

VOORWOORD

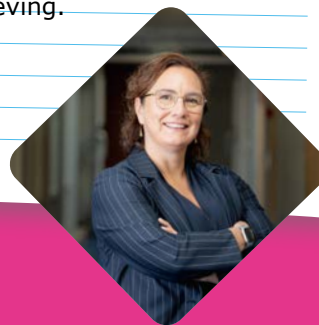
Met het bestuursverslag informeren wij u over het gevoerde beleid van SPON in 2022. Als college van bestuur van SPON vinden wij het belangrijk om zowel intern als extern verantwoording af te leggen over gemaakt keuzes en de kwaliteit van het onderwijs op de scholen van SPON. Dit verslag is een uitnodiging om in gesprek te komen met elkaar.

Dit verslagjaar heeft voor de scholen in het teken gestaan van het versterken van de sociaal emotionele ontwikkeling van leerlingen en het wegwerken van leerachterstanden die zijn ontstaan sinds de COVID-crisis. De krapte op de arbeidsmarkt wordt op de scholen gevoeld. Dat zagen we o.a. bij de vacature orthopedagoog en tekortvakken vmbo lastig te vullen. Een negatieve uitwerking van nieuwe afspraken binnen de cao voor het primair onderwijs zien we voor personeel in het praktijkonderwijs.

Daarnaast hebben we met elkaar tijd genomen om te komen tot een gezamenlijk beeld bij de koers van de organisatie. SPON is een belangrijke sleutel binnen de opdracht naar inclusiever onderwijs. Binnen ons onderwijs ervaren leerlingen dat ze ertoe doen en sluit aan bij het eigen potentieel van de leerling. De verhalen van leerlingen, ouders en collega's in het [SPON magazine](#) tonen de meerwaarde van de inzet van onze medewerkers. In december 2022 zijn het strategisch beleidsplan en bestedingsplan vastgesteld. De streefdoelen die we met elkaar hebben vastgesteld bieden ruimte voor de ontwikkeling die de omgeving van ons vraagt.

Onze collega's zijn de Samenwerkers, Professionals, Onderwijsspecialisten en Netwerkbouwers die mogelijk maken dat leerlingen zo zelfstandig mogelijk en vol vertrouwen hun weg vinden in de samenleving.

Christa van Delen,
voorzitter college van bestuur



1. SCHOOLBESTUUR	3
1.1 Het Profiel van Stichting SPON	3
1.2 Organisatie	5
1.3 Dialoog en horizontale verantwoording	9
2. BELEID EN UITVOERING	13
2.1 Strategisch beleid - Jaarplan 2022 Doelen en resultaten	13
2.2 Onderwijs & kwaliteit	13
2.3 Personeelsontwikkeling	20
2.4 Huisvesting & facilitaire zaken	25
2.5 ICT & AVG	26
2.6 Financieel beleid	27
2.7 Risico's en risicobeheersing	28
3. VERANTWOORDING VAN DE FINANCIËN	31
3.1 Financiële positie op balansdatum en toelichting	31
3.2 Toelichting op de ontwikkeling van de balansposten	32
3.3 Analyse realisatie exploitatie t.o.v. begroting	33
3.4 Analyse realisatie exploitatie t.o.v. vorig jaar	36
3.5 Continuïteitsparagraaf	37
BIJLAGEN	43
Verslag intern toezicht	43
Verslag gemeenschappelijke medezeggenschap	46
Conclusies en doelen volgend jaar	48
Bijlage: tabellen verantwoording beleid	49
Tabel 'Hoofd- en nevenfuncties Christa van Delen 2022'	49
Tabel bij 'stakeholders'	50
Tabel bij 'nationaal programma onderwijs'	51
Tabel bij 'middelen passend onderwijs'	52
Tabel bij 'regeling professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders'	53
Tabel bij 'werkdrukmiddelen'	54
Tabel 'ontwikkeling leerlingaantallen'	55
Strategisch beleidsplan 2023-2027 – Basis- en streefdoelen	56
Strategisch beleidsplan 2023-2027 – Ambities	57

1. SCHOOLBESTUUR

1.1 HET PROFIEL VAN STICHTING SPON

ONZE OPDRACHT

De scholen van SPON streven naar kwalitatief goed passend onderwijs, opdat ieder kind en iedere jongere een volwaardige plaats in de maatschappij verdient. Ons onderwijs biedt kleinschaligheid, individuele aandacht en een optimale leeromgeving die past bij leer- en ontwikkelmogelijkheden van onze leerlingen.

ONZE KERNWAARDEN

- Wendbaarheid
- Vertrouwen
- Groei
- Moed

De ontwikkeling van inclusief onderwijs vraagt **wendbaarheid** van onze scholen en medewerkers. Er moet ruimte en **vertrouwen** zijn die het mogelijk maakt dat onze directies en teams **groeien** en de juiste keuzes maken. Zelfs als dat **moed** vergt wanneer er nieuwe stappen moeten worden gezet.

VISIE EN MISSIE

SPON bestaat opdat leerlingen zich ontwikkelen naar hun eigen potentieel en opdat leerlingen ervaren dat ze ertoe doen. Meer specifiek betekent dit dat leerlingen:

- zo zelfstandig mogelijk en vol zelfvertrouwen hun weg vinden in de samenleving:
 - Met wisselende omstandigheden weten om te gaan.
 - De ervaring hebben dat ze gewaardeerd worden om hun unieke mogelijkheden.

Leidende principes zijn vuistregels die richting geven aan het handelen van mensen, zodat je weet dat je de goede dingen doet, op de juiste manier. Het zijn waarden die sturend zijn in de besluitvorming. Ze helpen om de doelen (richting) van SPON, te vertalen naar structuren en werkprocessen (inrichting) en naar uitvoering van activiteiten (verrichting). Leidende principes geven antwoord op de **hoe**-vraag. Ze gaan over het proces dat bijdraagt aan het **wat**, de ambities en beoogde resultaten.

3

SAMENWERKERS



Samenwerkers - Een samenwerker betreft leerlingen, ouders en collega's (en andere partners) in de samenwerking en voelt zich eigenaar voor samen. Dat doen wij door:

- Ons verantwoordelijk te voelen voor de dialoog
- Uit te gaan van erkende ongelijkheid
- Te zorgen dat er sprake is van afgestemde autonomie
- Gebruik te maken van intervisie en collegiale consultatie

PROFESSIONALS



Professionals - Een professional heeft veel kennis en specifieke vaardigheden op zijn vakgebied en is voortdurend in ontwikkeling. Dat doen wij door:

- Te onderzoeken en experimenteren
- Met behulp van kort-cyclisch verbeteren
- Het samen creëren van betekenis
- Te leren van en met elkaar

ONDERWIJS-SPECIALISTEN

Onderwijsspecialisten - Een onderwijsspecialist is pedagogisch en didactisch competent en is in staat om onze doelgroepen te





bedienen en daarbij diversiteit en complexiteit als uitgangspunt te nemen. Dat doen wij door

- Een integrale benadering van het kind
- Kind-nabij te denken en te handelen
- Uit te gaan van diversiteit en complexiteit
- Expert te zijn in de regio

NETWERKERS



Onderwijsspecialisten - Een netwerkbouwer bouwt, kent en neemt deel aan netwerken en brengt 'buitenwereld' naar binnen en vice versa. Dat doen wij door

- Doelgericht te participeren in netwerken
- Te bouwen aan effectieve netwerken
- Verbreden en verdiepen
- We tonen netwerkleaderschap

figuur 1 Leidende principes SPON

STRATEGISCH BELEIDSPLAN 2023 – 2027

De in het [strategisch beleidsplan](#) beschreven strategische doelen van SPON volgen uit de analyse en uit onze opdracht. We hebben geconcludeerd dat het belangrijk is om te behouden waar we goed in zijn, te groeien en verbeteren van ingezette ontwikkelingen en daar het onderzoeken van nieuwe mogelijkheden aan toe te voegen. Waarbij we ons realiseren dat de opdracht naar inclusiever onderwijs verder reikt dan de periode van ons strategisch beleidsplan en waarin we – in het belang van onze leerlingen – de eerste stappen zullen zetten. We maken onderscheid in doelen op het **bestendigen van onze basiskwaliteit** en **streefdoelen** vanuit onze strategische ambitie [Strategisch beleidsplan 2023-2027 – Basis- en streefdoelen](#) (pag. 55). De doelen zijn uitgewerkt in ambities en indicatoren [Strategisch beleidsplan 2023-2027 – Ambities](#) (pag. 56).



TOEGANKELIJKHEID EN TOELATING

Alle scholen onder het bestuur van SPON onderscheiden zich in identiteit als 'algemeen bijzonder'. Dit betekent dat het onderwijs uitgaat van de gelijkwaardigheid van alle levensbeschouwelijke en maatschappelijke stromingen. Hiermee stelt SPON zich open voor ouders, leerlingen en teamleden met verschillende godsdiensten en uiteenlopende levensovertuigingen, mits de kernwaarden van SPON worden onderschreven en er respect is voor de levens- en maatschappij-beschouwing van de ander.

Toelating tot de scholen voor so, vso, sbo en praktijkonderwijs is alleen mogelijk met een toelaatbaarheidsverklaring (TLV), afgegeven door het desbetreffende samenwerkingsverband.



1.2 ORGANISATIE

SPON is een onderwijsorganisatie bestaande uit 9 scholen (11 locaties), gevestigd in de regio Drechtsteden en Gorinchem. Ca. 440 medewerkers verzorgen het onderwijs en de begeleiding van ca. 1560 leerlingen in de leeftijd van 4 t/m 20 jaar. SPON omvat vijf typen scholen binnen drie onderwijswetten.

- Wet op het primair onderwijs (WPO)
 - Speciaal Basisonderwijs (sbo)
 - Speciaal Onderwijs (so)
 - Voortgezet Speciaal Onderwijs (vso)
 - Praktijkonderwijs (pro)
 - Voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo)
- Wet op de expertisecentra (WEC)
- Wet op het voortgezet onderwijs (WVO)



5

Afbeelding 2. | SPON locaties

SPON scholen	brin	adres	postcode	plaats
Kiem (so/vso) website	00KK	De Sitterstraat 9	3318 AA	Dordrecht
De Stroom (vso) website	00RK	Reeweg Zuid 22	3317 NH	Dordrecht
Bleyburgh so website Bleyburgh vso website De Kleine Wereld (so/vso) website	14OH00 14OH02 14OH01	Menuet 72 Prof. Kam. Onneslaan 187 Dr. Hiemstralaan 24	3363 KH 3362 VE 4205 KM	Sliedrecht Sliedrecht Gorinchem
De Steenen Kamer (sbo) website	00UE	Stenenkamer 34	3332 KP	Zwijndrecht
De Kameleon (sbo) website	00VW	Noordersingel 1	3351 ED	Papendrecht
De Rotonde (sbo) website	12UK	Dr. Hiemstralaan 85	4205 KK	Gorinchem
De Sprong (pro) website	26HD	Elzenhof 124 Laurensvliet 2-R	3363 HE 3331 HW	Sliedrecht Zwijndrecht
Griendencollege (vmbo) website	06WY	Prof. Kam. Onneslaan 109	3362 VE	Sliedrecht

Tabel 1. | Onze scholen



Afbeelding 3. | Onze scholen

STICHTING SPECIALISTEN IN PASSEND ONDERWIJS (SPON)

Bestuursnummer 41417

Postadres Postbus 23 3350 AA Papendrecht

Bezoekadres Noordersingel 1 3351 ED Papendrecht

Telefoonnummer 078-6449734

E-mailadres info@spon.nl

Website www.spon.nl

JURIDISCHE STRUCTUUR

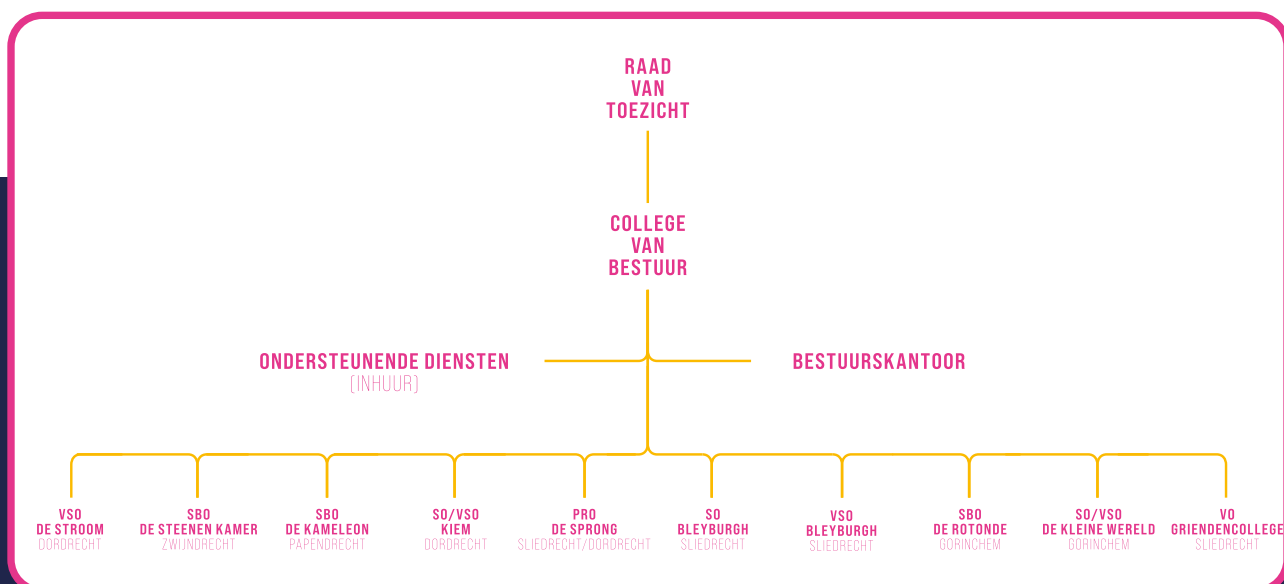
De rechtspersoon is stichting Specialisten in Passend Onderwijs (SPON). In [de Statuten](#) zijn onder andere vastgelegd de grondslagen, het doel en de taken en bevoegdheden van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht. De stichting is opgericht in 2003 en is gevestigd aan de Noordersingel 1, 3351 ED te Papendrecht. De stichting is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 24354004.

COLLEGE VAN BESTUUR

Christa van Delen (voorzitter), [Tabel 'Hoofd- en nevenfuncties Christa van Delen 2022'](#) (pag. 49). De bestuurder is belast met het besturen van de stichting. Zij geeft richting aan de organisatie, neemt besluiten over de vaststelling en uitvoering van beleid, legt verantwoording af en vertegenwoordigt de stichting. Voor de scholen vervult ze een klankbordfunctie en ziet toe op de kwaliteit van het onderwijs. De bestuurder heeft een leidinggevende taak waaronder het aansturen van de dagelijkse zaken en het leidinggeven aan de directeuren.

ORGANISATIESTRUCTUUR

SPON is een platte organisatie met korte communicatielijnen. Het decentrale beleid biedt de scholen ruimte om (binnen de gestelde kaders) eigen keuzes te maken, passend bij de specifieke situatie van de afzonderlijke scholen.



Centraal beleid richt zich op het faciliteren en ontzorgen van de scholen, schoolleiding en schoolteams, door de focus op solidariteit en de voordelen van samenwerking en schaalgrootte. Dit zorgt ervoor dat de scholen zich zo veel mogelijk kunnen richten op het verzorgen van het onderwijs aan onze leerlingen. Door de toegenomen verantwoordingsverplichting en het gewijzigde toezichtkader van de Inspectie voor het Onderwijs (met de focus op kwaliteitszorg) wordt van schoolbesturen verwacht dat zij op een aantal gebieden een meer controlerende en stimulerende functie vervullen richting de scholen. Ook hierbij gaat het bestuur van SPON uit van samenwerking met en het eigenaarschap van schoolleiding en schoolteams, zonder zich te onttrekken aan haar verantwoordelijkheden en het 'in control zijn'.

Het CvB en de directie van de scholen worden ondersteund door de medewerkers van het bestuurskantoor, waaronder een bestuurssecretaris, HR-specialist en ICM'er. In 2023 wordt het bestuurskantoor uitgebreid met een beleidsmedewerker onderwijskwaliteit. Het bestuurskantoor is dienend aan de integrale

verantwoordelijkheid die het CvB en de directeuren hebben ten aanzien van de kwaliteit van het onderwijs. Daarnaast richt het bestuurskantoor zich op het verbeteren van de interne organisatie. Het bestuur heeft zich tot doel gesteld de scholen op een aantal beleidsterreinen te ontzorgen. Een aantal ondersteunende werkzaamheden zijn uitbesteed.

Het gaat hierbij onder andere om de financiële administratie, de salarisadministratie, de (financiële) planning & control en de ondersteuning op het gebied van huisvesting, schoonmaak, beveiliging en ICT. Daarnaast wordt voor personeels- en overige beleidszaken incidenteel gebruik gemaakt van gespecialiseerde bureaus.

De directeuren zijn integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken van op de onder hun 'aansturing' vallende school en voor de uitvoering van het beleid. Daarnaast dragen directeuren een gedeelde verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van SPON-breed beleid.

RAAD VAN TOEZICHT

	Termijn	Benoemd	Aftredend
Petra van Lange (voorzitter, remuneratiecommissie)	eerste	01-06-2020	31-05-2024
Edwin Verlangen (remuneratiecommissie, commissie onderwijskwaliteit)	eerste	13-04-2021	12-04-2025
Jan van der Mark (commissie onderwijskwaliteit)	tweede	01-01-2023	31-12-2027
Wilhelm Krajenbrink (auditcommissie)	eerste	13-04-2021	12-04-2025
Marlies Wolberink – Kruger (auditcommissie)	eerste	31-01-2022	30-01-2026

Tabel 2. | Raad van toezicht SPON, inclusief rooster van aftreden

De raad van toezicht oefent namens maatschappelijk belanghebbenden het intern toezicht uit op het bestuur van SPON en ziet het als zijn centrale verantwoordelijkheid dat een adequate verantwoording van de kwaliteit en werkwijze van het bestuur over de maatschappelijke meerwaarde plaats vindt. Om deze rol te vervullen hanteert de raad een systemische benadering van zijn taak, die erop is gericht om een voortgaande dialoog met zowel de maatschappelijk belanghebbende als het uitvoerend bestuur af te wegen hoe de diversiteit aan waarden en belangen van maatschappelijk belanghebbenden in een juiste balans zichtbaar worden in de resultaten.



De raad van toezicht geeft invulling aan vier functies die onderscheiden worden in het intern toezicht: de controlefunctie, de werkgeverfunctie, de adviesfunctie en de functie als verbinder met de buitenwereld. De werkwijze van de raad van toezicht is vastgelegd in het toezichtkader. De zittingstermijn van de leden van de RvT is vier jaar. De leden zijn één keer herbenoembaar.

Er is een bestuurs-, en toezichtreglement, waarin de taken en verantwoordelijkheden van bestuur en toezichthouder zijn vastgelegd. De raad van toezicht evalueert jaarlijks zijn functioneren. Minimaal eens in de drie jaar wordt een extern adviseur gevraagd deze evaluatie te begeleiden. Naast het overleg met het CvB, overlegt (een delegatie van) de raad eenmaal per jaar met de directeuren van de stichting en tweemaal per jaar met (een delegatie van) de GMR-en. Daarnaast wordt jaarlijks een school bezocht. Lees het [verslag intern toezicht](#) op pagina 43.

DE (GEMEENSCHAPPELIJKE) MEDEZEGGENSCHAP

- Deborah Eisinga (personeelslid), voorzitter GMR primair onderwijs
- Gemma Biesheuvel (personeelslid), voorzitter GMR voortgezet onderwijs

De scholen van SPON hebben een eigen medezeggenschapsraad of deelraad. Omdat er binnen SPON zowel scholen voor primair onderwijs (wpo en wec) als voortgezet onderwijs (wvo) zijn, zijn op het niveau van de stichting twee gemeenschappelijke medezeggenschapsraden ingericht; de GMR po en GMR vo. De leden van de GMR'en worden uitgenodigd mee te denken, praten en beslissen over onderwerpen die alle scholen van SPON aangaan. De GMR'en voeren gezamenlijk overleg met het CvB, waarbij gebruik wordt gemaakt van het vanuit de WMS geldende advies- en instemmingsrecht. Lees het [verslag gemeenschappelijke medezeggenschap](#) op pagina 46.



8



GOVERNANCE EN CODE GOED BESTUUR

SPON heeft sinds 2009 een bestuurlijk model, waarin een College van Bestuur (CvB) de organisatie bestuurt en een Raad van Toezicht (RvT) toezicht houdt. Het bestuur handelt conform de Code Goed bestuur primair onderwijs. De codes schrijven voor wat verstaan wordt onder goed bestuur en geeft een leidraad voor het schoolbestuur in het verwezenlijken van de maatschappelijke opdracht. Het bestuur voldoet aan de verplichtende bepalingen uit de regeling. Op de website van SPON worden de statuten, het bestuur- en toezichtreglement, het jaarverslag (inclusief samenstelling, honorering en nevenfuncties van bestuursleden en intern toezichthouders, rooster van af- en aantreden en jaarverslag van de raad van toezicht), de klachtenregeling, regeling omgaan vermoeden misstand en integriteitscode gepubliceerd.

In 2022 is gecheckt of op basis van de Code Goed Bestuur (po en vo) en de wijziging van de WBTR (Wet bestuur en toezicht rechtspersonen) een wijziging/aanvulling vraagt van de statuten, het bestuur- en toezichtreglement en het toezichtkader van de RvT. Op basis van het voorstel is december 2022 een wijziging van de statuten besproken met de GMR'en en de RvT.



1.3 DIALOOG EN HORIZONTALE VERANTWOORDING

OVERLEGSTRUCTUUR

Binnen SPON vindt overleg en dialoog plaats via team-, afdelings- en/of andere overleggen. Eens per twee jaar wordt op de scholen een medewerkers tevredenheidsonderzoek afgenomen. Via de SPON nieuwsbrief worden medewerkers op bestuursniveau geïnformeerd over ontwikkelingen. Sinds december 2022 is binnen M365 een landingspagina ingericht waar medewerkers SPON vastgesteld beleid kunnen terugvinden en waarop nieuwsberichten en een gezamenlijke kalender worden gedeeld.

Tien keer per jaar is er breed directeurenoverleg (DO) met de directeuren van de scholen. CvB en directeuren spreken elkaar over ontwikkelingen op de scholen en (bovenschoolse) beleidskeuzes. De voorzitter van het CvB heeft met elke directeur minimaal drie keer per jaar een regulier overleg, in september wordt een kwaliteitsgesprek gevoerd en in november het begrotingsgesprek. Op uitnodiging van de directeur kunnen ook andere leden van de schoolleiding of managementteam aansluiten bij het gesprek met het CvB.

In een gezamenlijk overleg van de GMR po en vo vergadert de voorzitter van het CvB minimaal vijf keer per jaar met de GMR-en. Voorafgaande aan dit overleg vindt agendaoverleg plaats met de voorzitters van de GMR-en en het CvB. Gezamenlijk wordt de agenda van het overleg bepaald. Eén keer per jaar overleggen de GMR-en met het DO.

Zes keer per jaar vindt overleg plaats tussen de RvT en de voorzitter CvB. Jaarlijks vindt een zelfevaluatie plaats waarin het samenspel van de RvT en het CvB wordt besproken. Twee keer per jaar vindt overleg plaats tussen een delegatie van de RvT en de GMR-en. Minimaal één keer per jaar bezoekt de RvT één van de scholen.

Daarnaast zijn binnen SPON een aantal bovenschoolse werkgroepen actief waarin functionarissen van de scholen participeren. Er is een werkgroep van preventiemedewerkers (werkgroep arbo), vertrouwenspersonen, intern begeleiders en medewerkers met een taak ICT/AVG.

Ook in diverse externe overleggen en werkgroepen participeren medewerkers van SPON. Zie de volgende paragraaf.

9

ONZE STAKEHOLDERS

SPON hecht veel waarde aan transparantie (verantwoording) en het aangaan van het gesprek met stakeholders (dialoog). Het belang van afstemming met de omgeving/onze stakeholders komt tot uitdrukking in onze leidende principes:

- als samenwerker betrekken we leerlingen, ouders, collega's en andere partners;
- als professional creëren we in gezamenlijkheid betekenis en leren we van en met elkaar;
- als netwerkbouwer brengen we de 'buitenwereld' naar binnen en vice versa;

Op deze manier zorgen we dat ons beleid en de uitvoering tot stand in samenspraak met de omgeving en zijn we voortdurend in ontwikkeling. Onze scholen zijn regionaal georiënteerd, dat wil zeggen dat onze leerlingen vanuit de regio komen. Zij hebben een toelaatbaarheidsverklaring van een samenwerkingsverband nodig om op onze scholen te kunnen worden toegelaten (alleen het vmbo Griendencollege is een reguliere school, met reguliere instroom). SPON neemt deel in zes samenwerkingsverbanden (voor primair en voortgezet onderwijs). Zij zijn belangrijke stakeholders.

STAKEHOLDERS: LEERLINGEN EN HUN OUDERS

GEMEENTEN:
DORDRECHT, ZWIJNDRECHT, PAPENDRECHT, SLIEDRECHT EN GORINCHEM

OVERIGE STAKEHOLDERS:



**STERK
TECHNIEK-
ONDERWIJS**



SAMENWERKINGSVERBANDEN:



LEERLINGEN EN HUN OUDERS

Leerlingen hebben een veilige plek nodig. Een plek waar je jezelf mag zijn. Maar ook een plek waar het beste uit jou wordt gehaald. In gespecialiseerd onderwijs is de wens van kinderen niet anders. Leert mijn kind wel voldoende? Wordt het gezien? Ouders zijn vertegenwoordigd in de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraden.



SAMENWERKINGSVERBANDEN

SPON participeert in zes samenwerkingsverbanden:

- swv Passend Onderwijs Dordrecht PO (Kiem),
- swv Passend Onderwijs Dordrecht VO (Kiem, De Stroom),
- swv Noordelijke Drechtsteden VO (Griendencollege, De Sprong,
- Bleyburgh vso),
- swv Drechtsteden PO (De Kameleon, De Steenen Kamer, Bleyburgh so),
- swv Gorinchem PO Driegang (De Rotonde, De Kleine Wereld),
- swv Gorinchem VO Munio (De Kleine Wereld)

Op bestuursniveau heeft SPON binnen deze samenwerkingsverbanden een actieve rol, afhankelijk van de werkwijze en inrichting van het samenwerkingsverband. Binnen de samenwerkingsverbanden Dordrecht en Drechtsteden is dit een positie in de algemene ledenvergadering (ALV) en binnen Munio in het toezichthoudend bestuur. Op schoolniveau participeren de directeuren en intern begeleiders actief binnen verschillende organen van de desbetreffende samenwerkingsverbanden.

10

GEMEENTEN

De scholen van SPON zijn gevestigd binnen vijf gemeenten: *Dordrecht, Zwijndrecht, Papendrecht, Sliedrecht en Gorinchem*. Op bestuursniveau neemt SPON binnen deze gemeenten deel aan de verschillende overlegorganen, zoals de lokaal educatieve agenda (LEA) en het op overeenstemming gericht overleg (OOGO) in het kader van de uitvoering van de wet passend onderwijs. Op schoolniveau is dit per gemeente verschillend geregeld, maar over het algemeen is er sprake van een vorm van overleg op directieniveau.



OVERIGE STAKEHOLDERS

SPON is onder andere lid van de coöperatie Kien ICT (privacy- en gegevensbescherming, onderwijs en ICT), de vereniging Arcade Dordrecht (onderwijshuisvesting binnen de gemeente Dordrecht), het partnerschap RPO Rijnmond, Passie voor Onderwijs Drechtsteden (behouden en borgen van onderwijs) en het Sterk Techniek Onderwijs (STO) in de regio. Daarnaast werken we binnen de scholen met partners op het gebied opvang, zorg, maatschappelijke dienstverlening en bedrijven.

WASKO, Yes! Kinderopvang, SDK Kinderopvang, SKG Kinderopvang, ASVZ, Enver, Syndion, Rijndam, Gemiva SVG, Distinto, het Bonkelaarhuis, Sterk Papendrecht, Boba, logopediepraktijkpunt, De Lus fysiotherapie, logopediepraktijk Nicole de Laet, FC Dordrecht, Drechtwerk, Brandweer Dordrecht, Het ABA huis, De Colvenier fysiotherapie, logopediepraktijk Spreekvaart, Auriga, Bureau Halt, Psy Drechtsteden, SOJS Jongerenwerk, Indus, Agathis, Profila Zorg, Neuroscan, JonGGZ, Carehouse, Timon, Sagesse, Studiecentrum Sliedrecht, en anderen



VOORBEELDEN VAN DIALOOG ZIJN:

adviesraden van de samenwerkingsverbanden (directeuren)

het Platform voor Dienstverlening & Producten (vmbo profiel, directeur)

de sectorraad praktijkonderwijs (via regio 9B)

het ICM-overleg van de coöperatie KIEN ICT (informatie coördinator ICT)

de werkgroep Kien Kennis (HR-specialist en bruggenbouwer)

de werkgroepen Passie voor Onderwijs (HR specialist, projectleider SOT en SOT-coach)

het platform RPO

opleidingsscholen VO (directeur vmbo)

Kenniskring logopedisten

de OPR van samenwerkingsverband Dordrecht (personeelslid)
Het Bestuur van SPON wordt door de voorzitter van het CvB vertegenwoordigd in: de Sectorraad GO, PO-raad, VO-raad, bestuur arcade, ALV KIEN, bestuur SWV Driegang, toezichthouden bestuur SWV PasVorm, ALV SWV Drechtsteden PO, ALV SWV Drechtsteden VO, remuneratie commissie SWV Drechtsteden PO en VO, ALV SWV Dordrecht, OOGO Zwijndrecht, BOZ Zwijndrecht, LEA Dordrecht, LEA Sliedrecht, LEA Papendrecht, LEA Gorinchem, stuurgroep Passie voor onderwijs, stuurgroep Kien Leren, bestuurlijk overleg EC Rotonde, kennisnetwerk besturen VOS ABB Zuid-Holland,

11

VERBONDEN PARTIJEN



Coöperatie Kien-ICT

Sinds juli 2019 is SPON lid van de coöperatie Kien ICT. Kien vormt met 10 leden een regionale coöperatie van schoolorganisaties uit alle sectoren met ICT als kern. Gemeenschappelijk beschikken wij over gespecialiseerd personeel ten aanzien van privacy en gegevensbescherming, onderwijs en ICT. Kien stelt ons in staat te werken met moderne technologie, van de inrichting van het klaslokaal tot aan digitale leermiddelen. De voorzitter van het CvB van SPON is lid van de Algemene Leden Vergadering.

Vereniging Arcade

Arcade Dordrecht is een vereniging van 11 schoolbesturen die de huisvesting verzorgt voor de scholen in het primair en speciaal onderwijs in Dordrecht. De Vereniging Arcade Dordrecht is op 8 oktober 2020 opgericht. Het doel van de vereniging is om gezamenlijk op te treden en zelf verantwoordelijkheid te dragen voor kwalitatief hoogwaardige onderwijshuisvesting binnen de gemeente Dordrecht. De voorzitter van het CvB van SPON is lid van de Algemene Leden Vergadering van Arcade Dordrecht.

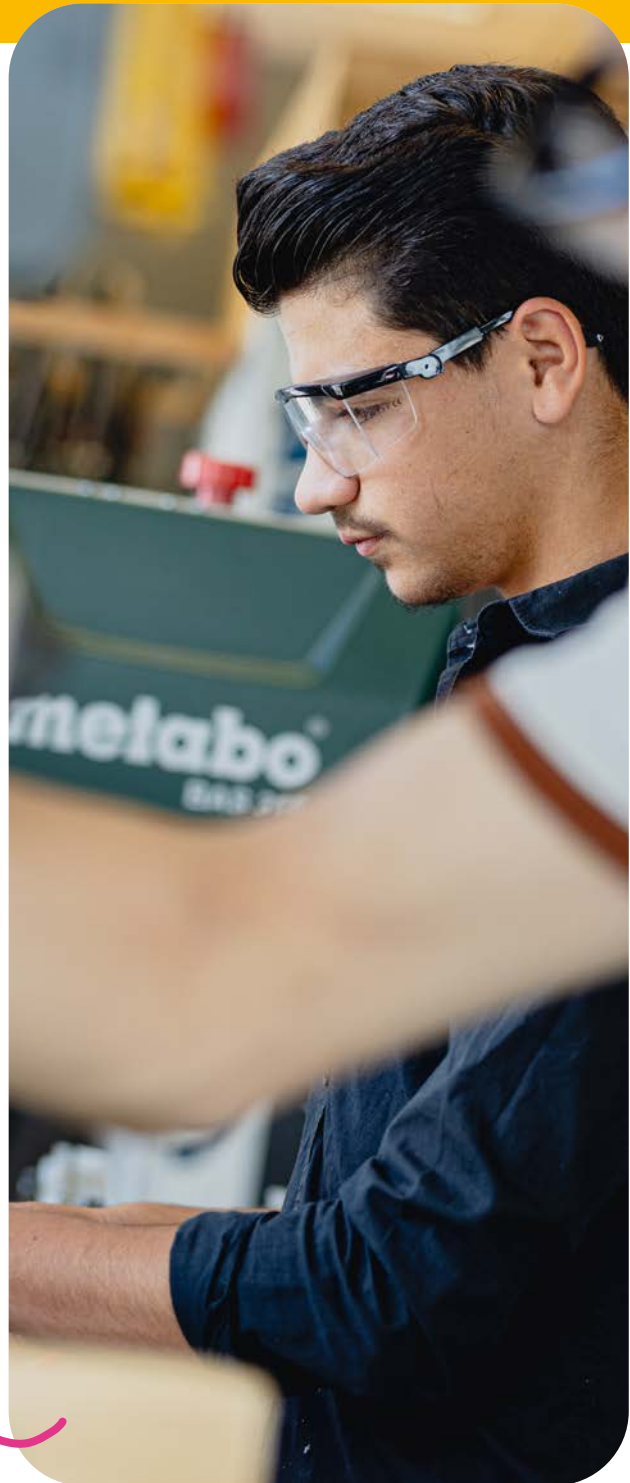
KLACHTENBEHANDELING

SPON heeft een klachtenreglement die te vinden is op de [website](#). Op elke school is minimaal één intern vertrouwenspersoon aanwezig, deze is aangesteld namens het bevoegd gezag. Daarnaast zijn door SPON een externe vertrouwenspersoon ongewenst gedrag Gerrie Ouwehand en een externe vertrouwenspersoon integriteit Annemarie Pierik-van Diest benoemd die geraadpleegd kunnen worden, dan wel direct benaderd om een klager te begeleiden. De vertrouwenspersoon gaat na of door bemiddeling een oplossing kan worden bereikt. Is dit niet het geval dan begeleidt de vertrouwenspersoon de klager desgewenst bij het indienen van een klacht.

- SPON heeft een interne en externe klachtencommissie die het bevoegd gezag gevraagd en ongevraagd advies geeft over de gegrondheid van de klacht en het nemen van maatregelen. De interne klachtencommissie bestaat uit vier onafhankelijke leden. De voorzitter van de klachtencommissie is mevrouw W.J.F.M. van Eekhout-Wiggers.
- SPON is aangesloten bij de landelijke klachtencommissie (LKC) onderwijs, die als externe klachtencommissie klachten in behandeling neemt.
- In het klachtenreglement is een schema opgenomen. Wanneer dat mogelijk is worden klachten via de escalatieladder in dit schema behandeld. Zoveel mogelijk wordt geprobeerd om de klacht op het niveau van de school in behandeling te nemen.

In 2022 zijn op bestuursniveau acht nieuwe klachten binnen gekomen. Vier keer is de klacht aan de directie van de school in behandeling gegeven en afgehandeld. Drie keer is de klacht door het bestuur in behandeling genomen en inmiddels afgerond. In 2022 heeft de LKC een in 2022 ingediende klacht afgehandeld. De Commissie heeft gegrond verklaard voor het deel waarin de school niet het protocol schorsen en verwijderen heeft gevolgd.

De klachten zijn ingediend door ouders en een medewerker. Het gaat daarbij om verschillende scholen. Vaak was het voldoende om het beleid of het handelen van de school te verduidelijken en/of vervolgafspraken te maken. Er zijn in 2022 geen klachten door de interne klachtencommissie behandeld. Er zijn in 2022 geen klachten door de externe vertrouwenspersonen begeleid. Eén medewerker is begeleid door een externe vertrouwenspersoon die door de arbodienst is aangetrokken.



2. BELEID EN UITVOERING

In dit hoofdstuk verantwoordt het bestuur het gevoerde beleid op de volgende beleidsterreinen: Strategische beleid, Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & facilitaire zaken, en Financieel beleid. In de verschillende paragrafen wordt expliciet aandacht besteed aan een aantal door de minister aangewezen maatschappelijke thema's. Geen van de scholen heeft middelen vanuit onderwijsachterstanden ontvangen.

- Toetsing en examinering (vo)
- Passend onderwijs (po en vo)
- Nationaal programma onderwijs (po en vo)
- Sociale veiligheid (po)
- Strategisch personeelsbeleid (po en vo)
- Inzet werkdrukmiddelen (vo)
- Allocatie van middelen (po en vo)

2.1 STRATEGISCH BELEID - JAARPLAN 2022 DOELEN EN RESULTATEN

In het SPON jaarplan 2022 zijn indicatoren opgenomen vanuit het kwaliteitskader en het strategisch beleidsplan 2019-2022. De voortgang en vervolgafspraken zijn meegenomen in het [strategisch beleidsplan 2023-2027](#). In het jaarplan 2023 zijn doelen opgenomen die vanuit deze nieuwe koers volgen. Het jaarplan brengt focus aan, maar staat de ontwikkeling van overige doelen en ambities uit het strategische beleid niet in de weg. Onderstaande tabel toont de ontwikkeling per beleidsterrein:

2022	beleidsterrein	indicatoren op dit beleidsterrein
	Onderwijs en kwaliteit	het stelsel van kwaliteitszorg sluit aan op en ondersteunt het onderwijsproces in de scholen en verterkt de verbetercultuur in de scholen en de organisatie
	HRM en personeel	RI&E is uitgevoerd op alle scholen; de gesprekkencyclus wordt uitgevoerd; ziekteverzuimcijfers zijn verhoogd; beleid werkdrukvermindering vo in ontwikkeling
	ICT en AVG	monitoring en opvolging IBP beleid is in uitvoering; audit AVG is uitgevoerd, adviezen in uitvoering; inrichting O365 is van start gegaan.
	Veiligheid	scholen hebben beleid rond bijhouden leerlingverzuim; monitor sociale veiligheid (o.a. binnen schoolscan) wordt jaarlijks afgenomen
	Strategie en bestuur	bestuurskantoor is uitgebreid; bovenschoolse werk-/stuur-/projectgroepen zijn actief; scholing vertrouwenspersonen en leden medezeggenschap heeft plaatsgevonden
	Huisvesting en facilitair	jaarlijks onderhoud wordt volgens MOP uitgevoerd; scholen voldoen aan minimumnormen CO2; tussenevaluatie schoonmaak scholen is uitgevoerd
	Marketing en communicatie	er een communicatieplan en een stuurgroep communicatie; websites zijn niet allemaal up-to-date; waarden van SPON uitgedragen op de website vraagt nog aandacht
	Financiën, planning en control	er is een bestedingsplan bovenmatig vermogen en een stuurgroep bestedingsplan; exploitatie niet binnen de begroting voor alle scholen; Capisci wordt gebruikt

Tabel 3. | Doelen en resultaten Jaarplan 2022

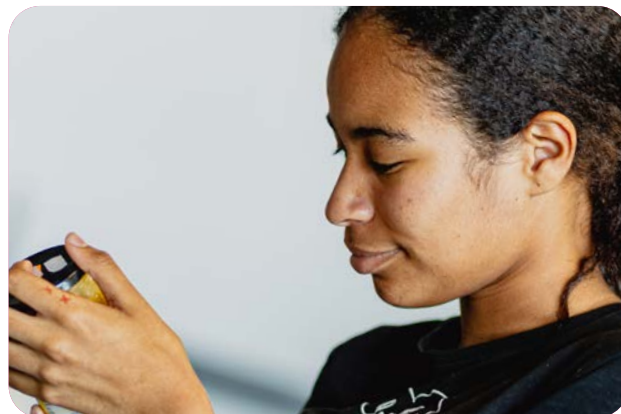
2.2 ONDERWIJS & KWALITEIT

De scholen binnen SPON bepalen, bewaken en bevorderen de kwaliteit van het onderwijs. Het is onze taak en de verantwoordelijkheid om ambitieus, goed en toekomstgericht onderwijs en educatief partnerschap (samenwerker, professional) te verzorgen. Scholen hebben hun eigen visie en doelen die verder reiken dan de basiskwaliteit.

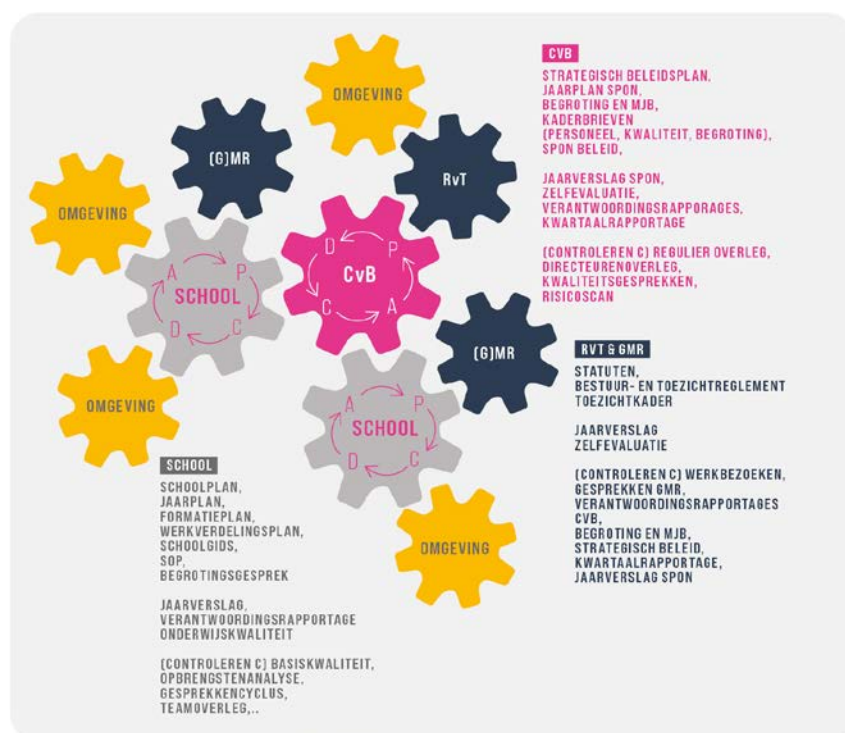
Binnen SPON wordt kwaliteitszorg omschreven als het geheel aan activiteiten dat erop gericht is om de opbrengst van het primaire proces op het gewenste kwaliteitsniveau te krijgen en te houden. Kwaliteit is voor ons de mate waarin scholen erin slagen hun doelen te bereiken naar tevredenheid van zichzelf, de overheid, het team, ouders en leerlingen.

Kwaliteitszorg betekent dat de scholen 'de goede dingen nog beter proberen te doen'. De goede dingen doen gaat over meer dan meetbare resultaten, de gegevens van leerresultaten. Daarmee gaat kwaliteitszorg binnen SPON verder dan alleen het uitvoeren van een aantal kwaliteitsactiviteiten die incidenteel of binnen een cyclus plaatsvinden. Kwaliteitszorg zorgt ervoor dat de stichting en onze scholen kunnen aansluiten bij wat onze leerlingen en de omgeving van ons vraagt.

Binnen het kwaliteitsgebied Besturing, kwaliteitszorg en ambitie (BKA) is het bestuur verantwoordelijk voor de besturing van de onderwijskwaliteit op de scholen en voor een



goede organisatie en kwaliteitscultuur. Leerlingen moeten zich kunnen leren en ontwikkelen in een veilige omgeving. Ook het financieel beheer, waaronder financiële continuïteit, rechtmatigheid en doelmatigheid, is hiervan integraal onderdeel. Wij zijn ons ervan bewust dat binnen onze scholen het niet alleen gaat om de meetbare kwaliteit, maar ook om hetgeen wat niet of moeilijker te meten is, zoals zelfredzaamheid, talentontwikkeling, toeleiding naar deelname aan de samenleving, keuze-vaardigheid.



Afbeelding 5. | Stelsel van kwaliteitszorg – de raderen van SPON. De samenhang binnen het stelsel hebben wij als volgt gevisualiseerd.

ALGEMENE RESULTATEN

De kwaliteitsgesprekken die in het najaar zijn gevoerd hebben een goed beeld gegeven van de kwaliteit op de scholen. Elke directeur van de school heeft in het gesprek inzicht gegeven in de resultaten (opbrengsten en doelen uit het schoolplan) en een aangegeven welke volgende stappen worden gezet. De uitkomsten van de kwaliteitsgesprekken zijn verwerkt in de kaderbrief onderwijskwaliteit. De kaderbrief onderwijskwaliteit beschrijft de specifieke kaders die als uitgangspunt worden genomen in het lopend schooljaar; de kwaliteitsaspecten waarop door het bestuur wordt gestuurd.

In schooljaar 2021-2022 is o.a. gestuurd op de analyse van de onderwijsresultaten (gespecialiseerd onderwijs) en de doorontwikkeling van burgerschapsonderwijs. In schooljaar 2022-2023 is o.a. gestuurd op de doorontwikkeling van de interne audits en het ontwikkelen van meetbare doelen (met streefniveaus) op het gebied van basisvaardigheden.

De in 2021 ingezette analyse van de omgeving en ontwikkeling van de strategie is in 2022 voortgezet. Het proces richting het vastleggen

van de nieuwe koers is zorgvuldig doorlopen. In vergadering (met de directeuren, GMR, RvT), op georganiseerde strategie bijeenkomsten en in de gesprekken met (groepen van) collega's en stakeholders heeft de nieuwe koers van SPON vorm gekregen. Het strategische beleidsplan 2023-2027 is in december 2022 geagendeerd bij achtereenvolgens het directeurenoverleg, de GMR'en en de raad van toezicht en vastgesteld door het college van bestuur. Bestuurlijke visitatie staat gepland voor schooljaar 2023-2024.

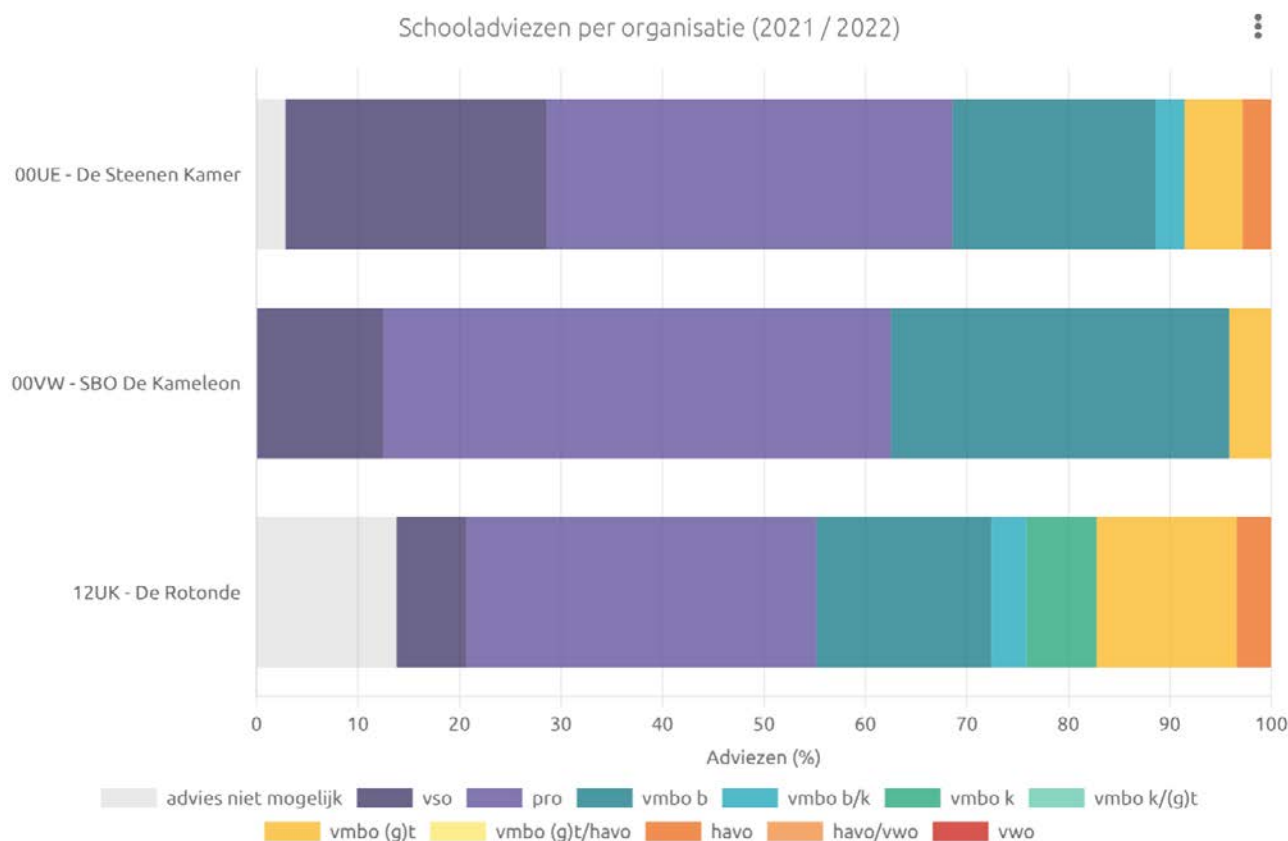
ONDERWIJSRESULTATEN

Het is belangrijk dat scholen en het bestuur zicht hebben op de resultaten die worden behaald. In de eerste plaats is in het belang van de individuele leerling. In de tweede plaats zodat op school- en bestuursniveau een analyse kan worden gemaakt om vast te stellen welke verbeterstappen mogelijk zijn. Binnen de diverse scholen van SPON worden de opbrengsten van het onderwijs op verschillende wijze in kaart gebracht. Daarbij wordt gebruik gemaakt van o.a. methode gebonden toetsen en toetsen uit het leerlingvolgsysteem (zoals Cito, Zien!, Dia). Onze leerlingen in het speciaal basisonderwijs, speciaal onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs hebben allemaal plan gebaseerd op hun eigen ontwikkelingsperspectief (opp)

waarin het verwachte uitstroomniveau staat opgenomen. Dit opp wordt regelmatig besproken met de ouders en de leerkracht, en zo nodig bijgesteld. De afstemming maakt het mogelijk om de juiste ondersteuning te bieden én resultaten op het gewenste niveau te behalen.

In de kwaliteitsgesprekken van het college van bestuur met de directie van elke school zijn de onderwijsresultaten besproken. Gezien de populatie van onze scholen is het gesprek over onderwijsresultaten breder gevoerd dan de indicatoren vanuit het waarderingskader basiskwaliteit. Geconcludeerd wordt dat op alle scholen het gesprek over onderwijsresultaten gevoerd wordt en daarmee de risico's en successen in beeld zijn.

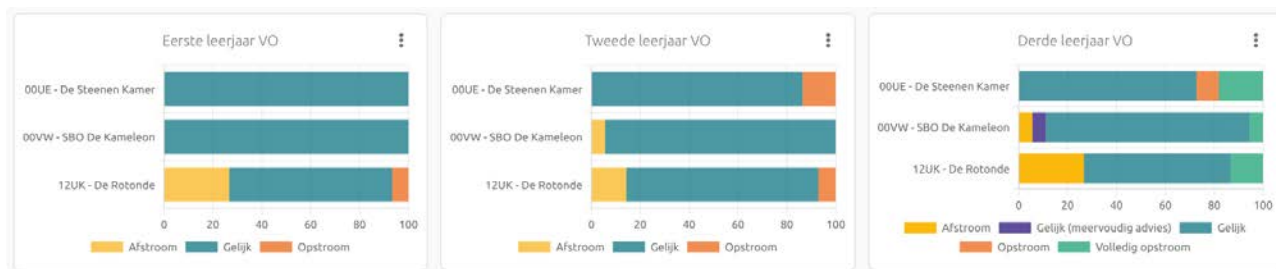
15



Afbeelding 6. | Uitstroombestemmingen (sbo scholen)

Naast de beoordeling van de onderwijsresultaten op het niveau van de leerling, het vak en de groep zijn er per sector specifieke – door Inspectie voor het Onderwijs genormeerde – onderwijsresultaten. De analyse van de jaarlijkse resultaten is onderwerp van gesprek en wordt bemoeilijkt door: de soms kleine groepen leerlingen, het ontbreken van benchmark en/of de wisselende samenstelling of omstandigheden. Bijvoorbeeld:

- de waarde van de data wanneer een groep tien (of minder) leerlingen bestaat,
- het ene jaar bestaat een groep schoolverlaters in het speciaal onderwijs uit meer dan 80% IQ > 70 en het andere jaar is de samenstelling lager dan 80%,
- mogelijke effect van COVID op de plaats van onze leerlingen (sbo) in het derde leerjaar,
- diversiteit in omgevingskenmerken en de historie van toewijzing op de resultaten in het sbo.



Afbeelding 7. | Plaats leerling in voortgezet onderwijs t.a.v advies 2019-2020 (sbo scholen)

(v)so	percentage leerlingen uitstroom op niveau opp			
	so		vso	
	IQ>70	aantal	IQ<70	aantal
Kiem	92%	39	100%	3
De Stroom	n.v.t.	n.v.t.	94%	17
Bleyburgh	70%	10	84%	20
De Kleine Wereld	100%	4	75%	4

Tabel 3. | Uitstroom op niveau opp (vso scholen)

pro	De Sprong							
	2021-2022			na één jaar		na twee jaar		leerjaar drie t.o.v. advies
uitstroom	aantal	percentage	vergelijk	percentage	vergelijk	percentage	vergelijk	boven advies 0%
Werk	25	33%	32%	25%	32%	31%	37%	vergelijk 1%
Werk en leren	8	11%	11%	4%	10%	12%	8%	op advies 97,4%
Leren	28	37%	39%	37%	38%	29%	27%	vergelijk 88,2%
Voortgezet onderwijs	5	7%	10%	2%	4%	2%	3%	onder advies 2,6%
Anders	10	13%	8%	33%	17%	27%	25%	vergelijk 10,8%

Tabel 4. | Uitstroom en plaats leerling t.o.v. advies basisschool (praktijkschool)

vmbo	Griendencollege									
	slagings-perc. 2021-2022	examen-cijfer			bovenbouw-succes		onderbouw-snelheid		Onderbouw-positie t.a.v. advies	
			norm	aantal leerlingen		norm		norm		norm
		driejaarsgem.			driejaarsgem.		driejaarsgem.		driejaarsgem.	
vmbo-b	100%	6,69	6,49	32	94,61	87,77				
vmbo-k	100%	6,47	6,23	35	92,65	86,43	98,13	95,33	8,91%	negatief 10,05%
vmbo-g(t)	100%	6,23	6,18	17	92,68	86,48				

Tabel 5. | Onderwijsresultaten (voortgezet onderwijs)

Het Griendencollege (vmbo) is de enige school binnen SPON waar examinering plaats vindt. In de onderbouw wordt gebruik gemaakt van het Programma Toetsing Onderbouw (PTO). Daarin staat precies omschreven waarop in de eerste twee leerjaren getoetst wordt. In de bovenbouw wordt gewerkt met een Programma van Toetsing en Afsluiting (PTA). In het PTA wordt beschreven wanneer en op welke wijze de eindtermen worden getoetst in het schoolexamen. De PTO/PTA's borgen de inhoud van de toetsing en examinering. De afgelopen jaren is geïnvesteerd in ontwikkelen

van expertise op het gebied van toetsing en examinering, o.a. door inrichting toetscommissie, agenderen van *samenhang lesinhoud en PTO/PTA* in de vakgroepen en de analyse van de prestaties van de leerlingen. In het kader van kwaliteitszorg worden verantwoordelijkheden en bevoegdheden tot de schoolexamens besproken met het personeel en overige belanghebbenden. De kwaliteit van schoolexaminering wordt o.a. geborgd vanuit het 4-ogenprincipe bij het construeren en nakijken van examens.

NATIONAAL PROGRAMMA ONDERWIJS

De middelen uit het nationaal programma onderwijs (npo) zijn in de tweede helft van het schooljaar 2020-2021 aangekondigd en in het najaar 2021 beschikbaar gesteld. Het doel van de extra middelen is het wegwerken van achterstanden die zijn ontstaan door schoolsluiting, online onderwijs, het in quarantaine gaan van leerlingen of ons personeel tijdens de COVID-crisis. Vanuit de overheid is een leidraad voor het proces en de besteding van de middelen meegegeven (stappenplan en menukaart).

Nadrukkelijk is gesteld dat de schoolscan en het schoolprogramma onderdeel mogen zijn van het kwaliteitszorgsysteem van de school. Daarmee hebben de scholen de regie gekregen om op basis van analyse te komen tot een gedragen interventie en deze te verwerken in een separaat schoolprogramma of deze op te nemen in het onderwijskundig jaarplan van de school. Om te komen tot een gedegen analyse zijn het team, ouders (leerlingen) en deskundigen betrokken. Hoewel elke school een eigen

aanpak heeft gekozen, zien we dat alle scholen ouders hebben betrokken bij de analyse van de vertraging (door uitzetten van een vragenlijst, voeren van gesprekken en/of bespreken met oudergeleding van de mr) en dat informatie over de inzet van middelen beschikbaar is gesteld (via de nieuwsbrief, een specifiek schrijven of de schoolgids).

De medezeggenschapsraden hebben ingestemd met de interventies uit de plannen. Er zijn geen middelen bovenschools gebracht.

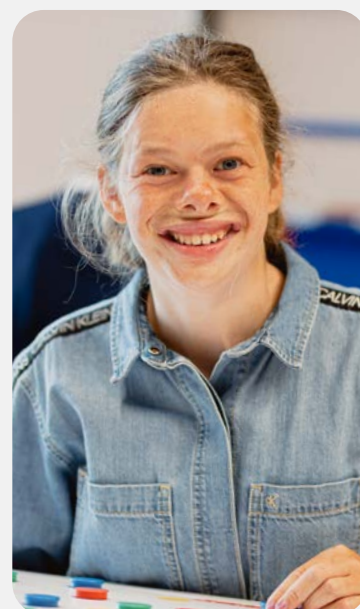
Van de npo middelen is 5,6% procent van de middelen ingezet voor inhuur van personeel niet in loondienst (PNIL).

SPON heeft geen aanvullende bekostiging gekregen voor de extra ondersteuning van nieuwkomers.

Per 31-12-2022 is de hoogte bestemmingsreserve npo € 664.306. De middelen zijn begroot voor besteding binnen de door de overheid bestemde termijn besteding npo middelen.

ontvangen NPO	€ 1.890.148
Salariskosten NPO	€ 1.190.861
Kosten NPO: materieel	€ 84.553
Kosten NPO: afschrijving	€ 3.874
Kosten NPO: scholing	€ 181.788
Kosten NPO: inhuur personeel (PNIL)	€ 86.982
totaal uitgaven	€ 1.548.058

Tabel 6. | Realisatie middelen npo



	A. Meer onderwijs (kennis/ vaardighe den)	B. Effectiever e inzet (kennis/ vaardighe den)	C. Sociaal- emotionel e en fysieke ontwikkel ing	D. Ontwikkel ing executieve functies	E. (Extra) inzet van personeel en ondersteu ning	F. Faciliteiten en randvoorw aarden
De Stroom vso						
Bleyburgh so/vso						
Kiem so/vso						
De Rotonde sbo						
De Kleine Wereld sbo						
De Steenen Kamer sbo						
De Kameleon sbo						
De Sprong pro						
Griendencollege vo						

Tabel 7. | Inzet middelen npo op basis van menukaart

Zie op pagina 51 de tabel **toelichting inzet middelen npo**

PASSEND ONDERWIJS (VERPLICHT PO)

Leerlingen moeten een plek krijgen op een school die past bij hun kwaliteiten en mogelijkheden. De scholen van SPON ontvangen vanuit de lumpsum en vanuit de samenwerkingsverbanden bekostiging voor het realiseren van passend onderwijs. Verreweg het grootste deel van deze bekostiging ontvangen de scholen voor so, sbo, vso en praktijkonderwijs voor het verzorgen van passend onderwijs voor leerlingen die op basis van een toelaatbaarheidsverklaring zijn aangewezen op het pedagogisch en didactisch klimaat binnen deze schooltypen. In het ontwikkelingsperspectief (opp) van de leerling staat beschreven welke ondersteuning de leerling en begeleiding geboden wordt en periodiek besproken en zo nodig bijgesteld.



Het Griendencollege (vmbo) evalueert tweemaal per jaar met het samenwerkingsverband (swv) en betrokken stakeholders over de vorm en output van de extra middelen die de school krijgt toegewezen. Via individuele arrangementen en gelden voor een vmbo+-klas biedt de school in en buiten de klas extra ondersteuning aan leerlingen met leerachterstanden en /of sociaal-emotionele problematiek. De school heeft geen verwijzingen gedaan naar andere vormen van onderwijs (uitstroom); de school heeft de intentie de soms ook zwaardere problematiek op school te ondersteunen, maar moet ook erkennen dat het onvermijdelijk is leerlingen door te verwijzen naar een buitenschoolse opvang zoals GOAL. In samenwerking met het swv en de partners binnen het swv wordt het gesprek gevoerd over de doelmatigheid van de gelden.

De Sprong (pro) en het Griendencollege (vmbo) hebben een pro-vmbo-traject opgezet om leerlingen de gelegenheid te geven om daar waar het kan op een hoger niveau te presteren. Deze leerlingen wordt een vmbo+-arrangement voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte geboden. In het eerste jaar van de Pro/vmbo pilot zijn 2 van de 14 leerlingen doorgestroomd naar het Griendencollege.

De Steenen Kamer (sbo) en De Kameleon hebben middelen van het swv gekregen waarmee zij specifiek aanbod heeft voor leerlingen die vanwege leer-, ontwikkelings- en/of sociaal-emotionele achterstanden of problematiek onvoldoende

kunnen profiteren van het onderwijsaanbod binnen het regulier basisonderwijs. Met als uitgangspunt dat leerlingen thuisnabij onderwijs krijgen, gericht op schoolse vaardigheden en sociaal/ emotionele ontwikkeling.

De scholen van SPON zijn uitgerust en ingericht om leerlingen te ondersteunen en begeleiden en gaat uit van de mogelijkheden van het kind. De borging van het ondersteuningsaanbod ligt vast

in het kader van kwaliteitszorg binnen de scholen, waaronder voortgangsgesprekken (o.a. in het kader van opp van de leerling), evaluatie van de inzet (o.a. met samenwerkingsverband en externe partners) en analyse van de leerresultaten. Onderstaande tabel toont een overzicht van de doelen waaraan wordt gewerkt. De tabel bij 'middelen passend onderwijs' is te vinden op pagina 52



SOCIALE VEILIGHEID

Scholen moeten zorgen voor de sociale veiligheid van leerlingen en medewerkers. De opdracht vanuit o.a. de Grondwet, de arbowet en de diverse onderwijswetten is uitgewerkt in beleid op het niveau van de stichting en de scholen. Het bestuur ziet toe op de sociale veiligheid door in haar regulier gesprek met de scholen en het kwaliteitsgesprek de resultaten van de meting leerling tevredenheid, de medewerker tevredenheid en ziekteverzuim te betrekken. Onder andere het aantal klachten, het jaarverslag van de vertrouwenspersonen, de interne klachtencommissie en input vanuit de werkgroep arbo maakt onderdeel uit van de analyse van de veiligheid op onze scholen.

De sociale veiligheid van onze leerlingen staat centraal binnen het beleid van onze scholen. Het welbevinden van elke leerling, binnen het dynamiek van zijn groep, is onderdeel van het dagdagelijkse bewustzijn van het onderwijzend personeel. Onze leerlingen verdienen een veilige plek zodat zij ervaren dat ze ertoe doen en zich gewaardeerd voelen om wie zij zijn. Niet elke leerling gaat met plezier naar school. Soms hebben leerlingen niet passend onderwijs ervaren en nemen leerlingen die ervaring mee wanneer zij met een toelaatbaarheidsverklaring instromen in het gespecialiseerd onderwijs. Onze scholen zijn sterk in het verzorgen van passend onderwijs, het bieden van een veilig leerklimaat en aansluiten op

de behoeften van onze leerlingen, zodat de school ook voor deze leerlingen een oefenplaats kan zijn die kinderen en jongeren weerbaarder maakt en voorbereid op hun plaats binnen de samenleving. De sociale veiligheid van de leerlingen geborgd in een aantal beleidsstukken, zoals het anti-pestprotocol (vo), het protocol fysiek ingrijpen, het veiligheidsplan en uiteraard in het missie en visie document waarin de uitgangspunten voor ons pedagogisch-didactisch handelen staan beschreven. Er zijn methodes en meetinstrumenten die het leren in de klas ondersteunen en die vanuit een leerlijn worden inzet, bijvoorbeeld Leefstijl, Mijn sova, Zien!, Kindbegrip en Kwink.

19

Naast het onderwijzend personeel zijn op onze scholen vertrouwenspersonen, anti-pestcoördinatoren, preventiemedewerkers, aandachtsfunctionaris, zorgcoördinator en/of intern begeleider die elk hun eigen (indirecte) taak in het signaleren van de sociale veiligheid.

- De vertrouwenspersoon en anti-pestcoördinator zijn de eerste plek waar leerlingen (en ouders) kunnen binnenstappen wanneer zij de stap naar de eigen leerkracht of directie nog te groot lijkt. Zij begeleiden de leerling (en ouders) bij te zetten stappen of zijn luisterend oor.
- De preventiemedewerker signaleert fysieke onveiligheid onder andere vanuit arbo-beleid.
- De aandachtsfunctionaris deskundig op het gebied van signaleren en volgen van de meldcode bij de aanpak van huiselijk geweld en kindermishandeling.
- De zorgcoördinator/intern begeleider heeft een spilfunctie in de interne (en externe) zorgstructuur en het specificeren van de ondersteuningsvraag van leerlingen.

Daarnaast wordt op onze scholen jaarlijks de sociale veiligheid gemonitord binnen de afnamen van het leerling tevredenheidsonderzoek. De scholen gebruiken daarvoor een instrument dat passend is bij hun doelgroep, in sommige groepen wordt de vragenlijst door ouders ingevuld. In de analyse van de uitkomsten wordt bekeken of er maatregelen nodig zijn om de situatie binnen een groep/klas of de school te verbeteren.

BEZOEK VAN INSPECTIE VOOR HET ONDERWIJS

Bestuurlijk toezicht vond plaats in het jaar 2019. In 2022 zijn een aantal van onze scholen in het kader van financiële controle en van het stelseltoezicht van de Inspectie voor het Onderwijs bezocht. De bezoeken uit het stelseltoezicht leveren voor de scholen informatie op over de wijze waarop het waarderingskader binnen het toezicht vorm krijgt en heeft (waar nodig) geleid tot bijstelling van uitvoering en/of verantwoording van beleid binnen het thema. In november is door de inspecteur (toezicht speciaal onderwijs) een kwaliteitsonderzoek bij Kiem aangekondigd.

School	Thema	Soort
KIEM, Bleyburgh so	Onderwijsresultaten (OR1 en OR2)	Monitoronderzoek (stelselonderzoek)
Griendencollege, De Stroom	Leskwaliteit (didactisch handelen)	Monitoronderzoek (stelselonderzoek)
KIEM, De Stroom, De Kameleon, De Rotonde	Rechtmatig verkrijgen bijzondere bekostiging	Financiële controle
De Kleine Wereld	Basisvaardigheden	Stelselonderzoek

Tabel 8. | Inspectie voor het Onderwijsbezoek

ONDERZOEK EN INTERNATIONALISERING

De scholen van SPON onderzoeken de didactische en sociale ontwikkeling van de leerlingen. De ontwikkelingen op het vakgebied, op basis van wetenschappelijk onderzoek, worden daarbij gevolgd. Op het Griendencollege (expertgroep) en Bleyburgh vso (Edunova) is onderzoek gedaan naar de inrichting van het onderwijs die leiden tot vernieuwing van het programma en de organisatie van het onderwijs.

SPON staat open voor internationale ontwikkelingen. Het Griendencollege heeft beleid internationalisering en een coördinator. De school is een lidmaatschap aangegaan bij Nuffic; Global Citizen Network. In leerjaar 1 t/m 3 wordt in samenwerking met dit netwerk een drietal vakoverstijgende projecten georganiseerd. Er zijn in 2022 geen middelen ontvangen voor het doen van onderzoek.

20

2.3 PERSONEELSONTWIKKELING

Binnen SPON zijn (op 31-12-2022) 442 medewerkers werkzaam, waarvan 87 fulltime en 355 parttime. Voor het grootste deel betreft dit leraren, maar daarnaast zijn er ook leidinggevende, coördinerende en ondersteunende functies, zoals onderwijsassistenten, administratief medewerkers, conciërges, enz.

ONZE MEDEWERKERS:

- Kenmerken zich door een grote mate van inzet en betrokkenheid;
- Beschikken over de juiste competenties en deskundigheid om onze leerlingen optimaal te kunnen begeleiden;
- Stellen zich professioneel en open op richting leerlingen, ouders en collega's;
- Zijn zelfkritisch en bereid tot leren en ontwikkelen;
- Tonen eigenaarschap en nemen hun verantwoordelijkheid voor zowel de eigen ontwikkeling als die van de school.

Op peildatum 1 januari 2023 had SPON een personeelsomvang van ca 313 fte (dat was ca. 308 fte op 1 januari 2022). Ten opzichte van het vorige boekjaar is de totale formatie met ca. 5 fte toegenomen. Dit heeft vooral te maken de stijging van het leerlingaantal en een tijdelijke uitbreiding of de inzet extra personeel (o.a. schoolprogramma's npo). Met het aannemen van extra personeelsleden vanuit tijdelijke middelen wordt ook geïnvesteerd in het op vangen van natuurlijk verloop.

aantal medewerkers per
leeftijdscohort (totaal = 442)

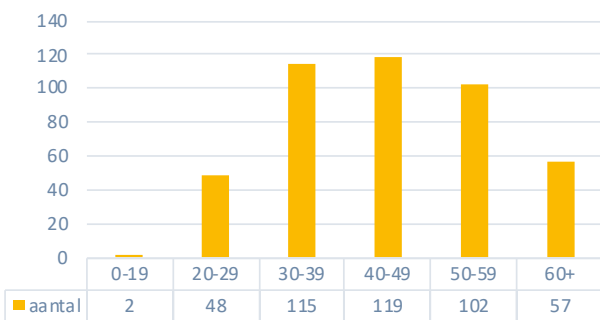


Diagram 1 + 2. | Verdeling medewerkers – leeftijd en man-vrouw op 31-12-2022

verdeling man-vrouw
(totaal = 442)

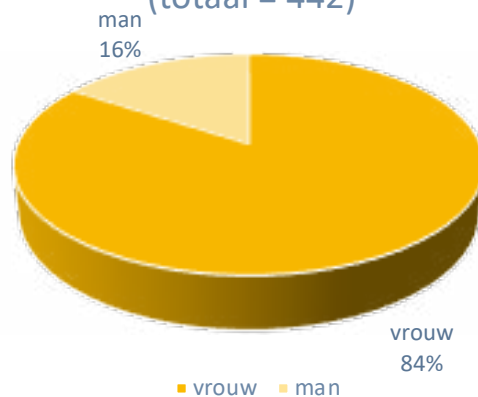


Diagram 3. | Verdeling medewerkers – salarisschaal op 31-12-2022

Door de krapte op de arbeidsmarkt merken we dat medewerkers sneller geneigd zijn een organisatie te verlaten, veelal op basis van persoonlijke afwegingen zoals de afstand woon-werk. Daarnaast merken we dat salaris en een hogere inschaling steeds vaker onderwerp van gesprek is. In de regionale overleggen proberen we dit bespreekbaar te houden, om niet ongewild te concurreren met besturen in de regio. De inzet vanuit detacheringsbureaus was ook in 2022 noodzakelijk om de formatie op de scholen compleet te krijgen. De verwachting is dat dit nog meer zal toenemen.

Een aantal taken zijn uitbesteed aan externe partners. Ook op het gebied van personeelsadministratie wordt SPON operationeel ondersteund door een externe partner (Groenendijk administratie).

De bekostiging van de SPON-scholen is gebaseerd op het aantal leerlingen dat op 1 oktober (vo) en 1 februari (po) van het kalenderjaar staat ingeschreven. Op dit moment zijn de leerlingaantallen stabiel. Door de afhankelijkheid van beleid binnen Passend Onderwijs en de ontwikkelingen richting inclusief onderwijs (brief aan tweede kamer maart 2023) moet rekening worden gehouden met de mogelijkheid dat het leerlingenaantal van de SPON-scholen af kan nemen.

Onderstaande diagrammen tonen de verdeling van SPON medewerkers (per leerjaarcategorie, man/vrouw en per salarisschaal) en zijn input voor het strategisch personeelsbeleid.

In 2022 was het verzuimcijfer 7,72% ten opzichte van de 7,56% in 2021. Het verzuim in de branche was in 2022 gemiddeld 5,7% (CBS Statline). 2022 is een relatief 'COVID-vrij' jaar geweest. Dat wil zeggen dat COVID in 2022 niet tot schoolsluiting geleid heeft. Heel 2022 was er nog wel sprake van thuis isolatie bij besmettingen, hetgeen ook invloed gehad heeft op het verzuimcijfer. De gevolgen van Long-COVID waren zichtbaar in 2022. Enkele medewerkers zijn nog blijvend (gedeeltelijk) beperkt naar aanleiding van de Corona besmetting, waardoor langdurige vervanging in de school nodig is.

Voor SPON zullen de eerste medewerkers met Long-COVID de 104 weken arbeidsongeschiktheidsgrens passeren. Het is spannend hoe het UWV om gaat met deze langdurige beperkingen, waarvan ontwikkelingen en/of voortgang nog niet helder is. Om hierop zo goed mogelijk te kunnen anticiperen zijn hiervoor voorzieningen opgenomen in de begroting.

UITKERINGEN NA ONTSLAG

Om te voorkomen dat SPON wordt geconfronteerd met onverwachte kosten in relatie tot het ontslag van medewerkers wordt bij alle ontslagzaken ondersteuning gegeven door Groenendijk Onderwijs Consultancy. Dit is de vast aanbieder van SPON voor (arbeids-) juridische kwesties. Deze werkwijze wordt gehanteerd sinds 2013. Sinds deze periode is er geen sprake meer geweest van onverwachte (nagekomen) ontslag-gerelateerde kosten.





PROFESSIONALISERING

Professionaliseren en ontwikkelen heeft bij alle scholen van SPON, in aansluiting op het strategisch beleid, een prominente plaats in de jaarplannen. Elke school heeft een scholingsplan dat aansluit op de schoolontwikkeling; formeel georganiseerd leren. Ten behoeve hiervan heeft SPON naast de middelen conform de geldende cao's o.a. de (extra) middelen van de prestatiebox verdeeld. Onder andere coaching, E-learning (middels SPON Academie) en het werken in expertgroepen zijn in 2022 aangeboden en inzet.

Professionele ruimte en eigenaarschap op alle 'lagen' en binnen alle functies van de organisatie, zien wij als voorwaarden voor werkplezier, kwaliteit en effectiviteit. Hierbij is het van belang dat er binnen de gehele organisatie, de scholen en de schoolteams, sprake is van een professionele cultuur. Onderdeel

van deze professionele cultuur is dat iedere medewerker zich medeverantwoordelijk voelt voor zowel de ontwikkeling van de organisatie, de schoolontwikkeling, als de eigen professionele ontwikkeling.

Vanuit het oogpunt van o.a. talentontwikkeling en leiderschap binnen verschillende lagen van de organisatie heeft SPON in 2018 een eigen talententraject opgezet; SPON Onderwijs Talenten (SOT). Dit heeft geresulteerd in verschillende SOT-trajecten zoals te zien in onderstaande tabel. Hiermee geeft SPON uitdrukking aan de ambitie van het voorgaande en huidige strategisch beleidsplan en wordt professionele ruimte geboden aan medewerkers. Uit de analyse van het aantal startende of onbevoegde onderwijsgevenden die ingezet worden voor de klas, blijkt dat deze medewerkers bij allemaal aan een traject deelnemen (zie tabel 10).

opleidingstraject	gestart	afgerond
Zij-instromerstraject	3	
SOT-LK (onderwijsassistent naar leerkracht)	14	8
SOT-LS1 (leiderschap)	10	10
SOT-LS2 (schoolleider basisbekwaam)	9	2
SOT-LS3 (schoolleider vakbekwaam)	2	
SOT-AD (pedagogisch educatief professional)	5	

Tabel 9. | SPON opleidingstrajecten (SOT: SPON Onderwijs Talenten)

	DSK	STR	KIEM	DKM	BLB_so	BLB_vso	DRT	DKW	SPR	GC
Aantal groepen (po)	14	7	26	13	7	5	8	7	18	
Startende leerkracht	0	1*	4*	2	1*	1*	0	0	1*	
Onbevoegde leerkracht	0	1*	0	3 (2*)	2*	0	0	0	1*	
Aantal klassen										19
Aantal vakken (vo)										26
Startende docent										5
Onbevoegde docent										13*

Tabel 10. | Overzicht bezetting van de groepen (* in een opleiding/opleidingstraject)

De organisatie van SPON vraagt van de directeur de rol van integraal leidinggevende. Dit betekent dat iedere directeur moet beschikken over een grote mate van kennis en vaardigheden gerelateerd aan de diverse beleidsporthefuilles. De professionalisering heeft zowel gezamenlijk

als op individueel niveau plaatsgevonden (o.a. vakinhoudelijke cursussen, en allerlei vormen van coaching). Alle schoolleiders van SPON (po) zijn geregistreerd in het schoolleidersregister en voldoen hiermee aan de hieraan gestelde scholingseisen.

STRATEGISCH PERSONEELSBELEID

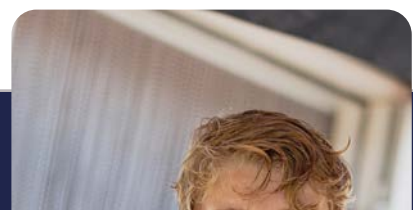
De kwaliteit van onze medewerkers is van doorslaggevend belang in relatie tot de kwaliteit van ons onderwijs. SPON kan haar missie, doelen en ambities alleen realiseren wanneer medewerkers zich eigenaar voelen van taak waarvoor zijn verantwoordelijk zijn. De leidende principes geven een kader dat breed gedragen wordt en in de schoolplannen uitgewerkt worden. Op deze manier bouwt SPON aan de toekomst. Onder Strategisch Personeelsbeleid wordt het voorbereiden, vormgeven en implementeren van een strategisch beleid rondom instroom- doorstroom- en uitstroom van personeel verstaan. Met als doel nu en in de toekomst een kwalitatief en kwantitatief optimale personeelsbezetting. Het jaarlijks formatiegesprek en hieruit voortvloeiend formatieplan is een belangrijk toetsingsmoment voor de directeur en het bestuur. De ontwikkeling van de individuele medewerkers is gestoeld op de (door-)ontwikkeling binnen het eigen vakgebied of passend bij de ambities van de medewerkers op korte, middellange of langere termijn. Dit kan door middel van het volgen van trainingen en opleidingen: via de SPON academie, via interne

trajecten (zoals SOT) of via externe opleidingen. De individuele scholing of ontwikkeling – denk hierbij ook aan intervisie- kan soms gekoppeld worden aan collectieve bestaande programma's. Wanneer dit niet het geval is, treedt het SPON studiebeleid in werking. Het is voor medewerkers mogelijk om naast het studiebudget dat vastgelegd is in de cao een (gedeelte van) de opleiding vergoed te krijgen van SPON. Op deze manier wordt ontwikkeling gestimuleerd, ondersteunen we een leven lang leren en dit ondersteunt de belofte van SPON, 'Samen werken aan jouw toekomst'. Voor zowel het werkplezier van de medewerker als de kwaliteit van ons onderwijsaanbod, is het van belang dat medewerkers voldoende professionele ruimte mogen, kunnen en durven benutten. De professionele ruimte en zeggenschap (wat leidt tot ontwikkelruimte) van medewerkers staat beschreven in het Professioneel Statuut. Het format voor dit statuut is op bestuursniveau vastgesteld. Duurzame inzetbaarheid appelleert aan de SPON ambitie medewerkers van alle leeftijden competent, betrokken, gemotiveerd en gezond te houden.



Van alle medewerkers wordt in toenemende mate verwacht dat zij zich aanpassen aan ontwikkelingen en zo goed en duurzaam mogelijk inzetbaar blijven. SPON heeft reeds een goed werkgeversimago als bestuur. Dit imago willen we minimaal behouden en waar mogelijk uitbreiden door de diversiteit en identiteit van onze scholen sterker te ontwikkelen op het gebied van arbeidsmarktcommunicatie. Wanneer de arbeidsmarktpositie groter wordt, wordt het gemakkelijker om zowel kwalitatief als kwantitatief in te spelen op de strategische personeelsplanning. In 2020 heeft het ministerie van OCW een landelijke subsidieregeling in het leven geroepen

om onderwijsinstellingen te ondersteunen bij het aanpakken van de personeelstekorten in de branche. SPON is hiervoor aangesloten bij 'Passie voor Onderwijs', een samenwerkingsverband van 13 schoolbesturen die samenwerken om de instroom van personeel te verhogen. Daarnaast is SPON voor het Voortgezet Onderwijs aangesloten bij RPO Rijnmond (Oost). De bestaande regionale samenwerkingen moeten vanaf 2023 versterkt worden via Regio's voor de Arbeidsmarkt van de Toekomst (RATO's). Dit is een van de uitkomsten uit de landelijke lerarenstrategie van de overheid.



In 2021 is het Griendencollege toegetreden binnen tot de opleidingsschool van het RPO Rijnmond. In 2022 is onderzocht of aansluiting van onze overige scholen in een bestaande opleidingsschool, dan wel het in samenwerking starten van een opleidingsschool, mogelijk is. Hoewel SPON goede relaties onderhoudt met de hogescholen in de regio is het nog niet gelukt om binnen bestaande structuren aan te sluiten en daarmee de stagemogelijkheden binnen het gespecialiseerd onderwijs uit te breiden. De inzet rond samenwerking met het middelbaar beroepsonderwijs, in het bieden van nascholing en stageplekken voor onderwijsassistenten, begint concrete vorm te krijgen. Wanneer de ambities en competenties van deze medewerkers aansluiten bij opvolgende functies, kunnen zij middels opleiding zowel horizontaal als verticaal doorstromen naar functies binnen SPON. Door het ontwikkelen en promoten van de (interne) opleidingsmogelijkheden en doorstroomkansen, zal SPON het imago van aantrekkelijk werkgever kunnen versterken. Dit draagt bij om het aantal on vervulbare vacatures in de toekomst tot een minimum te beperken.



Regeling professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Vanuit de regeling professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders zijn door de overheid middelen beschikbaar gesteld die kunnen worden ingezet voor het verbeteren van het strategisch personeelsbeleid, de begeleiding van startende leraren en schoolleiders en het aanpakken van verzuim (vo). Op bijna alle scholen is de inzet van de middelen besproken met de pmr en/of het team. De inzet is opgenomen in het jaarplan van de school en wordt geëvalueerd. Onderstaande tabel toont een overzicht van de inzet van de middelen. Op pagina 53 is de tabel bij 'toelichting regeling professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders' te vinden

WERKDrukMIDDELEN (VERPLICHT VO)

In 2018 is het werkdrukakkoord ingevoerd als onderdeel van de cao-po. In 2022 is in de cao-vo een regeling rond werkdrukverlichting opgenomen. In beide sectoren valt de regeling uiteen in twee delen: een collectief deel en een individueel deel. In het collectieve deel van het akkoord wordt een bedrag per leerling beschikbaar gesteld, met als doel de werkdruk voor medewerkers te verlagen. Op onze scholen voor sbo, so en vso wordt jaarlijks een bestedingsplan opgesteld (vaak op initiatief van het team/de pmr), dat wordt besproken met het team en ter instemming wordt voorgelegd aan de pmr van de school. Aan het einde van elk schooljaar wordt de inzet van de collectieve werkdrukmiddelen geëvalueerd met de pmr (en het schoolteam).

Voor onze scholen voor pro en vmbo is dit proces in 2022 ingericht. Er is een bestemmingsreserve gemaakt voor de collectieve middelen die in 2022 al zijn uitgekeerd. De uitgangspunten bij de inzet is besproken met de medezeggenschapsraad (mr). De mr heeft de regie in de uitvraag onder het personeel over de besteding van het collectieve deel van de werkdrukmiddelen en zal een voorstel doen aan de directie over de inzet van de middelen. Voor het uiteindelijke bestedingsplan wordt aan de pmr wordt instemming gevraagd. Er zijn voor onze scholen voor pro en vmbo nog geen effecten te benoemen. Per 31-12-2022 is de hoogte bestemmingsreserve werkdrukmiddelen € 180.322. De tabel bij 'toelichting inzet werkdrukmiddelen' staat op pagina 54

Bestedingscategorie	Besteed bedrag
Salariskosten werkdrukvermindering OP	€ 90.195
Salariskosten werkdrukvermindering OOP	€ 265.030
Materieel	€ 9.111
Totaal	€ 364.336

Tabel 12. | Realisatie werkdrukmiddelen

CONCLUSIES EN ONTWIKKELINGEN

De leerlingaantallen bij SPON zijn stabiel, echter dient –onder andere door de ontwikkelingen richting inclusief onderwijs- rekening gehouden te worden met een daling de komende jaren. Verzuim blijft aandachtspunt. Het verzuim is in 2022 iets gestegen ten opzichte van 2021. Met name het kort- en frequent verzuim zijn erg gestegen. SPON neemt maatregelen door onder andere training in gesprekstechnieken in het faciliteren van directeuren bij de focus op verzuim. In 2023 wordt het bestuurskantoor uitgebreid met een beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteit, een interim business controller en wordt de functie van ICM geformaliseerd. Naast een rol voor het bestuur is het ondersteunen en adviseren van de scholen een taak voor de beleidsmedewerkers van het bestuurskantoor.

Los van het natuurlijk verloop zal SPON net als andere organisaties in de onderwijssector zal de komende jaren in toenemende mate last krijgen van het lerarentekort. Het behouden van de juiste medewerkers, hen blijvend uit te dagen en de mogelijkheden te geven tot (persoonlijke) ontwikkeling in relatie tot het vakgebied, zijn speerpunten voor SPON. 'Het personeel van SPON is vakbekwaam en bevoegd en werkt aantoonbaar aan haar eigen ontwikkeling' is een basiskwaliteit welke opgenomen is in het strategisch beleidsplan 2023-2027.

Een geïdentificeerd risico is het gebrek aan successieplanning ('wie is mijn opvolger') van unieke functies. De krapte op de arbeidsmarkt, ook voor medewerkers met een OOP-functie, maakt het risico op verloop groter. Wanneer een medewerker met een unieke functie de organisatie verlaat, is het tijdig zorgen voor vakbekwame en/of bevoegde vervanging een risico. In 2023 zal geïnvesteerd moeten worden in (een mate) van het borgen van kennis en kunde voor deze unieke functies.

Op dit moment zien we de gevolgen vooral bij vervanging en tijdelijke vacatures, maar ook het invullen van structurele vacatures begint een steeds grotere uitdaging te worden. Op basis van een analyse van het personeelsbestand, leerlingenaantallen en de trend in de afgelopen jaren, houdt SPON voor de komende jaren rekening met een natuurlijk verloop van leraren van ca. 5% per jaar.

In 2022 hebben er 44 vacatures open gestaan bij SPON. Dit betrof zowel onderwijzend personeel als ondersteunende functies. Uit een analyse is gebleken dat de functies van tijdelijke aard wegens verzuim of zwangerschapsverlof allen vervuld zijn door detacheringsbureaus. De functie van orthopedagoog bleek het meest uitdagend te vervullen. Ook omdat de aanstellingsomvang op de school voor deze functie betrekkelijk klein is (0,2 tot 0,3 fte).

25

2.4 HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN

HUISVESTING

SPON wil uitdagend onderwijs verzorgen met eigentijdse voorzieningen binnen een veilige omgeving. Indien nodig zal SPON de komende periode investeren in het moderniseren en verbeteren van haar schoolgebouwen, zodat het wenselijk geachte onderwijs ook daadwerkelijk gegeven kan worden en de omgeving aantrekkelijk is voor leerlingen en ouders en het leerklimaat veilig is. Daartoe behoort ook het faciliteren van het leren van eigentijdse vaardigheden, zoals ICT-toepassingen en omgaan met nieuwe media.

SPON wil ook nadrukkelijk de mogelijkheden onderzoeken om samen met (zorg)partners het aanbod in haar scholen te verbreden. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan kinderopvang. Het onderhoudsbeheer van de schoolgebouwen van SPON wordt verzorgd door een daartoe gespecialiseerd (extern) kantoor. Het meerjaren-onderhoudsplan geeft zicht te op de benodigde acties en investeringen om de kwaliteit van de schoolgebouwen te kunnen garanderen. Tevens wordt hierbij ingezet op het verduurzamen van de gebouwen en het gebruik. Binnen een aantal locaties levert de groei van het leerlingaantal

ruimteproblemen op. Bij onze 50 scholen (Bleyburgh, Kiem, De Kleine wereld) zien we dat de grens bereikt is; de onderwijshuisvesting past niet bij het aantal leerlingen dat vanuit de regio wordt aangemeld. Met de groei van aantal leerlingen in het speciaal onderwijs binnen de opdracht van inclusief onderwijs vraagt om korte en lange termijn oplossingen op het gebied van onderwijshuisvesting. Door het college van bestuur wordt dit vraagstuk besproken in de overleggen met de gemeenten, de samenwerkingsverbanden en op de scholen. De tabel 'ontwikkeling leerlingaantallen' is op pagina 55 te vinden.

TOEKOMSTIGE ONTWIKKELINGEN

De gemeenten waar onze scholen staan zijn gestart met het herijken van hun Integraal Huisvestingsplan (IHP). In 2023 worden de IHP in Papendrecht, Gorinchem, Sliedrecht en Dordrecht verwacht. De verwachting is dat voor een aantal scholen renovatie van het gebouw wordt opgenomen in het IHP van de gemeente.



DUURZAAMHEID & MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD Ondernemen

Aandacht voor mens, milieu en maatschappij neemt een nadrukkelijke plaats in binnen het strategisch beleid van SPON. De adviezen van 'Energiepartners' m.b.t. het energieverbruik van de scholen zijn opgevolgd, daar waar het om relatief snelle en simpele oplossingen betrof. De volgende stappen, zoals eenvoudig gebouwbeheersystemen, slimme thermostaatknoppen en zonnepanelen worden voorbereid.

FACILITAIR

Waar mogelijk wordt binnen SPON ingezet op het gezamenlijk regelen van facilitaire zaken, waardoor kosten kunnen worden bespaard en efficiënter kan worden gewerkt.

2.5 ICT & AVG

De veiligheid van onze digitale systemen en de persoonsgegevens van onze medewerkers en leerlingen worden geborgd in het beleid, de inzet van een informatie coördinator manager op het niveau van SPON en de samenwerking binnen de coöperatie Kien ICT.

AVG

Voor een groot deel ligt het beleid op het gebied van AVG vast in wetgeving. Toezicht op de uitvoering vindt plaats door de functionaris gegevensbescherming. De leden van de coöperatie KIEN ICT hebben gezamenlijk een tool aangeschaft TrustBound. Werken met normen en toetsingskaders, zoals ISO27001, NEN7510, BIO en de Toetsingskaders is voor het onderwijs een vereiste. TrustBound ondersteunt bij het beheer van AVG met doorvertaling en vereenvoudiging van de normen en vereisten.

Trustbound heeft een dashboard waarin de volgende gegevens gepresenteerd worden:

- Datalekken, incidenten en verzoeken
- Geïdentificeerde risico's
- Compliance monitor (toetsingskader IBP-beleid)
- Maatregelen (voortgang compliance monitor)
- Verwerkingsregister
- DPIA-dekking op verwerkingen
- AVG-documenten van de organisatie

In 2022 zijn wederom stappen gemaakt om beter te voldoen aan het toetsingskader. Phishing tool is ingezet om meer awareness te creëren bij gebruikers over het gevaar van delen van gegevens aan derden. Er zijn twee datalekken gemeld. Deze datalekken zijn door de functionaris gegevensbescherming beoordeeld en geregistreerd in het Register beveiligingsincidenten en datalekken. Deze datalekken hebben geen gevolgen voor de betrouwbaarheid van de administratie of de jaarrekening.



ICT

Alle scholen beschikken over een glasvezelverbinding en hoogwaardige devices. De informatie coördinator manager (icm'er) van SPON bespreekt jaarlijks met de directeuren de wens en noodzaak van ict-investeringen op basis van het leermiddelenbeleid van de school. Er is besloten om alle medewerkers in 2023 te gaan voorzien van laptops, met als belangrijk doel om de veiligheid van gebruik van systemen te waarborgen. De stuurgroep M365 heeft de opdracht gekregen om het CvB te adviseren over de verdere uitrol van M365, waarbij hun advies gericht is op het gebruik in de scholen en klassen.



Het is de verwachting dat M365 een belangrijke bijdrage gaat leveren in de samenwerking binnen teams en de stichting. We zien daarvan de eerste voorbeelden in de communicatie tussen het bestuur en de directies en een aantal werkgroepen. Binnen de Teams omgeving van deze groepen wordt kennis gedeeld en vindt uitwisseling plaats. Binnen het bestuurskantoor wordt gewerkt met sharepoint, planner en teams. Onder andere de overlegstructuur en controlcyclus is ingericht met behulp van functionaliteit binnen de M365 omgeving.

2.6 FINANCIËEL BELEID

ALLOCATIE VAN MIDDELEN

SPON hanteert de volgende uitgangspunten binnen haar financieel beleid:

- Gericht op de inzet van middelen in het primaire proces.
- Solidariteit tussen de scholen.
- Een gezonde financiële huishouding op school- en bestuursniveau.
- Gericht op het realiseren van de doelen van het strategisch beleid op school- en bestuursniveau.

Deze uitgangspunten leiden tot de volgende praktische uitwerking en toepassing:

- De financiële middelen worden conform de bekostiging (lumpsum) toebedeeld aan de individuele scholen.
- De bovenschoolse kosten worden doorberekend aan de scholen in de vorm van een bovenschoolse afdracht.
- Tijdens de jaarlijkse begrotingsgesprekken tussen de directeuren en het CvB, worden de jaarbegrotingen van de scholen vastgesteld.
- Hierbij wordt rekening gehouden met solidariteit tussen de scholen, fluctuaties van de leerlingaantallen (en inkomsten) en de bekostiging van (strategische) projecten op school- en bestuursniveau.



SUBSIDIES

Aanvullende bekostiging technisch vmbo Het Griendencollege is sinds drie jaar onderdeel van het STO-netwerk Noordelijke Drechtsteden dat in 2018-2019 is gestart. De resultaten worden verantwoord via de penvoerder naar DUS-i. De school is bezig, mede vanwege een herstructurering van de profielen en de keuzevakken, meer focus aan te brengen op het aanbod van technisch onderwijs, ook buiten de harde technische profielen om. Er wordt gekeken naar zowel een verbetering van de inhoudelijke onderwijskwaliteit (door o.m. meer focus aan te brengen in het aanbod, een verbetering in de personele bezetting (inzet van onderwijsondersteunend personeel en instructeurs). Als gevolg van de bovenstaande focus heeft het Griendencollege ook binnen de niet technische profielen keuzevakken ontwikkeld die in samenwerking met het bedrijfsleven aangeboden worden. De school is hiermee meer wendbaar geworden in het aanbod. Door het slim inzetten van keuzevakken is de school in staat zijn om een breed loopbaan georiënteerd programma aan te bieden.

Het Griendencollege werkt aan drie programmalijnen die binnen het STO-netwerk Noordelijke Drechtsteden zijn afgesproken. Met betrekking tot de versterking van de kwaliteit op de beroepsbeeldvorming werkt de school samen met regionale scholen aan techniekpromotie bij het primaire onderwijs. Masterclasses, lesmodules voor groep 8 leerlingen en techniekspelen zijn hier voorbeelden van. Met betrekking tot het versterken van de kwaliteit van de professional geeft het Griendencollege ruimte aan docenten zich verder te ontwikkelen. Deelname aan intervisiegroepen, bedrijfsbezoeken, e.d. zijn hier onderdeel van. Met betrekking tot het versterken van de kwaliteit van het onderwijsaanbod wordt met het bedrijfsleven een keuzevak ontwikkeld, wordt geïnvesteerd in een uitdagend beroep oriënterend programma voor de Nieuwe Leerweg waaronder science, worden lesprogramma's afgestemd met het MBO, diverse LOB-activiteiten in alle leerjaren met een onderliggende kalender. Het Griendencollege blijft werken aan de doorontwikkeling van een aantal keuzevakken binnen de profielen MVI en D&P. Deze doorontwikkeling gebeurt in samenwerking met het vervolgonderwijs en leidt tot een doorlopende leerlijnen binnen een aantal keuzevakken van beide opleidingen.

Europees Sociaal Fonds (ESF) Subsidie

Drie scholen (Bleyburgh, De Stroom en De Sprong) hebben middelen ontvangen vanuit het ESF. De subsidie is verstrekt met als doel het creëren van kansen op de arbeidsmarkt voor kwetsbare jongeren. Jongeren in het voortgezet speciaal onderwijs en in het praktijkonderwijs zijn specifiek aangewezen als doelgroep. Een succesvolle overgang van school naar werk is belangrijk voor een stabiele toekomst voor deze jongeren. De middelen zijn ingezet voor de begeleiding van leerlingen (stages en jobcoaching). De verantwoording van deze middelen vindt plaats via de penvoerder. In 2022 voldeed de geleverde verantwoording aan de gestelde eisen van het ESF. Middelen worden verstrekt nadat het schooljaar is afgelopen en de stukken zijn aangeleverd. Er is geen terugbetalingsrisico voor SPON.

Overige subsidies

Op het niveau van de scholen zijn subsidies verstrekt voor ten behoeve van o.a. Gezonde School, schoolmaatschappelijk werk, zij-instromers, aanpak jeugdwerkloosheid, voorkomen onnodig zittenblijven.

TREASURY

SPON hanteert een treasurystatuut dat voldoet aan de regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016 en aan de op 19 december 2018 gewijzigde regeling. In dit statuut is vastgesteld door de RvT bepaald binnen welke kaders SPON haar financierings- en beleggingsbeleid heeft ingericht. Het uitgangspunt hierbij is dat de toegekende publieke middelen overeenkomstig hun bestemming worden besteed. SPON heeft, overeenkomstig het treasurystatuut, een zeer terughoudend financieel beleid gevoerd. Er zijn geen beleggingen, derivaten en/of speculatieve financiële instrumenten in bezit van SPON. De interne verantwoording over treasury-activiteiten vindt plaats door het CvB aan de RvT door middel van de periodieke managementrapportages. Externe verantwoording vindt plaats door middel van het bestuursverslag. SPON maakt gebruik van schatkistbankieren. De financiële middelen van SPON worden aangehouden bij het ministerie van Financiën (de schatkist). SPON heeft een rekeningcourant bij de schatkist met de middelen. Vanaf de eigen bankrekening wordt dagelijks geld naar en van de bankrekening van de schatkist overgeboekt. Het tegoed op de schatkistbankierrekening is direct opeisbaar (in rekening courant).

2.7 RISICO'S EN RISICOBEBEERSING

INTERNE RISICOBEBEERSINGSSYSTEEM

SPON werkt volgens een planning en control cyclus met een meerjarenbegroting en managementrapportages per kwartaal. De opzet en de effectieve werking van de onderdelen van de planning en control biedt het CvB en de schooldirecteuren een goede mate van zekerheid dat:

- Het CvB tijdig op de hoogte is van de mate waarin de strategische, operationele en financiële doelstellingen worden gerealiseerd;
- Sprake is van een betrouwbare externe en interne verslaggeving;
- Wordt gehandeld in overeenstemming met van toepassing zijnde wet- en (interne) regelgeving.

De meerjarenbegroting wordt voorafgaand aan elk jaar opgesteld door het CvB en besproken met de auditcommissie en de GMR. De meerjarenbegroting wordt vastgesteld door de RvT.

De kwartaalrapportages worden opgesteld door het CvB en beschikbaar gesteld aan de schooldirecteuren en de auditcommissie en de RvT. Tijdens de reguliere overleggen van het CvB worden de actuele financiële cijfers van de school besproken. Voorts geldt de afspraak dat directeuren pas na goedkeuring van het CvB kunnen overgaan tot uitgaven die het in de begroting vastgesteld budget overschrijden. De directeuren hebben *realtime* inzicht in de boekhouding en de uitputting van de formatie via Capisci.

In het proces om te komen tot de meerjarenbegroting en de kwartaalrapportages worden de uitkomsten van de meest recente risico-analyse meegenomen. Binnen SPON ligt de focus binnen het risicomanagementproces (vanuit de risico-analyse) op het treffen van beheersmaatregelen om zowel de kans als de impact van de verschillende risicofactoren te reduceren of sommige risico's te kunnen mitigeren. Daarnaast gebruikt SPON de risico-analyse om de financiële gevolgen van de risico's te kwantificeren. SPON werkt jaarlijks aan de verbetering van de risico-analyse en is ook voornemens in 2023 een herijking uit te voeren. Deze herijking zal tevens een verdiepingsslag brengen van de huidige, vooral op regulier onderwijs gestoelde, risico-analyse naar een risico-analyse die meer recht doet aan alle karakteristieken van het specialistisch onderwijs en de complexiteit van de SPON organisatie.

SIGNALERINGSWAARDE VOOR MOGELIJK BOVENMATIG PUBLIEK EIGEN VERMOGEN

Het Ministerie van OCW heeft samen met de Inspectie van het Onderwijs in 2020 een nieuwe signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen geïntroduceerd. De signaleringswaarde bovenmatig publiek eigen vermogen voor schoolbesturen komt tot stand door een organisatie-specifiek normatief eigen vermogen te berekenen en dit te vergelijken met het daadwerkelijk aanwezige publiek eigen vermogen. Een positief verschil duidt op mogelijk bovenmatig vermogen. Het normatief eigen vermogen gaat uit van twee functies van het publiek eigen vermogen: het financieren van materiële vaste activa (gebouwen en overige materiële vaste activa zoals meubilair e.d.) en het afdekken van risico's (buffervermogen).

RISICOANALYSE EN VERMOGENSANALYSE

Om te bepalen hoe hoog het buffervermogen ter afdekking van risico's moet zijn, is het van belang om een risicoanalyse uit te voeren. In 2021 heeft SPON een risicoanalyse laten uitvoeren door Infinite Financieel. De risico-inventarisatielijsten zijn uitgezet bij 10 deelnemers uit 4 geledingen van de organisatie: Schooldirecteuren, GMR, Bestuurskantoor en RvT. De uitkomsten en analyses van de risicoanalyse zijn besproken met de deelnemers. Het totale onderzoek is vastgelegd in een rapport.



De volgende 10 risico's zijn door de deelnemers het hoogst gescoord:

1. Er ontstaan zeer moeilijk vervulbare vacatures.
2. De voorspelbaarheid van het aantal leerlingen (en hun bekostigingscategorie) is laag.
3. Het ziekteverzuim stijgt boven het landelijke gemiddelde, wat onder meer gevolgen heeft voor het eigen risicodragerschap.
4. Baten van OCW vallen onverwachts substantieel hoger of lager uit dan begroot.
5. Bij uitval van een persoon die een unieke staf- of managementfunctie bekleedt, is er geen achterwacht.
6. Het lukt niet om bovenmatig eigen vermogen af te bouwen.
7. Veiligheid - De scores op de sociale veiligheidsmonitor zijn lager dan de landelijk benchmark.
8. Overige inkomsten (SWV, diverse subsidies (zoals ESF), etc. vallen onverwachts substantieel lager uit dan begroot.
9. SPON is onvoldoende in staat goed onderwijs op afstand te bieden.
10. Het personeel is onvoldoende bereid tot mobiliteit.

De bovenstaande top van risicofactoren zijn niet uniek voor SPON en gelden vaak landelijk en in meerdere sectoren binnen het (specialistisch) onderwijsveld. M.b.t. de risicofactoren rond het personeel spant SPON zich middels haar strategisch personeelsbeleid in om de mogelijke effecten voor de organisatie te reduceren. Actief werkgeverschap (bijvoorbeeld op het gebied van werving en selectie, het formatieproces of verzuimmanagement) in combinatie met het met de samenwerkingspartners aanpakken van de knelpunten op de arbeidsmarkt maken hier onderdeel van uit. Binnen het specialistisch onderwijs kan weinig invloed worden uitgeoefend op het aantal leerlingen of hun bekostigingscategorieën. SPON probeert door middel van het onderhouden van goede contacten met de omliggende schoolbesturen en de samenwerkingsverbanden de impact zou minimaal mogelijk te laten zijn. En met betrekking tot de onvoorspelbaarheid van de diverse inkomstenstromen (in tijd en hoogte) probeert SPON door actief kennis te vergaren, tijdig op de hoogte blijven om zo nodig te kunnen bijsturen.

Daarnaast blijft SPON investeren in het kunnen faciliteren van goed onderwijs op afstand. In de rapportage van Infinite Financieel wordt gesteld dat SPON door de aard van haar organisatie wel wat risicovoller is dan een gemiddelde onderwijsorganisatie in het PO of VO. Met name de activiteiten in het speciaal onderwijs zijn voor instroom sterk afhankelijk van de TLV's die samenwerkingsverbanden afgeven en de wijze waarop de gemeenten hun jeugdzorgbeleid organiseren. Het is om die reden raadzaam om de streefwaarde van het eigen vermogen vast te stellen in de buurt van de "signaleringswaarde mogelijk bovenmatig eigen vermogen" en (vooralsnog) niet te onderzoeken of SPON met een aanzienlijk lager eigen vermogen toe kan dan het bedrag van deze signaleringswaarde. Infinite Financieel acht een bedrag dat tegen de signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen aan ligt verdedigbaar. Op basis van de jaarcijfers 2020 betreft dit een bedrag van tussen de € 4,0 en € 4,4 miljoen totaal publiek eigen vermogen.

KWANTIFICEREN BUFFERVERMOGEN

Infinite Financieel heeft het buffervermogen globaal vastgesteld. SPON wil de risico's exacter kwantificeren, zodat onderbouwd kan worden hoe hoog het buffervermogen daadwerkelijk moet zijn op grond van de risico's van SPON. In juni 2022 is door bureau De Samengroei de risico's van de bovengenoemde risico top 10 gekwantificeerd op € 2.810.000.

Tot 1 augustus 2022 was het risico van cyber security van SPON gedekt via de verzekering van Kien ICT. Vanaf 1 augustus 2022 is Kien ICT nog wel verzekerd, maar de leden niet meer. SPON is op zoek naar een mogelijkheid om een eigen verzekering af te sluiten. De verzekeraars hebben hun eisen aangescherpt. Het advies van Kien ICT is om zelf een bedrag voor risico cyber security opzij te zetten. Vanuit dekking verzekeraar en Kien ICT wordt een bedrag van € 500.000 voor het afdekken van het risico voorgesteld.

Dat bedrag wordt toegevoegd aan het buffervermogen dat bureau De Samengroei heeft berekend en wordt dan totaal € 3.310.000.



3. VERANTWOORDING VAN DE FINANCIËN

3.1 FINANCIËLE POSITIE OP BALANSDATUM EN TOELICHTING

De financiële positie van SPON per 31-12-2022 wordt beschreven aan de hand van de volgende kengetallen:

LIQUIDITEIT

Geeft aan in welke mate men in staat geacht wordt om op korte termijn aan alle verplichtingen te voldoen.

Definitie:

Vlottende activa gedeeld door kortlopende schulden.

Signaleringswaarde: minder dan 0,75.

De liquiditeit bedraagt:

Per 31 december 2022: 4,33.

Per 31 december 2021: 4,08.

SOLVABILITEIT 2

Geeft aan in welke mate men in staat geacht wordt om op langere termijn aan alle verplichtingen te voldoen.

Definitie:

Eigen vermogen en voorzieningen gedeeld door totale vermogen x 100%.

Signaleringswaarden: minimaal 30%.

De solvabiliteit 2 bedraagt:

Per 31 december 2022: 82,24%.

Per 31 december 2021: 81,67%.

RENTABILITEIT

In het bedrijfsleven wordt hiermee de winst- of verliesgevendheid van een onderneming bedoeld. In het onderwijs (non-profit sector) wordt een relatie gelegd tussen het behaalde resultaat en de ontwikkeling hiervan op het weerstandsvermogen.

Definitie:

Resultaat uit gewone bedrijfsvoering gedeeld door totale baten (incl. fin. baten) x 100%

Signaleringswaarde: minimaal 0%.

De rentabiliteit bedraagt:

Per 31 december 2022: 5,20%.

Per 31 december 2021: 3,46%.

ABSOLUTE OMVANG LIQUIDE MIDDELEN

Signaleringswaarde: minimaal € 100.000.

De absolute omvang liquide middelen bedraagt:

Per 31 december 2022: € 12.103.083.

Per 31 december 2021: € 9.446.455.

BOVENMATIG PUBLIEK EIGEN VERMOGEN

Signaleringswaarde: 1,00.

Het bovenmatig publiek eigen vermogen bedraagt:

Per 31 december 2022: 1,96

Per 31 december 2021: 1,78.

KENGETALLEN BIJ HET TOEZICHT OP FINANCIËLE CONTINUÏTEIT

Het financiële toezicht op het onderwijs berust bij de Inspectie van het Onderwijs. Dit toezicht vindt risicogericht plaats. Voor de kengetallen uit het jaarrekening heeft de Inspectie voor het Onderwijs signaleringswaarden vastgesteld. SPON streeft ernaar om binnen de signaleringswaarden te blijven. Geconstateerd kan worden, dat alle kengetallen, met uitzondering van het bovenmatig publiek eigen vermogen binnen de signaleringswaarden vallen.



3.2 TOELICHTING OP DE ONTWIKKELING VAN DE BALANSPOSTEN

Activa	31-12-2022	31-12-2021	Passiva	31-12-2022	31-12-2021
Materiële vaste activa	3.866.707	3.674.920	Eigen vermogen	11.221.164	9.609.550
Financiële vaste activa	14.335	13.153			
Vorraden	0	649	Voorzieningen	2.598.971	2.308.995
Vorderingen	820.257	1.458.948			
Liquide middelen	12.103.083	9.446.455	Kortlopende schulden	2.984.246	2.675.579
Totaal activa	16.804.381	14.594.125	Totaal passiva	16.804.381	14.594.125

TOELICHTING OP ACTIVA

Materiële vaste activa

In 2022 is voor een bedrag van € 751.420 geïnvesteerd en € 20.335 gedesinvesteerd en een bedrag van € 539.298 afgeschreven.

Financiële vaste activa

Aan Coöperatie Kien U.A. is een achtergestelde lening verstrekt van € 3.648 en Kien heeft € 2.339 afgelost. Breedband Drechtsteden B.V. heeft € 127 afgelost.

Vorraden

Vanaf 1 maart 2022 wordt de kantine van het Griendencollege verzorgd door een cateringbedrijf, daarom is er geen voorraad kantine in eigen beheer meer.

Vorderingen

De vorderingen zijn vooral lager geworden, omdat de vordering OCW per 31 december is komen te vervallen door de overgang van de personele bekostiging PO van schooljaar naar kalenderjaar i.v.m. de invoering van de vereenvoudiging bekostiging PO.

Liquide middelen

Voor het verloop van de liquide middelen wordt verwezen naar het kasstroomoverzicht.

TOELICHTING OP PASSIVA

Eigen vermogen

Het eigen vermogen is toegenomen met € 1.611.614 als gevolg van het gerealiseerde positieve resultaat.

Voorzieningen

- De voorziening duurzame inzetbaarheid is toegenomen met € 10.928.
- De voorziening levensfasebewust pers. beleid/ LFBPB is afgenomen met € 11.687.
- De voorziening wachtgelden is afgenomen met € 753.
- De voorziening jubilea is toegenomen met € 28.000.
- De voorziening langdurig zieken is afgenomen met € 63.394.
- De voorzieningen groot onderhoud is toegenomen met € 326.882.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden zijn o.a. toegenomen door een stijging van de schuld inzake belastingen, sociale- en pensioenlasten en vakantiegeld en een stijging van de vooruit ontvangen vergoedingen van de SWV.

3.3 ANALYSE REALISATIE EXPLOITATIE T.O.V. BEGROTING

SPON heeft in 2022 een positief financieel resultaat behaald van € 1.611.614.
Het resultaat wordt conform het vastgestelde beleid bestemd.

Het bovengenoemde resultaat is als volgt tot stand gekomen:

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Vershil
Baten			
(Rijks)bijdragen	28.866.987	25.449.089	3.417.898
Ov. overheidsbijdragen	128.764	107.700	21.064
Overige baten	1.977.540	1.283.138	694.402
	30.973.291	26.839.927	4.133.364
Lasten			
Personele lasten	24.550.907	23.652.531	898.376
Afschrijvingen	559.633	563.817	-4.184
Huisvestingslasten	1.889.255	1.813.800	75.455
Ov. instellingslasten	2.398.983	2.205.200	193.783
	29.398.779	28.235.348	1.163.430
Saldo baten/lasten	1.574.513	-1.395.421	2.969.934
Fin. baten/lasten	37.101	-5.500	42.601
Resultaat	1.611.614	-1.400.921	3.012.535

Het resultaat in 2022 is ruim € 3 mlj hoger dan begroot.

De macro analyse is als volgt:

• Subsidie NPO	€ 842.000
• Bijz. bekost. beloning leraren (v)so	€ 476.000
• Extra ESF subsidie 2 schooljaren	€ 205.000
• Samenwerkingsverbanden (SWV)	€ 231.000
• Werkdrukmiddelen	€ 180.000
• Premievrijstelling PF	€ 115.000
• Rentebaten	€ 41.000
• Resul. pers. lumpsum	<u>€ 1.000.000</u>
• Totaal	<u>€ 3.090.000</u>



SUBSIDIE NPO

Algemeen

- Gedurende 2 schooljaren (2021-2022 en 2022-2023) ontvangen de scholen een NPO subsidie. Het is een lumpsumvergoeding, maar met een gedetailleerde bestedingsverantwoording. De niet-bestede NPO middelen in een bepaald jaar worden na resultaat bepaling verantwoord op de balans op de bestemmingsreserve NPO. De NPO middelen dienen besteed te worden in de bovengenoemde 2 schooljaren.

Bij het maken van de begroting 2022 is er dan ook vanuit gegaan dat de niet-bestede NPO gelden ultimo 2021 in 2022 uitgegeven zouden worden, zodat de bestedingen weer in de pas zouden lopen met de NPO subsidie met het doel om de NPO gelden op tijd, uiterlijk 31 juli 2023, te besteden.

Bijsturing NPO subsidie door OCW

Op 22 april 2022 heeft OCW bekend gemaakt om de koers van het NPO te gaan verleggen. Twee belangrijke wijzigingen zijn:

- Een andere verdeling van de NPO subsidie schooljaar 2022-2023 dan het schooljaar 2021-2022*
Uit onderzoek is gebleken dat scholen in het VO een hoger bedrag per leerling nodig hebben dan de PO scholen.
De VO scholen ontvangen voor het schooljaar 2022-2023 aanmerkelijk meer NPO subsidie dan voor het schooljaar 2021-2022. De PO scholen ontvangen voor het schooljaar 2022-2023 meer per leerling dan er was begroot (€ 500 per leerling), maar minder dan de NPO subsidie voor het schooljaar 2021-2022.
- Verlenging looptijd van het NPO programma met 2 schooljaren*
De besteding van de NPO subsidie kan indien nodig worden uitgesmeerd over de twee schooljaren erna, tot en met schooljaar 2024-2025 (t/m 31 juli 2025). Het geeft de scholen meer ruimte om het geld voor de juiste maatregelen in te zetten.

In de begroting 2022 en 2023 was ervan uitgegaan dat de NPO middelen besteed zullen worden voor 31 juli 2023. Nu de looptijd van het NPO programma is verlengd en de NPO subsidie 2022-2023 hoger is geworden dan het door OCW voorlopig toegezegde bedrag van € 500 per leerling zal het resultaat 2022 hoger uitvallen dan is begroot. De niet-bestede NPO middelen ultimo 2022 zullen na resultaat bepaling toegevoegd worden aan de bestemmingsreserve NPO.

Resultaat NPO 2022

Begroot 2022	€ 500.000 negatief
Werkelijk 2022	<u>€ 342.000</u> positief
Hoger dan begroot 2022	<u>€ 842.000</u> positief

BIJZONDERE BEKOSTIGING

beloning leraren (v)so exclusief uitstroomprofiel vervolgonderwijs

Er bestond al een bijzondere bekostiging voor de beloning van leraren (v)so die lesgeven aan leerlingen met het uitstroomprofiel vervolgonderwijs. In september 2022 heeft OCW besloten om met terugwerkende kracht vanaf 2021-2022 ook de bijzondere bekostiging te geven aan de (v)so scholen die niet het uitstroomprofiel vervolgonderwijs hebben. De bijzondere bekostiging stopt per 1 januari 2023, want dan wordt het bedrag van de bijzondere bekostiging verwerkt in een hoger bedrag per (v)so leerling.

Bekostiging 2021-2022

511 leerlingen x € 535,06	=	€ 273.400
Aug t/m dec 2022		
539 leerlingen x € 376,29	=	<u>€ 202.800</u>
Totaal 2022		<u>€ 476.200</u>

EXTRA ESF SUBSIDIE

schooljaar 2020-2021 en schooljaar 2021-2022

De gemeente Dordrecht is de aanvrager van de ESF subsidie voor 6 PrO/VSO scholen (AMR Drechtsteden), waarvan 3 SPON scholen. De gemeente Dordrecht heeft in oktober 2022 € 848.000 extra ESF subsidie ontvangen en heeft besloten om 50%, € 424.000, beschikbaar te stellen voor de 6 PrO/VSO scholen. Voor de 3 SPON scholen is dat een bedrag van € 205.000.

SAMENWERKINGSVERBANDEN (SWV)

De vergoedingen van de SWV zijn € 231.000 hoger dan begroot. Mogelijk heeft dat te maken met de bovenmatige reserves van de SWV. OCW heeft aangedrongen bij de SWV om de bovenmatige reserves af te bouwen. Zo heeft SPON eind 2022 nog 2 aanvullende beschikkingen 2022 ontvangen van totaal € 58.000.

WERKDrukMIDDELEN

Algemeen

Het PO ontvangt al jaren in de lumpsumvergoeding middelen voor vermindering van de werkdruk, die ook SPON breed besteed werden in hetzelfde jaar. In september 2022 heeft OCW besloten om conform de cao afspraak structureel geld beschikbaar te stellen vanaf 2022 voor werkdrukvermindering VO, die bestaat uit 2

delen, een individueel- en een collectief deel. Deze lumpsumvergoeding is opgenomen in de aanvullende bekostiging strategisch personeelsbeleid, begeleiding en verzuim VO en niet in de basisbekostiging, zoals gebruikelijk is. Het is net zoals bij de subsidie NPO een lumpsumvergoeding met een bestedingsverantwoording.

Nog te besteden werkdrukmiddelen naar bestemmingsreserve werkdrukmiddelen

De werkdrukmiddelen VO (collectieve deel) konden in 2022 niet besteed worden om 2 redenen:

- Eind 2022 werd pas bekend dat het VO werkdrukmiddelen zou ontvangen met terugwerkende kracht.
- Voor de besteding van het collectieve deel dienen afspraken gemaakt te worden met de PMR.

Omdat de werkdrukmiddelen niet (VO) of niet volledig (PO) besteed zijn is net zoals bij de subsidie NPO voor de nog te besteden werkdrukmiddelen in 2022 een publieke bestemmingsreserve gevormd, te weten de bestemmingsreserve werkdrukmiddelen. De nog te besteden werkdrukmiddelen ultimo 2022 bedragen € 180.000.

PREMIEVRIJSTELLING PARTICIPATIEFONDS (PF) augustus t/m december 2022

Vanwege de dalende instroom en onvoorziene uitstroom van onderwijspersoneel in het PO uit de WW en de bovenwettelijke uitkeringen heeft het Participatiefonds besloten om over de maanden augustus t/m december 2022 geen premie te heffen. Hierdoor is in 2022 € 115.000 minder premie betaald dan begroot.

Rentebaten

Vanaf 14 september 2022 ontvangt SPON weer rente, te weten 0,66%, van schatkistbankieren over het rekening-courant bedrag. Het rentepercentage is opgelopen naar 1,89% per 31-12-2022. De rente wordt dagelijks vastgesteld en is gelijk aan de EuroSTR-fixing. De rentebaten bedragen € 41.000 en waren niet begroot.

Verhoging lumpsum vergoeding volgens de referentiesystematiek

In augustus/september van ieder jaar wordt de lumpsum vergoeding verhoogd volgens de referentiesystematiek. De systematiek vertaalt de ontwikkeling van de arbeidskosten in de marktsector door naar de overheidssector. De marktsector is dus het referentiepunt. Het kabinet

beslist echter altijd hoe de berekening op grond van de referentiesystematiek wordt doorvertaald in de compensatie voor de gestegen kosten. De daadwerkelijke ontwikkeling van de totale werkgeverslasten in het onderwijs speelt in de indexatie geen rol. Is de ontwikkeling van de werkgeverslasten hoger dan de compensatie die op grond van de referentiesystematiek wordt ontvangen? Dan moeten de schoolbesturen dat zelf oplossen. Andersom geldt echter hetzelfde, dan hebben de schoolbesturen er voordeel bij.

Inspectie voor het Onderwijs: toename van reserves voor groot deel te wijten aan onvoorspelbare wijze finan. OCW

De toename van reserves is voor een groot deel te wijten aan de onvoorspelbare wijze van financiering door OCW was de conclusie van de Inspectie van het Onderwijs al eerder. De Inspectie voor het Onderwijs stelde in 2018 al over de opgelopen reserves dat het onderwijs ook moeilijk in staat (is) om (forse) financiële impulsen in korte tijd in de organisaties te verwerken. Daarna zijn de (forse) financiële impulsen vanuit de overheid alleen maar toegenomen. De momenten waarop de gelden vaak ineens en incidenteel worden overgemaakt, en ook de wijze waarop besteding wordt verlangd, frustreert het proces van zorgvuldig meerjarenbeleid.

De afgelopen jaren is de trend te zien dat in het 3e kwartaal van een boekjaar nooit precies duidelijk is hoeveel kon worden uitgegeven in dat boekjaar en wanneer precies. Telkens kwam er weer ineens extra geld, of was er al, maar mocht het nog niet worden uitgegeven. Of het kwam ineens, maar moest deels bewaard worden voor een ander boekjaar.

Resultaat personele lumpsum is hoger dan begroot 2022

Gezien de 2 bovenstaande paragrafen het volgende:

Personele lumpsum hoger dan begroot 2022	€ 2.300.000
Personele lasten hoger dan begroot 2022	€ 1.300.000 -/-
Resultaat personele lumpsum 2022	€ 1.000.000

3.4 ANALYSE REALISATIE EXPLOITATIE T.O.V. VORIG JAAR

	Realisatie 2022	Realisatie 2021	Vershil
Baten			
(Rijks)bijdragen	28.866.987	25.667.219	3.199.768
Ov. overheidsbijdragen	128.764	267.374	-138.610
Overige baten	1.977.540	1.639.625	337.915
	30.973.291	27.574.218	3.399.073
Lasten			
Personele lasten	24.550.907	21.991.991	2.558.916
Afschrijvingen	559.633	472.766	86.867
Huisvestingslasten	1.889.255	1.940.815	-51.560
Ov. Instellingslasten	2.398.983	2.212.852	186.131
	29.398.779	26.618.424	2.780.355
Saldo baten/lasten	1.574.513	955.793	618.720
Fin. baten/lasten	37.101	-2.165	39.266
Resultaat	1.611.614	953.628	657.986

36

Het resultaat 2022 is ca € 650.000 hoger dan het resultaat 2021.

Vijf opvallende posten met in totaal een voordeel van ca € 585.000 t.o.v. het resultaat 2021 zijn:

- Bijz. bekost. beloning leraren (v)so (alleen in 2022) € 476.000 +
- Pers. bekost. cor. betaalritme PO (alleen in 2022) € 1.101.000 -
- Meer subsidie NPO in 2022 t.o.v. 2021 € 960.000 +
- Meer ESF subsidie in 2022 t.o.v. 2021 € 100.000 +
- Hogere vergoeding SWV in 2022 t.o.v. 2021 € 150.000 +
- Totaal € 585.000 +

3.5 CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

SPON is een financieel gezonde organisatie, waarbij de continuïteit gewaarborgd is. Gezien de onzekerheid van en de fluctuaties binnen de leerlingaantallen van de scholen die afhankelijk zijn van leerlingen met een toelaatbaarheidsverklaring (sbo, so, vso en pro), is het voor SPON van belang om over voldoende reserves te beschikken. Hierbij dient SPON echter ook te waken voor te grote reserves, financiële middelen dienen immers ten goede te komen aan het onderwijs.

LEERLINGONTWIKKELING EN - BEKOSTIGING

De scholen van SPON zijn uitgerust en ingericht om leerlingen te ondersteunen en begeleiden, en gaan uit van de mogelijkheden van het kind. Onderstaande tabel toont de ontwikkeling van het aantal leerlingen binnen onze scholen (sbo, (v)so) en laat zien dat nog steeds sprake is van groei van het aantal leerlingen. De groei is in tegenspraak met de opdracht van passend onderwijs en de routekaart inclusief onderwijs.

Verreweg het grootste deel van de bekostiging ontvangen de scholen voor so, sbo, vso en praktijkonderwijs voor het verzorgen van passend onderwijs voor leerlingen die op basis van een

toelaatbaarheidsverklaring zijn aangewezen op het pedagogisch en didactisch klimaat binnen deze schooltypen. In de prognose van het aantal leerlingen voor de meerjarenbegroting wordt uitgegaan van het huidig aantal leerlingen. Totaal aantal leerlingen SPON t.b.v. bekostiging 2023 is 1.536. De prognose voor 2024 is dat dit totaal ligt zal stijgen naar 1.555 leerlingen.

- De teldatum PO van 1 februari 2022 is bepalend voor de bekostiging 2023.
- De teldatum PO van 1 februari 2023 is bepalend voor de bekostiging 2024 t/m 2027.
- De teldatum VO van 1 oktober 2022 is bepalend voor de bekostiging 2023 t/m 2027.

	School soort	1 februari 2022	1 februari 2023
De Steenen Kamer	sbo	169	165
De Kameleon	sbo	166	173
De Rotonde	sbo	109	100
Bleyburgh	so/vso	134	136
De Kleine Wereld	so/vso	64	73
Kiem	so/vso	262	272
De Stroom	vso	79	83
Totaal		983	1.002

	School soort	1 oktober 2022
De Sprong	pro	233
Griendencollege	vmbo	330
Totaal		553

Leerlingen worden geplaatst in de onderwijssoorten so, vso, sbo en pro op basis van een toelaatbaarheidsverklaring (TLV). De categorie van de TLV bepaalt de hoogte van de bekostiging. Daarnaast ontvangen de so, sbo en vso scholen aanvullende bekostiging voor leerlingen die tot de culturele minderheden (cumi) behoren.

De bekostiging voor de leerlingen in het vmbo zijn afhankelijk van het niveau met daarbij eventuele aanvullende bekostiging voor leerwegondersteunend onderwijs (LWOO) en/of gemengde leerweg indicatie. Voor 2023 gelden de volgende bekostigingsbedragen:

Onderwijssoort	Bedrag	Aanvullende bekostiging	Bedrag
so – categorie 1	€ 19.113	Cumi indicatie	€ 3.335
so – categorie 2	€ 26.841	LWOO indicatie	€ 5.188
so – categorie 3	€ 36.713	Gemengde leerweg	€ 321
vso – categorie 1	€ 23.423		
vso – categorie 2	€ 33.211		
vso – categorie 3	€ 38.606		
sbo	€ 13.003		
pro (vo)	€ 14.626		
vmbo - tl	€ 8.022		
vmbo – bb/kb	€ 9.438		

A1 KENGETALLEN VERSLAGJAAR EN PROGNOSE 5 VOLGENDE JAREN

31 december	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Personele bezetting in FTE						
Management / Directie	10,91	9,19	8,90	8,90	8,90	8,90
Onderwijzend Personeel	165,52	166,10	162,91	160,12	159,07	158,42
Overige medewerkers	136,02	134,75	130,27	126,64	125,91	125,44
	312,45	310,04	302,08	295,66	293,88	292,76
Leerlingen aantallen	1.536	1.536	1.555	1.555	1.555	1.555

A2 MEERJARENBEGROTING VERSLAGJAAR EN PROGNOSE 5 VOLGENDE JAREN

Balans verslagjaar en prognose meerjarenbalans 2023-2027

(uitgaande van de begrote balans ultimo 2022)

31 december	2022	2023	2024	2025	2026	2027
ACTIVA						
Vaste Activa						
Immaterieel						
Materieel	3.866.707	4.417.360	4.407.594	4.388.798	4.368.695	4.348.065
Financieel	14.335	14.335	14.335	14.335	14.335	14.335
	3.881.042	4.431.695	4.421.929	4.403.133	4.383.030	4.362.400
Vlottende Activa						
Voorraden						
Vorderingen	820.257	820.257	820.257	820.257	820.257	820.257
Overlopende Activa						
Liquide Middelen	12.103.083	10.537.837	9.306.975	7.985.254	6.362.135	5.641.574
	12.923.340	11.358.094	10.127.232	8.805.511	7.182.392	6.461.831
Totaal Activa	16.804.381	15.789.789	14.549.161	13.208.644	11.565.422	10.824.231

31 december	2022	2023	2024	2025	2026	2027
PASSIVA						
Eigen Vermogen						
Algemene Reserve	9.503.286	9.232.053	8.691.425	7.350.908	5.707.686	4.966.495
Bestemmingsreserve publiek	844.628	700.000				
Bestemmingsfonds publiek						
Bestemmingsreserve privaat	873.250	873.161	873.161	873.161	873.161	873.161
Bestemmingsfonds privaat						
	11.221.164	10.805.214	9.564.586	8.224.069	6.580.847	5.839.656
Voorzieningen	2.598.971	2.308.995	2.308.995	2.308.995	2.308.995	2.308.995
Langlopende schulden						
Kortlopende schulden	2.984.246	2.675.580	2.675.580	2.675.580	2.675.580	2.675.580
Totaal Passiva	16.804.381	15.789.789	14.549.161	13.208.644	11.565.422	10.824.231

Staat van baten en lasten verslagjaar en prognose 5 volgende jaren

	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Baten						
(Rijks)bijdragen	28.866.987	28.924.493	28.182.017	28.088.859	27.995.701	27.995.701
Ov. overheidsbijdragen	128.764	122.500	122.500	122.500	122.500	122.500
Overige baten	1.977.540	1.678.413	1.554.473	1.554.473	1.554.473	1.554.473
	30.973.291	30.725.406	29.858.990	29.765.832	29.672.674	29.672.674
Lasten						
Personele lasten	24.550.907	26.443.317	26.216.452	26.277.653	26.487.893	25.584.335
Afschrijvingen	559.633	613.825	599.766	591.796	591.103	592.630
Huisvestingslasten	1.889.255	2.007.000	2.007.000	2.007.000	2.007.000	2.007.000
Ov. instellingslasten	2.398.983	2.394.100	2.354.900	2.308.400	2.308.400	2.308.400
	29.398.778	31.458.242	31.178.118	31.184.849	31.394.396	30.492.365
Saldo baten en lasten	1.574.513	-732.836	-1.319.128	-1.419.017	-1.721.722	-819.691
Fin. baten en lasten	37.101	78.500	78.500	78.500	78.500	78.500
Buitengew. baten en lasten						
Incidentele baten en lasten						
Resultaat	1.611.614	-654.336	-1.240.628	-1.340.517	-1.643.222	-741.191



Bovenmatig publiek EV verslagjaar en prognose 5 volgende jaren

	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Basisgegevens						
Publiek eigen vermogen	10.347.914	9.932.053	8.691.425	7.350.908	5.707.686	4.966.495
Privaat eigen vermogen	873.250	873.161	873.161	873.161	873.161	873.161
Totaal eigen vermogen	11.221.164	10.805.214	9.564.586	8.224.069	6.580.847	5.839.656
<i>Totale baten</i>	<i>31.015.988</i>	<i>30.725.406</i>	<i>29.858.990</i>	<i>29.765.832</i>	<i>29.672.674</i>	<i>29.672.674</i>
Aanschafwaarde gebouwen	1.100.771	1.100.772	1.100.772	1.100.772	1.100.772	1.100.772
Formule uitgesplitst						
0,5 * aanschafw. geb. * 1,27	698.990	698.990	698.990	698.990	698.990	698.990
+ boekw. resterende MVA	3.041.252	3.606.241	3.596.475	3.577.679	3.557.576	3.536.946
+ 0,05 * totale baten	1.550.799	1.536.270	1.492.950	1.488.292	1.483.634	1.483.634
Normatief publiek EV	5.291.041	5.841.502	5.788.415	5.764.961	5.740.200	5.719.570
Werkelijk publiek EV	10.347.914	9.932.053	8.691.425	7.350.908	5.707.686	4.966.495
Mogelijk bovenmatig publ. EV	5.056.873	4.090.551	2.903.010	1.585.947	-32.514	-753.075
Ratio eigen vermogen	1,96	1,70	1,50	1,28	0,99	0,87

UITGANGSPUNTEN MEERJARENBEGROTING 2023-2027

Op grond van de volgende uitgangspunten is de meerjarenbegroting 2023-2027 opgesteld:

- Vanaf 2023 is de vereenvoudigde bekostiging PO van toepassing met een overgangsregeling voor de jaren 2023 t/m 2025.
- Vanaf 2022 is de vereenvoudigde bekostiging VO van toepassing met een overgangsregeling voor de jaren 2022 t/m 2025.
- Zowel voor de personele component van de bekostiging als voor de loonkosten is uitgegaan van de percentages voor heffingen en premies van 2022. Er wordt vanuit gegaan dat de verhoging van de percentages voor heffingen en premies in de komende jaren, net als voorgaande jaren, volledig worden gecompenseerd door een verhoging van de personele component van de bekostiging.
- Voor de materiële uitgaven is uitgegaan van het prijsniveau 2023 dat correspondeert met de materiële component van de bekostiging 2023 (prijsbijstelling 11,7%). Er wordt vanuit gegaan dat de materiële prijsverhogingen de komende jaren, net als voorgaande jaren, volledig worden gecompenseerd door een verhoging van de materiële component van de bekostiging.
- De begroting is opgesteld aan de hand van ervaringscijfers. De financiële aspecten van de formatie, voorschriften OCW en beleidsnotities van het College van Bestuur (CvB) zijn verwerkt in de begroting. Voor wat betreft de inkomsten is SPON bijna volledig afhankelijk van subsidies (direct of indirect) van OCW. Verder is het zo dat de meeste arbeidsvoorwaarden (PO en VO) centraal worden vastgesteld.
- Voor de dotatie aan de onderhoudsvoorziening is, in afwachting van regelgeving over de componentenmethode, uitgegaan van de egalisatiemethode, zoals beschreven is in de grondslagen.

Overgangsregeling PO vanaf 2023

Stapsgewijs toegroeien naar de nieuwe bekostiging, waarbij de oude bekostiging één keer wordt vastgesteld.

- Jaar 1: 25% gebaseerd op nieuwe bekostiging
- Jaar 2: 50% gebaseerd op nieuwe bekostiging
- Jaar 3: 75% gebaseerd op nieuwe bekostiging

Overgangsregeling VO vanaf 2022

Stapsgewijs toegroeien naar de nieuwe bekostiging, waarbij de oude bekostiging één keer wordt vastgesteld.

- Jaar 1: 20% gebaseerd op nieuwe bekostiging
- Jaar 2: 40% gebaseerd op nieuwe bekostiging
- Jaar 3: 60% gebaseerd op nieuwe bekostiging
- Jaar 4: 80% gebaseerd op nieuwe bekostiging

Bestedingsplan bovenmatig publiek EV 2023-2026

SPON heeft op peildatum 31-12-2022 een bovenmatig publiek EV van ruim € 5 mlj. Om het bovenmatig publiek EV af te bouwen is een bestedingsplan gemaakt waarin het publiek EV de komende jaren doelmatig aangewend zal worden voor het onderwijs.

Kosten bestedingsplan 2023-2026:

2023	€ 564.000
2024	€ 552.500
2025	€ 857.500
2026	€ 957.500
Totaal	€ 2.931.500

Meerjarenbegroting 2023 t/m 2027						
	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	
	2023	2024	2025	2026	2027	
	€	€	€	€	€	
Resultaat	-654.336	-1.240.628	-1.340.517	-1.643.222	-741.191	
Kosten bestedingsplan	564.000	552.500	857.500	957.500		
Resultaat, excl. kst. best. plan	-90.336	-688.128	-483.017	-685.722	-741.191	

Macro analyse begroting 2023-2027

De beoordeling van de begroting 2023-2027 is lastig door 3 zaken:

- Kosten bestedingsplan 2023-2026
- Subsidie en besteding NPO 2023 en 2024
- Afbouw van de overgangsregeling VO en PO voor de jaren 2023-2025

De kosten bestedingsplan 2023-2026 kunnen voor de macro analyse eenvoudig uit het resultaat worden gehaald. Het resultaat exclusief de kosten van het bestedingsplan wordt dan als volgt:

Het negatieve resultaat in 2024 wordt vooral veroorzaakt door de besteding NPO, dat negatieve resultaat zal via resultaat bestemming t.l.v. de bestemmingsreserve NPO gebracht worden. De hoogte van de bestemmingsreserve NPO per 31-12-2022 is € 664.306.

Het oplopend verlies in de periode 2025 t/m 2027 wordt vooral veroorzaakt door de afbouw van de overgangsregeling VO en PO.

B1 Interne risicobeheersings- en controlesysteem

Voor de rapportage van de interne risicobeheersings- en controlesysteem wordt verwezen naar [paragraaf 2.7](#).

B2 Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Voor de rapportage van de beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden wordt verwezen naar [paragraaf 2.7](#).

B3 Rapportage toezichthoudend orgaan

Voor de rapportage van het toezichthoudend orgaan wordt verwezen naar [de bijlage](#).



VERSLAG INTERN TOEZICHT

De Raad van Toezicht (RvT) oefent namens maatschappelijk belanghebbenden het intern toezicht uit op het bestuur van stichting SPON (SPON). De RvT ziet het als haar centrale verantwoordelijkheid dat een adequate verantwoording van de kwaliteit en de werkwijze van het bestuur over de maatschappelijke meerwaarde plaats vindt. De RvT geeft invulling aan vier functies die doorgaans onderscheiden worden aan het intern toezicht: de controlefunctie, de werkgeversfunctie, de adviesfunctie en de functie als verbinder met de buitenwereld. Onder deze functies heeft de RvT formele taken in het benoemen, ontslaan en belonen van de bestuurder en bij het vaststellen van de financiële stuur- en verantwoordingsdocumenten van de Stichting, waaronder de begroting en de jaarrekening. In de code "Goed onderwijs, goed bestuur" is wettelijk vastgelegd dat er binnen een schoolorganisatie een organieke scheiding moet zijn tussen het besturen en het toezicht houden. Het bestuur van SPON ligt in handen van het College van Bestuur. Het College van Bestuur is daarmee verantwoordelijke voor de dagelijkse leiding en het besturen van SPON en haar scholen.

In de statuten van de stichting zijn de taken en de verantwoordelijkheden van het College van Bestuur en Raad van Toezicht omschreven. In het toezichtkader van de Raad van Toezicht zijn deze rollen verder uitgewerkt en wordt een kader beschreven voor het handelen van het samenspel van toezicht en bestuur en de ijkpunten voor beoogd resultaat en de kaders voor de uitvoering.

TOEZICHTHOUDER

controleerende/adviserende functie

De Raad heeft het toezicht op de naleving van de procedures en richtlijnen voor de totstandkoming van de financiële verslaglegging. Daarnaast toetst de Raad of de beschikbare middelen effectief en efficiënt zijn ingezet. De uit de strategie voortvloeiende doelstellingen en activiteiten zijn hiervoor leidend. De Raad heeft daarom het strategieproces gevolgd en is door de bestuurder in verschillende vergaderingen meegenomen en bevraagd op voortgang, inhoud, alignment met Missie en Visie en draagvlak bij stakeholders. Drie leden van de raad van toezicht hebben deelgenomen aan de strategiemiddag op 3 juni. Op 20 juni is in vergadering van de raad van toezicht met het college van bestuur bestuurlijk en financieel jaarverslag besproken, daarnaast heeft de raad toegezien op de doelmatige besteding van de overheidsmiddelen die het bestuur ontving aan de hand van financiële overzichten, de jaarrekening en de opgestelde begroting 2022. Op basis van de verstrekte informatie en verantwoordingsrapportages van het college van bestuur is de raad van mening dat de verkregen rijksbijdragen rechtmatig en doelmatig zijn besteed. De auditcommissie bestaat uit twee leden van de raad van toezicht en heeft in 2022 vier maal vergaderd met de voorzitter van het college van bestuur en de vertegenwoordiger van het administratiekantoor. De auditcommissie heeft advies op 16 december uitgebracht aan de raad, waarna in de raad in zijn vergadering op 19 december de begroting 2023 heeft goedgekeurd.

WERKGEVER

werkgeverfunctie

De remuneratiecommissie van de raad van toezicht bestaat uit de voorzitter van de raad van toezicht en een lid. De werkgeverstaken van de raad van toezicht worden uitgevoerd door de remuneratiecommissie en teruggekoppeld naar de voltallige raad van toezicht. De ontwikkeling van de bestuurder in lijn met de beoogde ontwikkeling van SPON is hierbij het hoofddoel. Maar de werkgeverstaak bestaat onder andere ook uit het beoordelen van het functioneren van de bestuurder. In zijn vergadering van 11 april is het verslag van het beoordelende gesprek en een beloningsvoorstel besproken met de voltallige raad.

In het laatste kwartaal van het jaar 2022 is de nieuwe cao bestuurders funderend onderwijs voor de sector vastgesteld. In zijn vergadering van 19 december is een inschalingsvoorstel besproken met de voltallige raad.

DIALOOG

Minimaal twee keer per jaar overlegt de raad van toezicht met de GMR. Op 17 mei en 13 december heeft een delegatie van de raad van toezicht gesproken met de voorzitters van de GMR-en. Met de GMR is onder andere gesproken over het nieuw vast te stellen strategische beleid, het bestedingsplan bovenmatig vermogen en de bezoldiging van de raad van toezicht. In de vergadering van 13 december is de herbenoeming van dhr. Van der Mark met de GMR besproken.

Minimaal één keer per jaar bezoekt de raad van toezicht een school van de stichting. Op 20 juni is een delegatie van de raad van toezicht op schoolbezoek geweest bij (v)so Kiem en heeft daar kennisgenomen van de ontwikkeling die de school doormaakt.

Minimaal één keer per jaar overlegt de raad van toezicht met het directeurenoverleg. Op 3 oktober zijn, plenair en in een carrouselmodel, gesprekken gevoerd met de directeuren van de scholen.

OVERLEG

De belangrijkste gebeurtenissen, onderwerpen en besluiten die in 2022 aan de orde zijn geweest:

Vergaderdata en belangrijke onderwerpen	Bijzonderheden
31 januari 2022 Bezoldiging RvT 2022 Toezichtkader RvT Verslag zelfevaluatie RvT Verantwoordingsrapportage digitale veiligheid WNT categorie E vastgesteld.	Begeleiding evaluatie door Hartger Wassink. Benoeming Marlies Wolberink.
11 april 2022 Werkgeverrol: verslag beoordeling bestuurder, incl. beloningsvoorstel 2022 Samenstelling auditcommissie Verantwoordingsrapportage doelmatige besteding	Eerste vergadering van Marlies Wolberink, toetreding Marlies Wolberink in auditcommissie
20 juni 2022 Voorstel opvolging vertrekkende leden Terugblik op overleg met GMR'en Accountantsverslag 2021 Jaarverslag en jaarrekening 2021	Schoolbezoek voorafgaand de vergadering: (v)so Kiem te Dordrecht. Toetreding dhr. Verlangen in commissie onderwijskwaliteit.
3 oktober 2022 Terugblik op overleg met directeuren Verantwoordingsrapportage onderwijskwaliteit Proces evaluatie/verlenging dienstverlening accountant Voortgang strategieontwikkeling	Overleg met directeuren voorafgaand de vergadering
19 december 2022 Begroting 2023 en meerjarenbegroting 2023-2026 Strategisch beleidsplan 2023-2027 Bestedingsplan bovenmatig vermogen Verlenging dienstverlening Astrium Bezoldiging RvT 2023 Wijziging Statuten Bezoldiging bestuurder na wijziging cao	Herbenoeming Jan van der Mark.

44

BELONING

Voor de invulling van hun taak krijgen leden van de raad van toezicht een vergoeding die passend is in de geldende normen van de WNT-II voor de sector Onderwijs. Daarnaast volgt de raad de richtlijnen van de VTOI wat betreft de hoogte van de vergoeding. In zijn vergadering van 31 januari is de hoogte van bezoldiging 2022 vastgesteld op € 8.316 voor een lid en € 12.474 voor de voorzitter van de raad. Alle leden van de raad hebben een scholingsbudget van € 1.000 per jaar.



PROFESSIONALISERING

De raad van toezicht is lid van de VTOI. Hierdoor wordt gebruik gemaakt van de mogelijkheid tot deskundigheidsbevordering, om te netwerken en om advies in te winnen. Het scholingsbudget van de individuele leden is in 2022 collectief ingezet voor de begeleiding vanuit Professionele Dialoog bij de inrichting van het nieuwe waardengericht toezichtkader en werkwijze voor de raad van toezicht. Op 31 januari 2022 heeft de laatste scholing in de professionaliseringsreeks plaatsgevonden en is het nieuwe toezichtkader vastgesteld. Jaarlijks wordt beoordeeld of het toezichtkader voldoet en/of moet worden bijgesteld.

Op 6 september heeft de zelfevaluatie van de werking van de raad van toezicht en het samenspel met het college van bestuur plaatsgevonden. Er is sprake van een helder onderscheid tussen bestuur en toezicht, waarbij beiden goed in staat zijn om de dialoog te voeren. Het evaluatiemoment aan het einde van elke vergadering draagt hieraan bij. De raad heeft zich op basis van de zelfevaluatie voorgenomen om

verdieping te zoeken bij de rol netwerkbouwer uit het strategisch beleidsplan en haar eigen opleidingsbehoefte.

CODE GOED BESTUUR

De code die SPON toepast is de Code goed Onderwijsbestuur van de vo-raad 2019 en po-raad 2020. Deze zijn gebaseerd op vier principes: verantwoordelijkheid, professionaliteit, integriteit en openheid. De code heeft daarnaast een aantal 'pas toe of leg uit'-bepalingen. In 2022 is op één zaak afgeweken van de code. Deze wordt hier toegelicht.

Per 1 juni 2020 is Petra van Lange benoemd als lid van de RvT. Haar hoofdfunctie is die van lid van het CvB van de STC Group een vakinstelling gericht op de maritieme sector en het havenindustriële complex. Onderdeel van deze onderwijsinstelling is ook een VMBO. Gezien het feit dat de STC Group voor het overgrote gedeelte middelbaar beroepsonderwijs verzorgt en SPON voor het overgrote gedeelte speciaal onderwijs én de voedingsgebieden van de beiden onderwijsinstellingen elkaar niet overlappen, is afgeweken van de code.

HOOFD- EN NEVENFUNCTIES VAN LEDEN RAAD VAN TOEZICHT

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de betaalde- en onbetaalde (neven)functies van de leden van de RvT van SPON in 2022. De (neven)functies van de leden zijn buiten dezelfde of aanpalende sectoren of buiten het voedingsgebied van SPON.

Naam	Functie in de raad	Hoofdfunctie	Nevenfunctie	Bezoldigd
Petra van Lange	Voorzitter, remuneratie-commissie	Lid college van bestuur STC Group	Commissaris bij Woonpartners Midden Holland	Ja
Jan van der Mark	Lid, commissie onderwijskwaliteit		Lid van bestuur stichting Kleinood te Oosterhout	Nee
Wilhelm Krajenbrink	Lid, auditcommissie	- Directeur beheer CSG Willem de Zwijger (tot dec 2022) - Adviseur bij KSE in Etten-Leur (vanaf dec 2022)	Lid van bestuur Stichting Waardse Sport Spelen	Nee
Edwin Verlangen	Lid, remuneratie-commissie Lid, commissie onderwijskwaliteit	Rector Scholengroep de Langstraat	- Voorzitter Toezichthoudend Bestuur SWV VO De Langstraat - Voorzitter raad van toezicht Vitus Zuid - Lid van bestuur K2 Challenge Den Bosch	Nee Ja Nee
Marlies Wolberink	Lid, auditcommissie	- Directeur Maatschappij, BAR-organisatie (tot aug 2022) - Directeur interne dienstverlening en advisering, Gemeente Leiden (vanaf aug 2022)	- Lid cliëntenraad Albert Schweitzer ziekenhuis - Lid raad van commissarissen RegiozorgNU	Nee Ja

1. DOEL VAN HET JAARVERSLAG

Dit jaarverslag heeft als doel om eenieder, die geïnteresseerd is in de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) PO of VO van SPON, te informeren over de taken die het afgelopen jaar zijn uitgevoerd. Tevens dient dit jaarverslag ervoor om de GMR kritisch naar zichzelf te laten kijken en doelen te stellen voor het komende jaar. Samen met het jaarplan zijn dit de twee documenten die ervoor zorgen dat de medezeggenschapsraad richting kan geven aan hun werk en kunnen reflecteren op uitgevoerde taken. Alle gedane taken en reflecties op het afgelopen jaar worden verwerkt in het jaarverslag. Aan de hand daarvan stelt de GMR haar doelen op, voor komend jaar in het jaarplan.

2. VISIE EN MISSIE

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad heeft als missie om vanuit respect en begrip voor verschillende belangen, verbinder te zijn tussen SPON als onderwijsinstelling én haar achterban waaronder het personeel, de ouders en de leerlingen. De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (hierna GMR) bevordert open en onderling overleg ter versterking en ondersteuning van SPON als geheel en het College van Bestuur (hierna CvB) in het bijzonder.

Wat is ervoor nodig: dit veronderstelt onafhankelijkheid, een constructieve kritische houding en pro activiteit. Tegengestelde belangen zullen er altijd zijn en kunnen veelal overbrugd worden door goed naar elkaar te luisteren, aandacht, een goed gesprek op gelijkwaardig niveau, de wil om tot elkaar te komen en het hogere belang voor ogen te houden: "samen werken aan jouw toekomst"

Met een open en constructieve houding oefenen wij invloed uit op het beleid van SPON. De GMR draagt bij aan goed onderbouwde en gedragen besluiten die in het belang van alle scholen worden genomen. Dit veronderstelt vooral betrokkenheid en een proactieve houding van medezeggenschapsleden. Alleen als je weet wat er speelt bij de achterban kun je inspelen op de actualiteit en inhoudelijk bijdragen aan discussies, kaders stellen, controleren en signaleren.

3. SAMENSTELLING GMR

Onder onze stichting vallen 8 PO scholen:

- De Kameleon SBO, Papendrecht
- De Steenen Kamer SBO, Zwijndrecht
- De Rotonde SBO, Gorinchem
- De Kleine Wereld SO en VSO, Gorinchem
- Bleyburgh SO, Sliedrecht
- Bleyburgh VSO, Sliedrecht
- De Stroom VSO, Dordrecht
- Kiem SO, Dordrecht

Tevens hebben we nog 2 VO scholen:

- De Sprong praktijkschool, Sliedrecht en Zwijndrecht
- Griendencollege, Sliedrecht



3.1 Toelichting op samenstelling GMR-PO en GMR-VO 2022

In 2022 is er een lid afgetreden vanwege een aflopende termijn en 2 leden afgetreden wegens persoonlijke omstandigheden. Twee zijn in het nieuwe schooljaar vervangen. Eén lid is tijdelijk vervangen. Ouders zijn moeilijk te vinden. Diverse scholen missen al langere tijd een vertegenwoordiging van ouders.

In augustus is het nieuwe schooljaar van start gegaan. Dit heeft gezorgd voor een aantal wijzigingen binnen de GMR. Het meest recente overzicht is te verkrijgen op aanvraag bij de voorzitter.

4. TOELICHTING OP DE THEMA'S VAN DE GMR

In dit deel van het jaarverslag staan de onderwerpen waar de GMR zich mee bezig heeft gehouden. Voor inhoudelijke vragen wil ik u verwijzen naar de notulen van de GMR. Binnen de GMR hebben we commissies opgesteld die gebruik maken van ieders expertise.

4.1 Behandelde onderwerpen en uitkomsten

De thema's die binnen de GMR aan de orde zijn geweest zijn:

4.1.1 Onderwijs & kwaliteit

Er is gesproken over de PDCA-jaarkalender en diverse inspectiebezoeken. Dit waren veelal themaonderzoeken. De GMR heeft de kaderbrief onderwijskwaliteit ontvangen. Het vakantierooster is aan de orde geweest.

4.1.2 Strategie & bestuur

De GMR is betrokken bij de invulling van het nieuwe strategisch beleidsplan. Het beleidsplan heeft met enig regelmaat op de agenda gestaan.

4.1.3 HRM & personeel

Er is gesproken over de scholing van de directeuren op Foleta. Binnen de teams informatie opgehaald rondom de werkzaamheden van Lengg en gesproken over de diverse SOT trajecten. Tevens hebben we een aantal keer updates ontvangen omtrent de opleidingsschool en het ontvangen van PABO studenten. Er is gesproken over de vele vacatures en wat er gedaan kan worden om mensen binnen te houden.

4.1.4 ICT & AVG

Er is in 2022 een verantwoordingsrapportage Digitale veiligheid uitgevoerd. Tevens is er gesproken over de extra beveiligingen, zoals de MFA en was MS 365 een terugkerend onderwerp. Een belangrijk onderdeel van MS 365, is het verdwijnen van de H en K schijf en het werken in Teams. De gedragscode rondom bedrijfsmiddelen is herijkt en we hebben gesproken over het beleid 'Veilig mailen'. SPON Academy is ingericht en wordt als aanwinst gezien m.b.t. scholing.

4.1.5 Planning & control/financiën

Jaarstukken van SPON en de kaderbrief begroting is besproken. De publieksversies zijn een goede aanwinst en zorgen ervoor dat ze meer gelezen worden. De termijn van advies/instemming rondom de begroting was erg krap. Er is gevraagd hier rekening mee te houden tijdens de planning van de vergaderingen.

4.1.6 Huisvesting & facilitair

Er hebben dit jaar geen grote wijzigingen in de huisvesting plaatsgevonden. Vanuit de RI&E wordt onderzocht of alle faciliteiten voldoen.

4.1.7 GMR

De leden van het PO en het VO hebben een nieuwe secretaris. Tevens is er in het activiteitenplan opgenomen wie vervangend voorzitter en secretaris is. De leden van het VO hebben hun taken afgestemd. De voorzitter komt van Het Griendencollege en de secretaris komt van De Sprong. Er is scholing gevolgd en werkgroepen ingericht.

4.1.8 ARBO en RI&E

Dit schooljaar zijn de werkzaamheden van Lengg verder uitgebouwd en SPON breed toegepast. In opdracht van het CvB en de Stuurgroep ARBO is de arbeidsdeskundige van Lengg gecontracteerd om op elke locatie een risico-inventarisatie & evaluatie, hierna te noemen als RI&E, uit te voeren. De bevindingen worden gedeeld binnen het Directieoverleg en binnen de GMR. De verwachting is dat bij de start van 2023 de 1e bevindingen gedeeld kunnen worden. De stuurgroep ARBO gaat zich ook beramen over een toe te passen tool om de RI&E en het daaruit voortvloeiende plan van aanpak in te monitoren. De GMR wordt periodiek hiervan op de hoogte gehouden.

5. COMMUNICATIE MET HET CVB

De voorzitters van de GMR hebben een vooroverleg met het CvB waar de agenda besproken wordt. Deze hebben 5x per jaar online plaatsgevonden. Daarnaast zijn er 5 vergaderingen met de voltallige GMR geweest. In juli is de reserve vergadering niet gebruikt.

6. COMMUNICATIE MET DE RAAD VAN TOEZICHT

In mei en november heeft een afvaardiging van de GMR met de een afvaardiging van de raad van toezicht gesproken. Er is gesproken over het lerarentekort, inclusief onderwijs en het nieuwe strategisch beleidsplan van SPON.

7. COMMUNICATIE MET DE DIRECTEUREN

In 2022 heeft er een overleg met de directeuren plaatsgevonden. We zijn in kleine groepjes uiteengegaan en hebben diverse onderwerpen besproken. De bijeenkomst werd als waardevol beschreven.

8. COMMUNICATIE MET DE ACHTERBAN

De notulen en agenda zijn gedeeld met de achterban. Er wordt nog onderzocht of deze een plekje kunnen krijgen op het intranet van SPON.

9. GEVOLGDE SCHOLING

Er is in 2022 een verdiepende scholing door de AOB gegeven. Deze was gericht op de invulling en taken rondom het activiteitenplan.

10. ONDERSTEUNING DOOR DERDEN

Er heeft geen extra ondersteuning plaatsgevonden.

CONCLUSIES EN DOELEN VOLGEND JAAR

De GMR heeft het laatste jaar veel stappen gemaakt. Er is een start gemaakt met een activiteitenplan en we hebben scholing gevolgd. De samenstelling van de GMR was redelijk stabiel dit jaar wat goed was voor de continuïteit.

Punten die opgepakt moeten worden voor 2023 De GMR:

- opzetten en afmaken van het activiteitenplan + evalueren;
- onderzoeken of notulen makkelijk gedeeld kunnen worden via het intranet;
- meer scholing volgen;
- begroting opstellen;
- nadenken over het werven van ouders, ouders enthousiasmeren en binnen houden;
- gebruik maken van interne vergaderingen om te kunnen professionaliseren.

BIJLAGE: TABELLEN VERANTWOORDING BELEID

TABEL 'HOOFD- EN NEVENFUNCTIES CHRISTA VAN DELEN 2022'

Voorzitter college van bestuur Stichting SPON	hoofdfunctie	1 augustus 2020 – heden	bezoldigd
Lid toezichthoudend bestuur Vereniging Samenwerkingsverband VO Noordelijke Drechtsteden	nevenfunctie volgt uit hoofdfunctie	1 februari 2014 – heden	onbezoldigd
Lid toezichthoudend bestuur Vereniging Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Drechtsteden	Nevenfunctie volgt uit hoofdfunctie	1 augustus 2020 - heden	onbezoldigd
Lid algemene vergadering Vereniging samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Dordrecht	nevenfunctie volgt uit hoofdfunctie	1 augustus 2020 - heden	onbezoldigd
Lid algemene vergadering Vereniging samenwerkingsverband Passend Voortgezet Onderwijs Dordrecht	nevenfunctie volgt uit hoofdfunctie	1 augustus 2020 - heden	onbezoldigd
Lid algemene vergadering Vereniging samenwerkingsverband Passend Voortgezet Onderwijs Dordrecht	nevenfunctie volgt uit hoofdfunctie	1 augustus 2020 - heden	onbezoldigd
Lid algemene vergadering Vereniging samenwerkingsverband Passend Voortgezet Onderwijs Dordrecht	nevenfunctie volgt uit hoofdfunctie	1 augustus 2020 - heden	onbezoldigd
Bestuurslid Vereniging Samenwerkingsverband Driegang (Primair onderwijs Gorinchem en omstreken)	nevenfunctie volgt uit hoofdfunctie	1 augustus 2020 - 31 juli 2022	onbezoldigd
Lid Algemene vergadering Vereniging Samenwerkingsverband Driegang (Primair onderwijs Gorinchem en omstreken)	nevenfunctie volgt uit hoofdfunctie	1 augustus 2022 - 31 december 2022	onbezoldigd
Lid toezichthoudend bestuur Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs, PasVorm/Munio (voortgezet onderwijs Gorinchem en omstreken)	nevenfunctie volgt uit hoofdfunctie	1 augustus 2020 - heden	onbezoldigd
Lid bestuur Arcade	Nevenfunctie volgt uit hoofdfunctie	6 juli 2022 – heden	Bezoldigd (uitbetaald aan SPON)

TABEL BIJ 'STAKEHOLDERS'

Belanghebbenden	betrokken actoren SPON	Vormen	Belang	missie / visie / waarden
Gemeente Gorinchem	CvB, directeur(en)	LEA, BOS, BOZ, OOGO, jeugdteam, leerplicht	Afstemming zorg - jeugdhulp - onderwijs, huisvesting, doorlopende leerlijn 0 - 18, nieuwkomers, voorkomen thuiszitters, inclusieve samenleving	samenwerking, inclusief, harmonie, respect, verdraagzaamheid, luisteren en informeren, open houding, toegankelijk, denken vanuit de inwoner, samen bouwen, participatie
Gemeente Sliedrecht				
Gemeente Papendrecht				
Gemeente Dordrecht				
Gemeente Zwijndrecht				
Samenwerkingsverband Driegang	CvB, directeur, locatie coördinator, IB'er, zorgcoördinatoren	ALV, directeuren overleg, BOT gespecialiseerd onderwijs, IB overleg, adviesraad, zorgcoördinatoren overleg	passend aanbod, dekkend netwerk voor leerlingen in de regio	plezier, progressie, participatie, presentie, op weg naar meer inclusief onderwijs, versterken doorgaande leerlijn, iedere leerling in beeld, structurele samenwerking, thuisnabij passend onderwijs en ondersteuning, kansengelijkheid, kind belang, dekkend aanbod
Samenwerkingsverband Munio				
Samenwerkingsverband Drechtsteden PO				
Samenwerkingsverband Drechtsteden VO				
Samenwerkingsverband Dordrecht PO en VO				
RPO Rijnmond	CvB, HR-specialist, directeur VO, coördinator opleidingsschool	algemeen bestuur, scholen overleg, stuurgroepen,	(regionale) aanpak personeelstekorten onderwijs	borgen kwalitatief goed onderwijs
Passie voor Onderwijs				
RAP Gorinchem				
Opleidingsschool				

TABEL BIJ 'NATIONAAL PROGRAMMA ONDERWIJS'

Inzet middelen npo		Genoemde effecten/resultaten
A. Meer onderwijs (kennis/vaardigheden)	Huiswerkklas en bijlessen	Leerlingen zijn achterstand ingelopen
B. Effectievere inzet (kennis/vaardigheden)	- Inzet onderwijsassistent en remedial teaching - Instructie in kleine groepen - Één-op-één begeleiding - Praktisch onderwijs binnen curriculum - Project voorlezen door ouders	- Kwaliteit en veiligheid in de groepen verhoogd - Achterstanden zijn ingelopen/ingeaald - Betekenisvolle activiteiten aangeboden - Ruimte voor verdieping en automatisering geboden - Leesplezier is verhoogd
C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling	- Begeleiding en inzet van de leerlingenraad - Organisatie sportdagen, excursies, schoolkamp - Cultuureducatie - Yogalessen - Groepsgerichte of individuele interventies die de sociaal emotionele ontwikkeling stimuleren - Leerlingen krijgen Kwink lessen (De Steenen Kamer) - Empowermentlessen in de vorm van theater	- Leerlingen hebben geleerd hoe zij kunnen ontspannen - Positief gedrag van leerlingen - Sociale vaardigheid en weerbaarheid van individuele leerling versterkt - Ondersteuning gericht op overstap naar voortgezet onderwijs - Zelfstandigheid van leerlingen bevordert - Positief zelfbeeld versterkt
D. Ontwikkeling executieve functies	- Inzet onderwijsassistent/mentoraat - Aanschaf ontwikkelingsmaterialen, middelen voor leerlijn	
E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning	- Klassenverkleining - Inzet onderwijsassistent - Inzet coaches - Inzet kwaliteitsmedewerker - Inzet leerkracht t.b.v. praktijkplekken leerlingen (LOL) - Inzet leerkracht t.b.v. taalklas - Inzet schoolmaatschappelijk werk - Inzet orthopedagoog/psycholoog - Inzet muziekagoog - Inzet interne begeleider	- Continuïteit van lesprogramma bij ziekte van leerkracht/onderwijsassistent - Ontwikkelpunten in kaart gebracht - Studiedagen voorbereid en vormgegeven - Leerlingen hebben praktijkervaring opgedaan - Leerlingen hebben taalonderwijs gekregen - Preventie ingezet t.b.v. het gezin - Ondersteuning aan leerlingen, ouders en leerkrachten - Meer begeleidingsmogelijkheden in de groepen door klassenverkleining - Leerlingen zijn gegroeid in hun ontwikkeling
F. Faciliteiten en randvoorwaarden	- Vorming en coaching expertgroepen - Organiseren van ouderbijeenkomsten - Aanschaf diverse methodes, leesboeken, bewegingsmateriaal - Verbetertraject onder begeleiding van LeerKRACHT (De Stroom) - Inwerkprocedure nieuwe medewerkers - Scholing van het team (NT2 problematiek, TOS, VLL, Estafette) - Scholing directie/IB (- ParnasSys) - Ontwikkeltraject Geluk en Groei (Kiem) - Inzet van digitale programma's en devices	- Themagerichte verbetering van het onderwijs - Nieuwe medewerkers sluiten aan bij onderwijs- en ontwikkelbehoefte van onze specifieke doelgroep - Taalachterstanden worden gericht weggewerkt - Versterken samenwerking binnen het team - Kennis en vaardigheden van teamleden vergroot

TABEL BIJ 'MIDDELEN PASSEND ONDERWIJS'

Vanuit samenwerkingsverband		Inzet middelen passend onderwijs
sbo	- sbo+ - JRK+ - Thuiszitterspreventie - sbo zwaar - Overdracht basisbekostiging instroom	- sbo+ (De Steenen Kamer), passend aanbod voor leerlingen die door structurele problematiek intensievere ondersteuning nodig hebben dan standaard aanbod sbo - JRK+ (De Kameleon), passend aanbod voor het jonge kind waarbij meer ondersteuning nodig is - Thuiszitterspreventie - Kleinere groepen - Hulpmiddelen in de klas (prikkelverwerkingsproblematiek) - sbo zwaar (De Rotonde), passend aanbod voor leerlingen waarbij meer ondersteuning nodig is
(v)so	- NT2 arrangement - Reken- en taalbeleid - Intensieve ondersteuning - Overdracht basisbekostiging instroom - Extra zorgcoördinatie - Extra zorg voor leerling - Overgangsarrangement - Vergoeding zorgstructuur - Riba arrangement - Vergoeding hulp iz Het Loket	- Extra begeleiding van leerlingen door bijvoorbeeld onderwijsassistent - Aandacht voor ontwikkeling van sociaal emotionele ontwikkeling en werknemersvaardigheden - Individueel arrangement voor een leerling t.b.v. onderwijsondersteuning - Inzet ter ondersteuning van de zorgstructuur binnen de school - Inzet interne begeleiding (IB)
pro en vo	- Intensieve begeleiding - Pilot pro-vmbo - NT2 arrangement - Viso - Reken- en taalbeleid - Kansrijk adviseren - Vmbo plusklas - Leerwerktraject - Stichting Bartiméus	- Klassenverkleining, interne opvang van leerlingen tijdens reguliere lestijd, extra inzet van onderwijsassistenten (binnen en buiten de klas) - Inzet specialisten voor deskundigheid/testen - Aanschaf pro-vmbo methoden en laptops, bevordering leesonderwijs (schoolbibliotheek)

TABEL BIJ 'REGELING PROFESSIONALISERING EN BEGELEIDING STARTERS EN SCHOOLLEIDERS'

	Middelen vanuit de regeling zijn ingezet voor	Genoemde effecten
sbo	• Cursus coachvaardigheden • Opleiding vakbekwaam schoolleider • Beleidsontwikkeling startende leerkrachten • Begeleiding zij-instromer door ervaren leerkracht • Begeleiding startende onderwijsassistent door ervaren onderwijsassistent	• Geschoolde coach voor startende leerkrachten • Schoolleider is vakbekwaam • Beleid startende leerkrachten • Begeleiding van startende leerkrachten en onderwijsassistenten
(v)so	• Begeleiding bij herinrichting van onderwijsprogramma • Begeleiding van startende leraren • Bijdrage aan schoolbreed ontwikkeltraject • Organisatie van vier pedagogisch-didactische weken binnen de school • Ontwikkeltraject IB-ers • Inwerken en begeleiden van startende leraren door twee ervaren collega's	• Inhoudelijke sterkere schoolorganisatie • Pedagogisch-didactisch handelen is aantoonbaar versterkt • Toename kennis en vaardigheden bij IB'ers • Nieuwe leraren zijn na een jaar begeleiding in staat om zelfstandig passend onderwijs te bieden aan de hen toegewezen doelgroep.
pro en vo	• Lidmaatschap opleidingsschool RPO Rijnmond • Opleiden en aanstellen coaches en werkplekbegeleiders • Begeleiding van expertgroepen • Faciliteren verzuimcoördinator • Coachtool digitale observatie tool	• Positief effect op investering in kwaliteit aanstaande docenten • Realisatie van thema-gerelateerde ambities • Positief effect op terugdringen verzuim

TABEL BIJ 'WERKDRUKMIDDELEN'

	Werkdrukmiddelen zijn ingezet:	Genoemde effecten
(v)so	• Inzet administratief medewerker • Inzet orthopedagoog • Vervanging voor de groep/klas • Inzet leerkracht bewegingsonderwijs • Uitbreiding schoolmaatschappelijk werk • Uitbreiding verpleegkundige • Digitale middelen in de klas • Stimuleren vitaliteit medewerkers (op en buiten de werkplek)	• Administratieve last verminderen • Tijd om administratieve taken uit te voeren • Vermindering ervaren werkdruk • Daadwerkelijke verlaging van de werklust
sbo	• Inzet onderwijsassistent • Inzet leerkracht bewegingsonderwijs • Inzet administratief medewerker • Inzet orthopedagoog • Ondersteuning tijdens pauzes • Koppeling van methoden en bronnen aan doelen	• De ervaren werkdruk is verminderd • Administratieve last is verminderd
Pro en vo	• In ontwikkeling	
Voorbeelden van op de scholen genomen niet financiële maatregelen: Aanbod SEO-behandeling, luisterend oor bij heftige incidenten, zien en waarderen van de inzet van medewerkers, vastleggen van afspraken in de pauzes, kritisch kijken naar regels/administratie/gepland overleg, verlagen van ziekteverzuim, aanpassing aan vervangingsbeleid		

TABEL 'ONTWIKKELING LEERLINGAANTALLEN'

	school	gemeente	swv	1 okt 2019	1 okt 2020	1 okt 2021	1 feb 2022	1 feb 2023
sbo	De Steenen Kamer	Zwijndrecht	Drechtsteden PO	164	176	155	169	165
	De Kameleon	Papendrecht	Drechtsteden PO	140	163	159	166	173
	De Rotonde	Gorinchem	Pasvorm (VO) en Driegang (PO)	121	113	107	109	100
(v)so Bleyburgh Sliedrecht			Noordelijke Drechtsteden	115	123	136	135	136
	De Kleine Wereld	Gorinchem	Driegang	53	56	61	64	73
	Kiem	Dordrecht	Passend Onderwijs Dordrecht	240	255	255	262	272
	De Stroom	Dordrecht	Passend Onderwijs Dordrecht	74	77	82	79	83
totaal po				907	963	955	984	1002
							1 okt 2022	1 okt 2023
pro en vo	De Sprong	Zwijndrecht/Sliedrecht	Noordelijke Drechtsteden	240	234	244	221	bekend in oktober '23
	Griendencollege	Sliedrecht	Noordelijke Drechtsteden	350	335	337	333	
totaal vo				590	569	581	554	
totaal				1497	1532	1536	1538	

DOELEN

Basiskwaliteit

Dit zijn doelen die volgen uit onze maatschappelijk opdracht en die structureel op orde moeten zijn. Het zijn de doelen die belangrijk zijn omdat ze te maken hebben met onze onderwijskwaliteit en waarbij het behouden van en/of verbetering bijdraagt aan onze strategisch opdracht.



(STREEF)DOELEN

Stre·ven (streefde, heeft gestreefd)

1. (+ naar) met inspanning proberen

Doel (het; o; meervoud: doelen)

1. voorwerp waarop je schiet, mikpunt: doel treffen raak zijn

2. eindpunt van een reis: het doel van de reis bereiken

3. (sport) ruimte waarin je de bal moet zien te brengen;
= goal: in het doel staan; scoren voor open doel (a)
(sport) scoren zonder dat de keeper in het doel staat;
(b) (figuurlijk) op een gemakkelijke manier succes behalen

4. datgene wat je wilt bereiken: zich iets ten doel stellen; een goed doel een liefdadige bestemming



STREEFDOELEN

Strategische ambitie

Dit zijn de doelen waarmee we sturen op nieuwe ontwikkelingen binnen en buiten SPON, maar altijd vanuit onze missie. Ze dagen ons uit om te groeien en van meerwaarde te zijn binnen de grotere maatschappelijke opdrachten aan het onderwijs.

B1

FINANCIËN

SPON zorgt voor de financiële continuïteit zodat zij haar maatschappelijke taak - onderwijs aan leerlingen - in de voorzienbare toekomst kan voortzetten.

B4

PERSONEEL & ORGANISATIE

Het personeel van SPON is vakbekwaam en bevoegd en werkt aantoonbaar aan haar eigen ontwikkeling.

B7

VEILIGHEID & FACILITAIR

De schoolgebouwen en hun omgeving dragen bij aan gezondheid, integratie en inclusie, zodat leerlingen zich kunnen ontwikkelen.

S1

FINANCIËN

In 2027 zet SPON haar maatschappelijke omgeving zo effectief mogelijk in, zodat er geen barrières zijn voor leerlingen om zich te ontwikkelen tot hun eigen potentieel en zo zelfstandig mogelijk, en vol zelfvertrouwen, hun weg vinden in de samenleving.

S4

ONDERWIJS & KWALITEIT

In 2027 nemen de scholen van SPON een sleutelpositie in, in de route 'op weg naar meer inclusief onderwijs' opdat alle leerlingen een volwaardige plek in de samenleving hebben.

S7

COMMUNICATIE

SPON wordt gezien als betrouwbare partner voor passend onderwijs aan leerlingen.

B2

ONDERWIJS & KWALITEIT

De kwaliteitszorg op onze scholen, en op het niveau van het bestuur van SPON, draagt bij aan de continue verbetering van het onderwijs aan onze leerlingen en het lerend vermogen van de organisatie.

B5

PERSONEEL & ORGANISATIE

SPON teams en personeelsleden zijn voldoende toegerust met (secundaire) arbeidsvoorwaarden.

B3

PERSONEEL & ORGANISATIE

Het beleid en de organisatie van SPON weerspiegelen de belangen van leerlingen en personeel.

B6

ICT & AVG

ICT ondersteunt de SPON scholen en haar medewerkers in het uitvoeren van hun werkzaamheden en voldoet aan de veiligheidseisen. De veiligheid van onze leerlingen wordt gewaarborgd.

S3

ONDERWIJS & KWALITEIT

In 2027 zijn alle SPON scholen herkenbaar op hun onderwijsvisie en handelen hier dagelijks en in iedere ontmoeting naar.

S6

INNOVATIE & DUURZAAMHEID

In 2027 zijn nieuwe ontwikkelingen op het gebied van onderwijs en duurzaamheid zichtbaar.

STRATEGISCH BELEIDSPLAN

2023-2027 – BASIS- EN STREEFDOELEN

A1. De kengetallen zijn en blijven op orde, zodat SPON financieel gezond blijft en haar maatschappelijke taak kan blijven vervullen.

A2. Het bovenmatig vermogen wordt afgebouwd.

A3. Wij werken aan ontschotting van onderwijs, zorg, jeugdhulp en opvang ten behoeve van de leerling.

A4. Op onze scholen is de PDCA – het cyclus werken – herkenbaar.

A5. Er is een actief intern auditteam.

A6. Jaarlijks voldoen op alle scholen de opbrengsten aan de op schoolniveau gestelde doelen in het jaarplan.

A7. Het kwaliteitskader van SPON is leidend voor de kwaliteitszorg binnen de school.

A8. Elke school heeft een ambitieus geformuleerde schoolstandaard passend bij de missie van SPON.

A9. Op elke school en op het niveau van SPON zijn werkgroepen actief die bijdragen aan de ontwikkeling en/of het delen van kennis.

A10. Elke school is in voldoende mate vertegenwoordigd in bovenschoolse werkgroepen, rekening houdend met soort en grootte van de school.

A11. Op het niveau van SPON en van de school gaan we nieuwe allianties aan. Dat kunnen ook kleine initiatieven zijn.

A12. We zorgen dat de activiteiten van de netwerken verbonden zijn met de activiteiten van de scholen.

A13. De scholen hebben een visie op samenwerking met ouders. Ouders worden actief betrokken en ervaren gelijkwaardigheid.

A14. Er is een visie op samenhangend leren, welke zichtbaar is in alle facetten van het onderwijs.

A15. SPON helpt haar omgeving op weg naar inclusiever onderwijs door gesprekspartner te zijn.

A16. De samenwerking met de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad is constructief.

A17. De scholen hebben een actieve leerlingenraad (of beleid leerling participatie in het sbo/so).

A18. Alle medewerkers werken aantoonbaar aan hun eigen kwaliteit

AMBITIES

Het bereiken van onze doelen vraagt om sturing en monitoring. Onze kernwaarden **vertrouwen – groei – wendbaarheid – moed** passen bij de manier waarop we willen sturen op veranderingen: er moet ruimte zijn om te kunnen aansluiten op ontwikkelingen in de omgeving en van de school. De uitwerking van onze doelen in 37 ambities (bouwstenen) maakt het mogelijk om SPON, en de scholen, de ruimte te bieden jaarlijks een passende keuze te maken, zonder de doelen van de organisatie uit het oog te verliezen.

A19. Samenwerken is een vast onderwerp in de ontwikkelgesprekken.

A20. Professionaliseringsbudgetten (tijd en geld) worden doelgericht ingezet en verantwoord.

A21. Medewerkers maken gebruik van de SPON Academie.

A22. Jaarlijks start een nieuw SPON Onderwijs Talent traject (SOT).

A23. Er is een leerlijn netwerkleaderschap binnen de SPON Academie.

A24. Onze medewerkers zijn tevreden.

A25. De schoolleiding zorgt voor een evenwichtige teamsamenstelling, ook uit het oogpunt van diversiteit.

A26. Voldoen aan de ambities van het toetsingskader monitoring IBP (informatiebeveiliging en privacy).

A27. De beveiliging van systemen is toereikend.

A28. We delen geen informatie met anderen die niet gedeeld mag worden (datalekken).

A29. Datalekken worden zorgvuldig afgehandeld en gedocumenteerd.

A30. ICT is faciliterend aan de samenwerking; SharePoint en teams worden op SPON- en schoolniveau gebruikt.

A31. M365 fungeert als digitaal ontmoetingsplatform voor alle medewerkers.

A32. Voldoen aan de eisen ventilatie, licht en geluid van frisse scholen.

A33. Onze leerlingen voelen zich veilig en prettig in onze schoolgebouwen.

A34. Onze scholen voldoen qua huisvesting aan de eisen koeling en energieverbruik van frisse scholen (duurzaamheid).

A35. Innovatiebudgetten worden ingezet t.b.v. ontwikkelingen op gebied van onderwijs en duurzaamheid.

A36. Onze scholen en schoolpleinen zijn duurzaam ingericht.

A37. Onze wijze van communiceren draagt bij aan de zichtbaarheid van SPON.

Deze ambities zijn 'geknipt' om als bouwstenen te dienen van de plannen in de komende vier jaar.