

BESTUURSVERSLAG 2021



voor toekomstmakers

OPSPoor

Voorwoord

Voor u ligt het bestuursverslag van 2021. Ondanks dat naar ons gevoel het verslag van 2020 net is afgerond zijn we alweer 12 maanden verder.

Allereerst willen wij nogmaals gebruik maken van de mogelijkheid om alle medewerkers van OPSPOOR te bedanken voor hun inzet en flexibiliteit, wat een veerkracht! Want ook 2021 is geen gemakkelijk jaar geweest. We zijn met elkaar een hoop uitdagingen rondom corona tegengekomen en hebben digitaal lesgeven en (online) samenwerking wederom tot een hoger niveau kunnen brengen.

De samenwerking binnen het BedrijfsBureau, met onze opvangpartner SKOP en andere partners; de gemeenten, andere besturen, de verschillende Samenwerkingsverbanden hebben wij als zeer prettig ervaren.

2021 was een jaar met heel veel ontwikkeling, ondersteuningsgelden en nieuwe uitdagingen. Binnen OPSPOOR is het anders organiseren van onderwijs ons grootste speerpunt. Dit wordt niet alleen bepaald vanuit de tekorten, maar is ook passend bij de visie van OPSPOOR als vernieuwer en in het kader van toekomstgericht onderwijs. Wij zien anders organiseren dus niet als een noodzaak om een probleem op te lossen, maar als een uitdaging om een volgende stap te nemen. Innovatie betekent tenslotte beweging en zonder beweging komen we niet verder.

Binnen OPSPOOR staat de ontwikkeling van het kind centraal. Om die ontwikkeling optimaal te faciliteren hebben we 3 pijlers waarbij kwalitatief onderwijs binnen een veilige omgeving tenslotte voorop staat. De andere 2 pijlers zijn de verdere ontwikkeling van onze eigen medewerkers en het opleiden van nieuwe medewerkers. We hebben hier diverse programma's voor opgestart en hebben de samenwerking met de PABO's verder versterkt. Ook werken we zeer actief samen binnen de Noord-Hollandse Samenscholing.

In bijgaand bestuursverslag komen de verhalen van alle disciplines en netwerken aan bod. Wij zijn trots.

Chris van Meurs, voorzitter College van Bestuur

Astrid Brugman, lid College van Bestuur

Inhoudsopgave

1. Het schoolbestuur

1.1 Profiel

1.2 Organisatie

2. Verantwoording van het beleid

2.1 Onderwijs & kwaliteit

2.2 Personeel & professionalisering

2.3 Huisvesting & facilitaire zaken

2.4 Communicatie & Bestuur

2.5 Financieel beleid

2.6 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording van de financiën

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

3.2 Staat van baten en lasten en balans

3.3 Financiële positie

Bijlage 1: Jaarverslag Raad van Toezicht

Bijlage 2: Jaarverslag GMR

Appendix: Jaarrekening



OPSPOOR

Doelstelling (missie)

OPSPOOR verzorgt basisonderwijs, speciaal onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs in Purmerend en de omliggende gemeenten Beemster, Edam-Volendam, Landsmeer, Oostzaan, Waterland en Wormerland. Op onze 37 scholen werken wij dagelijks met passie voor onderwijs aan de ontwikkeling van onze TOEKOMSTMAKERS.

VOOR TOEKOMSTMAKERS, omdat wij vinden dat we kinderen moeten helpen om zelf actief vorm te geven aan de snel veranderende wereld waarin zij leven. We geven hun daarmee verantwoordelijkheid voor hun eigen omgeving en die van anderen. En wat voor de leerlingen geldt, geldt vervolgens ook voor iedereen die bij ons werkt. Ook zij nemen verantwoordelijkheid en zijn actief bezig hun eigen toekomst en die van hun (professionele) omgeving vorm te geven.

Bij OPSPOOR staat daarmee de ontwikkeling van onze leerlingen én die van de medewerkers centraal.

Doelstelling (visie)

Invulling geven aan onze missie doen we vanuit de kernwaarden vertrouwen, verbinden en meesterschap.

Vertrouwen

We gaan uit van de mogelijkheden van ieder mens en stimuleren iedere betrokkene zichzelf verder te ontwikkelen. Wij zijn van nature nieuwsgierig naar de ander en heten iedereen welkom. We hebben vertrouwen in de toekomst, in onze leerlingen, in hun lerend vermogen. We durven onze leerlingen eigenaarschap te geven over hun eigen leren. We hebben ook vertrouwen in elkaar als betrokken professionals en vertrouwen in onszelf!

Verbinden

Iedereen binnen en buiten de organisatie (kind, medewerkers en andere betrokkenen) voelt zich erkend en geaccepteerd ongeacht geloof, ras, huidskleur, geslacht, taal en afkomst. Iedereen is in staat om op een respectvolle manier met elkaar om te gaan en op een constructieve wijze samen te werken. Verschillen in visie en geloofs-overtuigingen zien we en ervaren we als een bron van inspiratie. Daarin zoeken we steeds de verbinding. We verbinden leerlingen met elkaar en met hun omgeving. We verbinden elkaar in onze professionele taak; het helpen van jonge kinderen bij hun ontwikkeling! Samen komen we verder.

Meesterschap

Elke medewerker is op zijn/haar vakgebied een professional die kritisch naar zichzelf kijkt, die zich openstelt voor anderen en nieuwe opvattingen op waarde weet te schatten. Elke medewerker is eigenaar van het vak dat hij uitoefent en laat iedereen profiteren van eigen ervaringen en nieuwe inzichten.



Vanuit de kernwaarden ontstaat een beeld van de OPSPoor-medewerker die in staat is verschillen te overbruggen, mensen en ideeën te verbinden en die echt vertrouwen durft te geven aan kinderen, ouders en collega's. Elke medewerker ontwikkelt zich permanent om het vakmanschap te onderhouden en te verbeteren.

Strategisch Beleid

OPSPoor heeft in het schooljaar 2017-2018 het OPSPoor Raamwerk binnen de scholen geïntroduceerd. Binnen dit Raamwerk zijn de visie, de missie, de kernwaarden en de gewenste ontwikkeling doorvertaald naar een wenselijke werkwijze binnen een school. Binnen het Raamwerk worden ook ambities verkend en de te nemen stappen uiteengezet.



Gebruik, Beschrijf en Bespreek mij

OPSPoor en haar medewerkers staan voor de kracht van de stad en de overzichtelijkheid van een dorp. Onze leerlingen leren de hele dag binnen en buiten de school. Dat doen ze ieder op hun eigen wijze en gericht op een bijdrage aan de toekomst. Zij zijn de TOEKOMSTMAKERS. Met passie begeleiden wij kinderen op hun zoektocht naar het vinden van een plek en rol in de samenleving. Zij nemen verantwoordelijkheid voor hun omgeving en nemen actief deel als kritische burgers aan de maatschappij.

↖ Vertrouwen
↖ Verbinden
↖ Meesterschap





← Uitgangspunten & ambities →

<p style="text-align: center; font-weight: bold;">OPSPoor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Openbaar onderwijs: ONTMOETEN • Unicititeit: in zijn en leren • Hoge verwachtingen van leerlingen, medewerkers en ouders • Samen leer je beter • Lerende organisatie • Midden in de samenleving • Betrouwbaar, herkenbaar en veilig 	<p style="text-align: center; font-weight: bold;">We onderscheiden ons door</p> <ul style="list-style-type: none"> • We doen wat we zeggen • We zeggen wat we doen • Lèrend leven, levend leren • Talentontwikkeling van leerlingen en medewerkers • Boeiend onderwijs 	<p style="text-align: center; font-weight: bold;">Ontwikkelagenda</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lèrend leiderschap • Samenwerkend leren • Transformatie van onderwijzen naar leren • Onderzoekend leren • Toekomst en managericht leren • Leren reflecteren • Huisacademie • Transparantie 	<p style="text-align: center; font-weight: bold;">We houden rekening met</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wet en regelgeving • Snel veranderende maatschappij • Nieuw wetenschappelijk inzicht • Globaliserende wereld
---	---	---	--

← De koers →

<p style="text-align: center; font-weight: bold;">Basiskwaliteit</p> <p>Uitgangspunten en ambities van de stichting en de school:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zijn bekend bij alle medewerkers • Hebben betrekking voor alle medewerkers 	<p style="text-align: center; font-weight: bold;">Samend lerend</p> <p>De uitgangspunten en ambities van de stichting</p> <ul style="list-style-type: none"> • Komen terug in teamplannen en de persoonlijke ontwikkelplannen • Zijn vertaald in prioriteiten en voorgenomen acties 	<p style="text-align: center; font-weight: bold;">Onderzoekende cultuur</p> <p>Uitgangspunten en ambities van de stichting en school:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zijn gebaseerd op onderzoek en omgevingsfactoren • Zijn per team vertaald in concrete aanpak en leerstrategieën • Zijn herkenbaar en zichtbaar in het handelen van alle teamleden, zowel in de klas als binnen het team 	<p style="text-align: center; font-weight: bold;">Transformatie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onderzoek naar effect van leerinterventies is voortdurend de basis voor verandering • De teamplannen zijn dynamisch 	<p style="text-align: center; font-weight: bold;">Innovatie en Globalisatie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veranderingen worden ingezet o.b.v. eigen onderzoek • Resultaten en veranderingen worden gedeeld en afgestemd met de ketenpartners
---	---	---	--	---



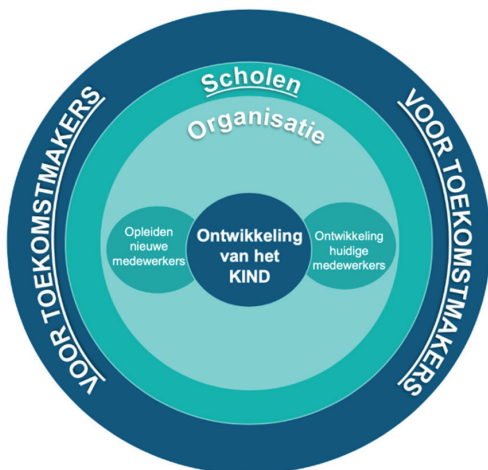
Raamwerk			Gebruik, Beschrijf en Bespreek mij		
	Basiswaarde	Samen leren	Onderzoekende cultuur	Transformatie	Innovatie & Ondernemers
De Leerling	<ul style="list-style-type: none"> Is gemotiveerd Is betrokken bij de leeractiviteit Wijkt samen vanuit individuele verantwoordelijkheid en verantwoordelijkheid Wijkt samen Wijkt samen met de leeractiviteit 	<ul style="list-style-type: none"> Is actief gericht op leren Ziet zichzelf steeds meer als partner in het leerproces Wijkt samen vanuit individuele verantwoordelijkheid en verantwoordelijkheid Wijkt samen met de leeractiviteit 	<ul style="list-style-type: none"> Is verantwoordelijk voor eigen leerproces Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit 	<ul style="list-style-type: none"> Overlegt met anderen de hulp nodig hebben of kan kunnen helpen Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit 	<ul style="list-style-type: none"> Plant het eigen leerproces Beweist eigen denk- en leerproces Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit
De Leraar	<ul style="list-style-type: none"> Heeft kennis van verschillende leerlijnen Zorgt dat leeractiviteit tegengesteld samen aan verschillende leerlijnen Zorgt voor leeractiviteit Analyseert en rapporteert ontwikkelingen leeractiviteit en geeft dit toe eigen leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit 	<ul style="list-style-type: none"> Heeft aandacht voor eigen POF en leeractiviteit Plant tijd in voor deskundigheidsoverdracht, met of zonder een leeractiviteit Ziet leerlingen in die moeite in leeractiviteit Zorgt voor interactie van leerlingen in hun eigen leeractiviteit 	<ul style="list-style-type: none"> Maakt deel uit van een leeractiviteit van leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Zorgt voor interactie van leerlingen in hun eigen leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit 	<ul style="list-style-type: none"> Leigt focus op leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit 	<ul style="list-style-type: none"> Zorgt dat leeractiviteit tegengesteld samen aan verschillende leerlijnen Zorgt voor interactie van leerlingen in hun eigen leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit
De Schoolleider	<ul style="list-style-type: none"> Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit 	<ul style="list-style-type: none"> Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit 	<ul style="list-style-type: none"> Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit 	<ul style="list-style-type: none"> Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit 	<ul style="list-style-type: none"> Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit
Het Onderwijs (Organisatie)	<ul style="list-style-type: none"> Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit 	<ul style="list-style-type: none"> Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit 	<ul style="list-style-type: none"> Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit 	<ul style="list-style-type: none"> Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit 	<ul style="list-style-type: none"> Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit
Het Onderwijs (Scholier)	<ul style="list-style-type: none"> Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit 	<ul style="list-style-type: none"> Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit 	<ul style="list-style-type: none"> Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit 	<ul style="list-style-type: none"> Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit 	<ul style="list-style-type: none"> Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit
De Samenleving & omgeving	<ul style="list-style-type: none"> Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit 	<ul style="list-style-type: none"> Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit 	<ul style="list-style-type: none"> Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit 	<ul style="list-style-type: none"> Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit 	<ul style="list-style-type: none"> Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit
Wet en OGP	<ul style="list-style-type: none"> Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit 	<ul style="list-style-type: none"> Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit 	<ul style="list-style-type: none"> Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit 	<ul style="list-style-type: none"> Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit 	<ul style="list-style-type: none"> Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit Wijkt samen met de leeractiviteit

Het OPSPOOR Raamwerk en de visie rondom TOEKOMSTMAKERS wordt nu samengevat in een nieuw strategisch beleid.

Binnen dit beleid staat TOP onderwijs voor iedere leerling in een veilige omgeving centraal. Om dit mogelijk te maken werkt OPSPOOR altijd vanuit de 3 O's:

- Ontwikkeling van het kind.
- Ontwikkeling huidige medewerkers.
- Opleiden nieuwe medewerkers.

Dit is samengevat in onderstaand model.



Toegankelijkheid & toelating

OPSPoor volgt het wettelijke beleid rondom toegankelijkheid en toelating. Eind 2020 werden we hierover geïnformeerd via een Kamerbrief 'Toelatingsbeleid en toegankelijkheid in het funderend onderwijs'. Deze brief is opgesteld na onderzoek en naar aanleiding van de motie-Kwint over identiteitsverklaring.

Het belangrijkste uitgangspunt hierin is het wettelijke kader waarin geregeld is dat de beslissing over toelating en weigering van leerlingen bij het bevoegd gezag berust. Dat betekent dat scholen alleen het toelatingsbeleid mogen voeren als het gaat om zaken als loting en voorrangregels bij overaanmelding. Dit beleid moet volledig transparant zijn.

Op het moment dat een leerling aangemeld is, gaat ook de zorgplicht passend onderwijs van het bevoegd gezag in. Deze zorgplicht betekent dat het bevoegd gezag de verplichting heeft om te beoordelen of een leerling extra ondersteuning nodig heeft, te onderzoeken hoe de school de benodigde doeltreffende aanpassing kan verrichten en, indien dit een onevenredige belasting vormt, zorgen dat een andere school bereid is de leerling toe te laten.

Via de PO-Raad is in juni 2020 het rapport Toelatingsbeleid en toegankelijkheid in het funderend onderwijs gepubliceerd. Dit wordt binnen OPSPoor als richtlijn gehanteerd.

1.2 Organisatie

Bestuursnummer: 41434
Naam instelling: Stichting OPSPoor
Postadres: Waterlandlaan 30
Postcode/plaats: 1441 AP Purmerend
KvK-nummer: 37108920
Telefoon: 0299-820900
E-mail: info@opspoor.nl
Internetsite: www.opspoor.nl

Bestuur

De heer C.E.J. van Meurs
Voorzitter College van Bestuur
Nevenfuncties: ROC Top Voorzitter Raad van Toezicht

Per 1 maart 2022 is mevrouw A.P. Brugman als lid toegetreden.

Scholen

Op onze 37 scholen werken wij dagelijks met passie voor onderwijs aan de ontwikkeling van onze TOEKOMSTMAKERS. Zie onderstaand de scholen van OPSPoor.

School	Leerlingen	Over de school
De Blauwe Morgenster	447	Zelf bedenken, zelf doen, zelfvertrouwen. Obs De Blauwe Morgenster is een openbare Dalton-basisschool. Wij bereiden kinderen voor op hun toekomst door ze te stimuleren zelf te ontdekken.
De Bloeiende Perelaar	437	Op obs De Bloeiende Perelaar doen we dingen graag samen. Samen met leerlingen, met ouders en met de teamleden. Want samen betekent dat iedereen zich betrokken voelt en dat iedereen wordt gewaardeerd.
't Carrousel	172	Obs 't Carrousel is een sportieve, gezonde school. We moedigen leerlingen aan hun talenten te ontwikkelen, hun eigen records te breken en in teams te werken. Zo bereiden we ze voor op de toekomst die ze verdienen.
De Delta	221	Leren lukt het best als je goed in je vel zit. Daarom vinden we het op obs De Delta belangrijk dat iedereen zichzelf mag zijn. En mag worden.
De Eendragt	361	Obs De Eendragt is een openbare basisschool die staat voor goed onderwijs. Dat kan alleen op een veilige plek waar kinderen de vrijheid, ruimte en structuur krijgen om op ontdekkingsstocht te gaan.
De Fuik	67	Leren en spelen? Ja, natuurlijk! Want obs De Fuik is een openbare school die omringd wordt door de prachtige natuur van het IJperveld en Het Twiske en bovendien een vernieuwd groen schoolplein heeft.
De Fuut	89	Obs De Fuut, dat is leren met lef. Want wij zijn constant in beweging en bieden avontuurlijk onderwijs. In het gebouw en onze vernieuwde buitenruimte hebben de leerlingen volop mogelijkheden tot bewegen, ontdekken en samenwerken.
De Gouwzee	231	Op obs De Gouwzee bieden we leerlingen een uitdagende leeromgeving, waarin we onder meer gebruikmaken van digitale leermiddelen. We dagen ze uit onderzoekend te zijn en hun nieuwsgierigheid te volgen. Op avontuur leer je pas wie je werkelijk bent.

School	Leerlingen	Over de school
De Harpoen	109	Obs De Harpoen is een echte dorpsschool. Kinderen, ouders en leerkrachten kennen elkaar en de sfeer is warm. Een prima omgeving om groot in te worden. Op De Harpoen leren kinderen samenwerken en ontdekken ze waar ze goed in zijn.
De Havenrakers	285	Nieuwsgierigheid, verwondering en verrassing vormen de basis voor kennis. Dat is het uitgangspunt op obs De Havenrakers.
De Koempoelan	308	Obs De Koempoelan is de oudste basisschool van de Weidevenne. Wij geven onze leerlingen en medewerkers elke dag een nieuwe kans om te leren en erachter te komen waar ze goed in zijn.
De Koningsspil	246	Een onvergetelijke basisschooltijd en een uitstekende toekomst. Dat gunnen we de leerlingen op obs De Koningsspil.
Het Kwartet	232	Het Kwartet bestaat uit vier openbare basisscholen in de groene en waterrijke regio Zeevang. Op openbare basisschool Meester Haye in Beets zijn de leerlingen trots op wat ze kunnen en delen dat graag met de rest van de school én met de buurt. Op obs Middellie gaan sfeer en saamhorigheid hand en hand. De betrokkenheid van leerkrachten, leerlingen en ouders is groot. Op De Prinses Beatrix in Kwadijk wordt groepsdoorbrekend gewerkt, waardoor alle leerlingen en leerkrachten elkaar kennen. Klein en groot helpt, vertrouwt en respecteert elkaar. Op 't Tilletje in Warder leren kinderen spelend en ontdekkend in een groene omgeving en in samenwerking met omwonenden.
Martin Luther King-school	194	De Martin Luther Kingschool in Purmerend is een OPSPOOR-school voor (Voortgezet) Speciaal Onderwijs. Onze leerlingen zijn tussen de 4 en 20 jaar oud en allemaal op hun eigen manier getalenteerd
De Nieuwe Wereld	275	Obs De Nieuwe Wereld is een wereldschool. Iedereen is welkom, ongeacht zijn of haar achtergrond. We besteden daarom veel aandacht aan het principe samen leven, leren en werken en leggen daarmee het fundament voor een betrokken samenleving.

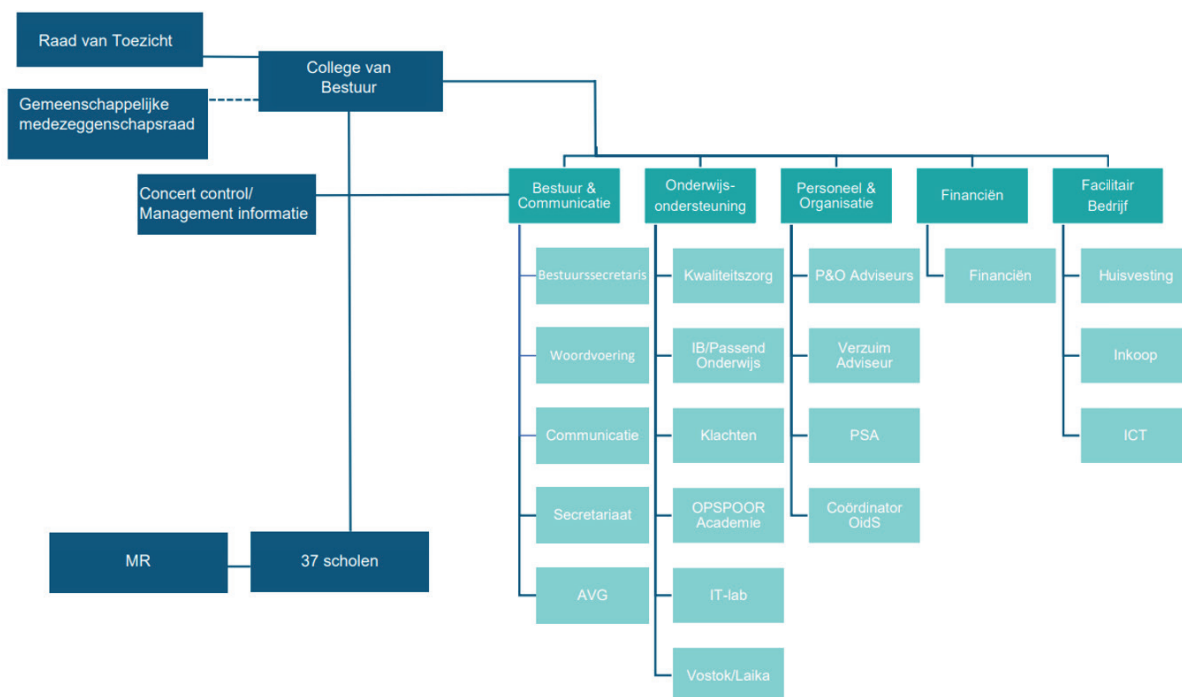
School	Leerlingen	Over de school
Het Noorderlicht	102	Kinderen zijn van nature leergierig. Op obs Noorderlicht maken we daar graag gebruik van. We stimuleren kinderen zichzelf uit te dagen en hun grenzen te verleggen. Daarbij stellen we de kaders, maar is het vertrouwen eindeloos.
Noorderschool	148	Op obs De Noorderschool geven we leerlingen het zelfvertrouwen, de waarden en vaardigheden mee die ze nodig hebben. Nu en in de toekomst. We zijn een dorpschool, maar met grootse ambities.
Oeboentoe	179	Oeboentoe is Afrikaans voor Eén-zijn. Want op obs Oeboentoe is iedereen anders, maar wel gelijk. Iedereen heeft zijn eigen talenten en met al die talenten bij elkaar kunnen we de wereld aan. In spel en onderzoek leren kinderen wie ze zijn en waar ze goed in zijn.
De Overhaal	85	Op obs De Overhaal ontdekken we samen de wereld. Onze kleinschalige school, die wordt omgeven door het prachtige veenweidegebied van Zuiderwoude, voelen kinderen zich thuis. Ze leren samen, werken samen én ze helpen elkaar.
't Parelhof	363	Het Parelhof is een Dalton Kindcentrum in Purmer-Noord. Onderdeel van het kindcentrum is Openbare Daltonbasisschool het Parelhof. Een grote basisschool die knus en vertrouwd aanvoelt.
't Pierement	184	Obs 't Pierement is een kleinschalige school met een prima sfeer en een ruim schoolplein. Kinderen komen er met plezier naartoe om zichzelf en de wereld om hen heen te leren kennen.
De Piramide	75	Iedereen is anders en dat maakt alles mooier. Obs De Piramide is dé openbare basisschool van Edam-Volendam. We zijn een gezonde en Vreedzame School waar leerlingen goed worden voorbereid op de samenleving van nu en van de toekomst.
H.M. van Randwijk-school	144	Een ware wereldschool in IJpendam. Dat is de H.M. van Randwijkschool. Want hier krijgen leerlingen de kans om de wereld te ontdekken in de veilige en gemoedelijke sfeer van een betrokken school met betrokken ouders.
De Ranonkel	145	"Ik kan het. Ik kan het zelf. Ik hoor erbij." Dat is obs De Ranonkel in een notendop. De Ranonkel is een openbare basisschool waar leerlingen de wereld ontmoeten door te spelen, te ontdekken en zichzelf te ontwikkelen.

School	Leerlingen	Over de school
De Rietkraag	198	Obs De Rietkraag is een Gezonde School met een sportief profiel. We zijn altijd in beweging! Want sportief betekent elke dag bewegen, maar ook samenwerken, incasseren en het beste uit jezelf naar boven halen.
De Stap	203	Obs De Stap is een vooruitstrevende school met een heldere visie op de toekomst. We richten ons op digitale geletterdheid, samenwerking, het probleemoplossend vermogen en op sociale en culturele vaardigheden.
Het Tangram en De Kleine Karekiet	204	Het Tangram is een speciale openbare basisschool in de wijk De Gors in Purmerend. Wij zijn er voor leerlingen van 4 t/m 13 jaar die extra aandacht en ondersteuning kunnen gebruiken bij het leren.
De Wagemakerschool	195	De Wagemakerschool is een openbare basisschool waar iedereen welkom is. Niet voor niks staan leerkrachten en de directeur elke morgen aan de deur om alle leerlingen en ouders een fijne dag te wensen.
Weidevogels	490	Obs Weidevogels is een school waar boeiend onderwijs geboden wordt en waar de sfeer top is. Daar zorgen we met elkaar voor. En daarom zorgen we voor elkaar.
Weremere	341	Obs Weremere is een openbare basisschool in een gezellig dorp aan de Zaan in de gemeente Wormerland. Leerlingen, ouders én medewerkers komen er graag. De sfeer is goed, veilig en uitdagend.
Wheermolen	372	Obs Wheermolen is wherelds. Wij zijn een openbare basisschool waar iedereen gewaardeerd wordt om wie hij is. Verschil mag er zijn! We zijn trots op de diversiteit van onze leerlingen. Hun achtergrond en hun talenten maken ze uniek.
Wijdewormer	111	Wijdewormer staat voor persoonlijke aandacht. Dat is onze kracht. We zijn een fijne dorpschool waar iedereen elkaar kent. Als Vreedzame school kiezen we ervoor dat ten volste te benutten.
Kindcentrum Willem Eggert	301	Op Kindcentrum Willem Eggert komen onderwijs en kinderopvang samen in een gezamenlijke visie. Hier komen elke dag 300 kinderen bij elkaar om te spelen en te leren in de veilige en gezellige sfeer van een dorpschool.



Organisatiestructuur

Organogram Stichting OPSPoor



Intern Toezicht

In 2021 werd het toezicht op OPSPoor uitgeoefend door onderstaande personen, horend bij de Raad van Toezicht.

Erik van Watingen (E.)
Wormer

- Gemeentesecretaris/algemeen directeur Koggenland.
- Nevenfuncties: Eigenaar Thernaja BV, bestuurslid SPURD (onbezoldigd-tot 14 juni 2021).
- Voorzitter RvT OPSPoor, lid commissie onderwijskwaliteit.

Johan Walter (J.J.N.)
Vijfhuizen

- Director LTM KLM.
- Nevenfuncties: Voorzitter RvT SOPOH, voorzitter RvT SOKS, Voorzitter klachtencommissie inspraak gemeente Haarlem.
- Vicevoorzitter RvT OPSPoor, voorzitter remuneratiecommissie.



Erica Burggraaff (C.E.)
Amsterdam

- Zelfstandig adviseur en interim bestuurder.
- Nevenfuncties: Lid Hoor- en adviescommissie personeel Inholland.
- Lid auditcommissie en voorzitter commissie onderwijskwaliteit.

Josette de Goede (J.)
Zaandam

- Eigenaar Coreness BV.
- Nevenfuncties: Vice voorzitter Raad van Commissarissen, Wooncompagnie (t/m 16 december), vicevoorzitter RvT OVO-Zaanstad (t/m 31 mei), lid RvC Pré wonen, vicevoorzitter RvT Tabijn.
- Lid remuneratiecommissie.

Michele Lopes Cardozo (M.)
Bergen

- Interim manager, controller, consultant, docent-trainer.
- Nevenfuncties: Lid RvT Nederlands Letterenfonds, bestuurslid stichting Blooming (tot 1 juli 2021, lid RvT Primo (in liquidatie), bestuurslid Mgr. A.van Loon stichting. Lid RvT Stichting Bert Schierbeekfonds en Stichting Steunfonds Stimulering Nederlandse Literatuur.
- Voorzitter auditcommissie

Het jaar 2021 was opnieuw een uitzonderlijk jaar, waarin de samenleving en het onderwijs door COVID-19 met onvoorstelbare uitdagingen en zorgen te kampen kregen. Het leven en werken bleef continu veranderen voor ouders, leerlingen, leerkrachten, bestuur en ondersteuning en ook voor de Raad van Toezicht (RvT).

De RvT heeft veel respect voor de inzet, toewijding en veranderbereidheid waarmee alle betrokkenen in en rond OPSPOOR deze uitdaging zijn aangegaan. Met de beschikbare middelen en menskracht is het onderwijs voortgezet bij steeds wisselende landelijke regels en lokale omstandigheden. Scholen open, weer dicht, weer gedeeltelijk open, enzovoorts. OPSPOOR heeft als organisatie geprobeerd snel te leren van de opgedane ervaringen, om leervertraging bij leerlingen waar mogelijk te beperken. Het zicht op de (verwachte) consequenties is door de scholen geïnventariseerd als basis voor de plannen in het kader van de gelden uit het Nationaal Programma Onderwijs. De RvT volgt de dilemma's bij en voortgang van deze plannen met aandacht.

Ook de wijze van vergaderen van de RvT veranderde. Er werd overwegend op afstand overlegd en vergaderd. Ook was het niet mogelijk fysieke bezoeken af te leggen aan de scholen van OPSPOOR.

Belangrijkste onderwerpen tijdens de vergaderingen waren: voortgang onderwijs en welzijn medewerkers tijdens corona, werving en selectie tweede lid College van Bestuur,

dekking voor de in 2019 verhoogde bijdrage meerjarenonderhoudsvoorziening, aanbesteding bewegingsonderwijs en het nieuwe formeren.

Het jaarverslag daarover is opgenomen in **bijlage 1**.

De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

Dit was het eerste jaar dat de GMR-OPSPoor officieel een GMR is voor OPSPoor. Vanaf 01-01-2021 zijn de stichtingen OPSO en SPOOR door een fusie overgegaan in de stichting OPSPoor. Voor de GMR heeft dit weinig veranderingen teweeggebracht, aangezien de voormalige GMR-en altijd al samen vergaderden.

De GMR-OPSPoor bestaat bij volledige bezetting uit 4 ouders en 4 personeelsleden. De vergaderingen hebben door de coronamaatregelen voornamelijk via Teams plaatsgevonden.

In **bijlage 2** vindt u het volledige verslag.

Horizontale dialoog en verbonden partijen

OPSPoor is een van de grootste aanbieders van primair onderwijs binnen deze regio. Onze scholen zijn verspreid over 6 gemeenten (voorheen waren dit er 7 – per 1 januari 2022 is Gemeente Beemster overgegaan in Gemeente Purmerend).

Samen met de gemeenten, zorginstellingen, andere schoolbesturen, culturele partners en kinderopvangorganisaties wordt elke dag hard gewerkt om onze TOEKOMSTMAKERS te laten ontdekken hoe de samenleving er nu en in de toekomst uit ziet en welke rol zij kunnen vervullen binnen deze maatschappij.

Leren doen kinderen overal, zowel binnen als buiten de school. Het verzorgen van goed onderwijs is een prachtige en complexe taak die zich al lang niet meer beperkt tot het schoolgebouw. Daarom halen we de samenleving graag binnen de school én onze stichting. Onze partners zijn daarbij voor ons van grote waarde.

Gemeenten

Met de gemeenten (Edam-Volendam, Landsmeer, Oostzaan, Purmerend, Beemster, Waterland en Wormerland) zijn wij met regelmaat in gesprek over onze gezamenlijke maatschappelijke verantwoordelijkheid. Hoe houden we het voor de jeugd aantrekkelijk in onze gemeentes? Zij zijn daarvoor belangrijke gesprekspartners en kunnen ons onder andere ondersteunen met doelsubsidies. Deze kunnen per gemeente verschillen. Zo kunnen wij bijvoorbeeld muziek- of zwemles aanbieden binnen de scholen. Daarnaast spelen zij een formele rol bij de nieuwbouw van schoolgebouwen.

Passend onderwijs en jeugdzorginstanties

Soms is het nodig om een leerling extra te ondersteunen. Bijvoorbeeld als er zorgen zijn over het welbevinden van een kind op school of in de thuissituatie. Om te zorgen voor passend onderwijs voor ieder kind maakt OPSPoor onderdeel uit van het Samenwer-

kingsverband Waterland en SWV Primair Onderwijs Zaanstreek. Ook onderhouden wij contacten met verschillende jeugdorganisaties. Samen kijken we wat de beste school in de regio is voor het kind of welke ondersteuning kind en ouders nodig hebben.

Kinderopvangorganisaties

Veel van onze leerlingen bezoeken een peuterspeelzaal of kinderdagverblijf voordat zij 4 jaar oud zijn. De voorschoolse fase is belangrijk voor de ontwikkeling van een kind, bijvoorbeeld op het gebied van taal en motoriek. Op een groot aantal scholen werkt OPSPOOR hierin nauw samen met SKOP (Stichting Kinderopvang Purmerend). Op bestuursniveau is er gezamenlijk een visie en instrumentarium ontwikkeld rondom kindcentra. Op andere scholen werken we samen met de kinderopvangorganisaties Berend Botje, Tinteltuin, Forte, Pinkeltje, SKW en Baloe.

Bibliotheek

Leesonderwijs is belangrijk voor kinderen. Door de samenwerking met de bibliotheek maken we lezen nog leuker! Dat kan zijn door bijvoorbeeld in de school een uitgiftepunt te vestigen, een leerzaam uitje naar de bibliotheek te organiseren of voorleesochtenden te volgen. De bibliotheek is voor ons een belangrijke partner bij taalontwikkeling.

Kunst en cultuur

De ontwikkeling van een kind bestaat uit vele facetten. Wij vinden het belangrijk om onze leerlingen tijdens hun basisschoolperiode kennis te laten maken met kunst en cultuur. Denk hierbij bijvoorbeeld aan theater, dans, muziekles en creatieve vakken als beeldhouwen en kunstbeschuwing. Binnen onze gemeentes werken we samen met verschillende aanbieders.

Voortgezet onderwijs

Na groep acht volgt het voortgezet onderwijs. We vinden het belangrijk om elke leerling op de juiste wijze te begeleiden bij de keuze voor het niveau en de school zodat zij op de juiste wijze aan hun toekomst beginnen. Daarom werken we samen met verschillende scholen voor voortgezet onderwijs in onze regio en stemmen wij onze informatie, waar nodig op elkaar, af. Verder verkennen we de samenwerking rondom 10-14 onderwijs.

GGD

In 2021 is de samenwerking met de GGD van groot belang geweest en verder uitgebreid. De GGD heeft zowel de directeuren als het coronacrisisteam ondersteuning geboden. De lijnen waren kort en samen is steeds gezocht naar de beste manier om de maatregelen op de scholen goed te organiseren en te laten slagen.

Samenwerking Hogescholen - Pabo en Lectoraat

Vanuit Opleiden in de School, het zij-instroomtraject van OPSPOOR en stageplekken zijn er diverse samenwerkingen met de Pabo Inholland-Alkmaar en de iPabo. Ook is de samenwerking gezocht met het Lectoraat Jonge Kind en Lectoraat Pedagogische Opdracht.



Esportscentrum H2O Purmerend

In 2021 werd de samenwerking met H2O verder uitgebreid. Het IT Lab verhuisde naar H2O en we werkten samen met de Gemeente Purmerend aan een reeks musicalvoorstellingen voor groepen 8 die tijdens corona niet in een volle schouwburg konden optreden.

Zodra het exacte programma bekend is, zal dit via de socials van SKOP en OPSPOOR naar buiten worden gebracht.

Persbericht samenwerking H2O

Purmerend - Corine Laurant, bestuurder van Stichting Kinderopvang Purmerend (SKOP), en Chris van Meurs, voorzitter van het College van Bestuur van schoolorganisatie OPSPOOR, starten deze zomer een experience centrum in H2O Esports Campus. H2O is het grootste permanente esports en gaming centrum van Europa en hier worden jong en oud geïnspireerd om te ontdekken, te leren en te werken aan hun toekomst. Vanaf deze zomer kunnen kinderen er al terecht voor opvang en deelname aan het Out of School-programma.

Het nieuwe experience centrum is een geheel nieuw concept waar kinderopvang en onderwijs een plek krijgen én waar medewerkers van de stichtingen hun expertise kunnen doorontwikkelen. H2O Esports Campus is dé plek waar gaming, esports en creatieve tech centraal staan. Voor de twee stichtingen is het een logische plek om hier hun samenwerking voort te zetten. Corine Laurant: "Techniek en de digitale wereld maken een groot deel uit van onze toekomst. In dit experience centrum maken kinderen niet alleen kennis met techniek en de digitale wereld, maar worden zij ook echt ondersteund en uitgedaagd in hun ontwikkeling op dit gebied. Dat we kinderopvang en onderwijs combineren op deze plek is bijzonder waardevol en een logische stap in onze eigen ontwikkeling én in onze samenwerking."

De wonderlijke wereld van leren

Chris van Meurs: "Elk kind heeft een eigen talent en wij helpen hen dit talent te ontdekken. Ik geloof in de wonderlijke wereld van leren, zonder grenzen en zonder voorwaarden. Door kinderen onbevangen te laten nadenken over de moge-

lijkheden van en voor de toekomst verrassen zij zichzelf. Ze krijgen hierdoor meer vertrouwen in hun eigen mogelijkheden. Ik zie het Out of School-programma in de zomermaanden niet als een inhaalprogramma met lessen, maar juist als verrijkend onderwijs. Zo is het horen van het verhaal achter de techniek van een vliegtuig veel interessanter wanneer dit bijvoorbeeld wordt gepresenteerd door een piloot."

Invulling programma experience centrum

Op dit moment wordt hard gewerkt aan de precieze invulling van het experience centrum. Hierin wordt ook de verbinding gezocht met de locatie. Dirk Tuip, oprichter van H2O, vult aan: "Voor ons is met name de samenwerking tussen bedrijfsleven, opvang en onderwijs zeer interessant. Wij zijn al vele jaren bezig met het stimuleren van techniek binnen het leerprogramma van kinderen. Met H2O geloven we dat gaming en gaming-gerelateerde technologie hier een positieve bijdrage aan levert. Dit komt heel mooi samen op deze plek waar de digitale wereld centraal staat."

Klachtenbehandeling & Externe vertrouwenspersoon

Klachtenbehandeling

Het Klachtenteam is een team van bovenschoolse medewerkers in dienst bij OPSPOOR, dat primair de intentie en doelstelling heeft om scholen bij te staan wanneer er een klacht aanstaande lijkt te zijn of mogelijk al is ingediend bij het bestuur. Het is hun taak om zowel de klager als school in alle vertrouwelijkheid te ondersteunen wanneer men

op school tegen zaken aanloopt waar vragen over zijn of problemen mee worden ervaren. Het Klachtenteam kan door leerlingen, ouders, medewerkers en directieleden geraadpleegd worden voor alle soorten kwesties die er kunnen spelen op een school. De ondersteuning kan op diverse manieren plaatsvinden. Zowel preventief, adviserend als actief participierend en altijd vanuit een de-escalerende rol. In ieder geval zal met elkaar in gesprek gaan voorop staan.

Het Klachtenteam biedt een luisterend oor, past hoor- en wederhoor toe, geeft advies conform wettelijke regelgeving, en biedt ondersteuning en begeleiding bij de afhandeling van de klacht. Hiernaast kan het Klachtenteam een klacht ook zelf in behandeling nemen en zo samen met de klager en de school tot een goede oplossing trachten te komen.

Zowel de klachtenroute als de werkzaamheden van de externe vertrouwenspersoon zijn via de website verspreid (<https://opspoor.nl/pagina/368/Klachten>).

OPSPoor klachtenteam

Het klachtenteam houdt jaarlijks een overzicht bij van data, klachtonderwerpen en interventies die specifiek ingezet zijn. Dit is een vertrouwelijk overzicht waarbij discretie het uitgangspunt is. Onderstaand wordt globaal een aantal werkzaamheden uit 2021 samengevat:

- Sparringpartner voor directeuren/MT-leden in geval van complexe en gecompliceerde communicatie met derden en/of instanties;
- Snel opstartende ondersteuning voor zowel klachthebbers als de betrokken directeur bij de eerste signalen van een klachtenroute of klachtmelding;
- Het toepassen van 'Hoor en Wederhoor' ten aanzien van alle betrokkenen;
- Voorgesprekken, gezamenlijk daadwerkelijk overleg en evaluatiegesprekken met de klachthebbende(n) en scholen;
- Transparante communicatie naar alle betrokkenen met inachtneming van geldende protocollen en regelgeving;
- Preventieve gesprekken met directeuren/MT-leden om het vermoeden van een aanstaande klachtmelding te kunnen voorbereiden;
- Het uitwisselen van concrete tips en advies in verband met gespreksvoorbereiding door school, waardoor de communicatie met betrekking tot lopende of aanstaande klachten effectiever en doelgerichter kan plaatsvinden.
- Waar dit noodzakelijk of wenselijk is/Waar noodzakelijk of wenselijk, ondersteuning bieden bij de aanzet tot een plan van aanpak, waarbij zeker ook het belang van eventueel betrokken leerlingen meegenomen wordt.
- De optie om een aantal individuele kindgesprekken in te plannen door een medewerker van het klachtenteam, met het doel welbevinden en vertrouwen van een eventueel betrokken leerling te herstellen. Dit uiteraard met instemming en toestemming van de ouders.

In 2021 zijn er via het klachtenteam 27 formele klachten ingediend. Een van deze klachten is bij het Landelijk Klachtenteam (LKC) ingediend, maar uiteindelijk niet ontvankelijk



verklaard. Dit omdat de situatie volgens het LKC adequaat was opgepakt.

De werkzaamheden van het klachtenteam in 2021 zijn samen te vatten in onderstaande opsomming:

Externe vertrouwenspersoon

Sinds januari 2021 werkt Bernadette Hes-Boots als extern vertrouwenspersoon samen met OPSPOOR. Een onderdeel van de afspraken is het opstellen van een jaarverslag. Het jaarverslag van de externe vertrouwenspersoon is bedoeld om een beeld te geven van de aard en het aantal meldingen dat bij de externe vertrouwenspersoon is binnengekomen, de stappen en de overige activiteiten.

In 2021 zijn er 9 meldingen/kwesties bij de externe vertrouwenspersoon terechtgekomen. Daarvan is er een klacht ingediend bij het College van Bestuur. Geen van deze klachten resulteerde in een officiële klacht bij de externe klachtencommissie.

Genomen activiteiten bestonden uit:

- aanhoren;
- ondersteunen en begeleiden;
- gespreksvoering
- adviseren;
- zelfreflectie en inzichten beogen bij melder;
- de-escaleren.

Afhandeling van de meldingen bestond uit:

- oplossende gesprekken met diegene die het betrof (aangeklaagde);
- oplossende gesprekken met directie;
- oplossende gesprekken met college van bestuur;
- nazorg.

De externe vertrouwenspersoon houdt rekening met de vertrouwelijkheid van de melder en zorgt ervoor dat de beschrijving niet te herleiden is. OPSPOOR zet zich in voor en faciliteert in deskundigheidsbevordering en begeleiding van de schoolcontactpersonen.

Er vonden diverse deskundigheidsbevorderingen plaats voor de schoolcontactpersonen van OPSPOOR:

- intervisies;
- opfriscursus/wet en regelgeving 'intern vertrouwenspersoon in het onderwijs; hoe zit het ook alweer?';
- basistraining intern persoon in het onderwijs voor nieuwe intern vertrouwenspersonen.

Op advies van de externe vertrouwenspersoon werkt OPSPOOR op dit moment aan een update van het Veiligheidsplan en een ordentelijke Klokkeluidersregeling, welke tevens zichtbaar wordt via de website www.opspoor.nl.

Juridische structuur, Bedrijfsvoering & Governance

Juridische structuur

Per 1 januari 2021 is OPSPOOR officieel. Tot die tijd bestond OPSPOOR uit twee stichtingen, OPSO en SPOOR. In 2020 is er hard gewerkt aan een bestuurlijke overname van OPSO door SPOOR met als doel om als één stichting verder te gaan.

Bedrijfsvoering

Naar aanleiding van de Management Letter over het boekjaar 2020 is het plan 'Een Grote Stap Voorwaarts!' opgesteld. Hierin wordt invulling gegeven aan de adviespunten uit eerdere controles. Het doel van 'Een Grote Stap Voorwaarts!' is om de proceshuis-houding binnen OPSPOOR te verbeteren.

Goed onderwijs, goed bestuur

Code Goed bestuur

Binnen OPSPOOR is een functionele scheiding tussen toezicht en bestuur. OPSPOOR onderschrijft en hanteert de Code Goed bestuur zoals deze in november 2020 opnieuw is vastgesteld door de Algemene Ledenvergadering van de PO-raad. Dit betekent dat binnen de stichting de functies van bestuur en intern toezicht sinds april 2012 in twee verschillende organen van het bevoegd gezag zijn ondergebracht.

Passend binnen het thema 'Goed Bestuur' zijn verschillende trajecten en werkzaamheden opgestart.

Regie op IT

De IT-infrastructuur moet op orde zijn en duidelijk ingericht. Dit om het fundamentele proces (onderwijs verzorgen) goed vorm te kunnen geven binnen alle lagen van de organisatie. Dat houdt in dat er diverse keuzes gemaakt dienen te worden om een goed werkend geheel te krijgen. Een duidelijke regie op de IT is onmisbaar in het huidige onderwijs-, leer-, en werkproces.

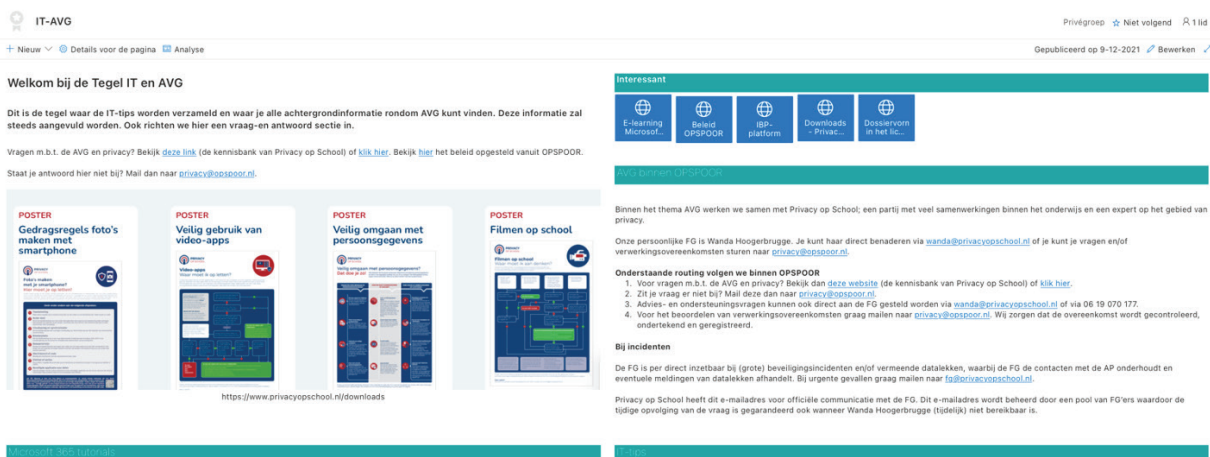
Door Regie op IT te voeren kunnen we op diverse fronten IT in de scholen uniform organiseren en faciliteren. We werken aan een duidelijk afsprakenbeleid (Governance) omtrent het gebruik van de diverse digitale leer- en werkomgevingen. Denk hierbij aan het werken in Microsoft 365 voor het primaire en secundaire proces. Maar ook de inrichting van het PERRON en onze SharePoint pagina's valt onder Regie op IT. Hierbij is juist beleid omtrent accountbeheer en rechten van belang. Ook de juiste inrichting van de diverse schooldomeinen en bovenschoolse domeinen t.b.v. Google Admin Console, Jamf, Microsoft 365 komt hier aan de orde.





AVG

OPSPoor werkt samen met Privacy op School. Via ons intranet zijn alle beleidsstukken rondom AVG beschikbaar. Medewerkers kunnen via privacy@opspoor.nl een vraag stellen. Hiernaast werken we met de kennisbank IBP-Platform, waar een vraag-en-antwoord sectie openbaar is.



Afbeelding: Tegel AVG voor medewerkers.

OPSPoor Interne Gedragscode

De Gedragscode van OPSPoor is conform CAO PO en heeft als doel een veilige en betrokken werkomgeving te bieden aan iedereen werkzaam binnen de stichting. OPSPoor zal er alles aan doen om de veiligheid van haar medewerkers te garanderen. Een van de in te zetten middelen hiertoe is het opstellen en delen van de Interne Gedragscode en het toezien op de naleving hiervan. Thema's die opgenomen zijn:

- a. het bewerkstelligen van sociale en fysieke veiligheid;
- b. het voorkomen van seksuele intimidatie, racisme, agressie en geweld;
- c. het voorkomen van ziekteverzuim;
- d. de personeelszorg;
- e. de scholing en begeleiding van werknemers die nodig is met het oog op het realiseren van het voorgaande.

Tevredenheidsonderzoek

In 2021 heeft OPSPoor in samenwerking met Beekveld & Terpstra een groot tevredenheidsonderzoek onder leerlingen, ouders/verzorgers en medewerkers afgenomen. Naar aanleiding van het kwaliteitsonderzoek is een rapportage door B&T opgesteld.

Onderzoekspz

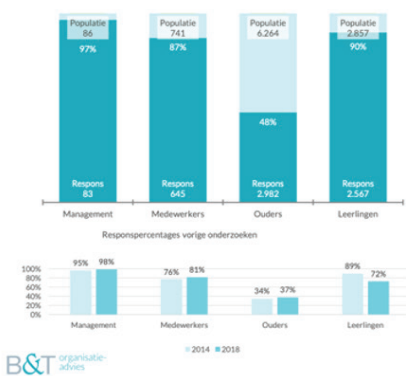
Het onderzoek is een vervolg op de kwaliteitsonderzoeken die in 2010/2011, 2014 en 2018 zijn afgenomen bij de scholen van OPSPoor. Er is een goede vergelijking te maken met de vorige onderzoeken, omdat vrijwel dezelfde vragenlijsten zijn gebruikt. Het onderzoek is afgenomen op 31 reguliere basisscholen, één sbo-school en één (v)so-school. Op de vier Kwartet- scholen worden de vragenlijsten pas komend najaar afgenomen.

In deze rapportage maken we gebruik van schaalvragen en van verschillende benchmarks: de externe, interne en trendbenchmark (zie tabellen rechts).

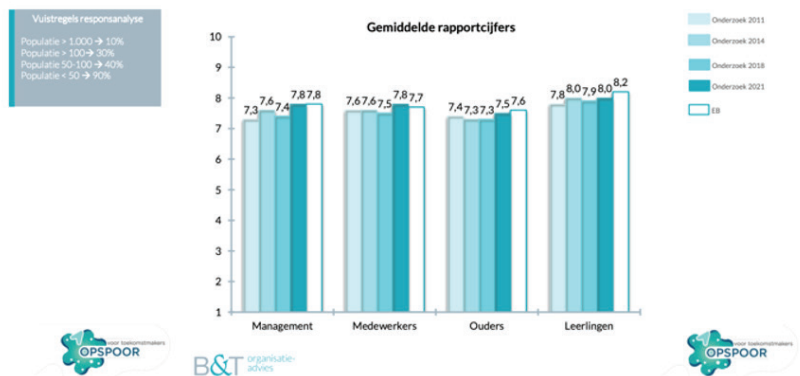
Tevredenheidsonderzoek in één dag

OPSPoor heeft gekozen voor het Tevredenheidsonderzoek in één dag (vanaf nu TO1). Op 34 OPSPoor-scholen heeft in de maanden april en mei het TO1 plaatsgevonden.

+ Respons



+ Waardering



De gehele bestuurlijke rapportage is te vinden via www.opspoor.nl

2 Verantwoording van het beleid

De 37 scholen van OPSPOOR mogen, moeten zelfs, van elkaar verschillen. Elke school ontwikkelt een eigen visie en een eigen werkwijze welke past bij de omgeving waar de school is gevestigd. Elke wijk, elke stad, elk dorp is tenslotte anders. Alle leerlingen zijn uniek en worden op een andere manier benaderd.

De schoolleiders van onze scholen zijn onderwijskundige leiders. Op de scholen werken de schoolleiders elke dag samen met hun team aan de ambitieuze en meetbare doelstellingen die zij elk jaar formuleren en bijsturen waar nodig. Ook ouders en leerlingen spelen hierin een belangrijke rol. Leerlingen worden gestimuleerd mee te denken over hun eigen toekomst en ouders/verzorgers worden betrokken bij de plannen en ontwikkelingen van de scholen.

Binnen OPSPOOR staat van en met elkaar leren centraal. De reflectieve dialoog speelt hierin een belangrijke rol. Door gezamenlijk te werken aan een cultuur van veiligheid en openheid kunnen we zonder te oordelen informatie met elkaar delen om gezamenlijk onze doelen te bereiken.

Wij voelen ons samen verantwoordelijk voor het onderwijs en samen verantwoordelijk voor de ontwikkeling van alle leerlingen van OPSPOOR.

Binnen OPSPOOR zijn de onderstaande afdelingen geformeerd:

- OnderwijsOndersteuning.
- Personeel & Organisatie.
- Facilitair Bedrijf.
- Financiën.

Rondom het College van Bestuur is een bestuurssecretariaat georganiseerd. Hierin is communicatie en woordvoering opgenomen.

2.1 Onderwijs & kwaliteit

OPSPOOR werkt samen met het beste onderwijs te realiseren. Boeiend en opbrengstgericht onderwijs is onze opdracht. Het betreft dan de terreinen: passend onderwijs, brede ontwikkeling en opbrengstgericht werken. Goede scholen zijn te herkennen aan boeiend en op data gestuurd onderwijs. Goed en boeiend onderwijs is meetbaar in de resultaten op de kernvakken (lezen, taal en rekenen), bij de sociaal emotionele ontwikkeling van kinderen en bij de tevredenheid van ouders, leerlingen en personeel. Daarnaast dragen ondernemerschap, creativiteit en burgerschapsvorming bij tot de brede ontwikkeling van kinderen. Mediawijsheid en ICT-vaardigheden zijn onlosmakelijk verbonden met goed en boeiend onderwijs.

Passend binnen deze visie werkt de afdeling OnderwijsOndersteuning constant aan het verbeteren van ons onderwijs en het monitoren van onze onderwijskwaliteit. De werkzaamheden zijn samen te vatten in onderstaande thema's:

- Onderwijs & Innovatie;
- Onderwijs & Ontwikkeling;
- Onderwijs & Kwaliteit.

Onderwijs & Innovatie

Innovatie betekent letterlijk vernieuwen. Zonder innovatie blijven we stilstaan. En als we stilstaan kunnen we onze leerlingen en onze medewerkers niet langer bijhouden. Het is belangrijk om binnen ons onderwijs ruimte te maken voor innovatie. We doen dit binnen verschillende werkgroepen en werken hierin samen met zowel onze collega's als met externe partijen. Enkele voorbeelden hiervan zijn het OPSPoor Ontwerpteam dat afgelopen jaar bezig is geweest met de Innovatievraag, het IT Lab en het projectteam dat werkt aan de implementatie en verdere uitbouw van STEAM-onderwijs

Onderwijs & Ontwikkeling

Ons onderwijs is constant in ontwikkeling. Vanuit de afdeling verbinden we ons met de scholen, maar zorgen we tevens dat de verschillende scholen met elkaar verbinding zoeken. Onderzoek is binnen onze afdeling van groot belang: immers valt en staat ontwikkeling bij een gedegen voorbereiding en een onderzoekende houding. We zijn vanuit de verschillende disciplines nauw betrokken bij het strategische beleid rondom de ontwikkeling van Kindcentra en het 10-14 onderwijs. Hiernaast is de OPSPoor Academie onderdeel van de afdeling OnderwijsOndersteuning.

Onderwijs & Kwaliteit

Binnen het kwaliteitsbeleid ligt onze focus op het verbinden van ontwikkelpunten om van daaruit te versterken en verspreiden wat goed gaat. De reflectieve dialoog speelt hierin een belangrijke rol. Door te werken aan een cultuur van veiligheid en openheid kunnen we zonder te oordelen informatie met elkaar delen die we nodig hebben om samen onze kwaliteit te versterken. Dit sluit aan bij onze missie; wij streven naar een veilig leer- en werkklimaat waarin succeservaringen kunnen worden opgedaan, zodat ontwikkeling ontstaat.

OPSPoor Academie

De OPSPoor Academie gaat verder dan het aanbieden van trainingen en workshops. Het gaat over de inrichting van professionele leergemeenschappen, waarbij het samen leren en reflecteren op de eigen professionaliteit centraal staan. De persoonlijke ontwikkeling van iedere medewerker wordt gestimuleerd door het uitwisselen van expertise. Wij geven dit vorm middels een ontmoetingsplek voor medewerkers, die van en met elkaar leren en ervaringen uitwisselen.

De Academie bestaat grofweg uit vier pijlers:

1. De netwerken.
2. Het aanbod vanuit de OPSPOOR Academie.
3. De e-learning
4. Junior Academie: online platform voor en door leerlingen

IT LAB

In 2017 heeft OPSPOOR een eigen IT Lab opgezet. Voor het IT Lab was 2021 een bijzonder jaar. Niet alleen werd er door het vele online werken opnieuw een beroep gedaan op kennis en kunde, ook verhuisde het IT Lab naar H2O, het esports en gaming centrum in Purmerend.

Hiernaast speelde het IT Lab een grote rol binnen de verdere ontwikkeling van digitale vaardigheden van de medewerkers van OPSPOOR en de transitie van werkomgevingen in Google naar een volledige Microsoft-omgeving.



Out of School

In de zomervakantie van 2021 was de start van het OPSPOOR Out of School-programma. Het programma duurde twee weken en was op de spannendste plek van Purmerend, namelijk H2O Esports Campus. Er werd bewogen in real-life en digitaal, er werden robots gebouwd en geprogrammeerd in samenwerking met de First Lego League en de leerlingen gingen in de keuken op wereldreis.



Laika & Vostok

Het online werken van het afgelopen jaar heeft een nieuwe impuls gegeven aan de manier van werken van Laika, die scholen begeleidt. Het accent werd meer verlegd naar het delen van de ervaringen uit de praktijk. Mede door de ondersteuning van het Lectoraat zijn we ons meer gaan richten op de reflectieve en onderzoekende houding van de leerkracht. Voor Vostok, de bovenschoolse plusvoorziening, lukt het ons om onze leerlingen ook online te kunnen blijven bedienen en de gewone gang van zaken zoveel mogelijk te laten plaatsvinden.

Kwaliteitszorg

Doelstellingen

Vanuit onze kernwaarden vertrouwen, verbinden en meesterschap verbeteren we samen de kwaliteit van ons onderwijs, zodat:

- Het aanbod van onze scholen de leerlingen voorbereidt op vervolgonderwijs en de samenleving.
- Het handelen van onze leraren de leerlingen in staat stelt tot leren en ontwikkelen.
- Leerlingen, ouders en personeel zich fysiek, sociaal en psychisch veilig voelen.
- Onze scholen met voldoende leerlingen het 1F/2F1S niveau behalen.

Activiteiten

Ontwikkelgesprekken

De ontwikkelgesprekken zorgen voor de verbinding van de kwaliteitszorg binnen OPSPOOR. Dit is een gesprek van de directeurs & IB-ers van vier scholen met het hoofd OnderwijsOndersteuning en de bovenschools IB-er, waarin de kwaliteit van het onderwijs centraal staat. De ontwikkelgesprekken vinden twee keer per jaar plaats.

Tijdens dit gesprek delen de scholen hun ambities en ontwikkelpunten vanuit het schoolplan met elkaar en verbinden hun expertise en ondersteuningsbehoeften, die bijvoorbeeld uit de audits naar voren zijn gekomen. Gewenste interventies (zie bijlage 1 en 3) komen ter sprake en worden zo nodig uitgezet. De sterke (punten) en ontwikkelpunten en de bovenschoolse opbrengsten analyse worden vastgelegd in een document dat op een centrale plek voor iedereen beschikbaar is. Zo blijven scholen op de hoogte van elkaars ontwikkelingen en leeropbrengsten en kunnen zij hun meesterschap verbinden om de onderwijskwaliteit te versterken.

De ontwikkelgesprekken vinden in een cyclus plaats en worden verbonden aan de formatiegesprekken met als doel: passend personeel bij de ontwikkelpunten van de school. Na de ontwikkelgesprekken volgt het ambitiegesprek, dat elke directeur met het CvB voert over de ontwikkelingen, de afspraken en gestelde doelen. De afdeling OnderwijsOndersteuning en P&O evalueren jaarlijks bovenstaande cyclus.

Het hoofd P&O en het hoofd OnderwijsOndersteuning houden de voorzitter van het College van Bestuur continue op de hoogte van de ontwikkelingen. Ook wordt jaarlijks een reflectieve dialoog tussen de afdeling OnderwijsOndersteuning met een externe partij gevoerd, om te zorgen dat eventuele 'blinde vlekken' tijdig worden gesignaleerd.

Audits

Een audit is een (objectieve) externe blik, die scholen kunnen gebruiken om te toetsen of hun beeld van de kwaliteit ook door buitenstaanders herkend wordt en vervolgens hun kwaliteit op peil te houden of te verhogen. De audit brengt de kwaliteit in beeld door onafhankelijke, professionele buitenstaanders en maakt een vergelijking mogelijk met het eigen kwaliteitsbeeld.

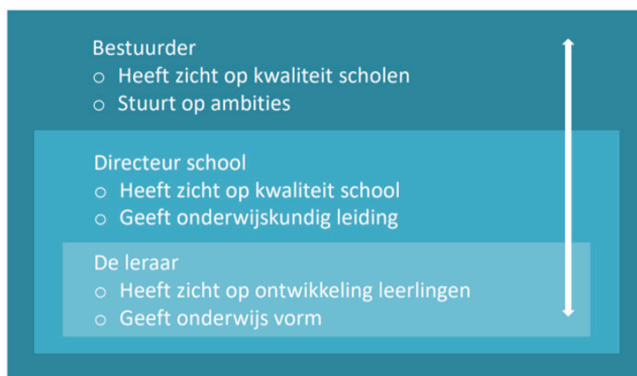
Vanuit het inspectiekader worden door het auditteam sterke punten en ontwikkelpunten in kaart gebracht. Daarbij gaan we uit van de volgende vijf kwaliteitsvragen:

1. Doen wij de goede dingen?
2. Doen wij de dingen goed?
3. Hoe weten wij dat?
4. Vinden anderen dat ook?
5. Wat doen wij met die kennis en informatie?

De directeuren en kenniscoördinatoren binnen OPSPOOR worden opgeleid tot 'Auditor in education' en bezoeken elkaars scholen. De bezochte school ontvangt een auditrapport waarin staat wat voldoende of goed is beoordeeld en wat beter moet.

Vlootschauw

De afdelingen OnderwijsOndersteuning en P&O evalueren met het College van Bestuur



de ontwikkel- en formatiegesprekken met elkaar en stemmen ontwikkelpunten met elkaar af.

Ambitiesgesprekken

Het College van Bestuur voert met elke directeur een gesprek waarin afspraken worden vastgelegd tussen directeur en CvB inzake de geplande activiteiten en te behalen resultaten.

Tevredenheidsonderzoek

Naast deze jaarlijkse kwaliteitscyclus hanteert OPSPOOR een 4-jaarlijks cyclus tevredenheidsonderzoek, waarin ouders, medewerkers en leerlingen bevraagd worden op verschillende aspecten aangaande het onderwijs, de school en OPSPOOR.

Middelen

MijnSchoolplan

Mijnschoolplan in ParnasSys wordt gebruikt om de onderwijskwaliteit te monitoren. In Mijnschoolplan schrijft elke school een zelfevaluatie op basis van het laatste toezichtkader van de inspectie. In dit rapport leggen scholen ook eigen kwaliteitsaspecten vast en worden verbeterpunten uitgewerkt. Ook houdt OPSPOOR met dit programma bovenschools zicht op de leeropbrengsten, zelfevaluaties, schoolplannen, jaarplannen



en jaarverslagen van de scholen.

De opbrengsten van de tussen- en eindtoetsen van alle scholen worden gedeeld met de directeuren en ib'ers en de afdeling OnderwijsOndersteuning. Trends en signalen worden besproken en waar wenselijk omgezet in acties.

Jaarplan afdeling OnderwijsOndersteuning

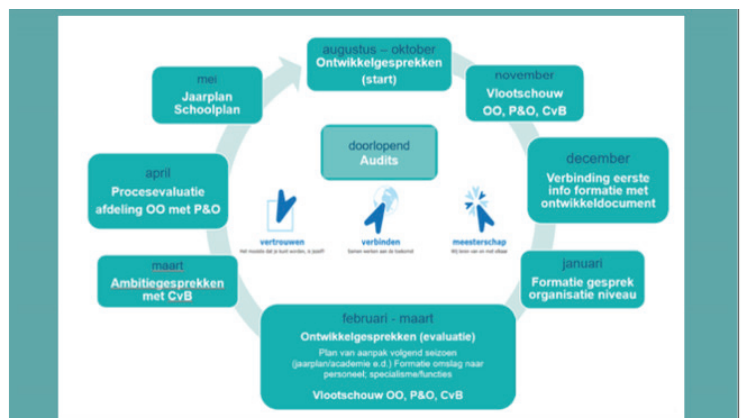
De afdeling OnderwijsOndersteuning van OPSPOOR werkt cyclisch en planmatig aan de verbetering van de kwaliteitszorg vanuit het jaarplan. De doelen voor kwaliteitszorg die daarin worden opgesteld komen voort uit het strategisch beleidsplan, de ontwikkelgesprekken en uit de analyse van de gegevens uit Mijnschoolplan.

Schema: cyclus, doelen en risico's

In het 'schema cyclus, doelen en risico's' is de gesprekscyclus schematisch weergegeven. Ook zijn de doelen (en de ondergrenzen/risico's) op het gebied van de eindtoets vastgelegd en welke koers daartoe zichtbaar zou moeten zijn in de tussenresultaten. De doelen en ondergrenzen/risico's op het gebied van sociale veiligheid, vervolgsucces en schoolgrootte zijn geformuleerd.

Kwaliteitskalender

Jaarlijks ontvangt elke school een actuele kwaliteitskalender waarop doelen, middelen en tijdspad staan die binnen OPSPOOR ter ondersteuning van onze kwaliteitscyclus gebruikt worden.



	GEEN RISICO	RISICO	ONVOLDOENDE
Eindtoets	Scores boven landelijk gemiddelde, eigen ambities worden behaald.	Scores onder landelijk gemiddelde, ruim boven signaleringswaarden. Eigen ambities worden niet behaald.	Score onder of vlak boven de signaleringswaarden.
Tussen-toetsen:	GEEN RISICO		RISICO/ONVOLDOENDE
	De eigen ambities worden behaald, de scores laten een koers richting passende eindresultaten zien. (Zie: handreiking bij het stellen van tussendoelen)		De eigen ambities worden niet behaald, de scores laten niet voldoende koers richting passende eindresultaten zien.
Sociale veiligheid	LIn. en/of ouders voelen zich fysiek, sociaal en psychisch veilig		LIn. en/of ouders voelen zich fysiek, sociaal en/of psychisch onveilig
Schoolgrootte	De schoolgrootte is stabiel of groeit		De schoolgrootte neemt opvallend af
Vervolgsucces	75% van de leerlingen zit na 3 jaar op het geadviseerde niveau in het VO		Meer dan 25% van de leerlingen zit na 3 jaar op het geadviseerde niveau in het VO
MOGELIJKE INTERVENTIES			
Audit - Inzet huisacademie - Ondersteuning vanuit afdeling OO - Ondersteuning PO raad Uitwisseling van kennis en vaardigheden met andere scholen			

Afbeelding: Schema cyclus, doelen en risico's.

Onderwijsresultaten

Alle scholen van OPSPOOR zijn zichtbaar via www.scholenopdekaart.nl. Via deze route kunnen de resultaten per school bekeken worden.

Speerpunten toekomstige ontwikkelingen

Op dit moment wordt er vanuit verschillende invalshoeken gewerkt aan een doorgaande ontwikkelingslijn van 0 t/m 14 jaar. De ontwikkeling van onze leerlingen staat constant centraal. Binnen OPSPOOR is het volgen van een eigen leerlijn een van de speerpunten. Omdat we uitgaan van een ontwikkelingslijn van 0 tot 14 jaar is de samenwerking met opvang en het voortgezet onderwijs van groot belang.

Opvang 0-4

De ontwikkeling van kinderen begint direct na de geboorte. De omgeving waarin die ontwikkeling plaatsvindt is daarbij van grote invloed. Daar waar die omgeving minder faciliterend is voor die ontwikkeling, kunnen achterstanden ontstaan. De gevolgen daarvan beginnen dus ook vanaf de geboorte hun invloed te hebben. Willen we kinderen maximaal helpen bij hun ontwikkeling dan kan dat het beste wanneer we ze een geïntegreerd aanbod kunnen doen van 0 tot 12 jaar of liever nog van 0-14 jaar. Dat betekent dat opvang en onderwijs veel meer dan nu het geval is moeten samenwerken aan een dergelijk geïntegreerd aanbod. Vanuit het principe 'we zien ze allemaal en we zien ze zo vroeg mogelijk' brengen we kinderen in een omgeving die ontwikkeling op speelse wijze stimuleert en waarin we kinderen monitoren en eventuele haperingen in de ontwikkeling vroegtijdig signaleren. We kunnen preventief en laagdrempelig interventies inzetten vanuit opvang en onderwijs, maar ook met inschakeling van andere professionele instanties als jeugdzorg. Dit alles in aansluiting op en met het jeugdbeleid van de gemeenten.

OPSPOOR werkt op diverse plekken steeds intensiever samen met verschillende opvangpartners. Hiernaast wordt er samen met Stichting Kinderopvang Purmerend (SKOP) een aantal kindcentra ontwikkeld. De samenwerking met SKOP wordt steeds verder geformaliseerd met als startpunt een gezamenlijk kantoor waar vanuit de verschillende afdelingen van het BedrijfsBureau samenwerken.





Passend de visie van OPSPOOR zou elke school een Kindcentrum moeten zijn. De eerste stappen zijn voor een aantal scholen inmiddels gezet. In onderstaand schema worden de verschillende locaties en de verschillende fases zichtbaar.

- als locatie aangemerkt maar nog niet in ontwikkeling
- diagnose, welke stappen moeten gezet worden om de ontwikkeling richting kindcentrum in gang te zetten.
- ontwerp, ontwikkeling plan met doel en middelen
- verandering, de ontwikkeling is inmiddels in gang gezet
- evaluatie, afgerond en verkennend of doelstellingen behaald zijn.

In schema:

Locatie	Tijdperk	Fase
Purmerend		
Pareihof (Opspoor)	Voorjaar 2022	Verandering
De Nieuwe Wereld (Opspoor)		Diagnose
De Wheermolen (Opspoor)	Schooljaar 2021-2022	Verandering
Ranonkel (Opspoor)		Diagnose
Delta (Opspoor)		Diagnose
Weidevogels (Opspoor)		Ontwerp
Willem Eggert (Opspoor)		Evaluatie en doorontwikkeling
Het Carroussel (Opspoor)		
Koempoelan (Opspoor)		Diagnose
Pierement (Opspoor)		Verandering
Deboentoe (Opspoor) / Brede school De Kraal (OPSPOOR en CPOW)		Diagnose
Oostzaan		
Rietkraag (Opspoor)		Ontwerp
Kweekvijver (Opspoor)		Diagnose
Noorderschool (Opspoor)		Diagnose
Beemster		
Bloeiende Perelaar (Opspoor)		Diagnose
Bl. Morgenster (Opspoor)		Diagnose
Wormerland		
Eendracht (Opspoor)		
Wijdewormer (Opspoor)		Diagnose
Harpoen (Opspoor)		Verandering
Edam-Volendam		
Koningsspil (Opspoor)		
OBS 't Tilletje (onderdeel van Het Kwartet, Opspoor)		Verandering
Meester Haye (onderdeel van Het Kwartet, Opspoor)		Verandering
OBS Middelie (onderdeel van Het Kwartet, Opspoor)		Verandering
Prinses Beatrix (onderdeel van Het Kwartet, Opspoor)		Verandering
De Piramide (Opspoor)		Diagnose/Ontwerp
Waterland		
De Gouwzee (Opspoor)		
De Fuut (Opspoor)		
v Randwijk (Opspoor)		
Landsmeer		
Wagemaker (Opspoor)		Ontwerp
Stap (Opspoor)		Ontwerp
De Fuik (Opspoor)		

Onderwijs 10-14

OPSPOOR en de Purmerendse ScholenGroep zijn al enige tijd met elkaar in gesprek over het 10-14 onderwijs. In dit geval spreken we over het onderwijs voor leerlingen in de bovenbouw van de basisschool, dus vanaf een jaar of 10, tot en met de leerlingen in de eerste twee jaren van het voortgezet onderwijs, 14 jaar. Het programma is nog in ontwikkeling en zou binnen bepaalde tijd beschikbaar moeten zijn voor alle OPSPOOR leerlingen. Het doel van deze samenwerking is om te verkennen hoe we vanuit een doorgaande leerlijn de leerlingen kunnen bedienen en de overgang tussen basisschool en het voortgezet onderwijs wat minder hard kunnen maken. Leerlingen krijgen op de OPSPOOR-scholen de mogelijkheid om zich vanuit hun eigen talenten te ontwikkelen.

Internationalisering

Binnen het Raamwerk van OPSPOOR is Internationalisering een belangrijk onderdeel. Beleid binnen OPSPOOR ligt in lijn met het NUFFIC (De Nederlandse organisatie voor internationalisering binnen het onderwijs). Zij onderscheiden vier domeinen met betrekking tot internationalisering in het PO.

1. Vroeg vreemdetalenonderwijs (VVTO) en Tweektalig Primair Onderwijs (TPO).
2. Internationaal georiënteerde leerinhouden.
3. Uitwisseling over de grens.
4. Internationale beleidsontwikkelingen.

Op de eerste twee domeinen zijn binnen OPSPOOR voorzichtige ontwikkelingen. In relatie daarmee wil het bestuur investeren op 'uitwisseling over de grens'. Zoals gezegd zal uitwisseling over de grens incidenteel vorm krijgen door elkaar fysiek over de grens te ontmoeten en structureel door van en met elkaar te leren in een digitale omgeving. Dat betreft dan zowel leerlingen als leerkrachten, directie en bestuur. Om tot een dergelijke structurele internationale leeromgeving te komen, zijn de ontmoeting en de verbinding randvoorwaardelijk. Het vierde domein behoort daarmee integraal onderdeel te zijn van onze eigen professionaliteit.

Vanwege corona is een studiereis naar Finland uitgesteld. Dit zal in 2022-2023 worden opgepakt en in vorm worden gegoten.

Inspectie

2021 is geen verslagjaar geweest. Er zijn diverse thema-onderzoeken gedaan in het kader van de 'Staat van het Onderwijs'.

Visitatie

Er heeft dit verslagjaar geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden.

Passend Onderwijs

OPSPOOR is vertegenwoordigd in drie Samenwerkingsverbanden. Binnen het SWV Waterland PO vallen 29 scholen, inclusief de SBO- en SO-scholen. De VSO-school valt binnen het SWV Waterland VO. De 8 scholen van OPSPOOR in de Zaanstreek vallen onder het SWV Zaanstreek PO.



Schema Doelen & Resultaten

- doel behaald
- proces loopt nog
- doel is niet gehaald

Doel	Resultaat	
Doorgaande leerlijn: Ontwikkeling Kindcentra	Samen met opvangpartner SKOP wordt gewerkt aan een samenwerkingsovereenkomst. Een groot aantal scholen is inmiddels gestart met de KC-vorming op schoolniveau.	
Doorgaande leerlijn: 10-14 onderwijs	Samen met de Purmerendse Scholengroep wordt gewerkt aan een onderwijsaanbod 10-14 jaar. Inmiddels zijn de eerste concrete pilots op schoolniveau opgepakt.	
Veiligheidsplan	Alle scholen binnen OPSPOOR werken vanuit een Veiligheidsplan. Er is gestart met een bovenschools Veiligheidsplan. De verwachting is dat dit in december 2022 wordt gepubliceerd.	
Clusterindeling	Het plan van aanpak over passend onderwijs is van school- naar clusterniveau getild. In elk cluster zijn leerlingen met verschillende ondersteuningsbehoeften evenredig verdeeld. Aan elk cluster is een IB-er uit het SBO of V(S)O verbonden, om van elkaars expertise te profiteren. Vanuit deze opzet wordt helder wat er bovenschools opgezet kan worden om de ondersteuning samen zo effectief en voordelig mogelijk te organiseren.	
Gelijke kansen beleid	De aanzet tot het gelijke kansenbeleid om vanuit de volle breedte te zorgen voor gelijke kansen voor de leerlingen binnen OPSPOOR is afgerond. Wij zien de doelgroep breed: gelijke kansen voor meer- en hoogbegaafde kinderen, voor kinderen met specifieke ondersteuningsbehoeften en voor VVE- en NT2-kinderen binnen OPSPOOR. In de clusters krijgt het gelijke kansenbeleid vorm en vanuit daar wordt een passend aanbod verzorgd.	
Out of School	In de zomer 2021 is een eerste onderwijsaanbod opgezet. De doorontwikkeling is inmiddels opgestart.	
Burgerschapsvorming	Formatie werkgroep en eerste lijnen worden uitgezet richting zomer 2022.	
OPSPOOR Junior Academie	Ook onze leerlingen leren van en met elkaar. Om dit verder te ondersteunen wordt de OPSPOOR Junior Academie doorontwikkeld.	
Interne Communicatie	Net als alle afdelingen heeft ook OO hard gewerkt aan het verbeteren van de interne communicatie. Op intranet hebben zij een eigen Tegel ingericht waar alle informatie is te vinden.	

2.2 Personeel & professionalisering

Ontwikkelen betekent vernieuwen. Zonder ontwikkeling blijven we stilstaan en als we stilstaan kunnen we onze leerlingen en onze medewerkers niet langer bijhouden. Decennialang zijn er geen veranderingen binnen ons onderwijssysteem doorgevoerd. OPSPOOR wil niet stilzitten en gelooft dat wij elke dag onszelf moeten ontwikkelen, zonder de goede aspecten van de tradities uit het oog te verliezen. Hiernaast zijn de maatschappelijke gevolgen rondom het lerarentekort ook voor OPSPOOR een uitdaging.

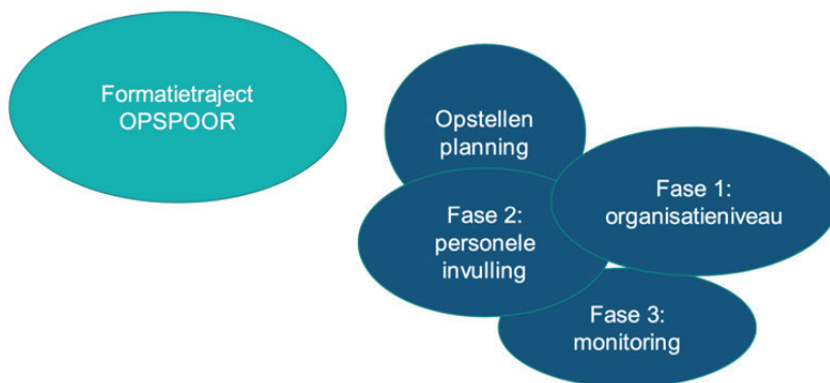
OPSPOOR moet en wil haar onderwijs dus anders organiseren. Hierin wordt gekeken naar de digitale ontwikkelingen, de inzet van leraarondersteuners en onderwijsassistenten als aanvulling op de groepsleerkrachten, het specialistisch opleiden van ons eigen personeel en het leveren van maatwerk aan onze leerlingen.

Wij geloven in de kracht van de leerkracht en investeren graag in talent. Niet alleen in die van nieuwe medewerkers, maar juist ook in het talent van OPSPOOR-medewerkers.

Sleutelbegrippen zijn eigen ontwikkeling, ambitieus mogen en moeten zijn, professionaliteit en mobiliteit en doorstroommogelijkheden. OPSPOOR is niet alleen onderscheidend in haar onderwijs, maar ook in haar werkgeverschap. We zoeken naar aansluiting tussen persoonlijke ontwikkeldoelen en ontwikkeling van de organisatie. We willen dat onze medewerkers ons verder helpen in het uitzetten én realiseren van onze strategische koers.

Anders organiseren leidt tot anders formeren, van organisatie- naar persoonsniveau

Binnen OPSPOOR wordt er sinds enkele jaren op een andere manier geformeerd. Het traject wordt eerder opgestart en in eerste instantie wordt er op organisatieniveau geformeerd. Hierin wordt gekeken naar de visie van de school, de ambities, de leerlingenpopulatie en de groeiverwachtingen. Als dit plaatje rond is, wordt de formatie pas op persoonsniveau ingekleurd. Deze tweede fase wordt samen met de medewerker en de afdeling P&O doorlopen. Hierbij wordt gekeken naar de loopbaanmogelijkheden en wensen.



De voordelen op een rijtje

Kwaliteit

- Meer ruimte, creativiteit en autonomie voor de directeur om over de benodigde samenstelling van het team na te denken, te “spelen” en samen te stellen.
- Goed zicht op gewenste opleidingen binnen een team en daarmee de koppeling naar de OPSPOOR Academie.
- De benodigde specialisaties/leerkrachtrollen om Top onderwijs te geven worden steeds zichtbaarder.
- Ruimte in de formatie voor de inzet van specialisten, taken en functies zodat de school in ontwikkeling kan blijven.
- Het werken in verschillende leerteams op de scholen mede door het inzetten van ambulante tijd voor de specialisten.
- Nauwe inhoudelijke samenwerking tussen de afdelingen OO en P&O. De ambities en doelstellingen uit de ontwikkelgesprekken worden meegenomen.
- Het geeft ons meer inzicht in de scholen, de kwaliteit/samenstelling van het team, mede door het meerjarenperspectief.
- Wij zijn minder kwetsbaar voor externe factoren.
- ransparantie. Opbrengsten van het nieuwe formeren

Aantrekkelijkheid

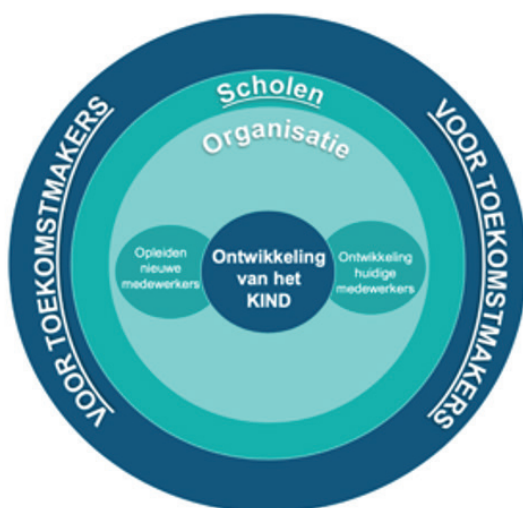
- School doorbrekend van en met elkaar leren door het inzetten van elkaars specialisten;
- Duidelijke ontwikkelperspectieven door de personeelsplanning over 4 jaar;
- Ontwikkelperspectief in functies, specialisten, taken;
- Intensievere samenwerking tussen de verschillende directeuren;
- Het maakt ontwikkelkansen voor VDT- en LIO studenten inzichtelijk.

Continuïteit

- Continuïteit van het proces is geborgd. Bij uitval/wisseling van directeur of adviseur is het proces makkelijk over te nemen;
- Een verschuiving van de traditionele inrichting van een formatie naar een toekomstbestendige inrichting die de continuïteit van het onderwijs kan borgen;
- Door de strakke planning werven we eerder dan onze collega besturen. We starten in maart al met de generieke advertentie en gaan naadloos over met de school specifieke advertenties in april.

Passend bij de visie van OPSPOOR en de strategische koers zijn er verschillende thema's waar de nadruk op ligt:

- Ontwikkeling bestaande medewerkers.
- Opleiden nieuwe medewerkers.



Strategisch personeelsbeleid: Ontwikkeling bestaande medewerkers en goed werkgeverschap

Ontwikkeling zit in het DNA van OPSPOOR! Leerlingen leren niet alleen van en met elkaar, maar ook onze medewerkers blijven in ontwikkeling. Medewerkers moeten constant hun vaardigheden kunnen vernieuwen én kunnen toepassen.



OPSPOOR zoekt naar aansluiting tussen persoonlijke ontwikkeldoelen en ontwikkeling van de organisatie.

We willen dat onze medewerkers ons verder helpen in het uitzetten én realiseren van onze strategische koers. We willen samen beter worden en samen nog niet gebaande paden bewandelen. Daarmee is de ontwikkeling van alle medewerkers van OPSPOOR de resultante van organisatiedoelen én persoonlijke doelen.

In de tweede helft van 2020 zijn de contouren rondom het strategisch personeelsbeleid vastgelegd en de uitwerking en verdere implementatie vond plaats in 2021 en 2022. Speerpunten binnen het beleid zijn er op gericht om van OPSPOOR een nog professionelere werkgever te maken die haar medewerkers weet te boeien en te verbinden aan de organisatie. Medewerkers voelen zich uitgedaagd, gezien én gehoord, kunnen zich volop ontwikkelen en verder professionaliseren in hun meesterschap waardoor de tevredenheid verder zal toenemen. Hierdoor zullen medewerkers langer bij OPSPOOR blijven en zal de vertrekintentie dalen.

Speerpunten beleid

Mobiliteitsbeleid & Functiedifferentiatie

Mobiliteit als kans én kwaliteitsimpuls? Kiezen voor veiligheid en zekerheid? Nee, ontwikkelen! Actief mobiliteitsbeleid stimuleert iedereen om na te denken over de eigen ontwikkeling en kansen die daardoor ontstaan. Het onderwijs is echter vanouds een zeer beschermde werkomgeving: baan en werkzekerheid zijn een gegeven en eigenlijk kon je als beginnend docent je loopbaan al min of meer uittekenen. De carrière van een leerkracht is daardoor erg voorspelbaar. Die cultuur van veiligheid en zekerheid voelt nog steeds vertrouwd voor een deel van de mensen die in het onderwijs werken, maar de werkelijkheid heeft deze comfortabele situatie inmiddels ingehaald. Inhoudelijke vernieuwingen maken meer mobiliteit noodzakelijk. Om te voorkomen dat toevallige

omstandigheden deze veranderingen sturen, met het risico op ongewenste uitkomsten voor individu en organisatie, is mobiliteitsbeleid van belang.

De functiedifferentiatie maakt goed mobiliteitsbeleid nog belangrijker. OPSPOOR investeert in de opleiding van onderwijs- en onderwijsondersteunend personeel. Voor de OPSPOOR school die op kwaliteit stuurt, speelt vooral de positieve gedachte achter mobiliteitsbeleid: zorg dat eenieder zich een leven lang kan blijven ontwikkelen en dat mensen meer en langer plezier houden en hebben in hun werk. Mobiliteitsmaatregelen op deze basis zorgen ervoor dat organisaties vitaler blijven. Vrijwillige mobiliteit kan bijdragen aan de gevarieerde leeftijdsopbouw van het personeelsbestand binnen een school. Mobiliteit vormt een essentieel onderdeel van het loopbaanbeleid van elke organisatie. Door de verschillende onderwijsontwikkelingen wordt meer flexibiliteit en mobiliteit van medewerkers noodzakelijk. Met 35 reguliere basisscholen en 2 scholen voor speciaal (basis en voortgezet) onderwijs is de overtuiging dat er voor alle medewerkers voldoende ontwikkelpotentie kan zijn binnen onze organisatie.

Loopbaanontwikkeling

OPSPOOR Academie

De essentie van de OPSPOOR Academie is erop gericht om medewerkers van en met elkaar te laten leren. Met een passend scholingsaanbod en het werken in netwerken houden wij de kennis van onze medewerkers passend bij de maatschappelijke ontwikkelingen en de visie van OPSPOOR.

De Academie bestaat grofweg uit vier pijlers:

1. De netwerken.
2. Het aanbod vanuit de OPSPOOR Academie.
3. De e-learning.
4. Junior Academie, online platform voor en door leerlingen

Enkele cijfers

De netwerken

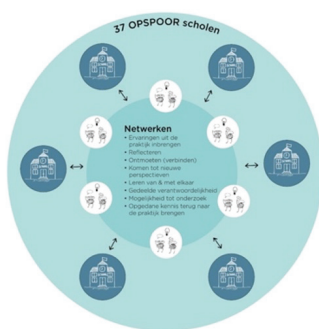
Aanbod	Aanmeldingen
Webinar bewegend leren	22
Webinar psychomotoriek	11
Bijeenkomst ventilatie op de scholen	7
Opleiding rekencoördinator	8
Rouw op je schooldak	Tussen de 5 a 12 deelnemers
NT2 lesgeven aan anderstaligen	14
DHH	2

Maand	Actieve gebruikers	Meldcode Kindermishandeling	Eigen ELO aanbod passend bij de netwerken en thema's OPSPOOR
September 2021	78	42	18
Oktober 2021	19	1	3
November 2021	41	23	26

Binnen de OPSPOOR Academie waren er verschillende netwerken. Alle netwerken zijn ontstaan vanuit een rol, functie of specialisatie. Het doel van een netwerk is om gelijkgestemden samen te laten nadenken, verdiepen en leren op onderwerpen en vakspecifieke onderdelen die aansluiten bij hen. Medewerkers van OPSPOOR kunnen zich aansluiten bij een netwerk of een nieuw netwerk opstarten.

Het afgelopen jaar is er gewerkt aan een OPSPOOR-werkwijze binnen de netwerken, verbinding tussen de netwerken door middel van jaarlijkse bijeenkomsten en het geven van meer bekendheid aan de netwerken. Daarnaast worden de netwerken betrokken bij passende scholing vanuit de OPSPOOR Academie en het inzetten van de aanwezige kennis binnen de Academie.

Het aanbod bestond uit opleidingen, korte leergangen en eenmalige bijeenkomsten en/of inspiratiesessies. De opleidingen werden in-company aangeboden en waren vaak aangepast aan de vraag vanuit OPSPOOR.



OPSPOOR-Studiefonds

Wij helpen leerlingen om zelf actief vorm te geven aan de snel veranderende wereld waarin we leven. We leren ze verantwoordelijkheid te nemen in hun eigen omgeving én in de omgeving van anderen. Wat voor onze leerlingen geldt, geldt vervolgens ook voor ons. Als medewerker van OPSPOOR ben je actief bezig met je eigen toekomst en neem je verantwoordelijkheid binnen je (professionele) omgeving.

Naast de ontwikkeling van onze leerlingen, stellen we ook de ontwikkeling van onszelf centraal. Het OPSPOOR Studiefonds welke sinds 2020 bestaat, draagt hieraan bij.

Het fonds is bedoeld als de aanvraag via een bestaande subsidie (bijvoorbeeld de Lerarenbeurs of de Subsidie zij-instroom) niet mogelijk is. Alle medewerkers kunnen voor 1 april van het lopende schooljaar, in samenspraak met hun leidinggevende, een aanvraag doen bij het fonds. Als de aanvraag wordt gehonoreerd dan kan de medewerker op kosten van OPSPOOR een studie volgen.

Enkele cijfers

- Inschrijvingen: 69 medewerkers.
- Waarvan 37 onderwijsassistenten:
 - 22 opleiding tot leerkrachtondersteuner (1 jaar).
 - 4 de AD PEP tot leerkrachtondersteuner (2 jaar, HBO)
 - 11 opleiding tot leerkracht.
- De andere gevolgd opleidingen:
 - Schoolleider.
 - Middenmanagement.
 - Specialist Onderbouw.
 - Gedragsexpert – Schoolcoach.

Startende leerkracht

Naast de begeleiding op de eigen werkplek door zowel het team, het maatje als de mentor is er voor de startende leraren een bovenschools programma ontwikkeld in de vorm van de 'Starters Academie'. De Academie is opgebouwd in een drie fasen structuur en is fluïde. Het aanbod van het programma is ontwikkelingsgericht en leervraag gestuurd. De leraar in ontwikkeling draagt verantwoording voor eigen ontwikkeling middels het bekwaamheidsdossier/portfolio.

Het inductieprogramma van de OPSPOOR Startersacademie heeft de volgende uitwerking in de praktijk:

1. Begeleiding in de praktijk door de school en de schoolopleider:
Startende leerkrachten krijgen een persoonlijk aanbod in de begeleiding. Op school wordt een inwerkprogramma opgesteld, waarin klassenbezoeken, functionerings- en beoordelingsgesprekken een duidelijke plek hebben. De directie krijgt op deze wijze binnen de digitale gesprekkencyclus zicht op de ontwikkeling van de startende leerkracht. Het verdient de aanbeveling om de startende leerkracht in tenminste het eerste jaar vrij te stellen van werkgroepen, zodat de focus echt kan liggen op de werkzaamheden in de klas.
De ontwikkeling die studenten binnen OPSPOOR maken tijdens hun studietijd wordt meegenomen en voortgezet in de ontwikkelgesprekken met de startende leerkracht.
De schoolopleider bezoekt de startende leerkracht aan het begin van het schooljaar. De leerdoelen van de startende leerkracht worden vastgesteld in een persoonlijk begeleidingsplan middels drie gesprekken tussen de startende leerkracht, de directeur en de schoolopleider. Dit is onderdeel van de gesprekkencyclus van de startende leerkracht met de directeur.
2. Externe coach: alle startende leerkrachten kunnen op interpersoonlijke ontwikkeling gebruikmaken van een coach.
3. OPSPOOR Startersacademie: de centrale bijeenkomsten van de academie worden ingezet om veelvoorkomende vragen en/of leerdoelen te behandelen.

Gedurende deze bijeenkomsten:

- Krijgt de startende leerkracht de gelegenheid om aan de persoonlijke leerdoelen (portfolio DDGC) te werken.
- Krijgt de startende leerkracht handvatten van collega-starters.
- Worden expertises en ervaringen gedeeld.
- Worden thema's die in de praktijk spelen en die aansluiten bij de positie van de startende leerkracht besproken in workshops of intervisies met andere leerkrachten of experts.
- Maakt de startende leerkracht kennis met de academie van OPSPOOR.
- Beslist de startende leerkracht, in overleg met de directeur, welke bijeenkomsten hij/zij gaat bijwonen.

Traject Directeur in Opleiding

Voor ambitieuze leerkrachten die een volgende stap willen nemen binnen OP-

SPOOR is een zogenaamd DIO-traject uitgezet. Dit is een traject van 2 jaar waarin de Directeur in Opleiding naast het volgen van zijn of haar opleiding begeleiding en ondersteuning vanuit de bestaande directeuren en OPSPOOR krijgt. Binnen OPSPOOR zaten in 2021 in opleiding drie directeuren in tweede jaar en vier in eerste jaar.

Enkele cijfers

- Meer loopbaanmogelijkheden voor medewerkers.
- Binden en boeien van talent.
- Tijdige beschikbaarheid Schoolleiders.
- Minder inwerktijd nieuwe schoolleiders.
- Duurzaam succes: minder afbreukrisico nieuwe schoolleiders Vergroten van de interne mobiliteit: vergroot de onderlinge verbinding.

Promotiecriteria

Binnen OPSPOOR is er samen met een werkgroep beleid gemaakt rondom de promotiecriteria van Onderwijs Assistent naar Leraarondersteuner en van Leerkracht L10 naar Leerkracht L11. Samen met de medewerkers en desbetreffende directeuren wordt een opleidings- en ontwikkelingstraject uitgezet.

Rol OOP

In de afgelopen jaren heeft de rol van ondersteund personeel (OOP) in de klas een steeds belangrijkere functie gekregen. Ook zien we dat er binnen OPSPOOR veel OOP-ers werken. Om deze grote groep medewerkers verder te ontwikkelen bieden wij de volgende mogelijkheden:

Flex Pabo

OOP-ers die al enkele jaren ervaring hebben en zich willen blijven ontwikkelen, maar nog niet de juiste papieren hebben om voor de groep te staan, komen in aanmerking voor een Pabo-opleiding aan Hogeschool Inholland

Ad PEP

Medewerkers die al een tijdje meewerken in de kinderopvang of het onderwijs die zich verder willen verdiepen, willen doorgroeien en op zoek zijn naar meer werkuitdaging kunnen deeltijd Ad PEP volgen (Associate Degree Pedagogische Educatief Professional).

Onderzoeken

Binnen OPSPOOR lopen er verschillende onderzoeken. Medewerkers van OPSPOOR worden gestimuleerd om zich verder te ontwikkelen en doen binnen de studierichtingen die zij kiezen diverse onderzoeken.

Innovatievraag PO-Raad

In februari 2020 is de subsidie Innovatievraag vanuit Slimmer leren met ICT – PO-Raad toegekend aan OPSPOOR. De hoofdvraag was: *“Kunnen we ruimte creëren voor innovatie door het takenpakket van leraren te verlichten door middel van ICT? En hoe dan?”*



Via [deze link](#) is het gehele onderzoek als publicatie te vinden.

Pedagogische opdracht i.s.m. Hogeschool in Holland

De onderzoekslijn De Pedagogische Opdracht stelt de verbetering van de kwaliteit van het basisonderwijs, van de professionaliteit van de leerkracht en van de kwaliteit van het beroep van leerkracht centraal. Deze ambitie hebben we voor zowel het primair onderwijs als IKC's waarin onderwijs en opvang meer en meer fluïde in elkaar overlopen.

Samen is de ambitie gesteld om het versterken van het individuele handelen en de verantwoordingskracht van leraren en andere onderwijsprofessionals op basis van structurele collectieve evaluatie en onderzoeksmatige verbetering. Dit gebeurt door kaders en instrumentarium te bieden voor het kwalitatief goed vorm en inhoud geven aan de primaire processen in scholen en kindcentra ten behoeve van de brede ontwikkeling van kinderen.

Daarnaast wordt samen met alle partners bepaald op welke wijze leerkrachten en schoolteams de kwaliteit van deze processen blijvend kunnen evalueren en verbeteren. Centraal uitgangspunt hierbij is het bieden van perspectief op onderwijs dat bijdraagt aan de ontwikkeling van kinderen en jongeren tot volwassenen die met plezier, kennis, kunde en gevoelens van verbondenheid en verantwoordelijkheid in de wereld staan.

Jonge Kind i.s.m. Lectoraat iPabo

De opleidingsbasisscholen obs De Bloeiende Perelaar en obs De Eendragt zijn gestart met hun praktijkonderzoek Jonge Kind in een collectief met hun praktijkbegeleiders. Het doel van deze pilot is om het leren van studenten te verbinden aan het leren van de leraar en het leren van het team.



Strategisch personeelsbeleid: Opleiden nieuwe medewerkers

Opleiden in de school is structureel verankerd in de organisatie en maakt steeds meer deel uit van de onderwijscultuur binnen OPSPOOR. Het opleiden van (aanstaande) professionals is een samenwerking van de opleidingsscholen van OPSPOOR met het opleidingsteam en de Pabo. We werken samen aan een duurzame ontwikkeling door het leren van en met elkaar en het leren op de werkplek centraal te stellen. Door samen te onderzoeken, te reflecteren en te innoveren komt OPSPOOR tot de best opgeleide professionals, die onze leerlingen begeleiden in het worden van TOEKOMSTMAKERS.

In 2021 is de samenwerking met de Pabo verder versterkt, is OPSPOOR een actieve partij geweest binnen de samenwerking Noord-Hollandse Samenscholing en is er nog meer aandacht geweest voor onze opleidingsscholen.

Samenwerking Pabo

Het samen opleiden van aanstaande leerkrachten gaat niet zonder een goede samenwerking tussen de praktijk en het opleidingsinstituut. OPSPOOR heeft een convenant met de volgende Pabo's: Hogeschool Inholland (locatie Alkmaar) en de iPabo. Beide hogescholen hebben een eigen contactpersoon, de instituutopleider, die nauw samenwerkt met het opleidingsteam binnen OPSPOOR. De instituutopleider is een pabodocent die samen met de schoolopleider aanstaande leerkrachten begeleidt en beoordeelt.

iPabo

Het opleidingsteam neemt ook deel aan werkveldbijeenkomsten bij de iPabo. Hier komen alle schoolopleiders en Pabo-docenten uit de regio bij elkaar om van en met elkaar te leren.

Drie scholen binnen OPSPOOR nemen deel aan een pilot van de iPabo op gebied van het 'Jonge Kind'. De reden hiervoor is een nieuwe opleidingsvariant binnen de iPabo, waarbij aanstaande leerkrachten opgeleid worden tot 'Leerkracht Jonge Kind'. Binnen deze pilot staat samen leren centraal. Ook wordt onderzocht of een pilot 'Oude Kind' in de toekomst een mogelijkheid is binnen iPabo en OPSPOOR.

Lectoraat Pedagogische opdracht Hogeschool Inholland

Het opleidingsteam neemt deel aan werkveldbijeenkomsten bij de Hogeschool Inholland. Hier komen alle schoolopleiders en Pabo-docenten uit de regio bij elkaar om van en met elkaar te leren. Het doel hiervan is het samen leren op grotere schaal stimuleren.

OPSPOOR werkt samen met het Lectoraat, De Pedagogische Opdracht, van Hogeschool Inholland. Het lectoraat onderzoekt samen met de Pabo en partners in het werkveld de mate waarin en wijze waarop de volgende drie functies worden ingezet:

Functie 1: De ervaring in het primair proces.

Functie 2: Collectieve reflectie op deze ervaring en verkenning ontwerponderzoek.

Functie 3: Benutting van wetenschappelijke kennis.

Tegelijkertijd zal het Lectoraat de partners stimuleren om oog te hebben voor alle drie

de functies van onderzoekend vermogen. We willen hiertoe gezamenlijk onderzoeken op welke wijze deze functies beter zijn te benutten voor het opleiden en begeleiden van leraren en voor het ontwerpen van innovaties, die werkelijk door de leraar kunnen en zullen worden ingezet in het primaire proces.



Samenwerking binnen Noord-Hollandse Samenscholing (NHS)

Pabo Inholland Alkmaar en vijf basisschoolbesturen (Blosse, OPSPOOR, Ronduit, SKO WF en Zaan Primair) bundelen hun krachten in de Noord-Hollandse Samenscholing (NHS). Een partnerschap met als doel om theorie en praktijk voor studenten beter met elkaar te verbinden. De insteek is samenwerken vanuit een open en onderzoekende houding. Tijdens een extra praktijkdag kunnen Pabo-studenten in leerteams het leren, en hun kwaliteiten en vaardigheden, verbreden en verdiepen.

De NHS biedt een rijke leeromgeving, waarbij studenten, docenten en leerkrachten samen van en met elkaar leren. In schooljaar 2021-2022 zijn de volgende drie scholen gestart als Samen Opleidingsschool:

- Kindcentrum Willem Eggert.
- Obs De Kweekvijver.
- Obs De Weidevogels.

De eerste 25 studenten zijn in februari 2021 gestart. De landelijke doelstelling vanuit OCW is dat over vier jaar alle Pabo-studenten volgens dit model worden opgeleid. Via de NHS wordt daar geleidelijk naartoe gewerkt.

Opleidingsscholen

Binnen OPSPOOR zijn er meerdere opleidingsscholen. Binnen elke school is een mentor aangesteld, maar eigenlijk is het gehele team betrokken. Teamleden vervullen tenslotte een voorbeeldrol voor aanstaande leerkrachten. Om de student heen zijn diverse rollen en netwerken ingevuld:

De rol van de schoolleider

De schoolleider van een opleidingsbasisschool is de schakel in het van en met elkaar leren. Daarbij creëert de schoolleider draagvlak voor het opleiden. Dit houdt in het faciliteren en stimuleren van het opleiden in de school. De schoolleider werkt nauw samen met het opleidingsteam. Ook borgt de persoon de kwaliteit van opleiden binnen het team in de school. Verder heeft de schoolleider de verantwoordelijkheid om samen met startende leerkrachten en het opleidingsteam passende begeleiding voor startende leerkrachten in kaart te brengen. Dit gebeurt aan de hand van driehoeksgesprekken, groepsbezoeken, functionerings- en beoordelingsgesprekken.

De rol van de werkplekcoördinator

De werkplekcoördinator is een professional binnen een schoolteam die de schoolleider ondersteunt in het coördineren van Samen Opleiden binnen de school. Deze persoon is

het aanspreekpunt voor het opleidingsteam als het gaat om het plaatsen van studenten. Niet iedere school binnen OPSPOOR heeft een werkplekcoördinator. In dat geval vervult de schoolleider deze rol.

De rol van de mentor of praktijkbegeleider

De mentoren en praktijkbegeleiders binnen OPSPOOR zijn de eerste contactpersonen voor de student. Zij zijn diegene die de student begeleiden en opleiden bij hun ontwikkeling in de praktijk.

Het Schoolleidersleernetwerk

Ook schoolleiders leren van en met elkaar binnen OPSPOOR. Dit doen zij door deel te nemen aan een leernetwerk, namelijk het Schoolleidersleernetwerk. Het netwerk komt vijf keer per jaar bij elkaar om te werken aan een doorgaande lijn Samen Opleiden binnen OPSPOOR.

Het Kernteam Opleiden in de School

Een aantal schoolleiders vormen samen met het opleidingsteam het Kernteam. Deze had als rol het ondersteunen van scholen in de aanloop naar het worden van een opleidingsschool. Het Kernteam had een adviserende stem in het wel of niet toetreden van een school als opleidingsschool binnen OPSPOOR. De huidige rol van het kernteam is het monitoren van de opleidingsscholen en het begeleiden van een duurzame ontwikkeling van Samen Opleiden binnen OPSPOOR.

De Werkgroep Startersacademie

Een aantal schoolleiders vormt samen met het opleidingsteam en P&O de Werkgroep Startersacademie. Binnen deze werkgroep wordt onderzoek gedaan naar wat startende leerkrachten en schoolleiders nodig hebben in de begeleiding van de startende leerkracht. Zo heeft deze groep een inductieprogramma opgesteld, waarin duidelijk wordt wie welke rol heeft in de begeleiding van een startende leerkracht. Ook wordt het aanbod van de Startersacademie in deze groep vormgegeven aan de hand van ervaringen vanuit de praktijk.

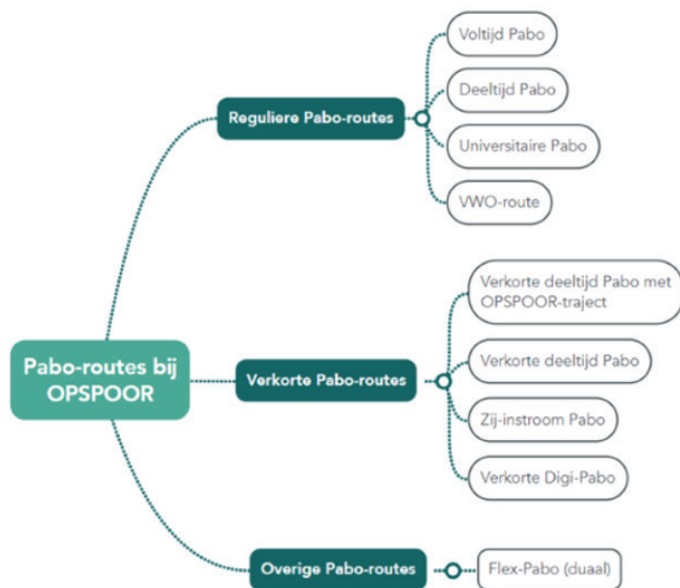
Binnen OPSPOOR zijn onderstaande routes voor studenten ingericht:

LIO-studenten

OPSPOOR biedt de leraar in opleiding een betaalde leerwerkplaats onder voorwaarde dat de student ten minste 180 studiepunten heeft behaald. Opleiden in de school organiseert naast het begeleiden van de student in samenwerking met afdeling P&O bijeenkomsten voor LIO-studenten. Hierin staat ontwikkeling en ingroeien in het beroep centraal. OIDS kan niet los worden gezien van het integrale HR-beleid van de stichting.

Het zij-instroom traject, voor gymleraren of VO-docenten die de overstap willen maken naar het PO. Middels een assessment voorafgaand aan de pabo toont de kandidaat aan reeds over de vaardigheden te beschikken als leerkracht. Vervolgens start de kandidaat met de 2-jarige Pabo-opleiding en werkt daarnaast als leerkracht.

Het verkorte deeltijd OPSPOOR-traject, voor kandidaten met een hbo-diploma zijnde niet het onderwijs. Dit is het meest gevolgde traject.



Doorontwikkeling OidS naar samen Opleiden

Waar werken we naar toe (2024)

Het Ministerie van OC&W heeft zich tot doel gesteld om uiteindelijk alle PABO-studenten (aanstaande leraren) op te leiden op Opleidingsscholen (Samen Opleiden). Hierbij streven we naar een gezamenlijk werkplekcurriculum waarvan 60% wordt uitgevoerd op het opleidingsinstituut en 40% op de werkplek.

Doel van samen opleiden

Komen tot een duurzame inrichting van opleiden én professionaliseren. Goed onderwijs vraagt om leraren die zich blijven ontwikkelen en regelmatig nadenken over hoe zij het onderwijs aan leerlingen kunnen verbeteren. Verduurzaming en borging van de professionalisering van leraren vereist dat opleiding, begeleiding en verdere professionalisering op elkaar afgestemd en aan elkaar verbonden worden. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van lerarenopleidingen, besturen, scholen en het Ministerie van OCW.

Toekomstgerichte leraar (Ontwikkelplan NHS)

Goed onderwijs vereist 'toekomstgerichte leraren' die met een gedegen kennisbasis als bagage zich samen blijven vernieuwen en ontwikkelen, die reflecteren en onderzoeken hoe ze onderwijs nog beter kunnen maken, die leerlingen nog meer ontwikkelkansen kunnen geven. Die ontwikkeling start bij een toekomstbestendige opleiding tot leraar maar loopt in onze ogen nog veel langer door, namelijk gedurende de hele loopbaan als leraar. De opleiding tot leraar basisonderwijs is vanuit onze visie dan ook geen eindpunt, maar een mijlpaal in de totale ontwikkeling van de leraar. We verbinden al onze aanwezige kennis en ervaring over opleiden en begeleiden aan de nieuwe kennis en ervaring die we opdoen binnen Samen Opleiden.

Met toekomstgerichte leraar bedoelen we de leraar die met een toekomstgerichte houding op een ondernemende, onderzoekende en samenwerkende manier continu op



ontwikkeling gericht is. De toekomstgerichte leraar verbindt kennis en ervaring van nu met nieuwe kennis en ontwikkelt daarbij met lef en ondernemerschap meer verbindende, verbredende en verdiepende manieren van samen werken, leren en onderzoeken. De toekomstgerichte leraar is een adaptieve expert die routines kan aanpassen of zijn/haar expertise kan uitbreiden (herstructureren) als veranderende omstandigheden, nieuwe groep leerlingen of nieuwe inzichten daarom vragen.

De professionele identiteit van de toekomstgerichte leraar

Professionele identiteit is datgene wat zichtbaar is in de uitvoering van een (aanstaande) leraar, met name in zijn professionele praktijk. De professionele identiteit geeft kleur aan de beroepstaken en zegt veel over de professional zelf. De professionele identiteit omschrijft wat we van belang vinden bij de ontwikkeling van de leraar van de toekomst en van zijn persoonskenmerken.

Een toekomstgerichte leraar:

Is altijd op eigen ontwikkeling gericht. De leraar heeft zicht op en voelt zich verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkeling, monitort zijn ontwikkeling actief, kan vervolgens eigen leerbehoeften benoemen en creëert zelf (eventueel onder begeleiding) leerkansen.

- Voelt zich actief betrokken met de ontwikkeling van anderen (leerlingen, collega's, mede lerenden, etc.)
- Is in staat op ontwikkeling gerichte feedback te geven, ontvangen en te verwerken. De leraar vraagt actief om feedback en voelt zich behept om zelf feedback aan anderen te geven.
- Richt zich op samen(werkend) leren
- Is een actieve, reflectieve en onderzoekende professional
- Heeft lef, is ondernemend, toekomstgericht en op kwaliteit gericht
- Is een adaptieve professional

Bij het opleiden en de professionele ontwikkeling van leraren gaat het er niet alleen om dat leraren effectief kennis en routines in het lesgeven ontwikkelen. Leraren moeten ook leren hoe zij onderwijsproblemen in verschillende situaties en bij uiteenlopende leerlingen kunnen herkennen en analyseren, zodat ze vervolgens zo adequaat mogelijk kunnen handelen. Daarvoor is in de opleiding en verdere professionele ontwikkeling van leraren een voortdurende verbinding van de theorie aan praktijkervaringen nodig, waarbij rekening wordt gehouden met de fase van de ontwikkeling van de student of leraar.

Rijke leeromgeving

Kennis, vaardigheden en houding alleen zijn niet voldoende om professionalisering te realiseren. Om hun expertise te ontwikkelen, hebben (aanstaande) leraren ook een rijke leeromgeving nodig. De werkplek moet leraren uitdagen om te leren.

- We creëren door Samen Opleiden een omgeving waarin het vanzelfsprekend is dat je je altijd ontwikkelt en een omgeving waarbinnen je gestimuleerd wordt om met elkaar te ontwikkelen en dat op een onderzoekende wijze te doen.
- De leer- en ontwikkellijijn bevordert samenwerking, kennisdeling, een onderzoekende houding en het onderzoekend vermogen van alle betrokkenen. Hierdoor kunnen huidige en toekomstige leerkrachten zich als leerkracht breed vormen

en krijgen zij de ruimte om samen te onderzoeken, te professionaliseren, elkaar te inspireren en te innoveren;

- De leerwerkomgeving op de opleidingsscholen stimuleert bovenal het samen betekenisvol leren, onderzoeken en ontwikkelen. (Aanstaande) leraren, begeleiders en opleiders leren met en van elkaar in en buiten de klas.
- Het bevorderen van het onderzoekend vermogen en het samen onderzoeken is ingebed op de opleidingsscholen

Leren op de werkplek

Aanstaande leraren (studenten) worden in de opleidingsschool door verschillende personen begeleid en beoordeeld. Dit gebeurt vanuit drie posities: de praktijkbegeleider, de schoolopleider en de instituutsopleider.

De praktijkbegeleider is het eerste aanspreekpunt in de school en ondersteunt individuele studenten op de werkplek. Kenmerkend voor deze positie is dat de praktijkbegeleider, naast begeleider van aankomende leraren, ook leraar van de leerlingen is. Dit vereist van de praktijkbegeleider een zogenaamd 'dubbelperspectief': zij/hij moet zich tegelijkertijd richten op het leren van de leerlingen en het leren van de aankomende leraar. In het eerste geval is zij/hij leraar en in het tweede geval lerarenopleider. Om tot optimale resultaten te komen, vereisen beide perspectieven specifieke kennis en vaardigheden. De praktijkbegeleider beschikt over specifieke coachvaardigheden om ruimte te kunnen bieden aan de student.

Leermogelijkheden op de werkplek

Voor scholen betekent Samen Opleiden dat ze het leren van studenten ondersteunen door studenten te zien als (toekomstige) collega's, dat ze studenten alle beschikbare mogelijkheden tot leren bieden en dat ze hierover beleid hebben vastgesteld. De opleidingsschool heeft een uitnodigend leeraanbod en creëert mogelijkheden voor de student om hierin te participeren. De opleidingsschool zorgt ervoor dat studenten leermogelijkheden krijgen die passen bij de thema's en de leervragen die actueel zijn. De leermogelijkheden kunnen worden ingedeeld in vier typen activiteiten:

1. Activiteiten voor/met leerlingen
Onderwijs- en onderwijsondersteunende activiteiten die een leraar uitvoert ten behoeve van het onderwijs aan de leerlingen in zijn groep.
2. Activiteiten op schoolniveau
Activiteiten die een leraar uitvoert ten behoeve van het onderwijs en onderwijsvernieuwing op de school.
3. Gebruik van (hulp)bronnen
(Hulp)Bronnen die nodig zijn én aanwezig zijn op een school om het onderwijs aan de leerlingen en het onderwijsproces op school goed te laten verlopen.
4. Professionaliseringsactiviteiten
Activiteiten die tot doel hebben leraren te professionaliseren bij hun dagelijkse werkzaamheden of gericht zijn op het begeleiden en ondersteunen van de student.

Ambitie onderzoekend vermogen

Het is onze ambitie binnen het Samen Opleiden om in de komende twee jaar het (praktijk)onderzoek en het bevorderen van een onderzoekende houding een duidelijke plek te geven in de opleidingsscholen. Dit zal in de ontwikkelplanning worden opgenomen. We gaan hier vorm aan geven door het maken van een onderzoeksplan 'Samen Opleiden'. Uiteindelijk is de gewenste opbrengst naast het opleiden van nieuwsgierige, onderzoekende professionals: het opstarten en uitbreiden van professionele leergemeenschappen (PLG's), het organiseren van professionalisering van het doen van onderzoek en het formuleren van kaders en werkwijzen voor het doen van (praktijk)onderzoek op een opleidingsschool.

Wat is hiervoor nodig?

- Opstarten en uitbreiden van leerteams (PLG's)
- Opstellen van kaders en werkwijzen 'samen onderzoeken op de opleidingsschool'
- Professionalisering in het doen van (praktijk)onderzoek
- Bevorderen van het onderzoekend vermogen binnen de opleidingsscholen

Leerteams (leren in de driehoek)

We werken met leerteams van aanstaande leraren, werkplek-, school- en instituutsopleider. We zijn hierbij aan het oriënteren hoe we de praktijkbegeleiders meer kunnen betrekken bij het leerteam. Aanstaande leraren vormen (per bestuur of school) leerteams. Zij worden aan elkaar gekoppeld om zo het collectief leren met elkaar vorm te geven. Ze gaan in groepjes (ook buiten de eigen klas) aan de slag met theorie vanuit de opleiding die direct onderzocht of uitgeprobeerd kan worden in de praktijk. Binnen de leerteams wordt ook gereflecteerd op het (eigen) leerproces.

De ervaringen en concerns van de (aanstaande)leraar vormen de basis voor collectieve reflectie. Door gezamenlijke reflectiemomenten kan de (aanstaande) leraar inhoudelijke vraagstukken op meer onderzoeksmatige wijze verkennen. Samen kunnen vervolgens handelingsalternatieven bedacht worden. Aanstaande leraren werken op deze wijze aan hun pedagogische conditie en het draagt bij aan de ontwikkeling naar een onderzoekende houding.

Een onderzoekende houding impliceert dat de leraar bereid en in staat is om opmerkzaam te zijn op leeropbrengsten en de effecten van het eigen handelen en de eigen interventies en om vervolgens bedachtzaam en onderzoekend te zijn op het moment dat blijkt dat de effecten niet gewenst zijn of dat het moment vragen bij de leraar oproept. "Professionele nieuwsgierigheid wordt daarmee de grondhouding van de zich steeds verder ontwikkelende professional en versterkt de pedagogische conditie van de leraar zelf."

Het ontwikkelen van een onderzoekende houding en het doen van (praktijkgericht) onderzoek is een belangrijk element binnen Samen Opleiden. We zullen dit daarom steeds actief stimuleren. Het ontwikkelen van een academische opleidingsschool kán op termijn een doorontwikkeling zijn die voortvloeit uit samen onderzoeken en uit het onderzoekend vermogen.

Wat betekent dit concreet (in steekwoorden)

- In 2024 worden alle studenten van de iPabo en Inholland voor 40 procent opgeleid in de praktijk (leren op de werkplek)
- Er wordt gewerkt vanuit PLG's iPabo en leerteams Inholland
- Het onderzoekend vermogen is uitgangspunt en we werken toe naar het doen van praktijkonderzoek (leervragen die spelen in de opleidingsschool)
- Opleiden in School is geïntegreerd in het strategisch beleid
- Visie op Opleiden in School is geïntegreerd in het schoolplan.
- We hebben (op structurele wijze) zicht op de ontwikkeling en kwaliteit van Opleiden in de School, dit doen we middels een ontwikkelinstrument (rubrieken)
- Ontwikkelgesprekken worden gevoerd door het kernteam gekoppeld aan de audits.
- Opleiden in de school is opgenomen in het DDGC

Verzuimanalyse

Het verzuim van de afgelopen jaren kent een bijzonder en historisch thema: Covid-19. Als we naar het ziekteverzuimpercentage per kalenderjaar kijken, dan zou je niet zeggen dat een pandemie zo'n grootse impact heeft gehad. We kunnen zelfs wel stellen dat OPSPoor een relatief gezonde organisatie is aangezien het verzuim de afgelopen jaren grotendeels onder het landelijk gemiddelde¹ blijft.

		Totaal	Sector ¹
2018	OPSO	5,63%	5,90%
	SPOOR	5,51%	
2019	OPSO	5,32%	5,70%
	SPOOR	6,04%	
2020	OPSO	5,5%	5,70%
	SPOOR	5,04%	
2021	OPSPoor	5,81%	Niet bekend

Stijgend verzuim in 2021

Als we echter kijken naar de ziekteverzuimcijfers per maand, dan zien we dat de pandemie veel heeft gevraagd van onderwijspersoneel. In 2021 blijft na een heel laag verzuim in het begin van het jaar de gebruikelijke daling van het verzuim medio het jaar minimaal, waarna het verzuim in het najaar weer oploopt. De AOb (Algemene Onderwijsbond) meldt in december 2021 dat in de maand november het aantal verzuimmeldingen in het onderwijs met 77% is gestegen t.o.v. de maand oktober. In vergelijking met andere branches betreft het deze maand een dubbel aantal ziekmeldingen². Ook bij OPSPoor is dit voelbaar en we zien het verzuim in 2022 dan ook hoog van start gaan.

Corona-gerelateerd verzuim

Naast het ziekteverzuim heeft Covid-19 ook andersoortig verzuim tot gevolg gehad. We kennen inmiddels ook afwezigheid in verband met de maatregelen die deze crisis met zich meebracht (quarantaine, isolatie) of ter bescherming van de medewerker in verband met bijv. zwangerschap of een kwetsbare gezondheid. Ook in deze situaties zijn (extra) medewerkers ingezet om afwezigheid op te vangen, vaak ook als zij op afstand hun werkzaamheden voortzetten. Deze kosten zijn gedekt door de subsidies 'Extra hulp voor de klas' en Inhaal- en OndersteuningsProgramma's (IOP). In 2021 is in het kader van deze subsidies gemiddeld 5,9 wtf per maand extra personeel ingezet. Dit is alleen het personeel met een dienstverband, dus exclusief ZZP-ers of ander extern personeel.

¹ Verzuim personeel po-vo - Publicaties - DUO (in tabel genoemde percentages betreffen onderwijzend personeel basisonderwijs)

² <https://www.aob.nl/nieuws/arbodiensten-zien-hoogste-stijging-ziekmeldingen-in-onderwijs-ooit/>



Werkgerelateerd verzuim

De reden voor ziekteverzuim mogen we als werkgever niet registreren. Op basis van de informatie die we hebben maken we binnen Stichting OPSPoor jaarlijks wel ter indicatie een schatting van het percentage dat wel en niet beïnvloedbaar is door de werkgever. Zeker met de huidige tekorten op de arbeidsmarkt zijn werk gerelateerde klachten (bijv. spanningsklachten door een hoge werkdruk) een veel voorkomend verschijnsel in het onderwijs. Voorkomen hiervan heeft continue de aandacht en het welbevinden van het personeel is met regelmaat onderwerp van gesprek tussen Directeur en P&O. Waar nodig worden preventieve interventies als bijv. professionele coaching ingezet.

	2020	2021
Beïnvloedbaar verzuim	27%	31,5%
Niet beïnvloedbaar verzuim	73%	68,5%

Aanpak Werkdruk

De werkdruk gelden worden één op één toegekend aan de school. Doel van de gelden is om de werkdruk van leerkrachten te verminderen. Uitgangspunten hierbij zijn een rechtmatige besteding van de middelen en een effectieve inzet van de middelen. Het wordt nadrukkelijk aan de scholen zelf overgelaten om de beschikbaar gestelde middelen op de juiste manier in te zetten.

Het proces:

- Teamleden en de directeur gaan in overleg over hoe ze de beschikbare middelen wensen in te zetten;
- Het voorstel wordt voorgelegd aan de PMR;
- De Personeelsgeleding van de MR stemt in met de voorgestelde inzet;
- Dit wordt geformaliseerd en verantwoord middels het formulier "Inzet Werkdruk gelden".

Waarvoor zijn de werkdrukmiddelen ingezet?

- Administratief medewerkers/management assistent
- Leerkracht
- Conciërge
- Onderwijsassistent / Leraarondersteuner

Schema Doelen & Resultaten

- doel behaald
- proces loopt nog
- doel is niet gehaald

Doel	Resultaat	
Verzuimbeleid	Er is een doorontwikkeling geweest rondom de analyse van het verzuimbeleid. Hiermee kunnen we nog beter inspelen op redenen van ziekteverzuim.	
Duurzame inzetbaarheid	Om de ontwikkeling van het Duurzaam Inzetbaarheidsbeleid vorm te geven, passend binnen de doorstart van de strategische personeelsplanning, zal een onderzoek binnen de medewerkers uitgezet worden. Doel is om dit in 2022 gereed te hebben.	
Uitkering na ontslag	OPSPoor begeleidt vanuit goed werkgeverschap én overeenkomstig de geldende regels van het Participatiefonds, medewerkers die (dreigen) werkloos (te) worden bij de oriëntatie op hun verdere loopbaan buiten OPSPoor en bij het vinden van een nieuwe passende baan. De medewerker heeft in overleg met de werkgever keuzevrijheid hoe deze faciliteit ingevuld wordt.	
Aanpak werkdruk	De werkdruggelden worden één op één toegekend aan de school. Doel van de gelden is om de werkdruk van leerkrachten te verminderen. Uitgangspunten hierbij zijn een rechtmatige besteding van de middelen en een effectieve inzet van de middelen.	
Gesprekkencyclus	Met (externe) ondersteuning zal de huidige gesprekkencyclus aangepast worden. Er wordt een ontwikkelgerichte gesprekkencyclus opgesteld. Deze zal op maat gemaakt worden voor OPSPoor en vanuit de DDGC uitgerold worden.	
Samenwerking Lectoraat Pedagogische opdracht	Lectoraat 'De pedagogische opdracht' is aangehaakt op het vlak professionaliseren en ontwikkelen.	
Samenwerking Lectoraat Jonge Kind	Samenwerking Lectoraat Jonge Kind Hogeschool iPabo is dit jaar gestart met de pilot Studieroute Jonge kind (2-8 jaar) voor studenten die een voorkeur hebben om met jonge kinderen te werken. De nadruk ligt op de groepen 1 tot en met 3, maar de pilot besteedt ook ruim aandacht aan de context van de voorschool/kinderopvang (vanaf 2 jaar) en het onderwijs in groep 4 of 5. Binnen OPSPoor bieden we stageplaatsen aan op opleidingscholen die werken en een visie hebben op Spelend Leren.	

vervolg Schema Doelen & Resultaten

Doel	Resultaat	
Functiehuis Bedrijfs-Bureau	Eind 2020 is gestart met een plan van aanpak herziening van het functiehuis BedrijfsBureau.	
Doorontwikkeling digitale processen	P&O heeft binnen OPSPOOR een grote transitie rondom de digitalisering van de administratieve processen doorgevoerd	
Professionaliseren afdeling	Er worden grote stappen gezet binnen de totale ondersteuning op het BedrijfsBureau.	
Interne communicatie	Net als alle afdelingen heeft ook P&O hard gewerkt aan het verbeteren van de interne communicatie. Op intranet heeft zij een plek ingericht waar alle informatie is te vinden.	

2.3 Huisvesting & Facilitaire zaken

Naast onze medewerkers zijn onze leerlingen TOEKOMSTMAKERS. Onze leerlingen leren overall, zowel binnen als buiten de school. Het verzorgen van goed onderwijs is een prachtige en complexe taak die zich al lang niet meer beperkt tot het schoolgebouw. We kijken graag buiten onze schoolmuren. Daarom halen we de samenleving graag binnen de school én onze stichting. Onze partners zijn daarbij voor ons van grote waarde. Met hen zorgen we voor een vloeiende overgang tussen de schoolomgeving en de rest van de sociale omgeving van een kind.

Ook is OPSPOOR verantwoordelijk voor het onderhoud van de schoolgebouwen, waarbij wordt samengewerkt met gemeentes en ook de omgeving van de school. Een goede samenwerking is hierin essentieel.

Binnen OPSPOOR is de afdeling Facilitair Bedrijf. Binnen deze afdeling zijn de werkzaamheden in onderstaande thema's gebundeld:

- Inkoop- en contractmanagement.
- Bovenschools ICT Beheer.
- Huisvesting.

Huisvesting

Binnen Huisvesting valt alles wat van belang is voor de schoolgebouwen, binnen en buiten. We werken met diverse onderaannemers en hebben ons eigen expertise. De werkzaamheden omvatten (o.a.):

- Onderhoud.
- Nieuwbouw/verbouw/renovatie.
- Verzekeringen.
- Energiebeheer



In het schema aan het einde van dit hoofdstuk worden de lopende (bouw)projecten nader toegelicht.

Inkoop- en contractmanagement

Sinds afgelopen jaar hebben wij ons eigen **inkoopbeleid** en onze eigen **inkoopvoorwaarden**. Om dit traject goed te begeleiden hebben we hiervoor een eigen medewerker aangetrokken. Alle aankopen boven € 2.000,00 moeten met hem worden overlegd. Contracten worden zo veel mogelijk bovenschools en centraal afgesloten, waardoor efficiënter gewerkt en financieel voordeel behaald kan worden.

In 2021 zijn alle lopende contracten in kaart gebracht. In de komende jaren zal het beleid verder uitgerold worden en zal het zichtbaar worden in de financiële afspraken die met leveranciers gemaakt worden.

Stap:	Fase inkoopproces:	Toelichting:
1	Voortraject	<ul style="list-style-type: none">- Bepalen van de inkoopbehoefte- Bepalen van het aanbod (bv product- en marktanalyse)- Raming en bepalen van het financiële budget- Selectie beoogde leveranciers
2	Specificeren	<ul style="list-style-type: none">- Opstellen van eisen en wensen- Omschrijven van de specifieke inkoopbehoefte- Opstellen offerteaanvraag
3	Selecteren	<ul style="list-style-type: none">- Eventuele voorselectie geïnteresseerde ondernemers- Aanbesteding: bekendmaking opdracht via verzenden van de offerteaanvraag, de website of TenderNed- Offertes evalueren- Nader onderhandelen (indien mogelijk op grond van de geldende wet- en regelgeving)- Aanbesteding:Gunning aan winnende ondernemer
4	Contracteren	<ul style="list-style-type: none">- Teken (raam-)overeenkomst met contractant- Administreren van getekende overeenkomst intern als extern (Aanbesteding:TenderNed)- Informeren afgewezen ondernemers
5	Contractuitvoeringsfase Uitvoeren Bewaken Nazorg	<ul style="list-style-type: none">- Uitvoeren van de overeenkomst- Bewaken termijnen- Controleren nakoming afgesproken prestaties- Tijdige betaling facturen- Beheren van de overeenkomst, bijvoorbeeld prijsindexeringen of looptijd- Evalueren overeenkomst met contractant

Schematische weergave van het inkoopproces.

Bovenschools ICT Beheer

Binnen deze pijler vallen alle randvoorwaarden die betrekking hebben op ICT. De afdeling heeft bovenschoolse afspraken gemaakt met onder andere De Rolf Groep en Speyk. Een voorbeeld hiervan is de helpdeskfunctie van De Rolfgroep.

Binnenklimaat

In het derde kwartaal van 2020 zijn metingen uitgevoerd met betrekking tot het binnenklimaat op onze scholen. Op basis van de resultaten hebben we voor een aantal scholen in het kader van de SUVIS-regeling subsidie aangevraagd om het binnenklimaat te verbeteren. Bij toekenning van deze subsidie wordt 30% van de totale kosten van de werkzaamheden door het rijk vergoed. Het gaat om de volgende scholen:

- Obs De Blauwe Morgenster;
- Obs Middellie;
- Obs 't Carrousel;
- Obs De Overhaal.

Deze subsidie kan alleen worden aangevraagd door gemeenten. Een aantal gemeenten heeft aangegeven geen tijd/capaciteit te hebben om de subsidie aan te vragen ofschoon er wel scholen zijn die hiervoor in aanmerking komen. Dit geldt o.a. voor obs Weremere.

De werkzaamheden voor obs De Blauwe Morgenster zijn inmiddels afgerond. Door stroomtoevoerproblemen bij Liander zijn we helaas nog niet in staat om de stekker in het stopcontact te steken. Bij de basisscholen Middellie, 't Carrousel, de Overhaal en Weremere worden in de zomer werkzaamheden uitgevoerd om het binnenklimaat te verbeteren.

Meerjarenonderhoud

In 2016 is via Inspectrum een meerjarenonderhoudsplan aangeschaft. In 2019 is het plan geüpdatet en zijn de financiën voortkomend uit dit meerjarenonderhoudsplan doorgerekend en verwerkt in de (meerjaren)begroting. Hiermee is goed onderhoud op de scholen gewaarborgd en blijven de scholen ook in de toekomst aantrekkelijk voor leerlingen, leerkrachten en ouders.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

De schoolomgeving zorgt naast de thuisomgeving bij uitstek voor de maatschappelijke vorming van de leerlingen. Er wordt de hele dag geleerd. Leersituaties worden gecreëerd door op pad te gaan, door een bezoek aan de kinderboerderij, door te spelen op een (groen) schoolplein of in de natuur, door groenten te verbouwen in de schooltuin en daarna samen te koken en doordat de leerkracht ook de omgeving van de school als klaslokaal gebruikt. Leerlingen leren om soorten en groepen te onderscheiden. Het sorteren van afval in componenten (papier, glas, plastic, etc.) kan op deze jonge leeftijd als vanzelfsprekend gedrag aangeleerd worden. Ze leren over kringlopen in de natuur, over grondstoffen en de eindigheid hiervan. Via inkoop kan er worden bijgedragen om



duurzaamheidsdoelstellingen te realiseren. Vele aspecten van duurzaam bezig zijn hebben een direct of indirect verband met de inkoopfunctie.

Passend bij de visie rondom TOEKOMSTMAKERS is OPSPOOR uiteraard een maatschappelijk betrokken en op de samenleving gerichte organisatie. Bij leverancierskeuze wordt er dan ook gekeken naar aspecten van duurzaamheid. Bij de selectie wordt hierop gestuurd.

Maatschappelijk verantwoord inkopen

Lokale en regionale leveranciers

Door het beleidsuitgangspunt van het gelijkheidsbeginsel hebben alle geselecteerde aanbieders evenveel kansen en mogelijkheden. OPSPOOR hanteert wel het principe om, daar waar mogelijk, minimaal 1 lokale leverancier mee te nemen in de selectiefase. In de beoordelingsfase worden de lokale leveranciers op dezelfde criteria beoordeeld als andere aanbieders. Vaak hebben zij wel al een natuurlijk voordeel door bekendheid met de lokale situatie en de geringere reisafstanden, dus een logistiek en duurzaamheidsvoordeel.

Social return

Social return houdt in afspraken te hebben met als doel een bijdrage te leveren aan het vergroten van de arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. OPSPOOR past social return toe bij haar inkoop en heeft deze verplichting opgenomen in het inkoopbeleid.

Schema Doelen & Resultaten

- doel behaald
- proces loopt nog
- doel is niet gehaald

Ontwikkelingen bestuursniveau	Resultaat	
Organiseren van inkoop- en contract-beheer	Het inkoop- en contractenbeheer is verder geprofessionaliseerd.	
Stuurgroep Duurzaamheid	Toekomstgericht (ver)bouwen is een speerpunt dat samen met een groep directeuren verder ontwikkeld wordt.	
Interne communicatie	Op intranet is alle informatie rondom inkoop, huisvesting en functioneel beheer te vinden.	
Professionaliseren afdeling	Binnen de afdeling worden grote stappen gezet rondom professionalisering. Dit is een doorlopend proces.	
Bovenschools beheer	Vanuit de afdeling is onderzocht hoe het BedrijfsBureau ondersteunend kan zijn in bovenschools beheer.	

Ontwikkelingen schoolniveau	Resultaat	
(KC) Wheermolen	Vanaf oktober 2021 gestart met realisatie. Verwachting is dat we eind april het hoogste punt bereiken. Opleverdatum volgens planning december 2022.	
Meester Haye	Vanaf januari 2022 gestart met realisatie. Verwachting hoogste punt week 17. Opleverdatum volgens planning week 49/2022.	
Weidevogels	In de zomer van 2021 zijn er 6 noodlokalen neergezet op het schoolplein van Weidevogels om aan de ruimtebehoefte van school en kinderopvang te voldoen.	
(KC) Wheermolen	Vanaf oktober 2021 gestart met realisatie. Verwachting is dat we eind april het hoogste punt bereiken. Opleverdatum volgens planning december 2022.	
Meester Haye	Vanaf januari 2022 gestart met realisatie. Verwachting hoogste punt week 17. Opleverdatum volgens planning week 49/2022.	
Weidevogels	In de zomer van 2021 zijn er 6 noodlokalen neergezet op het schoolplein van Weidevogels om aan de ruimtebehoefte van school en kinderopvang te voldoen.	
M.L. Kingschool	In de zomer van 2021 is er een semipermanent gebouw geplaatst naast de school met 5 lokalen plus wat nevenruimte.	
De Rietkraag	In 2021 hebben we een projectleider aangetrokken en zijn we gestart met het opzetten van een programma van eisen voor een nieuwe school.	
KC Willem Eggert	Voor de uitbreiding van kindcentrum Willem Eggert is naast 100 m2 (ongeveer 2 lokalen) ook extra ruimte aangevraagd voor kinderopvang waardoor er ook een kinderdagverblijf kan worden gerealiseerd. Hiervoor is een ontwerp gemaakt op basis waarvan dit extra krediet is aangevraagd.	
De Bloeiende Perelaar	Op het schoolplein van De Bloeiende Perelaar zijn zowel gebouw Zuid als Noord gerealiseerd.	
De Blauwe Morgenster	In november 2021 heeft de gemeenteraad besloten om definitief de locatie 'De Keyser' aan te wijzen als locatie voor de nieuw te bouwen school (dependance van de huidige school) in Middenbeemster. De huidige locatie zal daarnaast ook blijven bestaan.	
H.M. van Randwijk-school	Er zijn gesprekken gevoerd met de partners binnen de Grote Grutto om te komen tot een uitbreiding voor de school. De verwachting is dat zomer 2022 uitvoering aan de plannen wordt gegeven.	

Ontwikkelingen schoolniveau	Resultaat	
De Havenridders	(ver)nieuwbouw staat gepland voor 2022	
De Koningsspil	In 2021 zijn eerste verkennende gesprekken gevoerd over de noodzakelijke uitbreiding voor de Koningsspil. Er is inmiddels krediet aangevraagd bij de raad voor deze uitbreiding.	
Het Parelhof	In 2020 is het ontwerp voor de uitbreiding afgekeurd door de welstandscommissie. Het tweede ontwerp is goedgekeurd door zowel welstandscommissie als school maar bleek bij de uitwerking te duur. Terug naar de tekentafel samen met school.	
De Wagemaker/ De Stap/De Fuik	Binnen de gemeente Landsmeer zijn de eerste verkennende gesprekken op gang gekomen voor de Landsmeerse OPSPOOR-scholen: De Wagemaker, De Stap en De Fuik.	
't Pierement	De gemeente Purmerend zoekt naar plek voor een extra gymlocatie in de Purmer Zuid. Er zijn gesprekken gevoerd met directie/schoolbestuur 't Pierement om de mogelijkheden op deze locatie te onderzoeken.	
De Piramide	Nieuwbouw voor obs De Piramide wordt binnen de komende 4 jaar verwacht. Krediet hiervoor is aangevraagd en toegekend. Er is nog wat discussie over locatie en grootte.	
Noorderschool	In 2021 is in overleg met de kinderopvang contact gezocht met de gemeente Oostzaan over uitbreiding van school en kinderopvangdeel.	



Nieuwe vloer De Stap



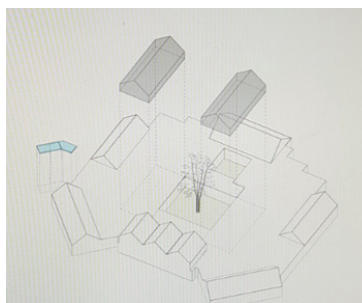
Buitenschilderwerk Noorderlicht



Binnenschilderwerk Willem Eggert



Voorlopig ontwerp Wheermolen



Schetsontwerp uitbreiding Parelhof



Bestuur & Communicatie

Rondom de processen van het College van Bestuur is het bestuurssecretariaat georganiseerd. Onderstaande werkzaamheden worden hierbinnen verricht:

- Communicatie, extern en intern.
- Crisismanagement corona.
- Monitoring NPO.
- Professionalisering bestuurlijke processen.

Communicatie

Binnen OPSPOOR is communicatie een steeds volwassenere thema aan het worden. We kunnen een grove indeling maken in communicatiestromen:

- Interne communicatie.
- Externe communicatie & Arbeidsmarktcommunicatie.
- Crisiscommunicatie.

Interne communicatie

Interne communicatie met als voornaamste doel om informerend te zijn richting de medewerkers van OPSPOOR. Binnen OPSPOOR is een intern platform vanuit onze Microsoft-omgeving ingericht, Het OPSPOOR Perron. Alle afdelingen hebben hier een eigen digitale omgeving, de zogenaamde Tegels, en er wordt met een nieuwsmodule gewerkt. Hiernaast worden de directeuren van OPSPOOR via Teams geïnformeerd. Zowel het College van Bestuur als de afdelingen communiceren via deze route.

Externe & Arbeidsmarktcommunicatie

OPSPoor heeft een actief communicatiebeleid, extern gericht. Wekelijks worden nieuwsberichten via social media verspreid.

Gezien de grote vraag naar geschikt personeel start OPSPoor al vroeg in het jaar met de arbeidsmarktcommunicatie. In januari 2021 is er gestart met een generieke advertentie passend bij de visie van OPSPoor.

Deze advertentie is als 1/1 pagina geplaatst in de zaterdageditie van het Noordholland Dagblad. Na plaatsing is deze tevens verspreid via social media. Op basis hiervan zijn de eerste reacties binnengekomen en zijn er gesprekken gepland.

Omdat de scholen tot maart nog geen precies beeld hebben van de formatie en de uitvraag nog niet concreet kan zijn, wordt er in deze maanden geworven vanuit OPSPoor. Vanaf 1 april, met een eerste piek rond de meivakantie, wordt de werving richting schoolniveau uitgezet en wordt de uitvraag concreter. In deze zelfde periode wordt de interne mobiliteit opgestart en wordt bekend welke studenten doorstroomden naar startende leerkrachten.

De arbeidsmarktcommunicatie loopt door tot de zomervakantie.

Onderstaand enkele cijfers

Unieke websitebezoekers per maand. Van 01-01-21 tot 31-12-21

Januari	2.796
Februari	3.168
Maart	3.130
April	5.211
Mei	5.844
Juni	6.130
Juli	3.560
Augustus	3.106
September	4.494
Oktober	3.021
November	3.500
December	3.237





Statistieken Facebook. Van 01-01-21 tot 31-12-21

Bereikt Facebookpagina's	56.940
Bezoeken aan pagina en profiel	2.043
Nieuwe vind-ik-leuks	94
Pieken qua bereikte accounts.	22 mei: 3.624
Mei en juni waren de maanden met het hoogste bereik	8 juni: 3.269
	12 juni: 4.514
	19 juni: 3.968
	13 november: 2.525
	24 december: 2.946

Statistieken LinkedIn OPSPOOR. Van 23-03-21 tot 31-12-21

Unieke bezoekers	162
Paginaweergaven	376
Meer personen bekijken de bijdragen op mobiel dan op desktop	
Piek qua weergaven	1.148
Piek qua volgers	14 volgers tussen 19-25 september

Crisiscommunicatie corona

Ook in 2021 hadden onze scholen helaas te maken met alle uitdagingen rondom corona. Vanuit OPSPOOR is gekozen om de informerende communicatie bovenschools te organiseren. Bij nieuwe aankondigingen, nieuwe maatregelen en/of nieuwe protocollen werd er vanuit het College van Bestuur een bericht in briefvorm verstuurd. Scholen hadden hiernaast hun eigen berichtgeving naar ouders.

Woordvoerderschap en persbenadering

Binnen OPSPOOR zijn het College van Bestuur en de communicatie adviseur verantwoordelijk als woordvoerder en voor het benaderen van de pers. Het wel of niet uitsturen van persberichten wordt per project en per situatie bepaald, inhoud is hierin van groot belang. Vaste media die in eerste instantie benaderd worden zijn regionaal.

Externe communicatie

Corporate communicatie

Begin 2020 is een nieuwe communicatiestrategie ontwikkeld. Binnen deze strategie hebben alle cultuurdragers binnen OPSPOOR een rol en een stem. In het publieksverslag 2020 zijn zij opgenomen met interview en foto.

Via <https://opspoor.nl/publieksverslag/mobile/index.html> is het volledige jaarverslag te vinden.



“Verskil moet je koesteren”

Interview Chris van Meurs

Vol jaar geleden werd Chris van Meurs voorzitter College van Bestuur van OPO2020. Hij leidt de inhaalprogramma's, voor die er zijn voor iedereen die op een andere manier van school komt. Het is niet de bedoeling om de inhaalprogramma's te laten vallen, maar juist de inhaalprogramma's te laten groeien. Het is belangrijk dat de inhaalprogramma's niet alleen voor de inhaalprogramma's zijn, maar juist voor iedereen die op een andere manier van school komt.

Voorwaarde: iedereen draagt hierin zijn steentje bij.



“Wij hebben invloed op hun toekomst”

Interview Jin Raghoobar

Jin Raghoobar is directeur van SBO van Tringem. Beschikbaar voor special onderwijs, maar ook in de reguliere school. Het is belangrijk dat de inhaalprogramma's niet alleen voor de inhaalprogramma's zijn, maar juist voor iedereen die op een andere manier van school komt.

Wen heb je nodig?



“Een school die met kinderen meebuigt”

Interview Nathalie Casius

De kinderen van Nathalie Casius zitten op basisschool De Wierden. In de loop van de jaren heeft de school zich ontwikkeld in een inhaalprogramma. Het is belangrijk dat de inhaalprogramma's niet alleen voor de inhaalprogramma's zijn, maar juist voor iedereen die op een andere manier van school komt.



“Het mooiste is hun vrijheid van denken”

Interview Rachelle Mobron

Rachelle Mobron is leerkracht op de H.M. van Denderik. Samen met haar collega Rosa Hooftmeester houdt ze zich bezig met inhaalprogramma's. Het is belangrijk dat de inhaalprogramma's niet alleen voor de inhaalprogramma's zijn, maar juist voor iedereen die op een andere manier van school komt.



“Als je elkaar goed kent, weet je wat je aan elkaar hebt”

Interview Lieve Meintjens

Lieve Meintjens is in groep 7 van O.B.N. in Oostwijk. Een officiële inhaalprogramma's voor de inhaalprogramma's. Het is belangrijk dat de inhaalprogramma's niet alleen voor de inhaalprogramma's zijn, maar juist voor iedereen die op een andere manier van school komt.

Zelf beschrijven



“Tegenover twee correcties, zet ik zeker acht complimenten”

Interview Peter Bloem

Peter Bloem is leerkracht op de Maria Lethier in Oostwijk voor special onderwijs. Samen met zijn collega's werkt hij aan inhaalprogramma's. Het is belangrijk dat de inhaalprogramma's niet alleen voor de inhaalprogramma's zijn, maar juist voor iedereen die op een andere manier van school komt.

Monitoring Inhaalprogramma's

Vanaf de start van corona en er mogelijk achterstanden ontstonden bij de leerlingen van onze scholen, zijn er diverse Inhaalprogramma's vanuit OCW beschikbaar gesteld, zoals Inhaalprogramma 1 t/m 5 en NPO. Het jaar 2021 stond met name in het teken van NPO.

NPO

Door het demissionaire kabinet is het Nationaal Programma Onderwijs opgericht. Dit is bedoeld om onderwijsvertragingen in te lopen. Binnen OPSPoor is gekozen voor een centrale aanpak. Dit betekent dat de scholen ondersteund zijn in de aanvraag, er een administratie is ingericht en er ieder moment constant gemonitord wordt. Vanuit het systeem wordt geëvalueerd en eventueel bijgesteld.



Onderstaande stappen zijn gezet:

- Coördinatie schoolscaan
- Maken standaard format voor de schoolleiders;
- Coördinatie van het proces;
- Samenwerking gezocht met en onderhouden van relaties met gemeenten;
- Analyseren van de schoolprogramma's, inhoudelijk en financieel;
- Maken van een samenvatting voor bestuur en gemeenten;
- Monitoring en evaluatie.

Schoolscaan

Vanuit OCW zijn de spelregels mondjesmaat verspreid. Binnen OPSPOOR is een coördinator aangesteld. Deze medewerker heeft alle vragenuurtjes en bijeenkomsten vanuit OCW en de PO-Raad bijgewoond en de scholen ondersteund bij het maken van een schoolscaan. Voor de schoolscaan is gebruik gemaakt van de informatie zoals al bekend; analyse, jaarplannen, ontwikkelplannen, resultaten ParnasSys.

Format en instemmingsformulier

Na de scan hebben de scholen een format ingevuld en de MR goedkeuring gevraagd. Dit format en formulier zijn door OPSPOOR gemaakt en verspreid.



Format schoolprogramma NPO 2021-2022

Er is een format gemaakt om het schoolprogramma voor NPO 2021-2022 in te vullen. Voor ieder onderdeel uit de schoolscaan kan een aparte tabel op het format ingevuld worden.

Deze tabellen kunnen als bijlage worden toegevoegd aan het jaarplan, zodat de monitoring van het schoolprogramma zoveel mogelijk meeloopt met het bestaande schoolprogramma.

In de laatste kolom kan periodiek de voortgang van de interventies en maatregelen beschreven worden. Als daarbij gebruik wordt gemaakt van kleine (groen, oranje, rood), dan houden we zicht op de realisatie van het schoolprogramma NPO en op mogelijke knelpunten. Zo kan tijdig worden bijgestuurd.

De MR dient in te stemmen met de inhoud van het schoolprogramma. Na instemming kan het ingevulde schoolprogramma worden geload naar de map 'Schoolprogramma 2021-2022' in het Nieuw Directeuren Kanaal.

Invullen van het format

Step 1: Thema
Vul hier in over welk thema het gaat. Denk hierbij aan leergebied, een bepaalde groep leerlingen, een onderdeel van het wetbevelen, etc.

Step 2: Analyse (schoolcaan)
Vul hier in wat er uit de schoolscaan is gekomen: wat hebben de leerlingen de komende jaren nodig? Hier kun je ook verwijzen naar documenten die zijn gebruikt bij de schoolscaan, zoals analyse-documenten en het levendheidsonderzoek.

Step 3: Doelen
Verbind de analyse met de eigen schoolontwikkeling en vertaal dit in gezamenlijke doelen: waar willen we ons samen hard voor maken als we kijken naar de leer- en ontwikkelverwachtingen van onze leerlingen?

Kies voor focus: wat doet er echt toe? Hou het behapbaar en klein. Liever een beperkt aantal realistische doelen, dan een groot aantal vergezichten.
Maak de doelen concreet en meetbaar: wat is het gewenste resultaat over 2 jaar en hoe meten we dat? Hoe concreter de doelen, hoe beter de juiste interventies gekozen worden. Schrijf hier ook op welke tussendoelen je stelt. Maak de doelen ook duurzaam, met een blik op de toekomst.

Step 4: Interventies
Kies interventies uit de [maatslat](#) die bijdragen aan het realiseren van de geformuleerde doelen en schrijf op waarom je voor die interventie(s) hebt gekozen.
Als je meerdere interventies kiest, kijk dan of ze een samenhangend geheel vormen en of de consequenties van de interventies goed zijn doordacht.

Kies voor interventies de aansluiten bij wat de school al doet en die bijdragen aan versterking van de reeds lopende schoolontwikkeling. Zo wordt het schoolprogramma een duurzame investering.

Step 5: Proces (concrete maatregelen en planning)
Vul in welke concrete maatregelen of middelen ingezet worden. Werk de maatregelen zo veel mogelijk SMART uit, maar heb ook oog voor de grenzen van de SMART-formule; niet alles is even 'smart' te formuleren.
Geef aan voor welke periode de maatregelen ingezet worden (startdatum + duur: enkele maanden, 1 schooljaar, 2 schooljaren, etc).

Step 6: Verantwoording
Gefiel aan welk budget en nodig is voor de gekozen interventie. Mocht er voor een interventie geld benodigd zijn voor meerdere maatregelen (personeel, ICT, educatie, opleiding, etc) vul dit dan in op aparte regels in de tabel.
Start vanaf het begin met het periodiek monitoren van de ontwikkeling van leerlingen en van de effectiviteit van het plan.
Tussentijdse evaluaties zullen elke 3 maanden worden gepland.

Het schoolbestuur zal zich in het jaarverslag verantwoorden over de inzet van de NPO-middelen en heeft daarvoor van de scholen een goede onderbouwing van de gevraagde middelen nodig.

De voortgang van de maatregelen wordt vanzelfsprekend periodiek ingevuld. Dit kan nu dus leeggelaten worden.

NPO programma #1					
Thema	Concreet maatregelen	Planning	Financiering	Verantwoording	Voortgang
Vul hier in: het leergebied, een bepaalde groep leerlingen, een onderdeel van het wetbevelen, etc.	Vul in welke concrete maatregelen of middelen ingezet worden. Werk de maatregelen zo veel mogelijk SMART uit, maar heb ook oog voor de grenzen van de SMART-formule; niet alles is even 'smart' te formuleren.	Vul hier in wat er uit de schoolscaan is gekomen: wat hebben de leerlingen de komende jaren nodig? Hier kun je ook verwijzen naar documenten die zijn gebruikt bij de schoolscaan, zoals analyse-documenten en het levendheidsonderzoek.	Vul hier in wat er uit de schoolscaan is gekomen: wat hebben de leerlingen de komende jaren nodig? Hier kun je ook verwijzen naar documenten die zijn gebruikt bij de schoolscaan, zoals analyse-documenten en het levendheidsonderzoek.	Vul hier in wat er uit de schoolscaan is gekomen: wat hebben de leerlingen de komende jaren nodig? Hier kun je ook verwijzen naar documenten die zijn gebruikt bij de schoolscaan, zoals analyse-documenten en het levendheidsonderzoek.	Vul hier in wat er uit de schoolscaan is gekomen: wat hebben de leerlingen de komende jaren nodig? Hier kun je ook verwijzen naar documenten die zijn gebruikt bij de schoolscaan, zoals analyse-documenten en het levendheidsonderzoek.
Doel Vul hier in wat er uit de schoolscaan is gekomen: wat hebben de leerlingen de komende jaren nodig? Hier kun je ook verwijzen naar documenten die zijn gebruikt bij de schoolscaan, zoals analyse-documenten en het levendheidsonderzoek.	Interventies Waarom interventies zetten we in en waarom? Vul in naam interventie en korte beschrijving keuze Vul in naam interventie en korte beschrijving keuze	Proces Vul in welke maatregelen/middelen zijn nodig Vul in welke maatregelen/middelen zijn nodig	Financiering Vul in wanneer wordt de maatregel uitgevoerd Vul in wanneer wordt de maatregel uitgevoerd	Verantwoording Vul in benodigd budget Vul in: evaluatiemoment	Voortgang Loopt het volgens planning? Vul in: ja/nee, orange of rood Vul in: ja/nee, orange of rood
etc.	etc.	etc.	etc.	etc.	etc.
Opmerkingen	Vul hier eventueel nog opmerkingen in. Bijvoorbeeld in hulp van de gemeente gevraagd bij een bepaalde maatregel? Of verwacht je dat een maatregel beter sluitend loopt als je het eenmaal hebt gedaan?				

(Groen = conform verwachting, oranje = vraag aandacht, rood = rood)



Formulier vaststelling schoolprogramma NPO

School:
Adres:
Postcode/plaats:

Verklaring

De oudergeleding van de Medezeggenschapsraad van bovengenoemde school heeft het schoolprogramma in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs voor het jaar vastgesteld.

Schichting OPSPOOR voor primair en speciaal basisonderwijs in Pumerend en omliggende gemeenten.

Namens de oudergeleding van de Medezeggenschapsraad,

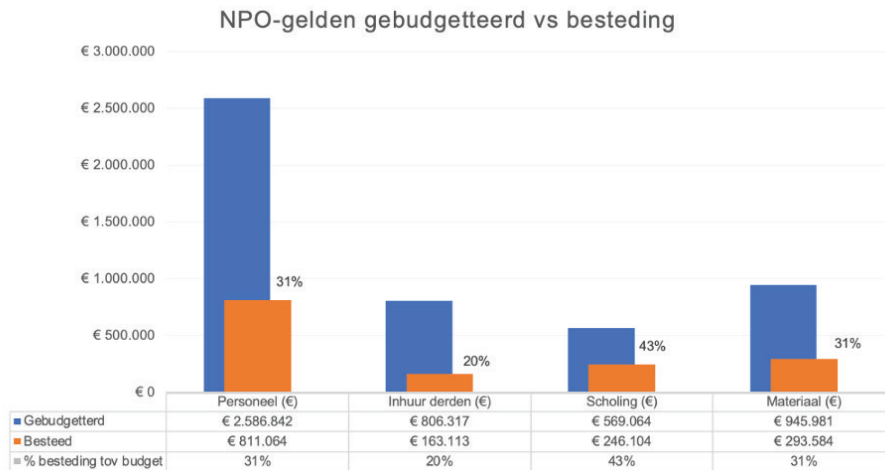
Datum:

Handtekening voorzitter MR:

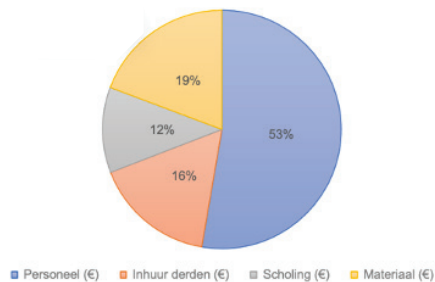
Naam:

De bestedingen worden dagelijks bijgewerkt en maandelijks geëvalueerd.

Per 31 december 2021



2.4. Financieel Beleid



Doelen en resultaten

Door het bestuur is een belangrijk doel gesteld om op termijn de algemene reserve af te bouwen tot een gewenst niveau. Het gewenste niveau zal worden bepaald aan de hand van een risicoanalyse die in het kalenderjaar 2022 verder zal worden uitgewerkt. Om deze reden is er een Begroting opgesteld voor het kalenderjaar 2021 met een begroot resultaat van ruim € 1.800.000 negatief. Door de bijzondere omstandigheden rondom de Corona-epidemie is er bijzondere bekostiging ontvangen in het kader van het Nationaal Plan Onderwijs en de projecten Extra Hulp in de Klas en de Inhaal- en Ondersteuningsprogramma's tijdvak 1 tot en met 5. Hierdoor is het werkelijk resultaat uitgekomen op ongeveer € 500.000 negatief. De ontvangen gelden zullen in het kader van de betreffende regelingen in de komende jaren extra worden uitgegeven. De afbouw van de algemene reserve is hierdoor echter vertraagd.

Door het bestuur is ook als doel gesteld om het groot onderhoud van de schoolgebouwen op een structurele manier te organiseren en te dekken vanuit de begroting van de Stichting. Het onderhoud wordt inmiddels zodanig georganiseerd dat zij de actueel opgestelde meerjarenonderhoudsplannen volgt. In het kalenderjaar 2021 is op incidentele basis een extra benodigd bedrag toegevoegd aan de voorziening voor groot onderhoud.

Voor het kalenderjaar 2022 is OPSPOOR er in geslaagd dit in de reguliere begroting op te nemen.

Tenslotte heeft het bestuur als doel gesteld om de formatie van het personeel te regelen in een specifiek en algemeen gedragen allocatiemodel. Dit doel is bereikt en heeft er mede toe geleid dat de beschikbare ruimte per school reeds in het begin van de maand maart is vastgesteld. Dit geeft ruimte om tijdig op de krappe arbeidsmarkt te kunnen acteren om in eventuele vacatures te kunnen voorzien.

Opstellen meerjarenbegroting

In de planning- en controlcyclus van de Stichting OPSPOOR wordt tegelijk met de begroting voor het aankomend kalenderjaar een meerjarenbegroting opgesteld voor de komende vier jaren. Deze wordt gebaseerd op een inschatting van het aantal leerlingen per school in de komende jaren. Hierbij wordt het standaardallocatiemodel van OPSPOOR toegepast. In overleg met de schooldirecteuren wordt ook een meerjaren-investeringsbegroting opgesteld en doorgerekend in de meerjarenbegroting.

Toekomstige ontwikkelingen

Voor de toekomst houdt Stichting OPSPOOR de ontwikkelingen rondom de kosten van huisvesting van schoolgebouwen scherp in de gaten. Op het gebied van ver- en nieuwbouw, verduurzaming en ventilatie worden gesprekken gevoerd met de diverse gemeenten waaronder OPSPOOR ressorteert. De stijging van de huisvestingslasten staat niet in verhouding tot de hiervoor ter beschikking staande middelen. In de nieuwe bekostigingsstructuur die per kalenderjaar 2023 zal worden ingevoerd wordt er geen onderscheid meer gemaakt tussen personele en materiële bekostiging. De kans bestaat dat hogere huisvestingslasten ten koste zal gaan van de beschikbare middelen voor personele inzet.

Investeringsbeleid

De investeringsplannen worden opgesteld per school in samenspraak met de directeur van de school. De investeringen worden hierbij rechtstreeks gekoppeld aan de inhoud van de schoolplannen van de desbetreffende school. De afdeling Facilitair Beleid zorgt ervoor dat de investeringen waar mogelijk worden gebundeld om efficiënt met de financiële middelen om te kunnen gaan.

Treasury

Het treasurybeleid heeft de Stichting OPSPOOR vastgelegd in het Treasurystatuut. De Stichting OPSPOOR heeft geen beleggingen en kent een defensief treasury-beleid waarbij alle overtollige middelen worden ondergebracht bij het Ministerie van Financiën via het systeem van Schatkistbankieren. Een van de voordelen van dit systeem is dat over de beschikbare middelen geen negatieve rente behoeft te worden vergoed. Er zijn geen beleggingen, leningen en derivaten.

Er hebben geen wijzigingen plaatsgevonden in het beleid ten opzichte van het voorgaande kalenderjaar.

Allocatie van middelen

Voor de allocatie van middelen naar schoolniveau wordt sinds het schooljaar 2018-2019 gewerkt met het $X-Y=Z$ model.

Bij OPSPoor maken de scholen van het (Voortgezet) Speciaal Onderwijs gebruik van een afgeleide van het model.

Doel van het model

Het doel van het model is om de binnenkomende middelen op een zodanige wijze te alloceren dat we alle scholen van de organisatie in stand kunnen houden.

De beschikbare middelen, veelal gebaseerd op een bekostiging van t-1 (leerlingaantal per 1 oktober 2021) worden op basis van de geschatte leerlingaantallen t=0 (leerlingaantal per 1 oktober 2022) herverdeeld over de verschillende scholen. Hierbij worden school-specifieke middelen wel toegerekend aan de school waar deze voor zijn ontvangen. De bedragen worden ontleend aan de vastgestelde begroting 2022 en meerjarenbegroting 2022-2025.

Het model wordt gedurende het kalenderjaar 2022 aangepast naar aanleiding van de wijzigingen in de bekostingsregelingen vanaf het kalenderjaar 2023.

Wat betekenen de symbolen in het model:

X = Alle inkomsten die worden gegenereerd

Y = De optelsom van alle lasten van de organisatie

Z = Het verschil tussen X en Y, te besteden in het formatieproces.

Bij het berekenen van de X, Y en Z gelden de volgende bijzonderheden:

- X:
- De school-specifieke middelen die altijd aan een school worden toegerekend zijn:
 - Vergoeding middelen werkdrukvermindering
 - Kleine scholentoeslagen
 - Onderwijsachterstandenbeleid
 - Samenwerkingsverband, OSA en IB
 - Inkomsten uit verhuur voor 50%
- Y:
- Tot de totale lasten van de organisatie behoren de afgesproken bijdragen in de indirecte kosten van de bovenschoolse organisatie. Deze is vastgesteld op 10% van de algemene bekostiging. Daarnaast is er een bijdrage in de collectieve vervangingskosten van het personeel.
- Z:
- Het verschil tussen X en Y noemen we het bruto-formatiebudget.
 - Van het bruto-formatiebudget wordt 3% apart gehouden in het Knelpuntenbudget. Hiermee kunnen knelpunten in de samenstelling van de formaties worden opgelost. Het College van Bestuur stelt de besteding van deze middelen vast na advies van de afdeling P&O.
 - Het bruto-formatiebudget minus het Knelpuntenbudget noemen we het netto-formatiebudget.
 - Het netto-formatiebudget wordt herverdeeld over de scholen op basis van een inschatting van het aantal leerlingen op 1 oktober 2020. Dit gebeurt door het totale netto-formatiebudget te delen door het totaal aantal leerlingen per 1 oktober 2020 en dat bedrag naar rato toe te delen aan de individuele scholen.
 - Aan het herverdeelde netto-formatiebudget worden de school-specifieke



middelen toegevoegd waarna het beschikbare budget voor de formatie 2020-2021 per school kan worden vastgesteld.

- Met het beschikbare budget gaan de scholen aan de slag via het formatiemodel voor een individuele school.

Ingebouwde controlemechanismen

In de systematiek van het X-Y=Z model zijn een aantal controlemechanismen ingebouwd. Om te controleren of het model een verdedigbaar resultaat oplevert hanteren we een aantal kengetallen:

- Het aantal leerlingen per fte schoolformatie;
- Het aantal leerlingen per € schoolformatie;
- De verhouding tussen lasten van de organisatie en de beschikbare schoolformatie (Y/Z)

Onderwijsachterstandsmiddelen

De onderwijsachterstandsmiddelen worden door de Stichting OPSPOOR toegerekend aan de school waar deze wordt ontvangen. Er wordt geen bedrag doorberekend voor de bovenschoolse organisatie.

2.5 Continuïteitsparagraaf

OPSPOOR kent een adequate plannings- en control cyclus. Deze bestaat onder andere uit:

- Financiële risicoanalyse;
- Managementcontracten en managementrapportages;
- Taakstellende begrotingen en budgetten;
- Jaarlijks op te stellen meerjarenbegrotingen;
- Periodieke uitputtingsrapportages (in formatie en in geld).

De financiële administratie wordt uitgevoerd in eigen beheer. Via het managementinformatiesysteem kunnen de belanghebbenden nu op dagelijkse basis de stand van zaken monitoren.

Risicomanagement

Het managen van prestaties en onderliggende processen is slechts één van de twee pijlers van 'in control' zijn. Het proactief en continu onderkennen en beheersen van mogelijke risico's (risicomanagement) is de andere. Risico's worden daarbij gedefinieerd als bedreigingen en kansen die de realisatie van de door OPSPOOR gestelde doelen kunnen beïnvloeden. Het tijdig voorzien van deze risico's zorgt ervoor dat eventueel besloten kan worden of er nadere acties noodzakelijk zijn. Hierbij is ervoor gekozen om dezelfde risicodeling te hanteren zoals toegepast door de Commissie Vermogensbeheer Onderwijsinstellingen (Commissie Don).

Risico's ten aanzien van het aantal leerlingen: de (mogelijke) krimp in leerlingenaantallen blijft een continu aandachtspunt. Het is immers de basis voor de lumpsumbekostiging. Volgens commissie Don is dit risico niet beheersbaar. In de meerjarenplanningen wordt het verwachte financieel effect hiervan zichtbaar gemaakt, zodat tijdige passende

maatregelen kunnen worden genomen.

Risico's ten aanzien van de kwaliteit van het onderwijs: OSPOOR maakt dit risico beheersbaar door het gebruik van kwaliteitssystemen, aangevuld met interne- en externe audits waaruit verbeterplannen kunnen volgen.

Risico's ten aanzien van het personeel: het monitoren van de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand en de verhouding vast en tijdelijk personeel zijn maatregelen die het risico verkleinen op te hoge personeelslasten als gevolg van duurder personeel en duurzame inzetbaarheid (waar de voormalige BAPO-regeling onderdeel van uitmaakt). Bij het aannamebeleid wordt hiermee rekening gehouden. Door het monitoren van de verhouding vast en tijdelijk personeel kan de flexibele schil worden bepaald.

Risico's

In de komende jaren worden de volgende risico's blijvend onderkend, hierbij wordt gebruik gemaakt van het risicomangement zoals beschreven in het 'In Control Statement' van OPSPoor:

- Mogelijke krimp van het aantal leerlingen door demografische ontwikkelingen.
- Mogelijke boventaligheid personeel door de eventuele krimp van het aantal leerlingen door de demografische ontwikkelingen.
- Verhouding tussen de ontvangen rijksbekostiging en prijspeil van de uitgaven voor het primaire proces.
- Het genereren van juiste managementinformatie.
- Onverwachte onderhoudskosten op de schoolgebouwen die binnen OPSPoor in gebruik zijn.
- Veroudering van nog niet afgeschreven materiële vaste activa.

Door de invoering van een geactualiseerde planning- en control cyclus en toepassing van moderne management-informatiesystemen is OPSPoor voorbereid op het blijvend monitoren van de genoemde risico's.





3. Financiële Informatie

Per 1 januari 2021 is de nieuwe Stichting OPSPOOR ontstaan als een bestuurlijke fusie tussen de Stichting Primair Openbaar Onderwijs Regio Waterland (SPOOR) en de Stichting Openbaar Primair en Speciaal Onderwijs (OPSO).

In dit hoofdstuk worden de balans en resultatenrekening van de Stichting OPSPOOR in het kort besproken. In de bijlage zijn de volledige balans, resultatenrekening, het kasstroomoverzicht, bijbehorende specificaties en toelichtingen van de Stichting OPSPOOR opgenomen.

3.1 Ontwikkelingen gedurende het boekjaar

Gedurende het boekjaar zijn er diverse ontwikkelingen geweest op het gebied van de Rijksbekostiging. Dit als gevolg van de nieuw afgesloten CAO Primair Onderwijs, de maatschappelijke ontwikkelingen rondom het lerarentekort en de financiële waardering van het personeel in het Primair Onderwijs. Dit heeft er toe geleid dat gedurende het kalenderjaar 2021 de post salariskosten hoger is uitgevallen dan de begroting over 2021. Dit wordt gedekt doordat het Ministerie van OCenW een extra bekostiging heeft toegekend ter compensatie.

Het kalenderjaar 2021 heeft wederom in het teken gestaan van het omgaan met de coronapandemie. Ook op het gebied van de Rijksbekostiging heeft dit een forse impact gehad. Het meest in het oog springt het Nationaal Programma Onderwijs waarvoor per leerling een bedrag van ongeveer € 700 ter beschikking wordt gesteld ter bestrijding van opgelopen achterstanden door de corona-pandemie. Daarnaast is er, eveneens ter bestrijding van de achterstanden door Corona, nog meer bekostiging beschikbaar gesteld in de vorm van de projectsubsidies Extra Hulp in de Klas en de Inhaal- en Ondersteuningsprogramma's (tijdvak 1 tot en met 5).

Het uitvoeren van deze programma's heeft veel inspanning gevraagd van de uitvoerenden op onze scholen maar ook van de administratieve ondersteuning. De gezamenlijke inspanning heeft wel geleid tot een succesvolle implementatie van veel interventies en projecten en tot een strak onderbouwde verantwoording richting het Ministerie.

De projecten hebben wel geleid tot een forse afwijking tussen het begrote resultaat en het werkelijke resultaat. Deze positieve afwijking wordt veroorzaakt door de nog niet bestede middelen uit hoofde van het Nationaal Programma Onderwijs (€ 888.585), deze middelen worden in het volgende kalenderjaar 2022 besteed en nog niet bestede middelen uit hoofde van de projecten Extra Hulp in de Klas en de Inhaal- en Ondersteuningsprogramma's (€ 570.503), deze middelen worden in de volgende kalenderjaren in de geest van de regeling besteed.

De gevolgen van de Corona-pandemie hebben nog meer invloed gehad op de exploitatie 2021 van de Stichting OPSPOOR en zorgen voor zowel positieve als negatieve afwijkingen ten opzichte van de begroting. Zo werden er meer kosten gemaakt voor schoonmaakactiviteiten en is niet de volledige bezetting van medegebruik van de schoolgebouwen gerealiseerd. Aan de andere kant was er niet altijd genoeg capaciteit beschikbaar om alle in de begroting opgenomen projecten uit te voeren.

Het gevolg van de bovengenoemde ontwikkelingen kunnen wij uitdrukken in een vergelijking tussen het gerealiseerde resultaat 2021 ad negatief € 481.319 en het begrote resultaat 2021 ad negatief € 1.838.465. Deze vergelijking kunnen wij als volgt nader presenteren:

Het gerealiseerde resultaat is € 1.357.146 hoger dan begroot. Hierbij moeten enkele bijzonderheden worden aangetekend:

<i>Resultaat conform de Staat van Baten en Lasten 2021</i>	-481.319
<i>In het resultaat van 2021 zitten extra subsidies verwerkt uit hoofde van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO), deze zijn nog niet in zijn geheel besteed, voordelig effect</i>	-888.585
<i>In het resultaat van 2021 zijn extra subsidies verwerkt uit hoofde van aanvullende Corona-steunprogramma's, deze zijn nog niet geheel besteed, dan wel zijn de bestedingen verwerkt via de formatieve inzet, voordelig effect</i>	-570.503
<i>Genormaliseerd resultaat 2021</i>	-1.940.407
<i>Begroot resultaat 2021</i>	-1.838.465
<i>Overschrijding ten opzichte van de begroting 2021</i>	-101.942

Een deel van de overschrijding wordt verklaard doordat extra kosten zijn gemaakt in het kader van de Corona-steunprogramma's die via de reguliere formatie en exploitatie zijn uitgevoerd en niet direct konden worden toegerekend.

Daarnaast zijn er uitgaven begroot voor projecten die door de Corona-situatie tijdens het boekjaar niet konden worden uitgevoerd.

3.2 Toestand op balansdatum

Model A: BALANS PER 31 DECEMBER 2021 (na resultaatverdeling)

	2021		2020	
	€	€	€	€
1. Activa				
Vaste activa				
1.2 Materiële vaste activa				
1.2.1 Gebouwen en terreinen		179.361		202.575
1.2.2 Inventaris en apparatuur		6.896.530		5.981.620
1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen		16.241		21.127
			7.092.132	6.205.322
1.3 Financiële vaste activa				
1.3.1 Waarborgsommen		22.314		66.164
			22.314	66.164
Totaal vaste activa			7.114.446	6.271.486
Vlottende activa				
1.5 Vorderingen		5.309.379		3.494.417
1.7 Liquide middelen		7.075.068		9.061.981
Totaal vlottende activa			12.384.447	12.556.398
Totaal activa			19.498.893	18.827.884

3.3 Berekening normatief eigen vermogen

In de loop van het boekjaar 2020 heeft het Ministerie van OCW een berekeningsmethode ontwikkeld waarmee kan worden bepaald of de aanwezige reserves vallen binnen een maximaal normatief eigen vermogen. Wij hebben de berekening voor OPSPOOR gemaakt op basis van de balans per 31 december 2021. De berekening luidt als volgt:

Berekening normatief Eigen Vermogen

Berekening:

Factor 0,5 x aanschafwaarde gebouwen	161.008	156.489
Boekwaarde overige materiële activa	6.912.771	6.002.747
Factor 0,05 x totaal baten	2.915.176	2.686.777
	<hr/>	<hr/>
Bovengrens normatief eigen vermogen	9.988.955	8.846.012
Eigen vermogen OPSPOOR per 31 december	8.928.162	9.409.481
	<hr/>	<hr/>
Bovenmatig deel eigen vermogen per 31 december	-1.060.793	563.468

Door de toenemende investeringen in materiële vaste activa en de extra baten door de bijzondere bekostiging uit hoofde van het NPO en overige Corona-maatregelen is de bovengrens van het normatief eigen vermogen (tijdelijk) hoger komen te liggen en is er per 31 december 2021 geen sprake van een bovenmatig deel van het eigen vermogen.

3.4 Behaalde omzet en resultaten

Model B: STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2021

	Realisatie 2021		Begroting 2021		Realisatie 2020	
	€	€	€	€	€	€
3. Baten						
3.1 Rijksbijdrage OCW	57.870.312		51.704.583		52.431.713	
3.2 Overige overheidsbijdragen	40.605		28.700		57.462	
3.5 Overige baten	392.600		401.575		1.246.356	
	<hr/>		<hr/>		<hr/>	
Totaal baten		58.303.517		52.134.858		53.735.531
4. Lasten						
4.1 Personeelslasten	48.707.088		45.538.309		47.154.699	
4.2 Afschrijvingen	1.568.476		927.316		1.545.029	
4.3 Huisvestingslasten	4.693.785		4.607.707		4.691.656	
4.4 Overige lasten	3.815.487		2.899.991		3.146.584	
	<hr/>		<hr/>		<hr/>	
Totaal lasten		58.784.836		53.973.323		56.537.968
		<hr/>		<hr/>		<hr/>
Saldo baten en lasten		-481.319		-1.838.465		-2.802.437
5. Financiële baten en lasten		0		0		0
		<hr/>		<hr/>		<hr/>
		0		0		0
		<hr/>		<hr/>		<hr/>
Nettoresultaat		-481.319		-1.838.465		-2.802.437

3.5 Inzet werkdrukverminderingsgelden

De inzet van de werkdrukverminderingsgelden zijn binnen alle teams besproken en met instemming van de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraden heeft de inzet plaatsgevonden.

Het grootste deel van de middelen is ingezet in het personele segment.

De inzet van de middelen gedurende het boekjaar 2021 is als volgt weer te geven:

Personele inzet	€	1.663.366	98,8%
Materiële inzet	€	19.825	1,2%
Totaal	€	1.683.191	

3.6 Belangrijkste bestuurlijke voornemens en financiële vertaling daarvan

In de begroting over het kalenderjaar 2022 alsmede de hierbij behorende meerjarenbegroting over de periode 2022 tot en met 2024 zijn naast de reguliere activiteiten ook enkele nieuwe bestuurlijke voornemens opgenomen. De kosten van deze projecten worden begroot op een bedrag van € 500.000 en zijn als volgt weer te geven:

OPSPoor, extra inzet projecten	
	2022
Projecten communicatie	€ 77.785
Digitalisering en Governance	€ 81.478
Begeleiding projecten NPO	€ 55.100
Ontwikkeling Juniorcollege	€ 15.000
Ontwikkeling expertisecentrum SBO/SO	€ 30.000
Implementatie Logboekonline	€ 6.500
Ontwikkeling duurzaamheidsplan gebouwen	€ 20.000
Raamwerk Strategisch Beleid	€ 20.000
Out of School	€ 150.000
Overige projecten	€ 44.137
Totaal incidentele projecten 2022	€ 500.000

3.7 In het kalenderjaar genomen besluiten en de financiële vertaling daarvan

De belangrijkste in het kalenderjaar genomen besluiten met hun financiële vertaling zijn als volgt weer te geven:

- Het opstellen van de plannen ter besteding van de ontvangen gelden in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs.
- Het aanvragen en uitvoeren van de projecten voor Extra Hulp in de Klas en de Inhaal- en Ondersteuningsprogramma's en de financiële verantwoording hiervan.
- Een investeringsprogramma in materiële vaste activa.
- Het starten van diverse ver- en nieuwbouwprogramma's voor schoolgebouwen.

3.8 Samenvatting meerjarenbegroting

De meerjarenbegroting over de jaren 2022 tot en met 2025 kunnen we als volgt samenvatten (bron: Begroting 2022, Stichting OPSPOOR).

OPSPOOR, MEERJARENBEGRADING 2022 TOT EN MET 2024										
Baten	Begroting totaal 2021	Prognose regulier 2021	Prognose bijzonder 2021	Prognose totaal 2021	Begroting regulier 2022	Begroting bijzonder 2022	Begroting totaal 2022	Begroting totaal 2023	Begroting totaal 2024	Begroting totaal 2025
Rijksbijdragen OCW	€ 47.597.120	€ 47.106.000		€ 47.106.000	€ 46.948.778		€ 46.948.778	€ 47.701.527	€ 48.505.290	€ 48.257.344
Overige subsidies	€ 2.673.253	€ 4.336.938		€ 4.336.938	€ 3.920.501		€ 3.920.501	€ 3.968.863	€ 4.032.468	€ 4.057.257
Subsidie NPO	€ -	€ -	€ 2.303.000	€ 2.303.000	€ -	€ 5.333.075	€ 5.333.075	€ 2.200.625		
Overige Coronasubsidies	€ -	€ -	€ 1.200.000	€ 1.200.000	€ -	€ -	€ -			
Ontvangen doorbetalingen Samenwerkingsverband	€ 1.434.209	€ 1.766.470		€ 1.766.470	€ 1.434.209		€ 1.434.209	€ 1.434.209	€ 1.434.209	€ 1.434.209
Rijksbijdragen	€ 51.704.582	€ 53.209.408	€ 3.503.000	€ 56.712.408	€ 52.303.488	€ 5.333.075	€ 57.636.563	€ 55.305.224	€ 54.071.967	€ 53.748.810
Overige overheidsbijdragen	€ 28.700	€ 35.296		€ 35.296	€ 35.396		€ 35.396	€ 28.700	€ 28.700	€ 28.700
Overige baten	€ 401.575	€ 475.000		€ 475.000	€ 475.000		€ 475.000	€ 475.000	€ 475.000	€ 475.000
Totaal baten	€ 52.134.857	€ 53.719.704	€ 3.503.000	€ 57.222.704	€ 52.813.884	€ 5.333.075	€ 58.146.959	€ 55.808.924	€ 54.575.667	€ 54.252.510
Lasten	Begroting totaal 2021	Begroting regulier 2021	Prognose bijzonder 2021	Prognose totaal 2021	Begroting regulier 2022	Begroting bijzonder 2022	Begroting totaal 2022	Begroting totaal 2023	Begroting totaal 2024	Begroting totaal 2025
Personeelslasten	€ 44.541.093	€ 45.976.218		€ 45.976.218	€ 44.049.872		€ 44.049.872	€ 45.966.144	€ 44.740.763	€ 44.681.580
Uitgaven NPO			€ 700.000	€ 700.000	€ -	€ 5.333.075	€ 5.333.075	€ 2.200.625		
Afschrijvingen	€ 927.316	€ 1.414.059		€ 1.414.059	€ 1.859.031		€ 1.859.031	€ 2.009.590	€ 1.978.569	€ 1.723.133
Huisvestingslasten	€ 3.561.207	€ 4.483.144		€ 4.483.144	€ 4.690.445		€ 4.690.445	€ 4.705.154	€ 4.726.299	€ 4.748.216
Overige lasten	€ 3.105.241	€ 3.405.945		€ 3.405.945	€ 2.614.536		€ 2.614.536	€ 3.128.036	€ 3.130.036	€ 3.099.581
Subtotaal	€ 52.134.857	€ 55.279.366	€ 700.000	€ 55.979.366	€ 53.213.884	€ 5.333.075	€ 58.546.959	€ 55.808.924	€ 54.575.667	€ 54.252.510
Kosten incidentele projecten	€ 838.466	€ -		€ -	€ -		€ 500.000	€ -	€ -	€ -
Extra dotatie reserve meerjarenonderhoud	€ 1.000.000	€ -		€ -	€ -		€ -	€ -	€ -	€ -
Sub totaal	€ 1.838.466	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 500.000	€ 500.000	€ -	€ -	€ -
Totaal kosten	€ 53.973.323	€ 55.279.366	€ 700.000	€ 55.979.366	€ 53.213.884	€ 5.833.075	€ 59.046.959	€ 55.808.924	€ 54.575.667	€ 54.252.510
Resultaat	Begroting totaal 2021	Begroting regulier 2021	Prognose bijzonder 2021	Prognose totaal 2021	Begroting regulier 2022	Begroting bijzonder 2022	Begroting totaal 2022	Begroting totaal 2023	Begroting totaal 2024	Begroting totaal 2025
Begroort resultaat	€ -1.838.466	€ -1.559.662	€ 2.803.000	€ 1.243.338	€ -400.000	€ -500.000	€ -900.000	€ -	€ -	€ -

In de meerjarenbegroting is de Rijksbekostiging doorberekend op het niveau dat bekend was tijdens het vaststellen van de begroting. Veranderingen van de Rijksbekostiging naar aanleiding van veranderingen in de CAO Primair Onderwijs worden geacht elkaar in evenwicht te houden.

De hieruit voortvloeiende geprognosticeerde balansen over de betreffende jaren kunnen we als volgt weergeven:

OPSPOOR MEERJARENBALANS						
Activa	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Materiële vaste activa	€ 6.205.322	€ 6.250.000	€ 6.250.000	€ 6.250.000	€ 6.250.000	€ 6.250.000
Financiële vaste activa	€ 66.164	€ 66.164	€ 66.164	€ 66.164	€ 66.164	€ 66.164
Vorderingen	€ 3.494.417	€ 3.500.000	€ 4.100.000	€ 4.100.000	€ 4.100.000	€ 4.100.000
Liquide middelen	€ 9.061.981	€ 9.536.655	€ 6.836.655	€ 4.836.655	€ 4.836.655	€ 4.836.655
Totaal activa	€ 18.827.884	€ 19.352.819	€ 17.252.819	€ 15.252.819	€ 15.252.819	€ 15.252.819
Passiva	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Eigen vermogen - publiek	€ 9.179.481	€ 10.422.819	€ 8.322.819	€ 6.322.819	€ 6.322.819	€ 6.322.819
Eigen vermogen - privaat	€ 230.000	€ 230.000	€ 230.000	€ 230.000	€ 230.000	€ 230.000
Eigen vermogen	€ 9.409.481	€ 10.652.819	€ 8.552.819	€ 6.552.819	€ 6.552.819	€ 6.552.819
Voorzieningen	€ 3.849.965	€ 3.100.000	€ 3.100.000	€ 3.100.000	€ 3.100.000	€ 3.100.000
Kortlopende schulden	€ 5.568.438	€ 5.600.000	€ 5.600.000	€ 5.600.000	€ 5.600.000	€ 5.600.000
Totaal passiva	€ 18.827.884	€ 19.352.819	€ 17.252.819	€ 15.252.819	€ 15.252.819	€ 15.252.819

In het eigen vermogen per 31 december is een bedrag van € 230.000 aan private bestemmingsreserves, gevormd vanuit de ontvangen middelen voor tussenschoolse opvang. Het ligt in de verwachting dat de hoogte van deze bestemmingsreserve in de komende jaren nagenoeg gelijk zal blijven. De investeringen in materiële vaste activa zijn gebaseerd op het in samenwerking met afzonderlijke scholen opgestelde meerjaren-investeringsplan.

Met betrekking tot het financieren van nieuwe schoolgebouwen is het uitgangspunt dat deze binnen de hiervoor gestelde stichtingskosten door de betreffende gemeente worden gerealiseerd.



Aan de hand van de geprognosticeerde meerjarenbalans en de eerdergenoemde meerjarenbegroting kunnen we de ontwikkeling van de kengetallen over de jaren 2020 tot en met 2025 als volgt berekenen:

OPSPoor KENGETALLEN MEERJARENBALANS						
Activa	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Solvabiliteit (norm >30%)	70%	71%	68%	63%	63%	63%
Rentabiliteit (norm > 0)	-0,02	0,02	-0,02	0,00	0,00	0,00
Liquiditeit (norm > 1)	2,25	2,33	1,95	1,60	1,60	1,60

3.9 Beschikbare middelen voor Passend Onderwijs

Voor het verzorgen van Passend Onderwijs worden de middelen ter beschikking gesteld die worden ontvangen van het Samenwerkingsverband alsmede middelen toegewezen vanuit de reguliere lumpsumbekostiging. De middelen vanuit de reguliere lumpsumbekostiging worden gealloceerd aan de school op welk BRIN-nummer de bekostiging wordt ontvangen. Dit betreft met name de middelen ontvangen voor Onderwijsachterstandenbeleid en kleine scholen.

De middelen vanuit het Samenwerkingsverband worden gealloceerd via clusters van scholen waarbij de inzet van de middelen wordt toegekend op basis van de specifieke behoeften van de leerlingen van de scholen binnen een cluster.

De besteding van de middelen wordt jaarlijks verantwoord aan de Samenwerkingsverbanden waaronder OPSPOOR ressorteert.

Bijlage 1: Jaarverslag Raad van Toezicht 2021

1. Algemeen

Goed onderwijs, goed bestuur

De Stichting OPSPOOR, verantwoordelijk voor het openbaar basisonderwijs in een groot deel van de regio Zaanstreek – Waterland, is op grond van de wet “goed onderwijs, goed bestuur” zo ingericht dat er sprake is van een functionele scheiding tussen toezicht en bestuur. OPSPOOR onderschrijft de Code Goed bestuur zoals vastgesteld door de Algemene ledenvergadering van de PO-raad. Dit betekent dat binnen de stichting de functies van bestuur en intern toezicht in beide stichtingen sinds april 2012 in twee verschillende organen van het bevoegd gezag zijn ondergebracht.

Legitimatie en verantwoording

De Raad van Toezicht (hierna RvT) handelt op basis van de bevoegdheden die in de statuten en wet- en regelgeving zijn beschreven.

De werkwijze van de RvT staat in het reglement RvT. Vanwege de fusie tot OPSPOOR zijn in december 2020 de statuten gewijzigd. De daaraan aangepaste reglementen RvT en College van Bestuur (hierna CvB) zijn op dit moment in besluitvormend stadium.

De RvT heeft een audit-, een remuneratiecommissie en sinds begin 2021 een commissie onderwijskwaliteit. De commissies adviseren de RvT over de onderwerpen die binnen hun taakgebied vallen en bereiden de besluitvorming van de RvT voor. Dit laat de verantwoordelijkheid voor de besluitvorming van en door de RvT onverlet.

Naleving wettelijke voorschriften en rechtmatige besteding van de middelen

De RvT heeft toezicht gehouden op de naleving van de wettelijke voorschriften. De accountant doet hier conform het controleprotocol onderzoek naar en neemt dit op in het accountantsverslag. Dit verslag heeft de RvT bij de goedkeuring van het jaarverslag besproken.

De RvT heeft ook toezicht gehouden op de rechtmatige verwerving en de rechtmatige en doelmatige besteding van de middelen en of de wijze van organiseren en de inrichting van de werkprocessen maakt dat de organisatie in control is. Op het gebied van reguliere bedrijfsvoering, waaronder de middelen voor passend onderwijs, toetst de auditcommissie de financiële doelmatigheid. Voor de RvT waren opnieuw de dilemma's rond adequate onderwijshuisvesting en financiering daarvan door gemeenten zichtbaar; soms op het vlak van beschikbare m2 maar vaker op het vlak van de kwaliteit daarvan (ventilatie noodzaak en ouderdom).

Jaarlijks wordt de managementletter van de accountant op basis van interim-controle besproken. Bemensing en verdere professionalisering van de administratieve organisatie was een belangrijk punt van aandacht, en zal dat in 2022 blijven.

Toezichtvisie en taakopvatting

Naast het uitoefenen van het algemeen toezicht en de rol van werkgever, vormt de advies- en sparring rol een belangrijk element binnen de taken van de RvT: het bespreekbaar maken en verkennen van thema's en strategische onderwerpen voor de midden en lange termijn.



De RvT maakt verbinding met diverse stakeholders binnen en buiten de stichting door middel van een open en onderzoekende instelling van de RvT leden. Uiteraard met het oog op het bepaalde in de statuten en de lijn van het koersplan.

Gegeven de coronamaatregelen waren de overleggen grotendeels digitaal.

De RvT houdt zich bezig met de publieke maatschappelijke belangen en verkleint de afhankelijke positie ten aanzien van de informatievoorziening. Daarbij geldt dat toezicht op afstand niet een kwestie is van toezicht “ver weg” maar juist “dichtbij” en is gericht op:

1. kwaliteit van onderwijs en personeel;
2. toezicht op besturing (en niet uitsluitend op de bestuurder);
3. interne processen waarbij de ontwikkeling van ieder kind voorop staat.

De RvT houdt altijd de doorvertaling naar het effect voor het onderwijs voor ogen. Dit alles in goed overleg met het CvB.

Evaluatie/Professionalisering

De evaluatie van het functioneren van de RvT over 2020 vond plaats in april 2021, aan de hand van stellingen.

De bespreking heeft geleid tot de conclusie dat een aantal zaken verbeterd zijn, en verdere ambities voor verbetering zijn geformuleerd. De uitkomsten zijn besproken met het CvB.

Verder hebben verschillende leden van de Raad van Toezicht in het kader van deskundigheidsbevordering aan verschillende professionaliseringsactiviteiten deelgenomen, waaronder lunchcolleges georganiseerd door de VTOI en een studiemiddag over financiële zaken.

2. Verslag vanuit toezichthoudende en sparringpartnerrol

Gedurende 2021 richtte het intern toezicht van de RvT zich op de speerpunten:

1. visie en strategie van OPSPOOR;
2. relatie met omgeving o.a.: (GMR, BedrijfsBureau, PO-raad en gemeente Purmerend en Waterland-gemeenten);
3. kwaliteit van onderwijs en de consequenties van COVID voor alle betrokkenen.

Speerpunten

1. Visie en strategie

In het schooljaar 2017/2018 is onder de noemer “TOEKOMSTMAKERS” een kompas voor het onderwijs door OPSPOOR gedefinieerd en een raamwerk vastgesteld voor de (gedifferentieerde) ontwikkeling van elke OPSPOOR-school. Een dreigend groot lerarentekort, snelle technologische ontwikkelingen en hun effect op het dagelijks bestaan, een toenemende diversiteit en internationalisering maken het noodzakelijk van tijd tot tijd met een fundamentele blik te kijken naar veranderingen van inhoud en organisatie van het onderwijs, ook voor onze OPSPOOR-scholen. Door corona zijn nieuwe wegen noodzakelijk geworden.

OPSPoor is doorgeslagen op de ingeslagen weg van inrichten van integrale kindcentra (IKC) veelal in samenwerking met SKOP (Stichting Kinderopvang Purmerend). Deze weg is in lijn met de visie van OPSPoor waarin kindcentra belangrijker worden in de toekomst. Een kindcentrum is de gehele dag open voor kinderen (van 0 à 2 tot 12 à 14 jaar) en biedt een breed pakket van opvang en onderwijs aan. Kenmerkend voor een IKC is dat wordt samengewerkt in één team met een gedeelde visie op onderwijs en opvang. Het is belangrijk om onderwijs en opvang nauw op elkaar afgestemd aan te bieden, om zo de optimale ontwikkeling van kinderen te ondersteunen. Door deze integratie van onderwijs en opvang krijgen kinderen uiteindelijk een sluitend dagprogramma en een doorgaande leerlijn binnen één pedagogische visie.

Daarnaast kunnen kindcentra, afhankelijk van de lokale situatie en wensen, ook andere voorzieningen als zorg, welzijn, cultuur en sport aanbieden. Dit geeft kinderen rust in hun dagprogramma en het maakt het voor de ouders eenvoudiger om de zorg voor hun kinderen en hun werk overdag te combineren. De RvT is van mening dat deze ontwikkeling een positief effect heeft op de kwaliteit van het onderwijs, maar ook (deels) een oplossing biedt voor het toenemende tekort aan onderwijzend personeel. Naast zicht op kansen voor groei en innovatie van medewerkers moet er oog zijn voor mogelijke zorgen van een deel van de leerkrachtpopulatie over verandering van hun functie. Het is een veranderingstraject met mogelijk substitutie van werk zoals die ook in andere sectoren (bv. zorg) heeft plaatsgevonden; ook de cultuurverschillen zullen bij elkaar gebracht moeten worden. De RvT acht het noodzakelijk dat voldoende draagvlak voor de IKC-ontwikkeling bij de verschillende stakeholders gerealiseerd wordt.

2. Relatie omgeving

In oktober 2021 heeft de RvT presentaties gehad van een brede vertegenwoordiging van het BedrijfsBureau.

Daarnaast hebben diverse gesprekken plaatsgevonden met de GMR, waaronder twee formele bijeenkomsten. Josette de Goede heeft na overleg de rol van contactpersoon voor de GMR op zich genomen.

In 2021 hebben vanwege de coronamaatregelen, en daarmee samenhangende complexiteit, geen schoolbezoeken plaatsgevonden.

Sinds de fusie tot OPSPoor heeft er ook geen periodiek gezamenlijk overleg met alle wethouders uit de betrokken gemeenten plaatsgevonden. Wel zijn wethouders door de RvT geïnformeerd en geconsulteerd over enkele onderwerpen, waaronder de voorgenomen werving van een tweede CvB-lid.

Relevante congressen gingen niet door, zoals de staat van het onderwijs en de jaarvergadering van de VTOI.

3. Kwaliteit van onderwijs

Kwaliteit van onderwijs, de scholen en zaken die tot de kern van OPSPoor horen, stonden vanzelfsprekend in de aandacht van de leden van de RvT. In de eerste vergadering van 2021 heeft het CvB de RvT meegenomen in het opbrengstgericht werken en het nieuwe toetsingskader van de inspectie van het Onderwijs. De RvT heeft een nieuwe commissie ingericht: onderwijskwaliteit. Deze commissie van de RvT is aan de slag gegaan met het verdiepend bespreken van de "kwaliteit van het onderwijs"; hoe de scholen de leeropbrengsten van hun leerlingen waarderen en ontwikkelen, en hoe het



CvB deze monitort en ondersteunt of intervenueert.

De coronapandemie heeft op diverse wijzen impact op de leerresultaten van de leerlingen. Met de beschikbaar gestelde middelen uit het Nationaal Programma Onderwijs zijn per school plannen geformuleerd om aanwezige achterstanden aan te pakken. De RvT kijkt uit naar de voortgangsrapportage daarover, waarin de eerste gegevens over de effectiviteit van deze aanpak zichtbaar zullen worden.

Reguliere zaken

In het verslagjaar vergaderde de RvT acht keer. Daarnaast heeft de RvT een aantal keer informeel overleg gehad.

Tijdens de reguliere vergaderingen is het jaarverslag van OPSPOOR en de jaarrekening 2020 goedgekeurd. De goedkeuringen gaven aanleiding om het CvB decharge te verlenen over 2020.

Verder is de begroting 2022 goedgekeurd in de december-vergadering van de RvT.

Over het jaar 2021 zijn twee kwartaalrapportages (Q1 en Q2) uitgebracht. De managementrapportages.

In dit boekjaar heeft de RvT drie bijzondere (goedkeurings-)besluiten genomen:

- De vaststelling van de inschaling van het CvB zoals vereist in de WNT (wet normering topinkomens van functionarissen in het onderwijs) - mei 2021;
- Vaststelling honorarium van de RvT leden. In 2020 heeft de RvT een besluit genomen dat het honorarium gekoppeld wordt aan het salaris van de bestuurder. En dat de door de RvT vastgestelde percentages de helft zijn van de genoemde percentages in de handreiking honorering toezichthouders onderwijs uitgegeven door de vereniging voor toezichthouders in het onderwijs en de kinderopvang (VTOI/NVTK). In 2021 is dit besluit toegepast voor het honorarium 2021 - mei 2021;
- Benoeming van de tweede bestuurder per 1 maart 2022 (november 2021).

Overige onderwerpen van overleg waren onder andere:

- Stand van zaken samenwerking met SKOP.
- Strategisch personeelsbeleid "het nieuwe formeren".
- Aanbesteding bewegingsonderwijs (juni 2021).

Verslag vanuit de Auditcommissie

De auditcommissie heeft tot taak de RvT te adviseren op het gebied van financiën en bedrijfsvoering. Vast onderdeel op de vergaderingen is de financiële kwartaalrapportage, waarin de bestedingen en prognoses worden gepresenteerd. De auditcommissie heeft verder in 2021 de jaarrekening 2020 en het proces daarvan met de accountant besproken en de begroting 2022 besproken. Over al deze zaken is advies aan de RvT uitgebracht. Alle uitgebrachte adviezen zijn opgevolgd door de RvT.

De auditcommissie heeft 6 keer (online) vergaderd in aanwezigheid van interim controller, en is 2x door het CvB geraadpleegd. De auditcommissie heeft de volgende onderwerpen

voor de RvT voorbereid of gevolgd:

- De managementrapportage waarbij de verbinding wordt gelegd tussen de beleidsvoornemens en de besteding van middelen. Beleidsvoornemens zelf blijven besprekingen binnen de gehele RvT.
- De opvolging van de aanbevelingen uit de managementletter 2019, vastgelegd in het plan “De grote sprong voorwaarts”.
- Planning en format van het jaarverslag 2021 - gericht op betere procesgang ook in afstemming met de accountant. Daarnaast jaarverslag en jaarrekening zelf, wat heeft geleid tot aanvullende toelichtingen.
- Het accountantsverslag 2021, waaruit ook voortgang op de verbeterpunten uit de management letter bleek.
- Kaderbrief en begroting 2022, die zich binnen een zeer beweeglijk veld afspeelden mede gezien de onzekerheid over daadwerkelijk kunnen inzetten/wijze van afrekening extra subsidies. De auditcommissie heeft aanvullende informatie opgevraagd en een schriftelijk advies aan de RvT uitgebracht.
- Besluitvorming over verlenging contract accountant.
- De inrichting en (nog niet stabiele) bezetting van de financiële dienst, wat zijn effect had op beschikbaarheid en regelmaat van voortgangsrapportages.
- Veranderingen in regelgeving (groot onderhoud, vermogen, aankomende nieuwe bekostiging) en de plannings- en beheers-consequenties van nieuwe subsidiestromen (corona, Nationaal Programma Onderwijs).

Verslag vanuit de onderwijskwaliteitscommissie

De RvT heeft in juni 2020 besloten een onderwijscommissie in te stellen. Enerzijds om diepgaander de aandacht te richten op behoud en verdere groei van het kwaliteitsniveau van de scholen, anderzijds om de innovatie van het onderwijs als RvT in beeld te houden. De RvT zal zelf nadrukkelijk kwaliteit en innovatie van onderwijs blijven agenderen. Door corona en de bijbehorende lockdowns en lesuitval was 2021 een bijzonder jaar, waardoor zowel voortgangsinformatie als verbeterplannen gehinderd werden, maar ook veel geleerd werd over online en hybride onderwijs.

De onderwijscommissie is in 2021 twee keer bij elkaar geweest en besprak:

- Doel en werkwijze onderwijscommissie; afstemming met RvT.
- De onderwijsresultaten van 2020-2021 in verhouding tot de ambities en de inspectienormen.
- De interpretatie van en de wijze waarop gestuurd wordt op de onderwijsresultaten met name bij de 7 scholen die op één aspect onder de signaleringswaarde van de inspectie scoorden.
- De effecten van corona op de voortgang van verschillende groepen leerlingen, en voorgenomen interventies.
- Procesaanpak en type inhouden van de schoolplannen in het kader van het Nationale Programma Onderwijs.
- Proces tot verdere invulling van de ambitie TOEKOMSTMAKERS te zijn en op te leiden.



Verslag vanuit de remuneratie commissie

De remuneratiecommissie van de RvT is 4 maal bijeengekomen met het CvB, waarbij een gesprek (april 2021) gericht was op de beoordeling. Twee gesprekken daarvan vonden fysiek plaats, de overige digitaal. In verband met de mogelijke werkbelasting ten gevolge van de pandemie, heeft zij als werkgever een aantal keren contact gehad over het welbevinden van Bestuurder en de organisatie.

In de remuneratiegesprekken was er uiteraard aandacht voor het eigen functioneren en de eigen ontwikkeling van het CvB, de keuzes naar aanleiding van de RIVM-maatregelen, de wijze van sturen en de impact op de organisatie, de balans tussen alle initiatieven, de wijziging van de topstructuur en de relaties met de stakeholders. In 2020 heeft een 360 graden feedback onderzoek met steun van een extern bureau plaatsgevonden. De resultaten zijn besproken in de remuneratiecommissie vergadering van januari 2021. Een prestatieplan voor 2021/2022 is vastgesteld.

De remuneratiecommissie heeft het traject van werving en selectie van het tweede CvB-lid vanuit de RvT geleid in samenspel met CvB en geledingen binnen de organisatie (zie paragraaf 3.2)

Minder reguliere onderwerpen

Klacht

De RvT heeft een klacht inzake handelwijze van een directeur en het bestuur OPSPOOR van een leerling afgehandeld.

WBTR

De WBTR treedt in werking per 1 juli 2021. De VTOI-NVTK heeft een handreiking ter beschikking gesteld voor toezichthouders.

De wet regelt in hoofdlijnen de volgende zaken.

1. De statuten moeten belet en ontsteltenis van bestuurders en toezichthouders regelen;
2. Bestuurders en toezichthouders kunnen meervoudig stemrecht hebben (meer dan 1 stem per functionaris).
3. Aansprakelijkheid toezichthouders.
4. Ontslagbescherming bestuurders vervalt.
5. Norm taakvervulling.
6. Besluitvorming toezichthouders. Dwingende rechtelijke bepalingen inzake de tegenstrijdige belangenregeling (verder tbr) en de schijn van belangenverstrengeling.

Advies aan de RvT was om de tbr en belangverstrengelingsbepalingen op te nemen in de statuten. Deze aanpassing moet nog plaatsvinden.

NPO

Het kabinet heeft in mei 2021 bestuursakkoorden gesloten over een Nationaal Programma Onderwijs en zal 8,5 miljard euro investeren in het onderwijs. Voor OPSPOOR gaat het om ruim 9 miljoen over 2,5 jaar. De scholen konden uit een menu van maatregelen kiezen en in de december vergadering is de RvT van de keuzes van de scholen in kennis gesteld. Een flink deel gaat om meer personele inzet. Dat is moeilijk uitvoerbaar gezien de schaarste aan onderwijspersoneel. De RvT en bestuurder hebben de dilemma's

hierbij besproken en het vooruitzicht verkend de personele inzet te koppelen aan het proces “ander organiseren van het onderwijs (innovatieproject)”.

3. Verslag vanuit werkgeversrol

1. Governance inrichting

De RvT heeft zich in 2020 gebogen over de governance inrichting van de organisatie en daarover met het CvB overleg gevoerd.

De volgende overwegingen (op hoofdlijn) waren de basis van het besluit van oktober 2020 van de RvT tot inrichting van een tweehoofdig CvB.):

- het afbreukrisico bij uitval van de persoon aan de top;
- te veel zaken die aandacht verdienen, en dat niet in voldoende mate (kunnen) krijgen;
- de werklust van de bestuurder;
- de grote span of control, waarbij de bestuurder leidinggevende is van meer dan 40 mensen, met consequenties voor beschikbare aandacht voor feedback en ontwikkeling van betrokkenen.

In 2021 heeft de RvT uitvoering gegeven aan het besluit tot inrichting van een tweehoofdig CvB.

2. Selectie en Benoeming 2e CvB Lid

De RvT heeft vier offertes gevraagd voor ondersteuning bij het werving- en selectieproces van de 2e lid van het College van Bestuur. De keuze is op Whyz gevallen.

De RvT heeft samen met de GMR het profiel van het 2e CvB lid opgezet. Twee leden van de GMR maakten onderdeel uit van de benoemingsadviescommissie (BAC). De RvT heeft verschillende geledingen van de organisatie een adviserende stem in het selectieproces gegeven. De bestuurder, enkele directeuren en enkele medewerkers van het BedrijfsBureau hebben deelgenomen aan de gesprekken met de kandidaten. De eerste wervings- en selectieronde heeft niet tot een match geleid. Vervolgens is een tweede ronde ingericht. Die leidde tot een eensgezinde keuze.

De GMR heeft een positief advies gegeven over de voorgenomen benoeming. Op 9 december 2021 heeft de RvT alle stakeholders geïnformeerd over de benoeming van Astrid Brugman per 1 maart 2022 tot lid van het College van Bestuur van OPSPOOR. Een bestuur dat zij samen met Chris van Meurs vormt.





4. Samenstelling en bezoldiging RvT

Naam Geboortejaar	Functie en deskundigheid	Huidig beroep en Neven-functies	Woon- plaats	Jaar aantren- den/ herbe- noeming	Herbe- noem- baar en op voor- dracht	Commis- sie
Dhr. E. van Watingen 1970	Voorzitter RvT OP-SPOOR Algemeen bestuurlijk Ondernemerschap Organisatie ontwikkeling	Gemeentesecretaris /algemeen directeur Koggenland Eigenaar Thernaja BV Bestuurslid SPURD (onbezoldigd – tot 14 juni 2022)	Wormer	2016, 2020 (jan)	nee, geen	Onderwijs kwaliteit (lid)
Dhr. J.J.N. Walter 1961	Vicevoorzitter RvT OP-SPOOR Planning en Control Algemeen bestuur- lijk HRM Ondernemerschap	Director LTM KLM Voorzitter RvT SOPOH PO H 'meer Voorzitter RvT SOKS kinderopvang Voorzitter klachten- cie, inspraak gem. Haarlem	Vijfhuizen	2016, 2020 (jan)	nee, geen	Remune- ratie (vz)
Mw. J. de Goede	Lid RvT OP-SPOOR Organisatie- ontwikkeling Professionalisering Marketing/ Communicatie	Eigenaar Coreness B.V Vicevoorzitter RvC Wooncompagnie Vicevoorzitter RvT OVO Zaanstad Lid RvC Pré wonen Vicevoorzitter RvT Tabijn	Zaandam	2019 (nov)	Ja, ouderge- leding	Remune- ratie (lid)
Mw. C.E. Burggraaff 1950	Lid RvT OP-SPOOR Onderwijs, Kwaliteitszorg Personeels- en Orga- nisatieontwikkeling Bestuur en governance	Zelfstandig gevestigd adviseur en interim bestuurder Lid hoor- en adviescommissie personeel Hogeschool InHolland	Amsterdam	2019 (aug)	Ja, geen	Audit (lid) Onderwijs kwaliteit (vz)
Mw. M. Lopes Cardozo 1964	Lid RvT OP-SPOOR Planning en Control Financiën	Interim manager, controller, docent consultant, trainer Lid RvT Nederlands Letterenfonds Bestuurslid Blooming Lid RvT Primo NH Bestuurslid Mgr. A. van Loon stichting. Lid RvT Bert Schierbeekfonds en Steunfonds Stimu- lering Ne-erlandse Literatuur.	Bergen	2020 (okt)	Ja, Geleding Personeel GMR	Audit (vz)



De honorering van de RvT valt binnen de wettelijke kaders, te weten de Wet honorering Topinkomens (WNT). De RvT onderschrijft de uitgangspunten die in de beroepsregels worden gehanteerd, waaronder terughoudendheid die een RvT van een onderwijsinstelling dient te betrachten bij het vaststellen van de hoogte van de eigen bezoldiging. Soberheid vinden wij gepast vanwege de publieke taak van de onderwijsinstelling. Het honorarium van de RvT bedraagt in 2021:

- Lid/ per jaar € 9.635,=
- Voorzitters/ per jaar € 12.044,=.

Voor toezichthouders geldt een btw-vrijstelling.

5. Dankwoord

Tenslotte een diepe buiging van de Raad van Toezicht naar alle medewerkers van OPSPOOR: veel respect voor hoe het onderwijs gezamenlijk is opgepakt in steeds wisselende omstandigheden als gevolg van corona. Leerkrachten, directeuren, ondersteunende medewerkers en College van Bestuur, iedereen bracht een enorme flexibiliteit op om ervoor te zorgen dat kinderen konden blijven leren en zoveel als mogelijk passende aandacht kregen.

Onze grote waardering voor ieders inzet in 2021!

Namens de RvT,
Erik van Watingen - voorzitter Raad van Toezicht

Bijlage 2: Jaarverslag GMR 2021

Dit was het eerste jaar dat de GMR-OPSPoor officieel één GMR is voor OPSPoor. Vanaf 01-01-2021 zijn de stichtingen OPSO en SPOOR door een fusie overgegaan in de stichting OPSPoor. Voor de GMR heeft dit weinig veranderingen teweeg gebracht, aangezien de voormalige GMR-en altijd al samen vergaderden.

De GMR-OPSPoor bestaat bij volledige bezetting uit 4 ouders en 4 personeelsleden. De vergaderingen hebben door de coronamaatregelen voornamelijk via Teams plaatsgevonden.

De samenstelling van de GMR aan het begin van 2021 was als volgt:

De personeelsgeleding bestond uit Annemieke Poppelier (voorzitter), Martijn Broekman en Daniëlle Bosman en de oudergeleding uit Hans Zuidinga, Marieke Verbij- Van der Veen en Arjen Vierbergen (vicevoorzitter).

In mei 2021 is de heer Matthijs Ros (obs Noorderschool) toegetreden tot de OGMR. Eind van het schooljaar nam Hans Zuidinga afscheid vanwege het feit dat hij geen kinderen meer had in het basisonderwijs en Marieke Verbij- Van der Veen omdat ze zich niet herkiesbaar stelde.

In december 2021 traden de dames Tanja Holt (obs Prinses Beatrix) en Lauren Haenen (obs De Fuik) toe tot de OGMR.

Het gehele jaar was er dus een vacature in de PGMR. Ondanks vele pogingen is het de GMR niet gelukt deze vacature op te vullen.

De ambtelijk secretaris is Rudo de Groot.

De GMR is in het afgelopen kalenderjaar 6 keer regulier bijeengewees. Op 2 juni heeft een bijeenkomst plaatsgevonden met het CvB met betrekking tot de besteding van de NPO-gelden.

Er is door twee leden meegewerkt aan de procedure tot invullen van de vacature voor een 2e lid van het CvB, hetgeen geleid heeft tot een positief advies met betrekking tot de voordracht van mw. Astrid Brugman en er is door twee leden en de ambtelijk secretaris enkele keren contact geweest met de controller over de financiën (voorbepreken begroting e.d.)

Zoals al voor de wettelijke verplichting de gewoonte was zijn de Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad en de Raad van Toezicht van OPSPoor ook dit jaar tweemaal regulier bijeen geweest om met elkaar te overleggen. De traditie is dat de ene vergadering voorbereid en voorgezeten wordt door de GMR-voorzitter en de andere door de voorzitter van de Raad van Toezicht. Dit jaar zijn de bijeenkomsten gehouden op 9 juni en 23 november 2021.

Tijdens de vergadering van 9 juni werden zaken besproken als: Wat is er het afgelopen jaar gebeurd en hoe ziet de toekomst van OPSPoor er uit m.b.t. de NPO-gelden, de huisvesting van scholen, het personeelstekort en de financiën.



Tijdens de bijeenkomst van 23 november werd gesproken over:

De invloed van de coronamaatregelen op het onderwijs, de besteding van de NPO-gelden, de benoeming van een 2e lid van het College van Bestuur, de afstand van het Bedrijfsbureau tot de werkvloer.

De bijeenkomsten vinden volgens beide gremia plaats in een prettige sfeer.

De GMR streeft er naar zoveel mogelijk contact te onderhouden met de achterban. Aan het begin van het schooljaar wordt een activiteitenplan vastgesteld. Hierin staan alle activiteiten die de GMR het komende schooljaar voornemens is uit te voeren.

Om een goed contact te bewerkstelligen worden de agenda en het verslag van elke vergadering naar alle scholen, MR-en en Raad van Toezicht gestuurd en op de website geplaatst.

In dit jaar is veelvuldig contact opgenomen door MR-en van scholen of directieleden onder andere m.b.t. ventilatieproblematiek, procedures m.b.t. het benoemen van een (school)directeur, besteding NPO-gelden.

De meeste zaken zijn afgehandeld door de vicevoorzitter of de ambtelijk secretaris.

De geplande achterbanbijeenkomst kon dit jaar vanwege de coronamaatregelen helaas weer geen doorgang vinden. Er zijn twee bijeenkomsten geweest met directieleden van de OPSPOOR-scholen. De GMR nodigt alle directieleden uit. Helaas is de opkomst niet bijster groot.

Op 25 mei werd gesproken over:

- Definitief instellen van de afdeling Onderwijs & Ondersteuning
Hoe staan de directies hier tegenover:
Ervaringen – belang – resultaten
- Samenwerking / fusie met SKOP
Hoe kijken de directies hier tegen aan.
- Instellen van IKC's ?
Hoe kijken de directeuren aan tegen corona-achterstanden?
- Arbeidsmarkttoelage
Hoe staan de directies hier tegenover:
Ervaringen – belang – resultaten
- Stand van zaken m.b.t. NPO-gelden
Plannen – honorering – resultaten
- Wat zijn de ervaringen van directieleden m.b.t. de door de GMR georganiseerde trainingen?
- Welke invloed heeft DO op Begroting 2022.
- Hebben directieleden behoefte aan een training georganiseerd door de GMR?
- Hoe kunnen de vacatures in de GMR opgevuld worden?



De GMR streeft er naar de Medezeggenschap verder te professionaliseren. Dit past binnen kwaliteitslag binnen OPSPOOR. Daarom is besloten een opleidingstraject te starten voor alle Medezeggenschapraden van OPSPOOR. De GMR heeft alle MR-en vanaf 2019 in de gelegenheid gesteld om diverse trainingen te volgen uit het trainingsaanbod van ongeveer 12 verschillende trainingen. De coördinatie geschiedt door de ambtelijk secretaris van de GMR. De trainingen worden op maat gemaakt voor OPSPOOR en verzorgd door een externe partij met veel ervaring binnen het onderwijs en de medezeggenschap.

De trainingen werden zo mogelijk op de locatie van de betreffende MR gegeven. Door corona was dit echter niet altijd mogelijk en werd overgeschakeld op digitale bijeenkomsten. Er zijn in 2021 MR-trainingen op scholen verzorgd en één bijeenkomst voor directieleden over het Werkverdelingsplan.

Na afloop van de bijeenkomsten is aan de deelnemers gevraagd een evaluatieformulier in te vullen.

Uit deze evaluaties is vooral gebleken dat de deelnemers zeer te spreken waren over de inhoud van de cursussen en de deskundigheid van de cursusleider. Ook de wijze van presenteren werd op prijs gesteld. Het was een nadeel dat door de corona-maatregelen een deel van de bijeenkomsten digitaal gegeven moest worden, waardoor de interactie (die juist zo op prijs gesteld werd blijkens de evaluaties) minder aan bod kwam.

De bijeenkomsten werden bijgewoond door de ambtelijk secretaris. De bedoeling hiervan is dat hij intermediair is tussen de deelnemende MR-en en de GMR.

De GMR stelt voor elke deelnemende MR twee zakboekjes WMS ter beschikking. De GMR-OPSPOOR verwacht dat de deskundigheid bij de deelnemende MR-en is toegenomen, hetgeen de doelstelling was van het aangaan van dit project. Ook voor komend jaar staan er al bijeenkomsten gepland.

De trainer is ook als een soort helpdesk beschikbaar voor eventuele vragen m.b.t. de medezeggenschap of andere zaken de MR betreffende. Door enkele MR-en en directieleden is hiervan gebruik gemaakt.

De ambtelijk secretaris participeert in het netwerk ambtelijk secretarissen van de Vereniging Openbaar Onderwijs.

Tijdens dit kalenderjaar zijn door de GMR de volgende zaken behandeld:

- 26 januari 2021
De GMR adviseert unaniem positief over het beleidsstuk OPSPOOR-Innovatiefonds.
De GMR adviseert unaniem positief over de procedure met betrekking tot de Regie IT.
- 6 april 2021
Herziening reglementen en statuten GMR.
Stand van zaken Integraal Huisvestingsplan Purmerend-Beemster.
Samenwerking met H2O.
Interne Gedragscode OPSPOOR.

- 11 mei 2021
Beleidsstuk Functieboek. Bespreking.
- 29 juni 2021
Inschaling medewerkers OPSPOOR (instemming en positief advies).
Klachtenregeling instemming PGMR en OGMR.
- 7 september 2021
Tevredenheidsonderzoek.
Formatie.
Jaarrekening 2020.
- 21 december 2021
Protocol Bestuursbesluit Protocol Echtscheiding en informatieverwerking.
Begroting 2022.

Er zijn twee werkgroepen (financiën en personeelszaken), die met de betreffende medewerkers van het Bedrijfsbureau de stukken voorbespreken.

Eén lid van de GMR heeft ook zitting in de OPR (Ondersteuningsplanraad) van het Samenwerkingsverband Waterland PO.



**OPSPOOR
te Purmerend**

RAPPORT INZAKE DE JAARSTUKKEN 2021

INHOUDSOPGAVE

Financiële kengetallen	3
Jaarrekening	
A1 Grondslagen	4
Model A: Balans per 31 december 2021	8
Model B: Staat van baten en lasten over 2021	9
Model C: Kasstroomoverzicht	10
Model VA: Vaste Activa	11
Model VV: Voorraden en vorderingen	12
Model EL: Effecten en Liquide middelen	13
Model EV: Eigen vermogen	14
Model VL: Voorzieningen en langlopende schulden	15
Model KS: Kortlopende schulden	16
Model OB: Overige overheidsbijdragen	17
Model AB: Opgave andere baten	18
Model LA: Opgave van de lasten	19
Model FB: Financiële baten en lasten	21
Model E: Overzicht verbonden partijen	22
Niet uit de balans blijvende verplichtingen	23
Overige gegevens	
Bestemming van het resultaat	24

Financiële kengetallen

Aan de hand van de jaarrekening kan een aantal kengetallen en ratio's worden berekend die verder inzicht kunnen geven in de gevolgen van het gevoerde beleid over het boekjaar en waardoor het beeld uit de jaarrekening kan worden verduidelijkt. De kengetallen zijn ontleend aan de notitie van de Inspectie van het Onderwijs in de notitie: "Kengetallen bij het toezicht op de financiële continuïteit van onderwijsinstellingen".

Omschrijving:	Berekening	2021	2020
Solvabiliteit	Eigen vermogen + voorzieningen / totaal vermogen	<u>0,69</u>	<u>0,70</u>
<i>Berekening:</i>	(8.928.162 + 4.475.752) / 19.498.893)		

De solvabiliteit geeft aan in hoeverre de stichting in staat is aan haar langetermijnverplichtingen te voldoen. De signaleringswaarde voor de Inspectie van het Onderwijs bedraagt 0,30. De solvabiliteit moet derhalve hoger zijn dan 0,30.

Liquiditeit (Current Ratio)	Vlottende activa / kortlopende schulden	<u>2,03</u>	<u>2,25</u>
<i>Berekening:</i>	(12.384.447 / 6.094.979)		

Deze verhouding geeft aan in hoeverre de stichting in staat is aan haar kortlopende verplichtingen voor kortlopend vreemd vermogen te voldoen. De signaleringswaarde voor de Inspectie van het Onderwijs bedraagt 0,75. De liquiditeit moet derhalve hoger zijn dan 0,75.

Huisvestingsratio	Huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen en terreinen / totale lasten	<u>0,08</u>	<u>0,08</u>
<i>Berekening:</i>	(4.693.785 + 32.252) / 58.784.836)		

Het huisvestingsratio geeft weer welk gedeelte van de totale lasten wordt besteed aan huisvestingslasten. De signaleringswaarde voor de Inspectie van het Onderwijs bedraagt 0,10. Het aandeel van de huisvestingslasten in de totale lasten dient daarom lager te zijn dan 0,10.

Weerstandsvermogen	Eigen vermogen / totale baten	<u>0,15</u>	<u>0,18</u>
<i>Berekening:</i>	(8.928.162 / 58.303.517)		

Het weerstandsvermogen zegt iets over de reservepositie van de stichting en over de mogelijkheden om financiële tegenvallers te kunnen opvangen. De signaleringswaarde voor de Inspectie van het Onderwijs bedraagt 0,05. Het weerstandsvermogen dient daarom hoger te zijn dan 0,05.

Rentabiliteit	Resultaat gewone bedrijfsvoering / totale baten uit gewone bedrijfsvoering	<u>-0,01</u>	<u>-0,05</u>
<i>Berekening:</i>	(-481.319 / 58.303.517)		

Dit heeft betrekking op het rendement en geeft aan of er sprake is van een positief dan wel negatief exploitatieresultaat. Daarbij wordt uitgegaan van de gewone bedrijfsvoering. Het wordt berekend door het resultaat (het "exploitatiealdo") te delen door de totale baten van de bedrijfsvoering. De signaleringswaarde voor de Inspectie van het Onderwijs bedraagt voor het 1-jarige rendement -0,10, voor het 2-jarig rendement -0,05 en voor het 3-jarig rendement 0,00.

Berekening normatief Eigen Vermogen

Berekening:

Factor 0,5 x aanschafwaarde gebouwen	161.008	156.489
Boekwaarde overige materiële activa	6.912.771	6.002.747
Factor 0,05 x totaal baten	<u>2.915.176</u>	<u>2.686.777</u>
Bovengrens normatief eigen vermogen	9.988.955	8.846.012
Eigen vermogen OPSPoor per 31 december	<u>8.928.162</u>	<u>9.409.481</u>
Bovenmatig deel eigen vermogen per 31 december	<u>-1.060.793</u>	<u>563.468</u>

Door de toenemende investeringen in materiële vaste activa en de extra baten door de bijzondere bekostiging uit hoofde van het NPO en overige Corona-maatregelen is de bovengrens van het normatief eigen vermogen (tijdelijk) hoger komen te liggen en is er per 31 december 2021 geen sprake van een bovenmatig deel van het eigen vermogen.

A1. GRONDSLAGEN

1. Algemeen

Activiteiten van bevoegd gezag

In deze jaarrekening zijn de activiteiten van de Stichting OPSPOOR verantwoord.
De vestigingsplaats van de stichting is Purmerend.

Grondslagen voor de jaarrekening

De jaarrekening is opgesteld met inachtneming van de bepalingen opgenomen in de Ministeriële Richtlijn jaarverslaggeving onderwijs. Hierbij wordt aansluiting gezocht bij de bepalingen van Boek2 titel 9 van het Burgerlijk Wetboek en de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving waaronder Richtlijn 660 Onderwijsinstellingen.

Aan de bestemmingsreserves ligt een plan ten grondslag waarin is opgenomen welke uitgaven ten laste van de reserve komen, een inschatting van het totaal van de uitgaven en een inschatting in welk jaar de uitgaven zullen worden gedaan.

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

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

Vergelijkende cijfers

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

2. Grondslagen voor waardering van activa en passiva

De waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten.

Tenzij bij de desbetreffende grondslag voor de specifieke balanspost anders wordt vermeld, worden de activa en passiva opgenomen tegen verkrijgingsprijs.

Bij toepassingen van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt het bestuur zich verschillende oordelen en schattingen die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien voor het geven van het in artikel 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de desbetreffende jaarrekeningsposten.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekeninghoudend met een eventuele restwaarde. Afschrijving van de investeringen uit het lopende boekjaar wordt gestart op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de investering heeft plaatsgevonden.

Boekwinsten- en verliezen bij verkoop van materiële vaste activa zijn inbegrepen onder de afschrijvingen.

Ondergrens voor de activering is vastgesteld op € 500.

Investeringssubsidies

Verkregen investeringssubsidies ten behoeve van de aanschaf van materiële vaste activa worden in mindering gebracht op de investeringen.

Eigendom

Schoolgebouwen, waarvan het juridisch eigendom berust bij de stichting en het economisch eigendom bij de gemeente, zijn niet in de balans opgenomen. De kosten voor groot onderhoud aan de binnenkant en het buitenschilderwerk van de schoolgebouwen worden ten laste gebracht van het resultaat op het moment dat deze zich voordoen.

Vorderingen en overlopende activa

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

OPSPOOR Purmerend

Liquide middelen

Liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde en staan ter vrije beschikking van het bestuur, tenzij anders vermeld. Liquide middelen die niet ter directe beschikking staan worden verwerkt onder de vorderingen. Liquide middelen die gedurende langer dan 12 maanden niet ter directe beschikking staan, worden verwerkt onder de financiële vaste activa.

Algemene reserve (publiek)

Deze post betreft de niet-gebonden reserve die voortkomt uit de door (semi-)overheidsinstellingen gefinancierde activiteiten.

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

Bestemmingsreserves (publiek en privaat)

Hieronder opgenomen publieke en private reserves zijn bedoeld voor specifieke toekomstige uitgaven die uit de huidig beschikbare middelen gedekt moeten worden. Per bestemmingsreserve is aangegeven of deze is opgebouwd uit privaatrechtelijke dan wel publiekrechtelijke middelen.

Aan de bestemmingsreserves ligt een plan ten grondslag waarin is opgenomen welke uitgaven ten laste van de reserve komen, een inschatting van het totaal van de uitgaven en een inschatting in welk jaar de uitgaven zullen worden gedaan. De bestemmingsreserve 1e waardering is gevormd door de activering van het op 1 augustus 2006 aanwezige meubilair. Jaarlijks wordt deze bestemmingsreserve verminderd met de afschrijvingslast van de startactiva en gemuteerd in de Algemene Reserve. De bestemmingsreserve voor schoolfondsen is gevormd vanuit de ontvangen middelen voor tussenschoolse opvang.

Voorzieningen

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

Voorziening jubilea

Op basis van Richtlijn 271 van de Raad van de Jaarverslaggeving is een voorziening opgenomen voor verplichtingen uit hoofde van toekomstige uitkeringen bij ambtsjubilea van personeelsleden.

Voorziening professionalisering schoolleiders

Voor de professionalisering van de directies is jaarlijks een bedrag beschikbaar van € 3.000 per directie. Dit bedrag kan gedurende maximaal 3 jaar worden gespaard. Is dit bedrag binnen 4 jaar niet besteed dan valt dit bedrag vrij.

Onderhoudsvoorziening

De voorziening ter gelijkmatige verdeling van lasten voor groot onderhoud van gebouwen wordt bepaald op basis van de te verwachten kosten over een reeks jaren. De voorziening wordt lineair opgebouwd. Het uitgevoerde onderhoud wordt ten laste van deze voorziening gebracht. Voor de berekening van de voorziening groot onderhoud wordt in 2020 nog gebruik gemaakt van de mogelijkheid om de jaarlijkse dotatie te berekenen op basis van de gemiddelde toekomstige kosten voor groot onderhoud op totaalniveau. De stand van de voorziening wordt dus niet berekend per afzonderlijke component. Hiermee wordt aangesloten bij de mogelijkheid die in de RJO zal worden opgenomen voor een minder strikte interpretatie van de RJ.

Kortlopende schulden

Dit betreffen schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar. Kortlopende schulden worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde van de schuld.

Overlopende passiva

De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder andere kortlopende schulden zijn te plaatsen.

3. Grondslagen voor bepaling van het resultaat

Algemeen

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

OPSPOOR Purmerend

Rijksbijdragen

Onder de Rijksbijdragen OCW/EZ worden de vergoedingen voor exploitatie opgenomen verstrekt door het Ministerie van OCW/EZ. Tevens worden hier verantwoord de door het samenwerkingsverband ontvangen doorbetalingen van de Rijksbijdrage.

De ontvangen (normatieve) rijksbijdrage en de niet-geoordeelde OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden in het jaar waarop de toekenningen betrekking hebben volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten.

Geoordeelde OCW-subsidies met een vrij besteed overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekeningsclausule heeft) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten. Het deel van de subsidies waarvoor nog geen activiteiten zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de overlopende passiva.

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

Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overige overheidsbijdragen

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

Overige exploitatiesubsidies

Overige exploitatiesubsidies worden ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht in het jaar ten laste waarvan de gesubsidieerde lasten komen en/of de opbrengsten zijn gederfd en/of waarin het exploitatietekort zich heeft voorgedaan.

Overige baten

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

Personele lasten

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

Pensioenen

De stichting heeft voor haar werknemers een pensioenregeling toegezegd. Hiervoor in aanmerking komen de werknemers die op pensioengerechtigde leeftijd recht hebben op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd. De verplichtingen, welke voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Aan het ABP worden premies betaald waarvan een deel door de werkgever en een deel door de werknemer wordt betaald. De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat.

Per 31 december 2021 heeft dit pensioenfonds een dekkingsgraad van 105,0% (december 2020: 93,2%)

De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de "verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering".

In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord.

Er bestaat geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bedragen in het geval van een tekort bij het ABP, anders dan het effect van hogere premies. Daarom zijn alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar verantwoord in de jaarrekening.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn gerelateerd aan de aanschafwaarde van de desbetreffende immateriële en materiële vaste activa. In het jaar van investeren wordt afgeschreven op basis van de door het bestuur gemaakte keuzen.

Huisvestingslasten

Onder de huisvestingslasten worden de uitgaven voor huisvesting opgenomen. De lasten worden toegerekend op het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Overige lasten

De overige lasten hebben betrekking op uitgaven die voortvloeien uit aangegane afspraken dan wel noodzakelijk zijn voor het geven van onderwijs en worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

OPSPoor
Purmerend

Financieel resultaat

De rentebaten en -lasten betreffen de op de verslagperiode betrekking hebbende rente-opbrengsten en -lasten van uitgegeven en ontvangen leningen.

4. Grondslagen voor het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij deze methode wordt het nettoresultaat aangepast voor posten van de staat van baten en lasten die geen invloed hebben op de ontvangsten en uitgaven in het verslagjaar, mutaties in de balansposten en posten van de staat van baten en lasten waarvan de ontvangsten en uitgaven niet worden beschouwd als behorende tot de operationele activiteiten.

De liquiditeitspositie in het kasstroomoverzicht bestaat uit liquide middelen onder aftrek van gerealiseerde bankkredieten. In het kasstroomoverzicht wordt onderscheid gemaakt tussen operationele, investerings- en financieringsactiviteiten. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen en vlottende effecten. Effecten worden als liquide gezien indien deze als vlottend actief worden verantwoord.

Model A: BALANS PER 31 DECEMBER 2021 (na resultaatverdeling)

		2021		2020	
		€	€	€	€
1.	Activa				
	Vaste activa				
1.2	Materiële vaste activa				
1.2.1	Gebouwen en terreinen	179.361		202.575	
1.2.2	Inventaris en apparatuur	6.896.530		5.981.620	
1.2.3	Andere vaste bedrijfsmiddelen	<u>16.241</u>		<u>21.127</u>	
			7.092.132		6.205.322
1.3	Financiële vaste activa				
1.3.1	Waarborgsommen	<u>22.314</u>		<u>66.164</u>	
			22.314		66.164
	<u>Totaal vaste activa</u>		7.114.446		6.271.486
	Vlottende activa				
1.5	Vorderingen	5.309.379		3.494.417	
1.7	Liquide middelen	<u>7.075.068</u>		<u>9.061.981</u>	
	<u>Totaal vlottende activa</u>		12.384.447		12.556.398
	<u>Totaal activa</u>		<u>19.498.893</u>		<u>18.827.884</u>
2.	Passiva				
2.1	Eigen vermogen	8.928.162		9.409.481	
2.2	Voorzieningen	4.475.752		3.849.965	
2.5	Kortlopende schulden	<u>6.094.979</u>		<u>5.568.438</u>	
	<u>Totaal passiva</u>		<u>19.498.893</u>		<u>18.827.884</u>

Model B: STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2021

	Realisatie 2021		Begroting 2021		Realisatie 2020	
	€	€	€	€	€	€
3. Baten						
3.1 Rijksbijdrage OCW	57.870.312		51.704.583		52.431.713	
3.2 Overige overheidsbijdragen	40.605		28.700		57.462	
3.5 Overige baten	<u>392.600</u>		<u>401.575</u>		<u>1.246.356</u>	
Totaal baten		58.303.517		52.134.858		53.735.531
4. Lasten						
4.1 Personeelslasten	48.707.088		45.538.309		47.154.699	
4.2 Afschrijvingen	1.568.476		927.316		1.545.029	
4.3 Huisvestingslasten	4.693.785		4.607.707		4.691.656	
4.4 Overige lasten	<u>3.815.487</u>		<u>2.899.991</u>		<u>3.146.584</u>	
Totaal lasten		58.784.836		53.973.323		56.537.968
Saldo baten en lasten		-481.319		-1.838.465		-2.802.437
5. Financiële baten en lasten	<u>0</u>		<u>0</u>		<u>0</u>	
		0		0		0
Nettoresultaat		<u>-481.319</u>		<u>-1.838.465</u>		<u>-2.802.437</u>

Het gerealiseerde resultaat is € 1.357.146 hoger dan begroot. Hierbij moeten enkele bijzonderheden worden aangetekend:

Resultaat conform de Staat van Baten en Lasten 2021 -481.319

In het resultaat van 2021 zitten extra subsidies verwerkt uit hoofde van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO), deze zijn nog niet in zijn geheel besteed, voordelig effect -888.585

In het resultaat van 2021 zijn extra subsidies verwerkt uit hoofde van aanvullende Corona-steunprogramma's, deze zijn nog niet geheel besteed, dan wel zijn de bestedingen verwerkt via de formatieve inzet, voordelig effect -570.503

Genormaliseerd resultaat 2021 -1.940.407

Begroot resultaat 2021 -1.838.465

Overschrijding ten opzichte van de begroting 2021 -101.942

Een deel van de overschrijding wordt verklaard doordat extra kosten zijn gemaakt in het kader van de Corona-steunprogramma's die via de reguliere formatie en exploitatie zijn uitgevoerd en niet direct konden worden toegerekend.

Daarnaast zijn er uitgaven begroot voor projecten die door de Corona-situatie tijdens het boekjaar niet konden worden uitgevoerd.

*

Model C: Kasstroomoverzicht

	2021		2020	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo Baten en Lasten		-481.319		-2.802.437
<i>Aanpassingen voor:</i>				
Afschrijvingen	1.568.476		1.545.029	
Mutaties voorzieningen	<u>625.787</u>		<u>898.193</u>	
		2.194.263		2.443.222
<i>Veranderingen in vlottende middelen:</i>				
Vorderingen (-/-)	-1.814.962		838.161	
Schulden	<u>526.542</u>		<u>-403.598</u>	
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties:		-1.288.420		434.563
Ontvangen interest	0		0	
Betaalde interest (-/-)	<u>0</u>		<u>0</u>	
		0		0
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		424.524		75.348
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa (-/-)	-2.455.286		-1.731.844	
Desinvesteringen in materiële vaste activa (-/-)	0		0	
Overige investeringen in financiële vaste activa	0		-4.050	
Overige desinvesteringen in financiële vaste activa	<u>43.849</u>		<u>22.652</u>	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-2.411.437		-1.713.242
Mutatie liquide middelen		-1.986.913		-1.637.894
Beginstand liquide middelen		9.061.981		10.699.875
Mutatie liquide middelen		<u>-1.986.913</u>		<u>-1.637.894</u>
Eindstand liquide middelen		7.075.068		9.061.981

MODEL VA: VASTE ACTIVA

1. Activa

	Cumula- tieve aanschaf- prijs €	Cumula- tieve afschrij- vingen €	Boek- waarde 1 januari 2021 €	Mutaties 2021		Cumula- tieve aanschaf- prijs €	Cumula- tieve afschrij- vingen €	Boek- waarde 31 decem- ber 2021 €
				Inves- teringen €	Afschrij- vingen €			
1.2 Materiële vaste activa								
1.2.1 Gebouwen en terreinen Verbouwingen	312.977	110.402	202.575	9.038	32.252	322.015	142.654	179.361
1.2.2 Inventaris en apparatuur								
Leermiddelen	3.813.093	2.581.070	1.232.023	155.854	250.944	3.968.947	2.832.014	1.136.933
ICT	6.629.642	4.416.638	2.213.004	1.234.738	998.419	7.864.380	5.415.057	2.449.323
Meubilair	6.604.440	4.482.972	2.121.468	869.255	218.403	7.473.695	4.701.375	2.772.320
Overige investeringen	909.548	494.423	415.125	186.401	63.572	1.095.949	557.995	537.954
1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen								
Vervoermiddelen	24.432	3.305	21.127	0	4.886	24.432	8.191	16.241
	<u>18.294.132</u>	<u>12.088.810</u>	<u>6.205.322</u>	<u>2.455.286</u>	<u>1.568.476</u>	<u>20.749.418</u>	<u>13.657.286</u>	<u>7.092.132</u>

De stijging van de boekwaarde van de materiële vaste activa wordt voornamelijk veroorzaakt door de investeringen in ICT en meubilair.

Duurzame goederen worden geactiveerd bij een aanschafwaarde boven de € 500.

Voor nieuwe investeringen worden de volgende afschrijvingstermijnen worden gehanteerd:

Verbouwing	25 jaar	4%
Meubilair	10 jaar	10%
Speeltoestellen, inventaris en TFT-schermen	10 jaar	10%
Onderwijsleerpakketten	9 jaar	11%
Afkoop licenties en onderwijsleerpakketten	5 jaar	20%
Vervoersmiddelen	5 jaar	20%
ICT werkstations, beamers en printers	5 jaar	20%
ICT hard- en software, laptops en I-pads	4 jaar	25%
ICT accespoints en switches	4 jaar	25%
ICT-digiborden	5 jaar	20%

1.3 Financiële vaste activa

	Boekwaarde 31 december 2020		Boekwaarde 31 december 2021	
	€	Toename €	Afname €	€
1.3.1 Waarborgsommen	66.164	0	43.850	22.314

De afname in de waarborgsommen wordt voornamelijk veroorzaakt door de terug ontvangen waarborgsommen voor elektronische leermiddelen. In het saldo is opgenomen de waarborgsom inzake het kantoorpand van het bestuurskantoor aan de Waterlandlaan te Purmerend.

MODEL VV: VOORRADEN EN VORDERINGEN

		2021		2020	
		€	€	€	€
1.5	Vorderingen				
1.5.1	Debiteuren		389.739		385.754
1.5.2	OCW/EZ		2.450.677		2.418.292
1.5.6	Overige overheden		2.107.062		297.607
1.5.7	Overige vorderingen		91.090		167.035
1.5.8	Overlopende activa		270.811		225.729
	<u>Vorderingen</u>		<u>5.309.379</u>		<u>3.494.417</u>
	Uitsplitsing:				
1.5.1	Debiteuren		389.739		422.706
	Af: voorziening voor eventuele oninbaarheid		0		-36.952
	<u>Debiteuren</u>		<u>389.739</u>		<u>385.754</u>
1.5.2	Personele vergoeding lumpsum		2.450.677		2.418.292
	<u>OCW/EZ</u>		<u>2.450.677</u>		<u>2.418.292</u>
	<i>De balanspost betreft het verschil in betaalritme van de bekostiging van het Ministerie van OCW</i>				
1.5.6	Gemeenten		2.107.062		297.607
	<u>Overige overheden</u>		<u>2.107.062</u>		<u>297.607</u>
	<i>De vordering op de gemeenten betreft een aantal nieuwbouwprojecten waarvan de bekostiging is ontvangen in het jaar 2022.</i>				
1.5.7	Overige vorderingen				
	Overige vorderingen		91.090		167.035
	<u>Overige vorderingen</u>		<u>91.090</u>		<u>167.035</u>
1.5.8	Overlopende activa				
	Vooruitbetaalde kosten		270.811		225.729
	<u>Overlopende activa</u>		<u>270.811</u>		<u>225.729</u>

MODEL EL: EFFECTEN EN LIQUIDE MIDDELEN

	2021		2020	
	€	€	€	€
1.7	Liquide middelen			
1.7.1	Kasmiddelen	3.637	1.144	
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen	7.071.431	9.060.837	
		<u>7.075.068</u>	<u>9.061.981</u>	
	<u>Liquide middelen</u>			
	<i>Uitsplitsing:</i>			
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen			
	Banken	7.071.431	9.060.837	
	Spaarrekeningen	0	0	
	<u>Tegoeden op bank- en girorekeningen</u>	<u>7.071.431</u>	<u>9.060.837</u>	

Stichting OPSPoor beschikt bij de ING-Bank over een kredietlimiet van € 2.500.000.

MODEL EV: EIGEN VERMOGEN

	Stand per 1 januari 2021	Resultaat 2021	Overige mutaties 2021	Stand per 31 december 2021
	€	€	€	€
2.1.1 Algemene reserve	9.139.671	-1.341.016	0	7.798.655
2.1.2 Bestemmingsreserves (publiek)	10.381	888.585	0	898.966
2.1.3 Bestemmingsreserves (privaat)	259.429	-28.888	0	230.541
<u>Eigen vermogen</u>	<u>9.409.481</u>	<u>-481.319</u>	<u>0</u>	<u>8.928.162</u>
2.1.2 Bestemmingsreserve 1ste waardering meubilair	10.381	-10.381	0	0
Bestemmingsreserve nog te besteden NPO middelen	0	898.966	0	898.966
<u>Bestemmingsreserves (publiek)</u>	<u>10.381</u>	<u>888.585</u>	<u>0</u>	<u>898.966</u>

De bestemmingsreserve nog te besteden NPO middelen betreft het saldo van de in het kalenderjaar 2021 ontvangen middelen voor de NPO onder aftrek van de reeds uitgegeven bedragen voor personele inzet, nascholing, inhuur derden en materiële kosten.

De bestemmingsreserve 1ste waardering is gevormd door de activering van het op 1 augustus 2006 aanwezige meubilair. Jaarlijks wordt deze bestemmingsreserve vermindert met de afschrijvingslast van de startactiva en gemuteerd in de Algemene Reserve.

2.1.3 Bestemmingsreserve schoolfondsen	259.429	-28.888	0	230.541
<u>Bestemmingsreserves (privaat)</u>	<u>259.429</u>	<u>-28.888</u>	<u>0</u>	<u>230.541</u>

De bestemmingsreserve voor schoolfondsen is gevormd vanuit de ontvangen middelen voor tussenschoolse opvang.

MODEL VL: VOORZIENINGEN EN LANGLOPENDE SCHULDEN

	Stand per 1 januari 2021 €	Dotaties 2021 €	Onttrek- kingen 2021 €	Vrijval 2021 €	Stand per 31 decem- ber 2021 €	Kortlop- pende deel < 1 jaar €	Langlo- pende deel > 1 jaar €
2.2 Voorzieningen							
2.2.1 Personeelsvoorzieningen	763.254	130.700	121.460	0	730.494	0	0
2.2.3 Overige voorzieningen	3.086.711	1.774.480	1.115.933	0	3.745.258	0	0
<u>Voorzieningen</u>	<u>3.849.965</u>	<u>1.905.180</u>	<u>1.237.393</u>	<u>0</u>	<u>4.475.752</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
<i>Uitsplitsing:</i>							
2.2.1 Personeelsvoorzieningen							
Jubileumgratificaties	399.415	20.000	41.911	0	377.504	0	0
Wachtgeldverplichtingen / e.r. bij ziekte	59.501	85.905	41.666	0	103.740	0	0
R&E	0	3.250	0	0	3.250	0	0
Professionalisering schoolleiders	304.338	21.545	37.883	42.000	246.000	0	0
<u>Personeelsvoorzieningen</u>	<u>763.254</u>	<u>130.700</u>	<u>121.460</u>	<u>42.000</u>	<u>730.494</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
2.2.3 Overige voorzieningen							
Groot onderhoud	3.086.711	1.774.480	1.115.933	0	3.745.258	0	0
<u>Overige voorzieningen</u>	<u>3.086.711</u>	<u>1.774.480</u>	<u>1.115.933</u>	<u>0</u>	<u>3.745.258</u>	<u>0</u>	<u>0</u>

Voor het bepalen van hoogte van de voorziening voor groot onderhoud is er een actueel meerjarenonderhoudsplan beschikbaar.

MODEL KS: KORTLOPENDE SCHULDEN

		2021		2020	
		€	€	€	€
2.4	Kortlopende schulden				
2.4.2	Ministerie van OCenW		315.117		
2.4.3	Crediteuren		1.140.325		1.131.985
2.4.6	Overige overheden		0		-14.918
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen		2.036.106		1.699.384
2.4.8	Schulden ter zake van pensioenen		598.226		522.852
2.4.9	Overige kortlopende schulden		295.714		907.281
2.4.10	Overlopende passiva		1.709.491		1.321.854
	<u>Kortlopende schulden</u>		<u>6.094.979</u>		<u>5.568.438</u>
	<i>Uitsplitsing:</i>				
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen				
	Omzetbelasting		0		0
	Loonheffing		2.036.106		1.699.384
	<u>Belastingen en premies sociale verzekeringen</u>		<u>2.036.106</u>		<u>1.699.384</u>
2.4.9	Overige kortlopende schulden				
	Vooruitontvangen subsidies		279.058		763.869
	Accountantskosten		11.504		18.876
	Overige schulden		5.152		124.536
	<u>Overige kortlopende schulden</u>		<u>295.714</u>		<u>907.281</u>
	<i>De vooruitontvangen subsidies betreffen met name subsidies met betrekking tot Corona-maatregelen en het Regionaal Aanpak Lerarentekort.</i>				
2.4.10	Overlopende passiva				
	Vooruitontvangen bedragen		253.266		-5.791
	Vakantiegeld- en dagen		1.456.225		1.327.645
	<u>Overlopende passiva</u>		<u>1.709.491</u>		<u>1.321.854</u>

MODEL G: VERANTWOORDING SUBSIDIES

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

(regeling ROS, artikel 13, lid 2 sub b en EL&I regelingen betrekking hebbend op EL&I subsidies)

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag toewijzing €	Ontvangen t/m verslagjaar €	De prestatie is ultimo verslagjaar cfm de subsidieverstrekking uitgevoerd en afgerond:	
					geheel	niet geheel
Subsidie voor studieverlof 2020	2020/2/1633637	22-9-2020	9.674	9.674	x	
Subsidie voor studieverlof 2020	2020/2/1633637	22-9-2020	9.674	9.674	x	
Subsidie voor studieverlof 2020	2020/2/1633637	22-9-2020	6.046	6.046	x	
Subsidie voor studieverlof 2020	2020/2/1633637	22-9-2020	8.465	8.465	x	
Subsidie voor studieverlof 2020	2020/2/1633745	22-9-2020	12.093	12.093	x	
Subsidie voor studieverlof 2020	2020/2/1633745	22-9-2020	7.596	7.596	x	
Subsidie voor studieverlof 2020	2020/2/1633745	22-9-2020	2.419	2.419	x	
Subsidie voor studieverlof 2021	2021/2/17152484	20-8-2021	33.859	33.859		x
Subsidie voor studieverlof 2021	2021/2/17152484	20-8-2021	12.093	12.093		x
Subsidie voor studieverlof 2021	2021/2/17152484	20-8-2021	12.093	12.093		x
Subsidie voor studieverlof 2021	2021/2/17152484	20-8-2021	12.093	12.093		x
Subsidie voor studieverlof 2021	2021/2/17152484	20-8-2021	8.465	8.465		x
Subsidie voor studieverlof 2021	2021/2/17152484	20-8-2021	7.256	7.256		x
Subsidie zij-instroom	2020/2/1544998	21-7-2020	20.000	20.000	x	
Subsidie zij-instroom	2019/2/1395229	19-12-2019	20.000	20.000	x	
Subsidie Extra Hulp voor de Klas	EHK20111	22-1-2021	991.686	991.686		x
Subsidie Regionale aanpak Personeelstekort	RAP20050	30-4-2020	385.000	385.000		x
			<u>1.558.512</u>	<u>1.558.512</u>		

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

(regeling ROS, artikel 13, lid 2 sub b en EL&I regelingen betrekking hebbend op EL&I subsidies)

G2.A Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Jaar	Bedrag toewijzing €	Ontvangen t/m verslagjaar €	Totale kosten €	Te verrekenen ultimo verslagjaar (balanspost 2.4.2) €
Subsidie Inhaal- en Ondersteuningsprogramma's	IOP2-41434 PO	16-10-2020	351.900	351.900	351.900	0
Subsidie Inhaal- en Ondersteuningsprogramma's	IOP2-42558 PO	16-10-2020	321.300	321.300	321.300	0
Subsidie Inhaal- en Ondersteuningsprogramma's	IOP5-41434 PO	1-7-2021	923.400	923.400	646.683	276.717
Subsidie Inhaal- en Ondersteuningsprogramma's	IOP5-42558 PO	1-7-2021	16.200	16.200	900	15.300
Subsidie voor studieverlof 2021	2021/2/17152484	20-8-2021	33.859	33.859	10.759	23.100
			<u>1.655.659</u>	<u>1.655.659</u>	<u>1.340.542</u>	<u>315.117</u>

G2.B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Jaar	Bedrag toewijzing €	Saldo 1 januari 2020 €	Ontvangen in verslagjaar €	Lasten in verslagjaar €	Totale lasten 31 december 2020 €	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar €

MODEL OB: OPGAVE OVERHEIDSBIJDRAGEN

		Werkelijk 2021		Begroting 2021		Werkelijk 2020	
		€	€	€	€	€	€
3.1	Rijksbijdragen						
3.1.1	Rijksbijdrage OCW		51.159.288		47.597.121		48.214.963
3.1.2	Overige subsidies OCW		4.547.488		2.673.253		1.775.920
3.1.3	Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV		2.163.536		1.434.209		2.440.830
			<u>57.870.312</u>		<u>51.704.583</u>		<u>52.431.713</u>

De rijksbijdragen zijn hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door de verhoging van de tarieven van het lopende en afgelopen schooljaren. Daarnaast is er een aanvullende bekostiging ontvangen vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) en overige corona-gerelateerde projecten.

3.1.2	Overige subsidies OCW						
	Geormerkt		1.860.916		1.561.716		1.658.971
	Niet-geormerkt		2.686.572		1.111.537		116.949
			<u>4.547.488</u>		<u>2.673.253</u>		<u>1.775.920</u>

In deze posten zijn de aanvullende bekostingen verwerkt voor het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) en overige corona-gerelateerde projecten.

3.2 Overige overheidsbijdragen

3.2.1	Gemeentelijke bijdragen	40.605		28.700		57.462	
		<u>40.605</u>		<u>28.700</u>		<u>57.462</u>	
3.2.1	Gemeentelijke bijdragen						
	Vergoeding voor materiële gelijkstelling		0		0		0
	Overige overheidsbijdragen		40.605		28.700		57.462
			<u>40.605</u>		<u>28.700</u>		<u>57.462</u>

MODEL AB: OPGAVE ANDERE BATEN

	Werkelijk 2021		Begroting 2021		Werkelijk 2020	
	€	€	€	€	€	€
3.5 Overige baten						
3.5.1 Verhuur	246.162		312.746		242.645	
3.5.2 Detachering personeel	96.115		79.229		838.754	
3.5.5 Ouderbijdragen	0		0		2.333	
3.5.6 Overige baten	50.323		9.600		162.624	
		<u>392.600</u>		<u>401.575</u>		<u>1.246.356</u>

De baten uit hoofde van verhuur zijn lager dan begroot doordat de ruimten een gedeelte van het jaar niet konden worden verhuurd in verband met de Corona-situatie. De totale verhuurbaten zijn wel gelijk aan het niveau van het vorig boekjaar. Ook toen speelde de Corona-situatie een rol.

De baten uit hoofde van detachering personeel zijn lager omdat de vergoeding voor de inzet van leraren voor VOSTOK-LAIKA projecten sinds dit jaar worden vergoed via een bekostiging van het Samenwerkingsverband. Voorheen werden de loonkosten direct gefactureerd naar het betreffende Samenwerkingsverband.

MODEL LA: OPGAVE VAN DE LASTEN

	Werkelijk 2021		Begroting 2021		Werkelijk 2020	
	€	€	€	€	€	€
4.1 Personeelslasten						
Bruto lonen en salarissen	33.142.499		0		33.224.787	
Sociale lasten	4.800.500		0		4.218.031	
Pensioenlasten	5.036.774		0		4.561.797	
4.1.1 Lonen en salarissen		42.979.773		41.921.164		42.004.615
Dotaties personele voorzieningen	98.450		102.300		192.561	
Personeel niet in loondienst	2.694.120		637.787		2.652.140	
Bedrijfsgezondheidszorg	179.079		190.000		135.405	
Nascholing personeel	776.320		483.210		458.016	
Werving personeel	84.385		25.000		29.363	
Overige personeelskosten	2.426.269		2.178.848		2.167.812	
4.1.2 Overige personele lasten		6.258.623		3.617.145		5.635.297
4.1.3 Af: uitkeringen en doorberekeningen		-531.308		0		-485.213
		<u>48.707.088</u>		<u>45.538.309</u>		<u>47.154.699</u>

De stijging van de personele lasten wordt voornamelijk veroorzaakt door de inzet van personeel in bijzondere projecten in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) en overige Corona-gerelateerde bekostigingen.

Bezetting in fte's

Directie	30,1000	35,3457
Onderwijzend personeel	425,4759	419,5379
Onderwijsondersteunend personeel	179,1221	141,8075
Totaal	<u>634,6980</u>	<u>596,6911</u>

De cijfers van de bezetting in fte's is inclusief vervangingen, passend onderwijs, detachering e.d..

4.2 Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa

4.2.2 Materiële vaste activa				
Gebouwen en terreinen	32.252	22.330	27.683	
Inventaris en apparatuur	1.536.224	904.986	1.517.346	
Andere vaste bedrijfsmiddelen	0	0	0	
Resultaat op desinvesteringen		1.568.476	927.316	1.545.029
		<u>1.568.476</u>	<u>927.316</u>	<u>1.545.029</u>

De afschrijvingen zijn hoger dan begroot maar gelijk aan het vorige boekjaar. Dit wordt veroorzaakt door extra investeringen in ICT, met name WIFI-netwerken.

OPSPOOR
Purmerend

		Werkelijk 2021		Begroting 2021		Werkelijk 2020	
		€	€	€	€	€	€
4.3	Huisvestingslasten						
4.3.1	Huur		120.648		157.106		94.656
4.3.3	Onderhoud						
	Onderhoud gebouwen	353.790		323.324		332.233	
	Dotatie onderhoudsvoorziening	<u>1.774.480</u>		<u>1.774.480</u>		<u>1.774.480</u>	
			2.128.270		2.097.804		2.106.713
4.3.4	Energie en water		617.872		701.060		665.027
4.3.5	Schoonmaakkosten		1.406.672		1.154.995		1.416.493
4.3.6	Heffingen		152.206		169.490		135.839
4.3.7	Overige huisvestingslasten		268.117		327.252		272.928
			<u>4.693.785</u>		<u>4.607.707</u>		<u>4.691.656</u>

De schoonmaakkosten zijn hoger uitgevallen als gevolg van de extra schoonmaakactiviteiten die moesten worden verricht in verband met de Corona-situatie.

		Werkelijk 2021		Begroting 2021		Werkelijk 2020	
		€	€	€	€	€	€
4.4	Overige lasten						
	Accountant	29.494		26.000		31.460	
	Overige lasten	<u>836.135</u>		<u>494.500</u>		<u>827.431</u>	
4.4.1	Totaal Administratie- en beheerslasten		865.629		520.500		858.891
	Leermiddelen	1.373.308		1.089.000		714.696	
	ICT kosten	545.227		617.500		508.981	
	Reproductiekosten	<u>218.278</u>		<u>181.450</u>		<u>246.783</u>	
4.4.2	Totaal Inventaris, apparatuur en leermiddelen		2.136.813		1.887.950		1.470.460
	Overige onderwijslasten	813.045		491.541		817.233	
4.4.4	Totaal overige kosten		<u>813.045</u>		<u>491.541</u>		<u>817.233</u>
			<u>3.815.487</u>		<u>2.899.991</u>		<u>3.146.584</u>

Specificatie honorarium accountant:

4.4.1.1	Onderzoek jaarrekening		29.494		26.000		31.460
4.4.1.2	Andere controleopdrachten		0		0		0
4.4.1.3	Fiscale adviezen		0		0		0
4.4.1.4	Andere niet-controlediensten		<u>0</u>		<u>0</u>		<u>0</u>
			<u>29.494</u>		<u>26.000</u>		<u>31.460</u>

Bovenstaande honoraria betreffen uitsluitend de werkzaamheden die bij de instelling en de in de consolidatie betrokken maatschappijen zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en externe accountants zoals bedoeld in art. 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties).

De hogere overige lasten worden voornamelijk veroorzaakt door de verwerking van uitgaven in het kader van de besteding van de extra middelen uit hoofde van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) en overige corona-gerelateerde bekostiging.

MODEL FB: FINANCIËLE BATEN EN LASTEN

	<u>Werkelijk 2021</u>		<u>Begroting 2021</u>		<u>Werkelijk 2020</u>	
	€	€	€	€	€	€
5. Financiële baten en lasten						
5.1 Rentebaten		0		0		0
5.5 Rentelasten en bankkosten		<u>0</u>		<u>0</u>		<u>0</u>
		<u>0</u>		<u>0</u>		<u>0</u>

MODEL E: OVERZICHT VERBONDEN PARTIJEN

Het bestuur is verbonden met de volgende partijen:

Naam:	Juridische vorm 2021:	Statutaire zetel:	Code activiteiten:	Eigen vermogen 31-12-2021 €	Resultaat 2021 €	Art. 2:403 BW Ja/nee	Deelname: %	Consoli- datie: Ja/nee
--------------	--------------------------------------	------------------------------	-------------------------------	--	---------------------------------	-------------------------------------	------------------------	---------------------------------------

WNT-verantwoording 2021 Stichting OPSPoor

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de volgende op de Stichting Primair Openbaar Onderwijs in de Regio Waterland en Oostzaan (SPOOR) van toepassing zijnde regelgeving voor het onderwijs.

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

Gemiddelde totale baten	6
Gemiddeld aantal studenten	3
Gewogen aantal onderwijssoorten	4
Totaal aantal complexiteitspunten	<u>13</u>

Het bezoldigingsmaximum in 2021 voor de Stichting OPSPoor is € 177.000.

Het weergegeven individuele WNT-maximum is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen tevens de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 fte. Het individuele WNT-maximum voor de leden van de Raad van Toezicht bedraagt voor de voorzitter 15% en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum, berekend naar rato van de duur van het dienstverband. Voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking geldt met ingang van 1 januari 2016 voor de eerste 12 maanden een afwijkende normering, zowel voor de duur van de opdracht als voor het uurtarief.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende (gewezen) topfunctionarissen met dienstbetrekking. Tevens leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling.

Bedragen x € 1	C.E.J. van Meurs
Functiegegevens	Voorzitter CvB
Duur dienstverband in 2021	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1,0
Gewezen topfunctionaris	nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	ja
Individueel bezoldigingsmaximum	€ 177.000
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 128.440
	€ 22.032
Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	€ 0
<i>Subtotaal</i>	€ 150.472
-/- onverschuldigd betaald bedrag	
Totaal bezoldiging	€ 150.472
Gegevens 2020	
Duur dienstverband in 2020	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband 2020 (fte)	1,0
Bezoldiging 2020	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 136.460
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 20.540
Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	€ 0
Totaal bezoldiging 2020	€ 157.000
Individueel bezoldigingsmaximum 2020	€ 157.000

WNT-verantwoording 2021 Stichting OPSPoor

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Bedragen x € 1	E. van Wattingsen	J.J.N. Walter	M. Lopes Cardozo	J.P.A. de Goede	C.E. Burggraaff
Functie	Raad van Toezicht				
	Voorzitter/lid	Voorzitter/lid	Lid	Lid	Lid
Duur dienstverband	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Individueel WNT-maximum	€ 26.550	€ 26.550	€ 17.700	€ 17.700	€ 17.700
Bezoldiging					
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 12.044	€ 12.044	€ 9.635	€ 9.635	€ 9.635
Beloningen betaalbaar op termijn					
<i>Subtotaal</i>	<i>€ 12.044</i>	<i>€ 12.044</i>	<i>€ 9.635</i>	<i>€ 9.635</i>	<i>€ 9.635</i>
-/- onverschuldigd betaald bedrag					
Totaal bezoldiging	€ 12.044	€ 12.044	€ 9.635	€ 9.635	€ 9.635

Functie	E. van Wattingsen	J.J.N. Walter	M. Lopes Cardozo	J.P.A. de Goede	C.E. Burggraaff	P. Huisman
	Raad van Toezicht					
	Voorzitter/lid	Voorzitter/lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Gegevens 2020						
Duur dienstverband in 2020	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/10 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging 2020						
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 9.292	€ 9.292	€ 1.548	€ 6.196	€ 6.196	€ 6.196
Beloningen betaalbaar op termijn						
Totaal bezoldiging 2020	€ 9.292	€ 9.292	€ 1.548	€ 6.196	€ 6.196	€ 6.196
Individueel bezoldigingsmaximum 2020	€ 23.550	€ 23.550	€ 3.926	€ 15.700	€ 15.700	€ 15.700

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen die in 2021 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2021 geen ontslaguitkeringen betaald aan overige functionarissen die op de grond van de WNT dient te worden vermeld, of die in eerdere jaren op grond van de WOPT of de WNT vermeld zijn of hadden moeten worden.

NIET UIT DE BALANS BLIJKENDE VERPLICHTINGEN

Nieuwbouw en verbouw van schoolgebouwen

In de komende jaren zullen een aantal schoolgebouwen worden vervangen door nieuwbouw of worden zij grondig gerenoveerd. Met de diverse gemeenten zijn financiële afspraken gemaakt over een bijdrage in de kosten van de nieuw- of verbouw, binnen de huidige regelgeving van onderwijshuisvesting.

Het betreft hier de volgende projecten:	Totale Bouwkosten:	Bijdrage OPSPoor:
Havenridders (gemeente Waterland)	€ 6.502.247	€ 390.000
Wheermolen (gemeente Purmerend)	€ 5.241.270	€ 720.000
Mr. Haye (gemeente Edam-Volendam)	€ 1.433.370	€ 90.000
Parelhof (gemeente Purmerend)	€ 400.000	€ 40.000

Stichting OPSPoor is bouwheer voor deze projecten, dit betekent dat de stichting primair verantwoordelijk is voor het realiseren van het project binnen het ter beschikking gestelde krediet. Het risico van een eventuele overschrijding ligt daarom in eerste instantie bij de stichting. De stichting gaat in een dergelijke situatie direct in overleg met de betreffende gemeente.

Huurcontracten

Voor de huur van de kantoorruimte voor het bestuursbureau is in het jaar 2019 een huurcontract afgesloten voor de periode van 5 jaar, met een opzegtermijn van 1 jaar. De huurprijs bedraagt medio 2021 € 92.232 per jaar.

Schoonmaakdiensten

In het kalenderjaar 2019 heeft er een Europese aanbesteding plaatsgevonden voor de schoonmaakdiensten. De aanbesteding is gegund aan twee schoonmaakbedrijven met een duur van 4 jaar, aanvang begin 2020, opzegtermijn 6 maanden. De kosten die voortvloeien uit het betreffende contract bedragen op jaarbasis ongeveer € 1.000.000.

Kopieerapparatuur

Met Veenman en Toshiba zijn verschillende huurovereenkomsten aangegaan met betrekking tot de huur van multifunctionals (printers, copiers).

De kosten worden op basis van werkelijk gemaakte kopieën afgerekend en bedragen op jaarbasis ongeveer € 140.000.

Levensfase bewust personeelsbeleid (duurzame inzetbaarheid)

Ten gevolge van het invoeren van een nieuwe CAO in 2014 hebben de werknemers recht op een levensfase bewust personeelsbeleid. In dat kader bestaat de mogelijkheid om uren te sparen. Een en ander kan leiden tot een uitstroom van middelen zonder dat daar prestaties voor worden verricht.

OVERIGE GEGEVENS

2021
€ €

Bestemming van het resultaat

Vanuit de statuten zijn geen nadere bepalingen opgenomen met betrekking tot de bestemming van het resultaat.
Het voorstel voor de resultaatbestemming is als volgt:

Resultaat 2021	<u>-481.319</u>
Onttrekking aan de algemene reserve	-1.341.016
Onttrekking aan de bestemmingsreserves publiek	888.585
Onttrekking aan de bestemmingsreserves privaat	-28.888
	<hr/>
Onttrekking aan de algemene reserve via resultaatbestemming	<u>-481.319</u>

OPSPoor
Purmerend

GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

ONDERTEKENING JAARREKENING

Vaststellen van de jaarrekening

College van Bestuur:

De heer Chris van Meurs, voorzitter

Purmerend, 20 juni 2022

College van Bestuur:

Mevrouw Astrid Brugman, lid

Purmerend, 20 juni 2022

Goedkeuren van de jaarrekening

Raad van Toezicht:

E. van Watingen, voorzitter

J.J.N. Walter, vice-voorzitter

J.P.A. de Goede, lid

M. Lopes Cardozo, lid

OPSPoor
Purmerend

CONTROLE VERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

GEGEVENS OVER DE RECHTSPERSOON

Algemene gegevens

Bestuursnummer: 41434
Naam instelling: Stichting OPSPoor
Adres: Waterlandlaan 30
Postadres: idem
Postcode: 1441 MP
Plaats: Purmerend
Telefoon: 0299-820900
E-mailadres: info@opspoor.nl
Website: www.opspoor.nl
Contactpersoon: De heer Chris van Meurs
Telefoon: Purmerend
E-mailadres: info@opspoor.nl

BRIN-nummers:

Sector:

04IA	Basisschool Wijdewormer	PO
09DS	Ds JI De Wagemakerschool	PO
09ES	Openbare Basisschool De Piramide	PO
09IQ	De Bloeiende Perelaar	PO
09ZP	Openbare Basisschool De Stap	PO
10VP	De Blauwe Morgenster	PO
11GT	Openbare Basisschool H M van Randwijk	PO
11SO	Openbare Basisschool De Fuik	PO
15DZ	O.S.V.O. Martin Luther Kingschool	PO
15WJ	Openbare Basisschool Willem Eggert	PO
16AJ	Openbare Basisschool Wheermolen	PO
16BZ	Openbare Basisschool 't Carrousel	PO
16HK	Openbare Basisschool De Ranonkel	PO
16MC	Openbaar Dalton Kindcentrum het Parelhof	PO
16UC	Openbare Basisschool Noorderlicht	PO
18EP	De Harpoen	PO
18JD	Basisschool De Fuut	PO
18JE	Basisschool De Havenridders	PO
18KJ	Openbare Basisschool De Kweekvijver	PO
18KX	Basisschool De Overhaal	PO
18LU	Basisschool De Rietkraag	PO
18MH	Openbare basisschool De Gouwzee	PO
18MN	Openbare Basisschool De Eendragt	PO
18NH	Openbare Basisschool Noorderschool	PO
18NU	Openbare Basisschool Weremere	PO
18OZ	Openbare Basisschool 't Tilletje	PO
18QD	Openbare Basisschool De Koningsspil	PO
18SF	Openbare Basisschool Middelle	PO
18TA	Openbare Basisschool Prinses Beatrix	PO
18UD	Openbare Basisschool Meester Haye	PO
19UM	School voor Speciaal Basissonderwijs Het Tangram	PO
21NH	Openbare Basisschool De Delta	PO
23EA	Openbare Basisschool Weidevogels	PO
24BL	Openbare Basisschool 't Pierement	PO
26AP	Openbare Basisschool De Koempoelan	PO
27CJ	Openbare Basisschool De Nieuwe Wereld	PO
27NZ	Openbare Basisschool Oeboentoe	PO