Jaarverslag 2021

Inclusief verslag intern toezicht

SPOG
STICHTING PRIMAIR ONDERWIJS GROESBEEK

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 17

2.3 Huisvesting & Facilitaire zaken 19

2.4 Financieel beleid 21

2.5 Continuïteitsparagraaf 26

3. Verantwoording van de financiën **28**

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief 28

3.2 Staat van baten en lasten en balans 29

3.3 Financiële positie 34

Jaarrekening **36**

Verslag intern toezicht **37**

Voorwoord

Hierbij presenteren wij u ons jaarverslag van 2021. Wederom een jaar waarop corona een groot stempel drukte. Daarnaast werd ook het lerarentekort voor het eerst voelbaar binnen de regio en onze stichting.
Het motto: "***we maken leren mogelijk in een snel veranderende wereld***"
is meer dan ooit werkelijkheid geworden.

Het daagt ons uit om dát wat we hoog in het vaandel hebben, lef, veerkracht, vernieuwing en vertrouwen in jezelf en de ander, méér dan ooit beet te pakken. Ons onderwijs speelt zich af binnen een nieuwe context, wat betekent dat niet alle ontwikkelingen doorgang konden vinden of op de manier die was beoogd. Veel tijd en energie is gegaan naar het continueren van het onderwijs, een enorme uitdaging met de vele uitval van leerlingen en professionals en gebrek aan vervanging. Het heeft veel gevraagd van onze medewerkers, leerlingen en ouders.
We zijn er trots op dat we binnen SPOG het hart warm en het hoofd koel hebben weten te houden. Dat onze medewerkers kunnen anticiperen op de veranderde context en dat wij mogelijkheden blijven zien voor wat deze uitdaging van ons vraagt en blijft vragen. Voor onze leerlingen maar ook voor onszelf.
Zodat wij het voorbeeld kunnen zijn voor, en het vertrouwen kunnen geven aan onze leerlingen.

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. 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 kinderen van 2 tot 13 jaar welkom. Er is één Kindcentrum (KC) en één Integraal Wijk Centrum (IWC). Daarnaast bestaat er één initiatief PO-VO voor 10 tot 15 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, visie en kernactiviteiten

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.

ONDERWYS

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.

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.

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.

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.

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. De basis op orde: zicht hebben op en "in controle" zijn van de zaken die er toe doen in de organisatie; onderwijs, personeel, financien
2. De professionele kwaliteitscultuur: ontwikkeling naar kundige, samenwerkende teams
3. Preventieve verzuimbegeleiding: werken aan gezondheid en medewerkerkracht

Klik hier voor het Strategisch beleid SPOG 2021

Toegankelijkheid & toelating

De scholen van SPOG zijn toegankelijk voor leerlingen van alle of geen geloven of religies. Uitgangspunt is het realiseren van thuisnabij en zo passend mogelijk 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
info@spog.nl
www.SPOG.nl

Bestuur

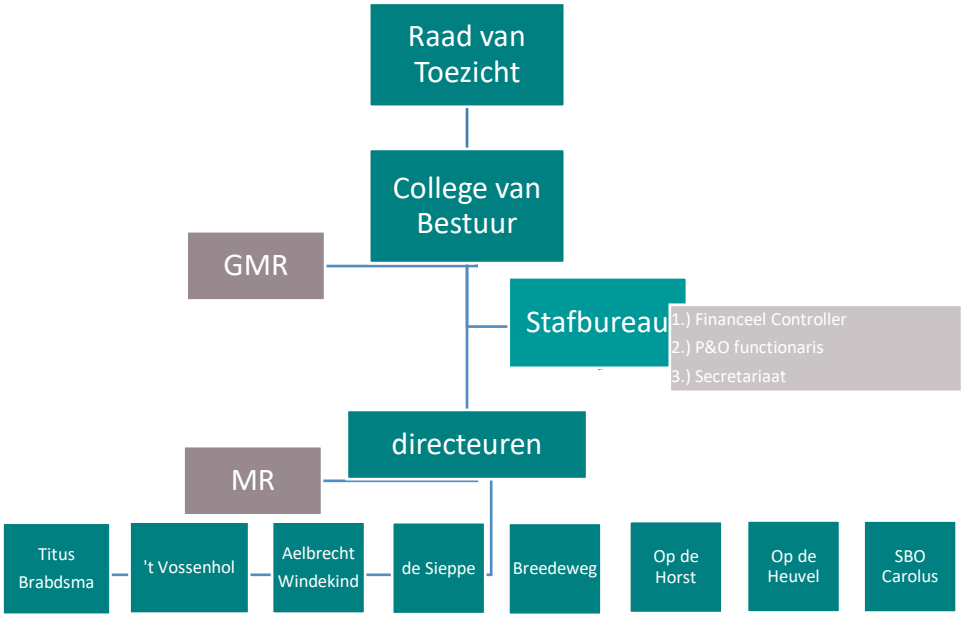
Naam	Functie	Nevenfuncties betaald / onbetaald	Aandachtsgebied en / of commissies
Muriel van Bergen	Voorzitter bestuur		Financiën, algemene zaken & Onderwijs
Edgar van den Bosch	Lid bestuur		Personeel, Huisvesting/ Facilitair & Onderwijs

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-jenaplanschool-adelbrecht-windekind/
Sbo Carolus	www.sbocarolus.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. 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.



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 fungeert als contactpersoon GMR.

Klik hier voor het jaarverslag 2021 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 waar in doorontwikkeld wordt.

SWV Stromenland	SPOG is onderdeel van het samenwerkingsverband Stromenland. Samen met de andere besturen zijn wij verantwoordelijk voor het vormgeven van passend onderwijs in de regio. In 2021 heeft SPOG de voorzitter geleverd van de deelnemersraad. Momenteel wordt de doorontwikkeling naar inclusief onderwijs gemaakt.
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 professionele ontwikkeling: het SPOG-Condor College. AC-ers (voorheen IB-ers) en directeuren binnen GHUM werken steeds meer samen.
Kinderopvang Domino	Binnen alle scholen van SPOG is minimaal kinderopvang van 2-13 jaar i.s.m. 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. 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.
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 de 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 2021 zijn geen officiële klachten ingediend bij de externe klachtencommissie. Er is één officiële klacht binnengekomen bij het bestuur deze had betrekking op het onderwijs i.r.t. leerkracht handelen en communicatie. Deze klacht is formeel afgehandeld. Verder hebben zich incidenteel (3x) ontevreden ouders gemeld bij het bestuur. Deze meldingen hadden betrekking op communicatie en onderwijskundige besluiten waar ouders zich niet in konden vinden. Deze meldingen zijn intern afgehandeld. De externe vertrouwenspersoon is drie maal benaderd, twee keer heeft zij de haar gemelde klacht afgehandeld, één keer heeft het geleid tot een gesprek binnen SPOG. In alle gevallen betrof het communicatie. 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 gestart ter verbetering van de kwaliteit van de professionele cultuur binnen deze driehoek.

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 functiescheiding 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 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 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 is zowel op school- als op stichtingsniveau voor alle thema's, kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming, bepaalt wat kwaliteit voor de school (stichting) 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 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. De audits zelf hebben, i.v.m. corona nog niet plaats gevonden. Het 2-jarig traject wordt vanuit subsidie bekostigd.	
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).	
Doorgaande ontwikkellijn; We realiseren een betekenisvolle samenwerking met de voorschoolse voorziening en het VO.	Initiatief 10-15 jarigen i.s.m. VO	
	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.	
Burgerschap	Elke school ontwikkelt dit op z'n eigen wijze. Veelal is het schoolconcept leidend voor hoe het vorm krijgt. Bij onze Jenaplanschool en Agora school is burgerschap sterk verankerd in de visie en staat stevig in de school.	
Ouderbetrokkenheid is beschreven en bekend	Elke school heeft zich in 2021 opnieuw gebogen over ouderbetrokkenheid en heeft de visie en verwachtingen over en weer ge-herijkt.	
Doorontwikkeling passend onderwijs	HB Peergroup op één van de scholen is beschikbaar voor alle leerlingen binnen ons bestuur.	
	De TOP voorziening, een observatiegroep op het SBO, is voldoende beschikbaar voor alle leerlingen binnen ons bestuur.	
	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. Door corona is de professionalisering gestagneerd, daarom blijft het de komende jaren nog prominent op de ontwikkelagenda staan. Deels bekostigd door NPO middelen.	
Pedagogisch klimaat	Elke school heeft zich gebogen 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. Drie van onze scholen willen verder gaan voor "goed".	

Overige ontwikkelingen

Onze directeuren geven unaniem aan dat het meest negatieve effect van de coronaperiode voor hen is het stagneren van individuele- en de team ontwikkeling. De combinatie met het lerarentekort, waardoor het creëren van professionele ontwikkelruimte in de knel komt, maakt kwetsbaar.
Dit heeft direct te maken met het onderwijs dat gegeven wordt en de ontwikkeling van de leerling.
Voor ons heeft de professionele ontwikkeling daarom prioriteit en dit betekent dat we binnen de huidige context van het lerarentekort anders moeten organiseren om dit duurzaam te borgen, daar ligt onze uitdaging. Geen afhankelijkheid van externe oplossingen maar deze professionaliseringsruimte intern binnen de formatie op de scholen duurzaam inregelen.

Toekomstige ontwikkelingen

De doorontwikkeling naar inclusief onderwijs zal de komende jaren, nog meer focus op de professionele ontwikkeling leggen van zowel de individuele professional als die van de teams en de directeur. Het lerarentekort vraagt om een creatieve oplossing voor de organisatie van het onderwijs. Deze beide zaken zullen de komende jaren prioriteit zijn.

Onderwijsresultaten

Eén van onze scholen die onvoldoende was beoordeeld door onderwijsinspectie heeft in 2021 weer een basisarrangement ontvangen. De overige scholen hadden een basisarrangement. Naar onze maatstaven scoren twee van deze scholen onder ambitieniveau.
Drie van onze scholen hebben de ambitie om voor de kwalificatie "goed" te gaan op grond van specifieke indicatoren. Eén heeft zich inmiddels aangemeld.

Voor gedetailleerde informatie verwijzen wij naar

www.scholenopdekaart.nl

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. designteams of werkplaatsen onderzoeksmatig onderwijsontwikkeling door te voeren. In 2021 heeft inmiddels één van onze scholen verbonden aan een werkplaats. 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 is aangesloten bij een leergang “onderzoekend besturen”.
Binnen ons bestuur zijn in 2021 onderzoeken gestart naar:

- De waarde van toetsen; hoe en wanneer toetsen wij
- Het nut van Learning analytics & artificial intelligence voor ons onderwijs

- Onderzoek naar doorontwikkeling traject startende leerkracht; van basisbekwaam naar vakbekwaam.
- Wat kunnen wij leren van corona m.b.t. het organiseren van ons onderwijs en wat vraagt het lerarentekort voor de organisatie van ons onderwijs.
- De kwaliteit van leren m.b.v. ICT.

Inspectie

In 2021 heeft de inspectie één van onze scholen bezocht i.v.m. een herstelopdracht. Basisschool Op de Heuvel heeft de onvoldoende om weten te zetten in een voldoende.

Klik hier voor het herstelonderzoek van basisschool Op de Heuvel

Visitatie

I.v.m. de coronamaatregelen heeft in 2021 heeft geen bestuurlijke visitatie plaats gevonden.

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 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 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 vormen van integratie en inclusie. De overdracht tussen beide organisaties zijn op inhoud aangescherpt zodat interventies in ondersteuning door kunnen lopen en meer op elkaar afgestemd zijn. De brugklastraining voor kinderen die erg veel moeite hebben met de overgang naar het VO is n.a.v. evaluatieopbrengsten aangepast. Agora 10-15 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.

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.

- *Regulier tenzij….*

In het platform GHUM is bestuurlijke inzet afgesproken om *leder kind in de eigen wijk naar school te laten gaan of naar de school die de ouder voor het kind heeft gekozen*. Daarmee is het startschot gegeven naar meer inclusief onderwijs. Samen met directeuren en AC-ers zijn de eerste stappen richting inclusief onderwijs al gezet.

● Aan de Cranenburgsestraat is het projectplan om tot intensieve samenwerking tussen SBO en regulier onderwijs te komen, voltooid. Voor de zomervakantie 2022 zal dit -plan hopelijk door de meewerkende partners geaccordeerd worden. De SBO-school werkt verder aan een verbrede toelating voor SO-leerlingen.
Tijdig, tijdelijk en op terugkeer gericht onderwijs is in dit project ook een belangrijk uitgangspunt. In 2021 hebben 5 kinderen gebruik gemaakt van de TOP-voorziening, (Tijdelijke Onderwijs Plek).

● 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.

De randvoorwaarden om passend onderwijs goed vorm te kunnen geven vraagt een sterke organisatie. Daarvoor gaan er middelen naar de commissie van toelaatbaarheid, coördinator van het platform Stromenland GHUM, deelnemers aan het bestuurlijk overleg 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, tevens is zij de voorzitter van deze groep. De deelnemersraad bestaat uit bestuurders van de deelnemende stichtingen uit het Samenwerkingsverband.

Eén en soms beide bestuurders van SPOG hebben deelgenomen aan het bestuurlijk overleg GHUM, één van de vier platforms van het Samenwerkingsverband Stromenland. 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 2021 waren er vijf bijeenkomsten en een studiedag.

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 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.
Afgelopen jaar is het team gemeentelijke jeugdconsulenten niet stabiel geweest, dit heeft samen met de onrust rondom Corona, een soepele samenwerking in de weg gestaan. Voor welke ondersteuningsvragen verantwoordelijkheid gedragen moet worden door zorg of door onderwijs, geven opgestelde notities zoals 'Maatwerk-1.0' en 'Richtlijnen zorg binnen onderwijs' richting. Er blijft voortdurend overleg nodig omdat maatwerk nagestreefd wordt

Iedere zes weken was er een overleg met de gemeente op ambtelijk niveau. Op bestuurlijk niveau heeft er te weinig overleg plaatsgevonden. Hierdoor is de goedkeuring van het projectplan "Cranenburgsestraat" blijven liggen en heeft, op dit niveau, geen overleg plaatsgevonden over de besteding van NPO-gelden en is het thema 'Inclusief onderwijs als basis voor een inclusieve samenleving' hier nog niet aan de orde geweest.

Klik hier voor de ondersteuningsagenda van platform GHUM

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 vlgs 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	Drie leerkrachten hebben een master behaald in 2021: innovatie, hoogbegaafdheid en verandermanagement	
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 Qrabbl (www.qrabbl.nl). Specialisten op het gebied van cultuur en techniek verzorgen afgebakende	

	periodes (max. een dag) de opvang van groepen kinderen. 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,	

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.
Inclusief onderwijs is al jaren een speerpunt in de koers van SPOG. Sinds kort is het ook een wettelijke verplichting waarmee we met name de verwijzingscijfers, het deelname percentage op minimaal landelijke niveau willen krijgen. Dat vraagt om aanpassingen in het onderwijs, het oprekken van de basisondersteuning (basiskennis en vaardigheden van de leerkracht) en een intensieve samenwerking op de werkvloer.
Het lerarentekort zal de komende jaren vragen om een creatieve en flexibele mindset van iedere medewerker. Er wordt intensief gezocht naar creatieve oplossingen

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

De coronapandemie heeft in hoge mate invloed gehad op de continuïteit van het onderwijs, maar ook op het welzijn en welbevinden van de professional. Het gevoel van onzekerheid en onveiligheid was in hoge mate aanwezig: wel of geen lockdown, thuiswerken, corona-regels, besmettingen, quarantaine, etc.…
De positieve kant hiervan is dat we geleerd hebben dat onderwijs op verschillende manieren vormgegeven kan worden, ondersteund met digitale mogelijkheden.

Uitkeringen na ontslag

De uitkeringen na ontslag zijn nihil. Er zijn in 2021 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 werkeloosheidskosten 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).

Aanpak werkdruk

In het traject over de besteding van de werkdrukmiddelen is allereerst een gesprek gevoerd met elk team van elke school, waarna een bestedingsplan is opgesteld dat is voorgelegd aan de P-MR. De middelen zijn voor het overgrote deel ingezet voor personeel: vakleerkracht (ter ondersteuning van de leerkracht) leerkrachten (voor met name extra groep/kleinere klas) of onderwijsassistent (ter ondersteuning). Bij een enkele school wordt een gering bedrag besteed aan materiaal en overige.

Strategisch personeelsbeleid

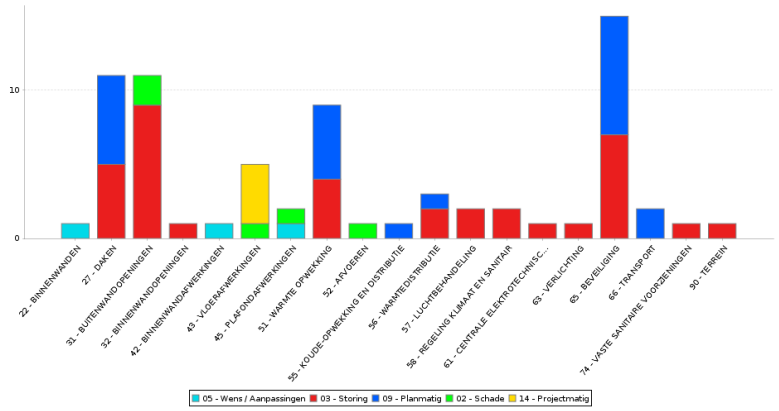
Al enige jaren is SPOG bezig haar koers strategisch in te richten. Ook op personeelsbeleid is deze ambitie al jaren een speerpunt in het strategisch beleid. In eerste instantie is gekozen om in te zetten op de begeleiding van de professional: verzuimbegeleiding, duurzame inzetbaarheid. Dat heeft geresulteerd is lage verzuim cijfers.
In 2021 heeft SPOG een start gemaakt met het uitwerken van Strategisch PersoneelsBeleid. Daartoe wordt het bestuur begeleid door 1801 educatieve diensten. De ambitie is om eind 2022 het Strategisch PersoneelsBeleid uitgewerkt te hebben, waarbij elke geleding in betrokken is.
Strategisch PersoneelsBeleid vraagt ook om een andere vorm van ondersteuning. De P&O 'er zal meer de rol aannemen van Hrm'er.

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.	
Ventilatie conform SIVUS normering op orde (LCVS)	Als gevolg van de coronapandemie is de SUVIS regeling aangescherpt. Onderzoek door Verstappen-van Amelsvoort heeft een aantal hiaten in de ventilatiesystemen op de verschillende scholen aan het licht gebracht:	
	1.) Geen mechanische ventilatie in verschillende toiletunits; Deze zijn aangepast.	

	2.) Geen mechanische ventilatie in gymlokalen. Deze zijn aangebracht.	
	3.) Mechanische ventilatie nieuw gedeelte KC Op de Horst. Deze is geactiveerd.	
	4.) Ontbreken mechanische ventilatie in verschillende lokalen. Dit is niet opgelost vanwege te hoge kosten, gemeente wenst niet mee te betalen.	
MeerJarenOnderhoudsPlan	Het MJOP is uitgewerkt voor 2021. Alle opgenomen activiteiten zijn uitgevoerd. De kwaliteit van de scholen is gemiddeld onderhoudsniveau 2 – 3.	
		
Verbouwing KC Op de Horst	In de planning was de start opgenomen van de verbouwing van KC Op de Horst, zijnde vervangende nieuwbouw. Daartoe heeft SPOG, in samenwerking met de gemeente en het wijkcentrum, een aanvraag voor vervangende nieuwbouw ingediend. Deze is door het college afgewezen. SPOG heeft bezwaar gemaakt bij de bezwarencommissie van de Gemeente Berg en Dal, is in het ongelijk gesteld om de aanvraag onvoldoende was onderbouwd middels een NEN 2767 rapportage. Inmiddels heeft SPOG een nieuwe onderbouwde aanvraag ingediend voor vervangende nieuwbouw.	

Toekomstige ontwikkelingen

Met name op het gebied van onderwijshuisvesting liggen er toekomstige uitdagingen. Ondank dat het MJOP van de verschillende voorzieningen op orde is, signaleren we ook bouwkundige risico's met hoge urgentie, met name bij de drie scholen die in aanmerking komen voor grootschaligerenovatie, vervangende nieuwbouw of (ver)nieuwbouw).
Onderzoek door HEVO in 2018 heeft dit met onderstaande overzicht inzichtelijk gemaakt.

	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	1	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

Onlangs is door de gemeenteraad een motie aangenomen om een integraal HuisvestingsPlan op te stellen. Overleg met SPOG heeft nog niet plaatsgevonden.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen
Duurzaamheid is een belangrijk item binnen SPOG. Bij alle huisvestings- en facilitaire vraagstukken wordt dit, samen met doelmatigheid, meegenomen in de keuzes. Bij toekomstige (ver)nieuwbouw zal het uitgangspunt zijn. Onze visie is maatschappelijk verantwoord en deze visie laten wij tot uiting komen binnen huisvesting. Specifiek valt dan te denken aan inrichting van gebouwen en gebouwen m.b.t. inclusief onderwijs, de doorgaande lijn (0-18 jaar) en het onderwijsconcept.

2.4 FINANCIEEL 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. Investeringen 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 SPOG

Nationaal Programma Onderwijs

Alle scholen hebben 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.

	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

Eerste 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 heeft vertragend gewerkt.
Aanschaf van boeken en devices en de interventies m.b.t. versterking pedagogiek en gericht op sociaal emotionele ontwikkeling hebben tot heden het meeste resultaat opgeleverd.

Klik hier voor het NPO plan SPOG

Allocatie van middelen

Uitgangspunten voor het beschikbaar stellen van middelen:
Keuzes worden gemaakt vanuit de bedoeling, voor lange termijn en zijn

- toekomstbestendig;
- SPOG-breed denken;
- beschikbare middelen.

Toedeling van middelen wordt onderscheiden in:

- Bovenschools budget

Het bestuurskantoor (o.a. bestuur en staf) wordt bekostigd om de wettelijk verplichte taken uit te voeren. De kosten van het bestuurskantoor bedroegen in 2021 455.000 euro dat is plm. 4,5 % van de totale bekostiging.

- Gezamenlijk budget

Een aantal kostenposten zijn vanuit de scholen overgebracht naar een gezamenlijk budget zodat deze efficiënter en goedkoper kunnen worden gerealiseerd waarbij risico's niet op de school worden afgewenteld. Met de directeuren wordt afgestemd welke overige zaken gezamenlijk worden bekostigd. Bv voorziening groot onderhoud, administratiekosten, de vervangerspool, arbo- en re-integratiekosten, startende leerkracht coaches, professionalisering, orthopedagoog.....

- Budgetten Scholen

De scholen ontvangen een materieel en een personeel budget. De verdeling van de jaarvergoeding van het materiële budget vindt plaats op basis van Londo; De bedragen worden toegekend op basis van het aantal leerlingen; De vergoedingen vanuit Londo zijn structureel te laag om de materiele kosten te betalen (onderzoeksbureau Berenschot), we passen noodgedwongen een deel bij vanuit de personele lumpsum.
Het personele schoolbudget: voor de inrichting en vormgeving van het onderwijs ontvangt de school een genormeerde formatie, waarin naast middelen voor het verzorgen van onderwijs (bedragen per leerling) specifieke formatie is opgenomen voor management (directie en ondersteuning). Directies vullen zelf hun formatie in. De afzonderlijke scholen hebben namelijk het meeste zicht op de juiste inzet van middelen. Het bestuur streeft naar autonomie op schoolniveau en wil verantwoordelijkheid bij het management van de scholen leggen. De verantwoording voor het onderwijskundig beleid ligt immers op schoolniveau.
Elke school krijgt afhankelijk van het aantal leerlingen werkdrukmiddelen toebedeeld. De verantwoordelijkheid voor de invulling van het onderwijskundig beleid ligt op schoolniveau.
Voor onderwijsvernieuwing bestaat er een innovatiebudget. Het innovatiebudget is bedoeld om innovatieve ontwikkelingen mogelijk te maken. Volgens opgestelde richtlijnen kan dit worden aangevraagd en toegekend.
Vanuit het frictiebudget is het mogelijk dat een knelpunt op een school wordt opgelost. Het scholingsbudget (binnen de gezamenlijke begroting) wordt toegekend n.a.v. het scholingsplan van de scholen.
Het scholingsplan is een onderdeel van het jaarplan, het komt voort uit de beleidsvoornemens waardoor de begroting gekoppeld wordt aan beleid. Het scholingsplan wordt tegelijkertijd met het jaarplan in juni vastgesteld.

Klik hier voor het allocatie beleid SPOG

Onderwijsachterstandenmiddelen

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.

Prestatiebox

Conform geldende wet- en regelgeving zijn de middelen vanuit de Prestatiebox ingezet voor verschillende onderwerpen:

● Twee keer per jaar, tijdens de *SPOGdag* en tijdens de *netwerkbijeenkomst,* leren en delen alle medewerkers van SPOG samen. In 2021 was het thema van de *SPOGdag*: Talenten

● *Samen Opleiden*

In het kader van het project "*Samen opleiden*" hebben de faculteit educatie van de Hogeschool Arnhem Nijmegen (HAN) en SPOG afspraken gemaakt op het vlak van opleiden, professionalisering en onderzoek. Samen Opleiden verbindt het programma op de HAN Pabo en het leren op de werkplek. Het richt zich in de eerste plaats op de toekomstige leraar, SPOG heeft in dit kader intern twee nieuwe schoolopleiders opgeleid.
Deze ontwikkeling is onderdeel van de ontwikkeling naar scholen als professionele leergemeenschappen zoals SPOG zich ten doel heeft gesteld. De teams van de opleidingsscholen hebben een start gemaakt met het traject "*de professionele dialoog*". Helaas heeft staat deze scholing stil i.v.m. corona. Binnen deze ontwikkeling van lerende teams valt ook de *begeleiding startende leerkrachten* en Lio's. Hier is schooldoorbrekend, d.m.v. coaching en intervisie een doorgaande lijn gecreëerd van student naar basisbekwame leerkracht.

● *Master*

Drie leerkrachten hebben een master afgerond, waarvan één met een lerarenbeurs. Het betreft een *master MOVEL* (Master Ontwikkeling Van Eigentijds Leren), een *master verandermanagement* en een *master meer- en hoogbegaafdheid*.

● *iXperium*

SPOG is deelnemer van *iXperium*, een initiatief van de HAN, waar individuele leraren, schoolteams, groepen van kinderen ICT-toepassingen uitproberen, ontwerpen en onderzoeken. Er kan gebruikt gemaakt worden van arrangementen, cursussen en trainingen om het gebruik van ICT-toepassingen binnen de school te ondersteunen. De doelstelling van het iXperium is leerprocessen in het basisonderwijs met behulp van ICT zo in te richten dat er meer recht wordt gedaan aan de verschillen tussen leerlingen en het onderwijs effectiever en uitdagender maken. De focus ligt daarbij op de leraar. IXperium is zich in 2021 meer gaan richten op de aansluiting op de werkvloer bij de bestaande ontwikkelingen om te ondersteunen en onderzoekend ontwikkelen te stimuleren.

● *Elke school werkt ook aan specifieke eigen ontwikkelpunten:*

Op de Heuvel	Doorontwikkeling IWC, NT2 onderwijs en traject LeerKRACHT
Op de Horst	Pedagogisch handelen, bewegend leren, LIST, IPC
Vossenhol	Gepersonaliseerd leren m.b.v. ICT, doorontwikkeling naar unitonderwijs, rekenen,
Titus Brandsma	Meer- en Hoogbegaafdheid, bewegend leren, thematisch onderwijs
Breedeweg	Concretiseren visie en doorgaande lijn
De Sieppe	Herijken O.G.O. (Ontwikkeling Gericht Onderwijs) , versterken didactisch handelen leerkracht
Adelbrecht Windekind	Gepersonaliseerd Leren vanuit wereldoriëntatie, ontschotting SBO regulier onderwijs
Sbo Carolus	Ontschotting SO SBO regulier, van speciaal naar gespecialiseerd

● *Professionalisering Bestuur*.

Het bestuur was en is deelnemer aan twee trajecten van de PO-Raad: regie op kwaliteit en onderzoekend besturen. Daarnaast volgt het bestuur een eigen PLG traject.

● *Spog-Condor college*
Samen met een collega bestuur is een "*intern college*" opgezet voor en door medewerkers. Om iedereen de gelegenheid te geven gebruik te maken van scholing, expertise aan te bieden maar ook om mee te ontwikkelen aan scholing.

Cultuur
Binnen *cultuureducatie* gaat het grootste deel van deze middelen naar excursies, muziekonderwijs en musea bezoeken. Verder zijn er diverse lokale initiatieven en kunstzinnige projecten. In 2021 heeft echter een groot deel van deze activiteiten geen doorgang kunnen vinden.

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 3.2

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 risico inventarisatie 2021 SPOG

Belangrijkste risico's en onzekerheden

De belangrijkste risico's en onzekerheden in 2021:

- 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.

- Tekort bekostiging MI ten opzichte van de kosten

Maatregelen: exploitatietekort moet volgens planning in 2022 geheel uit personele bekostiging worden aangevuld.
Resultaat: 2021 is positief afgesloten, de meerjarenbegroting voldoet aan de eis om vanaf 2022 niet negatief te begroten.

- Uitstel ver-/nieuwbouw scholen door gemeente kan ons voor grote onvoorziene en onverantwoorde uitgaven groot onderhoud stellen.

Maatregelen: intensief contact met de gemeente, aansturen op IHP (Integraal Huisvesting Plan)ondersteuning van externe expert,

zeer bewust en nauwkeurig zicht op uitgaven huisvesting, mjop. (Meer Jaren Onderhoud Plan)

- Toename casussen langdurend ziekteverzuim.

Maatregelen: overstap naar arbo begeleidingsdienst die beter aansluit bij de behoefte binnen de SPOG, professionalisering directeuren m.b.t. ziekteverzuimbegeleiding, traject medewerkerkracht.

Klik hier voor het protocol risicobeheersing

3. Verantwoording van de financiën

3.1 ONTWIKKELINGEN IN MEERJARIG PERSPECTIEF

Leerlingen

	Vorig jaar (T-1)	Verslagjaar (T)	01-02-2022	01-02-2023	01-02-2024
Aantal leerlingen	1310	1276	1332	1310	1308

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.

FTE

Aantal FTE		Vorig jaar (T-1)	Verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3
Bestuur / management		8,0000	8,000	7,8000	7,8000	7,8000
Onderwijzend personeel		75,9600	73,5314	71,6314	68,9314	69,3314
Ondersteunend personeel		11,7100	10,5279	10,5279	10,5279	10,5279
Totaal		95,6700	92,0593	89,9593	87,2593	87,6593

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	8.479.247	8.414.155	9.698.954	8.779.225	8.732.877	8.396.110	1.284.799	1.219.707
Overige overheids-bijdragen en subsidies	121.323	90.256	122.158	86.333	80.801	63.801	31.902	835
Baten werk in opdracht van derden								
Overige baten	452.381	492.150	551.626	489.415	493.830	493.830	59.476	99.245
TOTAAL BATEN	**9.052.951**	**8.996.561**	**10.372.738**	**9.354.973**	**9.307.508**	**8.953.741**	**1.376.177**	**1.319.787**
LASTEN								
Personeelslasten	7.608.478	7.452.852	7.766.864	7.747.849	7.893.668	7.289.658	314.012	158.386
Afschrijvingen	234.736	269.661	251.512	282.340	271.047	273.242	-18.149	16.776
Huisvestingslasten	727.106	747.295	685.138	753.953	759.747	765.597	-62.157	-41.968
Overige lasten	691.924	671.747	917.511	895.424	666.406	612.829	245.764	225.587
TOTAAL LASTEN	**9.262.244**	**9.141.555**	**9.621.025**	**9.679.566**	**9.590.868**	**8.941.326**	**479.470**	**358.781**
SALDO								
Saldo baten en lasten	-209.293	-144.994	751.713	-324.593	-283.360	12.415	896.707	961.006
Saldo financiële baten en lasten	-3.542	-4.760	-4.784	-5.060	-4.940	-4.940	-24	-1.242
Saldo buitengewone baten en lasten	0	0	0	0	0	0		
TOTAAL RESULTAAT	**-212.835**	**-149.754**	**746.929**	**-329.653**	**-288.300**	**7.475**	**896.683**	**959.764**

Ontwikkelingen (bron: Begroting 2022 en MJB 2023-2026, definitieve versie d.d. 07-12-2021)

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 gewichtsleerlingen. Uit privacyoverwegingen geeft het CBS geen gegevens van individuele leerlingen. Voor de begroting 2022 tot en met 2026 zijn we voor alle jaren uitgegaan van de gegevens zoals die in de meest recente

bekostigingsberekening van OCW zijn opgenomen. Maar voor de schooljaren 2022/2023 en verder kunnen we niet bepalen of dat dan ook zo is. Dit blijft dus een onzekere factor;

- Op 01-01-2023 zal de vereenvoudigde bekostiging voor het PO ingevoerd worden. 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 in oktober 2021 voor deze wijziging een berekeningsmodel beschikbaar gesteld. De effecten zijn via een rekensheet naar de situatie per 01-10-2020 berekend. S.P.O.G. zal op basis van deze voorlopige opzet uiteindelijk ongeveer € 104.000 aan extra middelen ontvangen. Met deze voorlopige gegevens is rekening gehouden bij het opstellen van deze begroting. De berekeningsmodellen en rekengegevens zoals die nu zijn vrijgegeven zijn allemaal gebaseerd op zeer voorlopige cijfers. Op basis van alle op 8 november 2021 bekende gegevens is daar een aantal correcties op gedaan, om zodoende tot de best mogelijke benadering van de inkomsten 2023 te komen. Het is echter bijna zeker dat de definitieve bekostigingscijfers afwijken van wat er nu in de begroting 2023 en volgende jaren is meegenomen;

- Met de invoering van de jaarbekostiging in 2023 verandert ook het zogenaamde betaalritme voor de lumpsum personeel. Op basis van de beschikking boeken we maandelijks 8,33% van de beschikking lumpsum, ofwel 41,67% voor augustus tot en met december en 58,33% voor de periode januari tot en met juli. Het ministerie OCW betaalt echter over de periode augustus tot en met december minder dan 41,67, namelijk 34,55% en voor de periode januari tot en met juli de resterende 65,45%. Uit onderstaand schema blijkt dat OCW ook door de overgang nog steeds 100% van de bekostiging uitbetaalt;

- In november 2021 is de CAO voor 2021 afgesloten. Hierin is een loonverhoging van 2,25% afgesproken. Deze salarisverhoging is reeds in de huidige bekostiging meegenomen en we hebben de loonkostenbegroting aanpast aan deze verhoging;

- Tijdens de begrotingbehandeling 2022 in de Tweede Kamer is er € 500 miljoen extra beschikbaar gesteld voor verbetering van de salarissen in het primair onderwijs. Over de inzet van deze middelen zijn inmiddels onderhandelingen gestart tussen de vakbonden en de PO-Raad. Met deze middelen is geen rekening gehouden omdat deze grotendeels budget neutraal zijn;

- De opbouw van de onderhoudsvoorziening is momenteel discussiepunt tussen accountants en OCW. Inmiddels is er een eindrapport beschikbaar dat nog moet worden uitgewerkt. Helaas is deze uitwerking er nog niet maar zonder dit is het niet mogelijk de onderhoudsvoorziening te herijken. Wel is nu duidelijk dat de ingangsdatum per 01-01-2023 is. Tot die tijd mag de huidige regeling gebruikt blijven worden. Er is nog geen rekening gehouden met de effecten van de herziening. Het gaat een eenmalige verschuiving tussen eigen vermogen (negatief) en voorziening (positief) opleveren; <u>Naschrift controller (07-04-2022):</u> De voornoemde invoeringsdatum is nog niet definitief uitgesteld. Daar is nog steeds onduidelijkheid over. De PO-Raad, VO-Raad en het Ministerie OC&W gaan een gezamenlijke reactie sturen op de conceptuiting van de RJ (Raad voor de Jaarverslaggeving). Hierin wordt o.a. gevraagd om voldoende voorbereidingstijd, dus uitstel tot tenminste 01-01-2024. Schoolbesturen mogen vooralsnog blijven uitgaan van de huidige situatie (bron: Webinar PO-Raad d.d. 21-03-2022).

- 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.

In het geschetste meerjarenperspectief is wel rekening gehouden met deze kosten;

- Als gevolg van Corona en de verkiezingen is de modernisering van het Participatiefonds met één jaar vertraagd, maar in augustus 2022 veranderen de regels inzake de vergoedingen van werkeloosheidsuitkeringen door het Participatiefonds. Anders dan nu zal in normale ontslaggevallen 50% van de uitkering op het bestuur worden verhaald. Dit zal in te 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 in 2021 grote invloed gehad op zowel de organisatie als de financiën van S.P.O.G. Hoe het zich verder ontwikkelt is ongewis.

- De kosten van het bovenschoolse apparaat 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;

- Bovenschools: Hier komen enkel de kosten van het 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 30%;

- NPO-middelen. Op dit moment is nog onduidelijk wat het exacte bedrag aan middelen zal zijn voor schooljaar 2022-2023. Er is echter wel toegezegd dat het bedrag minimaal € 500 per leerling zal zijn. Het begrote bedrag is volgens het NPO-plan. De verwachting is dat de ontvangen middelen in de periode 2021/2023 zullen worden uitgegeven en zijn voor eenzelfde bedrag bij de baten en lasten 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 blijkens 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 € 6.000 opgenomen voor dotatie en onttrekking van de voorziening jubilea. Zoals reeds eerder gemeld zal, zodra de regels bekend zijn, in 2022 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.

Planning voor langere termijn
De Materiele Instandhouding (MI) is niet kostendekkend. Dit is een bekend gegeven. Volgens onderzoek van Berenschot in 2017 is er landelijk een structureel tekort van gemiddeld 35% om met de Rijksbaten de MI te bekostigen. Dit gegeven maakt dat het voor S.P.O.G. noodzakelijk was om hier structurele maatregelen voor te treffen, daar S.P.O.G. bij de MI eveneens uit de pas loopt maar dit niet compenseert vanuit de personele bekostiging. Gebleken is dat S.P.O.G. een tekort op MI heeft van ongeveer 30 %. Bij de invoering van de vereenvoudigde bekostiging in 2023 vervalt het verschil tussen materieel en personeel en daarom is die splitsing van personeel en materieel in de aanbiedingsbrief niet meer opgenomen.
Zoals in de meerjarenbegroting te zien is, is het totale resultaat van de S.P.O.G. niet meer regulier negatief begroot.

Zoals reeds eerder gemeld moet in 2022 eenmalig minder bekostiging verantwoord worden en zal in 2023 het overschot NPO van 2021 weer uitgegeven worden.

Balans in meerjarig perspectief (x €1)

	Realisatie vorig jaar (T-1)	Realisatie verslagjaar (T)	Begroting T+1	Begroting T+2	Begroting T+3
ACTIVA					
VASTE ACITVA					
Immateriële vaste activa	0	0	0	0	0
Materiële vaste activa	2.520.020	2.408.326	2.482.986	2.355.874	2.254.632
Financiële vaste activa	7.050	7.050	0	0	0
Totaal vaste activa	2.527.070	2.415.376	2.482.986	2.355.874	2.254.632
VLOTTENDE ACTIVA					
Voorraden	0	0	0	0	0
Vorderingen	613.275	506.067	150.000	145.000	140.000
Kortlopende effecten	0	0	0	0	0
Liquide middelen	1.675.728	2.650.785	2.094.181	1.989.053	2.142.891
Totaal vlottende activa	2.289.003	3.156.852	2.244.181	2.134.053	2.282.891
TOTAAL ACTIVA	**4.816.073**	**5.572.228**	**4.727.167**	**4.489.927**	**4.537.523**
PASSIVA					
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve	3.847.718	4.100.237	3.740.194	3.741.694	3.749.169
Bestemmingsreserves	-232.000	259.410	289.800	0	0
Overige reserves en fondsen	0	0	0	0	0
Totaal eigen vermogen	3.612.718	4.359.647	4.029.994	3.741.694	3.749.169
VOORZIENINGEN	390.862	403.173	347.173	448.233	488.354
LANGLOPENDE SCHULDEN	0	0	0	0	0
KORTLOPENDE SCHULDEN	812.493	809.408	350.000	300.000	300.000
TOTAAL PASSIVA	**4.816.073**	**5.572.228**	**4.727.167**	**4.489.927**	**4.537.523**

Materiële vaste activa (MVA)

Het uitgangspunt voor de balanspositie vanaf 2022 tot en met 2024 is natuurlijk de eindbalans van de jaarrekening 2021. 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 2022 tot en met 2024 is natuurlijk de eindbalans van de jaarrekening 2021. De opgenomen bedragen zijn gelijk gehouden t.o.v. de beginbalans per 01-01-2022 omdat we geen grote mutaties hierin verwachten.

Liquide middelen
Het uitgangspunt voor de balanspositie vanaf 2022 en verder is de eindbalans van de jaarrekening 2021. De fluctuatie van de kaspositie in 2022 en verder t.o.v. per ultimo 2021 is voornamelijk toe te schrijven aan een combinatie van de begrote structurele baten en exploitatieresultaten uit de reguliere bedrijfsvoering.

Eigen vermogen (EV)
In het eigen vermogen per 31-12-2021 is 259.410 euro als bestemmingsreserve-NPO verwerkt. Met ingang van 2022 muteert het EV zich door de geprognosticeerde resultaten ten laste/gunste van algemene reserves
(2022 = € -329.653; 2023 = € -288.300, 2024 = € 7.475).

Voorzieningen
Het uitgangspunt voor de balanspositie vanaf 2022 en verder is wederom de eindbalans van de jaarrekening 2021. De begrote bedragen in de jaren 2022 tot en met 2024 zijn gebaseerd op de ontwikkeling van het saldo van de dotaties en onttrekkingen.

Kortlopende schulden
Het uitgangspunt voor de balanspositie vanaf 2022 en verder is eveneens de eindbalans van de jaarrekening 2021. De opgenomen bedragen zijn gelijk gehouden t.o.v. de beginbalans per 01-01-2022 omdat we geen grote mutaties hierin verwachten.

3.3 FINANCIËLE POSITIE

Kengetallen[1][2]

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	83,1%	85,5%	92,6%	93,3%	93,4%	Ondergrens: < 0,3
Weerstandsvermogen Eigen vermogen/ totale baten (incl. financiële baten)	39,9%	42,0%	43,1%	40,2%	41,9%	Ondergrens: < 0,05
Liquiditeit Vlottende activa/ Kortlopende schulden	2.83	3,91	6,41	7,11	7,61	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 (incl. financiële baten) * 100%	-2,4%	7,2%	-3,5%	-3,1%	0,1	Afhankelijk van de financiële positie
Reservepositie (o.b.v. signaleringswaarde OCW) (Feitelijk publiek eigen vermogen -/- Signaleringswaarde publiek eigen vermogen)/ totale baten	€ 818k Ratio EV = 1,30	€ 1.608k Ratio EV = 1,60	€ 1.404k Ratio EV = 1,54	€ 1.206k Ratio EV= 1,48	€ 1.285k Ratio EV = 1,53	Bovengrens[3]: > 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 incl. financiële 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: *vlottende activa/ kortlopende schulden*.

1 https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/toezicht-op-financieel-beheer/risico-indicatoren-en-signaleringswaarden-financieel-continuiteitstoezicht
2 https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/toezicht-op-financieel-beheer/toezicht-op-publiek-eigen-vermogen/rekenhulp-signaleringswaarde
3 https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/toezicht-op-financieel-beheer/toezicht-op-publiek-eigen-vermogen/rekenhulp-signaleringswaarde

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%*

Toelichting op de financiële positie

Een kengetal, ook in een meerjarenperspectief, is een moment opname omdat het op een (meerjaren)begroting gebaseerd is. En 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. Met andere woorden is ons werkkapitaal o.b.v. de hierboven gepresenteerde meerjarenbegroting 2022-2024 gezond.
- Onze rentabiliteit is weliswaar negatief, echter dit is een bewuste keuze van het bestuur. Zie de beschrijving bij het weerstandsvermogen. De interne toezichthouder (RvT) heeft met onze meerjarenbegroting 2022-2026 ingestemd.

Toelichting op de reservepositie (2021-2024)

Zoals uit het bovenstaande overzicht blijkt is er sprake van een 'mogelijk bovenmatig eigen vermogen' gedurende de periode 2020-2024. Het totale exploitatieresultaat in een meerjarig perspectief (2022-2024) bedraagt € 610.478 *negatief*. De geplande investeringen in de jaren 2022-2024 bedragen € 672.935. Bovendien bedraagt de voorgenomen terugvordering van een deel van de bekostiging door het OCW € 864.621. Op grond van voornoemde gegevens is het bestuur van mening dat we onze reservepositie (bovenmatig eigen vermogen) kunnen billijken.

Jaarrekening

Klik hier voor de jaarrekening 2021 SPOG

Verslag intern toezicht

Samenstelling Raad van Toezicht 2021

Naam	Functie	Nevenfunctie (betaald en onbetaald)	Aandachtsgebied en/of commissies
Rob van Bruggen	Voorzitter*	Directeur, mede-eigenaar VBBN bv; Lid Raad van Commissarissen VVE Appartementen Belvoir; Voorzitter bestuur Valkhofvereniging Nijmegen; Lid bestuur Stichting Valkhofkwartier Nijmegen	HRM Huisvesting
Lisette Bros	Vicevoorzitter	Onderwijssocioloog, freelance onderwijsonderzoeker; Lid tevens Vicevoorzitter Raad van Toezicht Stichting Praktijkonderwijs Regio Nijmegen	Onderwijs
Ard Velthoven	Lid	Senior Private Banker Van Lanschot; Secretaris bestuur Valkhofvereniging Nijmegen Lid bestuur Stichting Valkhofkwartier Nijmegen	Financiën
James Hendriks	Lid	Eigenaar Binnenveld Onderwijsadvies en Administratie bv; Freelance consultant Sterk-Onderwijs	Financiën
Helma Janssen Duighuizen	Lid	Algemeen Directeur Qare Nederland; Voorzitter Raad van Commissarissen Stichting Woonwaarts Nijmegen; Lid comité van aanbeveling Stichting Kinderhulp Badghaya	HRM GMR

* NB: de voorzitter van de RvT – de heer Rob van Bruggen – neemt afscheid per 1 januari 2022. Om die reden is kort voor de zomervakantie van 2021 na voordracht, ingestemd met de benoeming van mevrouw Dr. Lisette Bros tot voorzitter per 1 januari 2022. Bovendien is toen de globale inhoud van de ontstane vacature bepaald, waarna een profiel is opgesteld en een sollicitatieprocedure vastgesteld. De selectie van een nieuw lid van de RvT met kennis van onderwijs heeft uiteindelijk plaatsgehad in december 2021.

Vergoedingsregeling

In 2017 is het bedrag dat eenieder van de RvT (ongeacht functie) ontvangt, vastgesteld op € *350,00* per maand oftewel € *4200,00* per jaar. De hoogte van deze bezoldiging of vergoeding is toen (in 2016) gebaseerd op 5% van het 'bruto maandbedrag cao-PO bestuurders B3/9' zijnde € 7.000 per maand. De vergoeding is inclusief onkosten.

Hoewel de RvT voornemens was om de hoogte van de vergoeding jaarlijks opnieuw vast te stellen, is dit vergoedingsbedrag in de loop der jaren ongewijzigd gebleven.

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 2021 is de keuze eveneens gevallen op Van Ree Accountants.

Vormgeving toezicht

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 en ondersteunt de RvT het CvB en bewaakt zij de rechtmatigheid, doelmatigheid en doeltreffendheid van de besteding van onderwijsmiddelen. De RvT houdt toezicht op de beleidsvoering, fungeert als een klankbord en adviseur voor het CvB, en is de werkgever van het CvB. Om deze taken en bevoegdheden adequaat te kunnen uitvoeren, heeft de RvT al in 2018 een Toezichtkader opgesteld. Daarbij is zoveel als mogelijk aangesloten op de *Code Goed Bestuur in het primair onderwijs* van de PO-Raad van 1 augustus 2017, en wordt voortgeborduurd op het principe van de drie pijlers die verwoord zijn in het rapport van de PO-Raad (2014) '*Toezicht houden onder de loep. Het intern toezicht in het primair onderwijs*'. Daarnaast kent de RvT een eigen reglement, dat een praktische uitwerking is van de *Statuten* van de Stichting en fungeert als huishoudelijk reglement.

Voor het uitvoeren van de diverse toezichthoudende activiteiten zijn door de RvT een drietal commissies ingericht:

Commissies Raad van Toezicht SPOG (per 2018)
HRM & Organisatieontwikkeling
Bedrijfsvoering (inclusief financiën en huisvesting)
Onderwijskwaliteit

In de loop der jaren hebben er qua inhoud verschuivingen tussen de drie commissies plaatsgehad.

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 zal met (elk lid afzonderlijk van) het CvB een gesprek plaatshebben om enerzijds het functioneren van het CvB te kunnen beoordelen en anderzijds het CvB te kunnen faciliteren bij het behalen van zijn/haar doelen en ambities. Beide gesprekken dienen door (ieder lid van) het CvB vooraf schriftelijk te worden voorbereid/geëvalueerd en bij de gesprekken zijn twee leden van de RvT aanwezig/betrokken. Van beide gesprekken wordt een verslag gemaakt.

In april/mei vindt het *functioneringsgesprek* plaats om wederzijds feedback uit te wisselen en de (tussentijdse) voortgang te bespreken van de door het CvB geformuleerde resultaatgebieden of

doelen. In augustus/september heeft het *beoordelings- en planningsgesprek* plaats en worden de (nieuwe) doelen voor het komende schooljaar vastgesteld. Primair echter gaat dan de aandacht uit naar het beoordelen van het CvB op basis van de eerder gestelde doelen.

In 2021 is de gesprekscyclus qua planning beïnvloedt door de maatregelen in samenhang met de Covid-19 pandemie. Zo heeft in het voorjaar het functioneringsgesprek plaatsgehad en is pas op 22 december 2021 het beoordelings/planningsgesprek gevoerd.

Omgang met regelgeving, update

Vanaf begin 2021 wordt er op verschillende manieren effectief gewerkt aan een update van het Toezichtkader uit 2018 inclusief de visie op toezicht gelet op de interne ontwikkelingen en mede n.a.v. de kennisname van de Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen (WBTR) en de (nieuwste) *Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs* van de PO-Raad van november 2020.

Tegelijkertijd is er een start gemaakt met – indien noodzakelijk – een actualisatie van de diverse andere relevante documenten/protocollen zoals de Statuten van de Stichting Primair Onderwijs Groesbeek, het Bestuursreglement, de Klokkenluidersregeling en de Klachtenregeling, en de Integriteitscode. Een belangrijk aandachtspunt bij deze update vormt de interne consistentie tussen de verschillende documenten. In samenhang daarmee vindt in juni 2021 een studiebijeenkomst plaats over *Visie op Toezicht* in het bijzijn van ook het CvB onder leiding van de grondlegger van 'De professionele dialoog', dr. Wassink. Ook de zelfevaluatie van de RvT in oktober 2021 onder leiding van nu een adviseur van 'Verus', Vereniging voor katholiek en christelijk onderwijs, betreft de thematiek van toezicht-houden. De nadruk ligt dan bij de *Grenzen aan het Toezichthouderschap*, gelet op de toenemende taken, rollen, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van toezichthouders in het onderwijs.

Toezicht op rechtmatige en doelmatige bestemming onderwijsmiddelen

In het najaar van 2020, op 20 november, heeft een bespreking van de commissie bedrijfsvoering (inclusief financiën) van de RvT plaats met het CvB over de meerjarenbegroting 2021-2025. De (financiële) commissie is positief in haar advies over de begroting, op grond waarvan de RvT in haar vergadering van 15 december 2020 instemt met de meerjarenbegroting 2021-2025 inclusief de begroting voor 2021.

In juni 2021, 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.

Op 14 juni 2021 is eveneens met het CvB de MARAP periode 2021-04 besproken. Aangezien de begroting versus MARAP een nagenoeg gelijk beeld vertonen, heeft de financiële commissie een positief advies afgegeven voor de RvT vergadering van 22 juni 2021. De RvT heeft hiermee ingestemd.

Op 24 september 2021 vindt de bespreking met het CvB van de MARAP periode 2021-08 plaats. Uit deze MARAP blijkt dat er per periode 8 sprake is van een positief resultaat van 236K, terwijl in de begroting van een negatief resultaat van 150K wordt uitgegaan. Als oorzaak wordt aangegeven de ontvangst van NPO-middelen welke niet waren begroot; de lagere huisvestingslasten veelal gerelateerd aan Corona, en op personeel gebied het afnemen van de verzuimcijfers.

De ontvangst van de NPO-middelen in 2021 zullen het resultaat verder positief beïnvloeden. Het CvB geeft een toelichting over de omvang van de NPO-middelen en welke plannen er zijn om deze middelen in de komende jaren te besteden. Er wordt afgesproken dat van de niet besteedde NPO-middelen, per eind 2021, een bestemmingsreserve wordt gevormd.

Tijdens de vergaderingen van de RvT vormt intussen Financiën en bedrijfsvoering een vast agendapunt. Hierbij wordt de RvT door het CvB geïnformeerd over de ontwikkelingen van enkele langlopende zaken op het gebied van de huisvesting van een aantal scholen en de eventueel hiermee samenhangende financiële consequenties.

Organisatie uitvoering toezicht

De kerntaken van de RvT van SPOG omvatten het goedkeuren van de (meerjaren)begroting van SPOG – de beheerskant – en van het strategisch beleidsplan, de inhoudelijke kant van de onderwijsorganisatie. Daarnaast heeft de RvT een rol in het beoordelen van het bestuursverslag van het CvB inclusief de jaarrekening.

Om deze taken te vervullen vinden er op gepaste momenten bijeenkomsten of vergaderingen plaats – met en zonder aanwezigheid van het CvB. Bovendien schuift (een delegatie van) de RvT soms aan bij een vergadering van de Gemeenschappelijke MedezeggenschapsRaad (GMR). Echter onder invloed van de overheidsmaatregelen in relatie tot de Covid-19 pandemie hebben niet alle bijeenkomsten fysiek kunnen plaatsvinden. Dat wil zeggen: qua vergadercultuur is er sprake van een hybride werkvorm.

Bijeenkomsten Raad van Toezicht SPOG 2021		
Datum	**Aanwezig gremia**	**Relevante Content (exclusief dagelijkse gang van zaken)**
2 februari (digitaal - teams)	RvT en CvB	Geen bijzonderheden
9 maart	RvT	Impact *Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs* van de PO-Raad van november 2020 voor cruciale documenten/protocollen; Risicoscan
20 april (fysiek – extern)	RvT en CvB	Strategisch beleidsplan 2021-2022; Nationaal Programma Onderwijs; Huisvesting locatie 'op de Horst'
25 mei (fysiek – extern)	RvT en CvB	Bestuursverslag 2020; Rapportage Accountant over controle 2020; Gevolgen WBTR en update Klokkenluidersregeling, Klachtenregeling en Integriteitscode; Nationaal Programma Onderwijs
22 juni	RvT en CvB	Marap-1; Jaarplannen schoollocaties Aansluitend studiebijeenkomst onder leiding van 'De professionele dialoog' over *Visie op Toezicht*
16 september	RvT (delegatie) en GMR	Visie op positie GMR in relatie tot CvB respectievelijk RvT
28 september	RvT en CvB	Marap-2; Profiel vacature RvT-lid; Dashbord Onderwijskwaliteit; Jaarverslag Vertrouwenspersoon
19 oktober	RvT	Zelfevaluatie/reflectie, thematisch, onder leiding van Verus over *Grenzen aan het Toezichthouderschap*
7 december (fysiek – extern)	RvT en CvB	Begroting 2022; Update bestuursreglement en Reglement RvT