



Scholenstichting
Pastoor Ariëns

Jaarverslag 2022



Katholieke Basisschool
De Wilde Wingerd



Katholieke Basisschool
Franciscus



Katholieke Basisschool
De Pionier



Katholieke Basisschool
De Kameleon

Inhoud

Voorwoord	3	Strategisch personeelsbeleid	16
1. Het schoolbestuur	4	Scholing	17
1.1 Profiel	4	Scholing op de scholen	17
Missie, visie en kernactiviteiten.....	4	Dialog	18
Strategisch beleidsplan	4	Politieke en maatschappelijke thema's die impact hebben gehad op de gemaakte keuzes.....	18
Duurzaam bouwen aan onderwijs- kwaliteit	4	Regeling bijzondere bekostiging profes- sionalisering en begeleiding starters en schoolleiders.....	19
Begeleiden en opleiden van zij- instromers, stagiaires en startende leraren	5	2.3 Huisvesting & Facilitaire zaken.....	19
Professionaliteit en Vitaliteit	5	Doelen & resultaten.....	19
Toegankelijkheid & toelating	5	2.4 Financieel beleid	20
1.2 Organisatie	5	Doelen & resultaten.....	20
Contactgegevens	5	Opstellen meerjarenbegroting.....	20
Bestuur	5	Toekomstige ontwikkelingen.....	20
Scholen	5	Investeringsbeleid	20
Organisatiestructuur.....	6	Treasury	20
Horizontale dialoog en verbonden partijen	7	Nationaal Programma Onderwijs	20
Klachtenbehandeling.....	8	Inzet middelen personeel niet in loondienst	21
Juridische structuur	8	Allocatie van middelen	21
Governance	8	Onderwijsachterstandenmiddelen	21
Visie op toezichthouden.....	9	Middelen voor de begeleiding startende leerkrachten en schoolleiders.....	21
Functiescheiding	9	2.5 Continuïteits paragraaf.....	22
Code Goed Bestuur.....	9	2.5.1. Intern risicobeheersingssysteem	22
2. Verantwoording van het beleid	10	2.5.2. Belangrijkste risico's en onzeker- heden	22
2.1 Onderwijs & kwaliteit.....	10	3. Verantwoording van de financiën	23
Hoe definiëren we onderwijskwaliteit?.....	10	3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief.....	23
Toekomstige ontwikkelingen.....	12	Leerlingen	23
Onderwijs aan nieuwkomers.....	12	3.2 Staat van baten en lasten.....	24
Onderwijsresultaten.....	12	3.2.1. Staat van baten en lasten.....	24
Internationalisering	13	Analyse afwijkingen jaarrekening 2022 - begroting 2022:.....	24
Sociale veiligheid	13	Analyse afwijkingen jaarrekening 2022 - jaarrekening 2021.....	25
Inzet middelen NPO niet in Loondienst	13	3.2.2. Balans in meerjarig perspectief.....	25
Onderzoek en ontwikkeling	13	3.3 Financiële positie	26
Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderzoek	13	Kengetallen	26
Inspectie	14	Toelichting op de financiële positie	26
Kwaliteitszorg	14	Verslag intern toezicht	27
Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van kwaliteitszorg.....	14	Vooraf	27
Visitatie	14	Samenstelling intern toezicht.....	27
2.2 Personeel & professionalisering	15	Vergoedingsregeling	27
Doelen & resultaten.....	15	Toewijzing accountant.....	27
Toekomstige ontwikkelingen.....	16	Hoe het toezicht is vormgegeven.....	27
Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis.....	16	Jaarlijkse evaluatie	28
Uitkeringen na ontslag.....	16		



Voorwoord

Dit is het jaarverslag van Scholenstichting Pastoor Ariëns (hierna: SPA) over het boekjaar 2022. Met dit jaarverslag wordt verantwoording afgelegd aan de omgeving over het gevoerde beleid ten aanzien van onder andere onderwijs, personeel, huisvesting en financiën.

Het jaarverslag is naast een formele verantwoording aan het Ministerie van Onderwijs, vooral ook een verantwoording aan allen die zich nauw betrokken voelen bij het basisonderwijs dat SPA als katholieke stichting verzorgt. Hierbij kan gedacht worden aan samenwerkingspartners, medewerkers, GMR, ouders en de stakeholders.

Daarnaast bevat dit jaarverslag ook de jaarrekening 2022 en het rapport van de accountantscontrole. De jaarrekening is opgesteld door Onderwijs Bureau Meppel en is gecontroleerd door accountantskantoor van Ree accountants.

We kijken in dit jaarverslag terug op een jaar waar iedereen zich heeft ingezet om goed onderwijs te bieden en onze missie “Uitblinken in jezelf zijn” vorm te geven.

Mieke Verhage
Voorzitter College van Bestuur
Scholenstichting Pastoor Ariëns



1. Het schoolbestuur

1.1 Profiel

Missie, visie en kernactiviteiten

Missie

'Uitblinken in jezelf zijn'

Op onze scholen mag iedereen gewoon zichzelf zijn. Of beter gezegd: buitengewoon zichzelf. Wij stimuleren kinderen en medewerkers om het beste van zichzelf te laten zien. We noemen dat 'uitblinken in jezelf zijn' en scheppen alle voorwaarden die hiervoor nodig zijn. Even gedegen als uitdagend onderwijs op maat, binnen een veilige en respectvolle omgeving. Wij stimuleren kinderen en medewerkers om zoveel mogelijk zelf de regie te nemen.

Visie

Ruim vijftig jaar geleden inspireerde Alfons Ariëns de oprichters van de katholieke scholenstichting met zijn sociaal activisme. Principes als samenwerken, zorgen voor elkaar en het bij elkaar brengen van partijen als bruggenbouwer zijn verankerd in het DNA van de stichting en zijn vandaag de dag belangrijker dan ooit, ook in het kader van actief burgerschap. De eigenheid behouden, maar als collectief naar buiten treden en gebruik maken van de synergie die ontstaat. Het benutten van elkaars sterke punten en kennis. Tegelijkertijd ondersteunen we elkaar op vlakken die verbetering behoeven door expertise te delen. Niet alleen op organisatorisch vlak, maar ook van leerkracht naar leerkracht en van leerling naar leerling. Het benadrukken van de kracht van de som der delen is de focus van ons strategisch beleid. Kernwaarden van onze stichting laten zien waar wij voor staan. Ze horen onlosmakelijk bij onze missie en visie. Onze kernwaarden zijn:



S - Samen



P - Persoonlijk



A - Ambitieuw

Kernactiviteiten

SPA verzorgt kwalitatief goed katholiek onderwijs in de gemeente Stichtse Vecht. Om dit te realiseren worden de vier katholieke basisscholen, waarvan één met twee locaties in stand gehouden.

Strategisch beleidsplan

Om onze missie te kunnen verwezenlijken voldoet ons beleid aan de wettelijke eisen zoals vastgelegd in de Wet op het Primair Onderwijs (WPO). Daarnaast is het Strategisch Beleidsplan richtinggevend voor onze beleidsuitgangspunten. Hieronder noemen we de doelstellingen zoals benoemd in ons Strategisch Beleidsplan:

1. Het curriculum is passend bij de door de overheid gestelde doelen en eigen ambities passend bij de verschillende populaties
2. Nieuwbouw en/of renovatie
3. Het marktaandeel in Maarssen neemt toe
4. Onze scholengroep heeft een duidelijk, eigen gezicht naar buiten
5. Ouderbetrokkenheid

Dit vertaalt zich in de begroting in de volgende uitgangspunten:

1. De basis op orde
2. Binden en Boeien van medewerkers
3. Profileren
4. Stabiele scholen met een sterk pedagogisch klimaat, degelijk onderwijs en goede resultaten

In schooljaar 2021-2022 hebben we onze koers herijkt. We hebben de doelen als volgt benoemd:

Duurzaam bouwen aan onderwijskwaliteit

- Er wordt een gemeenschappelijke, ambitieuze visie met durf en lef ontwikkeld op onderwijskwaliteit binnen SPA in zijn totaliteit. We denken daarbij aan de grote lijn op pedagogisch, didactisch en onderwijskundig gebied
- Er wordt gewerkt aan een gegarandeerd en doordacht curriculum voor alle leerlingen binnen SPA, zodat alles wat er op de scholen en daaromheen gebeurt met elkaar verbonden wordt
- Er wordt binnen de stichting een visie op (goed) lesgeven en een goed leerklimaat ontwikkeld

- Er worden op schoolniveau ambitieuze ambities opgesteld, passend bij de schoolweging
- Er wordt onderzocht hoe er meer samenhang en afstemming kan zijn over professionalisering binnen de stichting

Begeleiden en opleiden van zij-instromers, stagiaires en startende leraren

- De stichting wordt door de studenten, de opleidingsinstituten en aankomende medewerkers, gezien als organisatie waar startende leraren en zij-instromers op juiste wijze zijn ondersteund
- Zij-instromers zijn daadwerkelijk leraren geworden bij SPA
- Zij-instromers en startende leraren staan startbekwaam voor de klas
- Zij-instromers geven aan dat zij zich ondersteund voelen bij hun professionele ontwikkelingsproces
- Het inductieplan is een levend document
- Het tekort aan leraren binnen de stichting is opgelost

Professionaliteit en Vitaliteit

- Medewerkers staan in hun kracht en nemen eigenaarschap
- Van gedetailleerd beleid naar kaders

- Medewerkers zijn daadkrachtig en durven grenzen te zoeken
- Er is een functionele gesprekkencyclus ontworpen, waarbij de werknemer eigenaar is

In het schooljaar 2022-2023 zullen we starten met het maken van een nieuw koersplan. We starten met een kick off waar we deelnemers meenemen in het verhaal van de stichting. We gaan op zoek naar de samenhang tussen gedeelde onderwijskundige overtuigingen, de toekomst van de stichting en het leveren van input voor de strategische planning. We vragen medewerkers en stakeholders om feedback.

Toegankelijkheid & toelating

Alle kinderen en ouders/verzorgers die de uitgangspunten van de school respecteren, zijn van harte welkom op onze scholen. Procedures rondom toelating, schorsing enz. zijn opgenomen in de schoolgidsen van de scholen en te vinden op de website van de stichting. Ook in het SOP (School Ondersteuning Plan) van de scholen zijn de richtlijnen opgenomen.

1.2 Organisatie

Contactgegevens

Naam schoolbestuur Scholenstichting Pastoor Ariëns
 Bestuursnummer 52131
 Bezoekadres Thorbeckelaan 2, 3601 BM Maarssen
 Telefoonnummer 0346 745302
 Email secretariaat@spamaarssen.nl
 Website <https://www.spamaarssen.nl>

Bestuur

Naam	Functie	Nevenfunctie
M. Verhage	Voorzitter College van Bestuur	n.v.t.

Scholen

Naam school	Schoolwebsite	Scholenopdekaart
11QB KBS Franciscus	https://www.kbsfranciscus.nl/	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/7874/Franciscusschool
12ZG KBS De Kameleon	https://www.kameleon-maarssen.nl/	https://scholenopdekaart.nl/Basisscholen/11669/Basisschool-de-Kameleon
12AY KBS De Pionier	https://www.kbspionier.nl/	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/7875/De-Pionier
12SR KBS De Wilde Wingerd	https://www.dewildewingerd.nl/	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/11668/De-Wilde-Wingerd

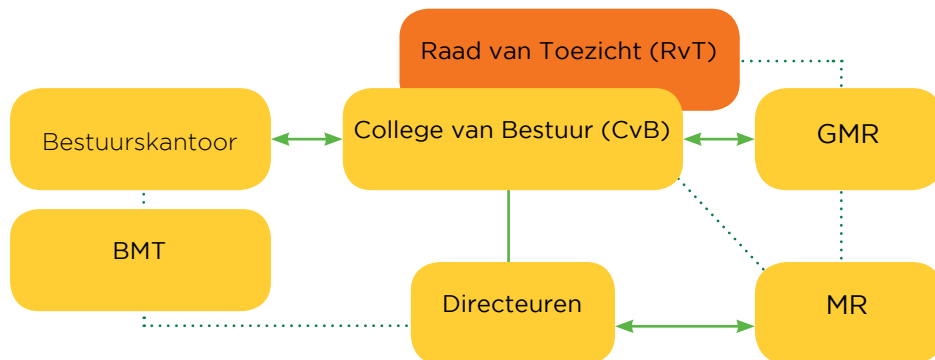


Organisatiestructuur

De besturingsstructuur van Scholenstichting wordt als volgt vorm gegeven: Het College van Bestuur is integraal verantwoordelijk voor de organisatie en wordt hierbij ondersteund door het bestuurskantoor. De directeuren zijn integraal verantwoordelijk voor hun scholen. De Raad van Toezicht (RvT) houdt toezicht op en adviseert het College van Bestuur (CvB). De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) adviseert de organisatie over

het beleid van de stichting en heeft op een aantal terreinen instemmings- of adviesbevoegdheden. Op schoolniveau vervult de medezeggenschapsraad (MR) deze rol.

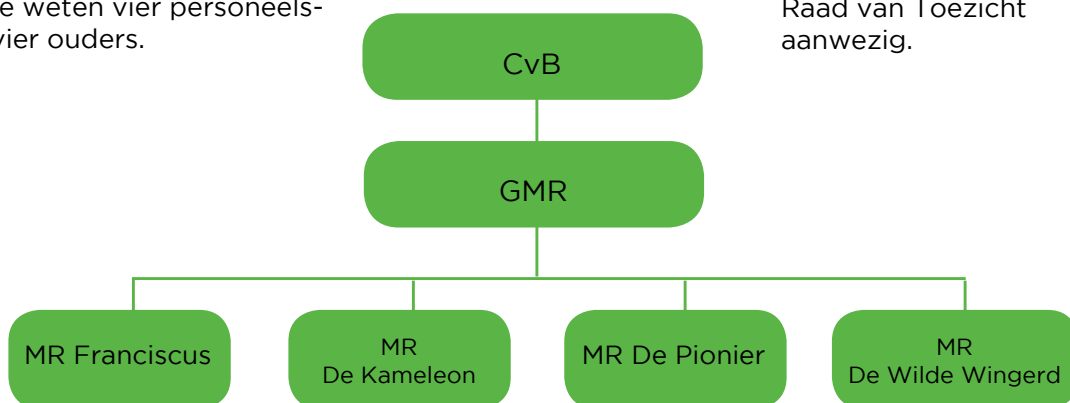
De organisatiestructuur van SPA is hieronder schematisch weergegeven:



De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

De GMR heeft dezelfde bevoegdheden als de MR, als het alle scholen of een meerderheid van de scholen betreft. De GMR bestaat uit vertegenwoordigers van de vier afzonderlijke medezeggenschapsraden (MR'en), te weten vier personeelsleden en vier ouders.

Het College van Bestuur voert het overleg met de GMR en draagt zorg voor een adequate informatievoorziening aan de GMR. In 2022 heeft de GMR vijf vergaderingen gehad. Op twee vergaderingen was de Raad van Toezicht aanwezig.



Onderwerpen die geagendeerd waren op de vergaderingen van de GMR zijn:

- Terugkijken (2021-2022) en vooruitkijken (2022-2023)
- De bestuurlijke visitatie van de PO raad
- Vakantierooster
- Functiegebouw
- MR reglement, medezeggenschapstatuut, GMR reglement, huishoudelijke reglement
- Kaders werkverdelingsplan
- Proces benoemen nieuw lid RVT
- Profielschets nieuw lid RVT

- Jaarverslag/Jaarrekening 2021
- Taalklassen
- Nieuw lid RVT (bindende voordracht)
- Begroting
- Bestuursformatieplan
- Bot - sessies

Dit jaar is er één BOT (Benen Op Tafel) sessie gehouden in het kader van de begroting en de formatie. Een aantal leden van de GMR (zowel ouders als personeelsleden) heeft hier aan deelgenomen.

Horizontale dialoog en verbonden partijen

De verantwoording van het College van Bestuur naar de Raad van toezicht vindt plaats op basis van het bestuursreglement en in de vorm van MARAP's die elk trimester worden opgesteld. De informatievoorziening naar de GMR vindt plaats volgens het Medezeggenschapsstatuut en de vergaderplanning.

De scholen hechten waarde aan de mening en visie van de ouders. Door inspraak te verlenen, informatie te verstrekken, oudergesprekken, ouderavonden en informatiebijeenkomsten te organiseren en de

klachtenregeling te hanteren. Scholen verantwoorden zich via 'Scholen op de kaart' over hun onderwijs en resultaten. Ouders kunnen op tal van manieren de informatie verkrijgen die zij willen hebben. Door in gesprek te gaan met de groepsleerkracht, de intern begeleider of de directeur. Door het bezoeken van themaouderavonden, het raadplegen van de website van de school, de schoolgids, het schoolplan, 'Scholen op de Kaart' of de digitale nieuwsbrief.

Met onderstaande belanghebbenden is er regelmatig contact:

Belanghebbende groep of organisatie	Beknpte omschrijving van de dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
Opleidingsschool Hoge School Utrecht (HU)	Onze stichting is per 1 januari 2020 toegetreden bij de opleidingsraad van de HU. Samen opleiden van studenten staat hierbij centraal
Stichting Kind & Co – Ludens	Er is een samenwerking in het kader van opvang tussen scholen en opvang
Sport Opvang Maarssen (SOM)	Er is een samenwerking in het kader van opvang tussen scholen en opvang
Youké	Ondersteuning voor specifieke vragen over leerlingen
GGD	Gezondheidszorg voor leerlingen van 4-12 jaar
Gemeente Stichtse Vecht	Met de gemeente Stichtse Vecht hebben we overleg over huisvesting, de lokaal educatieve agenda (LEA), VVE en muziek in de klas
Regionaal Transfer Centrum (RTC)	Binnen het RTC wordt een samenwerking vormgegeven tussen besturen d.m.v. een gezamenlijke invalpool. Samenwerking in het zoeken naar oplossingen voor het lerarentekort.
Scholen voor Voortgezet Onderwijs (VO)	Overdracht groep 8 leerlingen naar de verschillende scholen.
Kerken van Maarssen(broek)	Samenwerking in het kader van de katholieke identiteit, eerste communie, catechetisch platform en vormgeven van de vieringen in de katholieke kerken van Maarssen en Maarssenbroek
VERUS	Deze organisatie ondersteunt ons in bestuurlijke taken. Ook worden hier scholingen gevolgd.
TIM Stichtse Vecht	TIM zorgt voor de route naar de juiste ondersteuning of zorg op het gebied van Wmo en (specialistische) jeugdzorg.
OB Meppel	Administratiekantoor
Vreeken Groep	Vreeken Groep vastgoedmanagement zorgt voor beheer en onderhoud van de schoolgebouwen



Klachtenbehandeling

SPA is aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Katholiek Onderwijs. Op elke school ligt de klachtenregeling ter inzage. De externe vertrouwenspersoon, aangesloten bij de CED-groep, heeft in samenwerking met de interne contactpersonen op de vier scholen, een jaarverslag opgesteld. In 2022 zijn er geen klachten ingediend bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Katholiek Onderwijs. De klachtenregeling van Scholenstichting Pastoor Ariëns is te vinden op de website van de stichting: <https://www.spamaarssen.nl>

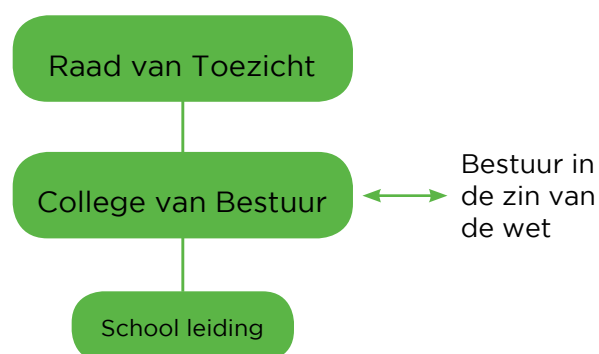
Juridische structuur

De rechtspersoonlijkheid van het bevoegd gezag is een stichting. Scholenstichting Pastoor Ariëns, bestuursnummer 52131, is opgericht op 2 juli 1965 en is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel te Utrecht onder dossiernummer 41179086.

Governance

SPA heeft de governance, de scheiding tussen bestuur en toezicht, verankerd in het 'Raad van Toezicht-model'. Toezichhoudende en bestuurlijke taken zijn strikt gescheiden, waarbij het College van Bestuur (de bestuurder) het bestuur is in de zin van de wet.

Gehanteerd bestuursmodel SPA



De Raad van Toezicht (intern toezichthouders) en de bestuurder van SPA onderscheiden de volgende taken voor het intern toezichthoudend orgaan:

1. Het houden van toezicht:
 - a. toezicht vooraf: vooral goedkeuring van besluiten en voornemens van de bestuurder
 - b. toezicht achteraf: monitoren van het functioneren van de instelling en het functioneren van de bestuurder ('bewaken dat het goed gaat')
2. Het uitoefenen van statutaire en wettelijke bevoegdheden, waaronder de goedkeuringsbevoegdheid van het strategisch beleidsplan, het jaarverslag en de begroting
3. Advies- en klankbordfunctie ten behoeve van de bestuurder, op eigen initiatief van de toezichthouder individueel of als collectief, als reactie op een vraag van de bestuurder aan een toezichthouder of toezichthouders. Het gevraagd en ongevraagd adviseren en klankborden heeft een antennefunctie en kan een brug slaan naar stakeholders

4. Het optreden als werkgever van de bestuurder, zoals het bepalen van omvang en structuur van het bestuur, het benoemen en ontslaan van de bestuurder, het bepalen van diens arbeidsvoorwaarden en het realiseren van de jaarlijkse evaluatie van de bestuurder

Bovenstaande zaken zijn vastgelegd in de statuten van SPA en in overige reglementen.

Visie op toezichthouden

De Raad van Toezicht ziet het met name als haar taak toezicht te houden op de realisatie van de doelstellingen van de scholen en de stichting, toezicht te houden op de financiële ontwikkeling van de stichting en op de onderwijskwaliteit. Deze thema's kunnen verder worden uitgediept in de drie commissies van de Raad van Toezicht, namelijk:

- Onderwijscommissie, die zich richt op onderwijs-inhoudelijke zaken en voorts de interne kwaliteitssturing ten aanzien van het onderwijs
- Renummeratiecommissie, die zich ontfert over de gesprekkencyclus met het College van Bestuur
- Auditcommissie, die toeziet op de financiële gang van zaken binnen SPA

Vertrouwen is het kernbegrip van de Raad van Toezicht. Binnen de Raad van Toezicht gaat men niet blind af op de cijfertjes, maar weet men dat het verhaal achter de cijfers kleur geeft. Het gaat in het houden van toezicht dan ook om het gesprek tussen de Raad van Toezicht en de andere geledingen binnen SPA. Vertrouwen uit zich ook in de balans tussen distantie en betrokkenheid: de leden van de Raad van Toezicht zijn betrokken, maar blijven op gepaste afstand en geven de bestuurder ruimte om haar bestuurlijke taken uit te kunnen oefenen. De Raad van Toezicht krijgt vertrouwen als de zaken zorgvuldig verlopen binnen SPA:

1. op tijd
2. gestructureerd
3. met een heldere toelichting

Oftewel: **'boven alles staat vertrouwen totdat het tegendeel bewezen is'.**

Functiescheiding

Er is sprake van onderbrenging van de functies van bestuur en intern toezicht in twee verschillende organen van het bevoegd gezag. Daarbij berust de functie van bestuur bij het College van Bestuur en de functie van intern toezicht bij de Raad van Toezicht (intern toezichtsorgaan). Op deze manier is sprake van een organieke scheiding (two-tier).

Code Goed Bestuur

Als lid van de PO-raad onderschrijft de stichting de Code Goed Bestuur. De Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs vormt de basis van de organisatiestructuur en werkwijze van Scholenstichting Pastoor Ariëns. Er is een scheiding aangebracht tussen de functies van bestuur en intern toezicht. Het College van Bestuur en de toezichthouders hebben afspraken gemaakt over de verdeling van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden tussen de verschillende organen, hetgeen vastgelegd is in het managementstatuut. De vergoedingen van de leden van het bestuur zijn vastgesteld binnen de maximale honorering volgens de WNT; wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semi-publieke sector. Een specificatie is opgenomen in het financiële jaarverslag. In de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs zijn basisprincipes vastgelegd omtrent professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs. Het bestuur handhaaft deze code onverkort.

2. Verantwoording van het beleid

In dit hoofdstuk verantwoordt het bestuur het gevoerde beleid op de volgende beleidsterreinen: Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & facilitaire zaken en Financieel beleid. De doelen die uit strategisch beleidsplan gesteld zijn, staan centraal. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op het beleid rond risico's en risicobeheersing.

2.1 Onderwijs & kwaliteit

Onderwijskwaliteit & kwaliteitszorg
Hoe definiëren we onderwijskwaliteit?

Opleiding – Waartoe leiden we leerlingen op?

Wij stimuleren kinderen zichzelf te ontdekken, zijn of haar individuele talenten te ontwikkelen en zo het beste van zichzelf te laten zien. We noemen dat 'uitblinken in jezelf zijn' en scheppen alle voorwaarden die hiervoor nodig zijn. Een veilige omgeving waarin samenwerken centraal staat en elk kind gezien, geaccepteerd en gerespecteerd wordt. Gedegen, uitdagend onderwijs op maat, dat elk kind stimuleert om actief te leren en zoveel mogelijk zelf de regie te nemen. Om vol zelfvertrouwen en met een kritische, onderzoekende houding de toekomst tegemoet te gaan.

Identiteit – Welke rol speelt identiteit in ons onderwijs en wat betekent dat voor onze ambities?

Scholenstichting Pastoor Ariëns gaat voor de levensbeschouwelijke identiteit uit van een katholieke grondslag, waarbij wij ons inzetten voor het welzijn van de ander en onszelf door op een goede manier met mens en omgeving om te gaan en zo mee te werken aan het realiseren van een betere wereld. Onze scholen hebben naast aandacht in levensbeschouwelijk opzicht voor de eigen specifieke traditie ook aandacht voor andere religieuze en niet-religieuze tradities. Wij proberen hier op eigentijdse wijze inhoud aan te geven vanuit de overtuiging dat de verschillende tradities elkaar veel te bieden hebben. Wij zijn overtuigd dat deze manier van leven de moeite waard is om door te geven. Wij creëren in de scholen een sfeer waarin men open staat voor elkaar en ieder in zijn/haar waarde laat.

Socialisatie – Welke waarden, normen en gebruiken willen we onze leerlingen meegeven zodat zij volwaardig kunnen meedoen in de samenleving?

Socialisatie betreft de rol die onderwijs speelt in het inleiden van kinderen en jongeren in tradities, culturen en praktijken en de waarden, normen en gebruiken die daar een rol in spelen, zodat ze zich betrokken voelen bij zulke praktijken en er effectief en betekenisvol in kunnen participeren. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de verantwoordelijkheid van SPA om er zorg voor te dragen dat de leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen als democratisch burger en lid van de samenleving (burgerschap).

Persoonsvorming – Wat hebben onze leerlingen nodig om zicht te krijgen op: Wie ben ik? Wat wil ik (worden)?, Wat vind ik belangrijk? En hoe wil ik omgaan met anderen?

Persoonsvorming heeft betrekking op het effect van onderwijs op de persoon, op de individualisering van leerlingen, waardoor zij meer onafhankelijk worden in hun denken en doen, los van bestaande tradities en praktijken. Daarmee ontwikkelen ze het vermogen om zich als autonoom persoon op verantwoordelijke wijze tot de maatschappij te verhouden. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de verantwoordelijkheid van SPA om er zorg voor te dragen dat de leerlingen zich er van bewust worden dat leren positief bijdraagt aan hun ontwikkeling en een 'leven lang' aan de orde zou moeten zijn.

Kwalificatie - Met welke kennis en vaardigheden willen wij onze leerlingen toerusten zodat ze volwaardig kunnen meedoen in de samenleving?

Met kwalificatie wordt de rol die het onderwijs speelt in het aanbieden van kennis, vaardigheden en houdingen bedoeld waarmee mensen worden toegerust voor de volgende stappen in hun leven. Dit kan heel specifiek zijn, zoals kwalificatie voor een

beroep, of meer algemeen, gekwalificeerd raken om in een complexe, multiculturele samenleving te kunnen leven. Binnen SPA kan hierbij bijvoorbeeld gedacht worden aan de verantwoordelijkheid om er zorg voor te dragen dat ieder kind het maximale rendement uit zijn of haar mogelijkheden kan halen (doordat hij of zij het best mogelijke onderwijs krijgt) en dat de scholen adequate opbrengsten realiseren.

Om een organisatie van hoge kwaliteit te kunnen zijn, richt SPA zich op:

Goed leiderschap	✓ decision capital (persoonlijk leiderschap); ✓ integrale aanpak; ✓ hoge doelen stellen en hoge verwachtingen hebben; ✓ duidelijke structuur (wie doet wat?); ✓ heldere strategie: planning en werkwijze; ✓ veiligheid en vertrouwen.
Kwaliteit van de medewerkers	✓ kennis, vaardigheden, specialismen, ervaringen van de individuele teamleden (human capital); ✓ kwaliteit en frequentie van de interactie en samenwerking tussen leraren als groep (social capital).
De lange termijn	✓ een gemeenschappelijke stijl: met behoud van eigenheid werken aan gezamenlijke doelen; ✓ een gezonde financiële bedrijfsvoering.
Continue verbetering en vernieuwing	✓ investeren in kennis en vaardigheden: leren van en met elkaar; ✓ leren en ontwikkelen staat centraal in alle lagen van de organisatie.
Openheid en actiegerichtheid	✓ minder communicatie, meer dialoog; ✓ faciliterende systemen; ✓ trots, motivatie en samenwerking; ✓ eigenaarschap.

Doelen en resultaten

Doel/Beleidsvoornemen	Stand van Zaken	Toelichting
Inzet ontwikkelteams op het onderwerp: - Duurzaam bouwen aan onderwijskwaliteit	Het ontwikkelteam is van start gegaan. De start opdrachten zijn geschreven en de deelnemers bekend. Het ontwikkelteam heeft een voorzitter en coördinator	Doordat corona zijn weerslag had op onze medewerkers hebben we het proces van ontwikkelteams verder in de tijd uitgespreid

- = Doel is behaald
- = Proces loopt nog
- = Doel wordt of is nog niet behaald

Toekomstige ontwikkelingen

In het schooljaar 2022-2023 zullen we bovenschols aan de slag te gaan met de ontwikkeling van de organisatie waarin de professionals het beleid ontwikkelen in Ontwikkel Teams. De opdracht voor het ontwikkelteam “Duurzaam bouwen aan onderwijskwaliteit” zal zijn:

1. Er wordt een gemeenschappelijke, ambitieuze visie met durf en lef ontwikkeld op onderwijskwaliteit binnen SPA in zijn totaliteit. We denken daarbij aan de grote lijn op pedagogisch, didactisch en onderwijskundig gebied.
2. Er wordt gewerkt aan een gegarandeerd en doordacht curriculum voor alle leerlingen binnen SPA, zodat alles wat er op de scholen en daaromheen gebeurt met elkaar verbonden wordt.
3. Er wordt binnen de stichting een visie op (goed) lesgeven en een goed leerklimaat ontwikkeld.
4. Er worden op schoolniveau ambitieuze ambities opgesteld, passend bij de schoolweging.
5. Er wordt onderzocht hoe er meer samenhang en afstemming kan zijn over professionalisering binnen de stichting

Onderwijs aan nieuwkomers

De schoolbesturen primair onderwijs in Stichtse Vecht hebben afgelopen schooljaar samengewerkt om tot een passend aanbod voor nieuwkomers (waaronder Oekraïense vluchtelingen) te komen. Dit omdat de taalvoorzieningen in Utrecht en Hilversum, waar onze leerlingen voorheen naar toe gingen, een wachtlijst kregen. Samenwerkingsverband Passenderwijs heeft hierbij een coördinerende rol. Uit overleg tussen de schoolbesturen is besloten dat Scholenstichting Pastoor Ariëns één van de taalvoorzieningen voor de leerlingen in Stichtse Vecht zal zijn. Deze taalvoorziening wordt georganiseerd op De Kameleon te Maarssen, school van Scholenstichting Pastoor Ariëns, in nauwe samenwerking met de stichting Vechtstreek en Venen. Op dit moment zijn er twee taalklassen (30 leerlingen).

Onderwijsresultaten

Het College van Bestuur heeft zicht op de tussenresultaten en de eindresultaten van de scholen. In deze paragraaf geven we een overzicht van de behaalde eindresultaten. In de tabel staan de behaalde referentieniveaus in relatie tot de schoolweging, en de signaleringswaarden. Alle scholen van SPA hebben boven de signaleringswaarden van de inspectie gescoord. Hieronder geven we achtereenvolgens de resultaten van de eindtoets 2022 en het gemiddelde over de jaren 2019-2022

Eindtoets 2022

(in relatie tot signaleringswaarde)

School	Schoolweging	Afwijking	Percentage F1	Signaleringswaarde	Afwijking	Percentage F2	Signaleringswaarde
KBS Franciscus	30,9	13	98%	85%	17	64%	47%
KBS De Pionier	21,8	15	100%	85%	22	86%	64%
KBS De Wilde Wingerd	30,1	12	97%	85%	21	68%	47%
KBS De Kameleon	34,8	14	99%	85%	27	67%	40%

Gemiddelde eindtoets 2019-2022

(in relatie tot signaleringswaarde)

School	Schoolweging	Afwijking	Percentage F1	Signaleringswaarde	Afwijking	Percentage F2	Signaleringswaarde
KBS Franciscus	30,9	11	96%	85%	15	62%	47%
KBS De Pionier	21,8	14	99%	85%	19	83%	64%
KBS De Wilde Wingerd	30,1	12	97%	85%	13	60%	47%
KBS De Kameleon	34,8	11	96%	85%	20	60%	40%

Voor de onderwijsresultaten verwijzen we u ook naar <https://www.scholenopdekaart.nl>

Internationalisering

De internationalisering op de scholen binnen SPA is in ontwikkeling. Op dit moment krijgt het met name vorm in vreemde talenonderwijs en burgerschapsonderwijs. Op De Kameleon wordt Engels vanaf groep 1 aangeboden en op De Pionier wordt in alle groepen methodisch Engels gegeven waarbij de ambitie is om dit op een hoger niveau aan te bieden dan gebruikelijk is op een basisschool. Medewerkers van De Pionier worden in de gelegenheid gesteld om deel te nemen aan de internationale programma's van Edukans waarbij deze activiteit altijd wordt verbonden aan een project/actie of het lesaanbod binnen de school. De Wilde Wingerd biedt Engels als vak aan vanaf groep 5 en de Franciscus vanaf groep 7. In de Plusklas krijgen de leerlingen Spaans aangeboden.

Sociale veiligheid

We zien het als onze eerste verantwoordelijkheid om voor iedere leerling gelijke kansen op het gebied van onderwijs zeker te stellen. Kansen benutten die er liggen, maar juist ook nieuwe kansen creëren. Een positief stimulerend pedagogisch klimaat is randvoorwaardelijk om deze doelen te bereiken. Op alle scholen van onze stichting worden sociale vragenlijsten afgenomen. Deze worden geanalyseerd, besproken met het team en de bestuurder en waar nodig wordt actie ondernomen. Zo zijn er op scholen verschillende preventieve interventies geweest. Op een van de scholen is een expertleraar Pedagogisch klimaat aangesteld, is een orthopedagoog preventief ingezet, worden kindgesprekken gehouden etc. Op alle scholen wordt gewerkt met een sociaal-emotionele aanpak/methode. Zo zijn De Franciscus en De Wilde Wingerd Kanjerschool, is De Kameleon Vreedzame school en wordt op De Pionier gewerkt met Kwink.

Afgelopen jaar is ook veel aandacht besteed aan de sociaal maatschappelijke competenties die de leerlingen in staat stellen om deel uit te maken en bij te dragen aan de pluriforme en democratische Nederlandse samenleving. Hierbij hebben we aandacht geschonken aan kennis over en respect voor verschillen in godsdienst, levensovertuiging, politiek gezindheid, afkomst, geslacht, handicap of seksuele gerichtheid alsmede de waarde dat gelijke gevallen gelijk behandeld worden. Voorbeelden hiervan zijn bijvoorbeeld dat rondom democratie gebruik gemaakt is van de jaarlijkse verkiezing voor een afvaardi-

ging in de leerlingenraad, hebben de leerlingen in samenwerking met de Werkspecht verschillende projecten samen met deelnemers met een verstandelijke en/of lichamelijke beperking gedaan, is er een inzameling voor de voedselbank geweest, zodat leerlingen leren te delen en iets voor een ander te doen.

Inzet middelen NPO niet in Loondienst

Er zijn geen middelen NPO ingezet voor inhuur Personeel Niet in Loondienst.

Onderzoek en ontwikkeling

Op dit moment wordt op verschillende scholen gewerkt met professionele leergemeenschappen. Hiermee wordt het eigenaarschap en draagvlak in de organisatie bevorderd en wordt op onderzoekmatige wijze een verandering ingezet. De ontwikkeling van de leergemeenschappen is ook gekoppeld aan de inzet van de nascholingsgelden.

Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderzoek

Op stichtingsniveau zijn drie ontwikkeltams geformeerd. We zullen ons verder gaan ontwikkelen naar een lerende organisatie waarbij de volgende punten centraal staan:

- Er is een gedeelde visie en ambitie
- Het leren van onderwijsprofessionals stimuleren
- Teamleren en samenwerken bevorderen
- Feedbackprocessen stimuleren op alle niveaus in de organisatie
- Samenwerken met partners in de (brede) omgeving
- Een onderzoekscultuur bevorderen
- Conditie voor gedeeld leiderschap creëren
- Voorwaarden creëren in organisatie-structuur en beleid

Eerste ontwikkelpunten zullen voor schooljaar 2022- 2023 zijn:

- Het belang en de kenmerken van goede feedback bespreken en medewerkers faciliteren om zich hierin te professionaliseren
- Ervoor zorgen dat de inrichting van het stafbureau past bij de omvang en ontwikkelfase van de organisatie
- Scholen stimuleren om gedeeld leiderschap te bewerkstelligen
- Uitwisseling stimuleren tussen schoolleiders over de wijze waarop zij systematisch en onderzoeksmatig werken aan onderwijsverbetering en de onderzoekende houding.

Inspectie

De Inspectie van het Onderwijs heeft in de periode april-juni 2018 een vierjaarlijks onderzoek uitgevoerd bij SPA. De conclusie van de inspectie is dat het bestuur (CvB) van SPA goed zicht heeft op de kwaliteit van het onderwijsproces op de scholen. Dit omdat de lijnen kort zijn tussen het bestuur en de scholen en omdat het bestuur via interne audits het onderwijs in kaart heeft gebracht. De inspectie heeft voor alle vier de scholen het basisarrangement vastgesteld. Dit betekent dat de inspectie geen aanwijzingen heeft dat er belangrijke tekortkomingen zijn in de kwaliteit van het onderwijs en/of in de naleving van de weten regelgeving.

Voor meer informatie verwijzen we u naar: <https://zoekscholen.onderwijsinspectie.nl/zoek-en-vergelijk/sector/bge/id/291372>

Kwaliteitszorg

Binnen de stichting herleiden we de kwaliteitszorg tot vijf vragen:

1. Doen we de goede dingen?
2. Doen we die dingen goed?
3. Hoe weten we dat?
4. Vinden anderen dat ook?
5. Wat doen we met die wetenschap?

Kwaliteitszorg betekent voor ons dat we de 'goede dingen' nog beter willen doen.

We werken met een jaarplancycclus volgens WMK-PO (werken met kwaliteit primair onderwijs). WMK-PO werkt via Het INK-model (Instituut voor Nederlandse Kwaliteitszorg). Praktisch gaat het model uit van de cyclus van Plan, Do, Check, Act.

Een jaarlijkse evaluatie resulteert in een aangepast schooljaarplan voor het komende schooljaar. De vragenlijsten behorende bij het WMK-PO pakket worden zowel intern onder het personeel alsmede ook onder ouders en leerlingen uitgezet, om zodoende de plannen waar nodig te herijken. Daarmee is de kwaliteitscyclus gewaarborgd.

Met behulp van een vierjarenplanning zorgen we ervoor dat alle beleidsterreinen regelmatig beoordeeld worden. We doen dit d.m.v. het kwaliteitssysteem Werken Met Kwaliteit Primair Onderwijs (WMKPO) en Werken Met Kwaliteit Bovenschools Management (WMKBM). Naast de interne beoordeling bevragen onze scholen ook externe partners om grip te krijgen op de kwaliteit van de school. In een planning hebben we opgenomen wanneer we ouders, leerlingen en leraren (in de rol van

werknemer) bevragen. We streven kwaliteit na en we zorgen ervoor dat de kwaliteit op peil blijft. We beoordelen de ambities systematisch en cyclisch en op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit.

Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van kwaliteitszorg

In 2023 willen we het kwaliteitszorginstrument WMK verder implementeren en ons nog beter richten op het analyseren van de resultaten.

Visitatie

Op 22 november 2022 heeft er een bestuurlijke visitatie plaatsgevonden onder leiding van de PO raad. Door in gesprek te gaan met collega-bestuurders hebben we nog meer zicht gekregen op de ontwikkeling van de organisatie en hebben we als onderwijsorganisatie gereflecteerd op het bestuurlijk denken en handelen.

Binnen onze stichting maken we gebruik van interne audits. De opbrengst is dat er in en vooral tussen scholen, door bij elkaar te gaan kijken en elkaar een spiegel voor te houden (critical friend), energie en nog meer samenwerking ontstaat, waardoor scholen mede daardoor verder komen in hun ontwikkelingsproces. Het begrip 'leren van elkaar' krijgt een extra dimensie, omdat het schoolbezoek de bezoekers ook helpt kritisch naar hun eigen school(organisatie) te kijken. Een dubbelslag dus. Ook maken we gebruik van externe audits om zo ook "de eventuele blinde vlek" te kunnen constateren.

Passend onderwijs

Passend onderwijs is een speerpunt in onze organisatie. De doelen voor passend onderwijs staan beschreven in ons strategisch beleidsplan.

Onze stichting participeert in het samenwerkingsverband Passenderwijs. Onze scholen kijken naar de mogelijkheden van een kind en gaan in beginsel uit van thuisnabij-onderwijs. Het verwijzingspercentage lag in het schooljaar 2021-2022 op 1,5 %. De financiering vanuit het SWV is gebaseerd op leerlingenaantallen, en vanuit onze stichting worden de lumpsum- en SWV- gelden op leerlingenaantallen verdeeld.

Een van de directeuren neemt deel aan de vergaderingen van de directieadviesgroep van het samenwerkingsverband.

Samenwerkingsverband 'Passenderwijs' heeft een Ondersteuningsplan opgesteld voor de periode 2021-2025. De verantwoordelijkheid voor de basisondersteuning ligt bij de schoolbesturen. Het bedrag dat het SWV overmaakt voor de borging en ontwikkeling van de basisondersteuning bedroeg in 2022 € 284.880.

De verstrekte middelen uit de lumpsum en uit het SWV hebben we benut om onze doelen ten aanzien van passend onderwijs te realiseren:

1. Voorwaardelijk niveau (preventieve interventies)

2. Schoolniveau (Denk hierbij aan inzet op preventief handelen, realisatie van de kerndoelen, ondersteuning sociaal emotionele ontwikkeling, instructie op maat, beschikbaarheid van expertise, in- en uitstroombeleid)
3. Niveau van de leerkracht (Bekwaamheid leerkrachten)

Binnen elke school is een coördinator van de zorg op school aanwezig (bijv. de intern begeleider) en is er een inzichtelijke ondersteuningsroute binnen de school. In het schoolondersteuningsprofiel wordt weergegeven hoe de ondersteuning aan kinderen binnen de school is georganiseerd. Het schoolondersteuningsprofiel wordt besproken in de MR van de school. Verder voeren wij functioneel overleg met kernpartners om de verbinding te zoeken tussen onderwijs en zorg.



2.2 Personeel & professionalisering

Doelen & resultaten

Doel/Beleidsvoornemen	Stand van Zaken	Toelichting
Gesprekkencyclus	Lopend	Wordt verder belegd bij het ontwikkelteam Professionalisering en Vitaliteit om zo de inrichting van de cyclus vorm te geven van uit de gehele organisatie.
Personeelsbeleid	Behaald	Er is beleid ontwikkeld op verschillende terreinen. Verdere uitwerking van het personeelsbeleid blijft een continue ontwikkeling via de drie ontwikkelteams

- = Doel is behaald
- = Proces loopt nog
- = Doel wordt of is nog niet behaald

Toekomstige ontwikkelingen

In schooljaar 2022-2023 zullen we boven-schools verder aan de slag te gaan met de ontwikkeling van de organisatie waarin de professionals het beleid ontwikkelen in Ontwikkel Teams. Er zijn drie ontwikkelteams gevormd op het gebied van personeel en organisatie.

De opdracht voor teams is als volgt:

Duurzaam bouwen aan onderwijskwaliteit

- Er wordt een gemeenschappelijke, ambitieuze visie met durf en lef ontwikkeld op onderwijskwaliteit binnen SPA in zijn totaliteit. We denken daarbij aan de grote lijn op pedagogisch, didactisch en onderwijskundig gebied.
- Er wordt gewerkt aan een gegarandeerd en doordacht curriculum voor alle leerlingen binnen SPA, zodat alles wat er op de scholen en daaromheen gebeurt met elkaar verbonden wordt.
- Er wordt binnen de stichting een visie op (goed) lesgeven en een goed leerklimaat ontwikkeld.
- Er worden op schoolniveau ambitieuze ambities opgesteld, passend bij de schoolweging.
- Er wordt onderzocht hoe er meer samenhang en afstemming kan zijn over professionalisering binnen de stichting.

Begeleiden en opleiden van zij-instromers, stagiaires en startende leraren

- De stichting wordt door de studenten, de opleidingsinstituten en aankomende medewerkers, gezien als organisatie waar startende leraren en zij-instromers op juiste wijze zijn ondersteund.
- Zij-instromers zijn daadwerkelijk leraren geworden bij SPA.
- Zij-instromers en startende leraren staan startbekwaam voor de klas.
- Zij-instromers geven aan dat zij zich ondersteund voelen bij hun professionele ontwikkelingsproces.
- Er is een specialist (naast de schoolop-leiders), die aanspreekpunt is in de begeleiding van zij-instromers.
- Het inductieplan is een levend document.
- Het tekort aan leraren binnen de stichting is opgelost.

Professionaliteit en Vitaliteit

- Medewerkers staan in hun eigen kracht en nemen eigenaarschap.
- Van gedetailleerd beleid naar kaders.
- Medewerkers zijn daadkrachtig en durven grenzen te zoeken.
- Functionele gesprekkencyclus ontwerpen, waarbij de werknemer eigenaar is.

De betreffende teams zijn reeds van start gegaan en de planning en verwachting is dat zij in de loop van 2023 de eerste resultaten gaan presenteren aan de organisatie.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

Als stichting krijgen wij steeds meer te maken met de krapte op de arbeidsmarkt. Vacatures staan langer open en vervangers zijn vrijwel niet te vinden. Met trots kunnen we melden dat het ons gelukt is om het schooljaar te starten met voor elke groep een bevoegde leerkracht. Als organisatie blijven we investeren in het aantrekken, begeleiden en opleiden van zij-instromers. Daarnaast hebben we een gedegen opleidingsplan voor startende leerkrachten en investeren we veel tijd in het begeleiden van stagiaires.

Uitkeringen na ontslag

Het beleid van SPA is gericht op het voorkomen van ontslag. Een instrument hiervoor is de tweejaarlijkse gesprekkencyclus. Het planningsgesprek, inclusief jaartaak, wordt voor het einde van schooljaar gevoerd. In de periode van januari t/m april wordt een beoordelingsgesprek gevoerd met het onderwijzend personeel. Het schooljaar daarna is dit dan een functioneringsgesprek.

De gesprekken worden voorafgegaan door een klassenbezoek. Met onderwijsondersteunend personeel wordt jaarlijks één formeel gesprek gevoerd. De gesprekken cyclus wordt in het ontwikkelteam opnieuw bekeken en ontwikkeld.

Tevens wordt er binnen de organisatie ook kritisch gekeken naar nieuwe kansen voor personeelsleden die op hun huidige school wat minder presteren. Mobiliteit binnen de organisatie, nieuwe kansen en extra begeleiding worden dan ingezet om personeel te behouden voor de stichting.

Inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag kan vermeld worden dat er in het kalenderjaar 2022 geen RDDF-plaatsing heeft plaatsgevonden en er geen arbeids-overeenkomst is ontbonden in 2022.

Strategisch personeelsbeleid

Het strategisch personeelsbeleid is opgenomen in het strategisch beleidsplan van onze stichting. De actiepunten voor het College van Bestuur zijn opgenomen en uitgewerkt in de jaarplannen. Onze organisatie wil een excellente werkgever zijn, en wij doen dan ook het maximale om gekwalificeerde me-

dewerkers te vinden, te binden, te boeien en te ontwikkelen. Het personeelsbeleid is afgestemd op de onderwijskundige visie en doelen van de scholen.

Het personeelsbeleid van de scholen is vormgegeven in de schoolplannen. De acties die de scholen hebben vastgesteld zijn uitgewerkt in de jaarplannen van de scholen. De specifieke doelen met betrekking tot dit domein komen aan de orde in de gesprekken van het College van Bestuur met de schoolleiding. Hiervoor worden, naast de bilaterale gesprekken tussen schoolleider en bestuurder, jaarlijks twee carrousel gesprekken gevoerd. Tijdens deze gesprekken komen alle zaken met betrekking tot personeel, beleid, financiën en huisvesting aan de orde. De bestuurder en de schoolleider worden in deze gesprekken bijgestaan door de controller, de personeelsfunctionaris, de schoolleider met kwaliteit in zijn portefeuille en de huisvestingspecialist. Met deze werkwijze verkrijgt de bestuurder snel inzicht in de stand van zaken op elke school en kunnen de 'specialisten' direct met de schoolleiders schakelen op ontstane actiepunten dan wel knelpunten.

In de schoolplannen zijn tevens de organisatorische doelen opgenomen, met daarbij de huidige formatie en de gewenste situatie qua functies en taken. Met deze gegevens kan de schoolleiding, in samenwerking met het bestuurskantoor, sturen op het werven, selecteren en ontwikkelen van medewerkers.

Op de scholen wordt sterk ingezet op, het samen maken van een visie op onderwijs (behorend bij de (strategische) ontwikkeling) en de hierbij passende nascholing, zowel op team- als op individueel niveau. Dit wordt in tijd en geld gefaciliteerd. Tevens wordt er bij het opstellen van de formatie sterk gekeken naar wie waar het beste tot zijn of haar recht komt.

Daarnaast wordt er sterk ingezet op het opleiden van nieuwe leerkrachten (reguliere PABO en zij-instroom).

Jaarlijkse worden er gesprekken gevoerd in het kader van het integrale personeelsbeleid. Er worden gesprekken gevoerd met startende- en nieuwe medewerkers. De planning wordt gekoppeld aan wensen m.b.t. werkzaamheden, taken en professionalisering.

Het strategisch beleid is tevens gekoppeld aan de bespreking van het werkverdelingsplan met team en MR.

Zoals reeds beschreven is een belangrijke speerpunt van de organisatie om een excellerende werkgever te zijn. Om dit te kunnen blijven bewerkstelligen is het belangrijk om zicht te houden op het goed zorgen voor alle medewerkers, in gesprek te blijven met een ieder, plezier te blijven maken en te zorgen voor ontspanning.

Vanuit het strategisch personeelsbeleid dat zich door vertaald naar het schoolplan en de jaarplannen van de school wordt het personeelsbeleid op vorm gegeven.

Hierbij wordt gekeken naar de doelstellingen van de school en gekeken naar de ontwikkelingen en mogelijkheden van het personeel die nodig zijn om deze doelstellingen te bewerkstelligen. Hierbij wordt gezocht naar passende scholing om de leerkrachten verder te ontwikkelen zowel op individueel als op collectief niveau. Middels klassenbezoeken vanuit de gesprekkencyclus worden de leerkrachten gemonitord en vinden gesprekken plaats om passende ondersteuning te bieden.

Scholing

In het kader van een professionele cultuur volgen de schoolleiding, de personeelsfunctionaris en het College van Bestuur jaarlijks externe scholing in die van belang is voor de doelen van de organisatie. In het afgelopen jaar was er sprake van de volgende scholing:

- Werken met ontwikkelteams
- Leergang onderzoeksmatig leiderschap
- Webinar nieuwe CAO
- Lerend netwerk bestuurlijke visitatie
- Themadag Passenderwijs IB-kwaliteitscoördinator
- Webinar Loan
- Webinar bovenschoolse IEP module
- Webinar Onderhandelaarsakkoord (PO-Raad)
- Webinars Onderwijshuisvesting (Verus)

Scholing op de scholen

Binnen de gehele organisatie wordt geïnvesteerd in scholing. Op alle scholen is sprake van individuele scholing, passend bij de taken (rekeningspecialist, leescursussen). Daarnaast wordt er deelgenomen aan inspirerende congressen en seminars (webinars).

Binnen de stichting worden medewerkers opgeleid tot schoolopleider, schoolleider en wordt er een opleiding tot specialist nieuwkomersonderwijs gevolgd. De internbegeleiders en schoolleiders hebben deelgenomen aan de themadag IB-kwaliteitscoördinator. Daarnaast is er jaarlijks scholing op BHV. Tevens worden er 3 zij-instromers opgeleid tot leerkracht.



Op de Kameleon is de teamscholing gericht op Expliciete Directe Instructie, het uitbreiden didactische vaardigheden.



De Pionier heeft zijn teamscholing gericht op Focus PO en Professionalisering van het kleuterteam. Daarnaast vinden er op deze school ook individuele trajecten plaats tot onder andere trainer faalangst reductie, rekenmethodiek - met sprongen vooruit en cursus begrijpend lezen. De gymdocent heeft aanvullende EHBO cursussen gevolgd en een van de onderwijsassistentes wordt middels diverse trainingen voorbereid op de start op de PABO. Tevens wordt er een opleiding Onderwijskunde & Begeleiding; Professioneel coachen, gevolgd.



De Wilde Wingerd heeft de teamscholing met name ingezet op het in kaart brengen van de school, wat doen we, wat willen we, hoe doen we dat en waarom willen we dat. Dit is verder uitgewerkt in de thema's verantwoordelijkheid en eigenaarschap. Het team heeft een aantal studies gevolgd, te weten close reading, ongewenst gedrag via Melior M5 aanpak, kanjertraining en een studie en implementatie van een nieuwe taal- en spellingsmethode. De individuele scholing was gericht op RT, grip op de groep, taal in blokjes, overgang van groep 2 naar 3, de rekenmethode met sprongen vooruit en rekenen met kleuters.



De Franciscus heeft als team de scholing Teach like a Champion, Kanjertraining, werken met referentieniveaus en executieve functie gevolgd. Daarnaast zijn er diverse individuele trajecten gevolgd te weten kanjertraining, leerprocessen zichtbaar maken, ICP Intern begeleider, meidenvenijn en hebben de onderbouw

leerkrachten de cursus Spelen in Hoeken (taal) gevolgd.

Dialoog

Om de continue dialoog binnen de organisatie op gang te houden hebben de Benen Op Tafel (BOT) sessies een blijvend karakter. Hiermee wordt op een laagdrempelige wijze de dialoog gevoerd en informatie uit de organisatie opgehaald. Deze sessies zijn door alle betrokkenen als zeer waardevol ervaren. Gebleken is dat dit onze medewerkers betrokken houdt bij de organisatie, het de werkbeleving positief beïnvloedt en het voeren van het goede gesprek bewerkstelligt.

Dit informele proces wordt tevens voortgezet in de ontwikkelteams. Door deze teams worden de gesprekken op alle niveaus van de organisatie gevoerd. In elk team is een vertegenwoordiging van het directieteam aanwezig, die zorgt voor de verbinding tussen de teams en de dialoog naar de bestuurder en de stafmedewerkers.

Politieke en maatschappelijke thema's die impact hebben gehad op de gemaakte keuzes

De afgelopen jaren en ook een gedeelte van dit jaar hebben in het teken gestaan van de coronacrisis met alle maatschappelijke thema's die daar bij horen.

De coronacrisis heeft een negatief effect gehad op de verzuimpercentages van de stichting. Middels extra coaching, inzetten van behandeling die niet aan wachttijden onderhevig is en waar het kan taakverlichting hebben we getracht het verzuim laag te houden. In het ontwikkelteam Professionaliteit en Vitaliteit zal de vitaliteit een belangrijk aandachtspunt zijn.

De oorlog in Oekraïne en de hartverscheurende situatie van de vluchtelingen uit dit land hebben de organisatie niet onberoerd gelaten. Samen met onze medebestuurders uit de regio hebben wij onze maatschappelijke taak serieus genomen. In zeer korte tijd en met enorme inzet is dit binnen 3 weken gerealiseerd, waardoor er in mei 2022 twee taalklassen konden starten. Leerkrachten en onderwijsassistenten zijn "vrij" gemaakt om deze klassen te starten.

Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Het begeleidingsplan startende leerkracht is ontwikkeld op basis van vijf voorwaarden voor een succesvol begeleidingsprogramma (Arbeidsplatform PO, 2014).

De vijf voorwaarden zijn:

- 1 samenhangend beleid
- 2 voldoende faciliteiten voor starter en begeleider(s)
- 3 inbedding in verdere loopbaanontwikkeling van de starter
- 4 inhoud van hoge kwaliteit
- 5 coach van hoge kwaliteit

Met deze vijf voorwaarden als basis wordt nadrukkelijk uitgegaan van de inzet van de startende leerkracht zelf. Op die manier is het mogelijk om competentiegericht begeleiden toe te passen binnen elke school en bij elke denkbare situatie van de startende leerkracht. Met het begeleiden van startende leerkrachten volgens dit begeleidingsplan wordt de intentie uitgesproken dat iedere leerkracht ertoe doet, dat we iedereen in zijn waarde laten en dat begeleiding niet ad hoc hoort te gebeuren, maar volgens een onderbouwd begeleidingsplan.

Binnen SPA zijn de minimumafspraken rondom begeleiding van startende leerkrachten beschreven. In het beleidsplan is beschreven wat wordt verstaan onder de verschillende betrokkenen rond de begeleiding van startende leerkrachten en is beschreven welke taken en verantwoordelijkheden zij hebben. Bij de taken en verantwoordelijkheden van de schoolopleider is kort de cyclus in begeleiding beschreven. Uit onderzoek is gebleken dat een vaste regelmaat in begeleiding één van de succesfactoren is.

Afspraken

- De startende leerkracht krijgt direct de eerste dag een maatje toegewezen
- De startende leerkracht krijgt een schoolopleider toegewezen op het moment dat hij meerdere dagen op de school werkzaam is. Dit is niet de leidinggevende die in een later stadium de beoordeling doet
- De startende leerkracht krijgt het begeleidingsplan digitaal aangeboden. Van belang is dat de startende leerkracht direct start met het invullen van het logboek. In het begeleidingsplan zijn de rollen en verantwoordelijkheden be-

schreven van alle betrokkenen, ook van de startende leerkracht

- De rapportage omtrent voortgang is schriftelijk

Startende directeuren worden begeleid door de directeur D13 die het begeleiden van startende directeuren in zijn takenpakket heeft.

2.3 Huisvesting & Facilitaire zaken

Doelen & resultaten

Ten aanzien van de huisvesting en facilitaire zaken heeft de stichting de volgende doelen gesteld:

- Samenwerking met leveranciers op een krappe markt vergroten
- Inrichting en gebruik van nieuw projectmanagementsysteem

Terugblik: ons huisvestingsmanagementbureau heeft de efficiëntie vergroot in lopende zaken en met name het melden van nieuwe reparatieverzoeken aan onze huisaannemers. Dit komt ten goede in de reactiesnelheid en welbevinden van collega's en leerlingen op de locaties. Conciërges en directeuren voelen zich gehoord en betrokken in de nauwe samenwerking met de huisleveranciers.

Toekomstige ontwikkelingen

Het aangepaste beleid zoals hierboven is de basis voor verdere ontwikkelingen. In de gemeente Stichtse Vecht wordt door een extern bureau gewerkt aan het Integraal Huisvesting Plan (IHP). Dit geeft na oplevering het kader van de toekomstige plannen op onderwijshuisvesting met de bestaande / te ontwikkelen locaties. Er wordt voor deze locaties integraal gekeken naar renovatiemogelijkheden en planologische indeling gecombineerd met andere scholen uit de omgeving. Doordat dit beleidsstuk nog niet gereed is, kunnen wij als stichting geen toekomstige plannen met aanzienlijke impact maken. Wij zijn genooddaakt de locaties doelmatig te onderhouden. Voor locatie De Pionier is door Gemeente Stichtse Vecht formeel besloten een dislocatie te ontwikkelen in Zuilen Vecht. De keuzes die wij als stichting kunnen maken in het bouwproces maken wij duurzaam onderbouwd met een lange termijnvisie. Hierin wordt nadrukkelijk gelet op onderhoudskosten versus investeringskosten.

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen

In het kader van duurzaamheid probeert de stichting zoveel mogelijk te investeren gelet op het milieu gecombineerd met de langere termijn eigendom en terugverdientijd. Voor alle locaties staat de lange termijn huisvesting op de agenda van de gemeente Stichtse Vecht (zoals hierboven omschreven). Waar terugverdientijden realistisch zijn en de investeringsmogelijkheid er is grijpen wij de mogelijkheden aan om de duurzame upgrades nader te onderzoeken en waar mogelijk uit te voeren.

2.4 Financieel beleid

Doelen & resultaten

Het financieel beleid is primair gericht op het borgen van de financiële continuïteit. Demografische ontwikkelingen in het voedingsgebied duiden op een afnemend aantal kinderen in de leeftijdscategorie van het basisonderwijs. De SPA scholen presteren goed, de schooldirecteuren voelen zich eigenaar van hun (financiële) begroting en sturen daarop. Zij kunnen daarvoor steunen op een moderne applicatie die door het administratiekantoor wordt aangeboden. Deze applicatie stelt hen in staat om in het meerjarig perspectief de (financiële) beleidslijnen uit te kunnen zetten.

Opstellen meerjarenbegroting

Zoals in voorgaande alinea is toegelicht stellen de schooldirecteuren hun eigen jaarbegroting en formatieplan op in meerjarig perspectief. Het College van Bestuur (CvB) heeft daarbij een kaderstellende en toetsende rol. De directeuren en het CvB worden daarbij ondersteund door de Staffunctionaris Beleid & Advies en de businesscontroller. In de begeleidende kaderbrief die voorafgaat aan de start van het begrotingsproces zijn de doelen opgenomen die in het strategisch beleidsplan zijn verwoord. Schooldirecteuren wordt gevraagd om met de focus op de te behalen doelstellingen hun begroting en meerjarenraming op te stellen.

Toekomstige ontwikkelingen

Duidelijk zichtbaar is de ontwikkeling die de schooldirecteuren de laatste jaren als gezamenlijk bovenschools managementteam (BMT) hebben gemaakt. Deze ontwikkeling zal verder worden gestimuleerd en versterkt, waarbij de rol van de voorzitter CvB zich zal beperken tot de kaderstelling en toetsende rol.



Investeringsbeleid

Schooldirecteuren zijn integraal verantwoordelijk voor hun begroting. Daarvan maken ook de investeringen deel uit. In de begrotingsapplicatie is het meerjaren investeringsplan opgenomen. Bij het opstellen van de begroting worden ook de voorgenomen investeringen betrokken. Binnen het kader van de financiële begroting kunnen de schooldirecteuren door hen gewenste investeringen opnemen.

Treasury

In december 2021 is het geactualiseerde treasurystatuut goedgekeurd door de Raad van Toezicht. Het statuut sluit aan op de Regeling Beleggen, lenen en derivaten OCW 2016.

Ook in 2022 heeft SPA geen actief beleggingsbeleid gevoerd.

Nationaal Programma Onderwijs

In 2021 is gestart met de inzet van de door het ministerie van OCW toegekende NPO middelen met als doel om de door de Covid-19 pandemie ontstane leerachterstanden weg te werken. In het kalenderjaar 2022 werd € 867.000 aan extra middelen toegekend en ingezet.

De volgende interventies zijn gekozen door de scholen:

Categorie	Interventie	Aantal scholen
Meer onderwijs	Uitbreiding onderwijs	2
Effectievere inzet van onderwijs	Een-op-een-begeleiding	4
	Instructie in kleinere groepen (Tutoring)	3
	Instructie in kleine groepen (High Dosage Tutoring)	1
	Directe instructie	3
	Leren van en met medeleerlingen	1
	Feedback	1
	Technieken voor Begrijpend lezen	2
Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling	Interventies gericht op het welbevinden van leerlingen	4
	Sportieve activiteiten	2
	Cultuureducatie	4
Executieve functies	Metacognitie en zelfregulerend leren	2
	Samenwerkend leren	2
Inzet van personeel	Klassenverkleining	3

Inzet middelen personeel niet in loondienst

In 2022 hebben we door de krapte op de arbeidsmarkt gebruik moeten maken van uitzendbureaus voor leerkrachten. Ook de controller huren wij extern in.

Allocatie van middelen

Bij de allocatie van de middelen is de door het Ministerie van OCW per school toegekende Rijksvergoeding leidend. Met de schooldirecteuren wordt de bovenschoolse begroting besproken. In de bovenschoolse begroting zijn de kosten van de activiteiten opgenomen die voor alle scholen ondersteunend zijn. Voorbeelden daarvan zijn de kosten van het administratiekantoor, de accountant, kosten van groot onderhoud en de kosten van het bestuursbureau.

Het totaal van de bovenschools gealloceerde kosten bedroeg in 2022

€ 1.240.000 – ca. 14% van de Rijksvergoeding (2021: 14% van de Rijksvergoeding).

Onderwijsachterstandenmiddelen

Twee scholen liggen in een postcodegebied op grond waarvan deze in aanmerking komen voor een vergoeding voor het bestrijden van onderwijsachterstanden.

De extra middelen zijn ingezet op de volgende beleidsgebieden:

De Kameleon:

- Een rijker taalaanbod in de onderbouw
- Een rijke leeromgeving op het gebied van taal
- Meer ondersteuning in de vorm van onderwijsassistenten

De Wilde Wingerd heeft het zeer kleine bedrag welke zij ontvangt ingezet op:

- Het taalaanbod in de onderbouw

Op beide scholen, die beiden in Maarssenbroek zijn gehuisvest is meer taalaanbod noodzakelijk. Op beide scholen zien we een populatie die dit van ons vraagt.

Middelen voor de begeleiding startende leerkrachten en schoolleiders

De middelen voor begeleiding van startende leerkrachten en schoolleiders zijn opgenomen in de formatieplannen van de scholen. Er worden geen middelen met dit doel bovenschools ingezet. Het formatieplan wordt ter instemming voorgelegd aan de GMR.

Zie onderstaande tabel:

School	Achterstandsscore	Rijksvergoeding
Franciscus		
De Pionier		
De Wilde Wingerd	14,97	€ 6.100
De Kameleon	316,20	€ 185.000
Totaal		€ 191.000

2.5 Continuïteits paragraaf

2.5.1. Intern risicobeheersingssysteem

Eind 2022 stond dit onderwerp weer op de agenda van het managementteam. In januari 2023 worden de voorbereidingen getroffen voor het nieuwe Koersplan. In het Koersplan worden de strategische doelen voor de komende vier jaren vastgelegd. Het risicobeheersingssysteem zal zich richten op die belemmeringen die zich mogelijk kunnen voordoen om de strategische doelen te realiseren. Daarbij zullen ook de beheersmaatregelen worden betrokken om de impact van die risico's zoveel mogelijk te beperken. Naar verwachting zal in 2023 het intern risicobeheersingssysteem worden geïmplementeerd. Het BMT vervult in dit traject een dragende rol.

2.5.2. Belangrijkste risico's en onzekerheden

Strategische oriëntatie

Het belangrijkste risico voor SPA is een verder doorzettende afname van het aantal leerlingen, als de krimp zich verder doorzet zullen maatregelen noodzakelijk zijn om de uitgaven beheersbaar te houden. De maatregelen zouden kunnen leiden tot het inkrimpen van de formatie.

Een ander gevolg van dalende inkomsten is dat de kosten van het gebouwonderhoud en de vaste vormen van de overhead steeds zwaarder zullen gaan drukken op de begroting – en daarmee op de financiële ruimte die beschikbaar zal zijn voor de formatie.

Compliance

Niet uitgesloten kan worden dat – ondanks alle aandacht die dit onderwerp krijgt – achteraf vastgesteld moet worden dat op bepaalde onderdelen niet is voldaan aan de vigerende wet- en regelgeving. Belangrijk aandachtsgebied is het voldoen aan de bepalingen in de algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Door de functionaris gegevensbeheer wordt de naleving van deze wetgeving strak gemonitord.



3. Verantwoording van de financiën

In dit hoofdstuk wordt de financiële staat van SPA verantwoord. In de eerste paragraaf wordt ingegaan op ontwikkelingen in meerjarig perspectief, de tweede paragraaf geeft een analyse van de staat van baten en lasten en de balans, en in de laatste paragraaf komt de financiële positie aan bod.

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

Schoolnaam	Werkelijk			Begroting 2023		
	1-10-2021	1-10-2022	1-2-2023	1-2-2023	1-2-2024	1-2-2025
Franciscus	301	321	317	318	334	337
De Pionier	470	490	479	473	474	473
De Wilde Wingerd	270	216	213	210	199	199
De Kameleon	208	209	230	235	220	220
Totaal	1.186	1.236	1.239	1.236	1.227	1.229
Mutatie tov 1-2-2022			+0,2%	-0,2%	-0,7%	+0,2%

Wij houden rekening met een gematigde afname van het aantal leerlingen. De afname is echter minder sterk dan de demografische ontwikkeling binnen het voedingsgebied laat zien. De SPA scholen staan goed aangeschreven!

FTE (teldatum 31-12-2022)

FTE	2021 ¹	2022 ²	2023 ³	2024	2025
Bestuur/management	4,90	4,90	4,90	4,90	4,90
Onderwijzend personeel	60,32	65,94	65,63	62,38	61,36
Ondersteunend personeel	13,14	13,43	13,02	13,02	13,02
Totaal	78,86	84,27	83,55	80,30	79,28

De ontwikkeling van de formatie is gekoppeld aan de ontwikkeling van het leerlingaantal.

De formatie zal de komende jaren afnemen. De formatie is in 2022 en 2023 incidenteel hoger door de extra inzet van formatie voor het wegwerken van de door Corona ontstane onderwijsachterstanden **en door de komst van twee taalklassen.**

¹ Daadwerkelijke inzet

² Daadwerkelijke inzet

³ Vanaf 2023 geprognosticeerde begroting 2023-2026

3.2 Staat van baten en lasten en balans

3.2.1. Staat van baten en lasten

	Realisatie	Begroting	Realisatie				Vershil	Vershil
In € 1.000	2021	2022	2022	2023	2024	2025	(3 -/- 2)	(3 -/- 1)
Rijksbijdragen	8.147	8.043	9.328	9.101	8.722	8.663	1.285	1.181
Overige Overheden	173	0	61	26	0	0	61	-112
Ov. baten	189	173	207	190	190	190	34	18
Totaal baten	8.509	8.216	9.596	9.317	8.912	8.853	1.380	1.087
Personeel	6.196	6.877	7.291	7.580	7.301	7.324	414	1.095
Afschrijvingen	138	157	139	204	228	202	-18	1
Huisvesting	513	596	640	671	654	649	44	127
Overige	733	767	856	919	817	833	89	123
Totaal lasten	7.580	8.397	8.926	9.374	9.000	9.008	529	1.346
Fin. baten / lasten	-6	-7	-12	-5	-5	-5	-5	-6
Resultaat	923	-188	658	-62	-93	-160	846	-265

Analyse afwijkingen

jaarrekening 2022 – begroting 2022:

Het rekeningresultaat is ten opzichte van de begroting 2022 € 846.000 gunstiger. Hierna volgt een beknopte analyse van de oorzaken, daarbij wordt de doorkijk gemaakt naar de eventuele structurele effecten voor de daaropvolgende begrotingsjaren.

De Rijksbijdragen zijn € 1.285.000 hoger dan begroot. € 400.000 daarvan is bestemd voor de dekking van de hogere loonkosten die voortvloeiden uit de twee nieuwe cao's die in 2022 werden afgesloten. Deze verhoging werkt structureel door in de jaren volgend op 2022. Het restant ad € 885.000 kan als volgt worden verklaard.

In de kolom begroting is als Rijksvergoeding een bedrag van € 8.043.000 opgenomen. Op dit bedrag is de begrote inhouding door OCW van 7,2% van de personele lumpsum (is € 340.000) in mindering gebracht. Als gevolg van de vereenvoudiging van de bekostiging ondervindt elk schoolbestuur hiervan financieel nadeel. Dit nadeel heeft uitsluitend betrekking op 2022.	
De definitieve vaststelling van de Rijksvergoeding 2021 – 2022 leidde tot een nabetaling van € 150.000. Deze werkt structureel door naar volgende jaren.	€ 150.000
In de Rijksvergoeding 2022 zit al ca. € 100.000 begrepen als compensatie voor de verwachte stijging van de pensioenpremies 2023. Deze werkt structureel door in de Rijksvergoeding voor de volgende jaren.	€ 100.000
De groeibekostiging was niet begroot, deze vergoedingen kunnen nauwelijks worden begroot, de toekomstige leerlingaantallen worden zorgvuldig geraamd.	€ 35.000
De NPO middelen waren voor de scholen in de achterstandsgebieden hoger dan begroot. Deze werkt niet structureel door naar volgende jaren.	€ 45.000
In 2022 werden kinderen uit Oekraïne (en andere landen) opgevangen en ondergebracht in specifieke taalklassen. De inkomsten konden niet bij het opstellen van de begroting worden voorzien en zorgen dus voor een positieve afwijking ten opzichte van de begroting	€ 300.000
De achterstandsmiddelen voor De Kameleon bleken substantieel hoger uit te vallen dan begroot door de aangepaste achterstandsscore voor deze school.	€ 100.000

Het samenwerkingsverband verstrekke incidenteel boven de reguliere ondersteuningsbekostiging een aantal extra subsidies die niet waren begroot.	€ 155.000
Totaal	€ 885.000
Waarvan structureel doorwerkend naar volgende jaren	€ 350.000

Met de hiervoor toegelichte afwijking op de Rijksvergoeding – anders dan voor de compensatie van de gestegen loonkosten – is het belangrijkste deel van de afwijking van het rekeningresultaat ten opzichte van de begroting verklaard.

Analyse afwijkingen

jaarrekening 2022 – jaarrekening 2021

Het rekeningresultaat 2022 is ten opzichte van de jaarrekening 2021 € 265.000 minder hoog. De belangrijkste oorzaken daarvan zijn:



- In 2021 werden subsidies van € 173.000 'Extra Handen voor de Klas' ontvangen, in 2022 werd van de gemeente een subsidie NPO ontvangen van € 61.000, daarmee zijn de lagere baten van overige overheden ad € 112.000 verklaard. Dit verschil heeft geen structurele doorwerking naar volgende jaren, de baten zijn afhankelijk van incidenteel door andere overheden dan de Rijksoverheid gefinancierde activiteiten.
- Een tweede belangrijke oorzaak zijn de hogere lasten voor huisvesting en overige. Onder de huisvesting zorgden met name de schoonmaakkosten voor de kostenstijging die niet was begroot, in de meerjarenraming 2023 – 2025 is met de kosten van hogere energielasten rekening gehouden. De overige lasten nemen in 2022 hoofdzakelijk toe door een intensivering van de culturele vorming. Dit effect werkt structureel door naar de daaropvolgende jaren.

3.2.2. Balans in meerjarig perspectief

	Realisatie	Realisatie	Begroting/meerjarenraming		
In € 1.000	2021	2022	2023	2024	2025
Materiele vaste activa	653	677	709	632	501
Financiële vaste activa	86	84	80	80	80
Totaal vaste activa	739	761	789	712	581
Vorderingen	569	313	210	210	210
Liquide middelen	2.378	3.589	2.922	2.989	2.936
Totaal vlottende activa	2.947	3.902	3.132	3.199	3.146
Totaal activa	3.686	4.663	3.921	3.911	3.727
Algemene reserve	1.536	2.193	1.767	1.684	1.534
Bestemmingsreserves	296	296	290	280	270
Totaal eigen vermogen	1.832	2.489	2.057	1.964	1.804
Voorzieningen	1.144	1.268	1.154	1.237	1.213
Vlottende passiva	710	876	710	710	710
Totaal passiva	3.686	4.663	3.921	3.911	3.727

Het voordelig jaarrekeningresultaat is toegevoegd aan de algemene reserve. Omdat het jaarrekeningresultaat hoger was dan

verwacht bij de begroting is het eigen vermogen in de jaren 2023 t/m 2025 hoger dan in de begroting werd verwacht.

Uit de kengetallen in het hierna volgende hoofdstuk blijkt dat ultimo 2022 SPA beschikt over bovenmatig publiek vermogen van circa € 1,255 mln. In de meerjarenraming 2023 t/m 2026 is een cumulatief tekort opgenomen van € 400.000. De resterende € 855.000 zal de komende jaar met beleid doelmatig als extra aan de middelen

voor het onderwijs worden toegevoegd. Naar verwachting zal het bovenmatig publiek vermogen ultimo 2026 dan volledig zijn ingezet, zonder de financiële continuïteit van de stichting in gevaar te brengen. Globaal zullen de middelen als volgt worden ingezet:

Doel	Totaal (in €)	2023	2024	2025	2026
Dekking stijging pensioenpremies 2023	100.000	100.000			
Profilering SPA	125.000	50.000	25.000	25.000	25.000
Professionalisering medewerkers	100.000	75.000	25.000		
Vervanging langdurig zieken	100.000	100.000			
Kwaliteitsimpuls op 1 van de scholen	100.000	100.000			
Versterken basisvaardigheden	60.000	60.000			
Anticiperen op verloop	270.000	75.000	75.000	75.000	45.000
Totaal	855.000	560.000	125.000	100.000	70.000

3.3 Financiële positie

Kengetallen

	Realisatie 2021	Realisatie 2022	2023	2024	2025	Signalering
Solvabiliteit 2	81%	81%	82%	82%	81%	< 0,30
Liquiditeit	4,2	4,5	4,4	4,5	4,4	< 0,75
Rentabiliteit	10,8%	6,9%	-0,7%	-1,0%	-1,8%	3 jarig < 0 2 jarig < -5% 1 jarig < -10%
Weerstandvermogen	22%	26%	22%	22%	20%	< 5%
Huisvestingsratio	6,8%	7,2%	7,16%	7,27%	7,20%	> 10%

Mogelijk publiek bovenmatig vermogen

(in € 1.000)	2021	2022	2023	2024	2025	Signalering
Normatief vermogen	1.275	1.234	1.234	1.234	1.234	> normatief EV 1)
Werkelijk publiek vermogen	1.832	2.489	2.057	1.964	1.804	
Mogelijk bovenmatig	-	1.255	823	730	570	
Relatief aandeel bovenmatig	-	50%	40%	37%	32%	

Toelichting op de financiële positie

De financiële continuïteit van SPA is uitstekend geborgd, dat blijkt uit de vergelijking van de relevante financiële kengetallen met het toezichtkader van de Onderwijsinspectie. De kengetallen rentabiliteit, weerstandvermogen en huisvestingsratio blijven opgenomen in het intern toezichtkader van SPA, maar maken geen deel uit van het toezichtkader van de Inspectie.

Ultimo 2022 beschikt SPA over bovenmatig publiek vermogen. Bij de toelichting op de balans is de besteding van het bovenmatig deel van het vermogen toegelicht. Het streven is om uiterlijk ultimo 2026 het eigen vermogen te hebben teruggebracht tot onder de norm van het mogelijk bovenmatig publiek vermogen.

Verslag intern toezicht

Vooraf

Het verslagjaar 2022 is het tweede jaar waarin de Raad van Toezicht heeft gefunctioneerd. De leden van de Raad hebben met vreugde hun betrokkenheid bij de stichting ingevuld. Een breed spectrum aan onderwerpen prijkte op de agenda van de Raad van Toezicht. In al die onderwerpen ging het om het onderwijs op de vier scholen van de Stichting.

Samenstelling intern toezicht

In de verslagjaar was de samenstelling van de Raad van Toezicht als volgt:

Naam	Functie	Nevenfuncties betaald / onbetaald	Aandachtsgebied en / of commissies
W. Bos	Voorzitter RVT	Bestuurslid Stichting Omduw, organisatie voor hulp Daklozen Utrecht Bestuurslid Stichting De Toe- vlucht, organisatie voor opvang ongedocumenteerden Utrecht Bestuurslid Oecumenische Jans- kerkgemeente Utrecht	Onderwijscommissie Auditcommissie Renumeratiecommissie
F. Buijs	Lid RVT	Taalcoach bij Stichting Welzijn Stichtse Vecht Budgetmaatje bij Leef Maatschap- pelijke Dienstverlening Gids bij het Vechtstreekmuseum	Auditcommissie
S. de Booij	Lid RVT	Hoofd functie: Senior teamleider HR development bij Yuverta Nevenfunctie: Vrijwilliger taalvisite bij de bibliotheek	Renumeratiecommissie Identiteit

Aan het eind van 2022 is de zittingstermijn van de heer Bos geëindigd. Om in de vacature te voorzien is er een wervingstraject opgezet. Dat traject is afgerond met een positief resultaat. De heer G.J. Marsilé is per 1 januari 2023 toegetreden tot de Raad. Vanaf die datum vervult mevrouw S. de Booij de rol van voorzitter.

Vergoedingsregeling

De door VTOI geadviseerde (maximale) beloning van de toezichthouders wordt als niet passend voor SPA ervaren. De leden van de Raad van Toezicht ontvangen een vrijwilligersvergoeding van € 1 000. Dit is circa 55 procent van de maximaal vrijgestelde vrijwilligersvergoeding per jaar.

Toewijzing accountant

De Raad van Toezicht heeft de accountant aangewezen voor de controle van de jaarrekening. Aan het eind van het controle traject van het boekjaar 2021 is er overleg geweest tussen de Raad van Toezicht en de accountant.

Hoe het toezicht is vormgegeven.

De Raad van toezicht heeft zes keer vergaderd met het College van Bestuur.

Vaste jaarlijkse agenda punten zijn: de vaststelling van het beleidsplan, het jaarverslag inclusief de jaarrekening en de begroting van het komend jaar. De bespreking van de begroting omvat ook het meerjarenperspectief. Het gesprek over de meerjarenbegroting is effectiever geworden door de integratie van de financiële meerjarenraming en de formatieplanning. De voortgang van de meerjarenbeleidsplanning is voorwerp van gesprek bij zowel de vooruitblik bij de begrotingsbespreking als bij de terugblik bij de bespreking van het jaarverslag. De voorzitter van het College van Bestuur verzorgt ten behoeve van iedere vergadering van de Raad van Toezicht een schriftelijke management rapportage. Deze wordt uitgebreid besproken. Deze rapportage bevat informatie over de onderwijskundige plannen en ontwikkelingen, de financiële en personele bedrijfsvoering en over contacten met andere onderwijsinstellingen en het gemeentebestuur.

Het is verheugend dat er in het verslagjaar ook definitieve besluiten zijn genomen die zullen leiden tot nieuwbouw van de Pionier en de bouw van de dislocatie in het plan de Zuilense Vecht

De agenda biedt op deze manier de ruimte om niet alleen te spreken over onderwerpen waarvoor de Raad van Toezicht een expliciete beslissingsbevoegdheid heeft maar ook over onderwerpen die in meer brede zin van belang zijn voor het onderwijs en de kwaliteit daarvan. Dat gaat dan niet alleen om actuele ontwikkelingen maar ook om de continuïteit op langere termijn.

De extra financiële middelen, de zogenaamde NPO middelen, daagden de teams uit tot een creatieve inzet om deze middelen effectief in te zetten. De Raad van Toezicht, het College van Bestuur en de directeurs hebben in een informele setting uitgebreid gesproken over de plannen. Helaas was ook in 2022 een werkbezoek aan de scholen niet te realiseren in verband met de geldende beperkingen vanwege Covid.

Naast de onderwijskundige aspecten was er ook veel aandacht voor de continuïteit van de organisatie. Dat betekent een blijvende aandacht voor het realiseren van een positief bedrijfsresultaat.

De Raad van Toezicht is werkgever van de voorzitter van het College van Bestuur. Deze taak is ingevuld door de leden van de remuneratiecommissie. Dat betreft een beoordelingsgesprek aan het eind van het jaar.

De Raad heeft drie keer vergaderd met de GMR. De algemene gang van zaken op de scholen wordt dan besproken. Ook de werving van een nieuw lid voor de Raad gebeurt met betrokkenheid van de GMR en was dus geagendeerd.

Het voornemen van de Raad van Toezicht om meer de blik naar buiten te richten is gerealiseerd doordat een van de leden een training van de VTOI heeft gevolgd en ook door participatie in het bestuurlijk visitatietraject waarin SPA participeert.

Jaarlijkse evaluatie

Door volle agenda's lukt het niet om voor het eind van het kalenderjaar een interne evaluatie van de Raad van Toezicht te houden. Deze evaluatie zal daarom in februari worden gehouden.

De Raad van Toezicht onderschrijft de code Goed Toezicht.

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaargemaakt, in enige vorm of op enigerlei wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Scholenstichting Pastoor Ariëns.

Meer informatie: www.spamaarssen.nl

DTP: Heimensen, Loenen a/d Vecht



Scholengesticht
Pastoor Ariëns