



Scholenstichting
Pastoor Ariëns

Jaarverslag 2023



Katholieke Basisschool
De Wilde Wingerd



Katholieke Basisschool
Franciscus



Katholieke Basisschool
De Pionier



Katholieke Basisschool
De Kameleon

Inhoud

Voorwoord	3	2.3 Huisvesting & Facilitaire zaken.....	21
1. Het schoolbestuur	4	Doelen & resultaten.....	21
1.1 Profiel	4	Toekomstige ontwikkelingen.....	21
Bewust Samen Kundig Ontwikkelen.....	4	Duurzaamheid en maatschappelijk	
Kernactiviteiten	4	verantwoord ondernemen	21
Koersplan	4	2.4 Financieel beleid	21
Toegankelijkheid & toelating	6	Inleiding	21
1.2 Organisatie	6	Opstellen meerjarenbegroting en	
Contactgegevens	6	bestuursformatieplan.....	21
Bestuur	6	Investeringsbeleid	22
Scholen	6	Treasury	22
Organisatiestructuur	7	Nationaal Programma Onderwijs	22
Horizontale dialoog en verbonden		Resultaten	22
partijen	8	Inzet middelen personeel niet in	
Klachtenbehandeling.....	9	loondienst	23
Juridische structuur	9	Allocatie van middelen	24
Governance	9	Onderwijsachterstanden.....	24
Visie op toezichthouden	9	2.5 Risicomanagement.....	24
Functiescheiding	10	Intern risicobeheersingssysteem	25
Code Goed Bestuur.....	10	Planning & control	25
2. Verantwoording van het beleid	11	3. Continuïteitsparagraaf en verantwoording	
2.1 Onderwijs & kwaliteit.....	11	van de financiën	26
Hoe definiëren we onderwijskwaliteit?	11	3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief.....	26
Toekomstige ontwikkelingen.....	13	Aantal leerlingen	26
Onderwijsresultaten	13	Aantal medewerkers.....	27
Onderwijs aan nieuwkomers.....	14	3.2 Staat van baten en lasten en balans.....	28
Internationalisering1.....	4	Toelichting verschillen realisatie 2023	
Sociale veiligheid	14	t.o.v. begroting 2023.....	28
Onderzoek en ontwikkeling	14	Toelichting verschillen realisatie 2023	
Toekomstige ontwikkelingen op het		t.o.v. realisatie 2022.....	29
gebied van onderzoek	15	Toelichting (meerjaren)begroting.....	29
Inspectie	15	3.3 Meerjarenbalans	30
Kwaliteitszorg	15	Toelichting verschillen tussen 2023	
Toekomstige ontwikkelingen op het		en 2022	30
gebied van kwaliteitszorg.....	15	Toelichting op de geprognosticeerde	
Visitatie	16	meerjarenbalans vanaf 2024.....	31
Passend onderwijs	16	3.4 Financiële positie	31
2.2 Personeel & professionalisering	17	Verslag intern toezicht	32
Doelen en resultaten.....	17	Samenstelling Intern Toezicht.....	32
Toekomstige ontwikkelingen.....	17	Vergoedingsregeling	32
Zaken in het afgelopen jaar met		Toewijzing accountant.....	32
personele betekenis.....	17	Rechtmatigheid	32
Uitkeringen na ontslag.....	17	Hoe het toezicht is vormgegeven.....	32
Strategisch personeelsbeleid	18	Jaarlijkse evaluatie	33
Scholing	19		
Scholing op de scholen	19		
Dialoog	20		
Politieke en maatschappelijke thema's			
die impact hebben gehad op de			
gemaakte keuzes.....	20		
Regeling bijzondere bekostiging			
professionalisering en begeleiding			
starters en schoolleiders	20		



Voorwoord

Dit is het jaarverslag van Scholenstichting Pastoor Ariëns (hierna: SPA) over het boekjaar 2023. 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, (G)MR, ouders en de stakeholders.

Daarnaast bevat dit jaarverslag ook de jaarrekening 2023 en het rapport van de accountantscontrole. De jaarrekening is opgesteld door Onderwijsbureau Meppel en is gecontroleerd door het accountantskantoor van Ree accountants.

We kijken in dit jaarverslag terug op een jaar waarin iedereen zich heeft ingezet om goed onderwijs te bieden en onze missie “Bewust Samen Kundig Ontwikkelen” vorm te geven.

Mieke Verhage
Voorzitter College van Bestuur
Scholenstichting Pastoor Ariëns



1. Het schoolbestuur

1.1 Profiel

Wij zijn SPA

Het begon allemaal zestig jaar geleden toen priester Alphons Ariëns de oprichters van onze scholenstichting inspireerde met zijn sociaal activisme. Hij hechtte waarde aan solidariteit, samenwerken, zorg voor elkaar en het bij elkaar brengen van mensen. Deze principes zijn vandaag de dag nog steeds verankerd in ons DNA. Wij tonen lef en laten dit zien in ons dagelijks handelen.

Als ons merk een mens was, zou deze herkenbaar zijn aan de nieuwsgierige en onderzoekende instelling. Hij blijft onder alle omstandigheden 'gewoon' zichzelf: stabiel, betrokken en ambitieus. Deze ontdekkingsreiziger begeleidt en helpt om nieuwe ervaringen op te doen om zo de wereld te ontdekken, maar ook je eigen talenten, passies en dromen.

Scholenstichting Pastoor Ariëns is een katholieke organisatie voor primair onderwijs bestaande uit vier basisscholen in Maarssen. Op deze scholen bereiden we leerlingen voor op een toekomst waarin ze zichzelf mogen en kunnen zijn, passend in de context van de maatschappij. Door het aanbieden van een stevige basis van kennis en vaardigheden, zorgen we dat kinderen zich in een veilige omgeving kunnen ontwikkelen tot democratische burgers met een open blik naar de wereld. Deze ervaring is een startpunt voor vervolgonderwijs dat past bij de motivatie en talenten.

Wij bundelen onze krachten. Wij zijn ons bewust van de maatschappelijke opdracht die we hebben. Wij doen ertoe en wij zijn de verbinding binnen de gemeenschap en werken daarom samen met elkaar en met onze partners. Door deze bundeling zijn we in staat om de kwaliteit van onze scholen, medewerkers en de organisatie verder te ontwikkelen en te borgen.

Onze kernwaarden

Met onze kernwaarden geven we aan wat we belangrijk vinden. We laten zien waar we voor staan. Dit vertaalt zich in de volgende kernwaarden:

Bewust Samen Kundig Ontwikkelen

- **Bewust**; we weten dat we het verschil kunnen maken. Elke dag maken we keuzes om het beste uit kinderen te halen en de kansengelijkheid te vergroten.
- **Samen**; we zoeken verbondenheid met elkaar, met ouders en met onze strategische partners, vanuit vertrouwen, verbinding en vakmanschap. We leren van en met elkaar.
- **Kundig**; we leveren kwaliteit. We hebben hoge verwachtingen van elkaar en van de kinderen. We zijn een lerende organisatie waarin een onderzoekende houding, vakmanschap en deskundigheid van belang zijn.
- **Ontwikkelen**; elk kind heeft recht op een brede ontwikkeling. Ieder kind krijgt gelijkwaardige kansen.

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.

Koersplan

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 koersplan richtinggevend voor onze beleidsuitgangspunten. Hieronder noemen we de doelstellingen zoals benoemd in ons Koersplan.

Thema 1: Onderwijs in ontwikkeling!

'Over goed onderwijs waarin je je optimaal en breed ontwikkelt'

Onze scholen bieden evidence informed onderwijs. Onderwijs op basis van beproefde praktijkgerichte methodes en wetenschappelijke inzichten. Dit onderwijs stelt elk kind in staat te leren in een doorgaande lijn en de eigen talenten en kwaliteiten in zichzelf te ontdekken. Wij dragen bij aan gelijke kansen en een passend aanbod voor alle leerlingen. Scholen formuleren eigen doelen binnen de kaders van de stichting.

Ze zijn zich bewust van het grotere geheel en het gemeenschappelijke doel.

Onze ambities zijn:

- Elke school werkt vanuit een visie met ambitieuze doelen die aansluiten bij de context van de school.
- Elke school zorgt voor een uitstekende kwaliteit van het pedagogisch klimaat, het didactisch handelen en de sociale veiligheid binnen de school.
- Elke school biedt een innoverend, prikkelend en betekenisvol aanbod zodat kinderen zich in de volle breedte kunnen ontwikkelen.
- Elke school zorgt voor gelijkwaardige ontwikkelkansen voor alle leerlingen.
- Elke school houdt regie in het organiseren van passend onderwijs en ziet toe op een adequate afhandeling van ondersteuningsvragen en evenwichtige toekenning van middelen.

Thema 2: Een ondersteunende en sterke organisatiestructuur

‘Over een goed functionerende werkomgeving’

Wij dragen zorg voor een werkklimaat met goede condities zoals onderlinge afspraken, heldere communicatie en een structuur die ontmoeting en verantwoordelijkheid versterkt.

Onze ambities zijn:

- Wij werken, vanuit betrokkenheid, samen aan de strategische uitgangspunten en ambities, en ontwikkelen beleid vanuit de eigen rol en expertise.
- Wij dragen samen zorg voor goed personeelsbeleid. Wij zijn een toegankelijke stichting die bindt en boeit voor huidige en toekomstige medewerkers. Rollen, taken en bevoegdheden zijn duidelijk.
- Wij werken vanuit wet- en regelgeving zoals onder andere de Code Goed Bestuur.
- Als financieel gezonde organisatie volgen de middelen het beleid.
- Wij investeren in innovaties en in de kwaliteitsontwikkeling van onderwijs en personeel.
- Wij richten de organisatie in zodat ambities waargemaakt kunnen worden.
- Er is een overleg- en besluitvormingsstructuur die past bij een lerende organisatie: gericht op samenwerking, onderzoeken en kennis benutten.

- Onze besturingsfilosofie faciliteert de lerende organisatie; denk aan vertrouwen en afstemming tussen beleids-terreinen. We groeien door naar de volgende ontwikkelfase waarin de bestuurder toezicht houdt op de ontwikkelingen van beleid.

Thema 3: Onze kundige professionals

‘Over professionals die eigenaarschap krijgen en nemen’

Onze medewerkers zijn de spil van de organisatie. Ze werken vanuit onderling vertrouwen. Ze zijn betrokken bij de opdracht die ze hebben en zorgen ervoor dat ze hun vakmanschap onderhouden en een leven lang leren. Verantwoordelijkheid en leiderschap worden gedeeld en professionals tonen eigenaarschap. We willen betekenis geven aan dat wat ons verbindt, onze gezamenlijke opdracht. Solidariteit is een belangrijk beginsel, het maakt ons meer dan de som der delen.

Onze ambities zijn:

- Onze medewerkers bouwen samen aan een lerende organisatie waarbij we optimaal tot ontwikkeling kunnen komen. We kennen elkaars scholen, expertise en talenten.
- Onze medewerkers hebben een professionele lerende houding.
- Onze medewerkers werken als één team en zien de positieve invloed van onderlinge verschillen. Ze willen elkaar leren kennen en van elkaar leren.
- Onze medewerkers weten elkaar te vinden en denken, vanuit betrokkenheid, kritisch mee in het uitvoeren van organisatie beleid en doelstellingen.

Thema 4: Meerdere perspectieven

‘Samenwerken met onze partners’

De school is de plaats waar de brede ontwikkeling van leerlingen plaatsvindt. Alle medewerkers nemen hun verantwoordelijkheid. Dat doen wij niet alleen, vanuit meerdere perspectieven wordt partnerschap daarbij opgezocht. Hierdoor vergroten we de ontwikkelkansen van leerlingen. Wij staan in verbinding met elkaar, zowel intern met collega's van onze scholen, als extern met onze partners. In onze partnerships werken wij onder andere samen met ouders, kinderopvang, gemeente, voortgezet onderwijs, jeugdzorg, sport, cultuur en wetenschap. We werken vanuit



een multidisciplinaire aanpak op basis van gelijkwaardigheid met aandacht voor ieders expertise en verantwoordelijkheden.

Onze ambities zijn:

- Wij zoeken proactief de verbinding met interne en externe partners.
- Vanuit samenwerking met de externe partners dragen wij zorg voor een optimale doorgaande lijn, waarbij duidelijk is wie welke verantwoordelijkheden heeft en neemt.
- Wij voelen ons verantwoordelijk voor het grotere geheel, waarbij wij verder kijken dan alleen onze eigen belangen.
- Samenwerkingspartners worden serieus genomen, waarbij vanuit een open dialoog kennis wordt gedeeld en men van en met elkaar wil leren.

Thema 5: We laten ons zien

‘Over profileren en zichtbaar zijn’

De stichting laat zich de komende jaren zien en zorgt ervoor dat iedereen uit Maarssen en de omliggende regio weet waar de stichting en de scholen voor staan en waar we voor gaan.

Met de zichtbaarheid willen we een aantrekkingskracht op leerlingen, ouders, (toekomstige) medewerkers en externe partners bewerkstelligen.

We laten zien dat we trots zijn, we vieren onze successen!

Onze ambities zijn:

- Elke medewerker gedraagt zich als een trotse ambassadeur van de stichting.
- Wij nemen actief deel aan onderwijs-gerelateerde netwerkbijeenkomsten in de regio Maarssen.
- Wij ontwikkelen en implementeren een communicatiestrategie.
- Wij zijn zichtbaar en vindbaar door inzet van diverse multimedia.

Toegankelijkheid & toelating

Alle kinderen en ouders die de uitgangspunten van de school respecteren, zijn van harte welkom op onze scholen. Procedures rondom toelating e.d. 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/maarssen/7874/franciscusschool
12ZG KBS De Kameleon	https://www.kameleon-maarssen.nl/	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/maarssen/11669/basisschool-de-kameleon
12AY KBS De Pionier	https://www.kbspionier.nl/	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/maarssen/7875/de-pionier
12SR KBS De Wilde Wingerd	https://www.dewildewingerd.nl/	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/maarssen/11668/de-wilde-wingerd



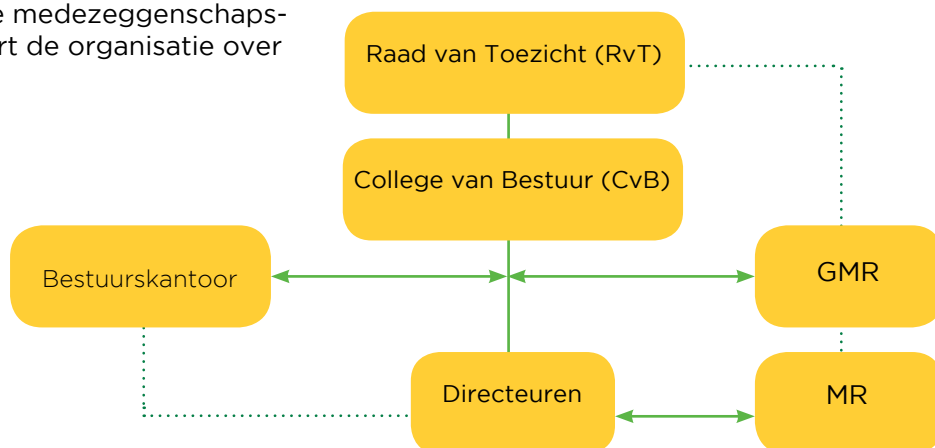
Organisatiestructuur

De besturingsstructuur van SPA wordt als volgt vormgegeven:

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.

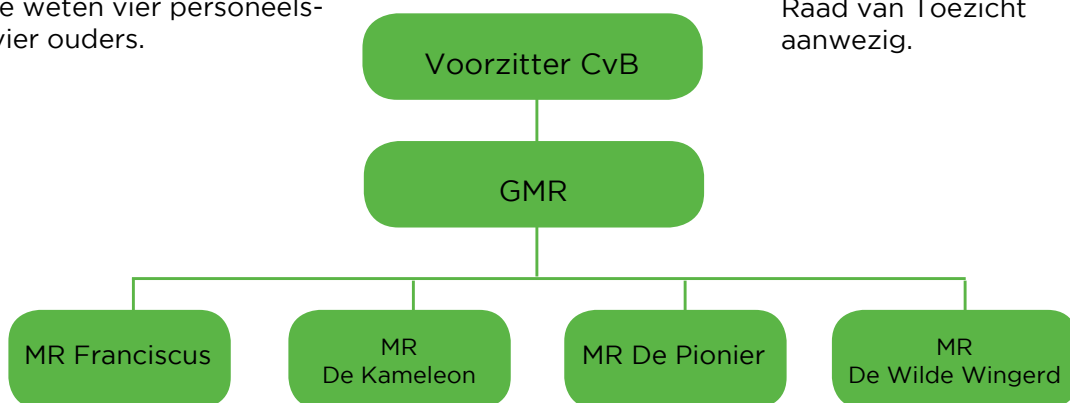
De organisatiestructuur van SPA is hieronder schematisch weergegeven:



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 2023 heeft de GMR vijf vergaderingen gehad. Bij twee vergaderingen was de Raad van Toezicht aanwezig.



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

- Terugkijken (2022-2023) en vooruitkijken (2023-2024)
- Vakantierooster
- Functiegebouw
- Jaarverslag/Jaarrekening 2022
- Begroting
- Bestuursformatieplan
- Bot - sessies
- Koersplan
- Leerplein/plusklas
- Studiedag SPA

- Terugblik bestuurlijke visitatie PO raad
- Register Aanvragen
- Invulling vacature Business Controller

Dit jaar zijn er twee BOT (Benen Op Tafel) sessies 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. 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 ver-

antwoorden 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 thema ouderavonden, 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.
Florent	Binnen Florent 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 wordt hier scholing 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	Ons administratiekantoor.
Vreeken Groep	Vreeken Groep vastgoedmanagement zorgt voor beheer en onderhoud van de schoolgebouwen.
Perspectief	Arbodienst.
SWV Passenderwijs	Samenwerkingsverband is waar de scholen van SPA onder vallen.

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 2023 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>

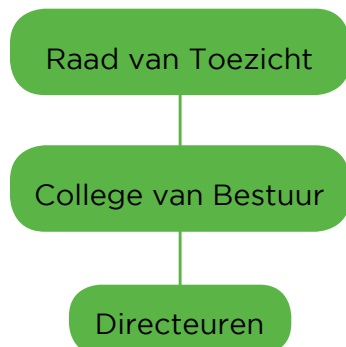
Juridische structuur

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'. Toezichthoudende 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 of beëindigen van het dienstverband 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 zijn verder 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.
- Renumeratiecommissie, die zich ontfermt 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 cijfers, 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 het 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 om aan te sluiten bij hun beste kunnen en bij wie ze zijn, zodat zij zichzelf ontdekken en de eigen individuele talenten ontwikkelen. We schep-
pen op onze scholen de voorwaarden die daarvoor nodig zijn.

Een veilige omgeving waarin samenwerken centraal staat en elk kind gezien, geaccepteerd en gerespecteerd wordt. Betekenisvol, uitdagend onderwijs, dat verschillen, meedenken en eigenaarschap koestert, elk kind gelijkwaardige kansen biedt en stimuleert om actief en met zelfvertrouwen te leren. Dit zien wij als belangrijke basis voor de toekomst van onze leerlingen.

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?

Scholenstichting Pastoor Ariëns is zich bewust van het feit dat binnen de context van de huidige samenleving het niet meer zo is dat iedereen hier vanzelfsprekend aan mee kan doen en onderdeel van uit maakt. Socialisatie betreft in dat verband de belangrijke rol die onderwijs heeft in het inleiden van kinderen en jongeren in tradities, culturen en praktijken en de waarden en 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 onze scholenstichting om zorg te dragen dat alle 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 (kritische) denken en doen, los van bestaande tradities en praktijken. Daarmee ontwikkelen ze het vermogen om zich als autonoom persoon op verantwoordelijke en sociale wijze tot de maatschappij te verhouden. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de verantwoordelijkheid van SPA om zorg te dragen dat de leerlingen zich bewust worden dat

leren positief bijdraagt aan hun ontwikkeling. Een 'leven lang' leren vraagt om de vaardigheid om vanuit een flexibele mindset steeds opnieuw af te stemmen op een wereld die zich kenmerkt door veranderingen.

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 en digitale samenleving te kunnen leven. Binnen SPA kan hierbij bijvoorbeeld gedacht worden aan de verantwoordelijkheid om ervoor zorg te dragen dat ieder kind het maximale rendement uit zijn of haar mogelijkheden kan halen (doordat elke leerling het best mogelijke onderwijs krijgt dat is afgestemd op aanleg, zijnskenmerken en de specifieke (sociale) context. Scholen van Scholenstichting Pastoor Ariëns realiseren adequate opbrengsten.

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	De inhoud van de onderwijskundige opdracht is herijkt en aangescherpt. De kennisbasis om, verbonden met de hele organisatie en de individuele scholen, vanuit ontwikkelteams te werken is verbreed (externe scholing en begeleiding). Vanuit deze basis vindt in 2024 een doorontwikkeling plaats.	Geheel in lijn met deze manier van werken, is geleerd tijdens het proces. Kennis (nascholing) is ingekocht en de stappen in het proces worden meer zichtbaar gemaakt en begeleid. Onderlinge communicatie en verbinding tussen de scholen is versterkt. Het ontwikkelthema is concreter gemaakt.

= Doel is behaald = Proces loopt nog = Doel niet behaald

Toekomstige ontwikkelingen

In het schooljaar 2023-2024 wordt school-overstijgend en aansluitend op de ambities uit het Koersplan SPA 2024-2028 aan de slag gegaan met de ontwikkeling van de organisatie waarin de professionals het beleid ontwikkelen in ontwikkelteams. De opdracht voor het ontwikkelteam “Duurzaam bouwen aan onderwijskwaliteit” zal, gericht op (een onderdeel van) de basisvaardigheden, 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 met betrekking tot professionalisering binnen de stichting.

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 staan achtereenvolgens de resultaten van de eindtoets 2023 en het gemiddelde over de jaren 2021-2023.

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

Eindtoets 2023 (in relatie tot signaleringswaarde)

School	Schoolweging	1F	Signaleringswaarde 1F	Afwijking	2F/1S	Signaleringswaarde 2F/1S	Afwijking
KBS Franciscus	30,9	99%	85%	14%	72%	47%	25%
KBS De Pionier	21,8	97%	85%	12%	75%	64%	11%
KBS De Wilde Wingerd	30,1	96%	85%	11%	65%	47%	21%
KBS De Kameleon	34,8	98%	85%	13%	57%	40%	27%

Gemiddelde eindtoets 2021-2023 (in relatie tot signaleringswaarde)

School	Schoolweging	1F	Signaleringswaarde 1F	Afwijking	2F/1S	Signaleringswaarde 2F/1S	Afwijking
KBS Franciscus	30,9	96%	85%	11%	67%	47%	20%
KBS De Pionier	21,8	99%	85%	14%	83%	64%	19%
KBS De Wilde Wingerd	30,1	97%	85%	12%	62%	47%	15%
KBS De Kameleon	34,8	97%	85%	12%	59%	40%	19%



Onderwijs aan nieuwkomers

De schoolbesturen primair onderwijs in Stichtse Vecht werken samen om een passend aanbod voor nieuwkomers (waaronder Oekraïense vluchtelingen) te bieden. Dit omdat de taalvoorzieningen in Utrecht en Hilversum, waar leerlingen uit ons voedingsgebied voorheen naartoe gingen, een wachtlijst kregen. Samenwerkingsverband Passenderwijs heeft hierbij een coördinerende rol. In 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, een school van Scholenstichting Pastoor Ariëns, in nauwe samenwerking met stichting Vechtstreek en Venen. Afgelopen periode is er in twee taalklassen onderwijs aangeboden.

Internationalisering

Het onderwijs op de scholen van SPA richt zich ook op de wereld in breder verband. Op dit moment krijgt de invulling van internationalisering met name vorm in het vreemde talen- 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. Op deze school was ook ingezet op deelname aan een internationaal programma in combinatie met een onderwijskundig thema op school, maar deze reis werd om veiligheidsredenen geannuleerd. De Wilde Wingerd biedt Engels als vak aan vanaf groep 5 en De Franciscus vanaf groep 7. In de Plusklas krijgen de leerlingen Spaans en Chinees aangeboden.

Sociale veiligheid

Sociale veiligheid is een belangrijk thema en krijgt maatschappelijk veel aandacht. Op de scholen van SPA wordt niet alleen aan de minimale wettelijke kaders voldaan om jaarlijks de sociale veiligheid te meten en aan de inspectie te verantwoorden. Zowel in preventief als in curatief opzicht spannen alle scholen zich door onder andere het inzetten van methodieken sociaal-emotioneel leren, pestpreventie en het monitoren van het welbevinden van de leerlingen in om de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen te stimuleren en te borgen.

SPA ziet het als een grote 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 en/of wordt externe begeleiding van deskundigen op het gebied van gedrag en sociaal-emotioneel leren ingekocht. Op alle scholen wordt gewerkt met een evidence based sociaal-emotionele aanpak/methode. Zo is De Franciscus een Kanjerschool en ontwikkelt De Wilde Wingerd zich na een zorgvuldige afweging in die richting. De Kameleon is een Vreedzame school en op De Pionier wordt gewerkt met Kwink. Hiernaast wordt op De Kameleon ook nog de methodiek van M5 ondersteunend ingezet.

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, politieke overtuiging, 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 afvaardiging in de leerlingenraad, is De Kameleon een dementievriendelijke school en zijn er inzamelingen voor de voedselbank geweest, zodat leerlingen leren te delen en iets voor een ander te doen. Om de waarde van diversiteit en het belang van een veilige schoolomgeving naast het reguliere lesprogramma te benadrukken, besteden scholen van SPA verder aandacht aan Paarse vrijdag.

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 onderzoeksmatige 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 twee ontwikkelgroepen 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.

Eerste ontwikkelpunten voor schooljaar 2023-2024 zijn:

- Het belang en de kenmerken van goede feedback bespreken en medewerkers faciliteren om zich hierin te professionaliseren.
- 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.
- Elke school heeft in ieder geval één ontwikkelteam.

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 wet- en regelgeving.

Voor meer informatie verwijzen we u naar: <https://toezichtresultaten.onderwijsinspectie.nl> bij de zoekbalk in typen 'Scholenstichting Pastoor Ariëns'.

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. 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 2024 willen we het kwaliteitszorginstrument WMK verder implementeren en ons nog beter richten op het analyseren van de resultaten. Daarnaast willen wij onderzoeken op welke wijze wij onze visie op personeelsbeleid binnen WMK vorm kunnen gaan geven.

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 en externe 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 dubbel-slag dus. Ook maken we gebruik van externe audits om zo ook "de eventuele blinde vlek" te kunnen constateren.

Passend onderwijs

Alle leerlingen moeten een plek krijgen op een school die past bij hun onderwijs-behoefte en mogelijkheden. In relatie tot bredere afspraken met SWV Passenderwijs wordt de invulling hiervan door de scholen van SPA beschreven in hun schoolondersteuningsplannen.

Doelen

Het mede op basis van input van stakeholders geschreven Koersplan 2024-2028 van SPA zegt hierover: "Onze scholen bieden evidence informed onderwijs. Onderwijs op basis van beproefde praktijkgerichte methodes en wetenschappelijke inzichten. Dit onderwijs stelt elk kind dat toelaatbaar is op één van de scholen van SPA in staat te leren in een doorgaande lijn en de eigen talenten en kwaliteiten in zichzelf te ontdekken. Wij dragen bij aan gelijke kansen en een passend aanbod voor al onze leerlingen."

Elke school houdt regie in het organiseren van passend onderwijs en ziet toe op een adequate afhandeling van ondersteuningsvragen en een evenwichtige toekenning van middelen. In de school- en schoolondersteuningsplannen wordt de uitwerking van Passend Onderwijs binnen de specifieke context van elke school verder uitgewerkt.

Binnen elke school is een coördinator van het onderwijsaanbod, onderwijsbehoeften



en het ondersteuningsaanbod aanwezig (de intern begeleider) en is er een inzichtelijke ondersteuningsroute binnen de school.

Inzet middelen samenwerkingsverband

Scholenstichting Pastoor Ariëns participeert in het samenwerkingsverband Passenderwijs. Onze scholen kijken naar de mogelijkheden van een kind en gaan in beginsel uit van thuisnabij-onderwijs.

Het verwijzingspercentage naar het gespecialiseerd onderwijs lag in het schooljaar 2022-2023 op 0,41%. De financiering vanuit het SWV is gebaseerd op leerlingenaantallen, en vanuit onze stichting worden de lumpsum- en SWV- gelden op leerlingen-aantallen over de scholen verdeeld.

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 2023 € 296.640.

De verstrekte middelen uit het SWV zijn volledig ingezet 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)

Middelen van het samenwerkingsverband die gericht zijn op groepen als geheel of op individuele leerlingen worden door de scholen apart verantwoord, waarbij indien van toepassing ouders expliciet worden betrokken.

Overleg stakeholders en borging

In het schoolondersteuningsprofiel wordt beschreven aan welke onderwijsbehoeften de scholen kunnen voldoen en wordt weergegeven hoe de ondersteuning aan leerlingen binnen de school is georganiseerd. Het schoolspecifieke schoolondersteuningsprofiel wordt besproken in de MR (betrekken ouders) van de school. Verder voeren wij functioneel overleg met kernpartners om de verbinding te zoeken tussen (gespecialiseerd) onderwijs en zorg.

Eén van de directeurs neemt deel aan de vergaderingen van de directie adviesgroep van het samenwerkingsverband Passend onderwijs. De voorzitter van het College van Bestuur neemt deel aan het bestuurlijk overleg van deze organisatie.

De financiële middelen die beschikbaar zijn voor het ondersteuningsaanbod Passend Onderwijs komen volledig ten goede aan de scholen. De planning, evaluatie en bijstelling van dit aanbod vindt onder verantwoordelijkheid van de schooldirecties periodiek en in overleg met ouders (en indien van toepassing kernpartners) plaats.

2.2 Personeel & professionalisering

Doelen en resultaten

Doel/Beleidsvoornemen	Stand van Zaken	Toelichting
Gesprekkencyclus	Lopend	Wordt verder opgepakt als het strategische HR beleid is aangepast.
Personeelsbeleid	Gehaald	Er is een beleid en dit zal met het herzien van het strategisch HR beleid in 2024 verder worden opgepakt.

	= Doel is behaald
	= Proces loopt nog
	= Doel niet behaald

Toekomstige ontwikkelingen

In het schooljaar 2023-2024 zullen we bovenschols de ontwikkelteams verder vormgeven. In het schooljaar 2022-2023 is gebleken dat hier extra scholing op ingezet dient te worden en dat de opdrachten meer verduidelijking behoeven. Daarnaast is er een nieuw Koersplan dat tevens van invloed is op de ontwikkelteams en op de opdrachten die er voor de organisatie liggen. Speerpunten blijven; onderwijskwaliteit, opleiden en vitaliteit.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

In de grote steden is het al jaren een uitdaging en inmiddels krijgen wij als stichting ook steeds meer te maken met de krapte op de arbeidsmarkt. Voor het schooljaar 2023-2024 stonden voor de zomer nog een aantal vacatures open. Met de inzet van ex-

terne bureau's, onze medewerkers als ambassadeurs en met veel positieve energie is het ons gelukt voor alle groepen bij de start van het schooljaar een bevoegde leerkracht te hebben staan. Als organisatie blijven we investeren in het aantrekken, begeleiden en opleiden van zij-instromers, startende leerkrachten/directeuren en 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 het 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 een formeel gesprek gevoerd. De gesprekken-cyclus wordt in 2024 opnieuw bekeken en mogelijk aangepast.

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 2023 geen RDDF-plaatsing heeft plaatsgevonden. Er zijn twee arbeids-overeenkomsten met medewerkers die langer dan 2 jaar ziek waren en waarvoor geen mogelijkheden meer waren binnen onze organisatie met wederzijds goedvinden ontbonden.

Strategisch personeelsbeleid

Het strategisch personeelsbeleid, welke in 2024 wordt herzien, is opgenomen in het strategisch beleid 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 medewerkers 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 staffunctionaris beleid en advies, de schoolleider met kwaliteit in zijn portefeuille en de huisvesting specialist. 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 stafkantoor, 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.evens 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).

Jaarlijks 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 belangrijk speerpunt van de organisatie om een excellente 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 vertaalt naar het schoolplan en de jaarplannen van de school wordt het personeelsbeleid vormgegeven.

Er wordt gekeken naar de doelstellingen van de school en 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 2023 zijn we gestart met de SPAS (SPA scholing), tijdens deze middagen wordt er stichtingsbreed opgeleid. Voor het leren van en met elkaar binnen de stichting wordt steeds meer ingezet.

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

- PO Raad CAO PO
- Webinar Pensioen
- Persoonlijke coaching
- Leergang Onderzoeksmatig werken (PO raad)
- Persoonlijk leiderschap (PMC)
- Tweedaagse Benedictijnse stuurmans-kunst
- Van Rhee onderwijsseminar
- Training ontwikkelteams (Monique van Leeuwarden)
- Webinar: Digitale jaarverslaglegging: alle ins en outs
- Training visitatiecommissie PO
- Webinar PO raad basisvaardigheden
- Webinar VVOB over nieuwe bestuurders-cao

Scholing op de scholen

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

De intern begeleiders zijn gestart met een opleiding van IB naar Kwaliteitscoördinator. Daarnaast is er jaarlijks scholing op BHV. Tevens worden er twee zij-instromers opgeleid tot leerkracht.



Op de Kameleon is de team-scholing gericht op:

- EDI
- Rijke teksten: effectief lezen
- De Vreedzame school
- Basis voor gedrag



Op De Pionier is het volgende gevolgd qua nascholing:

Teambreed:

- Topwijs: Verdieping thematisch werken in de onderbouw
- Expertis: Verdieping didactisch handelen

Individueel gevolgd:

- HU - Zij-instroomtraject PABO
- Bureau Sterk - EVC-traject toeleiding MBO naar PABO
- Webinar Flitsbezoeken
- Instondo Kleutercongres
- Instondo PO congres
- Inspiratiedag kleuteronderwijs
- Leergang professioneel coachen
- Leesonderwijs: Cursus 'open boek'
- HB: A lot om complexity
- BMC: Wegwijs Kwaliteitszorg (directie)
- SBO Cursus: Specialist Spel en Spelen
- Teach like a Champion
- PMC: Persoonlijk leiderschap (directie)
- NRO-congres: datagestuurd onderwijs



Op De Wilde Wingerd heeft onderstaande scholing plaatsgevonden:

- Staal implementatie en verdieping
- EDI icm taalverzorging
- Fritz Redl Basis voor Gedrag
- Visietraject het jonge kind
- Training leerling in beeld
- IB training voor de IB'er
- Van IB naar kwaliteitscoördinator



De Franciscus heeft de volgende scholing gevolgd:

- Leerprocessen zichtbaar maken (individueel door 3 leerkrachten)
- Spelen in Hoeken (onderbouw leerkrachten)
- Executieve functies (teamscholing)
- Kanjertraining (6 leerkrachten)
- Robotica (teamscholing)
- TOS scholing (teamscholing)
- Het jonge kind in beweging (onderbouw leerkrachten)
- Werken met Leerling in Beeld (teamscholing)
- Snappetscholing (1 leerkracht)
- Persoonlijk leiderschap (directie)
- Afronding TIAS (directie)

Dialogoog

Om de continue dialoog binnen de organisatie op gang te houden hebben de Benen Op Tafel (BOT) sessies ook dit schooljaar weer plaatsgevonden. Hiermee wordt op een laagdrempelige wijze de dialoog gevoerd en informatie uit de organisatie opgehaald.

Daarnaast hebben er een aantal sessies met diverse interne en externe stakeholders plaatsgevonden om te komen tot een nieuw koersplan. Deze sessies zijn door alle betrokkenen als zeer waardevol ervaren. Er ligt een koersplan dat gedragen wordt door alle geledingen van de organisatie.

De continue dialoog via de BOT Sessies en het betrekken van alle partijen met het opstellen van een nieuwe koers houdt de medewerkers betrokken bij de organisatie, het beïnvloedt de werkbeleving op een positieve wijze.

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 oorlogen in de wereld en de hartverscheurende situatie van de vluchtelingen uit deze landen laten onze organisatie niet onberoerd. Samen met onze medebestuurders uit de regio hebben wij onze maatschappelijke taak hierin onverminderd serieus genomen. De taalklassen op onze school De Kameleon zijn vijf dagen in de week open voor alle kinderen die hebben moeten vluchten.

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 minimum afspraken rondom begeleiding van startende leerkrachten beschreven. Daarnaast 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 beschreven 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.

Het beleid is in 2021 vastgesteld met instemming van de PGMR. Het beleid wordt jaarlijks geëvalueerd en is tot op heden ongewijzigd gebleven.

2.3 Huisvesting & Facilitaire zaken

Doelen & resultaten

Ten aanzien van de huisvesting en facilitaire zaken heeft SPA de volgende ambitie gesteld:

Het verder inrichten en optimaliseren van het projectmanagementsysteem waardoor overzicht in de totale portefeuille direct inzichtelijk is.

Terugblik: ons huisvestingsmanagement bureau heeft de efficiëntie vergroot in lopende zaken en met name het melden van nieuwe reparatieverzoeken aan onze huisaanemers. Dit komt ten goede aan de reactiesnelheid en het 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

In de gemeente Stichtse Vecht wordt door een extern bureau gewerkt aan het Integraal Huisvesting Plan (IHP). Afgelopen jaar is dit weer opgestart en de verwachting is dat dit in 2024 wordt vastgesteld. Dit geeft na vaststelling 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 bestuur geen toekomstige plannen met aanzienlijke impact maken. Wij zijn genooddakt de locaties doelmatig te onderhouden.

Voor locatie De Pionier is door Gemeente Stichtse Vecht formeel besloten een dislocatie te ontwikkelen in Zuilense Vecht. We hebben een bouwovereenkomst gesloten met de gemeente waarin de stichting bouwheer is voor de nieuwbouw. In 2023 hebben we een start gemaakt en in 2024 zal een architect worden geselecteerd die het ontwerpproces zal gaan begeleiden.

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen

Voor alle locaties staat de lange termijn huisvesting op de agenda van de gemeente Stichtse Vecht (zoals hierboven omschreven). Waar terugverdiendtijden 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. Uitgangspunt hierbij is dat alleen investeringen worden gedaan die binnen de instandhoudingstermijn van de gebouwen (op basis van het nieuwe IHP) worden terugverdiend (op basis van TCO, total cost of ownership).



2.4 Financieel beleid

Inleiding

Het financieel beleid is primair gericht op het borgen van de financiële continuïteit en het faciliteren van de onderwijsdoelstellingen. De financiële administratie en de personeels & salarisadministratie is uitbesteed aan Onderwijsbureau Meppel. Hierdoor worden schooldirecteuren ontzorgd en zo goed mogelijk ondersteund in het verkrijgen van financieel inzicht. Op die manier zijn alle budgethouders binnen SPA in staat hun verantwoordelijkheid te dragen. Het administratiekantoor stelt een applicatie ter beschikking voor het opstellen van de begroting en het doorrekenen van de formatieplannen. Ook heeft SPA real-time inzicht in de exploitatie- en balansgegevens, waardoor de financiën gemonitord worden. De (externe) controller van SPA ondersteunt het CvB en de schooldirecteuren hierbij.

Opstellen meerjarenbegroting en bestuursformatieplan

De schooldirecteuren stellen hun eigen jaarbegroting en meerjarenraming op. Het College van Bestuur heeft daarbij een toetsende en adviserende rol en stelt uiteindelijk de (meerjaren)begroting samen met de RvT vast. Ook wordt de (meerjaren)begroting besproken met de GMR, waarbij de GMR adviesrecht heeft op het meerjarig financieel beleid. Dit proces wordt ondersteund door de controller en staffunctionaris beleid en advies.

Bij het opstellen van de begroting 2023 is voor het eerst tegelijkertijd het bestuursformatieplan voor schooljaar 2023-2024 opgesteld. Voorheen waren dit twee afzonderlijke trajecten. In 2023 zijn deze twee trajecten opnieuw tegelijkertijd uitgevoerd voor de begroting 2024 en het bestuursformatieplan voor schooljaar 2024-2025. Dit is een efficiënter proces en hiermee sluiten de twee plannen ook beter op elkaar aan. Dit is belangrijk, omdat veruit het grootste deel van de kosten in de (meerjaren)begroting de personeelskosten zijn. Gedurende het kalenderjaar 2023 is er vanwege nieuwe ontwikkelingen in 2023 bijgestuurd op de (meerjaren)begroting. Dit komt onder andere door hoger dan begrote baten en de doelstelling om het bovenmatige publieke eigen vermogen af te bouwen.

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. De toets op de begroting ten aanzien van de structurele effecten op het uitgavenniveau wordt door het bestuur uitgevoerd.

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 2023 heeft SPA geen actief beleggingsbeleid gevoerd.

Nationaal Programma Onderwijs

Nationaal Programma Onderwijs (NPO) is een subsidie vanuit het Rijk is, die scholen gebruiken om (mogelijke) achterstanden door corona aan te pakken. Het School Programma is een meerjarenplan, passend bij onze leerlingen en de lokale situatie. Het doel is om met behulp van effectieve interventies verdere groei te stimuleren en belemmerende hiaten in de cognitieve en sociale ontwikkeling weg te werken. Bij de vaststelling van de actiepunten hebben de leraren een belangrijke stem gehad. Zij kennen immers hun leerlingen, weten of en waar precies de groei stagneerde, en zij moeten de maatregelen (deels) uitvoeren. Alle MR-en hebben ingestemd met de schoolprogramma's. Proactief is er overleg met de gemeente gepleegd om duidelijk te krijgen wat hun rol en bijdrage is in relatie tot ons School Programma. Eén van

de directeuren heeft deelgenomen aan de klankbordgroep van de gemeente en ook de bestuurder heeft meegedacht in gesprekken met de gemeente.

Uitgangspunt binnen onze stichting is dat de verstrekte middelen in beginsel ten goede komen aan het onderwijs in de klas. En dat ons plan maximaal flexibel is. De leraren zullen de ontwikkeling van de leerlingen hoog frequent (blijven) monitoren en de geplande acties bijstellen als dat noodzakelijk is.

Elke school heeft een analyse van de gegevens over de cognitieve en sociale ontwikkeling gemaakt uit het leerlingvolgsysteem. Daarnaast hebben de scholen gegevens verzameld (en geanalyseerd) over het mentale welbevinden van de leerlingen en de stand van zaken met betrekking tot de executieve functies. Op basis van de analyses en de gesprekken met alle geledingen hebben de scholen actiepunten vastgesteld. Ook is een nulmeting uitgevoerd. Deze meting is uitgevoerd door de directie en de intern begeleider op basis van de informatie uit de groepsbesprekingen met de leerkrachten.

Resultaten

- Kennis en vaardigheden zijn vergroot op didactiek woordenschatonderwijs;
- Er is rijkere woordenschat;
- Sterke leerlingen hebben meer uitdaging gekregen op het gebied van computationaal learning;
- Planningsvaardigheden zijn verbeterd waaronder reflecteren op je eigen taak-aanpak;
- Taalaanbod is versterkt;
- Kwaliteit van de tussen schoolse opvang is verbeterd. Hierdoor is meer effectieve leertijd;
- Er is meer betrokkenheid van de leerlingen;
- Er is intensief gewerkt op achterstanden en de eerste resultaten worden op diverse plekken gezien. Alle groep 8 leerlingen scoorden boven de signaleringswaarden van de inspectie.

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 2023 hebben we door de krapte op de arbeidsmarkt gebruik moeten maken van uitzendbureaus voor leerkrachten. Ook de controller huren wij bewust extern in. Voor de NPO middelen hebben we geen gebruik gemaakt van middelen voor personeel niet in loondienst.

Gegevens 1 februari 2022 voor bekostiging 2023

BRIN	Schoolnaam	Aantal bekostigde leerlingen	Achterstands-score	Bedrag	Achterstands-score zonder drempel	Achterstands-score zonder drempel (onderbouw)	Achterstands-score zonder drempel (bovenbouw)
11QB	Franciscus	321	0	0	148,42	72,91	75,51
12AY	De Pionier	490	0	0	56,85	25,59	31,26
12SR	De Wilde Wingerd	216	14,97	€ 11.195	160,78	68,72	92,07
12ZG	De Kameleon	209	316,20	€ 236.473	457,29	197,37	259,92

Gegevens 1 februari 2023 voor bekostiging 2024

BRIN	Schoolnaam	Aantal bekostigde leerlingen	Achterstands-score	Achterstands-score zonder drempel	Achterstands-score zonder drempel (onderbouw)	Achterstands-score zonder drempel (bovenbouw)
11QB	Franciscus	317	0	144,39	77,53	66,86
12AY	De Pionier	479	0	58,94	29,60	29,34
12SR	De Wilde Wingerd	213	51,25	194,90	82,56	112,33
12ZG	De Kameleon	230	351,11	506,23	200,92	305,30

Allocatie van middelen

Het grootste deel van de baten, zoals de Rijksbijdrage, wordt als lumpsum vergoeding door SPA ontvangen en vervolgens toegekend of gealloceerd aan de vier scholen of de gezamenlijke bovenschoolse organisatie. Hieronder wordt dit allocatiebeleid beknopt toegelicht:

- Voor de toewijzing van de budgetten aan de scholen worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:
 - De Rijksvergoeding zoals die door OCW wordt toegekend is leidend voor het schoolbudget;
 - De gezamenlijke bovenschoolse lasten worden gedekt via een bijdrage vanuit het schoolbudget. Deze bijdrage wordt vastgesteld op basis van de relatieve omvang van de reguliere bekostiging van de scholen.
- De gezamenlijke bovenschoolse kosten bestaan voornamelijk uit:
 - De personeelslasten voor de stafmedewerkers, het CvB en inhuur van derden;
 - Scholingskosten, bedrijfsgezondheidszorg;
 - De dotatie aan de voorziening groot onderhoud van alle scholen en het onderhoudscontract met de Vreken groep;
 - De kosten voor het administratiekantoor;
 - Uitgaven voor de profilering van SPA;
 - Overige bestuurlijke kosten zoals verzekeringen, contributies, RvT en GMR, etc.

In 2023 bedroegen de gezamenlijke bovenschoolse kosten € 1.591.866, dit was circa 15% van de totale lasten.

Onderwijsachterstanden

Twee scholen van onze stichting ontvingen in 2023 extra bekostiging onderwijsachterstanden bestrijding. De bekostiging wordt gebaseerd op de achterstandsscore van de school (CBS) op basis van de leerlingenpopulatie op 1 februari 2022. De middelen die het ministerie verstrekt, worden integraal toebedeeld aan de scholen. In 2023 ontvingen De Kameleon (€ 236.473) en De Wilde Wingerd (€ 11.195) de middelen voor de bestrijding van onderwijsachterstanden, ter waarde van in totaal € 247.669. Ook in 2024 zullen deze twee scholen extra bekostiging ontvangen voor onderwijsachterstandenbestrijding. De middelen werden in overleg met het team en de MR door de scholen ingezet. De toegekende gelden zijn besteed aan:

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 voor:

- Het taalaanbod in de onderbouw.

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

2.5 Risicomanagement

In 2023 heeft SPA een risicoanalyse uitgevoerd onder begeleiding van Verus.

De risicoanalyse heeft als doelstelling het onderkennen van de risico's die de strategische doelstellingen van SPA bedreigen en adequate maatregelen hiervoor treffen. Eén van die maatregelen is het aanhouden van weerstandsvermogen om de risico's financieel op te kunnen vangen. Daarnaast worden beheersmaatregelen getroffen en verwerkt in de (meerjaren)begroting. Met de modelmatige aanpak van Verus zijn in twee sessies met deelnemers uit diverse gremia van SPA, waaronder CvB, staf, schooldirecteuren, RvT en GMR in 2023 de volgende risico's in kaart gebracht:

- Sleutelfiguren in de organisatie vallen uit of vertrekken;
- De instroom van nieuwkomers is anders dan verwacht en kan niet goed worden opgevangen;
- De leerlingaantallen wijken af van de verwachting;
- De algehele of specifieke onderwijskwaliteit staat onder druk;
- Het lerarentekort is groter dan waarop geanticipeerd is;
- Door toegenomen werkdruk en verzuim komen medewerkers in een negatieve spiraal;
- De exploitatie kent negatieve uitschieters groter dan begroot;
- Te veel niet betaalde ouderbijdragen;
- De huisvestingslasten stijgen harder dan begroot vanwege verouderde/verslechterde schoolgebouwen;
- Splitsing van de Pionier komt niet rond;
- Cybercrime/phishing/spoofing/hacking/datalekken;
- Er ontstaat een nieuwe pandemie, waarbij het Rijk geen extra middelen verstrekt.

Voor de beheersing van deze risico's zijn diverse oorzaak- en gevolg beperkende maatregelen geformuleerd. Voor het financieel afdekken van de risico's zijn de risico's ingeschat voor de kans (laag, midden, hoog) dat ze zich voordoen en de impact in een bedrag. Hierbij is er rekening mee gehouden dat de geïnventariseerde risico's zich niet tegelijkertijd in de maximale omvang voor zullen doen. Deze kwantificering van de risico's dient als onderbouwing voor het buffervermogen van SPA. De uitkomst is een benodigd buffervermogen in 2023 van ca. € 430.000. Eind 2023 is dit buffervermogen aanwezig. SPA heeft een buffervermogen van € 967.000. Dit wordt verder toegelicht in hoofdstuk 3. SPA zal deze inventarisatie en uitkomst in 2024 gebruiken voor het formuleren van nieuwe financiële streefwaarden voor het eigen vermogen.

Intern risicobeheersingssysteem

De processen van de administratieve organisatie en de interne beheersing (AO/IB) zijn door SPA uitbesteed aan Onderwijsbureau Meppel.

Planning & control

In 2023 is het nieuwe Koersplan van SPA vastgesteld. Daarnaast is in het najaar 2023 de (meerjaren)begroting en het bestuursformatieplan voor 2024 vastgesteld. Gedurende 2023 is de exploitatie gemonitord door periodieke rapportages (MARAP's) die door de controller zijn voorbereid, door het CvB zijn vastgesteld en zijn besproken met de RvT.

3. Continuïteitsparagraaf en verantwoording van de financiën

In dit hoofdstuk wordt de (financiële) continuïteit van SPA toegelicht en worden de financiën van 2023 verantwoord. In de eerste paragraaf wordt ingegaan op ontwikkelingen in meerjarenperspectief, waaronder de prognose van het aantal leerlingen en het aantal medewerkers. In de tweede paragraaf worden de financiën van 2023 verantwoord en de meerjarenbegroting kort toegelicht. In de derde paragraaf staat de (meerjaren) balans en tot slot volgt een toelichting op de financiële positie.

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Aantal leerlingen

In onderstaande tabel staat de (verwachte) ontwikkeling van het aantal leerlingen.¹ Het aantal is weergegeven voor 1 februari, omdat dit aantal leerlingen bepalend is voor de hoogte van de Rijksbijdrage. SPA verwacht dat het totaal aantal leerlingen meerjarig ongeveer gelijk blijft. Op 1 februari 2023 is het aantal leerlingen met drie toegenomen ten opzichte van 2022. De ontwikkeling van het leerlingaantal varieert tussen de scholen. Het aantal leerlingen op de Kameleon is na 1 februari 2023 gedaald en het aantal leerlingen van de Franciscus is toegenomen.

SPA heeft in oktober 2023 een omgevingsanalyse/gebiedsscan door Verus laten uitvoeren. Hiermee is extra inzicht verkregen op leerlingstromen, demografische ontwikkelingen en woningbouw.

In de komende maanden wordt de ontwikkeling van het leerlingaantal strak gemonitord en zullen indien nodig passende acties worden ondernomen.

De belangrijkste ontwikkelingen die mogelijk leiden tot een aangepast leerlingaantal in de nabije toekomst zijn:

- Veel woningen en appartementen worden in de omgeving van de Wilde Wingerd gebouwd. Mogelijk leidt dit tot een toename van het leerlingaantal;
- De nieuwbouw voor de Pionier;
- Een grotere daling dan verwacht van het aantal leerlingen op de Kameleon in combinatie met minder leerlingen voor de Taalklas.

De opheffingsnorm van scholen in de gemeente Stichtse Vecht is 159 leerlingen. Als scholen drie achtereenvolgende jaren minder dan 159 leerlingen hebben, dient de school te worden opgeheven danwel te fuseren met een andere school. In de huidige leerlingprognose wordt voor de Kameleon uitgegaan van 179 leerlingen. Dit aantal zit 20 leerlingen boven de opheffingsnorm.

Aantallen op	1-2-2022	1-2-2023	1-2-2024	1-2-2025	1-2-2026
Begrotingsjaar	2023	2024	2025	2026	2027
Franciscus	321	317	350	357	360
De Pionier	490	479	484	481	482
De Wilde Wingerd	216	213	217	214	213
De Kameleon	209	230	187	183	179
Totaal	1236	1239	1238	1235	1234

¹ De aantallen op 1 februari 2022, 2023 zijn definitief. De aantallen op 1 februari 2024, 2025 en 2026 zijn de verwachte aantallen die ook in de meerjarenbegroting 2024-2027 zijn opgenomen.

Aantal medewerkers

In onderstaande tabel is de gerealiseerde bezetting per 31-12-2022 en 31-12-2023 weergegeven. Het betreft de personele bezetting zonder de inhuur van personeel. Voor de jaren 2024, 2025 en 2026 betreft het een raming die ook is gebruikt voor de meerjaren begroting 2024-2027.

Aantal FTE	2022	2023	2024	2025	2026
Bestuur/management	4,90	5,10	5,20	5,20	5,20
Personeel primair proces / Docerend personeel	65,94	62,74	61,20	60,03	57,88
Ondersteunend personeel / Overige deelnemers	13,43	13,00	12,04	11,49	11,49
Totaal	84,27	80,84	78,44	76,72	74,57

In 2023 is het totaal aantal fte minder dan in 2022. Dit heeft onder andere te maken met de extra inzet van formatie vanuit het Nationaal Programma Onderwijs in 2022. Ook is de vervangingspool in 2023 afgenomen doordat we geen personeel konden vinden. Daarnaast valt op dat het aantal fte bestuur/management in 2023 met 0,2 is toegenomen. Deze toename komt in 2023 met name door de adjunct-directeur die augustus 2023 is gestart. In 2024 wordt deze adjunct-directeur voor een heel kalenderjaar in de cijfers meegenomen, waardoor het aantal fte op 5,2 uitkomt.

In 2024 neemt het totaal aantal fte verder af, waarmee het totaal aantal fte weer ongeveer gelijk is aan het aantal in 2021. In 2025 en 2026 is een verdere afname geraamd in verband met de tijdelijke middelen vanuit de subsidie basisvaardigheden. Indien SPA deze extra middelen blijft ontvangen, dan zal het aantal fte naar verwachting ongeveer gelijk blijven aan 2024.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

In onderstaande tabel staan de baten en lasten voor de periode 2022-2026¹. Voor 2022 en 2023 betreft het de gerealiseerde baten en lasten en vanaf 2024 gaat het om de begrote baten en lasten conform de meerjarenbegroting. Tevens zijn de begrote baten en lasten weergegeven voor 2023 en het verschil tussen de begroting en realisatie 2023. In de laatste kolom staat het verschil tussen de realisatie van 2023 t.o.v. 2022.



	Realisatie	Begroting	Realisatie	Begroting			Vershil	Vershil
In € 1.000	2022	2023	2023	2024	2025	2026	2023 tov begro- ting	2023 t.o.v. 2024
Rijksbijdragen	9.328	9.101	9.609	9.504	9.308	9.223	508	281
Overige overheids- bijdrage	61	26	157	13	13	13	131	96
Overige baten	207	190	199	253	253	253	9	-8
Totaal baten	9.596	9.317	9.965	9.769	9.574	9.489	648	369
Personeel	7.291	7.580	8.195	8.305	7.826	7.689	615	904
Afschrijvingen	139	204	152	192	202	190	-52	13
Huisvestingslasten	640	671	1.375	770	726	726	704	735
Overige	856	924	919	951	915	853	-5	63
Totaal lasten	8.926	9.379	10.641	10.219	9.669	9.459	1.262	1.715
Saldo baten en lasten	670	-62	-676	-449	-95	29	-614	-1.346
Saldo financiële baten en lasten	-12	0	9	0	0	0	9	21
Totaal Resultaat	658	-62	-667	-449	-95	29	-605	-1.325

¹ In deze andere tabellen kunnen afrondingsverschillen zitten, omdat de bedragen zijn afgerond op € 1.000,-.

Toelichting verschillen realisatie 2023 t.o.v. begroting 2023

Het gerealiseerde resultaat is € 605.000 negatiever dan het begrote resultaat. De belangrijkste oorzaak hiervoor is de actualisatie van het meerjarenonderhoudsplan (MJOP) en de benodigde extra dotatie die hieruit voortvloeit voor de voorziening groot onderhoud. Dit betreft ca. € 608.357. Zonder deze extra dotatie, is het resultaat ongeveer gelijk aan het begrote resultaat. Hiernaast volgt verdere toelichting op de grootste verschillen tussen de realisatie en de begroting:

- De Rijksbijdragen zijn hoger dan begroot vanwege onder andere:
 - Hogere bekostigingsbedragen die door OCW zijn vastgesteld voor 2023. Dit heeft vooral te maken met de loonbijstelling voor 2023 die nodig is voor de verhoogde personeelslasten als gevolg van de nieuwe cao;
 - De ontvangen arbeidsmarkttoelage voor de Kameleon. Deze was niet begroot. Overigens leiden deze baten tot even zoveel extra lasten;
 - De vergoeding voor het NPO was hoger dan begroot, omdat de NPO middelen verbonden aan de achterstandsscores van de scholen niet volledig waren begroot;

- Ook zijn er extra middelen ontvangen vanwege de verlenging van de regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders. Deze regeling zou aflopen per schooljaar 2022-2023, maar is in het najaar 2023 door OCW verlengd;
- Extra middelen vanuit het samenwerkingsverband passend onderwijs. Dit betreft onder andere middelen die in december 2023 zijn ontvangen.
- Er is meer ontvangen van de overige overheden, onder andere vanuit de gemeente Stichtse Vecht. Deze middelen voor het Nationaal Programma Onderwijs waren lager begroot. Daarnaast is er een nabetaling ontvangen vanuit Het Sticht voor het overgebleven deel uit de subsidie 'extra handen in de klas'.
- De personeelslasten zijn met name hoger dan begroot door de nieuwe cao, die met terugwerkende kracht de salarissen per 1 juli 2023 heeft verhoogd. Ook zijn de lasten voor de inhuur derden hoger dan begroot.
- De huisvestingslasten zijn door hogere energiekosten hoger dan begroot. De belangrijkste oorzaak voor de hogere huisvestingslasten is de extra dotatie voor de voorziening groot onderhoud. In 2023 is het MJOP geactualiseerd naar het huidige prijspeil. De voorziening was hiervoor nog gebaseerd op de onderhoudsplannen die in 2020 waren opgesteld en waarin rekening was gehouden met een indexatie van 3%. De prijzen zijn de afgelopen jaren echter harder gestegen.

Toelichting verschillen realisatie 2023 t.o.v. realisatie 2022

Het gerealiseerde resultaat is in 2023 € 1.325.000 negatiever dan in 2022. In 2022 was er een positief resultaat van € 658.000 en in 2023 is het resultaat € -667.000. Het meest opmerkelijk verschil in de lasten tussen de beide jaren betreft de huisvestingslasten. Deze waren in 2023 hoger door een stijging in de energiekosten en de actualisering van het MJOP. In de meerjarenbegroting is structureel al een hogere dotatie opgenomen voor de voorziening groot onderhoud.

Daarnaast waren de personeelslasten in 2023 veel hoger dan in 2022. Dit komt voornamelijk door de nieuw afgesloten cao.

Daarnaast waren de kosten voor de inhuur van derden bijna € 200.000 hoger dan in 2022. Dit heeft onder andere te maken met de krappe arbeidsmarkt en de incidentele middelen die hiervoor beschikbaar zijn. De middelen vanuit het NPO, de subsidie basisvaardigheden en de nieuwkomersbekostiging zijn bijvoorbeeld allemaal incidentele middelen.

Tot slot is in 2023 extra ingezet op de afbouw van het bovenmatige publieke eigen vermogen. In 2023 zijn onder andere extra uitgaven gedaan voor de profilering van SPA, het anticiperen op verloop van personeel, een kwaliteitsimpuls op één van de scholen en het versterken van de basisvaardigheden.

Toelichting (meerjaren)begroting

Voor 2024 is een resultaat van € -449.000 begroot. Dit is het gevolg van de geplande inzet van bovenmatig publiek eigen vermogen. Zonder deze inzet van het eigen vermogen, is het begrote reguliere resultaat positief. Hieronder is deze inzet in een tabel gekwantificeerd. In 2025 is de begroting opnieuw negatief met een verwacht resultaat van € -95.000. Hierbij is opnieuw rekening gehouden met de inzet van bovenmatig publiek eigen vermogen.

Daarnaast is de begroting positiever dan in 2024, vanwege een kleinere begrote formatie en lagere kosten voor de inhuur van derden. In 2024 huurt SPA tijdelijk een school-directeur in. De extra kosten die hiermee gemoeid zijn vervallen in 2025. Vanaf 2026 koerst SPA weer op een neutrale begroting.

Begrote inzet publiek bovenmatig eigen vermogen in 2024

Bron:	Begroting
Kalenderjaar	2024
Profilering SPA	45.000
Professionalisering medewerkers	20.000
Formatieperikelen	151.134
Kwaliteitsimpuls op één van de scholen	74.654
Versterken basisvaardigheden	30.300
Anticiperen op verloop	172.460
Totaal	493.548

3.3 Meerjarenbalans

In deze paragraaf is de balans weergegeven op 31-12-2023, inclusief een doorkijk t/m 2026. Daarnaast is beschreven hoe het exploitatieresultaat van 2023 is verwerkt in de balans op 31-12-2023. Allereerst volgt hieronder een toelichting op de verschillen tussen 2023 en 2022. Daarna volgt een korte toelichting op de geprognosticeerde meerjarenbalans vanaf 2024.

In € 1.000	Realisatie		Begroting/meerjarenraming		
	2022	2023	2024	2025	2026
Materiele vaste activa	677	777	889	888	855
Financiële vaste activa	84	78	78	78	78
Totaal vaste activa	761	855	967	966	933
Vorderingen	313	318	318	318	318
Liquide middelen	3.589	3.885	3.242	3.230	3.207
Totaal vlottende activa	3.902	4.203	3.560	3.548	3.525
Totaal activa	4.663	5.058	4.527	4.514	4.458
Algemene reserve	2.193	1.814	1.365	1.270	1.299
Bestemmingsreserves	296	0	0	0	0
Private reserve	0	8	8	8	8
Totaal eigen vermogen	2.489	1.814	1.373	1.278	1.307
Voorzieningen	1.268	2.053	1.971	2.053	1.968
Vlottende passiva	876	1.183	1.183	1.183	1.183
Totaal passiva	4.663	5.058	4.527	4.514	4.458

Toelichting verschillen tussen 2023 en 2022

Hieronder volgt de toelichting op de verschillen tussen de balans op 31-12-2022 en 31-12-2023.

- De totale vaste activa zijn toegenomen door een stijging van de materiële vaste activa. Dit is het gevolg van hogere investeringen dan afschrijvingen. Dit betrof met name investeringen in inventaris en apparatuur en ook lagere afschrijvingslasten dan begroot voor inventaris en apparatuur;
- De totale vlottende activa zijn toegenomen door een stijging van de liquide middelen, ondanks het negatieve exploitatieresultaat in 2023. Dit negatieve exploitatieresultaat wordt echter voor een groot deel veroorzaakt door de hoge dotatie aan de voorzieningen voor met name het groot onderhoud. Zoals uit het kasstroomoverzicht in de jaarrekening valt af te lezen is de kasstroom uit de operationele activiteiten positief en groter dan de negatieve kasstroom als gevolg van de investeringsactiviteiten. Hierdoor stijgen de liquide middelen en de totale vlottende activa;
- Het totaal eigen vermogen is gedaald ten opzichte van 2022. Dit is het gevolg van het negatieve exploitatieresultaat. Het negatieve exploitatieresultaat is afgeboekt van de bestemmingsreserve en de algemene reserve. Hiermee is de bestemmingsreserve volledig afgeboekt. De bestemmingsreserve is in het verleden vastgesteld en de afgelopen jaren waren de mutaties nihil. SPA voert hiervoor geen actief beleid meer en daarom is de bestemmingsreserve afgeboekt. Daarnaast is er een private reserve gevormd op basis van het positieve resultaat van de private baten en lasten in 2023. Hiermee creëert SPA een financiële buffer om in de toekomst de kans op een onrechtmatigheid te verkleinen als het gaat om het bekostigen van lasten die niet met publieke middelen bekostigd mogen worden;
- In 2023 zijn de voorzieningen toegenomen ten opzichte van 2022, met name door de extra dotatie aan de voorziening groot onderhoud. Dit is het gevolg van een actualisatie van de meerjarenonder-

houdsplannen van de schoolgebouwen en de prijsstijging van de afgelopen jaren;

- Ook de vlottende passiva zijn toegenomen ten opzichte van 2022. Dit komt onder andere door de subsidie basisvaardigheden die hieronder geparkeerd is op de balans. Deze middelen vallen tegelijkertijd vrij met de besteding ervan. Daarnaast is de post crediteuren hoger dan in 2022.

Toelichting op de geprognosticeerde meerjarenbalans vanaf 2024

Hieronder volgt een korte toelichting op de verwachte balanspositie aan het einde van 2024, 2025 en 2026.

- De balans (totale activa en passiva) krijgt in 2024 naar verwachting een kleinere omvang. Dit is het gevolg van het begrote negatieve exploitatieresultaat van € -449.000 in 2024. Dit is met name zichtbaar in de afname van de liquide middelen en het totaal eigen vermogen;

taut van € -449.000 in 2024. Dit is met name zichtbaar in de afname van de liquide middelen en het totaal eigen vermogen;

- In 2025 zijn de verwachte verschillen ten opzichte van het voorgaande jaar kleiner dan in 2024. Dit komt met name door het begrote exploitatieresultaat dat veel minder negatief is met € -95.000. Hierdoor neemt het eigen vermogen licht af;
- In 2026 neemt het eigen vermogen naar verwachting weer wat toe, als gevolg van een positief begroot exploitatieresultaat. De totale balanspositie (totale activa en passiva) wordt naar verwachting iets kleiner. Dit heeft onder andere te maken met de afloop van de subsidie basisvaardigheden einde schooljaar 2025-2026, waardoor de liquide middelen en vlottende passiva afnemen.

3.4 Financiële positie

In deze paragraaf staan in de eerste tabel enkele financiële kengetallen waaruit blijkt dat de financiële continuïteit van SPA geborgd is. Als we kijken naar de twee kengetallen waarvoor de Onderwijsinspectie signaleringsgrenzen hanteert in haar toezicht, dan zit SPA ruim boven deze signaleringswaarden. Daarnaast hanteert SPA eigen financiële streefwaarden voor het buffervermogen (>8%) en het weerstandsvermogen (>10%). Voor 2023 voldoet SPA aan de intern gehanteerde streefwaarden. Het buffervermogen bedraagt 11% en het weerstandsvermogen 20%. Voor 2024 en verder hanteert SPA de volgende streefwaarden: Liquiditeit minimaal 1,5 en een weerstandsvermogen van 11,5% -14%. Voor 2024 en verder voldoet SPA aan de intern gehanteerde streefwaarden. Liquiditeit bedraagt 3,01 (2024), 3 (2025) en 2,98 (2026) en weerstandsvermogen 14% (2024), 13% (2025) en 14% (2026).

	Realisatie		Begroting / meerjarenraming			
(in € 1.000)	2022	2023	2024	2025	2026	Signalering
Solvabiliteit 2	0,81	0,77	0,74	0,74	0,73	< 0,30
Liquiditeit	4,45	3,55	3,01	3,00	2,98	< 1,0
Absolute omvang luquide middelen	3.589	3.885	3.242	3.230	3.207	< 100

In onderstaande tabel is aangegeven dat SPA over (mogelijk) bovenmatig publiek eigen vermogen beschikt. De Onderwijsinspectie heeft hiervoor een kengetal ontwikkeld en wanneer het werkelijke publiek eigen vermogen meer bedraagt dan het normatieve eigen vermogen, dan is er mogelijk sprake van bovenmatig vermogen.

Mogelijk publiek bovenmatig vermogen

	Realisatie		Begroting / meerjarenraming			
(in € 1.000)	2022	2023	2024	2025	2026	Signalering
Normatief vermogen	1.234	1.368	1.480	1.478	1.448	
Werkelijk publiek vermogen	2.489	1.814	1.365	1.270	1.299	
Mogelijk bovenmatig	1.255	446	(115)	(208)	(149)	> € 0
Ratio werkelijk vermogen / normatief vermogen	2,02	1,33	0,92	0,86	0,90	> 1,0

SPA wil dit de komende jaren afbouwen en daarom worden er negatieve resultaten begroot. De eerste afbouw is in 2023 gerealiseerd en in 2024 verwacht SPA een verdere afbouw te realiseren. In 2024 heeft SPA ook nieuwe financiële streefwaarden geformuleerd, waaronder voor het eigen vermogen, om het benodigde eigen vermogen te onderbouwen.

Verslag intern toezicht

Het verslagjaar 2023 is het derde jaar waarin de Raad van Toezicht heeft gefunctioneerd. Inmiddels in een nieuwe samenstelling hebben de leden van de Raad met grote betrokkenheid hun rol bij de stichting ingevuld. Een breed spectrum aan onderwerpen stond 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 dit verslagjaar was de samenstelling van de Raad van Toezicht als volgt

Naam	Functie	Nevenfuncties betaald / onbetaald	Aandachtsgebied en / of commissies
S. de Booij	Voorzitter RVT	Hoofdfunctie: Senior teamleider HR bij Yuverta Nevenfunctie: Vrijwilliger taalvisite bij de bibliotheek	Renumeratiecommissie Identiteit
F. Buijs	Lid RVT	Taalcoach bij Stichting Welzijn Stichtse Vecht Budgetmaatje bij Leef Maatschap- pelijke Dienstverlening Gids bij het Vechtstreekmuseum	Auditcommissie
G.J. Marsiljé	Lid RVT	Hoofdfunctie: Omgevingsmanager Gemeente Stichtse Vecht Nevenfunctie: Piketfunctie bij vei- ligheidsregio Utrecht (VRU)	Auditcommissie Renumeratiecommissie

Aan het eind van 2023 is de zittingstermijn van de heer Buijs geëindigd. Om in de vacature te voorzien wordt begin 2024 een wervingstraject opgezet.

Vergoedingsregeling

De door VTOI geadviseerde (maximale) beloning van de toezichthouders wordt als niet passend voor SPA ervaren. De leden van de Raad van Toezicht ontvingen in 2023 een bestuursvergoeding van € 1.000. Dit is circa 55 procent van de maximaal vrijgestelde bestuursvergoeding per jaar. Per januari 2024 wordt de vergoeding herzien.

Toewijzing accountant

De Raad van Toezicht heeft de accountant aangewezen voor de controle van de jaarrekening. Aan het eind van het controletraject van het boekjaar 2022 is er overleg geweest tussen de Raad van Toezicht en de accountant.

Rechtmatigheid

Wij hebben toegezien op de rechtmatige werving en rechtmatige en doelmatige besteding van de middelen.

Hoe het toezicht is vormgegeven

De Raad van Toezicht heeft vijf keer vergaderd met het College van Bestuur. Vaste jaarlijkse agendapunten 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 onderwerp van gesprek bij zowel de vooruitblik bij de begrotingsbespreking als bij de terugblik bij de bespreking van het jaarverslag. In de loop van 2023 is ervoor gekozen om thema's 'Onderwijs en kwaliteit', 'Personeel en organisatie', 'Financiën en bedrijfsvoering' 'AVG' vast op de overlegagenda te zetten. De voorzitter van het College van Bestuur verzorgt voor iedere vergadering van de Raad van Toezicht een schriftelijke oplegger. Aan de hand van die oplegger worden de actuele onderwerpen binnen de thema's uitgebreid besproken.

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.

Komende vanuit een aantal uitdagende jaren waarin het een uitdaging was om positief bedrijfsresultaat te realiseren was het in 2023 een behoorlijke ommezwaaai om juist gerichte afspraken te maken om bovenmatig vermogen te voorkomen. Het College van Bestuur en de directeurs hebben hier toe een plan gemaakt en dit ter instemming voorgelegd aan de Raad.

Werkbezoeken met de voltallige Raad op de scholen terwijl zij in bedrijf zijn is helaas in 2023 niet gelukt. Wel hebben een aantal leden van de Raad een aantal feestelijke vieringen van de scholen bijgewoond met Pasen en Kerst.

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 twee keer vergaderd met de GMR. De algemene gang van zaken op de scholen wordt dan besproken. Bijzondere aandacht is er vanuit de Raad voor onderwerpen die aangedragen worden vanuit de GMR.

Als lid van de PO raad onderschrijft de stichting en daarmee ook de Raad van Toezicht de Code Goede Bestuur. Er hebben zich geen afwijkingen van de code Goed Bestuur voor gedaan. Er hebben zich geen situaties van (potentieel) tegenstrijdig belang voorgedaan in 2023.

Ook in 2023 heeft de Raad van Toezicht de wens om meer de blik naar buiten te richten. Als start en professionalisering heeft de voorzitter van de Raad het VERUS 2023 event bezocht. Ook heeft de voltallige Raad deelgenomen aan de inspiratiedag van SPA waarbij met zowel medewerkers als externe relaties het fundament is gelegd voor het nieuwe Koersplan van SPA.

Jaarlijkse evaluatie

In februari 2023 is een interne evaluatie van de Raad van Toezicht gehouden. Hieraan heeft ook de voorzitter die eind 2022 is afgetreden nog deelgenomen om een compleet beeld over het gehele jaar te kunnen schetsen.

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

Scholenstichting Pastoor Ariëns

Financieel jaarverslag 2023

Inhoudsopgave

Toelichting op onderdelen van het jaarverslag	Pagina
Bestuursverslag	1
Financiële kengetallen	37
Jaarrekening	
Balans per 31 december 2023	38
Staat van baten en lasten over 2023	40
Kasstroomoverzicht	41
Toelichting behorende bij de jaarrekening	42
Grondslagen	42
Toelichting op de balans per 31 december 2023	45
Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen	49
Gebeurtenissen na balansdatum	49
Model G. Overzicht doelsubsidies OCW	50
Toelichting op de staat van baten en lasten over 2023	51
Overzicht verbonden partijen	54
Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	55
Gegevens over de rechtspersoon	57
Bestemming van het resultaat	58
Overige gegevens	
Controleverklaring	59

Financiële kengetallen

Aan de hand van de jaarrekening kunnen een aantal kengetallen en ratio's worden berekend die verder inzicht kunnen geven in de gevolgen van het gevoerde beleid over het boekjaar en waardoor het beeld uit de jaarrekening kan worden verduidelijkt.

<u>Kengetallen</u>	<u>2023</u>	<u>2022</u>
<u>Rentabiliteit</u> <i>Exploitatieresultaat in een percentage van de totale baten.</i> De rentabiliteit geeft aan in hoeverre de inkomsten en uitgaven van een instelling elkaar in evenwicht houden.	-7%	7%
<u>Current ratio</u> <i>Verhouding vlottende activa en kortlopend vreemd vermogen.</i> Deze verhouding geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar korte termijnverplichtingen te voldoen. De signaleringswaarde die de inspectie voor het onderwijs hanteert is afhankelijk van de totale baten. Totale baten kleiner dan 3 miljoen, signaleringswaarde minder dan 1,5. Totale baten groter dan 3 miljoen maar kleiner dan 12 miljoen, signaleringswaarde minder dan 1. Totale baten groter dan 12 miljoen, maar kleiner dan 25 miljoen, signaleringswaarde minder dan 0,75. Totale baten groter dan 25 miljoen, signaleringswaarde minder dan 0,5.	3,55	4,45
<u>Solvabiliteit 1</u> <i>Eigen vermogen in percentage van het totale vermogen</i>	36,0%	53,4%
<u>Solvabiliteit 2</u> <i>Eigen vermogen plus voorzieningen / totale passiva</i> De solvabiliteit geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar lange termijnverplichtingen te voldoen. 25% a 50% wordt als goed aangemerkt. Is de waarde hoger dan 25% (solvabiliteit 1) dan is de organisatie in staat om aan haar lange termijn verplichtingen te voldoen. Bij solvabiliteit 2 wordt door het ministerie van OCW een signaleringswaarde gehanteerd van 30%.	76,6%	81,2%
<u>Weerstandsvermogen</u> <i>Eigen vermogen / Totale baten</i> Het weerstandsvermogen geeft de vrije vermogensbuffer aan voor het opvangen van calamiteiten. Een percentage tussen de 5 en 20 procent wordt gezien als voldoende buffer.	18,3%	25,9%
Aantal leerlingen per teldatum (t-1)	1.236	1.186
Gemiddeld aantal FTE	82,76	80,25
<u>Personeelskosten per FTE</u>	99.026	90.856

A.1.1 Balans per 31 december 2023

(na verwerking resultaatbestemming)

1.	Activa	31 december 2023	31 december 2022
1.2	Materiële vaste activa	776.958	677.479
1.3	Financiële vaste activa	77.850	84.000
	Totaal vaste activa	854.808	761.479
1.5	Vorderingen	318.405	312.965
1.7	Liquide middelen	3.884.684	3.588.735
	Totaal vlottende activa	4.203.089	3.901.700
	Totaal activa	5.057.897	4.663.179

[illegible]

A.1.2 Staat van baten en lasten over 2023

		Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
3.	Baten			
3.1	Rijksbijdrage OCW	9.608.796	9.101.081	9.328.335
3.2	Overige overheidsbijdragen	156.740	25.605	60.936
3.5	Overige baten	199.218	190.347	207.192
	Totaal baten	9.964.754	9.317.033	9.596.464
4.	Lasten			
4.1	Personeelslasten	8.195.165	7.580.378	7.291.109
4.2	Afschrijvingen	152.134	204.390	138.791
4.3	Huisvestingslasten	1.375.191	670.700	640.434
4.4	Overige lasten	919.079	923.827	856.144
	Totaal lasten	10.641.569	9.379.295	8.926.478
	Saldo baten en lasten	676.816-	62.262-	669.986
5	Financiële baten	9.288	-	12.295-
	Netto resultaat	667.528-	62.262-	657.690

A.1.3 Kasstroomoverzicht

	2023	2022
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Resultaat voor financiële baten en lasten	676.816-	669.986
<i>Aanpassingen voor:</i>		
- Afschrijvingen	152.134	138.791
- Mutaties voorzieningen	755.162	153.527
<i>Veranderingen in vlottende middelen:</i>		
- Vorderingen	5.440-	256.636
- Kortlopende schulden	307.084	165.693
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	532.126	1.384.632
Ontvangen interest	9.288	205
Betaalde interest	-	12.501-
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	541.413	1.372.337
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
(Des)investerings materiële vaste activa	251.613-	163.008-
(Des)investerings financiële vaste activa	6.150	1.800
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	245.463-	161.208-
Mutatie liquide middelen	295.950	1.211.129
Beginstand liquide middelen	3.588.735	2.377.606
Mutatie liquide middelen	295.950	1.211.129
Eindstand liquide middelen	3.884.685	3.588.735

Toelichting behorende tot de jaarrekening:

Grondslagen

De activiteiten van Scholenstichting Pastoor Ariëns bestaan uit het geven van primair onderwijs.

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. In deze regeling is vastgesteld dat de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn, met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

De jaarrekening is opgesteld uitgaande van een verslaggevingsperiode gelijk aan het betreffende

De jaarrekening is opgesteld op basis van continuïteit.

Voor zover niet anders is vermeld worden activa, voorzieningen en schulden opgenomen tegen de nominale waarde.

Vergelijking met voorgaand jaar:

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar. De vergelijkende cijfers van het voorgaande boekjaar zijn, waar nodig, slechts qua rubricering voor vergelijkingsdoeleinden aangepast.

Schattingen:

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het bestuur oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen, de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen alsmede van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld.

De genoemde bedragen, voorzover niet anders vermeld, zijn opgenomen in hele euro's.

Het kasstroomoverzicht is opgenomen volgens de indirecte methode. De toelichting vloeit voort uit de toelichting op de afzonderlijke posten in de jaarrekening en is daarom niet apart opgenomen.

Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname van het materieel vast actief.

De kosten van groot onderhoud worden in de jaarrekening verwerkt middels een voorziening groot onderhoud. De grondslagen zijn opgenomen onder de grondslagbeschrijving van voorzieningen.

De activeringsgrens is: € 500,-

Het systeem van afschrijvingen is als volgt:

Gebouwen, bestaande uit:

- Gebouwen 5% van de aanschafwaarde
- Technische installaties 6,7% van de aanschafwaarde

Inventaris en apparatuur, bestaande uit:

- Inventaris 5% en 20% van de aanschafwaarde
- ICT 10% en 33,3% van de aanschafwaarde

Overige vaste bedrijfsmiddelen, bestaande uit:

- Onderwijsleerpakket 12,5% van de aanschafwaarde

Vorderingen

Bij eerste verwerking worden de vorderingen opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en de geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde. De vorderingen worden verminderd met de noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van vorderingen.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van het bestuur. De liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Algemene reserve

De Algemene reserve betreft een buffer ter waarborging van de continuïteit van het bevoegd gezag en wordt opgebouwd uit resultaatbestemming van overschotten die ontstaan uit het verschil tussen werkelijke baten en lasten.

Bestemmingsreserves

De bestemmingsreserve privaas is gevormd middels het private resultaat over het onderhavige boekjaar.

De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, welke door het bestuur is aangebracht. De reserve personeel heeft als doel dekking financiële risico's. De reserve nulmeting heeft als doel dekking afschrijvingslasten van de materiële vaste activa uit de zgn. nulmeting.

Voorzieningen

Voorzieningen worden opgenomen tegen nominale waarde, met uitzondering van voorzieningen ter zake van personeel en soortgelijke verplichtingen. Deze worden opgenomen tegen de berekende contante waarde. Een voorziening wordt eerst gevormd als voldaan is aan de vereisten terzake van het vormen van voorzieningen.

De voorziening jubilea is opgenomen tegen de contante waarde van de toekomstige uitbetalingen en is afhankelijk van de ingeschatte blijfkans, gemiddelde salarisstijging en disconteringsvoet. De werkelijke jubilea-uitkeringen worden ten laste van deze voorziening gebracht.

De voorziening duurzame inzetbaarheid wordt gevormd op basis van de ingediende verlofplanning van een personeelslid. Op basis van deze planning wordt het verlofsaldo bepaald. Dit saldo wordt contant gemaakt tegen het geldende discontopercentage. Tot op heden worden er nog maar zeer beperkt verlofplanningen gemaakt op basis van de regeling duurzame inzetbaarheid. De voorziening wordt pas opgenomen als de verplichting betrouwbaar is te schatten.

De voorziening onderhoud is gebaseerd op de onderhoudsplanning van de komende jaren. De dotatie is op basis van de planning berekend en gelijkmatig verdeeld over de jaren. Periodiek wordt de planning geactualiseerd. Jaarlijks wordt bekeken of de dotatie toereikend is.

Voorziening werkloosheidsuitkering: per 1 augustus 2022 is het Participatiefonds gemoderniseerd. Dit leidt ertoe dat het bevoegd gezag verplicht is tot het doen van een eigen bijdrage in de werkloosheidskosten van medewerkers waarvan de arbeidsovereenkomst op of na 1 augustus 2022 is beëindigd. De voorziening werkloosheidsuitkeringen is opgenomen tegen de contante waarde van de toekomstige uitkeringen aan voormalig medewerkers die een werkloosheidsuitkering of bovenwettelijke uitkering ontvangen. De voorziening wordt opgenomen voor het deel van de uitkering dat voor rekening komt van het bevoegd gezag. De hoogte van de voorziening is bepaald op basis van gegevens van het Participatiefonds. Hierbij wordt ingeschat in welke mate de medewerker de gehele looptijd van de uitkering gebruik zal maken van de uitkering.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Deze is gelijk aan de nominale waarde.

Pensioenen

Er is één pensioenregeling. Dit betreft een Nederlandse regeling en wordt gefinancierd door afdrachten aan pensioenuitvoerder, te weten het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Per ultimo boekjaar heeft dit pensioenfonds een dekkingsgraad van 113,9% (beleidsdekkingsgraad). De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de 'verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering'. In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. De stichting heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij ABP, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. De stichting heeft daarom de pensioenregeling verwerkt als een 'verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering' en heeft alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

Grondslagen voor resultaatbepaling

Baten

Onder baten wordt verstaan de van overheidswege toegekende (normatieve) bijdrage OCW, overige OCW-subsidies en (gemeentelijke) overheidsbijdragen, alsmede de van derden toegekende overige bijdragen. De baten worden toegerekend aan het boekjaar waarop zij betrekking hebben.

Lasten

De lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop zij betrekking hebben. De lasten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen. Verliezen die hun oorsprong vinden in het boekjaar worden in aanmerking genomen zodra deze voorzienbaar zijn.

A.1.4 Toelichting op de balans per 31 december 2023

1. Activa

1.2 Materiële vaste activa

	Aanschaf- waarde per 31 december 2022	Afschrijvingen tot en met 31 december 2022	Boekwaarde per 31 december 2022	Mutaties 2023				Aanschaf- waarde per 31 december 2023	Afschrijvingen tot en met 31 december 2023	Boekwaarde per 31 december 2023
				Investeringen	Desinves- teringen	Afschrijvingen	Afschrijvingen desinvesteringen			
1.2.1 Gebouwen en terreinen	84.149	52.969-	31.179	-	-	3.864-	-	84.149	56.833-	27.316
1.2.2 Inventaris en apparatuur	2.147.663	1.624.170-	523.493	209.998	0-	113.701-	0	2.357.661	1.737.871-	619.790
1.2.3 Overige vaste bedrijfs- middelen	895.027	772.219-	122.808	32.161	0	34.570-	0-	927.188	806.789-	120.400
1.2.4 MVA in uitvoering en vooruit- betalingen	-	-	-	9.453	-	-	-	9.453	-	9.453
Materiële vaste activa	3.126.838	2.449.359-	677.479	251.613	0-	152.134-	0	3.378.452	2.601.493-	776.958

Onder inventaris en apparatuur vallen de posten meubilair en ICT-middelen.

Onder overige vaste bedrijfsmiddelen vallen investeringen in onderwijsleerpakket en overige investeringen.

1.3 Financiële vaste activa

	Boekwaarde per 31 december 2022	Mutaties 2023			Boekwaarde per 31 december 2023
		Investerings	Desinves- teringen	Resultaat	
1.3.7 Overige vorderingen	84.000	2.700	8.850-	-	77.850
Totaal	84.000	2.700	8.850-	-	77.850

1.5 Vorderingen

	31 december 2023	31 december 2022
1.5.1 Debiteuren	30.235	57.540
1.5.2 Vorderingen OCW	30.525	70.697
1.5.6 Overige overheden	56.168	42.165
1.5.7 Overige vorderingen	8.030	-
<i>Vervangingsfonds</i>	<i>17.632</i>	<i>35.184</i>
<i>Overige overlopende activa</i>	<i>175.815</i>	<i>107.379</i>
1.5.8 Overlopende activa	193.447	142.563
Totaal Vorderingen	318.405	312.965

De vorderingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

1.7 Liquide middelen

	31 december 2023	31 december 2022
1.7.2 Banken	3.884.684	3.588.735
	<u>3.884.684</u>	<u>3.588.735</u>

2.1 Eigen vermogen

	Boekwaarde per 31 december 2022	Mutaties 2023		Boekwaarde per 31 december 2023
		Bestemming resultaat	Overige mutaties	
2.1.1 Algemene reserve	2.193.503	379.307-	-	1.814.197
2.1.2 Bestemmingsreserve publiek	295.721	295.721-	-	0-
2.1.3 Bestemmingsreserve privaat	-	7.500	-	7.500
	<u>2.489.224</u>	<u>667.528-</u>	<u>-</u>	<u>1.821.697</u>

De bestemmingsreserve privaat is gevormd uit het resultaat uit voorgaand jaar vanuit de private geldstromen.

Toelichting Bestemmingsreserve publiek:

	Boekwaarde per 31 december 2022	Mutaties 2023		Boekwaarde per 31 december 2023
		Bestemming resultaat	Overige mutaties	
Personele reserve	291.159	291.159-	-	0-
Reserve nulmeting	4.562	4.562-	-	-
	<u>295.721</u>	<u>295.721-</u>	<u>-</u>	<u>0-</u>

2.1T-1 Eigen vermogen (vergelijkende cijfers vorig jaar)

		Mutaties 2022		
		Boekwaarde per 31 december 2021	Bestemming resultaat	Overige mutaties
		Boekwaarde per 31 december 2022		
2.1.1T-1	Algemene reserve	1.535.812	657.691	-
2.1.2T-1	Bestemmingsreserve publiek	295.721	-	-
		1.831.533	657.691	-

Toelichting Bestemmingsreserve publiek (vergelijkende cijfers vorig jaar):

		Mutaties 2022		
		Boekwaarde per 31 december 2021	Bestemming resultaat	Overige mutaties
		Boekwaarde per 31 december 2022		
	Personele reserve	291.159	-	-
	Reserve nulmeting	4.562	-	-
		295.721	-	-

2.2 Voorzieningen

		Mutaties 2023					
		Boekwaarde per 31 december 2022	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Boekwaarde per 31 december 2023	Langlopende deel > 1 jaar
						Kortlopende deel < 1 jaar	
2.2.1	Personeel	83.226	5.809	5.097-	-	83.938	66.040
	Jubilea	72.220	4.803	4.676-	-	72.347	60.765
	Duurzame inzetbaarheid	3.819	1.006	-	-	4.825	4.825
	Voorziening werkloosheidsu itkering	7.187	-	421-	-	6.766	450
2.2.3	Overige voorzieningen	1.214.682	788.357	33.908-	-	1.969.131	1.606.153
	Onderhoud	1.214.682	788.357	33.908-	-	1.969.131	1.606.153
		1.297.908	794.166	39.005-	-	2.053.069	1.672.193

2.4 Kortlopende schulden

	31 december 2023	31 december 2022
2.4.3 Crediteuren	261.412	94.082
2.4.7.1 Loonheffing	358.996	352.554
2.4.7.3 Premies sociale verzekeringen	29.508	23.032
2.4.7 Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen	388.505	375.586
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	101.556	92.094
2.4.9 Overige kortlopende schulden	3.004	6.022
2.4.10.4 Vooruitontvangen termijnen OCW niet geoormerkt	73.482	-
2.4.10.5 Overlopende passiva m.b.t. vakantiegeld	240.045	225.133
2.4.10.8 Overlopende passiva algemeen	115.126	83.130
2.4.10 Totaal overlopende passiva	428.653	308.262
Totaal kortlopende schulden	1.183.131	876.046

De kortlopende schulden hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

2.5 Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Er is een contract met Onderwijsbureau Meppel. Dit contract wordt periodiek verlengd.

Overige contracten			Jaarbedrag
<u>Leverancier</u>	<u>Inzake</u>	<u>Contract tot</u>	<u>incl. BTW</u>
KNM Kind & Co	Inzet tbv TSO	Onbepaalde tijd	€ 40.000
PCI Canon	Kopieermachines	1-1-2028	€ 5.000
Vreeken onderhoudsbeheer	Onderhoud	1-3-2024	€ 60.000

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die van invloed zijn op de waardering van de in de balans getoonde posten of het resultaat.

Model G. Overzicht doelsubsidies OCW

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Toewijzing	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond (J/N) of onderhanden
Subsidie verbeteren basisvaardigheden voor scholen 2023	VBV23-PO-4030	31-5-2023		Onderhanden

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing (€)	Ontvangen t/m 2022	Lasten t/m 2022	Stand begin 2023	Ontvangen in 2023	Lasten in 2023	Te verrekenen 31-12-23
N.v.t.			-	-	-	-	-	-	-
Aflopend			-	-	-	-	-	-	-

G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing (€)	Ontvangen t/m 2022	Lasten t/m 2022	Stand begin 2023	Ontvangen in 2023	Lasten in 2023	Stand ultimo 2023
N.v.t.			-	-	-	-	-	-	-
Doorlopend			-	-	-	-	-	-	-

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2023

3 Baten

3.1 Rijksbijdragen OCW

		Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
3.1.1.1	Rijksbijdragen OCW	8.733.356	8.443.562	8.490.823
3.1.2.2	Niet geormerkte subsidies	484.970	381.791	411.951
	Totaal rijksbijdragen via OCW	9.218.326	8.825.353	8.902.774
3.1.3.3	Rijksbijdragen via samenwerkingsverband	390.471	275.728	425.561
	Totaal rijksbijdragen	9.608.796	9.101.081	9.328.335

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

		Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
3.2.1	Gemeentelijke bijdragen en subsidies	71.565	25.605	31.933
3.2.2	Overige overheidsbijdragen	85.175	-	29.003
		156.740	25.605	60.936

3.5 Overige baten

		Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
3.5.1	Verhuur	93.548	108.470	85.967
3.5.2	Detachering personeel	-	-	1.175
3.5.3	Schenking	-	-	500
3.5.5	Ouderbijdragen	89.153	77.527	86.318
3.5.6	Overig	16.517	4.350	33.232
		199.218	190.347	207.192

4.1**Personele lasten**

		Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
4.1.1.1	<i>Bruto lonen en salarissen</i>	5.700.770	5.303.932	5.261.119
4.1.1.2	<i>Sociale lasten</i>	1.119.258	1.041.345	1.048.302
4.1.1.3	<i>Pensioenlasten</i>	868.493	808.036	772.311
4.1.1	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenen	7.688.521	7.153.314	7.081.732
4.1.2.1	<i>Dotaties personele voorzieningen</i>	5.388	7.000	24.867
4.1.2.2	<i>Personeel niet in loondienst</i>	450.108	73.800	241.382
4.1.2.3	<i>Overig</i>	199.871	264.265	151.057
4.1.2.4	<i>Scholing/opleiding</i>	163.058	170.000	146.411
4.1.2	Overige personele lasten	818.425	515.065	563.717
4.1.3	Af: Uitkeringen	311.781-	88.000-	354.341-
		8.195.165	7.580.378	7.291.109

	Realisatie 2023	Realisatie 2022
Gemiddeld aantal FTE	83	80

4.2**Afschrijvingen**

		Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
4.2.2.1	Gebouwen	3.864	4.910	3.522
4.2.2.2	Inventaris en apparatuur	113.701	159.625	97.906
4.2.2.4	Onderwijsleerpakket	34.570	39.855	37.363
		152.134	204.390	138.791

4.3**Huisvestingslasten**

		Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
4.3.1	Huur	-	-	41
4.3.3	Onderhoud	129.104	136.000	142.845
4.3.4	Water en energie	203.580	102.550	86.807
4.3.5	Schoonmaakkosten	211.468	192.650	176.962
4.3.6	Heffingen	10.240	10.750	9.759
4.3.7	Dotaties overige onderhoudsvoorzieningen	788.357	180.000	180.000
4.3.8	Overige huisvestingslasten	32.442	48.750	44.019
		1.375.191	670.700	640.434

4.4 Overige lasten

		Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
4.4.1	Administratie- en beheerslasten	360.368	365.400	342.313
4.4.2.1	<i>Inventaris en apparatuur</i>	9.464	12.950	10.520
4.4.2.2	<i>Leermiddelen</i>	234.893	248.900	238.526
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	244.357	261.850	249.046
4.4.4	Overig	314.353	296.577	264.785
		<u>919.079</u>	<u>923.827</u>	<u>856.144</u>
<i>Uitsplitsing</i>				
4.4.1.1	Honorarium onderzoek jaarrekening	11.755		7.335
4.4.1.2	Honorarium andere controleopdrachten	-		-
4.4.1.3	Honorarium fiscale adviezen	-		-
4.4.1.4	Honorarium andere niet-controledienst	-		-
	Accountantslasten	<u>11.755</u>		<u>7.335</u>

5 Financiële baten en lasten

		Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
5.1	Rentebaten	9.288	-	205
5.5	Rentelasten	-	-	12.501-
		<u>9.288</u>	<u>-</u>	<u>12.295-</u>

A.1.7 Overzicht verbonden partijen

Overige verbonden partijen (minderheidsbelang en geen beslissende zeggenschap)

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteit
Stichting Passenderwijs	Stichting	Woerden	4

Code activiteiten: 1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek, 3. onroerende zaken, 4. overige

A.1.8

Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren die op Scholenstichting Pastoor Ariëns van toepassing is.

Op grond van de WNT regelgeving is de klasseindeling B van toepassing. Bij deze klasseindeling geldt voor 2023 een bezoldigingsmaximum van € 148.000. Dit geldt naar rato van de duur en/of omvang van het dienstverband. Voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking geldt met ingang van 1 januari 2016 voor de eerste 12 kalendermaanden een afwijkende normering, zowel voor de duur van de opdracht als voor het uurtarief.

Deze klasseindeling is gebaseerd op de uitkomsten van de complexiteitsvragen die als volgt zijn vastgesteld:

Totale baten	4
Aantal leerlingen	1
Gewogen aantal onderwijssoorten	1
Totaal aantal complexiteitspunten	6

1. BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN

1a. Leidinggevende topfunctionarissen mét dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt (bedragen in €)

Gegevens 2023	W.F. Verhage - van Beek
Functiegegevens	Voorzitter CvB
Aanvang en einde functievervulling 2023	1/1-31/12
Omvang dienstverband in FTE	1
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	120.760
Beloningen betaalbaar op termijn	22.558
<i>Subtotaal</i>	<i>143.318</i>
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	148.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0
Bezoldiging	143.318
Bedrag van de overschrijding	0
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.

Gegevens 2022	
Functiegegevens	Voorzitter CvB
Aanvang en einde functievervulling 2022	1/1-31/12
Omvang dienstverband 2022 in FTE	1
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	122.570
Beloningen betaalbaar op termijn	20.122
<i>Subtotaal</i>	<i>142.692</i>
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	143.000
Totaal bezoldiging 2022	142.692

1d. Topfunctionarissen alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een bezoldiging van € 1.900 of minder

Naam	Functie
S.E.M. de Booi	Voorzitter
F.G.J. Buijs	Lid
G.J. Marsiljé	Lid

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt (bedragen in €)

Er zijn geen uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband voldaan aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

3. OVERIGE RAPPORTAGEVERPLICHTINGEN OP GROND VAN DE WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met dienstbetrekking die in 2023 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Gegevens over de rechtspersoon

Algemene gegevens

Bestuursnummer	52131
Naam instelling	Scholenstichting Pastoor Ariëns
Rechtsvorm	Stichting
KvK-nummer	41179086
Statutaire zetel	Maarssen
Adres	Thorbeckelaan
Huisno	2
Huisno.toevoeging	
Postadres	
Postcode	3601BM
Plaats	Maarssen
Telefoon	0346 831 628
E-mailadres	secretariaat@spamaarssen.nl
Website	www.spamaarssen.nl
Contactpersoon	Esmaralda van Ee, Mieke Verhage
Telefoon	0346 831 628
E-mailadres	secretariaat@spamaarssen.nl
Accountant	Van Ree
Sector-code (SBI)	85201
Datum inschrijving KvK	2-7-1965

Brin	Naam
11QB	Franciscusschool
12AY	De Pionier
12SR	De Wilde Wingerd
12ZG	De Kameleon

Bestemming van het resultaat

Het voorstel voor de resultaatbestemming is als volgt:

€	379.307-	wordt onttrokken aan de algemene reserve
€	295.721-	wordt onttrokken aan de bestemmingsreserve personeel
€	7.500	wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve privaat

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

College van bestuur:

- W. F. Verhage - van Beek

ToeziChthouder:

- S.E.M. de Booij

- G.J. Marsiljé

Overige gegevens

Controleverklaring

