



bestuursverslag 2022

Inclusief verslag intern toezicht

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Het schoolbestuur	4
1.1 Profiel	4
1.2 Organisatie	6
2. Verantwoording van het beleid	11
2.1 Onderwijs & Kwaliteit	11
2.2 Personeel & Professionalisering	20
2.3 Huisvesting & Facilitaire zaken	23
2.4 Financieel beleid	24
2.5 Continuïteitsparagraaf	27
3. Verantwoording van de financiën	28
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	28
3.2 Staat van baten en lasten en balans	29
3.3 Financiële positie	33
Bijlage A: Verslag intern toezicht	34
Bijlage B : Verslag GMR	39
Bijlage C : Verantwoording middelen Passend Onderwijs	40
Bijlage D : Verantwoording middelen werkdrukverlichting	41

Voorwoord

Spectrum-SPCO (voortaan Spectrum) weet wat zij wil als het gaat om de ontwikkeling van kinderen. In het vierjarenbeleidsplan KOERS22 zijn vier speerpunten benoemd: Creativiteit, Onderzoekend leren, Burgerschapsvorming en ICT, samengevat als COBI. Op de scholen worden deze uitgewerkt en zo ontstaat een rijk aanbod aan lessen waarin kinderen persoonlijk worden gevormd, hun motivatie wordt gestimuleerd, ze in aanraking komen met een onderzoekende wijze van leren en voortdurend gebruik maken van de inzet van ICT. Dit alles vanuit de christelijke traditie.

Door kinderen een onderzoekende houding van leren bij te brengen wordt hun motivatie verhoogd en zullen de resultaten verder toenemen. De inspectie heeft dit tijdens de bezoeken in 2019 vastgesteld en het aanbod beoordeeld met een GOED. Behalve het aanbod werd ook de kwaliteitscultuur op alle scholen beoordeeld met een GOED. Een belangrijk signaal dat wij op de goede weg zitten.

In dit jaarverslag wordt het onderwijsinhoudelijk proces beschreven. De successen worden gemeld, maar er wordt ook stilgestaan bij wat moeizaam verloopt. Waar risico's zijn worden die benoemd en aangegeven hoe hier mee wordt omgegaan. Natuurlijk is de kwaliteit van het onderwijs het belangrijkste om te volgen. Personeelszaken, huisvesting, communicatie en PR zijn echter middelen om een goede kwaliteit te borgen en worden om die reden behandeld in dit verslag.

Wij danken iedereen die op wat voor manier dan ook heeft meewerkt om het motto COBI: 'zin in leren' waar te maken. Zonder de inzet van medewerkers en leden van de GMR of RvT zou het immers niet lukken.

Sonja Smit, voorzitter College van Bestuur
Herman Wiegeraad, lid College van Bestuur

1. Het schoolbestuur

Spectrum heeft een College van Bestuur, bestaande uit een voorzitter en een lid college van bestuur. De voorzitter van het college van bestuur, Dhr. A.J. van Zanten, is per 1 januari 2023 met pensioen gegaan. Zijn positie is ingevuld door mevr. S. Smit.

1.1 PROFIEL

Missie

Bij Spectrum willen we kinderen een plezierige en uitdagende leeromgeving bieden. Een veilige plek waar ieder kind zich kan vormen en ontwikkelen, en zijn of haar talenten kan onderzoeken. Dat doen we, op al onze scholen, door het bieden van goed, passend en toekomstgericht onderwijs.

We moedigen een onderzoekende houding en open blik aan. En we hebben altijd oog voor de persoonlijke wensen en behoeften van het kind. Zo geven we onze leerlingen, ieder op hun eigen manier en tempo, alle handvatten om te groeien. Dat leidt tot meer zelfvertrouwen en leerplezier. Want dát willen we ieder kind graag laten ervaren: leren is leuk en jij kan het ook!

Visie

Het beste onderwijs voor ieder kind, nu en in de toekomst. Daar staat Spectrum voor. We bereiden de kinderen voor op het leven en werken in de maatschappij van vandaag én morgen. Dat doen we onder andere door onderzoek, creatie en samenwerking te stimuleren.

Elke school van Spectrum is voor ieder kind een veilige en plezierige plek. Vanuit onze christelijke tradities geven we normen en waarden door en bouwen aan een toekomst vol hoop. We staan daarbij open voor kinderen met andere achtergronden dan de christelijke. We leggen graag de verbinding tussen verschillende culturen en religies: verbinden en ontmoeten vinden we belangrijk. Zo geven we onze leerlingen alle ruimte om uit te groeien tot wereldburgers.

Bij Spectrum is er aandacht voor ieder kind. Onze leerlingen voelen zich gezien en gehoord; ze kunnen zichzelf zijn. We vinden het belangrijk dat onze leerlingen met zelfvertrouwen en plezier naar school gaan. Leerplezier, zin in leren, staat aan de basis van ons onderwijs.

Kernactiviteiten

De stichting ontleent haar bestaansrecht aan de hoofddoelen, geformuleerd in artikel 4 van de statuten:

De stichting stelt zich ten doel de bevordering van het christelijk primair onderwijs in de gemeente Lansingerland. Zij tracht dit doel te bereiken door:

- oprichting en instandhouding van zelfstandige scholen voor primair onderwijs in Lansingerland;
- het zoeken van samenwerking in alles wat tot de plaatselijke en algemene belangen van het christelijk onderwijs behoort;
- het houden van vergaderingen;

en voorts met alle andere wettige middelen, welke tot het gestelde doel dienstig kunnen zijn.

Strategisch beleidsplan

Als het om toekomstgericht onderwijs gaat, wijst COBI ons de weg.

Creativiteit

Een school is een plek waar je niet alleen kennis opdoet, maar ook waar je oplossend leert denken. Waar je tot nieuwe inzichten komt en een bredere kijk op de wereld om je heen ontwikkelt. Wij vinden het belangrijk

dat leerlingen de ruimte en vrijheid krijgen om zelf te ontdekken, experimenteren en creëren. Want creativiteit maakt je wereld groter. Zo bieden we bijvoorbeeld creatieve vakken als muziek, dans en drama aan. Hiervoor schakelen we regelmatig de hulp in van externe professionals. Iedere Spectrum-school kiest hierin specifieke aandachtspunten en heeft een eigen specialist. Maar we stimuleren creativiteit ook op een breder vlak. Binnen alle lessen, projecten en werkstukken is er aandacht voor het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden en inzichten. Zo worden leerlingen uitgedaagd creatiever te denken, mogelijkheden te verkennen en grenzen te verleggen.

Onderzoekend leren

Wat je zelf ontdekt en onderzoekt, onthoud je beter. Bij Spectrum krijgen kinderen alle ruimte om spelend en ontdekkend te leren. Om vragen te stellen en om nieuwsgierig te blijven. Om een onderzoekende houding en een open blik te ontwikkelen. Het helpt leerlingen op eigen kracht hun interesses te verkennen. En dat begint al in de kleuterklas.

Onderzoekend leren is daarom een belangrijk speerpunt van Spectrum. We brengen het tot uiting in al onze lessen, maar ook daarbuiten. Bijvoorbeeld in het bijhouden van een moestuin, het uitvoeren van experimenten of samen koken. Leren door te doen. Want kinderen die leren door zelf te onderzoeken, nemen sneller initiatief en zijn gemotiveerder. En ontwikkelen meer leerplezier.

Burgerschap

De wereld waarin we leven verandert. Hoe we met elkaar en met de aarde omgaan verandert. Bij Spectrum is ook burgerschap daarom een belangrijk speerpunt. Want hoe gedraag je je eigenlijk als een goede burger? En wat kun je doen om anderen daarbij helpen?

Als school met een christelijke traditie leren we onze leerlingen vanuit de Bijbel hoe ze om moeten gaan met anderen. Door te delen, samen te werken en een open houding aan te nemen. Door respect te hebben voor andere achtergronden en culturen. Het wordt de kinderen als een grondhouding meegegeven voor het leven en dat zie je terug in al onze lessen. We beseffen dat we als leerkracht en onderwijsprofessional een voorbeeldfunctie hebben en proberen altijd het goede voorbeeld te geven.

ICT

We leven in een digitale samenleving en de manier waarop we leren, werken en leven wordt steeds meer bepaald door digitalisering en nieuwe media. Ben je niet digitaal geletterd, dan kun je bijna niet meer meedoen in de maatschappij. Bij Spectrum bereiden we onze leerlingen daar spelenderwijs goed op voor. We geloven bovendien dat we met de juiste inzet van digitale mogelijkheden ons onderwijs steeds weer kunnen verbeteren. We kijken daarom continu hoe we met behulp van ICT onze

leerlingen nog beter en leuker kunnen opleiden en vormen. Want een leerling die digitaal vaardig en geletterd is, is klaar voor de wereld van morgen.

<https://spectrum-spcn.nl/over-spectrum/>

Toegankelijkheid & toelating

Spectrum heeft een protestant-christelijke signatuur en hanteert een open toelatingsbeleid. Ouders van nieuwe leerlingen tekenen er bij inschrijving voor dat zij de christelijke identiteit respecteren. Op geen van de basisscholen die onder Spectrum vallen wordt een wachtlijst gehanteerd.

1.2 ORGANISATIE

Contactgegevens

Spectrum-SPCO
41487
Leeuwenhoekweg 18A, 2661 CZ Bergschenhoek
010 5221657
info@spectrum-spc0.nl
www.spectrum-spc0.nl

Bestuur

Bestuur

A.J. van Zanten

Voorzitter College van Bestuur (wtf 1,0)

Werkgeverschap, kwaliteit onderwijs, Personeelszaken, Woordvoerderschap, Communicatie

Nevenfuncties:

- Lid dagelijks bestuur PPO-D (onbezoldigd)
- Lid dagelijks bestuur Poolwest (onbezoldigd)

H.B. Wiegeraad

Lid College van Bestuur (wtf 0,7)

Bedrijfsvoering (Financiën, Huisvesting, ICT)

Nevenfuncties:

- Interim-controller Proceon Scholengroep te Hilversum (bezoldigd)
- Docent bedrijfsvoering Penta Nova, AVS, NSO-CNA (bezoldigd)

Scholen (situatie op 31/12/22)

CBS Boterdorp, 05MJ	Bergschenhoek	directeur: mw. T. Laging
www.cbsboterdorp.nl	Website Scholen op de kaart: Boterdorp	
CBS De Regenboog, 07XI	Bergschenhoek	directeur: mw. H.A.M. Siepel
www.cbsderegenboog.net	Website Scholen op de kaart: De Regenboog	
CBS De Acker, 25KR	Bergschenhoek	directeur: mw. M. vd Starre
www.cbsdeacker.nl	Website Scholen op de kaart: De Acker	
Prins Johan Friso, 07LA,	Berkel en Rodenrijs	directeur: mw. I.C. van Leeuwen
www.pifschool.nl	Website Scholen op de kaart: Prins Johan Friso	
Prins Willem-Alexander, 08VK	Berkel en Rodenrijs	directeur: mw. N.C.G. Roek
www.pwabasischool.nl	Website Scholen op de kaart: Prins Willem-Alexander	
Prinses Máxima, 28CK	Berkel en Rodenrijs	directeur: dhr. H.H. Wilkes
www.prinsesmaximaschool.nl	Website Scholen op de kaart: Prinses Máxima	
CBS De Wiekslag	Bleiswijk	directeur mw. S. J. Potuijt
www.cbsdewiekslag.net	Website Scholen op de kaart: De Wiekslag	
CBS De Poort	Bleiswijk	directeur mw. S. J. Potuijt
www.cbsdepoort.nl	Website Scholen op de kaart: De Wiekslag	

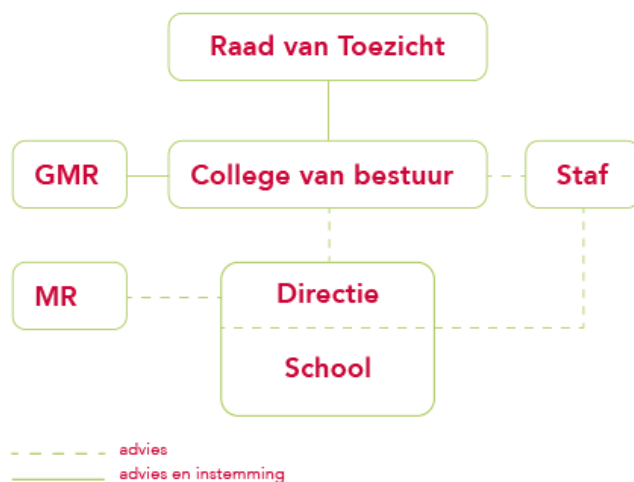
Organisatiestructuur

Spectrum is een Stichting en de volledige naam is: Spectrum Stichting voor Protestants Christelijk Onderwijs te Lansingerland, kortweg Spectrum-SPCO.

Zij heeft haar zetel te Bergschenhoek en heeft gekozen voor het Raad van Toezicht model waarin bestuur en toezicht zijn gescheiden.

Het stichtingsbestuur is als bevoegd gezag verantwoordelijk voor de instandhouding van de scholen voor Protestants Christelijk onderwijs in de gemeente Lansingerland. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het geven van onderwijs op de acht scholen, volgens de kenmerken geformuleerd in het strategisch beleidsplan. De Raad van Toezicht heeft nadrukkelijk de rol van toezicht houden op de bestuurders. Het bestuur heeft een sturende rol ten opzichte van de schooldirecties en het stafbureau.

De schooldirecties zijn (integraal) verantwoordelijk met ondersteuning vanuit het stafbureau voor het onderwijskundig management, financieel management, personeelsmanagement en het beheer van de schoolgebouwen. De scholen zijn betrokken in de ontwikkeling van het bovenschoolse beleid. De verdeling van taken is vastgelegd in het bestuursstatuut.



Toelichting

De bevoegdheden en taken van het CvB, de RvT en de GMR zijn uitgewerkt in reglementen. De RvT heeft goedkeuringsrecht op belangrijke bestuursbesluiten, de GMR heeft hierop advies- en/of instemmingsrecht. De verantwoordelijkheden en werkwijze van College van Bestuur en Raad van Toezicht staan beschreven in de Statuten.

Raad van Toezicht

Bij de vervulling van haar taak richt de Raad van Toezicht zich op het belang van de Stichting en de door de Stichting in stand gehouden scholen. De samenstelling, taken en bevoegdheden van de Raad zijn zodanig dat deze een deugdelijk en onafhankelijk toezicht kan uitoefenen.

De Raad heeft in 2022 zes keer vergaderd met het College van Bestuur over de onderwerpen die vallen onder de verantwoordelijkheid en welke genoemd zijn in de statuten van de Stichting.

Periodiek voert men ook overleg met de GMR en de directies van de scholen.

Samenstelling Raad van toezicht in 2022

Naam	Functie	Expertisedomein	Rooster van aftreden
drs. Ing. J.J. Renes	voorzitter	organisatie-bestuur	1-oktober-2025
<i>plv afdelingshoofd Veiligheid & Goederen, Ministerie IenW (bezoldigd)</i>			
mw. M. Sonneveld MSc	lid	onderwijs en kwaliteit	1-maart-2024
<i>Kwaliteitsondersteuner Octant Kindcentrum Regenboog (bezoldigd)</i>			
drs. mr. mw. C.C.B. Füss	lid	innovatie	1-augustus-2023
<i>Begeleiding bij levensvragen, loopbaanvragen en leiderschapsvraagstukken bij Illumica en Claudia Füss Praktijk voor levensvragen (bezoldigd)</i>			
<i>projectleider Veranderopgave dienstverlening a.i. bij de gemeente Lansingerland (bezoldigd)</i>			
<i>Jeugdtrainer/coach bij CVV Berkel (onbezoldigd)</i>			
mr. mw. A.J. van Spengen	lid	juridische zaken	1-augustus-2022

rechtbank Rotterdam als rechterlijk ambtenaar (bezoldigd)			
drs. M.M.A. Hoornweg	lid	financiën-bestuur	1-augustus-2026
Controller bij Stichting De Haagse Scholen (bezoldigd) Erasmus Universiteit Rotterdam / Erasmus school of accounting & assurance (ESAA) : extern lid slotexamencommissies & afstudeerbegeleider opleiding "Internal Auditing & Advisory" (bezoldigd).			
* acht jaar lid en aftredend			

In de bijlagen

A. Jaarverslag Raad van Toezicht

Medezeggenschapsraad

Elke school heeft een medezeggenschapsraad (MR). Via de MR hebben ouders en personeel invloed op het schoolbeleid. De primaire gesprekspartner van de MR is de schooldirecteur.

Gemeenschappelijke Medezeggenschaps Raad (GMR)

De GMR vertegenwoordigt de ouders en het personeel van de acht scholen. De GMR bestaat uit acht personen, vier namens beide geledingen. Vier scholen leveren een ouder, vier scholen een personeelslid. De GMR vergadert minimaal vijf keer per jaar en behandelt alleen onderwerpen die voor de scholen van gemeenschappelijk (schooloverstijgend) belang zijn. De primaire gesprekspartner van de GMR is het bestuur. Behalve met de GMR vergadert het CvB ook twee keer per jaar met afgevaardigden van de personeelsgeleding van de afzonderlijke MR-en van de scholen. Op de agenda staan altijd personeel gerelateerde onderwerpen. Evaluatie van bestaand beleid, maar ook nieuw beleid wordt getoetst binnen deze PMR. Ze brengen met regelmaat een advies uit aan de PGMR.

In de bijlagen

B. Jaarverslag GMR (gemeenschappelijke medezeggenschapsraad)

Staf en secretariaat

De stafmedewerkers adviseren het College van Bestuur over het te voeren beleid. Ook adviseren zij, gevraagd en ongevraagd de directeurs bij de uitvoering van hun taken. Zij volgen, toetsen en beoordelen de resultaten van uitvoering van beleid en rapporteren hun bevindingen aan het College van Bestuur. Het stafbureau verleent ondersteunende diensten voor de gehele organisatie.

Directeur school

Spectrum beheerde in 2022 acht scholen. Iedere school heeft een directeur die belast is met de algehele leiding. Twee directeurs geven leiding aan twee scholen. De directeur legt verantwoording af aan het College van Bestuur.

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Belanghebbende organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de samenwerking of dialoog
Arbozorg	mw. M. Cheung; begeleiding zieke werknemers
EJDU-advies	onafhankelijk arbeidskundige inzake onderzoeken personeel
Centraal Beheer en Nationale Nederlanden	begeleiding personeelsleden die een WIA-uitkering ontvangen (re-integratie)
Qualiant	administratiekantoor voor personeels-, salaris- en financiële administratie
Gemeentebestuur van Lansingerland	huisvesting en andere zaken betreffende het onderwijs (op overeenstemming gericht overleg en de lokaal educatieve agenda)
Christelijke Scholengemeenschap Melanchthon	Overleg doorstroming van leerlingen naar het voortgezet onderwijs

Partou en Prokino	buitenschoolse opvang en kinderopvang waarmee intensief wordt samengewerkt
Hogeschool Leiden en CHE Christelijke Hogeschool Ede	opleidingsscholen voor leraren basisonderwijs waarmee convenanten zijn afgesloten
Inspectie van Onderwijs	kwaliteitscontrole basisonderwijs
Verus (Besturenraad)	advies, managementondersteuning, bovenschools netwerk, verzekeringen
Emjee en Cloudwise	adviseurs/ beheer ICT
PKN-kerken in Lansingerland	scholendiensten
Rabobank	betalingverkeer
ABP en Loyalis	overleg inzake pensioenen en levensloopregelingen en overleg inzake verzekering gehele en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid personeel
Schoolformaat	overleg inzake jeugdcoaches die op de scholen werkzaam zijn
Vervangingsfonds en Participatiefonds	advies inzake vervangingstrajecten en verzuimbegeleiding
PO-raad	sectororganisatie die opkomt voor de belangen van het primair onderwijs
1801 Zoetermeer	ondersteuning inzake ICT, strategisch beleid en leerlingenonderzoeken
Stichting Laurentius	samenwerking met schoolbestuur voor RK-basisonderwijs
Scholengroep Holland	samenwerking met schoolbestuur voor openbaar basisonderwijs
OC&W (DUO)	Bekostiging i
Besturen Poolwest	samenwerkingsverband van 16 regionale schoolbesturen in het kader van het werven en selecteren en uitzetten van invalleerkrachten voor 237 aangesloten scholen
Samenwerkingsverband PPO-Delflanden	Spectrum is onderdeel van dit samenwerkingsverband en voert intensief overleg op bestuurs- en schoolniveau inzake de uitvoering van beleid dat is verwoord in het zorgondersteuningplan van het samenwerkingsverband.

Horizontale verantwoording richting stakeholders (ouders, leerlingen etc.) vindt op de scholen plaats via de nieuwsbrieven, website en Social Schools. Spectrum legt horizontale verantwoording af via haar website en de 'populaire 'versie van het bestuursverslag. Dit wordt jaarlijks gemaakt als een publiek-vriendelijke versie n.a.v. het jaarverslag.

Klachtenbehandeling

- Er zijn dit jaar twee officiële klachten of meldingen bij de vertrouwenspersoon of bij het college van bestuur binnengekomen. Deze klachten zijn door het college van bestuur opgepakt en in behandeling genomen.
- Mochten er klachten binnenkomen heeft iedere school een contactpersoon. Zij helpen de 'klager' met het vinden van een oplossing zonder zelf hulp te bieden. Ze verwijzen door naar de directeur, het bestuur of onafhankelijk vertrouwenspersoon die daarvoor speciaal is aangesteld.
- De onafhankelijke vertrouwenspersoon is mw. W. Vink.

VERWIJZING

De link op de Spectrumwebsite verwijst naar een download van het [Klachtenbeleid](#).

Governance

Spectrum is lid van de brancheorganisatie voor Primair Onderwijs, de PO raad. Zoals alle leden van de PO raad, heeft Spectrum de Code Goed Bestuur Primair Onderwijs conform vastgesteld. In deze code zijn basisprincipes vastgelegd omtrent professionaliteit van bestuurders en leidinggevenden in het primair onderwijs. De code wordt met regelmaat geëvalueerd en gebruikt als 'naslagwerk'. Behalve lid van de PO-raad is Spectrum ook lid van Verus, de belangenorganisatie voor het christelijk en katholiek onderwijs en de VTOI-NVTK. VTOI-NVTK vertegenwoordigt 3200 intern toezichthouders uit verschillende sectoren: kinderopvang, funderend onderwijs, vakopleidingen, hogescholen en universiteiten en staat voor maatschappelijk toezien! In 2022 is er binnen Spectrum niet afgeweken van de Code Goed Bestuur.

Functiescheiding

De [Code Goed Bestuur](#) benadrukt de verplichte scheiding van de functies van bestuur en interne toezicht binnen organisaties voor primair onderwijs. Spectrum heeft gekozen voor een functionele scheiding (two-tier).

2. Verantwoording van het beleid

Dit hoofdstuk bevat de verantwoording over het Spectrumbeleid. Het is opgedeeld in vier paragrafen over de verschillende beleidsterreinen: Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & facilitaire zaken en Financieel beleid. Het hart van deze paragrafen wordt gevormd door de verantwoording over de gestelde doelen, de behaalde resultaten en de mogelijke vervolgstappen. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op de risico's en risicobeheersing.

2.1 ONDERWIJS & KWALITEIT

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Hoe definiëren wij onderwijskwaliteit binnen Spectrum?

- *Opleiding* – Waartoe leiden wij leerlingen op?

In het strategisch beleidsplan zijn vier speerpunten benoemd en uitgewerkt. Ze staan centraal bij de omschrijving van onze onderwijskwaliteit. Natuurlijk willen wij dat kinderen na de basisschool een goede aansluiting hebben op het voortgezet onderwijs. Minstens zo belangrijk is het dat ze naast de kennis en vaardigheden een houding meekrijgen waarin zelfvertrouwen en zicht op eigen talenten een minstens zo belangrijke rol spelen.

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

Voor kinderen is het fijn als ze leren hoe het leven in elkaar zit. Hoe ga je om met vrienden, met onbekenden? Hoe zorg je goed voor jezelf? Wat is je houding ten opzichte van de aarde waarop wij wonen? Wat is belangrijk, zodat je als mens gelukkig kunt leven? Op de scholen van Spectrum wordt aandacht geschonken aan godsdienstige vorming. Binnen dit gebied willen wij aandacht wekken voor wat in de christelijke en andere tradities aan verhalen en verbeeldingen ligt opgeslagen, wij gaan daarbij uit van de existentiële ervaringen en behoeften van leerlingen. Kinderen mogen hun bestaanservaringen in persoonlijke verhalen onder woorden leren brengen waarbij verhalen uit de godsdienstige en culturele tradities hen mogelijk helpen. De doelen zijn beschreven in het strategisch beleidsplan en vormen het kader waarbinnen onderwijsmethoden worden gekozen. Naast geformuleerde doelen is het van belang dat methoden aansluiten bij de kerndoelen of daar zelfs op vooruitlopen. Voor de toekomst betekent dit dat curricula steeds worden geëvalueerd en dat op basis van ervaringen en nieuwe inzichten nieuwe methodes worden aangeschaft. De scholen beschrijven dit proces in een jaarlijks optimaliseringsplan.

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

Op de scholen van Spectrum wordt gewerkt met de Kanjertraining. Kinderen, leerkrachten, maar ook ouders worden middels ouderavonden geleerd zich op een positieve manier te handhaven in sociaal stressvolle omstandigheden. Onder het motto: wat je meemaakt is interessant, vervelend of naar, maar hoe je ermee omgaat is belangrijker, dat vormt je. Het is belangrijk dat kinderen leren niet te reageren met haat, wraak, gezeur, onverschilligheid of cynisme op problemen die zich voordoen in jouw leven. Je moet er in alle omstandigheden iets van zien te maken. Kinderen wordt geleerd oplossingen te zoeken waarmee ze recht doen aan elkaar en de situatie waarin ze zich bevinden. Oplossingen die in de toekomst houdbaar zijn.

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

Beheersing van de Nederlandse taal in woord en geschrift is van groot belang en krijgt daarom een belangrijke plaats in het curriculum. Woordenschatuitbreiding, begrijpend en studerend lezen, jezelf kunnen

presenteren, alle onderdelen krijgen de aandacht die ze verdienen. Voor rekenen geldt hetzelfde. De doelen die de scholen hanteren zijn gerelateerd aan de referentieniveaus en de populatie kinderen. Om je als burger competent te voelen wordt verwezen naar de [21^e eeuwse vaardigheden](#). De moderne onderwijsmethoden die binnen onze scholen worden gebruikt zijn hierop gestoeld naast de eerder benoemde speerpunten. De vernieuwing gaat continu door.

Op welke manier hebben wij zicht op onderwijskwaliteit?

- Welke hulpmiddelen of werkwijzen gebruiken wij om onderwijskwaliteit in beeld te krijgen?

Binnen Spectrum wordt bewust, systematisch en cyclisch gewerkt aan het verhogen van de opbrengsten. Leerresultaten, sociaal-emotionele resultaten en tevredenheid van leerlingen, ouders en vervolgonderwijs worden periodiek in kaart gebracht en grondig geanalyseerd.

Voor het in kaart brengen van de leerresultaten wordt gebruik gemaakt van het CITO-leerlingvolgsysteem met methode-onafhankelijke toetsen en Leeruniek. Voor de sociaal-emotionele resultaten wordt gebruik gemaakt van de toetsinstrumenten bij de Kanjertraining en Leefstijl. Voor de tevredenheidsonderzoeken wordt o.a. gebruik gemaakt van de instrumenten uit Vensters (Scholen op de kaart) en voor het vervolgonderwijs gaan wij af op de gesprekken met de medewerkers van de scholen waar wij kinderen aan 'leveren'. Voor alles geldt dat gewerkt wordt met gevalideerde en daarmee betrouwbare instrumenten. Het opbrengstgericht werken is al meer dan tien jaar een cultuurkenmerk binnen alle scholen. Leerkrachten stemmen op basis van doelen, behaalde resultaten en analyses hun handelen bewust af op de verschillen tussen kinderen om zo de opbrengsten verder te verhogen.

Wij realiseren ons dat niet alle doelen meetbaar zijn. Gaat het om de sociaal-emotionele vorming van een kind dan is veel wel merkbaar, maar lang niet altijd meetbaar. Gelukkig maar, wij moeten voorkomen de kinderen de hele dag te bestoken met toetsen en testen.

IB-ers brengen de opbrengsten in kaart vervolgens worden deze geanalyseerd. Deze analyses worden weer verwerkt richting bestuur en Raad van Toezicht. Doel bij dit alles is dat leerkrachten nog specifiek hun didactische acties kunnen onderbouwen en het bestuur en de Raad van Toezicht nog beter zicht krijgen op de opbrengsten.

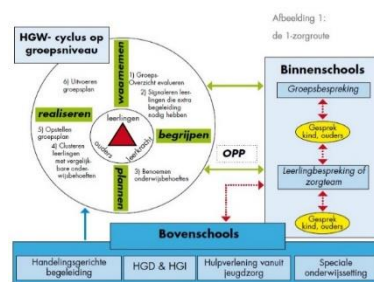
Sinds 2021 zijn de scholen aan de slag gegaan met teamtrainingen met betrekking tot de referentiewaarden onder leiding van Onderwijs Advies (Impact op Leren). Tijdens het IB-overleg waarbij het college van bestuur periodiek aanwezig is, worden de opbrengsten besproken en geanalyseerd.

Op welke manier werken wij aan onderwijskwaliteit?

Wat vragen wij van onze medewerkers in hun didactisch en pedagogisch handelen en hun bijdrage aan school/onderwijsontwikkeling?

Werken aan de kwaliteit van het onderwijs is werken aan de kwaliteit van de leerkracht in de groep. De verwachtingen die wij van leerkrachten hebben zijn beschreven in de regeling [bekwaamheidseisen voor de leerkracht](#) binnen Spectrum. Ook voor de intern begeleiders en onderwijsassistenten is een duidelijke taakomschrijving ontwikkeld die borg staat voor kwaliteit.

Naast het opbrengstgericht werken is ook het handelingsgericht werken een cultuurkenmerk die geldt voor alle scholen. In het schema hiernaast wordt een en ander verduidelijkt.



- Wat vraagt het werken aan kwaliteit met betrekking tot leiderschapstijl(en) binnen Spectrum?

Leiderschap is cruciaal. Zeker in het onderwijs, waar het niet gaat om zaken en papieren, maar om mensen en manieren. Goed leiderschap zorgt voor professionele groei en bloei van mensen op de verschillende niveaus in de school. Leiderschap begint bij de basis, de plaats waar het primaire proces plaatsvindt. Dat is in het klaslokaal, in de interactie tussen de leraar en de leerling.

De interactie op de andere niveaus, die tussen de leidinggevende - leraar en de bestuurder - directeur, staan in dienst van het primaire proces: het geven van uitstekend onderwijs. Het is nodig dat mensen zich op alle niveaus afvragen hoe de leerlingen beter worden in hun werk en wat hun leiderschap bijdraagt aan goed onderwijs. Dat zorgt voor verbinding tussen de verschillende niveaus en voorkomt het ontstaan van verschillende 'eilandjes' in de school.

Er bestaan veel opvattingen over wat (goed) leiderschap inhoudt en wat effectieve leiders doen. Binnen Spectrum hebben wij inmiddels de nodige ervaring opgedaan en gezien welke aspecten belangrijk zijn als het gaat om goed leiding geven. Het geldt voor de leerkracht, het geldt ook voor de directeur. In teams waar het goed loopt zien wij leidinggevendenden die met elkaar een collectieve ambitie weten te ontwikkelen en de mensen voortdurend betrekken bij de strategie. Communicatie is van groot belang, bij voorkeur tijdig en duidelijk. De leidinggevende is op cruciale momenten aanwezig, is duidelijk over de behaalde resultaten en geeft opbouwende feedback. In de waan van de dag fungeert de leidinggevende als hitteschild voor ruis van boven en opzij en wordt er gestuurd op vakdeskundigheid en plezier in het werk. Passend bij onze identiteit is de leidinggevende dienend, bescheiden, maar tevens ook gezaghebbend. Binnen dit scala aan eigenschappen worden gesprekken gevoerd over de invloed van de mens op zijn omgeving en zoeken wij bij de werving van nieuw personeel naar mensen zich hierbij thuis kunnen gaan voelen.

- Hoe betrekken wij de maatschappelijke omgeving bij ons onderwijs en werken wij samen met ouders en ketenpartners?

In hoofdstuk 1.2 Dialoog is rekenschap gegeven van alle belanghebbenden waarmee Spectrum in verbinding staat. Vanuit de verbinding ontstaat betrokkenheid en vanuit betrokkenheid ontstaat beïnvloeding. Kennis en ervaring wordt met elkaar gedeeld en zo ontwikkelt en evolueert voortdurend de visie op goed onderwijs. Binnen Spectrum spelen de MR-en, de GMR en de RvT daarbij een belangrijk rol in gevraagd en ongevraagd advies.

Een belangrijke ketenpartner is de gemeente als het gaat om het leveren van jeugdzorg. In 2020 heeft een transitie plaatsgevonden waarbij de schoolmaatschappelijk werkers en gezinscoaches omgevormd werden tot jeugdcoaches. Doel van dit alles is de hulp zo snel als mogelijk in de gezinnen of bij de kinderen te krijgen. Er wordt een stuk bureaucratie overbrugd door de twee functies samen te trekken. In 2023 gaan we evalueren hoe het nu loopt en waartoe deze aanpak heeft geleid.

- Wat voor schoolgebouw en materieel hebben wij nodig om onderwijskwaliteit te kunnen bieden?

De speerpunten uit het strategisch beleidsplan vragen om moderne onderwijsmethoden, een goed ICT-netwerk en verder goede hard- en software die het mogelijk maken om plannen te ontwikkelen die aansluiten bij doelen rondom onderzoekend leren, informatievaardigheden, ICT-vaardigheden, computational thinking en mediawijsheid. Spectrum heeft hier de afgelopen jaren grote investeringen gedaan om dit te bereiken. De ICT-infrastructuur is aangepast, alle scholen werken met vernieuwde digiborden, er draaien veel tablets en inmiddels meer dan 1200 laptops voor de leerlingen. Ook alle leerkrachten hebben een eigen laptop. Zeker in tijden van schoolsluiting bleek dit een noodzaak te zijn om het thuisonderwijs vorm te kunnen geven.

Bij de ontwikkeling van nieuwe schoolgebouwen zal in de toekomst rekening gehouden worden met een flexibel gebruik van klaslokalen. De verwachting is dat het tekort aan leerkrachten leidt tot andere manieren van inrichting. De groep als groep zal daarbij niet meer het vaste uitgangspunt zijn.

- Wat vraagt het werken aan kwaliteit van het handelen van ons bestuur, de bestuurlijke staf en van schoolleiders?

Focus! Vanuit een visie op toekomstgericht onderwijs zullen wij binnen Spectrum steeds doelen moeten stellen. De doelen moeten vertaald worden naar een curriculum dat past bij de populatie kinderen en ouders en natuurlijk het team dat ermee moet gaan werken. Wat volgt is de bekende beleidscyclus van Plan-Do-Check-Act waarbij geborgd wordt wat goed gaat en verbeterd wordt wat achterblijft. Focus is van groot belang omdat er legio stoorzenders zijn die ons afhouden van wat belangrijk is.

- Hoe zorgen wij ervoor dat onze mensen en middelen zo worden ingezet dat het de onderwijskwaliteit verbetert?

Als je weet waar je naar toe wilt, kun je je vervolgens gaan afvragen hoe daar te komen. Welke materialen ga je inzetten, is de kwaliteit van deze materialen bewezen? Hoe ga je ze vervolgens inzetten en wie moeten ermee gaan werken en welke kennis en vaardigheden hebben deze mensen nodig? Om uitvoering te geven aan dit proces is het van groot belang dat een organisatie beschikt over goede leiders en daarmee is de beleidscyclus weer rond. Wat rest is een goede verantwoording.

Hoe verantwoord en wij ons over de onderwijskwaliteit?

- Hoe, wanneer en waarover voeren wij de dialoog met medewerkers, ouders en andere belanghebbenden in onze omgeving?

Om iedereen te informeren over de ontwikkelingen binnen Spectrum wordt jaarlijks een jaarverslag geschreven. Dit verslag is een verantwoordingsdocument naar het ministerie. Het document wordt jaarlijks op de website geplaatst. Richting ouders, medewerkers en andere stakeholder brengen wij jaarlijks de COBI-krant uit. In deze krant laten we d.m.v. verhalen en praktijksituaties zien hoe wij afgelopen jaar vorm hebben gegeven aan ons strategisch beleid. Verder zijn daar in verkorte vorm ook de cijfers met betrekking tot bedrijfsvoering en personeel opgenomen.

Doelen en resultaten

Naast de gebruikelijke doelstellingen, heeft Spectrum op onderwijskundig gebied voor 2022 een aantal specifieke doelstellingen gesteld. Deze hebben betrekking op de inzet van de NPO-middelen en op de voorzieningen voor (hoog)begaaftde leerlingen.

NPO Middelen

Doel	Activiteit	Begroot	Realisatie
De opgelopen onderwijsachterstand wordt weggewerkt door het uitvoeren van de juiste interventies. Deze worden bekostigd vanuit de NPO-Middelen.	De activiteiten zijn opgenomen in de NPO-plannen van de verschillende scholen.	1.223.313	1.259.491
Inspiratielessen m.b.t het COBI onderwijs voor leerlingen en leerkrachten	Oprichten en instandhouden van de COBI-klas	100.000	105.404
Diagnosticeren en remediëren van leerlingen die naast de extra ondersteuning in de klas extra hulp nodig hebben.	Uitbreiding orthopedagogen met twee dagen extra.	39.000	40.505

Talentum en Prisma

Doel	Activiteit	Begroot	Realisatie
Onderwijs bieden aan (hoog)begaaftde leerlingen die vast dreigen te lopen op de school	In stand houden van de Prismaklas die beschikbaar is voor alle 8 scholen.	57.000	72.958
Onderwijs bieden aan twice-expected leerlingen die thuiszitten.	Oprichten en instandhouden van de Talentumklas	80.000 <i>(gedurende 2022 is dit door PPO aangepast naar 120.000)</i>	101.251

Groen = Doel is gehaald
 Blauw = Proces loopt nog
 Rood = Doel wordt of is niet gehaald

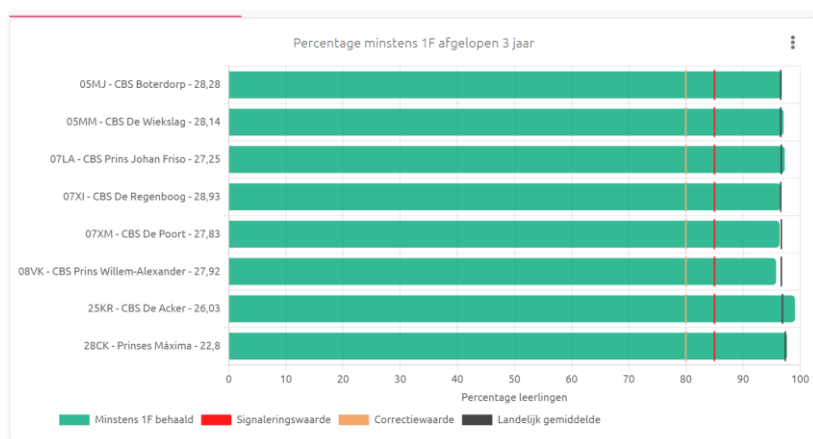
Overige en toekomstige ontwikkelingen

In 2022 is het nieuwe strategisch beleidsplan 2023-2026 opgesteld. De ambities vanuit de strategisch beleidsplan zullen vanaf 2023 gerealiseerd gaan worden.

Onderwijsresultaten

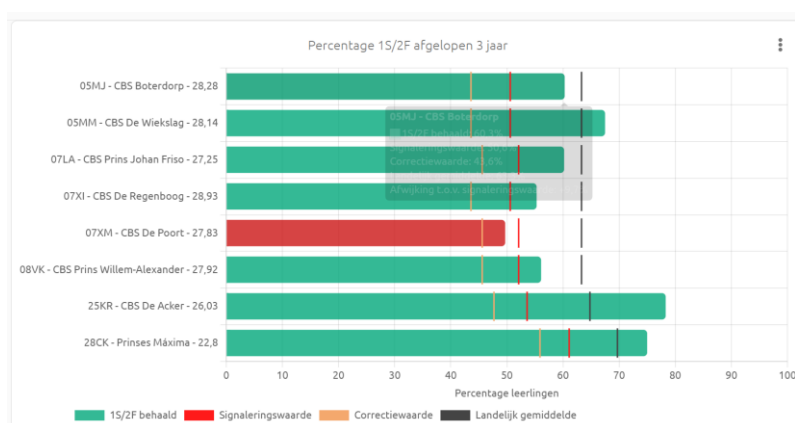
Op 1 augustus 2020 is het nieuwe onderwijsresultaatmodel van de inspectie van onderwijs van kracht gegaan. Daarin worden de leerresultaten van de afgelopen drie jaren bekeken. Daarbij geldt dat in 2020 landelijk geen eindtoets is afgenomen door de scholen, dus ook niet door de scholen van Spectrum. Voor de meting van de onderwijsresultaten wordt gekeken naar de gemiddelde opbrengsten van de afgelopen drie jaar. Voor Spectrum zijn deze als volgt:

Referentieniveau 1F



Alle scholen hebben een hoger percentage behaald dan de signaleringswaarde met betrekking tot leerlingen die het 1F behalen. De afwijking van het landelijk gemiddelde verschilt per school. Sommige scholen hebben een hoger percentage en sommige een lager percentage.

Referentieniveau 1S

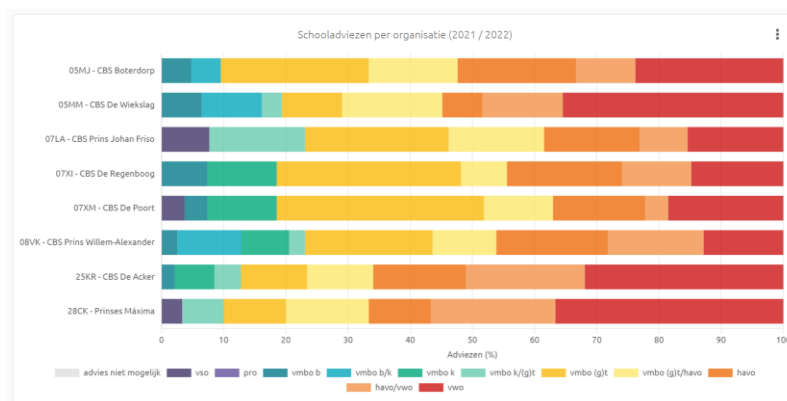


Zeven van de acht scholen hebben een hoger percentage behaald dan de signaleringswaarde met betrekking tot leerlingen die het 1S behalen. CBS de Poort zit qua driejaarsgemiddelde onder de signaleringswaarde. Kijkend naar de groei van leerlingen tussen twee toetsmomenten (midden en eind schooljaar) op deze school zien we dat deze groei aanwezig is. De afwijking van het landelijk gemiddeld verschilt per school. Deze verschillen zijn groter dan bij het 1S niveau.

Een grondige analyse laat zien dat het grootste aandachtspunt voor de scholen van Spectrum de referentieniveaupercentages van het 1S niveau zijn. Bij een aantal scholen liggen de opbrengsten op dit niveau wel onder het landelijk gemiddelde. De analyse laat verder zien dat dit met namen op het gebied van rekenen is. In 2022 zijn de scholen verder gegaan met teamtrainingen (Impact op leren) en begeleiding van de scholen door Onderwijs Advies om kinderen zich optimaal te laten ontwikkelen met betrekking tot het 1S niveau. Voor nadere toelichting en uitleg over de referentieniveau wordt doorverwezen naar de website van de PO-Raad over dit onderwerp ([Referentieniveaus | PO-Raad \(poraad.nl\)](https://www.poraad.nl/referentieniveaus))

Schooladviezen

Onderstaande grafiek geeft een overzicht van de schooladviezen in 2022 per school:



Onderwijs aan nieuwkomers

In 2022 zijn er een aantal nieuwkomers (waaronder vluchtelingen uit Oekraïne) op onze scholen gekomen. Binnen de gemeente Lansingerland is tussen de scholen afgesproken dat de eerste school vier a vijf nieuwkomers opvangen en daarna de volgende school. CBS de Acker heeft de meeste leerlingen opgevangen. Om deze leerlingen extra te ondersteunen is er in 2022 een Oekraïense leerkracht aangesteld.

Internationalisering

Internationalisering in het primair onderwijs is grofweg te onderscheiden in vier domeinen:

1. vroeg vreemdetalenonderwijs (vvto)
2. internationaal georiënteerde leerinhouden
3. uitwisseling over de grens
4. internationale beleidsontwikkelingen

ad 1. In het vorige vierjarenplan was het doel opgenomen en bereikt dat alle scholen Engels zouden aanbieden in de groep 1 tot en met groep 8. Inmiddels doen een aantal scholen ook mee aan de CITO-eindtoets voor Engels. Punt van aandacht voor de toekomst is dat het voortgezet onderwijs over het algemeen nog uitgaat van geen of nauwelijks aanbod.

Voor kinderen die een ontwikkelvoorsprong hebben worden op verschillende scholen mogelijkheden geboden om aan de slag te gaan met leren van een vreemde taal anders dan het Engels. De scholen kunnen deze mogelijkheden bieden omdat alle leerlingen vanaf groep 5 de beschikking hebben over een eigen device.

Ad 2. CBS Boterdorp en CBS De Poort werken al jaren met IPC. [International Primary Curriculum](#) is een curriculum voor kinderen van 4 tot 12 jaar, gericht op de creatieve en zaakvakken. Het curriculum geeft ook een internationaal perspectief; het helpt de kinderen verbanden te leggen tussen het geleerde en hoe dit toegepast kan worden in eigen land en kijkt tevens naar het perspectief van mensen in andere landen. Bij de aanschaf van nieuwe lesmethodes wordt steeds meer rekening gehouden met 21^e eeuwse vaardigheden. Deze vaardigheden zijn het gevolg van de internationalisering. Het gebruik van ICT en internet neemt steeds verder toe waarbij de wereld op een steeds makkelijker manier de huiskamer of het schoollokaal binnenkomt.

Om die reden is internationalisering niet meer weg te denken uit het onderwijs, maar kom je het overal tegen.

Ad 3. Een enkele school probeert soms contacten te leggen met scholen buiten Nederland om kinderen met elkaar te laten mailen in eenvoudig Engels. Hierbij kan nog niet gesproken worden van een beleidslijn met smart-uitgewerkte doelen.

Ad 4. De wet geeft aan dat scholen aandacht behoren te geven aan (wereld-)burgerschap. Wereldburgerschap en internationalisering gaan hand-in-hand, zoals blijkt uit de kenmerken: sociale rechtvaardigheid, diversiteit, mensenrechten, vrede, democratie en burgerzin, onderlinge afhankelijkheid en duurzame ontwikkeling. Ze komen veelvuldig aan bod in de lessen die op school gegeven worden. Op een aantal scholen wordt daarbij ook aandacht besteed aan de zending vanuit de christelijke traditie en hierbij gaat men ook vaak de grens over. Heel praktisch kan daarbij gedacht worden aan de Schoenendoosactie van Edukans waar diverse scholen periodiek aan meedoen.

Onderzoek

In het kader van de NPO-middelen heeft Spectrum ervoor gekozen om 10% van de middelen op bovenscholniveau in te zetten. Deze middelen zijn gebruikt voor de ontwikkeling van de COBI-klas. Deze klas is een onderzoekscentrum voor kinderen met betrekking tot de vier speerpunten van COBI.

Inspectie

In 2019 is het laatste inspectiebezoek geweest. In 2022 zijn er geen reguliere inspectiebezoeken geweest.

Passend onderwijs

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

Passend onderwijs gaat eigenlijk over goed onderwijs. Onderwijs dat kinderen uitdaagt om te leren en zich te ontwikkelen. Goed onderwijs dat past bij de ontwikkelingsmogelijkheden, talenten en beperkingen van kinderen. Het belang van het kind staat altijd centraal! Passend onderwijs vindt plaats in de klas. Wij gaan uit van de verschillen die tussen kinderen, maar ook tussen scholen bestaan. Binnen Spectrum hebben wij de ambitie om het vastgestelde niveau van basisondersteuning te behalen. Elke school heeft hierin haar eigen ontwikkeltraject.

Nog meer dan voorheen zoeken wij indien nodig naar de verbinding met de gemeentelijke partners en jeugdhulp. De verbinding tussen onderwijs en jeugd is ook van belang voor de groep leerlingen die een onderwijs-jeugdhulp arrangement nodig hebben. Die arrangementen moeten in multidisciplinair overleg tot stand komen en snel beschikbaar zijn om kind, ouders en school te ondersteunen.

Om basiszorg te kunnen bieden maken alle scholen gebruik van een intern begeleider (zorgcoördinator), is op alle scholen een jeugdcoach in dienst en hebben verschillende scholen vormen van ondersteuning waarbij men gebruik maakt van onderwijsassistenten of gespecialiseerde leerkrachten om extra handen in de school waar te maken. Reeds eerder gemeld, heeft de schoolmaatschappelijk werker vanaf 2020 een nieuwe functie gekregen. De functie van gezinscoach en schoolmaatschappelijk werker is omgevormd naar die van jeugdcoach. De stichting Jeugdformaat levert deze jeugdcoaches na een aanbestedingsprocedure.

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

Wij streven er binnen Spectrum naar om zoveel mogelijk leerlingen thuisnabij passend onderwijs te bieden. Dat kan regulier of speciaal (basis) onderwijs zijn. Wij willen vooral de expertise naar de leerling brengen. Dat kan gaan om individuele ondersteuning, maar ook om de professionalisering van de leerkrachten en/of schoolteams. Passend onderwijs realiseren wij door samen te werken binnen PPO-Delfland. Dit is het samenwerkingsverband voor zorg aan leerlingen binnen het primair onderwijs die buiten de basiszorg vallen. Wij maken écht werk van samenwerking binnen PPO-Delfland door elkaar te stimuleren, te helpen, aan te spreken, van elkaar te leren en verantwoording aan elkaar af te leggen. Wij zijn daarmee onderdeel van een

lerende (netwerk)organisatie. Bij de verdere ontwikkeling van passend onderwijs voor alle leerlingen in deze regio steken wij nadrukkelijk in op een combinatie van het faciliteren van leren en professionalisering. Vanuit het opgestelde ondersteuningplan heeft iedere school een ondersteuningprofiel opgesteld. Hiermee worden de kaders aangegeven van de zorg die een school kan bieden.

In 2022 heeft iedere school € 130 (per lln.) ontvangen voor de basiszorg en € 65 (per lln.) voor lichte ondersteuning. In bijlage C is aangegeven waarvoor deze middelen van PPO-Delflanden zijn ingezet. Vermeldingswaardig om te noemen is het initiatief van Spectrum dat er vanaf augustus 2021 een start gemaakt is met een voorziening voor dubbel bijzondere kinderen. Vanuit het Samenwerkingsverband was een verzoek gekomen een voorziening op te zetten voor hoogbegaafde kinderen met een leer- of ontwikkelstoornis. Dit omdat Spectrum inmiddels vijf jaar ervaring had opgedaan met de zogenaamde Prismagroepen voor kinderen met een ontwikkelvoorsprong (hoogbegaafden). De voorziening voor twice exceptional kinderen is gehuisvest binnen CBS Prins Johan Friso. Het gaat om één groep kinderen en de verwachting is dat de groep uit maximaal tien kinderen zal bestaan. De groep staat open voor alle kinderen uit het Samenwerkingsverband. In Delft is een zelfde soort voorziening opgestart bij SBO Laurentius. Ook hier gaat het om één groep kinderen waar er maximaal tien aan kunnen deelnemen. De groepen in Delft en Berkel en Rodenrijs worden geleid door twee gespecialiseerde leerkrachten. De kinderen gaan twee dagen naar de voorziening, de overige drie dagen zitten ze op hun stamschool waar ze ook ingeschreven blijven. Het gaat om een pilot gesubsidieerd door PPO-Delflanden. De pilot zal in principe drie jaar bestaan en de hoop is dat na een positieve evaluatie de voorziening opgenomen wordt in het reguliere ondersteuningsprogramma van PPO-D. De leerkrachten zijn in dienst van Spectrum en leggen verantwoording af aan het CvB middels voortgangsrapportages.

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

Beleid is de resultante van wederzijdse beïnvloeding. Belangrijk daarbij is dat alle betrokkenen werken vanuit liefde voor het kind, kennis van zaken hebben hoe goede zorg en goed onderwijs worden vormgegeven en ingericht en dat er binnen die setting open en transparant wordt gecommuniceerd. Zowel binnen Spectrum als PPO-D wordt deze werkwijze ingezet. In de ondersteuningsplanraad zitten ouders en personeel. Veel ouders zijn ervaringsdeskundig omdat hun eigen kind extra zorg nodig heeft, personeel werkt dagelijks met kinderen en kan onderscheiden wat wel en niet werkt. De leidinggevenden voeren dit proces goed uit. Inmiddels zijn de voorbereidingen voor het ondersteuningsplan 2021-2025 afgerond. In 2021 is het nieuwe ondersteuningsplan door PPO-Delflanden vastgesteld. N.a.v. dit ondersteuningsplan hebben de IB'ers van Spectrum in samenwerking met het college van bestuur een Spectrum-ondersteuningsplan ontwikkeld. De scholen hebben vervolgens hun eigen ondersteuningsplannen aangepast aan dit nieuwe ondersteuningsplan.

In de bijlagen

C. Verantwoording besteding middelen Passend Onderwijs

Nationaal Programma Onderwijs

De scholen hebben een verscheidenheid aan interventies ingezet, maar samengevat zijn dit de meest voorkomende:

- Effectieve inzet van onderwijsassistenten voor lezen, automatiseren, co-teaching, instructie geven en feedback. Er vindt intensief overleg plaats tussen de onderwijsassistent en de leerkracht over de taken. De onderwijsassistenten zijn uitdrukkelijk bedoeld voor de begeleiding van de kinderen.
- Effectieve inzet van leerkrachten en lerarenondersteuners voor ruimte aan de leerkrachten om met en van elkaar te leren en hiermee het plan van aanpak toekomstbestendig te maken in de professionalisering van het team als geheel.
- Collegiale consultatie
- Co-teaching door specialisten
- Coaching en (bij)scholing van de leerkracht
- Extra instructietijd en extra leertijd buiten de groep.

- Versterken ouderbetrokkenheid

Al deze interventies zijn opgenomen in het NPO-plan van elke school dat na de instemming van de MR van de school is vastgesteld.

De scholen hebben geen gebruik gemaakt van externe inhuur. Alle interventies zijn gedaan met personeel dat in loondienst was, zowel leerkrachten als onderwijs ondersteunend personeel.

De realisatie van de NPO-middelen in 2022 is als volgt:

Grootboekrekening	Realisatie 2022
3.1 Rijksbijdragen	1.222.313
3 Opbrengsten	1.222.313
4.1 Personeelslasten	1.213.120
4.2 Afschrijvingen	192
4.3 Huisvestingslasten	698
4.4 Overige lasten	45.481
4 Kosten	1.259.491
1 Resultaat	-37.178

In 2022 is er meer uitgegeven aan de ondersteuning vanuit de NPO middelen dan we ontvangen hebben. De 37K wordt eind 2022 onttrokken aan de bestemmingsreserve NPO die in 2021 was opgebouwd.

10% van de middelen is afgedragen aan bovenschools. Dit heeft in overeenstemming met de (G)MR plaatsgevonden. Deze middelen zijn ingezet voor de inrichting van de COBI-klas. Deze klas is een experience-lab voor alle scholen. De leerlingen van alle scholen komen beurtelings naar deze COBI-klas toe voor lessen etc.

Sociale veiligheid

In 2019 heeft Spectrum het veiligheidsplan vastgesteld. Dit plan is opgesteld door het college van bestuur van Spectrum in samenwerking met de directies van de scholen, de interne en externe vertrouwenspersonen en is vastgesteld na instemming van de (G)MR.

Ieder jaar wordt op de school de schoolmonitoring uitgevoerd. De scholen doen dit aan de hand van de lijsten van de Kanjertraining. Deze resultaten worden geëvalueerd en waar dat nodig is, wordt het veiligheidsbeleid aangepast.

Het veiligheidsbeleid per school en op stichtingsniveau wordt jaarlijks geëvalueerd met de (G)MR, directies en de vertrouwenspersonen. Waar nodig worden de veiligheidsbeleidsplannen aangepast.

2.2 PERSONEEL & PROFESSIONALISERING

Spectrum heeft van de medewerkers hoge verwachtingen, daarbij staan de termen vakmanschap en eigenaarschap centraal. In samenhang met de waarden van Spectrum zijn hieronder de belangrijkste competenties vermeld.

Een medewerker van Spectrum:

- hanteert beroepsstandaarden met betrekking tot de competenties en vakkennis en ontwikkelt zich continu;
- weet pedagogisch een goed klimaat te creëren (geldt voor de lesgevendenden);
- stemt pedagogisch en didactisch handelen af met het onderwijsconcept van de school en de onderwijsbehoefte van kinderen (geldt voor de lesgevendenden);
- heeft hoge verwachtingen van kinderen;
- stelt talentontwikkeling van kinderen als doel;
- bevordert zelfstandigheid en zelfredzaamheid van de kinderen;
- werkt vanuit een onderzoekende en analyserende houding;
- participeert op actieve wijze in kenniskringen;
- reflecteert op zijn/haar persoonlijk gedrag vanuit hoge verwachtingen;
- draagt zorg voor een up-to-date bekwaamheidsdossier dat getuigt van een actief lerende houding;
- krijgt mogelijkheden zich verder te bekwalen in zijn/haar vak (Spectrum biedt hiervoor ook aanvullende vormen van digitale nascholingspakketten aan);
- draagt de waarden aangaande christelijk onderwijs uit vanuit een persoonlijke geloofsbeleving;
- werkt in een omgeving waarin actief gestuurd wordt op een laag ziekteverzuim.

Bij dit alles vinden wij het daarom van groot belang dat mensen die bij Spectrum werken met plezier naar hun werk gaan. Door inzicht te krijgen in wat een ieder nu plezier in het werk geeft, maken wij van arbeidsvreugde een onderwerp dat belangrijk is. Jobcrafting is hier een onderdeel van. Een gemotiveerd personeelslid of een gemotiveerde leerling presteert immers beter.

Speerpunten van personeelsbeleid:

- stimuleren van eigenaarschap van medewerkers door reflectie en het aanspreken op professioneel gedrag. Verdere bewustwording van de aspecten van een professionele cultuur;
- op alle niveaus van de schoolorganisatie wordt systematisch aan de onderwijskwaliteit gewerkt door leerkracht, directie, overig personeel, bestuur en raad van toezicht;
- het creëren van een cultuur waarin talentontwikkeling van excellente medewerkers gewaardeerd en gestimuleerd wordt;
- naast erkende ongelijkheid tussen medewerkers wordt de mogelijkheid gegeven aan leerkrachten zich door functie te onderscheiden in specialisatie en toegevoegde verantwoordelijkheden;
- kinderen groeien op in een omgeving die sterk ontwikkelt op het gebied van informatietechnologie. De medewerkers bekwalen zich structureel op de huidige en de nieuwe ontwikkelingen. De aansluiting met een sterk ontwikkelde leeromgeving wordt vanuit de scholen aangeboden;
- directies zijn verantwoordelijk voor een uitdagende, inspirerende en avontuurlijke leer- en werkomgeving voor kinderen en medewerkers. Het vormgeven van leiderschap vanuit een maatschappelijke en een morele verantwoordelijkheid heeft een grote impact. In deze continue ontwikkeling hoort naast reflectie op leiderschap, intervisie en samenwerking een continu wetenschappelijke en internationale oriëntatie;
- Spectrum is Eigen Risico Drager voor wat betreft het ziekte- en vervangingsverlof. De middelen die daar mee gemoeid zijn, worden efficiënter ingezet, hetgeen de kwaliteit van het beleid rondom ziekte en vervanging verhoogt.

Doelen en resultaten

Naast de gebruikelijke doelstellingen, heeft Spectrum op personeelsgebied voor 2022 een aantal specifieke doelstellingen gesteld.

Doel	Activiteit	Begroot	Realisatie
Spectrum heeft als doel om ondanks het huidige lerarentekort al haar (vervangings)vacatures op te vullen met deskundig personeel.	Er zijn vier zij-instromers (totaal wtf 2,35) aangenomen om intern op te leiden tot leerkracht. In 2023 zijn zij bevoegd leerkracht en kunnen dan volledig ingezet worden.	167.000	175.000
Het bestuur en het bestuurskantoor zijn zodanig ingericht dat Spectrum als stichting toekomstbestendig is. Dat wil zeggen dat Spectrum in de toekomst kan borgen wat Spectrum sterk maakt en kan verbeteren waar nog zwakke punten zijn.	Aanstellen van een hoofd-HRM (wtf 0,7)	70.000	69.145
Spectrum is altijd op zoek naar het meest geschikte personeel	- Werving en selectie voor nieuwe voorzitter CvB - Adverteren via social-media, websites etc. - Inhuur medewerker PR en communicatie. - nieuwe websites op de scholen	110.000	156.000
Spectrum heeft als doel om de werkdruk onder het personeel zo laag mogelijk te houden.	Elke school heeft overleg met de personeelsgeleding over de inzet van de werkdrukkiddelen. Na instemming van de MR worden deze middelen zoveel mogelijk ingezet voor dit doel.	507.000	495.800

Groen = Doel is gehaald
Blauw = Proces loopt nog
Rood = Doel wordt of is niet gehaald

Toekomstige ontwikkelingen

Het lerarentekort lijkt alleen maar toe te nemen. Tot nu toe heeft Spectrum nog vrijwel geen vacatures die niet ingevuld kunnen worden. Toch merken we dat de spoeling erg dun is en met name voor (korte) vervanging levert dit nog wel eens problemen op. Spectrum probeert ook in de toekomst de aantrekkelijke werkgever te zijn die het tot nu toe is.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

Dhr. A.J. van Zanten, voorzitter college van bestuur, is op 1 januari 2023 met pensioen gegaan. Dat betekent dat 2022 zijn laatste jaar was als voorzitter CVB van Spectrum na een periode van 17 jaar. Vanaf 1 januari 2023 zal mev. S. Smit het stokje van hem overnemen.

Uitkeringen na ontslag

In 2022 waren er geen uitkeringskosten in verband met ontslag.

Binnen Spectrum wordt ingezet op een goede gesprekscyclus. Het is belangrijk voortdurend in gesprek te zijn met de medewerkers over het welbevinden in de uitvoering van de werkzaamheden. Als mensen het gevoel krijgen dat ze zich moeten bewaken om bij te blijven in het vak wordt hier een ontwikkelplan voor opgesteld.

Wat volgt is dat men zich schoolt of een coachingstraject krijgt aangeboden. Een enkele keer gaan mensen op gesprek bij de bedrijfsarts die ze weer kan doorverwijzen naar de bedrijfspsycholoog. In ieders leven kan het op het werk of privé wel eens stormen en dan is het goed dat hier aandacht voor is en gezocht wordt naar de juiste interventiemogelijkheden.

Het kan ook gebeuren dat mensen de motivatie voor het onderwijs kwijtraken en dan past een outplacementtraject. Wat wij willen voorkomen is dat mensen vastlopen en dat ze vervolgens vanwege ziekte of functie-ongeschiktheid in een uitkering terecht komen.

Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

De scholen van Spectrum hebben in 2022 192K ontvangen aan middelen voor professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders. Deze middelen zijn o.a. gebruikt voor scholing (159K), begeleiding (132K) en voor zij-instromers (175K)

Strategisch personeelsbeleid

Spectrum heeft in 2022 een nieuw strategisch beleidsplan vastgesteld met speerpunten voor de toekomst. In 2019 hebben de scholen hun schoolplan vastgesteld voor de periode 2019-2023.

Met het formuleren van de visie en de doelen die daar uit naar voren komen, wordt duidelijk hoe het onderwijs de komende jaren zal veranderen. Er komt een betere en gerichtere inzet van ICT. Digitale methodes zullen steeds vaker worden geïmplementeerd, onderzoekend leren zal een plaats krijgen waarbij veel meer vraaggestuurd onderwezen zal worden. Burgerschapsvorming vraagt voortdurend aandacht waarbij onder andere ingezet wordt op de uitvoering van de Kanjertraining.

Dit betekent dat personeel zich deze manier van werken zal moeten eigen maken en dat gaat niet vanzelf. Voor iedere school zijn één of meerdere leerkrachten opgeleid met betrekking tot toekomstgericht onderwijs, iedere school heeft een onderwijskundig ict-coördinator, steeds meer scholen werken met cultuurcoördinatoren en alle leerkrachten worden opgeleid om de Kanjertraining te mogen geven.

Er worden workshops aangeboden om ICT-vaardigheden die men mist bij te spijkeren, er worden cursussen voor verdieping van de gesprekstechnieken georganiseerd en vanuit de gesprekscyclus wordt aandacht besteed aan de persoonlijke ontwikkeling van de personeelsleden. Op die manier wordt iedereen geholpen om bij te blijven in het mooie vak waarbij wij kinderen verder helpen in hun ontwikkeling en het ontdekken van de wereld.

In 2022 heeft Spectrum flink ingezet op werving en selectie. De bekendmaking van de vacatureruimte is via socialmedia, regionale dagbladen en de eigen website van Spectrum gedaan. Daar heeft Spectrum de hulp en ondersteuning van Wubbe (reclame-,marketing- en strategiebureau) ingeroepen.

- Hoe wordt het personeelsbeleid geïmplementeerd, gemonitord en geëvalueerd?

Als je weet waar je naar toe wilt, kun je met regelmaat kijken of je op koers zit. In de gesprekscyclus wordt hier aandacht aan besteed. Een van de vragen die centraal staat is: op welke wijze geef je invulling aan de doelen en speerpunten uit het KOERS22 en het schoolplan? Wat lukt goed, waar ben je trots op? Zijn er onderdelen waarbij je hulp nodig hebt en hoe wil je ondersteund worden? De directeur houdt op deze wijze zicht op de kracht van zijn team en ondersteunt waar het zich kan verbeteren. Het bestuur bespreekt de uitvoering, de risico's en de tegenslagen en zet daar weer gericht beleid op. In een periode van vier jaar wordt elke facet van het personeelsbeleid geëvalueerd met de GMR en aangepast waar de actualiteit dat inmiddels vraagt.

2.3 HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN

Doelen en resultaten

Door de realisatie van goede huisvesting, inrichting en inzet van leermiddelen tracht Spectrum optimaal bij te dragen aan het realiseren van de gestelde onderwijs- en vormingsdoelen. Voor goede huisvesting is een nauwe samenwerking met de gemeente Lansingerland van belang. De gemeente heeft in samenwerking met de schoolbesturen een Integraal Huisvestingsbeleid voor de komende jaren opgesteld. Dit IHP heeft grote gevolgen op de huisvestingsvraagstukken van Spectrum. In dit IHP zijn ambities opgenomen en concrete plannen voor nieuwbouw/verbouw. Samen met de visie van Spectrum op huisvesting leidt dit tot de volgende uitgangspunten:

- Nieuwe schoolgebouwen voor de Prins Willem-Alexanderschool (2022), De Wiekslag/De Poort (2025); dependance Maxima (2025) en dependance Prins Johan Frisoschool (2025);
- Een nieuwe school (Het Palet 2024) stichten in de nieuw te bouwen wijk Wilderzijde;
- Daar waar mogelijk streeft Spectrum er naar om in alle gebouwen een intensieve samenwerking met organisaties van Kinderopvang te realiseren. Dat kan in de vorm van samenwerking, van kindcentrum tot en met de vorm van een Integraal Kindcentrum;
- Alle gebouwen beschikken over een up-to-date Meerjarenonderhoudsplan (MJOP) waarin ook de verduurzaming van de schoolgebouwen is opgenomen;
- De uitgaven voor groot onderhoud worden geactiveerd op de balans en daar wordt jaarlijks op afgeschreven;
- De coördinatie met betrekking tot de planning, uitvoering en realisatie van groot en dagelijks onderhoud wordt uitbesteed aan ingenieursbureau (Norschoten) dat onder verantwoordelijkheid van het college van bestuur opereert;
- Alle gebouwen beschikken over de juiste keuringen en onderhoudscontracten.

Het schoolgebouw van de Prins Willem Alexanderschool is in 2022 opgeleverd. De voorbereidingen voor de nieuwbouw van de andere scholen zijn gestart.

Toekomstige ontwikkelingen

Vanuit het IHP van de gemeente Lansingerland staan er voor de komende jaren relatief veel nieuwbouwprojecten gepland voor Spectrum. Spectrum laat zich daarbij ondersteunen door Sineth (<https://sineth.nl/>) die het projectmanagement van de diverse projecten op zich neemt.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Bij elke vervanging zal gekeken worden welke maatregelen noodzakelijk en mogelijk zijn om de duurzaamheid van het gebouw te verbeteren. Bij bijvoorbeeld het noodzakelijk vervangen van een CV ketel zal er niet automatisch gekozen gaan worden voor een gasketel, maar zal men eerst kijken naar duurzame oplossingen zoals warmtepompen. Hierbij wordt wel steeds de overweging gemaakt of dit niet tot grote kostenstijging gaat leiden. De terugverdieneffecten moeten inzichtelijk zijn en aantonen dat duurzame investeringen rendabel zijn zolang de overheid de normvergoedingen hier niet op aanpast. Ook de gemeente wil hier haar verantwoordelijkheid nemen en in 2021 zijn de gesprekken met Spectrum gestart over welke gebouwen en wanneer verduurzaamd gaan worden. In het IHP dat in 2020 is vastgesteld zijn daar al uitgangspunten over vastgesteld.

Bij de bouw van nieuwe scholen staat duurzaamheid centraal. We bouwen niet alleen voor vandaag, maar vooral voor de toekomst. Nieuwe gebouwen zijn klimaat-neutraal, gasloos en zoveel mogelijk circulair gebouwd.

2.4 FINANCIËEL BELEID

Ons financieel beleid is gericht op continuïteit, waarbij het geven van kwalitatief goed onderwijs leidend is. De continuïteit wordt gewaarborgd door het vormen van adequate reserves en voorzieningen en het realiseren van sluitende begrotingen en exploitaties. In onze bestuurlijke organisatie wordt door de gehele organisatie integraal beleid ontwikkeld. Hierbij vindt afstemming plaats tussen de diverse organisatielagen, waarbij taken en bevoegdheden zo laag mogelijk in de organisatie worden gelegd vanuit het principe "decentraal wat kan, centraal wat moet".

Doelen en resultaten

Doel	Gerealiseerd
De Raad van Toezicht keurt de (meerjaren) begroting goed en het jaarverslag (conform de richtlijnen van de accountant), houdt toezicht op de uitvoering van het vastgestelde financieel beleid door het bestuur en houdt toezicht op het doelmatig inzetten van de middelen;	Ja
De Raad van Toezicht wijst, op advies van het bestuur, de externe accountant aan die verslag uitbrengt aan de Raad van Toezicht.	Ja
De vastgestelde jaarbegroting van elke school is voor die school taakstellend.	Ja
Iedere school beschikt over:	Ja
<ul style="list-style-type: none"> - een meerjaren onderhoudsplan (periode van tien jaar); - een meerjaren vervangingsplan meubilair en inventaris (periode van vijftien jaar); - een meerjaren vervangingsplan methoden/leermiddelen (periode van acht jaar); - een meerjaren vervangingsplan ICT (hardware 4 jaar, digibord 7 jaar, netwerk 10 jaar). 	

Op basis van bovenstaande bepaalt het bestuur de hoogte van de reserves die nodig zijn om aan de benodigde investering en lopende verplichtingen te kunnen voldoen. Er wordt door het bestuur ook een meerjaren liquiditeitsbegroting opgesteld.

- De gewenste liquiditeit, solvabiliteit en weerstandsvermogen op stichtingsniveau zijn weergegeven in een stuurgetal;
- Het gewenst publiek eigen vermogen wordt aan de signaleringswaarde van de Inspectie van Onderwijs getoetst. Een lagere waarde dan de signaleringswaarde leidt tot ingrijpen en bezuinigen. Een hogere waarde dan de signaleringswaarde geeft ruimte tot beleidsrijk begroten en te werken met een negatieve rentabiliteit over één of meerdere jaren.

Opstellen meerjarenbegroting

Het strategisch beleidsplan geeft de koers aan voor de komende jaren. De meerjarenbegroting is gericht op het bereiken van de doelstellingen die in dit beleid zijn vastgesteld. Op de scholen staat het schoolplan centraal. Deze schoolplannen zijn een concrete uitwerking van o.a. de strategische koers. De begrotingen van de scholen staan in het teken van de realisatie van de doelstellingen per school. Bij het opstellen van de meerjarenbegrotingen wordt er per kostenplaats gekeken naar wat de school nodig heeft. Hoe ontwikkelen de leerlingenaantallen zich in de komende jaren? Welke formatie heeft de school nodig om het onderwijs aan deze leerlingen vorm te kunnen geven? Welke investeringen gaat de school doen om haar doelen te realiseren?

Toekomstige ontwikkelingen

Der afgelopen jaren beschikte Spectrum over een bovenmatig hoog eigen vermogen. Inmiddels is dit afgebouwd en valt het eigen vermogen van Spectrum onder de signaleringswaarde van de inspectie. In

2023 is er nog een negatief resultaat begroot, maar vanaf 2024 zal er met een 0-resultaat begroot moeten worden.

Investeringsbeleid

Spectrum werkt met Meerjaren Onderhoudsplannen (MJOP) voor elk van haar schoolgebouwen en elke school heeft een Meerjaren Investeringsplan (MIP) met betrekking tot investeringen op het gebied van Meubilair, ICT en OLP. Dit MIP is opgenomen in Cogix waar de investeringsbegroting is opgenomen. Elk jaar tijdens de begrotingsgesprekken geven de directies van de scholen aan welke investeringen zij willen doen en wanneer deze gepland staan. Deze investeringen worden opgenomen in de (meerjaren)begroting en in zijn geheel ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad van Toezicht. Dit geldt ook voor de bovenschoolse investeringen in groot onderhoud van de gebouwen.

Treasury

De stichting hanteert het uniforme Treasurystatuut (opvraagbaar bij het bestuurskantoor) van de PO-Raad. In dit statuut is bepaald binnen welke kaders instellingen voor onderwijs hun financierings- en beleggingsbeleid dienen in te richten. Het uitgangspunt is dat de toegekende publieke middelen overeenkomstig hun bestemming worden besteed.

De stichting heeft een zeer terughoudend financieel beleid gevoerd, conform de Regeling Beleggen lenen en derivaten OCW 2016. Er is gebruik gemaakt van spaarrekeningen/maand- en kwartaaldeposito. De tegoeden op deze rekening zijn direct opeisbaar.

Alle rekeningen-courant rekeningen zijn ondergebracht bij de Rabobank.

De liquide middelen zijn met 274.230 euro afgenomen.

Allocatie van middelen

Om de collectieve en bestuurskosten te kunnen bekostigen worden de volgende allocatie van middelen toegepast:

Het grootste deel van de bekostiging gaat rechtstreeks naar de scholen toe. Om de bovenschoolse kosten en het bestuurskantoor te financieren, wordt er een allocatie van de middelen toegepast. Deze is als volgt:

6% van de reguliere personele bekostiging

55% van het budget Personeel en Arbeid (exclusief de gelden voor werkdrukverlichting)

35% van de materiële bekostiging

10% van de NPO-middelen

Deze percentages van de bekostiging per school, worden afgedragen aan bovenschools / bestuurskantoor. Daarvoor worden o.a. de volgende activiteiten gefinancierd:

- Kosten bestuurskantoor
- Schoolmaatschappelijk Werk
- Bovenschools ICT-coördinatie
- Verlof oudere medewerkers
- Ouderschapsverlof
- Prismaklas
- Vervanging bij ziekte en afwezigheid (waar onder de vervangingspool)
- Arbokosten
- Scholing
- Wervingskosten
- Premie Ipab + WGA
- Groot onderhoud Gebouwen
- Onderhoudsbeheer (Norschoten)
- Qualiant (administratiekantoor PSA en FA)
- Accountant
- Representatie- en vergaderkosten
- Contributies
- COBI-klas (NPO-middelen)

De toekenning van deze middelen aan deze activiteiten worden jaarlijks besproken met GMR, RvT en directiebestuur tijdens de begrotingsgesprekken.

De totale kosten voor het bestuurskantoor bedragen 452.000 euro en behelzen daarmee 2,9% van de totale lasten. Daarmee ligt het percentage onder de maximumnorm van 3,5% die door Spectrum in het verleden is vastgesteld.

Onderwijsachterstandenmiddelen

De onderwijsachterstandsgelden worden voor 100% toegekend aan de scholen, waar de vergoeding voor bedoeld is.

In 2022 gold dit voor de Prins Willem Alexanderschool en voor CBS de Wiekslag. Het ging in 2022 om een totaalbedrag van 36.000 euro. Dit bedrag is grotendeels gebruikt voor de ondersteuning en opvang van leerlingen die tussentijds op school zijn gekomen en niet de Nederlandse taal beheersen.

2.5 CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

Risicobeheersingssysteem

In 2022 heeft Infinite Financieel in opdracht van Spectrum een risicoanalyse uitgevoerd en haar bevindingen gerapporteerd. De input hiervoor is geleverd door een 12-tal mensen uit de organisatie (CvB, staf, directie). De vier grootste risico's die uit dit onderzoek naar voren kwamen, waren als volgt:

1. Het marktaandeel van de scholen/het bestuur neemt af.
2. De bouw van nieuwe scholen duurt langer dan verwacht.
3. De onderwijsresultaten blijken lager dan de streefwaarden van het bestuur/de inspectie, met als mogelijke oorzaak dat het kwaliteitssysteem niet toereikend is.
4. Strategisch personeelsbeleid, gericht op het werven van nieuw personeel en het behouden van huidig personeel.

De interventies en beheersmaatregelen ten aanzien van deze risico's zijn al in 2022 genomen en zullen in 2023 gecontinueerd worden.:

Risico	Beheersmaatregel
Het marktaandeel van de scholen/het bestuur neemt af.	<ul style="list-style-type: none"> - PR-campagne in de media - Open dag - Website van de scholen vernieuwen - Diversiteit van onderwijsaanbod op de verschillende (nieuwe) scholen
De bouw van nieuwe scholen duurt langer dan verwacht.	<ul style="list-style-type: none"> - Projectmanagement uitbesteden - Korte en intensieve lijnen onderhouden met de gemeente
De onderwijsresultaten blijken lager dan de streefwaarden van het bestuur/de inspectie, met als mogelijke oorzaak dat het kwaliteitssysteem niet toereikend is.	<ul style="list-style-type: none"> - Teamleren intensiveren - Inzet externe audits Analyse en evaluatie onderwijsresultaten (2x jaarlijks)
Strategisch personeelsbeleid, gericht op het werven van nieuw personeel en het behouden van huidig personeel	<ul style="list-style-type: none"> - Scholing- en ontwikkelingsmogelijkheden bieden aan (zittend) personeel - Investeren in zij-intromers en andere manieren van opleiden in de school - PR-campagne in de media

Het risicomanagement is opvraagbaar bij het stafbureau van Spectrum

3. Verantwoording van de financiën

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

3.1 ONTWIKKELINGEN IN MEERJARIG PERSPECTIEF

Leerlingen

	okt-2021	feb-2022	feb-2023	feb-2024	feb-2025
Spectrum-SPCO	1.940	2.014	1.995	1.999	1.985
05MJ - Boterdorp	160	171	173	176	176
05MM - De Wiekslag	223	239	351	348	341
07LA - Prins Johan Friso	384	385	371	362	348
07XI - De Regenboog	184	191	186	180	179
07XM - De Poort*	130	133			
08VK - Prins Willem-Alexander	213	215	210	206	201
25KR - De Acker	329	342	336	323	307
28CK - Prinses Maxima	317	337	363	375	378
00AB - Het Palet	0	0	0	25	50

*Vanaf 2023 fuseren de Poort en de Wiekslag

Het leerlingenaantal lijkt in 2022 gestegen te zijn, maar dit komt door de verplaatsing van de 1 oktobertelling naar de 1 februaritelling. Dat betekent dat de kinderen tussen 1 oktober 2021 en 1 februari 2022 meegeteld zijn in de nieuwe telling. Het leerlingenaantal is nog steeds dalend. Dat komt overeen met de totale leerlingendaling in Lansingerland. Door de bouw van de nieuwe wijk Wilderszijde en de nieuw te stichten school in deze wijk, zal de daling niet meer sterk doorzetten.

FTE (teldatum 31-12-2022)

	2021	2022	2023	2024	2025
FTE DIR	10,03	10,11	9,63	9,63	9,63
FTE OP	117,12	117,02	113,90	106,72	102,79
FTE OOP	31,44	31,16	22,58	15,60	15,20
FTE totaal	158,59	158,30	146,11	131,95	127,62

Het aantal FTE's is in 2022 met ruim 20 FTE gestegen ten opzichte van 2020. Deze stijging komt bijna volledig op het conto van de besteding van de NPO-middelen. De verwachting is dat een groot deel van dit personeel tot 31-7-2023 in dienst zal blijven. Na 31-7-2023 zal een groot deel van het OOP weer uitstromen als er geen verlenging van de NPO-middelen gaat komen. Door het dalend leerlingenaantal, zal er minder onderwijzend personeel nodig zijn. Het aantal FTE zal de komende jaren daardoor dalen. Door het lerarentekort heeft Spectrum niet de vrees dat er straks gedwongen ontslagen hoeven te vallen. De terugloop in FTE kan op natuurlijke wijze worden gereguleerd. Als er iemand vertrekt, moet steeds gekeken

worden of de vacature tijdelijk tot einde schooljaar opgevuld gaat worden of dat er een vacature met een vast dienstverband kan ontstaan.

Naast de NPO-middelen is er door de toegenomen gelden voor de werkdrukondersteuning een toename ontstaan van het onderwijsondersteunend personeel (OOP). Naast (vak)leerkrachten die ondersteunen in de werkdruk op de scholen, worden OOP'ers ook steeds vaker hiervoor ingezet. Verder zitten er bij het OOP een aantal bijna afgestudeerde PABO studenten die al voor de klas staan, maar nog wel als OOP op de loonlijst staan. Zodra zij hun diploma hebben, worden ze als leerkracht benoemd. De interne vervangingspool is begroot op 3,28 FTE van januari 2023 tm juli 2023 en vanaf 1 augustus 2023 op 6 FTE. Deze toename komt door de NPO-medewerkers die een vast contract hebben en door de Zij-instromers. De kans is groot dat deze mensen gaan landen in reguliere formatie bij vacatures.

3.2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN BALANS

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2021	Begroting 2022	Realisatie 2022	Vershil 2022 realisatie - begroting	Vershil realisatie 2021 - 2022
(31) Rijksbijdragen	12.881.941	13.121.905	13.898.952	777.047	1.017.011
(32) Overige overheidsbijdragen	515.249	439.000	596.142	157.142	80.893
(35) Overige baten	454.864	148.500	232.709	84.209	-222.155
	13.852.054	13.709.405	14.727.803	1.018.398	875.749
(41) Personeelslasten	-11.684.551	-11.677.758	-12.816.159	-1.138.401	-1.131.608
(42) Afschrijvingen	-510.818	-527.248	-507.455	19.793	3.363
(43) Huisvestingslasten	-697.602	-626.917	-733.604	-106.687	-36.002
(44) Overige instellingslasten	-1.087.078	-1.662.321	-1.243.854	418.467	-156.776
	-13.980.049	-14.494.244	-15.301.072	-806.828	-1.321.023
(51) Rentebaten	-14.028	-5.000	-8.632	-3.632	5.396
	-142.023	-789.839	-581.901	207.938	-439.878

Toelichting

Baten

De Rijksbijdrage is 77K hoger dan begroot. De redenen hiervoor zijn als volgt:

- De reguliere personele bekostiging is 691K hoger dan begroot. Dit is vanwege de aanpassingen personele bekostiging 21/22 en 22/23 door het Rijk in september 2022. Deze aanpassing was een stijging van 9% die nodig was om de gestegen loonkosten i.v.m. de nieuwe CAO te compenseren.
- De groeibekostiging was 40K en daarmee 20K hoger dan het de begrote groeibekostiging voor die periode.
- De NPO-gelden waren 164K lager dan begroot. Dit komt vanwege de reden dat Spectrum de baten voor 22/23 op 700 euro per leerling heeft begroot, terwijl deze maar 500 euro per leerling zijn.
- Er is 94K ontvangen aan bijzondere bekostiging (opvang vreemdelingen). Deze baten waren niet begroot.
- De bekostiging zij-instromers is 40K lager dan begroot. Er waren vier zij-intromerssubsidies begroot en we hebben er twee ontvangen. De andere twee zijn al in 2021 toegekend.
- De PJF heeft de subsidie verbeteren basisvaardigheden ontvangen en de baten voor 2022 bedroegen daarvoor 120K
-

De overige overheidssubsidies zijn 157K hoger dan begroot

- Er is een subsidie van 35K verstrekt door de gemeente voor opvang vreemdelingen. Deze was niet begroot.
- De vergoeding van het samenwerkingsverband was 120K hoger dan begroot.
-

De overige baten zijn 84K hoger dan begroot. Dit komt door de hogere huuropbrengsten van de PWA, meer ontvangen ouderbijdrages en door acties mbt van het schoolplein van de PWA.

Lasten

Personele lasten

Kostenplaats	FTE Realisatie	FTE Begroting	FTE Verschil
Alle	158,30	156,03	2,27
00AA - Het Palet	0,17		0,17
05MJ - Boterdorp	11,76	12,14	-0,38
05MM - De Wiekslag	14,31	14,10	0,21
07LA - Prins Johan Friso	26,30	26,18	0,11
07XI - De Regenboog	12,30	12,78	-0,48
07XM - De Poort	10,17	10,18	0,00
08VK - Prins Willem-Alexan	14,50	15,16	-0,66
25KR - De Acker	22,93	23,54	-0,61
28CK - Prinses Maxima	22,45	22,85	-0,40
95BS - Bovenschools	19,47	14,92	4,55
96BK Bestuurskantoor	3,93	4,18	-0,24

Het totaal ingezette aantal FTE's ligt 2,27 hoger dan begroot. Dat komt bijna volledig op het conto van de extra vervanging die in de eerste drie maanden van dit jaar nodig was ivm het hoge ziekteverzuim. De vervanging wordt geboekt op bovenschools. Vandaar de overschrijding op deze kostenplaats.

De totale personele lasten liggen 1131K hoger dan begroot. De grootste reden daarvoor is de stijging van de loonkosten met betrekking tot de nieuwe CAO. Deze stijging wordt voor een deel gecompenseerd door de stijgende bekostiging (zie baten). Omdat de vordering op OC&W wegvalt ivm de nieuwe bekostiging, krijgt Spectrum bijna 600K minder aan baten. Deze zouden we anders nog ter compensatie van de gestegen loonkosten. De tweede reden voor de overschrijding komt door de hogere kosten voor vervanging. Deze waren 225K hoger dan begroot.

Afschrijvingslasten

De afschrijvingslasten liggen in de verwachting met de begroting

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten liggen 106K hoger dan begroot. Dat komt voor een deel op rekening van de toegenomen kosten voor schoonmaak (57K), onderhoudscontracten en preventief onderhoud (23K), energie (10K) en publiek rechtelijke heffingen (16K).

Overige instellingslasten

De overige instellingslasten zijn 418K lager dan begroot. Dat komt omdat het wegvallen van de vordering op OC&W hier begroot was, maar in de realisatie zal dit een korting op de bekostiging zijn (zie baten)

Het resultaat is -581K waar -789K verwacht was. Dit verschil van 208K is grotendeels te verklaren door de vrijval van de personeelsvoorzieningen (150K)

Meerjarenbegroting

	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
3.1 Rijksbijdragen	13.898.952	13.879.244	13.100.949	13.096.016	12.903.572
3.2 Overheidsbijdragen	596.142	536.600	597.400	540.000	534.000
3.5 Overige baten	232.709	164.000	161.500	161.500	161.500

4.1 Personeelslasten	12.816.159	12.625.632	11.841.728	11.638.147	11.466.292
4.2 Afschrijvingen	507.455	517.479	522.199	482.164	464.681
4.3 Huisvestingslasten	733.604	618.000	587.000	577.000	577.000
4.4 Overige lasten	1.252.486	1.034.667	952.500	949.000	947.500
1 Resultaat	-581.901	-215.933	-43.578	151.205	143.599

Toelichting:

In 2032 zullen de NPO-middelen medio 2023 aflopen. Door de subsidie basisvaardigheden die vooral voor 2023 geldt, zullen de totale baten in 2023 in de lijn van 2022 loggen. Daarna zullen de baten dalen in verband met het dalende leerlingenaantal en het wegvallen van deze subsidies. In ditzelfde perspectief zullen de personeelslasten mee dalen. De overige instellingslasten zullen de komende jaren ook gaan dalen.

Balans in meerjarig perspectief

Grootboekrekening	2021	2022	2023	2024	2025	2026
1 Activa	6.179.604	6.140.303	5.196.919	5.418.886	5.844.236	6.276.776
1.2 Materiële vaste activa	1.873.900	2.346.465	2.834.436	2.920.737	2.842.573	2.677.892
1.5 Vorderingen	809.146	571.510	200.000	200.000	200.000	200.000
1.7 Liquide middelen	3.496.558	3.222.328	2.162.483	2.298.149	2.801.663	3.398.884
2 Passiva	6.179.604	6.140.303	5.196.919	5.418.886	5.844.236	6.276.776
2.1 Eigen Vermogen	4.307.988	3.726.087	3.809.593	4.031.560	4.456.910	4.889.450
2.2 Voorzieningen	284.630	137.326	137.326	137.326	137.326	137.326
2.4 Kortlopende schulden	1.586.986	2.276.890	1.250.000	1.250.000	1.250.000	1.250.000

Vaste activa

In 2022 is er voor 980K geïnvesteerd in nieuwe Vaste Activa waaronder 330K aan groot onderhoud. De totale afschrijving op de al geactiveerde activa bedroeg 507K. Gevolg is dat de materiële vaste activa met 472K in waarde is toegenomen. Dit zit voor een groot deel in de inrichting van het nieuwe gebouw van de PWA en in de aangeschafte ICT apparatuur.

Vorderingen

De vorderingen zijn 238K lager dan vorig jaar. Dat komt vrijwel geheel door het wegvallen van de vordering op OC&W die jaarlijks op de balans stond. Per 1 januari 2023 is de bekostiging van het primair onderwijs na wetswijziging vereenvoudigd. Daarmee is de bekostigingssystematiek gewijzigd.

Bij de overgang van de oude naar de nieuwe bekostigingssystematiek zijn schoolbesturen door de regelgeving en besluitvorming van de minister met een groot materieel probleem geconfronteerd. Waar de schoolbesturen in een (school)jaar normaal gesproken 100% aan bekostiging ontvangen, is dat in de overgang naar de nieuwe bekostigingssystematiek circa 93% voor het schooljaar 2022/23. Schoolbesturen in de PO-sector werden daardoor in de periode augustus tot en met december 2022 door de minister met circa 7% gekort op hun bekostiging. Dit komt voor ons schoolbestuur neer op 525K Voorzichtigheidshalve is dit bedrag niet als vordering op de balans per 31 december 2022 opgenomen.

De minister stelt zich op het standpunt dat dit materieel grote probleem voor het schoolbestuur slechts "een boekhoud-technische correctie [is] aangezien de totale bekostiging van het Rijk naar scholen niet wijzigt door de vereenvoudiging". De overgang van een oude naar een nieuwe bekostigingssystematiek is echter niet louter een papieren exercitie; de keuzes die daarbij worden gemaakt hebben werkelijk een negatief effect op het onderwijsproces. De keuze van de minister om de schoolbesturen in 2022 fors minder bekostiging toe te kennen heeft reële consequenties.

Vandaar dat ons schoolbestuur samen met circa 230 schoolbesturen, juridisch begeleid door advocatenkantoor Stibbe en gecoördineerd vanuit de PO-Raad, gezamenlijk bezwaar hebben gemaakt tegen de beschikkingen voor de laatste vijf maanden van 2022. Dit bezwaar is op 30 november 2022 door de minister ongegrond verklaard. De financiële belangen en de relevante juridische vragen n.a.v. de beslissing op bezwaar van de minister zijn het volgens ons waard om de kwestie aan een onafhankelijke partij, zijnde de bestuursrechter, voor te leggen. Daarom hebben wij besloten om gezamenlijk met ruim 220 schoolbesturen een beroep bij de rechtbank Midden-Nederland in te stellen tegen de beslissing op bezwaar van de minister. Op het moment van dit schrijven loopt deze beroepsprocedure nog en is niet bekend wanneer hierin uitspraak volgt.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit een algemene reserve en een private bestemmingsreserve. In 2022 is er een bestemmingsreserve NPO-middelen aan toegevoegd. De hoogte van deze reserve is 172K. In 2022 is hier 38K uit vrijgevallen en is de stand van de bestemmingsvoorziening nog 135K.

Spectrum streeft naar het niet verder laten stijgen van de kengetallen. Als er in enig jaar meevallers zijn in de exploitatie dan wordt dit betere resultaat toegevoegd aan de algemene reserve. In overleg met de Raad van Toezicht heeft het college van bestuur ervoor gekozen om de komende jaren met een negatief exploitatiesaldo te begroten. Dit negatieve resultaat ontstaat door de extra lasten die Spectrum begroot heeft om haar doelstellingen te bereiken die in haar strategische koers zijn opgenomen. Op deze wijze probeert Spectrum haar kengetallen met betrekking tot het Eigen Vermogen niet verder te laten stijgen, maar te laten dalen onder de signaleringswaarde van de inspectie.

Voorzieningen

Deze post bestaat uit personele voorzieningen.

- Voorziening jubilea

De voorziening jubilea is met 33K gestegen

- Voorziening bijzondere personele verplichtingen

Spectrum is eigenrisicodragerschap voor de WGA (arbeidsongeschiktheid), maar heeft dit risico afgewend door zich hiervoor te verzekeren. Daarvoor is er geen noodzaak om een voorziening bijzondere personele verplichtingen aan te houden.

- Voorziening duurzame inzetbaarheid

De aanwezigheid van een verplichting is afhankelijk van de met de medewerker gemaakte afspraken. Niet opgenomen duurzame inzetbaarheidsuren kunnen alleen worden gespaard als er een met de werkgever afgestemde schriftelijke spaarafpraak is gemaakt. In beginsel wordt het basisbudget niet voor verlofdoeleinden ingezet, hetgeen betekent dat de gespaarde uren in beginsel niet tot een verplichting aan de werknemer leidt.

Indien echter afwijkende afspraken zijn gemaakt op basis waarvan uren kunnen worden opgenomen voor verlof dan wel is afgesproken de uren in te zetten voor studieverlof, is wel sprake van een verplichting. Naast een voorziening voor de daadwerkelijke gespaarde uren in het kader van het ouderenverlof, moet de voorziening duurzame inzetbaarheid nu ook worden gebaseerd op de daadwerkelijk gespaarde uren (vanuit het basisbudget duurzame inzetbaarheid) voor overige verlofdoeleinden, zoals studieverlof. Voor de zomervakantie zijn met alle werknemers afspraken gemaakt over de inzet van de uren voor duurzame inzetbaarheid en studie. Er zijn geen (schriftelijke) verzoeken geweest om deze te mogen sparen. Er wordt daarom geen voorziening per 31-12-2022 gevormd.

- Voorziening langdurig ziekteverzuim

In 2022 is het aantal langdurig zieke medewerkers met een reële kans dat zij niet meer gaan terugkeren afgenomen. Op basis van deze inschatting is de voorziening teruggebracht en is er 180K vrijgevallen uit deze voorziening.

Kortlopende schulden

Deze post heeft betrekking op nog te betalen bedragen die betrekking hebben op 2022, zoals o.a. , nog niet betaalde facturen, loonheffing en (pensioen) premies over december 2022 en reservering vakantiegeld. Verder zijn daar in 2022 bij de overlopende passiva de voorbereidingskredieten van de gemeente met betrekking tot de nieuwbouw aan de Orionstraat en in Bleiswijk bijgekomen. Die bedroegen een hoogte van

305K. Verder staat de vooruit ontvangen subsidie verbeteren basisvaardigheden die voor 2023 bestemd is ook hier vermeld (280K).

3.3 FINANCIËLE POSITIE

Kengetallen¹²

Kengetal	2021	2022	2023	2024	2025	Min. Norm Bestuur
Solvabiliteit 2	74%	63%	76%	77%	79%	40%
Weerstandsvermogen	33%	26%	27%	30%	33%	5%
Liquiditeit	2,7	1,7	1,9	2,0	2,4	1,3
Rentabiliteit	-1,03%	-3,95%	-1,48%	-0,31%	1,10%	

De kengetallen voor de komende jaren liggen boven de door het bestuur gestelde minimumwaarden.

Signaleringswaarde

De inspectie heeft een formule ontwikkeld om te berekenen wat een bestuur redelijkerwijs aan eigen vermogen nodig heeft om bezittingen te financieren en risico's op vangen (zie kader hieronder). Dit bedrag is het normatieve publieke eigen vermogen. De hoogte ervan is de signaleringswaarde. Het voordeel van deze methode is dat een normatief eigen vermogen per bestuur wordt berekend, wat vanzelfsprekend een beter beeld geeft dan een waarde voor de hele sector.

Spectrum hanteert de omvangafhankelijke rekenfactor van 0,05.

Het publieke eigen vermogen van Spectrum afgezet tegen het normatief eigen vermogen ziet er als volgt uit:

Jaar	2021	2022	2023	2024	2025
Totaal Eigen vermogen	€ 4.307.988	€ 3.726.087	€ 3.809.593	€ 4.031.560	€ 4.456.910
Totaal Privaat eigen vermogen	€ 895.635	€ 852.860	€ 852.860	€ 852.860	€ 852.860
Totaal publiek eigen vermogen	€ 3.412.353	€ 2.873.227	€ 2.956.733	€ 3.178.700	€ 3.604.050
Totaal publiek eigen vermogen	€ 3.412.353	€ 2.873.227	€ 2.956.733	€ 3.178.700	€ 3.604.050
Normatief publiek eigen vermogen	€ 2.526.467	€ 2.981.492	€ 3.542.980	€ 3.585.918	€ 3.621.638
Resultaat	€ 885.886				

Volgens de signaleringswaarde van de inspectie is het publiek eigen vermogen in 2021 van Spectrum 885K hoger dan het normatief publiek eigen vermogen. In 2022 heeft Spectrum een negatief resultaat van -657K. Daarnaast zijn de vaste activa toegenomen met 472K. De eerste oorzaak heeft er voor gezorgd dat het publiek eigen vermogen van Spectrum is afgenomen en de tweede oorzaak heeft geleid tot een stijging van het normatief eigen vermogen. Daardoor is er bij Spectrum vanaf 2022 geen sprake meer van bovenmatig eigen vermogen.

¹ <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/toezicht-op-financieel-beheer/risico-indicatoren-en-signaleringswaarden-financieel-continuïteitstoezicht>

² <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/toezicht-op-financieel-beheer/toezicht-op-publiek-eigen-vermogen/rekenhulp-signaleringswaarde>

Bijlage A: Verslag intern toezicht

Inleiding

In 2022 is dynamisch jaar geweest voor Spectrum. De nieuwjaarsreceptie was nog geheel digitaal, maar gelukkig kon kerst weer gevierd worden met kerstdiner in de klassen en de ouders op het plein. Het vertrek van Adriaan van Zanten, voorzitter college van bestuur, tekende daarnaast het jaar bestuurlijk. Voor de organisatie en ons als raad stond het eerste half jaar in het teken van het vinden van een goede opvolger. Nadat dit net voor de zomervakantie gelukt was stond het laatste half jaar in het teken van overdracht en afscheid.

Naast het werven en benoemen van een nieuwe voorzitter College van Bestuur was het vaststellen de nieuwe meerjaren strategie en het bijbehorende toetsingskader belangrijke ijkmomenten in afgelopen jaar. Ook hebben we 2022 voor het eerst met een lid binnen de raad gewerkt die geen verbondenheid heeft gehad met Spectrum. Helaas heeft dit lid zich ook dit jaar nog teruggetrokken uit de raad, mede om het feit dat hij te veel op afstand zou staan.

Aan de hand van dit jaarverslag leggen wij als Raad van Toezicht publieke verantwoording af over de vormgeving van het interne toezicht bij Spectrum-SPCO. De visie van waaruit de Raad opereert, kan worden gekarakteriseerd als 'waarde(n)gedreven'. Dit houdt in dat de Raad erop toeziet dat de Stichting wordt bestuurd vanuit de waarden of leidende principes zoals genoemd in de missie en visie van de Stichting en dat de organisatie voldoende publieke waarde creëert in de kwaliteit van het onderwijs. Essentieel daarbij is het uitgangspunt dat de beschikbare middelen voor dit doel worden ingezet en dat het belang van de leerlingen bij alle afwegingen centraal blijft staan.

Samenstelling Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht bestond eind 2022 uit vijf leden. In augustus is afscheid genomen van mw. A.J. van Spengen. Zij is vier jaar lid geweest van de RvT. Per 1 augustus 2022 is dhr. M. Blommers benoemd als lid van de RvT op voordracht van de GMR. Hij heeft echter in december 2022 zich teruggetrokken uit de raad. Dhr. M. Hoornweg heeft zijn tweede termijn geaccepteerd en daarmee zijn termijn van deelneming in de Raad verlengd.

Van alle leden van de Raad zijn de nevenfuncties in kaart gebracht, waarbij werd vastgesteld dat er geen conflicterende belangen zijn.

Samenstelling Raad van toezicht in 2022

Naam	Functie	Expertisedomein	Rooster van aftreden
Mw. M. Sonneveld MSc	lid	onderwijs-kwaliteitszorg	1 maart 2024
drs. ing. J.J. Renes	voorzitter	organisatie-bestuur	1 oktober 2025**
mw. mr. drs. C.C.B. Füss	lid	innovatie	1 augustus 2023
mw. mr. A.J. van Spengen	lid	juridische zaken	1 augustus 2022
drs. M.M.A. Hoornweg	lid	financiën-bestuur	1 augustus 2026**
Dhr. M. Blommers*	Lid	HRM en medezeggenschap	1 augustus 2026

*vervroegd afgetreden in december 2022
** Niet verlengbaar door bereiken maximale termijn

Wetgeving en branchecode

Met de huidige governancestructuur beschikt Spectrum over een formele (organieke) scheiding tussen toezicht en bestuur en voldoet zij aan de eisen van de wet 'Goed onderwijs, goed bestuur'. Tevens onderschrijft de Stichting de 'Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs' van de PO-raad. De bestuurders en toezichthouders zijn dan ook aanspreekbaar op de toepassing ervan. De Raad heeft gewerkt met een

intern toezichtkader dat begin 2018 is vastgesteld. Het kader geeft richtinggevende uitspraken voor het strategisch beleidsplan 2018-2022. Het plan heeft de naam KOERS22 en heeft het motto: zin in leren. De Raad heeft het bestuur geadviseerd bij het ontwikkelen van het plan.

Spectrum werkt verder met een gedragscode welke in 2016 door het College van Bestuur voor alle medewerkers van de Stichting is vastgesteld met afspraken over integriteit, onafhankelijkheid, omgaan met vertrouwelijke informatie, onderlinge bejegening, etc. De code is bedoeld voor iedereen die op wat voor manier een band heeft met Spectrum. Deze code is grotendeels ondervangen door de nieuwe integriteitscode die is opgesteld en voortgekomen is uit de nieuw vastgesteld Code Goed Bestuur. De Raad heeft in 2022 geen afwijkingen geconstateerd in het handelen van de bestuurders ten opzicht van deze code.

Benoeming accountant

De Raad van Toezicht is binnen Stichting Spectrum-SPCO verantwoordelijk voor de benoeming van de accountant. In 2022 is de uitvoering van de wettelijke controle-opdracht van de jaarrekening en de voorgeschreven GGL controle voortgezet door Van Ree Accountants. De accountant heeft zijn bevindingen naar aanleiding van de controle schriftelijk aan de Raad van Toezicht gerapporteerd en mondeling nader toegelicht. Op basis hiervan is de Raad tot goedkeuring van de jaarrekening overgaan. Het bestuur is gevraagd te rapporteren over de opvolging van de accountantsbevindingen.

Vergoeding leden Raad van Toezicht

De leden van de Raad ontvangen per 1 januari 2022 voor hun werkzaamheden een jaarlijkse vergoeding van 1200 euro voor raadleden en 1600 euro voor de voorzitter. In 2022 is deze vergoeding geëvalueerd en ongewijzigd gebleven voor 2023.

Commissies

In 2022 is gewerkt met een auditcommissie en een remuneratiecommissie.

Overlegvormen

De Raad kwam vijf keer als geheel bijeen in een regulier overleg met het College van Bestuur. Tijdens deze vergaderingen wordt door de raad toezicht gehouden op het naleven van wettelijke voorschriften, rechtmatige verwerving en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen. Hierover wordt tijdens de vergaderingen het goede gesprek gevoerd.

De jaarlijkse evaluatie over het eigen functioneren van de Raad heeft in het voorjaar plaatsgevonden en was zonder externe begeleiding. De auditcommissie i.o. is twee bijeengekomen en heeft de Raad geadviseerd over de begroting 2023 en het jaarverslag over 2021.

Behalve de vergaderingen van de Raad zelf, wordt er ook op andere manieren contact onderhouden binnen Spectrum:

- Nieuwjaarsbijeenkomst: een delegatie van de RvT was in Teams aanwezig bij de online-nieuwjaarsbijeenkomst van alle medewerkers van de Spectrum scholen.
- Scholenbezoek door de RvT: in 2022 zijn CBS Boterdom en De Prins Johan Frisoschool bezocht.
- De GMR en de RvT hebben samen met de directies en het CvB een avond gehad over inhoudelijke thema's die spelen binnen en rondom Spectrum.
- Voorzittersoverleg: In het voorzittersoverleg voor elke reguliere vergadering werd de agenda doorgesproken. Vervolgens gaat de agenda in concept naar de leden die deze dan nog kunnen aanvullen. Dit overleg wordt gevoerd door de voorzitters van de RvT en het CvB.
- Overleg met de accountant: in de vergadering van juni heeft de Raad samen met de accountant het accountantsverslag over 2021 en ontwikkelingen binnen de stichting vanuit de optiek van een accountant doorgenomen.
- *Ook is door de Raad een aantal keer informeel met elkaar vergaderd. Zo is met elkaar gesproken over de aanpak van werving en benoeming van de nieuwe voorzitter college van bestuur en is gesproken over het toezichtskader.*

Toezichtsrol

Jaarverslag en begroting

De Raad heeft in 2022 het jaarverslag en de jaarrekening over 2021 goedgekeurd. Deze stukken en het accountantsverslag zijn in aanwezigheid van de accountant besproken. Tijdens het overleg werd nader ingegaan op de (meerjaren)begroting als sturingsinstrument en de samenhang met het strategisch

beleidsplan. Tevens is aandacht besteed aan de bevindingen opgenomen in het accountsverslag over de jaarrekening van 2021.

De goedkeuring van de begroting voor 2023 en de meerjarenbegroting vond plaats in de vergadering van december 2022. De voltallige raad van toezicht benoemt op voordracht van de auditcommissie en de college van bestuur de accountant. De (her)benoeming zijn conform wettelijke grondslagen gemaximeerd.

Verantwoordingscyclus

In de loop van ieder kalenderjaar volgt de Raad een verantwoordingscyclus die met het College van Bestuur is overeengekomen, waardoor de Raad inzicht heeft in de trends bij diverse kengetallen over de bedrijfsvoering en de kwaliteit van de Stichting. Deze cyclus levert – samen met de informatie in het jaarverslag – de informatie op voor de ijkpunten in het intern toezichtkader. In 2022 zijn de volgende resultaten besproken:

- De ontwikkeling van de leerlingaantallen en het marktaandeel: De Raad constateert dat er op stichtingsniveau sprake is van een krimp. Er zijn verschillen op schoolniveau die samenhangen met uiteenlopende omstandigheden in de afzonderlijke wijken. Hoewel met de introductie van COBI goede stappen zijn gezet, blijft schoolprofilering blijft een punt van voortdurende aandacht. De ontwikkelingen in Bleiswijk hebben ertoe geleid dat de scholen CBS De Poort en CBS De Wiekslag per 1 augustus 2023 zullen fuseren. De daadwerkelijke fusie is inmiddels in voorbereiding
- Op basis van de nieuwe wet Ruimte voor Nieuwe Scholen heeft Spectrum een aanvraag ingediend om een nieuwe school te starten in de wijk Wilderszijde. Dit initiatief is door de minister goedgekeurd en de bekostiging van de nieuwe school zou plaatsvinden op 1/8/2023. In overleg met de gemeente heeft Spectrum uitstel van een jaar aangevraagd bij de minister. De nieuwe wet heeft veel initiatieven losgemaakt in Nederland. Voor Lansingerland betekende het twee nieuwe besturen op de valreep nog een initiatief hebben ingediend voor het stichten van een nieuwe school op basis van de oude wetgeving voor het stichten van nieuwe scholen. Op basis van de nieuwe wet hebben twee reeds zittende besturen waarvan Spectrum er één is een initiatief ingediend en toegekend gekregen. Treehouse Montessori en IKC Cadans zijn per 1 augustus 2022 een nieuwe school gestart. De twee nieuwe initiatieven starten per 1/8/2024. Dit alles geeft veel onzekerheid voor de toekomst omdat er in 2033 per saldo maximaal 500 leerlingen extra in Lansingerland zullen zijn. De stichtingsnorm voor nieuwe scholen in Lansingerland ligt rond de 260 leerlingen. Een school krijgt acht jaar de tijd om deze norm te halen. De Raad volgt deze ontwikkelingen nauwgezet.
- Spectrum gaat een kwalitatief en innovatief onderwijsconcept realiseren voor de nieuwe school dat concurrerend zal zijn ten opzichte van de ander aangeboden onderwijsconcepten.
- De resultaten van landelijke toetsen en informatie uit het leerlingvolgsysteem: De raad constateert dat er veel aandacht voor opbrengstgericht werken is op de scholen. Wanneer vanuit de analyse blijkt dat opbrengsten onder de norm liggen of reden tot zorg geven, worden vragen gesteld en afspraken gemaakt.
- De beoordelingen van de scholen door de inspectie en de vroegtijdige signalering door het bestuur: Alle scholen hebben een basis-arrangement volgens het waarderingskader van de inspectie. Het laatste onderzoeksrapport was positief en het lesaanbod op de scholen en de kwaliteitszorg en -cultuur werden zelfs met een goed beoordeeld.
- De Raad constateert dat het College signaleert en stuurt op onderwijskwaliteit, waardoor er geen onverwachte oordelen van de inspectie zijn. De rapportages over onderwijskwaliteit zijn aanleiding voor verdieping op dit onderwerp en de wens tot aanpassingen in de rapportages. Dit mede naar aanleiding van de nieuwe referentiesystematiek van de inspectie. Deze verdieping heeft in 2022 plaatsgevonden
- Tussentijdse financiële rapportages: De Raad constateert dat er goed zicht is op ontwikkelingen en financiële consequenties in de loop van het kalenderjaar. De voorspellingen waarmee wordt gewerkt geven inzicht in de te verwachten ontwikkelingen.
- De aanbevelingen van het accountantsrapport zijn gedeeltelijk opgevolgd en worden via de voortgangsrapportages door de Raad gevolgd.

Doelmatigheid en rechtmatigheid

In het verslagjaar gaf de Raad op verschillende manieren invulling aan het toezicht op de *rechtmatige verwerving en besteding van middelen en de naleving van wettelijke voorschriften*:

in de door de RvT aan de accountant verstrekte opdracht wordt getoetst op de (financiële) rechtmatigheid conform het daarover gestelde in o.a. de WPO, WNT en aanbestedingswetgeving. De accountant heeft mede op dit vlak positief gerapporteerd aan de RvT;

- Opvolging van de door de accountant gesignaleerde (beperkt van omvang zijnde) bevindingen is bewaakt door de RvT via de kwartaalrapportages van het CvB;

- bij het vaststellen of wijzigen van arbeidsvoorwaarden van het CvB toetst de RvT de te maken afspraken aan gestelde eisen uit de WNT en de CAO Bestuurders PO. Onder andere de bestuurlijke complexiteitspunten zijn door de RvT vastgesteld;
- om de goede werking van de wet op de medezeggenschap op scholen (WMS) te waarborgen, in het bijzonder voor wat betreft de verhoudingen tussen bestuurder en GMR, voert de RvT periodiek overleg met de GMR. De gevoerde gesprekken in 2022 gaven geen aanleiding om te twifelen aan de compliance;
- de RvT stelt vast dat de treasuryfunctie van Spectrum voldeed in 2022 aan de regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016: van beleggingen, leningen en derivaten is momenteel geen sprake;
- bij de goedkeuring van de jaarstukken en de begroting heeft de RvT ook, mede op basis van advies van de auditcommissie en accountant, de rechtmatigheid van het financieel beheer positief beoordeeld.

Naast het toezicht op de rechtmatige besteding van middelen, houdt de RvT ook toezicht op de *doelmatige besteding* van middelen. De RvT toetst de doelmatigheid van bestedingen in het bijzonder bij de beoordeling van Begroting en Bestuursverslag. Door in de beoordeling van deze documenten de beleidsvoering gewicht te geven in relatie tot de financiële inzet, geeft de Raad van toezicht invulling aan het toezicht op de doelmatige besteding van de bekostiging. Het CvB is er de laatste jaren in geslaagd de begrotingen beleidsrijker te maken, waardoor zichtbaar wordt hoeveel middelen worden ingezet voor de realisatie van doelen die voortvloeien uit het strategische beleid van de stichting. In het bestuursverslag wordt hier vervolgens over verantwoord door het bestuur. De Raad constateerde zodoende geen ondoelmatigheden in de bedrijfsvoering van Spectrum in 2022.

Tot slot heeft de RvT in het kader van doelmatigheid aandacht gevraagd van het CvB voor de omvang van de reserves. De Raad is van mening dat middelen bestemd voor onderwijs ook besteed moeten worden aan het onderwijs, en niet in reserves moeten vloeien. Het bestuur is derhalve verzocht deze bovenmatigheid in de begroting af te bouwen, wat in 2022 ook gebeurd is.

Toetsingskader RvT

Door middel van alle rapportages vanuit het CvB, de verschillende overleggen met stakeholders, de afgelegde schoolbezoeken en het contact met de accountant is de raad van oordeel dat voldaan is aan de uitspraken zoals vermeld in het toezichtskader. In 2022 is er een nieuw toezichtkader worden ontwikkeling in afstemming met het nieuwe strategisch beleidsplan.

Bijstelling statuten Spectrum-SPCO

In 2022 is met het bestuur gesproken over het voornemen tot bijstelling van statuten. In 2023 zullen de nieuwe statuten worden vastgesteld.

Toekomst organisatie

In 2021 heeft bureau Infinite uitgebreid onderzoek gedaan naar de toekomst van Spectrum. Aanleiding voor dit onderzoek is het nieuw op te stellen strategisch beleidsplan 2022-2026 en de pensionering van de huidige voorzitter van bestuur per 1 januari 2023. Nadrukkelijk is gekeken naar de bestendigheid van de huidige organisatievorm en -structuur. Tevens is advies uitgebracht op basis waarvan besluiten genomen zijn. Het belangrijkste besluit genomen op basis van het advies is dat Spectrum voorlopig zelfstandig zal blijven. In 2022 heeft de werving voor een nieuwe voorzitter CvB plaatsgevonden. Per 1/1/2023 is mevr. S. Smit benoemd als voorzitter CvB

Werkgeversrol

Functionerings- en beoordelingsgesprekken

De Raad van Toezicht voert jaarlijks een resultaatgesprek met het College van Bestuur. Input voor het gesprek waren het interne toezichtkader, de bestuursjaarkalender, het bestuursverslag 2021, de zelfevaluatie van het CvB en notities van de gesprekken gevoerd met afgevaardigden van de GMR en het Management Overleg over het functioneren van de twee bestuurders. Namens de Raad werd waardering uitgesproken voor de wijze waarop zij leiding hebben gegeven aan de Stichting en de samenwerking met de Raad.

CAO voor bestuurders in het PO

In 2022 is de nieuwe CAO voor bestuurders in het PO van toepassing verklaard voor leden van het CvB en jaarlijks wordt vastgesteld of de klasseindeling nog van toepassing is op de gekozen salarisstructuur. Dit is een verplichting geworden in de Wet Normering Topinkomens voor overheidsinstellingen

Adviesrol

De Raad van Toezicht heeft naast zijn taken als toezichthouder en werkgever voor het bestuur ook een klankbordfunctie voor het College van Bestuur. In 2022 zijn de volgende onderwerpen voorzien van een advies:

- Het nieuwe strategisch beleidsplan voor de periode 2022 – 2026 is opgesteld door het CvB en door de RvT voorzien van advies.
- De voortgangsrapportages hebben veel aandacht gekregen waar het ging om de opbrengsten van de scholen en de ontwikkelingen met betrekking van het stichten van nieuwe scholen en het realiseren van de huisvesting daarvoor. Altijd vanuit betrokkenheid bij leerlingen en medewerkers binnen Spectrum, soms vanuit de adviesrol en soms ook in het kader van reflectie om te kijken waar we van kunnen leren.
- Een aantal onderwerpen zijn minder uitvoerig besproken, maar zijn zeker het noemen waard omdat ze de mening vormen van het College van Bestuur en de directies van de scholen:
 - het formatieplan;
 - benoeming van nieuwe directeuren.
 - risicomangement;

Functioneren Raad van Toezicht

Evaluatie

De rol van het intern toezicht is in beweging. Onder invloed van wetgeving gericht op het verzwaren van de rol van het intern toezicht in publieke organisaties, krijgt de taak van de raad van toezicht steeds meer gewicht. Goed toezicht dient het publiek belang en vervult de maatschappelijke opdracht door zorg te dragen voor de kwaliteit, de continuïteit en de verantwoording van het onderwijs. In het voorjaar heeft een interne evaluatie plaatsgevonden.

Deskundigheidsbevordering

In 2022 heeft er geen collectieve deskundigheidsbevordering plaatsgevonden en hebben raadsleden op individuele basis gewerkt aan hun deskundigheid.

Tot slot

De Raad van Toezicht dankt iedereen die werkzaam is bij Spectrum-SPCO voor hun dagelijkse inzet om alle leerlingen te voorzien van inspirerend onderwijs.

Namens de Raad van Toezicht van Spectrum-SPCO

drs. ing. J.J. Renes, voorzitter / Bergschenhoek, april 2023

Bijlage B : Verslag GMR

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad vertegenwoordigt de ouders en het personeel van de acht scholen. De GMR bestaat uit acht personen, vier namens beide geledingen. Vier scholen leveren een ouder, vier scholen een personeelslid. Op deze wijze is iedere school vertegenwoordigd in de GMR en kan er ook een terugkoppeling plaatsvinden naar de MR-en van de scholen.

Het is overigens niet verplicht dat een GMR-lid tevens lid is van de MR van een school. Is het lidmaatschap losgekoppeld dan blijft de verantwoordelijkheid bestaan dat er goed teruggekoppeld wordt wat er besproken wordt in de verschillende raden.

De GMR vergadert minimaal vijf keer per jaar en behandelt alleen onderwerpen die voor de scholen van gemeenschappelijk (schooloverstijgend) belang zijn. De primaire gesprekspartner van de GMR is het College van Bestuur, in 2022 waren beide bestuurders altijd aanwezig in het tweede deel van de GMR-vergaderingen.

Minimaal twee keer per jaar wordt een overleg ingepland met de RvT. Het gaat daarbij over de gang van zaken binnen Spectrum in het algemeen en in het bijzonder over het functioneren van het College van Bestuur. In de zomer gingen de gesprekken tussen de RvT en de GMR over genoemde onderwerpen, in het najaar is een bijeenkomst gehouden met de RvT, het CvB, de directies van de scholen en de leden van de GMR waarbij de toekomst van Spectrum centraal stond. Het CvB heeft een nieuw strategisch beleidsplan ontwikkeld voor de periode 2022-2026 en diverse thema's zijn die avond behandeld. Het moet een plan worden voor heel Spectrum met draagvlak binnen alle geledingen. Om die reden worden zoveel mogelijk stakeholders betrokken bij de ontwikkeling van KOERS26.

De MR-en speelden een belangrijke rol bij de ontwikkeling en advisering van de NPO-plannen. De overheid heeft immers veel extra middelen beschikbaar gesteld om achterstanden weg te werken in het onderwijs. Bij het ontwikkelen van de plannen is steeds gestreefd naar draagvlak onder ouders en personeel.

In de vergaderingen van de GMR is gesproken, advies dan wel instemming uitgebracht over de volgende onderwerpen:

- de voortgang (en soms ook vertraging) vanuit het opgestelde IHP (integraal huisvestingsplan gemeente Lansingerland m.b.t. de nieuwe schoolgebouwen en verduurzaming van de bestaande gebouwen voor de planperiode 2020-2028)
- de werkwijze en samenstelling van de GMR
- de begroting en de meerjarenbegroting
- het bestuursformatieplan, het jaarverslag bestuur / de jaarrekening financieel
- de kwaliteit van onderwijs en de opbrengsten
- diverse regelingen rondom de uitvoering van de AVG, de aanstelling van een functionaris gegevens bescherming
- regeling gedragscode
- communicatiedocument
- koers 26 (strategisch beleidsplan)
- gedragscode veilig gebruik ICT op school
- draaiboek Covid 2022-2023
- Risicomanagement Spectrum
- Regeling inschrijving leerlingen
- Regeling schorsing/verwijdering leerlingen
- Regeling toelaten leerlingen zonder verblijfsstatus

Uit de evaluatie binnen de GMR kwam naar voren dat de informatiestroom als goed wordt ervaren en dat de contacten met zowel het CvB als de RvT constructief van aard zijn en in een ontspannen sfeer verlopen.

Bijlage C : Verantwoording middelen Passend Onderwijs

De scholen binnen Spectrum hebben de zorgstructuur van PPO-Delfland opgenomen in het zorgplan per school. Iedere school zet de basiszorg, lichte ondersteuning en arrangementen in om kinderen een passende plek te bieden. Voor kinderen die meer ondersteuning nodig hebben is plaats binnen het Speciaal Basis Onderwijs of het Speciaal Onderwijs.

Iedere school ontvangt € 130 per leerling vanuit PPO-Delfland als budget om de basiszorg te ondersteunen, daarnaast hebben de scholen in 2022 € 60 p/ln. ontvangen voor lichte vormen van ondersteuning. Daarnaast is er een bedrag ontvangen wegens inflatiecorrectie.

Hieronder een beknopt overzicht hoe de middelen zijn ingezet in 2022

op basis van teldatum 2021	basisondersteuning	bestemming basisondersteuning	lichte ondersteuning	Bestemming lichte ondersteuning (de namen van de kinderen zijn op de scholen bekend)
CBS Boterdorp	€ 20.280	459 u. extra IB	€ 9.600	Diverse kinderen hebben extra zorg ontvangen buiten de groep en er is extra onderzoek afgenomen.
CBS De Regenboog	€ 23.920	496 u. extra IB	€ 11.040	Extra onderzoeken, video-interactietraining in een groep. RT aan individuele kinderen en groepjes.
CBS De Acker	€ 42.900	920 u. extra IB	€ 19.800	Diverse leerlingen hebben extra ondersteuning ontvangen in het kader van RT. Er is extra onderzoek afgenomen.
CBS Prins Johan Friso	€ 49.530	1250 u. extra IB	€ 22.860	Diverse leerlingen kregen extra ondersteuning in de vorm van RT, pre-teaching, SOVA-training, en naast extra onderzoek ook nog een groepsarrangement.
CBS Prins Willem-A.	€ 27.690	700 u. extra IB	€ 12.780	Extra RT/NT2 voor kinderen binnen en buiten de groep.
CBS Prinses Máxima	€ 41.210	693 u. extra IB	€ 19.200	Meer dan 30 ln. kregen extra ondersteuning in de vorm van RT, pre-teaching, SOVA-training en er zijn verrijkingsgroepen geformeerd.
CBS De Wiekslag	€ 29.120	557 u. extra IB	€ 13.440	Kinderen die meer dan basiszorg nodig hadden, hebben hulp gekregen in de vorm van RT en er zijn extra onderzoeken afgenomen
CBS De Poort	€ 16.900	419 u. extra IB	€ 7.800	15 kinderen hebben extra zorg ontvangen buiten de groep en er is extra onderzoek afgenomen en er is ingezet op SOVA-training buiten de groep.
 totaal	€ 252.070		€ 116.340	

Bijlage D : Verantwoording middelen werkdrukverlichting

De werkdrukmiddelen worden voor 100% toegekend aan de scholen. Op elke school betreft de directeur de inzet van werkdrukmiddelen bij het opstellen van het werkverdelingsplan. Dit werkverdelingsplan wordt elk jaar conform de CAO opgesteld in samenspraak met het hele team. Als het team akkoord gaat met dit werkverdelingsplan en daarmee de inzet van de werkdrukmiddelen, stemt de P-MR officieel in en legt deze instemming vast in de notulen van de MR. In 2021 heeft elke P-MR ingestemd met het werkverdelingsplan en de inzet van de werkdrukmiddelen.

School	Bedrag	Op welke wijze ingezet?
CBS Boterdorp	€ 42.094	Er zijn extra leerkrachten aangesteld om groepsleerkrachten uit te roosteren, extra instructie te geven en een deel is ingezet om pauzewachten te betalen waar anders leerkrachten voor werden ingezet.
CBS De Regenboog	€ 51.603	Een deel wordt ingezet om een conciërge te betalen en een deel om leerkrachten te ondersteunen en vervangen, hiervoor zijn extra leerkrachten benoemd en er is een vakleerkracht bewegingsonderwijs (BO) aangenomen.
CBS De Acker	€ 90.114	Er is een extra leerkracht aangesteld en daarmee is het mogelijk gemaakt om de groepsleerkrachten periodiek uit te roosteren inzake lesgevende taken en er is een vakleerkracht BO aangenomen.
CBS Prins Johan Friso	€ 105.435	Er is een extra leerkracht aangesteld en daarmee is het mogelijk gemaakt om de groepsleerkrachten periodiek uit te roosteren inzake lesgevende taken Er is een vakleerkracht BO aangenomen en er is OOP aangenomen ter ondersteuning.
CBS Prins Willem-A.	€ 58.724	Er is een extra leerkracht aangesteld en daarmee is het mogelijk gemaakt om de groepsleerkrachten periodiek uit te roosteren inzake lesgevende taken en er is een vakleerkracht BO aangenomen.
CBS Prinses Máxima	€ 81.526	Er is een extra leerkracht aangesteld en daarmee is het mogelijk gemaakt om de groepsleerkrachten periodiek uit te roosteren inzake lesgevende taken en er is een vakleerkracht BO aangenomen.
CBS De Wiekslag	€ 56.543	Er zijn extra leerkrachten aangesteld om groepsleerkrachten uit te roosteren,

		extra instructie te geven en een deel is ingezet om pauzewachten te betalen waar anders leerkrachten voor werden ingezet.
CBS De Poort	€ 36.411	Er is een extra leerkracht aangesteld en daarmee is het mogelijk gemaakt om de groepsleerkrachten periodiek uit te roosteren inzake lesgevende taken
	€ 522.451	