



BESTUURSVERSLAG 2022



voor toekomstmakers

OPSPoor



Voorwoord

Dit verslag wil meer zijn dan een weergave van wat we tijdens het verslagjaar hebben gedaan en bereikt. We vragen de lezer om wat hier staat te plaatsen in de (snel veranderende) maatschappelijke context. Er is veel gaande in de wereld. Bijna overal klinkt het woord 'crisis'. Crisis op de arbeidsmarkt, crisis op de woningmarkt, klimaatcrisis, voedselvoorzieningscrisis, vluchtelingen crisis en ga zo maar door.

Daarnaast is er sprake van een toenemende diversiteit in de samenleving. Dat gaat gepaard met meer polarisatie en gevoelens van onzekerheid. Dan is het meer dan ooit van belang samen te werken aan de toekomst. En nieuwe generaties te helpen die toekomst vorm te geven. En dat is exact de opdracht die wij onszelf stellen: OPSPOOR voor TOEKOMSTMAKERS!

De hele wereld lijkt in transitie te zijn, oude waarden en instituties staan ter discussie. Dat geldt ook voor het (primair) onderwijs. Hoe kunnen we onze leerlingen in die veranderende context maximaal ondersteunen? En stimuleren in hun ontwikkeling? Daarin is de sector soms zoekende.

OPSPOOR kiest richting door een lerende organisatie te willen zijn en daar concreet handen en voeten aan te geven. Maar ook door te onderkennen dat we de uitdagingen niet meer alleen aankunnen. We moeten samenwerking zoeken met kinderopvang en voortgezet onderwijs om een 'doorgaande ontwikkelingslijn' te kunnen aanbieden, in de vorm van kindcentra. Daarbij zijn nog veel meer partijen betrokken in onder andere de zorg, kunst en cultuur en sport. Zo creëren we een rijke omgeving waar onze leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen.

We hopen dat dit verslag die richting weerspiegelt. We vragen veel van onze medewerkers. We zijn op veel terreinen actief. We investeren tijd, geld en energie om die complexe maar mooie en betekenisvolle opdracht waar te maken. Het verslag is daarmee niet alleen een verantwoording van wat we doen, maar ook een teken van ons respect en waardering voor alle mensen die dagelijks hun ziel en zaligheid hierin leggen.

We hopen daarom ook dat dit verslag uitnodigt om 'mee te willen doen'. Meer dan ooit doet het ertoe om in het onderwijs te werken en bij OPSPOOR vind je dé plek om betekenisvol werk te doen. Een plek om ook jezelf te ontwikkelen in een inspirerende omgeving.

Wij ervaren het werken bij OPSPOOR in ieder geval zo. En we kijken aan de hand van dit verslag met trots terug op wat we samen allemaal hebben gedaan en bereikt. Met evenveel energie en vertrouwen kijken we vooruit naar de toekomst. We weten wat we willen, we voelen ons verbonden met de opdracht en met elkaar, en investeren in het aanwezige en benodigde meesterschap.

Vol overtuiging gaan we de zoektocht naar nieuwe antwoorden voor complexe uitdagingen aan. Antwoorden die het ons mogelijk maken om bijna 8000 leerlingen, toekomstmakers, een mooie en duurzame ontwikkelingsomgeving te bieden.

Chris van Meurs, voorzitter College van Bestuur
Astrid Brugman, lid College van Bestuur



Vertrouwen



Verbinden



Meesterschap



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



1 Het schoolbestuur

Elke dag krijgen zo'n 8000 kinderen kwalitatief onderwijs op een van de 37 scholen van OPSPOOR. Deze kinderen groeien op in verschillende wijken, hebben verschillende achtergronden, talenten en wensen. OPSPOOR biedt ieder van hen een gedifferentieerd aanbod waarbinnen het kind de best passende plek krijgt.

Onze leerlingen groeien op in een complexe tijd. Van klimaatverandering tot sociale ongelijkheid: veel zekerheden zoals we die kenden zijn aan het schuiven. Ook op technologisch vlak verandert er veel – en dat gebeurt snel. Wat vandaag nog onmogelijk lijkt, is morgen alweer een optie. Toch worden we ook geconfronteerd met de grenzen van de groei. Om hiermee om te gaan, moeten we de samenleving anders inrichten.

Aan onze leerlingen de uitdaging om hier verder vorm en inhoud aan te geven. We geven ze de verantwoordelijkheid om te bouwen aan een toekomst voor zichzelf en hun omgeving. Aan een toekomst die duurzaam en rechtvaardig is. En aan een toekomst met plek voor iedereen.

Allemaal 'toekomstmakers'

Dat is geen makkelijke opgave. Daar zijn we ons bij OPSPOOR van bewust. Maar, we hebben het volste vertrouwen in onze leerlingen. En zien het als onze taak om bij te dragen aan hun lerend vermogen. Zodat zij hun kansen en talenten kunnen benutten. We dragen bij aan hun basis en daarmee aan de basis van de samenleving en van de toekomst. We helpen ze 'TOEKOMSTMAKER' te zijn. En daarmee werken we ook aan onze eigen toekomst. Want ons eigen leren is een belangrijke voorwaarde voor het leren van onze leerlingen. Zo zijn we allemaal 'toekomstmakers'.

Stilstand is geen optie. Veranderen een noodzaak. Ontwikkelen een basisvoorwaarde. OPSPOOR neemt die verantwoordelijkheid. Dat geldt voor onze leerlingen, onze huidige medewerkers en onze nieuwe medewerkers. Samen komen we verder. Wat we doen, doen we met een blik vooruit. We leren, van elkaar en met elkaar.

Daartoe is onze **missie** samen te vatten als “voor toekomstmakers”, onze visie dat we daar iedereen bij nodig hebben en iedereen willen stimuleren, onze **strategie** dat we dat doen door **4x ontwikkeling** centraal te stellen:

- Ontwikkeling van onze leerlingen.
- Ontwikkeling van onze huidige medewerkers.
- Ontwikkeling van nieuwe medewerkers.
- Ontwikkeling van de organisatie.



1.1 Profiel

OPSPoor als organisatie

Binnen OPSPoor hanteren we de kernwaarden verbinden, vertrouwen en meesterschap. Vertrouwen in elkaar, de kinderen, de ouders en onszelf door verbinding van heden en toekomst, van mensen, culturen en opvattingen. En door het tonen van meesterschap in hoe we daaraan vormgeven. OPSPoor is een organisatie waarbinnen iedereen bereid is te leren en zich te ontwikkelen. OPSPoor is daarmee in staat snel in te spelen op veranderingen en de complexe uitdagingen die we dagelijks tegenkomen.

We hanteren hierbinnen de vijf disciplines die de Amerikaanse wetenschapper Peter Senge beschrijft in zijn basiswerk *The Fifth Discipline*. The art and practice of the learning organization:

- Persoonlijk meesterschap: een medewerker kan reflecteren en is zich bewust van zijn of haar vaardigheden.
- Mentale modellen: een medewerker is zich bewust van eigen denkbeelden en handelen, ook in relatie tot OPSPoor.
- Gemeenschappelijke visie: OPSPoor heeft een heldere visie waarbinnen de medewerker zich herkent, de medewerker draagt deze visie vanuit eigen motivatie.
- Teamleren: binnen OPSPoor leren we van en met elkaar.
- Systeemdenken: OPSPoor is continu in beweging door allerlei (maatschappelijke) ontwikkelingen. Door alle veranderingen en verschuivingen te herkennen, inzicht te krijgen en te leren denken in systemen kan er gezamenlijk voor verandering wordt gezorgd.

We stimuleren medewerkers om nieuwsgierig te zijn en in hun werk een open houding te hebben. Gezamenlijk verbeteren we ons onderwijs continu, op een



gestructureerde en systematische manier. Dit doen zij in Professionele Leergemeenschappen (PLG's), clusters en kernteams. Hierbinnen worden collectief betekenisvol leren, onderzoeken en ontwikkelen gestimuleerd. Dit onderzoekend vermogen is een essentieel onderdeel binnen OPSPOOR. We onderscheiden hierbinnen de DOE-agenda, dit betreft de samenwerking op de vastgestelde operationele doelen voor de scholen en de bovenschoolse organisatie. Deze samenwerkingsvorm is weggezet in de clusters van scholen. Hiernaast kennen we de DENK en ONTWIKKEL-agenda. Vanuit deze agenda bundelen we de denk- en ontwikkelkracht vanuit de organisatie passend bij de strategische doelen van OPSPOOR en 'voedend' voor de operationele agenda. Deze agenda's zijn ingericht vanuit het strategisch beleid en doorvertaald in de 4 O's (Ontwikkeling van het kind, Opleiden van nieuwe medewerkers, Ontwikkeling huidige medewerkers, Ontwikkeling van een bij de operationele - en ontwikkeldoelen passende organisatie).

Missie

OPSPOOR verzorgt basisonderwijs, speciaal onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs in Purmerend en de omliggende gemeenten Edam-Volendam, Landsmeer, Oostzaan, Waterland en Wormerland. Op onze 37 scholen werken wij dagelijks aan onderwijs en aan de ontwikkeling van onze TOEKOMSTMAKERS. Onze missie wordt dan ook vertaald in 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.

Bij OPSPOOR staat de ontwikkeling van kinderen én die van de huidige medewerkers en nieuwe medewerkers centraal. OPSPOOR als organisatie is altijd in beweging om de verbinding te houden met de samenleving, en de ontwikkeling op de scholen en het onderwijs in het algemeen.

Visie

We geven invulling aan onze missie vanuit de kernwaarden vertrouwen, verbinden en meesterschap. Elke dag zorgen we samen voor kwalitatief goed onderwijs, voor alle kinderen van 0 tot 14 jaar, in een veilige (leer)omgeving.

Vertrouwen

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

Verbinden

Iedereen binnen en buiten de organisatie (kinderen, medewerkers en andere betrokkenen) voelt zich erkend en geaccepteerd ongeacht geloof, huidskleur, geslacht, seksuele voorkeur, taal en afkomst. Iedereen gaat op een respectvolle manier met elkaar om en werkt constructief samen. Verschillen in visie en geloofsovertuigingen zien we en ervaren we als een bron van inspiratie. Daarin zoeken we steeds de verbinding. We verbinden kinderen 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 een professional in zijn/haar vakgebied. Iemand die kritisch naar zichzelf kijkt, zich openstelt voor anderen en nieuwe opvattingen op waarde weet te schatten. Alle medewerkers zijn eigenaar van het vak dat ze uitoefenen en delen eigen ervaringen en nieuwe inzichten.

Het strategisch beleid



Ontwikkeling van het kind

Binnen OPSPoor staat de ontwikkeling van het kind centraal en hierop is het onderwijsaanbod gericht. Wij zorgen voor een rijke leeromgeving die aansluit bij de maatschappelijke ontwikkelingen en voldoende maatwerk biedt voor ieder kind.

Ons onderwijs bereidt leerlingen voor op hun rol in de samenleving en is gericht op eigen ontwikkeling, het zelf ontdekken en het enthousiast maken voor de toekomst. Onderwijs moet passend zijn voor ieder kind en aansluiten bij alle talenten, ambities en wensen.

De ontwikkeling van kinderen begint direct na de geboorte. Vanaf dat moment hebben eventuele achterstanden en de gevolgen daarvan al invloed. Willen we kinderen maximaal helpen bij hun ontwikkeling, dan kan dat volgens ons het beste wanneer we ze een geïntegreerd aanbod doen van 0 tot 14 jaar. Om dit te bewerkstelligen is de samenwerking met kinderopvang, het voortgezet onderwijs en de omgeving (culturele-, zorg- en sportpartners) van onze scholen essentieel. De ambitie van OPSPoor is dan ook om gedurende 52 weken elke dag van 07.00 tot 18.30 uur een geïntegreerd onderwijsaanbod te bieden binnen een rijke leeromgeving.

Ontwikkeling bestaande medewerkers

Ontwikkeling zit in het DNA van OPSPOOR. Niet alleen kinderen leren van en met elkaar, ook onze medewerkers blijven in ontwikkeling. Zij moeten hun vaardigheden kunnen toepassen én vernieuwen. We zijn dus niet alleen onderscheidend in ons onderwijs, maar ook in ons werkgeverschap. We zoeken naar de juiste aansluiting tussen persoonlijke ontwikkeldoelen en de ontwikkeling van OPSPOOR als organisatie.

Ook willen we dat onze medewerkers ons verder helpen in het uitzetten en realiseren van onze strategische koers. We willen samen beter worden, de nog niet gebaande paden bewandelen. Daarmee is de ontwikkeling van alle medewerkers van OPSPOOR het gevolg van organisatiedoelen én persoonlijke doelen. OPSPOOR is een professionele werkgever die haar medewerkers weet te boeien en te binden aan de organisatie. Medewerkers geven aan zich uitgedaagd, gezien én gehoord te voelen. Zij kunnen zich volop ontwikkelen en verder professionaliseren, waardoor de tevredenheid hopelijk verder toeneemt. Hierdoor verwachten wij dat medewerkers langer bij OPSPOOR zullen blijven.

Opleiden nieuwe medewerkers

OPSPOOR zet vol in op het opleiden van nieuwe medewerkers en heeft hiervoor een budget van ruim 2 miljoen gereserveerd. Want het opleiden van nieuwe medewerkers is net zo belangrijk als het opleiden van onze eigen medewerkers. Gezien de uitdagingen in de huidige arbeidsmarkt is de werving en het verbinden met nieuwe collega's van groot belang. OPSPOOR heeft hoge verwachtingen van medewerkers en doet er alles aan om het onderwijs kwalitatief goed te laten zijn. OPSPOOR gelooft dat medewerkers pas echt leren in de praktijk.

Opleiden in de school is dan ook structureel verankerd in de organisatie en maakt steeds meer deel uit van de onderwijscultuur binnen OPSPOOR. Het opleiden van (aanstaande) professionals doen onze opleidingsscholen samen met het opleidings-team en de pabo. Door samen te onderzoeken, te reflecteren en te innoveren leiden we de beste professionals op, die kinderen begeleiden in het worden van TOEKOMSTMAKERS.

Ontwikkeling van de organisatie

Alle ingezette ambities rondom de ontwikkeling van kindcentra, het omgaan met personeelsschaarste en het doorontwikkelen van onderwijsaanbod en medewerkers vragen om een flexibele organisatie. De organisatie van OPSPOOR moet ondersteunend en niet remmend zijn.

Dit vraagt om een organisatie die niet stilstaat. Een organisatie die zich bewust is van alle mogelijkheden én de onmogelijkheden. De bestuurlijke processen zijn helder in de P&C-cyclus opgenomen. Onderdelen hiervan zijn:

- De bekostigingssystematiek.
- De kwaliteitscyclus.
- Het formatieproces.
- Alle documentatie passend in het wettelijke kader.

De transitie van reguliere basisscholen naar kindcentra vraagt zowel iets van de fysieke ruimte als van de gehele organisatie.

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: vicevoorzitter (a.i.) PO-Raad

Mevrouw A.P. Brugman
Lid College van Bestuur
Nevenfunctie: lid Verenigingscommissie onderwijskansen PO-Raad

Scholen

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



Een overzicht van onze scholen is te vinden via <https://opspoor.nl/locatiekaart/Locaties-incl>. Zie tevens: scholenopdekaart.nl

Leerlingaantallen per 31-12-2022

Openbare basisscholen	
obs Wijdewormer	125
obs Ds JI De Wagemakerschool	175
obs De Piramide	62
obs De Bloeiende Perelaar	458
obs De Stap	186
obs De Blauwe Morgenster	444
obs Bs H M van Randwijk	149
obs De Fuik	59
KC Willem Eggert	287
obs Wheermolen	354
obs 't Carrousel	170
obs De Ranonkel	139
DKC Het Parelhof	353
obs Noorderlicht	108
obs De Harpoen	96
obs De Fuut	92
obs De Havenrakers	256
obs De Kweekvijver	248
obs De Overhaal	78
obsl De Rietkraag	209
obs De Gouwzee	219
obs De Eendragt	329
obs Noorderschool	155
obs Weremere	378
obs 't Tilletje	68 *
obs de Koningsspil	250
obs Middellie	73 *
obs Prinses Beatrix	44 *
obs Meester Haye	47 *
obs De Delta	219
obs Weidevogels	480
obs 't Pierement	159
obs De Koempoelan	286
obs De Nieuwe Wereld	254
obs Oeboentoe	183

Speciaal Onderwijs	
ML King SO	99
Voortgezet Speciaal Onderwijs	
ML King VSO	124
Speciaal basisonderwijs	
SSBO Het Tangram	189
Totaal	7604

*OBS Meester Haye, OBS Prinses Beatrix, OBS 't Tilletje en OBS Middellie vormen samen Het Kwartet. Binnen Het Kwartet werken de scholen samen.

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.

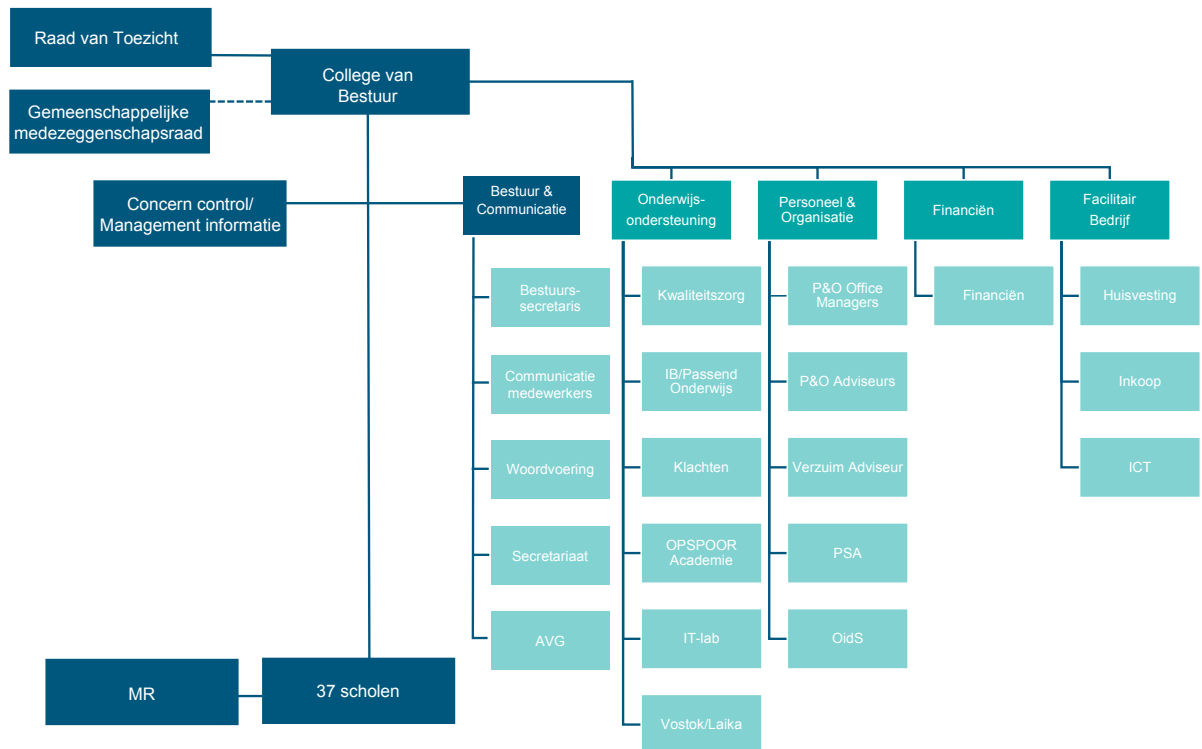
Het belangrijkste uitgangspunt hierin is het wettelijke kader. Daarin is geregeld dat de beslissing over toelating en weigering van leerlingen bij het bevoegd gezag berust. Dat betekent dat scholen alleen het toelatingsbeleid mogen voeren als het gaat om zaken als loting en voorrangregels bij overaanmelding. 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. Daarnaast moet het bevoegd gezag onderzoeken hoe de school de benodigde doeltreffende aanpassing kan uitvoeren. En, als dit een onevenredige belasting vormt, te 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 hanteert OPSPoor als richtlijn.

Organisatiestructuur

Organogram Stichting OPSPOOR



Intern Toezicht

In 2022 werd het toezicht op OPSPOOR uitgeoefend door de Raad van Toezicht van OPSPOOR. De Raad van Toezicht bestond eind 2022 uit de volgende leden:

Johan Walter (J.J.N.)
Vijfhuizen

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

Josette de Goede (J.)
Zaandam

- Eigenaar Change Academy Coreness BV
- Nevenfuncties: Lid Raad van Commissarissen Pré wonen, Vicevoorzitter Raad van Toezicht Tabijn, Lid bestuur van Stichting Zaanse Schans, Lid remuneratiecommissie, Onderwijskwaliteitscommissie



Michele Lopes Cardozo (M.) - Laane Bergen

- Interim manager, controller, consultant, docent-trainer.
- Nevenfuncties: Lid RvT Primo (in liquidatie), en Bestuurslid Mgr. A. van Loon Stichting
- Voorzitter auditcommissie

Joke van de Berg (J)

- Directeur-bestuurder van Woonwaard te Alkmaar
- Nevenfuncties: voorzitter Raad van Toezicht Warm Thuis te Oterleek
- Aspirantlid (nog niet benoemd door de bevoegde gemeenten)

Het begin van 2022 was – inmiddels voor het derde jaar op rij – uitzonderlijk, omdat het onderwijs vanwege de coronalockdowns wederom met onvoorstelbare uitdagingen en zorgen te maken kreeg. Het leven en werken werd aangepast voor ouders, leerlingen, leerkrachten, bestuur en ondersteuning en ook voor de Raad van Toezicht (RvT).

De RvT heeft enorme respect voor de onverstoorde toewijding en veranderbereidheid waarmee alle betrokkenen in en rond OPSPOOR zich hebben ingezet om de kwaliteit van het onderwijs zo groot mogelijk te houden. En om leervertraging bij leerlingen waar mogelijk te beperken. Kinderen kregen onder de andere omstandigheden toch gelegenheid hun talent te ontplooiën, ondanks het risico dat afstandsonderwijs de kwaliteit van het onderwijs zou beïnvloeden. Wat de consequenties zijn, is ook bij het opstellen van dit jaarverslag nog niet helemaal in beeld. De RvT heeft dit onderwerp regelmatig op de agenda gezet.

Ook het werk van de RvT was anders. Er werd overwegend op afstand overlegd en vergaderd. Belangrijkste onderwerpen waren: voortgang van het onderwijs en het welzijn van de medewerkers tijdens corona selectie van twee nieuwe RvT-leden, inrichting van de samenwerking met SKOP, bouwheerschap bij nieuw- of verbouw, aandacht voor armoede en onderwijsachterstand (waar dan ook door veroorzaakt), de reglementen van de organisatie (o.m. van het CvB en de RvT), het al dan niet garant staan voor bouw van een deel van het nieuwe gebouw en de detachering van de voorzitter van het CvB.

Als bijlage 1 is het jaarverslag van de RvT ingevoegd.

Gemeenschappelijk medezeggenschapraad

Als bijlage 2 is het jaarverslag van de GMR ingevoegd.

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.

Samen met de gemeenten, zorginstellingen, andere schoolbesturen, culturele partners en kinderopvangorganisaties werken we elke dag hard 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, Waterland en Wormerland) zijn wij met regelmaat in gesprek over onze gezamenlijke maatschappelijke verantwoordelijkheid. Hoe houden we het voor de jeugd aantrekkelijk in onze gemeenten? Zij zijn daarvoor belangrijke gesprekspartners en kunnen ons onder andere ondersteunen met doelsubsidies. Deze verschillen per gemeente. Met deze subsidies kunnen wij bijvoorbeeld muziek- of zwemles aanbieden op de scholen. Daarnaast spelen de gemeenten 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 Samenwerkingsverband Waterland (PO en VO) 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 en 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 hebben we gezamenlijk een visie en instrumentarium ontwikkeld rondom kindcentra. Op andere scholen werken we samen met de kinderopvangorganisaties Berend Botje, Tinteltuyn, Forte, Pinkeltje, SKW en Baloe.

Bibliotheek

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

Daarnaast biedt de OPSPOOR Academie in samenwerking met de Bibliotheek Waterland de cursus tot leescoördinator aan en kunnen scholen zelf een leesconsulent aanvragen en dbos (met de Bibliotheek op School -dBos- gaan bibliotheken, basis-

scholen en gemeenten strategische meerjarige samenwerkingsverbanden aan. Het doel is om aantoonbare kwaliteitsverbetering van het onderwijs te realiseren.

Kunst, cultuur en sport

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 aan theater, dans, muzikles en creatieve vakken als beeldhouwen en kunstbeschouwing. Hiernaast wordt er steeds vaker, passend bij de speerpunten bewegend leren, gezocht naar een intensievere samenwerking met sportpartners. 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 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 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.

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 werken we samen met het Lectoraat Jonge Kind en Lectoraat Pedagogische Opdracht.

Klachtenbehandeling & Externe vertrouwenspersoon

Klachtenbehandeling

Het klachtenteam is een team van bovenschoolse medewerkers in dienst bij OPSPOOR. De belangrijkste intentie en doelstelling van dit team is het bijstaan van scholen bij klachten, die mogelijk al ingediend zijn bij het bestuur. Het is hun taak om zowel de klager als de school in alle vertrouwelijkheid te ondersteunen wanneer men op school tegen problemen aanloopt. Het klachtenteam kan door leerlingen, ouders, medewerkers en directieleden geraadpleegd worden voor alle soorten kwesties die kunnen spelen op een school. De ondersteuning vindt zowel preventief, adviserend als actief participerend plaats, 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 proberen te komen.

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



OPSPoor klachtenteam

Het klachtenteam houdt jaarlijks een overzicht bij van data, klachtonderwerpen en interventies die ingezet zijn. Dit is een vertrouwelijk overzicht waarbij discretie het uitgangspunt is.

Onderstaand wordt globaal een aantal werkzaamheden uit 2022 samengevat:

- Snel opstartende ondersteuning bieden voor zowel klagers als de betrokken directeur bij de eerste signalen van een klachtenroute of klachtmelding;
- Het toepassen van 'hoor en wederhoor' richting alle betrokkenen;
- Transparante communicatie naar alle betrokkenen met inachtneming van geldende protocollen en regelgeving;
- Sparringpartner zijn voor directeuren/MT-leden in geval van complexe communicatie met derden en/of instanties;
- Vraagbaak zijn voor intern begeleiders en contactpersonen van scholen;
- Voorgesprekken voeren, gezamenlijk overleg en evaluatiegesprekken met de klachthebbende(n) en scholen;
- Preventieve gesprekken voeren met directeuren/MT-leden om het vermoeden van een aanstaande klachtmelding voor te bereiden;
- Concrete tips en advies uitwisselen over gespreksvoering door scholen, waardoor de communicatie over lopende of aanstaande klachten effectiever en doelgerichter wordt;
- Het voeren van evaluatiegesprekken om focus op vroegsignalering te duiden en voor een gerichte aanpak te zorgen naar de toekomst toe;
- Waar gewenst advies geven rondom adequate dossieropbouw;
- Medewerking/advies geven bij het opstellen van duidende schooldocumenten die de communicatie in het algemeen optimaliseren;
- Waar noodzakelijk of wenselijk, ondersteuning bieden bij de aanzet tot een plan van aanpak, waarbij zeker ook het belang van eventueel betrokken leerling(en) meegenomen wordt;
- Inzetten op preventie voor alle medewerkers van OPSPOOR middels informatiebijeenkomsten / workshops / themapresentaties via aanbod vanuit de Opspoor Academie, en aanbod voor nieuwe collega's in het kader van O.I.D.S. (opleiden in de scholen).
- 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 2022 zijn er via het klachtenteam 32 formele klachten ingediend. Geen van deze klachten is doorgezet naar het Landelijk Klachtenteam (LKC). Alle klachten zijn intern afgerond. Bij een is gekozen voor de aanwezigheid van een advocaat bij een gesprek, omdat de klachthebbende zelf een advocaat had ingeschakeld

Externe vertrouwenspersoon

Sinds januari 2021 werkt Bernadette Hes-Boots als extern vertrouwenspersoon samen met OPSPOOR. De extern vertrouwenspersoon begeleidt en ondersteunt uitsluitend de melder en doet daarbij niet aan waarheidsvinding en/of hoor-wederhoor. Dat maakt

dat Bernadette oordeelvrij en neutraal luistert naar de melder. Samen bekijken ze de gewenste oplossingen, wat daarvoor nodig is en wat een school daaraan kan doen. Want daar waar de melding, kwestie, zorg of klacht plaatsvindt, ligt ook de oplossing. Als dit niet de gewenste oplossing voor de melder biedt, worden andere mogelijkheden bekeken.

In 2022 kwamen 10 meldingen bij de externe vertrouwenspersoon terecht. Een melding daarvan resulteerde in een klacht bij het bestuur. Via de externe vertrouwenspersoon zijn er ook geen klachten doorgezet naar het Landelijk Klachtenteam (LKC).

Ondernomen stappen/activiteiten bestonden uit:

- aanhoren/gespreksvoering;
- benoemen van mogelijkheden en consequenties;
- coaching zodat melder zich sterk genoeg voelt gesprekken met betrokkene(n) zelf te voeren;
- begeleiding/ondersteuning bij gesprekken;
- zelfreflectie en inzichten veroorzaken/bewerkstelligen bij melder en de-escaleren.

Afhandeling van de meldingen bestond uit:

- oplossende gesprekken met diegene die het betrof (aangeklaagde) of met schoolleiding/bestuur;
- nazorg.

Het aantal meldingen in 2021 bedroeg 9. In 2022 is de Klokkeluidersregeling vastgesteld en gepubliceerd op de website.

Juridische structuur, Bedrijfsvoering & Governance

Juridische structuur

Per 1 januari 2021 is OPSPOOR officieel één stichting. 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 proceshuishouding 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' lopen verschillende trajecten en werkgroepen.

Regie op IT

De IT-infrastructuur moet op orde zijn en duidelijk ingericht, zodat het fundamentele proces (onderwijs verzorgen) goed kan verlopen binnen alle lagen van de organisatie. 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. Wat we met regie bedoelen? We werken aan een duidelijk afsprakenbeleid (Governance) over het gebruik van de digitale leer- en werkomgevingen. Denk hierbij aan het werken in Microsoft 365 voor het primaire en secundaire proces. Ook de inrichting van het PERRON (het intranet van OPSPOOR) en onze SharePoint-pagina's valt onder regie op IT. Hierbij is juist beleid over accountbeheer en rechten van belang. Ook de juiste inrichting van de diverse schooldomeinen en bovenschoolse domeinen rondom Google Admin Console, Jamf, Microsoft 365 komt hier aan de orde.

AVG

In 2022 is er voor 0,2 fte een privacy officer aangesteld binnen OPSPOOR en hiernaast werkt OPSPOOR 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, met een openbare vraag-en-antwoordsectie.



Afbeelding: Tegel AVG voor medewerkers.

Om medewerkers nog bewuster te maken van alle privacyrisico's die OPSPOOR als organisatie loopt, is in 2022 een aantal aanvullende werkzaamheden verricht:

- OPSPOOR-brede risicoanalyse rondom AVG en alle systemen;
- Een test phishingmail is naar alle medewerkers gestuurd;
- Een bijeenkomst gehouden voor alle medewerkers over de risico's rondom AVG.

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 doet er alles aan om de veiligheid van haar medewerkers te garanderen. Een van de middelen die we hiervoor inzetten is het opstellen en delen van de Interne Gedragscode. Ook zien we toe op de naleving hiervan. Thema's die opgenomen zijn:

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

2 Verantwoording van het beleid

De 37 scholen van OPSPOOR mogen, moeten zelfs, van elkaar verschillen. Elke school heeft een eigen visie en een eigen werkwijze die 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 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. Samen werken we aan een cultuur van veiligheid en openheid. Daardoor 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

De afdeling OnderwijsOndersteuning (OO) werkt samen met de scholen aan (het verbeteren van) de kwaliteit van het onderwijs binnen OPSPOOR. Ondersteuning, ontwikkeling en innovatie vormen de rode draad van de afdeling en verbinden de afdeling met de scholen. Binnen de afdeling OnderwijsOndersteuning heeft iedereen zijn eigen expertise en kunnen de werkzaamheden grofweg verdeeld worden over vier thema's, namelijk:

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

Onderwijs & Innovatie

Zonder innovatie blijven we stilstaan. En als we stilstaan kunnen we onze leerlingen en onze medewerkers niet langer bijhouden. 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

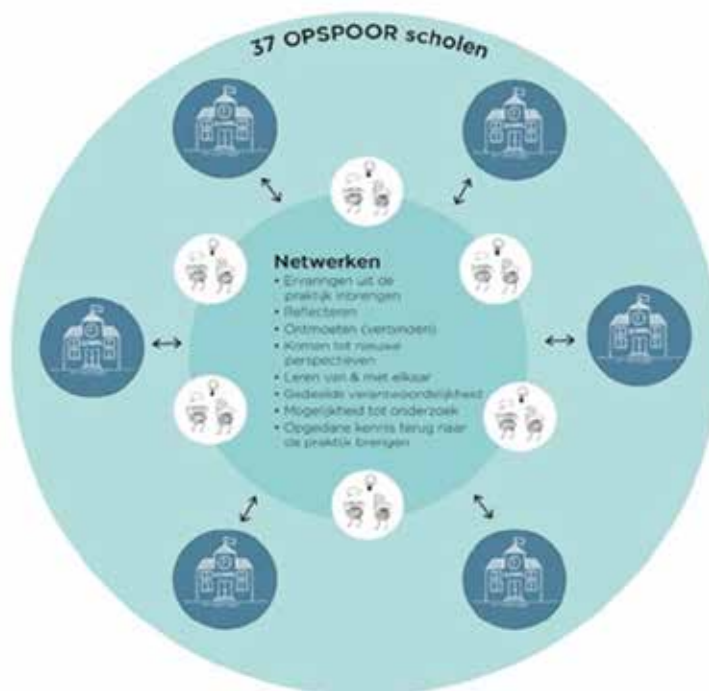
Ons onderwijs is constant in ontwikkeling. Vanuit de afdeling OnderwijsOndersteuning verbinden we ons met de scholen, maar zorgen we ook dat de verschillende scholen met elkaar verbinding zoeken. Onderzoek is binnen onze afdeling van groot belang: ontwikkeling is alleen mogelijk bij een gedegen voorbereiding 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 & Opleiden medewerkers

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 OPSPOOR Academie bestaat grofweg uit vier pijlers:

- De netwerken, zie onderstaande afbeelding;
- Het aanbod vanuit de OPSPOOR Academie;
- E-learning;
- De OPSPOOR Junior Academie, een online platform voor en door kinderen.



Netwerk	Aantal deelnemers
Rekenen	34
Taal	12
Lezen	19
Icoach	46
Bewegend leren	10
Gedrag	9
Jonge kind	44
MeesterT	7
ICC	21
Gepersonaliseerd leren	4
Administratief medewerkers	37

Aanbod OPSPOOR Academie

Aanbod	Aantal deelnemers
Bewegend Leren (3x)	55
Leescoördinatoren (3)	19
MSV (rekenen per bouw)	62
Nt2	38
Rekendidactiek	7
Rouw	12
Traumagesensitief	7
Ipad Taal	16
Van groep 2 naar 3	10
Creatief tekenen	14
Autisme	16
Psychomotoriek	18

Onderwijs & Kwaliteit

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

- Het aanbod van onze scholen de kinderen voorbereidt op vervolgonderwijs en de samenleving (Onderwijsproces).
- Het handelen van onze medewerkers de kinderen in staat stelt tot leren en ontwikkelen (Zicht op ontwikkeling en sturen op kwaliteitszorg en ambitie).
- Kinderen, ouders en personeel zich fysiek, sociaal en emotioneel veilig voelen (Veiligheid en schoolklimaat).
- Onze scholen met voldoende kinderen het 1F/2F-1S niveau behalen (Onderwijsresultaten).

KWALITEITSGEBIEDEN EN STANDAARDEN PO SCHOOLNIVEAU	
OP	ONDERWIJSPROCES
OP1	Aanbod
OP2	Zicht op ontwikkeling en begeleiding
OP3	Pedagogisch-didactisch handelen
OP4	Onderwijstijd
OP6	Afsluiting
VS	VEILIGHEID EN SCHOOLKLIMAAT
VS1	Veiligheid
VS2	Schoolklimaat
OR	ONDERWIJSRESULTATEN
OR1	Resultaten
OR2	Sociale en maatschappelijke competenties
SKA	STUREN, KWALITEITSZORG EN AMBITIE
SKA1	Visie, ambities en doelen
SKA2	Uitvoering en kwaliteitscultuur
SKA3	Evaluatie, verantwoording en dialoog

Activiteiten

Binnen OPSPOOR staat leren van en met elkaar leren centraal. Om dit vorm te geven, hebben we binnen OPSPOOR twee samenwerkingsstructuren:

- Samenwerking in clusters, vanuit het ingekaderd besturingsmodel – per 1 oktober 2022;
- Samenwerking in kernteams, vanuit inhoudelijke ontwikkeling, passend bij het strategisch beleid en de meerjarenagenda en doorvertaald in de 4 O's (nog in ontwikkeling).



De kernteams bestaan uit directeuren vanuit de verschillende clusters. Het kwaliteitsbeleid en de kwaliteitscyclus vallen binnen de samenwerking in clusters, maar hebben uiteraard ook een directe link met het kernteam Ontwikkeling van het Kind. Binnen dit beleid gaan we uit van de samenwerking in clusters.

Samenwerking in clusters

Om samen nog sterker te staan, zijn de scholen van OPSPOOR opgedeeld in clusters. De schoolleiders van deze scholen komen na het MO (Managementoverleg) bij elkaar om samen te werken aan de kwaliteit en eigenheid van de scholen en expertise met



elkaar te delen.

Naast scholenclusters met schoolleiders werken de IB'ers vanuit dezelfde clusters. Vanuit "De kracht van samen" wordt vanuit de de clusters gewerkt aan het kwaliteitsbeleid van OPSPOOR. Ook werken we samen rondom de arrangementsgelden vanuit het SWV. Een IB-cluster wordt gecoördineerd door een schoolleider vanuit het bijbehorend scholencluster.

Clustergesprekken

De clustergesprekken over de opbrengsten zorgen voor verbinding van de kwaliteitszorg binnen OPSPOOR in de dagelijkse praktijk. In het clustergesprek over de opbrengsten wordt samen met IB'ers en hoofd onderwijsondersteuning en/of adviseur kwaliteit gekeken naar ambities, sterke punten en ontwikkelpunten. Dit wordt gedaan vanuit jaar- en schoolplan en de bovenschoolse opbrengstenanalyse. Expertise wordt met elkaar verbonden en ondersteuningsbehoeften met elkaar gedeeld. De clustergesprekken over de opbrengsten vinden in een cyclus (twee keer per jaar, zie bijlage 1) plaats en worden verbonden aan de formatiegesprekken. Het doel: passend personeel bij de ontwikkelpunten van de school vinden of hen hiervoor opleiden. Na de clustergesprekken over de opbrengsten volgt een ambitie- en voortgangsgesprek, dat elke schoolleider met het College van Bestuur (CvB) voert over de ontwikkelingen, de afspraken en gestelde doelen. De afdelingen onderwijsondersteuning en personeelszaken evalueren jaarlijks bovenstaande cyclus.

School- en clusterbezoeken

Het College van Bestuur bezoekt meerdere keren per jaar de scholen en de clusters. Hoofd OnderwijsOndersteuning en adviseur kwaliteit verzamelen de informatie (opbrengsten, aandachtspunten vanuit jaar- en schoolplannen, schoolanalyse en verbeterplannen) voor het CvB. Afspraken vanuit het kwaliteitsbeleid worden bij de scholen geverifieerd.

Kwaliteitsbeleid op schoolniveau

Vanuit het strategisch beleid trechteren we het kwaliteitsbeleid vanuit de clusters, de kernteams en de netwerken naar de scholen. Met behulp van de PDCA-cyclus wordt het kwaliteitsbeleid binnen de schoolteams praktisch uitgewerkt:

- In een korte cyclus: PDCA-cyclus in de dagelijkse praktijk en planning;
- In een langetermijncyclus: halfjaarlijkse reflectie en evaluatie n.a.v. toetsen vanuit het leerlingvolgsysteem.



Vlootschouw

Binnen de vlootschouw komen de bovenschoolse resultaten en de ontwikkelingen vanuit personeelszaken bij elkaar. Het College van Bestuur evalueert samen met de afdelingen OnderwijsOndersteuning en P&O de bovenschoolse resultaten alsook de informatie vanuit (formatie)gesprekken. Scholen die mogelijk een risico vormen worden besproken. Het College van Bestuur zet gewenste interventies uit.

Ambitie- en voortgangsgesprekken

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

- Jaar- en schoolplannen;
- Schoolanalyse n.a.v. schoolresultaten;
- School- en clusterbezoeken;
- Schoolontwikkeling;
- Formatiegesprekken;
- Enz.

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. Vervolgens kunnen scholen hun kwaliteit op peil houden of verhogen.

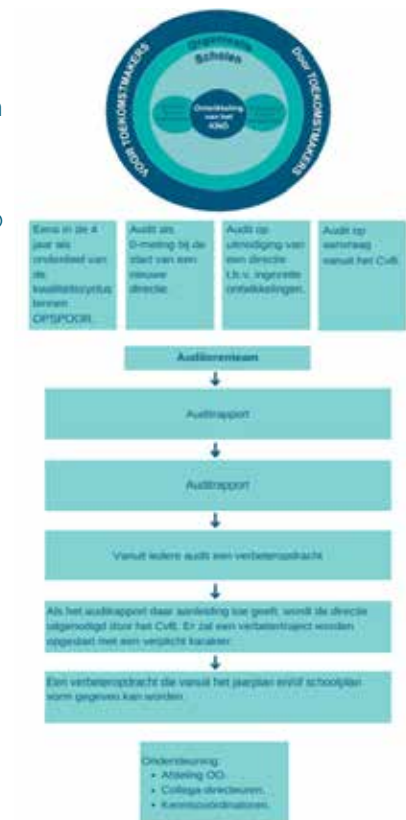
De audit brengt de kwaliteit in beeld door onafhankelijke, professionele buitenstaanders en maakt een vergelijking mogelijk met het eigen kwaliteitsbeeld. Het auditteam brengt sterke en ontwikkelpunten in kaart vanuit het inspectiekader. Daarbij gaan we uit van de volgende vijf kwaliteitsvragen:

- Doen wij de goede dingen?
- Doen wij die dingen goed?
- Hoe weten wij dat?
- Vinden anderen dat ook?
- 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 kan of moet. Dit rapport wordt gedeeld met het bestuur. Schooljaar 22-23 wordt er een start gemaakt met een OPSPOOR-auditbeleid (zie afbeelding). De audits zijn opgenomen in de kwaliteitscyclus van OPSPOOR.

Tevredenheidsonderzoek

Naast deze jaarlijkse kwaliteitscyclus hanteert OPSPOOR een vierjaarlijkse cyclus van tevredenheidsonderzoek, waarin ouders, medewerkers en leerlingen bevroegd worden over verschillende aspecten van het onderwijs, de school en OPSPOOR. In 2022 vond er geen tevredenheidsonderzoek plaats.





Middelen

MijnSchoolplan

MijnSchoolplan in ParnasSys wordt gebruikt om de onderwijskwaliteit te monitoren.

De volgende modules worden door het CvB gebruikt:

- Beleidsplan met daarin het strategisch beleid;
- Bestuursrapportage;
- Bestuursverslag

De volgende modules worden door alle OPSPOOR-scholen gebruikt:

- Schoolplan met daarin jaarplan-jaarverslag;
- Schoolrapportage;
- Analyse referentieniveaus;
- Burgerschap.

In de module schoolrapportage van 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. Middels Ons-beleidsplan (ook van ParnasSys) 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.

Format schoolanalyse

Om de onderwijskwaliteit binnen OPSPOOR te monitoren wordt naast de modules uit MijnSchoolplan het format schoolanalyse halfjaarlijks gebruikt. Met als doel: reflectie en evaluatie op de schoolresultaten n.a.v. de toetsen van het leerlingvolgsysteem.

Schoolgids

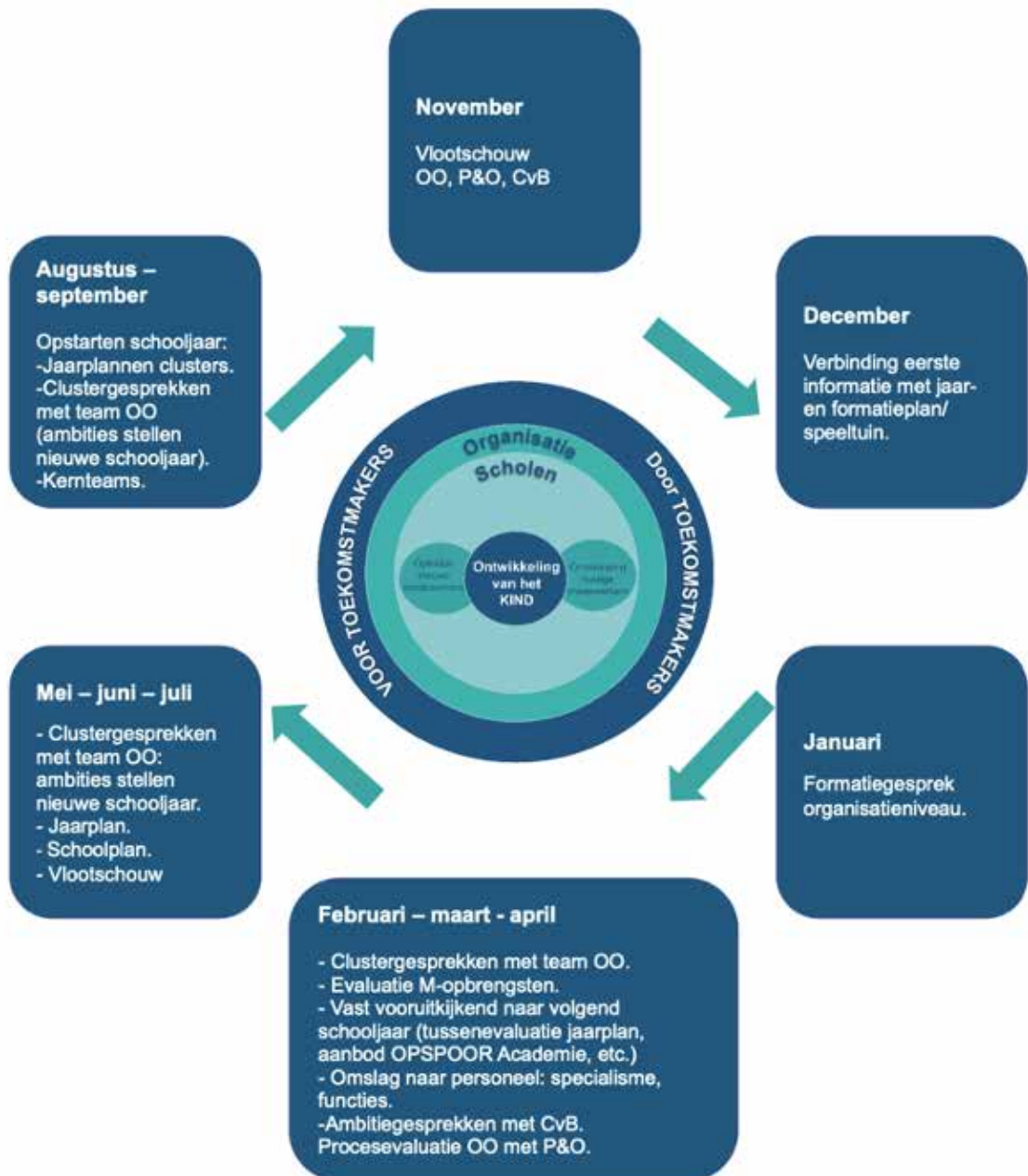
Alle OPSPOOR-scholen maken een schoolgids in Vensters. Vanuit Vensters is er een directe koppeling naar "scholen op de kaart". De scholen vertellen op het platform Scholen op de Kaart hun verhaal bij cijfers die rechtstreeks van de overheid komen. Hierover zijn afspraken gemaakt met DUO en de Inspectie van het Onderwijs. De school kan daar specifieke informatie aan toevoegen over bijvoorbeeld de sfeer, de tevredenheid of het beleid.

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. 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 de kwaliteitscyclus binnen OPSPoor ondersteunen.



Tijdspad	Doel	Middel	
Zomer-herfst	September	• Inzicht in behaalde organisatiedoelen, ontwikkeldoelen en gewenste ondersteuning d.m.v. gesprek tussen afdeling onderwijsondersteuning, directies en IB-ers.	• Ontwikkelgesprek
		• Schoolgids controleren op actualiteit.	• Vensters schoolgids/scholen op de kaart
	Oktober	• Reflectieve dialoog over actuele producten en processen tussen afdeling onderwijsondersteuning en een externe partij.	• Externe toetsing
		• Zicht op de schoolpopulatie als basis voor aanbod en ondersteuning. Mail dit voor de herfstvakantie naar onderwijsondersteuning@opspoor.nl	• Schoolpopulatie formulier
		• Stimuleren van het leren van de leerkracht en verhoging reflectief vermogen.	• Groepsbezoeken
		• Zicht op de ontwikkeling en de ondersteuningsbehoeften van de groep en de leerlingen. Doelen en plannen op- en bijstellen.	• Groeps/startbespreking
Herfst-kerst	November	• De afspraken en procedures op school zijn up-to-date.	• D@tacoach/Monitor SharePoint
		• Zicht op de mogelijkheden van de school voor het bieden van passend onderwijs aan leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften. Mail dit voor eind oktober naar onderwijsondersteuning@opspoor.nl en informeer SWV.	• SOP
	December	• Optimale besteding van financiële middelen d.m.v. een begrotingsgesprek tussen afdeling financiën en schooldirecteur. Na instemming MR aanleveren conform jaarlijks aangeleverde planning.	• Begroting
Kerst-voorjaar	Januari	• Overzicht alle schooldocumenten (jaarplan, schoolgids, SOP)	• Monitor veiligheid afnemen (tussen nov-april)
		• Zicht op ontwikkeling van alle OPSPoor-scholen.	• Clusterplan
	Februari	• Optimale inzet ondersteuningsmiddelen en gelijke kansenbeleid op clusterniveau evalueren en nieuw jaarplan opstellen. Mail dit voor de kerstvakantie naar onderwijsondersteuning@opspoor.nl	• Jaarplanmodule ParnasSys
		• Tussenevaluatie jaarplan ParnasSys; beschrijven hoe de resultaatgebieden verlopen (als voorbereiding op het jaarverslag).	• Vensters schoolgids/scholen op de kaart
	Maart	• Schoolgegevens controleren. Klopt het met de actualiteit? Met name het leerlingenaantal.	• Analyse M-toetsen
		• Op groeps- en schoolniveau bepalen of lin. tussentijds beoogde resultaten laten zien en plannen bijstellen waar nodig. Schoolanalyse als bijlage toevoegen in 'Mijn schoolplan' en mail dit voor 1 maart naar onderwijsondersteuning@opspoor.nl	• Groepsbespreking
	April	• Zicht op de ontwikkeling en de ondersteuningsbehoeften van de groep en de leerlingen. Doelen en plannen op- en bijstellen.	• Formatiegesprek
		• Uitwisseling en advies over personele ontwikkelingen en vraagstukken.	• Overzicht opbrengsten alle scholen
Mei	• Zicht op cognitieve ontwikkeling alle OPSPoor-scholen.	• Jaarplan	
	• Jaarplan op bestuursniveau evalueren en bijstellen voor volgend schooljaar.	• Ontwikkelgesprek	
Voorjaar-zomer	Juni	• Inzicht in behaalde organisatiedoelen, ontwikkeldoelen en gewenste ondersteuning d.m.v. gesprek tussen afdeling OnderwijsOndersteuning, directies en IB-ers.	• Procesevaluatie
		• Afdelingen P&O en OO evalueren ontwikkel- en formatiegesprekken.	• Werkverdelingsplan en werkroosters
	Juli	• Optimale werk- en taakverdeling binnen de school.	• Vensters tevredenheidsonderzoeken
		• Sluitingsdatum monitor Veiligheid.	• Externe toetsing
		• Reflectieve dialoog over actuele producten en processen tussen afdeling OnderwijsOndersteuning en een externe partij.	• Vensters schoolgids/scholen op de kaart
		• Schoolgids bijwerken.	• Jaarplanmodule ParnasSys
Juni	• Eindevaluatie jaarplan ParnasSys; beschrijven hoe de resultaatgebieden verlopen (als voorbereiding op het jaarverslag).	• Analyse E-toetsen en eindtoetsen	
	• Op groeps- en schoolniveau bepalen of lin. op de tussen- en eindtoetsen het ambitieniveau laten zien, doelen en acties evalueren en plannen op- of bijstellen. Schoolanalyse als bijlage toevoegen in 'Mijn schoolplan' en mail dit voor 1 september naar onderwijsondersteuning@opspoor.nl	• Analyse eindtoetsen	
Juli	• Ambities bijstellen n.a.v. eindtoetsresultaten in 'Mijn schoolplan'.	• Vensters schoolgids/scholen op de kaart	
	• Schoolgids bijwerken.	• Overzicht opbrengsten alle scholen	
	• Zicht op cognitieve ontwikkeling alle OPSPoor-scholen.	• Schoolgids	
	• Vertaling van analyses naar doelen en verantwoording hiervan in plannen zodat belanghebbenden geïnformeerd worden, verantwoording conform overheidsafspraken. Na instemming MR en bestuur voor 1 september op website.	• Jaarplan (is inclusief jaarverslag en scholingsplan)	
Juli	• Bespreken beleidsvoornemens voor het nieuwe schooljaar met het team. Na bijstelling jaarplan met team en instemming MR voor 1 sep delen met bestuur.	• Scholingsplan (is onderdeel van jaarplan)	
	• Individuele en teamscholingswensen in kaart brengen, dialoog over persoonlijke- en teamontwikkeling.	• Vensters schoolgids/scholen op de kaart	
Juli	• Schoolgids bijwerken.	• Jaarverslag (is onderdeel van jaarplan)	
	• Evalueren en bijstellen van het vorige jaarplan met het team. Na bijstelling met team en adviesrecht MR voor 1 sep delen met bestuur.	• Monitor sociale veiligheid	
Jaarlijks	• Monitoren veiligheidsbeleving van leerlingen, indien nodig maatregelen nemen ter verbetering. Verslag en aanpak in het jaarplan opnemen.	• RI&E	
2-jaarlijks	• Inzicht in welke deugdelijkheidseisen/ambities gewaardeerd worden en zicht op verbeterpunten.	• Groot tevredenheidsonderzoek	
4-jaarlijks	• Inzicht in welke deugdelijkheidseisen/ambities gewaardeerd worden en zicht op verbeterpunten, zowel op school- als bestuursniveau.	• Schoolplan	
	• Schoolbrede ambities en ontwikkelpunten voor de komende 4 jaar helder verwoord.		

Deze kwaliteitskalender is een handreiking bij de uitvoering van het kwaliteitsbeleid OPSPoor. Van en met elkaar te leren staat hierbij centraal. Deze kalender is altijd in ontwikkeling, heb je tips, op- of aanmerkingen? Laat het ons weten.

 Vertrouwen
  Verbinden
  Meesterschap

Onderwijsresultaten

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

Speerpunten toekomstige ontwikkelingen

Onderwijsontwikkeling staat binnen OPSPOOR centraal en hierbinnen is een aantal speerpunten geformuleerd:

OPSPOOR doet dit door:

- De kwaliteitscyclus te borgen;
- De samenwerking tussen de scholen te stimuleren binnen clusters, kernteams en stuurgroepen;
- Interne audits die een plek in de kwaliteitscyclus hebben;
- Het nieuwe waarderingskader, dat een actief onderdeel is van de gesprekken tussen het College van Bestuur en de afdelingen met de scholen;
- De monitoring door het College van Bestuur te garanderen en bewaken.

Versterken basisondersteuning

OPSPOOR gelooft in 'gelijke kansen voor ieder kind'. Dat is dan ook het uitgangspunt van ons ondersteuningsplan, waarin we beschrijven hoe we de basisondersteuning vormgeven op de verschillende scholen. Belangrijk is dat scholen elkaar ook ondersteunen hierin.

Gezonde en rijke leeromgeving

We vinden het belangrijk dat leerlingen zich bewust zijn van de mogelijkheden in onze samenleving. Daarom maakt OPSPOOR een gezonde en uitdagende leeromgeving mogelijk, waarin de nieuwsgierigheid van de kinderen geprikkeld wordt en ontwikkeling plaatsvindt. Belangrijk is dat kinderen vertrouwen in hun toekomst krijgen en met en van elkaar leren.


Versterken basisvaardigheden

Binnen OPSPOOR is er veel aandacht voor de basisvaardigheden Rekenen en Taal. Per schooljaar 2021-2022 werken we vanuit een masterplan Rekenen. De scholen hebben hiervoor een eigen plan ontwikkeld. We breiden dit verder uit in schooljaar 2022-2023 met een gezamenlijke OPSPOOR-studiedag en aanbod vanuit de OPSPOOR Academie. Per schooljaar 2023-2024 pakken we ook het Masterplan Taal op.

Onderdeel van de basisvaardigheden zijn daarnaast Digitale Geletterdheid en Burgerschap. Dat zijn naast taal en rekenen ook de speerpunten voor OPSPOOR.

Digitale geletterdheid

Binnen het curriculum Digitale Geletterdheid werkt OPSPOOR aan het onderwijsaanbod. Dit heeft hoge prioriteit en zien wij als een basisvaardigheid. Vanaf 2017 heeft OPSPOOR een eigen IT Lab, waar innovatie en digitale geletterdheid centraal staan. De scholen worden begeleid en ondersteund in de ontwikkeling van onderwijsaanbod en IT. OPSPOOR is al enige jaren geleden gestart om eigen medewerkers bekend te maken met alle mogelijkheden die IT te bieden heeft. Er zijn diverse trainingen gegeven en



elke school heeft een eigen expert, een iCoach. Deze iCoach is binnen de school verantwoordelijk voor het overbrengen van IT-kennis aan leerlingen, waardoor zij ook als expert kunnen fungeren binnen de school.

Burgerschap

De leerlingen van OPSPOOR nemen actief deel aan de samenleving en leveren een positieve bijdrage. Bestuursbreed hebben we al een visie op burgerschap geformuleerd, vanuit onze kernwaarden en onze visie VOOR TOEKOMSTMAKERS. Deze visie is al enkele jaren voelbaar en zichtbaar op onze scholen. Nu Burgerschap ook binnen de basisvaardigheden een positie heeft gekregen, valt de visie van OPSPOOR nog meer op zijn plek. Initiatieven die hierbij passen, zijn bijvoorbeeld:

- IT Lab.
- OPSPOOR Junior Academie.
- Discussiëren kun je leren.
- Leerlingenraden.
- OPSPOOR Out of School.

Ontwikkeling expertisecentrum

We hebben als doel om de toestroom (met name van jonge risicoleerlingen) naar het S(B)O te verminderen. Dat doen we door inzet van S(B)O expertise in de clusters en de reguliere scholen. Voorbeelden hiervan zijn:

- We hebben een visie en werkwijze ontwikkeld voor de begaafdheid binnen de basisondersteuning (voor 4 jaar). Vanuit het bovenscholse initiatief Laika begeleiden we de scholen in het ontdekken van hun eigen weg/identiteit in dit beleid.
- Ook zetten we de samenwerking met het SWV VO over de doorgaande lijn PO-VO (HB) voort.
- We begeleiden teams van niet-S(B)O scholen.
- We geven van trainingen vanuit eigen expertise.

Doorgaande ontwikkellijn

Ons aanbod is erop gericht dat alle kinderen een dekkend aanbod krijgen volgens de ontwikkelfase waarin het kind zit. Voor OPSPOOR richt deze zich, samen met de kinderopvang en het VO, op 0-14 jaar. Hierop zijn de niveaudoelgroepen in instructie ingedeeld. Daarop volgt de interne organisatie van kindcentra en scholen.

Onderwijskundig leiderschap

Binnen het aanbod is sprake van verschillende kennis/expertise. Hiervoor zijn specialisten nodig die hun kennis inzetten in hun team of bovenscholse binnen de OPSPOOR Academie. Bij OPSPOOR is de inhoud leidend voor het leiderschap. Verschillende onderwijskundige leiders, inclusief een directeur, hebben een rol in het aansturen van het aanbod.

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 in onderwijs).

Zij onderscheiden vier domeinen rondom internationalisering in het PO.

1. Vroeg vreemdetalenonderwijs (vvto) en tweetalig 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. Het bestuur wil investeren op 'uitwisseling over de grens'. Dat zal 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 belangrijke voorwaarden.

In 2022 heeft er geen internationale studiereis plaatsgevonden.

Nieuwkomersonderwijs

OPSPOOR heeft in het afgelopen jaar deelgenomen aan het crisisteam rondom het onderwijs aan Oekraïense leerlingen. Collega-stichtingen CPOW en PSG zijn aan de leiding, vanwege de Kernschool/ISK. Het heeft meerwaarde hier samen in op te trekken. Bij de kleuters worden al Oekraïense leerlingen opgenomen. In de komende maanden zullen ook oudere Oekraïense leerlingen instromen vanuit de Kernschool naar het reguliere onderwijs. Dit vraagt om extra afstemming en nadere kennisoverdracht rondom bijvoorbeeld traumasensitief lesgeven. OPSPOOR trekt ook hierin samen op met de andere schoolbesturen. We zijn trots op de manier waarop we met elkaar goed onderwijs kunnen verzorgen voor deze groep.

Inspectie

2022 is geen verslagjaar geweest. Wel zijn er diverse thema-onderzoeken gedaan in het kader van de 'Staat van het Onderwijs'.

Visitatie

Er heeft dit verslagjaar geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden. Deze staat voor najaar 2023 gepland.

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 september 2023 wordt gepubliceerd.	
Versterken basisvaardigheden	OPSPOOR legt de focus extra op de basisvaardigheden: rekenen, taalvaardigheid, digitale geletterdheid en burgerschap. Dit wordt vanuit OnderwijsOndersteuning ondersteund door inspiratiekaarten en masterplannen. De OPSPOOR Academie zorgt voor de scholing.	
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. De zorgclusters vormden ook de basis voor de samenwerking van de scholen in clusters.	
Gelijkekansenbeleid	Het plan tot het gelijkekansenbeleid 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 gelijkekansenbeleid 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.	

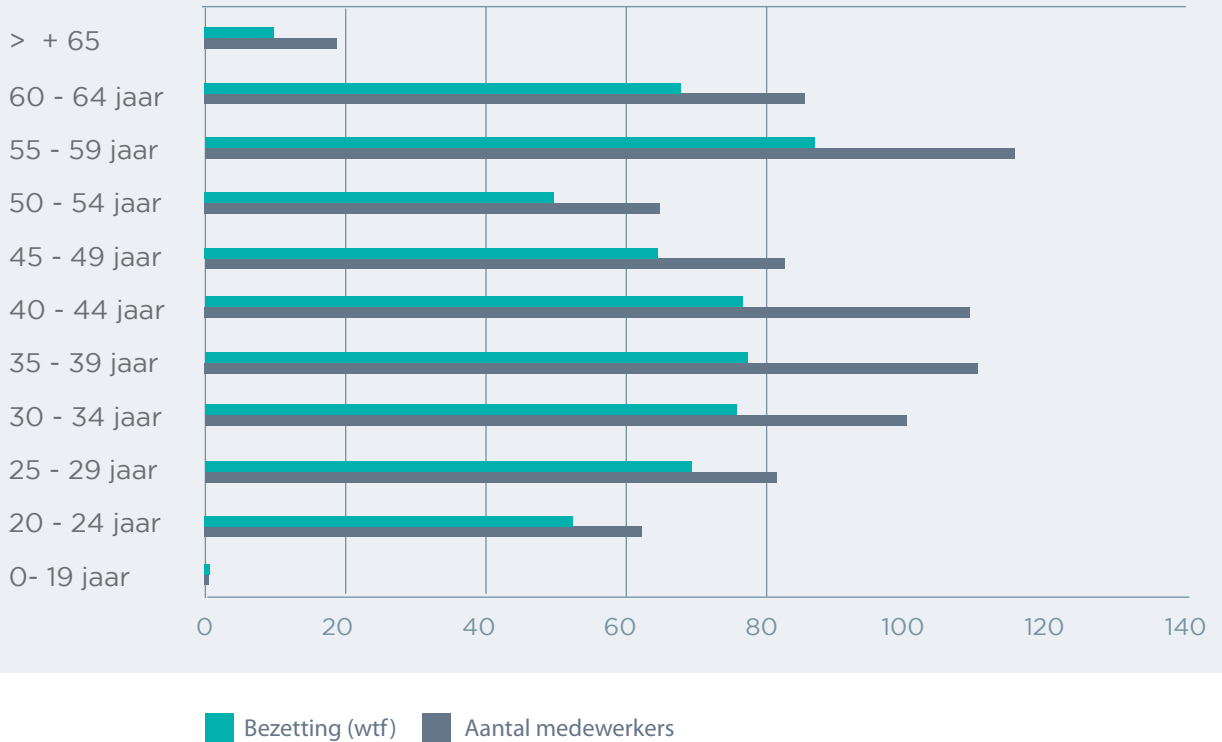
Burgerschapsvorming	Formatie werkgroep en eerste lijnen werden uitgezet rond de zomer 2022. De scholen geven, binnen hun schoolplan, het beleid rondom burgerschap vorm. Dit is in juli 2023 gerealiseerd.	
Hoogbegaafdheid	Opspoor heeft een beleid rondom meer- en hoogbegaafdheid vormgegeven. De bovenschoolse plusklassen komen in eigen beheer van de stichting. Andere schoolbesturen kunnen hiervan gebruikmaken. Tegen een kostprijs per leerling. De scholen worden begeleid in het neerzetten van de ontwikkellijn voor deze leerlingen.	
Visie op het Jonge kind	Binnen de samenwerking SKOP/OPSPoor wordt gewerkt aan een visie op het Jonge kind en de doorgaande ontwikkellijn. Gereed juli 2023.	
Expertisecentrum SO/SBO	In het kader van het beleid op weg naar inclusie, maken de scholen gebruik van de expertise in de teams van het SO/VSO en SBO. Deze collega's worden op de reguliere scholen ingezet ter ondersteuning.	
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

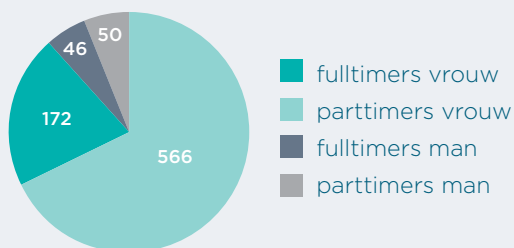
Ontwikkeling zit in het DNA van OPSPoor. Niet alleen kinderen leren van en met elkaar, ook onze medewerkers blijven in ontwikkeling. Zij moeten hun vaardigheden kunnen vernieuwen én toepassen. We zijn dus niet alleen onderscheidend in ons onderwijs, maar ook in ons werkgeverschap. We zoeken naar de juiste aansluiting tussen persoonlijke ontwikkeldoelen en de ontwikkeling van OPSPoor als organisatie.

Kerncijfers medewerkers OPSPOOR

LEEFTIJDOPBOUW



FULLTIMERS/PARTTIMERS MAN/VROUW



SAMENVATTEND

Aantal medewerkers:	834
Bezetting wtf:	627
Aantal deeltijd medewerkers:	616
Aantal fulltime medewerkers:	218

STUDENTEN BINNEN OPSPOOR

OPSPOOR is een lerende organisatie.
Alle scholen van OPSPOOR zijn dan ook opleidingsscholen.

- Aantal studenten totaal in 2022 = 137
- Aantal studenten per opleiding:
 - IPabo 73
 - InHolland 64

In het schooljaar 2021-2022 zijn er 100 studenten gestart bij OPSPOOR. Aan het begin van 2022-2023 startten ruim 90 studenten. Binnen OPSPOOR is meer dan de helft van de scholen een opleidingsschool voor onder andere pabo-studenten.

In ons strategisch beleid wordt veel aandacht besteed aan ontwikkelen en opleiden. We hanteren onderstaande pijlers:

- Ontwikkeling bestaande medewerkers
- Opleiden nieuwe medewerkers

Ontwikkeling bestaande medewerkers

We willen dat onze medewerkers ons verder helpen in het uitzetten en realiseren van onze strategische koers. We willen samen beter worden en nog niet gebaande paden bewandelen. Daarmee is de ontwikkeling van alle medewerkers van OPSPOOR het gevolg van organisatiedoelen én persoonlijke doelen. OPSPOOR is een professionele werkgever die haar medewerkers weet te boeien en te binden aan de organisatie. Medewerkers geven aan zich uitgedaagd, gezien en gehoord te voelen. Zij kunnen zich volop ontwikkelen en verder professionaliseren in hun meesterschap, waardoor de tevredenheid hopelijk verder toeneemt. Hierdoor verwachten wij dat medewerkers langer bij OPSPOOR zullen blijven.

Mobiliteitsbeleid & Functiedifferentiatie

Binnen OPSPOOR zien we mobiliteit als kans en kwaliteitsimpuls. We stimuleren medewerkers om na te denken over de eigen ontwikkeling en kansen die daardoor ontstaan. Toch is het onderwijs vanouds een beschermde werkomgeving: baan en werkzekerheid zijn een gegeven en lange tijd kon je als beginnend leerkracht 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. De noodzaak tot vernieuwingen binnen het onderwijsmodel en functiedifferentiatie maken meer mobiliteit noodzakelijk. 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 iedereen zich een leven lang kan blijven ontwikkelen en dat mensen meer en langer plezier hebben en houden in hun werk.

Anders organiseren

Het onderwijs heeft al enkele jaren te maken met personeelsschaarste. OPSPOOR ziet dit niet als een probleem, maar juist als een kans. Een kans om het onderwijs anders te organiseren. Om niet meer te denken in één leerkracht voor elke groep, maar om de schaarste zo efficiënt en effectief mogelijk in te zetten. Om medewerkers vanuit hun talenten, wensen, ambities en expertise een juiste plek te geven binnen de organisatie. De afgelopen jaren hebben we veel energie gestoken in het aanbieden van opleidingen voor onze medewerkers.

Binnen OPSPOOR hebben we diverse programma's die erop gericht zijn medewerkers bewust te maken van hun ontwikkelmogelijkheden. Wij stimuleren hiermee hun eigen ontwikkeling.

Starters Academie

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: de 'Starters Academie'. Deze academie is opgebouwd in een driefasenstructuur en is op maat. Het aanbod van het programma is leervraaggestuurd, hierdoor is een leerkracht zelf verantwoordelijk voor eigen ontwikkeling.

Traject Directeur in Opleiding

Voor ambitieuze leerkrachten die een volgende stap willen zetten binnen OPSPOOR is er het DIO-traject. Dit is een traject van twee jaar waarin de Directeur in Opleiding naast het volgen van de opleiding, begeleiding en ondersteuning vanuit de huidige directeuren en OPSPOOR krijgt.

Promotiecriteria

Samen met een werkgroep hebben we beleid gemaakt voor de promotiecriteria van onderwijsassistent naar leerkrachtondersteuner en van leerkracht LB naar leerkracht LC. Ook wordt er een opleidings- en ontwikkelingstraject uitgezet.

In de afgelopen jaren is de rol van ondersteund personeel (OOP) in de klas steeds belangrijker geworden. Ook wij het als een startfunctie voor medewerkers die zich binnen het onderwijs verder willen ontwikkelen. Om deze ontwikkelingen te stimuleren werkt OPSPOOR nauw samen met de pabo-opleidingen.

Ontwikkeling in praktijk

Innovatie zit in het DNA van VOOR TOEKOMSTMAKERS. Stilstaan is tenslotte geen optie.


Out of School

Daarom heeft OPSPOOR een programma ontwikkeld voor medewerkers en leerlingen die buiten de reguliere schooltijden meer verdieping zoeken. Dit programma, Out of School, is gestart als een pilot tijdens de zomermaanden en wordt nu verder uitgebouwd naar een programma dat het gehele jaar doorloopt. Medewerkers van OPSPOOR kunnen tijdens Out of School meer verdieping aan het onderwijs geven. Samen met leerlingen gaan ze aan de slag met thema's die binnen de basisvaardigheid Burgerschap passen. De verbinding met het bedrijfsleven wordt de komende jaren een van de belangrijkste speerpunten.

Opleiden van nieuwe medewerkers

OPSPOOR zet vol in op het opleiden van nieuwe medewerkers en heeft hiervoor een budget van ruim 2 miljoen gereserveerd. Want het opleiden van nieuwe medewerkers is net zo belangrijk als het opleiden van onze eigen medewerkers. Gezien de uitdagingen in de huidige arbeidsmarkt is de werving en het verbinden met nieuwe collega's van groot belang. Hiernaast heeft OPSPOOR hoge verwachtingen van medewerkers en doet zij er alles aan om het onderwijs kwalitatief goed te laten zijn. OPSPOOR gelooft dat medewerkers pas echt leren in de praktijk.

Opleiden in de school is dan ook structureel verankerd in de organisatie en maakt steeds meer deel uit van de onderwijscultuur binnen OPSPOOR. Het opleiden van (aanstaande)



professionals doen onze opleidingsscholen samen met het opleidingsteam en de pabo. Door samen te onderzoeken, te reflecteren en te innoveren leiden we de beste professionals op, die kinderen begeleiden in het worden van TOEKOMSTMAKERS.

Toekomstgerichte medewerkers (Ontwikkelplan NHS)

Goed onderwijs vereist 'toekomstgerichte medewerkers' die met een gedegen kennisbasis als bagage zich samen blijven vernieuwen en ontwikkelen. Leerkrachten die reflecteren en onderzoeken hoe ze onderwijs nog beter kunnen maken. En leraren die nadenken hoe ze kinderen nog meer ontwikkelkansen kunnen geven. Die ontwikkeling begint bij een toekomstbestendige opleiding tot leerkracht, maar loopt in onze ogen nog veel langer door, namelijk gedurende de hele loopbaan. Het behalen van de opleiding is in onze visie dan ook geen eindpunt, maar een stap binnen de totale ontwikkeling. We koppelen al onze kennis en ervaring over opleiden en begeleiden aan de nieuwe kennis en ervaring die we opdoen binnen Samen Opleiden.

Een toekomstgerichte medewerker:

- Is altijd op eigen ontwikkeling gericht. De medewerker heeft hier zicht op en voelt zich hier verantwoordelijk voor. Ook monitort de medewerker zijn ontwikkeling actief, kan vervolgens eigen leerbehoeften benoemen en creëert zelf (eventueel onder begeleiding) leeransen.
- Voelt zich actief betrokken met de ontwikkeling van anderen (kinderen, collega's, medelersenden, etc.).
- Is in staat op ontwikkeling gerichte feedback te geven, te ontvangen en te verwerken. Vraagt actief om feedback en kan zelf feedback aan anderen geven.
- Richt zich op samen(werkend) leren.
- Is een actieve, reflectieve en onderzoekende professional.
- Heeft lef, is ondernemend, toekomstgericht en op kwaliteit gericht.
- Past zich makkelijk aan.

Belangrijk hierin is de visie van OPSPOOR als lerende organisatie en het onderzoekend vermogen van OPSPOOR-medewerkers.

Rijke leeromgeving

Kennis, vaardigheden en houding alleen zijn niet voldoende om te zorgen voor professionalisering. Om hun expertise te ontwikkelen, hebben (aanstaande) medewerkers ook een rijke leeromgeving nodig. Met andere woorden: de werkplek moet uitdagen om te leren. Wat is nodig voor een rijke leeromgeving/Wat kenmerkt een rijke leeromgeving?

- We creëren door Samen Opleiden een omgeving waarin het vanzelfsprekend is dat je je altijd ontwikkelt, met elkaar en op een onderzoekende manier.
- De leer- en ontwikkelrijn 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 leerwerk omgeving 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.

Opleidingsscholen

Binnen OPSPOOR zijn meerdere opleidingsscholen. Op elke school is een mentor aangesteld, maar het gehele team is betrokken. Teamleden vervullen tenslotte een voorbeeldrol voor aanstaande leerkrachten. De opleidingsschool zorgt ervoor dat studenten leermogelijkheden krijgen die passen bij actuele thema's en leervragen. De leermogelijkheden kunnen worden ingedeeld in vier typen activiteiten:

1. Activiteiten voor/met kinderen

Onderwijs- en onderwijsondersteunende activiteiten die een leerkracht uitvoert voor het onderwijs aan de kinderen in zijn of haar groep.

2. Activiteiten op schoolniveau

Activiteiten die een leerkracht uitvoert voor 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 kinderen en het onderwijsproces op school goed te laten verlopen.

4. Professionaliseringsactiviteiten

Activiteiten die als doel hebben leraren te professionaliseren bij hun dagelijkse werkzaamheden of gericht zijn op het begeleiden en ondersteunen van de student.

Binnen OPSPOOR zijn onderstaande routes voor studenten ingericht:

LIO-studenten

OPSPOOR biedt de leerkracht in opleiding een betaalde leerwerkplaats onder de 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 groeien binnen het beroep centraal. OIDS kan niet los worden gezien van het integrale HR-beleid van OPSPOOR.

Het zij-instroomtraject

Beschikt een student over aantoonbare ervaring in het onderwijs en wil hij of zij graag als leerkracht aan het werk in het primair onderwijs? Dan bieden wij het zij-instroomtraject. Hierbij krijgt de zij-instromer geleidelijk aan meer verantwoordelijkheid, De medewerker wordt het eerste halfjaar geplaatst op een opleidingsschool in groep 4-7. Er is gekozen voor deze groepen, omdat ze het beste aansluiten bij het opleidingstraject. Groep 1-2 en groep 8 vragen om een andere aanpak. Gedurende deze eerste periode werkt de student onder verantwoordelijkheid van een gecertificeerde praktijkbegeleider.

Het verkorte deeltijd OPSPOOR-traject

Bij OPSPOOR bieden we stageplaatsen aan studenten die de verkorte deeltijdpabo doen bij Inholland Alkmaar of de iPabo. Bij inschrijving aan een van deze pabo's kan de student aangeven dat hij of zij graag een stageplek wil bij OPSPOOR. Dit kan ook aangegeven worden bij de stagecoördinator. Als er voldoende stageplekken beschikbaar zijn, wordt de student geplaatst op een opleidingsschool bij een gecertificeerde mentor/ praktijkbegeleider. De student loopt dan stage bij OPSPOOR en volgt de verkorte deeltijdopleiding.

OPSPOOR werkt nauw samen met mbo's en pabo's om toekomstige medewerkers in een vroeg stadium te ontmoeten en hen een plek te geven binnen de organisatie.

Verzuimanalyse 2022

Conform de cijfers van het CBS is in Nederland sinds 2017 een stijgende trend te zien in het verzuim, met een historische piek in 2022. Ook bij Stichting OPSPoor is het verzuimpercentage in 2022 behoorlijk gestegen, tot 6,5%.

Verzuimpercentage Stichting OPSPoor/landelijk					
		2019	2020	2021	2022
OPSPoor	(OPSO)	5,3	5,7	5,6	6,5
	(SPOOR)	6,0	5,4		
CBS landelijk*		4,4	4,8	4,9	5,6

* middeling van kwartaalcijfers <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/ziekteverzuim>

Functie en verzuim

DUO presenteert in het najaar de verzuimcijfers van de sector van de voorgaande drie kalenderjaren, waarin onderscheid gemaakt wordt in bijvoorbeeld regiocijfers, leeftijd en functiegroep. Analyse op dergelijk niveau voor 2022 kan pas in het najaar en is daarom niet in deze analyse meegenomen.

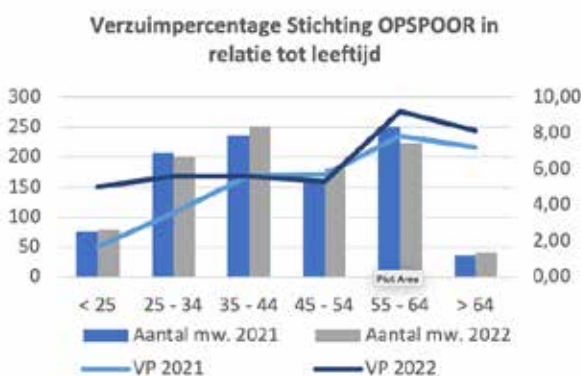
Kijkend naar de gegevens die we tot nu toe hebben, zien we wel dat het verzuim onder het onderwijsondersteunend personeel (OOP) in 2022 relatief gelijk is gebleven, maar sinds 2020 zorgelijk hoog ligt. Het verzuim onder het onderwijzend personeel (OP) heeft altijd redelijk de branchegemiddelden gevolgd, maar is in 2022 fors gestegen.

Verzuimpercentage OP en OOP in relatie tot sector					
		2019	2020	2021	2022
OPSPoor OP	(OPSO)	5,0	4,6	5,4	6,7
	(SPOOR)	6,5	5,6		
OPSPoor OOP	(OPSO)	5,8	9,3	7	7,1
	(SPOOR)	6,0	5,7		
DUO OP*		5,7	5,7	5,7	nbn
DUO OOP*		5,8	5,9	6,2	nbn

* basisonderwijs https://duo.nl/open_onderwijsdata/primair-onderwijs/publicaties/verzuimonderzoek-personeel-po-en-vo.jsp

Leeftijd en verzuim

De bedrijfsarts geeft aan dat er over het algemeen een toename van mentale disbalans wordt opgemerkt en herkent dit ook bij OPSPoor. Vooral bij de jongere medewerker is de mate waarin dit toeneemt erg zorgelijk. We zien dit ook terug in de verzuimcijfers waar t.o.v. 2021 een significante stijging is bij de medewerkers tot 35 jaar. Als interventie



hierop wordt o.a. vanuit de afdeling Opleiden in de School de aandacht voor studenten (in toenemende mate zij-instromers) en starters geïntensiveerd. Dat het verzuim onder de groep medewerkers van 55 jaar en ouder hoger ligt, is gebruikelijk, maar ook in deze leeftijdscategorie is in 2022 het verzuim fors gestegen.

Acties naar aanleiding van stijgend verzuim

De stijging van het verzuim is een zorgelijke conclusie waar diverse interventies op plaatsvinden. Sinds eind 2022 werken we samen met arbodienst Recht door Zee en binnen de afdeling P&O is de functie van Adviseur Inzetbaarheid toegevoegd. Het resultaat: een samenwerking waarin meer aandacht is voor preventie en verzuimd. In dit kader is bijvoorbeeld in 2023 gestart met de training Vitaal Leiderschap voor leidinggevenden en een pilot groepswandelcoaching voor medewerkers.

Vanwege de cijfers is er meer nodig, vooral bij het OOP en de jongeren. In samenwerking met Recht door Zee streven we naar meer inzicht in de achtergronden van het verzuim en meer gerichte interventies om het herstel te bevorderen en verzuim te voorkomen.

NB: Ondanks zorgvuldige verwerking kunnen verzuimcijfers afwijken van eerder gepresenteerde cijfers door verschillen in de manier van berekening dan wel wijzigingen in verzuimregistratie.

Aanpak Werkdruk

De werkdrukgeden 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. Zij weten immers het best wat nodig is.

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 Werkdrukgeden".

Waarvoor zijn de werkdrukmiddelen ingezet?

- Administratief medewerkers/managementassistent;
- 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 reden 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 2023 gereed te hebben.	
Uitkering na ontslag	OPSPoor begeleidt vanuit goed werkgeverschap én overeenkomstig de geldende regels van het Participatiefonds, medewerkers die (dreigen) werkeloos (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 werkdrukgeden 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 de afdeling een plek ingericht waar alle informatie is te vinden.	

2.3 Huisvesting & Facilitaire zaken

Naast onze medewerkers zijn ook onze leerlingen TOEKOMSTMAKERS. Onze leerlingen leren 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. We kijken graag buiten onze schoolmuren. En halen de samenleving graag binnen de school en 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.

OPSPOOR is verantwoordelijk voor het onderhoud van de schoolgebouwen, waarbij we samenwerken met gemeentes en de omgeving van de school.

Binnen OPSPOOR is de afdeling Facilitair Bedrijf hier verantwoordelijk voor. De werkzaamheden zijn 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

Binnenklimaat

In het derde kwartaal van 2020 zijn metingen uitgevoerd naar 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.

In 2022 zijn alle werkzaamheden waar mogelijk afgerond. Toch zijn er nog steeds stroomtoevoerproblemen bij Liander en is OPSPOOR helaas nog niet in staat om de stekker in het stopcontact te steken. Bij de basisscholen Middellie, 't Carrousel, De Overhaal en Weremere zijn in 2022 alle werkzaamheden uitgevoerd om het binnenklimaat te verbeteren.

Verder hebben eind 2022 alle scholen een CO2-meter voor elk lokaal ontvangen.

Meerjarenonderhoud

In 2016 is via Inspectrum een meerjarenonderhoudsplan aangeschaft en in werking gegaan. 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.

Inkoop- en contractmanagement

Sinds 2020 heeft OPSPOOR een eigen inkoopbeleid en eigen inkoopvoorwaarden. Om dit traject goed te begeleiden hebben we hiervoor een eigen medewerker aangetrokken. Alle aankopen boven € 2.000,- moeten met hem worden overlegd. Contracten worden zo veel mogelijk bovenschools en centraal afgesloten, waardoor we efficiënter kunnen werken en financieel voordeel kunnen behalen. Een ander gevolg van een helder inkoopbeleid is dat we meer kunnen sturen op duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Dat past bij de visie van TOEKOMSTMAKERS - OPSPOOR is uiteraard een maatschappelijk betrokken organisatie. Bij leverancierskeuze letten we dan ook goed op duurzaamheidsaspecten. Bij de selectie sturen we hierop.

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. Door op pad te gaan, een kinderboerderij te bezoeken, te spelen op een (groen) schoolplein of in de natuur, 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.) kunnen leerlingen op deze jonge leeftijd als vanzelfsprekend gedrag aanleren. 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.

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 één 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 kortere reisafstanden, dus een logistiek en duurzaamheidsvoordeel.

Social return

Social return is een aanpak om 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.

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 Rolf groep.

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.	■
(KC) Wheermolen	Vanaf oktober 2021 gestart met realisatie. Opleverdatum was december 2022. De school is na de kerstvakantie (9 januari 2023) in gebruik genomen.	■
Meester Hays	Vanaf januari 2022 gestart met realisatie. School is op 5 december 2022 in gebruik genomen.	■



Ontwikkelingen schoolniveau	Resultaat	
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 in het IHP 100 m ² (ongeveer 2 lokalen) toegezegd. Uit de prognose is gebleken dat dit ontoereikend is voor de komende jaren. De gemeente heeft daarop besloten om de extra ruimte die was aangevraagd én toegekend voor kinderopvang (voor een kinderdagverblijf) toe te voegen aan de onderwijsm ² 's. Dat betekent dat er nu 4 lokalen voor het onderwijs worden gerealiseerd. Volgens planning loopt de realisatiefase van september 2023 tot februari 2024.	
De Bloeiende Perelaar	Op het schoolplein van De Bloeiende Perelaar zijn zowel gebouw Zuid als Noord gerealiseerd.	
De Blauwe Morgenster	De nieuwbouw voor De Blauwe Morgenster is opgestart. Er worden met alle partners gesprekken gevoerd en er is een ruimtestaat gemaakt. Wel is er vanuit de omgeving waar het gebouw moet komen weerstand. Dit kan vertraging opleveren. Gemeente is bouwheer. Realisatie verwacht tussen 2026 en 2027.	
H.M. van Randwijk-school	Uitbreiding van de Grote Grutto is gedeeltelijk uitgevoerd in 2022. Er is een tekort wanneer de plannen zoals zijn afgesproken worden uitgevoerd. Hiervoor wordt door de partners een oplossing gezocht op basis van een verdeelsleutel. Zodra deze oplossing is gevonden, wordt de uitvoering van de totale werkzaamheden in zomer 2023 verwacht.	
De Havenridders	(Ver)nieuwbouw is gestart in de zomer van 2022. Verwachte oplevering is zomer 2023.	

Ontwikkelingen schoolniveau	Resultaat	
De Koningsspil	Er is door de gemeente een krediet toegekend voor permanente uitbreiding voor de school (bouwheer is OPSPoor). Hiervoor wordt op dit moment een haalbaarheidsonderzoek uitgevoerd die de basis vormt voor het collegebesluit. Daarnaast zijn twee noodlokalen toegekend die de gemeente zal plaatsen in de zomer van 2023.	
Het Parelhof	Het plan voor de uitbreiding van het Parelhof is – samen met het krediet – teruggedie bij de gemeente. Afgesproken is om op basis van een duidelijke visie een totaal plan aan de gemeente voor te leggen. Dit zal dan weer een plek krijgen in het IHP.	
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 Purmer-Zuid. Er wordt een haalbaarheidsonderzoek uitgevoerd die de basis vormt voor het collegebesluit. De school en het schoolbestuur participeren in deze gesprekken. Daarbij wordt – daar waar het kan – de visie op Pierement/Delta meegenomen.	
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. Het haalbaarheidsonderzoek is uitgevoerd, afgerond en besproken met schoolbesturen en gemeente. We zijn in afwachting van een formele reactie van de gemeente over de meest optimale optie.	
Noorderschool	In 2021 is in overleg met de kinderopvang contact gezocht met de gemeente Oostzaan over uitbreiding van school en kinderopvangdeel. Inmiddels heeft het college besloten om de uitbreiding toe te kennen op basis van semipermanente bouw. Dit zal in de zomer van 2024 worden gerealiseerd. Daarnaast zullen in de zomer van 2023 twee nieuwe noodlokalen worden geplaatst op de plek van het huidige noodlokaal.	

2.4 Bestuur & Communicatie

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

- Agendabeheer voorzitter en lid College van Bestuur en bestuurssecretaris;
- Organiseren processen rondom vastleggen besluiten en voorbereiden vergaderingen CvB, RvT en GMR;
- Organiseren bijeenkomsten, evenementen extern en intern;
- Inrichten communicatielijnen, extern en intern;
- Woordvoering media;
- Ontwikkeling campagnes arbeidsmarktcommunicatie voor alle scholen;
- Ontwikkelen communicatieplannen voor scholen, desgewenst;
- Ontwikkelen content t.b.v. externe communicatie via social media;
- Monitoring NPO.

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;
- Woordvoering media.

Enkele voorbeelden

- Intern platform voor alle medewerkers.





Tbv promotie intranet: blauwe druifjes met QR-code naar het interne platform, mei 2022.



Tbv mannen in het onderwijs en ter promotie OPSPoor en Meestert, tijdens WaterlandWerkt, oktober 2022.



Tbv promotie intranet: Chocolateletter voor alle medewerkers. Alle letters bij elkaar vormt de boodschap van Sint en Piet op intranet. En tbv verbinden medewerkers OPSPoor feest.



Als kerstpakket ontvingen alle medewerkers een rugzak met lokale en duurzame producten.

Arbeidsmarktcommunicatie

In 2022 liep de campagne 101X OPSPOOR. We gaven tussen januari en juli 101 redenen om bij OPSPOOR te komen werken. De campagne liep via social media.



Statistieken social media

Statistieken Facebook. Van 01-01-22 tot 31-12-22

Bereikte Facebookpagina's		146.710
Bezoeken aan pagina en profiel		3.289
Nieuwe vind-ik-leuks		61
Pieken qua bereikte accounts.	7 mei:	18.059
Vanaf eind april tot en met midden juli vonden de hoogste pieken plaats.	30 mei:	7.671
	14 juni:	9.543
	15 juni:	8.577
	19 juni:	8.080

Statistieken Instagram. Van 01-01-22 tot 31-12-22

Bereikte Instagrampagina's		28.416
Bezoeken aan pagina en profiel		1.297
Nieuwe volgers		104
Pieken qua bereikte accounts.	2 mei:	1.865
Vanaf eind april tot en met begin mei vonden de hoogste pieken plaats. Ook in juni ontstond een piek.	6 mei:	6285
	7 mei:	7.722
	12 juni:	1.917
	13 juni:	3.006

Statistieken LinkedIn OPSPOOR. Van 30-03-22 tot 31-12-22

Unieke bezoekers		791
Paginaweergaven		2.142
Meer personen bekijken de bijdragen op mobiel dan op desktop		
Pieken qua weergaven	1 april:	432
	1 okt:	308



Monitoring Inhaalprogramma's

Vanaf de start van corona, toen er mogelijk achterstanden ontstonden bij de leerlingen van onze scholen, zijn diverse Inhaalprogramma's vanuit het ministerie van OCW beschikbaar gesteld, zoals Inhaalprogramma 1 t/m 5 en NPO. De inhaalprogramma's 1 t/m 5 zijn in 2021 afgerond. Het jaar 2022 stond met name in het teken van NPO. Daarnaast zijn 5 scholen gestart met de subsidie Verbetering Basisvaardigheden, 5 scholen met de subsidie School en omgeving – Doorgroeiërs en 2 scholen met het schrijven van een plan voor de subsidie School en omgeving – Starters.

NPO

Door het demissionaire kabinet is het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) 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 constant gemonitord wordt. Vanuit het systeem evalueren we en sturen we eventueel bij.

In 2021 zijn onderstaande stappen gezet:

- Coördinatie schoolscan;
- Maken standaardformat 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.

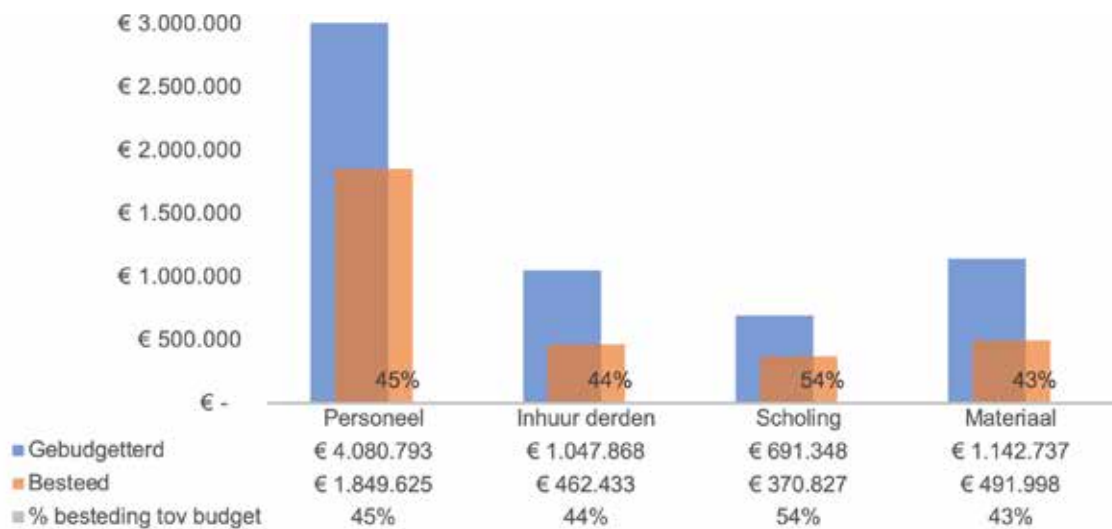
In 2022 zijn we doorgegaan op de basis uit 2021. De bestedingen worden maandelijks bijgewerkt en geëvalueerd. De scholen sturen het programma bij of vullen het aan met nieuwe onderwerpen waar de behoefte het grootst is.

Menukaart interventies	2021-2025	Waarvan Pnl	2022	Waarvan Pnl	Realisatie	Waarvan Pnl
	Plan		Plan			
A1 Voor en vroegschoolse interventies	408.875		204.438			
A2 Uitbreiding onderwijstijd	127.615		63.808			
B1 Een op een begeleiding	60.593		30.297			
B2 Individuele instructie	340.843		170.422			
B3 Instructie in kleine groepen	1.786.865		893.433			
B4 Directe instructie	437.869		218.935			
B5 Leren van en met medeleerlingen	40.194		20.097			
B6 Feedback	140.529		70.265			
B7 Beheersgericht leren	40.210		20.105			
B8 Technieken voor begrijpend lezen	245.801		122.901			
B9 Gesproken taalinterventies	32.696		16.348			
B10 Fonemisch bewustzijn	8.706		4.353			
C1 Welbevinden leerlingen	843.334		421.667			
C2 Sportieve activiteiten	102.299		51.150			
C3 Cultureducatie	518.691		259.348			
C4 Metacognitie en zelfregulatie	204.695		102.348			
D2 Samenwerkend leren	122.683		61.342			
E1 Klassenverkleining	561.766		280.883			
E2 Onderwijsassistenten en instructeurs	2.230.515		1.115.258			
F1a Aanstelling inhuur personeel interventies	102.036		51.018			
F1b Professionalisering zoals coaching/gerichte trainingen	231.423		115.712			
F1c Schoolontwikkeling en verbetercultuur	120.359		60.180			
F1e Leermiddelen	101.619		50.810			
F1f Digitale technologie	310.958		155.479			
F2 Ouderbetrokkenheid	12.032		6.016			
Totaal	9.133.206	1.373.144	4.566.603	686.572	3.653.440	631.803

Onderstaand overzicht geeft inzicht in de keuze van verschillende interventies. Voor het plan van kalenderjaar 2022 is het totaalplan genomen voor 2021 tot en met juli 2025 en dat gedeeld door 2. Voor een bedrag van € 3 mln. zijn nog geen definitieve plannen gemaakt

Per 31 december 2022

NPO gelden gebudgetteerd versus besteed tot nu toe



Realisatie NPO middelen in percentages van het geheel



Subsidie Verbetering Basisvaardigheden

Door het ministerie van VWS is een subsidie beschikbaar gesteld om scholen te ondersteunen met de ontwikkeling van basisvaardigheden van leerlingen op het gebied van taal, rekenen, digitale geletterdheid en burgerschap. Het doel is om ze beter voor te bereiden op het vervolgonderwijs en de maatschappij in het algemeen.

Vijf van onze scholen hebben deze subsidie toegekend gekregen. Ze hebben in januari een activiteitenplan ingediend waarin ze de aanpak beschrijven van de basisvaardigheden die ze willen versterken. Er is een administratie ingericht om het budget periodiek te monitoren. De evaluatie van de inhoudelijke resultaten (de leerprestaties via de M- en E-toetsen) wordt gemonitord via het NCO (Nationaal Cohortonderzoek Onderwijs).

Subsidie School en omgeving

De subsidieregeling School en omgeving van het ministerie van VWS heeft als doel meer leerlingen een buitenschools aanbod aan te bieden. Dit aanbod moet passen bij de lokale behoefte en omgeving, zodat leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen,

ongeacht hun thuissituatie of omgeving. Daarnaast helpt het ze om vaardigheden te ontwikkelen door meer kansengelijkheid in het onderwijs en een gelijkwaardige deelname aan de maatschappij. De subsidie is onder andere bedoeld voor basisscholen met een positieve achterstandsscore.

Scholen die al aanvullende activiteiten aanbieden maar nog een beperkt aanbod en bereik hebben, konden zich aanmelden voor de **Doorgroeiers-subsidie** door het indienen van een aanvraagformulier. Hierin beschrijven ze de coalitiepartners (gemeente en samenwerkende maatschappelijke organisaties), de doelstelling van de coalitie, welke activiteiten ze willen aanbieden en hoe ze ervoor zorgen dat zoveel mogelijk leerlingen deelnemen.

Vijf van onze scholen zijn hiervoor in aanmerking gekomen. De subsidie is begin december 2022 toegekend.

De **Starters-subsidie** van School en omgeving is bedoeld voor een regio of gebied dat nog niet gestart is met de uitvoering van een programma Rijke Schooldag en nog geen coalitie heeft gevormd. Twee van onze scholen hebben deze subsidie toegekend gekregen. Zij hebben tot uiterlijk 26 september 2025 de tijd om een lokale coalitie te vormen met andere schoolvestigingen, gemeenten en maatschappelijke organisaties om met elkaar een activiteitenplan te maken om een buitenschools aanbod aan te bieden. De subsidie is begin december 2022 toegekend.

2.5. Financieel Beleid

Ambitie en beleid

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 2023 verder zal worden uitgewerkt.

Om dit doel te realiseren is een begroting opgesteld voor het kalenderjaar 2022 met een begroot resultaat van € 0,9 miljoen (hierna te lezen als mln.) negatief. In 2022 is de afboeking op de vordering van OCW verwerkt (€ 2,4 mln.). Daarnaast is er een onderbesteding op de voor het kalenderjaar 2022 verkregen NPO-middelen (€ 1,9 mln.). Hierdoor is het werkelijk resultaat uitgekomen op ongeveer € 1,3 mln. negatief.

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. Voor het kalenderjaar 2022 is OPSPoor erin geslaagd dit in de reguliere begroting op te nemen.

Ten slotte 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 al in het begin van de maand maart is vastgesteld. Dit geeft ruimte om tijdig op de krappe arbeidsmarkt te kunnen acteren en in eventuele vacatures te kunnen voorzien.

Begroting 2023

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.

Het beleid, de doelstellingen en ambities voor de komende jaren zijn terug te vinden in de jaar- en schoolplannen van de scholen en de afdelingen. Hieraan zijn de begrotingen gekoppeld.

Daarnaast worden er een aantal bestuurlijke opdrachten uitgevoerd rondom subsidie en bekostiging, waaronder:

- Projectsubsidie Regionale Aanpak Personeelstekort
- Projectsubsidies Nationaal Programma Onderwijs
- Projectsubsidie Tegemoetkoming kosten Opleidingsschool
- Meerjarenonderhoud schoolgebouwen
- Innovatiegelden
- Efficiency

Hiervoor is budget opgenomen in de begroting. Bovendien zijn er budgetten meegenomen voor een aantal speciale projecten passend binnen de strategische agenda.

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 meerjareninvesteringsbegroting opgesteld en doorgerekend in de meerjarenbegroting.

Leerlingaantallen per 1 oktober/februari	Realisatie 1-10-2020	Realisatie 1-10-2021	Realisatie 1-2-2022	Voorlopig 1-2-2023	Begroting 1-2-2023	Begroting 1-2-2024	Begroting 1-2-2025
Cluster 1	1.083	1.103	1.141	1.116	1.137	1.133	1.119
Cluster 2	1.200	1.142	1.196	1.175	1.203	1.237	1.281
Cluster 3	1.211	1.244	1.285	1.303	1.357	1.416	1.469
Cluster 4	1.187	1.162	1.211	1.173	1.204	1.178	1.147
Cluster 5	1.042	1.005	1.034	972	998	988	1.000
Cluster 6	1.475	1.485	1.536	1.569	1.617	1.633	1.657
Cluster 7	393	396	409	404	432	432	428
Totaal OPSPOOR	7.591	7.537	7.812	7.712	7.948	8.017	8.101

bo	7.198	7.141	7.403	7.304	7.516	7.585	7.673
sbo	197	190	206	188	202	202	198
so/vso	196	206	203	216	230	230	230
Totaal OPSPOOR	7.591	7.537	7.812	7.708	7.948	8.017	8.101

De telling van het aantal leerlingen per 1-2-2022 is een vastgestelde telling. Dat geeft zekerheid voor de rijksbekostiging voor het kalenderjaar 2023. De daling van het leerlingaantal per 1-2-2023 is tijdelijk, de verwachting is dat dit in 2024 weer gaat stijgen, deze toestroom van leerlingen wordt verwacht in het kader van gerealiseerde nieuwbouw voor de komende jaren.

Formatie in FTE

Gemiddeld aantal FTE	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Scholen	568,59	596,04	604,92	604,25	609,95	609,63
Bestuur en ondersteuning	34,59	35,40	35,40	35,40	35,40	35,40
Totaal OPSPOOR	603,18	631,44	640,32	639,65	645,35	645,03

De stijging van het aantal fte's vanaf 2025 is in lijn met de verwachte leerlingengroei.



Staat van baten en lasten in de meerjarenbegroting 2023-2026

Meerjarenbegroting 2023-2026 Bedragen in €	Realisatie 2021	Prognose 2022	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Rijksbijdragen	55.339.975	59.473.843	52.303.489	61.915.333	62.474.384	63.180.954	63.414.778
Overige overheidsbijdragen	40.605	32.000	28.700	29.620	28.700	28.700	28.700
Overige baten	392.600	576.832	651.575	517.713	517.713	517.713	517.712
Totale baten	55.773.180	60.082.675	52.983.764	62.462.666	63.020.797	63.727.367	63.961.190
Personele lasten	47.075.717	49.793.948	44.259.527	51.609.180	51.551.901	52.038.687	52.011.216
Afschrijvingen	1.568.476	1.896.756	1.866.170	1.975.178	2.186.247	2.127.552	2.102.012
Huisvestingslasten	4.693.785	4.693.593	4.690.445	5.014.265	5.164.693	5.319.633	5.479.222
Overige lasten	3.815.487	3.608.504	3.067.622	3.998.016	4.117.956	4.241.495	4.368.740
Totale lasten	57.153.465	59.994.801	53.883.764	62.596.639	63.020.797	63.727.367	63.961.190
Exploitatiesaldo going concern	-1.380.285	87.874	-900.000	-133.973	-	-	-
Rijksbijdragen NPO	2.530.337	5.333.075	5.333.075	3.110.176	-	-	-
Uitgaven NPO	1.631.371	5.333.075	5.333.075	3.110.176	-	-	-
Resultaat NPO	898.966	-	-	-	-	-	-
Exploitatiesaldo NPO	-481.319	87.874	-900.000	-133.973	-	-	-

In de meerjarenbegroting is rekening gehouden met een going concern begroting. De additionele middelen vanuit het nationaal programma onderwijs zijn apart gepresenteerd.

Toelichting op de begrote baten

Rijksbijdragen

De rijksbijdragen stijgen in de komende drie boekjaren met 10,1% van € 59,4 mln. in 2022 naar € 63,4 mln. in 2026. De hogere bekostiging volgt uit de indexering en de toename van leerlingen in de toekomst.

De gelden voor het Nationaal Programma Onderwijs zijn apart weergegeven. De bijdrage voor deze gelden eindigen per 1 augustus 2023.

In de begroting van de rijksbekostiging voor 2023 tot en met 2025 is geen rekening gehouden met mogelijke nieuwe indexeringen. De indexeringen voor de laatste schooljaren zijn hoger geweest dan de onderliggende prijzen- en lonenindex. In de schooljaren daarvoor was het tegenovergestelde het geval. In de praktijk laat de indexering zich dus moeilijk voorspellen.

Overige overheidsbijdragen

De overige overheidsbijdragen bestaan uit gemeentelijke vergoedingen voor een combinatiefunctionaris en een vergoeding voor de gymruimte.

Overige baten

De overige baten bestaan voornamelijk uit vergoedingen voor medegebruik en detachering.

Toelichting op de begrote lasten

Personele lasten

De personele lasten stijgen in de boekjaren 2023 tot en met 2026. Deze stijging wordt veroorzaakt door de groei van het aantal leerlingen, dit betekent meer personele bezetting.

Afschrijvingslasten

De stijging van de afschrijvingslasten vanaf 2023 wordt vooral veroorzaakt door hoge (uitbreidings)investeringen in nieuwe inventaris en schoolmiddelen voor de in 2023 gerealiseerde nieuwe schoolgebouwen. Daarnaast wordt er geïnvesteerd in duurzaamheid van de gebouwen. Tot en met kalenderjaar 2024 stijgen de afschrijvingslasten om vervolgens vanaf 2025 te stabiliseren.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten voor de periode 2023-2026 nemen toe. Dit wordt veroorzaakt doordat er is geanticipeerd op een forse stijging van de lasten voor energie.

Overige lasten

Het budget voor de overige lasten neemt toe in de loop der jaren. Dit wordt veroorzaakt doordat er extra budgetten worden vrijgemaakt voor verschillende projecten. Denk bijvoorbeeld aan opleiden in school. Bovendien zorgt een stijging van de leerlingen aansluitend voor een stijging in de overige lasten.

Balans in de meerjarenbegroting 2023-2026

Balans	Realisatie	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
Bedragen in €	2021	2022	2022	2023	2024	2025	2026
Materiële vaste activa	7.092.712	8.485.253	7.396.239	6.702.667	6.702.667	6.700.000	6.700.000
Financiële vaste activa	22.314	22.164	22.314	22.314	22.314	20.000	20.000
Vorderingen	5.308.799	8.239.043	3.709.854	3.700.000	3.700.000	3.700.000	3.700.000
Liquide middelen	7.075.068	3.845.976	6.750.742	6.671.101	6.671.101	6.611.523	6.611.523
Totaal activa	19.498.893	20.592.436	17.879.149	17.096.082	17.096.082	17.031.523	17.031.523
Eigen vermogen algemene reserve	7.798.655	4.529.788	4.735.495	4.601.523	5.301.523	6.201.523	6.201.523
Eigen vermogen bestemmingsreserve publiek	898.966	2.917.534	1.600.000	1.600.000	900.000		
Eigen vermogen bestemmingsreserve privaat	230.541	214.575	230.541	230.000	230.000	230.000	230.000
Voorzieningen	4.475.752	4.532.656	4.664.559	4.564.559	4.564.559	4.500.000	4.500.000
Kortlopende schulden	6.094.979	8.397.883	6.748.554	6.100.000	6.100.000	6.100.000	6.100.000
Totaal passiva	19.498.893	20.592.436	17.879.149	17.096.082	17.096.082	17.031.523	17.031.523

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa zal toenemen naarmate meer investeringen worden gerealiseerd in de toekomstige nieuwbouwprojecten. Doordat deze projecten zeer omvangrijk zijn en grotendeels worden gefinancierd door de gemeente, moeten de gemeentelijke vorderingen zeer nauw gemonitord worden. Door de afboeking op de vordering van OCW daalt het eigen vermogen. Er is geen sprake van een bovenmatig deel van het eigen vermogen. Zie onderstaande berekening.

Vorderingen

De post overige vorderingen bestaat voornamelijk uit vorderingen richting de gemeente voor vooruitbetaalde nieuwbouwprojecten. Deze vorderingen lopen geleidelijk aan af, wanneer het nieuwbouwproject is afgerond.

Eigen vermogen

Eigen vermogen uitsplitsing

De bestemmingsreserve nog te besteden NPO gelden betreft het saldo van de in het

	Realisatie 2022	Realisatie 2021
Algemene reserve	4.529.788	7.798.655
Bestemmingsreserve nog te besteden NPO middelen (publiek)	2.689.328	898.966
Bestemmingsreserve risico NPO (publiek)	228.206	-
Bestemmingsreserve schoolfondsen (privaat)	214.575	230.541
Totaal Eigen vermogen	7.661.897	8.928.162

kalenderjaar 2021 en 2022 ontvangen middelen voor de NPO. Meerjarig is rekening gehouden met een afname van deze reserve.

De bestemmingsreserve risico NPO is bestemd voor personele risico's die voortvloeien uit de tijdelijke inzet van personeel vanuit de bekostiging van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO).

Voorzieningen

De positie van de voorzieningen bestaat uit een voorziening voor groot onderhoud, jubileumuitkering, wachtgeldverplichtingen c.q. eigenrisicodragers bij ziekte, professionalisering schoolleiders. De voorziening groot onderhoud zal in 2023 worden geactualiseerd. De jaarlijkse dotaties zijn gelijk aan het gemiddelde van onttrekkingen in de komende dertig jaar volgens de zogenaamde componentenbenadering. In deze componentenbenadering is de smalle benadering van het onderhoud toegepast.

Deze benadering houdt in dat uitgaven alleen als groot onderhoud kunnen worden aangemerkt indien de bestaande componenten worden vervangen voor nagenoeg dezelfde componenten. De dertig jaar geven een volledig beeld van de onttrekkingen.

De voorziening jubileumuitkeringen wordt ieder jaar geactualiseerd met behulp van het model van VOS ABB.

De voorziening wachtgeldverplichting eigen risico wordt nauwlettend in de gaten gehouden en wordt elk jaar ge-update.

De voorziening professionalisering schoolleiders is bedoeld om de uitgaven voor professionalisering te kunnen dekken. Mocht het bedrag binnen vier jaar niet besteed worden, dan valt dit vrij.

Kortlopende schulden

Deze bestaan voornamelijk uit de ontvangen subsidiegelden:

- Subsidie Regionale aanpak personeelstekort;
- Subsidie Impuls en innovatie bewegingsonderwijs;
- Subsidie school en omgeving doorgroeiers;
- Subsidie school en omgeving starters;
- Subsidie doorstroomprogramma's po-vo;
- Subsidie verbetering basisvaardigheden.

2.5.2 Financiële positie

Kengetallen

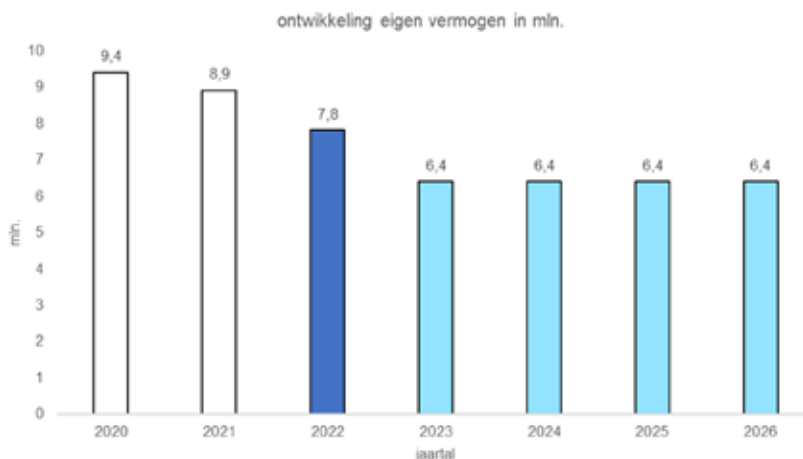
Kengetallen	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Solvabiliteit (norm >30%)	69%	59%	63%	63%	63%	63%
Rentabiliteit (norm >0)	-0,01	-0,02	0,00	0,00	0,00	0,00
Liquiditeit (norm >1)	2,03	1,36	1,7	1,7	1,69	1,69
Huisvestingsratio	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08
Maximale algemene reserve	9.988.954	11.596.457	9.951.309	9.823.707	9.856.368	9.868.060
Algemene reserve	8.928.162	7.624.387	6.201.523	6.201.523	6.201.523	6.201.523
Bovenmatig eigen vermogen	-1.060.792	-3.972.070	-3.749.786	-3.622.184	-3.654.845	-3.666.537

Uit bovenstaande kengetallen blijkt dat de financiële situatie goed is. De solvabiliteit blijft ruim boven de signaleringsgrens van 30% van OCW.

De liquiditeit is voldoende om in korte termijn aan onze financiële verplichtingen te kunnen voldoen. De absolute omvang van de liquide middelen is ruim boven de signaleringswaarde van het ministerie van OCW (€ 0,1 mln.).

Reservepositie

Het eigen vermogen per 31-12-2022 bestaat uit publiek eigen vermogen en privaat eigen vermogen. Het publiek eigen vermogen bestaat uit een algemene reserve, bestemmingsreserve Nationaal Programma Onderwijs en een bestemmingsreserve risico NPO. Het privaat eigen vermogen bestaat uit middelen ontvangen voor tussenschoolse opvang.



Toekomstige ontwikkelingen

Voor de toekomst houdt 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 valt. De stijging van de huisvestingslasten staat niet in verhouding tot de hiervoor ter beschikking staande middelen. In de nieuwe bekostigingsstructuur die per kalenderjaar 2023 wordt ingevoerd, wordt geen onderscheid meer gemaakt tussen personele en materiële bekostiging. De kans bestaat dat hogere huisvestingslasten ten koste 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 Bedrijf zorgt ervoor dat de investeringen waar mogelijk worden gebundeld om efficiënt met de financiële middelen om te kunnen gaan.

Treasurystatuut

Het treasurybeleid heeft de Stichting OPSPOOR vastgelegd in het Treasurystatuut. De Stichting OPSPOOR heeft geen beleggingen en kent een defensief treasurybeleid 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 hoeft te worden vergoed. Er zijn geen beleggingen, leningen en derivaten.

Er hebben geen wijzigingen plaatsgevonden in het beleid ten opzichte van het voorgaande kalenderjaar. In 2023 wordt het statuut verder geoptimaliseerd.

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 (V)SO-scholen 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 schoolspecifieke 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 bekostigingsregelingen 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 schoolspecifieke middelen die altijd aan een school worden toegerekend zijn:
 - o Vergoeding middelen werkdrukvermindering;
 - o Kleine scholentoeslagen;
 - o Onderwijsachterstandenbeleid;
 - o Samenwerkingsverband, OSA en IB;
 - o 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 zijn 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 2021. Dit gebeurt door het totale netto-formatiebudget te delen door het totaal aantal leerlingen per 1 oktober 2021 en dat bedrag naar rato toe te delen aan de individuele scholen.
 - Aan het herverdeelde netto-formatiebudget worden de schoolspecifieke middelen toegevoegd waarna het beschikbare budget voor de formatie 2021-2022 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 OPSPoor toegerekend aan de school waar deze wordt ontvangen. Er wordt geen bedrag doorberekend voor de bovenschoolse organisatie.



2.5.3 Realisatie

Realisatie 2022 Bedragen in €	Realisatie 2022	Begroting 2022	Verschil 2022
Rijksbijdragen	57.583.654	52.303.489	5.280.165
Overige overheidsbijdragen	42.273	28.700	13.573
Overige baten	578.546	651.575	-73.029
Totale baten	58.204.473	52.983.764	5.220.709
Personele lasten	50.644.978	44.259.527	6.385.451
Afschrijvingen	1.990.309	1.866.170	124.139
Huisvestingslasten	4.846.292	4.690.445	155.847
Overige lasten	3.935.068	3.067.622	867.446
Totale lasten	61.416.647	53.883.764	7.532.883
Exploitatiesaldo excl NPO	-3.212.174	-900.000	-2.312.174
Rijksbijdragen NPO	5.599.349	5.333.075	266.274
Uitgaven NPO	3.653.440	5.333.075	-1.679.635
Resultaat NPO	1.945.909	-	1.945.909
Exploitatiesaldo incl NPO	-1.266.265	-900.000	-366.265

Toelichting op de gerealiseerde baten

Rijksbijdragen OCW en Overige Subsidies OCW

Het positieve verschil wordt veroorzaakt door de nabetaaling voor de reguliere bekostiging 2021-2022 en de verhoging van de tarieven voor het lopende schooljaar 2022-2023.

Het positieve verschil wordt ook veroorzaakt door de extra ontvangen achterstands-subsidies vanuit het NPO. Deze compenseren de hogere uitgaven voor personeelskosten die hier rechtstreeks mee verband houden. Het positieve verschil wordt gedempt door de verplichte afboeking van de vordering op het ministerie van OCW over het betaalritme van de bekostiging.

Ontvangen doorbetalingen SWV en overige baten

De ontvangen doorbetalingen van het samenwerkingsverband zijn hoger dan begroot en hoger dan in de rapportage over het derde kwartaal zijn gerapporteerd. In de loop van het vierde kwartaal is alsnog een aantal beschikkingen ontvangen voor bijzondere subsidies over het boekjaar 2022.

Toelichting op de gerealiseerde lasten op de volgende pagina

Personeelslasten

De personele lasten zijn hoger dan begroot, deels wordt dit veroorzaakt door de cao-stijging. Deze stijging valt deels weg tegen de hogere rijksbijdragen. Bovendien is er meer extern personeel ingehuurd in verband met moeizaam in te vullen van vacatureruimte.

Afschrijvingen

Niet alle geplande investeringen over het boekjaar 2022 zijn gerealiseerd. Deels hebben ze ook pas later in het boekjaar 2022 plaatsgevonden. Dit heeft gezorgd voor lagere reguliere afschrijvingskosten. Doordat er voor een bedrag van ruim € 290.000 aan niet meer in gebruik zijnde activa is afgeboekt, zien we in de jaarrekening toch nagenoeg dezelfde afschrijvingskosten als begroot.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn hoger uitgevallen dan begroot. Dit wordt vooral veroorzaakt door hogere schoonmaaklasten vanwege zomerschoonmaak. Deels vallen tegen deze hogere schoonmaaklasten de lagere energielasten weg. In 2022 golden namelijk nog gunstige contracten voor energie.

Overige lasten

De overige lasten zijn hoger, deels komt dit door extra lasten vanwege de overstap naar een nieuw administratiekantoor, en de doorontwikkeling van de GMR. Bovendien zijn door de indexering de lasten van leermiddelen en licenties toegenomen.

Inzet werkdrukverminderingsgelden

De inzet van de werkdrukverminderingsgelden zijn binnen alle teams besproken. 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 2022 is als volgt:

Personele inzet	€ 1.986.270	99,9%
Materiële inzet	€ 1.011	0,9%

2.6 Continuïteitsparagraaf

OPSPoor kent een adequate plannings- en controlcyclus. 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 management-informatiesysteem 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 definiëren we daarbij 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 we eventueel besluiten dat er nadere acties noodzakelijk zijn. Hierbij hanteren we dezelfde risicodeling zoals toegepast door de Commissie Vermogensbeheer Onderwijsinstellingen (Commissie Don).

Een continu aandachtspunt blijven de risico's rondom het aantal leerlingen en de (mogelijke) krimp in leerlingenaantallen. Het is immers de basis voor de lumpsum-bekostiging. 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 kwaliteit van het onderwijs

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

Risico's personeel

Risico's over 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 houden we hier rekening mee. Door het monitoren van de verhouding vast en tijdelijk personeel bepalen we de flexibele schil.

In de komende jaren worden de volgende risico's blijvend onderkend, hierbij gebruiken we het risicomanagement 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 controlcyclus en toepassing van moderne managementinformatiesystemen is OPSPOOR voorbereid op het blijvend monitoren van de genoemde risico's.

Totaal € 1.987.281

Belangrijkste bestuurlijke voornemens en financiële vertaling daarvan

Deze voornemens hangen samen met onze strategische agenda. Vanuit het beleid, onze doelstellingen en onze ambities zijn de volgende speerpunten benoemd.

- Ontwikkeling van het kind, door het aanvragen van de subsidie basisvaardigheden, en gelden die besteed zijn aan out of school (€ 60.000,-)
- Loopbaanontwikkeling nieuwe en bestaande medewerkers, door het inzetten van gelden voor de OPSPOOR academie en studiefonds. Gebruik te maken van de subsidie Regionale Aanpak Lerarentekort deze is toegekend voor de jaren 2020-2022 en 2022-2023. Bovendien is de verlenging van deze subsidie voor augustus tot en met december 2023 onderhanden.
- Opleiden van nieuwe medewerkers door in te zetten op samenwerking met de (i) PABO en Noord-Hollandse Samenscholing.
- Organisatie door anders organiseren via het allocatiemodel X-Y=Z en in te zetten op verdere digitalisering. (ver) Nieuwbouw van schoolgebouwen.



Bijlage 1: Jaarverslag RvT 2022

1. Algemeen

Goed onderwijs, goed bestuur

De Stichting OPSPOOR (Purmerend, Regio Waterland ,+ Oostzaan) 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 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. In april 2022 zijn de van toepassing zijnde reglementen in lijn gebracht met de statuten en goedgekeurd. De RvT heeft een audit-, een remuneratiecommissie en 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. Aandachtspunten hierbij waren adequate onderwijshuisvesting, financiering daarvan, beschikbare m2 en kwaliteit (ventilatie noodzaak en ouderdom).

Jaarlijks wordt de managementletter van de accountant op basis van interim-controle besproken.

Toezichtvisie en taakopvatting

Naast het uitoefenen van het algemeen toezicht en de rol van werkgever, vormt de advies- en sparringrol 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.

De RvT houdt zich bezig met de publieke maatschappelijke belangen en richt zich hierbij op het verkleinen van 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 College van Bestuur (verder te noemen CvB).

Evaluatie/Professionalisering

De evaluatie van 11 maart 2022 heeft de RvT in vorm veranderd. Zij heeft reflectie op haar eigen functioneren gekoppeld aan de dialoog over de functieprofielen van de nieuwe toezichthouders. Aan de orde is onder meer gekomen de beoogde detachering van de voorzitter van het CvB bij de PO-raad, IKC vorming, discussie rond een mogelijk conflict of interest van een van de toezichthouders met de nevenfuncties en het voorkomen van vermenging van geldstromen van onderwijs en opvang. Onderwerpen waarover snel inhoudelijke duidelijkheid verkregen moest worden, om ze zodoende beslisbaar voor de RvT te maken. Vervolgens kondigde twee RvT-leden vrij onverwacht hun vertrek aan (waarvan een in verband met oplossen bestuursprobleem elders). De RvT moest zich op korte termijn buigen over een besluit hoe verder (wel of niet een ad-interim toezichthouder aantrekken).

De verschillende RvT leden volgen diverse opleidingen en lunchcolleges van de VTOI.

2 Verslag vanuit toezichthoudende en sparringpartnerrol

Gedurende 2022 richtte het intern toezicht van de RvT op de speerpunten:

1. visie en strategie van OPSPOOR,
2. relatie met omgeving o.a.: (GMR, servicebureau, PO raad en gemeente Purmerend en Waterland-gemeenten) en
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 doorgeshaan op de ingeslagen weg van inrichten van integrale kindcentra (IKC) veelal in samenwerking met SKOP. Dit 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 tot 12 jaar en biedt een breed pakket van onderwijs en opvang 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. 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.

Tegelijkertijd moet er ook oog zijn voor

1. het politiek speelveld. De RvT heeft steeds gewezen op het meenemen van de omgeving als het gaat om de vorming van IKC. De RvT acht het noodzakelijk dat voldoende draagvlak voor de IKC-ontwikkeling bij lokale stakeholders gerealiseerd wordt.
2. zorgen van de leerkracht-populatie 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 heeft hierover indringende gesprekken gevoerd met het CvB. Weliswaar begrijpt de RvT dat aan de voorkant van zo een veranderingstraject niet alles is uitgewerkt. Het lastige is dat de kaders ook niet helder zijn.

Over de intensivering van de samenwerking met SKOP is door de RvT een notitie met vragen overlegd aan het CvB. Die notitie is in september 2022 behandeld.

2. Relatie omgeving

Sinds de fusie tot OPSPoor heeft er geen periodiek overleg met wethouders uit de betrokken gemeenten plaatsgevonden, zoals voorheen in de door betrokken gemeenten geïnitieerde SPOORraad. Bij het afscheid van Corine Laurent van SKOP hebben we kennisgemaakt de nieuwe wethouder van de gemeente Wormerland. Alle "OPSPoor wethouders" zijn door de RvT in mei geïnformeerd over het vertrek van Erik van Watteringen uit de RvT per 1 juli 2022. En de verscheidene gemeenteraden is ook verzocht de heer Van Watteringen ontslag te verlenen per die datum. Daarnaast zijn de wethouders in september gevraagd ook mevr E. Burggraaff per 1-10-2022 ontslag te verlenen. De RvT hecht eraan dat het CvB de inbreng van maatschappelijk belanghebbenden goed meeneemt en meeweegt in de besluitvorming.

Daarnaast hebben diverse gesprekken plaatsgevonden met de GMR, waaronder twee formele bijeenkomsten. Josette de Goede was de linking-pin tussen de GMR en de RvT. Ook is de GMR intensief betrokken bij de werving van nieuwe RvT leden, zowel bij de formulering van het profiel als in het selectieproces.

Intern.

De RvT heeft op 16 november 2022 een overleg gehad met een vertegenwoordiging van de directeuren. In 2022 is er geen overleg geweest met de medewerkers van het

bedrijfsbureau. Op 4 november heeft de RvT de M.L. Kingschool en Het Tangram (speciaal onderwijs) bezocht.

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 oktober themavergadering van 2022 heeft het CvB de RvT meegenomen in de resultaten op het vlak van kwaliteit van onderwijs van de onderscheidene scholen, hoe de scholen de leeropbrengsten van hun leerlingen waarderen en ontwikkelen, en hoe het CvB deze monitort en ondersteunt of intervenueert. Alhoewel de RvT in 2021 de commissie onderwijskwaliteit heeft ingericht, werd deze vergadering bijgewoond door de voltallige Raad van Toezicht.

Verder heeft het CvB de RvT eerder in het jaar meegenomen in de keuzes die in de scholen zijn gemaakt inzake de benutting van de NPO gelden. De coronapandemie heeft op diverse wijzen impact op de leerresultaten van de leerlingen. Wat daarbij opviel is dat er niet alleen gekozen werd voor extra onderwijskrachten in de klas (personele inzet), maar ook andere vormen van ondersteuning werd gevonden. Overigens was ook de RvT wel de mening toegedaan dat inhuur van extra handen in de klas niet eenvoudig zou zijn, omdat iedereen in dezelfde lege visvijver hengelt.

Reguliere zaken

In het verslagjaar vergaderde de RvT 12 keer. 5 keer daarvan heeft de RvT autonoom overleg gehad. Dat laatste ivm wijziging RvT en de rol van de voorzitter CvB.

Tijdens de reguliere vergaderingen is het jaarverslag van OPSPOOR en de jaarrekening 2021 goedgekeurd. De goedkeuringen gaven aanleiding om het CvB decharge te verlenen over 2021.

Verder is de begroting 2023 goedgekeurd in de laatste december vergadering van de RvT.

Over het jaar 2022 zijn 3 kwartaalrapportages uitgebracht en besproken met de auditcommissie.

In dit boekjaar heeft de RvT de volgende bijzondere (goedkeurings-)besluiten genomen.

- Goedkeuring van de reglementen CvB en RvT (aansluiting bij de statuten van 31 december 2020) - april 2022;
- Instemming met de detachering van de voorzitter van het CvB voor twee dagen in de week bij de PO-raad - mei 2022;
- De vaststelling van de inschaling van het CvB zoals vereist in de WNT (wet normering topinkomens van functionarissen in het onderwijs) - juni 2022;
- Vaststelling honorarium van de RvT leden. Conform regeling zoals in 2020 door de RvT vastgesteld - juni 2022;
- Goedkeuring van de samenwerkingsovereenkomst met SKOP - oktober 2022
- Goedkeuring samenwerkingsovereenkomst met Inholland (ontwikkeling game) - december 2022

- Voordracht van het vierde RvT lid aan de verscheidene gemeenteraden ter benoeming (Benaming van de tweede bestuurder per 1 maart 2022 (november 2021))

Ander onderwerp van overleg was onder andere:

- Verzoek om garantstelling door OPSPOOR voor ruimte opvang. Juridisch advies ingewonnen door zowel RvT als CvB. CvB heeft adviseur ingezet.

Verslag vanuit de Auditcommissie

De auditcommissie heeft tot taak de RvT te adviseren op 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 2022 de jaarrekening 2021 en het proces daarvan met de accountant besproken en de begroting 2023 voorbesproken met het CvB. Over al deze zaken is advies aan de RvT uitgebracht. Alle uitgebrachte adviezen zijn opgevolgd door de RvT.

De auditcommissie heeft 4 keer vergaderd in aanwezigheid van het lid CvB met bedrijfsvoering in haar portefeuille. De auditcommissie heeft de volgende onderwerpen voor de RvT voorbereid of gevolgd:

- De managementrapportages waarbij de verbinding wordt gelegd tussen de beleidsvoornemens en de besteding van middelen. Beleidsvoornemens zelf blijven besprekingen binnen de gehele RvT.
- planning en format van het jaarverslag;
- Het jaarverslag, de jaarrekening en het accountantsverslag 2022,
- kaderbrief en begroting 2023, die zich binnen een zeer beweeglijk veld afspeelden mede gezien de onzekerheid over daadwerkelijk kunnen inzetten/wijze van afrekening van extra subsidies.
- De inrichting en de bezetting van de afdeling financiën, wat zijn effect had op beschikbaarheid en regelmaat van voortgangsrapportages en het jaarrekeningtraject.
- De consequenties van de grote subsidiestromen (CORONA, Nationaal Programma Onderwijs).

Geen verslag vanuit de onderwijskwaliteitscommissie

Is door de gehele raad opgepakt vanwege de bezetting van de RvT.

Verslag vanuit de remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie van de RvT is 4 maal bijeengekomen met het gehele CvB of een van de leden van het CvB. Per 1 maart is het nieuwe lid van het CvB gestart. De werkgeversrol is in het eerste jaar met extra aandacht vervuld.

In de remuneratiegesprekken was er uiteraard aandacht voor het functioneren en de ontwikkeling van de CvB leden, de wijziging van de topstructuur, de relaties met de stakeholders, maar ook de wijze van werken van de RvT. Samen zijn we op zoek naar een ander evenwicht tussen strak toezicht en open verkennen van nieuwe complexe vraagstukken.

Minder reguliere onderwerpen

Vervanging 2 RvT leden

De heer van Watingen heeft de raad van toezicht van OPSPOOR per brief gedateerd 14 mei j.l. laten weten dat hij per 1 juli 2022 bedankt voor het lidmaatschap van de raad van toezicht van de Stichting OPSPOOR te Purmerend. Wij betreurden dat hij zijn lidmaatschap voor het einde van de zittingstermijn (31-12-2023) wilde neerleggen, maar respecteerden zijn wens.

Mevrouw Burggraaff, heeft sinds 1 april 2022 de rol van interim-bestuurder bij Floreer (Haarlemmermeer) op zich genomen. De Raad van Toezicht van OPSPOOR heeft eind maart ingestemd met haar verzoek om 6 maanden haar taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden als Raad van Toezicht lid tijdelijk - om de schijn van belangenverstrengeling te voorkomen - op te schorten. Waardoor zij een bestuurlijk probleem elders aan kon pakken in het belang van het onderwijs in brede zin. In september bleek dat - wegens verlengde invulling van de bestuursfunctie door mevrouw E. Burggraaf elders - continuering van haar lidmaatschap van de RvT (naar regels in de code goed Bestuur) niet meer mogelijk was. Zij heeft haar portefeuille in de RvT per 1-10-2022 ter beschikking gesteld.

Vanwege het vertrek van de heer van Watingen per 1 juli en het vertrek van mevr Burggraaff per 1 oktober 2022 zijn twee vacatures ontstaan.

In een eerder besluit van de RvT was afgesproken dat Johan Walter per 1 juli 2022 voorzitter van de RvT zou worden. In overleg met de GMR en afstemming met het CvB is afgesproken om de nieuwe leden te zoeken met het profiel enerzijds onderwijs en anderzijds huisvesting.

De RvT heeft besloten hierbij het wervings- en selectiebureau Whyz in te schakelen. In september zijn de eerste selectiegesprekken gehouden. Aanpak en uitvoering in nauw overleg met de GMR. De 1e ronde heeft één kandidaat opgeleverd.

De Raad van Toezicht stemde in september in met de voordracht van Joke van den Berg. Voor deze benoeming heeft de GMR een positief advies afgegeven.

Bij zijn besluit van 24 november 2022 heeft de gemeenteraad van Purmerend mevrouw Joke van den Berg, benoemd per 1 december 2022 tot en met 30 november 2026 tot toezichthouder van OPSPOOR.

En bij zijn besluit van respectievelijk 15 en 20 december 2022 hebben de gemeenteraden van Oostzaan en Wormerland mevrouw Joke van den Berg, benoemd per 1 december 2022 tot en met 30 november 2026 tot toezichthouder van OPSPOOR.

Bij alle gemeenteraden is het ontslag van de heer Erik van Watingen per 1 juli 2022 en mevr Erica Burggraaf per 1 oktober als leden van de RvT OPSPOOR verleend.

Het wachten is nog op de beslissingen inzake de benoeming van mevrouw van den Berg door de gemeenteraden van Landsmeer, Waterland en Edam-Volendam.

Mevrouw Joke van den Berg is directeur-bestuurder van woningcorporatie Woonwaard. Zij zet zich in om de belangen van inwoners met een smalle beurs zo goed mogelijk te

behartigen. Zij weet een constructieve samenwerking te ontwikkelen met gemeenten, maatschappelijke partners en marktpartijen. Deze ervaring kan zij inzetten als klankbord voor het CvB. Daarnaast brengt zij de gevraagde kennis mee op het gebied van huisvesting en vastgoed en financiën, van belang voor o.a. de Audit- commissie. Verder is zij toezichthouder in de zorg.

In december heeft een tweede ronde wervings- en selectiegesprekken plaatsgevonden voor de benoeming van het 5e RvT-lid. Daarmee is de RvT weer een voltallig team.

3 Verslag vanuit werkgeversrol

1. Governance inrichting

De RvT heeft Invulling gegeven aan haar behoefte tot inrichting van een tweehoofdig CvB. Per 1 maart 2022 is Astrid Brugman begonnen als lid van het CvB.

2. Inzet van voorzitter CvB bij de PO-raad.

In maart gaf de voorzitter aan dat hij gevraagd was een opdracht bij de PO-raad te vervullen. Hij kreeg de opportunity om voor 1 jaar plv. Voorzitter van de PO-raad te worden. De RvT heeft besloten de voorzitter deze kans te gunnen en hieraan zijn medewerking te verlenen. De voorzitter van het CvB is voor twee dagen in de week gedetacheerd (vanaf 1 april 2022) bij de PO-raad.

3. Bezoldiging CvB

In oktober is de CAO funderend onderwijs afgesloten met terugwerkende kracht tot 1-1-2022. De RvT heeft beide bestuurders ingeschaald in de salaristabellen van de nieuwe cao. En heeft advies aangevraagd bij VOS/ASBB over de inschaling in de schaal van die nieuwe cao. De RvT wil een adequate verantwoording geven over zijn besluit daarin.





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. J.J.N. Walter 1961	Vicevoorzitter RvT OPSPoor Algemeen bestuurlijk Planning en Control HRM Ondernemerschap	Director LTM KLM 1. AdviseurRvT SOPOH (PO H 'meer) 2. Adviseur RvT SOKS (kinderopvang) 3. Voorzitter klach- tencie, inspraak gem. Haarlem	Vijfhuizen	2016, 2020 (jan)	nee, geen	Remune- ratie (vz)
Mw. J. de Goede 1954	Voorzitter RvT OPSPoor Organisatie- ontwikkeling en veranderkunde Professionalisering Marketing/ Communicatie	Eigenaar Change Academy Coreness B.V. 1. Lid RvC Pré wonen. 2. Vice-voorzitter RvT Tabijn 3. Lid van het Bestuur van Stichting Zaanse Schans	Assendelft	2019 (nov)	Ja, ouder- geleding GMR	Remune- ratie (lid) Onderwijs- kwaliteit
Mw. M. Lopes Cardozo 1964	Lid RvT OP-SPOOR Planning en Control Financiën	Interim manager, controller, consul- tant, docent/trainer 1. Lid RvT Primo NH (in liquidatie) 2. Bestuurslid Mgr. A. van Loon stichting.	Bergen	2020 (okt)	Ja, Geleding Personeel GMR	Audit cie. (vz)
Nieuwe Leden						
Joke van den Berg	Aspirant Lid RvT	Directeur-bestuur- der vanWoonwaard te Alkmaar 1. Voorzitter van de RvT van Warm Thuis	Badhoeve- dorp	1-10-2022 Herbe- noembaar 30-11- 2026	ja, geen	Huis- vesting
Afgetreden						
Dhr. E. van Watingen 1970	Voorzitter RvT OP-SPOOR Algemeen bestuurlijk Ondernemerschap Organisatie ontwikkeling	Gemeentesecretaris /algemeen directeur Koggenland Eigenaar Thernaja BV Bestuurslid SPURD (onbezoldigd)	Wormer	2016, 2020 (jan)	nee, geen	Cie. On- derwijs kwaliteit (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 1. Lid hoor- en adviescommissie personeel Hogeschool InHolland	Amsterdam	2019 (aug)	Ja, geen	Audit cie (lid) Cie. Onderwijs kwaliteit (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 2022:

- Lid / per jaar € 9.635,=
- Voorzitters/ per jaar € 12.042,=

Voor toezichthouders geldt een BTW vrijstelling.

5 Dankwoord

Namens de RvT willen wij alle medewerkers van OPSPOOR opnieuw graag complimenteren: Veel respect voor hoe het onderwijs opnieuw gezamenlijk is opgepakt in de omstandigheden van zich voortzettende Corona en het weer opschalen in het tweede kwartaal van 2022. Leerkrachten, directeuren, ondersteunende medewerkers en College van Bestuur, iedereen bracht een enorme flexibiliteit op om ervoor te zorgen dat kinderen konden blijven leren en aandacht kregen.

Onze grote waardering voor ieders inzet in 2022!

Namens de RvT,

Johan J.N. walter - voorzitter RvT OPSPOOR



Bijlage 2: Jaarverslag GMR 2022

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 samenstelling van de GMR aan het begin van 2022 was als volgt:

De personeelsgeleding bestond uit Annemieke Poppelier (voorzitter), Martijn Broekman en Daniëlle Bosman en de oudergeleding uit Arjen Vierbergen (vice-voorzitter), Matthijs Ros, Lauren Haenen en Tanja Holt.

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

De ambtelijk secretaris is Rudo de Groot.

De GMR is in het afgelopen kalenderjaar 6 keer regulier bijeen geweest. Op 2 juni heeft een bijeenkomst plaatsgevonden met het CvB met betrekking tot de besteding van de NPO-gelden. Op 1 maart 2022 is een (tweede) lid toegetreden tot het college van bestuur van OPSPOOR. De GMR heeft deelgenomen aan de werving en selectieprocedure.

Per 20 april 2022 is de voorzitter van het CvB (tijdelijk) voor twee dagen als vice-voorzitter in dienst getreden van de PO-raad. De RvT heeft in de vergadering van 31 mei hierop een toelichting verzorgd, aangezien de GMR hier vragen over had. Zoals wettelijke verplicht is er ook dit jaar door de Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad en de Raad van Toezicht van OPSPOOR een afspraak gemaakt 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 stonden de bijeenkomsten gepland op 16 juni en 24 november 2022. De vergadering van 24 november heeft niet plaatsgevonden wegens verhindering van de RvT.

Tijdens de vergadering van 16 juni werden zaken besproken als:

- Invloed van corona op het onderwijs binnen OPSPOOR.
- IKC-vorming en samenwerking met SKOP
- Rooster van aftreden RvT.

In de loop van het jaar heeft de voorzitter zich teruggetrokken uit de RvT en aan het eind van het jaar is ook een lid afgetreden.

- Taakverdeling binnen het bestuur.
- Hoe kijkt de GMR naar de jaarrekening, accountantsverklaring en managementletter?

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.

Ook is weer een verdeling van de GMR-leden over de clusters van scholen bekend gemaakt,

Om een goed contact te bewerkstelligen worden de agenda en het verslag van elke vergadering naar alle scholen, MR-en en de 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, schoolbegroting, procedure formatieplan e.d.

De meeste zaken zijn afgehandeld door de vice-voorzitter of de ambtelijk secretaris. Verder zijn er in 2022 8 MR-nieuwsbrieven verzorgd door de ambtelijk secretaris.

De geplande achterbanbijeenkomst kon dit jaar vanwege de coronamaatregelen helaas weer geen doorgang vinden.

In de maand juni is een digitale enquête (online Dialoog) uitgezet onder alle MR-en.

Helaas was de response (ook na een herinnering) niet overweldigend. Wel zijn er modules voor de training (o.a. over IKC) ontwikkeld n.a.v. de inbreng.

Er zijn geen bijeenkomsten geweest met directieleden van de OPSPOOR-scholen. De eerste geplande bijeenkomst heeft geen doorgang gevonden vanwege corona-maatregelen, de tweede bijeenkomst werd op het laatste moment afgezegd omdat bleek dat de RvT tegelijkertijd een bijeenkomst hield met de directieleden.

Op 18 januari is een presentatie (verzorgd door Ruimte Ok) bijgewoond met als onderwerp Ventilatie in de scholen.

Op 6 juni is een bijeenkomst bijgewoond met als onderwerp 100 dagen Astrid Brugman (CvB).

Zij gaf een terugblik op de eerste 100 dagen in dienst van OPSPOOR. Op de allereerste werkdag bezocht zij de GMR-vergadering.

De GMR streeft er naar de Medezeggenschap verder te professionaliseren. Dit past binnen de kwaliteitsslag van OPSPOOR. Daarom is besloten een opleidingstraject te starten voor alle Medezeggenschapsraden 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. Veel MR-en hebben al deelgenomen

Na afloop van de bijeenkomsten is aan de deelnemers gevraagd een evaluatie-formulier 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. Sinds dit jaar is het (voor wie dat wenst) mogelijk een certificaat van deelname aan te vragen

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

Het DB van de GMR heeft op 18 november een presentatie verzorgd voor het CvB met als onderwerp de trainingen die door de GMR verzorgd worden voor de MR-en en directieleden. In deze bijeenkomst werd ook de financiële facilitering van de PGMR besproken.

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 help-desk 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:

- **1 maart 2022**
Protocol schorsing en verwijdering
- **5 april 2022**
Presentatie NPO-gelden
Inschaling medewerkers
- **31 mei 2022**
Bestuursverslag OPSPoor
- **28 juni 2022**
Samenwerkingsovereenkomst OPSPoor-SKOP
Vakantieregeling (meivakantie) OPSPoor (19 mei bij GMR voor advies)
- **13 september 2022**
Aanpak sectorplan Covid-19
Voortgang strategisch beleid
Aanpak subsidie basisvaardigheden
Gesprekken met Ihub over overname Bets Frijlingschool
Wijziging bedrijfsarts
- **07 december 2022**
Begroting 2023 en meerjarenbegroting 2023-2026
Samenwerkingsovereenkomst OPSPoor-Inholland
Concept Functiehuis BedrijfsBureau

Er zijn twee werkgroepen (financiën en personeelszaken), die met de betreffende medewerkers van het Bedrijfsbureau de stukken voorbespreken. De werkgroep Financiën heeft op 23 november de begroting 2023 en de meerjarenbegroting 2023-2026 doorgenomen. Uitgesproken is dat de (school)begroting er overzichtelijker uitziet dan voorgaande jaren.





De PGMR heeft op 2 december een bijeenkomst gehad met het hoofd P&O.

Onderwerp van gesprek:

1. Functie van adjunct-directeur op de OPSPOOR-scholen
2. Rol van experts binnen de teams
3. Interne bezwarencommissie

Op 5 oktober en 30 november heeft (een deel van) de GMR stakeholdersbijeenkomsten bijgewoond m.b.t. de strategische agenda. N.a.v. de laatste bijeenkomst (in obs De Bloeiende Perelaar) is geopperd een “denktank” in te stellen. Ook de GMR is verzocht deel te nemen.

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

OPSPoor
te Purmerend

RAPPORT INZAKE DE JAARSTUKKEN 2022

INHOUDSOPGAVE

Financiële kengetallen		3
Jaarrekening		
A1	Grondslagen	4
Model A:	Balans per 31 december 2022	8
Model B:	Staat van baten en lasten over 2022	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	2022	2021
Solvabiliteit	Eigen vermogen + voorzieningen / totaal vermogen		
		<u>0,59</u>	<u>0,69</u>
<i>Berekening:</i>	(7.661.897 + 4.532.656) / 20.592.436)		

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>1,44</u>	<u>2,03</u>
<i>Berekening:</i>	(12.085.019 / 8.397.883)		

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>	(4.846.292 + 52.987) / 65.070.087)		

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>0,12</u>	<u>0,15</u>
<i>Berekening:</i>	(7.661.897 / 63.803.822)		

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>-0,02</u>	<u>-0,01</u>
<i>Berekening:</i>	(-1.266.265 / 63.803.822)		

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 "exploitatie saldo") 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:	2022	2021
Factor 0,5 x aanschafwaarde gebouwen	274.625	161.007
Boekwaarde overige materiële activa	8.131.641	6.912.771
Factor 0,05 x totaal baten	<u>3.190.191</u>	<u>2.915.176</u>
Bovengrens normatief eigen vermogen	11.596.457	9.988.954
Eigen vermogen OPSPOOR per 31 december	<u>7.661.897</u>	<u>8.928.162</u>
Bovenmatig deel eigen vermogen per 31 december	<u>-3.934.560</u>	<u>-1.060.792</u>

Door de eenmalige afboeking van de vordering op OCW is het eigen vermogen lager komen te liggen en is er per 31 december 2022 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 € 1.000.

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 van herstel en kosten van groot onderhoud worden ten laste van de voorziening onderhoud gebracht indien het onderliggende plan hierin voorziet.

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 huidige beschikbare middelen gedekt moeten worden. Per bestemmingsreserve is aangegeven of deze is opgebouwd uit privaatrechtelijke dan wel publiekrechtelijke middelen.

Er is een bestemmingsreserve publiek gevormd voor personele risico's die voortvloeien uit tijdelijke inzet van personeel vanuit de bekostiging van het Nationaal Programma Onderwijs wordt deze reserve gevormd. De grootte van deze reserve wordt berekend ter grootte van 10% van de betreffende loonkosten.

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 equalisatie van kosten waarbij een deel van de in de toekomst te verwachten uitgaven zijn oorsprong heeft voor balansdatum.

Voorziening jubileumuitkeringen

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 wachtgeldverplichtingen en eigen risico bij ziekte

Voor toekomstige verplichtingen uit hoofde van wachtgeld en voor doorbetaling van werknemers die per 31 december ziek zijn en niet meer worden terugverwacht in het primaire proces wordt een voorziening gevormd op basis van een inschatting van de hierbij behorende kosten.

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.

Voorziening groot onderhoud

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 2022 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 berekend per afzonderlijke component.

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 Rijksbijdragen.

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

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

Geoormerkte OCW-subsidies met een verrekeningsclausule worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar waarin de gesubsidieerde lasten worden gebracht. De nog niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn niet is verlopen. De niet bestede middelen worden na afloop verantwoord onder de kortlopende schulden.

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 baten

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

Personeelsbeloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers.

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 dekingsgraad (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat.

Per 31 december 2022 heeft dit pensioenfonds een dekingsgraad van 110,9% (december 2021: 105%)

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

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva.

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 2022 (na resultaatverdeling)

		2022		2021	
		€	€	€	€
1.	Activa				
	Vaste activa				
1.2	Materiële vaste activa				
1.2.1	Gebouwen en terreinen	353.611		179.361	
1.2.2	Inventaris en apparatuur	8.120.288		6.897.110	
1.2.3	Andere vaste bedrijfsmiddelen	11.354		16.241	
			8.485.253		7.092.712
1.3	Financiële vaste activa				
1.3.1	Waarborgsommen	22.164		22.314	
			22.164		22.314
	<u>Totaal vaste activa</u>		8.507.417		7.115.026
	Vlottende activa				
1.5	Vorderingen	8.239.043		5.308.799	
1.7	Liquide middelen	3.845.976		7.075.068	
	<u>Totaal vlottende activa</u>		12.085.019		12.383.867
	<u>Totaal activa</u>		<u>20.592.436</u>		<u>19.498.893</u>
2.	Passiva				
2.1	Eigen vermogen	7.661.897		8.928.162	
2.2	Voorzieningen	4.532.656		4.475.752	
2.5	Kortlopende schulden	8.397.883		6.094.979	
	<u>Totaal passiva</u>		<u>20.592.436</u>		<u>19.498.893</u>

Model B: STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2022

	Realisatie 2022		Begroting 2022		Realisatie 2021	
	€	€	€	€	€	€
3. Baten						
3.1 Rijksbijdragen OCW	63.183.003		57.636.563		57.870.312	
3.2 Overige overheidsbijdragen	42.273		35.396		40.605	
3.5 Overige baten	<u>578.546</u>		<u>475.000</u>		<u>392.600</u>	
Totaal baten		63.803.822		58.146.959		58.303.517
4. Lasten						
4.1 Personeelslasten	53.828.168		49.382.947		48.707.088	
4.2 Afschrijvingen	1.990.309		1.859.031		1.568.476	
4.3 Huisvestingslasten	4.846.292		4.690.445		4.693.785	
4.4 Overige lasten	<u>4.405.318</u>		<u>3.114.536</u>		<u>3.815.487</u>	
Totaal lasten		65.070.087		59.046.959		58.784.836
Saldo baten en lasten		<u>-1.266.265</u>		<u>-900.000</u>		<u>-481.319</u>
5. Financiële baten en lasten	-		-		-	
Nettoresultaat		<u>-1.266.265</u>		<u>-900.000</u>		<u>-481.319</u>

Het gerealiseerde resultaat is € 366.265 negatiever dan begroot. Hierbij moeten enkele bijzonderheden worden aangetekend:

Resultaat conform de Staat van Baten en Lasten 2022	-1.266.265
In het resultaat van 2022 is de afboeking van de vordering van OCW verwerkt. Deze afboeking is het verschil in betaalritme in verband met de overgang naar de nieuwe bekostigingssystematiek.	<u>2.450.677</u>
In het resultaat van 2022 zitten extra subsidies verwerkt uit hoofde van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO), deze zijn nog niet in zijn geheel besteed, voordelig effect	<u>1.184.412</u>
	<u>-1.945.909</u>
	-761.497
Opschonings actie vaste activa, niet meer aanwezige vaste activa afgeboekt	<u>291.820</u>
Genormaliseerd resultaat 2022	-469.677
Begroot resultaat 2022	<u>-900.000</u>
Onderuitputting ten opzichte van de begroting 2022	<u>430.323</u>

Een groot deel van deze onderuitputting wordt veroorzaakt doordat er extra middelen zijn ontvangen in het kader van de indexering van de bekostiging voor vorig schooljaar en het lopend schooljaar.

Model C: Kasstroomoverzicht

	2022		2021	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo Baten en Lasten		-1.266.265		-481.319
<i>Aanpassingen voor:</i>				
Afschrijvingen	1.698.489		1.568.476	
Mutaties voorzieningen	56.904		625.787	
		1.755.393		2.194.263
<i>Veranderingen in vlottende middelen:</i>				
Vorderingen (-/-)	-2.930.243		-1.814.962	
Schulden	2.302.904		526.542	
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties:		-627.339		-1.288.420
Ontvangen interest	-		-	
Betaalde interest (-/-)	-		-	
		-		-
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		-138.211		424.524
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa (-/-)	-3.388.935		-2.455.286	
Desinvesteringen in materiële vaste activa (-/-)	297.905		-	
Overige investeringen in financiële vaste activa	-		-	
Overige desinvesteringen in financiële vaste activa	149		43.849	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-3.090.880		-2.411.437
Mutatie liquide middelen		-3.229.092		-1.986.913
Beginstand liquide middelen		7.075.068		9.061.981
Mutatie liquide middelen		-3.229.092		-1.986.913
Eindstand liquide middelen		3.845.976		7.075.068

MODEL VA: VASTE ACTIVA

1. Activa	Cumula- tieve aanschaf- prijs €	Cumula- tieve afschrij- vingen €	Boek- waarde 1 januari 2022 €	Inves- teringen €	Mutaties 2022			Cumula- tieve aanschaf- prijs €	Cumula- tieve afschrij- vingen €	Boek- waarde 31 decem- ber 2022 €
					Afschrij- vingen €	Desinves- teringen €	Afschr des- investeringen €			
1.2 Materiële vaste activa										
1.2.1 Gebouwen en terreinen Verbouwingen	322.013	142.653	179.361	227.237	52.987	-	-	549.250	195.639	353.611
1.2.2 Inventaris en apparatuur										
Leermiddelen	2.473.939	1.336.991	1.136.948	246.287	240.572	195.954	150.443	2.524.272	1.427.119	1.097.153
ICT	5.537.388	3.087.500	2.449.888	938.022	1.000.943	165.005	140.128	6.310.405	3.948.316	2.362.090
Schoolmeubilair	5.843.756	3.071.436	2.772.320	844.340	250.531	567.166	353.798	6.120.930	2.968.169	3.152.760
Speeltoestellen	280.102	172.056	108.046	450.089	44.863	3.360	2.217	726.831	214.702	512.129
Overige inventaris en apparatuur	504.735	74.827	429.908	682.959	103.706	33.848	20.842	1.153.846	157.691	996.156
1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen Vervoermiddelen	24.432	8.192	16.240	-	4.887	-	-	24.432	13.079	11.353
	<u>14.986.365</u>	<u>7.893.654</u>	<u>7.092.712</u>	<u>3.388.935</u>	<u>1.698.489</u>	<u>965.334</u>	<u>667.428</u>	<u>17.409.967</u>	<u>8.924.715</u>	<u>8.485.252</u>

De MVA in uitvoering zijn investeringen in het schoolplein en weerwerkkosten voor de installatieruimte en de pantry's / keukens voor het gebouw van de Havenridders

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 € 1.000, deze drempelwaarde is verhoogd per 2022 van € 500 naar € 1.000.
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 accesspoints en switches	4 jaar	25%
ICT-digiborden	5 jaar	20%

1.3 Financiële vaste activa

1.3.1 Waarborgsommen	Boekwaarde 31 december 2021 €	Toename €	Afname €	Boekwaarde 31 december 2022 €
		22.314	-	150

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

		2022		2021	
		€	€	€	€
1.5	Vorderingen				
1.5.1	Debiteuren		209.852		389.739
1.5.2	OCW/EZ		-		2.450.677
1.5.6	Overige overheden		7.107.578		2.107.062
1.5.7	Overige vorderingen		376.730		91.090
1.5.8	Overlopende activa		544.883		270.811
	<u>Vorderingen</u>		<u>8.239.043</u>		<u>5.309.379</u>
	<i>Uitsplitsing:</i>				
1.5.1	Debiteuren		209.852		389.739
	Af: voorziening voor eventuele oninbaarheid		-		-
	<u>Debiteuren</u>		<u>209.852</u>		<u>389.739</u>
1.5.2	Personele vergoeding lumpsum		-		2.450.677
	<u>OCW/EZ</u>		<u>-</u>		<u>2.450.677</u>
	<i>De balanspost betreft het verschil in betaairitme van de bekostiging van het Ministerie van OCW</i>				
1.5.6	Gemeenten		7.107.578		2.107.062
	<u>Overige overheden</u>		<u>7.107.578</u>		<u>2.107.062</u>
	<i>De vordering op de gemeenten betreft een aantal nieuwbouwprojecten waarvan de bekostiging is ontvangen in het jaar 2022 en waarvan de projecten nog niet zijn afgerond.</i>				
1.5.7	Overige vorderingen				
	Vordering swv		290.000		-
	Overige vorderingen		86.730		91.090
	<u>Overige vorderingen</u>		<u>376.730</u>		<u>91.090</u>
	<i>De vordering om het samenwerkingsverband betreft een bijdrage van de kleuters in het sbo op individueel niveau en de bekostiging in het kader van de inzet op hoogbegaafdheid.</i>				
1.5.8	Overlopende activa				
	Vooruitbetaalde kosten		544.883		270.811
	<u>Overlopende activa</u>		<u>544.883</u>		<u>270.811</u>

MODEL EL: EFFECTEN EN LIQUIDE MIDDELEN

		2022		2021	
		€	€	€	€
1.7	Liquide middelen				
1.7.1	Kasmiddelen		841		700
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen		3.845.135		7.074.368
	<u>Liquide middelen</u>		<u>3.845.976</u>		<u>7.075.068</u>
 <i>Uitsplitsing:</i>					
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen				
	Banken		3.842.852		7.071.431
	Spaarrekeningen		-		-
	<u>Tegoeden op bank- en girorekeningen</u>		<u>3.842.852</u>		<u>7.071.431</u>

Stichting OPSPoor beschikt bij de ING-Bank over een kredietlimiet van € 6.000.000

Er is in totaal 3,3 mln geïnvesteerd in activa daarnaast lopen er nieuwbouwprojecten waarbij bedragen worden voorgefinancierd.

MODEL EV: EIGEN VERMOGEN

	Stand per 1 januari 2022 €	Resultaat 2022 €	Overige mutaties 2022 €	Stand per 31 december 2022 €
2.1.1 Algemene reserve	7.798.655	-3.424.414	155.547	4.529.788
2.1.2 Bestemmingsreserves (publiek)	898.966	2.174.115	-155.547	2.917.534
2.1.3 Bestemmingsreserves (privaat)	230.541	-15.966	-	214.575
<u>Eigen vermogen</u>	8.928.162	-1.266.265	-	7.661.897
2.1.2.1 Bestemmingsreserve nog te besteden NPO middelen	898.966	1.945.909	-	2.844.875
2.1.2.2 Bestemmingsreserve risico NPO	-	228.206	-	228.206
<u>Bestemmingsreserves (publiek)</u>	898.966	2.174.115	-	3.073.081
<i>De bestemmingsreserve nog te besteden NPO middelen betreft het saldo van de in het kalenderjaar 2021 en 2022 ontvangen middelen voor de NPO onder aftrek van de reeds uitgegeven bedragen voor personele inzet, nascholing, inhuur derden en materiële kosten.</i>				
<i>Overige mutaties de uitputting van NPO reserves zijn gecorrigeerd dit heeft te maken met een afstemming van de besteding vanuit 2021 met de reserves.</i>				
2.1.3 Bestemmingsreserve schoolfondsen	230.541	-15.966	-	214.575
<u>Bestemmingsreserves (privaat)</u>	230.541	-15.966	-	214.575

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

MODEL VL: VOORZIENINGEN EN LANGLOPENDE SCHULDEN

	Stand per 1 januari 2022 €	Dotaties 2022 €	Onttrek- kingen 2022 €	Vrijval 2022 €	Stand per 31 decem- ber 2022 €	Kortlop- pende deel < 1 jaar €	Langlo- pende deel > 1 jaar €
2.2 Voorzieningen							
2.2.1 Personeelsvoorzieningen	730.494	371.855	88.493	-	986.130	274.935	711.195
2.2.3 Overige voorzieningen	3.745.258	1.774.479	1.973.211	-	3.546.526	1.366.925	2.179.601
<u>Voorzieningen</u>	<u>4.475.752</u>	<u>2.146.334</u>	<u>2.061.704</u>	<u>-</u>	<u>4.532.656</u>	<u>1.641.860</u>	<u>2.890.796</u>
<i>Uitsplitsing:</i>							
2.2.1 Personeelsvoorzieningen							
Jubileumuitkeringen	377.504	137.990	66.160	-	449.334	-	449.334
Wachtgeldverplichtingen / e.r. bij ziekte	103.740	134.565	-30.818	-	269.123	185.711	83.412
Professionalisering schoolleiders	246.000	99.300	53.150	24.477	267.673	89.224	178.449
Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)	3.250	-	-	3.250	-	-	-
<u>Personeelsvoorzieningen</u>	<u>730.494</u>	<u>371.855</u>	<u>88.493</u>	<u>27.727</u>	<u>986.130</u>	<u>274.935</u>	<u>711.195</u>
<i>De voorziening risico-inventarisatie en -evaluatie is vrijgevalle</i>							
2.2.3 Overige voorzieningen							
Groot onderhoud	3.745.258	1.774.479	1.973.211	-	3.546.526	1.366.925	2.179.601
<u>Overige voorzieningen</u>	<u>3.745.258</u>	<u>1.774.479</u>	<u>1.973.211</u>	<u>-</u>	<u>3.546.526</u>	<u>1.366.925</u>	<u>2.179.601</u>

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

MODEL KS: KORTLOPENDE SCHULDEN

	2022	2021
	€	€
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.2 Ministerie van OCenW	-	315.117
2.4.3 Crediteuren	1.141.653	1.140.325
2.4.6 Overige overheden	-	-
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.301.738	2.036.106
2.4.8 Schulden ter zake van pensioenen	622.217	598.226
2.4.9 Overige kortlopende schulden	2.479.285	295.714
2.4.10 Overlopende passiva	<u>1.852.990</u>	<u>1.709.491</u>
<u>Kortlopende schulden</u>	<u>8.397.883</u>	<u>6.094.979</u>
<i>Uitsplitsing:</i>		
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen		
Omzetbelasting	-	-
Loonheffing	<u>2.301.738</u>	<u>2.036.106</u>
<u>Belastingen en premies sociale verzekeringen</u>	<u>2.301.738</u>	<u>2.036.106</u>
2.4.9 Overige kortlopende schulden		
Vooruitontvangen subsidies	2.025.967	279.058
Accountantskosten	22.733	11.504
Overige schulden	<u>430.584</u>	<u>5.152</u>
<u>Overige kortlopende schulden</u>	<u>2.479.285</u>	<u>295.714</u>
<i>De vooruitontvangen subsidies betreffen met name subsidies met betrekking tot Corona-maatregelen en het Regionaal Aanpak Lerarentekort en diverse subsidies gespecificeerd in model G.</i>		
2.4.10 Overlopende passiva		
Vooruitontvangen bedragen	261.103	253.266
Vakantiegeld- en dagen	<u>1.591.887</u>	<u>1.456.225</u>
<u>Overlopende passiva</u>	<u>1.852.990</u>	<u>1.709.491</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 subsidieverstreking uitgevoerd en afgerond: geheel	niet geheel
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 voor studieverlof 2022	2022/2/19404028	22-8-2022	12.374	12.374		x
Subsidie voor studieverlof 2022	2022/2/19404028	22-8-2022	3.712	3.712		x
Subsidie voor studieverlof 2022	2022/2/19404028	22-8-2022	4.950	4.950		x
Subsidie voor studieverlof 2022	2022/2/19404028	22-8-2022	11.137	11.137		x
Subsidie zij-instroom	2022/2/19404028	22-8-2022	20.000	20.000	x	
Subsidie Regionale aanpak Personeelstekort	RAP220013	28-7-2022	192.500	192.500		x
Subsidie impuls en innovatie bewegingsonderwijs	IBB20076	28-7-2022	14.760	-		x
Subsidie impuls en innovatie bewegingsonderwijs	IBB210203	13-12-2021	51.120	38.637		x
Subsidie school en omgevingdoorgroei	RSOD22013	5-12-2022	102.041	102.041		x
Subsidie school en omgevingdoorgroei	RSOD22016	5-12-2022	102.041	102.041		x
Subsidie school en omgevingdoorgroei	RSOD22024	5-12-2022	102.041	102.041		x
Subsidie school en omgevingdoorgroei	RSOD22046	5-12-2022	102.041	102.041		x
Subsidie school en omgevingdoorgroei	RSOD22047	5-12-2022	102.041	102.041		x
Subsidie school en omgeving starters	RSOS22098	11-11-2022	75.000	75.000		x
Subsidie school en omgeving starters	RSOS22115	11-11-2022	75.000	75.000		x
Subsidie doorstroomprogramma's po-vo	DPOVO22029	28-7-2022	10.000	5.000		x
Subsidie doorstroomprogramma's po-vo	DPOVO22088	28-7-2022	24.000	12.000		x
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-4010	11-11-2022	405.542	405.542		x
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VPV22-PO-3987	11-11-2022	341.155	341.155		x
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VPV22-PO-4011	11-11-2022	195.083	195.083		x
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VPV22-PO-3992	11-11-2022	179.707	179.707		x
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VPV22-PO-3964	11-11-2022	171.058	171.058		x
			2.383.161	2.338.918		

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 €
			-	-	-	-

G2.B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Jaar	Bedrag toewijzing €	Saldo 1 januari 2022 €	Ontvangen in verslagjaar €	Lasten in verslagjaar €	Totale lasten 31 december 2022 €	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar €
			0	0	0	0	0	0

MODEL OB: OPGAVE OVERHEIDSBIJDRAGEN

	Werkelijk 2022		Begroting 2022		Werkelijk 2021	
	€	€	€	€	€	€
3.1 Rijksbijdragen						
3.1.1 Rijksbijdrage OCW		54.736.759		46.949.715		51.159.288
3.1.2 Overige subsidies OCW		492.907		3.920.501		2.017.151
3.1.2.1 Overige subsidies OCW NPO		5.599.349		5.333.074		2.530.337
3.1.3 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV		<u>2.353.989</u>		<u>1.433.273</u>		<u>2.163.536</u>
		<u>63.183.004</u>		<u>57.636.563</u>		<u>57.870.312</u>
<i>De rijksbijdragen zijn hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door de indexering van de bekostiging in het lopende en afgelopen schooljaar. Daarnaast is er een aanvullende bekostiging ontvangen vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO)</i>						
3.1.2 Overige subsidies OCW						
Geoomerkt		103.490		-		1.860.916
Niet geoomerkt NPO		5.599.349		5.333.074		2.530.337
Niet-geoomerkt		<u>389.417</u>		<u>3.920.501</u>		<u>156.235</u>
		<u>6.092.256</u>		<u>9.253.575</u>		<u>4.547.488</u>
3.2 Overige overheidsbijdragen						
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen		42.273		28.700		40.605
		<u>42.273</u>		<u>28.700</u>		<u>40.605</u>
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen						
Vergoeding voor materiële gelijkstelling		-		-		-
Overige overheidsbijdragen		<u>42.273</u>		<u>28.700</u>		<u>40.605</u>
		<u>42.273</u>		<u>28.700</u>		<u>40.605</u>

MODEL AB: OPGAVE ANDERE BATEN

	Werkelijk 2022		Begroting 2022		Werkelijk 2021	
	€	€	€	€	€	€
3.5 Overige baten						
3.5.1 Verhuur		341.350		312.746		246.162
3.5.2 Detachering personeel		201.088		329.229		96.115
3.5.5 Ouderbijdragen		-		-		-
3.5.6 Overige baten		36.108		9.600		50.323
		<u>578.546</u>		<u>651.575</u>		<u>392.600</u>

De baten uit hoofde van detachering personeel zijn lager omdat de vergoeding voor de inzet van leraren VOSTOK direct in rekening worden gebracht bij het samenwerkingsverband deze gelden worden gepresenteerd onder de ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV.

MODEL LA: OPGAVE VAN DE LASTEN

	Werkelijk 2022		Begroting 2022		Werkelijk 2021	
	€	€	€	€	€	€
4.1 Personeelslasten						
Bruto lonen en salarissen	35.643.992		41.220.363		32.213.929	
Bruto lonen en salarissen NPO	2.282.061		3.813.148		928.570	
Sociale lasten	4.783.829		-		4.800.500	
Pensioenlasten	5.284.500		-		5.036.774	
4.1.1 Lonen en salarissen		47.994.381		45.033.511		42.979.773
Dotaties personele voorzieningen	371.855		172.300		98.450	
Dotaties personele voorzieningen NPO	-		266.654		-	
Personeel niet in loondienst	2.440.782		466.662		2.531.007	
Personeel niet in loondienst NPO	631.803		693.300		163.113	
Bedrijfsgezondheidszorg	260.493		190.000		179.079	
Nascholing personeel	447.654		467.210		515.216	
Nascholing personeel NPO	41.121		53.331		261.104	
Werving personeel	67.683		25.000		84.385	
Overige personeelskosten	1.990.160		1.508.337		2.426.269	
4.1.2 Overige personele lasten		6.251.551		3.842.793		6.258.623
4.1.3 Af: uitkeringen en doorberekningen		-417.764		-		-531.308
		<u>53.828.168</u>		<u>48.876.304</u>		<u>48.707.088</u>

De stijging van de personele lasten wordt veroorzaakt door de inzet van personeel in bijzondere projecten in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) en Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP) en de CAO verhoging.

Bezetting in fte's

Directie	32,47		30,10
Onderwijzend personeel	424,42		425,48
Onderwijsondersteunend personeel	193,14		179,12
Totaal	<u>650,03</u>		<u>634,70</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	52.987		47.394	
Inventaris en apparatuur	1.645.502		1.811.637	
Andere vaste bedrijfsmiddelen	-		-	
Waardeverminderingen	-		-	
		1.698.489		1.859.031
Resultaat op desinvesteringen		291.820		-
		<u>1.990.309</u>		<u>1.859.031</u>

De afschrijvingen zijn lager dan begroot, doordat niet alle geplande investeringen zijn gerealiseerd.

OPSPoor
Purmerend

	Werkelijk 2022		Begroting 2022		Werkelijk 2021	
	€	€	€	€	€	€
4.3 Huisvestingslasten						
4.3.1 Huur			131.086		171.105	120.648
4.3.3 Onderhoud						
Onderhoud gebouwen	367.462		283.767		353.790	
Dotatie onderhoudsvoorziening	<u>1.774.479</u>		<u>1.774.479</u>		<u>1.774.480</u>	
		2.141.941		2.058.246		2.128.270
4.3.4 Energie en water		596.469		721.799		617.872
4.3.5 Schoonmaakkosten		1.386.296		1.183.998		1.406.672
4.3.6 Heffingen		150.581		85.655		152.206
4.3.7 Overige huisvestingslasten		439.919		469.642		268.117
		<u>4.846.292</u>		<u>4.690.445</u>		<u>4.693.785</u>

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

	Werkelijk 2022		Begroting 2022		Werkelijk 2021	
	€	€	€	€	€	€
4.4 Overige lasten						
Accountant	48.340		26.000		29.494	
Overige lasten	<u>1.074.936</u>		<u>494.500</u>		<u>836.135</u>	
4.4.1 Totaal Administratie- en beheerslasten		1.123.276		520.500		865.629
Leermiddelen	1.472.789		1.089.000		1.373.308	
ICT kosten	436.914		617.500		545.227	
Reproductiekosten	<u>251.138</u>		<u>181.450</u>		<u>218.278</u>	
4.4.2 Totaal Inventaris, apparatuur en leermiddelen		2.160.841		1.887.950		2.136.813
Overige onderwijslasten	662.779		491.541		519.461	
Leermiddelen NPO	<u>458.422</u>		<u>506.642</u>		<u>293.584</u>	
4.4.4 Totaal overige kosten		<u>1.121.201</u>		<u>998.183</u>		<u>813.045</u>
		<u>4.405.318</u>		<u>3.406.633</u>		<u>3.815.487</u>
Specificatie honorarium accountant:						
4.4.1.1 Onderzoek jaarrekening		38.100		26.000		29.494
Narekening vrg jr		10.240		-		-
4.4.1.2 Andere controleopdrachten		-		-		-
4.4.1.3 Fiscale adviezen		-		-		-
4.4.1.4 Andere niet-controlediensten		-		-		-
		<u>48.340</u>		<u>26.000</u>		<u>29.494</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).

Accountantskosten zijn in de jaarrekening 2022 verantwoord voor € 48.340. Bovenstaande specificatie heeft hier betrekking op. Kanttekening is dat er een correctie heeft plaatsgevonden op de overlopende accountantskosten in het kader van de controle van 2021.

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)

MODEL FB: FINANCIËLE BATEN EN LASTEN

	Werkelijk 2022		Begroting 2022		Werkelijk 2021	
	€	€	€	€	€	€
5. Financiële baten en lasten						
5.1 Rentebaten		-		-		-
5.5 Rentelasten en bankkosten		-		-		-
		<u>-</u>		<u>-</u>		<u>-</u>
		<u>-</u>		<u>-</u>		<u>-</u>

MODEL E: OVERZICHT VERBONDEN PARTIJEN

Als verbonden partij worden aangemerkt alle rechtspersonen waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire directieleden, andere sleutelfunctionarissen in het college van bestuur en nauwe verwanten zijn verbonden partijen. Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van inzicht. In geen van onderstaande samenwerkingsverbanden heeft OPSPoor een overheersende zeggenschap. Onderstaande verbonden partijen betreffen stichtingen met als belangrijkste activiteit het faciliteren en financieren van passend onderwijs. Het bestuur is verbonden met de volgende partijen:

Naam:	Juridische vorm 2022:	Statutaire zetel:	Code activiteiten:	Eigen vermogen 31-12-2022 €	Resultaat 2022 €	Art. 2:403 BW Ja/nee	Deelname: %	Consolidatie: Ja/nee
Samenwerkingsverband Waterland Primair Onderwijs	Stichting	Purmerend	4	nvt	nvt	nvt	nvt	nee
Samenwerkingsverband Primair Onderwijs Zaanstreek	Stichting	Zaandam	4	nvt	nvt	nvt	nvt	nee
Samenwerkingsverband Waterland Voortgezet Onderwijs	Stichting	Purmerend	4	nvt	nvt	nvt	nvt	nee

WNT-verantwoording 2022 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 2022 voor de Stichting OPSPoor is € 183.000. 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	A.P. Brugman
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB
Duur dienstverband in 2022	1/1 - 31/12	1/3 - 31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1,0	1,0
Gewezen topfunctionaris	nee	nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	ja	ja
Individueel bezoldigingsmaximum	€ 183.000	€ 153.419
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 144.508	€ 98.359
	€ 22.000	€ 18.042
Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	€ 0	€ 0
<i>Subtotaal</i>	€ 166.508	€ 116.401
-/- onverschuldigd betaald bedrag		
Totaal bezoldiging	€ 166.508	€ 116.401
Gegevens 2021		
Duur dienstverband in 2021	1/1 - 31/12	
Omvang dienstverband 2021 (fte)	1,0	-
Bezoldiging 2021		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 128.440	-
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 22.032	-
Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	€ 0	-
Totaal bezoldiging 2021	€ 150.472	-
Individueel bezoldigingsmaximum 2021	€ 177.000	€ 177.000

WNT-verantwoording 2022 Stichting OPSPoor

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Bedragen x € 1	E. van Waddingen Raad van Toezicht Voorzitter/lid	J.J.N. Walter Voorzitter/lid	M. Lopes Cardozo Lid	J.P.A. de Goede Lid	J. van den Berg Lid	C.E. Burggraaff Lid
Functie						
Duur dienstverband	1/1 - 30/6	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/10 - 31/12	1/1 -30/9
Individueel WNT-maximum	€ 13.725	€ 27.450	€ 18.300	€ 18.300	€ 4.575	€ 18.300
Bezoldiging						
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 6.020	€ 12.041	€ 9.633	€ 9.633	€ 2.409	€ 2.781
Beloningen betaalbaar op termijn						
Subtotaal	€ 6.020	€ 12.041	€ 9.633	€ 9.633	€ 2.409	€ 2.781
-/- onverschuldigd betaald bedrag						
Totaal bezoldiging	€ 6.020	€ 12.041	€ 9.633	€ 9.633	€ 2.409	€ 2.781

Functie	E. van Waddingen Raad van Toezicht Voorzitter/lid	J.J.N. Walter Voorzitter/lid	M. Lopes Cardozo Lid	J.P.A. de Goede Lid	C.E. Burggraaff Lid
Gegevens 2021					
Duur dienstverband in 2021	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging 2021					
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 12.044	€ 12.044	€ 9.635	€ 9.635	€ 9.635
Beloningen betaalbaar op termijn					
Totaal bezoldiging 2021	€ 12.044	€ 12.044	€ 9.635	€ 9.635	€ 9.635
Individueel bezoldigingsmaximum 2021	€ 26.550	€ 26.550	€ 17.700	€ 17.700	€ 17.700

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen die in 2022 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2022 geen ontsluitingen 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:	Resterende verplichting 31-12-2022
Havenridders (gemeente Waterland)	€ 9.800.000	€ 1.100.000	€ 4.495.882
Wheermolen (gemeente Purmerend)	€ 5.900.000	€ 600.000	€ 341.000
Noorderschool (gemeente Oostzaan)	€ 1.195.000	€ -	€ 1.157.490

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.

De bijdrage van OPSPoor inzake de Havenridders is een gedeelte bestemd voor hetschoolplein en een gedeelte voor duurzame investeringen. De bijdrage van OPSPoor is een bijdrage in renovatie van bestaand gebouw voor wat betreft de Wheermolen

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 2022 € 95.284 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 € 182.324.

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

2022

€ €

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 2022

-1.266.265

Onttrekking aan de algemene reserve
Onttrekking aan de bestemmingsreserves publiek
Onttrekking aan de bestemmingsreserves privaat

-3.424.414
2.174.115
-15.966

Onttrekking aan de algemene reserve via resultaatbestemming

-1.266.265

OPSPoor
Purmerend

GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

ONDERTEKENING JAARREKENING

Vaststellen van de jaarrekening

College van Bestuur:

De heer Chris van Meurs, voorzitter

Purmerend, 2023

College van Bestuur:

Mevrouw Astrid Brugman, lid

Purmerend, 2023

Goedkeuren van de jaarrekening

Raad van Toezicht:

J.J.N. Walter, voorzitter

J.P.A. de Goede, lid

M. Lopes Cardozo, lid

J. van den Berg

OPSPOR
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 Koningspil	PO
18SF	Openbare Basisschool Middellie	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



voor toekomstmakers

OPSPOR