

**Stichting
Primair
Onderwijs
Groesbeek**



Jaarverslag 2023

Inclusief verslag intern toezicht



Voorwoord	3
1. De schoolorganisatie	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	24
2.4 Financieel beleid	26
2.5 continuïteitsparagraaf	28
3. Verantwoording van de financiën	31
3.1 ONTWIKKELINGEN IN MEERJARIG PERSPECTIEF	31
3.2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN BALANS	32
Jaarrekening	39
Verslag intern toezicht	40

Voorwoord

Hierbij presenteren wij u ons jaarverslag van 2023.

In dit jaar is ons nieuwe strategisch beleid tot stand gekomen met mooie ambities in het kader van "Inclusief Opgroeien", Brede Ontwikkeling" en "Betrokken & Bekwame Medewerkers".

Om deze ambities waar te maken was het nodig om kritisch naar onze organisatie te kijken. Zijn wij dusdanig georganiseerd om deze ontwikkelingen te kunnen realiseren of vraagt dit om wat anders? Deze vraag is actief opgepakt en heeft geresulteerd in een onderzoek naar de organisatie van SPOG: bestuur, directie en staf. De aanbevelingen uit het onderzoek hebben ons doen besluiten het roer om te gooien. Met de herinrichting van de organisatie en de verkenning naar intensievere samenwerking met het collega bestuur van SPO Condor zijn wij direct aan de slag gegaan. Dit heeft veel impact gehad op de gang van zaken in de tweede helft van 2023 en ook in 2024.

Van een twee- naar feitelijk een eenhoofdig bestuur en het opzetten van een interim staf. Samen met directie en experts is de interne organisatie en de samenwerking verkend, ontworpen en deels opgestart. Soms weloverwogen, soms al doende ontwikkelend. Spannend, inspirerend en met overtuiging en soms ook twijfel. Maar voortdurend de samenwerking binnen de organisatie voor ogen houdend, "je staat er niet alleen voor". Het heeft veel gevraagd van onze collega's maar inmiddels ook opgeleverd. Zowel qua interne als externe samenwerking als qua nieuwe kaders en structuren. Het zal zeker nog enige tijd duren eer deze verandering ook daadwerkelijk in onze haarvaten zit.

Uiteindelijk hebben alle inspanningen maar één doel:

*"talenten laten groeien en leren mogelijk maken
voor alle kinderen uit de wijk,
in een snel veranderende wereld".*

In dit jaarverslag leest u meer over wat de weg hier naartoe is geweest en over 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

Bestuurder Stichting Primair Onderwijs Groesbeek (SPOG)

1. De schoolorganisatie

1.1 PROFIEL

SPOG is een mensgerichte organisatie die met hart en ziel aan onderwijs werkt. Bij alles wat we doen staat de ontwikkeling van het kind centraal.

We zijn 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.

Onze scholen hebben allemaal een eigen karakter. Ze krijgen de ruimte om zelf invulling te geven aan hun onderwijs. Hierdoor heeft SPOG een divers onderwijsaanbod, zowel qua concept als qua identiteit. Toch zijn alle scholen binnen SPOG met elkaar verbonden en weten we waar we voor staan. SPOG is een kleinschalige en hechte scholengroep met professionele en betrokken collega's. Wij hebben passie voor de ontwikkeling van kinderen en het lef en de energie om kinderen zo goed mogelijk te begeleiden in die ontwikkeling. We hebben een kritische blik en een positieve grondhouding. Bij SPOG is er altijd ruimte voor groei. We investeren in ontwikkeling van student naar starter naar ervaren leerkracht. We bieden medewerkers de mogelijkheid om te blijven professionaliseren. De teams krijgen veel vrijheid en ruimte om hier invulling aan te geven. Naast teamontwikkeling hebben we veel aandacht voor persoonlijke groei. We geloven in de kracht van integrale kindcentra om de doorgaande lijn van ontwikkeling goed vorm te geven. We hebben dan ook ingezet op het inrichten van kindcentra waarbij kinderen van 0-14 jaar kunnen groeien en bloeien.

Samen gaan we voor kinderen die zich op hun eigen manier en hun eigen tempo optimaal kunnen ontwikkelen. Bij alles wat we doen, stellen we onszelf één vraag:

Hoe helpt het de kinderen verder?

We willen werken met de juiste mensen op de juiste plek. We zoeken actief de verbinding met elkaar op. We inspireren en motiveren, vanuit onze rol als professional én als mens. We durven keuzes te maken en knopen door te hakken. We waarborgen continuïteit en gaan nieuwe ontwikkelingen aan. Omdat we allemaal bezig zijn met hetzelfde doel: Het zo goed mogelijk ondersteunen van de kinderen. Zodat ze klaar zijn voor de volgende stap in de grote wereld.

Sturingsfilosofie in het kort

Wij geven sturing volgens de volgende vijf principes:

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

Zeven bijbehorende kenmerken zijn:

1. Diepere samenwerking leidt tot betere teamprestatie;
2. Als mensen zichzelf kunnen zijn kunnen zij het meest optimaal functioneren.
3. Individuele flow leidt tot teamflow en een open team;
4. Ontwikkeling van wederzijds afhankelijke teamleden;
5. Werken aan het vermogen tot groei.
6. Streven naar authentiek leiderschap;
7. Het bereiken van een "next level of performance" door alle eerdergenoemde vijf principes aandacht te geven.





ONZE MISSIE

SPOG laat talenten groeien. Wij staan voor een veilige en warme sfeer voor kinderen, teamleden, ouders en andere betrokkenen. Om talenten te ontdekken en te ontwikkelen is het belangrijk dat je je fijn voelt en dat je de ruimte krijgt om zelf op ontdekking uit te gaan. Iedereen is anders en dat is ook goed. Je mag zijn wie je bent en daar gelukkig mee zijn. We prikkelen nieuwsgierigheid en creativiteit van kinderen om hun kennis en vaardigheden te ontwikkelen. Ook teamleden van SPOG hebben

talenten die het verdienen om te groeien. Daarom besteden we ook binnen alle teams aandacht aan ontwikkeling. We werken vanuit een doorlopende ontwikkellijn van voorschoolse opvang tot en met het voortgezet onderwijs.

ONZE VISIE

Wij gaan voor kindcentra waar ieder kind welkom is en in de eigen buurt een passende plek kan vinden. De wereld verandert snel en onze flexibele en kindgerichte organisatie sluit hierbij aan. We blijven investeren in teamgericht werken en een goede balans tussen continuïteit en vooruitgang. Bij SPOG staatverrijkend en kindgericht onderwijs voorop, gedragen door alle medewerkers. We zijn een inspiratiebron voor de kinderen en elkaar, zodat we elkaar en onszelf uit blijven dagen iedere dag te groeien en te genieten.

ONZE KERNWAARDEN

SPOG bestaat uit acht scholen, met een eigen identiteit en met verschillende teams die samen het best mogelijke onderwijs vormgeven. Naast de verschillen en alles wat de scholen uniek maakt, hebben we ook veel met elkaar gemeen. We doen het samen en dat merk je. SPOG kenmerkt zich door een betrokken cultuur die doordrenkt is van **vertrouwen, lef en aandacht**.

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
 - Werken aan gezondheid en medewerkerkracht
3. Brede Ontwikkeling
4. Herinrichting stafbureau en organisatie

[Klik hier voor het Strategisch Beleid van SPOG](#)

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
info@spog.nl
www.SPOG.nl

Bestuur

Naam	Functie	Nevenfuncties betaald / onbetaald	Aandachtsgebied en / of commissies
Muriel van Bergen	Voorzitter college van bestuur		Financiën, algemene zaken, onderwijs & kwaliteit
Edgar van de Bosch tot 01-10-2023	Lid college van bestuur		Personeel Onderwijs & kwaliteit Facilitair & huisvesting

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-endaal/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/

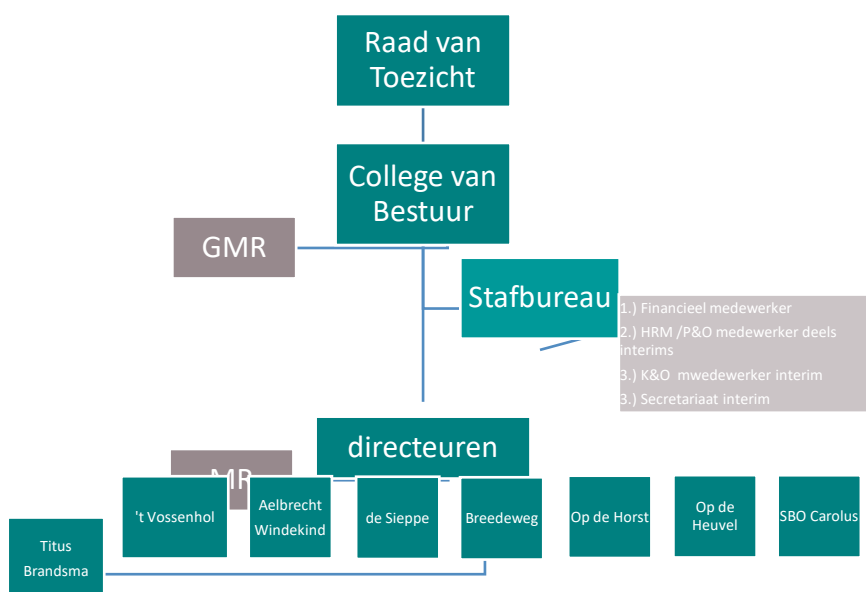
Organisatiestructuur

Het college van bestuur, sinds 01-10-2023 bestaande uit één persoon, 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.

In voorjaar 2023 is vanuit de onderzoeksvraag of de huidige organisatie nog aansluit bij de ontwikkelfase van SPOG een onderzoek gestart. Hieruit zijn aanbevelingen gedaan voor een herinrichting van staf- en bestuursbureau, de directiestructuur en samenwerkingen. Dit heeft per 01-11-2023 geresulteerd in ondersteuning van bestuur en de scholen door een (interim) staf (2 fte) op het gebied van personeel, kwaliteit en onderwijs en een interim managementondersteuner (0,6 fte). Op deze wijze wordt de strategische, tactische en operationele rol beter uitvoerbaar en is er advies, ondersteuning en monitoring georganiseerd voor bestuur en directie.



Overige ontwikkelingen

In 2023 zijn de gesprekken met SPO Condor gestart richting een nog intensievere samenwerking. We werkten al goed samen en ontdekten dat onze belangen en keuzes erg overeenkomen. De twee onderwijsstichtingen lijken erg op elkaar en we staan voor dezelfde uitdagingen. Daar hebben beide stichtingen ongeveer hetzelfde voor nodig en samen hebben we capaciteit om het hoofd te bieden aan de uitdagingen die er liggen. Dit gaat om inclusief onderwijs, verhoging basisvaardigheden, binden en boeien van onderwijspersoneel en de ontwikkeling van onderwijsregio. Door een samengaan verbinden we menskracht en kwaliteit waarbij we stafcapaciteit vrijmaken voor versterking van de ondersteuning aan onze scholen.

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.

[Klik hier voor Jaarverslag GMR 2023](#)

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 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 2022 heeft SPOG de voorzitter geleverd van de deelnemersraad. Momenteel wordt de doorontwikkeling naar inclusief onderwijs gemaakt.
Samenwerking Besturen Rijk van Nijmegen	Er was al structureel overleg met de vier besturen van de regio Nijmegen m.n. over kansen creëren t.b.v. personeel. Er werd samenwerking gezocht en samengewerkt op het gebied van professionaliseren, samen opleiden en lerarentekort. De landelijke ontwikkeling richting RATO's heeft hier een draai aan gegeven. We zijn op zoek naar nieuwe besturen die willen aansluiten omdat de huidige samenstelling te klein is volgens de landelijke maatstaven.
Collega bestuur Condor	Met Condor wordt op o.a. de ontwikkeling naar inclusief onderwijs en scholing samenwerkt. We onderzoeken de mogelijkheden tot intensievere samenwerking tussen beide stichtingen.
Kinderopvang Domino	Binnen, en 1x naast, 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, inclusief onderwijs, sport- en cultuureducatie is in ontwikkeling. In 2023 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 onderzoek en opleiding leren en lesgeven met ICT	Innovatie en leren en lesgeven 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 2023 zijn geen officiële klachten ingediend bij de externe klachtencommissie. Er is één klacht bij het bestuur gemeld. De externe vertrouwenspersoon is, volgens jaarverslag, vijf maal benaderd door een ouder of medewerker met een vraag (over pestbeleid en leerplicht) of klacht (ontevredenheid over leerkracht en handelen 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

De adviezen uit het interne onderzoek hebben geresulteerd tot het besluit om per 01-10-2023 over te gaan van een twee- naar een éénhoofdig college van bestuur.

Het lid college van bestuur heeft een andere functie binnen het onderwijs aanvaard. Vanaf dat moment werkt SPOG met één bestuurder. Daarnaast is een interim stafkantoor met managementondersteuning ingericht. Verder is een onderzoek gestart naar een intensievere samenwerking met het andere bestuur in de gemeente Berg en Dal: Stichting Primair Onderwijs Condor. Het intentiebesluit van verkenning tot niet vrijblijvende duurzame samenwerking is getekend. Op het moment van schrijven van dit jaarverslag heeft de GMR daarmee ingestemd en is de fase van de Fusie Effect Rapportage aangebroken.

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 de doorontwikkeling van het onderwijs, financieel management, organisatieontwikkeling en strategisch HRM. Daarnaast is er ook expliciet aandacht voor de professionele ontwikkeling en verbinding binnen 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.

Samen met stichting Condor onderzoeken wij wat basiskwaliteit en -ondersteuning voor ons inhoudt, samen geven wij vorm aan een stichting specifieke definitie.

Hiervoor is eind 2023 een 0-meting uitgevoerd naar de kwaliteit op de scholen.

- 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. Bewaking van kwaliteit vindt o.a. plaats in (bestuurs)gesprekken a.d.h.v. een monitor en 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	In het kader van de ontwikkeling naar inclusief onderwijs is een 0-meting uitgevoerd op alle scholen om de kwaliteit in beeld te hebben en de juiste (volgende) ontwikkeling per school te bepalen. Het dashboard en de interne audits worden hierop aangepast.	Blauw
Professionele kwaliteitscultuur	Dit is een thema vanuit het onderzoek naar de herinrichting van SPOG. Om hier een kwaliteitsverbetering te maken wordt een krachtig stafkantoor gepositioneerd. Het is in interim vorm gerealiseerd. De bijbehorende kwaliteitssamenwerking binnen de driehoek bestuur-directie-staf is in ontwikkeling.	Blauw
	De ontwikkeling van Professionele teams op elk niveau loopt nog door. Het ontwikkelen van de teams naar PLG's op de scholen wordt bekostigd vanuit de NPO middelen.	
Doorgaande ontwikkellijn; We realiseren een betekenisvolle samenwerking met de voorschoolse voorziening en het VO.	Betekenisvolle aansluiting en samenwerking PO-VO voor de leerlingen op de reguliere scholen. Het betrekken van ons 10-18 Agora onderwijs bij de andere scholen.	Rood
	De voorschoolse opvang is binnen elke school fysiek gerealiseerd. Er zijn tussen scholen verschillen in de mate van samenwerking en de doorgaande lijn. Incidentele samenwerking is de minimale verwachting. Dit is op alle scholen gerealiseerd.	Groen
Burgerschap	Elke school ontwikkelt dit op z'n eigen wijze. Veelal is het schoolconcept leidend voor hoe het vorm krijgt. Elke school werkt in 2023-2024 aan een visie op burgerschap.	Blauw
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, Breedeweg en Op de Heuvel. Eén school volgt het traject "Goed worden, goed blijven" van de PO-Raad.	Blauw
Pedagogisch klimaat	De 0-meting die is uitgevoerd laat zien dat op 6 scholen een positief pedagogisch klimaat heerst. Op 2 scholen is er aandacht nodig in, m.n., de bovenbouw en waarvan één school ook nog een keuze moet maken voor een methode of methodiek.	Blauw
Basisarrangement inspectie	Alle scholen bezitten het basisarrangement en presteren zodoende voldoende.	Groen
Inclusief Onderwijs Inclusief Opgroeien	Sinds 2023 ligt het verwijzingspercentage SO en SBO, volgens ambitie, onder landelijk niveau.	Groen

	Als gevolg van het minder verwijzen naar SBO is SBO Carolus de afgelopen 2 jaar met 25% teruggelopen. Jenaplanschool Adelbrecht Windekind en Carolus hebben een start gemaakt met integreren van regulier onderwijs en SBO. Onderbouw volledig, middenbouw voor 60%, bovenbouw voor 30%.	
	Er is focus op terugdringing onderinstroom, hier is een plan voor gemaakt en een jonge kind contactpersoon aan gekoppeld die hiermee aan de slag is. De eerste resultaten zitten op bewustwording van het probleem bij de voorschoolse instellingen. Het is te vroeg om al concrete positieve resultaten te melden.	
	Het expertisecentrum binnen het SBO dat ondersteunend wil zijn voor alle professionals binnen het bestuur is onvoldoende tot ontwikkeling gekomen. Nog geen beleid op ontwikkeld.	
	Vanuit de uitgevoerde 0 meting wordt, samen met Condor, een definitie voor basisondersteuning opgesteld.	
Samenwerking jeugdzorg, kinderopvang en onderwijs	In gezamenlijkheid is in 2023 een visie op inclusief onderwijs en opvang gerealiseerd met een aansluitende uitvoeringsagenda.	
	De jeugdconsulent wordt structureel ingezet op de scholen. Dit is nog niet overal of niet voldoende gerealiseerd.	
Digitale geletterdheid	Er is een SPOG breed beleidsstuk digitale geletterdheid ontwikkeld wat op het moment van dit schrijven in concept is. SPOG breed is er een professionaliseringsprogramma voor alle onderwijsprofessionals.	

[Klik hier voor de Visie Inclusieve Kinderopvang en Onderwijs Berg en Dal](#)

[Klik hier voor Uitvoeringsagenda inclusieve kinderopvang en onderwijs in Berg en Dal](#)

Overige ontwikkelingen

Om beter opgewassen te zijn tegen het lerarentekort en het vormgeven van Inclusief Opgroeien zien wij kansen binnen verregaande, georganiseerde samenwerking tussen scholen. Na uitvoerige verkenning is er een pilot gestart waarbij deze samenwerking tussen scholen wordt georganiseerd. Twee directeuren leiden drie scholen, specialisten en experts worden effectief binnen het cluster ingezet. Deze pilot wordt gemonitord en ondersteund door een ontwikkelteam waaraan stafmedewerker HRM, Onderwijs & Kwaliteit, onderwijsondersteuning en een collega directeur zijn gekoppeld. Het doel is om als stichting te leren deze pilot en tot een goed script te komen waarmee wij SPOG-breed, flexibel, uit de voeten kunnen.

Ook op schoolniveau is een verkenning en ontwikkeling gaande naar anders organiseren en teamgericht werken om ons voor te bereiden op een lerarentekort dat naar verwachting over 4 jaar 20% zal zijn.

De leerlingen uit Oekraïne vanuit de eerste groep zijn ingestroomd in het reguliere onderwijs. In 2023-2024 bestaat nog één specifieke Oekraïne onderwijsgroep (gestart 01-01-2023) op één van de scholen.

In het kader van inclusief opgroeien is er een peutergroep met peuters met specifieke ontwikkelbehoeften gevestigd binnen de school aan de Cranenburgsestraat waar samengewerkt wordt met de reguliere peuter- en kleutergroepen.

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 werken naar een verregaande samenwerking met de kinderopvang; werken vanuit één team om uiteindelijk door te ontwikkelen naar IKC's. De gemeente Berg en Dal stelt samen met het onderwijs een visie op voor toekomstig te bouwen 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 onze scholen onder hun ambitieniveau. Bij beide scholen lopen hiervoor intensieve trajecten.

Voor gedetailleerde informatie verwijzen wij naar

www.scholenopdekaart.nl

Onderwijs aan nieuwkomers

In 2023 hebben wij op twee van onze scholen, bs "Op de Heuvel" en basisschool "Adelbrecht Windekind" een groep van Oekraïense leerlingen ontvangen. Hen hebben wij opgevangen in één groep met een team van Nederlandse en Oekraïense medewerkers, gediplomeerd en ongeplumeerd. De groepen Oekraïense leerlingen wordt onderwijs geboden binnen hun eigen groep maar ook geïntegreerd in bestaande groepen.

Verder zijn er vanaf aug 2023 Oekraïense leerlingen die langer dan een jaar in Nederland verbleven doorgestroomd naar een aantal van onze andere scholen om aan te sluiten bij het reguliere onderwijs. Nieuwkomers zijn door de jaren heen binnen de stichting opgenomen in bestaande groepen.

We hebben één NT2 specialist fulltime ter ondersteuning en een aantal professionals op de scholen met NT2 specialisatie. Er wordt intensief samengewerkt met SPO Condor 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 en er wordt met OPP's voor de Oekraïense leerlingen gewerkt.

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

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

Internationalisering

Er is geen beleid op internationalisering.

Onderzoek

Binnen SPOG is geen specifiek 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 2023 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.

Binnen ons bestuur zijn in 2023 onderzoeken gestart naar:

- o Welke organisatie heeft de huidige ontwikkelfase van onze stichting nodig; hoe kunnen wij bestuur, staf en directie zó vormgeven dat zij optimaal kunnen bijdragen aan deze ontwikkeling. Deze herinrichting is in september al verder onderzoekend van start gegaan.
- o Hoe anticiperen wij op het lerarentekort, 20% minder leraren over 4 jaar.
- o Hoe kunnen wij scholen zó laten samenwerken dat zij samen een antwoord hebben op het lerarentekort en inclusief onderwijs. Inmiddels is in dit kader een pilot gestart waarbij twee directeuren leidinggeven aan drie scholen.
- o Hoe kunnen wij het onderwijs op de scholen zó organiseren dat wij wendbaar en flexibel zijn.
- o Welke digitale basisvaardigheden zijn noodzakelijk binnen het huidige onderwijs.
- o Het ontwikkelen van NT2 onderwijs binnen het eigen bestuur, in samenwerking met collega bestuur Condor.
- o Het belang en het risico van Learning analytics & artificial intelligence voor ons onderwijs

Inspectie

In 2023 heeft de inspectie de locatie bezocht waar nieuwkomers, in dit geval Oekraïense leerlingen, zijn gevestigd.

[Klik hier voor Reactie inspectie bezoek Tijdelijke Onderwijsvoorziening Oekraïense leerlingen](#)

Daarnaast heeft de inspectie een bezoek gebracht aan de SBO school Carolus.

[Klik hier voor het Kwaliteitsonderzoek van SBO Carolus okt 2023](#)

Visitatie

In 2023 hebben 4 interne audits plaatsgevonden:

Basisschool de Sieppe, basisschool Adelbrecht Windekind, basisschool Op de Heuvel sbo Carolus.

[Klik hier voor Auditverslag SBO Carolus feb 2023](#)

[Klik hier voor Auditverslag OBS De Sieppe feb 2023](#)

[Klik hier voor auditverslag Adelbrecht Windekind mrt 2023](#)

[Klik hier voor Auditverslag IWC Op de Heuvel nov 2023](#)

[Klik hier voor Draaiboek audits SPOG](#)

Daarnaast heeft in 2023 een bestuurlijke visitatie door collega bestuurders vanuit de PO-Raad plaatsgevonden.

[Klik hier voor Rapport Bestuurlijke Visitatie SPOG PO-Raad mei 2023](#)

Inclusief 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. Er is o.a. een master EN (Educational Needs) In Company mogelijk gemaakt, deze gaat in 2024 van start. Het dekkend aanbod wordt hierdoor vergroot. Zes bovenschoolse afstemmingscoördinatoren (voorheen IB-er), een logopediste, 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 en directie op te treden. Vanuit het Samenwerkingsverband zijn ook de schoolcontactpersoon, gedragsspecialist en jonge kindspecialist beschikbaar.

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 0-14 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.

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 wordt er kritisch gekeken naar het aannamebeleid. Hierover zijn ook afspraken gemaakt met het Samenwerkingsverband. Vanuit de ondersteuningsbehoeften van kinderen moet het Agora concept wel passend zijn bij het kind.

De middelen voor Passend Onderwijs van het samenwerkingsverband Stroomland 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. Er is eigen arrangementenbeleid ontwikkeld.

- *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 directeuren en AC-ers zijn de eerste stappen richting inclusief onderwijs al gezet. De behoorlijke daling (van 0,78% in 2020 naar 0,48% in 2022) van het aantal verwijzingen naar Speciaal- en speciaal basisonderwijs is in 2023 niet doorgezet maar is gelijk gebleven en ligt daarmee onder het landelijk gemiddelde. Het leerlingenaantal van de speciale basisschool Carolus is in vier jaar tijd gedaald van 123 naar 48.

- Aan de Cranenburgsestraat is een start gemaakt met het realiseren van integratie tussen SBO en regulier onderwijs. Waarbij unit 1 volledig is geïntegreerd en unit 2 en 3 daarnaartoe door ontwikkelen. 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. Er wordt geld besteed vanuit de SWV- én eigen middelen om dit mogelijk te maken. De ontwikkeling van het expertisecentrum stagneert door gebrek aan voldoende professionals.

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 2023 hebben geen 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 Stromenland 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.

De bestuurder SPOG van neemt deel 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 2023 waren er vijf bijeenkomsten en een studiedag.

[Klik hier voor evaluatie ondersteuningsagenda GHUM 2023](#)

[Klik hier voor Jaarplan 2023 SWV Stromenland.pdf](#)

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. Helaas is door personeelsproblemen het team gemeentelijke jeugdconsulenten niet stabiel en voltallig, dit staat een soepele samenwerking aan inclusie in de weg, de ambities van de gemeente en de scholen zijn hiervan afhankelijk.

Iedere zes weken is er een overleg met de gemeente op ambtelijk niveau. Op bestuurlijk niveau vindt het overleg plaats in de vorm van een regiegroep. Namens het PO neemt de bestuurder van Condor zitting. De visie op inclusief onderwijs en opvang en de bijbehorende uitvoeringsagenda zijn gezamenlijke resultaten die een mooie basis vormen om deze ontwikkeling samen aan te gaan.

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 waarmee een gezamenlijke onderwijsagenda is opgesteld en die het proces begeleidt. Deze wordt gemeentespecifiek gemaakt maar afgestemd op regionaal beleid.

Er is 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 Stromenland 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. Een aantal plannen lopen nog door in 2024.

	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 ingezet op de onderdelen b t/m f. De meeste scholen ronden in 2024 hun NPO middelen traject af. 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. Voor 2024 is een aanvang gemaakt met een update, het concept hiervan is bijgevoegd. 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 externe 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.

In 2023 zijn ook de resultaten gepresenteerd van een PSA (Psycho Sociale Arbeidsbelasting) onderzoek dat heeft plaatsgevonden onder de medewerkers. Resultaten zijn gedeeld in het directeuren overleg en scholen zijn zelf aan de slag gegaan met schoolspecifieke aandachtspunten. Een aantal aandachtspunten zijn SPOG-breed opgepakt en opgenomen in het strategisch beleid waaronder generatiebewust beleid, ontwikkelen van groeipaden en aandacht voor vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.

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

Tweejaarlijks werden de interne vertrouwenspersonen van de scholen "in company" getraind door een gecertificeerde trainer. Vanaf 2024 vindt de scholingsdag jaarlijks plaats evenals twee intervisiebijeenkomsten en is de externe vertrouwenspersoon tevens de trainer en contactpersoon van de interne vertrouwenspersonen.

[Klik hier voor het Concept Sociaal veiligheidsbeleid versie maart 2024](#)

[Klik hier voor het jaarverslag externe vertrouwenspersoon 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
Betrokken & Bekwame medewerkers	In 2023 is groots ingezet op professie en werkgeluk van medewerkers. Het Strategisch PersoneelsBeleid is in concept af. Een interim-HRM stafmedewerker is gepositioneerd en werkt samen met bestuur en directie aan personeelsbeleid. De SPOGdag van 2023 stond in het teken van betrokken & bewkame medewerkers. Werkgeluk. Inspiratie, van en met elkaar leren en verbinding.	
Je werkt graag bij SPOG	De week van het werkgeluk is uitgebreid gevierd om bewustwording te creëren.	
	Zicht op goed werkgeverschap. Er is input opgehaald wat werken nodig is om met plezier en in fijne omstandigheden je werk te kunnen doen	
Je blijft vitaal bij SPOG	Mogelijkheden om vitaal te blijven zijn deels in kaart gebracht en er is een start gemaakt met de ontwikkeling op onderdeel.	
Samen fixen we het	Samenwerking organiseren binnen directiestructuur: Pilot van drie scholen en twee directeuren.	
	Interim stafmedewerkers zijn aangetrokken en gepositioneerd	
	Op scholen wordt gezocht naar andere manieren van organiseren o.a. gefaciliteerd door de extra FTE flexibele schil	
	Lerarentekort: -tijdelijke aanstelling is verkort van 1 jaar naar een half jaar -Mobiliteitsbeleid heeft een impuls gekregen waardoor er dit jaar 6 kandidaten voor "blijje" mobiliteit zijn aangemeld. -De onderwijsregio is bijna een feit, hier zal regionaal aandacht zijn en zullen initiatieven worden ontwikkeld t.b.v. het lerarentekort. -Vanuit bestemmingsreserve wordt boventaligheid mogelijk gemaakt om vervanging t.b.v. ontwikkeling en professionalisering te waarborgen, werkdruk te voorkomen en acute kortdurende vervangingen te realiseren. -diverse trajecten (mijlpalen, zij-instroom, ad-pep) worden aangeboden om leraren intern op te leiden.	
Je groeit bij SPOG	Ontwikkeling van masterclasses didactisch en pedagogisch handelen Fontys in Company i.s.m. besturen uit de regio	
	Ontwikkeling van master EN (Educational Needs) Fontys in Company i.s.m. Condor. Start in 2024	

	Driejarig maatwerk digitaal professionaliseringstraject m.b.t. digitale basisvaardigheden van onderwijsprofessionals m.b.t. leren en lesgeven m.b.v. ICT	
	Professionaliseringstraject voor mentoren is opgezet maar gaat pas in 2024 van start	
Audits	In 2023 zijn de laatste audits afgenomen van de eerste ronde. Op elke school heeft een audit plaatsgevonden. De evaluatie heeft ertoe geleid dat we de audits naar de toekomst mee SPOG specifiek willen maken, 1x per 4 jaar willen laten plaatsvinden en 1x per 4 jaar een visitatie op thema willen laten plaatsvinden op de scholen. Dit wordt in 2024 verder ontwikkeld.	
Scholing interne contactpersonen	Elke school heeft een interne contactpersoon aangesteld. Dit is een teamlid. Samen hebben zij een opleiding gevolgd en fungeren als contactpersoon op betreffende locatie. Jaarlijks volgen zij een opfris bijeenkomst en vanaf 2024 ook twee intervisiemomenten. 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 van SPOG met o.a. de HAN, waaronder iXperium en de Pabo.

SPOG heeft haar visie op inclusief onderwijs het afgelopen jaar aangescherpt: elk kind in eigen wijk naar school. 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 i.s.m. SPO Condor. Hoge prioriteit daarin is het uitwerken van de basisondersteuning, wat verwachten we van onze professionals en op welke wijze bieden wij ondersteuning en scholing aan onze professionals voor 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 is 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 en bestuur.

N.a.v. dit onderzoek is een start gemaakt met de herinrichting.

De intensievere samenwerking met SPO Condor betekent met name e voor directie, staf en experts een verandering binnen hun teams en organisatie. Voor het overige personeel zal het vooral meer mogelijkheden bieden m.b.t. mobiliteit, perspectieven en professionalisering.

Er is samenwerking met andere besturen in de regio aangegaan op het gebied van de arbeidsmarktproblematiek en is erop gericht dat we in de toekomst kunnen beschikken over voldoende gekwalificeerd personeel hebben.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

Na het wegebben van de corona-epidemie volgde de oorlog in Oekraïne waarbij het onderwijs te maken kreeg met de opvang aan vele vluchtelingenkinderen. In 2023 ervoeren wij het tekort aan onderwijspersoneel bij onze vervangingen en inmiddels beginnen wij voorzichtig het lerarentekort te voelen in onze regio.

Uitkeringen na ontslag

De uitkeringen na ontslag zijn nihil.

Er zijn in 2023 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 gebruik maken van individuele coaching of scholing. Een deel van de schoolleiders volgde gezamenlijk een leergang naar anders organiseren en leidinggeven aan een IKC. 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 hoofdlijnen gericht. In dit document wordt verwezen naar onderliggende beleidsdocumenten. Het is in concept klaar, er wordt nog een infografic ontwikkeld met als doel te inspireren, te binden door in één oogopslag te laten zien waar we als goed werkgever voor staan.

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

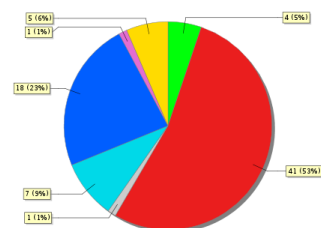
Rood = Doel wordt of is niet gehaald

Thema Doel	Toelichting	Status
Aanbestedingstraject schoonmaak	Een dynamisch aanbestedingstraject heeft met ondersteuning van de Onderwijs Inkoop Groep plaats gevonden en heeft geleid tot een gunning. Er is een nieuw schoonmaakbedrijf, CSU, gestart.	
MeerJarenOnderhoudsPlan	Het MJOP is uitgewerkt voor 2024. Alle in het MJOP 2023 opgenomen activiteiten zijn uitgevoerd. De kwaliteit van de scholen is gemiddeld onderhoudsniveau 2 – 3.	
	Het MJOP opgesteld volgens de nieuwe regelgeving, de componentenmethode. Eind 2023 zijn de definitieve regels gepubliceerd en is de voorziening herrekend. Dit heeft geresulteerd in een stelselwijziging van € 1.746.341. Dit bedrag is eenmalig aan de voorziening toegevoegd ten laste van de algemene reserve. De dotatie voor 2023 bedraagt € 201.058. Voor de komende jaren zal de dotatie ook rond dit niveau liggen. Omdat de nieuwe regeling te laat is gepubliceerd om mee te nemen in de begroting 2024-2028, ligt de daarin opgenomen dotatie iets onder hetgeen volgens de nieuwe regeling vereist is. Voor 2024 is de dotatie ongeveer gelijk aan de benodigde dotatie, voor 2025-2028 is deze ruim € 10.000 te laag.	
Nieuwbouw KC Op de Horst	De aanvraag voor (vervangende) nieuwbouw is nog steeds in behandeling. De gemeente heeft toegezegd vervangende nieuwbouw te willen realiseren conform de richtlijnen van een IKC. Er is nog geen locatie.	
IHP (Integraal HuisvestingsPlan)	De gemeente Berg en Dal is gestart met de voorbereidingen van het opstellen van een IHP. Deze zal in 2024 gereed komen. Hierbij 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.	

Toekomstige ontwikkelingen

Op het gebied van verduurzaming zullen wij bewustere keuzes gaan maken. De aanvraag van de Dumava subsidie is in dat kader gedaan zodat er al duurzame interventies kunnen worden gedaan. Het onderhoud van de gebouwen is in orde. Het MJOP wordt onder supervisie van van Kessels & Janssen uitgevoerd.

[Klik hier voor Managementrapport Onderhoud Acc Management 2023 SPOG](#)



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

Onderdeel	BS. Breedeweg			KC. Op de Horst			BS. Titus Brandsma		
	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
Onderhoudsplanige staat	5	3	15	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	5	1	5	6	1	5,5	5	1	5
			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 2023 gestart met de voorbereidingen voor het opstellen van een Integraal Huisvesting Plan, het IHP. Op alle scholen hebben checks plaats gevonden waarvan rapporten zijn opgemaakt. Het doel is om nog in 2024 het IHP op te stellen.

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 van 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. In 2023 zijn de te nemen interventies bekend geworden. Het is voor ons reëel 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	SPOG is financieel in control. Beleidsrijk begroten is in ontwikkeling.	
Ondersteuning voor directie en bestuur vanuit stafmedewerker financiën binnen eigen stafbureau.	In 2023 werd financiën ondersteund door bestuur, MOSA groep en op projectbasis door SPO Condor (begrotingen directeuren). Voor een duurzame ondersteuning wordt de ontwikkeling samenwerking met SPO Condor afgewacht.	

Opstellen meerjarenbegroting

Het strategisch meerjaren plan is de basis voor 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 en het meerjaren-HuisvestingsPlan.

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).

Bovendien wordt de meerwaarde gezien van uitgebreidere Maraps.

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. Investerings zijn gekoppeld aan strategisch beleid.

In juli worden de jaarplannen vastgesteld, inclusief de voorlopige investeringsplannen, binnen de kaders van het meerjaren investeringsbeleid. Tijdens de begrotingsgesprekken in oktober worden de investeringen definitief vastgesteld.

[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 in de financiële verplichtingen van de organisatie te kunnen blijven voorzien.

In 2020 is de overstap gemaakt naar schatkistbankieren en in 2021 is begonnen met de uitrol van kas en pas. Als gevolg van beide ontwikkelingen zijn nagenoeg alle bankrekeningen opgeheven. SPOG heeft ook in dit boekjaar niet in aandelen, obligaties, derivaten en in andere financiële instrumenten belegd.

[Klik hier voor Treasurystatuut 2024-2027 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 er met ingang van 2023 een nieuw allocatiebeleid opgesteld.

[Klik hier voor Allocatie beleid 2023](#)

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 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. 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.

Planning- en controle cyclus

- Na de zomervakantie wordt een aanvang gemaakt met het opstellen van de van de (meerjaren)begroting. Op basis van de te verwachten ontwikkelingen wordt gekeken of het allocatiebeleid aanpassing behoeft en worden de financiële uitgangspunten bekeken. Met behulp van de begrotingstool van de Mosagroep, wordt vervolgens de begroting voor het komende jaar en de meerjarenbegroting opgesteld.
- De voorbereidingen met betrekking tot vaste verplichtingen worden door de medewerker van de Mosagroep vooraf ingevuld, terwijl de formatie door de medewerker personeel wordt gecontroleerd.
- Vervolgens gaan de directeuren met de overige posten van de (meerjaren)begroting aan de slag en wordt deze samen met de bestuurder en het hoofd FZ van de Mosagroep doorgesproken.
- De begroting wordt vervolgens doorgesproken met de RvT en GMR en vastgesteld
- Vanaf maart wordt er maandelijks gerapporteerd over de resultaten. De maraps worden 4 maandelijks besproken met de RvT en indien mogelijk vindt bijsturing plaats.
- Enerzijds is het toegestaan om op bepaalde posten te overschrijden als er op andere posten voor een zelfde bedrag een besparing plaatsvindt. In overleg met de bestuurder kunnen tussentijds, indien verantwoord, afwijkingen op de begroting worden toegestaan.

[Klik hier voor beleid Richtlijnen begroting 2023](#)

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 risicobeheersings- en controlesysteem

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.

Rapportage interne risico inventarisatie en protocol risico beheersing

[Klik hier voor de Risico analyse SPOG 2023](#)

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

Belangrijkste risico's en onzekerheden

De belangrijkste risico's en onzekerheden in 2023:

- **Vordering ministerie m.b.t. investeren in huisvesting**
Maatregelen: beroep aangetekend, zorgen voor dekkend weerstandsvermogen, monitoring liquiditeitspositie en gesprekken gestart met de Gemeente.
Resultaat: De gemeente heeft in maart 2024 besloten de ten onrechte gevraagde eigen bijdrage alsnog te vergoeden en dit is inmiddels ook gebeurd. In juni 2024 heeft het ministerie de claim laten vervallen.
- **Gekwalificeerd personeel. Lerarentekort kan tot vervangingsproblematiek, kwaliteitsvermindering en werkdruk leiden. Professionalisering en ontwikkeling staat onder druk. Uitvallen sleutelfiguren.**
Maatregelen: boventaligheid realiseren vanuit bestemmingsreserve om professionalisering veilig te stellen, om formatieve ruimte te bieden om anders organiseren te ontwikkelen en om acute vervanging problematiek op te vangen.
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.
Resultaat: Professionalisering is geborgd, anders organiseren is op alle scholen onder de aandacht en er is op drie scholen een aanvang mee gemaakt.
- **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, mjop. (Meer Jaren Onderhoud Plan)
Resultaat: Het IHP gaat gerealiseerd worden in 2024 en er wordt samen met de onderwijs visie op IKC ontwikkeld. De voorziening onderhoud is opgehoogd.

Informatiebeveiliging en privacy (IBP) (B3)

Informatiebeveiliging

Lopende het verslagjaar 2023 zijn er rondom informatiebeveiliging binnen SPOG een aantal maatregelen genomen om de informatieveiligheid te vergroten.

- **Netwerkbeveiliging:** de gehele netwerkstructuur, zowel intern- als extern, is geëvalueerd en de verbeterpunten geïmplementeerd. De gehele netwerkstructuur is momenteel up-to-date en op alle scholen zowel software- als hardwarematig op orde.
- **Accountbeveiliging** voor de gehele organisatie is multifactorauthenticatie ingevoerd op het personeelsaccount van Microsoft 365. Daarnaast is multifactorauthenticatie beleidsmatig de standaard geworden binnen de organisatie.
- **Werken in de cloud:** lopende verslagjaar 2023 zijn de laatste gebruikers overgezet naar op Cloud gebaseerde systemen. Op geen van de door SPOG verstrekte systemen wordt er meer

lokaal gewerkt. Men werkt nu standaard in de cloud met een back-up naar de cloud.
Bedrijfsgegevens zijn daarmee beter beveiligd

Privacy & GDPR

Lopende het verslagjaar 2023 zijn er rondom privacy & AVG (GDPR) binnen SPOG een aantal maatregelen genomen:

- Er is een bewustzijns campagne opgezet voor personeelsleden rondom AVG. Medewerkers worden actief en regelmatig geïnformeerd over AVG-vraagstukken. Daarnaast bestaat er voor medewerkers de mogelijkheid om AVG scholing te volgen.
- Er is gestart met de implementatie van de eisen voortkomend uit het Normenkader IBP. In concept zijn er een aantal beleidsplannen geschreven die in 2024 geformaliseerd worden. Er zijn grote stappen gemaakt. De doelen, privacy volwassenheid niveau 3, zijn eerder bereikt dan verwacht, zoals gebleken is in de steekproef van de Lumengroep.

[Klik hier voor de Lumen Groep rapportage AVG](#)

3. Verantwoording van de financiën

3.1 ONTWIKKELINGEN IN MEERJARIG PERSPECTIEF

Leerlingen (teldatum 01-02-2023, verslagjaar T en T-01 01-10)

	Vorig jaar (T-1)	Verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3
Aantal leerlingen	1330	1347	1345	1357	1346

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 (teldatum) 31-12-2023)

Aantal FTE	Vorig jaar (T-1) 31-12-2022	Verslagjaar ** (T) 31-12-2023	T+1 31-12-2024	T+2 31-12-2025	T+3 *** 31-12-2026
Bestuur / management	8,0000	6,1000	6,7000	6,7000	6,7000
Personeel primair proces/docerend personeel	106,7500	112,7600	110,1600	109,2600	105,5600
Ondersteunend personeel/ overige deelnemers	8,3200	7,0900	8,6900	8,6900	8,6900
Totaal	123,0700	125,9400	125,5500	124,6500	120,9500

** Op 31-12-2023 was er tevens sprake van inhuur; binnen de categorie Bestuur/management voor 0,6000 inzet van een interim directeur, binnen de categorie ondersteunend personeel/overige deelnemers was dat aan inzet voor 0,6000 HRM, 0,6000 managementondersteuner en 0,4000 medewerker kwaliteit en onderwijs.

*** De verlaging in het laatste jaar ten opzichte van het voorgaande jaar is volledig toe te schrijven aan de beëindiging van extra inzet van 4.0000 fte flex medewerkers vanuit de reserve.

Er worden niet zozeer ontwikkelingen verwacht m.b.t. het aantal totale Fte's, maar wel m.b.t. hoe het wordt ingezet, wie de professionals zijn die aan de Fte's worden gekoppeld m.b.t. het lerarentekort. 100% leerlingen, met 100% bekostiging betekent over onafzienbare tijd slechts 80% leraren beschikbaar. Dat betekent dat we rekening moeten houden met het feit dat 20% van onze professionals geen leerkrachten maar andere experts zullen zijn. Dat betekent automatisch dat één leraar één klas niet meer haalbaar is. 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	10.301.208	10.469.575	11.205.718	10.813.987	10.549.218	10.476.306	736.143	904.510
Overige overheids- bijdragen en subsidies	116.802	107.483	94.737	102.681	103.289	103.845	-12.746	-22.065
Overige baten	532.855	401.772	493.301	561.837	605.161	604.275	91.529	-39.554
TOTAAL BATEN	10.950.865	10.978.830	11.793.756	11.478.505	11.257.668	11.184.426	814.926	842.891
LASTEN								
Personeelslasten	8.232.461	8.816.671	9.391.778	10.142.388	9.686.216	9.369.617	575.107	1.159.317
Afschrijvingen	261.158	291.469	243.396	321.766	376.063	377.383	-48.073	-17.762
Huisvestingslasten	865.937	821.451	887.598	991.480	990.360	990.311	66.147	21.661
Overige lasten	707.834	1.054.241	1.080.024	952.422	768.648	750.542	25.783	372.190
TOTAAL LASTEN	10.067.390	10.983.832	11.602.796	12.408.056	11.821.287	11.487.853	618.964	1.535.406
Saldo baten en lasten	883.475	-5.002	190.960	-929.551	-563.619	-303.427	195.962	-692.515
Saldo financiële baten en lasten	5.889	15.185	136.326	115.750	115.800	115.800	121.141	130.437
TOTAAL RESULTAAT	889.364	10.183	327.286	-813.801	-447.819	-187.627	317.103	-562.078

Analyse resultaat afwijkingen tussen begroting en realisatie 2023

De afwijking tussen het begrote en het werkelijke resultaat bedraagt per saldo € 317k positief. In de analyse hierna zal hierop nader worden ingegaan, waarbij baten en lasten die elkaar opheffen niet meegenomen zijn.

Oorzaak afwijkingen	
Er zijn extra middelen samenwerkingsverband ontvangen	50
Extra rentebaten als gevolg van gestegen rente	121
Lagere afschrijvingen door uitgestelde investeringen	50
Resultaat NPO	86
Kleine verschillen	10
Per saldo afwijkingen	317

Analyse resultaat afwijkingen tussen realisatie 2022 en realisatie 2023

Oorzaak afwijkingen	
Hoger resultaat NPO	365
Groeiregeling	80
In 2022 waren er geen kosten voor fusie en koersplan	80
Kleine verschillen	37
Per saldo afwijkingen	562

Ontwikkelingen (bron: Begroting 2024 en MJB 2024-2027 met aanvullingen naar aanleiding van de later bekend geworden informatie)

Onder deze begroting liggen ook een aantal zaken waarover vanuit de bekostiging en het beleid vanuit de overheid niet altijd voldoende duidelijkheid is te geven. Daarnaast zijn er nog een aantal andere zaken die spelen. Hieronder zijn de belangrijkste verwoord:

- De inkomsten uit de gewichtenregeling (onderwijsachterstanden) zijn een onzekere factor, omdat we niet kunnen benaderen wat de wegingsfactoren voor 2024 en volgende jaren zijn. Conform de vorige begrotingen hebben we de wegingsfactor voor 2023 doorgetrokken voor alle jaren.
- Inmiddels is op 01-01-2023 de vereenvoudigde bekostiging voor het PO ingevoerd. De voornaamste aanpassing ten opzichte van de huidige methode is dat alle bekostiging op kalenderbasis zal worden vastgesteld en dat deze dan uitgaat van een vast bedrag per school en per leerling. De splitsing tussen de materiele en personele bekostiging is komen te vervallen, evenals de verdeling tussen leerlingen van de onderbouw en bovenbouw en de gemiddelde personeelslast. Dit heeft samen met de overgangsregeling voor jaren 2023 tot en 2025 invloed op de exploitatie in vergelijking met de oude regeling. De bedragen van de overgangsregeling (2024 - € 53.000, 2025 - € 35.000 en 2026 - € 17.500) zijn in de bovenschoolse exploitatie meegenomen.
- In september 2023 is de CAO voor 2023/2024 afgesloten. Hierin is een loonsverhoging afgesproken die deels pas in 2024 in de bekostiging zal worden opgenomen. Het gaat om ongeveer 3,95% van de totale lumpsum bekostiging. Op advies van de PO-Raad zijn de rekegegevens voor de bekostiging 2024 met 3,95% opgehoogd ten opzichte van de huidige gepubliceerde bedragen.
- De subsidie 'Bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders' is per 1 augustus 2023 beëindigd. Omdat het ministerie nog geen duidelijkheid heeft over een vervolg, is deze regeling voor de periode augustus 2023 – december 2024 verlengd. Daarna zal waarschijnlijk een deel van deze subsidie naar de nieuwe vormen onderwijsregio's gaan. Voor het meerjarenperspectief zijn we ervan uitgegaan dat de huidige subsidie doorloopt.
- In 2022 is er een toestroom van Oekraïense leerlingen geweest waardoor het leerlingaantal is gestegen en waarvoor aanvullende bekostiging in 2022 en 2023 is ontvangen (1^{ste} jaarsopvang en 2^{de} jaars opvang). Na het eerste kwartaal van 2024 zal de aanvullende bekostiging geheel zijn vervallen vanwege het feit dat er leerlingen teruggekeerd zijn naar hun thuisland en er voor de nog aanwezige leerlingen geen aanvullende bekostiging meer geldt nadat zij 2 jaar in Nederland verblijven. Deze leerlingen tellen op basis van de teldatum 1 februari 2023 en 2024 inmiddels mee in de reguliere bekostiging.
- Over de opbouw van de onderhoudsvoorziening is inmiddels duidelijkheid. In de jaarrekening 2023 zal de voorziening volgens de nieuwe regels worden opgenomen. In deze meerjarenbegroting zijn de dotaties gebaseerd op de nieuwe regeling. In de balans is een voorlopig bedrag vanwege de stelselwijziging opgenomen van € 1.903.572 ten laste van het eigen vermogen en ten gunste van de voorziening onderhoud. Dit bedrag kan nog veranderen als gevolg van toekomstige uitgaven in 2023 die afwijken van wat er verwacht wordt.
- Als gevolg van de modernisering van het Participatiefonds per augustus 2022 zijn de regels inzake de vergoedingen van werkloosheidsuitkeringen door het Participatiefonds veranderd. Anders dan nu zal in normale ontslaggevallen 50% van de uitkering op het bestuur worden verhaald. Dit zal in de toekomst ook tot lagere premies gaan leiden. Hoe snel die afbouw van de premies verloopt (reeds bekend is dat de premie per 1 januari 2024 in ieder geval verlaagd wordt) en/of er voor de komende jaren ontslag plaatsvindt wat binnen de nieuwe regelgeving valt is nog onbekend. We verwachten voor komende jaren geen ontslagen, derhalve hebben we hiervoor geen bedragen opgenomen.

- Het lerarentekort dat naar verwachting nog oploopt en doorloopt tot 2031 vraagt om creatieve oplossingen en passende maatregelen die bestand zijn voor de lange termijn.
- In het kader van het lerarentekort en de daarmee verband houdende vervangingsproblematiek wordt voor drie schooljaren een project flex-medewerkers ingezet. Deze lasten komen ten laste van de bestemmingsreserve en verhogen daarmee het negatieve resultaat. Met ingang van het schooljaar 2023/2024 wordt ongeveer € 250.000 (bedrag van voor de CAO-verhoging) bovenformatief ingezet op de scholen die daardoor een permanente buffer hebben om kortlopend verzuim op te lossen. Dit project loopt tot en met schooljaar 2025/2026 en zal daarna worden geëvalueerd.
- De toegekende NPO middelen zijn inmiddels allemaal ontvangen en mogen tot en met 2025 worden ingezet. In de begroting zijn de NPO middelen op schoolniveau budgetneutraal verwerkt. Bij gezamenlijk is dit gecorrigeerd. Voor het effect hiervan verwijzen we naar de meerjarenbalans en – resultatenrekening.
- Het samenwerkingsverband Stroomland heeft te maken gehad met grote tekorten, waardoor de bijdrage die S.P.O.G. ontvangt vanuit Stroomland terug gelopen is naar 277.000. Echter, gezien de verlaging van het deelname en/of verwijzingspercentage van GHUM (waar S.P.O.G. onderdeel van is) is de verwachting dat dit een positief effect op de bijdrage zal hebben. Dit houdt in dat het budget de komende jaren niet verder zal dalen maar zal gaan stijgen. Niettemin hebben we dit verminderde bedrag voor de volledige looptijd van de meerjarenbegroting aangehouden omdat de kentering nog pril is.
- Inclusief onderwijs en kansengelijkheid is een wettelijke opdracht naar 2035. Dit vraagt om professionalisering, uitbreiding en herschikking van expertise en versterking van samenwerking, zowel intern als extern.
- Jaarlijks zijn er kosten die stijgen en waarvan niet duidelijk is of deze door de overheid gecompenseerd gaan worden. In deze begroting speelt dat vooral bij de energielasten. Energie voor scholen stopt per 1 januari 2024 en het contract wordt, tegen nieuwe voorwaarden, overgenomen door Engie. We houden voor 2024 rekening met een stijging van 30% van de energielasten.
- De rente over de middelen die zijn ondergebracht bij het schatkistbankieren bedraagt op het moment van schrijven bijna 4%. Dit is een rente die dagelijks wordt vastgesteld. In de begroting hebben we met een conservatief rentepercentage gerekend.
- 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 tot op heden niet aan de orde. Er zijn echter positieve ontwikkelingen, de gemeente is voornemens om in 2024 een IHP op te stellen en heeft hiervoor reeds voorbereidende werkzaamheden verricht.

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	2.473.059	1.638.613	2.164.747	2.107.584	1.887.701
Totaal vaste activa	2.473.059	1.638.613	2.164.747	2.107.584	1.887.701
VLOTTENDE ACTIVA					
Vorderingen	381.394	1.086.989	310.000	310.000	310.000
Liquide middelen	4.195.901	4.893.352	4.135.137	3.888.981	3.996.737
Totaal vlottende activa	4.577.295	5.980.341	4.445.137	4.198.981	4.306.737
TOTAAL ACTIVA	7.050.354	7.618.954	6.609.884	6.306.565	6.194.438
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve	3.788.750	2.388.509	2.459.616	2.423.336	2.380.709
Bestemmingsreserves	1.460.261	1.441.447	556.539	145.000	-
Totaal eigen vermogen	5.249.011	3.829.956	3.016.155	2.568.336	2.380.709
VOORZIENINGEN	581.314	2.477.229	2.473.729	2.618.229	2.693.729
KORTLOPENDE SCHULDEN	1.220.029	1.311.769	1.120.000	1.120.000	1.120.000
TOTAAL PASSIVA	7.050.354	7.618.954	6.609.884	6.306.565	6.194.438

Materiële vaste activa (MVA)

Het uitgangspunt voor de balanspositie vanaf 2024 tot en met 2026 is de eindbalans van de jaarrekening 2023. 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 2024 tot en met 2026 is de eindbalans van de jaarrekening 2023. 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 2024 en verder is de eindbalans van de jaarrekening 2023. De fluctuatie van de kaspositie in 2024 en verder t.o.v. per ultimo 2023 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 31-12-2023 is 796.447 euro als bestemmingsreserve-NPO verwerkt en 645.000 euro als bestemmingsreserve personeel. Met ingang van 2024 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 2024 en verder is de balans per 31-12-2023. De begrote bedragen in de jaren 2024 tot en met 2026 zijn gebaseerd op de geplande uitgaven die jaren alsmede voor geraamde bijbehorende dotaties.

Kortlopende schulden

Het uitgangspunt voor de balanspositie vanaf 2024 en verder is de balans per 31-12-2023. De opgenomen bedragen zijn gelijk gehouden t.o.v. de balans per 31-12-2023 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	82,7%	82,7%	82,8%	83,1%	82,2%	Ondergrens: < 0,3
Weerstandsvermogen Eigen vermogen/ totale baten	47,9%	20,3%	21,4%	21,5%	21,3%	Ondergrens: < 0,05
Liquiditeit Vlottende activa/ Kortlopende schulden	3,75	4,56	3,97	3,75	3,85	Ondergrens: 1.5 (bij totale baten onder €3 mln) 1.0 (bij totale baten tussen €3 mln en €12 mln) 0,5 (bij totale baten boven €25 mln)
Rentabiliteit Resultaat/ totale baten * 100%	8,2%	1,6%	-8,1%	-5,0%	-2,7%	Afhankelijk van de financiële positie
Reservepositie (o.b.v. signaleringswaarde OCW) (Feitelijk publiek eigen vermogen -/- Signaleringswaarde publiek eigen vermogen)/ totale baten	€ 2.382k Ratio EV = 1,85	€ 948k Ratio EV = 1,33	€ 0 Ratio EV = 0,94	€ 0 Ratio EV= 0,81	€ 0 Ratio EV = 0,80	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 exclusief bestemmingsreserves) 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%

Het weerstandsvermogen nam in 2023 af als gevolg van de doorgevoerde stelselwijziging voor de voorziening onderhoud waardoor het eigen vermogen met € 1.746.341 afnam. Het weerstandsvermogen per 31-12-2022 gecorrigeerd met stelselwijziging zou dan 18,2% bedragen

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.*

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.
- De rentabiliteit is een aantal jaren negatief als gevolg van de inzet van bestemmingsreserves.

Toelichting op de reservepositie (2024-2027)

Zoals uit het bovenstaande overzicht blijkt is er met ingang van 2025 geen sprake van een 'mogelijk bovenmatig eigen vermogen'.

Met ingang van het schooljaar 2023/2024 is er een project ingezet om het lerarentekort te lijf te gaan door boventaligheid te realiseren en daardoor de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen. Hiervoor is een bestemmingsreserve van € 750 k ingericht welke in 3 schooljaren zal worden besteed. Over de inzet van deze vooraf met het intern toezicht en de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad gesproken. De beide gremia hebben beide zeer positief op het initiatief gereageerd en hun toestemming gegeven.

Ondertekening door bestuur

Naam: Muriel van Bergen

Funcie: Bestuurder

Datum: 18 juni 2024

Jaarrekening

[Klik hier voor JAARREKENING 2023 SPOG](#)

Verlag intern toezicht

1. Samenstelling Raad van Toezicht 2023

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	Kwaliteit Onderwijs; Remuneratie & Governance
James Hendriks	Lid tevens vicevoorzitter	Eigenaar Binnenveld Onderwijsadvies en Administratie bv; Freelance consultant Sterk-Onderwijs	Audit (financiën, bedrijfsvoering, huisvesting)
Ard Velthoven	Lid	Senior Private Banker Van Lanschot; Lid bestuur Stichting Valkhofkwartier Nijmegen tevens secretaris	Audit (financiën, bedrijfsvoering, huisvesting)
Helma Janssen-Duighuizen	Lid op voordracht van de GMR	Voorzitter Raad van Commissarissen Stichting Woonwaarts Nijmegen; Lid comité van aanbeveling Stichting Kinderhulp Bodghaya	Remuneratie & Governance
Rob de Graaf	Lid	Docent economie, management en organisatie tevens subsidie coördinator en coördinator Hubertushal @VOCampus Nijmegen; Fractievoorzitter, raadslid gemeenteraad Heumen	Kwaliteit Onderwijs

Vergoedingsregeling

Bij de vergadering van november 2023 is gelet op het akkoord van juli 2023 tussen de Vereniging voor Onderwijsbestuurders (VvOB) en het platform voor toezichthouders VTOI-NVTK over de CAO voor bestuurders in het primair en voortgezet onderwijs, de jaarlijkse verhoging van de vergoeding of bezoldiging van de Raad van Toezicht (RvT) van SPOG onderwerp van gesprek geweest. Besloten is om de verhoging van de vergoeding van de RvT mee te laten lopen met de % salariswijziging van onderwijsbestuurders.

Met ingang van 1 maart 2023 is de bezoldiging van alle leden van de RvT van SPOG inclusief de voorzitter verhoogd met 3,2% in de lijn van de nieuwe CAO-bestuurders Funderend Onderwijs. De vergoeding voor de reguliere RvT-leden is vastgesteld op € 490,00 per maand. De voorzitter ontvangt maandelijks € 738,00. De vergoeding is exclusief onkosten en inclusief reiskosten conform de dienstreisregeling van het onderwijs.

Accountant, toewijzing

SPOG is vanaf 2020 onderdeel van de Mosagroep, een organisatie die de financiële en personele administratie voor een zevental schoolbesturen in Noord-Brabant, Gelderland en Limburg verzorgt (zie Mosagroep.nl). In 2023 is Van Ree Accountants (opnieuw) gecontracteerd voor de controle van de SPOG-jaarrekening.

2. Taken en bevoegdheden

Het intern toezicht van SPOG - 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 toezicht op het strategisch beleid en beheer van het CvB; let op de integriteit van de bestuurder(s); 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. Bijgevolg is in de tweede helft van 2022 het CvB verzocht om kritisch te kijken naar het functioneren van SPOG als schoolorganisatie – wat zijn de uitdagingen voor SPOG in de nabije toekomst - en haar eigen taakbelasting, en om te reflecteren op een mogelijke herinrichting van het bestuurskantoor (in 2023-2024). De RvT vormt aldus een klankbord voor het CvB, houdt toezicht op de beleidsvoering van SPOG, en is de werkgever van het CvB.

In dezelfde periode – tweede helft 2022 – is het *Toezichtkader* van de RvT (uit 2018) onder de loep gelegd, gezien ook de herziening van de *Code Goed Bestuur in het primair onderwijs* van de PO-Raad van november 2020. De ambitie is om te komen tot een actualisering van het toezichtkader zodat de RvT haar taken en bevoegdheden passender kan uitvoeren. Bovendien zijn toen in nauwe samenwerking met het CvB het *Bestuursreglement* van SPOG en het *Reglement van de RvT* in onderlinge samenhang aangepast.

Het Toezichtkader RvT, Reglement RvT en Bestuursreglement van SPOG zijn in de RvT-vergadering van maart 2023 vastgesteld. De reeds in september 2022 ingestelde drie commissies van de RvT – Remuneratie & Governance, Audit en Kwaliteit Onderwijs – hebben daarmee in 2023 ruimschoots handvatten gekregen om de diverse toezichthoudende taken naar behoren te kunnen vervullen, zo blijkt uit het verloop van de vergaderingen (met en zonder het CvB). Een expliciete zelfevaluatie heeft in 2023 niet plaatsgehad en wordt in 2024 georganiseerd. De RvT van SPOG is daarnaast in haar handelen gebonden aan de SPOG Integriteitscode (van 2021).

[Klik hier voor integriteitsbeleid SPOG](#)

3. Werkgeverschap

In 2023 zijn door de RvT-commissie Remuneratie & Governance conform het *Protocol beoordeling Bestuur* en voortbouwend op de eerdergenoemde CvB-reflecties op het functioneren van SPOG als schoolorganisatie – de Stip op de horizon – en op de herinrichting van het bestuurskantoor, diverse (functionering)gesprekken gevoerd met het CvB.

Behalve dat er in de individuele gesprekken aandacht is uitgegaan naar ieders persoonlijke (ontwikkel)doelen, is in het gesprek met de SPOG-bestuurder(s), de onderlinge afstemming en taakverdeling – de werkwijze van het CvB als team – geanalyseerd. Bovendien zijn de opties verkend om het bovenschools bestuurskantoor anders te gaan inrichten met het oog op het verbeteren van het ondersteunen van de afzonderlijke schoollocaties, ook omdat er door een toevallige samenloop van omstandigheden enkele stafmedewerkers vertrekken (naar een werkplek dichterbij de woonplek of met pensioen).

Naar aanleiding van de functioneringsgesprekken formuleren zowel het CvB als de RvT eind maart 2023 de behoefte om externen te laten onderzoeken op welke wijze SPOG als schoolorganisatie het beste kan worden ingericht met het oog op de realisatie van 'de Stip op de horizon'. Daarop zijn door CvB en RvT in april 2023 offertes aangevraagd en gesprekken gevoerd met enkele onderwijsorganisatieadviesbureaus.

Uiteindelijk is aan een van de bureaus de onderzoeksopdracht toegekend en de verantwoordelijkheid voor de voortgang ervan belegd bij het CvB. Lopende het onderzoek (einde mei 2023) meldt één van de twee SPOG-bestuurders te willen uitstromen en dat verzoek is door de RvT in juni 2023 gehonoreerd. Het RvT besluit vervolgens in de eerste vergadering van het nieuwe schooljaar om de vacante CvB-positie in het kader van de oriëntatie op de toekomst vooralsnog niet in te vullen. Met de andere bestuurder heeft in het najaar van 2023 opnieuw een gesprek plaatsgehad.

4. Toezicht op rechtmatige en doelmatige bestemming onderwijsmiddelen

Vanaf 2022 zijn de RvT-vergaderingen ingedeeld op basis van een nieuwe, vaste agenda structuur. Ook in 2023 is de Audit commissie en daarmee de onderwerpen financiën, bedrijfsvoering en huisvesting, bij iedere vergadering een agendapunt.

In het najaar van 2023 heeft de bespreking van de Audit commissie met het CvB over de meerjarenbegroting 2024-2028 plaatsgevonden. De Audit commissie is positief in haar advies over de begroting, op grond waarvan de RvT in haar vergadering van 6 december 2023 instemt met de meerjarenbegroting 2025-2028 inclusief de begroting voor 2024. De begroting sluit negatief af met 814K. Hierin is opgenomen de inzet vanuit de bestemmingsreserve personeel -250K en de inzet vanuit de NPO-middelen -467K; het resultaat na deze effecten bedraagt daardoor -97K.

In de begroting van 2024 en verder, is de invoering van de onderhoudsvoorziening op basis van de componenten methode verwerkt. Hierdoor is 1.904K, middels een stelselwijziging, overgeheveld van de algemene reserve naar de voorziening onderhoud. Deze stelselwijziging is verwerkt in de eindbalans 2023.

In oktober 2023, op 6 oktober, bespreekt de Audit commissie de ontwikkelingen aangaande het Treasurybeleid. SPOG neemt deel aan schatkistbankieren waardoor de liquiditeiten van de Stichting worden gestald bij het Ministerie van Financiën. Het huidige Treasurystatuut loopt af in 2023. In de vergadering van de Audit commissie is het geactualiseerde Treasurystatuut 2024-2028 besproken. De belangrijkste wijziging is de samenstelling van de Treasury commissie. Na het vertrek van de controller van SPOG is de commissie aangevuld met het hoofd financiën vanuit het Shared Service Centre, de Mosagroep. In haar vergadering van 6 december heeft de RvT het geactualiseerde Treasurystatuut vastgesteld.

In april 2023 heeft een afvaardiging van de RvT, de GMR en het CvB, onder begeleiding van Verus, deelgenomen aan de jaarlijkse actualisering van de risicoscan. De aanpassingen op de risicoscan van 2022 zijn in de vergadering van de RvT van 27 juni 2023 besproken.

Op 11 mei 2023 heeft overleg plaatsgevonden tussen de Audit commissie, de accountant en het CvB aangaande de Jaarrekening 2022 en het accountantsverslag 2022. In de RvT-vergadering van 27 juni is het Jaarverslag 2022 inclusief de Jaarrekening 2022 besproken respectievelijk goedgekeurd en vastgesteld. In dezelfde vergadering van 27 juni is tevens de MARAP april 2023 besproken, deze lag in de lijn der verwachtingen.

Bij de RvT-vergadering van 8 november 2023 is de MARAP van augustus besproken en vastgesteld. Verder is besloten om de opdracht voor de controle 2023 door Van Ree Accountants te bevestigen.

Het dossier 't Vossenhol. Tijdens de RvT-vergaderingen zijn de voortgang en de ontwikkelingen van het dossier Vossenhol regelmatig besproken. Het is een langlopende kwestie, welke zijn oorsprong vindt in 2011. De inspectie van het onderwijs heeft een terugvordering van 854K, wegens het onrechtmatig besteden van onderwijsmiddelen voor vervangende nieuwbouw, opgelegd aan het bestuur van SPOG. Na uitgebreid overleg met het Ministerie van OCW en de gemeente Berg en Dal, heeft deze gemeente erin toegestemd (februari 2024) deze vordering over te nemen en een krediet beschikbaar te stellen, op grond waarvan het Ministerie bereid is de vordering in te trekken. Deze feiten zijn in de Jaarrekening 2023 verwerkt.

5. Organisatie uitvoering toezicht

De kerntaken van de RvT van SPOG omvatten het goedkeuren van de (meerjaren) Begroting van SPOG, van 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 werkgever van het uitvoerend CvB.

Om deze wettelijke taken te vervullen vinden er op gepaste momenten in 2023 bijeenkomsten of vergaderingen plaats – met en zonder aanwezigheid van het CvB. Bovendien bespreekt eenmaal per 4 weken de voorzitter van de RvT de ontwikkelingen met het CvB en schuift (een delegatie van) de RvT tweemaal per jaar aan bij een vergadering van de Gemeenschappelijke MedezeggenschapsRaad (GMR).

Bijeenkomsten Raad van Toezicht SPOG 2023		
Datum	Aanwezig gremia	Relevante Content (exclusief dagelijkse gang van zaken)
14 februari	RvT en GMR	Ontwikkelingen SPOG als schoolorganisatie
20 februari	RvT	Beeldvorming herinrichting bovenschools Bestuurskantoor
1 maart	RvT (delegatie) en CvB	Functioneringsgesprek CvB, afzonderlijk
21 maart	RvT en CvB	Dossier Vossenhol; Toezichtkader RvT, Reglement RvT en Bestuursreglement van SPOG
18 april	RvT en CvB	Selectie en opdrachtverlening onderwijsorganisatieadviesbureau; Strategisch Beleid 2023-2027 (concept)
27 juni	RvT en CVB	Aanbevelingen onderzoek inrichting en organisatie SPOG; Jaarverslag 2022 inclusief Jaarrekening
26 september	RvT en CvB	Herbenoeming RvT-leden; offertes herontwerp organisatie SPOG en verkenning intensivering samenwerking SPOG-CONDOR
8 november	RvT en CvB	Treasurystatuut; Intentiebesluit duurzame samenwerking SPOG-CONDOR;
22 november	RvT (delegatie) en CvB	Functionering/beoordelingsgesprek CvB
28 november	RvT en GMR	Evaluatie herinrichting bestuurskantoor; werkwijze RvT
6 december	RvT en CvB	Begroting 2024; haalbaarheidsonderzoek duurzame samenwerking – procesontwerp fusietraject