



SPOVenray

Bestuursverslag 2020

Stichting Samenwerkingsbestuur

Primair Onderwijs Venray (SPOVenray)

Bestuursnummer: 44397

Bestuursverslag 2020

Inhoudsopgave

Voorwoord	pagina 3
1 Het schoolbestuur	pagina 4
1.1 Profiel	pagina 4
1.2 Organisatie	pagina 5
Jaarverslag Raad van Toezicht 2020	pagina 6
2 Verantwoording beleid	pagina 12
2.1 Onderwijs & kwaliteit	pagina 12
2.2 Personeel & professionalisering	pagina 16
2.3 Huisvesting & facilitaire zaken	pagina 18
2.4 Financieel beleid	pagina 19
2.5 Risico's en risicobeheersing	pagina 21
3 Verantwoording financiën	pagina 23
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	pagina 23
3.2 Staat van baten en lasten en balans	pagina 24
3.3 Financiële positie	pagina 28

Voorwoord

Voor u ligt het bestuursverslag van SPOVenray over verslagjaar 2020. In dit verslag leggen wij verantwoording af over de jaarcijfers. Het mag geen verrassing zijn dat in het verslagjaar COVID-19 veel invloed heeft gehad op de ontwikkelingen binnen de stichting. Er is veel gevraagd van onze medewerkers: zeer veel flexibiliteit, uithoudings- en aanpassingsvermogen. Hoewel dit over het algemeen prima gelukt is, heeft het ook zijn weerslag op mensen en middelen.

De routes naar werkgeluk van onze medewerkers én het leergeluk van onze leerlingen hebben in 2020 een nieuwe wending gekregen. Er is wederom fors geïnvesteerd in mensen, middelen en gebouwen met als doel om deze twee routes positief te beïnvloeden, maar toch heeft Corona wel een forse impact gehad. Constante wisselingen tussen thuisonderwijs, gedeeltelijke opening, volledig op school maar met veel restricties; het heeft uiteraard invloed op welzijn en welbevinden van zowel leerlingen als medewerkers. SPOVenray heeft steeds proberen te investeren in positieve ontwikkelingen en aandacht voor de medewerkers.

Net als voorgaande jaren waren er voldoende medewerkers om de structurele formatie in te vullen en dat voorzien we ook voor de nabije toekomst. Vervangingen en structurele invulling van formatie gedurende het schooljaar blijven lastig in te vullen en vooral daardoor hebben we vaker dan gewenst groepen naar huis moeten sturen omdat er geen bezetting voor was. Wel hebben we inmiddels ervaring opgedaan met meer hybride vormen van onderwijs, waarbij bijvoorbeeld de groep met een onderwijsassistent op school was en de leerkracht vanuit thuis

digitaal les gaf. Hier zullen we zeker in de toekomst vaker gebruik van kunnen maken om de nadelige effecten van het lerarentekort te dempen.

Financieel gezien mag gesteld worden dat 2020 een positief jaar is geweest. Over het algemeen is te stellen dat de in de begroting afgedekte risico's positief uitgevallen zijn waardoor de realisatie positief verloopt ten opzichte van de begroting. Er zijn verder een fors aantal kosten weggevallen ten gevolge van COVID-19. Denk hierbij aan een gedeelte van de scholing, activiteiten voor zowel personeel als ook voor leerlingen en ook de inzet van extra personeel binnen de vervangingspool en ambulante dienst was minder dan verwacht. Daar staat tegenover dat er ook extra kosten zijn gemaakt, zoals extra schoonmaak en middelen en voorzieningen die te maken hebben met COVID-19: plexiglas-schermen, mondklappers, sneltesten en extra huurkosten voor externe locaties om bijeenkomsten toch door te kunnen laten gaan. Door het resultaat over het verslagjaar kunnen we stellen dat we aan de opdracht uit 2017 om te komen tot een voldoende groot weerstands-vermogen in 2026 reeds in 2020 hebben voldaan. Dit betekent dat we vanaf 2021 begrotingen kunnen opstellen die op 0 uitkomen in plaats van begrotingen met een positief saldo. Hiermee kunnen we zo optimaal mogelijk alle middelen inzetten ten behoeve van zo goed mogelijk onderwijs voor alle leerlingen op onze scholen. Een resultaat waar we trots op zijn!

Graag dank ik op deze plek alle medewerkers en partners die er toe hebben bijgedragen dat SPOVenray in 2020 weer heeft kunnen bouwen aan een gezonde financiële en onderwijskundige basis.

Marcel Reulen, College van Bestuur

Het schoolbestuur

1.1 Profiel

De stichting Primair Onderwijs Venray en regio (hierna SPOVenray) heeft dertien basisscholen en één speciale basisschool onder haar hoede. De scholen zijn verspreid over de kerkdorpen en de verschillende wijken van Venray centrum. SPOVenray bestuurt zowel openbare als ook katholieke scholen en een Protestant Christelijke school. Ongeveer 320 personeelsleden werken samen aan het onderwijs voor ruim 2.800 leerlingen. Naast het geven van onderwijs is er ook aandacht voor de samenwerking met kinderopvang en andere partners in het sociale domein.

Missie

De opdracht van SPOVenray is als volgt geformuleerd:

- Vrijwel alle kinderen in de leeftijd van 4 tot 12 jaar in Venray en omgeving vinden hun weg naar een SPOVenray-school die hen naar beste vermogen en overeenkomstig de geloofs- of levensovertuiging die zij of hun ouders kiezen, kwalificeert voor het voortgezet onderwijs.
- Leerlingen beschikken over kennis en vaardigheden die hen in staat stellen hun opleiding te vervolgen in de voor hen beste vorm van voortgezet onderwijs en in de maatschappij.
- Het gaat daarbij om een combinatie van kennis, van motorische en sociaal-emotionele ontwikkeling, alsmede van sociale, culturele en creatieve vaardigheden.
- Leerlingen worden gevormd in de denominatie van hun keuze, doch met algemeen respect en tolerantie voor verschillen in geloof en levensovertuiging. Kinderen van andere denominaties wordt een klimaat geboden waarin zij zich thuis kunnen voelen.
- Leerlingen die het gestelde niet bereiken, beschikken - zo nodig na verwijzing naar het speciaal basisonderwijs - over kennis en vaardigheden die hen anderszins reële kansen geven op een op hun aanleg aansluitende vervolgweg.
- Leerlingen uit het speciaal basisonderwijs bereiken zo mogelijk alsnog het niveau waarop zij hun weg kunnen vervolgen in het regulier basisonderwijs.

Visie

SPOVenray is een organisatie met en van blijvende betekenis voor kinderen, leraren en samenleving en biedt een passend leerarrangement voor elk kind. We hanteren hierbij een holistisch mens- en wereldbeeld als basis.

DNA

De visie en missie maken we waar door ons te conformeren aan het DNA van SPOVenray. Dit is vastgelegd in zeven uitgangspunten, die als leidende principes binnen onze organisatie worden gebruikt.

Kernactiviteiten

Uiteraard bestaat de kernactiviteit van SPOVenray uit het geven van goed onderwijs aan kinderen van 4 tot en met 13 jaar. We zorgen hiertoe voor een dekkend aanbod aan 'passend onderwijs' in zowel de kern Venray als in de omliggende dorpskernen. Ook indien er meer zorg nodig is kunnen onze leerlingen zo thuisnabij mogelijk onderwijs volgen, doordat we in Venray-centrum beschikken over een school voor speciaal basisonderwijs en voor twee scholen voor speciaal onderwijs.

Strategisch Beleidsplan

In 2020 zijn de eerste stappen gezet naar een nieuw strategisch beleidsplan 2020-2024. Ten tijde van het schrijven van dit bestuursverslag is dit nieuwe Koersplan nog niet vastgesteld. Daarom verwijzen we in de verantwoording over 2020 nog naar het Strategische Beleidsplan 2015-2019 'Leren in de wereld van morgen'. Waar nodig zullen we wel al een doorkijk geven naar komende jaren.

De belangrijkste speerpunten uit het Strategisch Beleidsplan 2015-2019 zijn:

- De brede ontwikkeling van het kind
- De professional
- Partnerschap
- ICT

[Zie hier voor het Strategisch beleidsplan.](#)

Toegankelijkheid en toelating

De toegankelijkheid & toelating vindt u ons Bestuursondersteuningsplan.

1.2 Organisatie

Contactgegevens

Stichting Samenwerkingsbestuur Primair Onderwijs Venray (SPOVenray)

Bestuursnummer 44397

Eindstraat 20 5801 CR Venray

0478 516215

info@spovenray.nl

www.spovenray.nl

Bestuur

Naam	Functie	Nevenfuncties (betaald en onbetaald)
M.A.H. Reulen	Voorzitter College van Bestuur	Raad van Advies Sien (onbetaald en functie gerelateerd) Toezichthoudend bestuur van het Samenwerkingsverband (onbetaald en functie gerelateerd)

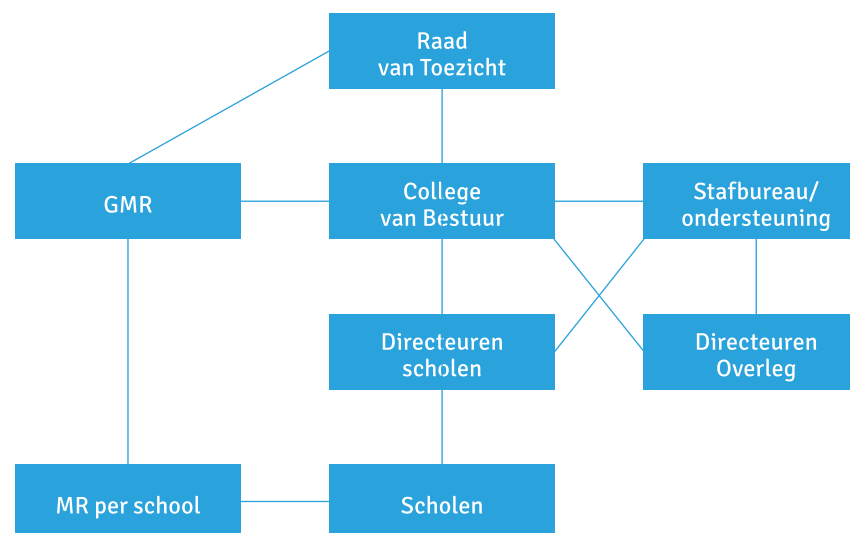
Overzicht scholen

[Klik hier voor een overzicht van de scholen.](#)



Organisatiestructuur

SPOVenray kent als organen een Raad van Toezicht en een eenhoofdig College van Bestuur.



Het stafbureau verzorgt de dienstverlening voor onze veertien scholen en ondersteunt het College van Bestuur.

SPOVenray kent de volgende stafafdelingen:

- Onderwijs en Kwaliteit
- Personeel en Organisatie
- Financiën
- Bestuurssecretariaat

Het overleg tussen College van Bestuur en het collectief van schooldirecteuren is belegd in het Directeurenoverleg.

Het College van Bestuur spreekt met de GMR over bovenscholse medezeggenschapszaken.

Jaarverslag Raad van Toezicht 2020

Een bijzonder jaar

Het behoeft geen betoog dat 2020 als een zeer bijzonder jaar de geschiedenis in zal gaan. De impact van het corona-virus, waarvan ruim een jaar geleden de eerste gevolgen zichtbaar werden, heeft ook op het primair onderwijs een groot stempel gedrukt. Tijdelijke sluiting van scholen, thuisonderwijs en uitval van medewerkers en leerlingen door besmetting of quarantaine. Corona had ook invloed op de werkzaamheden van de Raad van Toezicht. Enkele onderdelen van onze jaarplanning konden niet gerealiseerd worden omwille van aangescherpte richtlijnen en maatregelen. Deze periode heeft een ongelooflijk beroep gedaan op de wendbaarheid van eenieder; leerlingen, leerkrachten, ouders en alle andere betrokkenen bij onze stichting. De Raad van Toezicht is onder de indruk op welke wijze dit proces vorm en inhoud heeft gekregen en wil iedereen daarvoor complimenteren. Deze periode, die voorlopig nog niet ten einde is, heeft ons ook nieuwe inzichten opgeleverd. Inzichten die we op andere momenten, buiten de crisissfeer, mogelijk nog verder kunnen uitdiepen.

Raad van Toezicht en Code Goed Bestuur

De Raad van Toezicht is verantwoordelijk voor het interne toezicht op het bestuur van SPOV. Daarbij zoekt de Raad een goede balans tussen het strak controleren van het bestuur en het geven van ruimte.

Onderwijs verandert. Uitdagingen als het bevorderen van kansengelijkheid, diversiteitsvraagstukken, onderwijsinnovatie en de toenemende verantwoordingsplichten stellen hoge eisen aan iedereen die betrokken is bij het onderwijs. Actuele vraagstukken als inclusiever onderwijs, het lerarentekort en dalende leerlingenaantallen vragen om doordachte oplossingen en nieuwe vormen van samenwerking. In 2020 is de Code Goed Bestuur herzien. Door deze Code toe te passen laten besturen en interne toezichthouders zien dat zij verantwoordelijkheid nemen voor goed onderwijs, zowel individueel als in samenwerking, en dat zij daarbij professioneel, integer en transparant te werk gaan. Op deze wijze wil ook de Raad van Toezicht van SPOV werkzaam zijn.

Toezichtkader Raad van Toezicht

Om het toezicht van de Raad in een kader te plaatsen en ook richting te geven aan het concrete handelen van de Raad is een toezichtkader opgesteld. Vanuit de verschillende taken van de Raad van Toezicht worden in dit toezichtkader diverse toetsingsmomenten benoemd die een plaats krijgen binnen de jaaragenda van de Raad. Dat doen we op het gebied van strategievorming, relatie met interne en externe stakeholders, bedrijfsvoering en realisatie van doelstellingen. Het integrale toezichtkader van de Raad van Toezicht is te vinden op de website van SPOV.

Strategievorming

In 2019 is onder leiding van het bestuur gestart met de opstelling van een nieuw Strategisch Beleidsplan (SBP). In dit beleidsplan wordt vanuit vier focusgebieden (professional, onderwijs, omgeving en kwaliteit) vorm gegeven aan de gewenste ontwikkeling van SPOV in de komende jaren. Het SBP zal begin 2021 worden vastgesteld. Voor de Raad van Toezicht is het belangrijk dat ambities concreet en resultaatgericht geformuleerd zijn, zodat zij adequaat op realisatie en voortgang kan toetsen. Hier is in dat kader richting aan gegeven.

Relatie met interne en externe stakeholders

De Raad van Toezicht van SPOV wil graag een gezicht hebben binnen én buiten de SPOV-organisatie. Naast de rechtstreekse informatie vanuit het bestuur zijn onze stakeholders immers belangrijke informatiebronnen voor goed en adequaat toezicht. In dat kader zijn er overleggen met of bezoeken aan;

Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)

In principe ontmoet de Raad tweemaal per jaar de GMR. Dat doet de Raad niet alleen vanuit de wettelijke verplichting, maar zeker vanuit de wens met elkaar in contact te zijn en te spreken over actuele thema's. De GMR is een belangrijke vertegenwoordiger van onze professionals en de ouders. Door Corona is er in 2020 maar één bijeenkomst geweest met de GMR in de maand juni met als onderwerp het Strategisch Beleidsplan. De tweede ontmoeting bleef helaas beperkt tot een telefonisch overleg tussen de voorzitters van de GMR en Raad van Toezicht eind oktober 2020.

Scholenbezoek

Voor de Raad van Toezicht is het noodzakelijk en informatief om te zien en te horen wat er op de veertien scholen leeft. Daarom bezoekt de Raad van Toezicht in principe tweemaal per jaar twee scholen. We gaan daarbij in gesprek met teamleden en directies over visie, ambitie en ontwikkeling maar ook over praktische zaken zoals kwaliteit van de huisvesting. In maart 2020 bezochten we De Meent in Leunen en De Keg in Venray. Een tweede gepland scholenbezoek kon in verband met corona-maatregelen geen doorgang vinden.

Directeurenoverleg

Het jaarlijks overleg met de directeuren van SPOV kon in verband met coronamaatregelen niet gehouden worden.

Overleg met wethouder Onderwijs gemeente Venray

De voorzitter en vicevoorzitter van de Raad van Toezicht voeren eenmaal per jaar een gesprek met de wethouder Onderwijs van de gemeente Venray. In 2020 kregen we te maken met een wisseling van de wacht. Martijn van der Putten nam afscheid van de gemeente Venray. Met hem werd nog een evaluatiegesprek gehouden in juni 2020. Met de nieuwe wethouder, Jan Jenneskens, maakten we kennis in december 2020. In beide gesprekken kwamen diverse onderwerpen aan bod, waaronder de huisvesting van een aantal van onze scholen.

Bedrijfsvoering

Met tevredenheid constateert de Raad van Toezicht dat de financiële positie van SPOV er goed uitziet en het herstel van het weerstandsvermogen weer op orde is gebracht. We volgen de financiën van onze organisatie met veel aandacht. Als onderdeel daarvan bespreekt de Raad van Toezicht periodiek de financiële managementrapportages -voorzien van advies door de financiële commissie- en voeren we jaarlijks overleg met de externe accountant. De door de Raad van Toezicht ingestelde financiële commissie bestaat uit een vast lid (Paul Raedts en een wisselend lid). Deze commissie bereidt de navolgende bespreking van de financiële rapportages voor in overleg met de bestuurder en controller. De Raad heeft in 2020 de jaarrekening en het jaarverslag over 2019 goedgekeurd en vastgesteld. Tevens is de begroting voor het schooljaar 2020-2021 vastgesteld.

Realisatie van doelstellingen

De inspectie voert vierjaarlijks een onderzoek uit naar de kwaliteit van het onderwijs. In 2019 verscheen het laatste rapport. De Raad van Toezicht wordt periodiek geïnformeerd over de behaalde resultaten op het gebied van onderwijs, personeel en financiën via managementrapportages van bestuur en stafmedewerkers. De bespreking van deze informatie wordt voorbereid in de diverse commissies.

Statutenwijziging stichting

Al langere tijd bestaat de behoefte om de statuten van de Stichting te actualiseren. Het betreft hier met name de verantwoordingsplicht naar de gemeente Venray voor openbaar onderwijs en de vertegenwoordiging vanuit de zuilen, katholiek-, protestant-christelijk- en openbaar onderwijs. Namens de Raad van Toezicht bereidt Sien Smeets dit voor met de bestuurder. Naar verwachting krijgt e.e.a. in de loop van 2021 zijn beslag. De Raad van Toezicht blijft het van belang vinden dat de scholen vanuit hun geloofsovertuiging invulling kunnen geven aan het onderwijs, doch een vertegenwoordiging in de Raad van Toezicht vanuit deze zuilen past niet meer bij de hedendaagse praktijk.

Vergaderingen Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht kwam in 2020 zeven keer in vergadering bijeen. Daarnaast werd een extra informatiebijeenkomst belegd over de financiering van het onderwijs. De jaarplanning vanuit het toezichtkader vormde de onderlegger voor de agenda van de vergaderingen.

Professionalisering

De Raad van Toezicht kan zich verder professionaliseren door het volgen van opleidingen, het bezoeken van congressen en themabijeenkomsten. Binnen de Raad van Toezicht van SPOV bestaat nog geen scholingsplan. Vanuit de nieuwe code "Goed bestuur in primair onderwijs" is het de bedoeling om jaarlijks de professionaliseringsbehoefte in beeld te brengen en hierover afspraken vast te leggen.

In 2020 organiseerden we twee themabijeenkomsten. Een themabijeenkomst over de financiering van het primair onderwijs; de tweede over onderwijskwaliteit en de opbrengsten daarvan. Beide bijeenkomsten werden verzorgd door stafmedewerkers en waren zeer informatief.

Samenstelling Raad van Toezicht

Om goed toezicht te kunnen houden op het werk van SPOV is binnen de Raad van Toezicht een gebalanceerde samenstelling met verschillende expertises van belang. Bij de werving en selectie van leden werkt de Raad met een profielschets om deze balans te bewaken. Competenties, kennisgebieden en onafhankelijkheid van de leden van de Raad liggen ten grondslag aan de diversiteit in de samenstelling. In 2020 zijn er geen mutaties geweest binnen de Raad van Toezicht. Eind 2020 was de samenstelling van de Raad van Toezicht als volgt:

Bert Linskens (1961)

Voorzitter Raad van Toezicht

Benoemd per september 2014 / termijn tot september 2022 / niet-herbenoembaar

- Hoofdfunctie: gebiedsregisseur stichting Mooiland
- Relevante nevenfunctie(s): eigenaar VIA-coaching en intervisie
- Deskundigheidsprofiel: bestuur en organisatie, huisvesting

Sien Smeets (1981)

Vicevoorzitter Raad van Toezicht

Benoemd per oktober 2013 / termijn tot februari 2022 *) / niet-herbenoembaar

*) tijdelijke onderbreking lidmaatschap van september 2017 tot februari 2018

- Hoofdfunctie: advocaat en mediator, mede-eigenaar Het Wetshuys Advocaten en Mediators
- Relevante nevenfunctie(s): lid Raad van Commissarissen Vrouwenpoli Boxmeer, lid Examencommissie Jaarrekeninglezen Beroepsopleiding Advocatuur, lid Klachtadviescommissie Raad voor de Kinderbescherming, lid bezwaarcommissie zorginstellingen Noord-Limburg
- Deskundigheidsprofiel: juridische zaken

Henk Janssen (1950)

Lid Raad van Toezicht

Benoemd per september 2015/ termijn tot september 2023/ niet-herbenoembaar

- Hoofdfunctie: voormalig directeur VO
- Relevante nevenfunctie(s): eigenaar HJ-advies, lid Raad van Toezicht Stichting Fortior (Venlo)
- Deskundigheidsprofiel: onderwijs

Peter-Paul Dings (1968)

Lid Raad van Toezicht

Benoemd per februari 2018 / termijn tot februari 2022 / herbenoembaar

- Hoofdfunctie: partner Habilis Mens en Organisatie B.V.
- Relevante nevenfunctie(s): --
- Deskundigheidsprofiel: personeel en organisatie

Paul Raedts (1969)

Lid Raad van Toezicht

Benoemd per september 2019 /termijn tot september 2023 / herbenoembaar

- Hoofdfunctie: CFO Nedfast Holding B.V.
- Relevante nevenfunctie(s): --
- Deskundigheidsprofiel: financiële en economische zaken

Olga Görts – van de Pas (1961)

Lid Raad van Toezicht

Benoemd per november 2019 / termijn tot november 2023 / herbenoembaar

- Hoofdfunctie: eigenaar Olga Görts Advies, directeur Netwerk Conceptueel Bouwen
- Relevante nevenfunctie(s): lid Raad van Commissarissen WS Valburg (Zetten), lid Raad van Commissarissen Woonpartners (Helmond)
- Deskundigheidsprofiel: vastgoed

Commissies binnen de Raad van Toezicht

Ter voorbereiding op haar vergaderingen kent de Raad van Toezicht een zestal commissies. Deze commissies (behoudens de remuneratiecommissie) bestaan uit leden van de Raad van Toezicht en de bestuurder. Desgewenst kunnen zij zich laten adviseren door een staf lid.

Agendacommissie

De voorzitter en de vicevoorzitter bereiden binnen de agendacommissie samen met de bestuurder de vergaderingen van de Raad voor.

Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie adviseert de Raad bij besluiten over het aanstellings-, beoordelings- en bezoldigingsbeleid van het bestuur en de Raad van Toezicht. Naast de voorzitter en vicevoorzitter maakt Peter-Paul Dings deel uit van deze commissie. Het beoordelingsgesprek met de bestuurder vond dit jaar plaats in de maand november. Ter voorbereiding op dit gesprek werd feedback opgehaald bij de overige leden van de Raad, vertegenwoordigers van de stafafdeling en het directieteam. Omdat het wenselijk is het gesprek met de bestuurder eerder in het jaar te voeren krijgt wordt zowel de voorbereiding als het gesprek in de jaarplanning van de Raad vastgelegd.

Commissie financiën

Deze commissie richt zich op de vraagstukken van risicobeheersing en financiën. Naast Paul Raedts sluit bij toerbeurt een van de overige leden van de Raad bij deze commissie aan.

Commissie onderwijs

Houdt zich bezig met onderwerpen als kwaliteit van het onderwijs en de hieraan gerelateerde periodieke rapportages. De commissie wordt gevormd door de leden Henk Janssen en Sien Smeets.

Commissie personeel

Buigt zich over specifieke vraagstukken rond HRM, personeel en organisatie. Peter-Paul Dings en Henk Janssen vertegenwoordigen de Raad in deze commissie.

Commissie vastgoed

Met het vaststellen van het Integraal Huisvestingsplan en het erkennen van het belang van goede onderwijshuisvesting nu en in de toekomst is in de loop van 2020 de commissie vastgoed samengesteld. De leden Olga Görts – van de Pas, Paul Raedts en Bert Linskens maken deel uit van deze commissie.

Zelfevaluatie

De Raad van Toezicht vindt het belangrijk om stil te staan bij haar eigen functioneren en wil daarom in principe ieder jaar een zelfevaluatie houden. In 2020 zijn de voorbereidingen gestart voor een zelfevaluatie van de Raad onder begeleiding van een extern bureau. Door de coronamaatregelen is het helaas niet gelukt om de evaluatie feitelijk in het afgelopen jaar uit te voeren. We pakken dit zo snel mogelijk in 2021 op als de omstandigheden dit toelaten.

Bezoldiging Raad van Toezicht

In 2019 is besloten meer aansluiting te zoeken bij de richtlijnen van de VTOI (Vereniging voor Toezichthouders Onderwijsinstellingen). De honorering is daarbij vastgesteld op € 3.100 per jaar. De voorzitter en vicevoorzitter ontvangen een toeslag van resp. 50% en 25%. Van de afgesproken jaarlijkse indexering is in 2020 geen gebruik gemaakt. Besloten is deze ook niet met terugwerkende kracht toe te passen. Per 1 januari 2021 zal wel een aanpassing doorgevoerd worden.

Venray, februari 2021

Bert Linskens

voorzitter Raad van Toezicht SPOV

Gemeenschappelijke Medezeggenschaps Raad (GMR)

Het bevoegd gezag heeft een GMR ingesteld. Elk lid van de GMR vertegenwoordigt minimaal 1 school. De leden van de GMR worden gekozen door de leden van de medezeggenschapsraden van de scholen. De GMR bestaat uit 12 leden van wie 6 leden door de personeelsleden van de medezeggenschapsraden worden gekozen en 6 leden door de ouderleden van de medezeggenschapsraden worden gekozen.

[Hier vindt u het jaarverslag 2020 van de GMR.](#)

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Met de volgende partijen is regelmatig contact:

Organisatie of groep	Beknorte omschrijving van de vorm van de horizontale dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
Medewerkers	Medewerkers worden in eerste instantie van alle informatie en begeleiding voorzien via hun eigen school/ hun eigen directeur. Verder zijn er een aantal momenten per jaar waarop SPOVenray rechtstreeks in contact staat. Er is een SPOV-studiedag, een infoavond, een personeelsfeest en diverse thematische onderwijscafés. Via de personeelsgeleding van de GMR hebben medewerkers ook directe invloed op het beleid van de stichting.
Leerlingen	Leerlingen worden op diverse manieren betrokken, meestal rechtstreeks via hun school in bijvoorbeeld de leerlingenraad. Middels een leerlingtevredenheidsonderzoek kunnen alle leerlingen vanaf groep 6 hun mening over een aantal relevante onderwerpen delen met de stichting.

Ouders	Ouder staat in direct contact met de school van hun kind en kunnen op diverse manieren ook binnen SPOVenray dialoog voeren. Voorbeelden hiervan zijn thema-avonden voor ouders die we organiseren, bijvoorbeeld 'het jonge kind', het oudertevredenheidsonderzoek en op formele wijze binnen de GMR, waar ouders ook rechtstreekse invloed hebben op het beleid.
Gemeente Venray: Wethouder Afdeling onderwijs Leerplicht-ambtenaar	Er zijn diverse formele en informele overleggen tussen gemeente en SPOVenray. Formeel op ambtelijk niveau is er de beleidsgroep onderwijs, op bestuurlijk niveau zijn er het OOGO, de LEA en het bestuurlijk overleg onderwijs. Verder sluit de bestuurder op diverse momenten per jaar aan bij commissie overleggen of tijdens de raadsvergadering. Op dossierniveau vinden er diverse overleggen plaats om elkaar te informeren en standpunten uit te wisselen.
Kinderopvang 't Nest	Met kinderopvang 't Nest is er een samenwerkingsrelatie met als doel om op zo veel mogelijk plekken kinderopvang mogelijk te maken en in stand te houden. Er worden gezamenlijke inspanningen gepleegd om dit mogelijk te maken en overleggen vinden plaats op diverse plekken en niveaus
PO Dynamiek Scholengroep Horst	Met Dynamiek Scholengroep vinden overleggen plaats op bestuurlijk niveau, waarin bestuurders van beide organisaties afstemmen en sparren. Tevens voeren we een samenwerking op facilitair gebied, geformaliseerd in SSC Overkwartier als gezamenlijke dienst. Op stafniveau zijn er diverse vormen van samenwerking, denk hierbij aan personele zaken, passend onderwijs of ICT.

VO Raayland College	Er is intensief contact tussen PO en VO, waarbij op bestuurlijk niveau een gezamenlijke positionering en breed onderwijsaanbod van het onderwijs in Venray wordt nagestreefd. Er zijn diverse werkgroepen actief, allen er op gericht om de samenwerking in de praktijk handen en voeten te geven. Soms gericht op vak inhoud, soms op de doorgaande lijnen PO-VO
Speciaal onderwijs	Met onderwijsgroep Buitengewoon is een intensieve samenwerking opgezet, door hun Venrayse locatie in te huizen binnen het SBO van SPOVenray. Dit in voorbereiding op een nieuw te bouwen schoollocatie voor beide scholen. Ook met De Wijnberg zijn goede contacten, waarbij ook kennisdeling en –uitwisseling onderwerp van gesprek is.
PABO's	SPOVenray heeft contacten met drie pabo's: HAN Nijmegen, Fontys Venlo en De Kempel in Helmond. De contacten met de HAN beperken zich tot het afstemmen over studenten en het plaatsen van stagiaires. Met de andere twee pabo's wordt intensiever samengewerkt binnen de concepten van opleidingsscholen. Hierbij wordt ook veel meer inhoudelijk de samenwerking gezocht en worden studenten in een breder kader door de pabo én de stageschool begeleid.
SWV Passend Onderwijs Noord Limburg	Samen met de andere 32 schoolbesturen met 135 scholen in 8 gemeenten heeft SPOVenray als deelnemer van SWV PO3101 een grote verantwoordelijkheid om passend onderwijs te bieden aan zo'n 22.386 leerlingen in de regio Noord Limburg. SPOVenray participeert binnen het samenwerkingsverband, zowel op bestuurlijk als op stafniveau. Er wordt deelgenomen aan de gezamenlijke ontwikkelingen en SPOVenray neemt een actieve rol in werkgroepen ter doorontwikkeling van het SWV

Klachtenbehandeling

Algemeen

Voor meldingen of klachten is het schoolbestuur aangesloten bij de stichting KOMM (<https://www.komm.nl/contact/>).

Ons Klachtenbeleid is conform de regeling van KOMM. Zie hier.

In 2020 zijn er geen klachten of meldingen binnengekomen

Juridische structuur

SPOVenray is een samenwerkingsbestuur.

Governance

Binnen SPOVenray zijn Bestuur en Toezicht ondergebracht in aparte organen (two-tier model). In 2020 hebben zich geen bijzondere ontwikkelingen op het gebied van Governance voorgedaan.

Code Goed Bestuur

Bestuur en toezicht gedragen zich volgens de Governance Code PO.

De gedragsregels uit deze code zijn regelmatig onderwerp van gesprek. In 2021 zal de nieuwe code goed bestuur (po-raad) verder worden uitgewerkt tot een SPOV-specifieke code.

Management Statuut

SPOVenray heeft geen Management Statuut.

2. Verantwoording beleid

2.1 Onderwijs & kwaliteit

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Hoe definiëren wij onderwijskwaliteit?

Binnen SPOVenray is kwaliteit een leidend thema en werken wij hier aan in 'going concern'. Dit betekent dat het bestuur continue wil aansluiten bij de behoeften vanuit het werkveld en daarom niet op basis van een jaarplan aan de slag is. Er wordt gewerkt op basis van koerskaarten die ontstaan naar aanleiding van vragen die gesteld worden.

In ons DNA is veel ruimte ingebouwd voor experiment: niet vooraf bedenken wat je gaat doen, maar 'de brug bouwen terwijl je er op loopt' is de basis van onze kwaliteitszorg en -ontwikkeling. Om hier meer handen en voeten aan te geven wordt er toekomstig gewerkt met factsheets die een opdracht voor de school bevatten en audits die een toets op kwaliteit en onderliggende processen zullen vormen.

Hoe kijken wij naar onderwijskwaliteit?

Vanuit een holistische visie definiëren en realiseren we onderwijskwaliteit die gericht is op de brede ontwikkeling van kinderen. Zij ontwikkelen zich op verschillende vlakken tegelijkertijd. Deze hebben allemaal weer invloed op elkaar. Naast 'leren' vinden wij daarom ook de sociale, fysieke en emotionele ontwikkeling van kinderen belangrijk.

Hoe werkt het bestuur aan onderwijskwaliteit?

Wij werken aan de volgende deelgebieden en uitdagingen:

- Identiteit: Welke rol speelt identiteit in ons onderwijs en wat betekent dat voor onze ambities
Persoonsvorming: Wat hebben onze leerlingen nodig om zicht te krijgen op: wie ben ik? wat wil ik? wat vind ik belangrijk? En hoe wil ik omgaan met anderen?
- Socialisatie
- De brede ontwikkeling van het kind
- Partnerschap

Voor elk van deze thema's waren deelthema's geformuleerd en was beschreven wat in 2020 bereikt moest zijn. We mogen stellen dat de gestelde doelen gerealiseerd zijn. Vanuit deze reflectie zijn de nieuwe doelen en beleidsvoornemens ontwikkeld. Ook is uit de reflectie op de evaluaties gebleken dat ICT in de nieuwe periode beter geïntegreerd kan worden in de overige thema's. Het is dus geen apart thema meer.

De actuele doelen en beleidsvoornemens zijn:

- Het DNA van SPOV doorvertalen naar concrete handelingen. We willen bijvoorbeeld helder krijgen welke beloftes we aan ons personeel moeten doen om ook écht die beste werkgever te worden en wat er precies nodig is om het beste onderwijs te kunnen geven aan onze leerlingen. Pas dan kunnen we ook controleren of we uitvoeren wat we beloven.
- Voor dat integrale systeem gaan we een logische cyclus van auditing-momenten ontwikkelen. Hiervoor gaan we meer 'in de organisatie duiken'.

In het Strategisch Beleidsplan wordt aangegeven 'wanneer we tevreden zijn' (de kritische succesfactoren).

Hoe legt het bestuur verantwoording af over de onderwijskwaliteit?

Er wordt op meerdere momenten en manieren verantwoording afgelegd over de onderwijskwaliteit. Eerst en vooral legt iedere school verantwoording af aan de eigen leerlingen en hun ouders. Daarnaast legt het bestuur verantwoording af aan de onderwijsinspectie, hiertoe bezocht door de contactinspecteur in 2019. Hier bleken geen onvolkomenheden in organisatie en opbrengsten, waardoor SPOVenray in het reguliere toezichtskader valt. Dit betekent dat de inspectie eens per vier jaar een bezoek aflegt en inde tussenliggende jaren monitort op basis van risico-analyse. Hier zijn in 2020 geen aanwijzingen gevonden op basis waarvan de inspectie zich zorgen maakt over één of meerdere scholen van SPOV of de stichting als geheel.

Er zijn per toetsronde analyses beschikbaar over de opbrengsten, op alle niveaus (per leerling, per groep, per school, als stichting) en deze dienen als onderlegger voor diverse overleggen binnen de stichting en per school. In 2021 wordt een volgende stap gemaakt met betrekking tot integrale kwaliteitszorg, waardoor er een

jaarlijks interne verantwoordingscyclus beschikbaar komt. Hier zijn interne audits integraal onderdeel van.

Kwaliteitsbeleid

[Kijk hier voor een beschrijving van ons Kwaliteitsbeleid.](#)

Doelen & resultaten

Het Strategisch Beleidsplan 2015-2019 'Leren in de wereld van morgen' bevatte vier thema's die vertaald zijn in de Koersplannen van de scholen;

1. De brede ontwikkeling van het kind
2. De professional
3. Partnerschap
4. ICT

Voor elk van deze thema's waren deelthema's geformuleerd en was beschreven wat in 2020 bereikt moest zijn.

Uit de reflectie op de evaluaties is gebleken ICT in de nieuwe periode te integreren in de overige thema's en het dus geen apart thema meer te laten zijn. De gestelde doelen zijn gerealiseerd. Vanuit deze reflectie zijn de nieuwe doelen en beleidsvoornemens ontwikkeld.

In 2020 zijn deze doelen geactualiseerd naar:

Het DNA van SPOVenray doorvertalen naar concrete handelingen. We willen bijvoorbeeld helder krijgen welke beloftes we aan ons personeel moeten doen om ook écht die beste werkgever te worden en wat er precies nodig is om het beste onderwijs te kunnen geven aan onze leerlingen. Pas dan kunnen we ook controleren of we uitvoeren wat we beloven.

We willen één integraal systeem om de kwaliteit van de scholen en de organisatie te beoordelen. Daarvoor gaan we alle schoolbezoeken aan elkaar koppelen. Uit die schoolbezoeken en de eigen evaluatie van de school volgt dan een opdracht voor de school en de directeur van die school. Op die manier kunnen we efficiënter en transparanter de kwaliteit van onze scholen beoordelen.

Voor dat integrale systeem gaan we een logische cyclus van auditing-momenten ontwikkelen. Hiervoor gaan we meer 'in de organisatie duiken'.

In het Strategisch Beleidsplan 2015-2019 wordt aangegeven 'wanneer we tevreden zijn' (de kritische succesfactoren).

Toekomstige ontwikkelingen

De toekomstige ontwikkelingen zijn opgenomen in het nieuwe Strategisch Beleidsplan, waarnaar wij hier graag verwijzen. Verder zijn er de nodige stelselwijzigingen te verwachten die gevolgen hebben voor de financiering van SPOV. Hiervoor verwijzen wij naar het accountantsverslag.

Onderwijsresultaten

Vanwege Corona is de eindtoets in 2020 komen te vervallen voor alle leerlingen. De meest recente onderwijsresultaten zijn van de jaren daarvoor.

Zie voor de opbrengsten 2019-2020 de website vensters-po of de beschikbare rapportage van SPOV.

De eindopbrengsten op alle scholen liggen boven de signaleringswaarde van de inspectie. Sommige scholen scoren beneden het gemiddelde van de referentiescholen (onder de referentiewaarde). Dit is incidenteel en wordt intensief gevolgd door zowel de betreffende scholen als door de stafleden kwaliteit & onderwijs van SPOV. Waar nodig zullen actieplannen worden opgesteld om te voorkomen dat er een structurele benedengemiddelde score kan ontstaan.

De gemiddelde score op de eindtoetsen de afgelopen drie schooljaren is goed. Bs de Krokodaris en bs. de Keg hebben 1 keer een onvoldoende gescoord. Bij laatstgenoemde wordt na filtering wel een voldoende eindtoetsscore behaald. Beide onvoldoende scores zijn ook incidenteel op basis van het meerjarenoverzicht.

Van de 13 reguliere basisscholen hebben 9 scholen een hogere schoolweging dan het landelijk gemiddelde. Ook het bestuursgemiddelde ligt boven het landelijk gemiddelde.

Tijdens de coronaperiode is het onderwijs online voortgezet. Tijdens de tweede Lock down zien we dat dit structureel wordt ingezet, tijdens de eerste Lock down was dat nog meer zoeken. Inmiddels zijn leerkrachten, leerlingen en ook ouders vaardig geworden in het online geven en volgen van lessen. Ondanks alle inspanningen heeft dit toch een effect op de onderwijsopbrengsten. De meeste scholen hebben de E-toetsen 2020 verschoven naar B-2020. Uit deze schooloverzichten komt naar voren dat er grote verschillen zijn tussen scholen, maar ook tussen vakgebieden. Scholen hebben vanaf start schooljaar 20-21 ingezet op de hiaten die zijn ontstaan. Helaas kwam er een tweede Lock down, waardoor het totaaloverzicht voor de stand van zaken nu ontbreekt.

De NRO rapportage van maart 2021 gaat ons meer inzicht geven in de resultaten vergeleken met referentiescholen en het landelijk gemiddelde. De verwachting is echter dat het effect van de Lock down nog wel wat jaren zal meewegen in de onderwijsopbrengsten. Vandaar dat de vergelijking landelijk een belangrijke factor is om mee te nemen.

Internationalisering

SPOVenray heeft geen beleid op het thema internationalisering.

Inspectie

Er is tijdens het verslagjaar geen inspectiebezoek geweest. Er hebben wel enkele thema-onderzoeken geweest op meerdere scholen, maar geen bezoeken in het kader van toezicht.

Visitatie

Er heeft in het verslagjaar geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden. Indien de situatie rondom Covid-19 zich in 2021 enigszins normaliseert zal het bestuur deelnemen aan het visitatietraject van de PO-raad.

Passend onderwijs

Wat zijn de doelen in het kader van passend onderwijs waarvoor het bestuur de middelen vanuit de lumpsum heeft uitgegeven?

Kort samengevat zijn dat alle activiteiten die plaats vinden op ondersteunings-

niveau 1 en 2. Passende ondersteuningsstructuur op alle scholen: iedere school heeft een intern begeleider die vanuit haar functie de verantwoordelijkheid heeft voor het opzetten en onderhouden van een ondersteuningsstructuur behorende bij de wet op passend onderwijs. Zij komen op stichtingsniveau 3 keer per jaar bij elkaar om in netwerkbijeenkomsten kennis te delen en afspraken te maken op stichtingsniveau.

Daarnaast participeren IB-ers in meerdere ontwikkelgroepen (meer- en hoogbegaafdheid, VVE, passend onderwijs, begrijpend lezen) met als doel het leveren van inhoudelijke input aan nader vast te stellen beleid.

Versterken van expertise meer- en hoogbegaafdheid: Vanuit het bovenschools scholingsbudget wordt een bijdrage geleverd aan scholing meer- en hoogbegaafdheid door Novilo (4-jarig traject waarin alle scholen zullen toegroeien naar ondersteuningsniveau 3 op het gebied van passend onderwijs aan meer- en hoogbegaafde leerlingen).

Wat zijn de doelen in het kader van passend onderwijs waarvoor het bestuur de middelen vanuit het samenwerkingsverband heeft uitgegeven?

Kort samengevat zijn dat alle activiteiten die plaats vinden op ondersteuningsniveau 3 en 4. Stimuleren van thuisnabij onderwijs: met de inzet van onderwijsarrangementen (ingevuld door de interne ambulante pool van SPOV) krijgen kinderen en leerkrachten ondersteuning gericht op de eigen hulpvraag. Deze ondersteuning is tijdelijk van aard, wordt gevolgd middels een OPP en afgestemd met ouders.

Naast onderwijsarrangementen, worden er ook zorgarrangementen ingezet (vanuit de jeugdwet gemeente Venray) en een combinatie hiervan (onderwijs/zorgarrangementen).

Regulier waar het kan, speciaal waar het moet: Kinderen met specifieke ondersteuningsbehoeften kunnen naar de SBO-school van SPOV (Focus). Deze school krijgt naast de eigen lumpsum (2%) een structureel bedrag vanuit de middelen van het SWV, zodat alle leerlingen indien nodig hier een passend

onderwijsaanbod kunnen krijgen. Alle toelaatbaarheidsverklaringen hebben een tijdelijk karakter (maximale duur is 2 jaar). Na deze periode wordt door een bovenschoolse commissie (ondersteuningsloket) op basis van dossier, observatie en gesprek opnieuw gekeken naar een passende plek.

Expertise gaat zowel vanuit onderwijs als vanuit zorg naar het kind toe: alle scholen krijgen een budget passend onderwijs van het SWV waarmee ze ondersteuning/expertise kunnen inkopen voor hun school. Deze ondersteuning bestaat standaard uit een orthopedagoog (HGPD-adviseur) en de mogelijkheid tot het inkopen van onderzoeken (bijv. IQ-onderzoek, belevingsonderzoek, etc.).

Daarnaast kunnen scholen zelf keuzes maken voor het inzetten van dit budget ten gunste van passend onderwijs. Voorbeelden van inzet zijn; trainingen sociale weerbaarheid, scholing ortho-beelden, inzet onderwijsassistenten voor specifieke leerlingen, etc.

Hoe is het bestuur, in samenwerking met uw stakeholders, tot die doelen gekomen?

De doelen en uitgangspunten van Passend onderwijs zijn vastgesteld in overleg met de andere besturen (Dynamiek, Prisma, Mozon) waarmee SPOV voorheen samen een cluster vormde binnen het SWV.

De ondersteuningsstructuur (indeling in ondersteuningsniveaus) is op niveau van het SWV vastgesteld in overleg met alle deelnemende besturen en de OPR.

De concrete uitwerking is op bestuursniveau vastgesteld in overleg met intern begeleider, directeuren en de GMR. Deze concrete uitwerking is uitvoeriger beschreven in het bestuursondersteuningsprofiel van SPOV.

Het scholingstraject meer- en hoogbegaafdheid is vastgesteld in overleg met directeuren, intern begeleiders en ouders (klankbordgroep). Dit is onderdeel van het strategisch beleidsplan 2019-2023.

De kaders rondom de onderwijs-zorgarrangementen zijn in overleg met de beleidsmedewerkers jeugdwet van de gemeente Venray vastgesteld. Jaarlijks vindt er een afstemmingoverleg plaats tussen de uitvoerende partijen (intern begeleiders

SPOV en jeugdconsulenten en gezinscoaches gemeente Venray), waarin evt. knelpunten worden besproken en oplossingen worden gezocht.

Effecten Corona

Tijdens de eerste Lock down (maart 2020) zijn de ondersteuningstrajecten tijdelijk stil gelegd. Dit heeft erin geresulteerd dat sommige trajecten niet konden worden afgesloten binnen de gestelde periode, omdat de doelen niet waren behaald. Meerdere trajecten zijn daardoor in overleg met OSL, ouders en school verlengd. Tijdens de tweede Lock down zijn de ondersteuningstrajecten digitaal voortgezet. Maar ook hier verwachten we dat er meer tijd nodig zal zijn om de gestelde doelen te behalen. Het opnieuw verlengen van trajecten wordt per casus bekeken.

Door de schoolsluiting is de planning van het scholingstraject MB/HB vertraagd. Vanuit het schooljaar 2019-2020 zijn scholingsbijeenkomsten doorgeschoven naar 2020-2021. Door de tweede Lock down verwachten we dat ook hier weer een nieuwe vertraging zal optreden in de planning. De meeste scholing wordt digitaal aangeboden en dat lukt ook. Andere interventies (o.a. klassenbezoeken en coaching hierop) worden uitgesteld, omdat er geen externen in de school mogen komen. Dit betekent dat niet alle scholen het traject zullen afronden binnen de periode van het SBP.

Het scholingstraject voor de talentbegeleiders zou oorspronkelijk starten in april 2020. Dit is uitgesteld naar september 2020. Het traject wordt momenteel digitaal vormgegeven.

Verwachting is dat dit kan worden afgerond in juni 2021.

[Zie hier voor ons schoolondersteuningsprofiel.](#)

2.2 Personeel & professionalisering

Doelen & resultaten

Doel/thema	Status	Toelichting
Beste werkgever van Venray	doorlopend proces	We willen werken met professionals met passie voor hun vak, die zich van daar uit verder ontwikkelen. 2. Die professionals willen we als werkgever altijd blijven binden en boeien.
Gesprekkencyclus op basis van de dialoog	Proces loopt nog	De gesprekkencyclus is vastgesteld, deze moet nog verder uitvoering krijgen in de praktijk en met ondersteuning door workshops. Deze zouden eigenlijk dit kalender jaar plaatsvinden maar zijn door corona uitgesteld.
Medewerkers blijven duurzaam inzetbaar	Proces loopt nog	Er is beleid rondom duurzame inzetbaarheid. Dat op maat invulling krijgt naar aanleiding van de wens en behoefte van de medewerkers. Dit beleid moet voor komend schooljaar weer een verdieping krijgen en geëvalueerd worden
Opleiden van startende leerkrachten en overige professionals	Proces loopt nog	Continu proces om opleiden in school vorm te geven en startende leerkrachten goed te begeleiden middels coaching. Directeuren en starters zijn daar erg tevreden over. Ook vinden er intervisies tussen starters plaats.
Veilige werkomgeving	Proces loopt nog	Veiligheid is thema in de vorm van periodieke RI&E's en tevredenheidsonderzoeken.

Toekomstige ontwikkelingen

- Verbinding met organisatie missie en visie en de P&O strategie kan nog sterker om aantrekkelijker en duidelijker als SPOV naar binnen en buiten aan te geven wat onze 'doelstelling' is en 'SPOV als beste werkgever in Venray' waar te gaan maken. Hierin willen we onze principes en wenselijke gedragingen meer visualiseren (bijvoorbeeld middels filmpjes/beelden). Hiervoor is een goed communicatie/marketing plan nodig.
- Verdere investeringen in digitale processen als Afas en Cloudwise om samenwerking en stroomlijnen van processen op een agile/scrum manier vorm te geven en te volgen.
- Meer gebruik nog maken van data om zaken te voorspellen en inzichtelijk te maken (o.a. HR analytics, gebruik van big data).
- Het binden / boeien van medewerkers door mensen blij en trots te laten zijn op de school en stichting waar ze voor werken. Vieren wat goed gaat en dicht bij de mensen staan en daarnaar ook handelen.
- Het verder vormgeven van het opleiden in de school op het gebied van stages en begeleiding van studenten in samenwerking met de omliggende PABO's.
- Het ondersteunen en de begeleiding van de leerkracht van startbekwaam naar basisbekwaam naar vakbekwaam. Vervolgens gedurende de gehele loopbaan van de medewerker blijven investeren in zijn ontwikkeling en vastleggen in een digitaal bekwaamheidsdossier.
- Het investeren op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers zodat de medewerker fit, vitaal, bevlogen blijft.
- Het zorgen voor een bijpassende gesprekkencyclus, waarbij de continue dialoog met de medewerkers de basis vormt, op basis van de methodiek van het huis van werkvermogen
- Passende beloningsstructuur, waar mogelijk flexibel ingericht.
- Strategische personeelsplanning die inzicht geeft in het benodigde personeel nu en in de toekomst.
- Herijking van een aantal beleidsdocumenten als mobiliteit, functieboek en werving & selectie.

Uitkering na ontslag

De kosten voor uitkeringen na ontslag die in 2020 zijn ontstaan zijn € 32.464

Om de werkloosheidskosten te voorkomen hebben we een goede gesprekkencyclus, op basis van continue dialoog. Een duurzaam inzetbaarheidsbeleid en preventief verzuimbeleid. Om te zorgen dat signalen in het afnemen van werkvermogen van de medewerker op welke manier dan ook tijdig worden gesignaleerd en er een gepaste actie/ondersteuning geboden kan worden.

Aanpak werkdruk

Om een beslissing te nemen over de besteding van werkdruk middelen is het volgende proces gevolgd.

Allereerst is inzichtelijk gemaakt wat het bedrag aan werkdruk middelen per brin-nr. was voor het jaar 2020. In totaal was er een bedrag beschikbaar van € 702.500 (€ 250 per leerling) dit is evenredig per leerling verdeeld naar de scholen. Daarna is in het voorjaar van 2020 per team een gesprek gevoerd over de inzet van de werkdruk middelen. Op basis van de uitkomst van het gesprek is een bestedingsplan per brin-nr. opgesteld voor de werkdruk middelen. Het bestedingsplan is ter goedkeuring voorgelegd aan de P-MR en dit is vervolgens gedeeld met bestuur en GMR.

De inzet van werkdruk middelen was divers. Maar de meeste gelden werden ingezet voor: ondersteuning in de groep door inzet van een onderwijsassistent het bundelen van werkzaamheden als gym, festiviteiten e.d. bij 1 medewerker inzet op een specifiek vak, als bijvoorbeeld Engels voor alle groepen. het behouden van het aantal groepen (kleinere groepen).

Achteraf is er richting P-MR en GMR verantwoording afgelegd over de inzet van de middelen. Er zijn geen middelen overgebleven die niet zijn ingezet.

Stichtingsbreed is er naast de werkdruk middelen ook ingezet op meer preventief beleid in relatie tot duurzame inzetbaarheid, voorkomen van ziekteverzuim en werkgeluk. Dit in de vorm van coaching, workshops, preventieve spreekuren bij de bedrijfsarts.

Strategisch personeelsbeleid

Met het maken van een strategisch personeelsbeleid brengen we in kaart hoe we op het gebied van personeel en organisatie ervoor staan en wat onze toekomstplannen zijn en hoe we die willen verwezenlijken. Dit beleid is afgestemd op het strategisch beleid van de organisatie waarin we aangeven dat de professional voorop staat, als deze zich goed ontwikkelt tot een passievolle medewerker kan deze ook goed onderwijs verzorgen aan de kinderen. Deze medewerker willen we blijven binden & boeien. Daarmee is de link naar onderwijs meteen gelegd.

Strategisch personeelsbeleid is het proces dat het verschil inzichtelijk maakt tussen de aanwezige personeelsbezetting en de (toekomstige) behoefte aan werknemers met de juiste kennis, houding en skills en dat verschil vervolgens overbrugt. Met o.a. een strategische personeelsplanning kan Personeel en Organisatie de strategie van de organisatie binnen de gestelde termijn realiseren. Hierdoor is het mogelijk maatregelen en P&O beleid te formuleren rondom in-, door- en uitstroom van werknemers en wordt een bijdrage geleverd aan de realisatie van de organisatiestrategie van SPOVenray.

Het strategisch personeelsbeleid is in diverse vormen onderwerp van gesprek. Op deelgebieden in de vorm van beleid en op overstijgend gebied in de vorm van een bestuursformatieplan met meerjarenbegroting. In de jaarplanning worden actuele thema's opgenomen en er is een pdca-cyclus ingericht om beleid te evalueren en in dien nodig bij te stellen.

De dialoog met personeel loopt via de GMR en MR en directeuren in formele zin en via ontwikkelgroepen in informele zin. We willen een zo transparant mogelijk beleid waarin de medewerkers hun rol ook kunnen nemen in de totstandkoming van beleid, zodat dit ook voldoende aansluit op de praktijk op de scholen.

2.3 Huisvesting & facilitaire zaken

Doelen & resultaten

Doel/thema	Status	Toelichting
IHP 2020-2036	Doel is gehaald	Vastgesteld door gemeente Venray samenspraak met overige onderwijsaanbieders en IKC's in de gemeente
MJOP	Doel is gehaald	Onderhoud en verbouwingen worden volgens planning uitgevoerd, de staat van alle schoolgebouwen voldoet
Frisse scholen klasse B	Doel is gehaald	Alle scholen, met uitzondering van de gebouwen die binnen nu en vijf jaar ver(nieuw) bouwd worden, voldoen aan de normen van 'frisse scholen klasse B'

Toekomstige ontwikkelingen

Vanuit het IHP is SPOVenray, samen met de gemeente Venray, Spectrum en Stichting LVO eind 2020 gestart met het zoeken naar een geschikte nieuwbouwlocatie voor SBO Focus/Spectrum. Daarbij wordt in eerste instantie de optie om op het terrein van Raayland nieuw te bouwen onderzocht.

In samenwerking met stichting GAM te Merselo ligt er momenteel een Voorlopig Schetsontwerp (VO) om nieuwbouw te realiseren voor BS de Lier in Merselo. De beoogde plek is nabij de voetbal- en tennisvelden in dit kerkdorp. Uitgangspunt is medegebruik van ruimtes met een efficiëntere bezetting en kleiner PVE qua totaal aantal m2. Startbouw is geprognostiseerd voor oktober 2021 en te verwachte oplevering in juli 2022.

Gemeente Venray, SPOVenray en kinderopvang 't Nest zijn met elkaar in gesprek qua toekomstplannen voor nieuwbouw van de bestaande scholen Coninxhof en de Keg. De planning is dat nieuwbouw 2025 gerealiseerd moet zijn.

Voor alle bovenstaande locaties zijn met de gemeente Venray afspraken gemaakt wat betreft kosten die voor rekening van de gemeente komen en de extra onderwijskundige wensen van de stichting. Op basis van dit vastgestelde IHP is de Meer Jaren Onderhoud Prognose (kortweg MJOP) van SPOVenray gespiegeld zodat er geen desinvesteringen gedaan worden aan de oude schoolpanden.

Duurzaamheid & Maatschappelijk verantwoord Ondernemen

Maatschappelijk ondernemen:

Regionale betrokkenheid

Het onderwijsgebied waarin de scholen van SPOVenray zich bevinden is regionaal. Onderhoud aan gebouwen en facilitaire zaken worden daarbij zoveel als mogelijk verzorgt door lokale of regionale partijen.

SROI

Een deel van het dagelijkse of periodieke schoonmaakwerk aan onze gebouwen wordt verzorgd door een derde partij. Met deze partij zijn afspraken gemaakt omtrent de inzetbaarheid van SROI op de werkvloer en de begeleiding van deze medewerker(sters).

Duurzaamheid

Zonnepanelen:

SPOVenray heeft medio 2019 met als uitgangspunt liever 'n energie neutrale investering op één gebouw dan veel kleine locaties met hoge basisinvestering en beperkte opbrengst een drietal scholen voorzien van zonnepanelen. Onder het motto meten is weten is in 2020 gekeken naar de daadwerkelijke opbrengt versus geprognostiseerde verwachting. Prettig om te constateren dat de realisaties 'duurzaam' in lijn liggen.

- BS de Meent te Leunen (126 panelen)
opbrengstverwachting 32.810 KWh
realisatie 33.405 KWh
(positief t.o.v. verwachting)
- BS de Klimboom in Venray (101 panelen)
opbrengstverwachting 25.987 KWh
realisatie 24.350 KWh
(negatief t.o.v. verwachting)
- BS Petrus Banden in Venray (114 panelen)
opbrengstverwachting 32.654 KWh
realisatie 33.600 KWh
(positief t.o.v. verwachting)

2.4 Financieel beleid

Doelen & resultaten

Het bestuur van SPOVenray heeft zichzelf de volgende doelen gesteld ten aanzien van het financieel beleid en met welke resultaten:

- Er is een opdracht om te komen tot een voldoende weerstandsvermogen, daartoe dient er een positieve realisatie te zijn op jaarbasis van minimaal € 170.000 tot aan het moment dat het weerstandsvermogen op 10% staat. Dan wordt er gestreefd om zo dicht mogelijk bij de 0-lijn te begroten en realiseren. Met het resultaat in 2020 is aan deze doelstelling volledig (en vroegtijdig) voldaan. Voor komende jaren zal de 0-lijn dus doelstelling zijn.
- De maandelijkse MARAP en daaraan gekoppelde liquiditeitsplanning wordt opgesteld en gebruikt in de gesprekken tussen staf, CvB en directeuren. Deze doelstelling is behaald.
- Afdracht van middelen vanuit scholen naar bovenscholse begrotingen is vastgesteld op 9,69% van de inkomsten t.b.v. de bovenscholse begroting en 4,48% van de inkomsten t.b.v. bestuur en stafkantoor.
- De vervangerspool wordt gefinancierd op basis van een afdracht van 6% van de loonkosten. Hiermee wordt ziektevervangings betaald. Overige verlofvormen moeten binnen de schoolbegroting worden opgevangen en zijn onderdeel van de gesprekken rondom de begroting. OSV en bapo wordt meegenomen in de planning.
- Zaken waar de school weinig tot geen invloed op heeft worden zo veel mogelijk in de bovenscholse begroting opgenomen.
- Doelstelling was om de rapportage verder te verfijnen en de begroting zo ver te finetunen dat de realisatie steeds dichterbij de begroting komt te liggen. Dit is gedeeltelijk behaald. Door Covid-19 zien we verschuivingen binnen de realisatie, waarbij er minder uitgaven zijn gedaan dan begroot, vooral ten gevolge van het niet kunnen uitvoeren van een aantal voornemens. Denk hierbij aan scholing, activiteiten en soms ook het doen van bepaalde investeringen omdat door de sluiting van scholen bepaalde trajecten niet uitgevoerd konden worden.

Opstellen meerjarenbegroting

In verslagjaar is opnieuw gekeken naar de leerlingprognoses en de mogelijke effecten van de (aangekondigde) toekomstige stelselwijzigingen. Deze zijn onderwerp van gesprek binnen de stichting en zullen in 2021 leiden tot keuzes over de wijze waarop hiervoor de algemene reserve zal worden ingezet en de wijze waarop de jaarbegrotingen dienen te worden aangepast.

Er is actief ingezet op het onderkennen van de gevolgen van het eindigen van fusiemiddelen voor een aantal scholen en hierop is in de begrotingen van die scholen voorgesorteerd.

Toekomstige ontwikkelingen

Als gezegd zal SPOV over kunnen stappen op begrotingen die de 0-lijn volgen. Daarnaast wordt er gewerkt aan een meer volledige en op het nieuwe strategisch beleidsplan afgestemde investeringsbegroting. Ook worden projecten vanuit de procesteams voorzien van deelbegrotingen met een meerjarig perspectief, waardoor een completer en vooral realistisch beeld ontstaat van de begroting van de komende jaren.

Treasury

SPOVenray heeft een portefeuille met vijf obligatiefondsen die passen binnen de wettelijke kaders voor het onderwijs. Deze kennen een zeer laag risicoprofiel. Er zijn in het verslagjaar geen mutaties geweest in de portefeuille. Het Treasurystatuut van SPOVenray is opgenomen in bijlage.

Coronacrisis

Omdat binnen SPOVenray reeds voordat Covid-19 zijn intrede deed fors was geïnvesteerd in digitalisering van zowel het onderwijs zelf als ook de fysieke voorzieningen hiervoor, kon zonder extra kosten volop gebruik gemaakt worden van alle digitale mogelijkheden en middelen.

Uiteraard heeft Covid-19 wel een flinke invloed gehad op de realisatie van diverse onderdelen uit onze begroting. Met name door toenemende hygiënemaatregelen is er fors meer uitgegeven aan schoonmaak en -gerelateerde kosten. Dit werd overigens deels teniet gedaan door minderkosten

ten tijde van de schoolsluiting. Dit kwam onder andere doordat er is gekozen voor centrale locaties voor noodopvang in plaats van het steeds openstellen van alle locaties.

Hoewel er zeker nascholing is uitgevoerd, zien we uiteraard wel dat hier zeker niet alle uitgaven gedaan zijn. Met namen teamscholing is vaak uitgesteld ten gevolge van de pandemie. Enerzijds omdat fysieke bijeenkomsten niet door konden gaan, anderzijds omdat de focus erg kwam te liggen op het koste wat kost zoveel mogelijk door laten gaan van het onderwijs (op afstand dan wel op school).

Doordat er op meerdere manieren via de digitale weg medewerkers die ziekgemeld waren toch onderwijs konden verzorgen zagen we een afname van vervangingskosten en ook extra budgetten voor bijvoorbeeld de ambulante pool zijn niet aangewend. Wel zien we dat na de opening in 2021 deze budgetten 'ingehaald' worden. Het lijkt, met de wetenschap van nu, er dus op dat het niet om een besparing zal gaan maar om uitgesteld uitgeven. Dit maakt het voorspellen van de daadwerkelijke affecten op de realisatie dan ook niet realistisch indien je alleen uitgaat van 2020, hier zal ook 2021 in meegenomen moeten worden.

Doordat onze algemene reserve op peil is, zal het effect op de begrotingen van 2021 en verder beperkt zijn. We kunnen eventuele extra kosten opvangen en een aantal posten, zoals schoonmaak, zijn op basis van 2020 wel hoger opgenomen in de begroting van 2021. Verder is de realisatie van 2019 ook gebruikt om voor 2021 en verder realistisch te begroten. Doordat ten tijde van het opstellen van dit verslag de extra middelen voor het onderwijs (NPO) wel op hoofdlijnen bekend zijn (maar de voorwaarden nog niet) durven we te stellen dat er voldoende ruimte zal ontstaan om de komende periode voldoende investeringen in mensen en middelen te kunnen doen. Wel hadden we graag gezien dat deze middelen via de lumpsum toegevoegd waren. Dat zou enerzijds de handelingsvrijheid vergroten en anderzijds de tijdigheid van anticiperen op de wijze van inzet (en de daarbij behorende mensen en middelen zoeken).

Allocatie van middelen

- Alle middelen komen binnen op de school waarvoor ze ook bedoeld zijn.
- Herverdeling van middelen vindt plaats volgens vaste percentages, zoals in bovenstaande paragraaf benoemd. Er vinden geen verdere afdrachten plaats.
- De besteding en verdeling van middelen wordt besproken binnen het directeurenoverleg en vervolgens in zowel RvT als GMR aan de orde gesteld.
- Het CvB stelt de begroting vast na instemming van beide organen

Onderwijsachterstandsmiddelen

- Alle onderwijsachterstandsmiddelen (OAB-middelen) komen terecht op de scholen aan welke ze zijn toegekend. Vervolgens vallen deze onder dezelfde allocatieregels als alle andere middelen.
- Hiermee is duidelijk dat deze middelen volledig op basis van de schoolscores van het CBS worden ingezet en ze één op één terechtkomen bij de leerlingen waarvoor ze bedoeld zijn.
- Besluitvorming over de verdeling van de OAB-middelen komt dus ook tot stand volgens de eerder omschreven route. Specifieke inzet op de school wordt via de MR van de school afgestemd.

2.5 Risico's en risicobeheersing

Interne risicosystemen

Sinds september 2015 wordt de personeels- en salarisadministratie in eigen beheer uitgevoerd. In 2016 is hier een kwaliteitsslag aan toegevoegd met de implementatie van AFAS Insite, waardoor de processen rondom personeelsmutaties nu digitaal worden uitgevoerd. Per 1-1-2019 zijn we gemigreerd naar de nieuwste versies van Afas. We kunnen hiermee betrouwbare rapportages en dienstverlening garanderen.

Er is een rapportage ontwikkeld waarmee de resultaten financieel en formatief maandelijks worden gemonitord. Op grond van deze rapportages kunnen CvB en directeuren sturen op resultaat. Deze is het gehele jaar 2020 gebruikt en tevens verder doorontwikkeld. Deze zal ook in 2021 de basis vormen voor ons inzicht.

Nadat eerder tekorten voor een streng beleid voor wat betreft door CvB goedkeuren van uitgaven / investeringen zorgde, is vanaf 2019 de begroting leidend en mogen directeuren goedgekeurde investeringen uitvoeren. De goedkeuring van investeringen vindt plaats bij de begrotingsbespreking en daarbij is een liquiditeitsplanning onderdeel van het proces.

De meerjaren-onderhoudsplanning wordt ieder jaar voorafgaand aan het opstellen van de begroting geactualiseerd en dient als uitgangspunt voor noodzakelijke activiteiten op het gebied van groot onderhoud. Hierbij is kritisch gekeken naar noodzakelijkheid en het lange termijnperspectief van de accommodatie. Een risico zit in het al dan niet door gaan van geplande bouwprojecten. Er is nu rekening gehouden met vooruitgeschoven uitgaven voor onderhoud, die uit gaan van realisatie van de bouwprojecten. Voor 2020 zijn de uitgangspunten uit het in februari van dat jaar vastgestelde IHP van de gemeente Venray leidend voor de gebouwen die in de eerstvolgende tien jaar vernieuwd, verbouwd dan wel gerenoveerd gaan worden.

De facilitaire dienst heeft een ticketsysteem waarmee directeuren opdrachten kunnen uitzetten en het ticket vormt de basis voor de afrekening van de opdracht. Hierdoor is de helderheid in verantwoording van huisvestingskosten toegenomen.

De uren worden vanuit de bovenschoolse begroting betaald, de materialen vallen op schoolniveau.

Er is een situatie van functiescheiding. De betalingen worden klaar gezet door medewerkers FA, gecontroleerd en akkoord bevonden door de controller en uitgevoerd door de bestuurder. Hiermee is een zo hoog mogelijke graad van controle toegevoegd aan het systeem.

De algemene reserve is dit jaar verder positief aangevuld en is momenteel op een niveau dat voldoet aan onze eigen uitgangspunten. We komen niet boven de signaleringswaarden 'bovenmatige reserves' uit, waardoor we geen plan hoeven te maken om bovenmatige reserves in te zetten ten behoeve van het onderwijs en we de komende jaren kunnen sturen op de 0-lijn.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

De onvoorspelbaarheid van de omvang van de bekostiging door het Rijk is het grootste risico voor een scholenorganisatie, dus ook voor de onze. Een overheid die daar geen lange termijnvisie op afgeeft en er jaarlijks (vaak achteraf) aanpassingen in aanbrengt, biedt onvoldoende basis voor lange termijn visies, scenario's en plannings.

Uit het rapport van Berenschot 'Evaluatie van de materiële instandhouding in het primair onderwijs 2010-2014' blijkt dat de vergoedingen voor de materiële instandhouding rond 24% te laag liggen, verdere studies laten zien dat dit nog steeds relevant is en zelfs verder opgelopen. Deze situatie betekent een substantieel risico voor de organisatie.

Het tempo waarin de verouderde schoolgebouwen nu worden omgezet in (ver-) nieuwbouw en de daarmee gepaard gaande verkleining van leegstand binnen onze scholen zal helpen om dit risico beheersbaar te houden. Zoals hiervoor al aangehaald is het door gaan van geplande nieuwbouw wel van belang om ook de beheersbaarheid op peil te houden. Overigens brengt nieuwbouw en aanpassing van schoolgebouwen naar frisse scholen klasse B wel een nieuw risico met zich mee: stijgende onderhouds- en vervangingskosten voor gebouwen en met name installaties.

De aanpassing naar frisse scholen klasse B kost SPOVenray momenteel minimaal € 18.000 per jaar extra aan onderhoud en controlekosten. Hier komt de vervanging na 20 jaar nog bij, terwijl de bekostiging hierop niet is aangepast. Omdat in het IHP de keuze is gemaakt, door de gemeente Venray, om in te zetten op Bijna Energie Neutrale Gebouwen (BENG) zullen we wel te maken krijgen met dalende exploitatielasten. Bekeken zal moeten worden of deze ingezet kunnen worden voor de stijgende onderhouds- en controlekosten.

De krimp van leerlingenaantallen vraagt steeds opnieuw om kritisch te zijn op hoe we de organisatie zodanig inrichten, dat het meeste geld beschikbaar blijft voor het primaire proces. De overhead, zoals SSC Overkwartier, Bestuursbureau en leidinggevenden, moet in verhouding zijn en blijven.

Dat vraagt om regelmatig herzien van de interne organisatie en efficiënt omgaan met de benodigde deskundigheden. De ontvlechting van SSC in 2018 droeg bij aan korte lijnen en een wendbare organisatie. Er zal echter wel blijvend voldoende aandacht moeten zijn voor de continuïteit/kwetsbaarheid omdat een kleine groep medewerkers alle processen beheert en uitvoert. Door de bovenschoolse begroting en de bekostiging van CvB en staf niet aan bedragen maar aan percentages van de omzet te koppelen, blijft de verhouding gelijk en bewegen deze organen/ begrotingen mee op basis van de inkomsten van de scholen en houden de verhoudingen in orde. Zowel in het verslagjaar als in de begroting van 2021 is het gelukt om de percentages te blijven hanteren, waarmee de kosten dus in lijn blijven bij de inkomsten van de scholen.

Risico's worden op diverse manieren in kaart gebracht en gevolgd: de factsheets op schoolniveau geven een eerste beeld, de MARAP laat maandelijks zien of de realisatie en inzet van personeel op koers ligt, zowel in begroting als MARAP wordt het verloop van leerlingen gevolgd. Er is een maandelijks update van verzuimcijfers en per afdeling zorgt het betreffende staflid voor monitoring van de eigen afdelingsdoelen en de verantwoording daarvan aan het College van Bestuur.

3. Verantwoording financiën

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

	Vorig jaar (T-1)	Verslagjaar (T)	Prognose T+1	Prognose T+2	Prognose T+3
Aantal leerlingen	2.809	2.743	2.716	2.695	2.680

Na een forse daling in de afgelopen tien jaar, is er momenteel nog een beperkte daling zichtbaar. Over ongeveer vijf jaar zal een stabilisatie plaatsvinden. Doordat natuurlijk verloop zorgt voor een grotere afname van verplichtingen aan personeel dan de vermindering van de leerlingstroom zorgt voor een vermindering van inkomsten is dit dus geen groot risico en zetten we meer in op het binden, boeien en werven van nieuw personeel dan op beleid om afscheid te nemen van medewerkers op basis van tekorten.

FTE

	Vorig jaar (T-1)	Verslagjaar (T)	Prognose T+1	Prognose T+2	Prognose T+3
Bestuur / management	9,10	8,20	9,20	9,10	9,00
Onderwijzend personeel	163,30	159,50	157,90	156,70	155,80
Ondersteunend personeel	32,30	31,40	31,20	31,00	30,80

Natuurlijk verloop zal de komende jaren zorgen voor een afname van verplichtingen. Op basis van een meerjarig beleidsplan zal worden geïnvesteerd in tijdige werving van de benodigde extra personeelsleden in de komende jaren.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

Kengetal	Vorige jaar (T-1)	Begroting verslagjaar (T)	Realisatie verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3	Verschil verslagjaar t.o.v. begroting	Verschil verslagjaar t.o.v. vorig jaar
BATEN								
Rijksbijdragen	18.896	18.113	18.958	18.091	17.965	17.797	845	63
Overige overheidsbijdragen en subsidies	142	146	179	163	172	172	33	37
Overige baten	496	317	611	329	339	339	294	115
TOTAAL BATEN	19.534	18.576	19.748	18.583	18.476	18.308	1.172	215
LASTEN								
Personeelslasten	15.334	15.390	16.080	15.932	15.303	15.180	690	746
Afschrijvingen	496	616	612	617	627	624	-4	116
Huisvestingslasten	1.321	1.253	1.380	1.309	1.296	1.283	126	58
Overige lasten	1.335	1.360	1.168	1.240	1.228	1.215	-192	-166
TOTAAL LASTEN	18.486	18.619	19.240	19.098	18.454	18.302	620	754

Kengetal	Vorige jaar (T-1)	Begroting verslagjaar (T)	Realisatie verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3	Vershil verslagjaar t.o.v. begroting	Vershil verslagjaar t.o.v. vorig jaar
SALDO								
Saldo baten en lasten	1.047	-43	508	-515	23	-4	552	-539
Saldo financiële baten en lasten	6	0	8	9	10	10	9	2
Saldo buitengewone baten en lasten								
TOTAAL RESULTAAT	1.053	-43	516	-506	33	6	561	-537

Toelichting

Verschillen realisatie 2020 t.o.v. opgestelde begroting 2020: in de begroting was geen rekening gehouden met de CAO verhoging / nog te betalen CAO.

Verschillen realisatie 2020 t.o.v. realisatie 2019: het grootste verschil is hier de personele kosten. In 2020 is een eenmalige uitkering en een CAO verhoging doorgevoerd wat de kosten van personeel duurder maakt dan in 2019. Vanaf 2021 zie je dat deze kosten weer gedaald zijn om dat daar geen eenmalige uitkering wordt verwacht die over het voorafgaande jaar gaat.

Toekomstige ontwikkeling: binnen onze organisatie is de komende jaren nog steeds sprake van een leerling daling. Het gevolg daarvan is dat wij verwachten dat de inkomsten en de personele lasten ook dienen te dalen. Er is nog geen rekening gehouden met de aanvullende extra middelen die wij mogelijk de komende jaren gaan ontvangen. De berichtgeving hierover is nog te summier om hier een goede begroting voor op te stellen, maar deze middelen zullen het huidige beeld zeker wijzigen. Vanaf de begroting 2023 verwachten wij dat er een nieuwe bekostiging PO wordt ingevoerd, het gevolg hiervan zal zijn dat onze toekomstige bekostiging zal gaan dalen.

Balans in meerjarig perspectief

	Realisatie vorig jaar (T-1)	Realisatie verslagjaar (T)	Begroting T+1	Begroting T+2	Begroting T+3
ACTIVA					
VASTE ACTIVA					
Materiële vaste activa	2.882	2.876	2.882	2.888	2.894
Financiële vaste activa	842	717	0	0	0
TOTAAL VASTE ACTIVA	3.724	3.593	2.882	2.888	2.894
VLOTTENDE ACTIVA					
Vorderingen	1.080	1.186	1.086	1.086	686
Liquide middelen	1.331	2.003	1.621	1.138	1.415
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	2.411	3.189	2.707	2.224	2.101
TOTAAL ACTIVA	3.724	3.593	2.882	2.888	2.894

PASSIVA

EIGEN VERMOGEN

	Realisatie vorig jaar (T-1)	Realisatie verslagjaar (T)	Begroting T+1	Begroting T+2	Begroting T+3
Algemene reserve	2.191	2.001	2.001	2.033	2.039
Bestemmingsreserves	0	707	201	201	0
TOTAAL EIGEN VERMOGEN	2.191	2.708	2.202	2.234	2.039

VOORZIENINGEN

Voorzieningen	2.070	1.866	1.429	1.169	1.247
---------------	-------	-------	-------	-------	-------

LANGLOPENDE SCHULDEN

KORTLOPENDE SCHULDEN

Kortlopende schulden	1.874	2.208	1.958	1.708	1.708
TOTAAL PASSIVA	2.191	2.708	2.202	2.234	2.039

De liquide middelen en het eigen vermogen zijn afgelopen jaar toegenomen, dit is een gevolg van het positieve resultaat van 2020. Verder zien we dat de kortlopende schulden het afgelopen jaar zijn toegenomen, dit is een gevolg van ontvangen subsidies die nog uitgegeven dienen te worden.

In de toekomstige jaren verwachten wij dat de financiële vaste activa aflopen ten gunste van de liquide middelen. Ook verwachten wij dat de bestemmingsreserve afloopt. Bij de voorzieningen is te zien dat wij de komende jaren een grotere uitgaven binnen het MJOP zien, dan de dotatie.

Binnen de kortlopende schulden verwachten wij een besteding van de ontvangen subsidies.

Binnen de toekomstige kasstromen en financiering is de verwachting dat wij door het aflopen van de financiële vaste activa genoeg liquide middelen hebben om aan de verwachte uitgaven te voldoen.

3.3 Financiële positie

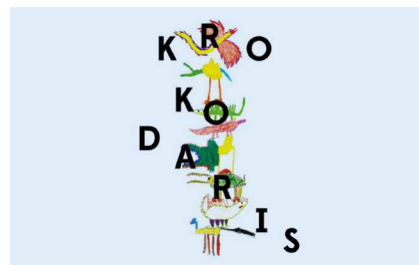
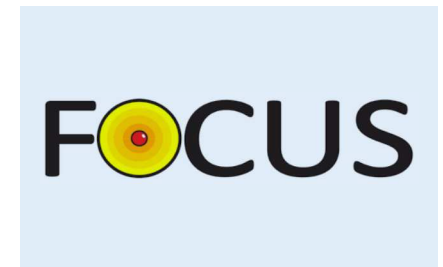
Kengetallen

Kengetal	Realisatie vorige jaar (T-1)	Realisatie Verslagjaar (T)	Begroting T+1	Begroting T+2	Begroting T+3	Signaleringswaarde
Solvabiliteit 2	0,69	0,67	0,65	0,67	0,66	Ondergrens: <0,30
Weerstandvermogen	0,11	0,15	0,11	0,12	0,11	Ondergrens: < 0,05
Liquiditeit	1,29	1,44	1,38	1,30	1,23	Ondergrens: <0,75
Rentabiliteit	5,40	2,60	-2,80	0,10	0,00	Afhankelijk van de financiële positie
Reservepositie (o.b.v. signaleringswaarde OCW)	0,57	0,70	0,58	0,59	0,54	Bovengrens: >0

Toelichting op de financiële positie

Op niveau

Binnen SPOV zijn er gesprekken met de RvT over de opbouw en de besteding van het eigen vermogen. De afgelopen jaren is ons eigen vermogen gestegen als gevolg van de positieve resultaten die behaald zijn. Wij zijn momenteel op een punt dat wij ons eigen vermogen deels willen reserveren voor de toekomstige risico's die er komen als gevolg van de nieuwe bekostiging die er vanaf 2023 komt.









SPOVenray

spovenray.nl