



voor toekomstmakers

OPSPoor

OPSPoor & haar TOEKOMSTMAKERS
2020 in cijfers



Inhoud

Voorwoord.....	3
1. Het schoolbestuur	4
1. Profiel.....	4
1.1.1 Doelstelling (missie)	4
1.1.2 Doelstelling (visie).....	4
Strategisch Beleid.....	4
Toegankelijkheid & toelating	5
1.2 Organisatie	6
Contactgegevens.....	6
1.2.1 Bestuur.....	6
1.2.2 Scholen	6
1.2.3 Organisatiestructuur	9
Intern Toezicht.....	9
De (gemeenschappelijke) medezeggenschap	11
Regie op IT	13
Governance: Goed onderwijs, goed bestuur.....	13
Hoofdstuk 2	15
2.1 Onderwijs: Organisatie en Ondersteuning	15
2.1.1 Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg.....	16
2.1.2 Doelen	21
Doelstellingen kwaliteitsbeleid.....	21
2.1.3 Internationalisering	21
2.1.3 Inspectie.....	22
2.1.4 Visitatie.....	22
2.1.5 Passend onderwijs	23
De Junior Academie	24
Onderwijs & Innovatie.....	24
Digitalisering OPSPOOR	27
TOEKOMSTMAKERS op school <apart vormgeven>	28
2.2 AFDELING Personeel & Organisatie	30
2.2.1 Strategisch Opleidingsbeleid.....	30
OPSPOOR Academie.....	31
OPSPOOR Studiebeurs	33
2.2.2 Strategisch Personeelsbeleid	36

2.3 AFDELING Facilitair Bedrijf	40
2.3.1 Van Huisvesting naar Facilitair Bedrijf	40
Huisvesting	40
Duurzaamheid	42
2.3.2 INKOOP	46
2.3.3 ICT-BEHEER	47
2.4 Corona	47
2.5 Communicatie	49
2.6 Financieel beleid	53
Opstellen meerjarenbegroting.....	53
2.6.1 Toekomstige ontwikkelingen	54
2.6.2 Treasury	55
2.6.3 Coronacrisis.....	55
2.6.4 Allocatie van de middelen	55
2.6.5 Onderwijsachterstandenmiddelen	57
2.7 Risico's en risicobeheersing.....	57
Interne risicobeheersingssysteem	57
Belangrijkste risico's en onzekerheden.....	58
3. Verantwoording van de financiën.....	58
3.1 Ontwikkeling in meerjarig perspectief.....	58
3.2 Staat van baten en lasten en balans	59
3.3 Financiële positie	62
Bijlage 1 – jaarverslag RvT.....	65
Bijlage 2 - Jaarverslag GMR.....	73





Voorwoord

Daar waar we gewend zijn met een jaarverslag een periode af te ronden en stil te staan bij ontwikkelingen die we gedurende het jaar doorlopen hebben, hebben we dit jaar te maken met een uitzonderlijke situatie. Op het moment van schrijven kijken we terug op een eerste jaar waarin COVID-19 de wereld even stil liet staan. Een periode waarin ontwikkelingen wel doorgingen, maar mogelijk via een andere weg dan van tevoren gepland en een periode waarin veiligheid van leerling en medewerker als eerste prioriteit werd gesteld. Maar ook een periode waarin het belang van kwalitatief hoogwaardig onderwijs en het kunnen volgen daarvan weer eens werd benadrukt en de rol van ICT hierin nog zichtbaarder werd. Kortom: het was een jaar waarin onze kernwaarden VERBINDEN, VERTROUWEN en MEESTERSCHAP gewaardeerd en beproefd werden.

Hiernaast was het ook een zeer bijzonder jaar omdat we het jaar afsloten als OPSO en SPOOR en we het nieuwe jaar 2021 startten als OPSPOOR. De beoogde fusie is daarmee een feit. Maar in dit verslag nog even een terugblik op het jaar 2020.

We hoeven u op deze plek waarschijnlijk niet uit te leggen hoe groot de rol van COVID-19 was in dit onderwijsjaar (we doen daar bovendien verderop uitgebreid verslag van). Onze medewerkers op de scholen en op het BedrijfsBureau hebben alle zeilen bijgezet om het jaar zo rustig en normaal mogelijk te laten verlopen voor onze leerlingen. *Business as usual* in een tijd die allesbehalve '*as usual*' was. Onze enige jaren terug ingezette koers rondom het anders organiseren van onderwijs en de rol van ICT hierin is in een stroomversnelling gekomen en wat waren we blij dat de bodem reeds was gelegd en de faciliteiten waren ingericht. De scholen konden binnen 2 dagen voor digitaal onderwijs zorgen bij de eerste *lockdown* en bij de tweede keer was dit binnen 2 uur geregeld. Ook wil ik even stilstaan bij de rol van de ouders/verzorgers van onze leerlingen. Want ook voor deze groep is het vanwege hun enorme betrokkenheid een uitzonderlijk jaar geweest. Ik heb met trots en verbazing naar de veerkracht van onze leerlingen gekeken. Dankzij onze medewerkers, de leerlingen en de ouders zijn we erin geslaagd het onderwijs niet alleen gaande te houden maar ook leerlingen die dat nodig hadden op te vangen en extra te ondersteunen. De leervertraging hebben we daarmee kunnen beperken en zelfs zien we hier en daar leerversnelling.

Ondanks dit alles bleef er ruimte voor de ontwikkelingen zoals we die gepland hadden op een moment dat Covid-19 nog niet een thema was. De werving van nieuwe collega's, de doorontwikkeling van de OPSPOOR Academie, Opleiden in de School met de OPSPOOR opleidingsscholen, het uitzetten van het OPSPOOR Studiefonds, het verder concretiseren van de processen rondom kwaliteit en OnderwijsOndersteuning, P&O, Financiën en Facilitair Bedrijf. Mocht u vragen hebben over dit bestuursverslag en alle mooie inhoud kunt u mij bereiken via bestuur@opspoor.nl. Ik vertel u graag meer want we zijn er ongelooflijk trots op!

Chris van Meurs
voorzitter College van Bestuur



1. Het schoolbestuur

1. Profiel

1.1.1 Doelstelling (missie)

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

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

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

1.1.2 Doelstelling (visie)

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

Vertrouwen

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

Verbinden

Iedereen binnen en buiten de organisatie: kind, medewerkers en andere betrokkenen weten zich erkend en geaccepteerd ongeacht geloof, ras, huidskleur, geslacht, taal en afkomst. Iedereen is in staat om op een respectvolle manier met elkaar om te gaan en op een constructieve wijze samen te werken. Verschillen in visie en geloofsovertuigingen zien we en ervaren we als een bron van inspiratie en we zoeken daarin steeds de verbinding. We verbinden leerlingen met elkaar en met

hun omgeving. We verbinden elkaar in onze professionele taak; het helpen van jonge kinderen bij hun ontwikkeling! Samen komen we verder.

Meesterschap

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

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

Strategisch Beleid

OPSPoor heeft in het schooljaar 2017-2018 het OPSPoor Raamwerk binnen de scholen geïntroduceerd. Binnen dit Raamwerk zijn de visie, de missie, de kernwaarden en de gewenste ontwikkeling





doorvertaald naar een wenselijke werkwijze binnen een school. Binnen het Raamwerk worden ook ambities verkend en de te nemen stappen uiteengezet.



Op dit moment wordt er gewerkt aan een nieuw strategisch meerjarenplan, met als doel om dit per 1 januari 2022 op de scholen te introduceren. Top onderwijs en de ambities om 0 t/m 14 jarigen in een doorlopende leerlijn te bedienen, en alle functies en rollen die hierbij nodig zijn, zijn hierin de rode draad.

Toegankelijkheid & toelating

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

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

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

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

1.2 Organisatie

<p>Contactgegevens Bestuursnummer: 42558 Naam instelling: Stichting Openbaar Primair en Speciaal Onderwijs Purmerend Postadres: Waterlandlaan 30 Postcode/plaats: 1441 MP Purmerend KvK nummer: 51133016 Telefoon: 0299-820900 Email: info@opspoor.nl Internetsite: www.opspoor.nl</p>	<p>Bestuursnummer: 41434 Naam instelling: Stichting Primair Openbaar Onderwijs in de Regio Waterland en Oostzaan Postadres: Waterlandlaan 30 Postcode/plaats: 1441 AP Purmerend KvK nummer: 37108920 Telefoon: 0299-820900 Email: info@opspoor.nl Internetsite: www.opspoor.nl</p>
--	---

1.2.1 Bestuur

C.E.J. van Meurs

Voorzitter College van Bestuur

Nevenfuncties: ROC Top Voorzitter Raad van Toezicht

1.2.2 Scholen

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

<p>De Blauwe Morgenster 426 leerlingen Zelf bedenken, zelf doen, zelfvertrouwen. Obs De Blauwe Morgenster is een openbare Daltonbasisschool. Wij bereiden kinderen voor op hun toekomst door ze te stimuleren zelf te ontdekken.</p>	<p>De Bloeiende Perelaar 379 leerlingen Op obs De Bloeiende Perelaar doen we dingen graag samen. Samen met leerlingen, met ouders en met de teamleden. Want samen betekent dat iedereen zich betrokken voelt en dat iedereen wordt gewaardeerd.</p>
<p>'t Carrousel 165 leerlingen Obs 't Carrousel is een sportieve, gezonde school. We moedigen leerlingen aan hun talenten te ontwikkelen, hun eigen records te breken en in teams te werken. Zo bereiden we ze voor op de toekomst die ze verdienen.</p>	<p>De Delta 196 leerlingen Leren lukt het best als je goed in je vel zit. Daarom vinden we het op obs De Delta belangrijk dat iedereen zichzelf mag zijn. En mag worden.</p>
<p>De Eendragt 364 leerlingen Obs De Eendragt is een openbare basisschool die staat voor goed onderwijs. Dat kan alleen op een veilige plek waar kinderen de vrijheid, ruimte en structuur krijgen om op ontdekkingstocht te gaan.</p>	<p>De Fuik 64 leerlingen Leren en spelen? Ja, natuurlijk! Want obs De Fuik is een openbare school die omringd wordt door de prachtige natuur van het Ilperveld en Het Twiske en bovendien een vernieuwd groen schoolplein heeft.</p>
<p>De Fuut 90 leerlingen Obs De Fuut, dat is leren met lef. Want wij zijn constant in beweging en bieden avontuurlijk onderwijs. In het gebouw en onze vernieuwende buitenruimte hebben de leerlingen volop mogelijkheden tot bewegen, ontdekken en samenwerken.</p>	<p>De Gouwzee 237 leerlingen Op obs De Gouwzee bieden we leerlingen een uitdagende leeromgeving, waarin we onder meer gebruik maken van digitale leermiddelen. We dagen ze uit onderzoekend te zijn en hun nieuwsgierigheid te volgen. Op avontuur leer je pas wie je werkelijk bent.</p>





De Harpoen 110 leerlingen Obs De Harpoen is een echte dorpsschool. Kinderen, ouders en leerkrachten kennen elkaar en de sfeer is warm. Een prima omgeving om groot in te worden. Op De Harpoen leren kinderen samenwerken en ontdekken ze waar ze goed in zijn.	De Havenrakers 292 leerlingen Nieuwsgierigheid, verwondering en verrassing vormen de basis voor kennis. Dat is het uitgangspunt op obs De Havenrakers.
H.M. van Randwijkschool 147 leerlingen Een ware wereldschool in IJpendam. Dat is de H.M. van Randwijkschool. Want hier krijgen leerlingen de kans om de wereld te ontdekken in de veilige en gemoedelijke sfeer van een betrokken school met betrokken ouders.	Koempoelan 322 leerlingen Obs De Koempoelan is de oudste basisschool van de Weidevenne. Wij geven onze leerlingen en medewerkers elke dag een nieuwe kans om te leren en erachter te komen waar ze goed in zijn.
De Koningsspil 227 leerlingen Een onvergetelijke basisschooltijd en een uitstekende toekomst. Dat gunnen we de leerlingen op obs De Koningsspil.	Het Kwartet gezamenlijk 235 leerlingen Het Kwartet bestaat uit vier openbare basisscholen in de groene en waterrijke regio Zeevang. Op openbare basisschool Meester Haje in Beets zijn de leerlingen trots op wat ze kunnen en delen dat graag met de rest van de school én met de buurt. Op obs Middellie gaan sfeer en saamhorigheid hand in hand. De betrokkenheid van leerkrachten, leerlingen en ouders is groot. Op De Prinses Beatrix in Kwadijk wordt groepsdoorbrekend gewerkt, waardoor alle leerlingen en leerkrachten elkaar kennen. Klein en groot helpt, vertrouwt en respecteert elkaar. Op 't Tilletje in Warder leren kinderen spelend en ontdekkend in een groene omgeving en in samenwerking met omwonenden.
De Kweekvijver 281 leerlingen Steengoed onderwijs is zorgen dat ieder kind de ruimte krijgt z'n kansen en talenten maximaal te benutten. Zo denken wij er op Obs De Kweekvijver over.	Martin Luther Kingschool 194 leerlingen De Martin Luther Kingschool in Purmerend is een OPSPOORschool voor (Voortgezet) Speciaal Onderwijs. Onze leerlingen zijn tussen de 4 en 20 jaar oud en allemaal op hun eigen manier getalenteerd.
De Nieuwe Wereld 293 leerlingen Obs De Nieuwe Wereld is met recht een wereldschool. Iedereen is welkom, ongeacht zijn of haar achtergrond. We besteden daarom veel aandacht aan het principe samen leven, leren en werken en leggen daarmee het fundament voor een betrokken samenleving.	Noorderlicht 88 leerlingen Kinderen zijn van nature leergierig. Op obs Noorderlicht maken we daar graag gebruik van. We stimuleren kinderen zichzelf uit te dagen en hun grenzen te verleggen. Daarbij stellen we de kaders, maar is het vertrouwen eindeloos.
De Noorderschool 134 leerlingen Op obs De Noorderschool geven we leerlingen het zelfvertrouwen, de waarden en vaardigheden mee die ze nodig hebben. Nu en in de toekomst. We zijn een dorpsschool, maar met grootsse ambities.	Oeboentoe 168 leerlingen Oeboentoe is Afrikaans voor Eén-zijn. Want op obs Oeboentoe is iedereen anders, maar wel gelijk. Iedereen heeft zijn eigen talenten en met al die talenten bij elkaar kunnen we de wereld aan. In spel en onderzoek leren kinderen wie ze zijn en waar ze goed in zijn.

[De Overhaal](#)

80 leerlingen

Op obs De Overhaal ontdekken we samen de wereld. Onze kleinschalige school, die wordt omgeven door het prachtige veenweidegebied van Zuiderwoude, voelen kinderen zich thuis. Ze leren samen, werken samen én ze helpen elkaar.

['t Pierement](#)

183 leerlingen

Obs 't Pierement is een kleinschalige school met een prima sfeer en een ruim schoolplein. Kinderen komen er met plezier naartoe om zichzelf en de wereld om hen heen te leren kennen.

[De Ranonkel](#)

178 leerlingen

"Ik kan het. Ik kan het zelf. Ik hoor erbij." Dat is obs De Ranonkel in een notendop. De Ranonkel is een openbare basisschool waar leerlingen de wereld ontmoeten door te spelen, te ontdekken en zichzelf te ontwikkelen.

[De Stap](#)

208 leerlingen

Obs De Stap is een vooruitstrevende school met een heldere visie op de toekomst. We richten ons op digitale geletterdheid, samenwerking, het probleemoplossend vermogen en op sociale en culturele vaardigheden.

[De Wagemakerschool](#)

208 leerlingen

De Wagemakerschool is een openbare basisschool waar iedereen welkom is. Niet voor niks staan leerkrachten en de directeur elke morgen aan de deur om alle leerlingen en ouders een fijne dag te wensen.

[Weremere](#)

324 leerlingen

Obs Weremere is een openbare basisschool in een gezellig dorp aan de Zaan in de gemeente Wormerland. Leerlingen, ouders én medewerkers komen er graag. De sfeer is goed, veilig en uitdagend.

[Wijdewormer](#)

83 leerlingen

Wijdewormer staat voor persoonlijke aandacht. Dat is onze kracht. We zijn een fijne dorpschool waar iedereen elkaar kent. Als Vreedzame school kiezen we ervoor dat ten volste te benutten.

[Het Parelhof](#)

368 leerlingen

Het Parelhof is een Dalton Kindcentrum in Purmer-Noord. Onderdeel van het kindcentrum is Openbare Daltonbasisschool het Parelhof. Een grote basisschool die knus en vertrouwd aanvoelt.

[De Piramide](#)

75 leerlingen

Iedereen is anders en dat maakt alles mooier. Obs De Piramide is dé openbare basisschool van Edam-Volendam. We zijn een gezonde en Vreedzame School waar leerlingen goed worden voorbereid op de samenleving van nu en van de toekomst.

[De Rietkraag](#)

182 leerlingen

Obs De Rietkraag is een Gezonde School met een sportief profiel. We zijn altijd in beweging! Want sportief betekent elke dag bewegen, maar ook samenwerken, incasseren en het beste uit jezelf naar boven halen.

[Het Tangram en De Kleine Karekiet](#)

196 leerlingen

Het Tangram is een speciale openbare basisschool in de wijk De Gors in Purmerend. Wij zijn er voor leerlingen van 4 t/m 13 jaar die extra aandacht en ondersteuning kunnen gebruiken bij het leren.

[Weidevogels](#)

464 leerlingen

Obs Weidevogels is een school waar boeiend onderwijs geboden wordt en waar de sfeer top is. Daar zorgen we met elkaar voor. En daarom zorgen we voor elkaar.

[Wheermolen](#)

359 leerlingen

Obs Wheermolen is whereids. Wij zijn een openbare basisschool waar iedereen gewaardeerd wordt om wie hij is. Verschil mag er zijn! We zijn trots op de diversiteit van onze leerlingen. Hun achtergrond en hun talenten maken ze uniek

[Kindcentrum Willem Eggert](#)

273 leerlingen

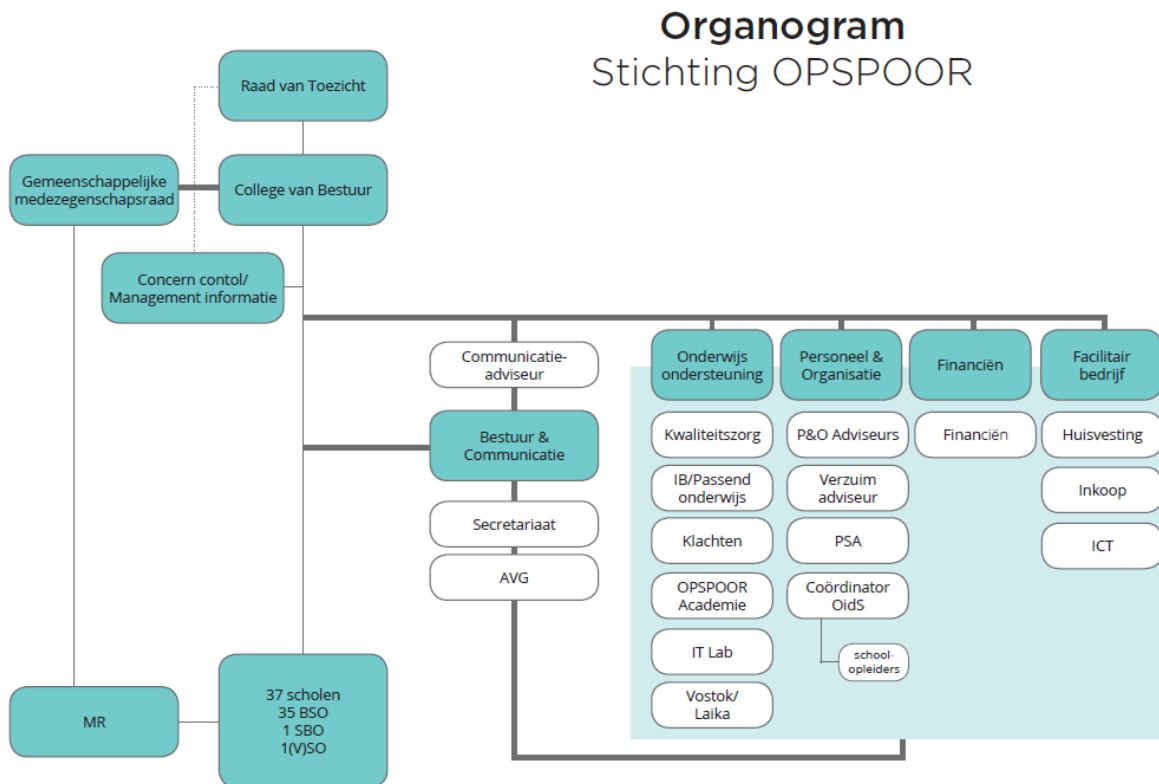
Op Kindcentrum Willem Eggert komen onderwijs en kinderopvang samen in een gezamenlijke visie. Hier komen elke dag 300 kinderen bij elkaar om te spelen en te leren in de veilige en gezellige sfeer van een dorpschool.





1.2.3 Organisatiestructuur

- Hoe zit de organisatie van het schoolbestuur in elkaar?



Intern Toezicht

In 2020 werd het toezicht op OPSPoor uitgeoefend door de gezamenlijk optrekkende raden van toezicht van de Stichting Openbaar en Speciaal onderwijs Purmerend (OPSO) en de Stichting Openbaar Onderwijs Regio Waterland – Oostzaan (SPOOR)

Beide raden van toezicht bestonden eind 2020 uit de volgende leden:

Erik van Watingen (E.) Wormer	Gemeentesecretaris/algemeen directeur Koggenland Nevenfuncties: Eigenaar Thernaja BV, bestuurslid SPURD (onbezoldigd) Voorzitter RvT OPSO, lid auditcommissie
Johan Walter (J.J.N.) Vijfhuizen	Director LTM KLM Nevenfuncties: Voorzitter RvT SOPOH, voorzitter RvT SOKS, Voorzitter klachtencommissie inspraak gemeente Haarlem Voorzitter RvT SPOOR, voorzitter remuneratiecommissie
Erica Burggraaff, (C.E.) Amsterdam	Zelfstandig adviseur en interimbestuurder Nevenfuncties: Lid Hoor en adviescommissie personeel Inholland Lid auditcommissie

Josette de Goede, Eigenaar Coreness BV, zelfstandig consultant
(J.P.A.) Nevenfuncties: Voorzitter Raad van Commissarissen
Zaandam Wooncompagnie (vanaf 1 sept. Vicevoorzitter), vicevoorzitter RvT OVO-
Zaanstad, lid RvC Pré Wonen, vicevoorzitter RvT Tabijn
Lid remuneratiecommissie

Sinds 1 oktober 2020:

Michele Lopes Cardozo Interim manager, controller, consultant, docent-trainer
(M.) Nevenfuncties: Lid RvT Nederlands Letterenfonds, bestuurslid
Bergen stichting Blooming, lid RvT Primo (in liquidatie), bestuurslid Mgr.
A. van Loon stichting.
Lid auditcommissie

Tot 1 juni 2020, en daarna als adviseur RvT tot 1 januari 2021 nam deel:

Pieter Huisman Beleidsmedewerker NPI
Nevenfuncties: Bestuurslid toneelvereniging Middenbeemster
RvT lid SPOOR, Voorzitter auditcommissie

Het jaar 2020 was een uitzonderlijk jaar, waarin de samenleving en het onderwijs door COVID-19 met onvoorstelbare uitdagingen en zorgen te kampen kregen. Het leven en werken veranderde volledig voor ouders/verzorgers, leerlingen, leerkrachten, bestuur en ondersteuning en ook voor de raad van toezicht (RvT).

De RvT heeft enorm respect voor de inzet, toewijding en veranderbereidheid waarmee alle betrokkenen in en rond OPSPOOR deze uitdaging zijn aangegaan. Met de beschikbare middelen en menskracht is het onderwijs voortgezet bij steeds wisselende landelijke regels en lokale risico's. OPSPOOR heeft als organisatie geprobeerd snel te leren van de opgedane ervaringen, om leervertraging bij leerlingen waar mogelijk te beperken en de kansen te benutten. Het zicht op de consequenties is bij het opstellen van dit jaarverslag nog niet in zijn volle omvang in beeld. Ook het werk van de RvT veranderde. Er werd overwegend op afstand overlegd en vergaderd.

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





De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

In 2020 waren er nog twee GMR-en, namelijk van OPSO en SPOOR. In beide GMR-en was er bij volledige zitting een bezetting van 4 ouders en 4 personeelsleden.

Afgelopen jaar is er op diverse momenten en op diverse manieren met elkaar overleg geweest. Hiernaast is er in 2020 in overleg met het College van Bestuur veel aandacht geweest voor de verdere professionalisering rondom het thema medezeggenschap, zijn er diverse trainingen georganiseerd en is het opleidingstraject voortgezet.

In de bijlage vindt u het volledige verslag

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Samen voor toekomstmakers

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. Met hen zorgen we voor een vloeiende overgang tussen de schoolomgeving en de rest van de sociale omgeving van een kind. Een aantal van deze partners is:

Gemeentes

Met de gemeentes (Beemster, 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 gemeentes? Zij zijn daarvoor belangrijke gesprekspartners en kunnen ons onder andere ondersteunen met doelsubsidies. Deze kunnen per gemeente verschillen. Zo kunnen wij bijvoorbeeld muziek- of zwemles aanbieden binnen de scholen. Daarnaast spelen zij een formele rol bij 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 en SWV Primair Onderwijs Zaanstreek. Ook onderhouden wij contacten met verschillende jeugdorganisaties. Samen kijken we wat de beste school in de regio is voor het kind of welke ondersteuning kind en ouders nodig hebben.

Kinderopvangorganisaties

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

Bibliotheek

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

Kunst en cultuur

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

Voortgezet onderwijs

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

Primair Onderwijs

Binnen de diverse

Samenwerkingsverbanden, en ook daarbuiten, werkt OPSPOOR veel samen met andere besturen voor Primair Onderwijs. OPSPOOR neemt met 4 andere besturen en de Pabo van Inholland-Alkmaar deel in de aspirant opleidingsschool 'de Noord-Hollandse Samenscholing'.

GGD

In 2020 is de samenwerking met de GGD van groot belang geweest. De GGD heeft zowel de directeuren als het crisisteam Corona ondersteuning geboden. De lijnen waren kort en samen is steeds gezocht naar de beste manier om de maatregelen op de scholen goed te organiseren en te laten slagen.

Samenwerking Hogescholen – Pabo en Lectoraat

Vanuit Opleiden in de School, het zij-instroomtraject van OPSPOOR en stageplekken zijn er diverse samenwerkingen met de Pabo Inholland-

Alkmaar en de Ipabo. Ook is de samenwerking gezocht met het Lectoraat Jonge Kind en Lectoraat Pedagogische Opdracht.

Klachtenbehandeling

In 2020 hebben de werkzaamheden van het klachtenteam grotendeels op afstand plaatsgevonden. Het klachtenteam probeert niet alleen klachten snel en adequaat af te handelen maar die ook waar mogelijk voor te zijn door pro-actief te handelen, te trainen, en te adviseren in situaties die tot een klacht zouden kunnen leiden. Zij verzorgen dit zowel voor de scholen als voor alle andere afdelingen en het bestuur van OPSPOOR.

Route van klachten

Afgelopen jaar is een mailaccount gerealiseerd waar klachthebbers hun klacht, vragen of ongenoegen rechtstreeks kenbaar kunnen maken bij het klachtenteam. Daar wordt meestal dezelfde dag nog op gereageerd en aansluitend wordt de wijze van voortgang in de procedure toegelicht.

Het intern overleg van dit team vindt maandelijks plaats en waar de omstandigheden dit vereisen, wordt frequenter overleg op korte termijn extra ingepland. Tijdens dit overleg toetsen de teamleden of de juiste stappen zijn gezet ter ondersteuning of dat er nog passende aanvullingen gerealiseerd dienen te worden. Hierbij kan het team, waar nodig of wenselijk, overleg voeren met een externe jurist. Tevens kan procesgerichte terugkoppeling naar het College van Bestuur hier deel van uitmaken.

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

Wat is ingezet in 2020 door de medewerkers van het Klachtenteam;

- Sparringpartner voor directeuren/MT-leden in geval van complexe en gecompliceerde





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

In 2020 is er 1 formele klacht ingediend en zijn de andere klachten via bovenstaande route opgelost.

Juridische structuur

OPSO en SPOOR zijn twee stichtingen die nauw samenwerken onder de naam OPSPOOR. In 2020 is hard gewerkt aan een bestuurlijke overname van OPSO door SPOOR met als doel om vanuit 1 stichting verder te gaan. In 2020 heeft het College van Bestuur de betrokken gemeentes (Purmerend, Beemster, Edam-Volendam, Landsmeer, Oostzaan, Waterland en Wormerland) geïnformeerd middels een presentatie en meegenomen in de (onderwijs)ontwikkelingen van de stichting. Alle gemeentes hebben ingestemd (de meeste unaniem) en per 1 januari 2021 vormen OPSO en SPOOR officieel de stichting OPSPOOR.

Regie op IT

2020 heeft in het teken gestaan van digitaal onderwijs en digitaal samenwerken. Naast de codes die beschreven staan in het protocol rondom gedragscodes is OPSPOOR in 2020 gestart met het project Regie op IT.

Er is een werkgroep samengesteld en zij heeft in diverse sessies, en in samenwerking met een externe partij, een regie-document opgesteld wat als basis dient voor het werken met Office 365 voor het secundaire proces binnen OPSPOOR.

Governance: Goed onderwijs, goed bestuur

De Stichting Openbaar en Speciaal onderwijs Purmerend (OPSO) en de Stichting Openbaar Onderwijs Regio Waterland – Oostzaan (SPOOR), tezamen te noemen OPSPOOR, zijn op grond van de wet "goed onderwijs, goed bestuur" (2017 gewijzigde versie) zo ingericht dat er sprake is van een functionele scheiding tussen toezicht en bestuur. OPSPOOR onderschrijft en hanteert de Code Goed bestuur zoals deze in juni 2017 opnieuw is

vastgesteld door de Algemene ledenvergadering van de PO-raad. Dit betekent dat binnen de stichting de functies van bestuur en intern toezicht in beide stichtingen sinds april 2012 in twee verschillende organen van het bevoegd gezag zijn ondergebracht. Parallel aan het College van Bestuur functioneren de Raden van Toezicht in de praktijk als één Raad van Toezicht voor beide stichtingen binnen OPSPOOR. Om redenen van doelmatigheid en onderwijskwaliteit is de eerder genoemde fusie van beide

stichtingen voorbereid.

Bedrijfsvoering

Naar aanleiding van de Management Letter over het boekjaar 2019 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.





Hoofdstuk 2

In het volgende hoofdstuk behandelen we de onderwerpen Onderwijs, Personeel, Organisatie, Facilitaire zaken, Communicatie en Financiën. Deze onderwerpen zijn voor wat betreft de ondersteuning en de beleidsontwikkeling belegd bij diverse afdelingen, die samenwerken binnen het BedrijfsBureau. Begin 2020 is rondom het College van Bestuur een Management Team geformeerd. Binnen dit Management Team hebben alle hoofden van de afdelingen zitting genomen. Gezamenlijk werken de afdelingen aan de ondersteuning van de 37 scholen. Deze samenwerking zal de komende jaren verder worden doorontwikkeld en worden beschreven binnen het Strategisch Meerjarenplan. Belangrijke doelstelling is de samenwerking tussen de scholen en de ondersteunende afdelingen te optimaliseren. Samen vormen we Team OPSPOOR!

Verder beschrijven we nog een aantal projecten en geven we een indruk van alle werkzaamheden rondom COVID-19 die binnen het BedrijfsBureau zijn uitgevoerd.

2.1 Onderwijs: Organisatie en Ondersteuning

OPSPOOR heeft de ambitie om op al haar scholen het best mogelijke onderwijs aan te bieden. Dit geldt zowel voor de scholen voor basisonderwijs als voor speciaal (basis) onderwijs en Voortgezet Speciaal Onderwijs. In de visie van OPSPOOR mogen de scholen van elkaar verschillen omdat ze worden geacht een visie en werkwijze te ontwikkelen die past bij de leerlingen die een school bezoeken. De schoolleider is daarbij eerst en vooral een onderwijskundig leider. Vanuit de bovenschoolse organisatie worden de schoolleiders zoveel als mogelijk ontzorgd en ondersteund, maar ook daar waar aan de orde, de maat genomen in termen van gerealiseerde kwaliteit en opbrengsten.

Doorontwikkeling Meesterschap

Een van de kernwaarden van OPSPOOR is Meesterschap. Hierin staat de professionaliteit van onze medewerkers centraal. Dit is georganiseerd aan de hand van de uitgangspunten van de Professionele Leeromgeving, PLG. De PLG is opgebouwd uit samenwerkende teams, waarvan de leden onderling afhankelijk aan de slag gaan om gemeenschappelijke doelen te bereiken waarvoor zij wederzijds verantwoordelijk zijn. Inherent aan een PLG zijn de kritische houding ten opzichte van de huidige situatie en de voortdurende zoektocht naar betere manieren om onderwijsdoelen te bereiken en aan de doelstellingen van de organisatie te voldoen.

Kenmerken van PLG's

- Focus op leren van de leerling.
- Een samenleercultuur, gericht op leren door iedereen.
- Gezamenlijk onderzoek naar de beste praktijkvoorbeelden en naar de eigen praktijksituatie.
- Actiegericht: leren door te doen.
- Een voortdurend streven naar verbetering.
- Resultaatgericht.

Opvang & Onderwijs van 0 tot 14 jaar

De ontwikkeling van onze leerlingen staat constant centraal. Binnen OPSPOOR is het volgen van een eigen leerlijn een van de speerpunten. Omdat we uitgaan van een leerlijn van 0 tot 14 jaar is de

samenwerking met opvang en het voortgezet onderwijs van groot belang.

Opvang 0-4

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

OPSPoor werkt op diverse plekken steeds intensiever samen met verschillende opvangpartners. Hiernaast

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

Onderwijs 10-14

OPSPoor en de Purmerendse ScholenGroep zijn al enige tijd met elkaar in gesprek over het zogenaamde 10-14 onderwijs. In dit geval spreken we over het onderwijs voor leerlingen in de bovenbouw van de basisschool, vanaf een jaar of 10, tot en met de leerlingen in de eerste twee jaren van het voortgezet onderwijs, 14 jaar dus. Vanaf het nieuwe schooljaar krijgt deze samenwerking vorm.

Het doel van deze samenwerking is om te verkennen hoe we vanuit een doorgaande leerlijn de leerlingen kunnen bedienen en de overgang tussen basisschool en het voortgezet onderwijs wat minder hard te laten zijn. Leerlingen krijgen op de OPSPoor scholen de mogelijkheid om zich vanuit hun eigen talenten te ontwikkelen. OPSPoor wil zorgen dat deze ontwikkeling niet stagneert, omdat de leerling qua leeftijd wel of niet toe is aan een volgende stap. De leerling moet zich kunnen blijven ontwikkelen en een samenwerking met het voortgezet onderwijs biedt dan een oplossing.

2.1.1 Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Binnen OPSPoor staat van en met elkaar leren centraal; ook het kwaliteitsbeleid is daarop gebaseerd. Onze focus ligt op het verbinden van sterke- en ontwikkelpunten om van daaruit te versterken en verspreiden wat goed gaat. De reflectieve dialoog speelt hierin een belangrijke rol. Door te werken aan een cultuur van veiligheid en openheid kunnen we zonder te oordelen informatie met elkaar delen die we nodig hebben om samen onze kwaliteit te versterken. Dit sluit aan bij onze missie; wij streven naar een veilig leer- en werkklimaat waarin succeservaringen opgedaan kunnen worden zodat ontwikkeling ontstaat. Wij voelen ons samen verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs aan al onze leerlingen.





Organisatie van kwaliteitszorg

Het ontwikkelgesprek vormt het kloppend hart van de kwaliteitszorg binnen OPSPOOR. Dit is een gesprek van de directeuren & IB-ers van vier scholen met het hoofd onderwijsondersteuning en de bovenschools IB-er, waarin de kwaliteit van het onderwijs centraal staat. De ontwikkelgesprekken vinden twee keer per jaar plaats.

Tijdens dit gesprek delen de scholen hun ambities, sterke en ontwikkelpunten vanuit het schoolplan, met elkaar en verbinden hun expertise en ondersteuningsbehoeften. Gewenste interventies (zie bijlage 1 en 3) komen ter sprake en worden zo nodig uitgezet.

Dit alles wordt overzichtelijk vastgelegd in een document dat op een centrale plek voor iedereen beschikbaar is. Zo blijven scholen op de hoogte van elkaars sterke en ontwikkelpunten, leeropbrengsten en interventies en kunnen zij hun meesterschap verbinden om elkaar te versterken.

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



De afdeling OnderwijsOndersteuning en P&O evalueren jaarlijks bovenstaande cyclus.

Het hoofd P&O en het hoofd OnderwijsOndersteuning houden de voorzitter van het College van Bestuur continue op de hoogte van de ontwikkelingen en werken cyclisch en planmatig aan de verbetering van de kwaliteitszorg vanuit het jaarplan. De doelen voor kwaliteitszorg die daarin worden opgesteld komen voort uit de ontwikkelgesprekken.

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

Werk aan onderwijskwaliteit

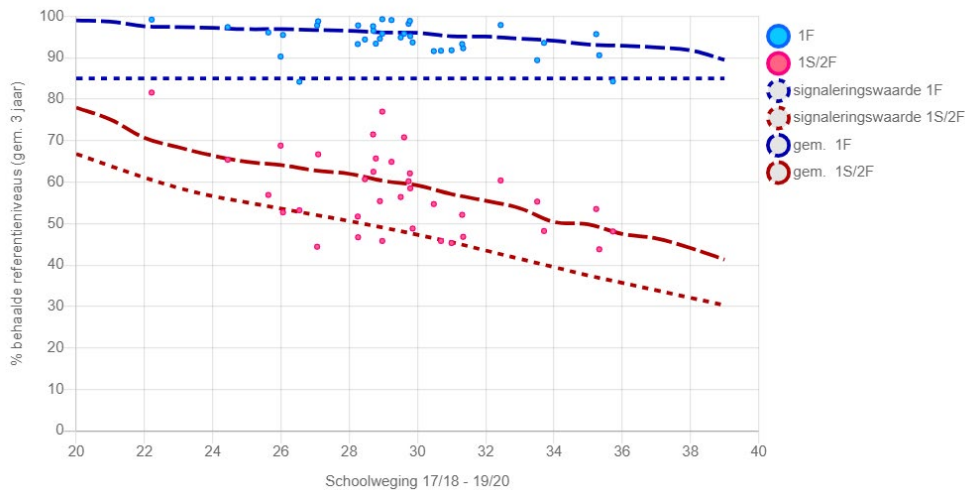
Evaluatie bovenschools IB-er – Kwaliteitszorg

Het kwaliteitsbeleid is het afgelopen jaar flink doorontwikkeld en aangepast aan de nieuwste ontwikkelingen. Vanuit de kernwaarden loopt een cyclisch proces, waarbij van- en met elkaar leren centraal staat. Het ontwikkelgesprek vormt het kloppend hart van de OPSPOOR kwaliteitszorg. Tijdens dit gesprek delen scholen hun ambities, sterke- en ontwikkelpunten vanuit het schoolplan met elkaar en verbinden hun expertise en ondersteuningsbehoeften. Scholen formuleren specifieke schooldoelen en eigen kwaliteitsaspecten.

De resultaten:

De eindtoets is in 2020 weggefallen. Alleen de eindtoetsen van 2018 en 2019 worden door de inspectie betrokken bij de opbrengstbepaling. Dat geeft dit beeld:

Gemiddelde alle vakgebieden bij de laatste 2 eindtoetsen:

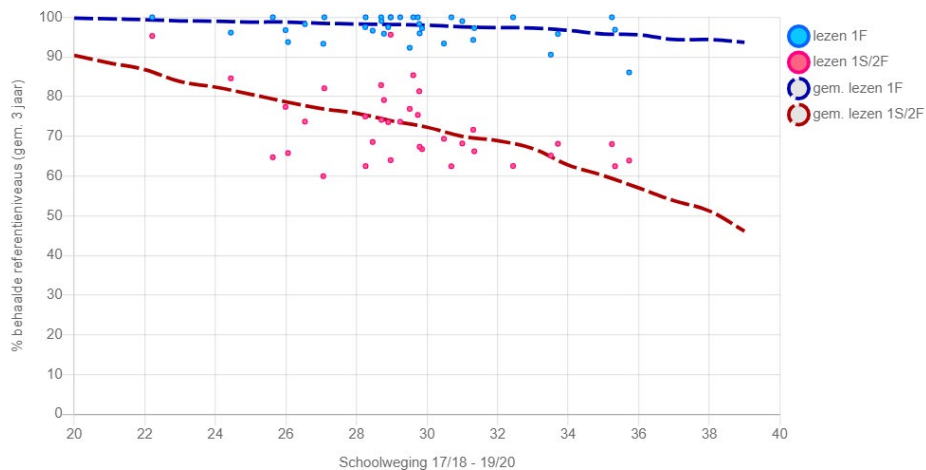


We zien dat een paar scholen onder de signaleringswaarden van de inspectie scoort. Doordat er dit schooljaar geen eindtoets was, hebben deze scholen het effect van hun inmiddels ingezette verbeterplannen niet kunnen meten. Veruit de meeste scholen scoren boven de signaleringswaarde.

Het lukt veel scholen om met voldoende leerlingen het basisoniveau (1F) te behalen. Voor een aantal scholen valt nog flink winst te boeken bij het behalen van het streefniveau (1S/2F).

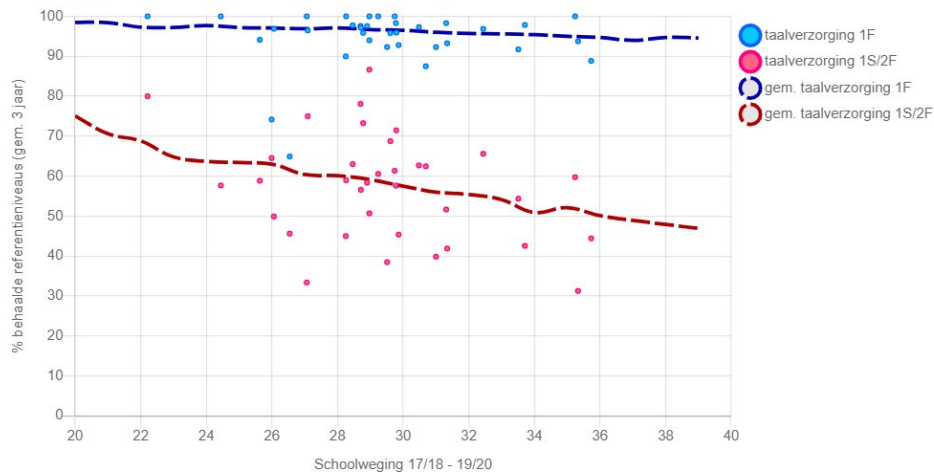
Wanneer we de drie vakgebieden uitsplitsen zien we dit:

Lezen:

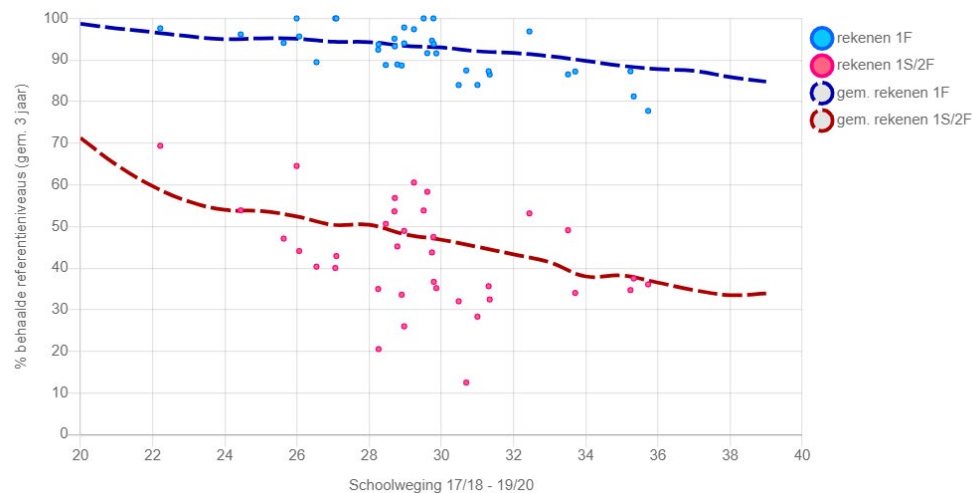




Taalverzorging:



Rekenen:



Bij alle vakgebieden zien we dat op veel scholen het percentage leerlingen dat het 1S/2F niveau behaalt, hoger zou moeten liggen. Rekenen en taalverzorging zijn de belangrijkste verbeterpunten.

Om dit in de scholen gestalte te geven heeft elke school voor deze drie vakken ambities gesteld. De ondersteuning vanuit de afdeling onderwijs wordt hierop afgestemd. De module 'Mijn schoolplan' is ingericht om directies en IB-ers te ondersteunen bij het beredeneerd stellen van deze ambities en de monitoring daarvan. De bovenschools IB-er heeft voor en met onze SBO-school regionale samenwerking opgezocht om ook hier tot beredeneerde en passende ambities te komen.

Schoolleiders en IB-ers gebruiken met hun teams bij het analyseren van de toetsresultaten op een effectieve manier de data uit ParnasSys om beredeneerde keuzes te maken voor de schoolontwikkeling. Dit wordt zichtbaar in het schoolplan.

Directeuren en IB-ers zijn in werksessies aan de slag geweest met de leeropbrengsten en de kwaliteitszorg. Zowel het directeuren- als het IB-team is geprofessionaliseerd op het gebied van opbrengstgericht werken, analyseren en het stellen van ambities. Startend IB-ers en directeuren worden in netwerken begeleid rond de onderwerpen op de OPSPOOR kwaliteitskalender. Een bijpassende specifieke IB-kalender wordt ontwikkeld.

De IB-netwerken hebben een doelgerichte beredeneerde en cyclische inhoud gekregen. De professionele cultuur in het IB-team is versterkt, IB-ers vormen een team en hebben bovenschools korte lijnen. Een IB-ontwikkeling vindt nu jaarlijks plaats. Het startersnetwerk voor IB-ers wordt door de kenniscoördinatoren inhoudelijk sterk vormgegeven en elke startend IB-er heeft een maatje. Potentiële IB-ers hebben kansen om zich kenbaar te maken en zich te ontwikkelen.

Clusterindeling

Het plan van aanpak over passend onderwijs is van school- naar clusterniveau getild. In elk cluster zijn leerlingen met verschillende ondersteuningsbehoeften evenredig verdeeld. De middelen passend onderwijs worden op een inzichtelijke manier ingezet (op basis van beredeneerde keuzes) en gemonitord (om tot verbetering te komen van de beredeneerde keuzes). De gezamenlijke directeuren zijn verantwoordelijk en een onafhankelijke clustercoördinator draagt zorg voor de financiële verantwoording. De bovenschools IB-er sluit in elk cluster aan om sterke en ontwikkelpunten met elkaar te verbinden en houdt middels clustercoördinatorenberaad een korte lijn met de clusters. Aan elk cluster is een IB-er uit het SBO of V(S)O verbonden, om van elkaars expertise te profiteren. Vanuit deze opzet wordt helder wat er bovenschools opgezet kan worden om de ondersteuning samen zo effectief en voordelig mogelijk te organiseren.

Gelijke kansenbeleid

Kinderen met dezelfde talenten hebben recht op gelijke kansen. Ieder kind moet zich volledig kunnen ontwikkelen. De achtergrond, het opleidingsniveau van ouders of hun financiële situatie zouden geen invloed mogen hebben op de schoolprestaties van een kind. Het grootste deel van onze leerlingen profiteert van het totale aanbod binnen de scholen. Een gedeelte van de leerlingen heeft meer nodig om optimaal tot ontwikkeling te komen en zodoende van

gelijke kansen te kunnen spreken.

Hieronder vallen:

- NT2/VVE leerlingen
- Hoog- en meer begaafde leerlingen
- Leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften

De aanzet tot het gelijke kansenbeleid dat door een groep IB-ers en directeuren is opgesteld wordt onderdeel van het strategisch beleidsplan, om vanuit de volle breedte te zorgen voor gelijke kansen voor de leerlingen binnen OPSPOOR.

Samenwerking in

Samenwerkingsverbanden

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.

Er zijn korte communicatielijnen tussen de Samenwerkingsverbanden en de bovenschoolse IB-er ontwikkeld, waardoor informatie vlot op de goede plek terecht komt.

Directeuren en IB-ers zijn in werksessies aan de slag geweest rond actuele onderwerpen. Zowel het directeuren- als het IB-team is geprofessionaliseerd op het gebied van opbrengstgericht werken, analyseren en het stellen van ambities. Startend IB-ers en directeuren worden in netwerken begeleid rond de onderwerpen op de OPSPOOR kwaliteitskalender. Een





bijpassende specifieke IB-kalender wordt ontwikkeld.

IB Netwerken

De IB-netwerken hebben een doelgerichte beredeneerde en cyclische inhoud gekregen. De professionele cultuur in het IB-team is versterkt, IB-ers vormen een

team en hebben bovenschools korte lijnen. Een IB-ontwikkelingsdag vindt nu jaarlijks plaats. Het startersnetwerk voor IB-ers wordt door de kenniscoördinatoren inhoudelijk sterk vormgegeven en elke startende IB-er heeft een maatje. Potentiële IB-ers hebben kansen om zich kenbaar te maken en zich te ontwikkelen.

2.1.2 Doelen

Doelstellingen kwaliteitsbeleid

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

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

Binnen de afdeling OnderwijsOndersteuning zelf zijn er tevens verschillende doelen gesteld, zoals:

- Versterken van kwaliteitszorg in onderwijscyclus,
- Versterken van samenwerking met Personeel & Organisatie,
- Doorontwikkeling van OPSPOOR Academie,
- Ondersteuning bieden aan de scholen en medewerkers van OPSPOOR.

2.1.3 Internationalisering

Het NUFFIC onderscheidt 4 domeinen met betrekking tot internationalisering in het PO. 1. Vroeg vreemdetalenonderwijs (VVTO) en Tweektalig Primair Onderwijs (TPO) 2. Internationaal georiënteerde leerinhouden 3. Uitwisseling over de grens 4. Internationale beleidsontwikkelingen Op de eerste twee domeinen zijn binnen OPSPOOR voorzichtige ontwikkelingen. In relatie daarmee wil het bestuur investeren op 'uitwisseling over de grens'. Zoals gezegd zal uitwisseling over de grens incidenteel vorm krijgen door elkaar fysiek over de grens te ontmoeten en structureel door van en met elkaar te leren in een digitale omgeving. Dat betreft dan zowel leerlingen als leerkrachten, directie en bestuur. Om tot een dergelijke structurele internationale leeromgeving te komen, zijn

de ontmoeting en de verbinding randvoorwaardelijk. Het vierde domein behoort daarmee integraal onderdeel te zijn van onze eigen professionaliteit. De kwaliteit van het beleid dat wij maken, de keuzes daarin, de uitvoering daarvan en zelfs de waarde daarvan, zijn niet los te denken van de internationale ervaringen en de kennis daarvan. Er is in Nederland en daarbuiten een veelheid aan instituten, stichtingen, verenigingen, kenniskringen etc. die één of meerdere van de beleidsdomeinen ondersteunen en faciliteren.

En alhoewel OPSPOOR dit jaar geen fysieke stappen heeft kunnen maken in het daadwerkelijk bezoek aan buitenlandse partners is een eerste verkenning gestart met Finland.

Waarom Finland? Finland staat bekend als een toonaangevend land op het gebied van onderwijs-, leersystemen en opleidingen. Al een aantal jaren draait Finland solide mee in de Top 10-lijst van de OESO. Met name op het gebied taal, rekenen en wetenschap & techniek scoort het Fins onderwijs hoog.

Vanaf eind 2016 is Finland bezig met het herontwerpen van het Finse onderwijssysteem. In het nieuwe curriculum voor basisonderwijs staat een breed aanbod van competenties centraal. Het hoofddoel van deze ontwikkeling van vaardigheden is om kinderen toe te rusten voor het toekomstige beroepsleven. Hierbij gaat het om: - Het ontwerpen van een curriculum met een maximale integratie van vak en inhoud (thematisering van het onderwijs). - Onderzoekend leren vanuit eigenaarschap van de leerling (betekenisvol leren). - Inzet van ICT en technologie als accelerator voor onderwijsvernieuwing. - Gepersonaliseerd leren vanuit een holistisch perspectief. Finland realiseert een context voor onderwijs waarin het curriculum veel professionele ruimte geeft aan zowel de leerling als de leraar. Deze ontwikkeling komt tot stand door leerkrachten goed op te leiden, een grote mate van vrijheid te geven en in te zetten op goed schoolleiderschap. Deze lijn hebben we tevens uitgezet binnen OPSPOOR en dit zal de komende jaren doorontwikkeld worden.

2.1.3 Inspectie

De inspectie heeft thema- en herstelonderzoeken uitgevoerd. In de nabespreking werd opgemerkt dat verbetering OPSPOOR breed zichtbaar is. Zo was voor hen duidelijk dat het stelsel kwaliteitszorg verder is ontwikkeld; er is waarneembaar meer eenduidigheid en verbinding. De inspectie geeft aan dat van belang is de resultaten goed in beeld te houden en er betekenis aan te blijven geven; gericht op het onderwijsproces. Dit doet OPSPOOR door te werken met

ontwikkelgesprekken, zelfevaluaties en audits.

Dit jaar vonden alle inspectiebezoeken digitaal plaats. De scholen werden begeleid door de afdeling OnderwijsOndersteuning en er werd in de eerste week na de zomervakantie een start gemaakt. De gesprekken waren alle in het kader van het stelselonderzoek naar kwaliteitsverbetering en de leerlingenpopulatie. Voor de inspectie was het van belang om meer zicht te krijgen in de keuzes die de scholen maken om kwetsbare leerlingen te ondersteunen. Een aantal scholen van OPSPOOR was hiervoor uitgenodigd en de keuzes die de scholen hebben gemaakt zijn omgezet in themaonderzoeken. In samenwerking met de afdeling OnderwijsOndersteuning van OPSPOOR is er hard gewerkt om de gesprekken met de inspectie voor te bereiden, doelen scherp te stellen en de verwachte resultaten en evaluaties in kaart te brengen.

Enkele reacties die we noteerden waren:

- “Het is duidelijk dat OPSPOOR de mentaliteit heeft om de mouwen op te stropen en aan de slag te gaan.”
- “Ik zie onderwijsprofessionals die door de wol geverfd zijn, de koers is helder, krachtig en doordacht.”
- “Het lukt de scholen om de term 'hoge verwachtingen' echt handen en voeten te geven. De duidelijke focus en het vermogen om ook dit praktisch vorm te geven is heel sterk.”
- Wat positief opviel waren de tandemsamenwerkingen tussen de schoolleiders en IB-ers, de betrokkenheid van de teams en de pro-actieve houding.

2.1.4 Visitatie

Binnen het kwaliteitsbeleid van OPSPOOR wordt een belangrijke plaats ingeruimd voor een stelsel van visitaties.





Schematisch ziet dit er als volgt uit:

1. Zelfevaluatie (ZE) Wat vinden wij?

Omschrijving	Doelen	Opmerkingen
Een gefundeerd schriftelijk oordeel over de kwaliteit van de eigen school opstellen/ uitwerken "Interne school spiegel"	- Vergroten van reflecterend vermogen binnen de school - Stimuleren tot eigen schoolontwikkeling - Schoolontwikkeling in beeld houden (groeps- en schoolanalyse, jaarplan, veiligheid, etc) - Mogelijkheid om ontwikkelingen te evalueren, kwaliteit te verbeteren en/of te borgen - Verantwoordingsdocument naar ouders, bestuur en ketenpartners	- Uitvoering door medewerkers van de school zelf - School is eigenaar - Kan dienen ter voorbereiding van bijvoorbeeld ontwikkelgesprekken, ter voorbereiding op het jaarverslag, visitatie audit of inspectiebezoek e.d. - Werken vanuit een vastgesteld kader, aangevuld met de eigen ambities
De vraag:	Wat vinden wij?	Dit leidt tot een verbeterplan/-activiteit

2. Interne Visitatie Vinden onze collega's op school dat ook?

Omschrijving	Doelen	Opmerkingen
Een gefundeerd oordeel over de schoolkwaliteit door eigen collega's binnen de school. Bevindingen worden mondeling toegelicht "Interne school spiegel"	- Stimuleren tot reflecteren op basis van bevindingen van medecollega's - Stimuleren tot schoolontwikkeling/ ontwikkelactiviteiten (sterke en zwakke punten) - Gelegenheid om (ingezette) ontwikkelingen te evalueren en kwaliteit te benoemen - Leren van collega's van eigen school - kennis delen - feedback	- Uitvoering door medewerkers van de school zelf - Kan dienen ter voorbereiding van bijvoorbeeld ontwikkelgesprekken, ter voorbereiding op het jaarverslag, visitatie audit of inspectiebezoek e.d. - Werken vanuit een (vooraf) vastgesteld kader - Eigen visie en ontwikkeling van de scho zijn uitgangspunt
De vraag:	Vinden mijn collega's dat ook?	Dit leidt tot een verbeterplan/-activiteit

3. Collegiale Visitatie Vinden onze collega's dat ook?

Omschrijving	Doelen	Opmerkingen
Een gefundeerd schriftelijk blik op de kwaliteit van de school laten opstellen door collega's binnen het eigen bestuur (evt. met deskundigen aangevuld). Bevindingen worden mondeling toegelicht "Interne bestuur spiegel"	- Stimuleren tot reflecteren op basis van bevindingen van anderen - Verantwoordingsdocument naar ouders, bestuur, inspectie en ketenpartners - Stimuleren tot schoolontwikkeling/ verbeteringsactiviteiten (sterke en zwakke punten) - Gelegenheid om (ingezette) ontwikkelingen te evalueren en kwaliteit te benoemen - Leren van andere scholen - kennis delen Feedback.	- Uitvoering door collega's binnen het eigen bestuur - Kan dienen ter voorbereiding van bijvoorbeeld ontwikkelgesprekken, ter voorbereiding op het jaarverslag, visitatie audit of inspectiebezoek e.d. - Werken vanuit een (vooraf) vastgesteld kader (school en bezoekers stemmen dit onderling af) - Visie van de gevisiteerde school is uitgangspunt bij de waardering
De vraag:	Vinden onze collega's dat ook?	Dit leidt tot een verbeterplan/-activiteit

4. Audit Vinden anderen dat ook?

Omschrijving	Doelen	Opmerkingen
Een gefundeerd schriftelijk oordeel over de kwaliteit van de school laten opstellen door collega's van binnen en/of buiten het eigen bestuur "Externe spiegel"	- Verantwoordingsdocument naar ouders, bestuur, inspectie en ketenpartners - Stimuleren tot schoolontwikkeling/ ontwikkelactiviteiten om de kwaliteit van het onderwijs te vergroten - Gelegenheid om (ingezette) ontwikkelingen te evalueren en kwaliteit te benoemen - Helder beeld krijgen van de stand van zaken m.b.t. de kwaliteit en deze vervolgens verbeteren. - Eigen oordeel vergelijken met extern oordeel	- Uitvoering door collega's binnen i buiten het eigen bestuur (Hoe kijkt anderen naar onze school?) - Kan dienen ter voorbereiding van bijvoorbeeld ontwikkelgesprekken, voorbereiding op het jaarverslag, v audit of inspectiebezoek e.d. - De ontvangende school stelt op v de kaders vast met de bezoekende auditoren. - Onderdeel van het Kwaliteitsbele OPSPoor - Vaste afspraak over frequentie - Kan op verzoek van de school - Bij risico kan het bestuur dringen audit adviseren.
De vraag:	Vinden anderen dat ook?	Dit leidt tot een verbeterplan/-acti

2.1.5 Passend onderwijs

We streven ernaar gelijke kansen te bieden voor elk kind binnen OPSPoor. Om dit te bekrachtigen hebben we middels een nieuwe clusterindeling gezorgd dat de ondersteuningsmiddelen van de SWV eerlijker verdeeld worden. Relatief kleine scholen met een zwaardere leerlingpopulatie kunnen nu evenveel profiteren van deze middelen als grote scholen met een lichtere leerlingpopulatie:

In elk cluster zijn nu onze leerlingen met verschillende ondersteuningsbehoeften evenredig verdeeld. Het plan van aanpak over passend onderwijs is van schoolnaar clusterniveau getild, elk cluster maakt een plan dat aansluit bij de ondersteuningsbehoeften van de leerlingen en de scholen. De inzet van de middelen passend onderwijs wordt op een inzichtelijke manier gemonitord, om als basis te dienen voor beredeneerde keuzes. Onafhankelijke clustercoördinatoren dragen de financiële verantwoording. De bovenschools IB-er sluit in elk cluster aan om sterke- en ontwikkelpunten met elkaar te verbinden en houdt middels clustercoördinatoren-beraad een korte lijn met de clusters. 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.

SWV Waterland

Leerlingen OPSPoor in percentages t.o.v. totaal:

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Arrangementen	3,73%	3,25%	4,14%	2,92%
TLV's	1,21%	1,32%	1,35%	1,47%

SWV Zaan

Deelnamepercentages SBO/SO

	1-10-2017	1-10-2018	1-10-2019	1-10-2020
SBO	1,04%	1,50%	1,47%	1,22%
SO	0,46%	0,59%	0,53%	0,74%

De aanzet tot het gelijke kansenbeleid die door een groep IB-ers en directeuren is opgesteld wordt onderdeel van het strategisch beleidsplan, om vanuit de volle breedte te zorgen voor gelijke kansen voor de leerlingen binnen OPSPoor. Wij zien de doelgroep breed: gelijke kansen voor meer- en hoogbegaafde kinderen, voor kinderen met specifieke ondersteuningsbehoeften en voor VVE en NT2 kinderen binnen OPSPoor. In de clusters krijgt het gelijke kansenbeleid vorm en vanuit daar wordt een passend aanbod verzorgd.

De Junior Academie

Tijdens de Onderwijsweek, oktober 2020, is de eerste stap gemaakt richting de Junior Academie. Dit schooljaar is de Junior Academie opgestart. De Junior Academie bestaat uit zeven leerlingen van verschillende OPSPoor basisscholen. Middels een sollicitatie zullen de leerlingen uitgekozen worden zodat de Junior Academie in januari 2021 kan starten. Doel van de Junior Academie is om onze leerlingen meer te betrekken bij het aanbod binnen de Junior Academie, zij gaan als het ware meeschrijven aan de inhoud.

Wat willen leerlingen, wat zien zij als Toekomstmaker, waar hebben zij behoefte aan, hoe ziet een ideale Junior Academie er uit? Het uiteindelijke doel is om een inspirerende plek te creëren waar alle leerlingen toegang toe hebben vanuit school en thuis.

Onderwijs & Innovatie

Innovatievraag

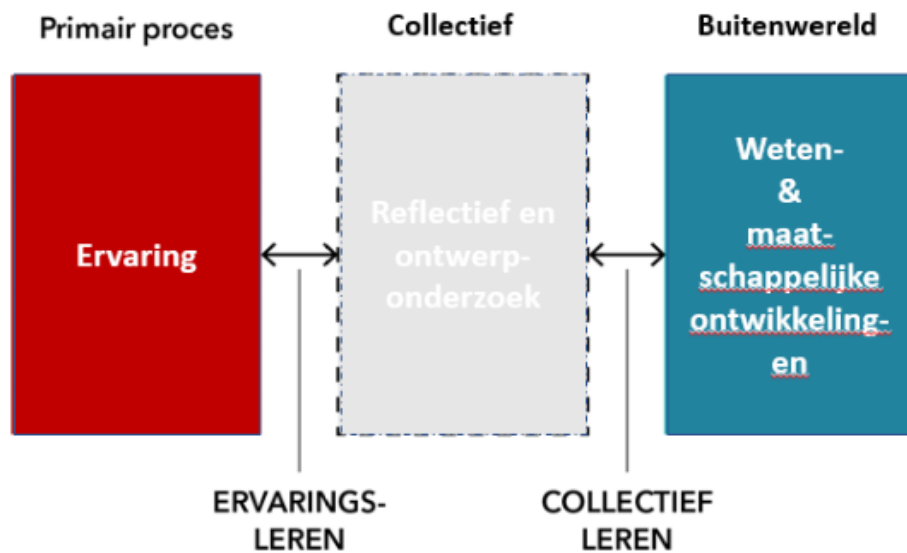
In februari 2020 is de subsidie Innovatievraag vanuit Slimmer leren met ICT – PO Raad toegekend aan OPSPoor. De hoofdvraag was: 'Kunnen we ruimte creëren voor innovatie door het takenpakket van leraren te verlichten door middel van ICT? En hoe dan?'

In maart 2020 was de lockdown en in een klap was daar ruimte en een noodzaak om onderwijs anders vorm te geven met behulp van ICT. Men ging ervaren hoe dit werkt en welke kansen dit biedt. Vanuit daar ontstond het OPSPoor Ontwerpteam Hybride onderwijs; 6 leerkrachten, 1 IB'er en een procesbegeleider vanuit 6 scholen samen met 1 doel. Wat is Hybride onderwijs en hoe past dit in de praktijk? Hieruit zijn 5 deelvragen ontstaan eind schooljaar 2020-2021.



Samenwerking Lectoraat 'De pedagogische opdracht' Lectoraat 'De pedagogische opdracht' is aangehaakt op het vlak professionaliseren en ontwikkelen, hoe doe je dat? Om tot ontwikkeling tot komen vraagt dit iets van je houding van professional. Wij hebben met elkaar geduid wat dit voor ons traject was.





Onderwijsvernieuwing met de leraar als actor.

De leraren met lef, ondernemingsdrang of een pioniersgeest geven we de condities om te kunnen vernieuwen. Die condities hebben betrekking op zaken zoals tijd om te ontwikkelen, maar ook op lastiger te benoemen dingen zoals erkenning en waardering en de noodzaak om het isolement dat veel leraren in hun werk ervaren te doorbreken. En tenslotte hebben die condities betrekking op competenties en kwaliteiten die leraren nodig hebben.

Een Ontwerpteam probeert in deze condities te voorzien: we nodigen leraren uit om met innovatieve ideeën en/of probleemstellingen te komen, we bieden tijd en geld voor ontwikkeling, brengen de leraren bij elkaar om samen van en met elkaar te leren, onderzoeken en ontwerpen. We ondersteunen in hun eigen ontwikkeling, mede te ondersteunen in het uitwerken van de vernieuwing en bij het oefenen van hun nieuwe rol als Toekomstmaker.

Vanuit dit traject gaan we nu kijken of deze manier van handelen en ontwikkelen met elkaar ook van toepassing kan zijn bij de Netwerken vanuit de Academie.

Terugkomend op de hoofdvraag: 'Kunnen we ruimte creëren voor innovatie door het takenpakket van leraren te verlichten door middel van ICT? En hoe dan?'

Het is niet zozeer een ICT middel die men tot transformeren doet leiden. Het is meer de cultuur, tijd, ruimte, geld, erkenning en lef van de professional die tot innovatie en verandering kan lijden. Maar hoe ondersteunen wij dit als OPSPOOR en zorgen we voor richtinggevende basisprincipes waar ruimte is voor diversiteit en flexibiliteit?

We zijn klein gestart, maar hopen uit 2020 de ervaring van het klein om te zetten naar de praktijk in het groter geheel. De verbinding te leggen binnen de mogelijkheden van de Netwerken van de Academie.

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 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 opleidingsscholen die werken en een visie hebben op Spelend Leren.

Laika & Vostok

Laika, begeleiding van de scholen
Het online werken van het afgelopen jaar heeft een nieuwe impuls gegeven aan de manier van werken van Laika. We hebben de leerkrachten online op een laagdrempeliger manier ontmoet. Hierdoor werd het accent meer verlegd naar het delen van de ervaringen uit de praktijk. Mede door de ondersteuning van het Lectoraat zijn we ons meer gaan richten op de reflectieve en onderzoekende houding van de leerkracht. De gesprekken met de leerkrachten op basis van gelijkwaardigheid bleken waardevol en brachten verheldering aan in de vragen en leervragen.

Het doel is om de opgedane kennis aan wetenschappelijke bronnen te toetsen, leerkrachten uit te nodigen om zelf ook op onderzoek te gaan en dat wij hen voeden met onze expertise en bronnen. De inzichten die hieruit voortvloeien kunnen dan ingezet worden bij een planmatige manier van handelen om te komen tot een duurzame en structurele pedagogische en didactische aanpak voor cognitief talentvolle leerlingen. Hier zijn al wat stappen in gezet.

Vostok, bovenschoolse plusvoorziening
Vostok is op het moment voor de tweede keer online sinds december. Het lukt ons om onze leerlingen ook online te kunnen blijven bedienen en de gewone gang van zaken zoveel mogelijk te laten plaatsvinden-

Jonge kind en
Onderzoeken van mogelijkheden om te komen tot Laika aanbod op kinderopvang, peuterspeelzalen en kindcentra in de regio Waterland

- Er is gedeeld Laika jonge kind aanbod aangeboden aan peuter/kleuterteam op IKC Het Parelhof.
- Stichting Kindcentrum Purmerend (SKOP) is geïnteresseerd, maar heeft echter nu geen ruimte om dit schooljaar afspraken te maken voor vervolg

Jonge kind en realiseren van een doorgaande lijn begaafdheid van kinderopvang naar PO

- Er is gedeeld Laika jonge kind aanbod aangeboden aan peuter/kleuterteam op IKC Het Parelhof
- Laika medewerkers jonge kind zijn zelf bezig met onderzoek naar mogelijk aanbod voor deze doelgroep.
- SKOP is geïnteresseerd, maar heeft echter nu geen ruimte om dit schooljaar afspraken te maken voor vervolg.
- In gesprek met Zaan Primair en Agora. Verbinden en onderzoeken hoe we iets voor elkaar kunnen betekenen.

Jonge kind en Academie jonge kind:

- 5 geplande bijeenkomsten in schooljaar 2020-2021;
- Een netwerk dat zich uitbreidt (medewerkers uit verschillende scholen en met verschillende functies sluiten zich aan);
- Een kerngroep bestaande uit collega's van Laika, OidS en IT-lab en uit de praktijk die samen coördineren en mogelijkheden onderzoeken;

Naast bovenstaande ontwikkelingen is er vanuit de afdeling een aantal projecten opgezet.





Onderwijsweek 2020

Thema: SAMEN IN DIALOOG over het ONDERWIJS VAN DE TOEKOMST. In de week van 5 t/m 9 oktober heeft de OPSPOOR Onderwijsweek plaatsgevonden. Vanwege de maatregelen rondom Corona is alles online georganiseerd.

Doel

Het doel van de Onderwijsweek was om samen in dialoog te gaan over het onderwijs van de toekomst, in het algemeen en voor OPSPOOR in het bijzonder.

Digitalisering OPSPOOR

Binnen OPSPOOR zijn er diverse processen gedigitaliseerd en hiernaast is er binnen het onderwijs uiteraard veel aandacht geweest voor ICT.

Onderwijs & ICT

In 2017 heeft OPSPOOR een eigen IT Lab opgezet. Het programma vanuit het IT LAB is ook in 2020 weer opgenomen in het onderwijs op de scholen. Ook heeft het IT LAB de transitie gemaakt naar projecten binnen de scholen en projecten die vanuit het bestuur worden geïnitieerd of op verzoek van de scholen worden uitgewerkt. Onderstaand een overzicht van de lopende initiatieven.

Workshops

Er zijn veel workshops verzorgd op het juist gebruik van Office 365 en de meest voorkomende bijbehorende Office apps. De workshops zijn op 2 niveaus aangeboden: basis en verdieping. Veel OPSPOOR collega's hebben de basis workshop gevolgd. Er zijn specifieke workshops verzorgd rondom 1 applicatie of tool. Voor de afdeling OnderwijsOndersteuning worden er op gezette tijden workshops rondom Teams en Office applicaties verzorgd.

Tijdens de fase van onderwijs op afstand en hybride onderwijs hebben we ontdekt dat onderwijs anders georganiseerd kan worden. Dit feit hebben we als startpunt gehanteerd in de gesprekken die we voerden over het onderwijs van de toekomst.

Aanbod

Vanuit verschillende disciplines, zoals de OPSPOOR netwerken, de afdelingen van het BedrijfsBureau en externen werd het aanbod verzorgd. Het aanbod bestond uit verschillende onderwerpen passend binnen het thema SAMEN IN DIALOOG over het ONDERWIJS VAN DE TOEKOMST.

Onderwijs & Regie op IT Migratie 'Zorgeloos naar de Cloud'

In het voorjaar van 2020 is de migratie naar het concept 'Zorgeloos in de Cloud' afgerond. Alle scholen beschikken nu over ZuluConnect als leeromgeving voor de leerlingen. Tevens kan ZuluConnect als interactieve werkplek voor de leerkracht dienen.

Digitale Geletterdheid – 2020

We zijn in september 2020 gestart met het onderzoeken en ontwerpen van een OPSPOOR brede leerlijn Digitale Geletterdheid. Hiervoor is het netwerk Digitale Geletterdheid opgericht. Diverse collega's nemen deel aan dit netwerk. We hebben in het netwerk een aantal vragenlijsten uitgezet, 1 voor leerkrachten en 1 voor leerlingen. De resultaten zijn verwerkt in een PPT. Verder hebben we diverse info verzameld rondom Digitale Geletterdheid op de verschillende scholen. We hebben een aantal bestaande leerlijnen kunnen bekijken. Tevens hebben we informatie verzameld omtrent de plek

van Digitale Geletterdheid in het nieuwe Curriculum.

TOEKOMSTMAKERS op school <apart vormgeven>

De TOEKOMSTMAKERS is een club leerlingen op een school die diverse IT en technologie toepassingen onderzoekt, test en vorm geeft. Ook kan deze club lessen en activiteiten aan klasgenoten en andere groepen verzorgen in het kader van IT en Wetenschap en Technologie. Op diverse scholen is een dergelijke club TOEKOMSTMAKERS actief.

Digitale Leer en Werk Omgeving

In mei 2020 is er opdracht gegeven om een onderzoek te starten naar de wensen en eisen die we stellen aan een Digitale Leer en Werk Omgeving (DLWO). Op basis van de resultaten is advies uitgebracht welke DLWO het meest geschikt zou zijn voor OPSPOOR. Het een en ander is vastgelegd in een presentatie. Het advies was om als gehele stichting te gaan werken in Microsoft voor het onderwijs. Het (samen)werken vindt al plaats in de Sharepoint omgeving van Microsoft.

De digitale werkomgeving binnen OPSPOOR start vanuit Het Perron. Hier kunnen medewerkers hun informatie vanuit de verschillende afdelingen vinden en is er een nieuwsmodule. Het Perron is eveneens de plek waar ze toegang kunnen krijgen tot hun agenda, mail en teams. Het afgelopen jaar is door corona het gebruik hiervan enorm gegroeid.

Werkprocessen P&O

De voorbereidingen rondom de overgang Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA) die per 1 januari 2020 is ingegaan, het digitaliseren van de P&O processen en een platform voor de OPSPOOR medewerkers hebben binnen de afdeling P&O het gehele jaar centraal gestaan. Hierbij is ook het anticiperen op steeds verdergaande vormen van flexibilisering en een diverser functiegebouw passend binnen de visie van OPSPOOR, een aanjager geweest. Om grip te krijgen op de wijzigingen in dienstverbanden en onze medewerkers het correcte salaris uit te betalen zijn alle betrokken medewerkers meegenomen in de digitale processen.

Verwerken dienstverbanden, wat is er veranderd?

In ons payrollstelsel Visma/Raet is voor alle denkbare wijzigingen op een dienstverband een actie aangemaakt in de HR-module 'Youforce'. Een wijziging wordt in samenwerking tussen de leidinggevende/directeur, P&O, CvB en salarisadministratie d.m.v. verschillende controles en goedkeuringen verwerkt in de salarisadministratie. Door het vastleggen van de processen is het niet mogelijk om op een andere manier een dienstverband

in de salarisadministratie te krijgen zonder goedkeuring van alle betrokken partijen.

- Verandering op een dienstverband invoeren in Youforce o.b.v. hiërarchische structuur.
- Vastgelegde goedkeuring o.b.v. hiërarchische structuur binnen de organisatie.
- Rechtsgeldig digitaal ondertekenen van overeenkomsten gekoppeld aan hiërarchische structuur





Gedurende dit proces heeft de indiensttreding van de medewerker centraal gestaan door onszelf continue de vragen te stellen: “is deze verandering een verbetering voor de medewerker en hoe voelt de medewerker zich welkom?” De implementatie van de processen wordt door Visma/Raet continue verbeterd om deze voor alle partijen zo gebruiksvriendelijk mogelijk te houden.

Digitale self-service voor alle medewerkers

De personele pagina welke voor alle medewerkers benaderbaar is heeft een update ondergaan. Medewerkers kunnen hier terecht om antwoorden op personele vraagstukken te vinden of de secundaire arbeidsvoorwaarden in te zien. Zelfhulp staat hierin centraal om medewerkers zo snel mogelijk te voorzien van een passend antwoord en zij niet afhankelijk zijn van een reactie vanuit P&O.



2.2 AFDELING Personeel & Organisatie

2.2.1 Strategisch Opleidingsbeleid

Leren van en met elkaar

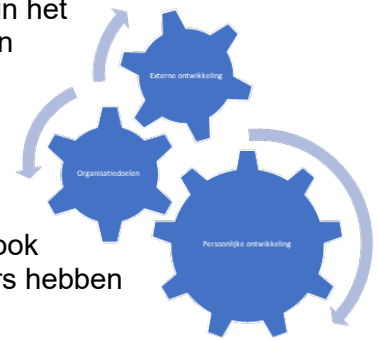
Stichting OPSPOOR is ambitieus en investeert in talent. Ontwikkeling zit in het DNA van OPSPOOR! Leerlingen leren niet alleen van en met elkaar, maar ook onze medewerkers blijven in ontwikkeling.

Medewerkers moeten constant hun vaardigheden kunnen vernieuwen én kunnen toepassen. Sleutelbegrippen zijn eigen ontwikkeling, ambitieus mogen en moeten zijn, professionaliteit en mobiliteit en doorstroommogelijkheden. OPSPOOR is niet alleen onderscheidend in haar onderwijs, maar ook in haar werkgeverschap.

Werkwijze

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

Tot slot sluit ons opleidingsbeleid niet alleen aan op de interne organisatie, het individuele talent en de veranderingen daarin maar ook op de relevante externe ontwikkelingen en op de rol die medewerkers hebben of zouden kunnen hebben binnen het team waarin zij opereren.



Het doel van het strategisch opleidingsbeleid

- *Het realiseren van een professionele organisatie en organisatiecultuur*
- *Het realiseren van (veranderende) doelen van de organisatie*
- *Het duurzaam inzetbaar houden van mensen*
- *Het bieden van verschillende carrièreperspectieven binnen en buiten de organisatie*
- *Talenten maximaal ontwikkelen én benutten*
- *Bevorderen van kritische reflectie op organisatie en persoon*
- *Bevorderen van het van buiten naar binnen denken*
- *Bevorderen van de eigen identiteit van de organisatie*





Binnen OPSPoor zijn verschillende trajecten uitgezet.

Mobiliteitsbeleid en functiedifferentiatie

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

De functiedifferentiatie maakt goed mobiliteitsbeleid nog belangrijker. OPSPoor investeert in de opleiding van onderwijs- en onderwijsondersteunend personeel. Voor de OPSPoor school die op kwaliteit stuurde, speelt vooral de positieve gedachte achter mobiliteitsbeleid: zorg dat eenieder zich een leven lang kan blijven ontwikkelen en dat mensen meer en langer plezier houden en hebben in hun werk. Mobiliteitsmaatregelen op deze basis zorgen ervoor dat organisaties vitaler blijven. Vrijwillige mobiliteit kan bijdragen aan de gevarieerde leeftijdsopbouw van het personeelsbestand binnen een school. Mobiliteit vormt een essentieel onderdeel van het loopbaanbeleid van elke organisatie. Door de verschillende onderwijsontwikkelingen wordt meer

flexibiliteit en mobiliteit van medewerkers noodzakelijk. Met 35 reguliere basisscholen en 2 scholen voor speciaal (basis en voortgezet) onderwijs is de overtuiging dat er voor alle medewerkers voldoende ontwikkelpotentie kan zijn binnen onze organisatie.

OPSPoor Academie

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

De Academie bestaat grofweg uit vier pijlers:

1. De netwerken
2. Het aanbod vanuit de Academie
3. De e-learning
4. De OPSPoor Junior Academie

De netwerken

Binnen de OPSPoor Academie waren er acht netwerken. Het afgelopen jaar zijn er zeven netwerken bijgekomen. Alle netwerken zijn ontstaan vanuit een rol, functie of specialisatie.

Het doel van een netwerk is om gelijkgestemden samen te laten nadenken, verdiepen en leren op onderwerpen en vakspecifieke onderdelen die aansluiten bij hen. Medewerkers van OPSPoor kunnen zich aansluiten bij een netwerk of een nieuw netwerk opstarten.

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

het inzetten van de aanwezige kennis binnen de Academie.

Een overzicht van de netwerken die het afgelopen jaar zijn opgestart:

1. Startende directeuren-netwerk
2. Taal – netwerk
3. Administratieve krachten – netwerk
4. Gedrag – netwerk
5. Gepersonaliseerd leren – netwerk
6. Het jonge kind – netwerk
7. Startende IB'ers – netwerk

Het aankomende jaar zal er extra worden ingezet op de ontwikkeling van de netwerken en de samenwerking met de Academie; het aanbod van scholing en/of inspiratiemomenten.

Het aanbod vanuit de Academie

Het aanbod vanuit de OPSPOOR

Academie is tot stand gekomen door het aanhouden van de visie en het raamwerk van OPSPOOR. Daarnaast is er gekeken naar de behoefte vanuit de scholen en de netwerken. Het aanbod is het afgelopen jaar zorgvuldig uitgekozen door middel van het afstemmen van aanbod en vraag vanuit onze medewerkers. Vooraf hebben er meerdere gesprekken plaats gevonden met de aanbieders om het aanbod zo af te stemmen dat het aansluit bij de visie en behoefte van OPSPOOR.

Het aanbod bestond uit opleidingen, korte leergangen en eenmalige bijeenkomsten en/of inspiratiesessies. De opleidingen werden in-company aangeboden en waren vaak aangepast aan de vraag vanuit OPSPOOR. Bij de korte leergangen was gekozen voor minimaal drie bijeenkomsten met daarbij opdrachten die uitgevoerd moesten worden binnen de school. Hier was bewust voor gekozen om meer de diepte in te kunnen gaan en de kennis en betrokkenheid als een olievlek te laten werken op de scholen. Naast deze opleidingen en korte leergangen zijn er inspiratiebijeenkomsten aangeboden waar collega's over een bepaald onderwerp in gesprek konden gaan en good practice konden delen. Met deze inspiratie konden zij gelijk de volgende dag al aan de slag.

Aanbod Academie (anders opgemaakt)

- 1 De Gouden weken
- 2 Korte leergang traumasensitief lesgeven
- 3 Het kind achter het gedrag
- 4 Groepsdoorbrekend werken; samenwerking leerkracht & OOP
- 5 Rouw op je schooldag
- 6 Administreren in ParnasSys
- 7 Jaarplan ParnasSys
- 8 Bewegend leren
- 9 Gynzy
- 10 De Vreedzame School
- 11 Leraarondersteuner:

E-learning

E-learning wordt aangeboden via het online leerplatform van SkillsTown. Er wordt een aanbod per thema aangeboden. Er is kritisch gekeken naar het aanbod door de coördinatoren van de netwerken, ieder vanuit zijn/haar expertise en door de coördinator van de OPSPOOR Academie. Op dit moment staat er alleen relevante scholing open die passend is bij OPSPOOR.

E-learning met aanbod op 17 verschillende thema's (worden anders opgemaakt)

- 1 Algemeen
- 2 Onderwijs & onderzoek
- 3 Onderwijs; leerkrachten
- 4 Gepersonaliseerd leren
- 5 Gedrag
- 6 Het jonge kind
- 7 Taal
- 8 Rekenen
- 9 Startende leerkracht
- 10 IB
- 11 OOP en leerkrachten
- 12 Opleiden in de school voor directeuren
- 13 ICT-IT Lab
- 14 Begaafd en Hoogbegaafd
- 15 Administratieve krachten
- 16 Ontspanning & gezondheid
- 17 Leren/verdiepen in een andere taal





OPSPoor Studiebeurs

In augustus 2020 is OPSPoor gestart met de OPSPoor Studiebeurs. Deze beurs biedt de mogelijkheid om een (post) HBO-opleiding of masteropleiding te volgen. Het fonds is bedoeld als de aanvraag via een bestaande subsidie (bv de Lerarenbeurs of de Subsidie zij-instroom) niet mogelijk is. Alle medewerkers kunnen vóór 1 juni van het lopende schooljaar in samenspraak met hun leidinggevende een aanvraag bij het fonds doen.

In 2020 hebben 60 collega's (22 leerkrachten en 38 onderwijsassistenten) zich ingeschreven voor een opleiding of cursus via de OPSPoor Studiebeurs. Een greep uit de gevolgde opleidingen: Leraar Basisonderwijs, Gedragsexpert, Middenmanagement, Pedagogisch Educatief Professional, Vakspecialist Drama, Post HBO Taal coördinator, Specialist Onderbouw, Schoolleider Basis- en Vakbekwaam....

Subsidie Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP)

In maart 2020 is deze subsidie aan ons toegekend, per 1 augustus 2020 zijn op deze subsidiegelden geplaatst:

- Vier Verkorte Deeltijd Studenten opleiding tot Leerkracht Basisschool;
- Vijf Onderwijsassistenten opleiding tot Leraarondersteuner;
- Een herintreder.

Traject Directeur in Opleiding

Voor ambitieuze leerkrachten die een volgende stap willen nemen binnen het bestuur heeft OPSPoor een zogenaamd DIO-traject uitgezet. Dit is een traject van 2 jaar waarin de Directeur in Opleiding naast het volgen van zijn of haar opleiding begeleiding en ondersteuning vanuit de

bestaande directeuren en OPSPoor krijgt.

In kader

Meer loopbaanmogelijkheden voor medewerkers

Binden en boeien van talent

Tijdige beschikbaarheid Schoolleiders

Minder inwerktijd nieuwe schoolleiders,

Duurzaam succes: minder afbreukrisico

nieuwe schoolleiders Vergroten van de

interne mobiliteit: vergroot de onderlinge verbinding

Binnen OPSPoor hebben we nu 7 Directeuren in Opleiding. Drie in tweede jaar en 4 in het eerste jaar.

Promotiecriteria

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

Opleiden in de School

Opleiden in de school is structureel verankerd in de organisatie en maakt steeds meer deel uit van de onderwijscultuur binnen OPSPoor. Samen opleiden is vanzelfsprekend en is het afgelopen jaar een steeds belangrijkere route geworden naar het leraarschap en is meer dan de traditionele stage. Dit betekent dat we medeverantwoordelijk zijn voor het opleiden van studenten, onze aanstaande collega's.

Versterking samenwerking

Sinds 2017 werkt OPSPoor samen met iPabo en Inholland. Deze samenwerking is vastgelegd in een convenant. Naast het participeren in werkveldconferenties en beroepenveldcommissie neemt OPSPoor actief deel aan diverse pilots

in samenwerking met de iPabo en hogeschool Inholland waarin samen ontwikkelen centraal staat. Dit schooljaar zijn we een duurzame relatie aangegaan met het Lectoraat 'Pedagogische Opdracht' (Inholland) en met het Lectoraat 'Jonge Kind' (iPabo).

We hebben een cultuur gecreëerd van wij/zij naar wij-samen. Samen betekent dat we een gezamenlijk beroepsbeeld hebben ontwikkeld waar we leren op de werkplek als essentieel onderdeel zien en we samen werken aan een optimaal opleidingstraject waarbij we het leren van de student en de startende leerkracht ondersteunen. OPSPOOR werkt binnen verschillende pilots samen.

Gezamenlijk ontwerponderzoek van LIO-studenten Jonge Kind en praktijkbegeleiders.

Dit schooljaar zijn op opleidingsbasisschool obs De Bloeiende Perelaar en obs De Eendragt twee LIO-studenten Jonge Kind gestart met hun praktijkonderzoek in een collectief met hun praktijkbegeleiders. Het doel van deze pilot is om het leren van studenten te verbinden aan het leren van de leraar en het leren van het team. Bij deze pilot zijn de directeuren en het team betrokken en heeft het team ontwikkelvragen geformuleerd die spelen in de eigen context. Het collectief wordt begeleid door een docent van de Pabo en een schoolopleider van OPSPOOR. Het proces wordt nauw gevolgd door het Lectoraat Jonge Kind. De eerste ervaringen die in het evaluatiegesprek naar voren komen zijn positief. Punten die naar voren komen zijn dat er een professionele dialoog ontstaat, meer diepgang en dat het onderzoek bijdraagt aan de ontwikkeling van het team.

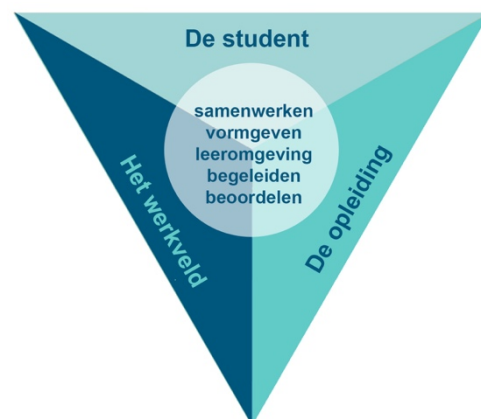
Aspirant partnerschap De Noord-Hollandse SamenScholing

In 2020 is de subsidie toegekend. Hiermee start de samenwerking onder De Noord-Hollandse Samenscholing met het voorliggend plan over vier jaar te voldoen aan de basiskwaliteit voor Samen

Opleiden zoals beschreven staat in het kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie. Voor OPSPOOR is dit een belangrijke kans voor de verdere doorontwikkeling van Samen Opleiden. De daadwerkelijke uitvoering en inrichting staat vanaf het schooljaar (2020-2021) op het programma.

Pilotschool Samen Opleiden

Het doel van het partnerschap is om samen te werken aan de duurzame ontwikkeling van professionals en de organisaties waarin wij werken. Onze uitgangspunten daarbij zijn: het leren en werken in een professionele leergemeenschap en het leren van en op de werkplek. We werken samen aan kwaliteit, we onderzoeken en innoveren, zodat we altijd de best opgeleide professionals het onderwijs aan onze kinderen laten verzorgen.



Driehoeksmodel werkplekleren (naar Kelchtermans, 2008 en Baert, 2011) Door de drie partners te verbinden in het midden ontstaat er een windturbinemodel. Daardoor kan de windturbine draaien en duurzame energie produceren in functie van professionele ontwikkeling van drie partners: de student, de werkplek en de opleiding

Opleidingsschool stand van zaken
In 2018-2019 is OPSPOOR gestart met een gedifferentieerd model voor opleidingsscholen. Op dit moment zijn er 11 opleidingsbasisscholen, 10 aspirant opleidingsscholen in ontwikkeling om





opleidingsbasisschool te worden en 10 scholen zijn gestart met het begeleiden van studenten en zullen in schooljaar 2021-2022 starten als (aspirant)opleidingsschool.

Schoolleiders, mentoren en studenten van (aspirant)opleidingsscholen binnen OPSPOOR participeren met elkaar in verschillende leernetwerken.

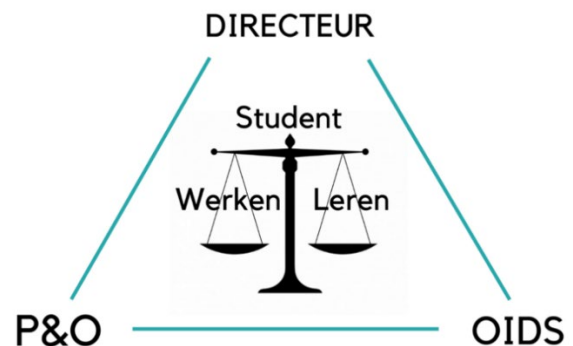
LIO-studenten

In 2020 zijn 8 LIO studenten gestart met hun eindstage. OPSPOOR biedt de leraar in opleiding een betaalde leerwerkplaats onder voorwaarde dat de student ten minste 180 studiepunten heeft behaald. Opleiden in de school organiseert naast het begeleiden van de student in samenwerking met afdeling P&O bijeenkomsten voor LIO-studenten. Hierin staat ontwikkeling en ingroeien in het beroep centraal. OIDS kan niet los worden gezien van het integrale HR-beleid van de stichting

Traject Zij-instroom

OPSPOOR investeert fors in het begeleiden en opleiden van studenten die een verkorte leerroute volgen. Hieronder vallen zij-instromers, studenten Verkorte Deeltijd en studenten van de Duaal Pabo. Voor de route verkorte Deeltijd heeft OPSPOOR een leer-werktraject ontwikkeld. Op dit moment zijn er 17 studenten binnen ons bestuur die een verkorte leerroute volgen.

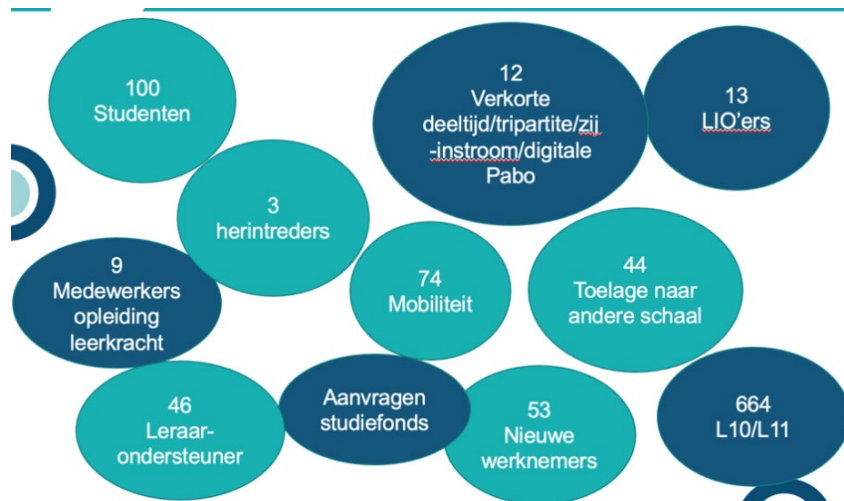
Leer-werktraject Verkorte Deeltijd OPSPOOR



Het leer-werktraject is een uniek concept bij OPSPOOR. De kandidaat krijgt de mogelijkheid om al tijdens zijn studie in dienst te treden met een tijdelijke aanstelling als onderwijsassistent. Er wordt een studieovereenkomst afgesloten met de student waarin afspraken gemaakt worden over de vergoeding van de studiekosten. Uitgangspunt is dat wanneer de student zijn PABO-diploma behaalt en blijft werken op een van de Opspoor scholen de kosten worden kwijtgescholden. Voor deelname aan dit traject heeft Opspoor een stappenplan vastgesteld om tot een indiensttreding te komen.

Startende leerkracht

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



2.2.2 Strategisch Personeelsbeleid

In de tweede helft van 2020 is een start gemaakt met de (door)ontwikkeling van het strategische personeelsbeleid passend bij – en afgestemd op de visie en het beleid van OPSPOOR. In die visie is dit beleid steeds in ontwikkeling. De contouren zijn vastgelegd in 2020 en de uitwerking en verdere implementatie vindt plaats in 2021.

Belangrijke drijver bij het strategisch personeelsbeleid is de wens van OPSPOOR om de organisatie in te richten langs de lijnen van de Professionele Leergemeenschap(en) en de wens om onderwijs anders te organiseren dan in de traditionele en verouderde organisatiemodellen. Deze modellen sluiten onvoldoende aan bij enerzijds hetgeen we leerlingen willen kunnen bieden en anderzijds bij hetgeen de moderne arbeidsmarkt van ons verlangt wanneer we jonge mensen interessante en uitdagende loopbanen willen bieden. Bij het opstellen van het Strategisch Personeelsbeleid wordt, naast het OPSPOOR Raamwerk, gebruik gemaakt van de input van de ontwikkelgesprekken en de daaruit voortvloeiende strategische personeelsplanning op schoolniveau. In deze planning geven de scholen aan – op basis van de gestelde ontwikkelingsdoelen op onderwijsinhoud en de eventuele groei of krimp van leerlingaantallen – welke functies en leerkrachtrollen er nodig zijn om de beoogde doelen te halen.

Aan het onderzoek naar de doorontwikkeling van het Strategisch Personeelsbeleid zijn de voorzitter College van Bestuur, het Management Team, de stuurgroep HRM, de directeuren en de Adviseurs P&O nauw betrokken. Tevens worden er ook zowel OP'ers (Leerkrachten/Intern Begeleiders) als OOP'ers (leerkrachtondersteuners, onderwijsassistenten, e.d.) bij dit proces betrokken.

De directeuren hebben een sleutelrol in het wel of niet doen slagen van het personeelsbeleid. De directeuren krijgen daarbij ondersteuning van de afdeling P&O alsook diverse trainingen rondom thema's.

Het bestuur volgt en bewaakt de ontwikkelingen en stuurt waar nodig bij. Eens in de twee jaar wordt het personeelsbeleid met de directeuren geëvalueerd en doorontwikkeld.





De speerpunten van het Strategisch Personeelsbeleid met als doel het behouden én aantrekken van nieuwe medewerkers zijn:

1. Werving en Selectie
2. OPSPOOR-branding
3. Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden
4. Ontwikkelingsgericht werken (persoonlijke ontwikkeldoelen, opleiden, onderzoek)
5. Diversiteit binnen teams
6. Diverse leerkracht rollen
7. Mobiliteit
8. Beloningsbeleid
9. Duurzame Inzetbaarheid (loopbaanmogelijkheden, job fit, top fit)
10. Gesprekkencyclus (toegespitst op de verschillende rollen binnen OPSPOOR)

Bovenstaande speerpunten zijn noodzakelijk om de scholen in staat te stellen om de gestelde doelstellingen te behalen met kwalitatief goed onderwijs. Verder dragen deze speerpunten bij om van OPSPOOR een nog professionelere werkgever te maken die haar medewerkers weet te boeien en te verbinden aan de organisatie. Medewerkers voelen zich uitgedaagd, gezien én gehoord, kunnen zich volop ontwikkelen en verder professionaliseren in hun meesterschap waardoor de tevredenheid verder zal toenemen. Hierdoor zullen medewerkers langer bij OPSPOOR blijven en de vertrekintentie dalen. Dit draagt dan weer bij aan het imago dat OPSPOOR een goede werkgever is. Bovendien wordt de naamsbekendheid vergroot wat weer een aantrekkingskracht heeft op professionals van buiten die graag bij OPSPOOR willen werken.

	SPOOR	OPSO	TOTAAL
OP			
15-24	6,54	9,6	16,14
25-34	63,69	51,1	114,79
35-44	53,15	51,52	104,67
45-54	40,73	37,82	78,55
55 en ouder	57,85	49,76	107,61
			421,76
OOP			
15-24	8,1	10,7	18,8
25-34	10,3	12,41	22,71
35-44	3,3	7,4	10,7
45-54	5,2	3,13	8,33
55 en ouder	6,87	10,25	17,85
			78,39
Leerkrachtondersteuner			
15-24	2	1,2	3,2
25-34	0,8	1,6	2,4
35-44	1	1,8	2,8
45-54	-	0,5	0,5
55 en ouder	0,44	6,49	6,89
			15,79

Kengetallen opbouw Personeelsbeleid

	Medewerkers arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd	Medewerkers arbeidsovereenkomst bepaalde tijd	Man		Vrouw	
			FT	PT	FT	PT
SPOOR	415 medew. – 301,07 wft					
	361	54	18	27	86	248
OPSO	399 medew. – 296,24 wft					
	344	55	26	22	84	267
Totaal	814	109	44	49	170	515

Onderstaand de speeltuin waarin weergegeven wordt wat de gewenste reguliere formatie in FTE is voor het schooljaar 2021-2022. Dit is het startpunt voor de jaarlijkse info met betrekking tot de verschuivingen in de formatie.

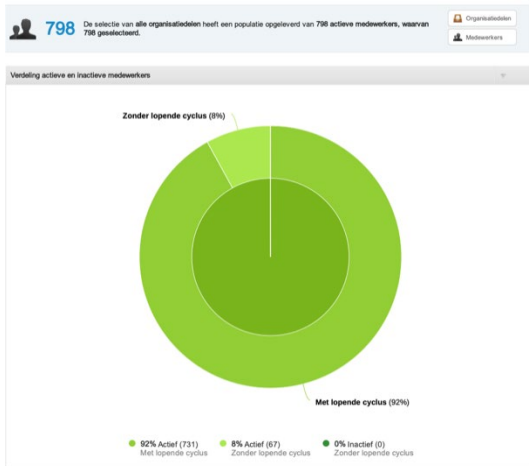
Als de formatie definitief is, dan kunnen wij dat in het volgende jaarverslag hier tegen afzetten en dan ook weer de gewenste formatie voor 2022-2023 benoemen.

Directeur basisschool	23,9000
Directeur IKC	2,2000
Leraar L10	255,3097
Leraar L11	60,7156
Intern begeleider	21,1192
Gymleraar	11,8562
Kenniscoördinator 11	2,2000
Conciërge 04	5,4300
Onderwijsassistent 04	9,9100
Onderwijsassistent 05	3,2500
Onderwijsassistent 06	6,3300
Leerkrachtondersteuner 07	11,1000
Leerkrachtondersteuner 08	0,0000
Student [L10-4]	2,0000
Adm medewerker 04	2,8250
Management Assistent 07	6,7500

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.





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 2021 gereed te hebben

Uitkeringen na ontslag

OPSPoor begeleidt vanuit goed werkgeverschap én overeenkomstig de geldende regels van het Participatiefonds, medewerkers die (dreigen) werkloos (te) worden bij de oriëntatie op hun verdere loopbaan buiten OPSPoor en bij het vinden van een nieuwe passende baan. De medewerker heeft in overleg met de werkgever keuzevrijheid hoe deze faciliteit ingevuld wordt.

Om werkloosheidskosten in de toekomst te voorkomen zijn er bij medewerkers verschillende trajecten opgestart. Bij signalering bij en/of van medewerkers die niet *job-fit* zijn – dit kan zowel in het functioneren liggen als in het persoonlijk welbevinden – wordt er gestart met een passend coachingstraject. Deze trajecten zijn altijd maatwerk en worden begeleid door zowel de directeur als de Adviseurs Personeel & Organisatie.

In 2020 zijn geen medewerkers na ontslag in de WW gestroomd.

Aanpak Werkdruk

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

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

Waarvoor zijn de werkdrukmiddelen ingezet?

Functie	WTF
Administratief Medewerker/management assistent	2,2250
Leerkracht	10,7876
Conciërge	5,85
Onderwijsassistent	43,2737
Leraar ondersteuner	1,7185
Stagiaire	0,6

Ziekteverzuim 2020

	SPOOR		OPSO	
	2019	2020	2019	2020
Ziekteverzuim	6	5,04	5	5
Meldingsfrequentie	0,65	0,54	0,82	0,65

2.3 AFDELING Facilitair Bedrijf

2.3.1 Van Huisvesting naar Facilitair Bedrijf

De afdeling Huisvesting is in het tweede kwartaal van 2020 doorontwikkeld naar de afdeling Facilitair Bedrijf. Deze nieuwe afdeling bestaat uit drie pijlers: huisvesting, inkoop en ICT-beheer. In het derde en vierde kwartaal van 2020 is hard gewerkt om met name aan de laatste twee pijlers invulling te geven. Ofschoon deze invulling nog niet is voltooid, is het raamwerk al zichtbaar en zal hier in 2021 verder vorm aan worden gegeven.

Huisvesting

Meerjarenonderhoud

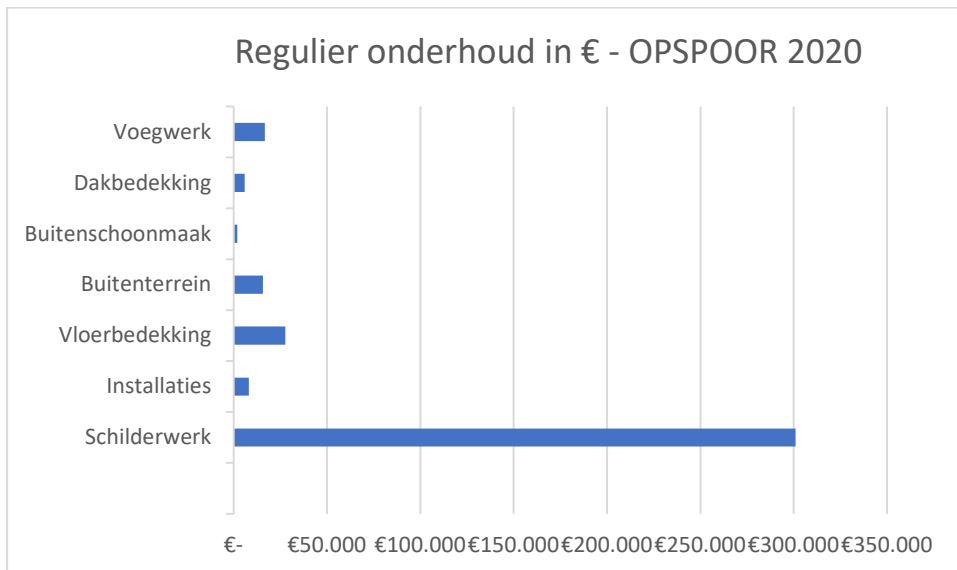
In 2016 is via Inspectrum een meerjarenonderhoudsplan aangeschaft. In 2019 is het plan geüpdatet en zijn de financiën voortkomend uit dit meerjarenonderhoudsplan doorgerekend en verwerkt in de (meerjaren)begroting. Hiermee is goed onderhoud op de scholen gewaarborgd en blijven de scholen ook in de toekomst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

Resultaat in 2020:

Het onderhoud bij alle OPSPOOR scholen is uitgevoerd op basis van het jaarplan 2020 dat is gedestilleerd uit de meerjarenonderhoudsplanning. Er zijn drie redenen waarom het totale jaarplan niet is uitgevoerd. Ten eerste zijn er een flink aantal gebouwen waarvan de verwachting is dat ze tussen nu en 5 jaar óf grondig gerenoveerd zullen worden óf nieuwbouw zullen krijgen. Daarmee verandert de afweging om grote uitgaven zoals vervanging van daken uit te voeren.

Daarnaast is een aantal werkzaamheden niet uitgevoerd omdat tijdens de voorbereiding bleek dat deze nog niet uitgevoerd hoefden te worden (bijv. Dakbedekking is nog in goede staat). De laatste reden waarom een aantal werkzaamheden (nog) niet zijn uitgevoerd is het simpele feit dat door de twee lockdowns we geen tijd hebben gehad om alle werkzaamheden uit te voeren. Deze zijn doorgeschoven naar 2021. In totaal is in 2020 € 376.887,- aan (gepland) onderhoud uitgegeven.





Nieuwe vloer De Stap

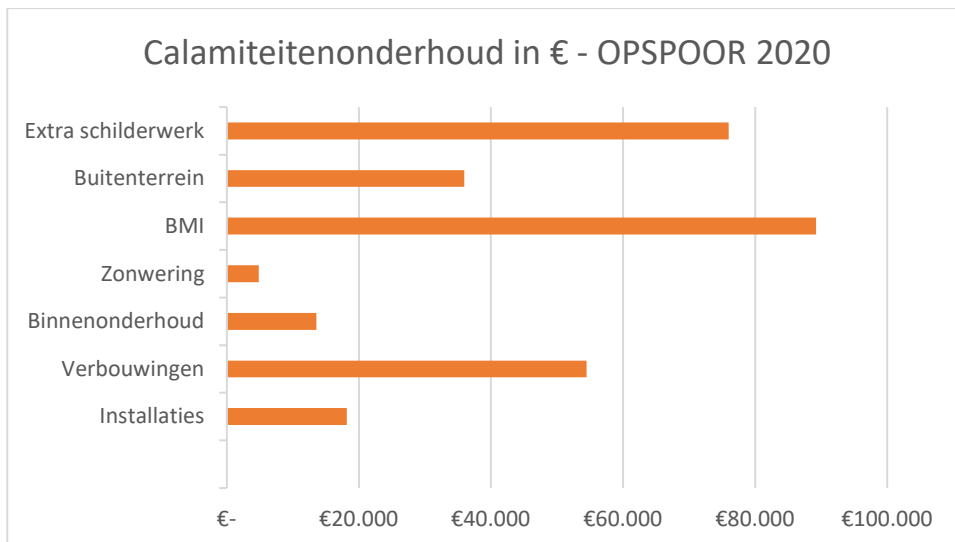


Buitenschilderwerk Noorderlicht



Binnenschilderwerk Willem Eggert

Daarnaast is er in 2020 bij een aantal scholen zgn. 'calamiteitenonderhoud' gepleegd. Dat wil zeggen dat er onverwacht onderhoud moest worden uitgevoerd (denk bijvoorbeeld aan lekkages of het uitvallen van de verwarming). Daarnaast is een groot gedeelte van deze kosten te wijten aan nieuwe eisen die zijn gesteld aan de zgn. BMI-installaties waardoor we een flink aantal van deze installaties na controle door de brandweer hebben moeten vervangen. De totale kosten aan calamiteitenonderhoud bedroegen in 2020 € 370.960,-.



In totaal is er aan onderhoud in 2020 € 747.847,- uitgegeven.

Duurzaamheid

Duurzaam energiegebruik gefaseerd op de scholen invoeren om dit enerzijds op onze scholen bij leerlingen, leerkrachten en ouders te introduceren en te promoten als belangrijke 'waarde' en anderzijds om bij te dragen aan kostenbeheersing.

Resultaat in 2020:

In 2020 zijn verkennende gesprekken gevoerd met Schooldakrevolutie over het uitbreiden van het aantal zonnepanelen op de daken van de OPSPOOR-scholen daar waar dat mogelijk is. Hiervan is een inventarisatie opgeleverd waarmee we in 2021 verder kunnen kijken naar de mogelijkheden en business cases kunnen maken.

Toekomstbestendige huisvesting

Het realiseren van en zo goed mogelijk passend gebouw bij elke OPSPOOR-school, waarbij ook de ontwikkeling die de school vanuit het Raamwerk doormaakt wordt meegenomen. Vanuit de gedachte dat OPSPOOR haar scholen daar waar mogelijk wil doorontwikkelen naar IKC's gezamenlijk met partners realiseren van een gebouw dat past voor alle partners en waarbij aandacht is voor het beheer van deze gebouwen.

Resultaat in 2020:

Edam-Volendam

- In de gemeente Edam-Volendam is overeenstemming over de bouwprojecten en de prioriteit die per project is afgegeven. Over de financiële bijdrage die aan de schoolbesturen wordt gevraagd is nog geen overeenstemming en worden gesprekken gevoerd. Het VO van de nieuwbouw voor de [Mr. Hayeschool](#) is nagenoeg afgerond.
- Voor de nieuwbouw van [De Piramide](#) is een ander traject gestart. Revitalisatie van de hele Singelwijk - waarin De Piramide zich bevindt - wordt onderzocht. Nieuwbouw van De Piramide wordt hierin meegenomen.

Purmerend/Beemster

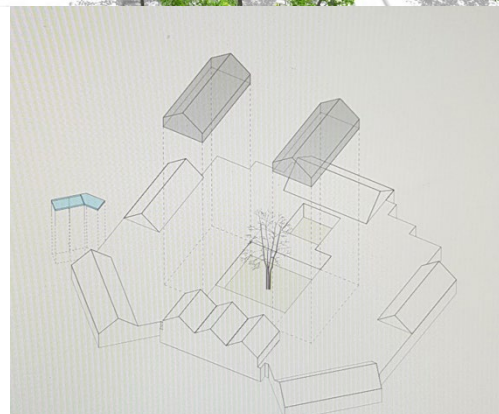
- De gemeente Purmerend heeft in 2020 een beleidsrijk IHP voorbereid dat in 2021 zal worden vastgesteld. Voor de korte termijn is hierin voor OPSPOOR o.a. een verhoging van het krediet voor de vernieuwbouw van OBS Wheermolen meegenomen net als een krediet voor noodlokalen bij Weidevogels.
- Het VO van [IKC Wheermolen](#) is afgerond en het DO is zo goed als klaar. De gemeente heeft naast het verhogen van het krediet ook voorgesteld een krediet voor tijdelijke huisvesting beschikbaar te stellen.





- SKOP heeft met de gemeente Purmerend afspraken gemaakt met betrekking tot de financiering van het kinderopvangdeel van het gebouw.
- Uitbreiding van [Het Parelhof](#) heeft vertraging opgelopen door een negatief advies van de Welstandscommissie. Er is een ander ontwerp gemaakt dat tijd heeft gekost. Inmiddels ligt dit ontwerp ter doorrekening bij de aannemer. Bouw wordt verwacht zomer 2021.
 - Voor de [Martin Luther Kingschool](#) is door de gemeente een krediet beschikbaar gesteld om 5 semi-permanente lokalen te plaatsen op de groenstrook naast de school. Bouw wordt verwacht zomer 2021.
 - Zowel [Weidevogels](#) als de kinderopvang (SKOP) kampen met ruimtegebrek. De structurele oplossing hiervoor is inmiddels bekend: er zal voor Het Plankier (SBO CPOW) een nieuw gebouw worden gerealiseerd. Daarna kunnen zowel Weidevogels als SKOP gebruik maken van het gebouw waar nu het Plankier in is gehuisvest. Er zal een krediet beschikbaar worden gesteld waarmee tot die tijd 6 noodlokalen gerealiseerd kunnen worden waar Weidevogels en SKOP gebruik van kunnen maken. De verwachting is dat dit voor 1 a 2 jaar noodzakelijk is.
 - De middellange termijnoplossing voor [De Bloeiende Perelaar](#) is semipermanente huisvesting. Deze semipermanente huisvesting zal in twee delen op en rond het schoolplein van de school worden geplaatst. De voorbereiding van de aanbesteding is uitgevoerd en plaatsing wordt in de zomer (eerste gebouw) en herfst (tweede gebouw) van 2021 verwacht.
 - In het nieuwe IHP wordt naast nieuwbouw voor [De Blauwe Morgenster](#) in Middenbeemster ook

de optie aangedragen om het huidige gebouw (zonder noodlokalen) als lespunt te handhaven en een nieuw IKC in een van de nieuwbouwwijken te realiseren. De gemeente Beemster zal zich hierover begin tweede kwartaal 2021 uitspreken. Voor het nieuw te bouwen IKC is een verkenning gedaan naar de haalbaarheid hiervan op de beschikbare kavel.



*Voorlopig ontwerp Wheermolen
Schetsontwerp uitbreiding
Parelhof*

Waterland

- De vernieuwbouw van [OBS De Havenridders](#) zat na de aanbesteding door de gemeente Waterland in een impasse. OPSPOOR heeft aangeboden het bouwheerschap op zich te nemen in de veronderstelling dit vlot te kunnen trekken. Vooralsnog is dat niet gelukt.
- De [Van Randwijkschool](#) in IJpendam heeft de teamkamer in gebruik als

leslokaal. Er ligt een aanvraag bij de gemeente voor uitbreiding.

Oostzaan

- In Oostzaan staat nieuwbouw voor [De Rietkraag](#) op de agenda. OPSPOOR wil ook hier graag een IKC realiseren. Er is in 2020 een krediet beschikbaar

gesteld door de gemeente en er is een stedenbouwkundige studie uitgevoerd. Verwachting is dat de bouw eind 2022/begin 2023 zal starten.





HUISVESTINGSPROJECTEN
2020

	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5	Fase 6	Fase 7	Fase 8
Mr. Haye								
De Piramide								
Wheermolen								
Het Parelhof								
Weidevogels								
Martin Luther Kingschool								
De Bloeiende Perelaar								
De Blauwe Morgenster								
De Havenrakers								
Van Randwijkschool								
De Rietkraag								

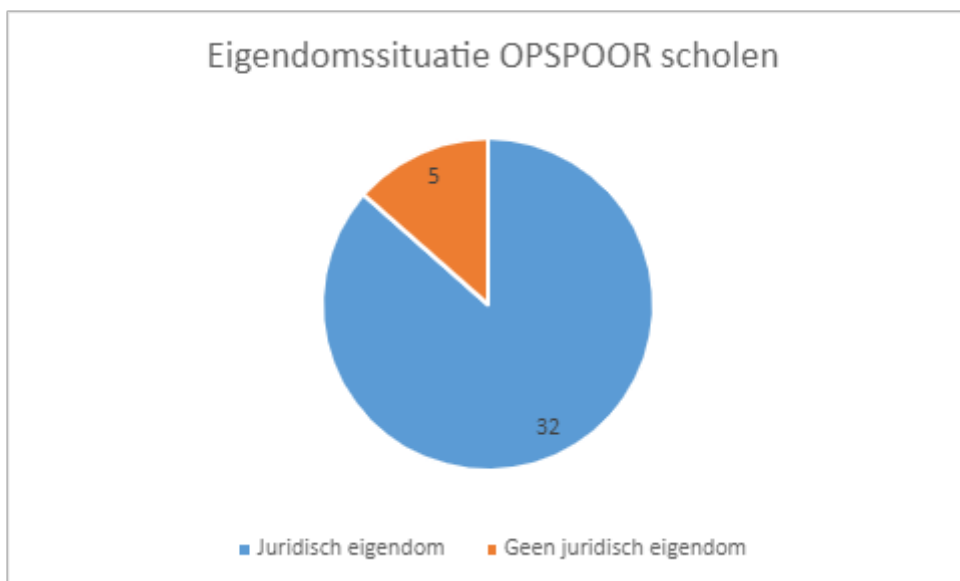
*Fase 1: Oriëntatie, Fase 2: Programma van Eisen, Fase 3: Voorlopig Ontwerp,
Fase 4: Definitief Ontwerp
Fase 5: Aanbesteding en gunning, Fase 6: Bestek, Fase 7: Start bouw,
Fase 8: Oplevering*

Exploitatie en beheer MFA's en VVE's

Duidelijke, overzichtelijke en realistische afspraken over het beheer en de exploitatie per MFA/VvE. Deze afspraken bewaken en zo nodig per MFA/VvE aanpassen. Het beheer en de exploitatie uitvoeren volgens de afspraken die zijn gemaakt. Bij (ver)nieuwbouwprojecten zijn beheer en exploitatie ingericht in de VO-fase.

Resultaat in 2020:

- Vertegenwoordigers van Prinsenstichting en OPSPOOR hebben twee keer overleg gevoerd omtrent betreffende afspraken op basis van de splitsingsakte VvE Dr. J.M. den Uyllaan 10 en 12 te Purmerend (M.L. Kingschool). Door ziekte en Covid-19 heeft dit geen vervolg gekregen. Wanneer mogelijk wordt dit in 2021 weer opgepakt.
- Na de renovatie van De Fuut is deze school in 2020 overgedragen aan OPSPOOR
- Over de overdracht van De Gouzee zijn in 2020 gesprekken gevoerd met de gemeente Waterland en er is enige progressie geboekt. Wel blijven er nog een aantal aandachtspunten die hopelijk in 2021 kunnen worden opgelost waarna de school kan worden overgedragen.
- Er zijn een aantal scholen waarvan het eigendom niet is overgedragen. Drie scholen maken deel uit van een MFA- of Brede school-constructie waarbij is besloten dat het eigendom bij de gemeente blijft. Voor het gebruik van de gebouwen is een ingebruikgevingsovereenkomst afgesloten tussen gemeente en OPSPOOR. Het betreft: OBS Oeboentoe, OBS Weidevogels en OBS De Koningsspil.
- Overdracht van Wijdewormer (gemeente Wormerland) is nog niet opgestart. Verwachting is dat overleg hierover in 2021 wordt opgestart.
- Bij de start van gesprekken met gemeenten over (ver)nieuwbouw van scholen in 2020 staat het exploitatievraagstuk standaard op de agenda.



2.3.2 INKOOP

Het centraal en strak organiseren van het inkoop- en leveranciersmanagement waarbij het inkoopvoordeel terugvloeit naar het primaire proces. Het op orde en inzichtelijk hebben van alle contracten die OPSPOOR aangaat of is aangegaan door middel van contractmanagement.





Resultaat in 2020:

- Er is een nieuw inkoopbeleid met bijbehorende inkoopkaders geschreven en vastgesteld. Daarnaast zijn ook eigen OPSPOOR inkoopvoorwaarden opgesteld en (juridisch) vastgesteld.
- Er is een inventarisatie gedaan van alle contracten die door OPSPOOR zijn aangegaan, waarbij is gekeken naar contractant, startdatum contract, looptijd contract, voorwaarden rond beëindiging contract. In 2021 zal deze informatie worden overgeheveld naar een module binnen ProActive die hiervoor speciaal is ontwikkeld.
- Er zijn gesprekken gevoerd met leveranciers om de invulling van SLA's te bespreken en gemaakte afspraken te bewaken.

2.3.3 ICT-BEHEER

Het professionaliseren en beheren van de organisatie op ICT-gebied.

Resultaat in 2020:

Regie op ICT

In een turbulent jaar met minder persoonlijke contacten door COVID-19, werd de organisatie gedwongen verder te digitaliseren. Dit is door de eerdere overgang naar de Cloud gelukkig zonder al te veel hobbels goed verlopen. Nieuwe digitale initiatieven werden gecreëerd en het thuiswerken was en is een feit. Ook bij een terugkeer naar de 'normale' situatie zal thuiswerken op het Bedrijfskantoor een groot onderdeel blijven van het werk.

De ervaring in de nieuwe situatie van het afgelopen jaar leert ons wel dat zaken beter beheersbaar zullen moeten worden ingericht (o.a. herinrichting onpersoonlijke mailboxen) en richtlijnen zullen moeten worden beschreven of herzien.

Wi-Fi

In september is een akkoord gegeven voor het vervangen/uitbreiden van Wi-Fi punten binnen de OPSPOOR-scholen om te kunnen voldoen aan de vraag naar een steeds grotere bandbreedte.

Op 6 scholen is dit inmiddels gerealiseerd waarna in 2021, als weer toegang tot de scholen mogelijk is, de overige scholen van de nieuwe Wi-Fi punten zullen worden voorzien.

2.4 Corona

Het jaar 2020 zal waarschijnlijk de boeken in gaan als het jaar van de COVID-19 pandemie. Want wat we aan de start van het schooljaar 2019-2020 nog niet wisten en wat niemand had kunnen weten is dat vanaf maart 2020 alles anders zou worden. Afgelopen januari-februari verschenen de eerste tekenen dat er 'iets' aan zat te komen wat niemand had kunnen vermoeden. De media berichtten al enige tijd over een longziekte in China en langzaam leek

dit steeds meer in onze buurt te komen. In de loop van februari heeft het College van Bestuur een crisisteam geformeerd. Het crisisteam bestond uit de MT leden van de verschillende afdelingen, aangevuld met het secretariaat en communicatie. Alle kanalen werden ingericht en de samenwerking met het IT Lab werd alvast gezocht. Toen de scholen uiteindelijk sloten op 16 maart waren de kaders inmiddels uitgedacht en ontmoetten de leerlingen, onze leerkrachten, ouders en verzorgers elkaar online en een nieuwe werkelijkheid werd realiteit. Mede door de oprichting van het OPSPOOR IT-Lab in 2018 en de scholing die daarna aan medewerkers is gegeven, kon er redelijk makkelijk worden overgestapt op onderwijs op afstand. Scholen gaf zelf invulling hieraan en werden gefaciliteerd door het BedrijfsBureau. Binnen de verschillende afdelingen zijn diverse initiatieven opgezet en er ontstond een nauwe samenwerking tussen de afdelingen en vanuit het BedrijfsBureau richting de scholen.

Het College van Bestuur en de bestuurssecretaris waren de vaste aanspreekpunten en het orgaan tussen de afdelingen, de scholen en richting ouders/verzorgers en andere stakeholders. Het College van Bestuur heeft naast het volgen van de richtlijnen vanuit de overheid op verschillende momenten een bestuursbesluit moeten nemen.

Afdeling OnderwijsOndersteuning

Binnen de afdeling zijn scholen ondersteund om hun digitale onderwijs op orde te krijgen. Zowel inhoudelijk als technisch. Inhoudelijk hebben Kwaliteitszorg en de OPSPOOR Academie een grote rol gespeeld. En hiernaast werd er vanuit het IT Lab ondersteund en begeleid.

Omdat er middels het 'Zorgeloos in de Cloud'concept gewerkt werd, kon de structuur rondom het Online onderwijs gemakkelijk ingericht worden. Tevens heeft de scholing op Office 365 enorm bijgedragen aan een snelle implementatie van het Online onderwijs.

Digitale omgeving

In de maanden maart, april, mei is er hard gewerkt om voor alle scholen de juiste digitale leer- en werkomgeving in te richten. Er is gewerkt met Microsoft Teams en Google for Education. In deze periode zijn er zeer veel instructiemomenten geweest op individueel en groepsniveau op zeer diverse IT onderwerpen om met elkaar het online onderwijs vorm te geven. Naast de hierboven genoemde digitale

leeromgevingen is er ook veel aandacht geschonken aan interactieve werkvormen, inzet van diverse verwerkingstools en het verzorgen van de juiste handleidingen en tutorials. Een vergelijkbare, maar minder intensieve periode heeft plaats gevonden tijdens de tweede lockdown. Tijdens de tweede lockdown is er meer verdieping geweest op het gebruik van IT toepassingen in het onderwijs op afstand. Veel begeleiding en coaching is daar naar toe gegaan.

Hiernaast zijn er, toen het onderwijs overging op een hybridevorm, camerasetts ontworpen waarmee zowel in de klas als vanuit huis lesgegeven kon worden. Deze sets worden tevens ingezet bij vergaderingen of studiedagen waar niet iedereen in een fysieke ruimte bij elkaar kan komen.

Afdeling Personeel & Organisatie

Personeel & Organisatie heeft een grote rol gespeeld in het mogelijk maken van het anders organiseren van onderwijs. Hiernaast is er bij de aanvang van de lockdown en het organiseren van de noodopvang een tijdelijk invalpool opgezet. Bij het langzaam open gaan van de scholen middels hybride onderwijs hebben de P&O Adviseurs de scholen geholpen in het steeds weer opnieuw moeten zoeken naar de mogelijkheid om alle leerlingen op school te bedienen. Hierin werden verschillende oplossingen gevonden:





- Onderwijs op school met de leerkracht vanuit huis en een onderwijs assistent in de klassen
- Onderwijs op school met leerkracht op school en de leerlingen deels thuis en deels in het lokaal aanwezig
- Inzet van invallers in het onderwijsproces

Afdeling Facilitair Bedrijf

De scholen zijn vanaf de start na de eerste lockdown gefaciliteerd m.b.t. desinfectiemiddelen (desinfectiezuilen, mondkapjes, desinfectiedoekjes, handschoenen, desinfecterende gel, etc.). Daarnaast wordt elke school dagelijks extra gereinigd waarbij met name aandacht is voor de contactpunten (deurklinken, lichtknopjes, etc.).

Onderhoud

Met betrekking tot het al dan niet bijdragen aan de verspreiding van COVID19 door slechte ventilatie is nogal wat te doen geweest. In september 2020 is door het nieuw opgerichte LCVS (Landelijke Commissie Ventilatie Scholen) een dringend beroep gedaan op alle schoolbesturen om het binnenklimaat volgens de door LCVS opgestelde criteria

punten binnen elke school te controleren. OPSPOOR heeft daar – uiteraard – gehoor aan gegeven en op basis van de resultaten van deze metingen is een lijst met maatregelen opgesteld. Om deze maatregelen tot uitvoer te kunnen brengen is bij een aantal gemeenten (Purmerend, Beemster, Edam-Volendam en Waterland) de zgn. SUVIS-subsidie aangevraagd. De gemeenten Landsmeer, Oostzaan en Wormerland hebben aangegeven hier op dit moment geen mankracht voor te hebben. Bij deze gemeenten zal gebruik worden gemaakt van de tweede tranche.

SALT-snelteststraat voor onderwijs en opvang

Toen de besmettingen met het coronavirus bleven oplopen begin oktober en OPSPOOR dagelijks te maken kreeg met de uitdagingen rondom werkroosters en bezetting is samen met SKOP een samenwerking met huisartsenlaboratorium SALT gestart en een snelteststraat ingericht. De teststraat was elke ochtend geopend voor medewerkers van SKOP en OPSPOOR. Wanneer zij zich via deze teststraat lieten testen op het coronavirus, hadden zij binnen een half uur de uitslag. Zij konden bij een negatieve uitslag direct hun werk hervatten.

2.5 Communicatie

De communicatie binnen OPSPOOR is in 2020 verder uitgebreid en kent een viertal stromen:

- Interne communicatie richting medewerkers
- Crisiscommunicatie tbv berichtgeving corona
- Arbeidsmarktcommunicatie tbv formatie op bestuurs- en schoolniveau
- Externe communicatie richting stakeholders

Voor elke stroom worden verschillende kanalen en media ingezet. Enerzijds zijn deze complementair aan elkaar en anderzijds versterken zij elkaar.

Interne communicatie

Het PERRON is een interactieve omgeving voor alle medewerkers van

OPSPOOR (Intranet – SharePoint). Het Perron is een digitale omgeving waar de werkdag wordt gestart. Er zijn verschillende modules zichtbaar, zoals:

- Een nieuwsvoorziening voor alle medewerkers

- Een link naar een eigen omgeving (afdeling, school, documenten, teams)
- Een link naar de omgevingen van verschillende afdelingen of projecten.

Deze plek wordt gebruikt om alle medewerkers van OPSPOOR te bereiken.

Hiernaast zijn er in teams diverse plekken ingericht. Zo is een aparte teams voor het IT netwerk, het IB netwerk, Newz Directeuren. Hiernaast hebben de

wergroepen, stuurgroepen en projectgroepen hier een eigen teams ingericht. Medewerkers vinden vanuit hun eigen rol, behoefte en functie hier alle informatie.

Ook wordt er steeds gekeken naar mogelijkheden om de verbinding met medewerkers te vergroten, zo zijn er online borrels geweest met een pubquiz, hebben de medewerkers een Help-de-Horecabon in mei ontvangen en een mooi lokaal kerstpakket met lokale producten in een OPSPOOR pakket.



Beste collega's,

Mijn wens voor jullie is dat iedereen...

... gezond is en blijft.

... zijn of haar rust kan vinden.

... kan terugkijken op een hectische maar leerzame periode.

... uitkijkt naar een nieuwe fase.

... en dat iedereen trots is op hetgeen we hebben gepresteerd, in deze afgelopen weken. Maar ook in de tijd daarvoor, we zijn er het afgelopen jaar in geslaagd alle scholen van OPSPOOR op het niveau te brengen of te houden waaraan ze volgens de wet moeten voldoen.

Mijn wens is nu dat er over een tijdje ook weer ruimte is voor momenten van zorgeloosheid. In een wereld waar corona in deze vorm tot het verleden behoort. Een wereld waarin we ons weer volledig kunnen richten op de toekomst. Een wereld waarin we ons weer onbezorgd kunnen voelen maar ook bewust zijn van hetgeen we samen hebben meegemaakt.

Ik wil vanuit OPSPOOR graag een bijdrage doen aan zo'n moment van reflectie maar ook zorgeloosheid. Ik wil jullie een moment geven met elkaar. Een moment om samen met iemand die je dichtbij is nog eens terug te kijken en vooruit te kijken. In mijn bijdrage daaraan zit mijn waardering en respect opgesloten. Een bijdrage voor jou. Maar tegelijkertijd ook een beetje voor dat restaurant waar jij zo graag komt of zo graag oot nog eens wilde gaan eten. Want ook zij verdienen onze steun in deze tijd van crisis.

Ik hoop dat zo'n moment snel aan kan breken!

Bedankt voor wat jullie de afgelopen weken hebben gepresteerd. Maar ook alsnog bedankt voor de periode daarvoor en bedankt dat we samen verder kunnen werken aan een toekomst, voor onszelf en onze leerlingen.

Hartelijke groet,

Chris van Meurs

Crisiscommunicatie

In 2020 is dit aan de start van de pandemie rondom corona ingericht:

- Medewerkers werden geïnformeerd via hun eigen directeuren en via Het Perron
- Directeuren werden geïnformeerd via Teams Update corona
- Ouders/Verzorgers werden op de hoogte gesteld vanuit het College van Bestuur. Deze brieven werden via de scholen verspreid.
- Bovenstaande brieven werden tevens via het BedrijfsBureau per mail verspreid en op de website geplaatst.





Arbeidsmarktcommunicatie

Voor de vacatureteksten werken we samen met schrijfster Yanaika Zomer. De teksten die zij schrijft vallen op vanwege de originaliteit in woordkeuze en zinsopbouw.

In 2020 zijn we al in februari gestart met een advertentie waar nog geen specifieke functies in werden genoemd. Deze is verspreid via LinkedIn en Facebook.

Nadat de formatie voor het nieuwe schooljaar bekend was, zijn we per school gaan communiceren en namen we pas de functies hierin mee. Op de website is hiervoor een overzicht ingericht. Binnen de arbeidsmarktcommunicatie gebruiken we zowel de kanalen van de scholen als de kanalen vanuit OPSPOOR.

Externe communicatie

Corporate communicatie
Begin 2020 hebben we een communicatiestrategie ontwikkeld. Onderdeel hiervan is een filmplan. Helaas hebben de opnames nog niet kunnen plaatsvinden vanwege de coronamaatregelen.

Woordvoerderschap en persbenadering

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



Wacht niet af wat de toekomst brengt. Maak hem zelf bij OPSPOOR.

Wij zijn OPSPOOR. En wij halen uit iedereen het beste voor de toekomst. Want we zijn ambitieus. Wij zijn altijd in beweging om leerlingen en onszelf verder te brengen. Het maakt en houdt ons OPSPOOR. Werken bij OPSPOOR is dan ook gegarandeerd roestvrij.

Dus werk je in het onderwijs, maar ben je toe aan het volgende level? Werk je in een ander veld, maar weet je stiekem allang dat je lot ergens anders ligt? Lees dan even door.

Wij solliciteren naar jouw talent

37 scholen, 37 teams en duizenden kinderen. We zouden wel gek zijn als we alleen mensen aannemen die aan hetzelfde profiel voldoen. OPSPOOR is divers en dat willen we graag zo houden. Daarom willen we weten waar jij goed in bent. Een creatieve eigenwijs? Laat je horen. Regelneef met humor? We zien je graag. Techie met gevoel voor de omgeving? Mail ons. Want met jouw talent kun je zomaar precies degene zijn die één van onze teams compleet maakt.

We dagen je uit

Weet jij wat de toekomst brengt? Nee? Wij ook niet. Daarom zoeken we mensen met lef en een open vizier. Leerkrachten, onderwijsassistenten en IB-ers die verder kijken. Die onverschrokken zijn. Want de kennis van nu is morgen achterhaald. Technologie ontwikkelt zich in een razend tempo en de samenleving verandert. Bij OPSPOOR stellen we ons dan ook de vraag: Hoe bereid je kinderen voor op een toekomst die we nog niet kennen? Verder kijken betekent vooruit denken, ook al kun je niet voorspellen. Het betekent verder dan je neus lang is en ruim buiten alle boxen. Verder kijken is op ontdekkingsreis gaan en zorgen dat je op alles bent voorbereid. *To boldly go where no man has gone before.* Een wegversperring zie je als een horde. Met tegenvallers beweeg je mee. Verder kijken is een visie ontwikkelen en weten dat je hem bij moet stellen. Want onderwijs daagt je uit. Als het makkelijk was, zou iedereen het kunnen.

OPSPOOR. Voor TOEKOMSTMAKERS

Leerlingen zijn toekomstmakers. We geven ze alle vaardigheden mee om hun toekomst en de wereld waarin ze leven mede vorm te geven; creativiteit, een ondernemende en onderzoekende houding, samenwerking, communicatie en eigenaarschap. En we vragen ze wat zij willen leren. We geven leerlingen de ruimte te onderzoeken waar ze goed in zijn. Want ieder kind is uniek en wij helpen ze elke dag opnieuw om hun talenten te ontplooien. We laten ze fouten maken en voelen dat het goed is. We bieden ze uitdagingen en een helpende hand. En we zijn trots voor twee tot ze het zelf kunnen zijn.

Dat vraagt om medewerkers met meesterschap.

Meesterschap?

Je bent meester in je vak, ook als je juf, IB-er of onderwijsassistent bent, wanneer je bereid bent naar jezelf te kijken. Wij zijn op zoek naar mensen die reflectief zijn en willen groeien. En sterker: wij groeien graag met je mee. Goed functioneren wordt beloond met een plek waar je talent nog beter tot zijn recht komt. Daar wordt iedereen beter van. Bij OPSPOOR werken mensen met dezelfde vaardigheden die we onze leerlingen meegeven. Want ook zij zijn toekomstmakers. We zoeken de samenwerkers, de andersdenkenden, ontdekkers en pioniers. Mensen die nieuwsgierig zijn en willen blijven leren. Aan en met leerlingen. Aan en met elkaar. Dat is meesterschap.

Ligt jouw toekomst bij OPSPOOR?

Je kunt natuurlijk afwachten wat de toekomst je brengt. Maar je kunt er ook nu voor kiezen hem zelf te maken.

Fusie

Eind 2020 is langzaam naar de fusie toegewerkt. Na definitieve instemming van de gemeentes en Raad van Toezicht zijn de medewerkers van OPSPOOR geïnformeerd vanuit het concept 'Wij zijn OPSPOOR'. Nadat dit traject was voltooid is de externe communicatie opgestart.







2.6 Financieel beleid

Opstellen meerjarenbegroting

De meerjarenbegroting over de jaren 2021 tot en met 2024 kunnen we als volgt samenvatten:

OPSPoor				
Baten	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Rijksbijdragen OCW	€ 47.597.120	€ 48.103.698	€ 48.859.949	€ 49.592.848
Overige subsidies	€ 2.673.253	€ 2.683.713	€ 2.759.631	€ 2.842.420
Ontvangen doorbetalingen Samenwerkingsverband	€ 1.434.209	€ 1.818.109	€ 1.823.159	€ 1.877.854
Rijksbijdragen	€ 51.704.582	€ 52.605.520	€ 53.442.739	€ 54.313.122
Overige overheidsbijdragen	€ 28.700	€ 30.000	€ 30.000	€ 30.000
Overige baten	€ 401.575	€ 400.000	€ 400.000	€ 400.000
Totaal baten	€ 52.134.857	€ 53.035.520	€ 53.872.739	€ 54.743.122
Onttrekking reserves	€ 838.466	€ -	€ -	€ -
Onttrekking reserves extra dotatie meerjarenonderhoud	€ 1.000.000	€ -	€ -	€ -
Subtotaal	€ 1.838.466	€ -	€ -	€ -
Totaal baten en onttrekking reserves	€ 53.973.323	€ 53.035.520	€ 53.872.739	€ 54.743.122
Lasten	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Personeelslasten	€ 44.541.093	€ 44.779.079	€ 45.428.604	€ 46.105.663
Afschrijvingen	€ 927.316	€ 1.000.000	€ 1.000.000	€ 1.000.000
Huisvestingslasten	€ 3.561.207	€ 3.358.043	€ 3.458.785	€ 3.562.548
Overige lasten	€ 3.105.241	€ 2.898.398	€ 2.985.350	€ 3.074.911
Totaal kosten	€ 52.134.857	€ 52.035.520	€ 52.872.739	€ 53.743.122
Sub resultaat	€ -	€ -	€ -	€ -
Kosten incidentele projecten	€ 838.466	€ -	€ -	€ -
Extra dotatie reserve meerjarenonderhoud	€ 1.000.000	€ 1.000.000	€ 1.000.000	€ 1.000.000
Sub totaal	€ 1.838.466	€ 1.000.000	€ 1.000.000	€ 1.000.000
Totaal kosten inclusief onttrekking aan de reserves	€ 53.973.323	€ 53.035.520	€ 53.872.739	€ 54.743.122
Resultaat	€ -	€ -	€ -	€ -

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

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

OPSPoor MEERJARENBALANS						
Activa	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Materiële vaste activa	€ 6.018.508	€ 6.192.508	€ 6.250.000	€ 6.250.000	€ 6.250.000	€ 6.250.000
Financiële vaste activa	€ 84.764	€ 84.764	€ 84.764	€ 84.764	€ 84.764	€ 84.764
Vorderingen	€ 4.332.578	€ 4.100.000	€ 4.100.000	€ 4.100.000	€ 4.100.000	€ 4.100.000
Liquide middelen	€ 10.699.876	€ 9.578.433	€ 7.682.475	€ 7.682.475	€ 7.682.475	€ 7.682.475
Totaal activa	€ 21.135.726	€ 19.955.705	€ 18.117.239	€ 18.117.239	€ 18.117.239	€ 18.117.239
Passiva	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Eigen vermogen	€ 12.555.705	€ 11.255.705	€ 9.417.239	€ 9.417.239	€ 9.417.239	€ 9.417.239
Voorzieningen	€ 2.951.772	€ 3.100.000	€ 3.100.000	€ 3.100.000	€ 3.100.000	€ 3.100.000
Kortlopende schulden	€ 5.628.249	€ 5.600.000	€ 5.600.000	€ 5.600.000	€ 5.600.000	€ 5.600.000
Totaal passiva	€ 21.135.726	€ 19.955.705	€ 18.117.239	€ 18.117.239	€ 18.117.239	€ 18.117.239

In het eigen vermogen per 1 januari 2019 is een bedrag van € 282.000 aan private bestemmingsreserves, gevormd vanuit de ontvangen middelen voor tussenschoolse opvang. Het ligt in de verwachting dat de hoogte van deze bestemmingsreserve in de komende jaren gelijk zal blijven.

De investeringen in materiële vaste activa zijn gebaseerd op het in samenwerking met afzonderlijke scholen opgestelde meerjaren-investeringsplannen. Met betrekking tot het financieren van nieuwe schoolgebouwen is het uitgangspunt dat deze binnen de hiervoor gestelde stichtingskosten door de betreffende Gemeente worden gerealiseerd.

Aan de hand van de geprognosticeerde meerjarenbalans en de eerdergenoemde meerjarenbegroting kunnen we de ontwikkeling van de kengetallen over de jaren 2019 tot en met 2024 als volgt berekenen:

OPSPOR KENGETALLEN MEERJARENBALANS						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Solvabiliteit (norm >30%)	73%	72%	69%	69%	69%	69%
Rentabiliteit (norm > 0)	-0,02	-0,05	-0,04	0,00	0,00	0,00
Liquiditeit (norm > 1)	2,67	2,44	2,10	2,10	2,10	2,10
<i>De negatieve rentabiliteit over de jaren 2019 tot en met 2022 is het gevolg van de geplande onttrekkingen aan de algemene reserve.</i>						

2.6.1 Toekomstige ontwikkelingen

Belangrijkste bestuurlijke voornemens en financiële vertaling daarvan

Bij het samenstellen van de begroting 2021 en de meerjarenbegroting over de jaren 2021 tot en met 2024 is gerekend met het geschatte verloop van het aantal leerlingen zoals weergegeven in onderstaande tabel:

1 oktober 2019	7.715
1 oktober 2020	7.601
1 oktober 2021	7.705
1 oktober 2022	7.811
1 oktober 2023	7.762

In de begroting over het kalenderjaar 2021 alsmede de hierbij behorende meerjarenbegroting over de periode 2021 tot en met 2024 zijn naast de reguliere activiteiten ook enkele nieuwe bestuurlijke voornemens opgenomen. De kosten van deze projecten worden begroot op een bedrag van € 838.500 en zijn als volgt weer te geven:





OPSPOOR, extra inzet voor incidentele projecten vanuit de algemene reserve	
	2021
Onderwijsontwikkeling	€ 120.000
Control	€ 125.000
Organisatieontwikkeling	€ 97.000
Huisvesting	€ 26.500
Personeelsontwikkeling	€ 295.000
Inzet (extra) externe medewerkers	€ 150.000
Overige projecten	€ 25.000
Totaal incidentele projecten 2021	€ 838.500

2.6.2 Treasury

Het treasury-beleid van OPSPOOR is vastgelegd in het treasury-statuuut. Net zoals in de afgelopen jaren heeft OPSPOOR in de komende jaren géén beleggingen. Het overtollige kasgeld wordt aangehouden via het systeem van Schatkistbankieren via het Ministerie van Financiën.

2.6.3 Coronacrisis

De Coronacrisis heeft in 2020 een grote invloed gehad op het maatschappelijke leven. In hoofdstuk 3 gaan we uitgebreid in op de financiële gevolgen van de Coronacrisis voor OPSPOOR en hoofdstuk 2.3 in dit jaarverslag zijn we ingegaan op de invloed van de Coronacrisis op de totale organisatie.

De begroting voor 2021 en de meerjarenbegroting voor de jaren 2021 tot en met 2024 zijn opgesteld zonder rekening te houden met een blijvende invloed van de Coronacrisis. Extra kosten zoals voor schoonmaakonderhoud en achterblijvende baten uit medegebruik zijn niet ingecalculleerd. Ook is er geen rekening gehouden met de na het vaststellen van de begroting aangekondigde extra bekostiging ter bestrijding van de effecten van de Coronacrisis en bijkomende uitgaven.

2.6.4 Allocatie van de middelen

Beschikbare middelen voor Passend Onderwijs

Voor het verzorgen van Passend Onderwijs worden de middelen ter beschikking gesteld die worden ontvangen van het Samenwerkingsverband alsmede middelen toegewezen vanuit de reguliere lumpsumbekostiging.

De middelen vanuit de reguliere lumpsumbekostiging worden gealloceerd aan de school op welk BRIN-nummer de bekostiging wordt ontvangen. Dit betreft met name de middelen ontvangen voor Onderwijsachterstandenbeleid en kleine scholen.

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

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

Allocatie van middelen naar schoolniveau

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

Hierbij wordt voor zowel OPSO als SPOOR een afzonderlijke berekening gemaakt. Bij OPSO maken de scholen van het (Voortgezet) Speciaal Onderwijs géén deel uit van het model. Voor deze scholen wordt een individuele berekening gemaakt.

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 2020) worden op basis van de geschatte leerlingaantallen t=0 (leerlingaantal per 1 oktober 2021) herverdeeld over de verschillende scholen. Hierbij worden school-specifieke middelen wel toegerekend aan de school waar deze voor zijn ontvangen. De bedragen worden ontleend aan de vastgestelde begroting 2021 en meerjarenbegroting 2021-2024.

Wat betekenen de symbolen in het model:

X = Alle inkomsten die worden gegenereerd

Y = De optelsom van alle lasten van de organisatie

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

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

X:

- De school-specifieke middelen die altijd aan een school worden toegerekend zijn:
 - 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 is vastgesteld op 10% van de algemene bekostiging. Daarnaast is er een bijdrage in de collectieve vervangingskosten van het personeel.

Z:

- Het verschil tussen X en Y noemen we het bruto-formatiebudget.
- Van het bruto-formatiebudget wordt 3% apart gehouden in het Knelpuntenbudget. Hiermee kunnen knelpunten in de samenstelling van de formaties worden opgelost. Het College van Bestuur stelt de besteding van deze middelen vast na advies van de afdeling P&O.
- Het bruto-formatiebudget minus het Knelpuntenbudget noemen we het netto-formatiebudget.
- Het netto-formatiebudget wordt herverdeeld over de scholen op basis van een inschatting van het aantal leerlingen op 1 oktober 2020, dit gebeurt door het totale netto-formatiebudget te delen door het totaal aantal leerlingen per 1 oktober 2020 en dat bedrag naar rato toe te delen aan de individuele scholen.





- Aan het herverdeelde netto-formatiebudget worden de school-specifieke middelen toegevoegd waarna het beschikbare budget voor de formatie 2020-2021 per school kan worden vastgesteld.
- Met het beschikbare budget gaan de scholen aan de slag via het formatiemodel voor een individuele school.

Ingebouwde controlemechanismen:

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

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

2.6.5 Onderwijsachterstandenmiddelen

De onderwijsachterstandenmiddelen (OAB) worden door OPSPOOR toegerekend aan de scholen die deze specifieke middelen ontvangen. In het bovengenoemde X-Y=Z-model is dit nader toegelicht. De onderwijsachterstandenmiddelen komen op deze manier ter beschikking van de formatie voor de betreffende school. De schoolleiding verwerkt het bestrijden van achterstanden integraal in de voor deze school gewenste formatie. Na goedkeuring door het College van Bestuur worden de middelen op deze manier ingezet.

2.7 Risico's en risicobeheersing

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

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

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

Interne risicobeheersingssysteem

Risicomangement

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 (risicomangement) is de andere. Risico's worden daarbij gedefinieerd als bedreigingen en kansen die de realisatie van de door OPSPOOR gestelde doelen kunnen beïnvloeden. Het tijdig voorzien van deze risico's zorgt ervoor dat eventueel besloten kan worden of er nadere acties noodzakelijk zijn. Hierbij is ervoor gekozen om dezelfde risicodeling te hanteren zoals toegepast door de Commissie Vermogensbeheer Onderwijsinstellingen (Commissie Don).

Risico's ten aanzien van het aantal leerlingen: de (mogelijke) krimp in leerlingenaantallen blijft een continu aandachtspunt. Het is immers de basis voor de lumpsumbekostiging. Volgens

commissie Don is dit risico niet beheersbaar. In de meerjarenplanningen wordt het verwachte financieel effect hiervan zichtbaar gemaakt, zodat tijdige passende maatregelen kunnen worden genomen.

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

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

Belangrijkste risico's en onzekerheden

Risico's

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

- 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 OSPOOR in gebruik zijn.
- Veroudering van nog niet afgeschreven materiële vaste activa.

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

3. Verantwoording van de financiën

3.1 Ontwikkeling in meerjarig perspectief

Het aantal leerlingen zal zich naar verwachting in de komende jaren als volgt ontwikkelen:

1 oktober 2019	7.715
1 oktober 2020	7.601
1 oktober 2021	7.705
1 oktober 2022	7.811
1 oktober 2023	7.762





Het fte personeelsleden zal zich naar verwachting in de komende jaren als volgt ontwikkelen (cijfers inclusief vervangingen, detachering en passend onderwijs):

	2019	2020	2021	2022
Bestuur – Management	36,3473	35,3457	35,3457	35,3457
Onderwijzend personeel	420,2780	419,5379	419,5379	419,5379
Ondersteunend personeel	123,2842	141,8075	141,8075	141,8075

3.2 Staat van baten en lasten en balans

Als uitvloeisel van de personele unie en met name vanwege de organisatorische en economische verbondenheid en eenheid van leiding tussen OPSO en SPOOR die nog geldt tot en met 31 december 2020 is er volgens de Regeling Jaarverslaglegging sprake van een groepsrelatie en zijn wij als zodanig verplicht om een geconsolideerde jaarrekening op te stellen. Per 1 januari 2021 zijn beide stichtingen gefuseerd tot de nieuwe stichting OPSPOOR en zal er dus vanaf het kalenderjaar 2021 nog één enkelvoudige jaarrekening worden samengesteld.

In dit hoofdstuk worden de geconsolideerde balans en resultatenrekening van OPSO en SPOOR (OPSPOOR) in het kort besproken. In de bijlage zijn de balans, resultatenrekening, het kasstroomoverzicht, bijbehorende specificaties en toelichtingen van de individuele stichtingen opgenomen.

Toestand op balansdatum (geconsolideerd)

Model A: BALANS PER 31 DECEMBER 2020 (na resultaatverdeling)

		2020		2019	
		€	€	€	€
1.	Activa				
	Vaste activa				
1.2	Materiële vaste activa				
1.2.1	Gebouwen en terreinen	202.575		215.341	
1.2.2	Inventaris en apparatuur	5.981.620		5.800.723	
1.2.3	Andere vaste bedrijfsmiddelen	21.127		2.443	
			6.205.322		6.018.508
1.3	Financiële vaste activa				
1.3.1	Waarborgsommen	66.164		84.764	
			66.164		84.764
	<u>Totaal vaste activa</u>		6.271.486		6.103.272
	Vlottende activa				
1.5	Vorderingen	3.494.417		4.332.578	
1.7	Liquide middelen	9.061.981		10.699.876	
	<u>Totaal vlottende activa</u>		12.556.398		15.032.454
	<u>Totaal activa</u>		<u>18.827.884</u>		<u>21.135.726</u>
2.	Passiva				
2.1	Eigen vermogen	9.409.481		12.211.917	
2.2	Voorzieningen	3.849.965		2.951.772	
2.5	Kortlopende schulden	5.568.438		5.972.037	
	<u>Totaal passiva</u>		<u>18.827.884</u>		<u>21.135.726</u>





Model B: STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2020

	Realisatie 2020		Begroting 2020		Realisatie 2019	
	€	€	€	€	€	€
3. Baten						
3.1 Rijksbijdrage OCW	52.431.713		49.717.749		50.516.329	
3.2 Overige overheidsbijdragen	57.462		27.000		75.551	
3.5 Overige baten	<u>1.246.356</u>		<u>487.341</u>		<u>817.726</u>	
Totaal baten		53.735.531		50.232.090		51.409.606
4. Lasten						
4.1 Personeelslasten	47.154.699		44.395.714		43.251.107	
4.2 Afschrijvingen	1.545.029		1.465.574		1.263.634	
4.3 Huisvestingslasten	4.691.656		4.369.571		3.407.330	
4.4 Overige lasten	<u>3.146.584</u>		<u>2.398.231</u>		<u>2.911.999</u>	
Totaal lasten		56.537.968		52.629.090		50.834.070
Saldo baten en lasten		-2.802.437		-2.397.000		575.535
5. Financiële baten en lasten	<u>0</u>		<u>0</u>		<u>0</u>	
		0		0		0
Nettoresultaat		<u>-2.802.437</u>		<u>-2.397.000</u>		<u>575.535</u>

In het kalenderjaar genomen besluiten en de financiële vertaling daarvan.

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

- Uitbetaling van éénmalige uitkering in februari 2020 conform CAO PO, niet begroot € 766.000. Bate werd verplicht verantwoord in het kalenderjaar 2019.
- Uitbetaling van de extra uitkeringen in december 2020 conform CAO PO.
- Uitvoeren van extra schoonmaakonderhoud en overige maatregelen in het kader van de Corona-situatie, niet begroot € 300.000
- Uitvoeren van een extra dotatie aan de onderhoudsvoorziening ten laste van de transitie-middelen, begroot € 1.000.000
- Nieuwe berekeningssystematiek voorziening Jubileumverplichtingen, niet begroot € 182.173
- Uitgaven voor realisatie fusie, onder andere nieuwe systemen voor personele en financiële administratie € 169.595
- Extra uitgaven kaderopleiding GMR/MR € 118.866.

Inzet werkdrukverminderingsgelden

- De inzet van de werkdrukverminderingsgelden zijn binnen alle teams besproken en met instemming van de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraden heeft de inzet plaatsgevonden.
- Het grootste deel van de middelen is ingezet in het personele segment.
- De inzet van de middelen gedurende het boekjaar 2020 is als volgt weer te geven:

Personele inzet	€	1.664.207	99,1%
Materiële inzet	€	16.164	0,9%
Totaal	€	1.680.371	

3.3 Financiële positie

Ontwikkelingen gedurende het boekjaar

Gedurende het boekjaar zijn er diverse ontwikkelingen geweest op het gebied van de Rijksbesteding. Dit als gevolg van de nieuw afgesloten CAO Primair Onderwijs, de maatschappelijke ontwikkelingen rondom het lerarentekort en de financiële waardering van het personeel in het Primair Onderwijs.

Dit heeft er toe geleid dat er in februari 2021 een éénmalige uitkering mocht worden uitbetaald aan het personeel. Het bedrag hiervan kan worden berekend op € 765.316. Ter compensatie is van het Ministerie van OCenW een extra besteding ontvangen ter grootte van hetzelfde bedrag aan het einde van het kalenderjaar 2019. De regels rondom het samenstellen van de jaarrekening verplichtte OPSPOOR deze baten wel in het kalenderjaar 2019 te verantwoorden. Dit betekende dat er in het kalenderjaar 2019 een positieve afwijking ten opzichte van de begroting ontstond van € 765.316. Nu in het kalenderjaar 2020 moeten wij de uitkering verantwoorden en ontstaat er een negatieve afwijking ten opzichte van de begroting van dit zelfde bedrag.

Op aanwijzing van de accountant hanteren wij vanaf de balans per 31 december 2020 een andere systematiek voor het berekenen van de voorziening voor jubileumverplichtingen voor ons personeel. Deze systeemwijziging heeft er toe geleid dat wij eenmalig een bedrag van € 182.173 extra moeten doteren aan de betreffende voorziening.

Het boekjaar 2020 heeft nadrukkelijk in het teken gestaan van de gevolgen van de Corona-crisis. Het is niet gemakkelijk om alle financiële gevolgen op de bedrijfsvoering exact in kaart te brengen. Wel is duidelijk aan te geven dat de extra incidentele schoonmaakkosten ad € 266.263 en de lagere opbrengsten uit medegebruik in verband met het gesloten zijn van de gebouwen ad € 75.462 direct zijn toe te rekenen aan de crisis.

Het realiseren van de fusie tussen de stichtingen OPSO en SPOOR tot de nieuwe stichting OPSPOOR heeft geleid tot extra kosten voor organisatie en systemen tot een bedrag van € 169.595.





Tijdens het kalenderjaar 2020 heeft er ook een extra investering plaatsgevonden voor de kaderopleidingen GMR/MR. Dit heeft geleid tot extra kosten tot een bedrag van € 118.866.

Ook hebben we wederom moeten constateren dat mede onder druk van de Corona-situatie en door de gevolgen van het lerarentekort er niet genoeg capaciteit beschikbaar was om de ter beschikking gestelde transitie-inmiddelen op projectbasis geheel in te kunnen zetten. Het gevolg van de bovengenoemde ontwikkelingen kunnen wij uitdrukken in een vergelijking tussen het gerealiseerde resultaat 2020 ad negatief € 2.802.437 en het begrote resultaat 2020 ad negatief € 2.397.000. Deze vergelijking kunnen wij als volgt nader presenteren:

<i>Het gerealiseerde resultaat is € 405.437 lager dan begroot. Hierbij moeten enkele bijzonderheden worden aangetekend:</i>	
<i>Resultaat conform de Staat van Baten en Lasten 2020</i>	-2.802.437
<i>Bij: eenmalige uitkering personeel februari 2020 waarvoor in december 2019 een extra bate is ontvangen die verplicht in het kalenderjaar 2019 moest worden verwerkt</i>	765.316
<i>Bij: extra niet begrote dotatie aan de voorziening voor jubileumverplichtingen in verband met een gewijzigde manier van berekenen</i>	182.173
<i>Bij: directe invloed Corona-situatie door:</i>	
- Hogere schoonmaakkosten	266.263
- Lagere opbrengst medegebruik	75.462
<i>Bij: incidentele kosten in verband met fusie (organisatie- en systeemkosten)</i>	169.595
<i>Bij: extra uitgaven kaderopleiding GMR/MR</i>	118.866
	<hr/>
<i>Genormaliseerd resultaat 2020</i>	-1.224.762
<i>Begroot resultaat 2020</i>	-2.397.000
	<hr/>
<i>Onderbesteding ten opzichte van de begroting 2020</i>	<u>1.172.238</u>
<i>De onderbesteding wordt verklaard door:</i>	
<i>Transitietrajecten in mindere mate gerealiseerd</i>	655.000
<i>Hogere bekostiging Samenwerkingsverband</i>	377.000
<i>Overige verschillen</i>	140.238
	<hr/>
	<u>1.172.238</u>

Berekening normatief eigen vermogen

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

Berekening:

Factor 0,5 x aanschafwaarde gebouwen	156.489	149.030
Boekwaarde overige materiële activa	6.002.747	5.803.166
Factor 0,05 x totaal baten	<u>2.686.777</u>	<u>2.570.480</u>
Bovengrens normatief eigen vermogen	8.846.012	8.522.677
Eigen vermogen OPSPOOR per 31 december	<u>9.409.481</u>	<u>12.211.917</u>
Bovenmatig deel eigen vermogen per 31 december	<u>563.468</u>	<u>3.689.240</u>

Het bestuur van de Stichting OPSPOOR zal in de komende periode een analyse maken van het bovenmatige deel van het eigen vermogen en waar nodig een passend bestedingsplan ontwerpen. Vooralsnog zal het bovenmatig deel van het eigen vermogen via het negatief begroot resultaat over het kalenderjaar 2021 worden geëlimineerd. Hierbij wordt een voorbehoud gemaakt, want indien er door het Ministerie van OCenW gedurende het kalenderjaar 2021 niet begrote nabetalings op de bekostiging van voorgaande schooljaren ter beschikking worden gesteld, zal dit weer invloed hebben op de berekening van het Bovenmatig deel eigen vermogen per 31 december 2021.

Invoegen pfd OPSPOOR jaarrekening 2020 conceptversie (88 pag)





Bijlage 1 – jaarverslag RvT

Vooraf

1. Algemeen

Goed onderwijs, goed bestuur

De Stichting Openbaar en Speciaal onderwijs Purmerend (OPSO) en de Stichting Openbaar Onderwijs Regio Waterland – Oostzaan (SPOOR), samen OPSPoor genoemd, zijn op grond van de wet “goed onderwijs, goed bestuur” zo ingericht dat er sprake is van een functionele scheiding tussen toezicht en bestuur. OPSPoor onderschrijft de Code Goed bestuur zoals vastgesteld door de Algemene ledenvergadering van de PO-raad. Dit betekent dat binnen de stichting de functies van bestuur en intern toezicht in beide stichtingen sinds april 2012 in twee verschillende organen van het bevoegd gezag zijn ondergebracht. Parallel aan het College van Bestuur functioneert de Raad van Toezicht zoveel mogelijk als één Raad van Toezicht voor beide stichtingen binnen OPSPoor.

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 van de RvT, dat op de website van OPSPoor staat. De RvT heeft een audit- en een remuneratiecommissie. 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.

De RvT heeft ook toezicht gehouden op de rechtmatige verwerving en de rechtmatige en doelmatige besteding van de middelen en of de wijze van organiseren en de inrichting van de werkprocessen maakt dat de organisatie in control is. Op het gebied van reguliere bedrijfsvoering, waaronder de middelen voor passend onderwijs, toetst de auditcommissie de financiële doelmatigheid.

Eind 2019 constateerde het College van Bestuur dat van de EUR 2 miljoen uit het vermogen die in 2018 was vrijgemaakt voor meerjarige investeringen in verbetering en vernieuwing van onderwijs nog ruim EUR 200.000 beschikbaar was. Dit bedrag is in 2020 alsnog ingezet voor deze doelen.

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 sparring rol een belangrijk element binnen de taken van de RvT: het bespreekbaar maken en verkennen van thema's en strategische onderwerpen voor de midden- en lange termijn.

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

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

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

De RvT houdt altijd de doorvertaling naar het effect voor het onderwijs voor ogen. Dit alles in goed overleg met het College van Bestuur (verder te noemen CvB).

Evaluatie

De evaluatie van het functioneren van de RvT over 2019 werd op 30 januari 2020 ten uitvoer gebracht.

Het functioneren van RvT is geëvalueerd vanuit zes invalshoeken;

1. RvT als toezichthouder
2. RvT als werkgever
3. RvT als adviseur
4. Functioneren als team
5. Kwaliteit van de verantwoording
6. Positie van individueel lid

De resultaten van deze evaluatie zijn met het CvB besproken.

2 *Verslag vanuit toezichthoudende en sparringspartnerrol*

Gedurende 2020 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 Spoor-gemeenten) en
3. kwaliteit van onderwijs
4. Fusie OPSO en SPOOR

Speerpunten

1. Visie en strategie

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

OPSPOOR is doorgeslagen op de ingeslagen weg van inrichten van integrale kindcentra (IKC) veelal in samenwerking met SKOP. 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. Daarnaast kunnen kindcentra, afhankelijk van de lokale situatie en wensen, ook andere voorzieningen als zorg, welzijn, cultuur en sport aanbieden. Dit geeft kinderen rust in hun dagprogramma en het maakt het voor de ouders eenvoudiger om de zorg





voor hun kinderen en hun werk overdag te combineren. De RvT is van mening dat deze ontwikkeling een positief effect heeft op de kwaliteit van het onderwijs, maar ook (deels) een oplossing biedt voor het toenemende tekort aan onderwijzend personeel.

2. Relatie omgeving

Zoals gebruikelijk had de RvT twee maal per jaar overleg met de SPOORRAAD (2 maart 2020 en 28 september 2020). De eerste keer nog in fysieke aanwezigheid van de deelnemers, de tweede keer betrof het, vanwege de Corona richtlijnen, een digitaal overleg. Daarnaast hebben voorzitters van de RvT gesprekken gevoerd met wethouders Onderwijs. De Voorzitter OPSO met de wethouder in Purmerend, de voorzitter SPOOR met de Waterland wethouders. Helaas heeft de RvT dit jaar geen gesprek kunnen hebben met een vertegenwoordiging van het Servicebureau of de schooldirecteuren. Wel waren de leden van de RvT enthousiast begonnen aan het bezoeken van scholen van beide stichtingen. De eerder genoemde Corona richtlijnen maakte vanaf september fysieke bezoeken onmogelijk. Daarnaast hebben diverse gesprekken plaatsgevonden met de GMR, waaronder twee formele bijeenkomsten.

Relevante congressen gingen niet door, zoals de staat van het onderwijs en de jaarvergadering van de VTOI. De RvT heeft een bijdrage geleverd aan de totstandkoming van de handreiking "Samenspel rond onderwijskwaliteit", een de uitgave van de PO-Raad en een poster (visual) van "kwaliteit van toezicht, toezien op kwaliteit, een uitgave de VTOI-NVTK.

3. Kwaliteit van onderwijs

Kwaliteit van onderwijs, de scholen en zaken die tot de kern van OPSPoor horen, stonden zeker in de aandacht van de leden van de RvT. In het overleg met het CvB bespreekt de RvT het agendapunt "kwaliteit van het onderwijs" elke vergadering, met als doel het monitoren van de voortgang. Met speciaal aandacht voor de resultaten van de CITO en IEP toetsen en de kwalificaties van de onderwijsinspectie.

In september 2019 heeft er een bestuurlijk vervolgonderzoek door de inspectie van het onderwijs plaatsgevonden. Het rapport met de positieve uitkomst hiervan is begin 2020 met de RvT gedeeld.

De Corona pandemie heeft op diverse wijzen impact op de leerresultaten van de leerlingen. Op het moment van schrijven van dit hoofdstuk is de impact hiervan nog niet duidelijk, maar landelijk wordt al gesproken van een leervertraging van ½ - 1 jaar, met sterke onderlinge verschillen tussen groepen leerlingen. Het CvB ziet vergelijkbare ontwikkelingen binnen OPSPoor. De RvT kijkt uit naar het overzicht dat het CvB zal opstellen over deze leervertraging en over de aanpak waarmee en de termijn waarop die kunnen worden ingelopen.

4. Fusie OPSO en SPOOR, samenwerking SKOP.

In 2020 is door het CvB de fusie tot stand gebracht van de stichtingen OPSO en SPOOR tot OPSPoor. De RvT onderschrijft de fusie. Beide stichtingen werken al op zo'n manier samen dat ze als één organisatie gezien kunnen worden. Een feitelijke fusie biedt daarom uitsluitend voordelen en leidt tot een effectievere inzet van met name de medewerkers op het bedrijfsbureau. Op 14 december 2020 heeft de laatste gemeenteraad ingestemd met de fusie. De resterende formaliteiten zijn inmiddels afgerond, waarmee de fusie per 1 januari 2021 een feit is.

De RvT heeft in januari 2020 met de RvT van de Stichting Kinderopvang Purmerend (SKOP) een bijeenkomst gehad, tezamen met enkele experts, over de juridische mogelijkheden voor samenwerking met SKOP. Daarnaast heeft de RvT op 2 maart 2020 een bijeenkomst gehad met de RvT SKOP. Daar is teruggekeken op de januari sessie en onze prioritering aangegeven. De fusie OPSO en SPOOR heeft prioriteit en vergt door de betrokkenheid van gemeenteraden een duidelijke focus in komende de tijd. Daarna kan de vraag naar zinvolle intensivering van andere samenwerkingstrajecten op de agenda komen.

Reguliere zaken

In het verslagjaar vergaderde de RvT acht keer. Een aantal keer heeft de RvT informeel overleg gehad. Daarnaast zijn de auditcommissie (zes keer) en de remuneratiecommissie van de RvT (vijf keer) bijeengekomen met het CvB. 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 2020 de jaarrekening 2019 en het proces daarvan met de accountant besproken, het plan van aanpak voor de verbetering van de control actief gevolgd, feedback gegeven op de gewaardeerde nieuwe opzet van de kwartaalrapportage, en de begroting 2021 besproken. Over al deze zaken is advies aan de RvT uitgebracht. Alle uitgebrachte adviezen zijn opgevolgd door de RvT.

Tijdens de reguliere vergaderingen zijn het volledig geconsolideerd jaarverslag van OPSO en SPOOR en de jaarrekening 2019 goedgekeurd. Verder is de begroting 2021 goedgekeurd in de laatste december vergadering van de RvT. De goedkeuringen gaven aanleiding om het CvB decharge te verlenen over 2019.

Per kwartaal bespreekt de RvT met het CvB de managementrapportages. De managementrapportage wordt voorbesproken in de auditcommissie, waarbij de verbinding wordt gelegd tussen de beleidsvoornemens en de besteding van middelen. Beleidsvoornemens zelf blijven besprekingen binnen de gehele RvT.

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

- de vaststelling van de inschaling van het CvB zoals vereist in de WNT (wet normering topinkomens van functionarissen in het onderwijs) - RvT juni 2020
- goedkeuring gewijzigde concept statuten fusie OPSO en SPOOR (15-06-2020)
- Besluit incidentele middelen inzetten/dotering voor meerjarenonderhoudsplan (7-12-2020) in afwijking op eerder besluit van de RvT.
- Besluit (15-06-2020) tot aanstelling van Pieter Huisman als adviseur van de RvT vanaf juli 2020 t/m 31-12-2020.
- Een nieuw honorarium van de RvT leden. Uitgangspunt is een kleiner RvT team. Hoofddijn van het besluit is dat het gekoppeld wordt aan het salaris van de bestuurder. En dat de door de RvT vastgestelde percentages de helft zijn van de genoemde percentages in de handreiking honorering toezichthouders onderwijs uitgegeven door de vereniging voor toezichthouders in het onderwijs en de kinderopvang (VTOI/NVTK).
- Inrichting topstructuur OPSPOOR. Besluit tot aantrekken 2e CvB lid (20-10-2020)
- Organisatie en inrichting van de RvT (besluit 20-10-2020), waarbij besloten is tot oprichting tijdelijke onderwijscommissie
- Goedkeuring van het finaal fusiebesluit van OPSO met SPOOR (15-12-2020) waarbij SPOOR de ontvangende stichting is.

Andere onderwerpen van overleg waren onder andere:

- Stand van zaken samenwerking met SKOP;
- Kwaliteit van het onderwijs;





- Evaluatie proces accountantscontrole jaarrekening 2019, hetgeen geleid heeft tot een structurele verbetering;
- Verbeterplan van de interne beheersing en het zelf controlerend vermogen van de organisatie;
- Kwaliteit en meerjarenperspectief van de huisvesting van scholen.

Minder reguliere onderwerpen

Vacature 1 nieuw lid van de RvT/ voordracht en benoeming

De termijn van Pieter Huisman als lid van de RvT liep in juni 2020 af. De RvT is op zoek gegaan naar een lid met financiële expertise. In dit geval heeft de RvT besloten geen bureau in te schakelen voor het selectie- en wervingsproces, maar de werving en selectie in eigen hand te houden. De RvT heeft samen met de GMR het functieprofiel opgemaakt en vastgesteld. De GMR maakte met twee leden deel uit van de benoemingsadviescommissie. Voor deze vacante functie in de RvT heeft de oudergeleding van de GMR een bindend voordrachtsrecht.

Per 1 oktober 2020 is mevrouw M. Lopes Cardozo op bindend voordrachtsrecht van de oudergeleding van de GMR benoemd tot lid van de RvT SPOOR en RvT OPSO, na goedkeuring door de leden van de SPOORRAAD (zes betrokken gemeenten van Waterland) die daarvoor een gedelegeerde bevoegdheid hebben en goedkeuring van de gemeenteraad van Purmerend.

Overigens heeft de RvT de benoeming van mw. J. de Goede door de gemeenteraad van Purmerend in het eerste kwartaal 2020 ontvangen (met terugwerkende kracht tot 1-11-2019).

3 *Verslag vanuit werkgeversrol*

Functioneren CvB

De RvT beoordeelt het functioneren van het bestuur in relatie tot het functioneren van de stichting. Jaarlijks worden doelstellingen afgesproken en geëvalueerd, die passen bij wat de ambities en de uitdagingen van OPSPOOR zijn en bij de ontwikkeling van de bestuurder.

De remuneratiecommissie heeft in 2020 verschillende gesprekken met de voorzitter van het CvB gevoerd. Een prestatieplan voor 2020/2021 is afgesproken.

4 *Samenstelling en bezoldiging RvT*

Naam Geboort ejaar	Functie en deskundig heid	Huidig beroep en Nevenfuncties	Woonpl aats	Jaar Aan- treden Herbe- noemi ng	Herben oem- baar en Voordra cht	Commissi e
--------------------------	---------------------------------	--------------------------------------	----------------	---	---	---------------

Dhr. E. van Watting en 1970	Voorzitter RvT OPSO Lid RvT SPOOR Algemeen bestuurlijk Ondernemerschap Organisatie ontwikkeling	Gemeentesecretaris / algemeen directeur Koggenland Eigenaar Thernaja BV Bestuurslid SPURD (onbezoldigd)	Wormer	2016, 2020	Ja, Geen	Auditcie (lid)
Dhr. J.J.N. Walter 1961	Voorzitter RvT SPOOR Lid RvT OPSO Algemeen bestuurlijk Planning en Control HRM Ondernemerschap	Director LTM KLM 1. voorzitter RvT SOPOH (PO H 'meer) 2. Voorzitter RvT SOKS (kinderopvang) 3. Voorzitter klachtencie, inspraak gem. Haarlem	Vijfhuizen	2016, 2020	Ja, Geen	Remuneratie (vz)
Mw. J.P.A. de Goede 1954	Lid RvT OPSO Lid RvT SPOOR Organisatie-ontwikkeling Professionalisering Veranderkunde Marketing/Communicatie	Eigenaar Coreness B.V., zelfstandig consultant 1. voorzitter/vicevoorzitter RvC Wooncompagnie 2. Vicevoorzitter RvT OVO Zaanstad 3. Lid van RvC Pré Wonen 4. Vicevoorzitter RvT Tabijn	Zaandam	2019 (nov)	Ja, Oudergeleding GMR	Renumeratie Lid





Mw. C.E. Burggraaff 1950	Lid RvT OPSO Lid RvT SPOOR Onderwijs, Kwaliteitszorg Personeels- en Organisatie-ontwikkeling Bestuur en governance	Zelfstandig gevestigd adviseur en interim bestuurder 1. Lid hoor- en adviescommissie personeel Hogeschool InHolland	Amsterdam	2019 (aug)	Ja, Geen	Auditcie (lid)
Mw. M. Lopes Cardozo 1964	Lid RvT OPSO Lid RvT SPOOR Algemeen bestuurlijk Planning en Control Financiën	Interim manager, controller, consultant, docent/trainer Lid RvT Nederlands Letterenfonds Bestuurslid Stichting blooming Lid RvT Primo NH (in liquidatie) Bestuurslid Mgr. A. van Loon stichting.	Bergen	2020 (okt)	Ja, Person eels Geledin g GMR	Auditcie.
Afgetreden & adviseur						
Dhr P. Huisman 1965	Lid RvT (namens SPOOR) Financiën	Beleidsmedewerker NPI 1. Bestuurslid Toneelver. Midden Beemster	Midden Beemster	2012-2016	Juni 2020 – nee oudergeledin g SPOOR Vanaf juli 2020	Auditcie (vz)

					t/m 31-12-20 adviseur van de RvT	
--	--	--	--	--	----------------------------------	--

4 Honorering

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 2020:

- Lid / per jaar € 6.195,= (excl. btw)
- Voorzitters/ per jaar € 9.293,= (excl. btw).

5 Dankwoord

Tenslotte een diepe buiging van de Raad van Toezicht naar alle medewerkers van OPSO en SPOOR.

Namens de RvT willen wij alle medewerkers van OPSO en SPOOR graag complimenteren: petje af voor hoe jullie samen het onderwijs hebben opgepakt in deze moeilijke omstandigheden van Corona in het afgelopen jaar. Leerkrachten, directeuren, ondersteunende medewerkers en College van Bestuur, iedereen bracht een enorme flexibiliteit op om ervoor te zorgen dat kinderen kunnen blijven leren en aandacht krijgen. Nieuwe wegen werden gevonden en nieuwe vaardigheden in rap tempo geleerd (leren op afstand).

Onze grote waardering en respect voor jullie inzet in heel 2020! Dit jaar heeft mentaal een zware druk op jullie allen gelegd, wat de RvT zich terdege realiseert.

Jullie hebben bovendien met collega's in het PO zichtbaar gemaakt hoe vitaal het primair onderwijs is voor Nederland.

Namens de RvT,
 Johan Walter - (voorzitter RvT SPOOR)
 Erik van Watingen – (voorzitter RvT OPSO)





Bijlage 2 - Jaarverslag GMR

Inleiding

Dit was het laatste jaar dat de GMR-OPSPoor officieel nog steeds uit twee GMR-en, te weten een GMR voor OPSO en een GMR voor SPOOR bestond. Vanaf 01-01-2021 gaan beide stichtingen door een fusie over in de stichting OPSPoor. Voor de GMR zal dit weinig veranderingen teweeg brengen, behalve het feit dat alle uitspraken en beslissingen officieel gesplitst gedaan moesten worden. In beide GMR-en hebben bij volledige bezetting 4 ouders en 4 personeelsleden zitting. De vergaderingen vonden tot mei plaats in sbo Het Tangram, daarna hebben de vergaderingen via Teams plaatsgevonden.

De samenstelling van de GMR-en aan het begin van 2020 was als volgt:

Namens OPSO bestond de personeelsgeleding uit Annemieke Poppelier (voorzitter), Marijtje Gedikink, Martijn Broekman en Alita de Bruijn en de oudergeleding uit Ron Galesloot, Hans Zuidinga en Arjen Vierbergen (vice-voorzitter).

Namens SPOOR waren dit de personeelsleden Monique Rasker en Daniëlle Bosman en de ouders Guus Sturk en Marieke Verbij- Van der Veen.

In de loop van het schooljaar 2019 – 2020 zijn de leden Alita de Bruijn (drukke werkzaamheden) en Guus Sturk (teruggetreden als voorzitter van de MR van de school van zijn kinderen) teruggetreden als lid van de GMR.

Voor de zomervakantie zijn Marijtje Gedikink (andere werkgever) en Ron Galesloot (geen kinderen meer op de basisschool) afgetreden.

De ambtelijk secretaris is Rudo de Groot.

Het vereist veel inzet van de zittende leden om genoeg aanwas te krijgen. Aan het eind van 2020 is besloten even te wachten met werven van nieuwe leden, in verband met de aanstaande fusie. Het voornemen is er om dan de grootte van de GMR-OPSPoor te wijzigen. De GMR is in het afgelopen kalenderjaar 6 keer regulier bijeen geweest en 1 keer is een extra vergadering ingelast.

Samenwerking Raad van Toezicht

Zoals al voor de wettelijke verplichting de gewoonte was zijn de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad en de Raad van Toezicht van OPSPoor ook dit jaar tweemaal regulier bijeen geweest om met elkaar te overleggen. De traditie is dat de ene vergadering voorbereid en voorgezeten wordt door de GMR-voorzitter en de andere door de voorzitter van de Raad van Toezicht. Dit jaar zijn de bijeenkomsten gehouden op 9 juni en 30 november 2020. In dit schooljaar heeft overleg plaatsgevonden tussen de RvT en de GMR met betrekking tot het invullen van de vacature in de RvT waar de GMR een bindende voordracht voor heeft. De GMR heeft met twee leden geparticipeerd in de benoemingsprocedure. De GMR is van mening dat het proces zeer harmonieus is verlopen. In goed overleg is mevr. M. Lopes Cardozo voorgedragen ter benoeming. Mevr. J.A.P. de Goede is vanuit de Raad van Toezicht het eerste contactpersoon voor de GMR.

Contact achterban

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 gaat uitvoeren. Om een goed contact te bewerkstelligen worden de agenda en het verslag van elke vergadering naar alle scholen en MR-en gestuurd en

op de website geplaatst. De scholen krijgen een samenvatting van de vergadering in de vorm van *highlights*, met het verzoek deze in hun nieuwsbrief te plaatsen, zodat de ouders op de hoogte gesteld worden van de zaken die in de GMR aan de orde zijn.

Daarnaast wordt er (op verzoek) door leden van de GMR een bezoek gebracht aan MR-en. De geplande achterbanbijeenkomst kon dit jaar vanwege de coronamaatregelen helaas geen doorgang vinden. Dit jaar is er veel contact geweest tussen verschillende MR-en en leden van de GMR met betrekking tot de ventilatie in scholen. Ook hebben enkele MR-en informatie ingewonnen over andere zaken. De vice-voorzitter van de GMR-OPSPoor heeft zich ingezet om de vragen zo goed mogelijk af te handelen.

Professionalisering

De GMR streeft er naar de Medezeggenschap verder te professionaliseren. Dit past binnen kwaliteitsslag binnen OPSPoor. Daarom is besloten een opleidingstraject te starten voor alle Medezeggenschapsraden van OPSPoor. De GMR heeft alle MR-en 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 werden op maat gemaakt voor OPSPoor en verzorgd door een externe partij met veel ervaring binnen het onderwijs en de medezeggenschap.

Een greep uit de beschikbare trainingen voor de medezeggenschapsraden:
Basistraining MR, Verdiepingstraining MR, Werkverdelingsplan, Begroting, Financiën, Vergadertechnieken, Achterban, Medezeggenschap en beleid etc etc

Het opleidingstraject was al gestart in 2019 en liep succesvol door in 2020. De trainingen werden op de locatie van de betreffende MR gegeven. Door corona was dit echter vanaf maart niet meer mogelijk en werd overgeschakeld op digitale bijeenkomsten. Er zijn inmiddels veel verschillende maatwerktrainingen naar grote tevredenheid aan veel verschillende medezeggenschapsraden binnen OPSPoor gegeven.

Tijdens het geven van de cursussen bleek dat er ook directieleden behoefte hadden aan scholing m.b.t. medezeggenschap. De insteek van de cursusleider was: de directieleden dezelfde informatie te verschaffen als de MR-leden, zodat ze op de hoogte waren van hetgeen de MR-leden aangeboden was. Daarnaast ontstonden er ook specifieke vragen. Voor de directeuren werden in samenspraak met het bestuur diverse maatwerktrainingen ontwikkeld om deze training zo goed mogelijk te laten aansluiten bij de behoefte en de werksystematiek. Van deze cursussen werd door de directeuren van OPSPoor goed gebruik gemaakt. Door de GMR was ook aangeboden dat als een MR een themabijeenkomst over een bepaald onderwerp wilde, dat verzorgd kon worden.

Na afloop van de bijeenkomsten is aan de deelnemers gevraagd een evaluatieformulier in te vullen. Uit deze evaluaties is gebleken dat de deelnemers zeer te spreken waren over de inhoud van de cursussen en de deskundigheid van de cursusleider. Ook de wijze van presenteren werd op prijs gesteld. Het was een nadeel dat door de corona-maatregelen een deel van de bijeenkomsten digitaal gegeven moest worden, waardoor de interactie (die juist zo op prijs gesteld werd bij de evaluaties) minder aan bod kwam. De bijeenkomsten werden bijgewoond door de ambtelijk secretaris. De bedoeling hiervan is dat hij intermediair is tussen de deelnemende MR-en en de GMR. De GMR-OPSPoor verwacht dat de deskundigheid bij de deelnemende MR-en is toegenomen, hetgeen de doelstelling was van het aangaan van dit project.





Op grond van de reacties is de GMR-OPSPoor voornemens volgend schooljaar het cursusaanbod voort te zetten. De ambtelijk secretaris participeert in het netwerk ambtelijk secretarissen van de Vereniging Openbaar Onderwijs.

Afgeronde projecten

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

28 januari 2020

Presentatie Onderwijs ondersteuning door de beleidsmedewerker.

3 maart extra-GMR

Functieboek, Mobiliteit, Instemming c.q. positief advies met opmerkingen.

14 april 2020

De vergadering is geannuleerd. Via de mail is een stemming geweest over:

Voorgenomen besluit tot fusie OPSO en SPOOR

Fusie Effect Rapportage

Met beide stukken is ingestemd door de GMR

12 mei 2020 Digitale vergadering over functieboek:

Functieomschrijving en inschaling directeuren

27 mei 2020 digitaal

Functieomschrijving en inschaling directeuren

GMR ondersteunt de "geest" van het stuk. Gewacht wordt op reactie AVS

Medisch handelen op scholen.

GMR wacht op aangevulde versie en juridisch advies.

Ze reageert per mail vòòr de grote vakantie.

Sturings- en organisatie-model.

GMR gaat nog in gesprek met de RvT

30 juni 2020

Instemming Functieomschrijving en inschaling directeuren

Instemming (met advies) Protocol Medische handelingen in scholen

22 september 2020

Instemmen met voordracht RvT-lid M. Lopes Cardozo

4 november 2020

Geen besluiten

14 december 2020

De GMR adviseert unaniem positief over de Begroting 2021 en de Meerjarenbegroting 2021-2024

De overleggen met de Raad van Toezicht:

9 juni 2020 digitaal Overleg met RvT (initiatief RvT).

1. Organisatiemodel OPSPoor na fusie
2. Ervaringen van GMR in corona-tijd

Op 30 november 2020 is er overlegd over:

1. de vertegenwoordiging van de GMR in de Raad van Toezicht (RvT)
Vastgesteld is dat mevr. J.A.P. de Goede deze taak op zich neemt.
2. Huisvesting scholen binnen OPSPOOR
3. Begroting 2021 – bestuurskosten
4. Ervaringen van de GMR tijdens corona-tijd.

In het Activiteitenplan voor 2020 zijn de volgende speerpunten benoemd:

1. Fusie OPSO-SPOOR
2. Kwaliteit van het onderwijs
3. Professionalisering van de GMR
4. Invulling RvT-vacatures
5. Enquête achterban

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

De vice-voorzitter heeft met de directeur Bedrijfsvoering besproken op welke wijze kan worden voldaan aan het verzoek van de achterban om tot een achterbanenquête te komen. Deze enquête zal in 2021 plaatsvinden. Eén lid van de GMR heeft ook zitting in de OPR (Ondersteuningsplanraad) van het Samenwerkingsverband Waterland PO.

