

# Jaarverslag

Stichting Christelijk Speciaal  
Onderwijs Groningen

— Versie juni 2023

2

0

2

2





“  
Wij stimuleren  
onze leerlingen in een  
**POSITIEF** klimaat hun  
mogelijkheden en  
talenten te ontdekken  
en te ontwikkelen.

— Missie



# Inhoudsopgave



Algemene informatie

7



Verlag van de Raad  
van Toezicht

13



Verlag van de GMR

17



Verlag van het  
bestuur

19



Financiële informatie

35



Continuïteitsparagraaf

45

# Voorwoord

In het jaar 2022 hadden we te maken met een bestuurswisseling, een gebeurtenis met grote impact voor de hele organisatie. Na een periode van ruim vijf jaar heeft mijn voorganger, Annalie Osinga, afscheid genomen van de SCSOG, vanaf mijn zijde dank voor haar inzet in die jaren. Vanaf 1 september heb ik het stokje van haar mogen overnemen en kennis mogen maken met de SCSOG, de medewerkers en de organisatie.

In 2022 hebben we eindelijk ons uitgestelde jubileumfeest kunnen vieren. Onze stichting bestond in 2021 namelijk 25 jaar, maar vanwege omstandigheden moesten de festiviteiten worden uitgesteld. Op alle scholen zijn feestdagen georganiseerd voor de leerlingen, waarbij workshops werden gegeven op het gebied van graffiti, dans en muziek door Noordstaat. Deze feestdagen waren een groot succes. Daarnaast hebben medewerkers en externe betrokkenen het jubileum gevierd tijdens een stralende dag in mei op het voormalige Suikerunieterrein in Groningen. Het was een geweldige gelegenheid voor mensen om weer in groten getale bijeen te komen en elkaar fysiek te ontmoeten na een lange tijd.

Niet alleen vanwege de wisseling in bestuur, maar in meerdere opzichten was 2022 een bijzonder jaar. Aan het begin van het jaar kampten we nog met de beperkingen en het herstel van de coronapandemie. Ook werden we geconfronteerd met de oorlog in Oekraïne, en als gevolg daarvan een instroom van Oekraïense vluchtelingen en de gevolgen daarvan voor het onderwijs. Opnieuw kampten we met een hoge werkdruk en deden we een zwaar beroep op de flexibiliteit van onze medewerkers op alle scholen. Bovendien werden onderwijskundige ontwikkelingen vertraagd als gevolg van de omstandigheden, maar er werd een herstart gemaakt.

Naast het afscheid van medewerkers hebben we afscheid genomen van de voorzitter en een lid van de Raad van Toezicht, na een jarenlange inzet eerst als bestuurslid en later als Raad van Toezicht vanwege het bereiken van hun maximale zittingstermijn.

Ondanks de niet-ideale omstandigheden zijn de opgestelde plannen van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO), gebaseerd op de schoolscans in 2021, zo goed mogelijk uitgevoerd. Vanwege de krapte op de arbeidsmarkt was het moeilijk om externe leerkrachten aan te stellen. De NPO-plannen waren met name gericht op extra ondersteuning in de klassen, het versterken van de praktische vaardigheden en de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen en lopen ook in door 2023.

Ondanks de uitdagende omstandigheden hebben we ons kunnen richten op het werken aan kwaliteit en het nastreven van onze ambities zoals vastgelegd in ons strategisch beleid voor de jaren 2020-2024, met de focus op het leren zichtbaar maken. Om voldoende tijd te hebben voor het realiseren van deze ambities en vanwege een bestuurswissel, hebben we besloten ons strategisch beleid met een jaar te verlengen. Een belangrijk aspect hierbij is dat de stichting niet alleen de kwaliteit van het onderwijs en de resultaten in de gaten houdt, maar ook aandacht heeft voor de kenmerken van de leerlingen die ons onderwijs ontvangen. Welke behoeften hebben onze leerlingen in termen van onderwijsaanbod en pedagogisch-didactisch handelen van de leerkrachten, zodat zij goed voorbereid zijn om deel te nemen aan de samenleving.

In 2022 lag de focus van ons expertisecentrum meer op interne samenwerking en het bevorderen van 'van en met elkaar leren'. We hebben de verschillende aanwezige expertises op onze scholen geïnventariseerd en hebben nu de mogelijkheid om meer van elkaar te leren en gebruik te maken van deze expertise.

# Aansluiten bij de **BEHOEFTE** van onze leerlingen in termen van onderwijsaanbod en pedagogisch-didactisch handelen van de **LEERKRACHTEN**.

Op het gebied van interne bedrijfsvoering en processen zijn vorderingen gerealiseerd, een betere samenwerking is mogelijk gemaakt door ontwikkelingen op het gebied van ICT. Daarnaast speelden zaken op het gebied van personeelsbeleid, privacy en huisvesting, deze onderwerpen worden in dit jaarverslag uitgebreid behandeld.

In december kregen we bezoek van de Inspectie van het Onderwijs. Door interne audits hebben we ons daar goed op voorbereid, toch is een bezoek van de inspecteur voor medewerkers, directeuren en bestuurder een spannend moment. Ik ben dan ook verheugd te kunnen melden dat dit onderzoek met een voldoende op alle onderzoeksgebieden is afgerond.

In dit jaarverslag leggen we verantwoording af over de ontwikkelingen en resultaten van de SCSOG in 2022. Net als in 2021 kunnen we een gezonde financiële situatie melden over het jaar 2022. Dit geeft ons voldoende vertrouwen voor de komende jaren, waarin de SCSOG zich zal blijven inzetten om onze leerlingen te helpen bij het ontdekken en ontwikkelen van hun mogelijkheden en talenten.



— Philip Messak  
Bestuurder Stichting voor  
Christelijk Speciaal Onderwijs  
Groningen



“ Wij bieden op onze scholen **ONDERWIJS** aan leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte.



# Algemene informatie over SCSOG

## De stichting en de scholen

Stichting Christelijk Speciaal Onderwijs Groningen (SCSOG) vormt het bestuur over vier scholen:

- **De Fiduciaschool:**

School voor speciaal basisonderwijs (primair onderwijs)

- **De Kimkiel:**

School voor speciaal basisonderwijs (primair onderwijs)

- **De Wingerd:**

School voor (voorgezet) speciaal onderwijs aan zeer moeilijk lerenden (speciaal onderwijs)

- **De Bolster:**

School voor praktijkonderwijs (voortgezet onderwijs)

De stichting heeft als doel het stichten, in stand houden en exploiteren van onderwijsinstellingen voor christelijk gespecialiseerd onderwijs in Groningen en het ondersteunen van het onderwijs in de regio op het terrein van leerlingenondersteuning.

Onze scholen bevinden zich in de stad Groningen en bieden onderwijs en ondersteuning aan leerlingen van het speciaal basisonderwijs, (voortgezet) speciaal onderwijs aan zeer moeilijk lerende kinderen en het praktijkonderwijs. Het expertiseteam van de SCSOG maakt gebruik van de specifieke expertise van onze medewerkers door diensten te verlenen en ondersteuning te bieden binnen onze eigen stichting, evenals aan andere scholen en besturen in de regio.

In 2022 hadden de scholen van de SCSOG 832 leerlingen op de teldatum van 1 oktober 2021. Dit betekende een stijging ten opzichte van 2021, toen er op de teldatum 796 leerlingen waren. Het aantal medewerkers van de stichting is in 2022 gegroeid naar 201, terwijl er in 2021 198 medewerkers waren.

De scholen van de SCSOG vallen onder drie verschillende onderwijswetten, namelijk de Wet op het primair onderwijs (De Fiduciaschool en De Kimkiel), de Wet op de expertisecentra (De Wingerd) en de Wet op het voortgezet onderwijs (De Bolster). Hierdoor opereren ze binnen verschillende wettelijke kaders. Wat betreft het personeel werken zij onder twee verschillende cao's: de cao voortgezet onderwijs voor De Bolster en de cao primair onderwijs voor de overige drie scholen.

De scholen van de SCSOG bedienen een groot voedingsgebied. De leerlingen komen uit verschillende regio's, waaronder de stad Groningen, de Ommelanden, de kop van Drenthe en het grensgebied van Friesland. Bovendien is de SCSOG actief betrokken bij drie samenwerkingsverbanden voor passend onderwijs.

## Missie en visie van SCSOG

De SCSOG heeft haar missie en visie geformuleerd in 2018. Deze gemeenschappelijke uitgangspunten zijn leidend voor de vijf onderdelen van de stichting.

**“Wij stimuleren onze leerlingen om in een POSITIEF klimaat hun mogelijkheden en talenten te ontdekken en te ontwikkelen.”**

— Missie

Wij willen onze leerlingen in staat stellen zelfredzaam te zijn en hun talenten te gebruiken. We ondersteunen kwetsbare kinderen en jongeren bij het verwerven van een plek in de maatschappij.

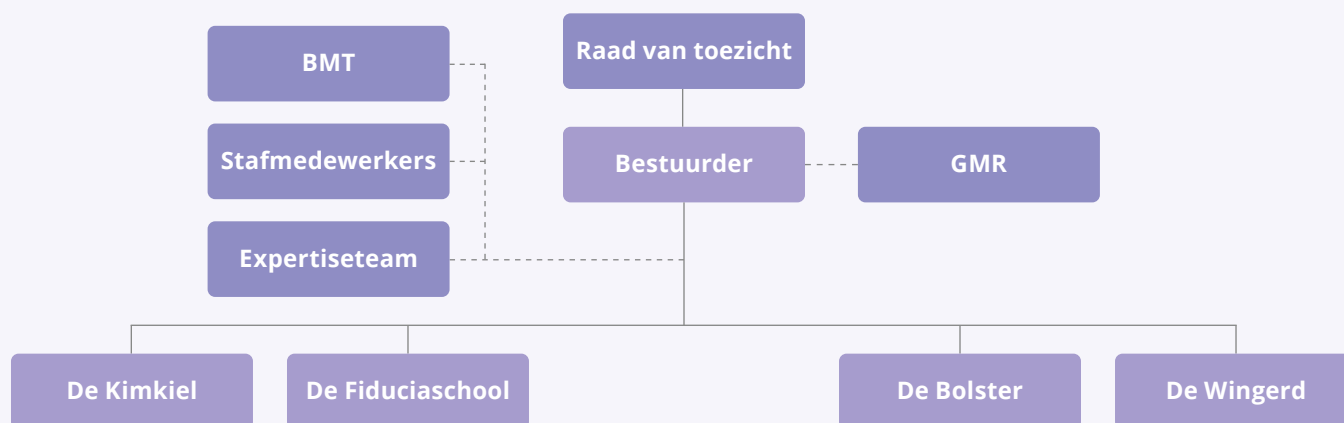
We doen dit vanuit betrokkenheid en verbondenheid. We bieden onze leerlingen een veilig en positief klimaat. We leggen de lat met betrekking tot prestaties en competenties in relatie tot de mogelijkheden van iedere leerling zo hoog mogelijk.

Onze medewerkers spelen een centrale en leidende rol in de **ONTWIKKELING** van leerlingen. Daarom investeren wij in de deskundigheid en professionaliteit van al onze medewerkers. Om te zorgen dat leerlingen zo veel mogelijk kansen krijgen, werken we samen met ouders, andere scholen en besturen, bedrijven en (zorg-)instellingen.

Leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben zijn welkom bij ons. We willen voor leerlingen en voor leerkrachten een leer- en werkgemeenschap zijn op basis van open christelijke waarden. We willen een leercultuur bevorderen door een professionele dialoog tussen leerlingen, medewerkers en schoolleiding. Op directieniveau willen we door het stimuleren van de onderlinge samenwerking het collectief versterken en de kracht van de afzonderlijke scholen vergroten.

— Visie





Organogram Stichting voor Christelijk Speciaal Onderwijs Groningen

## Organisatie

De organisatie van SCSOG zag er in 2022 uit zoals in bovenstaand organogram.

De SCSOG bestaat uit vier scholen, elk met een eigen directeur. In het verslagjaar 2022 zijn er veranderingen geweest in de samenstelling van de schoolleiding. Op de twee SBO-scholen zijn adjunct-directeuren en directieondersteuners aangesteld om de directeuren te ondersteunen. De directeuren zijn primair verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken op hun eigen school en leggen hierover verantwoording af aan de bestuurder van de SCSOG.

Sinds 1 januari 2017 wordt de stichting geleid door een professionele bestuurder. Voor die tijd had de SCSOG een bestuur met onbezoldigde leden die zowel de bestuurlijke als toezichthoudende rol vervulden. In 2017 is de scheiding tussen bestuur en toezicht geformaliseerd door het aanstellen van een bestuurder en het oprichten van een Raad van Toezicht. Het voormalige bestuur is omgevormd tot Raad van Toezicht.

In 2019 is de bestuursstructuur zorgvuldig geëvalueerd, waarbij is besloten om de bestuursstructuur te continueren. De Raad van Toezicht blikt in hoofdstuk 2 van het jaarverslag terug op het jaar 2022. Het bestuur en de Raad van Toezicht hanteren de 'Code Goed Onderwijsbestuur' van de VO-raad (belangenorganisatie voor voortgezet onderwijs) als uitgangspunt. Daarnaast voldoet de SCSOG aan de 'Code Goed bestuur' van de PO-Raad (belangenorganisatie voor primair onderwijs).

In 2022 heeft het Bovenschools Management Team (BMT) binnen de SCSOG een totaal van 20 vergaderingen gehouden. Het BMT is een platform waarin de directeuren en de bestuurder bijeenkomen om gezamenlijke beleidskwesties te bespreken. Tijdens deze vergaderingen worden belangrijke onderwerpen behandeld die van invloed zijn op alle scholen van de stichting. Het BMT biedt gelegenheid aan de directeuren en de bestuurder om samen te werken, informatie uit te wisselen en gezamenlijke beslissingen te nemen over het beleid van de stichting.

Elke school binnen de SCSOG heeft een eigen medezeggenschapsraad (MR). De MR van elke school, houdt ongeveer zes keer per jaar een vergadering. Meestal in aanwezigheid van de directie van de school. In 2013 is het GMR-platform (Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad) van start gegaan, waarin MR-leden van de vier scholen vertegenwoordigd zijn (één ouder en één medewerker per school). De bestuurder neemt rechtstreeks deel aan de GMR-vergaderingen met als doel het voorgenomen beleid aan deze raad voor te leggen en te bespreken. In hoofdstuk 3 van het jaarverslag wordt teruggeblikt op het jaar 2022 door de GMR. De GMR biedt een platform voor medezeggenschap en inspraak, waarin beslissingen en beleidskwesties worden besproken die van invloed zijn op alle scholen van de stichting.

Een groot deel van de ondersteunende personele en financiële diensten van de stichting is sinds 2017 uitbesteed aan administratiekantoor Preadyz.



Daarnaast zijn er in de afgelopen jaren enkele staffunctionarissen aangesteld of ingehuurd om bovenschoolse ondersteunende processen uit te voeren, voornamelijk via inhuur en detachering.

Vanaf september 2017 is er een zelfstandige controller ingehuurd voor één dag per week. Vanaf januari 2018 was er binnen de SCSOG een HR-adviseur werkzaam voor één dag per week op detacheringbasis. In de loop van 2022 is er, naast de bestuurder (0,8 fte en vanaf september 1,0 fte) en de managementondersteuner (0,7 fte), een HR-adviseur in dienst genomen voor 0,6 fte. Deze personele bezetting zorgt voor ondersteuning op het gebied van financiën, HR en algemeen management binnen de stichting.

Sinds 2018 is er een functionaris gegevensbescherming ingehuurd voor een beperkt aantal uren, om te zorgen voor naleving van de privacywetgeving. In 2020 is besloten om het ICT-beheer in eigen beheer te nemen, waardoor bovenschoolse formatie is ingevuld voor het beheer van de ICT-systemen. In 2021 is een project gestart om de kwaliteit van de ICT-voorzieningen en het ICT-beheer verder te versterken binnen de stichting. Dit project is in 2022 afgerond, waarbij met name aandacht is besteed aan de implementatie van de digitale werkomgeving (DWO) en de herverdeling van taken en verantwoordelijkheden binnen de ICT-beheergroep van de organisatie. Deze maatregelen hebben tot doel om de kwaliteit, efficiëntie en veiligheid van de ICT-voorzieningen binnen de stichting te verbeteren. Het verzuimbeheer is ook uitbesteed aan een externe partij, zodat dit op professionele wijze kan worden geregeld.

Gezien de omvang van de stichting zoeken we voortdurend naar een goede balans tussen kwaliteit en professionaliteit, flexibiliteit en kwetsbaarheid. We streven ernaar de bovenschoolse staf zo efficiënt mogelijk in te richten én tegelijkertijd voldoende expertise in huis te hebben voor de verschillende processen.

## Samenwerking en dialoog

De SCSOG is in het kader van passend onderwijs verbonden aan drie samenwerkingsverbanden:

- Samenwerkingsverband Passend (primair) Onderwijs Provincie Groningen PO 20.01;
- Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs Groningen Stad VO 20.01;
- Samenwerkingsverband Passend Voortgezet Onderwijs Groningen Ommelanden VO 20.02.

Bij het laatstgenoemde samenwerkingsverband is de SCSOG een 'opting-in' partner. Vanaf 2021 is de bestuurder van de SCSOG lid van het 'niet-uitvoerend-bestuur' van dit samenwerkingsverband en daarmee ook voorzitter van de subregio centraal. In het samenwerkingsverband VO 20.01 is de bestuurder van de SCSOG voorzitter van de ALV en in het samenwerkingsverband PO 20.01 is de bestuurder van de SCSOG lid van de ALV. In de loop van het jaar 2022 zijn deze rollen door het vertrek van de zittende bestuurder van de SCSOG overgenomen door bestuurders van andere Groningse besturen.

Vanaf 1 september 2022 is de nieuwe bestuurder lid van de ALV van samenwerkingsverband Primair Onderwijs Groningen PO 20.01, lid van de ALV van het Samenwerkingsverband Groningen Stad VO 20.01 en Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs Groningen Ommelanden VO 20.02.

Daarnaast neemt de bestuurder deel aan het bestuurlijk overleg van het project 'de toekomst van het pro en vso'. Hierbij zijn de drie samenwerkingsverbanden passend onderwijs en alle besturen die pro en/of vso hebben in de stad Groningen of de Ommelanden betrokken. Het doel van dit project is een gezamenlijke toekomstagenda bepalen voor deze onderwijsvoorzieningen in de provincie Groningen.

In 2022 zijn er werkgroepen opgericht die zich bezighouden met het verkennen van verschillende routes van het praktijkonderwijs (pro) en voortgezet speciaal

onderwijs (vso) naar het entreeonderwijs op het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Deze werkgroepen worden geleid door een kartrekker vanuit het mbo en hebben als doel om overeenstemming te bereiken tussen het voortgezet onderwijs (vo) en het mbo over de inrichting van deze routes, zodat de overgang van pro/vso-leerlingen naar het entreeonderwijs succesvol kan verlopen.

De werkgroepen zullen zich buigen over verschillende aspecten, zoals het curriculum, de begeleiding en ondersteuning van de leerlingen en de samenwerking tussen de betrokken onderwijsinstellingen.

Door samen te werken en afstemming te zoeken, streven de werkgroepen ernaar om een geleidelijke en succesvolle instroom van pro/vso-leerlingen in het entreeonderwijs te bewerkstelligen.

Dit initiatief is gericht op het creëren van betere overgangsmogelijkheden voor pro/vso-leerlingen naar het mbo, zodat zij de kans krijgen om hun talenten verder te ontwikkelen en succesvol deel te nemen aan het vervolgonderwijs.

Naast betrokkenheid bij de eerdergenoemde verbanden, is de SCSOG actief betrokken bij het Platform vo-mbo in de provincie Groningen. De bestuurder van de SCSOG heeft in 2022 deelgenomen aan verschillende commissies binnen dit platform, waaronder de agendacommissie, de commissie 'Herontwerp', de commissie 'Entreeonderwijs' en de commissie 'Speciale onderwijsvoorzieningen'. Deze betrokkenheid en vertegenwoordiging van de SCSOG in het Platform vo-mbo hebben als doel samenwerking en afstemming tussen het voortgezet onderwijs (vo) en het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) in de regio te bevorderen.

De voortzetting van deze betrokkenheid bij het Platform vo-mbo door de nieuwe bestuurder vanaf september 2022 toont de voortdurende inzet van de SCSOG om actief bij te dragen aan de ontwikkeling en verbetering van het onderwijs in de regio Groningen.

Het bestuur van de SCSOG deelt een kantoor aan de Eenrumermaar met twee andere besturen voor christelijk onderwijs in de stad Groningen. In dit gezamenlijke kantoor wordt gestreefd naar zoveel mogelijk samenwerking op inhoudelijk relevante onderwerpen. Deze fysieke nabijheid en samenwerking vergemakkelijken de uitwisseling van kennis, ervaring en expertise tussen de besturen, wat kan bijdragen aan een verdere versterking van het christelijk onderwijs in de regio.

Er zijn in 2022 geen klachten binnengekomen bij het bestuur.





“

Het jaar 2022 was een  
jaar van **VERANDERING**  
voor de SCSOG.



# Verslag van de Raad van Toezicht

In dit hoofdstuk blikt de Raad van Toezicht terug op het jaar 2022.

## Een jaar van verandering

Het jaar 2022 was een jaar van verandering voor de Raad van Toezicht. In de eerste plaats door het toetreden van twee nieuwe leden. Twee leden van de raad, de heren Jan Folkert Deinum en Mentko Nap, namen vanwege het feit dat hun zittingstermijn verstreken was afscheid. De heren Fitim Ismaili en Jelmer Dijkstra hebben we begroet als nieuwe leden van de raad. Door het vertrek van de heer Deinum was de vacature van voorzitter vacant. Hij is opgevolgd door de heer Bert Dijkstra, die vanwege de continuïteit van de raad zijn zittingstermijn met een jaar verlengd heeft.

Een ingrijpendere verandering was het vertrek van de bestuurder, mevrouw Annalie Osinga. Zij werd per 1 augustus 2022 benoemd tot voorzitter van het College van Bestuur van het Dr. Nassaucollege te Assen. Met hulp van een extern bureau is de SCSOG erin geslaagd snel een opvolger voor mevrouw Osinga te vinden. Op 1 september 2022 is daarom de heer Philip Messak aangetreden als bestuurder van stichting SCSOG.

## Contact met de scholen

Na een periode van gedwongen schoolsluiting eind december 2021, als gevolg van de coronapandemie, mochten de scholen gelukkig op 10 januari weer open. Ook kon de raad weer scholen gaan bezoeken. Alle scholen zijn in dit jaar dan ook bezocht door een delegatie van de raad. Tijdens de bezoeken zijn lessen bezocht en gesprekken gevoerd met personeelsleden en de leiding van de scholen.

## Contact met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)

Twee leden van de Raad van Toezicht hebben twee keer de vergadering van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad bezocht (GMR).

Tijdens deze bijeenkomsten zijn de belangrijkste zaken die op dat moment speelden en de relatie tussen de GMR en het bestuur besproken.

## Verantwoording van wettelijke taken

De Raad van Toezicht bestond in 2022 uit vijf personen, die elk vanuit een eigen discipline hun bijdrage hebben geleverd aan de raad en de stichting. De leden kunnen ten opzichte van elkaar en het bestuur onafhankelijk en kritisch opereren. De raad heeft toegezien op de naleving van de Code Goed Onderwijsbestuur en kan concluderen dat er overeenkomstig de code is gehandeld door het bestuur.

Er zijn vijf bijeenkomsten van de raad geweest en de raad heeft een scholingsbijeenkomst over meer inclusief onderwijs bijgewoond, samen met de bestuurder, de directeurs en adjunct-directeurs. Tijdens de vergaderingen met het bestuur heeft de bestuurder de raad in voldoende mate voorzien van informatie. Belangrijke thema's waren de coronapandemie en de gevolgen daarvan voor het onderwijs, de leerlingen en het personeel, de aanstaande nieuwbouw van De Fiduciaschool en het feit dat er een (te) groot beroep wordt gedaan op de SBO-scholen van de stichting, waardoor er een volverklaring is afgegeven. Daarnaast is ook het welzijn van het personeel een belangrijk thema alsmede het aantrekken en behouden van personeel.

De bestuurder heeft de raad voldoende betrokken bij de voorbereiding en uitvoering van het geplande vierjaarlijkse bestuursonderzoek van de inspectie in december. Een delegatie van de Raad van Toezicht heeft tijdens het inspectiebezoek gesprekken gevoerd met de inspecteurs. De SCSOG heeft op alle standaarden een voldoende beoordeling ontvangen, wat in het definitieve inspectierapport van 2023 is bevestigd. De raad heeft de aandachtspunten en herstelopdrachten die in vertrouwen zijn gegeven serieus genomen en hier actie op ondernomen.



Ook kwam de bovenmatige reserve van de stichting ter sprake en de wijze waarop het bestuur de reserves via een bestedingsplan wil afbouwen.

De aanwezige "checks and balances" binnen de SCSOG, waaronder de drie jaarlijkse rapportages (zowel financieel als inhoudelijk) van het bestuur, de jaarlijkse schoolbezoeken en de gesprekken met schooldirecties en leerkrachten, bieden de Raad van Toezicht voldoende informatie en inzicht om de doelmatigheid en rechtmatigheid van de middeleninzet te beoordelen. Deze instrumenten stellen de raad in staat om adequaat toezicht te houden op het bestuur en om geïnformeerd beslissingen te nemen. Naast bovengenoemde zaken heeft de raad de begroting voor het jaar 2022 en de jaarrekening over het jaar 2021 goedgekeurd.

De raad heeft een externe accountant benoemd en heeft toegezien op de doelmatigheid van de bestedingen van het bestuur. De accountant heeft zijn bevindingen teruggekoppeld naar de bestuurder en de auditcommissie van de Raad van Toezicht. De raad komt tot de conclusie dat er op een verantwoorde manier met de middelen is omgegaan en dat ze doelmatig zijn besteed. Ook heeft de raad het jaarverslag 2021 goedgekeurd.

Als werkgever heeft de remuneratiecommissie tweemaal een gesprek gevoerd met de bestuurder. Een voortgangsgesprek en een exitgesprek vanwege het vertrek van de bestuurder naar een andere scholengroep. Met de nieuwbenoemde

bestuurder is nog geen gesprek gevoerd door de remuneratiecommissie, maar is er wel tweemaandelijks overleg tussen de voorzitter van de raad en de bestuurder.

Na afloop van elke vergadering wordt de bijeenkomst geëvalueerd door de leden van de raad en de bestuurder. De vergaderingen worden gekenschetst door de prettige en open sfeer, waarbij eenieder zich kritisch durft op te stellen. Er heeft in 2022 geen evaluatie met een externe partij plaatsgevonden. Een dergelijke evaluatie staat voor 2023 gepland.

Nr.	Betreft	Datum
1	Goedkeuring bestedingsplan	17-2-2022
2	Goedkeuring treasurystatuut en treasuryplan 2022	17-2-2022
3	Goedkeuring formatieplan 2022-2026	23-6-2022
4	Goedkeuring jaarverslag 2021	23-6-2022
5	Goedkeuring begroting 2023	8-12-2022

## Ten slotte

De Raad van Toezicht spreekt zijn waardering uit voor de wijze waarop de bestuurder leiding heeft gegeven aan de stichting, waardoor de organisatie in control is. Hij is daarnaast ingenomen met de manier waarop de medewerkers van de onder de stichting ressorterende scholen zich hebben ingezet om de leerlingen te begeleiden.

## Samenstelling van de Raad van Toezicht

In het verslagjaar 2022 bestond de raad uit de volgende leden:

Functionaris	Functie en commissielidmaatschap	Hoofdbetrekking	Nevenfunctie(s)
M.C. Bouma	Lid Lid van de auditcommissie	Strategisch adviseur Terra MBO	Lid medezeggenschapsraad Basisschool de Eskampen in Peize (onbezoldigd)
J. Dijkstra	Lid Lid van de remuneratiecommissie	Managing Director Brink CS Group	Lid RvT van de Noordelijke ProductiviteitsAlliantie
B. Dijkstra	Voorzitter Lid van de remuneratiecommissie	Algemeen directeur bij Ubbo Emmius Scholengemeenschap	Secretaris van de Coöperatieve Innovatiehub Veenkoloniën U.A. (onbezoldigd) Secretaris van Stichting gebiedsfonds Stadskanaal op Zon. (Onbezoldigd)
B. Kuiken	Vicevoorzitter Lid van de auditcommissie	Commercieel directeur bij ABN Amro	Bestuurslid Stichting Present Groningen (onbezoldigd)
F. Ismaili	Lid Lid van de auditcommissie	Directeur bedrijfsvoering Noorderpoort	-

De leden van de Raad van Toezicht ontvangen een vrijwilligersvergoeding van € 1.800,- voor hun werk voor de stichting.





Sinds de zomer van 2022 heeft de SCSOG een **NIEUWE BESTUURDER**, de heer Philip Messak.





# Verslag van de GMR

In dit hoofdstuk blikt de GMR terug op het jaar 2022.

Een kalenderjaar is voor elk onderwijs gremium altijd al op te splitsen in twee delen, want je hebt tenslotte te maken met twee (delen van) verschillende schooljaren. In 2022 was dit door de bestuurswisseling nog meer het geval dan anders.

De eerste vier vergaderingen - tot de zomervakantie - waren nog in het bijzijn van mevrouw Annalie Osinga, de voormalige bestuurder. We kijken als GMR terug op een mooie en prettige samenwerking. Er is sinds haar aantreden een enorme professionaliseringslag gemaakt binnen de SCSOG, wat ook de GMR ten goede is gekomen. De inhoud van de vergaderingen wordt in samenspraak met de bestuurder vastgesteld en daarbij worden we meegenomen in belangrijke en lopende zaken.

Sinds de zomer van 2022 heeft de SCSOG een nieuwe bestuurder, de heer Philip Messak. We zijn als GMR in het voorjaar betrokken geweest bij de sollicitatieprocedure. De ingeslagen koers qua samenwerking, openheid en wederzijdse actieve betrokkenheid tussen GMR en bestuurder is gelukkig voortgezet. We hebben de eerste kennismaking met de heer Messak en het tweetal vergaderingen die daarna hebben plaatsgevonden in 2022, als zeer prettig ervaren. Gelukkig konden alle zes overleggen, in tegenstelling tot het voorgaande jaar, gewoon fysiek plaatsvinden.

Tijdens de mei-vergadering heeft de GMR overleg gevoerd met een afvaardiging van de Raad van Toezicht van de SCSOG, in de persoon van de heer Bert Dijkstra en de heer Fitim Ismaili. Het bezoek van november 2022 is doorgeschoven naar januari 2023.

Instemming en positief advies is door de GMR verleend met:

- Het jaarverslag 2021;
- Het aanwijzingsbesluit Werkkostenregeling 2022;
- Het bestuursformatieplan 2022 – 2026;
- Het functiehuis PO;

- De integriteitscode SCSOG;
- De meerjarenbegroting 2023 – 2027;
- De procedure en het functieprofiel m.b.t. vacature bestuurder.

## Samenstelling van de GMR

De bezetting van de GMR in 2022 (januari - augustus) was:

Functionaris	Functie
Dhr. Hugo Vellinga (personeel De Bolster)	Voorzitter GMR
Ouder De Bolster	Vacant
Mw. Gera Steentjes (personeel De Wingerd)	Lid GMR
Mw. Willemijn Akkermans (ouder De Wingerd)	Secretaris GMR
Dhr. Ijsbrand Knol (personeel De Kimkiel)	Lid GMR
Mw. Claudia Heijnen (ouder De Kimkiel)	Lid GMR
Mw. Gerda Boshart (personeel De Fiduciaschool)	Lid GMR
Mw. Sietske Terpstra (ouder De Fiduciaschool)	Lid GMR
Mw. Wies Beukema (managementassistent SCSOG)	Notulist

De bezetting van de GMR in 2022 (augustus - december) was:

Functionaris	Functie
Dhr. Hugo Vellinga (personeel De Bolster)	Voorzitter GMR
Mw. Tamara Klarenbeek (ouder De Bolster)	Lid GMR
Mw. Gera Steentjes (personeel De Wingerd)	Lid GMR
Mw. Willemijn Akkermans (ouder De Wingerd)	Secretaris GMR
Mw. Inge Boer (personeel De Kimkiel)	Lid GMR
Mw. Claudia Heijnen (ouder De Kimkiel)	Lid GMR
Mw. Gerda Boshart (personeel De Fiduciaschool)	Lid GMR
Ouder De Fiduciaschool	Vacant
Mw. Wies Beukema (managementassistent SCSOG)	Notulist

Halverwege het jaar hebben er enkele wijzigingen in de samenstelling plaatsgevonden (zie schema) na het afscheid van Ijsbrand Knol (personeel De Kimkiel) en Sietske Terpstra (ouder De Fiduciaschool). Helaas is er in 2022 geen nieuwe ouder namens De Fiduciaschool bereid gevonden om zitting te nemen in de GMR. Deze functie was in deze periode daarom vacant.



Gelukkig kon in 2022  
het onderwijs weer  
grotendeels **OP LOCATIE**  
plaatsvinden.



# Verlag van het bestuur

In dit hoofdstuk verantwoordt het bestuur zich over het gevoerde beleid in 2022.

## Domein onderwijs en kwaliteit Gevolgen van de coronapandemie en onderwijsachterstanden in het SBO

In 2021 hebben de scholen en de stichting te maken gehad met uitzonderlijke omstandigheden als gevolg van de pandemie. Er is geprobeerd om afstandsonderwijs op te zetten, waarbij regelmatig contact met de leerlingen werd onderhouden. Gelukkig kon in 2022 het onderwijs weer grotendeels op locatie plaatsvinden. Ook konden fysieke activiteiten zoals schoolreisjes, afscheidsbijeenkomsten voor leerlingen in de hoogste groepen en kerstmarkten doorgaan in 2022. Dit bood de leerlingen de gelegenheid om te genieten van deze bijzondere gebeurtenissen en zorgde voor een gevoel van normaliteit en verbondenheid binnen de scholen.

Ondanks deze terugkeer naar fysiek onderwijs, bleef continuïteit een uitdaging vanwege de vervanging van zieke collega's als gevolg van corona of de griep. Dit legde een zware last op het personeel, dat intern moest inspringen vanwege de krapte op de arbeidsmarkt en het gebrek aan beschikbare extra leerkrachten. Ondanks de veranderende situatie en de druk op de interne vervanging, is er toch gewerkt aan de strategische doelen van het beleid. Echter, gezien de vervangingsproblematiek was er beperkte tijd en energie beschikbaar hiervoor. Het verlengen van het huidige strategisch beleidsplan biedt dan ook mogelijkheden om ingezette trajecten goed te evalueren en af te ronden.

Op de beide SBO-scholen liepen vooral de kinderen uit groep 3 een leerachterstand op het gebied van lezen. Door extra lessen aan te bieden, in kleinere groepen, kunnen de kinderen meer individuele aandacht krijgen en kan er gerichter gewerkt worden aan het verbeteren van hun leesvaardigheden. Daarnaast is het verlengen van de lesstof in groep 3 een goede zet geweest.

Door meer tijd te creëren voor instructie, hebben de leerkrachten de mogelijkheid om de lesstof grondiger en uitgebreider te behandelen. Dit geeft de kinderen de kans om de leerstof beter te begrijpen en zich de vaardigheden eigen te maken die nodig zijn om goed te leren lezen. Ook werd op gebied van sociaal-emotionele en fysieke vaardigheden meer aandacht gegeven door het inzetten van vakleerkrachten toneel, drama en muziek. Technieklussen werden via onderwijsateliers gegeven.

## Nationaal Programma Onderwijs

In 2022 werd bekend dat de financiële NPO-middelen ingezet konden worden tot en met het schooljaar 2024-2025. Hierdoor hebben we meer tijd gekregen om de maatregelen die vanaf 2021 zijn genomen, ook na 2023 door te zetten. In totaal heeft de stichting ruim € 1.000.000,- euro aan NPO-middelen ontvangen. Er zijn geen NPO-middelen afgeroomd voor bovenschoolse activiteiten. De scholen hebben volledige beschikking over het NPO-bedrag per leerling en konden op basis van de schoolscan invulling geven aan de plannen.

De schoolplannen variëren per school en zijn gebaseerd op de schoolscan die per school gemaakt is. De plannen zijn gebaseerd op de interventies in de 'menukaart' van het ministerie en zijn geïntegreerd in de schoolplannen 2021-2022 en 2022-2023. De plannen zijn met instemming van de MR opgesteld en uitgevoerd. Op hoofdlijnen is ingezet op de volgende zaken:

- Extra formatie voor NT2-onderwijs voor de specifieke doelgroep NT2-leerlingen.
- Extra formatie voor onderwijsondersteuners voor taal- en rekenonderwijs, zodat meer differentiatie op dit gebied mogelijk werd.
- Extra formatie voor onderwijsondersteuners voor de praktijkvakken.
- Projectweken rondom gezondheid en cultuur, hiervoor is externe ondersteuning ingehuurd.
- Extra sportieve activiteiten door meer formatie lichamelijke opvoeding en inhuur van projectactiviteiten.

- Psychosociale hulp en ondersteuning voor individuele leerlingen.
- Een toekomstcoach voor schoolverlaters vanuit het praktijkonderwijs die in een multi-problematische context zitten.
- Extra inzet van vakleerkrachten voor sport, muzieklessen, technieklessen, theater en toneel.
- Meer formatie voor achterwacht en 'time-out' om leerlingen op te vangen die tijdelijk niet in de groep kunnen participeren.
- Extra lessen zelfregulerend leren en samenwerkend leren.
- Inzet van extra digitale middelen om in kleine groepjes te kunnen werken.
- Inzet van schoolmaatschappelijk werk voor gezinnen die extra ondersteuning nodig hebben.
- Extra inzet van logopedie om opgelopen achterstanden in te halen.

De impact van de coronapandemie op leerlingen varieerde sterk, afhankelijk van hun thuissituatie. Op het gebied van de basisvaardigheden taal en rekenen werd weinig vertraging geconstateerd en sommige leerlingen boekten zelfs vooruitgang op deze gebieden. Echter, veel leerlingen misten het sociale aspect van school en de buitenschoolse activiteiten. En ze kregen vaak te weinig lichaamsbeweging tijdens deze periode.

De praktijkvakken, die van groot belang zijn voor onze leerlingen, kwamen onder druk te staan tijdens het afstandsonderwijs, evenals interne en externe stages in het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs. Sommige leerlingen ontwikkelden sociaal-emotionele of psychische problemen als gevolg van de pandemie.

Voor leerlingen die Nederlands als tweede taal (NT2) leren, had de pandemie als gevolg dat ze te weinig of geen Nederlands konden spreken, waardoor ze een achterstand opliepen in het beheersen van de Nederlandse taal. In 2022 was het weer mogelijk om fysiek onderwijs te geven, waardoor structuur en regelmaat terugkeerden in de lessen. Dit werd door zowel leerlingen als medewerkers zeer positief ervaren. Leerlingen kregen de nodige aandacht en voelden zich gezien doordat ze elkaar weer fysiek konden ontmoeten. En ook de gemiste (sociale) activiteiten konden weer plaatsvinden.

## Strategisch beleidsplan 2020-2023

In 2022 is besloten om het strategisch beleidsplan met een jaar te verlengen vanwege de impact van de coronapandemie en een bestuurswissel. Deze verlenging bood de vier scholen meer tijd om de strategische doelen verder te ontwikkelen, waarvoor beperkte vooruitgang was geboekt in voorgaande jaren. Bovendien kreeg de nieuwe bestuurder de gelegenheid om het huidige beleidsplan grondig te evalueren en een solide start te maken met het proces van het strategisch beleid voor de periode 2024-2028.

Ons hoofddoel in het strategisch beleidsplan voor de jaren 2020-2024 is:

### " Hoe kunnen we de ontwikkeling van onze leerlingen verbeteren en zichtbaar maken?"

Dit hoofddoel hebben we vertaald in een vijftal streefdoelen:

- We verbeteren de wijze waarop we de brede individuele ontwikkeling van onze leerlingen zichtbaar maken op onze scholen. We stemmen dit af binnen de stichting, waarbij we niet streven naar uniformiteit maar wel naar beredeneerde overeenkomsten en verschillen.
- We passen ons aanbod daar waar nodig aan, zodat het aanbod gericht is op de brede ontwikkeling van onze leerlingen: zelfredzaamheid, zelfvertrouwen, eigenwaarde, kennis, burgerschap en basisvaardigheden. Ook praktische vaardigheden krijgen in de komende periode meer aandacht.
- We versterken ons pedagogisch-didactisch handelen. Hiervoor maken we bijvoorbeeld gebruik van 'Lesson Study'. De samenwerking van leraren in het vormgeven en evalueren van lessen wordt geïntensiveerd.
- We versterken de samenwerking en het delen van expertise in onze stichting. Ons expertiseteam 'nieuwe stijl' heeft hierin een belangrijke rol.
- We versterken ons kritisch beoordelingsvermogen om goed te kunnen kijken naar ons effect op het leren van onze leerlingen zodat we ons gedrag aan kunnen passen om een groter effect te bereiken.

Deze streefdoelen zijn in de verschillende (school) plannen van de scholen verder geoperationaliseerd, passend bij de leerlingenpopulatie en de fase van de ontwikkeling per school. Hierin is ruimte voor eigen invulling van de scholen. In 2022 hebben we gewerkt aan de streefdoelen door de volgende activiteiten:

1. De scholen hebben overeenstemming bereikt over het gebruik van een combinatie van het Landelijk Doelgroepenmodel (LDGM), het ontwikkelingsperspectief en het portfolio voor het volgen van de ontwikkeling van leerlingen. Het LDGM dient als richtlijn, het ontwikkelingsperspectief wordt gebruikt als individueel volginstrument en het portfolio helpt bij het geven van betekenis aan de ontwikkeling van elke leerling. Op alle scholen is de verdere ontwikkeling van het portfolio bij eenieder onder de aandacht. Dit krijgt mede vorm doordat nieuw leven is geblazen in het IB-netwerk, wat een belangrijk onderdeel is van het in- en externe netwerk van specialisten. Hierdoor kan kennis en ervaring worden uitgewisseld en kunnen professionals binnen de SCSOG van elkaar leren.

2. Na een evaluatie van het leerstofaanbod op de vier scholen is gebleken dat er specifieke aandacht kan worden besteed aan praktijkvaardigheden voor leerlingen op de beide SBO-scholen. Vooral voor leerlingen die naar het praktijkonderwijs doorstromen, is het belangrijk om gedurende hun schoolloopbaan in het SBO praktische vaardigheden te ontwikkelen, hiervoor is de samenwerking met De Bolster gecontinueerd. Voor De Wingerd en De Bolster ligt de uitdaging juist bij het creëren van een doorgaande lijn met betrekking tot de basisvaardigheden taal en rekenen en het verbinden van theoretische vakken met praktijkvakken. Het gebruik van het doelgroepenmodel zal hieraan bijdragen door verdere stimulans te geven. Door deze specifieke aanpassingen en initiatieven kan het leerstofaanbod beter aansluiten bij de behoeften en ontwikkeling van de leerlingen.

3. Als collectieve beslissing binnen het BMT is ervoor gekozen om op alle vier de scholen te werken met "Lesson Study", een aanpak gericht op het versterken van het pedagogisch-didactisch handelen. Het traject wordt op elke school aangepast aan de specifieke ontwikkelingsfase en personeelssamenstelling. Er is ook gekozen

om gedeeltelijk samen te werken in het gebruik van Lesson Study, zodat er gebruik kan worden gemaakt van elkaars expertise. In de praktijk is gebleken dat Lesson Study niet altijd geschikt is voor elke school. Daarom wordt er op twee scholen gekeken naar alternatieve methoden om het pedagogisch-didactisch handelen te versterken. Door verschillende benaderingen te verkennen, kan elke school de aanpak kiezen die het beste past bij hun specifieke behoeften en omstandigheden.

4. In 2022 heeft het expertisecentrum binnen de SCSOG zich verder ontwikkeld met de nadruk op het leren van en met elkaar. De 'connectoren', die verantwoordelijk zijn voor het identificeren van expertise binnen de SCSOG, hebben een menukaart ontwikkeld op basis van een inventarisatie. Deze menukaart stelt scholen in staat om gebruik te maken van de beschikbare expertise en een beroep te doen op specialisten binnen de SCSOG. Het expertisecentrum speelt dus een belangrijke rol in het faciliteren van samenwerking en kennisdeling tussen specialisten, zowel binnen de organisatie als extern.

5. In 2022 zijn er binnen de SCSOG drie pilots gestart met betrekking tot 'mandatering'. Deze pilots waren gericht op het verkrijgen van meer duidelijkheid over hoe de mandaatgever en -nemer kunnen omgaan met de beschikbare handelingsruimte. De methode van mandatering sluit goed aan bij de besturingsfilosofie van de organisatie, waarin ruimte en vertrouwen belangrijke kenmerken zijn. De werkwijze van mandatering bevindt zich nog steeds in de pilotfase en vereist een grondige evaluatie. De evaluatie zal voornamelijk bepalen of deze werkwijze effectief is, in voldoende mate bijdraagt aan ons kritisch beoordelingsvermogen en te kijken naar het effect van ons handelen op leerlingen. De drie mandaatpilots binnen de SCSOG zijn: zicht op ontwikkeling, kennisdeling en identiteit.





### **Contacten met de Inspectie van het Onderwijs**

Alle scholen van de SCSOG hebben het basisarrangement van de Inspectie van het Onderwijs ontvangen, wat aangeeft dat zij voldoen aan de gestelde kwaliteitseisen. Aangezien het vierjaarlijks bestuursonderzoek van de Inspectie van het Onderwijs vanwege de coronapandemie de voorgaande jaren is uitgesteld, hebben alle scholen en bestuur ter voorbereiding op het verwachte bezoek een zelfevaluatie geschreven hoe de school en de stichting ervoor staat.

Het onderzoek door de Inspectie van het Onderwijs heeft uiteindelijk in december 2022 plaatsgevonden. Tijdens de verificatieonderzoeken op de scholen is gebleken dat de stichting in control was. Hoewel de definitieve resultaten pas in 2023 bekend werden gemaakt, gaf de eerste terugkoppeling van de inspectie aan dat het bestuur op alle standaarden een voldoende heeft behaald. Er werden enkele kleine herstelopdrachten gegeven op het gebied van risicomanagement, beleid op basisvaardigheden en interne verantwoording over de doelmatigheid van de besteding van middelen en behaalde resultaten. We zijn zeer tevreden met de behaalde resultaten en hebben dit op passende wijze gevierd met alle medewerkers.

### **Sociale veiligheid**

Op beide SBO-scholen zijn de jaarlijkse leerling tevredenheidsenquêtes uitgezet en de resultaten waren positief. Daarnaast hebben gesprekken met leerlingen en ouders uitgewezen dat leerlingen zich veilig voelen op onze scholen. Er hebben in het kader van sociale veiligheid geen incidenten plaatsgevonden.

### **De resultaten van ons onderwijs**

De scholen brengen systematisch in kaart hoe de resultaten van de leerlingen zich ontwikkelen, dit gebeurt zowel op individueel als op groeps- en schoolniveau. Ook worden jaarlijks vragenlijsten onder leerlingen afgenomen op de scholen, gericht op de veiligheidsbeleving en tevredenheid.

De uitkomsten van deze vragenlijsten zijn gemiddeld genomen voldoende tot goed.

Naast bovenstaande metingen hebben directeuren en bestuurder zelf activiteiten ondernomen om zicht te krijgen en te houden op de kwaliteit van het onderwijs en ondersteuning. Hieronder vallen (functionerings-) gesprekken met individuele medewerkers, lesbezoeken en gesprekken met leerlingen. De directeuren en andere leidinggevenden op de scholen doen lesbezoeken en bespreken deze lesbezoeken na met de medewerkers. De bestuurder bezoekt elk jaar iedere school waarbij gedurende een gehele schooldag lessen worden bijgewoond.

Op stichtingsniveau is het moeilijk om een algemene uitspraak te doen over de kwaliteit van de resultaten, omdat er geen eenduidige data en normen beschikbaar zijn voor de verschillende typen onderwijs. De scholen verschillen sterk in hun doelen en de aard van de leerlingenpopulatie, waardoor ze niet direct met elkaar te vergelijken zijn. Desalniettemin hebben we wel stappen gezet om de leerlingresultaten meer systematisch te volgen. De scholen brengen in kaart hoe de leerlingen zich ontwikkelen op verschillende onderwijsgebieden.

Het is positief om te vernemen dat de uitstroom op de scholen jaarlijks in kaart wordt gebracht en dat de resultaten overeenkomen met het ontwikkelingsperspectief dat aan het begin van de schoolloopbaan is vastgesteld. Het feit dat de uitstroom in grote lijnen consistent is met voorgaande jaren geeft aan dat de scholen in staat zijn om de leerlingen te begeleiden naar passende vervolgstappen.

Door het in kaart brengen van de uitstroom en het vergelijken met het ontwikkelingsperspectief kunnen de scholen evalueren in hoeverre de gestelde doelen zijn behaald en waar eventuele verbeteringen mogelijk zijn. Het is belangrijk dat de leerlingen de juiste



ondersteuning krijgen om hun individuele ontwikkeling te bevorderen en succesvol te kunnen doorstromen naar het vervolgonderwijs of de arbeidsmarkt.

Het regelmatig monitoren van de uitstroom en het afstemmen van het ontwikkelingsperspectief draagt bij aan het versterken van de kwaliteit van onderwijs en de ondersteuning die de scholen bieden. Het stelt ze in staat gerichte maatregelen te nemen en leerlingen de best mogelijke voorbereiding te bieden op hun toekomst.

#### Uitstroomgegevens SBO De Fiduciaschool en SBO De Kimkiel

De Fiduciaschool	Aantal	%	De Kimkiel	Aantal	%
(V)so-cluster 4	6	14	(V)so-cluster 4	3	7
Praktijkonderwijs	15	35	Praktijkonderwijs	26	63
Vmbo bl/kl	13	30	Vmbo bl/kl	10	25
Vmbo tl	1	2	Vmbo tl	2	5
Havo/vwo	1	2	Havo/vwo	0	-
ZML	3	7	ZML	0	-
Vroegtijdig schoolverlaters	4	10	Vroegtijdig schoolverlaters	0	-
<b>Totaal</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>Totaal</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Beide SBO-scholen participeren actief in een regionaal werkverband dat gericht is op het opstellen van een benchmark voor het speciaal basisonderwijs (SBO). Door samen te werken met andere scholen wordt inzicht verkregen in de eigen resultaten en hoe deze zich verhouden tot andere SBO-scholen.

Het ontwikkelen van een systematiek om zicht te krijgen op de eigen resultaten en de vergelijking met andere scholen is waardevol. Het stelt de school in staat om de kwaliteit van het onderwijs te evalueren en verbeterpunten te identificeren. Door de resultaten te vergelijken met het gemiddelde niveau van het doelgroepenmodel en met referentiescholen, krijgt de school een beter beeld van waar de school staat en welke vooruitgang er geboekt kan worden.

Het vaststellen van ambitiedoelen per domein en per doelgroep is een belangrijke stap in het streven naar kwaliteitsverbetering. Het stelt de scholen in staat om

gericht te werken aan specifieke ontwikkelingsgebieden en om de leerlingen de beste ondersteuning te bieden. Het regionale project en de benchmark dragen bij aan het verkrijgen van waardevolle informatie en inzichten die kunnen leiden tot verdere verbetering van de kwaliteit van het SBO-onderwijs.

Voor De Fiduciaschool is te zien dat in alle groepen, m.u.v. leerjaar 3 en 7, de gemiddelde vaardigheidsscores bij rekenen lager zijn dan die van de leerlingen van de referentiegroep. Dit was vorig jaar ook al het geval, echter gedurende de schoolloopbaan zien we een stijgende lijn en presteren de leerlingen op het gemiddelde niveau. Voor begrijpend lezen blijken de gemiddelde scores gelijk aan die van de leerlingen van de referentiegroep, m.u.v. leerjaar 6 en 8. Deze zijn iets onder het gemiddelde.

Voor De Kimkiel is te zien dat de gemiddelde vaardigheidsscores (begrijpend lezen) in vergelijking tot de referentiescholen iets onder de referentielijn liggen, met uitzondering van leerjaar 8. In de hogere leerjaren worden de verschillen tussen de scores en de referentielijnen steeds kleiner. Ten aanzien van spelling blijkt dat de gemiddelde vaardigheidsscores vanaf leerjaar 4 tot en met leerjaar 6 onder de lijn liggen van de referentiescholen. In leerjaar 7 en 8 vallen de scores vrijwel samen. De verschillen met vorig schooljaar zijn gering. Voor rekenen/wiskunde blijkt dat de gemiddelde vaardigheidsscores dit schooljaar vrijwel over de gehele linie redelijk vergelijkbaar zijn met die van de leerlingen van alle deelnemende scholen. Uitzondering vormt leerjaar 6.





### Uitstroomgegevens (V)SO De Wingerd

Uitstroom SO	Aantal	%	Uitstroom VSO	Aantal	%
SO-ZML (andere school)	5	23,8	Vso-ZML (andere school)	2	16,7
Vso-ZML De Wingerd	13	61,9	Arbeidsmatige dagbesteding	6	50
Mytyl/Tytyl	0	0	Niet-arbeidsmatige dagbesteding	0	0
SBO	0	0	Praktijkonderwijs	2	16,7
Praktijkonderwijs	2	9,5	Mbo Niveau 1	1	8,3
Dagbesteding	1	4,8	Arbeid	1	8,3
<b>Totaal</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	<b>Totaal</b>	<b>12</b>	<b>100</b>

In 2022 is binnen het vso en de Werkgroep Arbeids-toeleiding gestart met de voorbereidingen voor de diplomering van examenkandidaten. Vanaf januari 2023 zullen leerlingen die in het laatste jaar van het vso zitten, uitstromen én voldoen aan de exameneisen; de school verlaten met een officieel diploma in plaats van een certificaat. Leerlingen die om wat voor reden dan ook niet in aanmerking komen voor een diploma, zullen alsnog een certificaat ontvangen.

Daarnaast is er in 2022 een onderzoeksfase gestart voor het ontwikkelen van een nieuw soort digitaal portfolio. Vso-schoolverlaters krijgen op dit moment nog een digitaal portfolio mee in de vorm van een PowerPoint op een USB-stick. De insteek is om met ingang van schooljaar 2023-2024 het portfolio van leerlingen te bundelen in een webapp, zodat leerlingen deze gedurende hun schoolloopbaan kunnen vullen en als bewijs van de bereikte competenties en vaardigheden gebruiken.

### Uitstroomgegevens De Bolster

	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/20	20/21	21/22
Aantal leerlingen	85	93	80	96	77	65	72	63	59	52
Arbeid	15%	12%	10%	14%	26%	23%	31%	27%	38%	31%
MBO	45%	42%	56%	51%	49%	52%	48%	43%	42%	42%
Andere pro school	7%	6%	9%	11%	5%	6%	10%	11%	5%	2%
VSO	1%	5%	3%	4%	3%	14%	6%	3%	3%	6%
VMBO	0%	0%	5%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	2%
Dagbesteding	20%	23%	18%	14%	13%	11%	8%	11%	5%	6%
Overig	11%	12%	1%	5%	4%	0%	1%	5%	7%	11%
Branchecertificaten	36%	23%	36%	35%	47%	54%	36%	40%	56%	52%
Wajong	29%	32%	9%	9%	9%	8%	2%	8%	0%	2%
Doelgr. register				15%	79%	43%	60%	60%	59%	58%

Voor De Bolster valt op dat de uitstroom naar het mbo en dagbesteding stabiel blijft. De uitstroom naar arbeid daalt daarentegen licht. Het aantal leerlingen dat branchecertificaten haalt is nagenoeg hetzelfde als het jaar daarvoor. We zijn tevreden over het behaalde resultaat.

### Examinering in het praktijkonderwijs

Sinds de wettelijke verankering per 1 augustus 2022 is het mogelijk om aan leerlingen van het praktijkonderwijs een schooldiploma uit te reiken. Dit geldt ook voor onze school voor praktijkonderwijs, De Bolster. Preluderend op de wettelijke verplichting is De Bolster in 2019 al gestart met het uitreiken van diploma's aan haar leerlingen. Voor het behalen van het schooldiploma is het vereist dat elke leerling beschikt over een portfolio dat een gedegen beeld geeft van hun ontwikkeling, de leerling de stages voldoende heeft afgerond en er geen sprake is van excessief verzuim.

Op initiatief van het regio-overleg PRO-Groningen is in het schooljaar 2019-2020 een examenreglement voor het praktijkonderwijs opgesteld, dat ook van toepassing is op De Bolster. Dit reglement beschrijft de gestelde eisen en de te volgen procedure voor het verstrekken van een schooldiploma aan een leerling. Het examenreglement bestaat uit twee delen: een algemeen deel en een schooleigen deel.



In het schooljaar 2020-2021 heeft De Bolster als pilot kunnen werken met het examenreglement voor het praktijkonderwijs. Door het doorlopen van de pilot en de evaluatie zorgt De Bolster ervoor dat ze voldoet aan de wettelijke verplichtingen met betrekking tot het examenreglement voor het praktijkonderwijs. Dit stelt de school in staat om de examens op een goede en passende manier uit te voeren.

Centraal in dit examen staat het eindgesprek dat door de mentor wordt gevoerd in het bijzijn van een gecommiteerde vanuit de school. Op deze manier waarborgt De Bolster de kwaliteit en betrouwbaarheid van het schooldiploma en het portfolio voor de leerlingen van het praktijkonderwijs. We zien het examen dan ook met vol vertrouwen tegemoet.

### **Passend onderwijs en leerlingenaantallen SCSOG**

In 2014 werd de wet op passend onderwijs geïntroduceerd met als doel om passend onderwijs te bieden aan alle leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften. Deze wet legt de verantwoordelijkheid bij scholen om te voorzien in de ondersteuningsbehoefte van leerlingen. Als onderdeel hiervan moest elke school een ondersteuningsprofiel opstellen waarin werd beschreven welke ondersteuning de school kan bieden.

Hoewel de verwachting was dat de invoering van de wet zou leiden tot een afname van het aantal leerlingen dat verwezen werd naar gespecialiseerd onderwijs, is het tegenovergestelde gebeurd. Zowel landelijk als bij de scholen van de SCSOG is juist een stijging te zien in het aantal leerlingen dat deelneemt aan gespecialiseerd onderwijs.

Het is belangrijk om dit beeld te erkennen en te onderzoeken waarom er geen afname is van verwijzingen naar gespecialiseerd onderwijs. Dit kan mogelijk leiden tot aanpassingen en verbeteringen in het ondersteuningsbeleid en de implementatie van passend onderwijs. De ontwikkeling naar inclusiever onderwijs lijkt een mogelijke oplossingsrichting te zijn voor een

afname van verwijzingen naar gespecialiseerd onderwijs.

Het is opvallend dat de verwijzingen naar gespecialiseerd onderwijs tussen 2014 en 2018 jaarlijks daalden, maar vanaf 2018 weer begonnen te stijgen. Deze trend culmineerde in 2022 met een hoogtepunt van 832 leerlingen. De groei van het aantal leerlingen bij De Fiduciaschool, De Kimkiel en De Bolster heeft geleid tot een situatie waarin er geen extra ruimte beschikbaar was om alle leerlingen op een goede manier te huisvesten. Dit vereiste een kritische blik op de bestaande ruimten en het zo efficiënt mogelijk benutten van de beschikbare faciliteiten. Uiteindelijk moesten de beide SBO-scholen in 2022 blijven werken met een volbeleid ondanks een extra noodlokaal (De Kimkiel) dat in oktober 2022 in gebruik werd genomen. Dit volbeleid is afgestemd met de medezeggenschapsraden en gepubliceerd op de websites.

We zijn met het samenwerkingsverband primair onderwijs in gesprek en zoeken samen naar oplossingen voor de gevolgen van de volverklaringen. Ook cluster 4 heeft volverklaringen afgegeven. Een urgent probleem dat vraagt om creatieve oplossingen en intensievere samenwerking tussen regulier en speciaal (basis)onderwijs.

Ondanks de stijging van de leerlingaantallen in de afgelopen jaren gaan we in de prognoses uit van een stabilisering op 790 leerlingen, een daling wordt verwacht bij De Bolster en De Kimkiel. Dit is ten opzichte van 2021 een verhoging van 20 leerlingen en gezien de huidige situatie meer reëel.



## Leerlingenaantallen SCSOG

		Fiducia	Kimkiel	Wingerd	Bolster	SCSOG	Toename
		02 WR	14 WU	14 WT	05 OP	Totaal	Afname
Werkelijk	2001	143	167	129	197	<b>636</b>	-
	2002	140	190	133	209	<b>672</b>	36
	2003	138	162	133	240	<b>673</b>	1
	2004	132	160	131	255	<b>678</b>	5
	2005	126	148	132	264	<b>670</b>	-8
	2006	132	131	132	260	<b>655</b>	-15
	2007	124	134	122	242	<b>622</b>	-33
	2008	117	128	124	256	<b>625</b>	3
	2009	117	122	112	287	<b>638</b>	13
	2010	131	136	120	296	<b>683</b>	45
	2011	140	146	115	293	<b>694</b>	11
	2012	150	166	126	293	<b>735</b>	41
	2013	155	166	123	301	<b>745</b>	10
	2014	177	180	130	291	<b>778</b>	33
	2015	169	175	127	279	<b>750</b>	-28
	2016	177	174	134	243	<b>728</b>	-50
	2017	170	165	136	240	<b>711</b>	-17
	2018	183	167	131	252	<b>733</b>	22
	2019	197	165	135	262	<b>759</b>	26
	2020	196	169	138	270	<b>773</b>	13
	2021	192	193	133	278	<b>796</b>	23
	2022	<b>200</b>	<b>198</b>	<b>133</b>	<b>301</b>	<b>832</b>	<b>36</b>
Prognose	2023	196	187	131	290	<b>804</b>	-28
	2024	196	187	128	280	<b>791</b>	-13
	2025	196	187	129	280	<b>792</b>	1
	2026	196	187	127	280	<b>790</b>	-2
	2027	196	187	127	280	<b>790</b>	0

\* bovengenoemde leerling prognoses sluiten aan bij de actuele ontwikkelingen en wijken iets af van de leerling prognoses die gebruikt zijn bij het opstellen van de meerjarenbegroting.

In 2022 is binnen de samenwerkingsverbanden een start gemaakt met de ontwikkeling naar meer inclusiever onderwijs. Diverse verkenningen hebben plaatsgevonden op dit thema om duidelijkheid te verschaffen wat inclusief onderwijs betekent en welke gevolgen deze ontwikkeling heeft voor het speciaal- en regulier onderwijs.

## Internationalisering

De scholen van de SCSOG besteden aandacht aan 'wereldburgerschap' in het burgerschapsonderwijs. Burgerschapsonderwijs stimuleert leerlingen hoe ze actief onderdeel kunnen zijn van een pluriforme, democratische samenleving. We zetten ons in om leerlingen kennis te laten maken met andere landen en mensen uit verschillende culturen.

## Domein personeel en professionalisering Strategisch personeelsbeleid

De SCSOG heeft in voorgaande jaren diverse initiatieven gelanceerd om de gevolgen van het lerarentekort aan te pakken. In 2022 zijn deze initiatieven versterkt. Dit werd onder andere opgepakt door het implementeren van zij-instroomtrajecten om nieuwe leraren aan te trekken. Daarnaast is er een samenwerking gestart met SchoolpleinNoord, een organisatie die de arbeidsmarktproblematiek in het onderwijs in de Noordelijke regio aanpakt door samen te werken, kennis te delen en het imago van het onderwijs te versterken. De HR-adviseur neemt deel aan een platform via SchoolpleinNoord om regionaal af te stemmen over onder andere het tekort aan leerkrachten.

Het personeelsbeleid van de SCSOG wordt steeds meer afgestemd op de onderwijskundige visie en de uitdagingen waar de scholen voor staan. Het lerarentekort heeft echter gevolgen voor onze ambities en dwingt ons soms om bij te stellen. We doen ons uiterste best om personeel aan ons te binden, onder andere door meer diversiteit van functies op te nemen in ons functiebouwwerk en loopbaanmogelijkheden te vergroten. In 2022 is het functiebouwwerk van de SCSOG in het primair onderwijs uitgebreid met de functie van adjunct-directeur en directieondersteuner. Deze aanpassing is voorgelegd aan de GMR voor instemming en is daarna definitief geworden. De uitbreiding van het functiebouwwerk vindt zijn oorzaak in de toenemende werkdruk die de directeuren in het (speciaal)basisonderwijs ervoeren.



Door benoemingen van adjunct-directeuren en directieondersteuners zullen directeuren naar verwachting meer tijd en ruimte ervaren voor een goede uitvoering van hun taken. Bovendien is een HR-adviseur gestart voor 0,6 fte.

Al deze wijzigingen komen voort uit intensieve afstemming met leraren en schoolleiders. Op basis van de inbreng vanuit het primaire proces maken we bestuurlijke keuzes.

### Professionalisering

De bestuurder participeert in het kader van de eigen professionalisering in een landelijk bestuurdersnetwerk met vier bijeenkomsten per jaar. Bij iedere bijeenkomst staat een inhoudelijk thema centraal en wordt een vraagstuk met behulp van intervisie besproken.

Vanaf het schooljaar 2020-2021 is er voor alle medewerkers van de SCSOG een professionaliseringsaanbod toegankelijk gemaakt door een contract af te sluiten bij het Noordelijk Onderwijs Gilde (NOG), een organisatie die zich richt op medewerkers in het gespecialiseerd onderwijs in Noord-Nederland. In 2022 is dit gecontinueerd. Onze medewerkers kunnen onbeperkt gebruikmaken van het aanbod van het NOG. De scholingen richten zich op meerdere functie-groepen zoals leerkrachten, onderwijsassistenten, rekencoördinatoren, leidinggevenden etc. We vinden het essentieel dat onze medewerkers gelegenheid krijgen om zich te professionaliseren en kiezen ervoor dit zo laagdrempelig mogelijk te maken. Daarnaast is er een doorlopend proces van aandacht voor persoonlijke ontwikkeling gaande, waarbij het bieden van maatwerk een belangrijk onderdeel is.

### Samenstelling personeel

De SCSOG had in 2022 in totaal 201 personeelsleden met een totale werktijdfactor van 147 fte. Het personeelsbestand van de stichting bestaat uit leerkrachten, leraar-ondersteuners, onderwijsassistenten, logopedisten, speltherapeuten, intern begeleiders, psychologen, orthopedagogen,

administratief medewerkers, conciërges, een systeembeheerder en een locatie-beheerder.

Op directieniveau werken we per school met een directeur, een adjunct-directeur en een directie-ondersteuner. Daarnaast bestaat de directie op De Bolster uit sectorcoördinatoren. Op de drie andere scholen wordt gewerkt met coördinatoren op deelterreinen zoals een taalcoördinator, cultuurcoördinator en een rekencoördinator.

De SCSOG had in 2021 in totaal 198 personeelsleden met een totale werktijdfactor van 144 fte. Het personeelsbestand is in 2022 toegenomen met 3 FTE. De toename in FTE wordt voornamelijk veroorzaakt door de invoering van de nieuwe functies van adjunct-directeur en directieondersteuner. Het aantal vaste aanstellingen is licht gestegen en de tijdelijke aanstellingen zijn licht gedaald.

Het aantal medewerkers in de leeftijdscategorie 15 tot 25 jaar is op alle scholen het laagst en ook zijn het aantal medewerkers in de leeftijdscategorie 65+ sterk gedaald t.o.v. 2021, van 8 naar 2 medewerkers. Tussen de verschillende scholen varieert de verdeling over de leeftijdscohorten aanzienlijk.

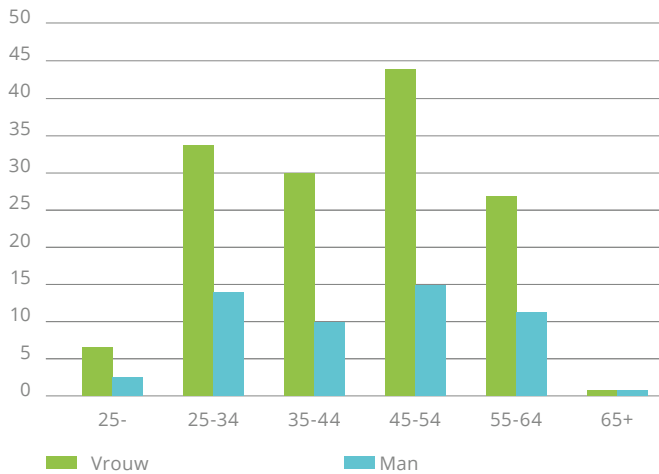
#### Aantal medewerkers, man-vrouw verhouding en leeftijdscategorie 2022

Leeftijdscategorie	Vrouw	Man	Totaal
15 tot 25 jaar	7	3	10
25 tot 35 jaar	34	14	48
35 tot 45 jaar	30	10	40
45 tot 55 jaar	44	15	59
55 tot 65 jaar	27	11	38
65+	1	1	2
Totaal	143	54	197





Aantal medewerkers, man-vrouw verhouding en leeftijdscategorie 2022



Vanwege de uitstroom van leerkrachten die met pensioen gaan en het dalend aantal gediplomeerde Pabo-studenten is het lerarentekort nog steeds een belangrijk punt op de agenda. Het vinden en binden van personeel blijft een aandachtspunt. Dit benaderen we vanuit verschillende perspectieven zoals het aanbieden van zij-instroomplekken en het insteken op ontwikkeling. Voor een gezonde organisatie en vanuit het perspectief van de medewerkers is het van belang om in beweging te blijven.

De verhouding tussen mannen en vrouwen is niet gelijkwaardig. Het percentage mannen is licht gedaald t.o.v. het percentage vrouwen. We zijn ons evenwel bewust van het feit dat we, vergeleken met andere schoolbesturen, een relatief hoog percentage mannen in dienst hebben. Dit vinden we plezierig werken en ook is het wenselijk vanwege de kenmerken van onze leerlingenpopulatie. Mannen hebben gemiddeld bij de SCSOG een grotere aanstelling dan vrouwen.

### Verzuim

Het ziekteverzuim binnen de stichting is over 2022 gestegen. Van 3,13% over 2020 en 2,97% over 2021 naar 6,43% over 2022. Het landelijke verzuimpercentage over 2022 in het onderwijs was 5,7% (bron: CBS.nl). Dit laat zien dat de SCSOG iets boven het gemiddelde zit. Waar er in 2021 een piek in verzuim lag in het eerste

kwartaal, is er in 2022 wederom een piek in het eerste kwartaal te zien, met uitzondering van De Bolster die een piek in het laatste kwartaal laat zien. Op bestuursniveau is er in 2022 net als in de voorgaande jaren geen ziekte geweest.

De Bolster heeft het hoogste verzuim binnen de stichting met een verzuimpercentage van 8%. Hiermee is het verzuim bij De Bolster bijna verdubbeld t.o.v. 2021. De Fiduciaschool heeft met een percentage van 2,88% het laagste verzuim in 2022. Het langdurig verzuim beïnvloedt voor een belangrijk deel het totale verzuimpercentage.

De toename van verzuim is een trend die ook landelijk te zien is (bron: CBS). Het was een jaar waarin (landelijk) de groei van het psychisch verzuim en de impact van corona en de griep in een steeds krappere wordende arbeidsmarkt opvielen (bron: Arboned.nl).

### Werkdrukverlaging

Als reactie op het maatschappelijke thema van het verlagen van werkdruk, heeft de SCSOG op iedere school gesprekken gevoerd met leraren, schoolleiders en ander personeel om eventuele knelpunten en oplossingen met betrekking tot werkdruk te bespreken. Op basis van deze gesprekken heeft elke schoolleider een werkverdelingsplan opgesteld om de werkdruk te verminderen en gebruik te maken van extra werkdrukmiddelen. Deze plannen zijn ter instemming voorgelegd aan de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad (MR) van elke school. Na afloop van het schooljaar worden de MR-leden geïnformeerd over de evaluatie en resultaten van het plan in het voorgaande schooljaar.

Naast deze algemene interventies zijn er ook specifieke interventies op het gebied van directieondersteuning om de werkdruk te verlagen. Dit is gerealiseerd door het aanstellen van adjunct-directeuren en directieondersteuners binnen de organisatie. Deze extra ondersteuning draagt bij aan het verlichten van de taken en verantwoordelijkheden van de schoolleiders.



### **Gevoerd beleid inzake uitkeringen**

Uitkeringen na ontslag, zijn erop gericht werkloosheidskosten te voorkomen. Na ontslag van een medewerker worden de uitkeringskosten in mindering van de Rijks-overheid gebracht, tenzij het Participatiefonds deze kosten op zich neemt. Dit geldt alleen voor medewerkers in het primair onderwijs. De stichting is terughoudend over het verstrekken van uitkeringen bij ontslag. Indien ontslag, na maximale inspanning, toch onvermijdelijk is, wordt de rechtmatigheid van een eventuele ontslag-uitkering getoetst aan de transitievergoeding en aan de onderwijs gerelateerde wet- en regelgeving. In 2022 heeft zich een dergelijke situatie niet voorgedaan.

## **Domein huisvesting en facilitaire zaken**

### **Huisvesting**

In 2022 heeft de huisvesting van De Kimkiel, een van de SBO-scholen, speciale aandacht gekregen. Er is een noodlokaal in gebruik genomen, waardoor de school de gewenste personeelskamer weer kon gebruiken voor zijn oorspronkelijke doel. Het tijdelijke noodlokaal heeft gefungeerd als extra lesruimte om aan de groeiende behoefte te voldoen.

Daarnaast is er aandacht besteed aan het verduurzamen van het gebouw. De toekenning van subsidie voor verduurzamingsmaatregelen heeft geleid tot het starten van de voorbereidingswerkzaamheden voor de installatie van zonnepanelen en de plaatsing van ledverlichting in het gebouw. Het doel was om het gebouw energiezuiniger en milieuvriendelijker te maken. Helaas is de implementatie van deze duurzaamheidsmaatregelen pas gepland voor 2023. Dit komt door het zorgvuldige proces en het vinden van de juiste aannemer voor de uitvoering.

Het streven is om het verduurzamingsproject succesvol te voltooien, zodat het gebouw van De Kimkiel in de toekomst efficiënter en milieuvriendelijker kan functioneren. Het gebruik van zonnepanelen en ledverlichting draagt bij aan een duurzamere omgeving en kan op termijn ook kostenbesparingen opleveren.

In het geval van De Fiduciaschool is de school opgenomen in het Integraal Huisvestingsplan (IHP) van de gemeente Groningen voor nieuwbouw, gepland vanaf 2023. In 2022 heeft adviesbureau De Mevrouwen een ambitedocument opgeleverd en is dit document uitgebreid besproken op beide scholen. Er zijn ook verdere stappen genomen in samenwerking met de Bladergroenschool van RENN4, met ondersteuning van de gemeente Groningen, om het gezamenlijke nieuwbouwproject vorm te geven. Deze ontwikkeling is gemarkeerd met een intentieverklaring door beide besturen om het nieuwbouwproces onder de naam 'Samen Speciaal' verder vorm te geven. De intentieverklaring benadrukt de gezamenlijke inzet en samenwerking tussen De Fiduciaschool en de Bladergroenschool om het project succesvol te laten verlopen.

Tijdens het vervolgproces zijn er echter enkele uitdagingen ontstaan met betrekking tot het samen bouwen, in relatie tot de ontwikkelingen naar inclusiever onderwijs. De definitieve besluitvorming over het gezamenlijke nieuwbouwproject zal plaatsvinden in 2023. Er zal zorgvuldig overlegd en geëvalueerd worden om tot een weloverwogen beslissing te komen, rekening houdend met de uitdagingen en de doelstellingen van inclusiever onderwijs. Inmiddels is een oriëntatie gestart naar samenwerking met reguliere scholen.

### **Duurzaamheid**

De SCSOG hecht veel belang aan verduurzaming in haar huisvestingsbeleid. Het voorbereidingstraject voor het plaatsen van zonnepanelen op de daken van De Kimkiel en De Wingerd is afgerond. Daarnaast is de overgang naar koken op inductie in het kooklokaal op De Bolster voltooid. De onderzoeken naar de installatie van warmtepompen zijn nog gaande. Bij de toekomstige nieuwbouw van De Fiduciaschool wordt duurzaamheid als een belangrijk criterium beschouwd, en er zijn middelen gereserveerd om dit te realiseren. De SCSOG zet zich actief in om haar scholen te verduurzamen en milieuvriendelijker te maken.

## ICT-infrastructuur

In 2021 zijn we actief bezig geweest met het verbeteren van onze ICT-infrastructuur. Het hoofddoel was het verhogen van de kwaliteit van de ICT-voorzieningen en het ICT-beheer, zowel voor onze leerlingen als voor onze medewerkers. De coronapandemie heeft nog eens benadrukt hoe belangrijk goede ICT-voorzieningen zijn, met name tijdens de perioden van afstandsonderwijs. In 2022 hebben we voortgebouwd op deze inspanningen en zijn we doorgegaan met het doorvoeren van verbeteringen. Een belangrijke ontwikkeling was de implementatie van de digitale werkomgeving (DWO) voor onze medewerkers. Naast het aanschaffen van nieuwe apparaten en het upgraden van ons netwerk, hebben we ook geïnvesteerd in het verstrekken van devices aan onze medewerkers, het versterken van ons ICT-beheerteam en het bevorderen van samenwerking op ICT-gebied tussen onze scholen. Op deze manier streven we ernaar om een optimale ICT-infrastructuur te realiseren en onze medewerkers en leerlingen te voorzien van de nodige ondersteuning op ICT-gebied.

Om verdere vooruitgang te boeken, streven we ernaar om meer samenhang te creëren tussen de domeinen informatiemanagement (IM), ICT en informatiebeveiliging en privacy (IPB). We erkennen het belang van een geïntegreerde aanpak en zullen in 2023 een ICT-assessment uitvoeren. Dit assessment zal dienen als basis voor het opstellen van een ICT-ontwikkelagenda en een ICT-risicoanalyse. Op deze manier kunnen we gerichte maatregelen nemen om de ICT-omgeving te verbeteren, risico's te identificeren en aan te pakken, en ervoor te zorgen dat onze ICT-voorzieningen voldoen aan de vereisten en behoeften van onze organisatie.

## Privacy- en beveiligingsbeleid

Binnen de SCSOG is er adequaat aandacht besteed aan het beleidsdomein van gegevensbescherming. In 2022 heeft er een audit plaatsgevonden voor de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Uit de conclusie bleek dat de SCSOG goed op weg is met het AVG-compliance traject, ook in relatie tot benchmark resultaten. Er zijn nog verschillende terreinen die aandacht behoeven.

De prioriteit dient te liggen bij de volgende onderdelen: afspraken rondom het samenvoegen van de Microsoft 365 omgeving, de beveiliging ervan, het autorisatiebeleid op schoolniveau en op het bestuursbureau, het maken van afspraken over stagiaires, geheimhoudingsverklaringen en het aanpakken van problemen met betrekking tot beveiligde e-mailcommunicatie. Door deze punten prioriteit te geven en de nodige maatregelen te treffen, kan de SCSOG verder werken aan het versterken van de AVG-compliance en de bescherming van persoonsgegevens.

Om de bevindingen van de AVG-audit structureel en adequaat aan te pakken, is er een jaarprogramma opgesteld. Dit jaarprogramma bevat een plan van aanpak om de geconstateerde punten uit de audit op een gestructureerde manier aan te pakken. Het doel is om de nodige maatregelen te nemen en processen te implementeren die ervoor zorgen dat de SCSOG voldoet aan de vereisten van de AVG.

Het jaarprogramma omvat specifieke acties en taken die moeten worden uitgevoerd, evenals de verantwoordelijkheden en deadlines. Door het jaarprogramma te volgen, kan de SCSOG ervoor zorgen dat de punten die aandacht behoeven, systematisch worden aangepakt en dat er voortgang wordt geboekt op het gebied van AVG-compliance. Het biedt een structuur en richting voor het omgaan met de bevindingen van de audit en het implementeren van passende maatregelen om de gegevensbescherming te versterken.

Het is positief om te vernemen dat de aanbevelingen grotendeels zijn aangepakt. Bewustwording bij medewerkers blijft een belangrijk aandachtspunt. Het is essentieel dat alle medewerkers goed op de hoogte zijn van de regels en richtlijnen over gegevensbescherming en de AVG. Dit omvat het bewustzijn van privacy risico's, het correct omgaan met persoonsgegevens, het melden van datalekken en het naleven van interne beleidsmaatregelen.





“De SCSOG hecht veel belang aan **VERDUURZAMING** in haar huisvestingsbeleid.”





Ontvangen middelen worden zo veel mogelijk ingezet waarvoor deze bedoeld zijn, zodat ze ten goede komen aan de **KWALITEIT** van het onderwijs.



# Verantwoording financiën

## Gevoerd financieel beleid

Dit hoofdstuk gaat over het gevoerde financiële beleid, waarbij zaken als verantwoordelijkheid, planning en control, een oordeel over het weerstandsvermogen en het financiële resultaat van 2022 beschreven worden.

Sinds de invoering van de lumpsumfinanciering liggen de verantwoordelijkheden en de beheersing van zowel de personele en materiële kosten volledig bij het schoolbestuur. Om deze verantwoordelijkheid nu en in de toekomst te kunnen nemen, is een gezonde financiële situatie, evenals een goed werkende planning- en control cyclus van groot belang.

## Allocatie van middelen

Er wordt bij de SCSOG gewerkt met een begroting op stichtingsniveau. De begroting 2022 is samengesteld uit de vier afzonderlijke schoolbegrotingen, de begroting van het expertisecentrum en de begroting van het bestuur. Vanaf 2021 heeft het expertisecentrum een andere positie binnen de stichting. Hierdoor heeft deze geen eigen begroting meer, maar valt deze onder de verantwoordelijkheid van het bestuur. De schooldirectie is verantwoordelijk voor de eigen schoolbegroting, waarin een afdracht is opgenomen voor de activiteiten op bestuursniveau. De bestuurder legt driemaal per jaar verantwoording af aan de Raad van Toezicht over de financiële stand van zaken van de stichting. In de werkgroep financiën bespreken de (adjunct-)directeuren van de scholen de financiële stand van zaken van de verschillende onderdelen met de controller en worden actuele ontwikkelingen besproken waar een financieel of administratief vraagstuk onder ligt.

De besteding van de werkdrukmiddelen wordt per school bepaald. Jaarlijks wordt de gewenste besteding besproken met de GMR en wordt het geconcretiseerd in het formatieplan voor het komende schooljaar. De gemaakte keuzes in het formatieplan voor het

betreffende schooljaar, dienen als basis voor de begroting van het komende kalenderjaar, maar er kunnen wijzigingen optreden bij de start van het nieuwe schooljaar.

Voor de aanlevering van de financiële informatie wordt gebruikgemaakt van het portaal van het administratiekantoor. Ook wordt er een externe controller ingehuurd die zowel de directeuren als de bestuurder ondersteunt bij de financiële verantwoording. Een analyse van de huidige financiële situatie leert dat er sprake is van een, naar het oordeel van het bevoegd gezag, voldoende financiële basis voor de toekomst van de scholen. De financiële positie is, mede gelet op de financiële kengetallen, gezond.

Volgens de berekening van OC&W heeft de SCSOG een bovenmatig hoge reservepositie. De hoge reservepositie is deels te onderbouwen met de risico's die de stichting loopt en voor een ander deel van de reserves is een bestedingsplan opgesteld in overleg met de directies, GMR en RvT. Een deel van de plannen vanuit het bestedingsplan zijn gerealiseerd in 2022. De financiële uitwerking hiervan zal verderop toegelicht worden. Verdere invulling van het bestedingsplan staat beschreven in de continuïteitsparagraaf.

## Balans

Balans per 31 december 2022	31-12-2022	31-12-2021
<b>Activa</b>		
Materiële vaste activa	817.977	731.206
Financiële vaste activa	3.409.043	2.898.635
Vorderingen	731.283	670.475
Liquide middelen	2.790.348	3.097.703
<b>Totaal activa</b>	<b>7.748.651</b>	<b>7.398.019</b>
<b>Passiva</b>		
Eigen vermogen	4.642.747	4.789.193
Voorzieningen	1.532.341	1.444.335
Kortlopende schulden	1.573.563	1.164.491
<b>Totaal passiva</b>	<b>7.748.651</b>	<b>7.398.019</b>



Het balanstotaal is ten opzichte van het voorgaande jaar met ongeveer € 350.000, - gestegen ondanks het negatieve resultaat van € 146.000, -. Het Eigen vermogen daalt dus met € 146.000, - maar de waarde van de voorzieningen stijgt iets en vooral de kortlopende schulden zijn gestegen. Bij de voorzieningen betreft het met name een toename van de onderhoudsvoorziening. Deze zal in de komende 4 jaren eerst nog blijven toenemen, aangezien de eerste jaren geen forse uitgaven voor onderhoud gepland zijn, conform het MJOP. De kortlopende schulden zijn met € 310.000, - gestegen. De stijging heeft te maken met een hogere schuld voor de belastingen en premies over de salarissen van december en de reservering vakantie-uitkering aangezien de loonkosten hoger zijn ten opzichte van 2021. Verder zijn er in 2023 nog meerdere facturen ontvangen over 2022 waardoor de schulden aan leveranciers ook hoger zijn dan in 2021.

Opvallend is verder de stijging van de financiële vaste activa. In mei 2022 zijn nieuwe obligaties aangeschaft vanuit de liquide middelen voor ongeveer € 900.000, - aangezien er op dat moment een gunstig aanbod was. In de laatste maanden van 2022 is de koerswaarde van de beleggingen echter fors gedaald waardoor de stijging van de financiële vaste activa € 510.000, - is i.p.v. € 900.000, -. Het koersverlies is in 2022 conform de richtlijnen voor de jaarverslaglegging verwerkt. De verwachting is echter wel dat op het moment van lossing/verkoop minimaal de aanschafwaarde gerealiseerd wordt. De waarde van de materiële vaste activa is ook iets gestegen door een forse investering in ICT vanuit het bestedingsplan.



## Exploitatie

Staat van baten en lasten over 2022	Realisatie 2022	Begroot 2022	Realisatie 2021
<b>Baten</b>			
Rijksbijdragen	13.780.914	12.664.906	12.152.531
Overheidsbijdragen/subsidies overige overheden	87.919	57.000	241.614
Overige baten	621.583	388.750	684.274
<b>Totaal baten</b>	<b>14.490.416</b>	<b>13.110.656</b>	<b>13.078.419</b>
<b>Lasten</b>			
Personeelslasten	12.169.548	11.028.627	10.599.550
Afschrijvingen	198.792	195.479	163.929
Huisvestingslasten	832.282	786.500	888.859
Overige lasten	1.086.264	871.050	858.375
<b>Totaal lasten</b>	<b>14.286.886</b>	<b>12.881.656</b>	<b>12.510.713</b>
Saldo baten en lasten	203.530	0	567.706
Financiële baten en lasten	-349.976	0	66.368
<b>Resultaat</b>	<b>-146.446</b>	<b>229.000</b>	<b>634.074</b>

De exploitatie 2022 van de SCSOG laat een resultaat van € 146.000, - negatief zien. Dit is een negatieve afwijking van € 375.000, - ten opzichte van de begroting. In dit resultaat zitten een aantal bijzonderheden die incidenteel zijn, of bewust vanuit de reserves bekostigd worden. Zie onderstaand overzicht.

Staat van baten en lasten over 2022	Realisatie 2022	Begroot 2022	Afwijking 2022
<b>Totaalresultaat</b>	<b>-146.446</b>	<b>229.000</b>	<b>-375.446</b>
Resultaat NPO	426.287	214.000	212.287
Collectieve werkdrukmiddelen	44.590	0	44.590
Resultaat financiële vaste activa	-349.976	0	-349.976
Resultaat bestedingsplan/projectenpot	-151.279	0	-151.279
<b>Overige resultaat</b>	<b>-116.068</b>	<b>15.000</b>	<b>-131.068</b>

Vanuit de NPO-middelen is € 212.000, - minder ingezet dan gepland. Dit heeft grotendeels te maken met krapte op de arbeidsmarkt waardoor vacatures niet of later vervuld zijn en medewerkers die oorspronkelijk aange-steld zijn voor NPO, ingezet zijn op ziektevervangings.

In 2022 is de cao-vo aangepast waardoor er extra middelen ontvangen zijn voor werkdrukmiddelen die deels individueel ingezet kunnen worden door

de medewerkers en een deel dat een collectieve invulling behoort te krijgen. In 2022 is het niet gelukt om de collectieve middelen in te zetten en worden daarom opgenomen in een bestemmingsreserve waaruit extra inzet in de komende jaren bekostigd zal worden.

Het resultaat op de financiële vaste activa is € 350.000, - negatief. Dit negatieve resultaat bestaat grotendeels uit koersverlies op de beleggingsportefeuilles. Dit is een ongerealiseerd verlies dat in de komende jaren naar verwachting weer gecompenseerd wordt. Conform de richtlijnen dient het koersverlies wel in 2022 verwerkt te worden.

Vanuit het bestedingsplan, waar de projectenpot onderdeel van is, zijn een aantal plannen uitgevoerd. Dit betreft onder andere drie trajecten 'versneld voor de klas', afschrijvingslasten die gemoeid gaan met de investeringen in laptops voor de medewerkers en ontwikkeltrajecten doormiddel van Lesson Study.

Het overige resultaat is € 116.000, - negatief en wijkt € 131.000, - negatief af van de begroting. Dit resultaat ontstaat voornamelijk door de explosieve groei van ongeveer 20 leerlingen bij De Bolster, waarvoor de extra kosten 5 maanden 'voorgefinancierd' moeten worden. De bekostiging wordt pas vanaf 1-1-2023 aangepast op basis van het leerlingenaantal op 1-10-2022.

De afwijking per rubriek in de jaarrekening wordt hieronder kort toegelicht.

### **Afwijking baten**

Ten opzichte van de begroting zijn de totale baten met € 1.380.000, - gestegen. Met name de Rijksbijdragen en de overige baten veroorzaken deze stijging.

### **Normatieve Rijksbijdragen**

De normatieve Rijksbijdragen zijn € 648.000, - hoger dan begroot. De verhoging heeft te maken met een verhoging van de bekostigingsvariabelen, aansluitend aan de loonsverhoging conform de cao en de extra toegekende middelen voor werkdrukverlaging in het vo.

### **Overige subsidies OC&W**

De overige subsidies OC&W zijn € 375.000, - hoger dan begroot. De vergoeding NPO is € 243.000, - hoger door een verhoging van het bedrag per leerling. Dit is deels nog niet ingezet vanwege krapte op de arbeidsmarkt. De ontvangen NPO-vergoeding is wel volledig als bate verantwoord in 2022. Het deel dat nog niet besteed is, is toegevoegd aan de bestemmingsreserve NPO. De bestemmingsreserve heeft een hoogte van € 604.000, - en zal in de komende jaren ingezet worden conform plan.

Verder is de vergoeding studieverlof € 23.000, - hoger dan begroot en is er een subsidie ter voorkoming van jeugdwerkloosheid ontvangen à € 6.000, -. Tenslotte is er een vergoeding voor de beloning leerkrachten ontvangen van ruim € 100.000, - voor het uitstroomprofiel 'vervolgonderwijs' voor De Wingerd.

De financiële middelen die ontvangen worden van het samenwerkingsverband PO zijn in 2022 € 93.000, - hoger dan begroot. Dit betreft € 50.000, - groeibekostiging voor het SBO die hoger vastgesteld is en € 21.000, - is toegekend door het SWV VO voor de opvang van een specifieke groep leerlingen op De Bolster. De overige verhoging van € 21.000, - betreft een verhoging van de variabelen i.v.m. de cao-wijzigingen.

### **Gemeentelijke bijdragen**

De vergoeding van de gemeente is € 31.000, - hoger dan begroot. De reguliere vergoeding voor de exploitatie van bewegingsonderwijs is € 10.000, - hoger dan begroot. Verder zijn er een aantal aanvullende subsidies toegekend door de gemeente. Dit betreffen de subsidies 'lokaal preventieakkoord', 'positief opgroeien' en een compensatie voor niet inbare ouderbijdragen. In totaal gaat het om een bedrag van € 21.000, - voor de aanvullende subsidies.





De Wingerd en een benodigde renovatie van het dierenverblijf bij De Bolster.

De dotatie aan de onderhoudsvoorziening is € 28.000, - lager dan begroot en er is een vrijval geboekt doordat er geplande werkzaamheden niet uitgevoerd zijn à € 22.000, -. De totale kosten voor groot onderhoud zijn daardoor € 50.000, - lager dan begroot wat deels een verschuiving betreft en deels een 'echte' verlaging van de kosten.

De energielasten zijn € 26.000, - lager dan begroot en de schoonmaakkosten zijn € 13.000, - hoger dan begroot. Verder zijn de overige huisvestingskosten € 38.000, - hoger dan begroot. Dit betreffen kosten voor de begeleiding van de uitbreiding van De Kimkiel, het onderzoekstraject m.b.t. de nieuwbouw van De Fiduciaschool en de begeleiding van de Europese aanbesteding voor schoonmaak.

#### **Overige lasten**

De overige lasten zijn € 215.000, - hoger dan begroot. De kosten voor administratie en beheer zijn € 24.000, - lager dan begroot. Deze verlaging komt onder andere doordat er geen verantwoording ESF opgesteld hoefde te worden in 2022 en doordat de uitgaven voor kantoorbenodigdheden en juridische kosten lager zijn geweest.

De kosten voor inventaris en apparatuur zijn € 68.000, - hoger dan begroot. Deze kosten hebben grotendeels betrekking op de migratie naar een andere ICT-omgeving bij De Bolster en deels voor de inrichting van de digitale werkomgeving SCSOG-breed.

De kosten voor leermiddelen zijn ook € 68.000, - hoger dan begroot. Alle scholen hebben iets meer uitgegeven dan begroot voor leermiddelen doordat er een duidelijke prijsstijging heeft plaatsgevonden op de leermiddelen. Veruit de grootste stijging à € 45.000, - voor leermiddelen heeft plaatsgevonden op De Bolster. Zoals al eerder benoemd is er sprake geweest van een forse groei aan leerlingen waarvoor extra leermiddelen zijn aangeschaft naast de prijsstijging die op alle scholen zichtbaar is.

De overige lasten zijn € 103.000, - hoger dan begroot door met name extra uitgaven voor cultuureducatie, reizen en excursies en overige activiteiten voor leerlingen. Cultuureducatie is één van de interventies waarop ingezet wordt in de NPO-plannen. De extra kosten worden voor € 45.000, - gedekt uit de ontvangen NPO-middelen.

#### **Financiële baten en lasten**

De financiële baten en lasten zijn € 350.000, - lager dan begroot. Dit komt grotendeels door het ongerealiseerde verlies op de effectenportefeuille, aangezien de portefeuille in de jaarrekening opgenomen moet worden tegen actuele waarde. Dit betreft een dagkoers en kan in een volgende jaarrekening een heel ander beeld geven. Op lange termijn wordt een gemiddeld rendement van 4% verwacht. Verder is de koerswaarde van de obligatieportefeuille ook lager dan de aanschafwaarde, waardoor dit verlies ook in 2022 meegenomen wordt. De waarde bij lossing zal naar verwachting weer rond het aankoopbedrag liggen.

#### **Samenvatting exploitatieresultaat**

Het resultaat wijkt € 375.000, - negatief af van de begroting. Grotendeels ontstaat deze forse afwijking door ontvangen vergoedingen voor lasten in komende jaren zoals de ontvangen NPO-middelen voor uitvoering van de NPO-plannen in de komende jaren en de collectieve werkdrukmiddelen die in komende jaren ingezet worden. In totaal gaat het om een bedrag van € 257.000, - aan extra middelen in 2022, waar lasten uit andere jaren tegenover staan. Verder is er een ongerealiseerd verlies op de beleggingsportefeuilles à € 350.000, - verwerkt in de jaarrekening uitgaande van de dagkoers. Vanuit de reserves is een bedrag van € 151.000, - ingezet voor de realisatie van de projecten beschreven in het bestedingsplan.

Het overige resultaat over 2022 is € 131.000, - negatief ten opzichte van de begroting. Zowel de baten en lasten zijn hoger dan begroot door met name de cao-wijzigingen die fors hogere loonkosten met zich meebrengt. Dit wordt gecompenseerd in de bekostiging. Dit levert dus geen resultaat op.



De forse leerlingengroei op De Bolster in het afgelopen jaar zorgt ook voor een verhoging van zowel de personele lasten als de lasten voor leermiddelen. Dit wordt deels gecompenseerd door bijdragen van de scholen van herkomst voor de instroom in jan-juni 2022 en een bijdrage van het samenwerkingsverband voor een specifieke groep leerlingen. Dit compenseert echter lang niet de extra last in 2022 en dient voor-gefinancierd te worden door het schoolbestuur. Dit verklaart grotendeels de negatieve afwijking ten opzichte van de begroting. Daarnaast heeft de wisseling van bestuurder extra kosten met zich meegebracht in 2022.

De SCSOG is in control. Ontvangen middelen worden zo veel mogelijk ingezet waarvoor deze bedoeld zijn, zodat ze ten goede komen aan de kwaliteit van het onderwijs. Helaas hadden we in 2022 te maken met beperkingen en krapte op de arbeidsmarkt, maar we zijn er toch weer in geslaagd om de middelen efficiënt en doelmatig in te zetten. Een deel van de ontvangen middelen is nog niet ingezet maar opgenomen in de reserves. Deze middelen zullen in de komende jaren conform plan ingezet worden.

### **Treasury- en financieringsbeleid**

De uitgangspunten van het voorschrift beleggen en belenen is vertaald in het Treasurystatuut. Het Treasurystatuut is in 2021 herzien, waarbij er onderscheid gemaakt is tussen de richtlijnen voor beleggen en belenen van het publieke en het private vermogen. Het afgelopen jaar is binnen de kaders van dit statuut gehandeld. Met de huisbankier vindt regelmatig afstemming plaats over optimalisering van het rendement op de uitstaande middelen.

### **Beleggingsportefeuille publiek**

In het jaar 2022 is de omvang van de obligatieportefeuille van de SCSOG toegenomen door meer aankoop dan lossingen van obligaties. De 3 Nederlandse Waterschapsbank obligaties zijn in maart 2022 afgelost. De verkoopwaarde was op dat moment gelijk aan de nominale waarde à € 105.000, -. De aanschafwaarde was € 105.887, -. De lossing veroorzaakt dus een verlies van € 887, - dat in 2022 verwerkt is. In tegenstelling tot het jaar

2021 waren er in 2022 wel opties beschikbaar om de vrijgevallen middelen opnieuw te beleggen in obligaties. In 2022 is ervoor gekozen om ook de afgeloste financiële middelen in voorgaande jaren opnieuw te beleggen in obligaties met verschillende (korte) looptijden. In mei 2022 zijn 5 verschillende soorten obligaties aangekocht met ieder een nominale waarde van € 200.000, -, dus in totaal een aanschafwaarde van nominaal 1 miljoen, tegen een koerswaarde van € 987.786, -.

De omvang van de portefeuille qua aanschafwaarde is daarmee met ongeveer € 882.000, - toegenomen t.o.v. 2021.

De aanschafwaarde of een lagere koerswaarde van de obligaties worden verwerkt in de jaarrekening. De koerswaarde per 31-12-2022 van alle obligaties is lager dan de aanschafwaarde, door een zeer slecht beleggingsjaar. Deze lagere koerswaarde wordt opgenomen in de balans van 2022. Het (ongerealiseerde) verlies wordt verwerkt in de exploitatie 2022. Het gaat om een koersverlies van € 150.068, -. Naar verwachting zal dit ongerealiseerde verlies weer grotendeels hersteld zijn voor het aflossingsmoment van de betreffende obligaties.

De waarde van de beleggingsportefeuille in de jaarrekening 2022 (per 31-12-2022) is dus ongeveer € 732.000, - hoger zijn dan de waarde in de jaarrekening 2021.

De totale koerswaarde van de obligatieportefeuille bedraagt € 2.082.070, - per 31-12-2022. De ontvangen rente over de publieke financiële middelen is in 2022 € 20.252, -. Waarvan € 24.584, - bestaat uit couponrente over de obligatieportefeuille en - € 4.332, - uit negatieve rente over de liquide middelen van de SCSOG. De advieskosten voor de dienstverlening van ABN AMRO voor het beheer van de beleggingsportefeuille waren € 2.340, - in 2022.

### **Beleggingsportefeuille privaat**

In het jaar 2021 is het Treasurystatuut aangepast waarin onderscheid gemaakt is tussen de publieke en private middelen.







De mogelijkheden tot beleggen met de private middelen zijn ruimer dan met de publieke middelen. In overleg met de adviseur van de ABN AMRO en de Raad van Toezicht is ervoor gekozen om in eerste instantie een bedrag van € 1.000.000, - te beleggen in een Duurzaam Beleggen Mandaat met een risico-profiel 'Matig offensief'. In december is dit bedrag met € 475.000, - verhoogd zodat het volledige private vermogen van de SCSOG belegd is. Het gerealiseerde resultaat over de private beleggingsportefeuille in 2021 is € 10.590, -. Het ongerealiseerde resultaat is ruim € 65.000, - in 2021.

In 2022 heeft er geen mutatie plaatsgevonden in de inbreng van private middelen in de beleggingsportefeuille aangezien het volledige private vermogen in 2021 belegd is, en er geen privaat vermogen extra ontstaan is in 2022. Het gerealiseerde resultaat in 2022 is - € 36.011, - en het ongerealiseerde resultaat op de beleggingsportefeuille is - € 172.191, -. Het totale verlies op de private beleggingsportefeuille in 2022 is - € 208.202, -.

De SCSOG is in 2021 in een beleggingsportefeuille gestapt met de insteek om het vermogen minimaal 10 jaar in de beleggingsportefeuille te laten staan, waardoor het risico op verliezen naar verwachting zeer gering zal zijn. De verliezen in 2022 zullen naar verwachting in de komende jaren dan ook gecompenseerd gaan worden. Het resultaat over de gehele looptijd van de portefeuille vanaf het instapmoment in 2021 tot 31-12-2022 is ruim € 132.000, - negatief.

De kosten voor de beleggingsdienstverlening bedroegen in 2022 € 14.283, -.

### Liquiditeiten

In 2022 is er in totaal 1,3 miljoen onttrokken aan de spaarrekeningen van de SCSOG. Het totale saldo op de spaarrekeningen bedraagt per 31-12-2022 € 1.461.272, - waarvan € 512.195, - bij de ABN AMRO bank en € 949.077, - bij de Rabobank.

De bestuursrekening is gedurende het jaar 2022 met 1,3 miljoen aangevuld vanuit de spaarrekeningen,

waarvan € 900.000, - gebruikt is voor een aanvulling op de obligatieportefeuille en € 400.000, - nodig was om aan de betalingsverplichtingen te kunnen voldoen in de eerste maanden van 2022 vanwege een laag saldo op de bestuursrekening per 1-1-2022. Het saldo van de bestuursrekening was per 1-1-2022 € 141.442, - en per 31-12-2022 € 1.065.303, -. Het saldo is ruim € 900.000, - hoger aan het eind van het jaar dan aan het begin van het jaar. Het saldo van de bestuursrekening per 1-1-2023 is ruim voldoende om fluctuaties in de betalingsverplichtingen gedurende het jaar op te vangen.

Naast de bestuursrekening heeft de SCSOG nog een betaalrekening inzake Educonnect. Het saldo van deze betaalrekening was op 1-1-2022 € 100.875, - en op 31-12-2022 € 98.101, -. In 2022 is het aantal mutaties op deze bankrekening nog verder afgenomen ten opzichte van voorgaande jaren en lopen nagenoeg alle mutaties via de bestuursrekening. In 2022 is de Pas-Kas module voor kleine uitgaven uitgerold waardoor nu de bankrekening inzake Educonnect opgeheven kan worden. Dit zal in 2023 geëffectueerd worden.

## Financiële kengetallen

### Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen is de verhouding tussen het 'totale eigen vermogen - materiële vaste activa' en het totaal van de Rijksbijdragen. Het geeft een indicatie van de financiële veerkracht en continuïteit na een calamiteit. De norm is 10-40 procent, afhankelijk van het risicoprofiel van de stichting. Het weerstandsvermogen van de SCSOG is 32 procent op 31-12-2022. Dit valt mooi binnen de gestelde norm.

### Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft de verhouding aan tussen het 'eigen vermogen + voorzieningen' en het 'totale vermogen'. Het geeft aan in hoeverre de stichting in staat is om te voldoen aan de totale schulden. De norm is vooralsnog 25-50 procent. De stichting zit ruim boven de vastgestelde norm met een solvabiliteit van 80 procent. Dit geeft aan dat de stichting ruim voldoende in staat is om haar schulden te voldoen.



### Liquiditeit

Het kengetal liquiditeit is de verhouding tussen de 'vlottende activa' (vorderingen en liquide middelen) en de 'vlottende passiva' (kortlopende schulden). Het geeft aan in hoeverre de stichting in staat is om te voldoen aan de kortlopende schulden. Een waarde tussen 1,5 en 2,0 is goed. Per 31 december 2021 is de liquiditeit 2,24. Dit geeft aan dat de stichting op korte termijn ruimschoots aan haar verplichtingen kan voldoen.

### Rentabiliteit

De rentabiliteit wordt bepaald door het 'resultaat uit gewone bedrijfsvoering' (exploitatieresultaat) te delen

door het totaal aan baten. In non-profit organisaties wordt de rentabiliteit ook wel het begrotingsoverschot genoemd (of het begrotingstekort bij een negatief exploitatieresultaat). De norm is positief. In 2022 wordt niet aan deze norm voldaan met een rentabiliteit van -1.0%. Gezien het bovenmatige vermogen van de stichting is dit een wenselijke ontwikkeling.

### Huisvestingsratio

De huisvestingsratio geeft de verhouding aan tussen de huisvestingslasten en de totale lasten. Als signaleringswaarde wordt een maximum van 10% gehanteerd. De huisvestingsratio in 2022 is 5,7% en valt daarmee ruim onder de signaleringswaarde.





We signaleren een aantal risico's die de komende jaren van invloed kunnen zijn op het **VOORTBESTAAN** van (scholen van) de stichting.



# Continuïteitsparagraaf

Doel van deze continuïteitsparagraaf is dat iedere belanghebbende of belangstellende kennis kan nemen van de wijze waarop het bestuur omgaat met de financiële gevolgen van het gevoerde en te voeren beleid.

## Meerjarenbegroting

De meerjarenbegroting 2023-2027 omvat een jaarbegroting die wordt bepaald op basis van de meest actuele gegevens waarbij, voor zover bekend, rekening is gehouden met wijzigingen in het beleid. Vervolgens heeft een vertaling plaatsgevonden naar de daaropvolgende drie jaren die gezamenlijk op hoofdlijnen de meerjarenbegroting vormen.

## Leerlingenaantallen en prognoses

Voor alle scholen zijn de actuele leerlingenaantallen en prognoses doorgerekend in de verwachte Rijksbijdragen. Vanaf 2023 wordt de vereenvoudigde bekostiging doorgevoerd voor het PO, in 2022 was dit al het geval voor het VO. In het VO is de bekostiging nog steeds geënt op de leerlingentelling per 1 oktober van voorgaand jaar en wordt toegekend voor een kalenderjaar. De bekostiging in het PO wordt vanaf 2023 ook op kalenderjaar toegekend, maar dan op basis van de leerlingentelling per 1 februari van voorgaand jaar.

Als we kijken naar de leerlingaantallen van het PO zien we een stijging van de leerlingaantallen per 1-2-2022 ten opzichte van de telling per 1-10-2021. Deze stijging zien we jaarlijks maar dit komt normaliter niet tot uiting in de bekostiging vanuit DUO. Voorheen werd deze groei tussen oktober en februari bekostigd vanuit het SWV. De SBO-scholen zitten al jaren vol per 1 februari en dit is ook de verwachting voor de komende jaren. Naar verwachting krimpt De Wingerd iets in komende jaren op basis van de opbouw van de huidige populatie leerlingen in de school.

Als we kijken naar de leerlingenaantallen per 1-10-2021 en 1-10-2022 voor De Bolster zien we een forse stijging

van het aantal leerlingen, van 278 naar 301. Voor de leerlingenprognoses verwachten we eenmalig een daling voor komend schooljaar naar een leerlingenaantal van 275, waarna het aantal leerlingen stabiliseert. De stijging in het schooljaar 2022-2023 wordt met name veroorzaakt door een lagere uitstroom i.v.m. corona en de opvang van leerlingen vanuit RENN4. We verwachten dat dit incidenteel is.

In onderstaand schema zijn de leerlingenaantallen op 1-10-2020, 1-10-2021 en 1-2-2022 (PO) of 1-10-2022 (VO) per school opgenomen. Daarnaast zijn de leerlingenprognoses voor de komende vier jaren opgenomen op de van toepassing zijnde teldata.

LL-aantallen	1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021	1-10-2022	1-10-2023	1-10-2024	1-10-2025	1-10-2026
02WR De Fiduciaschool	197	196	193	200	200	200	200	200
05OP De Bolster	262	270	278	301	275	275	275	275
14WT De Wingerd	135	138	133	133	130	128	129	127
14WU De Kimkiel	166	169	193	198	196	196	196	196
Totaal	760	773	797	832	801	799	800	798



In het onderstaand overzicht is de meerjarenbegroting op hoofdlijnen weergegeven.

Grootboekrekening	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Prognose 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
3.1 Rijksbijdragen	12.152.531	12.664.906	13.551.107	<b>14.169.622</b>	13.111.311	13.154.124	13.458.084	13.413.739
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	241.614	57.000	60.000	<b>77.000</b>	77.000	77.000	77.000	77.000
3.5 Overige baten	684.274	388.750	492.750	<b>400.650</b>	376.650	381.650	385.650	387.650
<b>3. Opbrengsten</b>	<b>13.078.419</b>	<b>13.110.656</b>	<b>14.103.857</b>	<b>14.647.272</b>	<b>13.564.961</b>	<b>13.612.774</b>	<b>13.920.734</b>	<b>13.878.389</b>
4.1 Personeelslasten	10.599.551	11.028.627	12.669.726	<b>12.322.962</b>	11.880.896	11.795.452	11.878.577	11.915.844
4.2 Afschrijvingen	163.929	195.479	222.979	<b>289.610</b>	276.365	243.622	220.458	192.845
4.3 Huisvestingslasten	888.859	786.500	831.500	<b>784.500</b>	784.500	784.500	784.500	784.500
4.4 Overige lasten	858.375	871.050	978.050	<b>996.200</b>	998.200	1.002.200	1.003.200	1.005.200
<b>4. Kosten</b>	<b>12.510.714</b>	<b>12.881.655</b>	<b>14.702.256</b>	<b>14.393.272</b>	<b>13.939.961</b>	<b>13.825.774</b>	<b>13.886.734</b>	<b>13.898.389</b>
5. Financiële baten en lasten	66.368	0	0	<b>0</b>	0	0	0	
<b>1. Resultaat</b>	<b>634.073</b>	<b>229.000</b>	<b>-598.400</b>	<b>254.000</b>	<b>-375.000</b>	<b>-213.000</b>	<b>34.000</b>	<b>-20.000</b>

Verloop NPO middelen	2022	2023	2024	2025
Stand NPO reserve 1 januari	177.000	<b>278.000</b>	507.500	178.000
Gereliseerde/verwachte mutatie NPO	101.000	<b>229.500</b>	-329.500	-178.000
<b>Totaal reserve NPO 31 december</b>	<b>278.000</b>	<b>507.500</b>	<b>178.000</b>	<b>0</b>

Verloop bestedingsplan uit reserves	2023	2024	2025	2026	2027
Afschrijvingslast uitbestedingsplan	<b>57.500</b>	57.500	36.500	11.000	1.500
Loonkosten bestedingsplan	<b>53.000</b>				
<b>Totaal lasten gedekt uit bestedingsplan/reserves</b>	<b>110.500</b>	57.500	36.500	11.000	1.500
<b>Regulier resultaat</b>	<b>135.000</b>	<b>12.000</b>	<b>1.500</b>	<b>45.000</b>	<b>-18.500</b>

In 2023 wordt een exploitatieresultaat van € 254.000, - positief begroot, voor verwerking van de mutatie met de reserves NPO en de uitgaven uit het bestedingsplan. Een groot deel van het positieve resultaat ontstaat door de hoge NPO-gelden die toegekend zijn voor het schooljaar 2021-2022 en 2022-2023. Aangezien het niet mogelijk, en ook niet gewenst was, om deze hoge bedragen volledig in de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023 in te zetten, zal een deel van de NPO-subsidie gestort worden in een bestemmingsreserve. Deze gelden zullen in 2024 en 2025 ingezet worden

om de ingezette aanvullende ondersteuning deels ook nog in de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025 voort te kunnen zetten. Het positieve begrote resultaat voor 2023 bestaat uit € 229.500, - NPO-middelen, voor - € 110.500, - uit kosten t.l.v. het bestedingsplan en voor € 135.000, - uit regulier resultaat. Dit reguliere resultaat ontstaat nagenoeg volledig door de forse leerlingendaling bij De Bolster, waarbij de bekostiging nog 5 maanden op het hogere leerlingenaantal doorloopt terwijl de loonkosten direct dalen wanneer er tijdig op het werkelijke leerlingenaantal

geanticipeerd kan worden m.b.t. de inzet van personeel.

In de jaarrekening 2022 blijkt dat er in 2022 meer NPO-middelen toegevoegd worden aan de bestemmingsreserve dan verwacht tijdens het opstellen van de meerjarenbegroting 2023-2027. De inzet van de NPO-middelen in 2023-2024 en 2024-2025 zal hoger worden dan begroot. Het werkelijke saldo NPO per 31-12-2022 is meegenomen in de uitwerking van het meerjarig formatieplan over 2023-2024 t/m 2027-2028.

### Meerjarenbalans

In onderstaande meerjarenbalans is het verwachte verloop van de activa en passiva van de SCSOG voor de komende 5 jaar opgenomen op basis van de verwachte exploitatieresultaten, investeringen, verloop van de voorzieningen en de aankoop en vrijval van de beleggingsportefeuille.



Meerjarenbalans SCSOG	2022 Jaarrekening	2023 Jaarrekening	2024 Jaarrekening	2025 Jaarrekening	2026 Jaarrekening	2027 Jaarrekening
<b>1. Activa</b>						
1.2 Materiële vaste activa	817.977	1.194.817	1.095.102	1.058.180	938.672	969.827
1.3 Financiële vaste activa	3.409.043	2.909.043	2.909.043	2.409.043	2.209.043	1.609.043
<b>Vaste activa</b>	<b>4.227.020</b>	<b>4.103.860</b>	<b>4.004.145</b>	<b>3.457.223</b>	<b>3.147.715</b>	<b>2.578.870</b>
1.5 Vorderingen	731.283	600.000	600.000	600.000	600.000	600.000
1.7 Liquide middelen	2.790.348	2.720.655	2.470.040	2.858.036	3.264.626	3.786.924
<b>Vlottende activa</b>	<b>3.521.631</b>	<b>3.320.655</b>	<b>3.070.040</b>	<b>3.458.036</b>	<b>3.864.626</b>	<b>4.386.924</b>
<b>Totale Activa</b>	<b>7.748.651</b>	<b>7.424.515</b>	<b>7.074.184</b>	<b>6.925.259</b>	<b>7.012.341</b>	<b>6.965.794</b>
Waarvan gebouwen en terreinen	110.000	103.000	96.000	89.000	82.000	75.000
<b>2. Passiva</b>						
2.1 Eigen vermogen	4.642.747	4.896.747	4.521.747	4.308.747	7.342.747	4.322.747
2.2 Voorzieningen	1.532.341	1.527.768	1.552.437	1.616.512	1.669.594	1.643.046
2.4 Kortlopende schulden	1.573.563	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000
<b>Totale Passiva</b>	<b>7.748.651</b>	<b>7.424.515</b>	<b>7.074.184</b>	<b>6.925.259</b>	<b>7.012.341</b>	<b>6.965.794</b>
Waarvan bestemmingsreserve privaat	1.330.666	1.480.000	1.480.000	1.480.000	1.480.000	1.480.000
Waarvan bestemmingsreserve NPO	604.021	507.500	178.000	0	0	0

De Raad van Toezicht heeft de meerjarenbegroting beoordeeld. En de Raad van Toezicht heeft de jaarbegroting 2023 en de meerjarenbegroting 2024-2027 goedgekeurd.



### Bestuursverklaring inzake interne beheersing

De interne beheersing van de processen binnen de stichting is primair een verantwoordelijkheid van het bestuur. Het totale stelsel van functiescheidingen, autorisaties en andere maatregelen en procedures ondersteunt het bestuur bij het beheersen van de processen. Naast het inbedden van interne beheersing vanuit de lijn, vindt monitoring, op het niveau van interne beheersing en de naleving ervan, vanuit de directie en het administratiekantoor plaats. Dit kantoor leverde ook in 2022 een bijdrage in een groot deel van de bedrijfsvoering.

De keuze om een controller in te huren levert een belangrijke bijdrage aan de interne beheersing. In 2022 is de functie van HR-adviseur uitgebreid naar een functie van 0,6 fte, in eigen dienst. Hierdoor neemt de kwetsbaarheid in de bedrijfsvoering verder af. Een onderdeel van de interne beheersing binnen de SCSOG, is de werkgroep financiën. Hierbij sluit van elke school een directielid aan en wordt er vijf keer per jaar met de controller gesproken over allerlei financiële vraagstukken. Het bestuur is van mening dat het gehele stelsel van interne beheersing bijdraagt aan het rechtmatig en doelmatig realiseren van de doelstellingen van de stichting.

### Risicomanagement

We signaleren een aantal risico's die de komende jaren van invloed kunnen zijn op het voortbestaan van (scholen van) de stichting. Deze risico's hebben een plek in het strategisch beleidsplan voor de komende jaren.

Hieronder benoemen we de risico's met een inschatting van de mogelijke impact:

De risico's, zoals hieronder aangegeven, zijn in het bestuursverslag hierboven reeds beschreven. Een deel van de risico's zijn minder goed beheersbaar, omdat ze buiten de rechtstreekse invloed van de stichting liggen, zoals het toenemende lerarentekort in ons land. We hebben gepoogd vanuit onze eigen mogelijkheden de risico's zoveel mogelijk te beperken.

### Lerarentekort

Vanuit het bestedingsplan hebben we ingezet op het opleidingstraject 'versneld voor de klas' om onderwijsassistenten met potentie door te laten groeien naar de functie van leraar en ze te binden aan de organisatie.

### Toename werkdruk en ziekteverzuim

De vermindering van de te grote werkdruk en belasting van de directeuren was een belangrijk aandachtspunt in 2022. Door de komst van adjunct-directeuren en directieondersteuners bij de PO-scholen samen met een bovenschoolse HR-adviseur voor 0,6 fte, is een deel van de taken van de directeuren herbelegd en is de werkdruk beter in balans.

### Daling leerlingaantallen door aanpassing teldatum

Voorheen was de teldatum voor de reguliere bekostiging van zowel het PO als het SBO op 1 oktober, maar voor het SBO was er een extra teldatum op 1 februari waarop de groei van het aantal leerlingen werd vastgesteld ten opzichte van 1 oktober en de bekostiging werd aangevuld door het SWV. Vanaf 2023 wordt de bekostiging voor het kalenderjaar vastgesteld op de teldatum 1 februari voor zowel het PO als het SBO en is er geen groeitelling meer van toepassing voor het SBO.

Risico	Mogelijke impact
Het ernstige, en de komende jaren toenemende, lerarentekort	Hoog
De toename van de werkdruk en het ziekteverzuim	Midden
Daling leerlingaantallen door teldatum SBO gelijk met het PO	Midden
Kwetsbaarheid van de bedrijfsvoering door afhankelijkheid van externe partijen	Midden
De knelpunten in de huisvesting in relatie tot de uitvoering vanuit een integraal huisvestingsplan gemeente Groningen	Midden
De toenemende eisen vanuit wetgeving t.a.v. de verwerking van persoonsgegevens	Laag



De kans is aanwezig (en we zien het ook al gebeuren) dat de PO-scholen de leerlingen nu op het regulier onderwijs houden t/m 1 februari, zodat ze nog meetellen voor de bekostiging en daarna doorverwezen worden naar het SBO. Voor deze leerlingen ontvangt het SBO het hele komende kalenderjaar geen bekostiging. Om dit risico te beperken zijn we in gesprek gegaan met het bestuur van het SWV die hier aandacht voor heeft en een regeling gaat uitwerken voor de bekostiging van de leerlingen die na 1 februari instromen in het SBO.

### **Kwetsbaarheid bedrijfsvoering**

We hebben, zoals beschreven, in de afgelopen jaren ingezet op meer interne expertise en professionalisering op het gebied van de eigen bedrijfsvoering, door de aanstelling van een HR-medewerker en uitbreiding van administratieve ondersteuning. Met de externe controller zijn verder goede contractuele afspraken gemaakt om continuïteit te waarborgen.



### **Knelpunten huisvesting**

Voor het huisvestingsvraagstuk met betrekking tot de nieuwbouw van De Fiduciaschool zijn we afhankelijk van de gemeente. We proberen zelf zoveel mogelijk invloed uit te oefenen door continue zichtbaar te zijn bij de gemeente en mee te denken in de mogelijkheden van bijvoorbeeld gezamenlijk bouwen met andere scholen die genoemd zijn in het IHP van de gemeente.

### **Toenemen eisen AVG**

Vanwege de toename van de aandacht voor cybersecurity en de verwerking van persoonsgegevens heeft er een uitbreiding plaatsgevonden in aantal ICT-medewerkers en is er een team gevormd dat intensief samenwerkt. Voorheen hadden de scholen 'eigen' ICT-medewerkers, maar door de richtlijnen op het gebied van AVG is samenwerking op bestuursniveau cruciaal. Tevens heeft er een risicoanalyse plaatsgevonden op het gebied van privacy. Het rapport is aangeboden en uit de conclusies van het rapport blijkt dat de SCSOG goed op weg is met het AVG-compliance traject, maar nog niet op alle gebieden als AVG-compliant kan worden beoordeeld. Er zijn nog verschillende terreinen die aandacht behoeven. In 2023 vindt een ICT-assessment plaats.

Ook de risicobeheersing op zichzelf is verbeterd, de bestuurder rapporteert over de risico's en de genomen of te nemen maatregelen aan de Raad van Toezicht. Bij iedere vergadering van de Raad van Toezicht staat het onderwerp risicobeheersing op de agenda.



## Reservepositie

Binnen de stichting zijn we al langere tijd in gesprek over de reservepositie van de stichting, de risico's die we lopen en de bestedingsruimte die er is om impulsen te geven aan het onderwijs. Hierbij speelde de maatschappelijke discussie over 'bovenmatige reserves' bij onderwijsinstellingen ook een rol. In dat kader hebben we in 2019 een risicoanalyse laten uitvoeren door Bureau Samengroei. Hieruit kwam een gemiddeld risicoprofiel naar voren in combinatie met een (zeer) ruime reservepositie. In 2023 of 2024 zal een actualisatie van de risicoanalyse plaatsvinden.

Tevens heeft de Inspectie van het Onderwijs een 'signaleringswaarde' ontwikkeld om bovenmatige reserves bij onderwijsinstellingen te signaleren. Deze signaleringswaarde wordt het 'normatief eigen vermogen' genoemd. De aanleiding hiervoor is de conclusie van de inspectie dat de reserves in het onderwijs geleidelijk toenemen.

Het normatief eigen vermogen wordt berekend op basis van de volgende variabelen:

- Aanschafwaarde van de gebouwen;
- De boekwaarde van de resterende materiële vaste activa;
- De totale baten.

Het normatief eigen vermogen geldt alleen voor het publieke deel van het eigen vermogen. Privaat vermogen wordt buiten beschouwing gelaten. Als het eigen vermogen groter is dan het normatief eigen vermogen dan kan dit bovenmatig zijn. Vanaf verslagjaar 2020 wordt het bestuur gevraagd verantwoording af te leggen over de hoogte van de reserves in het jaarverslag. Hierbij moeten reserves boven het normatief eigen vermogen onderbouwd worden. Een voorbeeld hiervan is dat het bestuur spaart voor grote investeringen in de toekomst. De komende jaren wordt een bovenmatig eigen vermogen afgebouwd indien hier geen juiste onderbouwing voor is. Vanaf 2024 kan er gehandhaafd worden door het ministerie van OCW. Op dit moment is nog niet duidelijk hoe het ministerie dit gaat doen.

Het volgende overzicht geeft de berekening van het normatief eigen vermogen bij de SCSOG weer op basis van de jaarcijfers over 2022, conform de berekeningswijze van OCW.

Totaal eigen vermogen	4.642.747
Privaat eigen vermogen	1.330.666
	..... -
Feitelijk eigen vermogen	3.312.081
Normaltief eigen vermogen	1.520.120
	..... -
<b>Mogelijk bovenmatig eigen vermogen</b>	<b>€ 1.791.961</b>

*Ratio eigen vermogen 2,18*

De hoge reservepositie is deels te onderbouwen met de risico's die de stichting loopt en voor een ander deel van de reserves is een bestedingsplan opgesteld om de opgebouwde reserves in te zetten voor het onderwijs.

In augustus 2021 is een eerste opzet voor het bestedingsplan opgesteld door de controller en de bestuurder. Vervolgens is het bestedingsplan besproken in meerdere geledingen en verrijkt tot het definitieve bestedingsplan.

Op 18 januari 2022 is het bestedingsplan inclusief de financiële paragraaf vastgesteld in het BMT. Op 24 januari 2022 heeft de GMR ingestemd met het bestedingsplan. Op 17 februari 2022 heeft de Raad van Toezicht het bestedingsplan goedgekeurd. In 2022 is een start gemaakt met de uitvoering van een aantal projecten die beschreven zijn in het bestedingsplan. Het betreft de trajecten 'versneld voor de klas', de verstrekking van laptops aan het personeel, de ontwikkeling van het onderwijs doormiddel van Lesson Study, de investering in de digitale werkomgeving en de visie op ICT. Daarnaast zijn er per school specifieke plannen uitgevoerd vanuit de 'projectenpot'. In 2022 is een bedrag van ruim € 150.000,- aan kosten opgenomen vanuit het bestedingsplan. In februari 2023 is het bestedingsplan geëvalueerd en zijn aanvullende wensen vanuit het bestuur besproken met de RvT.

## Rapportage toezichthoudend orgaan

Hiervoor verwijzen wij u naar het verslag van de Raad van Toezicht in hoofdstuk 2.

**Stichting Christelijk Speciaal Onderwijs Groningen**

**Contactgegevens:**

Eenrumermaar 4  
Postbus 70 130  
9700 AC Groningen

**Website:**

[www.scsog.nl](http://www.scsog.nl)

