



Bestuursverslag 2019

Inhoud

Vooraf.....	4	4	Onderwijs	26
1 Inleiding.....	5	4.1 Vertaling van het koersplan	26	
1.1 Algemene instellingsgegevens	5	4.2 Basisondersteuning en Passend Onderwijs	26	
1.2 Jaarrekening	5	4.3 Kansenongelijkheid	27	
1.3 Kernactiviteiten	5	4.4 Gezond gedrag en beweging.....	28	
1.4 Samenstelling College van Bestuur – Raad van Toezicht	6	4.5 Techniekonderwijs	29	
1.5 Verantwoording College van Bestuur	6	4.6 Muziek en cultuur	30	
1.6 Verantwoording Raad van Toezicht	7	4.6.1 Kunst, cultuur en erfgoed.....	30	
1.7 GMR.....	11	4.6.2 Muziek.....	31	
1.8 Samenwerkingsverband Passend Onderwijs.....	13	5 Kwaliteitsbeleid.....	36	
1.9 Identiteit en pluriformiteit	14	5.1 Inspectie en inrichting monitoring.....	36	
1.10 Privacy en AVG	14	5.2 Analyse van de meetbare resultaten	36	
1.11 Klachten.....	15	5.3 Risicoscholen.....	36	
2 Organisatie	16	5.4 Audits	37	
2.1 Organisatiestructuur	16	6 Personeel.....	41	
2.2 Werkwijze.....	16	6.1 Gesprekscyclus	41	
2.2.1 Samenwerking met Stichting Oeverwal	17	6.2 Duurzame inzetbaarheid.....	41	
2.2.2 Leerlingaantallen	17	6.3 Professionalisering	42	
3 Strategische beleid – Koersplan	19	6.4 Aantrekkelijk werkgeverschap	42	
3.1 SPOM in beweging: de sturingsfilosofie.....	19	6.5 Zij-instroom	42	
3.2 Hoofdlijnen van het strategische beleid: het koersplan 2018 – 2022	19	6.6 Gezondheidsbeleid.....	43	
3.3 Stoere doelen: wanneer zijn wij in 2022 tevreden?.....	20	6.7 Functiehuis.....	43	
3.4 Strategische doelen en realisatie 2019	22	7 ICT en innovatie.....	49	
		7.1 Devices bij SPOM.....	49	

7.2	Workshops O365	49	10.2	Meerjarenbegroting	64
7.3	Werken in de cloud	50	10.2.1	Balans	64
7.4	Helpdesk	50	10.2.2	Staat/raming van baten en lasten	65
7.5	Invoering digitale schoolborden	51	10.3	Vaststelling rechtmatigheid en doelmatigheid	70
7.6	ICT-organisatie	51	11	Risicoparagraaf	71
7.7	Vervanging draadloos netwerk	51	11.1	Leerlingdaling	71
7.8	iXperium	51	11.2	Inkomsten Ondersteuningsplatform	71
7.9	School-oudercommunicatie	52	11.3	Vergoedingen vaststellingsovereenkomsten	71
8	Huisvesting en beheer	53	11.4	Ziekteverzuim	71
8.1	Meerjarenonderhoudsplanning	53	11.5	Loonkosten/onbetrouwbare overheidsfinanciering	71
8.2	Integrale huisvestingsplannen (IHP)	53	11.6	Wet werk en zekerheid	71
8.3	Speelplein en speeltoestellen	53	11.7	Onderhoudsbegroting	71
8.4	Schoonmaak	54	11.8	Coronavirus	72
8.5	Duurzaamheid	54	11.9	Conclusie	72
9	Financiën en bedrijfsvoering	55	12	Bijlagen	73
9.1	Financiën op balansdatum	55	12.1	Kengetallen personeel op 01-01-2019	73
9.2	Gang van zaken gedurende het verslagjaar	55	12.2	Kengetallen personeel op 31-12-2019	74
9.2.1	Exploitatieresultaat	56	12.3	Verzuimcijfers	75
9.2.2	Materiële analyse	58	12.4	Resultaten eindtoetsen	77
9.3	Vergelijking met voorgaand jaar	59	12.5	Werkdrukmiddelen 2019	79
9.4	Treasury verslag	60	12.6	Prestatieboxgelden 2019	80
9.5	Financieel beleid en Planning & Control	60	13	Jaarrekening	81
10	Continuïteitsparagraaf	63			
10.1	Personele bezetting	63			

Vooraf

Voor u ligt het laatste bestuursverslag van Stichting Samenwerkingsbestuur Primair Onderwijs Maas en Waal (SPOM). Het volgende bestuursverslag (2020) zal een verslag van de Stichting Groeisaam Primair Onderwijs zijn.

Dit geeft al direct aan waar we ons in 2019 veel mee hebben beziggehouden: namelijk de besluitvorming en de voorbereiding van de fusie met Stichting Oeverwal met scholen in de gemeente Beuningen.

We kijken terug op een goed verlopen proces, waarbij we enerzijds betrokkenheid en draagvlak hebben gerealiseerd, maar anderzijds ook ervoor hebben gezorgd dat de focus bleef bij het onderwijs op onze scholen. Dat laatste is ons bestaansrecht en waar we het voor doen.

Het is in deze tijd van krapte op de arbeidsmarkt een behoorlijke uitdaging om de kwaliteit van het onderwijs op peil te houden en te blijven zorgen voor goed personeel.

Daar is in 2019 heel veel aandacht en inzet naar uitgegaan. We zijn erin geslaagd om alle vacatures goed in te vullen en daarnaast een flinke invalpool op peil te houden. Naar het einde van 2019 blijkt dat de invallers bijna allemaal zijn ingezet op langdurige vervangingen en vacatures en dat er dus geen vervanging meer beschikbaar is bij ziekte. Daar ligt voor 2020 een flinke opgave.

We zetten er vol op in om goed werkgeverschap te realiseren en onze mensen te binden en te boeien door goede regelingen, veel professionaliseringsmogelijkheden, goede ondersteuning en begeleiding. Goed onderwijs realiseren we door teams die volop in ontwikkeling zijn, met elkaar staan voor de visie van de school en met elkaar keuzes maken over wat nodig is om die visie werkelijkheid te laten worden. Het is goed om te zien dat onze scholen in 2019 bij het schrijven van een nieuw schoolplan hierin weer mooie stappen hebben gezet en we een grote diversiteit in onderwijsaanbod mogen koesteren.

In dit bestuursverslag kunt u lezen dat we een goede basis hebben gelegd om in 2020 als nieuwe Stichting verder te gaan.

Lia van Meegen
Bestuurder Stichting SPOM/Groeisaam

1 Inleiding

SPOM is een samenwerkingsbestuur met vijftien scholen in de gemeenten Druten en West Maas en Waal. Het bestuur functioneert vanaf 1 augustus 2010 met een Raad van Toezicht (RvT) en een College van Bestuur (CvB). Dit bestuursverslag 2019 vormt samen met het financiële jaarverslag 2019 het verantwoordingsdocument van het bestuur van SPOM. Naast dit bestuursverslag leggen we drie keer per jaar verantwoording af in de vorm van managementrapportages aan de GMR en de RvT. Dit bestuursverslag is tot stand gekomen met de inbreng van GMR (jaarverslag), RvT (jaarverslag) en stafleden (inhoud van diverse hoofdstukken).

1.1 Algemene instellingsgegevens

Naam	:	Stichting Samenwerkingsbestuur Primair Onderwijs Maas en Waal (stichting voor katholiek, openbaar en interconfessioneel primair onderwijs)
Verkorte naam	:	SPOM
Bestuursnummer	:	41340
Vestigingsadres	:	Van Heemstraweg 53, 6651 KH Druten
Telefoon	:	0487-541022
Postadres	:	Van Heemstraweg 53, 6651 KH Druten
KvK	:	11054744
Website	:	www.spomonderwijs.nl
E-mail	:	info@spommaasenwaal.nl

1.2 Jaarrekening

Dit bestuursverslag hoort bij de jaarrekening over 2019 van SPOM. De jaarrekening is opgesteld door de Mosagroep. De jaarrekening is gecontroleerd door Van Ree Accountants te Geldermalsen.

1.3 Kernactiviteiten

De kernactiviteit van de stichting is het verzorgen van primair basisonderwijs in de dorpskernen van de gemeenten West Maas en Waal en Druten. SPOM is het bevoegd gezag met nummer 41340 van de volgende instellingen voor primair onderwijs:

Onze scholen

Katholiek Onderwijs	
14VI SBO De Dijk	Druten
10KS 't Geerke	Puiflijk
03TH 't Klösterhûfke	Deest
09PX De Kubus	Druten
06JD De Laak	Wamel
06VA St. Lambertusschool	Maasbommel
08LY De Leeuwenkuil	Beneden-Leeuwen
09LD Mariaschool	Boven-Leeuwen
03UA Mariënhof	Alphen
06ZB De Octopus	Horssen
07CK De Oversteek	Dreumel
04VI De Tweestroom	Altforst
06SW St. Victorschool	Afferden
Openbaar/interconfessioneel onderwijs	
05ZR De Appelhof	Druten
Openbaar onderwijs	
03BY De Wijzer	Beneden-Leeuwen

1.4 Samenstelling College van Bestuur – Raad van Toezicht

De wet 'Goed onderwijs-goed bestuur' noodzaakt tot een functiescheiding tussen bestuur en intern toezicht. Om invulling te geven aan dat onderscheid heeft SPOM gekozen voor een bestuursmodel met een Raad van Toezicht en een College van Bestuur (met één bestuurder, Lia van Meegen). Taken en verantwoordelijkheden van zowel leden van de Raad van Toezicht als van de bestuurder zijn vastgelegd.

1.5 Verantwoording College van Bestuur

In 2019 zijn over de volgende zaken besluiten genomen door het College van Bestuur:

Algemeen:

- Schrijven van bestuursverslag (inclusief jaarrekening en sociaal jaarverslag).
- Onderzoek naar fusie met Stichting Oeverwal (instelling werkgroepen en fusie-effectrapportage opstellen) en besluit tot fusie.
- Onderzoek naar de gevolgen van krimp in de regio (instelling werkgroep 'krimp').
- Deelname stuurgroep bouw nieuw Kindcentrum in Beneden-Leeuwen met kinderopvang, BSO, bs De Wijzer, bs De Leeuwenkuil en Pax.
- Kwartaalrapportages (maraps) voor de RvT.
- Goedkeuring convenant samenwerking Jeugdzorg met gemeente Druten.
- Goedkeuring convenant samenwerking kinderopvang met Oeverwal en KION in de regio West Maas en Waal, Druten en Beuningen.

Onderwijs en kwaliteit:

- Vaststelling bijgestelde notitie 'Meetbaar en Merkbaar' over kwaliteitsbeleid (in samenwerking met beleidsgroep kwaliteit).

- Schoolbezoeken (minimaal 2x per jaar) op alle scholen inclusief het voeren van monitorgesprekken.
- Onderwijskundige rapportage.
- Goedkeuring schoolplannen.
- Afsluiting nieuwe convenanten iXperium, Tech-Lokaal en Actief Maas en Waal.

Personeelsbeleid:

- Beleid Duurzame inzetbaarheid.
- Beleid met betrekking tot Generatiepact.
- Begeleiding startende en basisbekwame leraren.
- Bijgestelde beleid Gesprekscyclus.
- Keuze voor ERD met betrekking tot ziekteverzuim met ingang van 1 januari 2020.

Financiën, huisvesting en bedrijfsvoering:

- Herzien van het financieel beleid (in samenwerking met werkgroep financiën).
- Financiële rapportages voor RvT.
- Beleidsplan AVG (inclusief regeling cameratoezicht) vastgesteld en benoeming functionaris gegevensbeheer.
- Vaststellen meerjarenbegroting 2020-2024 en begroting 2020.
- Vaststelling IHP gemeente Druten, met apart document met betrekking tot gymvoorzieningen.
- Vaststelling IHP gemeente West Maas en Waal.

Personele regelingen en formatie:

- Vaststelling meerjarenformatieplan/bestuursformatieplan.
- Herzien versie Vervangingsbeleid en taakbeleid.
- Verlenging contract IPPON (vervangingscentrale).

WNT-klasse 2019

Op basis van de puntensystematiek heeft de Raad van Toezicht vastgesteld dat SPOM voor wat betreft de bepaling van het maximum WNT in klasse D valt. De hierbij behorende maximale bezoldiging bedraagt € 152.000. De totale bezoldiging van de bestuurder bedroeg in 2019 € 131.187.

1.6 Verantwoording Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht van SPOM Onderwijs bestaat in 2019 uit vijf leden. Zij oefenen hun taak uit op basis van de vastgestelde statuten en reglementen. De leden van de Raad van Toezicht opereren zonder last of ruggenspraak en zijn daarmee onafhankelijk.

De leden van de Raad zijn collectief lid van de brancheorganisatie VTOI-NVTK.

De Raad van Toezicht handelt volgens de principes die zijn vastgelegd in de Code Goed Bestuur PO-onderwijs. Vanuit deze codes en principes houdt de Raad toezicht op het functioneren van de organisatie in het algemeen en het College van Bestuur in het bijzonder. De Raad hanteert daarbij een toezichtkader met als kernthema's de kwaliteit van het geboden onderwijs en de (financiële) continuïteit van de organisatie. Daarnaast staat de Raad de bestuurder bij en houdt toezicht op het realiseren van de in het Koersplan gestelde strategische doelstellingen.

De leden van de Raad van Toezicht hebben een zittingsperiode van vier jaar met een eenmalige verlengingsmogelijkheid van vier jaar.

De samenstelling van de Raad van Toezicht was ultimo 2019 als volgt:

Funcities/ werkzaamheden	1° benoeming en 2° benoeming
De heer G.J.A.F. Hubers	
<i>Funcitie in RvT:</i> - voorzitter	1e benoeming RvT 01-01-2017
<i>Commissies:</i> - Renumeratiecommissie	
<i>Reguliere werkzaamheden:</i> - Directeur Bestuursbureau Scholengroep Over- en Midden-Betuwe (bezoldigd)	
<i>Nevenfuncties:</i> - Lid Raad van Toezicht Stichting SPOM Kinderopvang tot 1 mei 2019 (onbezoldigd) - Lid Raad van Toezicht Stichting Mensgoed (onbezoldigd) - Voorzitter CDA-afdeling Grave (onbezoldigd)	
De heer P. van Moort	
<i>Funcitie in RvT:</i> - Lid	1e benoeming RvT 26-09-2016
<i>Commissies:</i> - Renumeratiecommissie	2e benoeming RvT 01-01-2018
<i>Reguliere werkzaamheden:</i> - Regiocoördinator Gelijke Kansen Alliantie bij het ministerie van OCW (bezoldigd)	
<i>Nevenfuncties:</i> - Lid Raad van Toezicht Stichting SPOM Kinderopvang tot 1 mei 2019 (onbezoldigd) - Lid van de Raad van Toezicht van de Bibliotheek Rivierenland te Tiel (onbezoldigd)	
Mevrouw P.J.C.D. Oey	
<i>Funcitie in RvT:</i> - Lid	1e benoeming RvT 26-09-2016
<i>Commissies:</i> - Commissie Onderwijs en Kwaliteit	
<i>Reguliere werkzaamheden:</i>	

<ul style="list-style-type: none"> - Jurist HRM, Politie (bezoldigd) <p><i>Nevenfuncties:</i> Lid Raad van Toezicht Stichting SPOM Kinderopvang tot 1 mei 2019 (onbezoldigd)</p>	
De heer A.J.A. de Beer	
<p><i>Functie in RvT:</i> - Lid</p> <p><i>Commissies:</i> - Auditcommissie</p> <p><i>Reguliere werkzaamheden:</i> - CEO JHB Group B.V. te Schijndel (bezoldigd)</p> <p><i>Nevenfuncties:</i> - Lid Raad van Toezicht Stichting SPOM Kinderopvang tot 1 mei 2019 (onbezoldigd) - Voorzitter bestuur Stichting Meerwaarde Maas en Waal (onbezoldigd)</p>	1e benoeming RvT 01-01-2018
Mevrouw J.E. de Jonge Baas	
<p><i>Functie in RvT:</i> - Lid</p> <p><i>Commissies:</i> - Commissie Onderwijs en Kwaliteit - Auditcommissie</p> <p><i>Reguliere werkzaamheden:</i> - Bestuurssecretaris, Stichting O2A5 Openbaar onderwijs in Alblasserwaard-Vijfheerenlanden (bezoldigd) - Beleidsmedewerker Accommodaties, Stichting O2A5 Openbaar onderwijs in Alblasserwaard-Vijfheerenlanden (bezoldigd)</p> <p><i>Nevenfuncties:</i> - Lid Raad van Toezicht Stichting SPOM Kinderopvang tot 1 mei 2019 (onbezoldigd)</p>	1e benoeming RvT 01-01-2018

Werkwijze Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht vergadert gemiddeld zes keer per jaar in aanwezigheid van de bestuurder en richt zich daarbij op de gerealiseerde prestaties en de voortgang van de strategische doelstellingen van de organisatie. De Raad van Toezicht stelt zich hierbij op als (kritisch) klankbord van de bestuurder. De (voorzitter van de) Raad van Toezicht wordt daarnaast in elk (agenda)overleg of vergadering mondeling en/of schriftelijk geïnformeerd over relevante kwesties en ontwikkelingen met betrekking tot personeel, materieel, leerlingen, ouders, procedures en klachten en dergelijke.

De Raad van Toezicht wordt periodiek door de bestuurder geïnformeerd over de in het directieberaad besproken onderwerpen.

In 2019 is de Raad van Toezicht zeven keer in een reguliere vergadering bijeengewees en heeft eenmaal een constructief overleg plaatsgevonden met de Raad van Toezicht van de Stichting Oeverwal. In het verslagjaar heeft eenmaal een overleg met de GMR plaatsgevonden met een afvaardiging van de Raad.

Fusie Stichting SPOM Onderwijs met Stichting Oeverwal

In het kader van de beoogde fusie in 2020 met Stichting Oeverwal is er een formeel gezamenlijk overleg geweest met de Raad van Toezicht van deze stichting. De fusie-effectrapportage (FER) is formeel vastgesteld en is aangeboden aan het Ministerie OCW voor goedkeuring. Deze goedkeuring is in de 2^e helft van 2019 ontvangen. Daarmee is door beide organisaties en beide Raden van Toezicht toegewerkt naar de datum van 1 januari 2020, de formele startdatum van de gefuseerde onderwijsorganisatie. De nieuwe stichting heeft de naam Stichting Groeisaam Primair Onderwijs gekregen.

Op toezichthoudend en governance gebied is in 2019 koers gezet op een nieuw samen te stellen Raad van Toezicht voor de nieuwe organisatie. Deze governancekoers is in de goedgekeurde FER vastgelegd. Vanuit de

Raad van Toezicht van SPOM Onderwijs zullen twee zittende leden plaatsnemen in de nieuwe Raad van Toezicht. In het kader van toezichthoudende onafhankelijkheid is per 1 januari 2020 een nieuwe voorzitter Raad van Toezicht benoemd, die niet aan beide gefuseerde organisaties gelieerd was.

Ten aanzien van de tweehoofdige besturing van de nieuwe organisatie is door beide Raden van Toezicht eind 2019 besloten de bestuurder van Stichting SPOM Onderwijs per 1 januari 2020 als voorzitter College van Bestuur te benoemen.

De benoeming van de leden (afvaardiging SPOM) en voorzitter van de nieuw samengestelde Raad van Toezicht Stichting Groeisaam is eind 2019 door de Raad van Toezicht SPOM Onderwijs bekrachtigd.

Als prelude op de fusie met Stichting Oeverwal heeft de Raad zich in 2019 gebogen over de statuten van de nieuwe stichting. In het kader van het benoemen van de identiteit van de organisatie heeft in september 2019 overleg plaatsgevonden met de afgevaardigde van de NKSR. Het advies van de NKSR is in de nieuwe statuten overgenomen. De nieuwe statuten zijn in de vergadering van oktober 2019 door de Raad vastgesteld. Het fusieproces is door de Raad gedurende 2019 nauwlettend gevolgd en er zijn gedurende het jaar 2019 tijdig de noodzakelijke formele besluiten genomen om een fusie met stichting Oeverwal op 1 januari 2020 te formaliseren.

Op basis van de statuten en reglementen van SPOM Onderwijs heeft binnen de Raad van Toezicht goedkeurende besluitvorming plaatsgevonden over de jaarrekening 2018 van de stichting, het bestuursverslag 2018 en de meerjarenbegroting 2020-2024 van de nieuwe gefuseerde Stichting Groeisaam. Deze vastgestelde meerjarenbegroting zal door de nieuwe Raad van Toezicht van de nieuwe stichting in januari 2020 nogmaals bekrachtigd worden.

Commissies

Binnen de Raad zijn ultimo 2018 een drietal commissies actief. Het betreft de volgende commissies:

- Remuneratiecommissie, de werkgeverscommissie.
- Auditcommissie, de financiële commissie.
- Commissie Onderwijs en Kwaliteit.

Remuneratiecommissie

In maart 2019 heeft een jaargesprek plaatsgevonden met de bestuurder, waarin onder meer gesproken is over de wijze waarop de rolvulling als bestuurder plaatsvindt, koers wordt gezet op het realiseren van de gestelde (strategische) doelen, de relatie en interactie met de Raad, persoonlijk welzijn en persoonlijke ambities. Basis voor het gesprek zijn een brede feedback vanuit de organisatie en eigen observaties vanuit de Raad geweest, alsmede een zelfevaluatie van de bestuurder.

Naast de thema's vanuit SPOM Onderwijs is ook teruggeblikt op het afgeronde outsourcingproces van SPOM Kinderopvang.

In het gesprek zijn ook de arbeidsvoorwaarden van de bestuurder onderdeel van bespreking geweest en zijn hernieuwde afspraken gemaakt over de marktconforme hoogte van de bezoldiging.

Algemene conclusie was dat de Raad van mening was dat de SPOM-organisatie in goede handen is bij de bestuurder en dat de Raad de bestuurder van SPOM Onderwijs zal voordragen als voorzitter College van Bestuur van de gefuseerde stichting.

Auditcommissie

De auditcommissie adviseert en assisteert de Raad van Toezicht op het punt van financiële aangelegenheden en verantwoording met de jaarrekening en (meerjaren)begroting van de stichting als kernactiviteit. De commissie is in het verslagjaar 2019 tweemaal bijeengekomen en heeft de Raad van Toezicht geadviseerd over:

- Jaarrekening 2018 en accountantsverslag 2018.
- (meerjaren)begroting 2020 e.v.

Bij de bespreking van de jaarrekening van de stichting zijn de door de Raad van Toezicht benoemde controlerend accountant en de interne controller aanwezig geweest. De accountant heeft zijn bevindingen over de jaarrekening in de vergadering van zowel de auditcommissie als van de Raad van Toezicht nader toegelicht. De bevindingen van de accountant zijn door de Raad van Toezicht ter kennisgeving aangenomen en dienen als leidraad voor het toezicht op de verdere beheersing van de interne (financiële) organisatie. Het betreft onder meer de verantwoording over de liquiditeits- en vermogenspositie van de organisatie en het algemene controlling thema beheersing van het frauderisico.

Bij de bespreking van de (meerjaren)begroting 2020-2024 is de nieuw te benoemen voorzitter Raad van Toezicht van de nieuwe fusiestichting aanwezig geweest en heeft kennis kunnen nemen van de financiële meerjarenprognoses.

Commissie Onderwijs en Kwaliteit

In 2019 hebben de beide leden van de commissie Onderwijs en Kwaliteit zich gebogen over de wijze van toezichthouden op en het op toezichthoudend niveau volgen van de onderwijsontwikkeling van de organisatie. Daartoe hebben zij zich door een externe organisatie laten scholen en zijn er prioriteiten voor 2019 bepaald. Ook is de commissie op bezoek gegaan bij enkele schoollocaties en heeft zij gesprekken met de directeuren gevoerd.

Algehele thema's zijn:

- Aandacht voor en inhoud geven aan partnerschap in relatie tot ouders.
- Pedagogische basisvaardigheden, hanteren van verschillende stijlen.
- Concretisering van eigenaarschap.
- Het vaststellen en vasthouden van de ambities van de school.

Deze thema's en aandachtspunten zullen worden overgedragen aan de door de nieuwe Raad van Toezicht in te stellen commissie Onderwijs en Kwaliteit.

Zelfevaluatie en training

In 2019 heeft de Raad een interne zelfevaluatie gehouden waarbij, vanuit belang van een goed bestuurlijk en toezichthoudend evenwicht, de bestuurder aanwezig is geweest.

Met het oog op de fusieorganisatie is nadrukkelijk teruggekeken naar:

- de wijze waarop de Raad de rollen als werkgever, de adviesrol, de toezichtrol en rol als ambassadeur heeft opgepakt;
- de wijze waarop binnen de Raad gebruik is gemaakt van elkaars kennis, kunde en expertise;
- de aan de leden geboden ruimte om binnen 'Boardroom dynamics' het goede gesprek te voeren;
- de interactie met de bestuurder en GMR;
- de eigen leerpunten als toezichthouder;
- aanbevelingen vanuit SPOM-zijde richting de nieuwe Raad van Toezicht.

De opbrengsten van deze interne evaluatie zijn op hoofdlijnen:

- De geboden ruimte aan de bestuurder om 'te ondernemen' is als zeer constructief ervaren. De aanbeveling voor de nieuwe raad is om in de nieuwe samenstelling deze ruimte te blijven bieden.
- De interactie met de GMR is in 2019 niet tot volle wasdom gekomen en biedt ruimte voor versterking.
- De Raad meent voldoende scherpte te hebben georganiseerd in het fusieproces met stichting Oeverwal en is van mening daar constructief in te hebben gehandeld. Ten aanzien van de formele overdracht van SPOM Kinderopvang naar KION heeft de Raad op de juiste wijze met de juiste vraagstelling de bestuurder kunnen begeleiden naar een solide overdracht van de zorgtaken op het gebied van kinderopvang.
- De wijze waarop de commissie Onderwijs en Kwaliteit geborgd moet worden binnen de governance is niet volledig uitgewerkt. De kaders zijn inmiddels wel duidelijk. Dit zal een vervolg moeten krijgen binnen de nieuwe Raad van Toezicht.

- Het gebruik maken van de kennis en expertise van de afzonderlijke leden van de Raad heeft goed gewerkt, maar kan op specifieke thema's nog diepgaander worden ingezet.
- Er is op basis van respect en onderling vertrouwen overleg gevoerd met zowel de bestuurder als onderling binnen de Raad. Het vooroverleg van de Raad, voorafgaande aan het feitelijke overleg met de bestuurder, is zonder meer van nut geweest.
- De werkgeversrol is op een juiste wijze opgepakt met een structureel ingezet jaargesprek met de bestuurder.
- Het vervullen van de ambassadeursrol van de Raad is in 2019 niet expliciet genoeg gemaakt.
- Het scholen van de Raad op het gebied van toezichthouden is een blijvende aanbeveling aan de nieuw samengestelde Raad van de fusieorganisatie.

Overige toezichthoudende thema's.

In 2019 zijn onder meer de volgende, zowel strategische als operationele, onderwerpen aan de orde geweest:

- De beoogde samenwerking met stichting Oeverwal.
- Het realisatieproces en oplevering van Kindcentrum Beneden-Leeuwen gezamenlijk met Pax.
- De leeropbrengsten en kwaliteitszorg.
- De periodieke financiële en bestuurlijke rapportages over 2019 waarin tevens personele (HRM)- en overige bedrijfsvoeringsthema's aan de orde zijn geweest.
- Het bestuursformatieplan is inhoudelijk besproken en qua uitvoering teruggelegd bij de bestuurder.
- Vaststellen statuten nieuwe fusieorganisatie.
- Vaststellen klassenindeling bezoldiging bestuurder in relatie met WNT.

Bezoldiging Raad van Toezicht

In 2018 heeft de Raad de maximale bezoldigingshoogte van de bestuurder vastgesteld en hebben de leden van de Raad de navolgende bezoldiging ontvangen.

Op basis van het hanteren van het zogenaamde 'instellingstarief versus uren', heeft dit geresulteerd in de volgende hoogte van vergoeding op jaarbasis:

• Vergoeding voorzitter	7,5% x € 55.180 =	€ 4.139
• Vergoeding lid	5% x € 55.180 =	€ 2.759
• Vergoeding lid belast met audits	6% x € 55.180 =	€ 3.310

1.7 GMR

In het schooljaar 2018-2019 waren er tien GMR overlegvergaderingen, waarvan één met de volledige Raad van Toezicht en één met een delegatie van de Raad van Toezicht.

Bevoegdheden

De WMS onderscheidt een drietal algemene rechten voor de GMR: informatierecht, recht op overleg en initiatiefrecht. Dit jaar zijn dankzij deze rechten o.a. de volgende punten uitgebreid aan de orde geweest:

- Jaarplan SPOM.
- Passend Onderwijs.
- Managementrapportages.
- Kwaliteit van onderwijs.

De GMR heeft de bestuurder om informatie gevraagd over de toedeling van middelen en formatie. De bestuurder heeft hierover een presentatie gehouden.

Bijzondere bevoegdheden: onder bijzondere bevoegdheden van de medezeggenschap worden het instemmings- en het adviesrecht verstaan.

De GMR heeft een positief advies gegeven over de begroting 2019 en meerjarenbegroting 2019-2022.

De GMR heeft instemming verleend ten aanzien van de volgende zaken:

- AVG-beleid en het aanstellen van een Functionaris Gegevensbescherming.
- Vervangingsbeleid.
- Aangepaste Taakbeleid.
- Beleid begeleiding startende en basisbekwame leraren.
- Generatiepact.
- Bestuursmeerjarenformatieplan 2019-2022.
- Reglement Cameratoezicht (onder voorbehoud van evaluaties te delen met de GMR).
- ERD, uitwerking en inrichting in het werken met betrekking tot de vervangingspool (onder voorbehoud van evaluaties te delen met de GMR).

Fusieonderzoekstraject

In februari 2019 is de concept FER uitgebreid besproken. De GMR heeft ingestemd met de concept FER in de interne GMR-vergadering van 25 maart 2019 onder voorwaarde dat in de FER de volgende beleidszaken zouden worden opgenomen om deze voor de nieuwe stichting te behouden: beleid Duurzame Inzetbaarheid, beleid Huis van Werkvermogen/Gesprekscyclus en het beleid met betrekking tot het Generatiepact. De GMR heeft aangegeven dat zij verder graag ziet dat de FER duidelijkheid geeft over de volgende personele zaken: plaats op de personele afvloeiingslijst en de zorg rondom de afwikkeling in geval van een arbeidsconflict. In de GMR vergadering van 25 maart 2019 is de definitieve FER besproken. In de GMR-vergadering van 6 mei 2019 heeft de GMR hiermee ingestemd.

Financiën

In de CAO is opgenomen dat er een bedrag per school wordt besteed aan medezeggenschap. Jaarlijks wordt een jaarplan met daaraan gekoppeld

een begroting opgesteld en voorgelegd aan de bestuurder. De GMR ontvangt € 1.545/€ 1.679 per school. In totaal was dat voor schooljaar 2019-2020 € 26.399. Hieruit worden o.a. de kosten voor het inhuren van een externe deskundige en scholing betaald en de loonkosten (secretaris). Ten tijde van de invoering van de lumpsum is er extra budget (€ 23.728) beschikbaar gesteld. De afspraak is dat de GMR te allen tijde dat budget kan gebruiken om de kwaliteit van de medezeggenschap te bevorderen. Tot op heden is hier nog geen gebruik van gemaakt. De GMR heeft nagedacht of ze dit bedrag nog moet blijven opvoeren op de GMR-begroting. Besloten is dit voorlopig te blijven doen, maar dit op een later moment opnieuw te bekijken.

In 2019 zijn er kennismakingsgesprekken met de GMR van Oeverwal geweest. In september en december 2019 hebben de GMR'en aansluiting bij elkaar gevonden in de gezamenlijke overlegvergaderingen. In de GMR van 17 december 2019 is in het interne gezamenlijke overleg besloten tot een samenstelling van zes GMR leden vanuit SPOM (drie oudergeleding, drie personeelsgeleding) en zes GMR leden vanuit Oeverwal (drie oudergeleding, drie personeelsgeleding) per 1 januari 2020, de datum van fusie. Voor de toekomst is de wens om vanuit alle drie de gemeenten vier vertegenwoordigers te hebben.

Communicatie

Het contact met de achterban (de MR'en) is een belangrijk punt. SharePoint biedt veel informatie, waar alle GMR-leden via een inlogcode zelf informatie kunnen halen. Na elke GMR-bijeenkomst worden de belangrijkste bespreekpunten op papier gezet. Deze zogenaamde 'highlights' worden aan de MR'en en de directeuren verzonden. Deze highlights zijn openbaar en ook terug te vinden op de algemene website van SPOM. Goedgekeurde notulen van de GMR-vergadering worden ter informatie naar de MR'en gestuurd. De MR'en krijgen ter informatie ook de agenda van de eerstvolgende overlegvergadering. In 2019 heeft er in november een bijscholingsavond plaatsgevonden met als theam (G)MR

Medezeggenschap Start: een basiscursus over de (G)MR rechten en plichten.

Werkplan GMR

Ook voor het schooljaar 2018-2019 is een werkplan geschreven. In dit werkplan is naast aandacht voor de meerjaren- en jaarplanning, ook veel aandacht voor de rechten en plichten van zowel GMR als SPOM. De organisatie, taken en bevoegdheden en prioriteiten van de GMR staan er uitgebreid in verwoord. Verder is er een begroting in opgenomen.

In dit werkplan zijn aandachtspunten voor het lopend jaar meegenomen. Aan het einde van het schooljaar wordt bespreking en behandeling van deze aandachtspunten door de GMR geëvalueerd.

Samenstelling GMR 2019 (bij volledige bezetting 8 leden)

Afvaardiging SPOM-scholen vanuit gemeente Druten	
Oudervertegenwoordiging	Maarten Thijssen Esther Roelofs (t/m juli 2019) Vacature vanaf augustus 2019
Personeelsvertegenwoordiging	Diana Kusters Willem Rensink
Afvaardiging SPOM-scholen vanuit gemeente West Maas en Waal	
Oudervertegenwoordiging	Marika Schonenberg Mike Seelen (t/m juli 2019) Gert-Jan Schop (vanaf augustus 2019)
Personeelsvertegenwoordiging	Chantal Jansen (t/m juli 2019) Wilmy Grisel (t/m juli 2019) Karen de Ruiters (vanaf augustus 2019) Vacature vanaf augustus 2019

De GMR heeft een onafhankelijk voorzitter en een ambtelijke secretaris:

- voorzitter: Paola van der Linde (t/m juli 2019)
- vice-voorzitter Diana Kusters (augustus t/m december 2019)
- ambtelijk secretaris: Carla van Erp

1.8 Samenwerkingsverband Passend Onderwijs

SPOM participeert in het samenwerkingsverband Stromenland. Het Samenwerkingsverband Stromenland is een grote regio. Alle schoolbesturen en alle basisscholen en scholen in het speciaal (basis) onderwijs in de gemeenten Beuningen, Boxmeer, Cuijk, Druten, Grave, Groesbeek, Heumen, Mill en Sint Hubert, Millingen aan de Rijn, Nijmegen, Sint Anthonis, Ubbergen, West Maas en Waal en Wijchen horen bij Samenwerkingsverband Stromenland.



Dit is de missie: ‘Passend onderwijs voor elke leerling, in de klas, op school, met de ouders, in de wijk en in ons samenwerkingsverband.’ Als het kan op school, in de klas. Als dat niet mogelijk is dan zoekt de school samen met de ouders een goede onderwijsplek in de buurt binnen het samenwerkingsverband.

Het uitgangspunt is: ‘Gewoon als het kan, speciaal als het moet.’

Netwerkorganisatie

Samenwerkingsverband Stromenland is een stichting. Hierin werken 24 besturen met 167 scholen voor basisonderwijs, speciaal basisonderwijs en speciaal onderwijs met elkaar samen. Als netwerkorganisatie zorgen zij voor passend onderwijs voor alle leerlingen in de regio.

Ondersteuningsplatforms en bestuurskantoor

Het werkgebied van Stromenland is groot, daarom is het opgedeeld in 4 zogenaamde ondersteuningsplatforms (regio's). SPOM maakt deel uit van het ondersteuningsplatform Tussen de Rivieren. De centrale coördinatie van alle werkzaamheden doet het bestuurskantoor van Stromenland. Het bestuurskantoor ondersteunt ook de regio's. Voor meer informatie: www.stromenland.nl.

1.9 Identiteit en pluriformiteit

De identiteit wordt bepaald door de wijze waarop de stichting (en scholen afzonderlijk) de wettelijke en bestuurlijke opdracht inkleurt.

Het aanmeldings- en toelatingsbeleid heeft als uitgangspunt dat elke leerling welkom is ongeacht levensovertuiging of godsdienst. Afhankelijk van de leerling en de omstandigheden waarin de school zich bevindt, zijn er grenzen aan de toegankelijkheid. Deze grenzen worden door elke school in de schoolgids kenbaar gemaakt aan de ouders. Elke school heeft een schoolondersteuningsprofiel, goedgekeurd door de medezeggenschapsraad van de school en met een handtekening van de bestuurder.

Een actieve pluriformiteit openbaart zich in de wijze waarop de scholen vormgeven aan het onderwijsleerproces.

Ouderparticipatie varieert van meer beleidsmatige activiteiten in de medezeggenschapsorganen tot zeer praktische activiteiten op de school. Beide vormen zijn voor ons even belangrijk. Ze zijn in de schoolgids van elke school als informatie opgenomen met het doel de wederzijdse verwachtingen helder te houden.

In onze stichting zijn per 1 augustus 2015 dertien katholieke scholen, één openbare school en één openbaar/interconfessionele school.

Op de scholen zijn in de lesroosters tijden ingeruimd om de identiteit vorm te geven.

1.10 Privacy en AVG

Sinds 25 mei 2018 is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) van toepassing. De Functionaris Gegevensbescherming voor SPOM wordt ingehuurd bij de Lumen Group.

Ook voor SPOM geldt dat er organisatorisch veel ingericht dient te worden om hieraan te voldoen. SPOM heeft ervoor gekozen om dit proces niet alleen door te lopen. Samen met zes andere besturen is SPOM in het najaar van 2018 aangesloten bij een praktijkgericht traject wat geïnitieerd is door de Mosagroep in samenwerking met de Lumen Group. Deze laatste partij is gespecialiseerd in privacy en weet de pragmatische uitwerking in het onderwijs goed vorm te geven. Ter voorbereiding op de fusie zijn tijdens het proces de meeste beleidsdocumenten voor beide besturen al op elkaar afgestemd. Dit maakt het gemakkelijker om voor Groeisaam het nieuwe beleid over te nemen. Om te zorgen voor een goed geborgde beleidscyclus is er in het najaar van 2019 voor gekozen om te gaan werken met het webbased programma Easy Privacy. Deze webomgeving biedt de juiste tools om in het brede kader van privacymaatregelen in control te blijven. Tevens worden de privacycoördinatoren ondersteund middels een handige ingebouwde

PDCA-cyclus. In 2020 zal de webomgeving van Easy Privacy aangevuld worden met de aangepaste beleidsstukken geldend voor Groeisaam.

1.11 Klachten

In het kader van de klachtenregeling heeft iedere SPOM-school een schoolcontactpersoon aangesteld. Deze persoon is het aanspreekpunt binnen de school voor eenieder die een klacht wil indienen. In een persoonlijk gesprek kan deze schoolcontactpersoon de klager adviseren welke weg te bewandelen. Hij kan ook adviseren om rechtstreeks naar de externe vertrouwenspersoon te gaan. De externe vertrouwenspersoon gaat bij een ingediende klacht eerst na of het mogelijk is door bemiddeling een oplossing te bereiken of dat er aanleiding is om formeel een klacht in te dienen. Als dit laatste het geval is, begeleidt de externe vertrouwenspersoon de klager bij de verdere procedure zoals het indienen van de klacht bij de landelijke geschillencommissie. Er is in 2019 geen klacht ingediend bij de landelijke geschillencommissie waarbij SPOM is aangesloten. Drie ouders hebben zich gemeld bij de externe vertrouwenspersoon van SPOM maar dit heeft niet geleid tot het indienen van een klacht en twee keer heeft een ouder zich gewend tot de bestuurder. In alle gevallen zijn er gesprekken gevoerd met betrokkenen en waar nodig acties uitgevoerd.

2 Organisatie

2.1 Organisatiestructuur

Per 1 januari 2019 zijn de volgende functies aanwezig op bestuurskantoor:

Functie	WTF
Bestuurder	1,00
Stafmedewerker HRM	0,71
Stafmedewerker Onderwijs en Kwaliteitszorg	0,80
Stafmedewerker Formatie-Regelingen-Personeel	0,90
Staflid ICT en Innovatie en privacy coördinator	0,90
Management assistente	0,80
Management assistente	0,80

De bestuurskantoren van SPOM en Oeverwal werken intensief samen, waarbij er een uitwisseling plaatsvindt van medewerkers.

De directies van de scholen bestaan uit de onderstaande personen:

Naam	School
Anja Adams	De Tweestroom, Altforst t/m 01-02-2019
Caroline van den Heuvel	De Tweestroom, Altforst vanaf 01-03-2019
Debbie Bevers	Mariaschool, Boven-Leeuwen
Marleen Blok	't Klösterhûfke, Deest en St. Victorschool, Afferden
Esther van Loon	De Dijk, Druten
Henk Brakel	De Leeuwenkuil, Beneden-Leeuwen
Paula Breuer	De Octopus, Horssen
Truus Gerritse	De Oversteek, Dreumel
Helma de Haardt	De Wijzer, Beneden-Leeuwen
Bas Collignon	De Laak, Wamel

Marja Derks	De Appelhof, Druten
Erie van Teeffelen	St. Lambertusschool, Maasbommel en Mariënhof, Alphen
Kees van der Velden	De Kubus, Druten
Simone Wolthuis	't Geerke, Puiflijk

Er was in 2019 één directiewisseling:

- De Tweestroom: per 1 februari vertrok Anja Adams als directeur en per 1 maart is Caroline van den Heuvel benoemd als directeur.

Bovenschoolse medewerkers:

Functie	WTF
Database-/netwerkbeheerder	0,85
Junior ICT/netwerkbeheerder (tot 01-08-2019 0,80) ; vanaf 01-12-2019 1,8 fte	1,00
ICT/portaal coördinator (voor 0,20 gedetacheerd bij Kans & Kleur)	0,77
ICT'er tot 01-06-2019	0,85
Cultuurcoördinator vanaf 01-08-2019	0,10
Bovenschools medewerker Muziek/Kunst/Wetenschap en Techniek/Natuur en milieu tot 01-06-2019	1,00

2.2 Werkwijze

Het College van Bestuur realiseert haar doelen vanuit de besturingsfilosofie dat zij op hoofdlijnen bestuurt.

De Raad van Toezicht ziet toe. Op hoofdlijnen betekent dit dat de Raad van Toezicht:

- toezicht houdt op het functioneren van de stichting c.q. de bestuurder;
- toeziet op de realisatie van de doelstelling;

- toeziet op de realisatie van het koersplan 'STOER' (Samen Toekomstgericht Onderwijs op 'Eigen wijze' Realiseren) voor de periode 2018 - 2022;
- de kwaliteitscyclus volgt;
- het jaarverslag en de jaarrekening vaststelt.

Er zijn beleidsgroepen en werkgroepen waarin het beleid door bestuurder, directeuren en stafleden wordt voorbereid, gepland en geëvalueerd. Beleidsvoorstellen worden besproken in het directiebestuur. Dit is beschreven in het nieuw vastgestelde/herziene managementstatuut van 15 januari 2018. In het managementstatuut is ook de sturingsfilosofie opgenomen en de werkwijze en besluitvorming in het directiebestuur. Het management van de individuele school bestaat uit de directeur en teamleider(s) of directeur en bouwcoördinator(en). De bestuurder Lia van Meegen is door de Raad van Toezicht benoemd en integraal eindverantwoordelijke voor de totale organisatie.

De schooldirecteur is eindverantwoordelijk voor de aan hem/haar toevertrouwde school/scholen. De directeur is verantwoordelijk verschuldigd aan de bestuurder. Iedere school heeft een eigen medezeggenschapsraad (MR) en is (middels een clusterindeling) vertegenwoordigd in de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). Taak van de bestuurder respectievelijk de schooldirecteur is het tijdig en volledig informeren van de GMR/MR over zaken die van gemeenschappelijk- of schoolbelang zijn. Ter ondersteuning van het bestuur en het management worden diensten ingekocht bij het Shared Service Centrum Mosagroep in Cuijk. Dit administratiekantoor zorgt voor de salaris- en personeelsadministratie, is verantwoordelijk voor een adequate financiële administratie, geeft ondersteuning op het gebied van formatie en begrotingen en geeft desgewenst adviezen en begeleiding bij bepaalde processen.

2.2.1 Samenwerking met Stichting Oeverwal

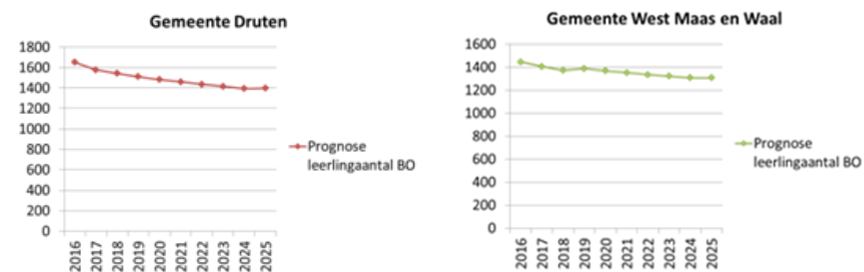
Om de kwaliteit van het onderwijs ook in de toekomst te kunnen garanderen wordt samengewerkt met Stichting Oeverwal in Beuningen. Er is nu een samenwerkingsovereenkomst. In 2018 is een onderzoek naar een mogelijke fusie gestart. In maart 2019 is de fusie-effectrapportage afgerond en in mei 2019 is het besluit genomen om per 1 januari 2020 te fuseren tot één stichting.

Voorbeelden van samenwerking in 2019 zijn: het inzetten van controller en staflid formatie/personele regelingen voor beide stichtingen, het gezamenlijk uitvoeren van 'audits' op scholen van SPOM en Oeverwal, gezamenlijke scholingsbijeenkomsten (AVG, passend onderwijs), gezamenlijk personeelsbeleid, taakbeleid, formatiebeleid etc.

2.2.2 Leerlingaantallen

De regio West Maas en Waal – Druten heeft te kampen met een aanzienlijke daling van het leerlingenaantal. De prognose van de basisgeneratie voor het primair onderwijs geeft tussen 2008 en 2024 een daling aan met bijna 32%.

De prognose van het aantal basisschoolleerlingen per gemeente voor de periode 2016 t/m 2025 is in de grafieken hieronder weergegeven.



Prognose leerlingaantallen SPOM aankomende vier jaren				
School - BRIN	2020	2021	2022	2023
De Wijzer 03BY	298	311	343	342
't Kløsterhūfke 03TH	117	116	117	112
Mariēnhof 03UA	93	89	91	95
De Tweestroom 04VI	52	39	41	38
De Appelhof 05ZR	288	290	293	280
De Laak 06JD	162	169	164	163
St. Victorschool 06SW	134	131	127	121
St. Lambertusschool 06VA	86	88	88	84
De Octopus 06ZB	119	110	106	108
De Oversteek 07CK	238	246	242	239
De Leeuwenkuil 08LY	182	143	129	119
Mariaschool 09LD	168	155	157	146
De Kubus 09PX	596	564	541	505
't Geerke 10KS	195	181	178	169
De Dijk 14VI	83	92	102	103
Totaal	2811	2724	2719	2624
Gemeente Druten	1532	1484	1464	1398
Gemeente West Maas en Waal	1279	1240	1255	1226

Overzicht leerlingenaantallen SPOM op 1 oktober 2019						
School - BRIN	2015	2016	2017	2018	2019	% + -
De Wijzer 03BY	151	182	209	231	275	19,0%
't Kløsterhūfke 03TH	141	133	127	116	124	6,9%
Mariēnhof 03UA	111	113	106	103	97	-5,8%
De Tweestroom 04VI	64	67	61	57	56	-1,8%
De Appelhof 05ZR	407	362	342	329	297	-9,7%
De Laak 06JD	162	149	142	152	154	1,3%
St. Victorschool 06SW	135	125	114	120	131	9,2%
St. Lambertusschool 06VA	84	81	88	89	79	-11,2%
De Octopus 06ZB	152	146	138	128	123	-3,9%
De Oversteek 07CK	259	240	230	232	245	5,6%
De Leeuwenkuil 08LY	313	286	257	234	210	-10,3%
Mariaschool 09LD	174	177	171	171	164	-4,1%
De Kubus 09PX	604	616	613	599	596	-0,5%
't Geerke 10KS	214	206	199	200	201	0,5%
De Dijk 14VI	90	96	91	84	85	1,2%
Totaal	3061	2979	2888	2845	2837	-0,3%
Gemeente Druten	1743	1684	1624	1576	1557	-1,2%
Gemeente West Maas en Waal	1318	1295	1264	1269	1280	0,9%

In het overzicht hierboven staan de prognosecijfers van SPOM (op basis van de leerlingaantallen op teldatum 1 oktober 2019), welke samengesteld worden door SPOM zelf middels aanlevering van de geboortecijfers door de gemeente Druten en gemeente West Maas en Waal.

3 Strategische beleid – Koersplan

3.1 SPOM in beweging: de sturingsfilosofie

In 2017 is samen met de directeuren de sturingsfilosofie geformuleerd:

De drie kernbegrippen richting, ruimte en ruggensteun zijn binnen SPOM bepalend. De **richting** wordt bepaald door het Koersplan van SPOM en daarmee samenhangend de schoolplannen en jaarplannen per school. De focus ligt daarbij op het primaire proces. Er is **ruimte** voor de eigenheid van de scholen, ieder met zijn 'couleur locale'. Directeuren zijn daarbij integraal verantwoordelijk voor hun school of scholen. Als laatste is er de **ruggensteun**, waarbij van belang is dat de basis op orde is; dit betekent gezamenlijke regels en afspraken met betrekking tot financieel en personeelsbeleid en bewaking van de interne kwaliteit via audits en zelfevaluaties. De scholen worden daarbij ondersteund door de bestuurder en medewerkers van het bestuurskantoor.

Belangrijke leidinggevende principes binnen SPOM zijn het werken vanuit **vertrouwen** van waaruit medewerkers veel **autonomie** krijgen. Aan de andere kant betekent dit ook dat men kan worden aangesproken op vakmanschap en professionaliteit. Binnen SPOM is er sprake van '**high trust, low tolerance**'.

Voor alle medewerkers is het **plezier** in het vak daarbij belangrijk. Medewerkers zijn verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling en medewerkers leren van elkaar; zo worden talenten en kwaliteiten optimaal benut.

Schoolleiders vervullen een voorbeeldfunctie voor medewerkers en inspireren en stimuleren. Zij leggen **verantwoordelijkheden zo laag mogelijk** in de organisatie en stimuleren medewerkers om **eigen initiatief** te nemen. Zelf goed communiceren, anderen goed doen communiceren, opvangen van signalen, een leergierige houding, proactief handelen,

regelmatige reflectie en het geven en ontvangen van feedback zijn hierin belangrijke principes.

Binnen SPOM moet worden gewerkt vanuit 'de bedoeling' in plaats van vanuit een systeemwereld. Dit betekent meer ontwikkelen en minder beheersen.

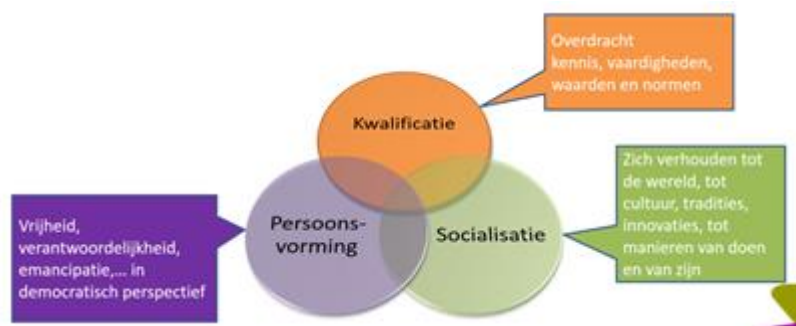
Congruentie is in alle lagen binnen SPOM zichtbaar en merkbaar, dat wil zeggen dat bovenstaande principes overal bij SPOM zijn terug te vinden: in de klas, in het team, in het directieberaad, op het bestuurskantoor.

Samenvattend zijn belangrijke kernwoorden binnen SPOM:

- Passie om de wereld met kinderen te verkennen.
- Verantwoordelijkheid nemen.
- Plezier in je werk.
- Lef.
- Zin in leren: voortdurend blijven leren en ontwikkelen.
- Samen verantwoordelijk zijn.

3.2 Hoofdlijnen van het strategische beleid: het koersplan 2018 – 2022

In het traject voor het Koersplan van SPOM 2018-2022 zijn kinderen, ouders, personeelsleden, maar ook vertegenwoordigers van maatschappelijke organisaties in onze regio, uitgedaagd om mee te denken over de consequenties van de veranderingen in onze samenleving voor het onderwijs. Op basis van de gevoerde gesprekken werken we aan:



Als wij dat vertalen naar onze SPOM-scholen komen wij tot de volgende uitgangspunten:

Onze richting:

- Alle scholen werken aan gepersonaliseerd onderwijs; onder gepersonaliseerd leren verstaan wij het afstemmen van curriculum, didactiek en pedagogiek in een leeromgeving en een sociale context voor en door leerlingen om zo tegemoet te komen aan hun verschillende leerbehoeftes en ambities.
- Alle scholen geven ruimte aan ontwikkeling van talenten en eigen keuzes van kinderen.

Onze ruimte:

- Onze scholen zijn autonoom met betrekking tot de onderwijskundige invulling van het onderwijs.

Onze ruggensteun:

- Iedere school is een professionele leergemeenschap; ook als SPOM-scholen onderling vormen wij een professionele leergemeenschap: "wij zijn SPOM" - scholen leren van elkaar; binnen SPOM zijn wij 'maatjes' van elkaar.

Onze resultaten:

- Alle SPOM-scholen hebben een basisarrangement.
- De gemiddelde score van de SPOM-scholen op de eindtoets ligt boven het landelijk gemiddelde en bij de tussenscores haalt minimaal 50% van de leerlingen niveau A/B.

Onze wijze van *rekenschap* afleggen:

- Wij leggen op SPOM-niveau verantwoording af in het jaarlijkse bestuursverslag. De scholen volgen dezelfde beleidscyclus en leggen extern verantwoording af in de schoolgids/op de website (en via Vensters PO).

Onze uitgangspunten zijn niet in Kritische Prestatie Indicatoren ('KPI's') of concrete onderwijsdoelen te vangen. Daarom formuleren we '*denksleutels*': vraagstukken, dilemma's waar we de komende jaren mee bezig zijn. Het vinden van antwoorden op deze vragen en het maken van keuzes, is de opdracht waar we gezamenlijk voor staan en zorgt voor de ontwikkeling en verbetering van ons onderwijs (zie: Koersplan).

Ambitieuze verdieping en verbreding voor alle SPOM-scholen - twee sleutelgebieden:

- Techniek/ICT/multimedia.
- Gezond gedrag en bewegen.

3.3 Stoere doelen: wanneer zijn wij in 2022 tevreden?

Onze strategische doelen voor de komende jaren (tot en met 2022) zijn:

- SPOM is (al dan niet door fusie/samenwerking) een sterk regionaal bestuur met goed onderwijs op alle scholen. De omvang van de organisatie is zodanig dat er sprake is van stabiele, effectieve, efficiënte ondersteuning.
- Er zijn structurele verbindingen met organisaties binnen en buiten de regio, aansluitend bij de ambities op bovenschools- en op

schoolniveau: voor het opleiden van leraren met de HAN ('Samen Opleiden'), voor het speerpunt Techniek/ICT met het Tech-Lokaal van Stichting Meerwaarde en het iXperium en voor bevordering gezond gedrag en bewegingsonderwijs met Actief Maas en Waal. De samenwerking met peuteropvang, kinderopvang (SPOM Kinderopvang/KION) en voortgezet onderwijs (Pax) zorgt voor een doorgaande ontwikkelings- en leerlijn van onze leerlingen.

- De grootte, het aantal en de spreiding van de SPOM-scholen en de samenwerking tussen de SPOM-scholen draagt bij aan de kwaliteit van het onderwijs, zowel in onderwijskundige zin als met betrekking tot de bedrijfsvoering.

Deze strategische doelen zijn uitgewerkt in doelen voor de beleidsterreinen onderwijs, kwaliteit, personeel en financiën/formatie/bedrijfsvoering.

Uit de strategische doelen komen de volgende uitwerkingsdoelen voort:

Onderwijsdoelen

- Alle scholen zijn in deze koersplanperiode voortdurend bezig met de denksleutels en dit heeft geleid tot eigentijds, goed onderwijs. ICT heeft daarbinnen een logische, ondersteunende plek.
- Alle scholen werken aan gepersonaliseerd onderwijs; onder gepersonaliseerd leren verstaan wij het afstemmen van curriculum, didactiek en pedagogiek in een leeromgeving en een sociale context voor en door leerlingen om zo tegemoet te komen aan hun verschillende leerbehoeftes en ambities. Op deze wijze geven wij ook invulling aan Passend Onderwijs.
- Alle scholen hebben een ambitie geformuleerd en werken aan de realisatie ervan.
- Alle scholen geven ruimte aan ontwikkeling van talenten en eigen keuzes van kinderen.

- Alle scholen hebben een breed onderwijsaanbod waarin eigen keuzes zichtbaar zijn.
- Alle scholen hebben een basisarrangement.
- Wij kunnen leeropbrengsten in termen van leergroei en toegevoegde waarde van de school zichtbaar maken.

Kwaliteitsbeleid

- Binnen SPOM willen we een 'kwaliteitscultuur'. Dat betekent dat er door de hele organisatie een hoog kwaliteitsbewustzijn is. Dat komt tot uitdrukking doordat deze vragen voortdurend worden besproken en beantwoord. Door leraren, door ouders, door directieleden, door stafmedewerkers, bestuurder en door kinderen.
- Bij het uitwerken van kwaliteitszorg binnen SPOM wordt uitgegaan van leraren als professionals, die een centrale rol vervullen als het gaat om het realiseren en borgen van kwaliteit. Leraren hebben opvattingen over wat ze onder kwaliteit verstaan en hebben inzicht in de kwaliteit die ze feitelijk realiseren. Leraren ontwikkelen die opvattingen niet in een isolement, maar in dialoog met elkaar en met relevante anderen (ouders, andere professionals, bestuur, onderwijsinspectie).
- De scholen zijn in staat om ambitieuze meetbare en merkbare doelen te formuleren en hierover verantwoording af te leggen.
- De kwaliteitsactiviteiten worden strategisch ingezet en dragen daardoor bij aan doelrealisatie.

Personeelsbeleid

- Wij zijn tevreden als (uit onderzoek) blijkt dat medewerkers vertrouwen hebben in de organisatie en met plezier (bevlogenheid) aan het werk zijn.
- Er is een gesprekscyclus die bijdraagt aan schoolontwikkeling en het werkvermogen van de medewerkers.

- De medewerkers van SPOM hebben zicht op hun werkvermogen en werken aan hun duurzame inzetbaarheid.
- Er is een goede spreiding in talenten, competenties en leeftijd binnen het personeel.
- Er is een functiehuis dat past bij de onderwijskundige doelen van SPOM.

Financiën, formatie en bedrijfsvoering

- De begroting is sluitend en er is een duidelijke relatie tussen de wijze waarop de middelen worden ingezet en de doelen van de organisatie op bovenschools- en op schoolniveau.
- De ondersteuning is servicegericht en effectief, passend bij de omvang van de organisatie.
- De administratie en bedrijfsvoering is effectief en efficiënt ingericht, zodat de beschikbare middelen zoveel mogelijk ingezet kunnen worden voor het primaire proces.
- Er is een Integraal Huisvestingplan (IHP) voor beide gemeenten, passend bij de onderwijskundige doelen.

Deze strategische doelen worden uitgewerkt in jaarplannen. In de bestuurlijke kwartaalrapportages wordt verslag gedaan van de mate van realisatie en resultaten.

3.4 Strategische doelen en realisatie 2019

In 2019 waren de strategische doelen vooral gericht op de samenwerking met Oeverwal, in de vorm van onderzoek naar een mogelijke fusie met

Stichting Oeverwal. Dit onderzoek is in maart 2019 afgerond. Het proces is conform afspraken en tijdpad verlopen. De werkgroepen, klankbordgroep, GMR en RvT hebben er veel tijd en energie in gestoken om dit goed te laten verlopen.

De samenwerking op het bestuurskantoor is verstevigd en de bedrijfsvoering is verder op elkaar afgestemd. Heel veel processen lopen bij beide stichtingen al hetzelfde.

















Er zijn nieuwe convenanten afgesloten met iXperium, Tech-Lokaal en Actief Maas en Waal om de samenwerking te versterken. De convenanten zijn in januari/februari 2019 getekend.

Met Kinderopvangorganisatie KION is ook een nieuw convenant (samen met Stichting Oeverwal) afgesloten over de samenwerking tussen onderwijs en opvang in de regio.

De werkgroep 'krimp' (een werkgroep van directeuren, bestuurder en een adviseur van OCS) heeft een werkwijze/model ontwikkeld om met alle betrokkenen (ouders/MR/dorpsplatform/gemeente) het gesprek te voeren over huisvesting van de scholen in kleine kernen.

Ondanks de vele voorbereidende werkzaamheden rond de fusie is het gelukt om de focus te houden op het primair proces en hebben de directeuren/scholen zich kunnen richten op onderwijszaken.

Algemeen					
Strategische doelen (koersplan 2018-2022)	Uitwerking in doelen en activiteiten voor 2019	Resultaat eind 2019	Mate van realisatie (en evt. afwijkingen)	Signaalfunctie	Evaluatie en consequenties
A1. SPOM is (al dan niet door fusie/ samenwerking) een sterk regionaal bestuur met goed onderwijs op alle scholen. De omvang van de organisatie is zodanig dat er sprake is van stabiele, effectieve, efficiënte ondersteuning.	Besluit over fusie met Oeverwal. Indien positief: voorbereiding effectuering fusie. Indien negatief: samenwerking Oeverwal voortzetten en gevolgen in beeld brengen.	A. Fusie voorbereid zodat op 1 januari 2020 gefuseerd kan worden of B Gevolgen van niet doorgaan fusie in beeld en aanbevelingen m.b.t. het anticiperen daarop.			
					Fusiebesluit is tijdig genomen. Voorbereidende werkzaamheden zijn conform hamonisatiekalender uitgevoerd.
A2. Er zijn structurele verbindingen met organisaties binnen en buiten de regio, aansluitend bij de ambities op bovenscholings- en op schoolniveau. Voor het opleiden van leraren met de HAN ('Samen Opleiden'), voor het speerpunt Techniek/ICT met het Tech-Lokaal van Stichting Meerwaarde en het iXperium en voor bevordering gezond gedrag en bewegingsonderwijs met Actief Maas en Waal. De samenwerking met peuteropvang, kinderopvang (SPOM Kinderopvang) en voortgezet onderwijs (PAX) zorgt voor een doorgaande ontwikkelings- en leerlijn van onze leerlingen.	A. Afspraken over de wijze waarop de doorgaande lijn van peuteropvang naar basisonderwijs wordt gerealiseerd zijn vastgelegd tussen kinderopvang en SPOM. Ook de invulling van VVE is geconcretiseerd in samenwerkingsafspraken tussen peuteropvang en onderwijs. B. SPOM en PAX hebben afspraken vastgelegd m.b.t. een doorgaande ontwikkelings- en leerlijn m.b.t. zelfstandigheid/autonomie van leerlingen en techniek.	a. Set afspraken teams kinderopvang en directeurs SPOM. B. Afspraken doorgaande lijn zelfstandigheid/autonomie en Techniek.			
					Met coördinatoren psz/kdv is afspraak gemaakt over gezamenlijk invullen kwaliteitsoverzicht per school/psz. Dat is bij 2/3 van de scholen gebeurd. Leidsters hebben ook vaak te weinig tijd voor overleg. Doorgaande lijn en warme overdracht zijn speerpunten.
					niet gerealiseerd
A3. De grootte, het aantal en de spreiding van de SPOM-scholen en de samenwerking tussen de SPOM-scholen draagt bij aan de kwaliteit van het onderwijs, zowel in onderwijskundige zin als m.b.t. de bedrijfsvoering.	Werkgroep krimp beschrijft onderwijskundige visie op scholen in kleine kernen en ontwikkelt criteria.	De werkgroep levert concept beleidsdocument op (afroonddatum is april 2019).			
					afgerond

A4. De privacy is op dusdanige wijze georganiseerd binnen SPOM dat SPOM voldoet aan de AVG en het gedrag van alle betrokkenen ook hier op gericht is.	Opstellen van privacybeleid en informatiebeveiligingsbeleid.	Beleidsdocumenten, protocollen en andere regelingen inzake de privacybescherming zijn vastgesteld en ingebed in de organisatie.			Het privacybeleid en de meeste protocollen zijn vastgesteld. Het informatiebeveiligingsbeleid wordt in een samenwerkingsgroep vanuit MOSA opgepakt, omdat dit erg breed is.
	Inzichtelijk krijgen van de datastroom binnen de schoolbesturen, resulterend in een register van verwerkingsactiviteiten.				Er is een start gemaakt met de inrichting van het register van verwerkingsactiviteiten. Dit is voor zo'n 60 % ingevuld.
	Rechten van betrokkenen inzichtelijk maken.				De rechten van betrokkenen staan beschreven in het privacybeleid.
	Zorgdragen dat informatievoorziening vanuit de schoolbesturen naar externe en interne omgeving voldoet aan eisen AVG.				Op alle websites is de AVG-organisatie te lezen of wordt er naar verwezen. Belangrijk blijft dat iedere betrokkene bewust blijft in het handelen. Hier is structurele informatie en advisering bij nodig.
	Zorgen dat SPOM een effectief proces heeft ingericht waarmee wordt voldaan aan de meldplicht datalekken.				Binnen SPOM is er een duidelijke en efficiënte structuur neergezet om een melding aan te maken en hier vervolgens op te handelen. Deze structuur heeft zich inmiddels al eens bewezen.
	Realiseren dat met alle verwerkers een juiste overeenkomst is afgesloten zodat verwerking van persoonsgegevens adequaat is ingeregeld, vanuit de verwerkingsverantwoordelijke (de schoolbesturen). Inrichten van register met overeenkomsten (contract administratie).				Dit is een doorlopend proces vanwege het feit dat tussentijds bepaalde factoren wijzigen in de dienstverlening. De administratie van de verwerkersovereenkomsten dient nog in het online programma EasyPrivacy verwerkt te worden.
	Het aanstellen en inschrijven van een FG incl. het verkrijgen van instemming van de GMR.				Er is een FG-er aangesteld vanuit de Lumen-groep. Hiervoor is instemming verkregen vanuit de GMR.
	Alle medewerkers bewust maken van de impact van de AVG op werkzaamheden, waaronder o.a. datalekken, informatieplicht (transparantie) en rechten van betrokkenen.				Het bewust maken van de impact van de AVG op de werkzaamheden blijft een continu proces. Dit jaar is er op verschillende manieren invulling aan gegeven.

A5.					
ICT is ondersteunend aan het onderwijs	O365: Datamigratie, hardware-inrichting en scholing van personeel per school wordt planmatig opgepakt door het bovenschools ICT-team.	Alle scholen werken vanaf schooljaar 2019-2020 in de cloud met Office 365.			alle scholen werken in de cloud met Office 365.
	O365: Er worden structureel scholingsmogelijkheden voor het personeel aangeboden om beter met de Office 365-producten in het onderwijs te kunnen werken.	Minstens de helft van het personeel van SPOM heeft gebruik gemaakt van een scholingsmogelijkheid op het gebied van ICT.			Er is behoorlijk gebruik gemaakt van de scholingsmogelijkheden, echter zien we wel een kleine daling in het aantal deelnemers. Dit is o.a. te verklaren doordat het jaar ervoor heel veel personeelsleden geschoold waren.
	O365: Sharepoint en Teams worden geïmplementeerd in SPOM.	Sharepoint wordt door het personeel van SPOM actief gebruikt als intranet. Teams worden gebruikt als samenwerkingstool.			Door nieuwe inzichten, verkregen door een externe ondersteuner, gaan we een traject in waarin scholen meer gaan werken in Teams met hun schooldocumenten. Het bestuurskantoor werkt inmiddels al via deze wijze.
	Prowise: Leerkrachten werken met deugdelijke, moderne digiborden en kunnen goed overweg met de bijbehorende software.	3/5e van de groepen werken met deugdelijke, moderne digiborden. Dit betekent dat er eind 2019 €100.000 is geïnvesteerd in nieuwe Prowiseborden.			Er zijn in 2019 ruim 21 borden vervangen door moderne en betere touchborden. Door de start van het KC in Beneden-Leeuwen is er voor gekozen om de 2 scholen in dit kindcentrum voor te laten gaan in de vervanging. Daarnaast zijn er bij enkele andere scholen ook borden vervangen.
		Er is structureel aandacht voor ondersteuning en begeleiding van leerkrachten die voor het eerst gaan werken met de nieuwe Prowiseborden.			Dit jaar hebben 2 scholen extra scholing gekregen voor het gebruik van het Prowisebord.
	Inlogstelsel leerlingen en leerkrachten:	De inlog in de diverse systemen die leerlingen en leerkrachten gebruiken is zoveel mogelijk gekoppeld en vergemakkelijkt middels o.a. single sign on.			Er is al een grote mate van single sign on beschikbaar gemaakt.
		Personeelsleden kunnen met hun O365-gegevens gebruik maken van het WIFI-netwerk van SPOM.			Deze inlogwijze bleek nog niet mogelijk te zonder een behoorlijke financiële investering. Wel is er een "gasteninlog" beschikbaar gesteld op de scholen.
	Helpdesksysteem: Het helpdesksysteem voor ICT-gerelateerde zaken wordt geëvalueerd en eventueel bijgesteld.	Het helpdesksysteem is zo efficiënt mogelijk ingericht naar de actuele eisen van de ICT-organisatie binnen SPOM.			N.a.v. verschillende veranderende omstandigheden en ervaringen zijn er meerdere aanpassingen geweest in het systeem om de dienstverlening te optimaliseren.
	Samenwerking ICT 3 besturen: De mogelijkheden tot samenwerking op ICT-gebied tussen SPOM, Deverwal en Kans en Kleur worden onderzocht.	Vanuit de resultaten van dit onderzoek worden, indien mogelijk, processen gestart om meer samen te gaan werken als 1 ICT-organisatie.			Door de fusie is er voor gekozen om eerst de focus op de interne organisatie te leggen. Er wordt niet uitgesloten dat in een vervolgfase verder gekeken wordt naar bestuurlijke samenwerking.

4 Onderwijs

4.1 Vertaling van het koersplan

De scholen maken hun eigen ontwikkeling door. In het Koersplan zijn denksleutels opgenomen waar de scholen mee bezig (kunnen) zijn. Tijdens de monitorgesprekken is gebleken dat dit vooral op een impliciete wijze gebeurt. We zien dat ook terug in de jaarplannen en de schoolplannen. In de schoolplannen zijn de schoolvisies herijkt, bijgesteld, dan wel ongewijzigd gebleven; ze zijn in ieder geval in de teams besproken. Inmiddels hebben, op een enkele school na (in verband met een andere planperiode van de betreffende school), de scholen hun schoolplan vastgesteld en besproken in de medezeggenschapsraad. Vooral de denksleutels die te maken hebben met vragen over hoe het leerproces te personaliseren (hoe doen we dat?; wat betekent eigenaarschap?), instructie (waar nodig en waar juist niet?) en onderwijs organiseren (wanneer welke groepen?) zien we terug in de schoolplannen.

4.2 Basisondersteuning en Passend Onderwijs

In onze regio streven we naar passende ondersteuning voor leerlingen met speciale onderwijsbehoeften waar mogelijk thuis/schoolnabij. SPOM werkt nauw samen met het Ondersteuningsplatform Maas en Waal (OPF). Medewerkers van het platform bieden op verschillende manieren ondersteuning aan de scholen: als NT2-ondersteuner, als schoolcontactpersoon, als ondersteuner hoogbegaafdheid, als ondersteuner groepsdynamiek, als leraar van de impulsgroep, enz. Over het algemeen worden de (maatwerk)arrangementen van het OPF positief gewaardeerd. Er is ook een evaluatie uitgevoerd over twee specifieke arrangementen: groepsdynamiek versterken en plusklas. In beide gevallen bleek dat niet alleen de beide arrangementen hoog worden gewaardeerd, maar dat ze ook effect hebben op de kwaliteit van de basisondersteuning.

Zo is er op veel scholen aandacht besteed aan groepsdynamiek en weten steeds meer scholen niet alleen hoe ze kunnen interveniëren bij een 'moeilijke groep', maar ook wat ze moeten doen om te voorkomen dat het zover komt. Op veel scholen zien we ook dat leraren de opleiding Klassenkracht hebben gevolgd en dat daarmee de expertise op de school is toegenomen.

De schoolcontactpersoon die in 2018 geïntroduceerd is als een nieuwe manier om dicht bij de scholen ondersteuning te geven, lijkt steeds meer een vaste plek binnen de school te krijgen. In de gemeente Druten is een convenant opgesteld over de samenwerking tussen het sociaal team en de school. Na een pilotfase zijn nu vaste afspraken gemaakt over contactpersonen en contactmomenten. In de gemeente West Maas en Waal is er geen sprake van een directe samenwerking met een vaste contactpersoon van het sociaal team. Toch wordt ook daar ingezet op een versterking van de samenwerking met Vraagwijzer; om die reden is ook de schoolmaatschappelijk werkster van het OPF daar 'gestationeerd'. De kwaliteit van de samenwerking wordt wisselend gewaardeerd, maar er is zeker sprake van een stijgende lijn. Er zijn in West Maas en Waal op een enkele school forse problemen geweest bij de juiste plaatsing van vluchtelingenkinderen. De regie vanuit de gemeente werd als onvoldoende beschouwd en gezamenlijk slaagden we er niet in passende ondersteuning te vinden. Daar zijn in juni 2019 nieuwe afspraken over gemaakt, die veel duidelijkheid hebben gebracht. De NT2-ondersteuning wordt sinds enkele jaren vormgegeven door ambulante ondersteuning. We hebben in deze regio te weinig kinderen om ze te groeperen in een schakelklas, maar tegelijkertijd is extra ondersteuning zeer gewenst. Er is een nieuw NT2 beleidsplan opgesteld, waarin niet alleen de procedures opnieuw zijn vastgesteld, maar waar we aanbevelingen doen voor NT2-ondersteuning op de scholen zelf, een aanpassing hebben opgenomen van het programma voor de kinderen én de aanvullend coachende rol van de ondersteuners versterken. Bovendien zijn we gestart met een samenwerking met Beuningen en Wijchen. Ook daar wordt nu grotendeels volgens het nieuwe beleidsplan gewerkt.

Er worden veel eisen gesteld aan de IB'ers. Op welke wijze IB'ers worden ingezet is verschillend; soms maken zij deel uit van het managementteam, soms niet. Het is wel duidelijk dat een IB'er veel meer is dan een coördinator leerlingenzorg; de IB'er heeft ook een coachende rol voor leraren en moet nauw betrokken zijn bij de schoolontwikkeling. Deze onderwerpen kwamen ter sprake in een bijeenkomst voor directeuren en IB'ers van SPOM en Oeverwal, ook ter voorbereiding van de fusie. Conclusies worden op schoolniveau getrokken. Er is geen blauwdruk voor de precieze invulling van het takenpakket van de IB'er, juist omdat de scholen verschillen in visie, populatie, omvang en schoolontwikkeling.

Er is een eerste ervaring opgedaan met de nieuwe monitor basisondersteuning van Stromenland. Het accent lag dit jaar vooral op de door Stromenland opgestelde 10 beloftes: de scholen is gevraagd hierop te reflecteren. Kengetallen zijn nu beperkt opgenomen in de monitor zoals aantal verwijzingen en uitgegeven bedrag aan arrangementen; een uitsplitsing naar arrangementen is ingevoerd vanaf augustus 2019.

Op twee scholen na maken alle scholen gebruik van Bouw! Met behulp van dit programma krijgen jonge kinderen met een verhoogd risico op dyslexie extra ondersteuning. Er is een stuurgroep ingericht die op schoolniveau gesproken heeft over de inzet en op bestuursniveau is een monitor met resultaten ingericht, om de resultaten - zoals minder dyslexie-verklaringen - te kunnen volgen.

Het OPF van Maas en Waal werkt steeds meer samen met de andere platforms Beuningen en Wijchen. Om dat te stroomlijnen worden aanvraag- en ondersteuningsprocedures meer afgestemd op de dossiervorming van de scholen zelf. Mede om die reden is het programma Kindkans ingevoerd. De kwaliteit van de aanvraag voor toelaatbaarheidsverklaringen wordt hiermee verbeterd. Het OPF heeft een stroomschema opgesteld waarmee de procedures worden verhelderd. Inmiddels is ook een pilot voor de aanvraag van

arrangementen binnen Kindkans gestart. Hoewel de schoolcontactpersonen dicht bij de scholen staan om de eerste vragen te beantwoorden, ligt toch het gevaar van bureaucratisering op de loer. De klankbordgroep van het samenwerkingsverband en het IB-netwerk zal hierover met het OPF steeds in overleg blijven.

Er is een begin gemaakt met de samenwerking tussen de SBO's van Druten en Beuningen. Er zijn twee gezamenlijke bijeenkomsten geweest van beide teams, er wordt vanaf augustus 2019 samengewerkt met beide MT's; enkele onderwijskundige thema's worden samen uitgewerkt.

4.3 Kansenongelijkheid

Het thema kansenongelijkheid is binnen SPOM een belangrijk thema geweest. Het gesprek hierover heeft op verschillende niveaus plaatsgevonden. De bestuurder en de kwaliteitsmedewerker hebben deelgenomen aan een studieochtend over kansenongelijkheid onder leiding van Eddie Denessen. Dit heeft bij hen geleid tot een grotere bewustwording over het probleem van groeiende kansenongelijkheid en wat de (onbedoelde) effecten zijn van de manier waarop we ons onderwijs inrichten. Vervolgens is er ook in de directieraad over ditzelfde thema gediscussieerd, aan de hand van een artikel over dit onderwerp. Op een meer praktisch niveau is er ook aandacht geweest voor het onderwerp:

- In het 'protocol advisering van po naar vo' is een tijdelijk opgenomen over het proces van voorlopig naar definitief advies. Hierin wordt vermeld dat de advisering niet alleen een zaak is van de leraar van groep 8, maar van het team van de school. Het risico op een al te subjectief oordeel van één persoon wordt hiermee verkleind. Leraren hebben een neiging om de prestaties en mogelijkheden van kinderen met laagopgeleide ouders en van kinderen met een migrantenachtergrond te onderschatten. Door het onderwerp kansenongelijkheid ook in het team te bespreken en het hele (of een

deel van het) team bij de advisering te betrekken, wordt het risico op onder-advisering kleiner.

- Differentiatie wordt in het onderwijs gezien als de oplossing voor het omgaan met verschillen tussen kinderen. Het auditteam, dat onderzoek doet naar het didactisch handelen op de scholen, ziet dat deze differentiatie op verschillende manieren wordt vormgegeven. Indien op een school een te starre indeling in aanpakken of niveaus wordt gehanteerd, geeft het auditteam als feedback om daar meer flexibel per les mee om te gaan: welke leerling kan al aan de slag; wie heeft er specifiek bij dit lesdoel nog extra ondersteuning nodig? Op deze manier is er minder risico dat kinderen 'blijven hangen' in een bepaald niveau en dat deze kinderen ervan overtuigd raken dat ze zwakke kinderen zijn.
- In de Plusklas wordt niet zozeer de nadruk gelegd op een voor deze kinderen ontwikkeld aangepast aanbod, als wel op de ondersteuningsvraag van deze kinderen. Waar hebben zij moeite mee? Gaat het bv. om het doorlopen van de 'leerkuil', om het leren plannen, om het durven vragen stellen? Het aanbod is hierbij een hulpmiddel om deze leer- en leefvragen te beantwoorden. Het gaat hierbij minder om het behalen van een hoger niveau, maar vooral om vaardiger te kunnen omgaan met de specifieke problemen die hoogbegaafde leerlingen ondervinden.
- In het IB-netwerk is het thema 'leergesprekken met kinderen' behandeld. Veel scholen binnen onze stichting proberen met behulp van deze leergesprekken recht te doen aan de verschillen tussen kinderen. Met behulp van deze leergesprekken komen de doelstellingen van alle kinderen in beeld, zowel die van de zgn. excellente leerling, de zwak presterende leerling als de 'gemiddelde leerling'. De IB'ers hebben tijdens deze studiedag handvatten gekregen om daar in de schoolpraktijk mee aan de slag te gaan. Het voornemen is om daar volgend schooljaar nogmaals op terug te komen.

Kansenongelijkheid is een ingewikkeld sociaal vraagstuk waar we niet meteen een antwoord op hebben. Met deze kleine voorbeelden is een aanzet gemaakt om de bewustwording hierover te versterken op schools en bovenschools niveau. Het thema zal op de agenda blijven staan, ook na de fusie met de Beuningse scholen in de nieuwe stichting.

4.4 Gezond gedrag en beweging

In het Koersplan SPOM (STOER 2018-2022) is het thema 'Gezond gedrag en bewegen' (Leren in beweging) opgenomen. Met ondersteuning vanuit Actief Maas en Waal binnen het item 'bewegen' zijn negen keuzegebieden aangereikt. Inmiddels zijn elf scholen begonnen met hun keuze, waarbij enkele scholen al een verdiepingsslag maken. Vier scholen hebben nog geen keuze gemaakt.

Vanuit de werkdrukverlagende middelen kiezen steeds meer scholen voor een vakspecialist of vakleraar bewegingsonderwijs. Op dit moment maken drie scholen gedeeltelijk of volledig gebruik van vakspecialisten en zeven scholen maken gebruik van vakleraren. Positief in deze ontwikkeling is het verhogen van de kwaliteit en duurzaamheid van bewegingsonderwijs. De inzet van vakleraren kan als tegeneffect hebben, dat het bewegingsonderwijs uit het onderwijsproces verdwijnt. Inzet van vakspecialisten heeft dan ook de voorkeur. Dit blijkt uit de eerder gehouden nulmeting en enquête. De inzet van groepsleraren met specialisme bewegingsonderwijs is de beste optie om met dit probleem om te gaan. Daarnaast is de deskundigheid van deze specialisten prima te gebruiken in de verbreding en verdieping van het sleutelgebied 'Gezond gedrag en bewegen' (Leren in beweging). Ondanks deze ontwikkeling blijft op nagenoeg alle scholen het voldoende en goed verzorgen van het bewegingsonderwijs een aandachtspunt en/of een kwetsbare situatie. Oplossingen worden gezocht in het geven van slechts één gymles in plaats van twee per week en/of twee groepen gelijktijdig laten gymmen onder leiding van één bevoegde leraar.

Directeuren stimuleren leraren om zich te laten scholen op dit gebied. In 2018 is een cursus gegeven specifiek gericht op bewegingslessen aan het jonge kind. Er zijn veel scholingsmomenten gedurende het schooljaar waar steeds meer leraren gebruik van maken.

Een ontwikkeling waar het onderwijs bij betrokken is, is het naderende Sportakkoord in de gemeenten West Maas en Waal en Druten. Door de betrokkenheid van het onderwijs heeft 'Sportieve en gezonde jeugd' een prominente plaats in dit Sportakkoord. Naast onze plicht, biedt dit ook mogelijkheden voor het onderwijs.

Het opzetten van een motorisch zorgsysteem is een van de doelen. Dit jaar zijn er oriënterende gesprekken geweest met partijen omtrent motorische ontwikkeling van kinderen binnen school. Vanuit het naderende Sportakkoord in beide gemeenten liggen hiervoor waarschijnlijk mogelijkheden.

Het introduceren van Sjors Sportief/Creatief heeft dit jaar plaatsgevonden. Met dit concept maken kinderen kennis met verschillende sportieve en creatieve activiteiten. Doel hierbij is het ontdekken van ieders talent en behoefte. Met bijna 80 aanbieders en 350 activiteiten is er voldoende keuze.

Naast de hierboven genoemde procesgerichte inspanningen zijn dit jaar in samenwerking met Actief Maas en Waal weer vele concrete activiteiten gerealiseerd in en rondom de scholen. In totaal 590 activiteiten met 15.237 deelnemers. Dus gemiddeld deden de leerlingen mee aan 5 à 6 activiteiten. Om dit te realiseren, werd er samengewerkt met ongeveer 40 sportverenigingen en andere sportaanbieders uit de regio en Pax (stagiaires studierichting Bewegen Sport en Maatschappij en LO2).

4.5 Techniekonderwijs

Techniekeducatie in het Tech-Lokaal

Het Tech-Lokaal verzorgde in 2019 wederom 80 ochtenden techniekeducatie in het Tech-Lokaal voor scholieren van de groepen (6) 7 en 8 van SPOM. Bijna 2.000 leerlingen konden kiezen uit de aangeboden drie categorieën gastronomische, traditionele en innovatieve technieken. Zij werden bijgestaan door ruim 25 vrijwilligers, door vier MBO-studenten en één HBO-student. Voorafgaand aan een bezoek aan het Tech-Lokaal werd er in de betreffende klassen een voorlichtingsles gegeven met uitleg over de diverse technieken, zodat de kinderen zelf, vooraf, een keuze kunnen maken uit het palet van ca. 25 ontdekplekken.

Het Tech-Lokaal gaat verder in het ontwikkelen en toepassen van techniekprogramma's die aansluiten op het curriculum van de scholen en op de gekozen methodes zoals IPC (International Primary Curriculum) en Kernconcepten, waarin wetenschap en techniekonderwijs geïntegreerd wordt aangeboden.

Er zijn twee programma's verbeterd, waarbij vijf leerlingen en de leraar in drie workshops van twee uur zijn 'opgeleid' tot technisch coach. Op deze manier heeft de leraar hulp van vijf junior coaches om de technologie in de klas toe te passen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het principe 'coach de coach' en het betrekken van leerlingen bij het overdragen van kennis. Het gaat om de programma's:

- Construeren, Ontwerpen en Programmeren met Lego Mindstorms.
- 3D Ontwerpen met SketchUp.

Het gaat hier om twee programma's die zich erg goed lenen voor de methodiek van het onderzoekend leren. Om de leerlingen te inspireren bij het programma 3D ontwerpen met Sketchup wordt gebruik gemaakt van de Virtual Reality bril. Dit is erg motiverend voor de leerlingen. Ze kunnen in de derde workshop in hun zelf ontworpen virtuele slaapkamer

rondlopen. Er is een start gemaakt met een derde programma: Programmeren en ontwerpen met de Micro:bit
In mei heeft het Tech-Lokaal op verzoek van basisschool De Laak een techniekprogramma van zes weken verzorgd voor de groepen 5 t/m 8. Vooraf hebben twee leraren workshops Lego Mindstorms en Micro:bit gevolgd in het Tech-Lokaal

Bijscholing/professionalisering

Het Tech-Lokaal neemt deel aan het PRiCT project: Professioneel Repertoire in Computational Thinking. Dit project beoogt om een publiek private samenwerkingsvorm blijvend op te zetten om het lesgeven op het gebied van Computational Thinking (CT) op scholen te bevorderen. Uiteindelijke doel is een volledige en duurzame integratie van CT in het onderwijscurriculum in gang te zetten. De Appelhof en De Octopus doen hieraan mee en worden ondersteund vanuit het Tech-Lokaal.

Gastlessen voedselverspilling en Kinderen koken voor Ouderen

Het Tech-Lokaal heeft dit schooljaar op diverse basisscholen drie gastlessen voedselverspilling verzorgd onder begeleiding van een ervaren kok. Door de vrijwilligers van Kinderen koken voor ouderen werden in dit schooljaar zes workshops koken, bakken en gastheerschap verzorgd.

Locaties

In 2019 is het Tech-Lokaal in Beneden-Leeuwen verhuisd naar het nieuwe KC-gebouw in Beneden-Leeuwen waar de basisscholen De Leeuwenkuil en De Wijzer gehuisvest zijn. In samenwerking met Pax junior is hier een rijke leeromgeving ingericht voor techniek en zorglessen voor leerlingen van basis- en voortgezet onderwijs. Het Tech-Lokaal is nu in twee gemeenten gehuisvest in een gebouw van Pax. Hiermee is de gemiddelde afstand tot de basisscholen kleiner geworden, de samenwerking met het voortgezet onderwijs hechter en is er continuïteit op gebied van huisvesting.

4.6 Muziek en cultuur

4.6.1 Kunst, cultuur en erfgoed

Op 6 februari 2018 heeft SPOM een cultuurconvenant gesloten met de gemeente West Maas en Waal en op 21 juni 2018 met de gemeente Druten. Deze convenanten zijn nog steeds van kracht. De beide gemeenten worden op de hoogte gesteld van de activiteiten die hebben plaatsgevonden en willen gaan deelnemen aan netwerkbijeenkomsten.

Stichting Kunst Maas en Waal

Alle scholen uit de gemeenten Druten en West Maas en Waal hebben zich geconformeerd aan de afspraken gemaakt tussen de werkgroep Cultureel Schoolprogramma en de Stichting Kunst Maas en Waal. Deze stichting gaat in samenwerking met de werkgroep Cultureel Schoolprogramma de wensen van de scholen op het gebied van kunst, cultuur en erfgoed voorbereiden.

De KinderKunstPrijs is verschoven naar het voorjaar van 2020 in verband met het project De Grote Werken.

Scholen in de gemeente West Maas en Waal en gemeente Druten

Er is nu één netwerk, waaraan alle scholen van de gemeenten West Maas en Waal en Druten inclusief De Kom deelnemen.

Alle gelden die nu bestemd zijn voor het Cultureel Schoolprogramma worden evenredig over de scholen verdeeld, zodat iedere groep van iedere school evenveel geld te besteden heeft. Er is besloten om weer te gaan werken met een programma waarin alle disciplines aandacht krijgen, zodat ieder kind in zijn/haar schoolloopbaan met alle disciplines in aanraking komt. Het is wel de bedoeling om het aanbod zoveel mogelijk te laten aansluiten bij de thema's van de scholen, zodat het aanbod meer betekenisvol wordt. Daarnaast is besloten om het netwerk meer inhoud te geven, zodat de ICC'ers op de scholen beter voorbereid zijn op hun taak.

Alle groepen hebben op verschillende locaties kunnen genieten van een culturele voorstelling. Dit werd betaald uit de pot Cultureel Schoolprogramma. Daarnaast is er gewerkt met wensen via de stichting Kunst Maas en Waal. Dit uitte zich in een geweldig grote diversiteit aan projecten.

De Grote Werken: de geschiedenis van het Land van Maas en Waal

Bijna alle scholen in Maas en Waal hebben deelgenomen aan het project De Grote Werken, dat heeft plaatsgevonden in het najaar van 2019. Het project is een groot succes geworden. Alle kinderen hebben kennisgenomen van de geschiedenis van Maas en Waal en hebben als naslagwerk het boek Grote Werken Junior ontvangen.

Sjors Sportief en Sjors Creatief

Alle kinderen hebben een boekje gekregen met aanbiedingen op sport- en cultureel gebied. Hier is door veel kinderen gebruik van gemaakt en dit project wordt doorgezet in het komende schooljaar.

4.6.2 Muziek

Méér Muziek in de Klas is een initiatief van het Platform Ambassadeurs Méér Muziek in de Klas. Koningin Máxima is erevoorzitter. Zij streven naar structureel muziekonderwijs voor alle basisschoolleerlingen.

De combinatiefunctionaris heeft samen met een van de directeurs diverse gesprekken gevoerd met de ambtenaren van de gemeenten West

Maas en Waal en Druten. Ook is er een bijeenkomst geweest met Stichting Kunst Maas en Waal. De landelijke actie 'Méér Muziek in de Klas' was hierbij een stimulans om aan de gemeenten een bijdrage te vragen voor deze lessen Algemene Muzikale Vorming (AMV). De scholen zijn erg blij met de toezegging van beide gemeenten om vanaf 2019 deze lessen financieel te ondersteunen: alle groepen 3 t/m 6 kunnen zeven spiegellessen krijgen door vakleraren. De gemeente betaalt 75% van de kosten, de scholen betalen 25%. Daarnaast zorgen de scholen voor het benodigde instrumentarium. Scholen die nog lessen krijgen via Impuls Muziek kunnen, na afsluiting van Impuls Muziek, hierbij aansluiten.

De combinatiefunctionaris heeft voor twaalf basisscholen van SPOM muziekonderwijs georganiseerd in het kader van 'Deelregeling Impuls Muziekonderwijs PO 2015-2020' van het Fonds voor Cultuurparticipatie. Zes scholen hebben dit (driejarig) project afgesloten in schooljaar 2018-2019. Vijf scholen sluiten dit project af in schooljaar 2019-2020 en De Oversteek in Dreumel sluit dit project af in schooljaar 2020-2021. Naast teamtrainingen en samenwerking met de plaatselijke muziekvereniging, zijn er ook scholen die dit project in 2019 afgesloten hebben met een schoolbrede workshopdag (De Leeuwenkuil en 't Klòsterhûfke) of een speciaal project voor de onderbouw (De Kubus). Een aantal scholen organiseert in 2020 nog een workshopdag als afsluiting.

Onderwijs					
Strategische doelen (koersplan 2018-2022)	Uitwerking in doelen en activiteiten voor 2019	Resultaat eind 2019	Mate van realisatie (en evt. afwijkingen)	Signaalfunctie	Evaluatie en consequenties
O1. Alle scholen zijn in deze koersplanperiode voortdurend bezig met de denksleutels en dit heeft geleid tot eigentijds, goed onderwijs. ICT heeft daarbinnen een logische, ondersteunende plek.	Elke school heeft een keuze gemaakt in de voor hen meest passende denksleutel en deze uitgewerkt.	Twee denksleutels worden uitgewerkt in het schoolplan: welke keuzes worden er gemaakt in de beantwoording van de dilemma's? Deze worden meegenomen in de monitoringsgesprekken.			In monitoringsgesprekken besproken. Denksleutels komen in schoolplannen impliciet naar voren.
O2. Alle scholen werken aan gepersonaliseerd onderwijs; onder gepersonaliseerd leren verstaan wij het afstemmen van curriculum, didactiek en pedagogiek in een leeromgeving en een sociale context voor en door leerlingen om zo tegemoet te komen aan hun verschillende leerbehoeftes en ambities. Op deze wijze geven wij ook invulling aan Passend Onderwijs.	De uitwerking van het concept is een proces. De scholen kunnen de fase waarin zij zitten benoemen en hebben een beeld van de richting die ze gaan.	In het schoolplan is beschreven wat de gewenste richting is en in welke fase ze binnen het slimfit-model zitten en/of hoe ze zich positioneren in het kwadrant van gepersonaliseerd leren.			Slimfit is een hulpmiddel om positie te bepalen. Niet in alle schoolplannen is dit opgenomen, maar dat is ook niet nodig. Scholen reflecteren allemaal op gepersonaliseerd leren en de voor hen passende organisatie.
O3. Alle scholen hebben een ambitie geformuleerd en werken aan de realisatie ervan.	De ambities worden vertaald in meetbare en merkbare doelen.	In het schoolplan 2019-2023 en in het jaarplan 2019-2020 van iedere school zijn de ambities geformuleerd. Ook de relatie met de zelfevaluatie van de school is zichtbaar.			Ambities zijn geformuleerd in schoolplannen. kwaliteit van zelfevaluatie is nog te divers. Deze wordt niet altijd bewust ingezet om systematisch en cyclisch naar eigen school te kijken.
O4. Alle scholen geven ruimte aan ontwikkeling van talenten en eigen keuzes van kinderen.	Leergroei zichtbaar maken. De scholen kunnen laten zien hoe ze leren zichtbaar kunnen maken v.w.b. de persoonlijke leerdoelen van kinderen	De nieuwe ontwikkelingen om leergroei zichtbaar te maken in Parnassys worden gevolgd en de scholen kennen de mogelijkheden. Dit is zichtbaar in de zelfevaluaties van minstens 2/3e van de scholen. Hier wordt inhoud aan gegeven in termen als: persoonlijke leerdoelen, groepsdoelen, doelenkaarten, formatief assessment enz. Binnen SPOM is een uitwisselings-bijeenkomst dan wel (Professionele LeerGemeenschap) PLG over dit thema georganiseerd.			Nieuwe mogelijkheden van Parnassys zijn in IB-netwerk besproken. Inmiddels lijkt ook Cito LOVS op weg naar adaptief toetsen, hier moet Parnassys weer op aan sluiten. Geprek met LOVS Boom leverde onvoldoende op. Vervolg met andere aanbieder (Dia). De zelfevaluaties geven hier wisselend inzicht in. Vooral in school- en jaarplannen en tijdens monitoring blijkt dat veel scholen zoeken naar vormen van het vergroten van eigenaarschap bij kinderen. Dit wordt op diverse manieren vormgegeven. Tijdens IB-netwerk wordt thema besproken
O5. Iedere school verwoordt op welke wijze zij invulling geven aan een ambitie passend bij de omgeving van de school (de leerlingen, de ouders, het team, de dorpskern).	Iedere school heeft een omgevingsanalyse/populatiebeschrijving	In de zelfevaluatie en het schoolplan wordt verwezen naar de populatiebeschrijving. Mogelijke conclusies zijn opgenomen in het schoolplan.			Uitleg over populatiebeschrijving gegeven tijdens schoolplan DR en nieuw format aangereikt. Op een aantal scholen in gesprek geweest over de interpretatie van de gegevens. Meerderheid scholen heeft dit verwerkt in schoolplan.

O6.				
<p>Passend onderwijs</p> <p>Dit onderdeel is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van het samenwerkingsverband Stromenland en Stichting SPOM</p>	<p>De rol van de IB-er is veranderd en complexer geworden. Deze veranderende rol van de IB-ers wordt duidelijker.</p>	<p>In samenwerking met Oeverwal worden twee bijeenkomsten georganiseerd over dit thema. De scholen kunnen benoemen welke bewuste keuzes zij gemaakt hebben bij de invulling van de verantwoordelijkheden van de IB-er en wat de relatie is tot het MT van de school.</p>		<p>Zowel bij Oeverwal als bij SPOM zijn de bijeenkomsten over de veranderende rol gehouden. Positieve evaluatie mbt de gesprekken tussen directeur en IB over hun rol en taken. Vervolg geweest over coachende rol IB-er. Meerwaarde voor scholen was divers.</p>
	<p>Er is zicht op de kwaliteit van de basisondersteuning en de interne zorgstructuur.</p>	<p>Zorgstructuur: afstemmen monitoring scholen zetten gelden voor basisondersteuning doelgericht in, in overeenstemming met hun onderwijsontwikkeling. Monitoring van zorgstructuur en basisonderstructuur gebeurt in samenspraak met de Platformcoördinator; er is sprake van een duidelijke rolverdeling. Waar nodig worden interventies ingezet. met coördinator; zicht (en uitvoer) van mogelijke interventies.</p>		<p>De pilot is uitgevoerd door Stromenland/Ondersteuningsplatform. De meeste scholen hebben de vragenlijst ingevuld. Het platform heeft de kengetallen (arrangementen-inzet) aangeleverd, alsmede de conclusies van de vragenlijsten.</p>
	<p>Het percentage leerlingen met dyslexie is lager dan 4%. De scholen zijn in staat leesbegeleiding te realiseren op zorgniveau 3.</p>	<p>Bouw! (software preventie dyslexie) en Read en Write (software ondersteuning voor dyslecten) zijn geïmplementeerd op alle scholen.</p>		<p>Twee stuurgroepleden zijn gestart met interviews op scholen over gebruik van Bouw en Read en Write. Herstart Read en Write (ivm software problemen). 13 vd 15 scholen gebruiken Bouw!</p>
	<p>Het Ondersteuningsplatform (opf) vervult haar ondersteunende rol naar de scholen op een kwalitatief goede wijze. De lijnen zijn kort. De organisatie en ondersteuning is flexibel.</p>	<p>In samenwerking met het platform wordt de ondersteuning (pab en arrangementen) en de werkwijze met schoolcontactpersonen geëvalueerd. Minimaal 12 van 15 scholen zijn positief.</p>		<p>Werkwijze met schoolcontactpersonen wordt over het algemeen gewaardeerd. Dit geldt ook voor de arrangementen. Specifieke opmerkingen zijn door het OPF meegenomen naar volgend schooljaar.</p>
	<p>De basisondersteuning op de scholen is merkbaar verbeterd m.b.t. de groepsdynamiek. Er is sprake van een zichtbaar effect op de pedagogische aanpak op de scholen.</p>	<p>Onderzoek is uitgevoerd naar de effecten van inzet arrangementen op de basisondersteuning. De conclusies zijn gedeeld met de scholen.</p>		<p>In twee jaar tijd is de gemiddelde waardering van groepsdynamiek van 6,7 naar 8,7 gestegen. De conclusies van zijn gedeeld met de scholen.</p>
	<p>De basisondersteuning op de scholen is merkbaar verbeterd m.b.t. de aanpak voor hoge-begaafde kinderen. Plusklas en arrangementen hebben een merkbaar effect op pedagogisch-didactische aanpak.</p>	<p>Onderzoek is uitgevoerd naar de effecten van inzet arrangementen op de basisondersteuning. De conclusies zijn gedeeld met de scholen.</p>		<p>Waardering Plusklas 8,1; Kennis ondersteuning op school van 5,2 naar 7,2; Signaleren hoogbeg. 7,6. Er is meer kennis, we kunnen beter signalen en leerkrachten kunnen beter handelen. De doorgaande lijn op scholen is nog lastig. Er worden twee workshops gepland voor leerkrachten over 'hogere orde denkragen'. Samenwerking gestart met andere vorm van Plusklas in Beuningen</p>

	NT2 beleid in samenwerking SPOM/Ondersteuningsplatform.	Nieuw beleidsplan NT-ondersteuning vaststellen. Bijstellen van plan van vier jaar geleden naar nieuwe praktijk en ambities.			Is vastgesteld en besproken met gemeentes en opf Beuningen en Wijchen. Samenwerking is gestart met Beuningen en Wijchen. NT2 beleidsplan Maas en Waal is onderlegger. Positieve evaluatie van ondersteuners over de scholing over coaching. Veranderende rol wordt zichtbaar.
		Aanpak voor scholen met hogere concentratie vluchtelingenkinderen			Samenwerking met gemeente wordt versterkt. Verlengde intake door maatschappelijk werk wordt uitgevoerd. Concentratieschool heeft extra evaluatie.
	Expertisebehoud en behoud lesplaatsen voor kinderen met extra ondersteuning in SBO en SO3: Onderzoek naar samenwerking twee SBO-scholen (SBO-2:Druten en Beuningen) en tussen SBO-SO3-basisschool.	M.i.v. schooljaar 2019-2020 gaan de SBO-scholen werken met een gezamenlijk management en een duidelijke afstemming van de schoolplannen van de individuele school naar gezamenlijke te bereiken doelen in de loop van schooljaar 2019-2020.			Ontwikkeling PLG op beide scholen (met zelfde begeleider). Geplande thematische bijeenkomsten over leesmethode, leerlijn rekenen en aanpak ondersteuning leerlingen praktijkonderwijs. Er wordt aan afzonderlijke schoolplannen gewerkt waarin een gezamenlijke paragraaf wordt opgenomen. Overleg twee MT's gestart..
		Onderzoek samenwerking SBO-SO3-bao: op activiteiten-niveau is samenwerking gestart en geëvalueerd. IB-ers van de drie scholen kunnen aangeven wat ze van elkaar hebben geleerd en hoe er mogelijk kan worden samengewerkt. IB-er van De Laak wordt betrokken bij het project. Onderzoek naar kengetallen heeft meer duidelijkheid gegeven over de mogelijkheden van 'samen onder één dak'.			Prioriteit van SBO ligt vooral bij samenwerking Klavervier. Er zijn enkele activiteiten samen uitgevoerd (Kom, Kubus, Dijk; Carnaval en Vastenactie). De gezamenlijke teams hebben een evaluatie besproken over deze activiteiten en de teams konden zich uitspreken over de mogelijke samenwerking. Bescheiden voortgang project: stimuleren uitwisseling leerkrachten (dag meedraaien)
O7.					
Alle scholen hebben een basisarrangement.	Er is een sterk signalerend vermogen op zowel schools als bovenschools niveau in het volgen van de onderwijsresultaten. Risico's worden snel herkend.	Mogelijke risico's zijn bekend en indien nodig heeft er een interventie op de school plaats gevonden (plan van aanpak)			Analyse middentoets LOVS is uitgevoerd. Voor vijf scholen wordt een signaal afgegeven dat de resultaten onder de SPOM-norm liggen. Acties moeten op schoolniveau worden uitgevoerd.Resultatenrapportage is besproken in DR. Geen indicaties voor predikaat zwakke school.

O8.					
Ambitieuze verdieping en verbreding voor alle SPOM-scholen op het gebied van techniek/ ICT en multimedia	In samenwerking met het iXperium wordt een praktijkgericht onderzoek opgestart naar leerkrachtvaardigheden die nodig zijn om goed met Snappet te werken.	Scholen hebben beter zicht op de leerkrachtvaardigheden die nodig zijn om goed met Snappet te werken.			Scholen zijn zich ervan bewust dat met het werken met Snappet (en vergelijkbare programma's) het geven van instructies niet onder druk mag komen te staan. Dit is echter niet consequent uitgewerkt in de werkwijze.
	De 3 verschillende clusters van scholen (IPC, kernconcepten en Blink) worden ondersteund in hoe zij techniek en ICT doelmatig in kunnen zetten. (i.s.m. SPOM, Technieklokaal, iXperium)	ICT- en techniekdoelen hebben een structurele plaats gekregen het W.O.-onderwijs van de scholen en staat ook zo beschreven in de schoolplannen.			Steeds meer scholen integreren ICT doelmatig in hun thema's onderwijs. Dit blijft een onderwerp waarvoor aandacht nodig is.
	Scholen hebben in hun koersbeschrijving (schoolplan, jaarplannen) opgenomen dat er een krachtige impuls gegeven wordt aan techniek en richt zich hierbij o.a. op het stimuleren van leerkrachtvaardigheden.	De werkgroep is er in geslaagd om een techniekweek te organiseren. Meer dan de helft van de scholen hebben deelgenomen aan een techniekweek.			Techniekdag/week was groot succes. Dit wordt voortgezet in 2020. Er wordt ook gezocht naar een meer structurele inbedding in het techniekonderwijs
	Er is een duidelijke ondersteuningsstructuur opgezet waarbij SPOM, samen met het Techlokaal en het iXperium scholen ondersteunen bij hun vraagstukken omtrent techniek en ICT.	Er is een structureel bovenschools begeleidingsmogelijkheid gecreëerd om leerkrachtvaardigheden m.b.t. techniek te vergroten.			Niet gerealiseerd. Scholen hebben wel meer zicht gekregen op de mogelijkheden voor ondersteuning, maar hier wordt nog niet optimaal gebruik van gemaakt.

5 Kwaliteitsbeleid

5.1 Inspectie en inrichting monitoring

Er is in 2019 geen inspectietoezicht op de SPOM-scholen geweest. Daar was ook geen aanleiding voor, want er waren dit jaar geen scholen met het oordeel 'zwak'. Wel zijn er enkele themaonderzoeken door de onderwijsinspectie op de scholen uitgevoerd, zoals de overgang van PO naar VO, maar deze geven geen oordeel over de school.

In 2018 zijn de bestuurder en het staflid onderwijs en kwaliteit begonnen met de monitorgesprekken door het bestuur. Deze zijn in 2019 ook tweemaal uitgevoerd. Zij vormen een aanvulling op alle andere manieren waarop het bestuur zicht houdt op de scholen, zoals informele schoolbezoeken, audits, aanleveren verplichte documenten, vragenlijsten enz. Deze monitorgesprekken worden door de directeuren gewaardeerd. Ze leveren niet alleen informatie op voor de bestuurder, maar het MT ontvangt ook feedback of krijgt informatie waar ze mee verder kunnen. Omdat het van groot belang is dat de sociale veiligheid op de scholen goed is, zijn we dit jaar begonnen met gesprekken tussen het staflid onderwijs en kwaliteit en de directeur en contactpersoon van de school over de diverse aspecten van dit thema. Of dit de juiste werkwijze is, zal in 2020 worden besloten.

In 2019 stond betreffende de verplichte documenten het schoolplan centraal. Veel scholen hebben gebruik gemaakt van het format van Onderwijs Maak Je Samen en hier is ook een voorlichtingsbijeenkomst over geweest. De voorwaarden voor het maken van een goed schoolplan waren o.a. het team en de MR erbij betrekken, een goede schoolzelfevaluatie maken, de visie herijken, de populatiebeschrijving maken en het formuleren van (ambitieuze) doelen. Overal is het team betrokken bij het schoolplan. We merken dat de systematiek van het maken van een schoolzelfevaluatie nog niet overal wordt ingezet. Wel

zien we dat er op nagenoeg alle scholen aandacht besteed wordt aan een goede populatiebeschrijving. Overal zijn nieuwe doelen geformuleerd. De uitwerking hiervan is uiteraard verschillend.

In 2019 is ook aan de scholen gevraagd een leerlingtevredenheids-onderzoek uit te voeren of op een andere manier de leerlingen te raadplegen over het onderwijs. Veel scholen hebben hierbij gebruik gemaakt van de vragen die zijn opgenomen in Vensters PO. De vormgeving en uitwerking van de leerlingraadpleging is ook weer schoolgebonden. Op bijna alle scholen is er inmiddels een leerlingenraad.

5.2 Analyse van de meetbare resultaten

In 2019 zijn er twee rapportages opgesteld: de analyse van de LOVS-Cito (middentoetsen) en de analyse van de eindopbrengsten groep 8. In samenhang met het volgende item, nl. het als bestuur adequaat signaleren van risicoscholen, is de rapportage over de eindtoets vernieuwd. Hiermee wordt vooruitgelopen op de nieuwe systematiek van 'weging en beoordeling' door de onderwijsinspectie. De referentieniveaus spelen hierbij een belangrijke rol.

Bij de LOVS-middentoetsen zijn signaleringscriteria geformuleerd op basis waarvan het bestuur kan zien of een school een bepaald risico loopt. Binnen SPOM zijn in 2019 drie verschillende eindtoetsen afgenomen: Cito (digitaal-adaptief, dan wel op papier), Route 8 (digitaal-adaptief) en IEP (op papier).

5.3 Risicoscholen

In 2019 waren er geen zwakke scholen, dat wil zeggen geen scholen die te vaak onder de ondergrens van Cito scores. Wel is het zaak om op bestuursniveau de resultaten goed te blijven volgen. Zolang het nieuwe onderwijsresultatenmodel nog niet is vastgesteld, moeten we eerst kijken naar de normering van de huidige systematiek.

Van de veertien scholen (de SBO laten we buiten beschouwing) scoren er negen scholen boven het landelijk gemiddelde. Twee scholen scoren tussen ondergrens en het landelijk gemiddelde en drie scholen vallen onder de ondergrens: 't Klòsterhûfke, De Octopus en De Oversteek. Indien een school drie keer op rij onder de ondergrens scoort, is het een zwakke school. Dat is bij geen enkele school het geval. Bij 't Klòsterhûfke valt wel op dat dit voor de tweede keer in drie jaar het geval is. Vorig jaar werd een ruime voldoende gehaald en is er veel energie gestoken in een plan van aanpak. De resultaten van dit jaar zijn, gezien de populatie van de betreffende groep, niet geheel onverwacht. Wel valt op dat de laatste jaren de opbrengsten erg wisselend zijn.

Hoewel er een relatie is tussen schoolpopulatie en opbrengsten, merkt ook de onderwijsinspectie op dat binnen eenzelfde schoolweging de verschillen tussen scholen enorm groot kunnen zijn. Met andere woorden: ook bij een hoog percentage gewichtenleerlingen is het belangrijk om de ambities hoog te houden. De Octopus en De Oversteek hebben de twee voorafgaande jaren niet onder de ondergrens gescoord. Op basis van de analyse van de middentoetsen is er op de Mariaschool een plan van aanpak opgesteld om de kwaliteit van het didactisch handelen te verbeteren, alsmede de resultaten.

5.4 Audits

De auditcommissie van SPOM en Oeverwal heeft in 2019 zeven audits uitgevoerd, waarvan vijf op SPOM-scholen: 't Geerke, De Appelhof, SBO De Dijk, St. Lambertusschool en De Oversteek. De SBO-school werd weliswaar positief gewaardeerd op de kwaliteit van het pedagogisch handelen, maar als zwak gewaardeerd bij didactisch handelen. Hier is men inmiddels bezig met de uitvoering van een plan van aanpak. Ook 't Geerke kreeg een zwak voor didactisch handelen en ook daar is men gestart met een plan van aanpak.

De Appelhof heeft eerder een plan van aanpak uitgevoerd om de resultaten te verbeteren en men wilde graag weten 'hoe het ervoor stond'. Deze school had voor didactisch handelen nu een voldoende. Ook de St. Lambertusschool en De Oversteek hadden een voldoende. Naast de vraag over didactisch handelen, hebben de scholen ook weer hun eigen thema's vastgesteld waarover ze feedback willen ontvangen van de auditcommissie. Deze feedbackvragen gingen over: unitonderwijs, organisatie van 'doelentijd', werken in leergroepen, eigenaarschap en actieve werkhouding van kinderen. Uit deze thema's blijkt overigens ook dat de scholen bezig zijn met de denksleutels uit het Koersplan. De werkwijze van de audits wordt dit schooljaar geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Een reeds besproken bijstelling gaat over de observatie van auditoren bij kleutergroepen.

Kwaliteit					
Strategische doelen (koersplan 2018-2022)	Uitwerking in doelen en activiteiten voor 2019	Resultaat eind 2019	Mate van realisatie (en evt. afwijkingen)	Signaalfunctie	Evaluatie en consequenties
K1.					
De scholen hebben een hoog kwaliteits-bewustzijn en een goede kwaliteitscultuur. De kwaliteitszorg op de scholen is goed.	De scholen reflecteren op de kwaliteit van hun eigen kwaliteitszorg. Op alle scholen krijgen alle facetten van kwaliteitszorg systematisch aandacht.	De zelfevaluaties zijn uitgewerkt in sharepoint. Elke school stelt deze minimaal twee keer per jaar deze zelfevaluatie bij. Het team kent/is betrokken bij deze zelfevaluatie. Tijdens monitoringsgesprekken wordt zicht gehouden op deze evaluatie.			Tijdens monitoringsgesprekken zijn ook de zelfevaluaties besproken. Dit hulpmiddel om systematisch kwaliteit te volgen wordt nog steeds wisselend ingezet.
	De scholen doorlopen een cyclisch proces wat gerelateerd is aan het volgen en bijstellen van de kwaliteit van de school.	De scholen hebben een eigen activiteitenkalender, die een uitwerking is van het cyclisch proces.			Op schoolniveau
K2.					
De scholen zijn in staat om ambitieuze meetbare en merkbare doelen te formuleren en hierover verantwoording af te leggen.	De scholen hebben hun eigen ambitie beschreven. Er is een verbinding tussen visie, ambitie, zelfevaluatie.	Alle scholen hebben een schoolplan 2019-2023 af. Hierin zijn eigen ambities geformuleerd. De schoolplannen voldoen aan de vooraf opgestelde criteria of zij gemaakt a.d.h.v. het door SPOM aangeleverde format (uiterlijk 1 september 2019).			Schoolplannen in oktober afgerond. Enkele scholen hebben nog uitstel gevraagd. 13 scholen volgen het format, 1 school mijnschoolplan.nl, 1 school eigen format. Eigen analyse en doelen zijn opgenomen. 1 schoolplan uitgesteld tot juni 2020.
	De scholen gebruiken toetsdata t.b.v. analyse eigen kwaliteit	Meetbaar: Alle scholen zitten op of boven de ondergrens bij de eindtoets en vijf van de vijftien scholen zitten op of boven het landelijk gemiddelde. Alle scholen hebben een basisarrangement.			Zie Marap eindtoets. Alle scholen nog steeds een basisarrangement. Drie scholen zaten onder ondergrens. In samenhang met LOVS-rapportage: de ambities moeten duidelijker worden gesteld en op sommige scholen kunnen de resultaten hoger.
		Er zijn maximaal drie risico-scholen die scoren conform de eigen normering van de middentoetsen.			Analyse middentoetsen LOVS is uitgevoerd. Er zitten vijf scholen onder de normering. Acties zijn besproken tijdens reflectiegesprekken en op schoolniveau.
	Scholen nemen de vragenlijst voor sociale veiligheid wordt jaarlijks in kaart gebracht.	Scholen voeren een analyse uit, consequenties trekken op schoolniveau en wisselen resultaten uit met de inspectie			Veel scholen zijn overgestapt naar PO vensters voor de meting. Uitvoeren plannen ligt op schoolniveau. Uitwisseling met inspectie is gebeurd.
	Sociale veiligheid	Protocol meldcode/huiselijk geweld en kindermishandeling is op schoolniveau uitgewerkt.			Afgehandeld
		Sociale veiligheid integraal monitoren op schoolniveau. Alle aspecten sociale veiligheid 1x pj bespreken met directeur/contactpersoon soc. veiligheid. Samenhang verschillende aspecten vergroten.			Gestart met gesprek over sociale veiligheid op de scholen. Gespreksformat als uitgangspunt.

K3 De kwaliteitsactiviteiten worden strategisch ingezet en dragen daardoor bij aan doelrealisatie.	Bestuurder en staf lid volgen de scholen middels halfjaarlijkse monitoringsgesprekken	Monitoringsgesprekken zijn twee keer uitgevoerd, geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.			Tweede ronde monitoringsgesprekken 2019 is uitgevoerd. Goede stimulans scholen en vergroot betrokkenheid. Besproken in DR.
	Bovenschoolse kwaliteitscyclus evalueren en bijstellen.	Kwaliteitsrapportage SPOM middendoetsen is in maart vastgesteld, aangevuld in juli met analyse eindtoets. Meetbaar en merkbaar-notitie is uitgebreid met mindmap waarin relatie tussen verschillende elementen zichtbaar wordt gemaakt.			Meetbaar en Merkbaar is bijgewerkt.
	Er is binnen SPOM een eenduidige wijze waarop Cito normen worden gehanteerd.	Beleidsdocument LOVS is geëvalueerd en er is een besluit over mogelijke overgang naar LOVS-normering hierin opgenomen (van A-E naar I-V), en de gevolgen van het besluit worden inzichtelijk gemaakt.			Advies voor overgang besproken in werkgroep in DR.
	Audits worden ingezet om school feedback te geven op de kwaliteit van het didactisch handelen en de eigen feedbackvraag.	Audit-beleid wordt geëvalueerd. Er zijn drie nieuwe auditoren geworven.			Drie aanmeldingen nieuwe auditoren; twee zijn aangesteld. Zes audits (SPOM/Oeverwal) zijn uitgevoerd. Didactisch handelen: Oversteek: (voldoende); De Dijk (onvoldoende- PvA is gestart; ped. handelen was goed); Tweestroom: vold; Lambertus (voldoende). Plannen audit-werkgroep bijeenkomst over observatie jonge kind.
	De reflectiegesprekken tussen scholen over de opbrengsten geven inzicht in de (meetbare) kwaliteit van de eigen school.	Scholen zijn in staat om te analyseren en conclusies te trekken a.d.h.v. data . MT's zijn in staat elkaar hierop feedback te geven. De gesprekken zijn in nieuwe koppels gevoerd.			Reflectiegesprekken zijn gevoerd. Scholen met matige analyse hebben goede praktijkv gekregen.
	Leerlingen-enquetes worden uitgevoerd als onderdeel van het kwaliteitsbeleid.	Iedere school heeft een LTO uitgevoerd. Uitwisseling over vormen heeft plaatsgevonden (waaronder de mogelijkheid van Vensters)			DR over LTO heeft plaatsgevonden. Veel scholen gebruiken PO-vensters. LTO werkwijze is divers
	Data uit vensters PO worden ingezet t.b.v. analyse en verantwoording.	Alle scholen kennen de mogelijkheden van Vensters PO en kunnen de hier verzamelde data benutten. Minimaal 1/3 van de scholen maakt de schoolgids in Vensters PO.			Bekendheid Vensters PO is vergroot. 6 scholen gebruiken schoolgids-optie binnen Vensters.
	Het project "Kom kijken in de klas" wordt uitgevoerd.	De leerkrachtvaardigheden in observatie en coaching zijn vergroot bij de deelnemende leerkrachten.			Deelname aan 'Kom kijken in de klas' is afgenomen. Bijeenkomsten voldoen beperkt aan verwachtingen van deelnemers (te wetenschappelijk/taal van de onderzoeker sluit matig aan). Toch zijn er bij de meeste deelnemers gesprekken gevoerd over 'goed lesgeven'. 10 deelnemers hebben deelgenomen aan coachingstweedaagse; evaluatie was positief. ICALT is ook opgenomen in personeelsbeleid en audit-beleid.

De pilot e-learning wordt uitgevoerd.	We willen weten of e-learning een geschikte manier van professionalisering is.			Deelname aan e-learning module is zeer positief geëvalueerd. Met twee scholen in gesprek gegaan over toepassing e-learning in professionaliseringsbeleid. Besluit genomen over pilot met e-wise.
Uitvoeren van verschillende bovenschoolse PLG's.	Van elke school nemen 1 of 2 leerkrachten deel aan een bovenschoolse PLG.			PLG's 2018-2019 zijn afgesloten. Er zijn er vier geweest. Inhoudelijk zeer goed (Jonge Kind); goed (Observeren en PO-VO) en voldoende (rekenen). twee nieuwe PLG's zijn gestart. Hier nemen in totaal 25 mensen aan deel. Doelstelling twee per school wordt niet gehaald.
Didactisch handelen van de leerkracht wordt structureel gevolgd door een leidinggevende.	Het observatieinstrument wordt ingezet voor de overgang van basisbekwaam naar vakbekwaam. Iedere directeur is in staat om het observatieinstrument op een juiste wijze in te zetten.			Observatieinstrument wordt ingezet. Tijdens DR is geoeft met gebruik van het instrument. Nog niet geëvalueerd.

6 Personeel

6.1 Gesprekscyclus

In 2019 hebben op alle scholen van SPOM de gesprekken op basis van het Huis van Werkvermogen plaatsgevonden. Daarnaast hebben de nieuwe medewerkers van de stichting, zoals leraren, onderwijsassistenten, conciërges, directeuren etc., gedurende het jaar een workshop gesprekscyclus bijgewoond. Dit stelde hen in staat om als teamlid het gesprek met een collega aan te gaan en kennis te maken met de visie van SPOM ten aanzien van professionalisering, ontwikkeling, eigen regie en vakmanschap. De workshop voor nieuwe medewerkers wordt als zeer plezierig ervaren. Er hebben in 2019 zes workshops plaatsgevonden.

Tijdens een ronde langs de scholen door de bestuurder en de twee HRM'ers zijn verschillende P&O onderwerpen besproken en geëvalueerd. Over het algemeen wordt de nieuwe gesprekscyclus als prettig en waardevol ervaren. De voorbereiding met een collega zorgt voor een laagdrempelige voorbereiding voor het gesprek met de leidinggevende. De leidinggevende merkt dat het gesprek door de voorbereiding een verdieping krijgt en daardoor meer richting. Er wordt daarnaast aangegeven dat het soms lastig is als collega om de goede vragen te stellen en als leidinggevende lastig is om de regie bij de medewerker te krijgen en te houden. Dit zal worden opgepakt door het aanbieden van gerichte scholing/training.

Op basis van de evaluaties is ook de 'verbetercyclus' aangepast; de werkwijze is uitgebreider beschreven en op enkele onderdelen verbeterd. In het kader van de voorgenomen fusie heeft er door de beleidsgroep Personeel in 2019 samen met de directeuren van beide stichtingen een evaluatie en een verkenning plaatsgevonden om tot een gezamenlijke gesprekscyclus voor Groeisaam te komen.

6.2 Duurzame inzetbaarheid

In 2019 is er uitvoering gegeven aan het beleid om op een integrale wijze aan duurzame inzetbaarheid te werken. Dit beleid is gericht op alle medewerkers van SPOM, variërend in leeftijden, levensfasen en functies.

Uitgangspunt van ons beleid is: de medewerker staat centraal. Hij voert regie over zijn eigen duurzame inzetbaarheid en daarmee over zijn eigen loopbaan, vitaliteit en professionalisering. SPOM faciliteert en begeleidt hierin.

Het beleid omschrijft de ontwikkeling die we reeds zijn ingeslagen met de gesprekscyclus, gezondheidsbeleid, mobiliteit en professionalisering en welke mogelijkheden we bieden om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Voorbeelden hiervan zijn het generatiepact, bedrijfsfitness, loopbaan APK, vitaliteit en leefstijl coaching, mindfulness, pensioen/financiële check etc.

Er wordt voorzichtig in toenemende mate gebruik gemaakt van de mogelijkheden die geboden worden. In 2019 maken in totaal zeven medewerkers gebruik van het generatiepact. Vier medewerkers zijn hiermee in 2019 gestart.

Vanaf de start in 2018 hebben in totaal 65 mensen gebruik gemaakt van de fitnessregeling, waarvan in 2019 27 aanmeldingen hebben plaatsgevonden.

In het kader van de Dag van de Leraar hebben we alle teams een keuze voorgelegd om een activiteit te kiezen om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen. De teams konden kiezen voor een stoelmassage, wekelijks vers fruit voor 3 maanden of een demonstratie vitaal koken. 50% van de teams heeft gekozen voor de kookdemonstratie, 35% voor een stoelmassage en 15% van de teams koos voor een fruitpakket. De actie is zeer positief ontvangen.

6.3 Professionalisering

In 2019 heeft de GMR van SPOM ingestemd met een begeleidingsprogramma voor zowel de startende als de basisbekwame leraar, waarbij gebruik wordt gemaakt van een observatie-instrument en begeleiding plaatsvindt door een professionele coach in afstemming met de gecoachte leraar en directeur, waardoor de startende en basisbekwame leraar coaching op maat geboden kan worden.

We hechten veel waarde aan een goede begeleiding van onze personeelsleden en zetten hier extra op in. Dat heeft te maken met het feit dat veel starters na korte tijd het onderwijs verlaten en met de constatering dat goede begeleidingsprogramma's niet alleen die uitval van starters verminderen, maar er ook toe leiden dat leraren sneller professionaliseren.

Daarnaast is er een uitgebreid aanbod van interne cursussen en scholingen o.a. over werken met Office 365/pestbeleid/vertrouwenspersoon/verwijsindex/groepsdynamiek/werken met het Icalt-instrument en veel andere onderwerpen.

Middels de personeelsnieuwsbrief worden de personeelsleden geattendeerd op externe scholing/lezingen/professionalisering. Er zijn vier Professionele LeerGemeenschappen (PLG's) geweest, waarvan een aantal in 2020 doorloopt.

Ook is er gebruik gemaakt van de mogelijkheid om andere scholen (binnen en buiten de regio) te bezoeken en bij andere leraren op bezoek te gaan in de klas (in het kader van 'Kom kijken in de klas'). Zes personeelsleden hebben deelgenomen aan de opleiding basisbekwaam schoolleider die samen met andere besturen op maat is uitgevoerd in onze regio. Ook voor de IB'ers en directeuren zijn scholingsmomenten georganiseerd.

Negen leraren zijn gestart met de nieuwe masteropleiding MOVEL die wij zelf hebben ontwikkeld samen met de HAN.

6.4 Aantrekkelijk werkgeverschap

Met de krapte op de arbeidsmarkt is het belangrijk om als organisatie de kwaliteit van personeel goed te waarborgen en zelf actief te participeren in de aanname van kwalitatief goed personeel.

Om een goed beeld te geven van de mogelijkheden qua onderwijs en werk op de verschillende scholen van SPOM is er een scholenplein georganiseerd waar de scholen zich gezamenlijk met de scholen van Oeverwal presenteerden. Zowel collega's van de stichting als geïnteresseerden van buiten konden zich hier oriënteren op een volgende loopbaanstap en konden kennismaken met de mogelijkheden ten aanzien van professionalisering, loopbaancoaching, vitaliteit, leefstijl, talentcoaching, zij-instroomtrajecten etc.

Er zijn in 2019 veel nieuwe talenten gestart binnen de organisatie. In samenwerking met Oeverwal hebben we meer dan 50 vacatures op Meesterbaan geplaatst en met succes weten in te vullen. Het werven en selecteren van personeel vraagt op de huidige arbeidsmarkt heel veel aandacht, creativiteit en veel tijd. Dit zet veel druk op de medewerkers HRM en P&O.

6.5 Zij-instroom

Naast de stagiaires van de Pabo is er in 2019 gestart met een traject voor zij-instromers. SPOM doet dit samen met Oeverwal en Kans en Kleur.

Een oplossing voor het lerarentekort die geregeld wordt aangedragen, is het bevorderen van zij-instroom. Er zit namelijk een aanzienlijk potentieel onder werkenden die op dit moment geen leraar in het primair onderwijs zijn, maar daar wel interesse in hebben. Het aantrekken van deze groep is niet alleen interessant in het kader van het tegengaan van het lerarentekort; hun achtergrond

en kennis van buiten het primair onderwijsveld draagt bij aan diversiteit in lerarenteams en kan voor vernieuwing zorgen. SPOM en Oeverwal zijn om die reden in 2019 op zoek gegaan naar geschikte zij-instromers.

In 2019 hebben circa 25 geïnteresseerden door een meerdaagse stage kennisgemaakt met de verschillende scholen en het onderwijs. Dit heeft tot op heden geresulteerd in twee zij-instromers die geschikt bevonden zijn door de HAN Pabo en gestart zijn als zij-instromer.

6.6 Gezondheidsbeleid

Binnen SPOM was er een relatief hoog verzuim, in 2017 gemiddeld rond 7,5%. De laatste twee jaren is echter een dalende trend zichtbaar. Het verzuimpercentage was in 2018 voor SPOM 5,44% en is in 2019 verder gedaald naar 4,91%. Vorig jaar is de doelstelling geformuleerd om in de aankomende jaren in te zetten op een verzuimpercentage van 5% of lager. Deze doelstelling is dus voor 2019 gerealiseerd.

We zien dat een groot deel van het (langdurig) verzuim veroorzaakt wordt door o.a. een disbalans tussen belasting en belastbaarheid en niet vanwege medische oorzaken. In het afgelopen jaar is de rolverdeling bij de verzuimbegeleiding en de organisatie van re-integratie duidelijker neergezet. Naast de inschakeling van een zelfstandig gevestigde bedrijfsarts en arbeidsdeskundige, wordt de leidinggevende als casemanager actief ondersteund door de stafleden HRM die het proces goed bewaken. Er is een structuur neergezet waarin op reguliere basis een onderlinge afstemming plaatsvindt tussen de betrokkenen. Hierdoor kunnen we verzuim meer voorkomen of het verzuim effectiever begeleiden en ervoor zorgen dat de medewerker met de juiste deskundige in gesprek is.

Er is nog steeds sprake van een redelijk lage meldingsfrequentie. Over het algemeen is de drempel om te gaan verzuimen hoog. In 2019 is het gelukt om de gemiddelde verzuimduur aanzienlijk te verkorten van 36 naar 23 dagen. Deze verzuimduur ligt dicht bij het landelijk gemiddelde binnen de sector van 22 dagen (2018). Mede door een duidelijke rolverdeling en door meer aandacht en focus te geven aan een effectieve begeleiding en re-integratie keren de medewerkers eerder of gedeeltelijk terug op de werkplek. Iets meer dan de helft van de medewerkers heeft gedurende het afgelopen jaar niet verzuimd (niet-verzuimers is 55,47%).

Met behulp van de gesprekscyclus en het ontwikkelde beleid duurzame inzetbaarheid werken leidinggevenden en medewerkers samen aan het versterken en vergroten van een goed werkvermogen. Daar waar nodig worden zo snel mogelijk preventieve interventies ingezet. Op organisatieniveau zijn er in het afgelopen jaar voor alle schooldirecteuren verzuim-/intervisiebijeenkomsten georganiseerd. Er is een sociaal medisch team en er is een start gemaakt met een pilot, waarbij de stafleden HRM met de MT's van de scholen inzetbaarheidsgesprekken voeren. Op individueel niveau worden interventies ingezet, zoals loopbaancoaching, leefstijlcoaching, bedrijfsfitness, financieel advies 55+, generatiepact etc.

6.7 Functiehuis

Met de CAO 2018-2019 is er een nieuwe set aan actuele functiebeschrijvingen voor leraren ontwikkeld. Met de komst van de nieuwe functiebeschrijvingen zijn de salarisschalen LA, LB en LC vervangen door L10, L11 en L12. Met de CAO 2019-2020 zijn er nieuwe actuele voorbeeldfuncties gemaakt voor schooldirecteuren en onderwijsondersteunend personeel. Centraal in de functiebeschrijvingen staan de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. De hoogte van de beloning is daar direct aan gekoppeld.

In 2019 is met een externe deskundige een start gemaakt om aan de hand van de nieuwe functiebeschrijvingen uit de CAO de functiebeschrijvingen van SPOM te actualiseren en een nieuw functiehuis in te richten. Het functiehuis dient te passen bij de doelstellingen van Groeisaam en dient ruimte te bieden voor flexibiliteit en ontwikkeling. Te denken valt hierbij bijvoorbeeld aan een toenemende vraag op de scholen aan ondersteunende functies vanwege de veranderingen in het onderwijs. De externe deskundige is begonnen met het actualiseren van de functies op het bestuurskantoor. In 2020 zal in samenspraak met de directeuren

de inrichting van het functiehuis en de actualisering van de bestaande functies een vervolg krijgen op schoolniveau.

Om persoonlijke en schoolambities in combinatie met schoolontwikkeling te stimuleren, heeft er in 2019 een procedure plaatsgevonden conform de 'oude' LB-procedure, waarbij een aantal leraren op basis van de nieuwe L11 functiebeschrijvingen zijn benoemd als L11 leraar.

Personeelsbeleid					
Strategische doelen (koersplan 2018-2022)	Uitwerking in doelen en activiteiten voor 2019	Resultaat eind 2019	Mate van realisatie (en evt. afwijkingen)	Signaalfunctie	Evaluatie en consequenties
P1. SPOM voert een actief gezondheidsbeleid en moedigt een andere manier van denken over verzuim en gezondheid in relatie tot het werk aan. SPOM wil zich graag richten op de mogelijkheid dat we op een gezonde wijze met plezier aan het werk blijven. De interventies die SPOM pleegt zijn gericht op het bevorderen van positieve toestanden (amplitie) bij werknemers, zoals bevoegenheid, welbevinden en gezondheid.	Medewerkers en leidinggevenden werken aan het versterken, vergroten en vermeerdere van een goed werkvermogen. Leidinggevende en medewerker signaleren tijdig of een medewerker goed in zijn vel zit en dat er sprake kan zijn van verzuim. Dit komt ter sprake binnen de gesprekscyclus.	Het verzuim is terug gebracht tot 5% of lager.			Het verzuimpercentage is in 2019 verder gedaald naar 4,91%. Er is nog steeds sprake van een redelijk lage meldingsfrequentie. Over het algemeen is de drempel om te gaan verzuimen hoog. In 2019 is het gelukt om de gemiddelde verzuimduur aanzienlijk te verkorten van 36 naar 23 dagen. Op organisatieniveau zijn er in het afgelopen jaar voor alle schooldirecteuren verzuim/intervisie bijeenkomsten georganiseerd. Er is een sociaal medisch team en er is een start gemaakt met een pilot dat de stafleden HRM met de MT's van de scholen inzetbaarheidsgesprekken voeren. Op individueel niveau worden interventies ingezet zoals: loopbaancoaching, leefstijlcoaching, bedrijfsfitness, financieel advies 55+, generatiepact etc.
	Onderzoeken en besluiten of ERD dit schooljaar passend is.	Per 1 januari 2020 wel of geen ERD.			In januari 2020 is bij een aantal scholen een pilot gestart met het ERD voor het verzuim korter dan 30 dagen.
	De rollen van de externe deskundige, casemanager, en P&O zijn helder geformuleerd. De stappen uit de wet verbetering poortwachter worden nageleefd.	De leidinggevende weet wat zijn rol is als casemanager. Weet de stappen te nemen uit de wet en kan verwachtingen overbrengen naar de medewerker.			Workshop voor directeuren heeft in oktober plaatsgevonden met een vervolgssessie in maart 2020.
P2. Er is een functiehuis dat past bij de onderwijskundige doelen van SPOM	Er is een functiehuis met verschillende functies en loopbaanpaden.	Functiebeschrijvingen L10 en L11 zijn helder. In gesprekken met medewerkers is afgesproken wat er van medewerkers wordt verwacht bij de nieuwe L10 en L11 functie.			In de CAO 2018-2019 is een nieuwe set aan functiebeschrijvingen voor leraren ontwikkeld, L10 en L11 functies. In 2019 is met een externe deskundige een start gemaakt om aan de hand van de nieuwe functiebeschrijvingen uit de CAO de functiebeschrijvingen van de stichting te actualiseren en een nieuw functiehuis in te richten.
	Er worden meer ondersteunende functies gevraagd op de scholen vanwege de veranderingen in het onderwijs, tekorten aan leerkrachten en de werkdrukmiddelen. Afhankelijk van onderwijsconcept vindt inzet van de juiste mensen plaats. Indien nodig worden nieuwe functies beschreven en gewaardeerd.	Nieuwe functies zijn beschreven en gewaardeerd en toegevoegd aan functiehuis die voldoen aan het geboden onderwijs. Onderzoek naar functie van leraarondersteuner.			Met de CAO 2019-2020 zijn er nieuwe actuele voorbeeldfuncties gemaakt voor schooldirecteuren en onderwijsondersteunend personeel.
		Bovenschoolse functies zijn toegevoegd aan het functiehuis en dragen bij aan onderwijsontwikkeling op stichtingsniveau.			Met de externe deskundige is gestart om de functies op het bestuurskantoor te beschrijven.
	De verwachting is dat de Cao 2019 tekst geeft omtrent functiedifferentiatie i.v.m. afschaffing functiemix en de verhoging van salarissen in het OP./indien dat niet het geval is, visie ontwikkelen (te samen met Oeverwal).	Zodra duidelijk is wat er ten aanzien van functiedifferentiatie wordt verwacht wordt hierop ingespeeld.			

<p>P3.</p> <p>Formatieproces: Vanuit de begroting wordt duidelijk wat er gegeven wordt aan formaties per scholen. Een directeur is vrij om deze formatie te verdelen onder zijn medewerkers en binnen welke functie, zolang het ten goede komt aan het onderwijs en de onderwijsontwikkeling.</p>	<p>Het formatieproces moet er voor zorgen dat de juiste mensen op de juiste scholen komen, daar waar gebruik gemaakt kan worden van hun, inzet, talenten en kwaliteiten.</p>	<p>Een strakke formatieplanning, met deadlines die bekend zijn en nageleefd worden door alle belanghebbenden. Er is openheid naar elkaar toe over elkaars formaties, het is transparant.</p>		<p>Evaluatie heeft plaatsgevonden. Tijdspad formatie aanhouden zoals vorig jaar. Aandachtspunten meenemen in de planning.</p>
	<p>Werkverdelingsplan</p>	<p>Op stichtingsniveau zijn bovenschoolse kaders gesteld om uitvoer te kunnen geven aan het werkverdelingsplan.</p>		<p>Evaluatie heeft plaatsgevonden. Tijdspad formatie aanhouden zoals vorig jaar. Aandachtspunten meenemen in de planning.</p>
	<p>Invoering werkverdelingsplan</p>	<p>In de formatieplanning zit het proces omtrent het werkverdelingsplan opgenomen. Ieder schoolteam heeft instemming kunnen geven over de werkverdeling, waarbij zoveel mogelijk rekening is gehouden met de wensen en talenten van iedere medewerker.</p>		
	<p>Processen rondom werving & selectie mobiliteit</p>	<p>Er is een helder beleid geformuleerd ten aanzien van werving en selectie en mobiliteit. Dit zorgt er voor dat het formatieproces sneller en zorgvuldiger doorgang vindt doordat afspraken helder zijn.</p>		<p>Evaluatie W&S heeft plaatsgevonden. Er zijn een aantal aandachtspunten benoemd die verdere uitwerking vragen. O.a.procedure omgang interne kandidaten, wijziging vacaturestelling gedurende proces.</p>
	<p>Ontwikkelen demotiebeleid</p>	<p>Demotiebeleid vastlegt in personeelsbeleidsplan.</p>		
<p>P4.</p> <p>Professionalisering</p>	<p>Er zijn diverse vormen van professionalisering (coaching, scholing, coachings on-the-job, intervisie, opleiding, deelname aan PLG's, observaties, cursussen etc.) voor alle personeelsleden. De bekendheid hiervan wordt vergroot door oa de personeelsnieuwsbrief, maar vooral door aandacht hiervoor bij de gepreksyclus.</p>	<p>Personeelsleden zijn goed op de hoogte van de mogelijke professionaliseringsvormen en kunnen afgewogen keuzes maken, passend bij het schoolbeleid en hun eigen ontwikkeling.</p>		<p>De werkgroep (Stafflid Onderwijs, staffid ICT en staffid HRM, 2 directeurs en 2 teamleden) heeft een keuze gemaakt voor een dienstverlener m.b.t. e-learning. 2 scholen gaan in 2020 starten met een pilot en ervaring opdoen. Kick-off op de Reuzepas vindt plaats op 18 februari met een informatiebijeenkomst voor het team.</p>
	<p>Er is in samenwerking met Kans en Kleur, Oeverwal en SPOM een zij instromertraject ontwikkeld, zodat er nieuwe instroom leraren gerealiseerd kan worden.</p>	<p>Er zijn 6 leraren bij SPOM in dienst via een zijinstromertraject.</p>		<p>Er zijn 2 zijinstromers die het geschiktheidsonderzoek positief hebben afgerond. De 1e zijinstromer is gestart in oktober 2019 en de 2e zal 4 februari 2020 starten. De verschillende rollen m.b.t. de begeleiding van de zijinstromer heeft vorm gekregen en worden vastgelegd in de tripartiteovereenkomst. Er zijn meerdere kandidaten die een snuffelstage hebben afgerond. Traject is tijdsintensief, zowel in W&S en begeleiding. Er is een vacature gesteld voor uitbreiding team schoolopleider/ coach. Subsidieaanvraag lerarentekort i.s.m. Ingenium is toegekend.</p>

<p>P5.</p> <p>Er is een gesprekscyclus die bijdraagt aan schoolontwikkeling en de ontwikkeling van de medewerker. Bij de medewerker staan vakmanschap, werkplezier en eigenaarschap centraal.</p>		<p>Alle nieuwe medewerkers en leidinggevenden hebben een workshop gesprekscyclus gevolgd.</p>		<p>Evaluatie heeft plaatsgevonden tijdens DO. DO stemt in met gesprekscyclus voor Groeisamen gebaseerd op HwW. Beleidsgroep Personeel stelt een implementatieplan op voor 2020 waarbij directeuren en medewerkers van beuningse scholen kunnen oefenen met de cyclus en verdiepingsslag gemaakt kan worden door oud SPOM scholen.</p>
		<p>Van alle medewerkers is een beoordelingsformulier niet ouder dan vier jaar in het PDOL. Alle medewerkers voeren een jaarlijks groeigesprek met hun leidinggevende (van 95% van de gesprekken bevindt zich een afschrift in PDOL). Alle medewerkers hebben een ontwikkelgesprek met een collega. 2% van de medewerkers bevindt zich in een verbetertraject.</p>		<p>Er is een korte werkwijze opgesteld (vertaling van beleid) m.b.t. voeren van beoordelingsgesprekken (basis/vakbekwaam, L10/L11, onvoldoende functioneren en akkordering/ opslaan van gespreksverslagen. Overgang van start naar basis en vakbekwaam dient meer helder te worden in de beoordelingssystematiek. N.a.v. beoordelingscasus heeft er een evaluatie plaatsgevonden m.b.t. de gesprekscyclus en zijn er aandachtspunten geformuleerd t.a.v. beleid. Deze is ter instemming voorgelegd aan de GMR.</p>
<p>P6.</p> <p>Aandacht voor duurzame inzetbaarheid van de medewerkers van SPOM is belangrijk om de ambities waar te kunnen maken. Elke dag kwalitatief en eigentijds goed onderwijs geven, vraagt om kwalitatief hoogwaardige vakmensen die op een goede, gezonde en vitale wijze met plezier hun werk doen en kunnen blijven doen.</p>	<p>Stafid HRM evalueert of activiteiten Duurzame Inzetbaarheid passend zijn en hoe ze meer onder de aandacht gebracht kunnen worden o.a. via de gesprekscyclus.</p> <p>De verschillende ondersteunende activiteiten worden continue aangeboden via "Werk en Gezondheidsplein".</p> <p>Periodiek (frequentie afhankelijk van schoolgrootte en problematiek) inzetbaarheidsoverleg met directie en HRM over amplitie, preventie en curatieve interventies. 2 x inspiratiesessie organiseren.</p> <p>Ontwikkelen van beleid voor startende en basisbekwame leraren.</p>	<p>Op basis van de evaluatie zijn de activiteiten gewijzigd/uitgebreid en is (indien nodig) het beleidsplan duurzame inzetbaarheid aangepast.</p> <p>De deelname aan preventieve vormen van duurzame inzetbaarheid is gestegen. Dit blijkt uit dalend verzuimpercentage, jaarlijkse monitor werkplezier en toename aangeboden trajecten zoals loopbaancoaching etc.</p> <p>Betrokkenen zijn goed op de hoogte zijn van hun eigen rol en verantwoordelijkheden en van de beschikbare interventiemogelijkheden. Dit blijkt uit dalend verzuimpercentage, jaarlijks monitor werkplezier en afname aangeboden trajecten.</p> <p>Er is een begeleidingsprogramma voor startende en basisbekwame leerkrachten.</p>		<p>Rondje langs de scholen heeft plaatsgevonden.</p> <p>In het kader van dag van de leraar en mogelijkheden m.b.t. duurzame inzetbaarheid is er een teamaanbod gedaan. Teams hebben gekozen voor fruitpakket, stoelmassage of kookdemonstratie vitaal koken. 50% van de teams kiest voor de kookdemonstratie, 35% voor een stoelmassage, 15% voor een fruitpakket. Actie is positief ontvangen.</p> <p>Pilot gestart om inzetbaarheidsoverleg te voeren met MT en beide HRM-ers, vanuit invalshoek verzuim en DI.</p> <p>Korte werkwijze m.b.t. begeleiden en beoordelen is opgesteld. De begeleiding van deze doelgroep is gestart. De eerste leraren uit deze doelgroep zijn versneld door het traject gegaan. De vacature voor coach is gesteld en ingevuld. De eerste intervisie bijeenkomst is in 2020 gepland en doelgroep is hiervoor uitgenodigd. 2 directeuren vormen samen met de schoolopleiders/ coaches een team. samenwerking krijgt vorm.</p>

<p>P7. Arbeidsmarktcommunicatie en werving & selectie</p>	<p>Employerbranding. Wat maakt ons als werkgever aantrekkelijk, wat hebben we te bieden? Wat maakt ons uniek en waar zijn we trots op? We communiceren onze USP via website, linkedin, vacatures etc. .</p>	<p>We zijn in beeld als aantrekkelijke werkgever (intern en extern) waardoor we in staat zijn om vacatures tijdig in te vullen en goed personeel te behouden.</p>			<p>Werkwijze met Meesterbaan is uitgebreid met als doel een snellere en minder arbeidsintensieve werkwijze.</p>
<p>P8 HR beleid wordt vanaf de fusie eenduidig en helder uitgevoerd, uitgangspunt daarbij is het correct afstemmen van welke beleidsstukken daarvoor dienen.</p>	<p>beleidsdocumenten worden vergeleken en er wordt beslist welk document wordt overgenomen voor de nieuwe stichting.</p>	<p>documenten die benoemd worden in de fer worden bekeken en 1 document gekozen. Aanpassingen van documenten en wijzigingen van documenten worden inzichtelijk gemaakt per beleidsdocument. Grotere beleidsdocumenten worden geagendeerd voor na 1 januari 2020.</p>			<p>Er is een verdeling en prioritering gemaakt binnen de beleidsgroep Personeel om de beleidsnotities aan te passen</p>
	<p>Er wordt een overzicht gemaakt van aanpassingen per beleidsdocument.</p>	<p>kleine wijzigingen in documenten toepassen en beleidsdocument opnieuw voorleggen aan GMR.</p>			
	<p>planning wordt gemaakt voor beleidsstukken die na 1 januari 2020 aangepast kunnen worden</p>				

7 ICT en innovatie

Op het gebied van ICT en innovatie volgen de nieuwe ontwikkelingen zich in hoog tempo op. De mogelijkheden die de nieuwe ICT-middelen met zich meebrengen, zorgen voor meer individueel passend en hoogwaardig onderwijs.

7.1 Devices bij SPOM

De trend van het gebruik van Chromebooks op onze scholen heeft zich behoorlijk doorgezet. Momenteel worden er meer dan 2.000 Chromebooks actief gebruikt binnen SPOM. Meer dan tweederde van alle leerlingen kan bij SPOM dus tegelijkertijd met Chromebooks werken. We verwachten dat het gebruik van deze devices toekomstbestendig is. Echter, we verwachten geen spectaculaire groei meer in het aantal devices. Veel scholen maken de keuze om pas in groep 3 of 4 te gaan werken met deze apparaten. Als we de leerlingaantallen vanaf groep 4 vergelijken met het aantal devices, dan zien we dat dit aantal al aardig overeenkomt. SPOM hanteert een persoonlijk inlogstelsel met QR-codes. Doordat er nu meer ervaring is met plaats- en tijdonafhankelijk gebruik en er steeds meer leerlinggerichte toepassingen gebruikt worden, zijn de wensen van de leraren en leerlingen ook anders geworden. Zo wensen leraren meer toezicht te kunnen houden op het gebruik van de Chromebooks op het moment dat leerlingen op werkpleinen bezig zijn. Daarnaast voelen veel leraren de noodzaak om in een eigen startomgeving lesstof klaar te zetten middels linkjes naar online content. Het huidige inlogstelsel biedt dit (nog) niet. Momenteel loopt er een oriëntatietraject om te kijken hoe we tegemoet kunnen komen aan deze wensen.

De Chromebooks worden voornamelijk ingezet door onze leerlingen. Bij het personeel zien we op meerdere scholen dat ervoor gekozen wordt om elke leraar te voorzien van een laptop. Dit betreft in bijna alle gevallen een laptop waar Windows 10 op draait. De beweegredenen voor dit

persoonlijke device voor het personeel is vaak dat er ingezien wordt dat ICT niet meer weg te denken is binnen het onderwijs. Hierdoor is de facilitering van de leraar extra belangrijk geworden.

Door te voldoen aan deze randvoorwaarden, wordt de weg vrijgemaakt voor een betere implementatie van ICT-middelen in het onderwijs. Dit geldt zowel voor leerlingen als voor het personeel.

7.2 Workshops O365

SPOM heeft een aantal jaren geleden de keuze gemaakt om te werken in de cloudoplossing van Microsoft, te weten Office 365. De laatste twee jaren zijn er steeds meer mogelijkheden ontwikkeld in deze online omgeving. Deze doorontwikkeling heeft ervoor gezorgd dat het nu ook voor onze scholen interessant is geworden om hier goed mee te gaan werken. Naast de datamigratie van een vaste server naar de cloud zien we ook steeds meer mogelijkheden om met leerlingen online te gaan werken. We zijn echter van mening dat dit niet vanzelf gaat. Het is belangrijk om ons personeel hierin mee te nemen en hen de mogelijkheden van Office 365 uit te leggen. Alleen als een leraar voldoende vertrouwen heeft in de toepassing, zal hij/zij dit ook in gaan zetten.

Vanuit die filosofie zijn we in 2018 gestart met het aanbieden van workshops voor ons personeel, gericht op het gebruik van Office 365. Deze workshops werden geleid door docenten van de Bart van Kraaij Groep, een na- en bijscholingscentrum uit Druten.

Er is een drietal soorten workshops aangeboden, te weten:

- Basisvaardigheden Office 365
- OneNote: de alleskunner in Office 365
- Organiseer je onderwijs met Teams

Naast het personeel van SPOM is er ook aan het personeel van Oeverwal de mogelijkheid geboden om in te schrijven voor de workshops. Dit

aanbod heeft geleid tot acht workshopavonden. In 2020 zal hieraan een vervolg worden gegeven.

7.3 Werken in de cloud

Het bovenschools ICT-team heeft de laatste scholen overgezet naar het werken in de cloud. Dit betekent dat alle locaties van SPOM nu werken in de Office 365 omgeving en er niet meer gewerkt wordt op lokale servernetwerken.

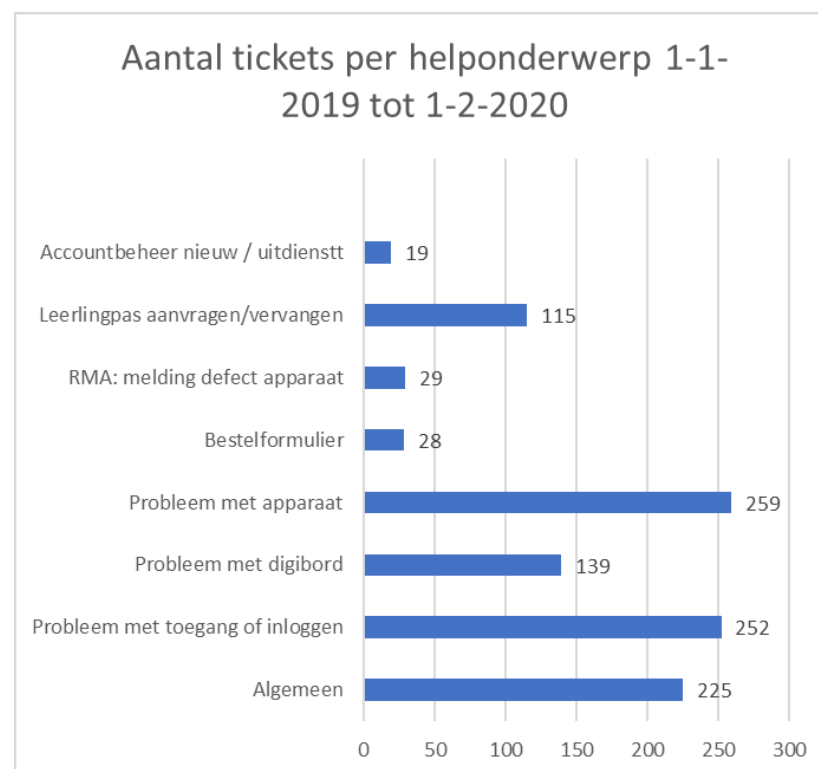
Dit werken in de cloud heeft als groot voordeel dat er meer en meer samengewerkt kan worden tussen scholen en initiatieven zoals professionele leergemeenschappen een digitale werkplek hebben om te overleggen, bestanden te delen en samen te werken. De overstap naar de cloud is ook gepaard gegaan met de herinstallatie van Microsoft-devices. Alle medewerkers van SPOM loggen op elk device wat ze willen gebruik in met hun e-mailadres en wachtwoord.

In 2019 hebben we een vervolg gegeven aan de optimalisatie van ons interne informatieplatform binnen SharePoint. In 2020 wordt dit platform nog belangrijker, als al het personeel van Groeisaam (waaronder de medewerkers van Oeverwal) ook van dit systeem gebruik gaat maken.

7.4 Helpdesk

Onze ICT-helpdesk wordt goed gevonden door het personeel van SPOM. De helpdesk bestaat uit enkele bovenschoolse specialisten die vooral de technische problemen van scholen oplossen. Hierdoor kunnen scholen de focus blijven houden op het geven van goed onderwijs, zonder dat ze zich hoeven te verdiepen in technische zaken. Alle medewerkers van SPOM kunnen via de website www.spomportaal.nl een ticket aanmaken voor diverse onderwerpen zoals problemen met apparaten, leerlingpasjes, toegang en digiborden. Daarnaast kunnen directeuren via deze manier hardwarebestellingen doorgeven. Dit is één van de manieren om de

scholen te ontzorgen. Daarnaast biedt de bovenschoolse afhandeling van bestellingen naast financiële voordelen ook voordelen ten aanzien van de grip op het beheer. Vanaf januari 2019 tot en met 1 februari 2020 zijn er meer dan 1.000 tickets aangemaakt. Naast deze vastgelegde tickets zijn er op bepaalde onderwerpen, zoals Office365 en ParnasSys, nog veel losse hulpvragen gesteld. Dit betekent dus dat het aantal werkelijke hulpvragen boven deze vastgelegde tickets ligt. We kunnen vaststellen dat de helpdesk van SPOM inmiddels niet meer is weg te denken uit de organisatie.



7.5 Invoering digitale schoolborden

In 2019 is doorgegaan met de structurele vervanging van de oude digitale schoolborden met nieuwe borden van Prowise. Dit jaar zijn wederom zo'n 20 borden vervangen. Daarnaast zien we dat er meer gebruik wordt gemaakt van de software die bij het nieuwe bord hoort, te weten Prowise Presenter. Leraren geven aan dat zij goed kunnen werken op de digitale borden van Prowise. Veel leraren bereiden hun lessen voor in de Presenter-software. In de workshoprondes van 2020 zullen onderwijsinhoudelijke workshops aangeboden worden aan de leraren, zodat zij nog meer uit deze software kunnen halen.

Om de volledige vervangingscyclus te voltooien, zullen er nog borden in 2020 en 2021 aangeschaft worden. Hierna werken leraren in alle groepen met nieuwe digitale schoolborden.

7.6 ICT-organisatie

Met het bovenscholse ICT-team wordt de gehele ICT-organisatie beheerd en worden nieuwe ontwikkelingen voorbereid en geïmplementeerd. Voor de meeste technische ontwikkelingen is de kennis voor handen. Daar waar de kennis gemist wordt, wordt incidenteel hulp ingeroepen bij externen.

Naast het bovenscholse team is er op elke school een leraar belast met ICT. Op de meeste scholen wordt deze taak weggeschreven als taaktijd. De invulling van deze ICT-taak is vrij divers, maar bestaat vaak uit het initiëren, aansturen en bijhouden van ICT-gerelateerde onderwijsinhoudelijke en innovatie oplossingen gerelateerd aan de schoolontwikkeling.

In het oriëntatietraject om te komen tot een fusie is voorgesteld dat de ICT-organisatie van SPOM alle scholen van Groeisaam gaat ondersteunen. Dit voorstel is overgenomen. Naar aanleiding hiervan zijn er concrete voorbereidingsstappen gezet om ook de scholen van Oeverwal over te zetten naar de cloud.

Omdat er vanaf 2020 acht scholen extra ondersteund dienen te worden, is er aan het einde van 2019 een extra junior systeembeheerder aangesteld. De verwachting is dat het ICT-team hierdoor de juiste ondersteuning kan blijven bieden.

7.7 Vervanging draadloos netwerk

In 2019 hebben we zo'n 70 oude accesspoints vervangen door nieuwe en goedkopere accesspoints. De verwachting is, dat we deze vervangingsslag nog twee jaar voort dienen te zetten. De toename in het aantal devices, alsmede het intensievere gebruik van de mobiele apparaten heeft ertoe geleid dat de belastbaarheid van het netwerk onder druk is komen te liggen.

7.8 iXperium

iXperium Nijmegen is begin 2015 van start gegaan in samenwerking met diverse schoolbesturen uit de regio Nijmegen (onder de naam: 'CLC Nijmegen'). SPOM is één van de deelnemende besturen. Het CLC Nijmegen werkt duurzaam samen aan onderwijs waarin ICT ingezet wordt voor gepersonaliseerd onderwijs en ICT geletterdheid. Gezamenlijk wordt gewerkt aan kennisontwikkeling, professionalisering en praktijkontwikkeling in het onderwijswerkveld en bij de HAN Pabo. Hierbij gaat het om drie programmalijnen:

- Leren met ICT als middel in het kader van gepersonaliseerd onderwijs.
- Een professionele schoolorganisatie voor recht doen aan verschillen met ICT.
- Leren met ICT als doel (ICT-geletterdheid).

Uitgevoerde activiteiten:

- Drie groepen kinderen met hun leraren hebben in het iXperium een arrangement gevolgd (Introductie arrangement: de proeverij,

- ‘Hoe presenteer ik?’ en ‘Jonge kind: de avonturier’). Aan de hand van de leervraag van de leraar, hebben mediamentoren in een voorbeeldde de leraar meegenomen in hoe je kunt leren en lesgeven met ICT. Er zijn daarnaast vier maatwerkarrangementen voor SPOM-scholen. Dit betrof o.a. een studiedag voor een team, maar ook een arrangement met een leraar en een groep meerbegaafde leerlingen op de school zelf (@school).
- Met elke SPOM-school heeft de programmamanager van het iXperium met de directeur en/of de ICT-coördinator een startgesprek gevoerd over leren en lesgeven met ICT in de ontwikkeling van de school. De ambitie van de school is doorgenomen, de monitorgegevens zijn teruggekoppeld en de vragen van de school zijn geïnventariseerd. Dit is vastgelegd in een schoolverslag. De tendensen in de ontwikkeling in leren en lesgeven met ICT zijn vastgelegd in een verslag op bestuursniveau.
 - Op basis van de vragen van de scholen heeft de mediamentor van het iXperium met twee scholen meegedacht in leren en lesgeven met ICT. De andere vragen zijn/worden opgepakt in adviesgesprekken in 2020.
 - In 2019 is op basisschool De Laak de onderzoekswerkplaats ‘Gepersonaliseerd leren in rekenonderwijs’ gestart. In dit traject zal een ICT leerarrangement ontworpen worden: <https://www.ixperium.nl/onderzoeken-en-ontwikkelen/designteams/gepersonaliseerd-leren-in-rekenonderwijs/>.
 - SPOM-medewerkers hebben deelgenomen aan de iXpiratiemiddagen Jonge kind en Computational thinking voor leerkrachten en de heimdag Digitale geletterdheid voor directie en bestuur.
 - Vanuit vijf SPOM-scholen zijn negen medewerkers gestart met de tweejarige Master-opleiding voor eigentijds leren (Movel). Onderdeel van de opleiding is een onderwijskundig opdracht in leren en lesgeven met ICT vanuit de vraag van de leraar en de school. Professionals van SPOM zijn intensief betrokken geweest bij het ontwerp en de opzet van de opleiding.

- Vijf medewerkers van SPOM hebben zich opgegeven voor de inspiratieris van het iXperium naar de BETT in januari 2020. De BETT is de grootste onderwijs en technologiebeurs en wordt jaarlijks gehouden in Londen.

iXperium Nijmegen is gevestigd in het I/O gebouw van de HAN in Nijmegen. Leraren, lerarenopleiders en studenten maken in iXperium Nijmegen op verschillende manieren kennis met en experimenteren met ICT-toepassingen voor het onderwijs. Meer informatie is over de activiteiten in 2019 is te vinden op <https://ixperium.nl/ixperium-nijmegen>.

7.9 School-oudercommunicatie

Wij vinden het van groot belang om op een juiste wijze te communiceren met ouders. Door ouders op de hoogte te stellen van zaken die in de groep en in school spelen creëren we een hoge mate van ouderbetrokkenheid. Voorheen werden er verschillende communicatiemediën gebruikt. Te denken valt aan de plaatsing van nieuwsberichten op de schoolwebsite, papieren en digitale nieuwsbrieven en het gebruik van social media zoals Facebook. Met de komst van de AVG hebben we de richtlijnen voor deze nieuwsvoorziening aangescherpt. Hierdoor zijn we noodgedwongen ook op zoek gegaan naar platforms waarin in een beveiligde omgeving met ouders gecommuniceerd kan worden. In 2019 zijn de meeste scholen een oudercommunicatieplatform gaan gebruiken. De keuze voor het platform is aan de school geweest. We zien dat er verschillende keuzes zijn gemaakt, zoals Parro, Schoudercom en Klasbord. Ieder jaar hebben ouders de gelegenheid om hun privacyvoorkeuren voor het gebruik van het platform op te geven.

8 Huisvesting en beheer

8.1 Meerjarenonderhoudsplanung

Het afgelopen jaar zijn er diverse onderhoudszaken uitgevoerd op basis van het meerjarenonderhoudsplan. Ook zijn een aantal onderhoudscontracten tegen het licht gehouden, waaronder die van de W-installateurs, installateurs van CV-ketels en luchtbehandelingsinstallaties. Er is een aanbestedingsronde geweest en daaruit is één installateur gekozen, die voor alle scholen van Groeisaam per 1 januari 2020 het onderhoud aan de genoemde installaties zal gaan uitvoeren. Aankomend jaar gaan we meer contracten herzien.

Afgelopen jaren lag het groenonderhoud bovenschols. Per school zijn de verschillen in dergelijk onderhoud groot. Daarnaast stijgt de onderhoudsbehoefte door de aanleg van groene schoolpleinen. Om de scholen meer keuzemogelijkheden te bieden is vanaf 2020 besloten om de verantwoordelijkheid van het groenonderhoud bij de scholen neer te leggen.

8.2 Integrale huisvestingsplannen (IHP)

Met zowel de gemeente West Maas en Waal als de gemeente Druten zijn in 2018 gespreken gevoerd om tot een vernieuwd Integraal Huisvestingplan te komen. De gemeente Druten heeft ervoor gekozen om alle scholen door een onafhankelijk bureau op basis van een aantal criteria te laten doorlichten. Op basis van deze bevindingen is het nieuwe IHP vastgesteld. Dit IHP betreft een periode van 15 jaar. Eén school ('t Klòsterhûfke in Deest) zal tussen nu en 5 jaar gerenoveerd of herbouwd moeten worden. Voor de St. Victorschool in Afferden en De Octopus in Horssen geldt dat deze scholen over 5 á 10 jaar aan vervanging toe zijn. De gemeente Druten gaat in 2019 vaststellen wanneer deze renovaties/nieuwbouw in de planning (en gemeentebegroting) worden opgenomen.

Naast de duurzaamheidsambitie van BENG streven de gemeente Druten en schoolbesturen naar een kwaliteitsambitie van Frisse Scholen klasse B. Het Programma van Eisen Frisse Scholen is een product van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Het gaat in op vijf thema's: energie, lucht, temperatuur, licht en geluid. Voor ieder thema zijn drie ambitieniveaus vastgesteld: klasse C (acceptabel), klasse B (goed) en klasse A (zeer goed). Daaraan zijn (prestatie)eisen gekoppeld.

In dit IHP is ook afgesproken dat bij toekomstige nieuwbouw/renovatie de besturen investeren in duurzaamheid van het gebouw.

Ook de gemeente West Maas en Waal heeft een IHP vastgesteld. Dit IHP heeft een looptijd van 5 jaar. Dit IHP is op hoofdlijnen een voortzetting van het 'oude' IHP. Er worden in deze periode geen investeringen in nieuwbouw/renovatie gedaan. In 2019 zal een nadere analyse plaatsvinden van de kwaliteit van de schoolgebouwen en de noodzaak hiertoe in de komende jaren. De St. Lambertusschool in Maasbommel en de Mariënhof in Alphen zijn inmiddels meer dan 40 jaar oud en toe aan nieuwbouw/renovatie.

Nieuwbouw Kindcentrum Beneden-Leeuwen

In 2019 is nieuwbouw van het Kindcentrum gerealiseerd. Hierin zijn twee basisscholen (De Wijzer en De Leeuwenkuil), peuteropvang, kinderopvang en lokalen van het Tech-Lokaal gehuisvest. Na de meivakantie zijn de scholen in de nieuwbouw van start gegaan.

8.3 Speelplein en speeltoestellen

Jaarlijks wordt onder toezicht van OCS een inspectie uitgevoerd van de speeltoestellen en waar nodig reparaties uitgevoerd. Verschillende scholen hebben plannen gemaakt en subsidies aangevraagd voor het vergroenen van de speelterreinen.

8.4 Schoonmaak

De meeste scholen worden schoongemaakt door medewerkers van schoonmaakbedrijven. SPOM maakt gebruik van meerdere schoonmaakbedrijven. Er zijn ook nog enkele schoonmakers in eigen dienst. Op het moment dat dit schoonmaakpersoneel stopt, worden de werkzaamheden overgenomen door een schoonmaakbedrijf.

8.5 Duurzaamheid

In het kader van duurzaamheid zijn er op het gebouw van het Kindcentrum Beneden-Leeuwen zonnepanelen gelegd. Ook op De Kubus,

De Laak en De Octopus liggen zonnepanelen. Om een beter inzicht te krijgen in de werking van de zonnepanelen op de diverse locaties worden de installaties gemonitord per 2019.

In geval van onderhoud, groot onderhoud of klachtenonderhoud aan de diverse gebouwen, kiezen we daar waar mogelijk voor een duurzame variant. Denk hierbij aan het vervangen van een verlichtingsarmatuur voor een duurzamere ledvariant.

9 Financiën en bedrijfsvoering

9.1 Financiën op balansdatum

Financiële kengetallen en (minimum) streefwaarden

De financiële kengetallen kunnen als volgt worden vergeleken:

		Streefwaarde	2019	2018
Solvabiliteit	EV / balanstotaal	0,2-1	0,48	0,47
Liquiditeit	Vlottende activa / kortlopende schulden	0,5-1,5	2,73	2,73
Rentabiliteit	Resultaat / totale baten	Min 0%	3,7%	4,4%
Weerstandsvermogen	EV / totale baten	0-35%	22,7%	19,5%
Huisvestingsratio	Huisvestingskosten/Totale kosten	Max 10%	7,2%	7,8%

9.2 Gang van zaken gedurende het verslagjaar

Realisatie ten opzichte van begroting 2019:

2019	Realisatie	Begroting	Verschil
Baten			
Rijksbijdragen	18.419.331	17.444.698	974.633
Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	240.933	197.232	43.701
Overige baten	547.926	427.394	120.532
Totaal baten	19.208.190	18.069.324	1.138.866
Lasten			
Personeelslasten	15.491.397	14.995.535	495.862
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	431.808	342.270	89.538
Huisvestingslasten	1.337.127	1.307.368	29.759

Overige lasten	1.231.948	1.419.475	-187.527
Totaal lasten	18.492.280	18.064.648	427.632
Saldo baten en lasten	715.910	4.676	711.234
Financiële baten/lasten	745	5.800	-5.055
Resultaat	716.655	10.476	706.179

9.2.1 Exploitatieresultaat

Teneinde een beter inzicht in de verschillen te verkrijgen, is er een analyse gemaakt van het personele en het materiële resultaat afzonderlijk.

Personele analyse

2019	Realisatie	Begroting	Vershil
Baten			
Rijksbijdragen	16.089.772	15.102.914	986.858
Doorbetaling Rijksbijdragen	18.628	50.000	-31.372
Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	233.810	189.187	44.623
Overige baten	256.663	226.658	30.005
Totaal baten	16.598.873	15.568.759	1.030.114
Lasten			
Loonkosten (inclusief inhuur)	14.885.933	14.364.985	520.948
Overige personele uitgaven	605.464	630.550	-25.086
Totaal personele lasten	15.491.397	14.995.535	495.862
Personeel resultaat	1.107.476	573.224	534.252

Zoals uit bovenstaand overzicht blijkt, is er een fors positief resultaat personeel. Eind 2019 is de CAO PO afgesloten, waarbij is afgesproken dat er een tweetal uitkeringen in 2020 gedaan worden die terug te herleiden zijn naar inkomsten die in 2019 ontvangen zijn. Daarnaast is er een eenmalige uitkering geweest die te hoog is vastgesteld. Dit te veel uitgekeerde bedrag wordt in 2020 verrekend en deze verrekening mag dan ook pas verantwoord worden. Het gaat totaal om een bedrag van € 540.000. Voor het Passend Onderwijs is de bijdrage fors hoger uitgevallen dan begroot. De ontvangen uitkeringen voor ziektevervangingen zijn een stuk lager, doordat er vervangingen zijn geweest waarvoor er geen recht bestond op vergoeding en door minder mensen in de vervangingspool (mede door een lager ziekteverzuim en druk op de arbeidsmarkt). Minder mensen in de vervangerspool verklaart de lagere loonkosten.

Recapitulatie positief saldo personeel in euro's:

Personele lumpsum i.v.m. aanpassing CAO	+540.000
Bijzondere bekostiging eerste opvang, onderwijsachterstanden, prijsindex	+158.000
Personeel en Arbeidsmarktbeleid	+140.000
Passend onderwijs	+123.000
Gemeentelijke bijdragen	+44.000
Scholingskosten	+114.000
Loonkosten	-202.000
Ontvangen uitkeringen	-287.000
Voorziening personeel en jubilea	-81.000
Kosten inleen	-54.000
Overigen	+39.000
Totaal	+534.000

9.2.2 Materiële analyse

2019	Realisatie	Begroting	Verschil
Rijksbijdragen	2.310.931	2.291.784	19.147
Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	7.123	8.045	-922
Overige baten	291.263	200.736	90.527
	2.609.317	2.500.565	108.752
Lasten			
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	431.808	342.270	-89.538
Huisvestingslasten	1.337.127	1.307.368	-29.759
Overige lasten	1.231.948	1.419.475	187.527
Totaal materiële lasten	3.000.883	3.069.113	68.230
Materieel resultaat	-391.566	-568.548	176.982

Per saldo wijkt het materiële resultaat minimaal af. Echter zijn er wel een aantal afwijkingen ten opzichte van de begroting. Er zijn meer overige baten ontvangen. Dit betreft € 57.000 aan huurbaten en € 24.000 aan bijdrage ouders voor activiteiten. Deze activiteiten staan onder de overige lasten weer als uitgaven vermeld. De afschrijvingen vallen hoger uit door een te laag begroot bedrag en extra afschrijving op activa die niet meer in gebruik zijn. De huisvestingslasten zijn hoger dan begroot, doordat de schoonmaakkosten hoger zijn uitgevallen. Echter wordt dit deels gecompenseerd door de hogere huurbaten.

9.3 Vergelijking met voorgaand jaar

Realisatie 2019 ten opzichte van de realisatie 2018:

	Realisatie 2019	Realisatie 2018	Vershil
Baten			
Rijksbijdragen	18.419.331	17.892.383	526.948
Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	240.933	224.643	16.290
Overige baten	547.926	496.971	50.955
Totaal baten	19.208.190	18.613.997	594.193
Lasten			
Personeelslasten	15.491.397	14.788.714	702.683
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	431.808	351.800	80.008
Huisvestingslasten	1.337.127	1.370.573	-33.446
Overige lasten	1.231.948	1.286.488	-54.540
Totaal lasten	18.492.280	17.797.575	694.705
Saldo baten en lasten	715.910	816.422	-100.512
Financiële baten/lasten	745	642	103
Resultaat	716.655	817.064	-100.409

De afwijkingen in het resultaat worden voornamelijk veroorzaakt door bij de analyse van 2019 reeds genoemde zaken. De stijging van de personele lasten wordt grotendeels veroorzaakt door CAO stijging (september 2018).

9.4 Treasury verslag

Algemeen

Conform de regeling beleggen en belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek heeft Stichting SPOM een treasurybeleid gevolgd. Het betreft het treasurybeleid dat is vastgelegd in een treasurystatuut dat is vastgesteld door het bestuur van Stichting SPOM in 2016. Hierin wordt een beschrijving gegeven van de bevoegdheden en verantwoordelijkheden in het kader van de treasuryfunctie.

Stichting SPOM beschikt over een rekening-courant, waarop geen rentetoekenning plaatsvindt.

Liquiditeiten en rendement

Om een zo optimaal mogelijk rendement te behalen, is gebruik gemaakt van meerdere spaarvormen. Door deze gelden te verdelen over verschillende spaarrekeningen bij de ABN AMRO bank en de Rabobank, werd zowel optimaal rendement als optimale flexibiliteit beoogd. Deze flexibiliteit is van belang om op niet geplande momenten toch over de benodigde gelden te kunnen beschikken. De verwachtingen ten aanzien van de rendementen zijn nihil. De voorgenomen investeringen, zoals opgenomen in de meerjaren investeringsplannen van de scholen, kunnen zonder extra financiering met de aanwezige liquide middelen betaald worden.

Het jaar 2019

De rentebate opgenomen in de jaarrekening van 2019 bedraagt € 4.469 (2018: € 4.954).

9.5 Financieel beleid en Planning & Control

Binnen het door het stichtingsbestuur vastgestelde algemeen beleidskader is met betrekking tot de financiën opgenomen dat SPOM een verantwoord financieel beleid voert, waarbij middelen optimaal worden ingezet voor het verhogen van de onderwijskwaliteit en tegelijkertijd de risico's in de organisatie voldoende worden afgedekt.

Als budgethouder zijn de schooldirecties verantwoordelijk voor een aantal schoolgebonden uitgaven, te weten onderhoud en vervanging onderwijsleerpakket, ict, gedeelten van scholing, alsmede een aantal overige 'schoolse' uitgaven (culturele vorming, abonnementen, kopieerkosten, telefoon- en portokosten, en dergelijke). De budgethouders kunnen dagelijks inloggen en de actuele stand van zaken bekijken. De controller controleert, rapporteert en adviseert de bestuurder en de schooldirecteuren. Middels kwartaalrapportages worden ook de Raad van Toezicht en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad geïnformeerd over de financiële stand van zaken en de lopende of mogelijke risico's. Op deze wijze denkt de stichting in control te zijn.

Financiën, Formatie en Bedrijfsvoering					
Strategische doelen (koersplan 2018-2022)	Uitwerking in doelen en activiteiten voor 2019	Resultaat eind 2019	Mate van realisatie (en evt. afwijkingen)	Signaalfunctie	Evaluatie en consequenties
F1.					
De begroting is sluitend en er is een duidelijke relatie tussen de wijze waarop de middelen worden ingezet en de doelen van de organisatie (bovenschools- en op schoolniveau).	Verdere uitwerking en vereenvoudiging inzet P&A	Er is duidelijk welke zaken er uit het P&A budget betaald worden bovenschools.			
	Formatieproces (werkverdeelplan) SPOM en Oeverwal op 1 lijn	Voor ingang van het formatieproces is het werkverdeelplan voor SPOM en Oeverwal hetzelfde en duidelijk voor alle betrokkenen.			
	Besluitvorming over formatieve toedeling middelen vanaf 2020/2021	Als de fusie een feit wordt dan is het wenselijk om tot dezelfde formatieve toedeling te komen. Verschillen zijn inzichtelijk, zodat bestuurders een besluit kunnen nemen.			In het eerste kwartaal van 2020 worden de voorstellen besproken in een werkgroep en de verdere details uitgewerkt.
	Poolverantwoording/financieel inzicht in juiste cyclus/strak in beeld	Poolverantwoording wordt maandelijks na afloop maand verricht zodat deze altijd up to date is. Afspraken wie wat doet (lpon of SPOM) zijn helder voor alle betrokkenen.			In de eerste helft van 2020 wordt nader onderzocht hoe dit effectiever en efficiënter kan. Hierbij wordt als uitgangspunt genomen de informatiewens van bestuurders.
	Goed inzicht in overig verlof (opname en financieel)	Een keer per kwartaal ontvangen de scholen een overzicht van het overig verlof.			In de eerste helft van 2020 wordt nader onderzocht hoe dit effectiever en efficiënter kan.
	Functiedifferentiatie / FUWA / W&S in relatie tot financiën	De financiële vertaling van personeelsbeleid wordt opgenomen in de begroting.			In het kader van de nieuwe CAO volgt er een nieuw functiehuis binnen de nieuwe toegekende financiële middelen. Dit zal midden 2020 gereed zijn.
F2.					
De ondersteuning is servicegericht en effectief, passend bij de omvang van de organisatie.	Handhaven spreekuren/evalueren	Er is duidelijk middels de evaluatie of de spreekuren van toegevoegde waarde zijn of niet.			De spreekuren worden als zeer positief ervaren door personeelsleden en worden in 2020 maandelijks voortgezet.
	Handhaven personeelsbrief	Er is duidelijkheid over het wel of niet verspreiden van een personeelsbrief, de frequentie en de wijze waarop en wie waarvoor verantwoordelijk is.			
	Dienstverlening/afname diensten IPPON evalueren en mogelijk bijstellen	Toegevoegde waarde van lpon is helder. Mogelijke aanpassingen in dienstverlening zijn duidelijk en worden doorgevoerd.			Zie F1, punt poolverantwoording.
	Sharepoint -> regelingen worden geïnventariseerd en wordt een plaats gegeven op Sharepoint	Regelingen staan op sharepoint en deze regelingen worden up to date gehouden.			De inventarisatie is in beeld. In 2020 wordt dit op sharepoint geplaatst na aanpassing naar Groeiszaam beleid en Groeiszaam sharepoint (een omgeving).

F3.					
De administratie en bedrijfsvoering is effectief en efficiënt ingericht, zodat de beschikbare middelen zoveel mogelijk ingezet kunnen worden voor het primaire proces.	Heldere taakverdeling en duidelijke processen	Het is voor iedere medewerker van het bestuurskantoor en voor de schooldirecteuren helder wie wat doet op bestuurskantoor en hoe de processen lopen.			In een werkgroep is dit onderwerp besproken en als goed beoordeeld. Echter is dit een continu aandachtspunt.
	Verdere afstemming beleid/processen Oeverwal / SPOM (AO bijwerken)	Waar kan zijn beleid en processen van SPOM en Oeverwal afgestemd. In 2020 volgt de beschrijving van de Administratieve Organisatie.			In 2020 is dit opgenomen in het jaarplan. De beschrijving van de administratieve organisatie volgt waarschijnlijk in 2021.
	Opschoning digitale mappen	Ieder stafid en ondersteuner heeft zijn/haar digitale mappen opgeschoond.			Er is gekozen voor een nieuwe opgeschoonde omgeving.
	Wat doen we wel en niet als bestuurskantoor	Er is helderheid voor welke zaken bestuurskantoor verantwoordelijk is en voor welke zaken niet.			Zie punt Taakverdeling en heldere processen.
	ERD vervangingsfonds	Er is gekozen voor ERD schap of nog aangesloten blijven bij het Vervangingsfonds. Bij keuze voor ERD schap zijn alle bijbehorende keuzes duidelijk.			Keuze is bepaald. Vanaf 2020 is er gekozen voor ERD voor vervanging ziekte.
	Aanbevelingen fusiewerkgroep(en) uitwerken/oppakken?	Voorzover mogelijk zijn de aanbevelingen van de fusiewerkgroepen uitgewerkt.			Deels gereed, restant opgenomen in jaarplan 2020.
F4.					
Er is een solide basis om crises op te vangen, zodat de continuïteit is gewaarborgd.	Er zijn afspraken over inlogauthorisaties en toegang tot documenten	Er is helder wie bij afwezigheid taken overneemt van wie.			Opgenomen in jaarplan 2020.
F5.					
Er is een Integraal Huisvestingsplan (IHP) voor beide gemeenten, passend bij de onderwijskundige doelen	PvA leegstand	Er is duidelijk hoe er omgegaan wordt met leegstand.			Beide gemeenten hebben een IHP. Hierin staan geen bouwplannen voor de komende 4 jaar. De gemeente Druten heeft ook een investeringsplan gemaakt voor een periode van 15 jaar, omdat er enkele schoolgebouwen dicht tegen de termijn van 40 jaar (of zelfs al daaroverheen) zijn en dan moet er nieuwbouw of renovatie plaatsvinden. Hierover zijn nog geen besluiten genomen.

10 Continuïteitsparagraaf

In deze continuïteitsparagraaf wordt uitgegaan van de situatie na fusie van SPOM en Oeverwal per 1 januari 2020. Vanaf deze datum gaan beide onderwijsbesturen verder als Stichting Groeisaam Primair Onderwijs.

10.1 Personele bezetting

Voor de continuïteit van de stichting is het opvangen van de daling van het aantal leerlingen en krimp in de formatie van het grootste belang. In onderstaande tabel worden de verwachte krimp van het personeelsbestand en de prognoses t.a.v. de leerlingenaantallen naast elkaar gezet. Bij de personele bezetting is uitgegaan van de huidige personele bezetting, minus het aantal FTE's van de werknemers die de AOW/pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt en 2,5% natuurlijk verloop.

Prognoses personeel

Indien achter een jaartal een * staat, geeft dit aan dat de getallen in de betreffende kolom prognosegetallen zijn.

Kengetal Personele bezetting				
Stand per 1-10 in FTE	2019	2020*	2021*	2022*
Management/Directie	23	22	22	22
Onderwijzend personeel	274	272	267	267
Overige medewerkers	42	41	41	39
Totaal Personeel in FTE	339	335	330	328
Leerlingaantallen	4523	4500	4427	4424

In genoemde aantallen zitten ook de medewerkers van het vervangersteam.

In de bovenstaande tabel is al rekening gehouden met de aanname van personeel, doordat het natuurlijk verloop hoger is dan de vermindering op basis van de leerlingendaling.

10.2 Meerjarenbegroting

10.2.1 Balans

Per 31-12	2019	2020	2021	2022	2023	2024
BALANS						
Materiële vaste activa						
Gebouwen	609.387	574.253	539.119	506.096	473.241	440.593
Meubilair	1.497.832	1.571.271	1.501.429	1.468.587	1.367.382	1.225.387
ICT en apparatuur	1.150.073	1.170.542	1.092.097	888.702	823.274	755.873
Leermiddelen	367.428	407.480	405.622	375.120	291.490	217.943
	3.624.720	3.723.546	3.538.267	3.238.505	2.955.387	2.639.796
Financiële vaste activa	204.428	110.000	50.000	50.000	50.000	50.000
Vorderingen						
Debiteuren	97.527	97.527	97.527	97.527	97.527	97.527
Ministerie OCW	1.243.037	1.243.037	1.243.037	1.243.037	1.243.037	1.243.037
Overlopende activa	652.687	652.687	652.687	652.687	652.687	652.687
	1.993.251	1.993.251	1.993.251	1.993.251	1.993.251	1.993.251
Liquide middelen	8.666.648	8.360.253	8.831.158	9.258.181	9.732.077	10.296.058
Totaal activa	14.489.047	14.187.050	14.412.676	14.539.937	14.730.715	14.979.105
Algemene bestemmingsreserve	6.270.054	7.166.383	7.362.009	7.514.270	7.728.048	7.806.438
Personele bestemmingsreserve	1.190.326	300.000	200.000	100.000		
Totaal Eigen vermogen	7.460.380	7.466.383	7.562.009	7.614.270	7.728.048	7.806.438
Voorzieningen	3.448.705	3.140.705	3.270.705	3.345.705	3.422.705	3.592.705

Langlopende schulden	0	0	0	0	0	0
Kortlopende schulden						
Crediteuren	262.360	262.360	262.360	262.360	262.360	262.360
Belasting en sociale premies	1.004.308	1.004.308	1.004.308	1.004.308	1.004.308	1.004.308
Pensioenen	343.789	343.789	343.789	343.789	343.789	343.789
Overlopende passiva	1.969.505	1.969.505	1.969.505	1.969.505	1.969.505	1.969.505
	3.579.962	3.579.962	3.579.962	3.579.962	3.579.962	3.579.962
Totaal passiva	14.489.047	14.187.050	14.412.676	14.539.937	14.730.715	14.979.105

Financieringsstructuur

Zoals uit bovenstaande meerjarenbalans blijkt, kan de financiering van de activa geheel uit eigen middelen betaald worden en zal ook in de toekomst geen extern vermogen aangetrokken behoeven te worden. Voor de ontwikkeling van de materiële vaste activa zijn de investeringen per jaar opgenomen zoals vermeld in onderstaande paragraaf.

Ontwikkeling Eigen Vermogen/financiële buffer

De staat/raming van baten en lasten hieronder is de basis voor de ontwikkeling van het eigen vermogen. De evaluatie van het eigen vermogen is in Infinite in 2019 uitgevoerd. Hieruit blijkt dat er een vrij besteedbaar vermogenoverschot is. Echter wordt in verband met de fusie een nieuwe vermogens/risico analyse in 2020 uitgevoerd voor Groeisaam. Hieruit zal blijken hoe hoog de risico's van Groeisaam zijn en hoe hoog het vrij besteedbaar vermogen is. Het idee is om een deel van het vrij besteedbaar vermogen door te zetten naar de scholen, zodat zij dit in het primaire proces kunnen gaan inzetten.

Voor de toelichting van de afzonderlijke balansposten verwijzen wij naar de bijlage 'Jaarstukken 2019'.

10.2.2 Staat/raming van baten en lasten

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Rijksbijdrage	29.020.438	28.393.774	28.113.214	27.731.925	27.822.016	27.893.455
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	400.843	486.992	467.775	454.650	454.650	454.650

Overige baten	701.334	492.032	488.957	480.190	480.190	480.190
Totale baten	30.122.615	29.372.798	29.069.946	28.666.765	28.756.856	28.828.295
Personeelslasten	24.462.226	24.594.903	24.258.024	23.977.706	24.027.008	24.177.062
Afschrijvingen	710.299	653.474	668.579	638.478	614.568	564.191
Huisvestingslasten	2.079.629	2.151.521	2.146.095	2.136.500	2.129.832	2.122.982
Overige lasten	1.955.838	1.960.847	1.895.872	1.856.070	1.865.920	1.879.920
Totaal lasten	29.207.992	29.360.745	28.968.570	28.608.754	28.637.328	28.744.155
Financieel	557	6.050	5.750	5.750	5.750	5.750
Bedrijfsresultaat	914.066	6.003	95.626	52.261	113.778	78.390

Leerlingenaantallen

De inkomsten worden gebaseerd op de leerlingenaantallen per 1 oktober van het jaar ervoor. Dit is de zogenaamde T-1 systematiek.

De leerlingenaantallen zijn gehanteerd op basis van de daadwerkelijke geboortecijfers van de gemeente Druten en de gemeente West Maas en Waal d.d. oktober 2019. De prognoses zijn intern opgesteld.

Onderstaand de totale leerlingaantallen per 1 oktober van stichting Groeisaam verwerkt in de prognose:

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
4506	4523	4500	4427	4424	4346	4346

Op basis van SPOM-prognose d.d. 1 oktober 2019 en PVG prognose d.d. 1 oktober 2019

De leerlingentelling per 1 oktober 2019 laat zien dat de leerlingenaantallen de komende jaren licht blijven krimpen.

Gemiddeld Gewogen Leeftijd

De Gemiddeld Gewogen Leeftijd is een belangrijk onderdeel voor de toekenning van de inkomsten. Voor 2020 is deze berekend op de leraren die per 1 oktober 2019 aanwezig waren op alle scholen.

10.2.2.1 Personele baten

De ontvangen middelen voor de personele bekostiging (2020 € 17.525.000) zijn voor schooljaar 2019/2020 financieel toegekend aan het bestuur. Het bestuur bepaalt, op basis van vastgestelde normen, op welk formatie aantallen de school recht heeft. Deze toedeling staat nader uitgelegd in het bestuursformatieplan. Vanaf 1 augustus 2020 worden deze middelen toegekend aan de scholen en wordt er een bepaald percentage afgeroomd voor de bovenschoolse kosten. Deze bovenschoolse kosten worden in gezamenlijk overleg vastgesteld door de bestuurders met de schooldirecteuren. Hetzelfde

geldt voor het Personeels en Arbeidsmarkt budget. De scholen zetten dit in voor scholing en overige personeelskosten. Bovenschools wordt dit ingezet voor projecten, opleidingen, studiedagen, jubilea en overige personele kosten.

Werkdrukmiddelen

Vanaf het vorig schooljaar hebben alle scholen werkdrukmiddelen ontvangen. Totaalbedrag ca. € 1.120.000. Deze zijn bedoeld om de werkdruk op scholen te verlagen. Alle scholen hebben hierin overleg met de MR van de school een plan voor gemaakt. Dit plan is opgenomen in de begroting. De meeste scholen hebben deze middelen formatief ingezet.

Passend Onderwijs

Er worden gezamenlijke acties uitgewerkt via de ondersteuningsagenda van Tussen de Rivieren. Dit zijn onder meer professionalisering van leraren, de nieuwe rol van schoolcontactpersoon die de verbinding tussen speciaal en basisonderwijs vorm en inhoud gaat geven en de nieuwe interne begeleiders opleiding. Bijzondere aandachtspunten voor stichting Groeisaam zijn:

- de organisatie van de ondersteuning voor asielzoekerskinderen of andere kinderen die de Nederlandse taal niet beheersen;
- de Impulsklas. Jaarlijks nemen een aantal kinderen met een diversiteit aan gedragsproblemen met hun ouders hier deel aan;
- toekenning van extra ondersteuning in de vorm van arrangementen en de plusklas voor hoogbegaafde leerlingen;
- de ontwikkeling een expertisecentrum.

Groeisaam heeft naast de gelden van het samenwerkingsverband hiervoor geld gereserveerd in de meerjarenbegroting.

10.2.2.2 Materiële baten

De materiële baten bedragen ca. 13% van de totale Rijksbaten.

De materiële instandhouding wordt verdeeld op basis van het model van de PO-raad 'bekostiging materieel'. Bij dit model wordt bekeken wat er binnenkomt bij de scholen en wordt dat, voor het deel dat voor de school is, exact doorgezet naar de school. Voor 2020 bedraagt het totaal aan materiële baten € 3.695.839. Hiervan is 53% bovenschools.

Bovenschools zijn de volgende middelen: onderhoud gebouw, energie, water, publiekrechtelijke heffingen, WA verzekering, gedeelte BGZ, dienstreizen, gedeelte ICT, administratie, onderhoudsbeheer en beheer en bestuur.

Scholen hebben de volgende middelen: vervanging en aanpassing meubilair (deels), medezeggenschap, gedeelte ICT, Ouderbijdrage in het kader van medezeggenschap, culturele vorming (londo deel), tussenschoolse opvang, verbruiksmateriaal Onderwijs Leerpakket, vervanging en vernieuwing jaarlijks Onderwijs Leer Pakket, schoonmaak, tuinonderhoud en gedeelte BGZ en overige uitgaven.

De jaarplannen van de scholen en de visie van de stichting zijn de leidraad bij de uitgaven van deze middelen. Hierbij ligt de nadruk op:

- gepersonaliseerd leren.
- gezond gedrag en bewegen: dit wordt samen met de combinatiefunctionarissen vormgegeven.
- doorgaande ontwikkelings- en leerlijnen: door samenwerking met KION en het voortgezet onderwijs wordt dit ontwikkeld.
- realiseren van de hoogst mogelijke opbrengst voor elke school.

- een veilig klimaat voor leerlingen.

Deze doelen worden middels kwaliteitsgesprekken gemonitord.

Inkomsten prestatieboxgelden

Op basis van leerlingenaantallen worden gelden ontvangen voor cultuureducatie en opbrengst gericht werken/professionalisering.

Vanuit de prestatieboxgelden worden de volgende zaken bekostigd: cultuur, ICT, bijdrage iXperium, bijdrage technieklokaal, bijdrage hoogbegaafdenklas, bijdrage werkplein, bijdrage aan scholen voor opleiding en materialen.

Overige personele baten

Hieronder vallen de detacheringsofbrengsten.

Overige materiële baten

Dit betreft huurbaten en overige vergoedingen huurders. De verhuur betreft met name de verhuur aan peuterspeelzalen/kinderopvang. Dit komt voort uit de keuze van de scholen om waar mogelijk samen te werken met kinderopvang.

10.2.2.3 Salarissen en sociale lasten

Deze zijn berekend via de prognoses uit RAET.

Uitgangspunt is dat mensen bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd de stichting verlaten. De lonen zijn met 2,3% verhoogd opgenomen in de begroting, aangezien in de baten deze extra inkomsten zijn opgenomen voor deze loonsverhoging. De CAO is hiervoor nog niet rond bij het opmaken van deze begroting.

Er zijn in de begroting gelden opgenomen om personeelsleden te kunnen werven. Om zij-instromers op te kunnen leiden is een budget openomen ad € 20.000. Er is vanuit het bestuur veel aandacht voor duurzame inzetbaarheid en hiervoor is een budget beschikbaar van € 65.000. Door de verdere ontwikkeling van de gesprekcyclus is er zicht op en een bijdrage aan de ontwikkeling van het werkvermogen van de medewerker.

Vervangersteam

Er is een team ingericht om de vervangingsbehoefte te kunnen invullen. Aangezien Groeisaam niet meer is aangesloten bij het Vervangingsfonds staan hier geen inkomsten meer tegenover, behalve voor zwangerschapsverloven via het UWV.

Knelpuntenpot

Vanuit de lumpsumgelden wordt hiervoor een bedrag gereserveerd van 1,5 % van de personele inkomsten ter oplossing van knelpunten. Voor schooljaar 2019-2020 bedraagt deze reservering ca. € 260.000.

Overigen

De overige lasten personeelsbeleid zijn opgenomen op basis van contracten, inschatting en kosten voorgaande jaren.

10.2.2.4 Afschrijvingen

In onderstaand overzicht staan de investeringen per jaar vermeld.

Materiële vaste activa	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Gebouwen	31.027	35.134	35.134	35.134	32.855	32.648
Meubilair	182.086	138.711	143.342	144.797	142.818	141.995
ICT en apparatuur	353.409	371.181	386.745	366.545	352.765	311.001
Leermiddelen	143.777	108.448	103.358	92.002	86.130	78.547
Totaal investeringen	710.299	653.474	668.579	638.478	614.568	546.191

De jaarplannen van de scholen vormen de basis van de opgenomen investeringen.

De investering in leermiddelen neemt af. Hiertegenover staat een toename aan licentiekosten en aanschaf of lease van Chromebooks. De toename van Chromebooks draagt bij aan de ontwikkeling van gepersonaliseerd leren.

10.2.2.5 Huisvestingslasten

De schoolgebouwen zijn juridisch eigendom van Groeisaam. Het economische eigendom ligt bij de gemeente. Voor het onderhoud van de schoolgebouwen is een meerjarenbegroting en een onderhoudsvoorziening opgesteld door OCS. De voorziening is op voldoende niveau om alle geplande werkzaamheden in de toekomstige jaren uit te kunnen voeren.

Energiekosten zijn opgenomen op basis van inschatting en kosten voorgaande jaren. Hier is rekening gehouden met een duurzaam nieuw gebouw bij het KC te Beneden-Leeuwen.

Schoonmaakkosten zijn opgenomen op basis van de lopende contracten derden en medewerkers in loondienst.

10.2.2.6 Overige lasten

Overige kosten zijn opgenomen in de begroting op basis van contracten, inschatting en kosten voorgaande jaren.

10.2.2.7 Financiële baten en lasten

Rente 2020 en volgende jaren: conform (markt)rente. De kosten van de bankrekeningen zijn opgenomen als financiële last.

10.3 Vaststelling rechtmatigheid en doelmatigheid

De auditcommissie van de Raad van Toezicht stelt op basis van de begroting, de kwartaalrapportages en de kengetallen vanuit de Inspectie de doelmatigheid en rechtmatigheid vast. Uiteraard voor zover mogelijk op hoofdlijnen.

11 Risicoparagraaf

In deze risicoparagraaf wordt uitgegaan van de situatie na fusie van SPOM en Oeverwal per 1 januari 2020. Vanaf deze datum gaan beide onderwijsbesturen verder als Stichting Groeisaam Primair Onderwijs.

11.1 Leerlingdaling

De leerlingenprognoses geven voor een aantal jaren nog een daling aan. Voor de personele kosten betekent dit geen risico. Door de werkdrukmiddelen en het natuurlijk verloop van het personeel zal er juist personeel aangetrokken moeten worden. Er wordt wel risico gelopen op de huisvestingslasten, doordat er mogelijk leegstand in gebouwen ontstaat. Het totale inkomstenbedrag per leerling bedraagt ca. € 6.000 per jaar.

11.2 Inkomsten Ondersteuningsplatform

Op het moment van het opmaken van de begroting zijn er nog geen gegevens van het samenwerkingsverband Stroomland bekend voor de platformen voor de komende jaren. Het bedrag van het samenwerkingsverband is voor de komende jaar ingeschat op € 1.450.000. Als deze 10% lager uitvalt, betekent dit een risico van € 145.000.

11.3 Vergoedingen vaststellingsovereenkomsten

Conform de huidige wetgeving is de werkgever verplicht bij ontslag van een medewerker een (transitie)vergoeding uit te keren. Er is in de begroting een bedrag ad € 150.000 meegenomen voor (transitie)vergoedingen. Of dit voldoende is, zal moeten blijken.

11.4 Ziekteverzuim

De vervangingen worden niet meer vergoed door het Vervangingsfonds. De vervangingskosten komen ten laste van het resultaat. De besparing van de premie van het Vervangingsfonds ad € 950.000 is opgenomen als te verwachten kosten voor de vervangingen ziekteverzuim. Als het ziekteverzuim 10% hoger uitvalt dan het gemiddelde percentage van 6%, dan betekent dit een risico van € 95.000.

11.5 Loonkosten/onbetrouwbare overheidsfinanciering

De stijging van loonkosten en diverse premies en sociale lasten is nog onbekend. Achteraf worden door de overheid de vergoedingen vastgesteld en het is altijd onzeker of de stijgingen van kosten ook 100% vergoed worden. In de begroting is geen risicoopslag meegenomen bij de salariskosten.

11.6 Wet werk en zekerheid

Wanneer niet voldaan wordt aan regelgeving of niet tijdig wordt ingesprongen op veranderende regelgeving bestaat vanuit de WWZ het risico op extra verplichtingen (arbeidscontracten). Regelgeving VF/PF wijzigt in snel tempo, met als risico dat systemen niet tijdig worden aangepast of gegevens niet juist/tijdig worden doorgegeven, waardoor uitkeringen kunnen worden geweigerd. Het risicobedrag is ca. € 25.000.

11.7 Onderhoudsbegroting

Vanaf 2020 wordt elk schoolbestuur waarschijnlijk verplicht om een onderhoudsvoorziening op de balans op te nemen volgens een nader te bepalen methodiek. Dit kan betekenen dat de dotatie voor de voorziening hoger wordt. Verwacht risico ca. € 175.000 als er vaststelling volgt op basis van de richtlijnen Jaarverslaggeving.

11.8 Coronavirus

Eind februari 2020 is Nederland, evenals veel andere landen binnen Europa en de rest van de wereld, opgeschrikt door intreding van het Coronavirus. Dit virus heeft tot op heden geleid tot grote gezondheids-, maatschappelijke en financiële problemen in Nederland. De agressiviteit waarmee het virus in de vorm van besmettingen om zich heen grijpt vanaf 27 februari is er een die zijn weerga niet kent en waar de gevolgen nog niet volledig van zijn te overzien. Een van de ingrijpende maatregelen die de regering noodgedwongen heeft moeten nemen, is het sluiten van alle scholen voor Primair Onderwijs gedurende een periode van drie weken tot, op dit moment bekend is, 6 april 2020.

Voor zover nu bekend en te overzien is, op 30 maart 2020, zal dit virus voor Groeisaam (nog) niet leiden tot verstrekkende (personele en materiële) gevolgen. Het ziekteverzuim is wel gestegen, maar er is geen inhuur van derden voor het opvangen van deze ziektevervangingen. Ten aanzien van de materiële kosten verwachten we op dit moment ook geen grote risico's. De aanschaf van nieuwe Chromebooks zijn al opgenomen in de begrotingen voor de komende jaren. In hoeverre de huidige situatie waarin we verkeren van invloed is op de prijzen van de nog aan te schaffen Chromebooks kunnen we op dit moment nog niet overzien.

11.9 Conclusie

Uit het onderzoek van Infinite van 8 juli 2019 blijkt dat er ruim 1,1 miljoen vrij te besteden vermogen is voor stichting Groeisaam. In deze berekening is rekening gehouden met een bufferfunctie voor tegenvallende resultaten van ruim 2 miljoen. Als alle risico's in een jaar zouden samenvallen, is er financieel geen enkel probleem voor de stichting.

12 Bijlagen

12.1 Kengetallen personeel op 01-01-2019

Leeftijdsofbouw m/v per leeftijdscategorie

leeftijd	mannen	vrouwen	totaal
tot 25	1	10	11
25 tot 35	6	46	52
35 tot 45	14	68	82
45 tot 55	5	53	58
55 tot 65	19	59	78
65 en ouder	7	3	10
Totaal	52	239	291

Opbouw m/v naar functie categorie in absolute aantallen

functie categorie	mannen	vrouwen	totaal
OOP	9	37	46
OP	37	189	226
Directie	6	13	19
Totaal	52	239	291

12.2 Kengetallen personeel op 31-12-2019

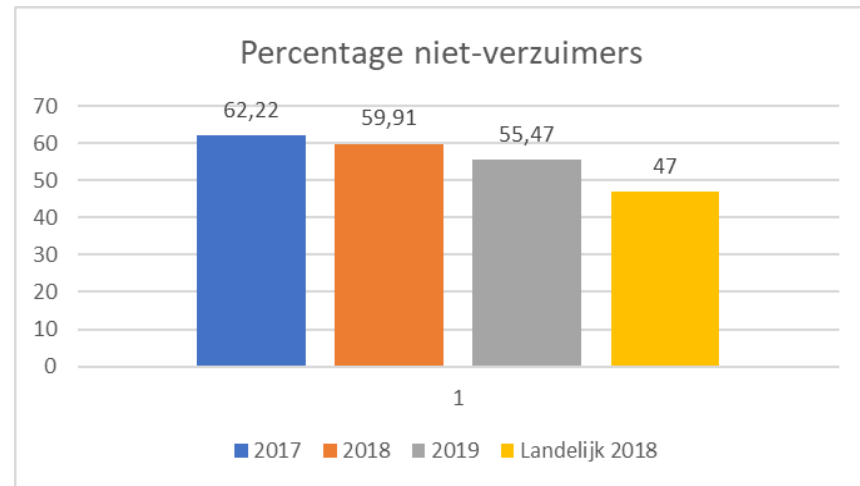
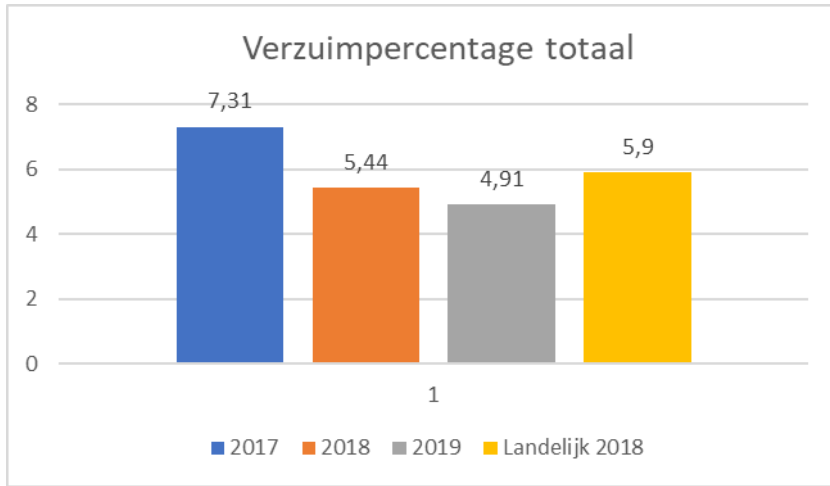
Leeftijdsopbouw m/v per leeftijdscategorie

leeftijd	mannen	vrouwen	totaal
tot 25	3	13	16
25 tot 35	7	47	54
35 tot 45	14	80	94
45 tot 55	8	50	58
55 tot 65	15	53	68
65 en ouder	6	3	9
Totaal	53	246	299

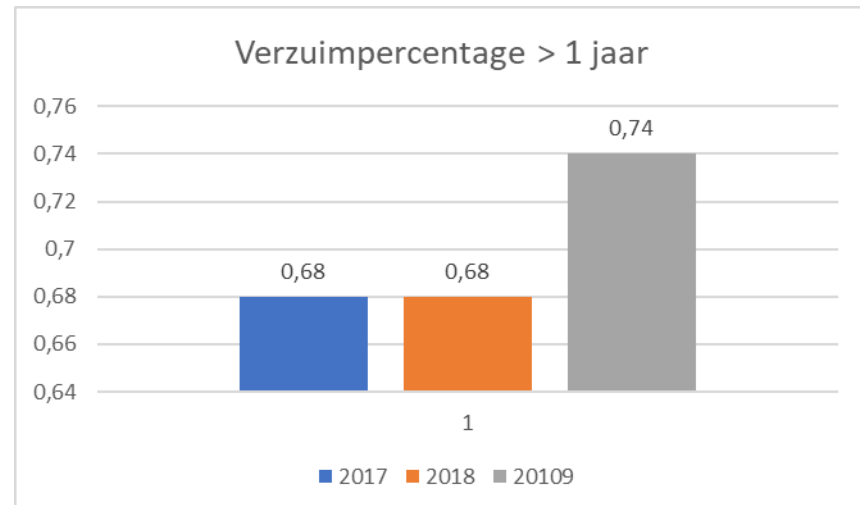
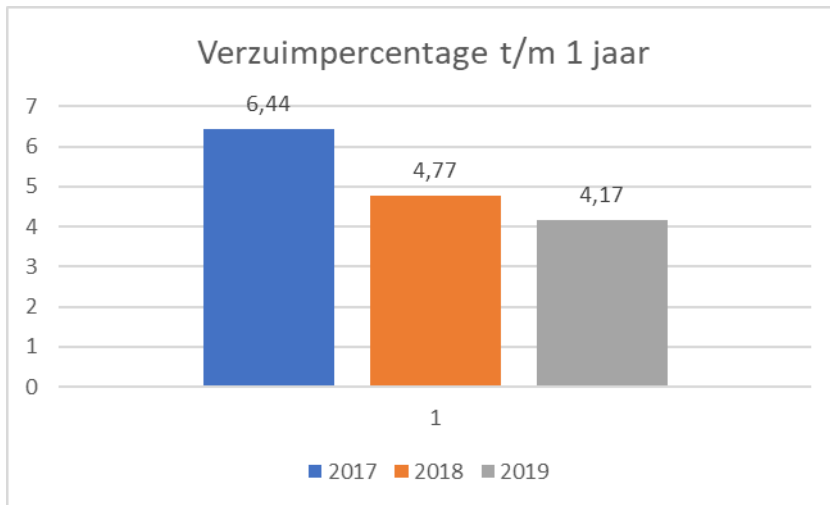
Opbouw m/v naar functiecategorie in absolute aantallen

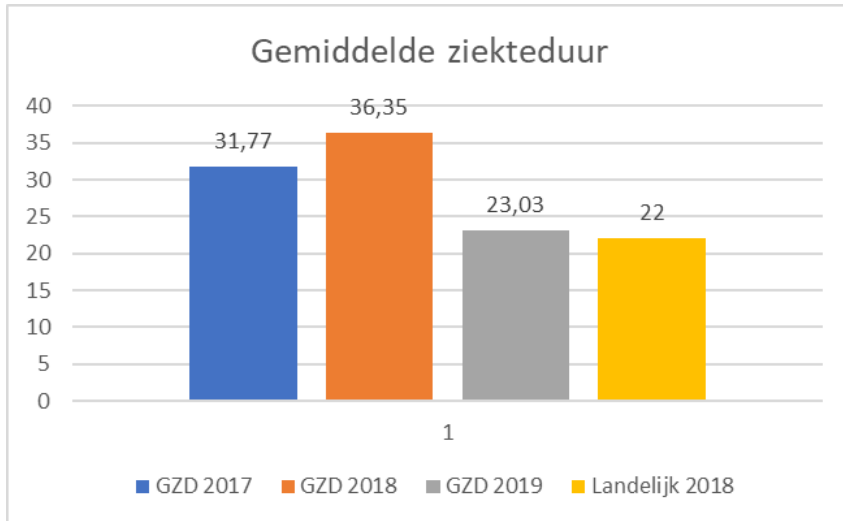
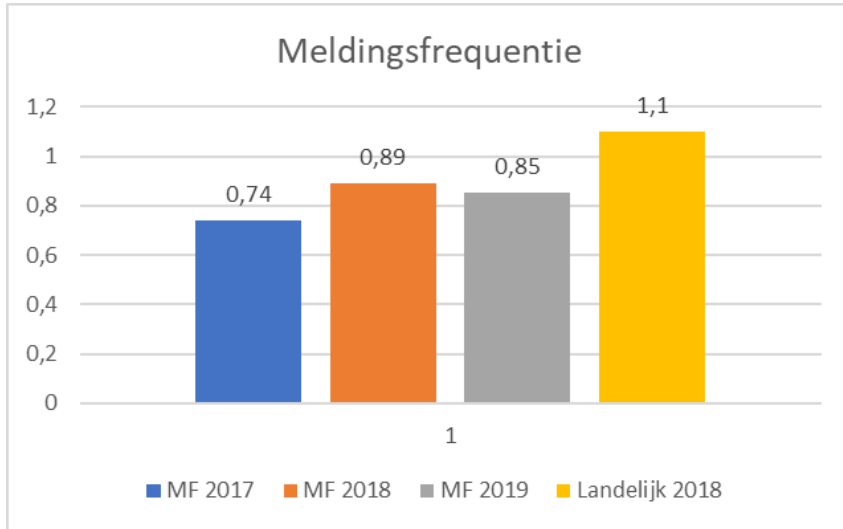
functiecategorie	mannen	vrouwen	totaal
OOP	10	37	47
OP	38	197	235
Directie	5	12	17
Totaal	53	246	299

12.3 Verzuimcijfers



* Het landelijk percentage is van toepassing op onderwijzend personeel.





12.4 Resultaten eindtoetsen

Resultaten eindtoetsen 2018-2019

Schoolnaam	Gemiddelde score	Toets	Inspectienormering	% Iln-gewicht	Iln
De Wijzer	536,4	CE	boven landelijk gemiddelde	12	11
't Klòsterhûfke	525,2	CE	onder de ondergrens	7	13
Mariënhof	85,1	IEP	boven landelijk gemiddelde	16	10
De Tweestroom	210,9	R8	boven landelijk gemiddelde	9	8
De Appelhof	203,9	R8	boven landelijk gemiddelde	11	41
De Laak	538,9	CE	boven landelijk gemiddelde	5	17
Sint Victorschool	536,3	CE	boven landelijk gemiddelde	3	12
St Lambertusschool	80,2	IEP	Tussen ondergrens en landelijk gemiddelde	12	13
De Octopus	533,6	CE	onder de ondergrens	2	18
De Oversteek	197,5	R8	onder de ondergrens	13	30
De Leeuwenkuil	536,7	CE	boven landelijk gemiddelde	8	42
Mariaschool	536,8	CE	boven landelijk gemiddelde	12	20
IKC De Kubus	211,6	R8	boven landelijk gemiddelde	9	83
't Geerke	535,3	CE	Tussen ondergrens en landelijk gemiddelde	8	25
SBO De Dijk	148,1	R8	Niet van toepassing	5	17

Eindtoetsen laatste drie schooljaren

	2016-2017	2017-2018	2018-2019
De Wijzer	538	531	536,4
't Klòsterhûfke	526	542	525,2
Mariënhof	74	90	85,1
De Tweestroom	536	531	210,9
De Appelhof	529	211	203,9
De Laak	535	537	538,9
Sint Victorschool	539	540	536,3
St Lambertusschool	-	539	80,2
De Octopus	535	537	533,6
De Oversteek	537	536	197,5
De Leeuwenkuil	535	539	536,7
Mariaschool	539	530	536,8
IKC De Kubus	535	210	211,6
't Geerke	539	537	535,3
SBO De Dijk	139	141,6	148,1

12.5 Werkdrukmiddelen 2019

De teams op de scholen hebben een plan bedacht voor de inzet van de werkdrukmiddelen. Dit plan is besproken met de MR van de school. Deze plannen zijn, eventueel na bijstelling, goedgekeurd door de MR van de school. In onderstaand overzicht geven wij per school aan waar de middelen voor zijn ingezet in 2019.

School	Budget	Inzet					Saldo	Opmerking	
		OP	OOP	Professionalisering	Materieel	Overig			Totaal inzet
De Wijzer	€ 50.820	€ 36.225	€ 14.658	€ -	€ -	€ -	€ 50.883	€ -63	
't Klòsterhûfke	€ 25.520	€ -	€ 25.625	€ -	€ -	€ -	€ 25.625	€ -105	
Mariënhof	€ 22.660	€ 15.593	€ 7.175	€ -	€ -	€ -	€ 22.768	€ -108	
De Tweestroom	€ 12.540	€ 7.875	€ 4.715	€ -	€ -	€ -	€ 12.590	€ -50	
De Appelhof	€ 72.380	€ 72.450	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 72.450	€ -70	
De Laak	€ 33.440	€ 33.390	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 33.390	€ 50	
St. Victorschool	€ 26.400	€ 14.610	€ 11.788	€ -	€ -	€ -	€ 26.397	€ 3	
St. Lambertus	€ 19.580	€ 19.643	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 19.643	€ -63	
De Octopus	€ 28.160	€ -	€ 24.600	€ -	€ 900	€ 3.000	€ 28.500	€ -340	
De Oversteek	€ 51.040	€ 48.195	€ -	€ -	€ -	€ 3.000	€ 51.195	€ -155	
De Leeuwenkuil	€ 51.480	€ 14.490	€ 27.675	€ -	€ -	€ -	€ 42.165	€ 9.315	Vacature O.A.
Mariaschool	€ 37.620	€ 2.911	€ 32.800	€ -	€ -	€ -	€ 35.711	€ 1.909	
De Kubus	€ 131.780	€ 83.633	€ 48.175	€ -	€ -	€ -	€ 131.808	€ -28	
't Geerke	€ 44.000	€ 44.100	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 44.100	€ -100	
SBO De Dijk	€ 18.480	€ 18.585	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 18.585	€ -105	
TOTALEN	€ 625.900	€ 411.699	€ 197.210	€ -	€ 900	€ 6.000	€ 615.809	€ 10.091	

12.6 Prestatieboxgelden 2019

Omschrijving	Bedrag in €
Opleiding en materialen	150.000
Bijdrage cultuur	60.000
Bijdrage ICT	136.000
Bijdrage Projecten	109.000
Bijdrage Ixperium	71.000
Bijdrage Technieklokaal	36.000
	562.000

13 Jaarrekening

A Grondslagen van de jaarrekening

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld met inachtneming van de bepalingen opgenomen in de Ministeriële Richtlijn jaarverslaggeving onderwijs. Hierbij wordt aansluiting gezocht bij de bepalingen van Boek 2 titel 9 van het Burgerlijk Wetboek en de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving waaronder Richtlijn 660 Onderwijsinstellingen.

De waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij de desbetreffende grondslag voor de specifieke balanspost anders wordt vermeld, worden de activa en passiva opgenomen tegen nominale waarde.

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

De in de jaarrekening opgenomen bedragen luiden in hele euro's.

Vergelijkende cijfers

Voor zover van toepassing zijn ter vergelijking de realisatiecijfers opgenomen van het voorgaande jaar, alsmede de cijfers van de meest recente, vastgestelde versie van de begroting van het verantwoordingsjaar.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op verkrijgingprijs onder aftrek van eventuele investeringssubsidies, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingprijs, rekening houdend met een eventuele residuwaarde.

Er wordt afgeschreven met ingang van de 1e dag van de maand na de aanschafdatum. Investerings onder de € 1.000 worden rechtstreeks ten laste van het resultaat gebracht.

Het economisch eigendom van de gebouwen is in handen van de gemeente en het juridisch eigendom berust bij het schoolbestuur.

Financiële vaste activa

De verstrekte lening wordt gewaardeerd tegen nominale waarde.

Vorderingen en overlopende activa

De vorderingen worden opgenomen tegen nominale waarde, voor zover noodzakelijk onder aftrek van een voorziening voor het risico van oninbaarheid.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld in de toelichting op de balans, ter vrije beschikking van het bestuur en worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Algemene reserve

De algemene reserve betreft een buffer ter waarborging van de continuïteit van het bevoegd gezag en wordt opgebouwd uit resultaatbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en werkelijk gemaakte lasten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht.

Reserves worden geacht uit publieke middelen te zijn opgebouwd tenzij expliciet anders is vermeld in de toelichting op de balans.

Personele reserve

De personele bestemmingsreserve bestaat uit twee posten. Tot en met 2018 was dat alleen de spaar BAPO, miv 2019 is daar bijgekomen het financiële effect van de CAO zoals weergegeven in de staat van baten en lasten.

Voorzieningen

De voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op balansdatum bestaan en waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is, waarvan de hoogte redelijkerwijs geschat kan worden en voor zover deze verplichtingen en risico's niet op activa in mindering zijn gebracht. Eveneens worden voorzieningen gevormd voor verliezen die naar waarschijnlijkheid in de toekomst zullen worden geboekt maar die voortkomen uit risico's die op balansdatum aanwezig zijn. Voorzieningen kunnen worden gevormd ter egalisatie van kosten waarbij een deel van de in de toekomst te verwachten uitgaven zijn oorsprong heeft voor balansdatum.

Voorziening onderhoud

De onderhoudsvoorziening beoogt kostenegalitatie voor de uitgaven van groot planmatig onderhoud aan onroerende zaken die door de jaren heen een onregelmatig verloop hebben. De dotaties aan de voorziening zijn gebaseerd op de meerjarenonderhoudsbegroting die een periode kent van 20 jaar. Het uitgevoerde onderhoud wordt ten laste van deze voorziening gebracht. De voorziening is, rekening houdend met geplande jaarlijkse dotaties, toereikend voor het uit te voeren onderhoud in de periode waarvoor de meerjarenonderhoudsbegroting strekt.

Voorziening spaarverlof

De voorziening spaarverlof is opgebouwd om de kosten van vervangers te betalen wanneer personeelsleden het gespaarde verlof opnemen. De voorziening is berekend op basis van de werkelijk gespaarde uren tegen de actuele waarde. De in de CAO opgenomen bindende genormeerde bedragen zijn hierop van toepassing.

Voorziening personeel

De voorziening personeel is gevormd ter dekking van de kosten van negatieve getoetsten.

Voorziening jubilea

De voorziening jubilea is gevormd ter dekking van de kosten van jubileumgratificaties die op grond van de CAO dienen te worden betaald. Uitgangspunt voor de berekening van de opbouw van de voorziening is het vaste bedrag van € 1.050 (2018 € 1.000) per FTE per ultimo van het jaar.

Kortlopende schulden en overlopende passiva

De kortlopende schulden hebben een verwachte looptijd van maximaal één jaar en zijn opgenomen tegen de nominale waarde.

Grondslagen voor de resultaatbepaling

Algemeen

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en alle hiermee verbonden, aan het verslagjaar toe te rekenen lasten. De baten en lasten worden toegerekend aan de verslagperiode waarop deze betrekking hebben.

Rijksbijdragen OCW

De ontvangen (normatieve) rijksbijdrage en de niet-geoormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden in het jaar waarop de toekenningen betrekking hebben volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten. Geoormerkte OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekeningsclausule heeft) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten. Het deel van de subsidies waar nog geen activiteiten voor zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de overlopende passiva.

Geoormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekeningsclausule) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar ten laste waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn nog niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overige overheidsbijdragen

Onder de overige overheidsbijdragen worden de vergoedingen opgenomen verstrekt door gemeente of provincie. De overige overheidsbijdragen worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet verstrekt zijn door het Ministerie van OCW, gemeenten, provincie of andere overheidsinstellingen. De overige baten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Personele lasten

Onder de personele lasten worden de lasten opgenomen van de personeelsleden die in dienst zijn van de rechtspersoon, alsmede de overige personele lasten die betrekking hebben op o.a. het inhuren van extra personeel, scholingskosten, bedrijfsgezondheidszorg.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn gerelateerd aan de verkrijgingsprijs van de desbetreffende (immateriële en) materiële vaste activa. Afschrijvingen vinden plaats volgens de lineaire methode op basis van de geschatte economische levensduur. Er wordt afgeschreven met ingang van de 1e dag van de maand na de aanschafdatum.

Afschrijfpercentages activa	
Gebouwen	2,50%
Verbouwingen	4,00%-5,00%-6,67%
Meubilair	5,00%-6,67%
Duurzame apparatuur	10,00%-12,50%
ICT	12,50%-20,00%- 25,00%
Leermiddelen	12,50%

Pensioenverplichtingen

SPOM heeft voor haar werknemers een toegezegd-pensioenregeling. Hiervoor in aanmerking komende werknemers hebben op de pensioengerechtigde leeftijd recht op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd bij SPOM.

De verplichtingen, welke voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP.

De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat.

Naar de stand per 31 december 2019 is de actuele dekkingsgraad van het pensioenfonds 97,8 % (bron: website www.abp.nl, d.d. 24-01-2020). De beleidsdekkingsgraad bedraagt in 2019 95,8 %. Gedurende het kalenderjaar 2019 is een gemiddelde dekkingsgraad behaald van 95,8 %. SPOM heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij het pensioenfonds, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. SPOM heeft daarom alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

Grondslagen voor de opstelling van het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht wordt opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen en vlottende effecten. Effecten worden als liquide gezien indien deze als vlottend actief worden verantwoord.

Ontvangen interest wordt opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Betaalde interest wordt opgenomen onder de kasstroom uit financieringsactiviteiten.

Transacties waarbij geen ruil van geldmiddelen plaatsvindt, waaronder financiële leasing, worden niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van de leasetermijnen is opgenomen onder de operationele activiteiten.

B Balans (na resultaatbestemming)

Balans		
	31-12-2019	31-12-2018
Activa	€	€
Vaste activa		
Materiële vaste activa	2.409.458	2.021.408
	2.409.458	2.021.408
Financiële vaste activa		
Lening u/g	22.626	47.364
	22.626	47.364
Vlottende activa		
Vorderingen	1.221.473	1.523.917
Liquide middelen	5.390.836	4.272.776
	6.612.309	5.796.693
Totaal activa	9.044.393	7.865.465

Balans		
	31-12-2019	31-12-2018
Passiva		€
Eigen vermogen	4.352.332	3.635.677
Voorzieningen	2.269.824	2.076.739
Kortlopende schulden	2.422.237	2.153.049
Totaal passiva	9.044.393	7.865.465

C Staat van baten en lasten

Staat van baten en lasten over 2019			
	Realisatie 2019	Begroot 2019	Realisatie 2018
	€	€	€
Baten			
Rijksbijdragen	18.419.331	17.444.698	17.892.383
Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	240.933	197.232	224.643
Overige baten	547.926	427.394	496.971
Totaal baten	19.208.190	18.069.324	18.613.997
Lasten			
Personeelslasten	15.491.397	14.995.535	14.788.714
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	431.808	342.270	351.800
Huisvestingslasten	1.337.127	1.307.368	1.370.573
Overige lasten	1.231.948	1.419.475	1.286.488
Totaal lasten	18.492.280	18.064.648	17.797.575
Saldo baten en lasten	715.910	4.676	816.422
Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	4.469	10.000	4.954
Rentelasten en soortgelijke kosten	-3.724	-4.200	-4.312
Resultaat	716.655	10.476	817.064
Terug te betalen bekostiging 2019 in 2020	-30.321	0	0
Ontvangen baten CAO-compensatie; kosten in 2020	-510.000	0	0
Resultaat zonder CAO-effecten	176.334	10.476	817.064

D Kasstroomoverzicht

Kasstroomoverzicht		
	2019	2018
	€	€
<i>Kasstroomen uit operationele activiteiten</i>		
Saldo baten en lasten	715.910	816.422
Aanpassingen voor:		
Aanpassingen voor afschrijvingen	385.245	351.800
Toename van voorzieningen	193.085	214.969
Totaal aanpassingen voor aansluiting bedrijfsresultaat	578.330	566.769
<i>Veranderingen in werkkapitaal:</i>		
Afname van kortlopende vorderingen	302.444	249.416
Toename/Afname van kortlopende schulden	269.188	-325.437
Totaal veranderingen in werkkapitaal:	571.632	-76.021
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	1.865.872	1.307.170
Ontvangen interest	4.469	4.954
Betaalde interest	-3.724	-4.312
Kasstroom uit operationele activiteiten	745	642
<i>Kasstroomen uit investeringsactiviteiten</i>		
Investerings in materiële vaste activa	-819.858	-387.098
Desinvesterings in materiële vaste activa	46.563	0
Afname overige financiële vaste activa	24.738	2.322
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-748.557	-384.776
Toename van liquide middelen	1.118.060	923.036
Eindstand liquide middelen	5.390.836	4.272.776
Beginstand liquide middelen	4.272.776	3.349.740
Toename van liquide middelen	1.118.060	923.036

E Toelichting bij de balans

Materiële vaste activa	Gebouwen & terreinen	Meubilair	Leermiddel-en (PO)	ICT en apparatuur	Totaal
Stand begin periode	€	€	€	€	€
Verkrijgingswaarde	483.837	1.431.555	676.499	1.402.370	3.994.261
Cumulatieve afschrijving	-129.559	-737.635	-430.283	-675.376	-1.972.853
Materiële vaste activa begin periode	354.278	693.920	246.216	726.994	2.021.408
Verloop gedurende periode					
Investeringen	124.233	409.887	40.718	245.020	819.858
Desinvesteringen	0	-123.748	-134.689	-99.799	-358.236
Afschrijvingen	-20.636	-81.091	-73.188	-210.330	-385.245
Afschrijving desinvesteringen	0	101.624	128.006	82.043	311.673
Mutatie gedurende periode	103.597	306.672	-39.153	16.934	388.050
Stand einde periode					
Verkrijgingswaarde	608.070	1.717.694	582.528	1.547.591	4.455.883
Cumulatieve afschrijvingen	-150.195	-717.102	-375.465	-803.663	-2.046.425
Materiële vaste activa einde periode	457.875	1.000.592	207.063	743.928	2.409.458
Afschrijvingspercentage	2,5%,4%,5%, 6,67%	5%,6,67%	12,50%	10%,12,50%, 20%,25%	

Per 01-01-2019 volledig afgeschreven en buitengebruik gestelde activa zijn in 2019 als desinvestering afgeboekt. Zoals hierboven is weergegeven betreft dat een bedrag van €311.673 aan afschrijvingen en cumulatieve afschrijvingen. Daarnaast is er voor een bedrag van € 45.653 afgeschreven op buiten gebruik gestelde activa met een boekwaarde.

Financiële vaste activa	31-12-2019	31-12-2018
Overige vorderingen	€	€
Lening SPOM IKC	0	24.843
Waarborgsommen	105	0
Transitievergoedingen	22.521	22.521
Totaal overige vorderingen	22.626	47.364

De vordering op SPOM IKC betreft de afwikkeling van de nieuwbouw van IKC de Kubus. De vordering is in 2019 geheel afgelost

Vorderingen	31-12-2019	31-12-2018
<i>Vorderingen</i>	€	€
Debiteuren	44.968	70.118
Debiteuren Gemeente	51.574	279.643
OCW/EZ	781.573	789.495
Vervangingsfonds	126.523	97.926
Salarisvoorschotten	75	875
IKC De Kubus aflossingstermijn 2019 resp. 2017/2018	0	24.843
Onderlinge verrekening Oeverwal	0	7.694
Nog te ontvangen bedragen	28.441	9.709
Subtotaal vorderingen	1.033.154	1.280.303
<i>Overlopende activa</i>		
Te ontvangen rente/ lopende rente	3.849	4.118
Vooruitbetaalde kosten	184.470	232.438
Gemeente vandalisme en inrichting	0	7.058
Overlopende activa	188.319	243.614
Totaal vorderingen	1.221.473	1.523.917

Alle vorderingen hebben een resterende looptijd korter dan een jaar. Het vormen van een voorziening wegens oninbaarheid is niet nodig.

Liquide middelen	31-12-2019	31-12-2018
	€	€
Bestuursrekeningen	5.326.532	4.165.055
School inzake-bankrekeningen	64.187	107.555
Kasmiddelen	117	166
Totaal liquide middelen	5.390.836	4.272.776

De liquide middelen opgenomen onder de bestuursrekeningen staan volledig ter vrije beschikking van stichting SPOM.

Totaal vlottende activa	6.612.309	5.796.693
--------------------------------	------------------	------------------

Eigen vermogen	31-12-2018	Resultaat	Overige	31-12-2019
	€	€	€	€
Algemene reserve	2.750.833	777.691	0	3.528.524
Reserve personeel	884.844	-61.036	0	823.808
Totaal eigen vermogen	3.635.677	716.655	0	4.352.332

Voorzieningen	31-12-2018	Dotaties	Onttrekkingen	31-12-2019
	€	€	€	€
Voorziening onderhoud	1.769.560	259.500	-112.165	1.916.895
Voorziening spaarverlof	93.403	0	-10.955	82.448
Voorziening personeel	0	35.264	0	35.264
Voorziening jubilea	213.776	42.959	-21.518	235.217
Totaal voorzieningen	2.076.739	337.723	-144.638	2.269.824

Voorziening onderhoud	
	€
Begin van de periode	1.769.560
Dotaties	259.500
Onttrekkingen	-112.165
Einde van de periode	1.916.895
Kortlopend deel < 1 jaar	420.000
Langlopend deel > 1 jaar	1.496.895

De voorziening onderhoud is in gebruik ter egalisatie van onderhoudskosten in de loop der jaren.

Voorziening spaarverlof	
	€
Begin van de periode	93.403
Dotaties	0
Onttrekkingen	-10.955
Einde van de periode	82.448
Kortlopend deel < 1 jaar	11.000
Langlopend deel > 1 jaar	71.448

De voorziening spaarverlof betreft de verplichtingen aan personeel uit hoofde van spaarverlof.

Voorziening personeel	
	€
Begin van de periode	0
Dotaties	35.264
Onttrekkingen	0
Einde van de periode	35.264
Kortlopend deel < 1 jaar	8.000
Langlopend deel > 1 jaar	27.264

De voorziening personeel betreft de verplichtingen aan personeel uit hoofde van negatief getoetsen.

Voorziening jubilea	
	€
Begin van de periode	213.776
Dotaties	42.959
Onttrekkingen	-21.518
Einde van de periode	235.217
Kortlopend deel < 1 jaar	25.000
Langlopend deel > 1 jaar	210.217

De voorziening jubilea betreft de verplichtingen aan personeel uit hoofde van jubilea.

Kortlopende schulden	31-12-2019	31-12-2018
<i>Kortlopende schulden</i>	€	€
Crediteuren	142.607	328.206
Belastingen en sociale premies	672.894	632.853
Schulden terzake van pensioenen	219.325	167.808
Lonen en salarissen	16.195	13.867
Nog te betalen vakantie-uitkering	501.756	463.005
Stromenland afrekening OPF	15.289	15.289
Gemeente Druten	0	1.045
Accountant	7.160	7.160
Spom/Oeverwal	29.729	0
Onderhoud	0	623
Vaststellingsovereenkomsten	23.410	11.835
Zonnepanelen	15.411	0
Energie	0	15.165
Vervangingsfonds afrekening Pool en Malus (Raming)	189.654	100.000
Nog te betalen bedragen	16.918	9.198
Kortlopende schulden exclusief overlopende passiva sub totaal	1.850.348	1.766.054
<i>Overlopende passiva</i>		
Vooruitontvangen bedragen	446.309	162.557
Nog te besteden doelsubsidies OCW	13.319	98.883
Nog te besteden projectsubsidies	112.261	125.555
Overlopende passiva	571.889	386.995
Totaal kortlopende schulden	2.422.237	2.153.049

F Niet uit de balans blijkende verplichtingen

Huur

Voor 9 scholen binnen Stichting SPOM is er via Onderwijsinkoopgroep met Canon een mantelcontract afgesloten met betrekking tot de copiers. De overeenkomst heeft een looptijd van 60 maanden. De overeenkomst is ingegaan per 01-01-2017. Het totaalbedrag bedraagt per maand € 4.117,99 inclusief BTW.

Met ingang van 01-08-2017 huurt stichting SPOM samen met Oeverwal het bestuurskantoor gevestigd Van Heemstraweg 53 te Druten. Het contract loopt tot en met 31-07-2020. De huurprijs bedraagt voor stichting SPOM € 13.689, exclusief € 822 energie en zal jaarlijks op 1 januari worden geïndexeerd.

Verhuur

Binnen stichting SPOM worden diverse ruimtes voor onbepaalde tijd verhuurd. Dit in het kader van de buitenschoolse opvang, peuterspeelzalen en speciaal onderwijs.

G Model E Verbonden partijen

Verbonden partij met belang in bevoegd gezag 01-01-2019 t/m 31-12-2019				
Statutaire naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Deelname-percentage
Stichting Samenwerkingsverband Passend Onderwijs PO Stroomland	Stichting	Nijmegen	4	-
SPOM Kinderopvang tot 1 mei 2019	Stichting	Horsen	4	-
Coöperatieve Mosagroep U.A.	Coöperatie	Cuijk	4	13%

H Toelichting op staat van baten en lasten

In onderstaande opstellingen treft u een vergelijking tussen het in 2019 gerealiseerde resultaat en de begroting, en het resultaat van 2018. De begroting 2019 is door de Raad van Toezicht vastgesteld in haar vergadering van 26-11-2018.

Rijksbijdragen	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
<i>Rijksbijdragen OCW/EZ</i>	€	€	€
Vergoeding OC&W personeel LS	11.670.244	11.065.455	11.319.135
Vergoeding OC&W personeel Groei	226.571	220.607	220.495
Vergoeding OC&W achterstandsmiddelen	57.069	0	0
Vergoeding P&A	2.457.441	2.317.276	2.072.352
Materiële instandhouding	2.310.931	2.291.784	2.330.608
Prestatiebox	561.627	550.205	534.843
Bekostiging impulsgebieden	7.132	6.454	11.886
Bijz.bekostiging eerste opvang	63.964	20.000	82.005
<i>Rijksbijdragen OCW/EZ</i>	17.354.979	16.471.781	16.571.324
<i>Overige subsidies OCW/EZ</i>			
Geoordeelde subsidies OCW	18.628	0	66.205
<i>Overige subsidies OCW/EZ</i>	18.628	0	66.205
<i>Inkomensoverdracht rijksbijdragen</i>			
Doorbetalingen Rijksbijdragen	1.045.724	972.917	1.254.854
<i>Inkomensoverdracht rijksbijdragen</i>	1.045.724	972.917	1.254.854
Rijksbijdragen	18.419.331	17.444.698	17.892.383

Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
	€	€	€
Vergoeding GOA-VVE gemeente	0	13.000	0
Gemeente School en hulp	142.844	144.937	121.164
Overige gemeente personeel	90.966	31.250	100.840
Overige gemeente materieel	7.123	8.045	2.639
Overheidsbijdragen en -subsidies	240.933	197.232	224.643
Overige baten	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018

	€	€	€
<i>Opbrengst verhuur</i>			
Baten verhuur medegebruik	216.431	158.936	135.472
Opbrengst verhuur	216.431	158.936	135.472
<i>Detachering personeel</i>			
Detacheringen inkomsten	193.568	226.658	133.709
Detachering personeel	193.568	226.658	133.709
<i>Sponsoring</i>			
Sponsoring	550	0	0
Sponsoring	550	0	0
<i>Ouderbijdragen</i>			
Bijdrage ouders	7.694	2.800	25.204
Bijdrage overblijven	22.017	3.000	35.358
Ouderbijdragen	29.711	5.800	60.562
<i>Overige</i>			
Overige personele baten	63.095	0	112.162
Overige baten	44.571	36.000	55.066
Overige	107.666	36.000	167.228
Overige baten	547.926	427.394	496.971

Personeelslasten	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
<i>Lonen en salarissen, sociale lasten en pensioenlasten</i>	€	€	€
<i>Lonen en salarissen</i>			
Lonen en salarissen	11.011.643	15.267.985	10.846.641
Lonen en salarissen	11.011.643	15.267.985	10.846.641
<i>Sociale lasten</i>			
Sociale lasten	1.595.008	0	1.532.368
Sociale lasten	1.595.008	0	1.532.368
<i>Premies Participatiefonds</i>			
Premies Participatiefonds	606.539	0	495.725
Premies Participatiefonds	606.539	0	495.725
<i>Premies Vervangingsfonds</i>			
Premies Vervangingsfonds	419.377	0	542.342
Premies Vervangingsfonds	419.377	0	542.342
<i>Pensioenlasten</i>			
Pensioenlasten	1.837.342	0	1.506.211
Pensioenlasten	1.837.342	0	1.506.211
Lonen en salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	15.469.909	15.267.985	14.923.287
<i>Overige personele lasten</i>			
<i>Dotaties personele voorzieningen</i>			
Dotatie voorziening spaarverlof	0	0	3.745
Dotatie voorziening personeel	38.202	0	0
Dotatie voorziening jubilea	42.959	0	39.139
Dotaties personele voorzieningen	81.161	0	42.884
<i>Lasten personeel niet in loondienst</i>			
Kosten inleen personeel	97.978	44.000	84.749
Werving personeel en payroll	5.667	28.000	7.673
Lasten personeel niet in loondienst	103.645	72.000	92.422

<i>Overige</i>			
Scholingskosten/nascholing	172.855	287.000	279.659
Professionalisering directies	43.316	45.000	10.614
Kosten arbodienst en BGZ	100.226	130.000	114.478
Reis-en verblijfskosten	35.015	35.500	34.843
Vrijwilligersvergoeding	33.472	39.350	28.921
Overige personeelskosten	137.023	90.050	83.862
Kantine kosten	2.396	3.650	12.123
Overige	524.303	630.550	564.500
Overige personele lasten	709.109	702.550	699.806
<i>Ontvangen vergoedingen</i>			
Uitkeringen VVF regulier	-102.504	-900.000	-124.689
Uitkeringen VVF Pool	-429.718	0	-638.611
Overige personele uitkeringen	-155.399	-75.000	-71.079
Ontvangen vergoedingen	-687.621	-975.000	-834.379
Personeelslasten	15.491.397	14.995.535	14.788.714

Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
	€	€	€
Gebouwen en terreinen	20.636	23.311	15.673
Meubilair	81.091	16.356	70.120
ICT en apparatuur	210.330	226.140	182.046
Onderwijsleerpakket	73.188	76.463	83.961
Boekresultaten	46.563	0	0
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	431.808	342.270	351.800

Huisvestingslasten	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
	€	€	€
Huur/medegebruik	136.680	146.000	133.642
Dotatie voorziening onderhoud	259.500	259.500	290.500
Beveiliging	19.415	0	16.393
Klachtenonderhoud	40.848	23.515	43.099
Klein onderhoud	75.500	87.921	37.983
Contracten en preventief onderhoud	31.740	73.757	54.339
Tuinonderhoud	18.387	26.075	20.338
Schoonmaakkosten	413.343	377.000	397.866
Schoonmaakmiddelen	37.089	23.750	31.539
Energie en Water	192.888	190.850	215.683
Heffingen	56.709	45.000	70.848
Overige huisvestingskosten	0	0	229
Onderhoudsbeheer	55.028	54.000	58.114
Huisvestingslasten	1.337.127	1.307.368	1.370.573

Overige lasten	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
	€	€	€
<i>Administratie- en beheerslasten</i>			
Kosten administratie	175.096	180.000	181.887
Accountantskosten	11.435	12.000	12.973
Bestuurskosten	0	15.000	3.120
Overige administratie en beheer	80.081	80.000	48.800
Administratie- en beheerslasten	266.612	287.000	246.780
<i>Inventaris en apparatuur</i>			
Onderhoud ICT automatisering	85.540	69.000	85.259
Inventaris en apparatuur	85.540	69.000	85.259
<i>Leer- en hulpmiddelen</i>			
Leermiddelen / verbruiksmateriaal	216.506	175.000	207.902
Licentiekosten onderwijs	202.233	224.750	191.752
Kopieerkosten	102.694	102.000	179.233

Leer- en hulpmiddelen	521.433	501.750	578.887
<i>Overige</i>			
Kosten MR/OR	12.346	33.015	12.672
Verzekeringen	-1.922	120.000	14.354
Culturele vorming	35.321	35.500	44.365
Telefoonkosten	20.506	23.800	24.358
Abonnementen/lidmaatschappen	44.619	34.100	37.509
Contributies bestuurlijk organisaties	28.629	24.000	22.605
Kosten schoolzwemmen incl. vervoer	5.889	0	16.086
Schoolreis en sportdagen, kamp	6.839	3.950	7.753
Leerlingonderzoeken	39.752	35.000	34.789
Citotoetsen	3.693	3.210	9.101
Uitgaven overblijven	16.402	2.500	27.642
Overige school-activiteiten	1.906	250	4.345
Kantoorbenodigdheden	3.623	2.350	3.064
Representatiekosten	7.570	9.500	7.993
Kosten hoogbegaafden klas	0	0	9.640
Kosten projecten	36.919	70.850	25.691
Overige kosten onderwijs	96.271	163.700	73.595
Overige	358.363	561.725	375.562
Overige lasten	1.231.948	1.419.475	1.286.488

De accountantskosten zijn vermeld in onderstaand overzicht.

Accountantshonoraria	Realisatie 2019	Realisatie 2018
	€	€
Onderzoek van de jaarrekening	11.435	12.973
Andere controleopdrachten	0	0
Adviesdiensten op fiscaal terrein	0	0
Andere niet-controle diensten	0	0
Accountantshonoraria	11.435	12.973

Financiële baten en lasten	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
	€	€	€
Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	4.469	10.000	4.954
Rentelasten en soortgelijke kosten	-3.724	-4.200	-4.312
Financiële baten en lasten	745	5.800	642

I Model G Verantwoording subsidies

G1. Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule, beknopt gespecificeerd					
01-01-2019 t/m 31-12-2019					
Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Prestatie afgerond?
Lerarenontwikkelfonds	LOF16-0164	30-03-2017	23.453	23.453	nee
Teambeurs	TEAM19001	20-11-2019	355.780	355.780	nee
Studieverlof	DL/B/110284	20-09-2019	12.092	12.092	nee
Totaal			391.325	391.325	
G2. Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausine					
01-01-2019 t/m 31-12-2019					
Aflopend per ultimo verslagjaar					
Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Totale kosten
Teambeurs	TEAM17041	22-12-2017	143.870	143.870	143.870
Totaal			143.870	143.870	143.870

J WNT verantwoording 2019 Stichting SPOM

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. De WNT is van toepassing op Stichting SPOM. Het voor Stichting SPOM toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2019 € 152.000 (Bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse C).

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

Gemiddelde totale baten	4
Gemiddeld aantal studenten	3
Gewogen aantal onderwijssoorten	2
Totaal aantal complexiteitspunten	9

1. Bezoldiging topfunctionarissen	
<i>1a. Leidinggevende topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen met dienstbetrekking. Tevens leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling</i>	
Bedragen x € 1	C.D.M. van Meegen
Functiegegevens	Voorzitter CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01-31/12
Deeltijdfactor in fte	1,00
Gewezen topfunctionaris?	nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	ja

Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	111.860
Beloningen betaalbaar op termijn	19.327
<i>Subtotaal</i>	131.187
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	152.000
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	-
Totale bezoldiging	131.187

Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t
--	-------

Gegevens 2018	
Aanvang en einde functievervulling in 2018	01/01-31/12
Omvang dienstverband 2018 (in fte)	1,00
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	97.701
Beloningen betaalbaar op termijn	15.319
<i>Subtotaal</i>	113.020
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	146.000
Totale bezoldiging 2018	113.020

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen						
Bedragen x € 1	G.F.A.F. Hubers MSC	mr. P. van Moort	mr. drs. P.J.C.D. Oey	H.C.M. den Biesen RA	Mr. A.J.A de Beer MiF	Dr. J.E. de Jonge-Baas
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12		01/01-31/12	01/01-31/12

Bezoldiging	4.139	2.759	2.759	0	3.310	3.310
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	0	15.200	15.200	0	15.200	15.200
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	0	0	0	0	0	0
Totaal bezoldiging	4.139	2.759	2.759	0	3.310	3.310

Verplichte motivering indien overschrijding		n.v.t	n.v.t	n.v.t.	n.v.t	n.v.t
---	--	-------	-------	--------	-------	-------

Gegevens 2018						
Aanvang en einde functievervulling in 2018	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	4.139	2.759	2.759	3.310	3.310	2.579
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-	-	0	0
Totale bezoldiging 2018	4.139	2.759	2.759	3.310	3.310	2.579
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	21.900	14.600	14.600	14.601	14.600	14.600

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2019 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Vaststelling en goedkeuring jaarrekening

Het college van bestuur van Stichting Samenwerkingsbestuur heeft de jaarrekening 2019 vastgesteld in de vergadering van 10-06-2020.

De raad van toezicht van Stichting Samenwerkingsbestuur heeft de jaarrekening goedgekeurd in de vergadering van 10-06-2020.

Ondertekening door leden van college van bestuur en raad van toezicht

Ten blijk van de goedkeuring is de jaarrekening ingevolge artikel 19 lid 5 van de statuten ondertekend door alle leden van het college van bestuur en raad van toezicht.

College van bestuur

C.D.M. van Meegen
Voorzitter college van bestuur

G.H. van der Burgt
Lid college van bestuur

Raad van toezicht:

Mevrouw A.M.J. Burlet
Voorzitter raad van toezicht

De heer L.F.J. te Molder
Vice-voorzitter raad van toezicht

De heer A.J.A. de Beer
Lid raad van toezicht

De heer P. van Moort
Lid raad van toezicht

Mevrouw J. Olthoff, lid
Lid raad van toezicht

Mevrouw P.M. Schouten
Lid raad van toezicht

Overige gegevens

Bestemming resultaat

Het saldo van de exploitatie ad. € 716.655 wordt als volgt bestemd:

Algemene reserve		777.691
Reserve personeel:		
Spaar BAPO	-601.357	
CAO-effecten	540.321	
Saldo mutaties personeel		-61.036
Totaal exploitatieresultaat		716.655

Daarmee bedraagt de eigen vermogen na resultaatbestemming € 4.352.332.

Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich geen gebeurtenissen na balansdatum voorgedaan tot aan de datum van het opmaken van de jaarrekening die nadere informatie geven over de feitelijke situatie op balansdatum. Per 1 januari 2020 is Oeverwal gefuseerd met SPOM. Gezamenlijk gaan ze verder als Groeisaam Primair Onderwijs.

Controleverklaring