclusief onderwijs. En m.b.t professionele ontwikkeling: het SPOG-Condor College. AC-ers (voorheen IB-ers) en directeuren binnen GHUM werken steeds meer samen.

SWV Stroomland	SPOG is onderdeel van het samenwerkingsverband Stroomland. Samen met de andere besturen zijn wij verantwoordelijk voor het vormgeven van passend onderwijs in de regio. In 2022 heeft SPOG de voorzitter geleverd van de deelnemersraad. Momenteel wordt de doorontwikkeling naar inclusief onderwijs gemaakt.
Onderwijsbesturen in de regio	Er is structureel overleg met de besturen van de regio Nijmegen. Hier staat vooral personeel centraal. Er wordt samenwerking gezocht en samengewerkt op het gebied van professionaliseren, samen opleiden en lerarentekort. Ook de ontwikkeling van RATO's staat op de agenda.
Collega bestuur Condor	Met Condor wordt op o.a. de ontwikkeling naar inclusief onderwijs en scholing al samenwerkt. We onderzoeken de mogelijkheden tot intensieve samenwerking op o.a. het gebied personeel, het stafkantoor in het bijzonder.
Kinderopvang Domino	Binnen alle scholen van SPOG is minimaal kinderopvang van 2-13 jaar i.s.m. kinderopvang Domino geregeld. Leerkrachten en pedagogisch medewerkers werken steeds meer samen en ontwikkelen zich naar één team binnen een KindCentrum.
VO Montessori College	Samen met het voortgezet onderwijs wordt vormgegeven aan het 10-14 jarigen onderwijs en de doorgaande lijn PO-VO. Het initiatief Agora 10-15 jaar onderwijs ontwikkelt zich door en ontvangt inmiddels ruim 100 leerlingen uit de brede regio. Inmiddels zijn zij in bezit voor licenties voor HAVO en VWO, derhalve is Agora 10-15 een Agora 10-18 geworden. Leerkrachten en leraren werken intensief samen. Er wordt onderzoek gedaan naar een verdieping van de samenwerking PO-VO voor de overige scholen.
Gemeente Berg en Dal	Samenwerking op het gebied van o.a. onderwijshuisvesting, jeugdzorg, passend (inclusief) onderwijs, sport- en cultuureducatie is in ontwikkeling. In 2022 is ook m.b.t. de Oekraïense vluchtelingen samengewerkt voor de verzorging van onderwijs aan de kinderen.
HAN PABO/Samen Opleiden	Opleiden toekomstige leerkrachten vindt in gezamenlijkheid plaats. SPOG heeft eigen lerarenopleiders in dienst die samenwerken met hun collega's aan de HAN. SPOG is doorontwikkeld naar opleidingsstichting.
HAN iXperium	Innovatie en leren met ICT, binnen de driehoek werkveld, onderzoek en opleiding. Samenwerking met de Hogeschool Arnhem Nijmegen en 4 andere besturen. Doorontwikkeling naar een intensievere aansluiting bij de schoolontwikkeling met de focus op leerkrachthandelen binnen leerteams.
Leve het Onderwijs	"Academische werkplaats" voor onderwijsbestuurders. Samenwerkende en samenlerende besturen binnen Nederland die ontwikkelen naar een nieuwe manier van besturen: vanuit de bedoeling, vanuit vertrouwen en met lef.
Netwerk 10-14	Landelijk netwerk van besturen met PO-VO initiatieven waar kansen en belemmeringen binnen deze ontwikkeling met elkaar worden aangepakt.
Ouders	Ouders hebben binnen de samenwerking in de driehoek ouders-leerkracht-kind een belangrijke positie in de ontwikkeling van de leerlingen. Daarnaast zijn er structurele contacten tussen ouders en directie en ouders en bestuur d.m.v. de MR/OR c.q. GMR en niet structurele overleggen

Klachtenbehandeling

In 2022 zijn geen officiële klachten ingediend bij de externe klachtencommissie. Er zijn geen klachten bij het bestuur gemeld. De externe vertrouwenspersoon is één maal benaderd door een ouder met een klacht m.b.t. niet adequaat handelen door de school bij pesten. Er is geen klacht of melding m.b.t. AVG geweest.

[klik hier voor de klachtenregeling van SPOG](#)

Juridische structuur

SPOG is een stichting.

Governance

Het bestuur, de Raad van Toezicht en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad zijn een traject ter verbetering van de kwaliteit van de professionele cultuur binnen deze driehoek in 2022 afgerond.

Functiescheiding

Volgens de Code Goed Bestuur zijn organisaties voor primair onderwijs verplicht om de functies van bestuur en intern toezicht te scheiden. SPOG zorgt voor deze organieke scheiding door middel van het two-tier model.

Code Goed Bestuur

In de Code Goed Bestuur zijn basisprincipes vastgelegd rond professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs.

Stichting Primair Onderwijs Groesbeek conformeert zich aan de Code Goed Bestuur die is vastgesteld door de PO-Raad. Wij geven invulling aan de principes uit de code en zien dit als een groeiproces waarbij het bestuur zich verder professionaliseert en oog heeft voor voortdurende en duurzame kwaliteit van het onderwijs, financieel management, organisatieontwikkeling en strategisch HRM. Daarnaast is er ook expliciet aandacht voor de professionele ontwikkeling van de driehoek bestuur-RvT-GMR.

[Klik hier voor de code goed bestuur](#)

[Klik hier voor het managementstatuut van SPOG](#)

2. Verantwoording van het beleid

2.1 ONDERWIJS & KWALITEIT

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Onderwijskwaliteit is voor ons de mate waarin de school en het bestuur in staat is zijn bedoeling waar te maken.

- **Gedeeld referentiekader**

Aan de hand van de ambities wordt zowel op school- als op stichtingsniveau bepaald wat kwaliteit voor de school betekent.

- **Kwaliteit is meetbaar en merkbaar**

Indicatoren voor onderwijskwaliteit zijn niet alleen meetbaar maar ook merkbaar. Meetbare indicatoren zijn bijvoorbeeld toets resultaten en resultaten van tevredenheidsonderzoeken. Merkbare indicatoren kunnen zijn: samenwerking die op gang komt, leergemeenschappen die ontstaan, leerkrachten die initiatieven nemen. Om een eenzijdige focus op meetbare indicatoren te voorkomen bestaat ons dashboard ook uit 'merkbare' indicatoren.

- **Eenvoud en focus**

Wij streven ernaar het systeem van kwaliteitszorg simpel en overzichtelijk te houden. Een meerjarenplanning met een aantal relevante onderwerpen, een jaarplan met enkele speerpunten. Dit zorgt voor doelgerichtheid en hanteerbaarheid. D.m.v. de kwaliteitskalender wordt overzicht gehouden. Het cyclische werken is per speerpunt gevisualiseerd. Bewaking van kwaliteit gebeurt in gesprekken a.d.h.v. een dashboard.

- **Informatie delen**

Resultaten worden breed op relevante niveaus gedeeld en bespreekbaar gemaakt, om onszelf voortdurend de vraag te stellen "doen we de goede dingen goed?" De informatie is bedoeld voor bewustwording, om van te leren en te verbeteren.

- **Uitwisselen buiten eigen kring**

We stimuleren leerteams en collegiale visitaties. Ervaringen uitwisselen over onderwijskwaliteit vindt plaats op elk niveau. Niet alleen binnen eigen organisatie maar bij voorkeur óók daarbuiten zodat niet alleen verdieping maar ook verbreding van inzichten bereikt wordt.

[Klik hier voor het kwaliteitsbeleid van SPOG](#)

Doelen en resultaten

In onderstaand schema's is een kleurencode gebruikt om de status van de gestelde doelen/beleidsvoornemens aan te geven:

Groen = Doel is gehaald

Blauw = Proces loopt nog

Rood = Doel wordt of is niet gehaald

Thema Doel	Toelichting	Status
Zicht op kwaliteit	Hier ontwikkelen wij nog specifiek door op het aspect "zicht op ontwikkeling" (dashboard) door opzet van audits, collegiale visitaties en schoolbezoeken. Er is een tweejarige in company audittraining opgestart. We bevinden ons inmiddels in het tweede jaar.	
Professionele kwaliteitscultuur	Blijft thema met prioriteit: cyclisch denken en handelen, integraal verbinden en resultaat doelen. Ook bestuur en directeuren ontwikkelen zich binnen PLG's waarbij onderzoekend werken een belangrijk thema is. Het ontwikkelen van de teams naar PLG's op de scholen wordt bekostigd door NPO middelen.	
Niet het systeem maar het kind is leidend.	Transformatie naar onderwijs dat het kind optimale kansen biedt. Doorpakken op nieuwe inzichten (o.a. vanuit de lockdown) en anticiperen op nieuwe contexten (o.a. lerarentekort). Brede ontwikkeling en Inclusief Onderwijs zijn speerpunten	
Doorgaande ontwikkelijn; We realiseren een betekenisvolle samenwerking met de voorschoolse voorziening en het VO.	Initiatief 10-15 jarigen i.s.m. VO. Het Agora concept is doorontwikkeld tot 18 jaar en inmiddels kan er ook examen worden gedaan.	
	Betekenisvolle aansluiting en samenwerking PO-VO voor de leerlingen op de reguliere scholen	
	De voorschoolse opvang is binnen elke school fysiek gerealiseerd, niet elke samenwerking is van voldoende kwaliteit m.b.t. de doorgaande lijn. Er zijn verschillen binnen scholen. Er is een intensievere samenwerking met de kinderopvang uitgesproken m.b.t. één (l)KC één team! Gemeente Berg- en Dal heeft uitgesproken in de toekomst enkel nog IKC's te zullen bouwen.	
Burgerschap	Elke school ontwikkelt dit op z'n eigen wijze. Veelal is het schoolconcept leidend voor hoe het vorm krijgt. Bij onze Jenaplanschool, EGO, OGO en Agora school is burgerschap sterk verankerd in de visie en staat stevig in de school. Basisschool de Bredeweg timmert flink aan de weg met Wereldonderwijs.	
Doorontwikkeling passend onderwijs	HB Peergroup op één van de scholen is beschikbaar voor alle leerlingen binnen ons bestuur. Daarnaast sluiten inmiddels ook enkele leerlingen van andere besturen aan.	
	De TOP voorziening, een observatiegroep op het SBO, is beschikbaar voor alle leerlingen binnen ons bestuur. Daarnaast sluiten inmiddels ook enkele leerlingen van andere besturen aan.	
	Het expertisecentrum binnen het SBO dat ondersteunend wil zijn voor alle professionals binnen het bestuur is	

	onvoldoende tot ontwikkeling gekomen door tekort aan gespecialiseerde leerkrachten.	
Pedagogisch en didactisch handelen	Een groot speerpunt van al onze scholen. Zeker i.r.t. inclusief onderwijs. De professionalisering blijft de komende jaren nog prominent op de ontwikkelagenda staan. Deels bekostigd door NPO middelen en inmiddels ook een subsidie verbetering basisvaardigheden op basisschool de Sieppe. Twee scholen volgen het traject "Goed worden, goed blijven" van de PO-raad.	
Pedagogisch klimaat	Elke school heeft zich gebogen over z'n visie en heeft helder wat dit betekent en vraagt van eenieder. Er zijn trajecten gevolgd als de vreedzame school, de kanjertraining en Pedagogisch Tact. Bekostiging vanuit NPO middelen.	
Basisarrangement	Nu ook basisschool Op de Heuvel weer voldoende is bezitten alle scholen het basisarrangement. 2 scholen willen gaan voor het certificaat "goed"	
Inclusief Onderwijs	Het schooljaar is gestart met de aftrap hiervan op de SPOGdag met alle medewerkers: informatie, inspiratie en workshops. Het verwijzingspercentage SO en SBO is inmiddels op landelijk niveau, volgende stap is onder landelijk niveau. Er is focus op terugdringing onderinstroom, hier is een plan voor gemaakt en een jonge kind specialist aan gekoppeld.	

Overige ontwikkelingen

Er is commitment over verregaande samenwerking tussen scholen. Er wordt onderzoek gedaan naar hoe deze meerwaarde te organiseren. Het zelfde geldt voor anders organiseren. Teamgericht werken om meer teamkracht te realiseren en flexibel organiseren om beter bestand te zijn tegen de uitdagingen. Daar hebben de eerste scholen ook een stap in gezet en een aantal directeuren volgen een leertraject hiervoor.

Er zijn beelden bij wat wij verstaan onder basis – en expertvaardigheden digitale geletterdheid bij onze professionals. In schooljaar 22-23 wordt hier een programma op ingezet om dit ook bij iedereen te realiseren.

Onderwijs aan Oekraïense leerlingen heeft een plek binnen ons onderwijs gekregen. De eerste groep is in maart 22 gestart, de tweede in jan 23.

Er wordt onderzoek gedaan naar welk ondersteuning en ontlasting nodig is voor directeuren om hun taak goed te kunnen uitvoeren. En wat vraagt dit van de organisatie van o.a. staf en bestuurskantoor.

Een van onze scholen (de Sieppe) heeft de subsidie Rijke Schooldag ontvangen en wil als school een breder aanbod gaan realiseren samen met partners.

Toekomstige ontwikkelingen

SPOG ontwikkelt zich door naar inclusiever onderwijs in 2027 en uiteindelijk inclusief onderwijs in 2035. We verkennen de voordelen van verdieping van samenwerking (werken, 'leren en ontwikkelen) tussen scholen (clusters) in 2023-2024 om in 2024-2025 een start te maken met de ontwikkeling hiervan.

We werken naar een verregaande samenwerking met de kinderopvang: werken vanuit één team om uiteindelijk door te ontwikkelen naar IKC's.

We willen naar een samenwerking met de regiobesturen en een intensieve samenwerking met collega bestuur Condor uit Berg en Dal.

Onderwijsresultaten

Al onze scholen hebben een basisarrangement. Naar onze maatstaven scoren twee van deze scholen onder ambitieniveau. Bij beide scholen lopen hiervoor intensieve trajecten.

Twee van onze scholen hebben de ambitie om voor de kwalificatie "goed" te gaan op grond van specifieke indicatoren.

Voor gedetailleerde informatie verwijzen wij naar

www.scholenopdekaart.nl

Onderwijs aan nieuwkomers

In 2022 hebben wij op één van onze scholen, bs Op de Heuvel" een groep van 28 Oekraïense leerlingen ontvangen. In januari 2023 is er opnieuw een groep gestart op een andere school (Cranenburgsestraat). Verder zijn er nieuwkomers door de jaren heen en de stichting heen opgenomen in bestaande groepen.

De groepen Oekraïense leerlingen wordt onderwijs geboden binnen hun eigen groep maar ook geïntegreerd in bestaande groepen.

Hen hebben wij opgevangen in één groep met een team van Nederlandse en Oekraïense medewerkers, gediplomeerd en ongeplumeerd.

We hebben één NT2 specialist fulltime ter ondersteuning, een aantal professionals scholen zich richting NT2 specialist. Er wordt intensief samengewerkt met het collega bestuur in Berg en Dal en er bestaat een netwerk "NT2" waarbinnen gezamenlijk wordt geleerd en ontwikkeld. Voor het aanbieden van onderwijs wordt o.a. gebruik gemaakt van logo 2000.

Er is een curriculum opgesteld t.b.v. onderwijs aan nieuwkomers.

Er wordt gewerkt aan OPP's voor de Oekraïense leerlingen.

[Klik hier voor beleidsnotitie SPOG onderwijs aan nieuwkomers](#)

[Klik hier voor het inrichtingsplan tijdelijke voorziening nieuwkomers](#)

Internationalisering

Er is geen beleid op internationalisering.

Onderzoek

Er is geen beleid op onderzoek. Er is wel een samenwerking met de HAN dat, binnen de driehoek opleiding-werkveld-onderzoek, de scholen mogelijkheden biedt om d.m.v. designteam of werkplaatsen onderzoeksmatig onderwijsontwikkeling door te voeren. Eén van onze scholen was in 2022 verbonden aan een onderzoekswerkplaats. Twee andere scholen deden dit al eerder middels een designteam. Elk team (van leerkracht tot bestuur) is in ontwikkeling naar een professioneel samenwerkend en samen lerend team. Een onderzoekende houding en het doen van onderzoek is daar een belangrijk onderdeel van. Zodat we weten dat we de goede dingen doen.

Het bestuur heeft in 2022 deelgenomen aan een leergang "onderzoekend besturen" van de PO-Raad.

Binnen ons bestuur zijn in 2022 onderzoeken gestart naar:

- De haalbaarheid van een bovenschoolse onderzoekswerkplaats.
- Het nut van Learning analytics & artificial intelligence voor ons onderwijs
- Onderzoek naar doorontwikkeling traject startende leerkracht; van basisbekwaam naar vakbekwaam.
- Hoe kunnen wij het onderwijs zó organiseren dat wij wendbaar en flexibel zijn.
- Wat vraagt het lerarentekort voor de organisatie van ons onderwijs.
- Welke digitale basisvaardigheden zijn noodzakelijk binnen het huidige onderwijs.

Inspectie

In 2022 heeft de inspectie de locatie bezocht waar nieuwkomers, in dit geval Oekraïense leerlingen, zijn gevestigd.

[Klik hier voor verslag oriënterend gesprek inspectie tijdelijke onderwijsvoorziening](#)

Visitatie

In 2022 hebben 4 interne audits plaatsgevonden:

Basisschool Titus, basisschool Op de Horst, basisschool Breedeweg en basisschool het Vossenhol.

[Klik hier voor auditverslag bs Breedeweg april 2022](#)

[Klik hier voor auditverslag KC Op de Horst april 2022](#)

[Klik hier voor auditverslag bs 't Vossenhol nov 2022](#)

[Klik hier voor auditverslag bs Titus Brandsma nov 2022](#)

Passend onderwijs

Besteding van middelen voor passend onderwijs

De middelen voor Passend Onderwijs vanuit de lumpsum zijn besteed aan de uitbreiding van de Basisondersteuning en aan preventieve ondersteuning van kinderen en leerkrachten. Het vergroten van de expertise van medewerkers door scholing, coaching en teamontwikkeling is hierbij een belangrijk doel. Het dekkend aanbod wordt hierdoor vergroot. Zes bovenschoolse afstemmingscoördinatoren (voorheen IB-er), een logopediste en een schoolcontactpersoon/orthopedagoog worden ingezet om de persoonlijke en/of schoolontwikkeling met betrekking tot ondersteuningsvragen van kinderen te ondersteunen, effectieve ondersteuningsprocessen en randvoorwaarden te ontwikkelen en te implementeren, en als sparring-partner voor elkaar en de leerkrachten en directie op te treden. In het kader van de 'Basis op Orde' is het doel verder te ontwikkelen tot een professionele leergemeenschap. Hiervoor is scholing ingezet voor o.a. de AC-ers. De doorgaande lijn is een doel voor zowel de jongere kinderen (0-6) als voor de ouderen (10-15). Wij streven een

ononderbroken leerlijn van 0-15 na. In iedere school is een voorschoolse voorziening gehuisvest van kindercentrum Domino. Samen wordt gewerkt aan een doorgaande lijn en inclusiever onderwijs/opvang. De overdracht tussen beide organisaties zijn op inhoud aangescherpt zodat interventies in ondersteuning door kunnen lopen en meer op elkaar afgestemd zijn. De brugklastraining is na uitvoerige evaluatie als aanbod afgeschaft. Via andere (welzijn)organisaties en scholen voor Voortgezet onderwijs is er voldoende aanbod. Bij individuele ondersteuningsvragen wordt passend aanbod geboden. Agora 10-18 heeft dit jaar meer gebruik gemaakt van de ondersteuningsmogelijkheden die binnen SPOG geboden worden. De ondersteuning wordt zoveel mogelijk afgestemd op de specifieke onderwijsfilosofie van Agora. Omdat er relatief veel kinderen van buiten de regio met complexe ondersteuningsvragen zitten is er kritisch gekeken naar het aannamebeleid. Vanuit de ondersteuningsbehoeften van kinderen moet het Agora concept wel passend zijn bij het kind.

De middelen voor Passend Onderwijs van het samenwerkingsverband Stromenland zijn besteed aan de uitbreiding van de basisondersteuning. Door aanvullende basisondersteuning te bieden aan het kind, de leerkracht en de school met het accent op ontwikkeling van vaardigheden en kennis van leerkrachten en het team (advies en kortdurende ondersteuning). Ook zijn er enkele arrangementen afgegeven voor kinderen met zeer specifieke, intensieve en langdurende ondersteunings-behoeften.

Verontrustend is de toename van thuiszitters. Het betreft hier ouders die ongeoorloofd thuisonderwijs willen verzorgen en kinderen waarvoor het speciaal onderwijs geen passende plek bleek te zijn. Een andere risicogroep zijn hoogbegaafde kinderen met een belemmerende gedragscomponent.

- *Regulier tenzij....*

In het platform GHUM is bestuurlijke inzet afgesproken om *leder kind in zijn vertrouwde omgeving naar school te laten gaan het liefst in de eigen wijk*. Daarmee is het startschot gegeven naar meer inclusief onderwijs. Samen met directeurs en AC-ers zijn de eerste stappen richting inclusief onderwijs al gezet.

In 2022 zijn de verwijzingen door de scholen naar Speciaal- en speciaal basisonderwijs significant gedaald ten opzichte van de jaren ervoor, van 0,78% in 2020 naar 0,48% in 2022. Het gemiddelde over de laatste 3 jaar ligt op 0,67%. Wij streven ernaar 0,52% vast te houden. Het leerlingenaantal van de speciale basisschool Carolus is in drie jaar tijd gedaald van 123 naar 63.

- Aan de Cranenburgsestraat is het projectplan van de Adelbrecht-Windekind- en Carolusschool, om tot intensieve samenwerking tussen SBO en regulier onderwijs te komen, door de meewerkende partners geaccordeerd. De gemeente Berg en Dal, het Samenwerkingsverband Stroomland, Stichting Condor en Domino, de voorschoolse organisatie die ook de BSO verzorgt, zijn hierbij betrokken. De SBO-school ontwikkelt, samen met voorschoolse-, zorg-partners en de andere scholen binnen SPOG, door naar een inclusieve school met expertisecentrum waar alle scholen gebruik van kunnen maken..

De intentie is er, om kinderen die toch gebruik moeten maken van een speciale vorm van onderwijs, zo snel mogelijk terug te leiden naar regulier onderwijs. Hiervoor is extra geld vrij gemaakt om de leerkracht en de school zo goed mogelijk in staat te stellen het kind de juiste ondersteuning te bieden. In 2022 hebben 2 kinderen gebruik gemaakt van de TOP-voorziening, de Tijdelijke Onderwijs Plek voor kinderen die geen indicatie hebben voor specialistisch onderwijs maar het even niet redden in de reguliere setting.

- Voor de meer- en hoogbegaafde leerlingen is de Titus Brandsmaschool zich aan het ontwikkelen tot een expertisecentrum voor alle scholen binnen SPOG. Deze school heeft een Peergroup ingericht waar ook kinderen van andere scholen gebruik van kunnen maken. (dekkend aanbod vergroten). Alle scholen van SPOG zijn bezocht door de specialist van de Peergroup om kennis uit te wisselen en meer bekendheid te geven aan de doelstellingen van deze groep. Uit onderzoek blijkt dat er een hoge mate van tevredenheid is bij deelnemende kinderen en hun ouders, over de Peergroup-aanpak. Leerkrachten krijgen handvatten om deze kinderen ook in hun thuisgroep de juiste ondersteuning te bieden. Gastkinderen zitten gemiddeld 1 jaar in de Peergroup.

De randvoorwaarden om passend onderwijs goed vorm te kunnen geven vraagt een sterke organisatie. Daarvoor gaan er middelen vanuit het Samenwerkingsverband naar de commissie van toelaatbaarheid, coördinator van het platform Stroomland GHUM, de schoolcontactpersoon/ Orthopedagoog, ondersteuners passend onderwijs en administratieve

ondersteuning. Het is voor ons voorwaardelijk dat de ondersteuners passend onderwijs voldoen aan de gewenste bekwaamheidseisen en hun expertise blijven ontwikkelen, daar wordt op ingezet.

Eén bestuurder van SPOG heeft zitting in de deelnemersraad van het Samenwerkingsverband. Zij was een gedeelte van dit jaar voorzitter maar heeft nu de voorzittershamer overgedragen. De deelnemersraad bestaat uit bestuurders van de deelnemende stichtingen uit het Samenwerkingsverband.

Beide bestuurders van SPOG hebben deelgenomen aan het bestuurlijk overleg GHUM, één van de vier platforms van het Samenwerkingsverband Stroomland. Hier worden samen met de coördinator van het platform en de bestuurders/ afgevaardigden van Condor, Punt-speciaal, Entrea en het samenwerkingsverband de vertaalslag gemaakt van de algemene SWV-doelen naar die van het platform. Er is een platform-specifiek jaarplan opgesteld. In 2022 waren er vijf bijeenkomsten en een studiedag.

[klik hier voor jaarplan 2022 Platform GHUM](#)

Samenwerking met stakeholders en gezamenlijke doelen

Voor SPOG zijn de ouders en hun kinderen de belangrijkste stakeholders, zonder goede samenwerking is effectieve ondersteuning niet mogelijk. Vanaf de dag van aanmelding worden ouders dan ook gezien als partner met eigen verantwoordelijkheden. Cyclische evaluatie en monitoring van ondersteuningsprocessen leveren input voor verbeteringen van ondersteuning en beleid.

Samenwerking met de gemeente Berg en Dal in het kader van partnerschap onderwijs en jeugdhulp

heeft in 2020 een boost gekregen doordat op iedere school voor 4 uur een jeugdconsulent aanwezig is die in het kader van handelen directe interventies kan plegen.

De afgelopen twee jaren is het team gemeentelijke jeugdconsulenten niet stabiel geweest, dit staat een soepele samenwerking in de weg. Intern is de gemeente aan het zoeken naar een passende oplossing die past bij de gezamenlijke visie waarin samenwerken aan inclusie centraal staat. De urgentie is groot omdat de ambities van de gemeente en de scholen hiervan afhankelijk zijn.

Iedere zes weken is er een overleg met de gemeente op ambtelijk niveau. Op bestuurlijk niveau heeft het overleg een nieuwe boost gekregen en wordt constructief samen opgetrokken.

Hierdoor is de goedkeuring van het projectplan "Cranenburgsestraat" nu door alle partijen omarmt, en is de stuurgroep ambitieus in hun doelstelling naar inclusief onderwijs en normaliseren. Deze pilot wordt gezien als opstap naar invoering van inclusiviteit in het hele onderwijs, zorg en opvang.

De NPO-gelden van de gemeente Berg en Dal worden ingezet voor de voorschoolse aanpak van ondersteuningsbehoeften van jonge kinderen en hun gezinnen. Hiermee worden de kansen voor een goede start in het onderwijs in de vertrouwde school, meestal in de eigen wijk, vergroot. Onderwijs, zorg en (specialistische) opvang trekken hier samen in op. Er is een projectleider aangesteld om het proces te begeleiden en een gezamenlijke onderwijsagenda voor de gemeente op te stellen. Deze wordt gemeente-specifiek gemaakt maar afgestemd op regionaal beleid.

Er wordt een peutergroep gestart waar peuters van de specialistische kinderopvang Unik, samen met de reguliere opvang Domino opgevangen worden. In deze groep werken een pedagogisch medewerker en een specialist vanuit de specialistische opvang samen.

De jonge kindspecialist van het Samenwerkingsverband Stroomland en/ of de afstemmingscoördinator van de school wordt betrokken bij de toeleiding naar onderwijs.

Nationaal Programma Onderwijs

Alle scholen hebben destijds een eigen schoolscan gemaakt. De reeds bestaande plannen in het jaarplan zijn als basis genomen en deze zijn verdiept, versneld en/of aangescherpt. Er zijn prioriteiten gesteld en indien nodig aanvullingen op gekomen. De plannen zijn door het team met directeur opgesteld en alle MR-en hebben ingestemd. Het bestuur heeft groen licht gegeven voor alle plannen.

Alle plannen lopen nog door in 2023.

	Menukaart i.r.t. inzet SPOG scholen
A.	Meer onderwijs (binnen of buiten reguliere schooltijden) om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren Op geen enkele school wordt ingezet op extra schooltijd
B.	Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren Hier wordt op elke school op ingezet. Voorbeelden van interventies -één op één begeleiding -begeleiding in kleine groepjes -verbeteren van de directe instructie -versterken van een of meerdere algemeen vormende vakken veelal rekenonderwijs, begrijpend en technisch lezen (leerkrachthandelen en middelen) -effectief gebruik maken van digitale middelen ter ondersteuning van onderwijs -onderwijs anders organiseren -versterken leerkrachthandelen -versterken teamhandelen (PLG, professionele leergemeenschap)
C.	Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen Op meerdere scholen worden interventies verricht op het welbevinden van leerlingen. Sociaal emotioneel: o.a. Rots & Water, Kanjertraining Sportieve activiteiten (waar ook een andere subsidie voor verkregen is) Specifieke aandacht voor motorische ontwikkeling Cultuureducatie: o.a. Qrabble
D.	Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen Op meerdere scholen interventies op het gebied van -zelfregulerend leren -samenwerkend leren
E.	(Extra) inzet van personeel en ondersteuning Wordt op elke school gedaan. Veelal uitbreiding bestaand personeel (tijdelijk) Enkele nieuwe tijdelijke medewerkers: -leerkrachten -onderwijsassistenten -AC-er (IB) Totaal tijdelijke uitbreiding personeel SPOG: 5,3 fte Inhuur pedagogisch medewerkers, specialisten, vakdocenten via o.a. Domino, Onderwijsbureaus, Qrabble.....
F.	Faciliteiten en randvoorwaarden Vrijwel elke school zet in op ict devices en/of software Aanschaf smartgames Uitbreiding schoolbibliotheek / aanschaf vele boeken Een enkele school zet in op versterking ouderbetrokkenheid

Resultaten

Op elke school is een start gemaakt met de onderdelen b t/m f. In veruit de meeste gevallen zijn de scholen in ontwikkeling. Vooral de uitval van leerkrachten en leerlingen door corona i.c.m. het lerarentekort hebben vertragend gewerkt.

De interventies m.b.t. versterking pedagogiek en gericht op sociaal emotionele ontwikkeling hebben tot heden het meeste resultaat opgeleverd. Daarnaast heeft de aanschaf van (lees) boeken en devices een positief effect op het onderwijs.

[Klik hier voor het NPO plan SPOG](#)

Sociale veiligheid

SPOG beschikt over een veiligheidsbeleid. Bij het opstellen van dit beleid zijn medewerkers en ouders betrokken.

Elk jaar wordt op de scholen de veiligheidsmonitor afgenomen bij de leerlingen. De uitkomsten van de monitor worden gebruikt voor het bepalen van acties op schoolniveau of op stichting niveau indien sprake is van congruentie. In dat geval kan de uitkomst ook gebruikt worden bij de evaluatie van het veiligheidsbeleid of beleidsvoornemens op stichting niveau. Ook de jaarlijkse rapportage van de vertrouwenspersoon wordt hiervoor gebruikt.

Er wordt gebruik gemaakt van het ondersteuningsaanbod sociale veiligheid.

Op scholen wordt structureel gewerkt met sociaal emotionele ontwikkeling programma's zoals Rots en Water en de Vreedzame school. Er wordt ook gebruik gemaakt van o.a. faalangst training, antipest programma's als Meidenvenijn. Maar ook zijn op alle scholen jeugdconsulenten vanuit de gemeente aanwezig voor bepaalde tijd per week. Verder is er interne en externe ondersteuning bij gedragsproblemen.

Eind 2022 heeft er ook een PSA (Psycho Sociale Arbeidsbelasting) onderzoek plaatsgevonden onder de medewerkers.

Ouders en medewerkers worden betrokken bij de rapportages van vertrouwenspersoon, veiligheidsmonitor en PSA onderzoek.

Tweejaarlijks worden de interne contactpersonen van de scholen "in company" getraind door een gecertificeerde trainer. Er vindt dan ook een ontmoeting plaats tussen hen en de externe vertrouwenspersoon.

[Klik hier voor het veiligheidsbeleid SPOG](#)

2.2 PERSONEEL & PROFESSIONALISERING

Doelen en resultaten

In onderstaand schema's is een kleurencode gebruikt om de status van de gestelde doelen/beleidsvoornemens aan te geven:

Groen = Doel is gehaald

Blauw = Proces loopt nog

Rood = Doel wordt of is niet gehaald

Thema Doel	Toelichting	Status
Professionele team cultuur (PLG niveau M4 vlg model Tuckman)	We streven er naar om op het niveau van het bestuur, het Managementteam, het OndersteuningsNetwerk SPOG, en de afzonderlijke scholen, te werken volgens de principes van de Professionele Leergemeenschap. Het bestuur, het MT en het ONS wordt hierin begeleid door "1801 educatieve diensten". Dit traject is loopt in 2022 en 2023 door.	
Starterstraject	Eerste cyclus van 3 jaar van start- naar basisbekwaam is met succes afgerond. Geen enkele startende leerkracht heeft het onderwijs verlaten.	
Strategisch PersoneelsBeleid	SPOG beschikt op een Integraal PersoneelsBeleid. Dat bestaat uit afzonderlijke onderdelen, beleidsdocumenten. SPOG heeft de ambitie uitgesproken om personeelsbeleid vanuit een behoefte, vanuit ambitie vorm te geven. Daartoe wordt het begeleid door "1801 educatieve diensten".	
Leerkrachten met een specialisatie	Eén leerkracht hebben een master verandermanagement behaald in 2022. Eén leerkracht volgt deze nog.	
Lerarentekort	In samenwerking met de besturen die zijn aangesloten bij CPV Ingenium wordt op basis van de RAL/RAP subsidie een antwoord geformuleerd het lerarentekort. Daarbij worden verbindingen gelegd met de verschillende opleidingsinstituten, waaronder de HAN en het ROC regio Nijmegen. Instroom: 1.) Er worden verschillende trajecten aangeboden voor het opleiden van toekomstige leraren: a. Zij-instroomtrajecten (HAN-pabo) b. Mijlpalen traject (HAN-pabo) c. Versnelde opleidingstrajecten (HAN-pabo) d. Ad Pep traject (ROC Nijmegen) 2.) Er wordt een portaal ingericht waar op kandidaten zich kunnen melden. Hier worden ze geïnformeerd over de mogelijkheden en begeleid in het proces naar het juiste opleidingstraject. Link: www.talentvooronderwijs.nl 3.) Inzet van niet bevoegd personeel behoort tot de opties om het lerarentekort tegen te gaan. SPOG maakt gebruik van de diensten van Qrabbbl (www.qrabbbl.nl). Specialisten op het gebied van	

	cultuur en techniek verzorgen afgebakende periodes (max. een dag) de opvang van groepen kinderen. 4.) Vanuit bestemmingsreserve (personeel) wordt boventalligheid mogelijk gemaakt om vervanging t.b.v. ontwikkeling en professionalisering te waarborgen en werkdruk te voorkomen. Op schoolniveau wordt onderzocht hoe "anders organiseren" helpend kan zijn in het lerarentekort.	
	Doorstroom: 1.) Behoud van professionals is in een periode van een lerarentekort een belangrijk aandachtspunt. Dat doen we door: a. Startende leerkrachten 3 jaar te begeleiden in hun ontwikkeling van start-naar basisbekwaam; b. Mobiliteit een belangrijk onderdeel te laten zijn van ons strategisch personeelsbeleid c. De vervangerspoule ook te gebruiken voor persoonlijke ontwikkeling door de mogelijkheid te bieden om onderzoek te doen naar verschillende onderwijsconcepten in de regio. Uitstroom Uiteraard willen we uitstroom voorkomen door goed werkgever te zijn en professionals een fijne, goed ingerichte werkomgeving bieden. Daarbij hoort ook dat professionals hun ambities kunnen realiseren, ook als dat betekent dat buiten SPOG gezocht wordt. Ook dat hoort bij goed werkgeverschap,	
	Inventarisatie maatregelen t.b.v. lerarentekort Met directeuren is onderzocht welke mogelijkheden er zijn om antwoorden te kunnen formuleren op het lerarentekort. In de top 5 is opgenomen: 1.) Anders en flexibel organiseren; 2.) Teamgericht werken (diverse teams) 3.) Generatie en leeftijdsfase bewust personeelsbeleid 4.) Binden van nieuwe medewerkers (ook LIO-studenten) 5.) Ontwikkelen van vitaliteitsbeleid	
PSA onderzoek	Eind december is een onderzoek uitgevoerd naar de Psycho Sociaal Arbeidsomstandigheden binnen SPOG, het zgn. PSA onderzoek. Tijdens dit onderzoek zijn alle medewerkers bevraagd op medewerker-tevredenheid, arbeidsbelasting, vitaliteit en veiligheid. Het deelnamepercentage bedraagt 79%. De uitkomsten van dit onderzoek worden meegenomen in het Strategisch jaarplan 2023-2024.	
Audits	In schooljaar 2022-2023 is op 7 scholen een audit afgenomen. Daartoe zijn intern 10 medewerkers opgeleid tot auditor. Onder begeleiding van een externe deskundige zij de 7 audits uitgevoerd en besproken met betreffende teams. De rapportages zijn definitief en opgenomen in ons kwaliteitsdashboard.	

Scholing contactpersonen	Elke school heeft een contactpersoon aangesteld. Dit is een teamlid. Samen hebben zij een opleiding gevolgd, en fungeren sindsdien als contactpersoon op betreffende locatie. Tweejaarlijks volgen zij een opfris bijeenkomst. De contactpersoon is opgenomen in de klachtenregeling van de school (schoolgids).	
--------------------------	--	--

Toekomstige ontwikkelingen

Naast onderwijskundige ontwikkelingen vragen ook de Maatschappelijke ontwikkelingen, en technische ontwikkelingen als learning analytics (LA) en artificial intelligence (AI) van het onderwijs om het onderwijs door te ontwikkelen.

De professional in het onderwijs moet hierop voorsorteren door continue ontwikkeling en een intensieve samenwerking met o.a. de HAN, waaronder iXperium en de Pabo.

SPOG heeft haar visie op inclusief onderwijs het afgelopen aangescherpt. Er is t.a.v. deze visie commitment op alle niveaus. Dat maakt dat we in samenwerking met onze partners in de regio de implementatie middels een plan van aanpak en een professionaliseringsagenda kunnen opstellen. De beleidsgroep inclusief onderwijs neemt hier het voortouw in. Hoge prioriteit daarin is het uitwerken van de basisondersteuning, wat verwachten we van onze professionals en op welke wijze bieden wij ondersteuning onze professionals in het verzorgen van goed onderwijs. Tevens onderzoeken we in gezamenlijkheid (ook met het samenwerkingsverband) welke expertise we nodig hebben en op welke wijze deze in- en/of extern beschikbaar is.

Er wordt onderzoek gedaan naar wat er nodig is aan expertise en organisatie op het bestuurs- en stafkantoor om doelmatig en optimaal ondersteunend te kunnen zijn aan de scholen. N.a.v. dit onderzoek vindt herinrichting plaats.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

De corona-epidemie is in 2022 nog voor enige reuring gezorgd. In februari 2022 is de kracht van de corona-epidemie sterk afgenomen tot een landelijk beheersbaar niveau. Voor het onderwijs blijft een coronabesmetting een lastig fenomeen. Samen met het bekende griepvirus en in relatie tot het lerarentekort stelt dat scholen voor de uitdaging om de continuïteit in het onderwijs te borgen. Het is een enkele keer voorgekomen dat geen vervanging voorhanden was, en groepen naar huis gestuurd werden.

Na de corona-epidemie hebben we het volgende dilemma voorgeschoteld gekregen, de oorlog in Oekraïne. De vluchtelingen stroom heeft ook een beroep gedaan op onze maatschappelijk verantwoordelijkheid, namelijk het verzorgen van opvang en onderwijs aan Oekraïense kinderen. Daartoe hebben we op locatie IWC een groep ingericht waar gemiddeld 28 leerlingen uit Oekraïne zijn opgevangen. Daartoe hebben we een team van Oekraïense en Nederlandse professionals gevormd. Zij hebben conform de richtlijnen opvang en onderwijs aan deze groep verzorgd. Met succes!

Deze groep kinderen is inmiddels een jaar in Nederland en zal m.i.v. het nieuwe schooljaar 2023-2024 integreren in het reguliere Nederlandse onderwijs. Tegelijkertijd starten we een nieuwe groep, op dit moment ongeveer 15 leerlingen groot. Zij zullen naar verwachting in schooljaar 2024-2025 in het regulier onderwijs integreren.

Uitkeringen na ontslag

De uitkeringen na ontslag zijn nihil.

Er zijn in 2022 geen personeelsleden ontslagen die een uitkering hebben aangevraagd welke voor rekening van SPOG komt.

Binnen SPOG wordt actief en op ontwikkeling gericht personeelsbeleid gevoerd. Preventie is

hierbij een belangrijk uitgangspunt. Problemen bij functioneren worden daarmee tijdig onderkend en ontwikkelingsgericht aangepakt i.s.m. de professional. Het risico op disfunctioneren wordt daarmee niet voorkomen maar wel sterk verminderd. Bovendien wordt, indien nodig, gezocht naar andere loopbaanmogelijkheden waardoor werkloosheidskosten worden voorkomen. Bij personele krimp binnen de reguliere formatie wordt mogelijke plaatsing in de pool overwogen zodat geen ontslag hoeft te volgen en/of wordt er gekeken naar externe mobiliteit binnen een van de schoolbesturen binnen CPV Ingenium (onze bovenbestuurlijke pool).

Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Startende leerkrachten worden begeleid door starterscoaches van startbekwaam naar basisbekwaam. Naast individuele coachgesprekken vinden er ook klassenbezoeken plaats. Daarnaast hebben de starters met elkaar regelmatig bijeenkomsten, intervisie en af en toe studiedagen. In sommige gevallen sluiten LIO studenten aan (4^e jaars studenten) omdat de begeleiding doorloopt van student naar basisbekwaam met dezelfde coaches.

Voor basisbekwame leerkrachten is deze begeleiding niet standaard, wel toegankelijk. We ontwikkelen de komende jaren door naar een traject t/m basisbekwame leerkrachten. Schoolleiders volgen gezamenlijk een PLG (professionele leergemeenschap) traject en kunnen daarnaast wordt gebruik gemaakt van individuele coaching. Een deel van de schoolleiders volgde gezamenlijk een leergang naar anders organiseren. Daarnaast is er individuele professionalisering geweest.

Strategisch personeelsbeleid

Het afgelopen jaar heeft de beleidsgroep 'Betrokken en Bekwamen Medewerkers' mede vorm gegeven aan het formuleren van uitgangspunten voor strategisch personeelsbeleid. SPOG heeft de ambitie om als goed werkgever medewerkers inzicht te geven in de wijze waarop we dat doen. Dat maken we inzichtelijk middels een beleidsdocument dat inspirerend en vooral ook verbindend is. Dit strategisch personeelsbeleid is op hoofdlijn gericht.

Het basisdocument is eind schooljaar 2022-2023 definitief vastgesteld, en opgenomen in de kwaliteitsbib.

Daarnaast is er een info graphic opgesteld met als doel te inspireren, te binden door in één oogopslag te laten zien waar we als goed werkgever voor staan. In dit document wordt verwezen naar onderliggende beleidsdocumenten.

Speerpunten zijn op basis van een prioritering opgenomen in het Strategisch Meerjaren beleidsdocument. De actiepunten zijn gebaseerd op de 4 pijlers:

- 1.) Jij werkt graag bij SPOG
- 2.) Jij blijft vitaal bij SPOG
- 3.) Samen fixen we het
- 4.) Jij blijft groeien bij SPO

2.3 HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN

Doelen en resultaten

In onderstaand schema's is een kleurencode gebruikt om de status van de gestelde doelen/beleidsvoornemens aan te geven:

Groen = Doel is gehaald

Blauw = Proces loopt nog

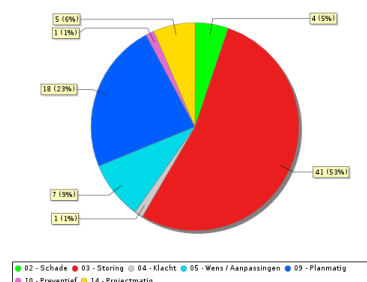
Rood = Doel wordt of is niet gehaald

Thema Doel	Toelichting	Status
Aanbestedingstraject schoonmaak	In augustus 2022 loopt het huidige schoonmaakcontract af. SPOG heeft te kennen gegeven niet verder te willen met de huidige aanbieder op kwalitatieve gronden. Een aanbestedingstraject is met ondersteuning van de Onderwijs Inkoop Groep gestart en zal rond juni 2023 leiden tot een gunning.	
MeerJarenOnderhoudsPlan	Het MJOP is uitgewerkt voor 2023. Alle in het MJOP 2022 opgenomen activiteiten zijn uitgevoerd. De kwaliteit van de scholen is gemiddeld onderhoudsniveau 2 – 3.	
	Het MJOP is voorbereid op de nieuwe regelgeving, de componentenregeling. In 2022 was nog niet helder wat de impact was van de nieuwe regeling. Voorzichtigheidshalve is een extra dotatie van € 204.000 opgenomen i.h.k.v. deze nieuwe regeling. In 2023 zal het MJOP volgens de componentenstructuur worden opgesteld en opgenomen worden in de meerjaren exploitatie begroting 2024.	
Verbouwing KC Op de Horst	Daartoe heeft SPOG heeft in 2021 een nieuwe aanvraag voor vervangende nieuwbouw ingediend bij de gemeente Berg en Dal. De aanvraag is in behandeling. De gemeente heeft toegezegd vervangende nieuwbouw te willen realiseren conform de richtlijnen van een IKC. Er wordt op dit moment naarstig gezocht naar een geschikte locatie.	

Toekomstige ontwikkelingen

Met name op het gebied van onderwijshuisvesting liggen er toekomstige uitdagingen. Het MJOP is het afgelopen jaar voorbereid op de nieuwe regeling conform de componentensystematiek. Bouwklundige vervangingen dienen als investering opgenomen te worden, en dus afgeschreven te worden.

Het onderhoud van de gebouwen is in orde. Het MJOP wordt onder supervisie van van Kessels & Janssen uitgevoerd.



De drie scholen die in aanmerking komen voor grootschalige renovatie, vervangende nieuwbouw of (ver)nieuwbouw zijn middels onderstaande schema

inzichtelijk.

	BS. Breedeweg			KC. Op de Horst			BS. Titus Brandsma		
Onderdeel	Beoordeling	Weging	Totaalscore	Beoordeling	Weging	Totaalscore	Beoordeling	Weging	totaalscore
Uitstraling	5,5	1	5,5	6,5	1	6,5	7,5	1	7,5
Bouwkundige staat	5,5	3	16,5	4	3	12	5	3	15
Onderwijskundige staat	6	3	18	5,5	3	12	5	3	15
Exploitatie	4	2	8	4	2	8	4	2	8
Binnenmilieu	4	2	8	4	2	8	5	2	10
Veiligheid	6	1	6	6	1	5,5	6	1	6
			62			52			61,5

Advies normaliter:

Bij < 57 punten : Binnen drie tot vijf jaar optimalisering (renovatie-aanpassing) of nieuwbouw

Bij 57 – 63 : Binnen uiterlijk 5-10 jaar keuze structurele oplossing

Bij > 63 : Voorlopig geen (integrale) voorzieningen

De Gemeente Berg en Dal is in 2022 gestart met de voorbereidingen voor het opstellen van een Integraal Huisvesting Plan, het IHP. Daartoe worden gespreken gevoerd om de visie op onderwijs als grondlegger voor de realisatie van onderwijsvoorzieningen uit te werken. Daarbij is de uitspraak gedaan dat elke nieuwbouwschool gebouwd wordt volgens de principes van een IKC, waarin verschillende partners werken vanuit één onderwijskundige en pedagogische visie. Ten aanzien van de nieuwbouw van Kindcentrum Op de Horst heeft de gemeenteraad besloten over te gaan tot vervangende nieuwbouw op een andere locatie. We zijn nu in afwachting over de daadwerkelijke locatie om van daar uit over te gaan tot de concrete voorbereidingen.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

In 2022 is de subsidie Duurzaam Maatschappelijk Vastgoed geïntroduceerd. Doel van deze subsidie is om scholen ouder dan 10 jaar te verduurzamen. Dat betekent dat middels aanpassingen gebouwen minimaal 2 energie labels moeten stijgen.

In ons geval komen de Sieppe, Adelbrecht & Carolus, Breedeweg en Titus Brandsma voor deze subsidie in aanmerking.

De firma Bongers&Janssen heeft onderzoek gedaan naar mogelijke interventies, en hebben daarop energie labels aangevraagd. Begin 2023 zijn de te nemen interventies bekend geworden. Onderzocht wordt of het reëel is om de subsidie aan te vragen. Dit in relatie tot de bouwkundige staat van de gebouwen, en de verwachtingen t.a.v. levensduur-verlengende interventies (nieuwbouw, renovatie).

2.4 FINANCIËEL BELEID

Doelen en resultaten

In onderstaand schema's is een kleurencode gebruikt om de status van de gestelde doelen/beleidsvoornemens aan te geven:

Groen = Doel is gehaald

Blauw = Proces loopt nog

Rood = Doel wordt of is niet gehaald

Thema Doel	Toelichting	Status
Exploitatiebegroting: transparant, beleidsrijk en eigenaarschap bij directeur	Er werd negatief begroot en op diverse scholen waren overschrijdingen. Er is een keuze gemaakt voor een nieuwe administratiecoöperatie, een nieuw overzichtelijk en ondersteunend digitaal begrotingssysteem en professionalisering van directeuren. De eerste twee zijn behaald, het laatste onderdeel zit in de eindfase.	
Begroten binnen bekostiging; geen negatieve begroting vanaf 2022.	Vanaf 2022 blijven wij binnen de bekostiging en begroten wij niet negatief. Hierdoor zijn wij "in control" en kunnen indien nodig bewuste keuze gemaakt worden m.b.t. reserve.	

Opstellen meerjarenbegroting

De aansluiting bij een ondersteunende administratiecoöperatie (i.s.m. met andere besturen) en het in gebruik nemen van een nieuwe begrotingssystematiek zijn de basis geweest voor een kwalitatieve stap vooruit in het maken van de meerjarenbegroting. Het strategisch meerjaren plan komt voort uit o.a. de risicoscan, tevredenheidsonderzoeken, de ambities van de scholen en de stichting, het scholingsplan en het meerjaren-investeringsplan. Het strategisch meerjaren plan is de basis voor de meerjarenbegroting.

Toekomstige ontwikkelingen

M.b.t. het opstellen van de meerjarenbegroting zal nog een verdiepings-slag worden gemaakt m.b.t. de koppeling beleid en begroting m.n. op schoolniveau. Dit geldt evenzo m.b.t. het meerjaren-investeringsplan.

SPOG verwacht verder dat het onderwijs anders georganiseerd zal gaan worden en dat zal gevolgen hebben voor investeringen (leermiddelen en ICT), huisvesting en personeelsbeleid (b.v. meer behoefte aan specialismen op diverse gebieden).

Investeringsbeleid

SPOG wil als maatschappelijke organisatie de doelen van de scholen en de wensen van de maatschappij op elkaar afstemmen en bijdragen aan gezonde bedrijfsprocessen door zuinig, kostenbewust en doelmatig te handelen en flexibel in te spelen op veranderingen in de maatschappij. Investeringsplan zijn gekoppeld aan strategisch beleid.

In juni worden de jaarplannen inclusief investeringen vastgesteld, binnen de kaders van het meerjaren investeringsbeleid.

[Klik hier voor het Inkoop- en aanbestedingsbeleid SPOG](#)

Treasury

De stichting heeft een treasurystatuut waarin het beleid ten aanzien van beleggen en belenen vastgelegd is. Het beleid is in overeenstemming met de OCW-regeling inzake beleggen en belenen. Het bevat ook een beschrijving van de treasuryfunctie. Er bestaat een treasury-commissie die jaarlijks bij elkaar komt en verslag uitbrengt aan bestuur en RvT. Gezien onze publieke functie en de Rijksbekostiging zijn voorzichtigheid en uitlegbaarheid de leidende principes bij het uitvoeren van de treasuryfunctie. Met behulp van een transparant treasury statuut wordt beoogd het beheren én borgen van voldoende beschikbare liquide middelen om gedurende een redelijke termijn in de uitgaven van de organisatie te kunnen blijven voorzien. In 2020 is de overstap gemaakt naar schatkistbankieren. Dit i.v.m. de negatieve rente. Betreffende beleggen en belenen is, tot halverwege 2020, enkel gebruik gemaakt van spaar- en depositorekeningen. De tegoeden van deze rekeningen waren direct opeisbaar en ondergebracht bij Rabobank en ABN Amro Bank. SPOG heeft ook in dit boekjaar niet in aandelen, obligaties, derivaten en in andere financiële instrumenten belegd. Als gevolg van het schatkistbankieren zijn de rekeningen bij ABN AMRO opgeheven en bestaat bij de Rabobank enkel nog de betaalrekening.

[Klik hier voor het treasurystatuut van SPOG](#)

Allocatie van middelen

Uitgangspunten bij verdeling van middelen:

- De begroting is op alle niveaus (scholen en bestuursbureau) taakstellend: alleen binnen de goedgekeurde begroting mogen uitgaven gedaan worden (m.u.v. 5^e bullet);
- De exploitatiebegroting eindigt in principe altijd neutraal (m.u.v. 5^e bullet);
- De begroting dient realistisch te zijn;
- Keuzes worden gemaakt vanuit de bedoeling, voor lange termijn en zijn toekomstbestendig;
- Alleen afspraken met het bestuur t.a.v. extra investeringen/uitgaven kunnen leiden tot een geaccepteerde overschrijding van de exploitatiebegroting;
- Solidariteit → als gevolg van op schoolniveau niet te dragen risico's, financiële armslag m.b.t. ontwikkeling en het minimaliseren administratieve last wordt deels gezamenlijk begroot;
- SPOG-breed denken;
- Autonomoos onderwijskundig beleid (binnen de SPOG visie);

Vanwege de vereenvoudiging rijksbekostiging per 01-01-2023 is een nieuw allocatiebeleid opgesteld. Hoewel het nog in concept is ten tijden van het opstellen van het jaarverslag is het nieuwe beleidsstuk toegevoegd.

[Klik hier voor het concept allocatiebeleid 2023](#)

Onderwijsachterstandsmiddelen

De onderwijsachterstandsmiddelen zijn op basis van de door CBS afgegeven scores verdeeld over de scholen die het betreft. De middelen worden op schoolniveau ingezet, de directeur heeft daar met zijn team overleg over gehad en het is voorgelegd aan de MR. Op grond van visie en behoefte zijn keuzes gemaakt om de OAB middelen te besteden. De leerling en de leerkracht zijn uitgangspunt om te bepalen wat er nodig is om te anticiperen op de situatie. De OAB middelen worden met name uitgegeven aan personeel voor extra inzet in of buiten de klas om over meer mogelijkheden te beschikken om aan te sluiten bij de ontwikkelbehoefte van de leerlingen, zeker ten tijden van corona. Deze inzet kan betrekking hebben op kwalificatie,

socialisatie en/of persoonsvorming. Daarnaast wordt er op twee scholen expliciet ingezet op technisch lezen m.b.v. externe professionele begeleiding om het ontstane hiaat voor deze leerlingen op verantwoorde en duurzame wijze op te pakken.

2.5 CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

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

- Prognose voor medewerkers en leerlingen in hoofdstuk 3.1
- Meerjarenbegroting in hoofdstuk 3.
- De rapportage van het toezichthoudend orgaan is opgenomen in het verslag intern toezicht.

Intern risicobeheersingssysteem

De urgentie van risicomanagement wordt door SPOG gezien en daarom uitgevoerd. Door inzicht in de risico's worden we in staat gesteld om op verantwoorde wijze besluiten te nemen, zodat de huidige risico's en de risico's gerelateerd aan toekomstige beleidskeuzes in verhouding staan tot de vermogenspositie van de organisatie.

Risico's en beheersmaatregelen worden jaarlijks geëvalueerd en opnieuw geïdentificeerd. Volgens kwaliteitsplanning wordt jaarlijks in februari een risicoscan uitgevoerd door een extern bureau. Hierbij aanwezig zijn bestuur en een afvaardiging van staf, directie, RvT en GMR. Per risico worden de gevolgen bepaald met kansfactoren waaraan een geschatte geldwaarde wordt gekoppeld. Hieraan wordt een gewenst weerstandsvermogen gekoppeld. Aan de hand van de uitkomsten van de scan worden maatregelen genomen. De risicoanalyse wordt gebruikt voor zowel de vaststelling van prioriteiten binnen de beleidsvoornemens in het voorjaar als ook voor de meerjarenbegrotingen in het najaar. De cyclus kent de volgende stappen:

- Planning
- Uitvoering
- Verantwoording

In het verslagjaar heeft het risicobeheersingssysteem m.n. op het gebied van controle op begroting & monitoring en huisvestingrisico's goed gefunctioneerd. Het heeft geleid tot het zicht op en bewaking van deze risico's wat de beheersbaarheid heeft vergroot. Verder is de preventieve verzuimbegeleiding intensief aangepakt wat heeft geresulteerd tot een afname van het ziekteverzuimpercentage en een afname van het aantal langdurig zieken.

In de toekomst zullen de directeuren meer betrokken worden bij de risicobeheersing met name m.b.t. hun eigen school.

[Klik hier voor de rapportage van de risico inventarisatie SPOG 2022](#)

Belangrijkste risico's en onzekerheden

De belangrijkste risico's en onzekerheden in 2022:

- Vordering ministerie m.b.t. investeren in huisvesting

Maatregelen: beroep aangetekend, zorgen voor dekkend weerstandsvermogen, monitoring liquiditeitspositie.

Resultaat: vordering is verminderd maar staat nog, beroep blijft van kracht, weerstandsvermogen is vergroot en voldoende dekkend.

- Uitstel ver-/nieuwbouw scholen door gemeente kan voor grote onvoorziene en onverantwoorde uitgaven groot onderhoud zorgen.
Maatregelen: intensief contact met de gemeente, aansturen op IHP (Integraal Huisvesting Plan) ondersteuning door externe expert, zeer bewust en nauwkeurig zicht op uitgaven huisvesting, mjob. (Meer Jaren Onderhoud Plan)
- Lerarentekort kan voor vervangingsproblematiek, kwaliteitsvermindering en werkdruk leiden. Professionalisering en ontwikkeling staat onder druk.
Maatregelen: boventalligheid realiseren vanuit bestemmingsreserve om vervanging problematiek op te vangen en professionalisering veilig te stellen.
Tijdelijke aanstellingen te verkorten van 1 jaar naar een half jaar. Te investeren in de leraren van de toekomst, onze studenten. Het startende leerkrachten traject uit te breiden naar vakbekwaam.

[Klik hier voor het Protocol Risico beheersing SPOG](#)

3. Verantwoording van de financiën

3.1 ONTWIKKELINGEN IN MEERJARIG PERSPECTIEF

Leerlingen (teldatum 01-02-2022, verslagjaar T en T-01 01-10)

	Vorig jaar (T-1)	Verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3
Aantal leerlingen	1.276	1.330	1.347	1.318	1.317

Er is een stabiel beeld m.b.t. de leerling prognoses, binnen scholen zijn wat fluctuaties, op stichting niveau echter blijft het stabiel. Dit komt onder meer doordat de plaats Groesbeek enkel SPOG scholen huisvest. Op 01-02-2022 zijn hier de Oekraïne leerlingen in opgenomen, in de tabel is er vanuit gegaan dat zij per 31-12-2023 geen deel meer uitmaken van onze leerlingen.

FTE (teldatum) 31-12-2022)

Aantal FTE	Vorig jaar (T-1)	Verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3
Bestuur / management	8.0000	8,7000	7,7000	7,7000	7,7000
Personeel primair proces/docerend personeel	73.5314	71.9986	70.6986	70.6986	70.6986
Ondersteunend personeel/ overige deelnemers	10.5279	11.3340	11.3340	11.3400	11.3400
Totaal	92.0593	92.0326	89.7326	89.7326	89.7326

Er worden niet zozeer ontwikkelingen verwacht m.b.t. het aantal Fte's, maar wel m.b.t. hoe het wordt ingezet. Het lerarentekort maakt dat wij moeten nadenken over hoe ons onderwijs te organiseren. Daar hebben wij een start mee gemaakt, eenieder is zich bewust van het belang daarvan.

3.2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN BALANS

Staat van baten en lasten (x €1)

	(T-1)	Begroting verslag jaar (T)	Realisatie verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3	Verschil verslag- jaar t.o.v. begroting	Verschil verslag jaar t.o.v. vorig jaar
BATEN								
Rijksbijdragen	9.698.954	8.779.225	10.301.208	10.469.575	10.110.057	9.824.380	1.521.983	602.254
Overige overheids- bijdragen en subsidies	122.158	86.333	116.802	107.483	83.250	75.750	30.469	-5.356
Overige baten	551.626	489.415	532.855	401.772	396.704	396.704	43.440	-18.771
TOTAAL BATEN	10.372.738	9.354.973	10.950.865	10.978.830	10.590.011	10.296.834	1.595.892	578.127
Personeelslasten	7.766.864	7.747.849	8.232.461	8.816.671	8.540.867	8.447.784	484.612	465.597
Afschrijvingen	251.512	282.340	261.158	291.469	316.320	365.013	-21.182	9.646
Huisvestingslasten	685.138	753.953	865.937	821.451	899.997	819.302	111.984	180.799
Overige lasten	917.511	895.424	707.834	1.054.241	835.589	673.301	-187.590	-209.677
TOTAAL LASTEN	9.621.025	9.679.566	10.067.390	10.983.832	10.592.773	10.305.400	387.824	446.365
Saldo baten en lasten	751.713	-324.593	883.475	-5.002	-2.762	-8.566	1.208.068	131.762
Saldo financiële baten en lasten	-4.784	-5.060	5.889	15.185	18.685	18.685	10.949	10.673
TOTAAL RESULTAAT	746.929	-329.653	889.364	10.183	15.923	10.119	1.219.017	142.435

Analyse resultaat afwijkingen tussen begroting en realisatie 2022

Het gerealiseerde resultaat 2022 is € 1.219k hoger dan begroot. Deze stijging is als volgt te analyseren:

Resultaat personeel

Per saldo niet uitgegeven NPO middelen	451.000
Extra lumpsum voor CAO en groei	949.000
Asielmiddelen vanwege Oekraïne vluchtelingen	250.000
Overige extra middelen	63.000
Hogere personele lasten	-443.000
	819.000
Premiedaling Participatiefonds miv augustus 2022	58.000
Hogere scholingskosten	-100.000
Resultaat personeel	1.228.000

Resultaat materieel

Hogere onderhoudskosten incl dotatie	-108.000
Per saldo minder uitgaven aan materiele NPO	75.000
Overige kleine verschillen	13.000
Hogere rente	11.000
Resultaat materieel	-9.000

Analyse resultaat afwijkingen tussen realisatie 2021 en realisatie 2022

Het gerealiseerde resultaat 2022 is € 142k hoger dan dat van 2021. Naast de gestegen baten en lasten in het kader van de CAO is deze stijging nagenoeg geheel te danken aan een hogere resultaat NPO voor 2022 was dit € 451k en voor 2021 was dit € 259K, een verschil van € 192k. Blijft een klein verschil over van 50k.

Ontwikkelingen (bron: Begroting 2023 en MJB 2024-2027, definitieve versie d.d. 23-11-2022, met aanvullingen naar aanleiding van de later bekend geworden informatie)

Over een aantal zaken is vanuit de bekostiging en het beleid vanuit de overheid niet geheel duidelijkheid te geven. Daarnaast zijn er nog een aantal andere zaken die spelen. Hieronder zijn de belangrijkste verwoord:

- Met ingang van het schooljaar 2019/2020 is de gewichtenregeling aangepast. In de nieuwe regeling heeft het CBS op basis een aantal indicatoren het gewicht van een school bepaald. Deze nieuwe manier van berekenen zorgt ervoor dat de scholen het opleidingsniveau van de ouders niet meer hoeven te achterhalen. Echter het nadeel is dat het voor de scholen ook niet meer mogelijk is een inschatting te maken van de op school aanwezige gewichtsl leerlingen. Uit privacyoverwegingen geeft het CBS geen gegevens van individuele leerlingen. Voor de begroting 2023 tot en met 2027 zijn we voor alle jaren uitgegaan van de gegevens zoals die in de meest recente bekostigingsberekening van OCW zijn opgenomen. Maar voor de schooljaren 2023/2024 en verder kunnen we niet bepalen of dat dan ook zo is. Dit blijft dus een onzekere factor;
- Op 01-01-2023 is de vereenvoudigde bekostiging voor het PO ingevoerd. De voornaamste aanpassing ten opzichte van de huidige methode is dat alle bekostiging op kalenderjaar basis gaat worden vastgesteld en dat die dan uitgaat van een vast bedrag per school en per leerling. De verdeling tussen onderbouw en bovenbouw zal komen te vervallen en ook de GGL. Het ministerie heeft op 28-09-2022 de eerste bekostigingsgegevens gepubliceerd. Op advies van de PO-Raad zijn deze bedragen met 1,4% verhoogd. Deze verhoogde bedragen zijn gebruikt voor de begroting 2023 tot en met 2027. Daarnaast geeft de nieuwe bekostiging herverdeeleeffecten. Op basis van de leerlingaantallen op 01-02-2022 zal er over 3 jaar totaal ongeveer € 93.000 aan extra middelen worden ontvangen ten opzichte van de "oude" bekostiging. De verdeling voor de overgangsbekostiging bedraagt € 70.000 negatief voor 2023, € 55.000 voor 2024 en € 54.000 voor 2025. Met de genoemde bedragen is rekening gehouden in de begroting;
- In 2022 zijn er twee nieuwe Cao's afgesloten. Een deel van de salarisverhogingen is nog niet in de huidige bekostiging meegenomen, deze zal pas uitbetaald worden bij de definitieve prijsbijstelling 2023. Het gaat om ongeveer 1,4%, het extra percentage dat in de tweede bullet is genoemd;
- De opbouw van de onderhoudsvoorziening is de afgelopen jaren een discussiepunt tussen accountants en OCW geweest. In februari 2023 is er middels RJ-uiting 2023/2 duidelijkheid gekomen. Met ingang van het boekjaar 2024 zal de voorziening conform deze richtlijn moeten worden opgesteld. Dat houdt in dat er dan per onderhoudscomponent, naar rato van de onderhoudstermijn, een bedrag in de voorziening hoort te zitten. Tot het boekjaar 2023 mag als overgangsregeling de huidige methode nog gebruikt worden. Het boekjaar 2023 zal dan ook gebruikt gaan worden om de onderhoudsvoorziening te herijken. Er is de lopende (meerjaren)begroting nog geen rekening gehouden met de effecten van de herziening. Het gaat naast een eenmalige verschuiving tussen eigen vermogen (negatief) en voorziening (positief) ook een wijziging in de jaarlijkse dotaties opleveren.
- De inspectie van het onderwijs heeft 8 november 2019 besloten tot terugvordering van 864.621 euro inzake nieuwbouw van basisschool 't Vossenhol i.v.m. strijdigheid met de

bekostigingsvoorwaarden. S.P.O.G. heeft tegen dit besluit bezwaar gemaakt. Er is nog steeds geen uitspraak op het bezwaar;

- Per 01-08-2022 is de modernisering van het Participatiefonds ingegaan. Anders dan voorheen zal in normale ontslaggevallen 50% van de uitkering op het bestuur worden verhaald. Dit zal in de toekomst ook tot lagere premies gaan leiden. Voor de komende jaren worden geen zaken m.b.t. ontslag verwacht waarbij dit van toepassing is;
- De coronacrisis heeft ook in 2022 invloed gehad op zowel de organisatie als de financiën van S.P.O.G. Vooral de onderwijsachterstanden die zijn ontstaan in de crisis zullen de komende jaren nog van invloed zijn. In dit kader kunnen de middelen die in het kader van de NPO zijn toegekend wegens personeelstekorten niet in twee jaar worden ingezet. De plannen zijn verlengd t/m schooljaar 2023-2024.
- De kosten die bovenschools gedragen worden, worden d.m.v. een vast percentage van de lumpsum overgedragen door de scholen. De kosten worden verdeeld over twee afdelingen:
 - Gezamenlijke kosten: Hier komen alle kosten die de scholen normaal zelf zouden moeten betalen, maar waar er vanuit efficiency oogpunt dan wel risicospreiding voor gekozen is deze gezamenlijk te bekostigen. Deze kosten zijn vastgesteld in het directeurenoverleg;
 - Bestuurskantoor;

De doorbelasting van de kosten bestaat voor 2022 nog uit de twee delen:

1. Materieel deel: Het deel van de gezamenlijke posten dat is opgenomen in de materiele bekostiging wordt voor het bedrag dat in de bekostiging zit overgedragen.
2. Restant: Het tekort op de materiele kosten, de personele gezamenlijke kosten en de kosten van het bestuurskantoor wordt via een percentage van de lumpsum overgedragen.

Voor de begroting 2022 is het percentage ongewijzigd vastgesteld op een kostendekkend percentage van 34,5%;

Met ingang van de vereenvoudigde bekostiging in 2023 vervalt het onderscheid tussen personele en materiele bekostiging. Daarom is het percentage vanaf 2023 herrekend en vastgesteld op 28,5%;

- NPO-middelen. De bestedingstermijn van deze middelen is met twee jaar verlengd tot schooljaar 2024-2025. Het begrote bedrag is volgens het NPO-plan. In de begroting zijn de baten en de lasten voor eenzelfde bedrag opgenomen;
- Daarnaast zijn er jaarlijks kosten welke stijgen en waarvan momenteel niet duidelijk is of deze door de overheid gecompenseerd gaan worden. In deze begroting speelt dat bij de pensioenlasten (die blijken informatie van de PO-Raad altijd via de CAO verrekend worden) en bij de energielasten. Ons contract loopt tot 31-12-2025, de effecten van een eventuele stijging na die datum zijn niet meegenomen.

Meerjarenonderhoud

Met ingang van januari 2019 is gestart met het vormen van voorziening onderhoud. Bij het onderdeel *Specificatie verloop balansposten* is het verloop van de voorziening te zien. In dit overzicht zijn ook € 6.500 opgenomen voor dotatie en onttrekking van de voorziening jubilea. Zoals reeds eerder gemeld zal, in 2023 een herrekening van de voorziening moeten gaan plaatsvinden.

Binnen de gepresenteerde begrotingen is de dotatie aan de voorziening onderhoud gebaseerd op het MeerJarenOnderhoudsPlan (MJOP). De hiervoor ontvangen middelen van de Rijksoverheid zijn niet kostendekkend. Dit blijft de alertheid van SPOG vragen. Het opstellen van

een IHP (Integraal HuisvestingsPlan) en het voeren van OOGO (Op Ontwikkeling Gericht Overleg) met de gemeente is uitermate wenselijk. SPOG blijft dit bij de gemeente onder de aandacht brengen, zij zijn hierin echter zeer terughoudend.

Balans in meerjarig perspectief

	Realisatie vorig jaar (T-1)	Realisatie verslagjaar (T)	Begroting T+1	Begroting T+2	Begroting T+3
ACTIVA					
VASTE ACITVA					
Materiële vaste activa	2.408.326	2.473.059	2.531.958	2.477.288	2.540.675
Totaal vaste activa	2.408.326	2.473.059	2.531.958	2.477.288	2.540.675
VLOTTENDE ACTIVA					
Vorderingen	513.117	381.394	150.000	145.000	140.000
Liquide middelen	2.650.785	4.195.901	3.943.050	4.085.203	4.052.556
Totaal vlottende activa	3.163.902	4.577.295	4.093.050	4.230.203	4.192.556
TOTAAL ACTIVA	5.572.228	7.050.354	6.625.008	6.707.491	6.733.231
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve	4.051.312				
Bestemmingsreserves	259.410				
Overige reserves en fondsen	48.925	48.925	48.925	48.925	48.925
Totaal eigen vermogen	4.359.647	5.249.011	5.269.194	5.285.117	5.295.236
VOORZIENINGEN	403.173	581.314	500.814	577.374	592.995
KORTLOPENDE SCHULDEN	809.408	1.220.029	865.000	855.000	855.000
TOTAAL PASSIVA	5.572.228	7.050.354	6.635.008	6.717.491	6.743.231

Materiële vaste activa (MVA)

Het uitgangspunt voor de balanspositie vanaf 2023 tot en met 2025 is de eindbalans van de jaarrekening 2022. De afschrijvingstermijn is gelijk aan de in de jaarrekening vermelde termijnen. De behoefte aan investeringen wordt jaarlijks beoordeeld en het bestaande 'investeringsplan' geactualiseerd.

Vorderingen

Het uitgangspunt voor de balanspositie vanaf 2023 tot en met 2025 is de eindbalans van de jaarrekening 2022. De opgenomen bedragen zijn gelijk gehouden t.o.v. de beginbalans per 01-01-2023 tenzij we daar mutaties in verwachten.

Liquide middelen

Het uitgangspunt voor de balanspositie vanaf 2023 en verder is de eindbalans van de jaarrekening 2022. De fluctuatie van de kaspositie in 2023 en verder t.o.v. per ultimo 2022 wordt veroorzaakt door de verschillen tussen investeringen en afschrijvingen, dotaties en onttrekkingen aan de voorzieningen, de jaarlijkse resultaten en mutaties in vorderingen en schulden.

Eigen vermogen (EV)

In het eigen vermogen per 31-12-2022 is 710.261 euro als bestemmingsreserve-NPO verwerkt en 750.000 euro als bestemmingsreserve personeel. Met ingang van 2022 muteert het EV zich door de geprognosticeerde resultaten ten gunste van algemene reserves en mutaties ten laste van de bestemmingsreserves.

Voorzieningen

Het uitgangspunt voor de balanspositie vanaf 2022 en verder is de balans per 31-12-2022. De begrote bedragen in de jaren 2023 tot en met 2025 zijn gebaseerd op de geplande uitgaven die jaren alsmede voor geraamde bijbehorende dotaties.

Kortlopende schulden

Het uitgangspunt voor de balanspositie vanaf 2023 en verder is de balans per 31-12-2022. De opgenomen bedragen zijn gelijk gehouden t.o.v. de beginbalans per 01-01-2023 tenzij we daar mutaties in verwachten.

3.3 FINANCIËLE POSITIE

Kengetallen¹²

Kengetal	Realisatie Vorig jaar (T-1)	Realisatie Verslag- jaar (T)	Begroting T+1	Begroting T+2	Begroting T+3	Signaleringswaarde
Solvabiliteit (Eigen vermogen + voorzieningen) / Balanstotaal	85,5%	82,7%	87,0%	87,3%	87,3%	Ondergrens: < 0,3
Weerstandsvermogen Eigen vermogen/ totale baten	42,0%	47,9%	48,0%	49,9%	51,4%	Ondergrens: < 0,05
Liquiditeit Vlottende activa/ Kortlopende schulden	3,91	3,75	4,73	4,95	4,90	Ondergrens: 1.5 (bij totale baten onder €3 mln), 1.0 (bij totale baten tussen €3 mln en €12 mln), 0,75 (bij totale baten boven €12 mln)
Rentabiliteit Resultaat/ totale baten * 100%	7,2%	8,2%	0,1%	0,2%	0,1%	Afhankelijk van de financiële positie
Reservepositie (o.b.v. signaleringswaarde OCW) (Feitelijk publiek eigen vermogen -/- Signaleringswaarde publiek eigen vermogen)/ totale baten	€ 1.681k Ratio EV = 1,60	€ 2.382k Ratio EV = 1,85	€ 2.305k Ratio EV = 1,79	€ 2.344k Ratio EV= 1,81	€ 2.258k Ratio EV = 1,76	Bovengrens: > 0

EV = eigen vermogen

Solvabiliteit

Dit geeft de mate aan waarin de organisatie in staat is op langere termijn aan al haar verplichtingen te voldoen.

Berekening: *eigen vermogen (incl. voorzieningen) / totaal passiva*

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen geeft aan hoe de beschikbare reserves (lees: eigen vermogen) zich verhouden tot de exploitatie. Een goed weerstandsvermogen stelt de organisatie in staat om onvoorziene tot de reguliere bedrijfsvoering behorende risico's op te vangen.

Berekening: *eigen vermogen/ (totale baten) x 100%*

Liquiditeit (current ratio)

Dit geeft de mate aan waarin de organisatie in staat is op korte termijn aan al haar verplichtingen te voldoen. Het is weliswaar een momentopname echter alles valt of staat bij het goed beheersen van de kasstromen.

Berekening: *vlootende activa/ kortlopende schulden.*

Rentabiliteit

Dit kengetal geeft aan hoe effectief met de baten (opbrengsten) wordt omgegaan. Het gaat daarbij om de verhouding tussen het resultaat uit de gewone bedrijfsuitoefening en de totale baten (ook uit de gewone bedrijfsuitoefening). In het bedrijfsleven wordt met de rentabiliteit de winst- of verliesgevendheid van een onderneming bedoeld.

Berekening: *resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening/ totale baten (incl. financiële baten) x 100%*

<https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/toezicht-op-financieel-beheer/risico-indicatoren-en-signaleringswaarden-financieel-continuïteitstoezicht>

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

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

Toelichting op de financiële positie

Een kengetal, ook in een meerjarenperspectief, is een moment opname omdat het op een (meerjaren)begroting gebaseerd is. Een begroting is opgesteld op basis van gegevens welke op een bepaald moment bekend c.q. beschikbaar waren.

- Onze solvabiliteitspositie ligt, ook in een meerjarenperspectief, ver boven de ondergrens van de signaleringswaarde. Dit is een gezonde ontwikkeling ten aanzien van ons vermogen om op lange termijn aan al onze verplichtingen te kunnen voldoen.
- Ons weerstandsvermogen stelt onze organisatie in staat, eveneens in een meerjarenperspectief, eventuele risico's voortvloeiende uit de reguliere bedrijfsvoering te kunnen opvangen. Ons weerstandsvermogen ligt weliswaar hoger dan de aangegeven ondergrens van de signaleringswaarde, echter komen de negatieve resultaten in een meerjarenperspectief ten laste van onze beschikbare reserves.
- Onze liquiditeitspositie ligt, ook in een meerjarenperspectief, ver boven de ondergrens van de signaleringswaarde. Dit betekent dat we in staat zijn om aan onze verplichtingen op korte termijn te kunnen voldoen.
- Onze rentabiliteit is voor de komende jaren ongeveer 0.

Toelichting op de reservepositie (2022-2025)

Zoals uit het bovenstaande overzicht blijkt is er sprake van een 'mogelijk bovenmatig eigen vermogen' gedurende de periode 2022-2025.

Echter in het een analyse van de reserve positie geeft het volgende beeld:

In deze post is opgenomen een van ruim € 700k wegens NPO, dit bedrag zal de komende jaren weer ingezet worden, daarnaast bedraagt de voorgenomen terugvordering van een deel van de bekostiging door het OCW € 865.

Er zijn daarnaast plannen om het lerarentekort te lijf te gaan door boventalligheid te realiseren en daardoor de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen. Hiervoor is een bestemmingsreserve van € 750 k ingericht welke volgens de plannen in 3 schooljaren zal worden besteed.. Rekening houdende met voornoemde gegevens is er geen sprake van bovenmatig eigen vermogen.

Jaarrekening

[Klik hier voor jaarrekening 2022 SPOG](#)

Verslag intern toezicht

1. Samenstelling Raad van Toezicht 2022

Naam	Functie	Nevenfunctie (betaald en onbetaald)	Aandachtsgebied en/of commissies
Lisette Bros	Voorzitter	Onderwijssocioloog, freelance onderwijsonderzoeker; Lid tevens Vicevoorzitter Raad van Toezicht Stichting Praktijkonderwijs Regio Nijmegen	Onderwijskwaliteit; Remuneratie & Governance
James Hendriks	Lid tevens vicevoorzitter	Eigenaar Binnenveld Onderwijsadvies en Administratie bv; Freelance consultant Sterk-Onderwijs	Audit (financiën, bedrijfsvoering)
Ard Velthoven	Lid	Senior Private Banker Van Lanschot; Lid bestuur Stichting Valkhofkwartier Nijmegen tevens secretaris	Audit (financiën, bedrijfsvoering)
Helma Janssen-Duighuizen	Lid op voordracht van de GMR	Algemeen Directeur Qare Nederland (tot 1 maart 2022); Voorzitter Raad van Commissarissen Stichting Woonwaarts Nijmegen; Lid comité van aanbeveling Stichting Kinderhulp Badghaya	Remuneratie & Governance
Rob de Graaf	Lid	Docent economie, management en organisatie tevens subsidie coördinator en coördinator Hubertushal @VOCampus Nijmegen; Fractievoorzitter, raadslid gemeenteraad Heumen	Onderwijskwaliteit

Vergoedingsregeling

Met ingang van 1 januari 2022 is gezien het verschil in rol/taken, differentiatie aangebracht in de bezoldiging of vergoeding van enerzijds de voorzitter van de Raad van Toezicht (RvT) van SPOG en anderzijds de overige leden van de RvT. Bovendien is het bedrag verhoogd dat de RvT-leden ontvangen.

Een van de uitgangspunten bij bovengenoemde wijzigingen vormt de 'Adviesregeling honorering toezichthouders onderwijs. Indexering per 1 januari 2022' van de VTOI-NVTK. Volgens deze regeling omvat de vergoeding van een RvT-lid 10% van de salariering van de bestuurder en die van de RvT-voorzitter 15%. Ook hebben alle RvT-leden hun visie gegeven op de hoogte van de vergoeding omdat het navolgen van de WNT-classificatie van het CvB conform de VTOI-Adviesregeling, een zeer grote verandering ten opzichte van de eerdere vergoeding zou betekenen.

De vergoeding voor de reguliere RvT-leden is vastgesteld op € 475,00 per maand ofwel € 5700,00 per jaar. De voorzitter ontvangt € 715,00 per maand ofwel € 8580,00 per jaar. De vergoeding is exclusief onkosten en inclusief reiskosten conform de dienstreisregeling van het onderwijs.

Accountant, toewijzing

Vanaf 2020 maakt SPOG deel uit van de Mosagroep, een organisatie die de financiële en personele administratie voor een zevental schoolbesturen in Noord-Brabant, Gelderland en Limburg verzorgt. In datzelfde kalenderjaar is Van Ree Accountants gecontracteerd voor de controle van de SPOG-jaarrekening. In 2023 is de keuze wederom gevallen op Van Ree Accountants.

2. Taken en bevoegdheden

Het intern toezicht van SPOG - binnen de organisatie bekend als de Raad van Toezicht (RvT) - beschouwt zichzelf als betekenisvol voor het functioneren van het College van Bestuur (CvB) respectievelijk de kwaliteit van het SPOG-onderwijs. De RvT houdt immers toezicht op het strategisch beleid en beheer van het CvB; let op de integriteit van de bestuurders; kijkt naar de (onderwijs)resultaten en de eventuele risico's, en controleert of wetten en regels nageleefd worden.

Globaal gezien adviseert de RvT gevraagd en ongevraagd het CvB en bewaakt zij de rechtmatigheid, doelmatigheid en doeltreffendheid van de besteding van onderwijsmiddelen. Zo is het CvB verzocht om kritisch haar eigen taakbelasting onder de loep te nemen en te reflecteren op de organisatie van het bestuurskantoor in de nabije toekomst. De RvT houdt toezicht op de beleidsvoering, fungeert als een klankbord voor het CvB, en is de werkgever van het CvB.

Om de taken en bevoegdheden van de RvT adequaat te kunnen uitvoeren, wordt in 2018 een *Toezichtkader* opgesteld. Daarbij is toen zo mogelijk aangesloten op de *Code Goed Bestuur in het primair onderwijs* van de PO-Raad van 1 augustus 2017. In november 2020 verschijnt van de hand van de PO-Raad een grondige herziening van de *Code Goed Bestuur in het primair onderwijs*. Dat vormt de aanleiding voor de RvT om in 2022 in nauwe samenwerking met het CvB te werken aan een actualisering van het *Bestuursreglement* van SPOG – dat de werkwijze van het CvB vastlegt inclusief de verhouding tot de RvT; van het *Reglement van de RvT* – dat een praktische uitwerking van de *Statuten* van de Stichting Primair Onderwijs Groesbeek vormt en fungeert als huishoudelijk reglement; en aan een actualisering of update van het *Toezichtkader van de RvT*. De beide reglementen zijn met het (herziene) Toezichtkader in onderlinge samenhang bijgesteld.

Gelet op genoemde aanpassingen zijn door de RvT in september 2022 de drie bestaande commissies voor het uitvoeren van de diverse toezichthoudende taken tegen het licht gehouden en inhoudelijk opnieuw ingericht:

Commissies Raad van Toezicht SPOG (met ingang van 1 september 2022)	
Remuneratie & Governance	
Audit (financiën, bedrijfsvoering, huisvesting)	
Kwaliteit Onderwijs	

Bovendien zijn de RvT-vergaderingen vanaf dat moment qua inhoud organisatorisch in de lijn van deze drie commissies gestructureerd.

3. Werkgeverschap

In 2019 is door de RvT een *Protocol beoordeling Bestuur* vastgesteld*. Het protocol beschrijft de vormgeving van een jaarlijkse gesprekscyclus bedoeld voor het beoordelen van het functioneren van het CvB. Tweemaal per jaar wordt met (elk lid afzonderlijk van) het CvB een gesprek gevoerd om enerzijds het functioneren van het CvB te beoordelen en anderzijds het CvB te kunnen faciliteren bij het behalen van zijn/haar doelen en ambities. Beide gesprekken worden door (ieder lid van) het CvB vooraf schriftelijk voorbereid/geëvalueerd, en twee RvT-leden zijn bij de gesprekken aanwezig waaronder de voorzitter. Van de gesprekken wordt een verslag gemaakt.

In 2022 is het om logistieke redenen niet mogelijk gebleken de beoogde gesprekscyclus te handhaven en heeft slechts eenmaal een gesprek plaatsgehad met het CvB. Dat wil zeggen: op 20 juni is met elk lid afzonderlijk van het CvB een functioneringsgesprek gevoerd en met het voltallige CvB gesproken als geheel over de wederzijdse visie op de organisatieontwikkeling.

* NB. Conform het nieuwe Toezichtkader van de RvT van SPOG (uit 2022) zal met ingang van 2023 eenmaal per jaar een functionerings- en/of beoordelingsgesprek met het CvB gevoerd worden.

4. Toezicht op rechtmatige en doelmatige bestemming onderwijsmiddelen

In 2022 zijn de RvT vergaderingen ingedeeld op basis van een vaste agenda structuur. Financiën & bedrijfsvoering zijn als vast agendapunt opgenomen. De financiële rapportages, de huisvesting en de organisatieontwikkelingen komen iedere vergadering aan de orde.

In het najaar van 2022, op 6 december, heeft de bespreking van de audit commissie van de RvT met het CvB over de meerjarenbegroting 2023-2027 plaatsgevonden. De audit commissie is positief in haar advies over de begroting, op grond waarvan de RvT in haar vergadering van 6 december 2022 instemt met de meerjarenbegroting 2023-2027 inclusief de begroting voor 2023. De begroting sluit positief af met 10K.

In juni 2022, op 14 juni, bespreekt de commissie de ontwikkelingen aangaande het Treasurybeleid. SPOG is namelijk in december 2020 overgestapt op schatkistbankieren waardoor de liquiditeiten van de Stichting worden gestald bij het Ministerie van Financiën. Daarnaast heeft SPOG ervoor gekozen om nog een betaalrekening aan te houden en de overige bankrekeningen zoveel mogelijk op te heffen. Dit alles om de administratieve handelingen te beperken en te voorkomen dat er negatieve rente betaald moet gaan worden aan de bank. In de loop van 2022 zijn alle scholen overgegaan op een kas en passysteem van de Bunqbank waardoor er een betere grip is op kleine financiële transacties welke door de afzonderlijke scholen worden gedaan. De bankrekeningen van de afzonderlijke scholen zijn opgeheven.

In februari en 2022 heeft een afvaardiging van de RvT, de GMR personeel en CvB, onder begeleiding van Verus, deelgenomen aan de jaarlijkse actualisering van de risicoscan. De risicoscan is in de vergadering van 17 mei 2022 in de RvT besproken.

In de vergadering van 17 mei is het jaarverslag en de jaarrekening 2021 in de RvT besproken en goedgekeurd. Voorafgaand aan deze vergadering heeft op 21 april overleg plaatsgevonden tussen de audit commissie, accountant en CvB

Op 28 juni 2022 is met het CvB de MARAP periode 2022-04 besproken. Aangezien de begroting versus MARAP, tot en met periode 4 en de raming een nagenoeg gelijk beeld vertonen, heeft de financiële commissie een positief advies afgegeven voor de RvT vergadering. De RvT heeft hiermee ingestemd.

Op 14 oktober 2022 vindt de bespreking met het CvB van de MARAP periode 2022-09 plaats. Als gevolg van de CAO verhoging en de hiermee samenhangende bekostiging zijn er, met name in de personele baten en lasten, behoorlijke afwijkingen t.o.v. de begroting 2022. Daar komt bij dat de NPO middelen niet kunnen worden ingezet als gevolg van het lerarentekort. Naar verwachting zal dit resulteren in een fors hoger positief resultaat, 588K, in 2022. Naast de financiën blijkt dat het ziekteverzuim laag en stabiel is en verwacht het CvB thans geen problemen met de komst van eventuele minderjarige asielzoekers. Daar de afwijkingen verklaarbaar zijn adviseert

de audit commissie positief over de MARAP de RvT heeft dit advies in haar vergadering van 18 oktober 2022 overgenomen.

5. Organisatie uitvoering toezicht

De kerntaken van de RvT van SPOG omvatten het goedkeuren van de (meerjaren) Begroting van SPOG, de Jaarrekening en het Jaar- of Bestuursverslag – de beheerskant – en van het Strategisch (meerjaren) Beleidsplan, de inhoudelijke kant van de onderwijsorganisatie. Daarnaast functioneert de RvT als de werkgever van het uitvoerend bestuur.

Om deze wettelijke taken te vervullen vinden er op gepaste momenten bijeenkomsten of vergaderingen plaats – met en zonder aanwezigheid van het CvB. Ook bezoekt de RvT met ingang van het schooljaar 2022-2023 (in koppels) tweejaarlijks de verschillende SPOG-scholen. Bovendien schuift (een delegatie van) de RvT soms aan bij een vergadering van de Gemeenschappelijke MedezeggenschapsRaad (GMR).

Bijeenkomsten Raad van Toezicht SPOG 2022		
Datum	Aanwezig gremia	Relevante Content (exclusief dagelijkse gang van zaken)
25 januari	RvT en CvB	Onderwijshuisvestingsknelpunten en de rol van gemeente Berg & Dal; Organisatieontwikkeling.
22 maart	RvT en CvB	GMR advies- en instemmingsrecht
4 april	RvT en CvB en GMR	Themabijeenkomst over communicatie en communicatielijnen, autonomie en verbinding; afspraken.
17 mei	RvT en CvB	Jaarverslag SPOG en Jaarrekening 2021; Rapportage Accountant 2021; Update Toezichtkader en SPOG-statuten; Scholenbezoek 2022-2023; Risicoanalyse.
20 juni	RvT (delegatie) en CVB	Functioneringsgesprek CvB, afzonderlijk en voltallig.
8 juli	RvT en CvB	Eerste presentatie herziening integraal Strategisch (meerjaren) Beleidsplan 2023-2027; Marap april 2022.
27 september	RvT	Zelfevaluatie/reflectie functioneren RvT en toekomst SPOG.
18 oktober	RvT en CvB	Route realisatie Strategisch Beleidsplan (inclusief de koers van SPOG); Implicaties CAO-bestuurders funderend onderwijs; Marap september-2022. Themabijeenkomst Update Toezichtkader SPOG onder leiding van Verus.
6 december	RvT en CvB	Begroting 2023; Marap oktober 2022; Herinrichting Bestuurskantoor