

Bestuursverslag 2023

Voorwoord

Inhoudsopgave

- 1. Het schoolbestuur
 - 1.1 Profiel
 - 1.2 Organisatie
- 2. Verantwoording van het beleid
 - 2.1 Onderwijs & kwaliteit
 - 2.2 Personeel & professionalisering
 - 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
 - 2.4 Bestuurssecretariaat & Communicatie
 - 2.5 Financieel beleid
- 3. Verantwoording van de financiën
 - 3.1 Financieel resultaat 2023
 - 3.2 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief/ continuïteitsparagraaf
 - 3.3 Risicobeheersing en risicomanagement

Bijlage 1: Jaarverslag Raad van Toezicht

Bijlage 2: Jaarverslag GMR

Voorwoord

Terugkijkend op 2023 komen we steeds weer terug op het woord 'ontwikkeling'. Van onze medewerkers en van onze leerlingen. De strategische koers is duidelijk uitgezet en De kracht van Samen wordt geconsolideerd. Er was rust in de scholen. We konden bouwen. Samen groeien en samen leren, met ruimte voor talenten, ambities en dromen. We zijn heel trots op alle medewerkers van OPSPOOR, die zich elke dag inzetten voor onze toekomstmakers en zelf ook elke dag weer leren en verbeteren, kortom werken aan hun meesterschap.

In 2023 hebben we veel ontwikkeling in gang gezet, veel mensen en middelen ingezet om corona-achterstanden weg te werken. We hebben samen een vliegwiel aangezet. Dit is tot op de dag van vandaag zichtbaar én voelbaar.

De investeringen die we gedaan hebben, hebben zijn vruchten afgeworpen. En de investeringen in tijd, toewijding en energie kunnen nooit teveel zijn voor zo'n prachtige organisatie. Echter, terugkijkend, hebben we financieel in 2023 te veel geïnvesteerd en dat kunnen we niet vol blijven houden. Op dit aspect hebben we niet goed gepresteerd en dat heeft onze krachtige organisatie helaas een stukje kwetsbaarder gemaakt, iets wat we in de toekomst weer moeten opbouwen. Ook hier geldt dat we ontwikkelingsgericht blijven kijken, we zijn een lerende organisatie. We reflecteren op ons handelen, op ons beleid en op onze sturing en nemen deze lessen mee naar de toekomst.

We kijken daarom nog steeds met trots terug op 2023. Een jaar om als basis te gebruiken om een positieve blik op de toekomst te behouden. Vol vertrouwen en in verbinding.

Chris van Meurs

Astrid Brugman

1. Het schoolbestuur

Elke dag krijgen zo'n 8000 kinderen kwalitatief goed onderwijs op een van de 37 scholen van OPSPOOR. Deze kinderen groeien op in verschillende wijken, hebben verschillende achtergronden, talenten en wensen. OPSPOOR biedt ieder van hen een gedifferentieerd aanbod met hierbinnen de beste passende plek voor elk kind.

Onze leerlingen groeien op in een complexe wereld. Denk aan klimaatverandering, sociale ongelijkheid, maar ook de snelle technologische ontwikkelingen. Enerzijds staan we continu in verbinding met elkaar, anderzijds lijken tegenstellingen de laatste jaren te zijn toegenomen waardoor we soms steeds verder van elkaar af zijn komen te staan.

Het is aan onze leerlingen om verder te bouwen aan een toekomst voor zichzelf en voor hun omgeving. Een toekomst die duurzaam en rechtvaardig is. Een toekomst waarin plek is voor iedereen.

Allemaal TOEKOMSTMAKERS

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

1.1 Profiel

Opspoor als organisatie

Binnen OPSPOOR hanteren we de kernwaarden verbinden, vertrouwen en meesterschap. Vertrouwen in elkaar, de kinderen, de ouders en onszelf door verbinding van heden en toekomst, van mensen, culturen en opvattingen. En door het tonen van meesterschap in hoe we daaraan vormgeven.

OPSPOOR is een organisatie waarbinnen iedereen bereid is te leren en zich te ontwikkelen. OPSPOOR is daarmee in staat snel in te spelen op veranderingen en de complexe uitdagingen die we dagelijks tegenkomen.

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

- Persoonlijk meesterschap: een medewerker kan reflecteren en is zich bewust van zijn of haar vaardigheden;
- Mentale modellen: een medewerker is zich bewust van eigen denkbeelden en handelen, ook in relatie tot OPSPOOR;

- **Gemeenschappelijke visie:** OPSPOOR heeft een heldere visie waarbinnen de medewerker zich herkent, de medewerker draagt deze visie vanuit eigen motivatie;
- **Teamleren:** binnen OPSPOOR leren we van en met elkaar;
- **Systeendenken:** OPSPOOR is continu in beweging door allerlei (maatschappelijke) ontwikkelingen. Door alle veranderingen en verschuivingen te herkennen, inzicht te krijgen en te leren denken in systemen kan er gezamenlijk voor verandering worden gezorgd.

We stimuleren medewerkers om nieuwsgierig te zijn en in hun werk een open houding te hebben. Gezamenlijk verbeteren we ons onderwijs continu, op een gestructureerde en systematische manier. Dit doen we in Professionele Leergemeenschappen (PLG's), clusterteams en kernteams. Hierbinnen worden collectief betekenisvol leren, onderzoeken en ontwikkelen gestimuleerd. Dit onderzoekend vermogen is essentieel binnen OPSPOOR. We onderscheiden hierbinnen de DOEagenda en DENK- en ONTWIKKELagenda.



Missie

OPSPoor verzorgt basisonderwijs, speciaal onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs in Purmerend en de omliggende gemeenten Edam-Volendam, Landsmeer, Oostzaan, Waterland en Wormerland. Op onze 37 scholen werken wij dagelijks met passie voor onderwijs aan de ontwikkeling van onze TOEKOMSTMAKERS. Onze missie wordt dan ook vertaald in 'voor TOEKOMSTMAKERS', omdat wij vinden dat we kinderen moeten helpen om zelf actief vorm te geven aan de snel veranderende wereld waarin zij leven. We geven ze daarmee verantwoordelijkheid voor hun eigen omgeving en die van anderen.

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

Onze scholen zijn een weerspiegeling van de samenleving. Hier ontmoeten kinderen met verschillende achtergronden, behoeften en talenten elkaar. Bij OPSPoor omarmen we het verschil en zien dit als een bron van inspiratie en een kans om van elkaar te leren. Daarin zoeken we steeds de verbinding. We geloven in het potentieel van elke leerling en streven naar een inclusieve leeromgeving waarin gelijke kansen centraal staan, zodat ieder kind zijn beste zelf kan zijn.

Visie

We geven invulling aan onze missie vanuit de kernwaarden **vertrouwen**, **verbinden** en **meesterschap**. Elke dag zorgen we samen voor kwalitatief goed onderwijs, voor alle kinderen van 0 tot 14 jaar, in een veilige (leer)omgeving. We maken hierin een onderscheid tussen opvang en onderwijs waarbij de ontwikkeling wel vanaf 0 jaar start.

Kernwaarden

 Vertrouwen	 Verbinden	 Meesterschap
We geven en hebben vertrouwen; in elkaar, in onze kinderen, in de ouders en in onszelf.	We verbinden heden en toekomst, we verbinden mensen, culturen en opvattingen.	We hebben passie voor onderwijs en tonen meesterschap in wat we doen.

Strategisch beleid: De kracht van Samen

OPSPoor heeft in 2023 het strategisch beleid 'De kracht van Samen' gepresenteerd, hiermee is de koers van de organisatie voor de komende jaren uitgezet. Het maken van het strategisch beleid is een gezamenlijke inspanning geweest. Schooldirecteuren, de Raad van Toezicht, de GMR en externe partners werden bij het proces betrokken. De

input van verschillende partijen is van waarde geweest voor de totstandkoming van het beleid, waarin ontwikkeling centraal staat.

Want in deze snel veranderende samenleving is stilstand geen optie, veranderen een noodzaak en ontwikkelen een basisvoorwaarde. Dat geldt voor onze leerlingen, onze huidige medewerkers, toekomstige medewerkers en de organisatie. Die verantwoordelijkheid nemen we bij OPSPOOR, samen.

In De Kracht van Samen wordt iedereen uitgedaagd om steeds dat stapje verder te gaan en om alle kansen en talenten maximaal te benutten. Met één doel voor ogen: om een belangrijke bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van kinderen. Om structuur aan te brengen in het uitzetten van de meerjarige strategische doelen en hier verder inhoud aan te geven, zijn er in 2023 vier kernteams ingericht.

Kernteam ontwikkeling van het kind

Het kernteam ontwikkeling van het kind richt zich op de ontwikkeling van het kind in de breedste zin van het woord. Na een korte verkenning, heeft het kernteam zich in 2023 toegespitst op het definiëren van de term 'zicht op ontwikkeling'.

Zicht op ontwikkeling is het proces waarbij onderwijsprofessionals een diepgaand begrip verwerven van de ontwikkeling van leerlingen. Het omvat observatie, analyse en interpretatie van cognitieve en sociaal-emotionele aspecten. Hierdoor kunnen onderwijsprofessionals differentiatie in pedagogisch en didactisch handelen toepassen om te voldoen aan individuele onderwijs- en ondersteuningsbehoeften. Door hierop in te spelen wordt een inclusieve en effectieve leeromgeving gecreëerd. Reflectie helpt de onderwijsprofessional om het eigen handelen kritisch te evalueren en waar nodig te verbeteren.

Na het definiëren van 'zicht op ontwikkeling' heeft het team gekeken naar hoe dit er op de werkvloer uitziet en wie welke verantwoordelijkheden heeft. Welke scholen hebben 'good practices' waar andere scholen van kunnen leren? Dit proces wordt in 2024 verder voortgezet.

Andere speerpunten van het kernteam in 2023 waren:

- Het aanpassen van het auditbeleid naar een beleid dat beter uitvoerbaar is binnen de organisatie;
- Het realiseren van een nieuw populatieformulier om de schoolpopulatie in kaart te brengen. Met als doel het onderwijs af te stemmen op de behoeften van de leerlingen die de school bezoeken;
- Realisatie van de grote zorgcyclus.

Doorgaande ontwikkellijn

Bij OPSPOOR geloven we sterk in een doorgaande ontwikkellijn. Het is onze ambitie om 52 weken per jaar elke dag van 07.30 tot 18.30 uur een geïntegreerd onderwijsaanbod te bieden in een rijke leeromgeving. Met het openen van 3 kindcentra is hier de basis voor

gelegd. In 2023 is de samenwerking met Stichting Kinderopvang Purmerend geïntensiveerd om zo kinderen van 0-14 jaar gedurende de dag een gevarieerd programma aan te bieden, passend bij de ontwikkelfase van het kind. SKOP en OPSPOOR hebben de intentie om vanaf begin 2025 onder één bestuurlijk dak verder te gaan. Door het benutten van elkaars expertise kunnen we een rijke leer- en ontwikkelomgeving bieden waar onderwijs en pedagogiek elkaar vinden.

Kernteam ontwikkeling bestaande medewerkers

Ontwikkeling zit in het DNA van OPSPOOR. Niet alleen kinderen leren van en met elkaar, ook onze medewerkers blijven in ontwikkeling. Het kernteam 'ontwikkeling bestaande medewerkers' richt zich op de ontwikkeling en verdere professionalisering van onze medewerkers. Vanuit de drie kernwaarden van OPSPOOR, *vertrouwen*, *verbinden* en *meesterschap*, is de focus het afgelopen jaar op een drietal onderwerpen gelegd:

- In samenwerking met afdeling P&O is de eerste aanzet voor het moderniseren van de Digitale Gesprekscyclus gemaakt, waarin de medewerker meer de regie heeft en welke nog meer gericht is op ontwikkelen. De nieuwe gesprekscyclus wordt medio 2024 binnen de organisatie geïmplementeerd;
- Optimalisatie van collegiale consultaties, waarbij collega's informatie en ervaringen uitwisselen en elkaar adviseren. Passend bij de visie van OPSPOOR waar leren van en met elkaar centraal staat;
- Versterken van de OPSPOOR Academie middels het optimaliseren van het professionaliseringsaanbod.

Kernteam ontwikkeling nieuwe medewerkers

OPSPOOR is een lerende organisatie. Voor het opleiden van nieuwe medewerkers is een budget van ruim 2 miljoen euro gereserveerd, want het opleiden van nieuwe medewerkers is net zo belangrijk als het opleiden van onze eigen medewerkers. We geloven in leren van en met elkaar en leren in de praktijk. Opleiden in de School is dan ook structureel verankerd in de organisatie waarbij onze opleidingsscholen in samenwerking met de pabo toekomstgerichte leerkrachten opleiden.

De visie van het kernteam ontwikkeling nieuwe medewerkers is als volgt te omschrijven:

- Opleiden in de School gaat over de toekomst van ons onderwijs;
- De betrokkenheid bij Opleiden in de School van alle professionals die binnen OPSPOOR werkzaam zijn is 100%;
- Alle OPSPOOR scholen zijn opleidingsscholen;
- Iedere OPSPOOR medewerker levert hier een bijdrage aan.

Vanuit de kernwaarden van OPSPOOR, *verbinden*, *vertrouwen* en *meesterschap*, wordt aan deze visie invulling gegeven.

Opleiden nieuwe medewerkers

Successen 2023

- Ontwikkeling gezamenlijke visie op opleiden.
- Bevorderen professionele dialoog met betrekking tot opleiden.
- Leerteams-NHS
- AD-PEP opleiding.

Uitdagingen 2024

- Praktische vertaling.
- Zijn alle directeurs in staat om beleid te vertalen naar de praktijk?
- Koppeling hbo-mbo.
- Anders organiseren: de rol van de student.

Kernteam ontwikkeling van de organisatie

De organisatie van OPSPOOR moet ondersteunend en niet remmend zijn. Dit vraagt om een flexibele organisatie. Hier hoort ook een andere kijk op het organiseren van ons onderwijs bij. Daarom wordt er binnen OPSPOOR sinds enkele jaren op een andere manier geformeerd: de verantwoordelijkheid ligt bij de directeur. Die kijkt in samenspraak met het team en de MR naar wat de school nodig heeft. Het 'anders organiseren' van het onderwijs is een belangrijk thema binnen het kernteam ontwikkeling van de organisatie. In dit team staan de volgende vragen centraal: wat zijn de ontwikkelingen en uitdagingen voor nu en in de toekomst? En: wat betekent dit voor de organisatie? Om hier betekenis aan te geven, zijn de volgende trajecten opgestart:

- Onderzoek doen naar wat 'anders organiseren' betekent;
- Het bezoeken en onderzoeken van 'best practices' van het 'anders organiseren';
- De rol en invloed van verschillende generaties in de organisatie;
- Gesprekken voeren met partijen die OPSPOOR mogelijk kunnen helpen bij het thema 'anders organiseren'.

De trajecten zijn in 2023 in werking gezet en worden komend jaar verder uitgediept.

Logo

Het startsein voor de uitrol van het strategisch beleid werd in december 2023 gegeven met een masterclass over artificial intelligence. Tijdens deze bijeenkomst werd ook het logo van De kracht van Samen gepresenteerd. In de communicatie over onderwerpen die betrekking hebben op De kracht van Samen wordt onderstaand logo getoond.



Het strategisch beleid De kracht van Samen is gepubliceerd op onze website:
<https://www.opspoor.nl/Strategisch-beleid>

1.2 Organisatie

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

Bestuur

De heer C.E.J. van Meurs

Voorzitter College van Bestuur

Nevenfuncties: vicevoorzitter (a.i.) PO-Raad (tot 1-7-2023), voorzitter toezichthoudend bestuur Samenwerkingsverband PO Waterland, bestuurder Samenwerkingsverband VO Waterland, bestuurder VM Hold B.V.

Mevrouw A.P. Brugman

Lid College van Bestuur,

Nevenfunctie: lid Verenigingscommissie Onderwijskansen PO-Raad, bestuurder Samenwerkingsverband PO Zaanstreek, voorzitter D.W.O.W. Handbal

Scholen

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



Een overzicht van onze scholen is te vinden via <https://opspoor.nl/locatiekaart/Locaties-incl>. Zie ook: [scholenopdekaart.nl](https://www.scholenopdekaart.nl).

NB In 2023 is er gewerkt aan het ontwerpen van een logo voor de Bets Frijling, een school voor speciaal onderwijs die vanaf 1 januari 2024 onderdeel is van OPSPOOR. De totstandkoming van het logo is een gezamenlijke inspanning geweest van afdeling Communicatie en medewerkers van de Bets Frijling.



Leerlingenaantallen per 31-12-2023

Basisonderwijs	Aantal leerlingen	Brin-nummer	Website
obs Wijdewormer	127	04IA	https://www.obswijde-wormer.nl/

obs De Wagemakerschool	183	09DS	https://www.obsdewagemaker.nl/
obs De Piramide	67	09ES	https://www.piramidedam.nl/
obs De Bloeiende Perelaar	466	09IQ	https://www.bloeiendeperelaar.nl/
obs De Stap	181	09ZP	https://www.obsdestap.nl/
obs De Blauwe Morgenster	487	10VP	https://www.deblauwemorgenster.nl/
obs H.M. van Randwijk	143	11GT	https://www.vanrandwijkschool.nl/
obs De Fuik	68	11SO	https://www.obsdefuik.nl/
KC Willem Eggert	278	15WJ	https://www.kcwillemeeggert.nl/
obs Wheermolen	383	16AJ	https://www.kcwheermolen.nl/
obs 't Carrousel	180	16BZ	https://www.hetcarrousel.nl/
obs De Ranonkel	153	16HK	https://www.obsranonkel.nl/
obs De Fuut	106	18JD	https://www.obsdefuut.nl/
obs De Harpoen	95	18EP	https://www.obsdeharpoen.nl/
obs Noorderlicht	121	16UC	https://www.obsnoorderlicht.nl/
obs De Havenrakers	231	18JE	https://www.obsdehavenrakers.nl/
obs De Kweekvijver	243	18KJ	https://www.dekweekvijver.nl/
DKC Het Parelhof	364	16MC	https://www.hetparelhof.nl/
obs De Overhaal	73	18KX	https://www.obsdeoverhaal.nl/
obs De Rietkraag	216	18LU	https://www.derietkraag.nl/
obs De Gouwzee	219	18MH	https://www.obsdegouwzee.nl/
obs De Eendragt	308	18MN	https://www.obsdeeeendragt.nl/
obs Noorderschool	152	18NH	https://www.obsnoorderschool.nl/
obs Weremere	377	18NU	https://www.weremere.nl/

obs 't Tilletje	66	18OZ	https://obshetkwartet.nl/tilletje-warder
obs De Koningsspil	255	18QD	https://www.obsdekoningspil.nl/
obs Middellie	70	18SF	https://obshetkwartet.nl/obs-middellie
obs Prinses Beatrix	46	18TA	https://obshetkwartet.nl/prinses-beatrix
obs Meester Haye	48	18UD	https://obshetkwartet.nl/meester-haye-beets
obs De Delta Delfland	234	21NH	https://www.deltadelfland.nl/
obs Weidevogels	474	23EA	https://www.obsweidevogels.nl/
obs De Delta Beethoven	135	24BL	https://www.deltabeethoven.nl/
obs De Koempoelan	271	26AP	https://www.koempoelan.nl/
obs De Nieuwe Wereld	244	27CJ	https://www.obsdenieuwewereld.nl/
obs Oeboentoe	192	27NZ	https://www.oeboentoe.nl/
Speciaal onderwijs			
so M.L. Kingschool	99	15DZ	https://www.mlking-schoolso.nl/
Voortgezet speciaal onderwijs			
vso M.L. Kingschool	118	15DZ	https://www.mlking-schoolso.nl/
Speciaal basisonderwijs			
sbo Het Tangram	188	19UM	https://www.sbohettangram.nl/
Totaal	7661		

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

Toegankelijkheid & toelating

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

Vooraanmelding

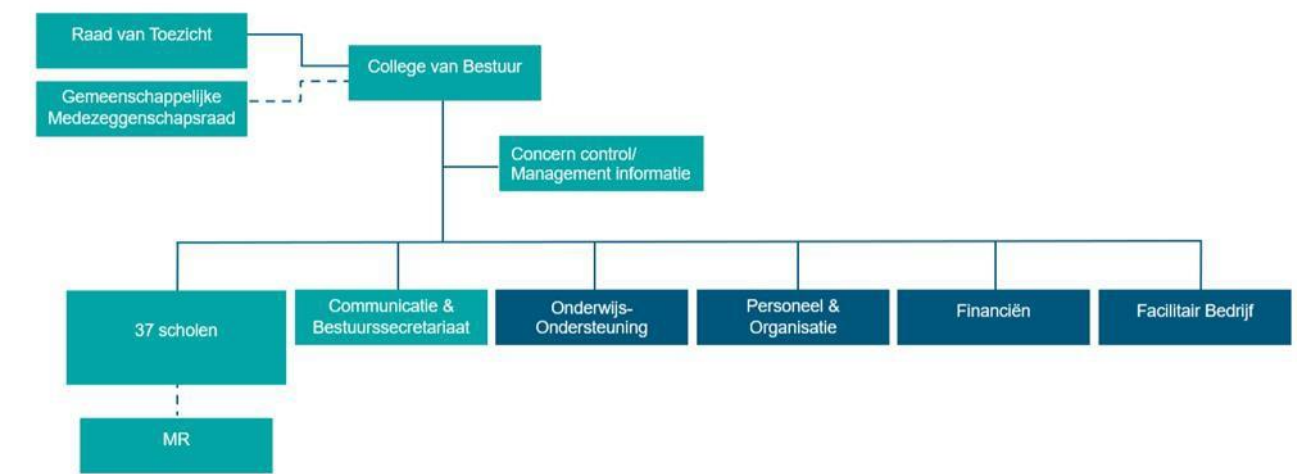
Kinderen kunnen vanaf 4 jaar naar een basisschool, maar mogen pas vanaf 3 jaar aangemeld worden. Om ouders toch de mogelijkheid te geven om hun belangstelling kenbaar te maken voor een specifieke school én om inzicht te behouden op de toekomstige instroom van leerlingen is in het verslagjaar 2023 een nieuw vooraanmeldformulier in gebruik genomen. Hiermee kunnen ouders hun kind al vanaf heel jonge leeftijd vooraanmelden bij OPSPOOR en daar hun voorkeurschool in aangeven. Aan de vooraanmelding worden geen rechten ontleend. Een kind is pas ingeschreven op een school nadat het aanmeldformulier is ingediend en er op basis van het toelatingsbewijs een bevestiging van de aanmelding en inschrijving is ontvangen.

Zorgplicht

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

Organisatiestructuur

Organogram Stichting OPSPOOR



Intern toezicht

In 2023 werd het toezicht op OPSPOOR uitgeoefend door de Raad van Toezicht van OPSPOOR. De Raad van Toezicht bestond eind 2023 uit de volgende leden:

- Johan Walter (J.J.N.)
NB Termijn per 1 april 2024 beëindigd.
- Josette de Goede (J.P.A.)
- Michele Lopes Cardozo (M.H.M.H.) – Laane
- Joke van den Berg (J.A.)

De RvT is sinds 1 januari 2024 weer op sterkte. Helaas was de RvT in 2023 onderbezet door het onverwachts en uit overmacht afhaken van een beoogd nieuw lid.

Belangrijke onderwerpen binnen de Raad van Toezicht in 2023 waren: een verdere verdieping van de bestuurlijke samenwerking tussen OPSPoor en SKOP, de overname van so-school de Bets Frijling, de huisvesting, de bestuurlijke visitatie van de PO-Raad, de voorbereiding voor het vierjaarlijks bestuursonderzoek van de Inspectie van het Onderwijs, het voorlopig vaststellen van de toezichtvisie van de RvT en het leveren van input voor het nieuwe strategische beleid De kracht van Samen. Hier is in een later stadium goedkeuring aan gegeven.

Evident is de aandacht voor de onderwijskwaliteit, -resultaten en -borging alsmede de P&C cyclus inclusief Financiën. In de tweede helft van 2023 ging naar het laatste onderwerp extra aandacht door de haperingen in de informatievoorziening en het samenstellen van de nieuwe begroting.

De Raad van Toezicht heeft in 2023 2 nieuwe leden geworven

Het jaarverslag van de Raad van Toezicht is als bijlage 1 ingevoegd.

Gemeenschappelijke medezeggenschapraad

Het jaarverslag van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad is als bijlage 2 ingevoegd.

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Leren doen kinderen overal, zowel binnen als buiten de school. Het verzorgen van goed onderwijs is een taak die zich al lang niet meer beperkt tot de muren van het schoolgebouw. Onze visie reikt verder dan alleen het overdragen van lesstof; we streven naar het vormen van TOEKOMSTMAKERS die zich bewust zijn van hun rol in een steeds veranderende samenleving. Daarom halen we de samenleving graag binnen de school en de stichting. Onze partners zijn daarbij voor ons van grote waarde.

Gemeenten	We overleggen regelmatig met gemeenten (Edam-Volendam, Landsmeer, Oostzaan, Purmerend, Waterland en Wormerland) over onze gezamenlijke maatschappelijke verantwoordelijkheid. Zij zijn belangrijke gesprekspartners en kunnen ons onder andere ondersteunen met doelsubsidies, waarmee we activiteiten zoals muziek- of zwemlessen kunnen aanbieden op de scholen. Gemeenten zijn ook betrokken bij de nieuwbouw van schoolgebouwen.
------------------	--

Passend onderwijs	Soms is het nodig om een leerling extra te ondersteunen. Om te zorgen voor passend onderwijs voor ieder kind maakt OPSPOOR onderdeel uit van het Samenwerkingsverband Waterland (PO en VO) en SWV Primair Onderwijs Zaanstreek. Ook onderhouden wij contacten met verschillende jeugdorganisaties.
Kinderopvangorganisaties	De voorschoolse fase is belangrijk voor de ontwikkeling van een kind. 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. In 2023 is hier verder vorm aan gegeven. Op andere scholen werken we samen met de kinderopvangorganisaties Berend Botje, Tinteltuyn, Forte, Pinkeltje, SKW en Baloe.
Bibliotheek	Door bijvoorbeeld in de school een uitgiftepunt te vestigen of voorleesochtenden te organiseren, is de bibliotheek een belangrijke partner in de taalontwikkeling. Daarnaast biedt de OPSPOOR Academie in samenwerking met Bibliotheek Waterland de cursus tot leescoördinator aan en kunnen scholen zelf een leesconsulent aanvragen. Met de Bibliotheek op School gaan bibliotheken, basisscholen en gemeenten strategische meerjarige samenwerkingsverbanden aan om kwaliteitsverbetering van het onderwijs te realiseren.
Kunst, cultuur en sport	Wij vinden het belangrijk om onze leerlingen tijdens hun basisschoolperiode kennis te laten maken met kunst en cultuur. Denk hierbij aan theater, dans, muziekles en creatieve vakken als beeldhouwen en kunstbeschouwing. Daarnaast wordt er, in lijn met het speerpunt bewegend leren, samengewerkt met diverse sportpartners.
Voortgezet onderwijs	We vinden het belangrijk om elke leerling te begeleiden bij de stap naar het voortgezet onderwijs. Zodat zij op de juiste wijze aan hun toekomst beginnen. Daarom werken we samen met scholen voor voortgezet onderwijs in onze regio en stemmen wij onze informatie, waar nodig, op elkaar af. Verder verkennen we de samenwerking rondom 10-14 onderwijs.
Samenwerking hogescholen	Vanuit Opleiden in de School, het zij-instroomtraject van OPSPOOR en stageplekken zijn er diverse samenwerkingen met de pabo Inholland Alkmaar en de iPabo. Ook werken we samen met het Lectoraat Jonge Kind en Lectoraat Pedagogische Opdracht.
Samenwerking andere schoolbesturen	Ook de samenwerking met andere schoolbesturen in de regio is van belang. Bijvoorbeeld om kennis te delen, onderwerpen als het lerarentekort of huisvesting gezamenlijk aan te pakken of de doorstroom po-vo te versoepelen. Er zijn diverse bestuurstafels ingericht om de samenwerking in de regio verder te bevorderen.

Klachtenbehandeling en externe vertrouwenspersoon

Klachtenbehandeling

Het klachtenteam bestaat uit bovenschoolse medewerkers van OPSPOOR. Het team staat klaar om scholen te helpen met klachten die mogelijk al bij het bestuur zijn ingediend, maar ook klachten die op schoolniveau spelen of dreigen te spelen. Ze bieden vertrouwelijke ondersteuning aan zowel de klager als de school bij problemen die zich op school voordoen. Leerlingen, ouders, medewerkers en directieleden kunnen het klachtenteam raadplegen voor allerlei kwesties die kunnen spelen op een school.

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

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

OPSPOOR klachtenteam

Het klachtenteam is primair gericht op de-escalatie en herstel van onderlinge communicatie tussen betrokkenen. 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. Zonder hierbij uitputtend te zijn, lopen de onderwerpen uiteen van passend onderwijs, zorgplicht en handelingsverlegenheid tot incidenten, ouderlijk gezag, verlofaanvragen, veiligheid, inschrijving, formatie, overgang PO naar VO, gedrag en in het algemeen (mis)communicatie.

Onderstaand wordt globaal een aantal werkzaamheden uit 2023 samengevat:

- Snel opstartende ondersteuning bieden 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;
- Transparante communicatie naar alle betrokkenen met inachtneming van geldende protocollen en regelgeving;
- Sparringpartner voor directeuren/ MT-leden in geval van complexe en gecompliceerde communicatie met derden en/of instanties;
- Vraagbaak voor intern begeleiders en contactpersonen van scholen;
- Voorgesprekken voeren, gezamenlijk daadwerkelijk overleg en evaluatiegesprekken met de klachthebbende(n) en scholen;
- Preventieve gesprekken met directeuren/ MT-leden om het vermoeden van een aanstaande klachtmelding te kunnen voorbereiden;
- Bemiddelende gesprekken met alle betrokkenen voeren in geval van een klacht waar communicatie onderling niet meer mogelijk lijkt;

- In geval van een incident adviseren over te nemen stappen en noodzakelijke communicatie, vervolgens evaluatie van protocollen en/of beleid die betrekking hebben op dat incident;
- Het uitwisselen van concrete tips en advies in verband met gespreksvoering door scholen, waardoor de communicatie met betrekking tot lopende of aanstaande klachten effectiever en doelgerichter kan plaatsvinden;
- Het voeren van evaluatiegesprekken om focus op vroegsignalering te duiden en een gerichte aanpak te realiseren naar de toekomst toe;
- Waar gewenst advies met betrekking tot adequate dossieropbouw;
- Medewerking/advies bij het opstellen van duidende schooldocumenten ter optimalisering van communicatie in het algemeen;
- Waar noodzakelijk of wenselijk is, ondersteuning bieden bij de aanzet tot een plan van aanpak, waarbij het belang van eventueel betrokken leerling(en) voorop staat;
- Inzetten op preventie voor alle medewerkers van OPSPOOR middels informatiebijeenkomsten/ workshops/thema-presentaties via aanbod vanuit de Opspoor Academie, alsmede aanbod voor nieuwe collega's in het kader van Opleiden in de School;
- 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 2023 zijn er via het klachtenteam 21 formele klachten ingediend en behandeld. Geen van deze klachten is doorgezet naar het Landelijk Klachtenteam (LKC). Alle klachten zijn intern afgerond. Daarnaast is ondersteuning en advies verleend bij 12 incidenten. Verder heeft het klachtenteam in het kader van preventie en sparring 83 verschillende casussen behandeld.

Externe vertrouwenspersoon

Bernadette Hes-Boots is sinds januari 2021 extern vertrouwenspersoon voor OPSPOOR. De extern vertrouwenspersoon kan door leerlingen, ouders, medewerkers, vrijwilligers en directie geraadpleegd worden en begeleidt en ondersteunt uitsluitend de melder. Hierbij wordt er niet aan waarheidsvinding en/ of hoor-wederhoor gedaan. Dat maakt dat Bernadette oordeelvrij en neutraal luistert naar de melder. Samen bekijken ze de gewenste oplossingen en wat daarvoor nodig is.

In 2023 kwamen er 9 meldingen bij de externe vertrouwenspersoon terecht. Geen van deze meldingen heeft geleid tot een officiële klacht bij bestuur of bij de externe klachtencommissie. Wel zijn gesprekken gevoerd met het klachtenteam en afdeling P&O om te komen tot een oplossing.

Ondernomen stappen/ activiteiten bestonden uit:

- Aanhoren/ gespreksvoering;

- Benoemen van mogelijkheden en consequenties;
- Coachen van melders zodat zij zelf de gesprekken aangaan met betrokkenen;
- Zelfreflectie en inzichten beogen bij melder
- De-escaleren.

Afhandeling van de meldingen bestond uit:

- Oplossende gesprekken met diegene die het betrof;
- Gesprekken met schoolleiding, klachtenteam en HR;
- Nazorg, indien gewenst.

In 2023 zijn er, net als voorgaande jaren, geen integriteitskwesties bij de externe vertrouwenspersoon terechtgekomen. De rapportage van de vertrouwenspersoon wordt jaarlijks met het College van Bestuur besproken. Gezamenlijk wordt bepaald of er uitkomsten zijn die eventueel aanleiding geven tot beleidsaanpassingen of een aanscherping daarvan.

Sociale veiligheid

Bij OPSPOOR willen we onze leerlingen en medewerkers een veilig (leer)klimaat bieden waarin iedereen zich gezien en gehoord voelt. Om de sociale veiligheid te bevorderen heeft elke school een eigen veiligheidsplan. Hierin staat beschreven hoe we op school met elkaar omgaan en welke aanspreekpunten er zijn om zo grensoverschrijdend en ongewenst gedrag tegen te gaan.

Het opstellen van het veiligheidsplan gebeurt in nauwe samenwerking met de directie, intern begeleider(s) alsook medewerkers met bepaalde taken die betrekking hebben op het veiligheidsbeleid. Na de realisatie van het veiligheidsplan zorgt vervolgens het hele team voor de uitvoering daarvan.

Schoolmonitoring

De sociale veiligheid wordt jaarlijks gemeten. Dit doen we met behulp van Vensters. De uitkomsten hiervan worden gebruikt voor de jaarlijkse evaluatie van het veiligheidsbeleid. De scholen worden hierop gemonitord.

Momenteel wordt er gekeken of we de sociale veiligheid ook vanuit Parnassys, LiB en IEP kunnen meten, hierbij rekening houdend met de vraag of er dan nog bovenschools zicht op de uitkomsten is.

Ondersteuningsaanbod

Indien nodig kan er ondersteuningsaanbod worden ingezet om de sociale veiligheid te vergroten:

- Gebruikte methode in de school (Vreedzame School, kanjertraining, Kindbegrip Parnassys, SEL Leerling in Beeld);
- Naar aanleiding van de monitor sociale veiligheid op individueel en/ of groepsniveau. Thema's hierbij kunnen zijn: pedagogisch klimaat verbeteren, trainen sociale vaardigheid;

- Als er sprake is van pesten, dit hangt samen met de monitor. Thema: anti-pest beleid;
- Naar aanleiding van klachten. Wanneer het duidelijk is/ wordt dat er meer nodig is dan het basisaanbod om de vaardigheden van de leerkracht of het team te vergroten. Thema's kunnen zijn: sociale veiligheid alsook professioneel handelen medewerkers.

In 2023 hebben onze scholen het Digitaal Veiligheidsplan van Stichting School & Veiligheid gebruikt. Binnen dit plan zijn alle aspecten met betrekking tot de (sociale) veiligheid binnen de school samengebracht. In ParnaSsys is er een module met betrekking tot het veiligheidsplan ingericht, hier wordt vanaf 2024 mee gewerkt.

Juridische structuur, Bedrijfsvoering & Governance

Juridische structuur

Per 1 januari 2021 is OPSPoor officieel een stichting.

Bedrijfsvoering

Naar aanleiding van de management letter over het boekjaar 2020 is het plan 'Een Grote Stap Voorwaarts!' opgesteld. Hierin wordt invulling gegeven aan de adviespunten uit eerdere controles. Dit proces is eind 2021 afgerond en geldt als de basis voor de inrichting van proceshuishouding. Deze processen zijn eind 2023 geëvalueerd.

Goed onderwijs, goed bestuur: Code Goed Bestuur

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

Een klokkenluidersregeling en integriteitscode maken onderdeel uit van de Code Goed Bestuur. De klokkenluidersregeling van OPSPoor is gepubliceerd op de website: <https://www.opsvoor.nl/De-klokkenluidersregeling->

Regie op IT

Binnen OPSPoor wordt binnen de werkgroep Regie op IT samengewerkt vanuit verschillende disciplines, zoals bovenschools beheer, bovenschoolse IT coördinatie en het bestuurssecretariaat. Gezamenlijk worden de spelregels voor een veilige online (werk)omgeving bepaald en worden vanuit een afgestemd kader diverse projecten opgestart, zoals de inzet van MFA en Zivver.

AVG

OPSPoor werkt op het gebied van AVG samen met Privacy op School. In 2023 zijn er met betrekking tot het versterken van de informatiebeveiliging en de bescherming van gegevens weer belangrijke stappen gezet. Om te zorgen voor een goed IBP beleid zijn beleidsstukken rondom AVG opnieuw beoordeeld en zo nodig herzien. Met behulp van

Yoursafetynet zijn alle verwerkersovereenkomsten inzichtelijk en wordt het register van verwerkingen nu op een centrale plek beheerd.

Om te zorgen dat de juiste stappen gezet worden bij een datalek is het datalekprotocol herzien. Na vaststelling zal dit protocol in 2024 binnen de organisatie verder uitgerold worden. Waarbij het creëren van bewustzijn over informatiebeveiliging en privacy en het benoemen van de risico's een grote rol zal spelen om medewerkers hiermee vertrouwd te maken.

Daarnaast is er bewustwording rondom AVG gecreëerd. Onder andere door het delen van nieuwsbrieven over AVG-gerelateerde onderwerpen en het geven van presentaties over AVG en de noodzaak om als onderwijsorganisatie regie te hebben op AVG en ICT.

Ook is er een start gemaakt met het normenkader. Tot aan 2027 zullen we aan de hand van dit normenkader IBP onze informatiebeveiliging en privacy verder evalueren en waar nodig aanvullende maatregelen treffen rondom de risico's op datalekken, beveiligingsincidenten en/of cybercriminaliteit.

OPSPoor interne gedragscode

De gedragscode van OPSPoor is in overeenstemming met de cao PO en heeft als voornaamste doel een veilige en betrokken werkomgeving te creëren voor alle medewerkers binnen de stichting. De interne gedragscode wordt binnen de organisatie gedeeld. Ook wordt er toegezien op de naleving hiervan. De volgende thema's zijn in de gedragscode opgenomen:

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

Gedragscode vrijwilligers

Op de scholen van OPSPoor zetten de leerkrachten, directeuren, onderwijsondersteuners, leerkrachtondersteuners en stagiairs zich dagelijks in voor onze leerlingen. Bij hun werkzaamheden worden zij regelmatig ondersteund door vrijwilligers en hulpouders. OPSPoor wil een veilige en betrokken omgeving bieden voor iedereen die werkzaam is op de scholen. Om dit te waarborgen is er in 2023 de Gedragscode Vrijwilligers vastgesteld, met hierin duidelijke afspraken over hoe we met elkaar omgaan.

Beleidsvoornemens

Met de inrichting van de afdeling Bestuurssecretariaat & Communicatie is er een duidelijke structuur rondom de bestuurlijke kalender, bestuurlijke processen en

governance ontstaan. De relatief jonge afdeling zal zich de komende jaren verder ontwikkelen en vanuit het normenkader en eigen ambities de structuur verder bestendigen. Een eerste stap is de verdere digitalisering van het besluitvormingsproces, de betrokkenheid van alle gremia binnen OPSPOOR en de inrichting van de voor iedereen toegankelijke online omgeving van OPSPOOR.

2. Verantwoording van het beleid

Net zoals onze leerlingen van elkaar verschillen, verschillen ook onze 37 scholen van elkaar. Zij staan immers in verschillende steden/ dorpen, buurten en wijken en hebben elk een eigen visie en werkwijze, passend bij de omgeving waarin de school is gevestigd.

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

Binnen OPSPOOR staat van en met elkaar leren centraal. De reflectieve dialoog speelt hierin een belangrijke rol. Samen werken we aan een cultuur van veiligheid en openheid. Daardoor kunnen we zonder te oordelen informatie met elkaar delen om gezamenlijk onze doelen te bereiken. Wij voelen ons samen verantwoordelijk voor het onderwijs en voelen ons samen verantwoordelijk voor de ontwikkeling van alle leerlingen van OPSPOOR.

Binnen OPSPOOR zijn de onderstaande afdelingen geformeerd:

- OnderwijsOndersteuning;
- Personeel & Organisatie;
- Huisvesting & Facilitaire Zaken;
- Financiën.

Het College van Bestuur wordt ondersteund door het bestuurssecretariaat dat verantwoordelijk is voor communicatie en woordvoering.

2.1 Onderwijs & kwaliteit

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

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

Onderwijs en kwaliteit

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

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

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

Hoe we binnen OPSPoor werken aan de kwaliteit van ons onderwijs en wat hierbij de uitgangspunten zijn, is ook terug te vinden in het OPSPoor [Kwaliteitsbeleid](#), welke in 2023 is vastgesteld.

Activiteiten

Binnen OPSPoor staat leren van en met elkaar centraal. Om dit vorm te geven, kennen we binnen OPSPoor een tweetal samenwerkingsstructuren:

- Samenwerking in clusters, vanuit het ingekaderd besturingsmodel.

- Samenwerking in kernteams, vanuit inhoudelijke ontwikkeling, passend bij het strategisch beleid De kracht van Samen en de meerjarenagenda.

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

Samenwerken in clusters

De scholen van OPSPOOR zijn opgedeeld in clusters. De schoolleiders van deze scholen komen regelmatig bijeen om samen te werken aan de kwaliteit en eigenheid van de scholen en expertise uit te wisselen. De intern begeleiders werken vanuit dezelfde clusters. Vanuit De kracht van Samen wordt er vanuit de HGW-cyclus gewerkt aan het kwaliteitsbeleid van OPSPOOR. Ook wordt er samengewerkt met betrekking tot de arrangementsgelden vanuit het SWV.

Vanuit de clusterbesprekingen wordt er, samen met ib'ers en hoofd OnderwijsOndersteuning en/of adviseur kwaliteit, samen gekeken naar ambities, sterke- en ontwikkelpunten vanuit jaar- en schoolplan alsook naar bovenschoolse opbrengsten analyse.

- Clustergesprekken over de opbrengsten vinden in een cyclus (2x per jaar) plaats en worden verbonden aan de formatiegesprekken met als doel: passend personeel bij de ontwikkelpunten van de school.
- Na de clustergesprekken over de opbrengsten volgt een ambitie- en voortgangsgesprek, dat elke schoolleider met het College van Bestuur (CvB) voert over de ontwikkelingen, de afspraken en gestelde doelen.
- De afdelingen OnderwijsOndersteuning (OO) en Personeel & Organisatie (P&O) evalueren jaarlijks bovenstaande cyclus.
- Afdeling OO voert jaarlijks met een externe partij een reflectieve dialoog, om eventuele 'blinde vlekken' tijdig te signaleren.

Overige activiteiten met betrekking tot het kwaliteitsbeleid zijn:

School- en clusterbezoeken	Het CvB bezoekt regelmatig de scholen en clusters. Hoofd OO en adviseur kwaliteit verzamelen voor het CvB informatie met betrekking tot opbrengsten, aandachtspunten vanuit jaar- en schoolplannen alsook schoolanalyse en verbeterplannen. Afspraken vanuit het kwaliteitsbeleid worden bij de scholen geverifieerd.
Kwaliteitsbeleid op schoolniveau	Vanuit het strategisch beleid wordt het kwaliteitsbeleid vanuit de clusters, de kernteams en de netwerken getrechterd naar de scholen. Met behulp van de PDCA

	cyclus wordt het kwaliteitsbeleid binnen de schoolteams praktisch uitgewerkt.
Vlootschouw	Binnen de vlootschouw komen de bovenschoolse resultaten en de ontwikkelingen vanuit personeelszaken bij elkaar. Het CvB evalueert samen met hoofd P&O en hoofd OO de bovenschoolse resultaten alsook de informatie vanuit (formatie)gesprekken. Scholen die mogelijk een risico vormen worden besproken. Gewenste interventies worden uitgezet door het CvB. Hoofd OO ondersteunt mogelijke risicoscholen in de voorbereiding op het ambitie- en voortgangsgesprek met het CvB. De besproken punten worden bijhouden op schoolkaarten.
Ambitie- en voortgangsgesprekken	De afdeling OnderwijsOndersteuning (OO) werkt samen met de scholen aan de kwaliteit of het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs binnen OPSPOOR. Ondersteuning, ontwikkeling en innovatie is de rode draad van de afdeling en wat de afdeling met de scholen verbindt.
Audits	De directeuren en kenniscoördinatoren binnen OPSPOOR worden opgeleid tot 'Auditor in education' en bezoeken elkaars scholen. De bezochte school ontvangt een auditrapport waarin staat wat voldoende of goed is beoordeeld en wat beter kan of moet. Dit rapport wordt gedeeld met het bestuur.
Tevredenheidsonderzoek	Naast de jaarlijkse kwaliteitscyclus hanteert OPSPOOR een 4-jaarlijks cyclus tevredenheidsonderzoek, waarin ouders, medewerkers en leerlingen bevraagd worden op verschillende aspecten aangaande het onderwijs, de school en OPSPOOR. In 2023 vond er geen tevredenheidsonderzoek plaats.

Kwaliteitsinstrumenten

Om de onderwijskwaliteit goed te monitoren, inzichtelijk te maken en te evalueren hanteren we binnen OPSPOOR een aantal kwaliteitsinstrumenten:

MijnSchoolplan

MijnSchoolplan in ParnasSys wordt gebruikt om de onderwijskwaliteit te monitoren. De volgende modules worden door het CvB gebruikt:

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

De volgende modules worden door alle OPSPOOR-scholen gebruikt:

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

In de module schoolrapportage van Mijnschoolplan schrijft elke school een zelfevaluatie op basis van het laatste toezichtkader van de inspectie. In dit rapport leggen scholen ook eigen kwaliteitsaspecten vast en worden verbeterpunten uitgewerkt. Middels Onsbeleidsplan (ook van ParnasSys) houdt OPSPOOR met dit programma bovenschools zicht op de leeropbrengsten, zelfevaluaties, schoolplannen, jaarplannen en jaarverslagen van de scholen. De opbrengsten van de tussen- en eindtoetsen van alle scholen worden gedeeld met de directeuren en ib'ers en de afdeling OnderwijsOndersteuning. Trends en signalen worden besproken en waar wenselijk omgezet in acties.

Format schoolanalyse

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

Schoolgids

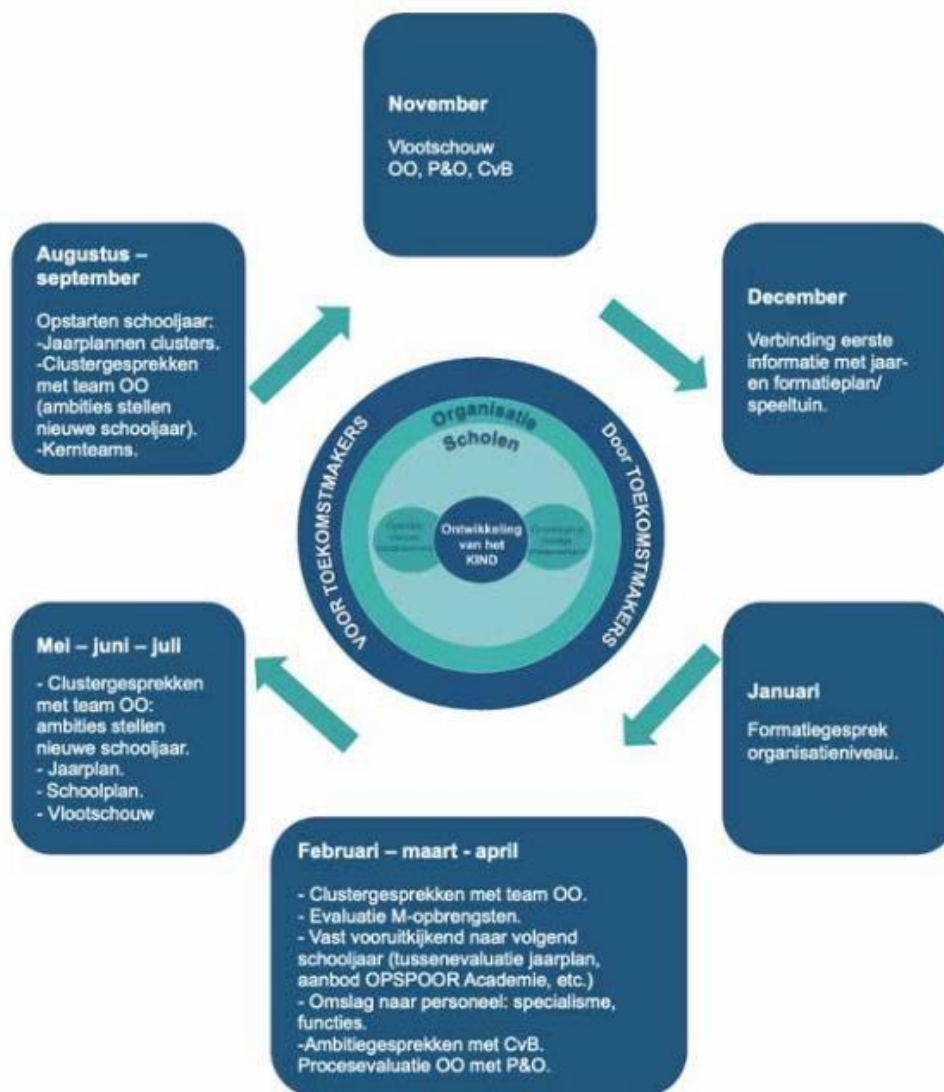
Alle OPSPOOR-scholen maken een schoolgids in Vensters. Vanuit Vensters is er een directe koppeling naar 'scholen op de kaart'. De scholen vertellen op 'scholen op de kaart' hun verhaal bij cijfers die rechtstreeks van de overheid komen. Hierover zijn afspraken gemaakt met DUO en de Inspectie van het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

Jaarplan afdeling OnderwijsOndersteuning

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

Schema cyclus, doelen en risico's

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



Kwaliteitskalender

Elke school ontvangt jaarlijks een actuele kwaliteitskalender waarop doelen, middelen en tijdpad staan die de kwaliteitscyclus binnen OPSPoor ondersteunen.



Kwaliteitskalender 2023-2024

Op schoolniveau

Op bestuursniveau

Op School- en bestuursniveau

Tijdspad	Doel	Middel
Zomer-herfst	Augustus September <ul style="list-style-type: none"> Opstarten jaarplannen. Vanuit de kracht van samen werken aan school- en bestuursontwikkeling. Inzicht in behaalde organisatie-doelen, ontwikkeldoelen en gewenste ondersteuning d.m.v. gesprek tussen afdeling OnderwijsOndersteuning, directies en SI-ers. Schoolgids controleren op actualiteit. Zicht op de ontwikkeling en de ondersteuningsbehoeften van de groep en de leerlingen. Doelen en plannen op- en bijstellen. 	<ul style="list-style-type: none"> Opstarten schooljaar: Jaarplannen clusters Opstarten schooljaar: Kernteams Clustergesprek Vensters schooldid./scholen op de kaart Groeps/taartbespreking
		Oktober <ul style="list-style-type: none"> Inzicht in behaalde organisatie-doelen, ontwikkeldoelen en gewenste ondersteuning d.m.v. gesprek tussen afdeling OnderwijsOndersteuning, directies en SI-ers. Reflectieve dialoog over actuele producten en processen tussen afdeling OnderwijsOndersteuning en een externe partij. Zicht op de schoolpopulatie als basis voor aanbod en ondersteuning. Stimuleren van het leren van de leerkracht en verhoging reflectief vermogen. De afspraken en procedures op school zijn up-to-date. Zicht op de mogelijkheden van de school voor het bieden van passend onderwijs aan leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften. Inventariseren wijzigingen en aanpassingen SOP. Zodat SOP aangepast kan worden wanneer het open gezet wordt. Communicatie volgt vanuit SWV en OO.
	November <ul style="list-style-type: none"> Optimale besteding van financiële middelen d.m.v. een begrotinggesprek tussen afdeling financiën en schooldirecteur. Na instemming MR aanleveren conform jaarlijks aangeleverde planning. Zicht op ontwikkeling scholen OPSPoor. Verantwoording veiligheid conform overheidsafspraken en beschrijving ambities (via www.schoolveiligheid.nl). 	
		December <ul style="list-style-type: none"> Optimale inzet ondersteuningsmiddelen en gelijke kansenbeleid op clusterniveau evalueren en nieuw jaarplan opstellen. Mail dit voor de kerstvakantie naar onderwijsondersteuning@opspoor.nl. Verbinding eerste informatie met jaar- en formatieplan.
Kerst-vo orfjaar	Januari <ul style="list-style-type: none"> Zicht op schoolformatie. Gekoppeld aan schoolontwikkeling. Schoolgegevens controleren. Klopt het met de actualiteit? Met name het leerlingenaantal. Tussenevaluatie jaarplan ParnasSys, beschrijven hoe de resultaatgebieden verlopen (als voorbereiding op het jaarverslag). Op groepe- en schoolniveau bepalen of in, tussentijdse beoogde resultaten laten zien en plannen bijstellen waar nodig. Schoolanalyse als bijlage toevoegen in 'Mijn schoolplan'. Overstap groep 8 naar VO. Zicht op de ontwikkeling en de ondersteuningsbehoeften van de groep en de leerlingen. Doelen en plannen op- en bijstellen. Uitwisseling en advies over personeel ontwikkelingen en vraagstukken. Inzicht in behaalde organisatie-doelen, ontwikkeldoelen en gewenste ondersteuning d.m.v. gesprek tussen afdeling OnderwijsOndersteuning, directies en SI-ers. 	<ul style="list-style-type: none"> Formatiegesprek Vensters schooldid./scholen op de kaart Jaarplanmodule ParnasSys Analyse H-toetsen Doortroombtoets Groepsbespreking Formatiegesprek Clustergesprek
		Februari <ul style="list-style-type: none"> Tussenevaluatie jaarplan ParnasSys, beschrijven hoe de resultaatgebieden verlopen (als voorbereiding op het jaarverslag). Zicht op cognitieve ontwikkeling alle OPSPoor-scholen. Centrale aanmeldmoment voor groep 8-leerlingen naar het VO. Jaarplan op bestuursniveau evalueren en bijstellen voor volgend schooljaar. Zicht op eindresultaten PO. Inzicht in behaalde organisatie-doelen, ontwikkeldoelen en gewenste ondersteuning d.m.v. gesprek tussen afdeling OnderwijsOndersteuning, directies en SI-ers.
	Maart <ul style="list-style-type: none"> Tussenevaluatie jaarplan ParnasSys, beschrijven hoe de resultaatgebieden verlopen (als voorbereiding op het jaarverslag). Zicht op ambities scholen. Afdelingen P&O en OO evalueren ontwikkel- en formatiegesprekken. Optimale werk- en taakverdeling binnen de school. Sluitingsdatum monitor 'veiligheid'. Inzicht in behaalde organisatie-doelen, ontwikkeldoelen en gewenste ondersteuning d.m.v. gesprek tussen afdeling OnderwijsOndersteuning, directies en SI-ers. 	
		April <ul style="list-style-type: none"> Reflectieve dialoog over actuele producten en processen tussen afdeling OnderwijsOndersteuning en een externe partij. Zicht op ontwikkeling scholen OPSPoor. Schoolgids bijwerken. Kwaliteitscyclus vanuit ondersteuningsplan evalueren en bijstellen.
	Mai <ul style="list-style-type: none"> Kinderevaluatie jaarplan ParnasSys, beschrijven hoe de resultaatgebieden verlopen (als voorbereiding op het jaarverslag). Op groepe- en schoolniveau bepalen of in, op de tussen- en eindtoetsen het ambitieniveau laten zien, doelen en acties evalueren en plannen op- of bijstellen. Schoolanalyse als bijlage toevoegen in 'Mijn schoolplan' en mail dit voor 1 september naar onderwijsondersteuning@opspoor.nl. Zicht op ontwikkeling scholen OPSPoor. Ambities bijstellen n.a.v. eindtoetsresultaten in 'Mijn schoolplan'. Schoolgids bijwerken. Zicht op cognitieve ontwikkeling alle OPSPoor-scholen. 	
		Juni <ul style="list-style-type: none"> Vertaling van analyses naar doelen en verantwoording hiervan in plannen zodat belanghebbenden geïnformeerd worden, verantwoording conform overheidsafspraken. Na instemming MR en bestuur voor 1 september op website. Bespreken beleidsvoorstellen voor het nieuwe schooljaar met het team. Na bijstelling jaarplan met team en instemming MR voor 1 sep delen met bestuur. Zicht op ontwikkeling scholen OPSPoor. Individuele en teamontwikkelingswensen in kaart brengen, dialoog over persoonlijke- en teamontwikkeling Schoolgids bijwerken. Evalueren en bijstellen van het vorige jaarplan met het team. Na bijstelling met team en adviesrecht MR voor 1 sep delen met bestuur.
	Juli <ul style="list-style-type: none"> Monitoren veiligheidsbeleving van leerlingen, indien nodig maatregelen nemen ter verbetering. Verslag en aanpak in het jaarplan opnemen. Inzicht in welke deugdelijkheidsaspecten/ambities gewaardeerd worden en zicht op verbeterpunten. Inzicht in welke deugdelijkheidsaspecten/ambities gewaardeerd worden en zicht op verbeterpunten, zowel op school- als bestuursniveau. Schoolbrede ambities en ontwikkelpunten voor de komende 4 jaar helder verwoord. 	
		Jaarlijks <ul style="list-style-type: none"> Monitoren veiligheidsbeleving van leerlingen, indien nodig maatregelen nemen ter verbetering. Verslag en aanpak in het jaarplan opnemen.
2-jaarlijks <ul style="list-style-type: none"> Inzicht in welke deugdelijkheidsaspecten/ambities gewaardeerd worden en zicht op verbeterpunten. 	<ul style="list-style-type: none"> R&E 	
4-jaarlijks <ul style="list-style-type: none"> Inzicht in welke deugdelijkheidsaspecten/ambities gewaardeerd worden en zicht op verbeterpunten, zowel op school- als bestuursniveau. Schoolbrede ambities en ontwikkelpunten voor de komende 4 jaar helder verwoord. 	<ul style="list-style-type: none"> Groot tevredenheidsonderzoek Schoolplan 	

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

Onderwijsresultaten

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

Speerpunten toekomstige ontwikkelingen

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

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

Versterken basisondersteuning

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

Basisondersteuning is de ondersteuning die op alle scholen binnen een samenwerkingsverband beschikbaar is voor de leerlingen. Hierdoor kunnen leerlingen onderwijs volgen in een veilige, stimulerende leer- en ontwikkelingsomgeving, passend bij wat zij nodig hebben om zich optimaal te kunnen ontwikkelen. Iedere school beschrijft in het ondersteuningsplan de werkwijze en ambities vanuit de visie van de school op ondersteuning. De missie is dat alle scholen meer over inclusiever onderwijs gaan denken en hoe dit (al) een plek krijgt binnen het onderwijsaanbod. Daarvoor is het nodig om de basisondersteuning en basisvaardigheden op de school te versterken.

Ontwikkeling expertisecentrum

Eén van de activiteiten binnen het versterken van de basisondersteuning is het realiseren van een expertisecentrum. De eerste aanzet hiertoe is in 2023 gedaan. Het expertisecentrum heeft als doel om de toestroom (van met name jonge risicoleerlingen) naar het s(b)o te verminderen. Dat doen we door inzet van s(b)o expertise in de clusters en op de reguliere scholen. Voorbeelden hiervan zijn:

- De ontwikkeling van een visie en werkwijze voor de begaafdheid binnen de basisondersteuning. Vanuit het bovenscholse initiatief Laika begeleiden we de scholen in het ontdekken van hun eigen weg/identiteit in dit beleid. Vanaf 2023 vallen Vostok en de begeleiding vanuit Laika niet meer onder SWV Waterland PO, maar onder OPSPOOR. Alle besturen, scholen en eenpitters kunnen hun leerlingen blijven aanmelden voor Vostok en gebruik maken van Vostok en Laika.
- Samenwerking met het SWV VO over de doorgaande lijn PO-VO (HB).
- Begeleiding van teams van niet-s(b)o scholen.
- Het geven van trainingen vanuit eigen expertise.

Doorgaande ontwikkellijn

De ontwikkeling van kinderen begint direct na de geboorte en eventuele achterstanden en de gevolgen daarvan hebben vanaf dat moment hun invloed. Willen we kinderen maximaal helpen bij hun ontwikkeling dan kan dat het beste wanneer we ze een geïntegreerd aanbod kunnen doen van 0 tot 14 jaar. Om dit te bewerkstelligen is de samenwerking met kinderopvang, het voortgezet onderwijs en de omgeving (sociale -, culturele - en zorgpartners) van onze scholen essentieel.

De ambitie van OPSPOOR is dan ook om gedurende 52 weken elke dag van 07.00 tot 18.30 uur een geïntegreerd onderwijsaanbod te bieden binnen een rijke leeromgeving.

Basisvaardigheden

Binnen OPSPOOR is er veel aandacht voor de basisvaardigheden taal en rekenen. Hierbij werken we vanuit een masterplan rekenen. Per schooljaar 2023-2024 pakken we ook het masterplan taal op. Onderdeel van de basisvaardigheden zijn daarnaast digitale geletterdheid en burgerschap. Dit zijn, naast taal en rekenen, ook de speerpunten voor OPSPOOR.

- **Digitale geletterdheid.** OPSPOOR heeft een eigen IT-Lab, waar innovatie en digitale geletterdheid centraal staan. De scholen worden begeleid en ondersteund in de ontwikkeling van onderwijsaanbod en IT. Daarnaast heeft elke school een eigen expert, een iCoach. Deze iCoach is binnen de school verantwoordelijk voor het overbrengen van IT-kennis aan leerlingen, waardoor zij ook als expert kunnen fungeren binnen de school.
- **Burgerschap.** Burgerschap is een integraal onderdeel van ons onderwijsaanbod. Onze TOEKOMSTMAKERS worden gestimuleerd om maatschappelijke en sociale vaardigheden te ontwikkelen die essentieel zijn om actief deel te kunnen nemen aan de steeds veranderende samenleving. Met de school als een veilige ruimte waar kinderen in verbinding met anderen kunnen oefenen en groeien. In 2023 hebben we binnen onze organisatie het strategisch beleid op burgerschapsonderwijs vastgesteld. Initiatieven die bij onze visie op burgerschap passen zijn bijvoorbeeld:
 - IT Lab;
 - OPSPOOR Junior Academie;
 - Discussiëren kun je leren;
 - Leerlingenraden;
 - OPSPOOR Out of School.

Vanuit de OPSPOOR Academie zijn er afgelopen jaar voor alle basisvaardigheden inspiratiekaarten ontwikkeld met voorbeelden, tips en oefeningen die leerkrachten kunnen ondersteunen in het versterken van de basisvaardigheden van onze leerlingen. Deze inspiratiekaarten zijn te vinden op de interne online omgeving van OPSPOOR. Daarnaast is er voor de basisvaardigheid burgerschap een infographic ontwikkeld. Een infographic voor de overige basisvaardigheden volgt.



Infographic voor de basisvaardigheid burgerschap.

Onderwijskundig leiderschap

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

Gezonde en rijke leeromgeving

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

Internationalisering

Binnen OPSPOOR zijn er voorzichtige ontwikkelingen. Het bestuur heeft de wens uitgesproken om te investeren op 'uitwisseling over de grens'. Dat zal incidenteel vorm krijgen door elkaar in de toekomst fysiek over de grens te ontmoeten en structureel door van en met elkaar te leren in een digitale omgeving. Dat betreft dan zowel leerlingen als leerkrachten, directie en bestuur. Om tot een dergelijke structurele internationale leeromgeving te komen, zijn de ontmoeting en de verbinding belangrijke voorwaarden. In 2023 heeft er geen internationale studiereis plaatsgevonden en op dit moment wordt onderzocht of dit in 2025 verder vorm kan krijgen.

Nieuwkomeronderwijs

OPSPoor heeft de afgelopen jaren deelgenomen aan het crisisteam rondom het onderwijs aan Oekraïense leerlingen. Op dit moment zijn deze kinderen ingestroomd in het reguliere onderwijs en is er nauw overleg met Kuna Mondo en de gemeente over de toekomst.

Inspectie

In 2023 zijn er geen kwaliteitsonderzoeken geweest. Wel heeft er een themaonderzoek VVE (Voor- en Vroegschoolse Educatie) plaatsgevonden bij obs De Piramide in Edam.

Eind 2023 is er binnen OPSPoor een start gemaakt met het bestuurlijke inspectiebezoek startend in februari 2024.

Visitatie

De visitatiecommissie van de PO-Raad heeft onze stichting in 2023 bezocht voor een bestuurlijke visitatie. De bestuurlijke visitatie is ontwikkelgericht en heeft betrekking op het gehele schoolbestuur, dat wil zeggen: het samenspel tussen de intern toezichthouder, bestuurder(s), schoolleider(s) en het medezeggenschapsorgaan. De focus ligt daarbij op het in beeld krijgen van ontwikkelpunten en de mogelijkheden voor verdere bestuurlijke professionalisering.

In het [Rapport Bestuurlijke Visitatie](#) omschrijft de visitatiecommissie OPSPoor als een organisatie waarin een open sfeer heerst, waarin het schoolbestuur als een eenheid werkt vanuit een duidelijke visie aan verbetering van het onderwijs. Ook heeft de commissie in het rapport enkele aanbevelingen gedaan.

Passend onderwijs

OPSPoor wil elk kind de best passende plek bieden. Een plek waar individuele kwaliteiten en mogelijkheden tot bloei komen. Omdat sommige leerlingen extra begeleiding en ondersteuning nodig hebben, is OPSPoor vertegenwoordigd in drie samenwerkingsverbanden. Binnen het SWV Waterland PO vallen 30 scholen van OPSPoor, inclusief de sbo en so-scholen. De vso-school valt binnen het SWV Waterland VO. De 7 scholen van OPSPoor in de Zaanstreek vallen onder het SWV Zaanstreek PO.

Om elk kind een passend aanbod te kunnen bieden, stellen scholen een schoolondersteuningsprofiel (SOP) op. Dit profiel beschrijft hoe de school invulling geeft aan passend onderwijs en is afgestemd op de doelstellingen die door het Rijk en de samenwerkingsverbanden zijn vastgesteld. Op basis van het SOP wordt een ondersteuningsplan ontwikkeld waarin de praktische uitvoering van dit profiel wordt uitgewerkt. In dit plan wordt ook omschreven hoe alle leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben, deze zo goed mogelijk kunnen krijgen.

Hoe deze ondersteuning wordt vormgegeven, is afhankelijk van de leerlingenpopulatie van de school. Op basis daarvan, en met inachtneming van de specifieke behoeften van de leerlingen, formeert elke school een team dat voldoet in de ondersteuning die nodig is. In dit proces wordt intensief samengewerkt met samenwerkingsverbanden en

gemeenten, die zich richten op wijkgericht werken. Indien nodig stellen gemeenten extra middelen beschikbaar voor zaken zoals preventieve jeugdzorg. Zowel het bestuur van OPSPOOR als de scholen onderhouden regelmatig overleg met de gemeenten om deze onderwerpen te bespreken.

Daarnaast wordt er nauw samengewerkt met kinderopvangorganisaties. Het is de ambitie om uiteindelijk alle scholen van OPSPOOR om te vormen tot kindcentra. Dit stelt ons in staat om elk kind een doorgaande leerlijn te bieden en zo kansengelijkheid te bevorderen. Door de krachten met kinderopvangorganisaties te bundelen, zorgen we ervoor dat kinderen al op jonge leeftijd de beste kansen krijgen om zich te ontwikkelen. Bovendien kunnen we eventuele ontwikkelingsachterstanden in een vroeg stadium te signaleren.

Het bieden van een passend aanbod voor elk kind is dus een gezamenlijke inspanning van scholen en samenwerkende partners. Het maatschappelijk belang binnen de gemeenten speelt hierbij ook een belangrijke rol. Toen in 2023 de sluiting dreigde van Bets Frijling, een school voor speciaal onderwijs, besloot OPSPOOR om de school over te nemen. Deze overname vergroot niet alleen het aanbod van OPSPOOR op het gebied van speciaal onderwijs, maar zorgt er ook voor dat meer kinderen in de regio met een (tijdelijke) extra ondersteuningsbehoefte opgevangen kunnen worden.

De 38 scholen van OPSPOOR zijn verdeeld in clusters, bestaande uit directeuren en intern begeleiders. Samen bepalen zij hoe de middelen, die de samenwerkingsverbanden van het Rijk ontvangen voor passend onderwijs, worden ingezet. Dit kan bijvoorbeeld door inzet van het Ondersteuningscentrum, waarbij zowel op leerling- als leerkrachtniveau ondersteuning wordt geboden. De clusters stellen begrotingen op die zorgvuldig worden gemonitord door de clusterdirecteuren, het Team Kwaliteit en de afdeling Financiën. De middelen die via de samenwerkingsverbanden beschikbaar worden gesteld, worden gedetailleerd verantwoord en goedgekeurd door deze samenwerkingsverbanden.

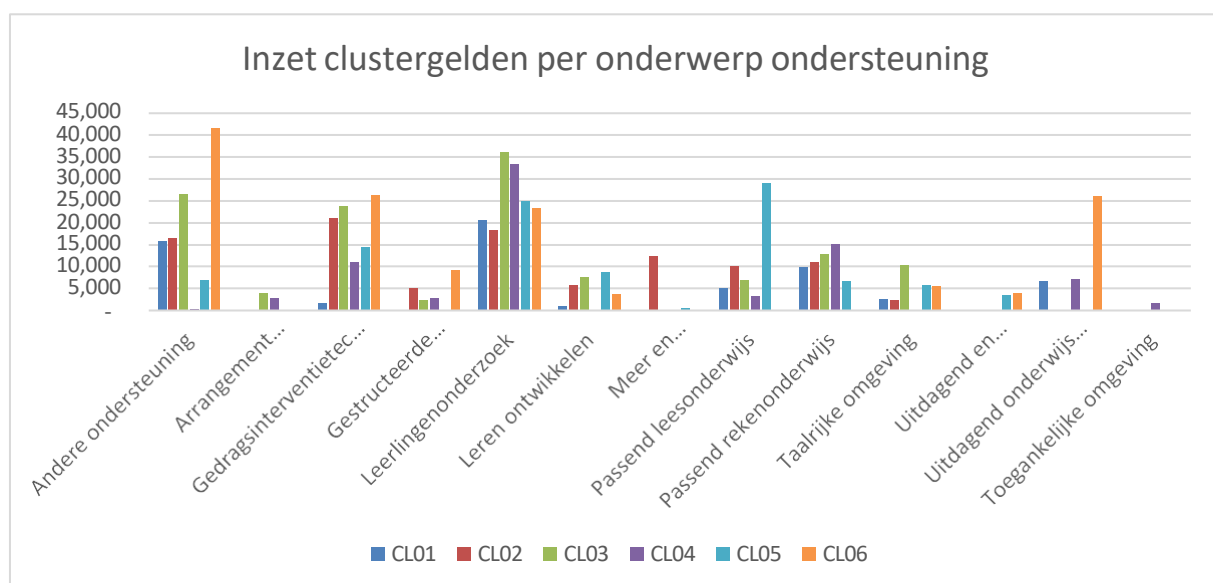
Scholen met een hogere weging, bijvoorbeeld vanwege extra ondersteuning die nodig is met betrekking tot de leerlingenpopulatie, ontvangen naast de lumpsum ook achterstandsgelden van het Rijk. In 2023 waren er 15 scholen van OPSPOOR die deze extra middelen hebben ontvangen. Aanvullende bekostiging, van het samenwerkingsverband, OAB of NPO, is integraal ingezet om de kwaliteit van het onderwijs op het gewenste niveau te houden of te krijgen. Samen met belanghebbenden, zoals MR en ouders, is constructief overleg gevoerd met betrekking tot de doelstellingen die worden nagestreefd en de inzet van activiteiten die hier aan bijdragen, zoals de inzet van extra intern begeleiders of onderwijsondersteunend personeel.

Clustergelden

Binnen OPSPOOR worden de arrangementgelden verdeeld over ib-clusters. Binnen deze clusters zijn alle scholen vertegenwoordigd en ingedeeld naar weging. Elk cluster wordt begeleid door een schoolleider vanuit een ander cluster.

Clustergelden 2023

Omschrijving	CL01	CL02	CL03	CL04	CL05	CL06	Eindtotaal
Andere ondersteuning	15.871	16.440	26.602	260	6.921	41.591	107.685
Arrangement (individuele leerling)			3.974	2.925			6.899
Gedragsinterventietechnieken	1.750	21.061	23.858	11.209	14.424	26.290	98.592
Gestructureerde leeromgeving		5.147	2.282	2.912		9.235	19.576
Leerlingenonderzoek	20.794	18.419	36.022	33.565	24.993	23.252	157.044
Leren ontwikkelen	976	5.820	7.699		8.647	3.753	26.895
Meer en Hoogbegaafdheid		12.280			506		12.786
Passend leesonderwijs	4.990	10.155	6.962	3.148	29.031		54.286
Passend rekenonderwijs	9.944	11.190	12.870	15.112	6.747		55.863
Taalrijke omgeving	2.600	2.245	10.347		5.762	5.500	26.453
Uitdagend en verrijkend onderwijs					3.494	3.942	7.436
Uitdagend onderwijs ivm 1F	6.786			7.176		26.271	40.233
Toegankelijke omgeving				1.721			1.721
Totaal	63.711	102.758	130.615	78.027	100.525	139.833	615.469



Schema Doelen & Resultaten

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

Doel	Resultaat
Doorgaande leerlijn: Ontwikkeling Kindcentra	Kinderopvang SKOP en OPSPOOR gaan op bestuurlijk niveau samenwerken. Een groot aantal scholen is inmiddels gestart met de KC-vorming op schoolniveau.

Doorgaande leerlijn: 10-14 onderwijs	Samen met de Purmerendse Scholengroep wordt gewerkt aan een onderwijsaanbod 10-14 jaar. Inmiddels zijn de eerste concrete pilots op schoolniveau opgepakt.	
Veiligheidsplan	Alle scholen binnen OPSPOOR werken vanuit een Veiligheidsplan. Vanaf schooljaar 2024-2025 wordt er gewerkt met een veiligheidsplan Parnassys.	
Versterken basisvaardigheden	OPSPOOR legt de focus extra op de basisvaardigheden: rekenen, taalvaardigheid, digitale geletterdheid en burgerschap. Dit wordt vanuit OnderwijsOndersteuning ondersteund door inspiratiekaarten en masterplannen. De OPSPOOR Academie zorgt voor de scholing.	
Clusterindeling	Het plan van aanpak over passend onderwijs is van school naar clusterniveau getild. In elk cluster zijn leerlingen met verschillende ondersteuningsbehoeften evenredig verdeeld. Vanuit deze opzet wordt helder wat er bovenschols opgezet kan worden om de ondersteuning samen zo effectief en voordelig mogelijk te organiseren. De zorgclusters vormden ook de basis voor de samenwerking van de scholen in clusters.	
Gelijkekansenbeleid	Het plan tot het gelijkekansenbeleid om vanuit de volle breedte te zorgen voor gelijke kansen voor de leerlingen binnen OPSPOOR is afgerond. Wij zien de doelgroep breed: gelijke kansen voor meer en hoogbegaafde kinderen, voor kinderen met specifieke ondersteuningsbehoeften en voor VVE en NT2 kinderen binnen OPSPOOR. In de clusters krijgt het gelijkekansenbeleid vorm en vanuit daar wordt een passend aanbod verzorgd.	
Out of School	In de zomer 2021 is een eerste onderwijsaanbod opgezet. De doorontwikkeling is inmiddels opgestart. Gekeken wordt naar een	

Burgerschapsvorming	vaste samenwerkingspartner voor de komende jaren. Formatie werkgroep en eerste lijnen werden uitgezet rond de zomer 2022. De scholen geven, binnen hun schoolplan, het beleid rondom burgerschap vorm. Dit is in juli 2023 gerealiseerd.	
Hoogbegaafdheid	OPSPoor heeft een beleid rondom meer- en hoogbegaafdheid vormgegeven. De bovenschoolse plusklassen komen in eigen beheer van de stichting. Andere schoolbesturen kunnen hier, tegen een kostprijs per leerling, gebruik van maken. De scholen worden begeleid in het neerzetten van de ontwikkellijn voor deze leerlingen.	
Visie op het jonge kind	Binnen de samenwerking SKOP/OPSPoor wordt gewerkt aan een gezamenlijke visie op het jonge kind en de doorgaande ontwikkellijn. Dit proces loopt nog.	
Expertise Team so/sbo	In het kader van het beleid op weg naar inclusie, maken de scholen gebruik van de expertise in de teams van het so/vso en sbo. Deze collega's worden op de reguliere scholen ingezet ter ondersteuning van de basisondersteuning op niveau 1 en 2.	
OPSPoor Junior Academie	Ook onze leerlingen leren van en met elkaar. Om dit verder te ondersteunen wordt de OPSPoor Junior Academie doorontwikkeld.	
Interne Communicatie	Op intranet is een eigen tegel ingericht waar alle informatie met betrekking tot de afdeling is te vinden.	
OPSPoor-auditbeleid	Directeuren en kenniscoördinatoren binnen OPSPoor worden opgeleid tot 'Auditor in education' en bezoeken elkaars scholen. De bezochte school ontvangt een auditrapport waarin staat wat voldoende of goed is beoordeeld en wat beter kan of moet. Dit rapport wordt gedeeld met het bestuur. Het auditbeleid is inmiddels vastgesteld.	

Overname so school Bets Frijling	Om elk kind passend onderwijs te kunnen bieden is OPSPoor in 2023 gestart met een bestuurlijke overname van de so-school Bets Frijling. Per 1 januari 2024 is deze school officieel een OPSPoor-school.
Doorvertaling onderwijsaanbod Voor Toekomstmakers	Prioriteit is de 'basis op orde' geweest. De volgende stap passend binnen de ambitie van OPSPoor (Voor Toekomstmakers) is het concretiseren van ons onderwijsaanbod op dit thema.

2.2 Personeel & professionalisering

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

Kerncijfers medewerkers OPSPoor

Leeftijdsopbouw

*

	Totaal	Leeftijd cohort										
		0/19	20/24	25/29	30/34	35/39	40/44	45/49	50/54	55/59	60/64	> = 65
Aantal Personen	807	0	43	80	103	105	111	93	64	87	95	26
Bezetting (wtf)	610,1876		34,7000	67,7500	77,7500	74,6073	79,9560	69,2750	49,9217	68,1461	71,0025	17,0790

Fulltimers/parttimers man/vrouw

Fulltimers vrouw: 173

Parttimers vrouw: 540

Fulltimers man: 50

Parttimers man: 44

Samenvattend

Aantal medewerkers: 807

Bezetting wtf: 610

Aantal deeltijd medewerkers: 584

Aantal fulltime medewerkers: 223

Studenten binnen OPSPoor

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

Aantal studenten in totaal in 2023: 100
Aantal studenten per opleiding: <ul style="list-style-type: none">• IPabo: 43• InHolland: 57

Personeelsbeleid

Bij OPSPoor zijn we allemaal TOEKOMSTMAKERS. We dagen iedereen uit om steeds dat stapje verder te gaan om alle kansen en talenten maximaal te benutten. Om een omgeving te creëren waarin dit mogelijk is, werken de afdelingen OnderwijsOndersteuning (OO), Personeel & Organisatie (P&O), schoolleiders en het College van Bestuur nauw samen. Hierbij vinden voortdurend gesprekken plaats waarbij de kwaliteit van het onderwijs het uitgangspunt is; wat gaat er goed en wat kan beter, wat hebben de leerlingen van OPSPoor nodig, welke ontwikkelingen kunnen ingezet worden en hoe ziet de ondersteuning er concreet uit? Ook wordt met elkaar verkend wat een team nodig heeft om tot kwalitatief goed onderwijs te komen.

Op schoolniveau wordt door de schoolleiders constant gemonitord of alle competenties aanwezig zijn, alle kennis benut wordt en of er formatieve aanpassingen nodig zijn. Er wordt daarbij niet alleen gekeken naar de korte termijn, maar ook vooruitgeblikt naar de komende drie jaar. Dreigen er binnen het team specialismen verloren te gaan door bijvoorbeeld natuurlijk verloop? Dan kunnen we hier tijdig op inspelen. Het in kaart brengen van de ambities van medewerkers speelt hierin een cruciale rol.

Deze dialogen tussen het CvB, de afdelingen P&O en OO en de schoolleiders en de verkenningen op schoolniveau worden gemonitord door middel van vlootshouwgesprekken. Tijdens de vlootshouw komen de resultaten van de scholen en de ontwikkelingen vanuit personeelszaken samen. Waar noodzakelijk vinden er interventies plaats.

Om de ambities en ontwikkelingen van medewerkers goed te kunnen inventariseren hebben we binnen OPSPoor het traditionele functionerings- en beoordelingssysteem losgelaten. In 2023 zijn de eerste stappen gezet tot de ontwikkeling van de OPSPoor Ontwikkelkoers, een cyclus waarin leidinggevend en medewerkers continu met elkaar in gesprek blijven over onderwerpen die voor medewerkers echt relevant zijn, zoals persoonlijke ontwikkeling, ambitie en werkplezier. In 2024 is de Ontwikkelkoers volledig binnen de organisatie geïmplementeerd.

Speerpunten professionalisering

In het strategisch beleid De kracht van Samen staat ontwikkeling centraal. Waaronder de ontwikkeling van onze huidige medewerkers en de medewerkers die we in de

toekomst hopen te verwelkomen. Met betrekking tot professionalisering richten we ons daarom op het volgende:

- Ontwikkeling bestaande medewerkers.
- Opleiden nieuwe medewerkers.

Ontwikkeling bestaande medewerkers

OPSPoor is een professionele werkgever die haar medewerkers weet te inspireren en te binden aan de organisatie. Medewerkers kunnen zich volop ontwikkelen en verder professionaliseren in hun meesterschap. Dit doen wij op de volgende manieren:

Mobiliteitsbeleid en functiedifferentiatie	Binnen OPSPoor zien we mobiliteit als kans en kwaliteitsimpuls. We stimuleren medewerkers om na te denken over de eigen ontwikkeling en kansen die daardoor ontstaan, zodat medewerkers zich een leven lang kunnen blijven ontwikkelen en langer plezier hebben en houden in hun werk.
Anders organiseren	OPSPoor ziet personeelsschaarste niet als een probleem, maar als een kans om het onderwijs anders te organiseren. Om niet meer te denken in één leerkracht voor elke groep, maar om medewerkers vanuit hun talenten, ambities en expertise een juiste plek te geven binnen de organisatie. Binnen OPSPoor zijn er diverse programma's om medewerkers bewust te maken van hun ontwikkelmogelijkheden.
Startersacademie	Het aanbod van dit bovenschools programma voor startende leerkrachten is vraaggestuurd: de leerkracht is zelf verantwoordelijk voor de eigen ontwikkeling.
Traject Directeur in Opleiding	Het DIO-traject, voor ambitieuze leerkrachten die een volgende stap willen zetten, is een traject van twee jaar. De Directeur in Opleiding krijgt, naast het volgen van de opleiding, begeleiding en ondersteuning vanuit de huidige directeuren en OPSPoor.
Promotiecriteria	Er is beleid gemaakt voor de promotiecriteria van onderwijsassistent naar leerkrachtondersteuner en van leerkracht LB naar leerkracht LC. Ook is er een opleidings- en ontwikkelingstraject uitgezet.
Out of School	Voor medewerkers, of leerlingen, die buiten de reguliere schooltijden meer verdieping zoeken, is het Out of School programma gestart. Samen met leerlingen gaan medewerkers aan de slag met thema's die binnen de basisvaardigheid Burgerschap passen. De verbinding met het bedrijfsleven is hierbij een van de belangrijkste speerpunten.

OPSPoor Academie

Hiernaast heeft OPSPoor een eigen academie. Binnen de OPSPoor Academie staan het samen leren en reflecteren op de eigen professionaliteit centraal. Met een passend scholingsaanbod en het werken in netwerken sluit de kennis van onze leerkrachten, onderwijsondersteuners, ib'ers en directeuren aan bij maatschappelijke ontwikkelingen en de visie van OPSPoor.

Vanuit de middelen die beschikbaar zijn gesteld voor professionalisering starters en schoolleiders is divers aanbod vanuit de Academie en Startersacademie ontwikkeld. Hiernaast zijn er netwerken ingericht die hierin kunnen ondersteunen. De ontwikkeling van zowel de Academie als de Startersacademie is in nauw overleg met de diverse gremia tot stand gekomen.

De Academie bestaat uit vier pijlers:

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

Netwerk	Aantal deelnemers
Rekenen	28
Rijke Taal	40
Icoach	120
Bewegend leren	40
Gedrag	12
Jonge kind	49
Meestert	6
Administratief medewerkers	27
Intern begeleiders	43

Middels formeel, non-formeel en informeel leren worden essentiële theoretische kennis en praktische vaardigheden opgedaan die een bijdrage leveren aan effectief lesgeven en schoolbeheer. Dankzij deze diversiteit aan professionalisering- en ontwikkelingsmogelijkheden kunnen medewerkers hun vaardigheden verbeteren, meer zelfvertrouwen krijgen en een stevige basis leggen voor een duurzame carrière in het onderwijs.

Aanbod in 2023:

	Formeel leren	Non-formeel leren	Informeel leren
Startersacademie		11	3
OPSPoor Academie	6	27	25

NB Formeel leren is op weg naar een erkend diploma of certificaat. Non-formeel is ook doelgericht, maar niet op weg naar een erkend certificaat. Bij informeel leren staat vooral het leren van en met elkaar centraal.

Schoolopleiders

Binnen OPSPoor begeleiden schoolopleiders startende leerkrachten.

Schoolleiders

Het netwerk Startende en nieuwe directeuren OPSPoor is gericht op intervisie, persoonlijke hulpvragen en/of het delen van voor directeuren relevante informatie. Daarnaast is er ruimte voor het uitwisselen van ervaringen en het leren van en met elkaar. Het netwerk is in 2023 zeven keer bijeen geweest.

Opleiden van nieuwe medewerkers

Gezien de uitdagingen in de huidige arbeidsmarkt is het opleiden van nieuwe medewerkers net zo belangrijk als het opleiden van onze eigen medewerkers. Voor het opleiden van nieuwe medewerkers heeft OPSPoor daarom een budget van ruim 2 miljoen euro gereserveerd. Door het leren van en met elkaar en het leren op de werkplek centraal te stellen, werken we aan een duurzame ontwikkeling van (aanstaande) professionals. Dit gebeurt op de volgende wijze:

Opleiden in de School	Opleiden in de School is structureel verankerd in de organisatie. Het opleiden van (aanstaande) professionals doen onze opleidingsscholen samen met het opleidingsteam en de pabo. Door samen te onderzoeken, te reflecteren en te innoveren leiden we de beste professionals op, die kinderen begeleiden in het worden van TOEKOMSTMAKERS.
Samen Opleiden	Schoolbesturen, scholen en lerarenopleidingen bundelen binnen Samen Opleiden de krachten voor het opleiden van 'toekomstgerichte medewerkers' die met een gedegen kennisbasis als bagage zich samen blijven vernieuwen en ontwikkelen. Binnen de Noord-Hollandse SamenScholing (NHS) werken pabo InHolland en vijf schoolbesturen samen om theorie en praktijk voor studenten nog beter met elkaar te verbinden.
Rijke leeromgeving	Kennis, vaardigheden en houding alleen zijn niet voldoende om te zorgen voor professionalisering. Om hun expertise te ontwikkelen, moet de werkplek (aanstaande) medewerkers uitdagen om te (blijven) leren:

	<ul style="list-style-type: none"> • We creëren door Samen Opleiden een omgeving waarin het vanzelfsprekend is dat je je altijd ontwikkelt, met elkaar en op een onderzoekende manier. • De leer- en ontwikkellijn stimuleert samenwerking, kennisdeling en het onderzoekend vermogen, waardoor leerkrachten zich breed kunnen vormen en de ruimte hebben om te professionaliseren, inspireren en innoveren. • De leerwerk omgeving op opleidingsscholen bevordert betekenisvol samen leren, onderzoeken en ontwikkelen, waarbij (aankomende) leraren, begeleiders en opleiders zowel in als buiten de klas van elkaar leren.
Opleidingsscholen	<p>Op elke school is een mentor aangesteld, maar het hele team is betrokken, omdat zij een voorbeeldrol vervullen voor toekomstige leerkrachten. De opleidingsschool biedt studenten leermogelijkheden die aansluiten bij actuele thema's en leervragen, onderverdeeld in vier soorten activiteiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Activiteiten voor/ met kinderen; • Activiteiten op schoolniveau; • Gebruik van (hulp)bronnen; • Professionaliseringsactiviteiten.
LIO-studenten	<p>OPSPoor biedt een betaalde leerwerkplaats aan leerkrachten in opleiding die minimaal 180 studiepunten hebben behaald. Opleiden in de School faciliteert, samen met de afdeling P&O, bijeenkomsten voor LIO-studenten, gericht op professionele ontwikkeling en groei binnen het beroep.</p>
Zij-instroomtraject	<p>Voor studenten met onderwijservaring die als leerkracht in het primair onderwijs willen werken, is er het zij-instroomtraject. De zij-instromer krijgt geleidelijk meer verantwoordelijkheid en wordt in het eerste halfjaar op een opleidingsschool geplaatst in groep 4-7, passend bij het opleidingstraject. De student werkt in de eerste periode onder de verantwoordelijkheid van een gecertificeerde praktijkbegeleider.</p>
Verkorte deeltijd OPSPoor-traject	<p>Bij OPSPoor bieden we stageplaatsen aan studenten die de verkorte deeltijd pabo doen bij Inholland Alkmaar of de iPabo. OPSPoor werkt nauw samen met mbo's en pabo's om toekomstige medewerkers in een vroeg stadium te ontmoeten en hen een plek te geven binnen de organisatie.</p>

Verzuimanalyse 2023

Het verzuim uitgedrukt in het verzuimpercentage is in 2023 nagenoeg gelijk gebleven. Landelijke cijfers van het CBS worden anders berekend en laten zich daarom moeilijk exact vergelijken met die van Stichting OPSPoor. We kijken daarom alleen naar de trend welke eveneens gelijkblijvend is.

Verzuimpercentage Stichting OPSPoor/landelijk				
	2020	2021	2022	2023
OPSPoor	(OPSO)	5,7	5,6	6,5
	(SPOOR)	5,4		
CBS Onderwijs landelijk*	4,8	4,9	5,6	5,6

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

Functie en verzuim

DUO presenteert in het najaar de verzuimcijfers van de sector van de voorgaande 3 kalenderjaren, waarin onderscheid gemaakt wordt in bijvoorbeeld regiocijfers, leeftijd en functiegroep. Analyse op dergelijk niveau voor 2023 kan pas in het najaar en is derhalve niet in deze analyse meegenomen.

Kijkend naar de cijfers tot nu toe zien we dat onderwijsondersteunend personeel (OOP) in 2023 vaker verzuimt waardoor dit verzuimpercentage verder is toegenomen. Het verschil met het onderwijzend personeel (OP) is hierdoor verder opgelopen.

Verzuimpercentage OP en OOP in relatie tot sector				
	2020	2021	2022	2023
OPSPoor OP	(OPSO)	4,6	5,4	6,7
	(SPOOR)	5,6		
OPSPoor OOP	(OPSO)	9,3	7	7,1
	(SPOOR)	5,7		
DUO OP*	5,7	5,7	6,4	nbn
DUO OOP*	5,9	6,2	6,5	nbn

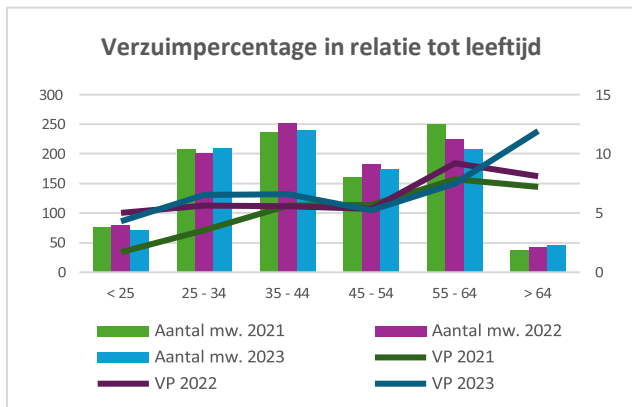
* basisonderwijs <https://duo.nl/open Onderwijsdata/primair-onderwijs/publicaties/verzuimonderzoek-personeel-po-en-vo.jsp>

Leeftijd en verzuim

Als we het verzuim uitlichten op de verschillende leeftijdscategorieën, zien we vooral een opvallende stijging bij het verzuim van >64 jaar. Dit is te verklaren door een aantal lang verzuimende medewerkers die vorig jaar deze leeftijdscategorie bereikten.

Verder zien we na een forse stijging van het verzuim in 2022 bij de jongste categorieën in 2023 opnieuw een stijging van 16% bij 25-34 jaar en 18% bij 35-44 jaar. De toename is

vooral zichtbaar bij het lang verzuim. De zorg voor starters en studenten blijft derhalve een belangrijk punt op de agenda.



Acties naar aanleiding stijgend verzuim

Het verzuim ligt bovengemiddeld hoog. Een ontwikkeling die niet alleen binnen alle gelederen van de organisatie en de arbodienst maar ook maatschappelijk gezien volop de aandacht heeft. Uit preventief oogpunt worden inmiddels diverse initiatieven genomen, waarbij op collectief niveau aandacht is voor duurzame inzetbaarheid. Daarnaast blijven we waar mogelijk en noodzakelijk coaching en andere noodzakelijke interventies inzetten.

Het stijgende verzuim onder OOP en de jongere leeftijdscategorieën heeft hierbij specifiek de aandacht waarbij wordt getracht ondersteuning te bieden bij zowel werkgerelateerde als in de persoon gelegen factoren.

Aanpak werkdruk

De werkdrukgeden worden één op één toegekend aan de school, met als doel de werkdruk van leerkrachten te verminderen. Het wordt aan de scholen zelf overgelaten om de beschikbare middelen op de juiste manier in te zetten. Zij weten immers het beste wat nodig is. Uitgangspunten hierbij zijn een rechtmatige besteding en effectieve inzet van de middelen.

Het proces:

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

De werkdrukgeden zijn in 2023 voornamelijk ingezet voor:

- Administratief medewerkers/managementassistent;

- Leerkracht;
- Conciërge;
- Onderwijsassistent/ Leraarondersteuner.

Schema Doelen & Resultaten

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

Doel	Resultaat	
Verzuimbeleid	Er is een continue doorontwikkeling rondom de analyse van het verzuimbeleid. Hiermee kunnen we nog beter inspelen op redenen van ziekteverzuim.	
Duurzame inzetbaarheid	Om de ontwikkeling van het Duurzaam Inzetbaarheidsbeleid vorm te geven, is er via de RI&E een onderzoek uitgezet. Er is nog niet op alle scholen een RI&E afgenomen, naar verwachting is dit in de eerste helft van 2024 voltooid.	
Uitkering na ontslag	OPSPoor begeleidt vanuit goed werkgeverschap én overeenkomstig de geldende regels van het Participatiefonds, medewerkers die (dreigen) werkloos (te) worden bij de oriëntatie op hun verdere loopbaan buiten OPSPoor en bij het vinden van een nieuwe passende baan. De medewerker heeft in overleg met de werkgever keuzevrijheid hoe deze faciliteit ingevuld wordt.	
Aanpak werkdruk	De werkdruggelden worden één op één toegekend aan de school. Doel van de gelden is om de werkdruk van	

	<p>leerkrachten te verminderen. Uitgangspunten hierbij zijn een rechtmatige besteding van de middelen en een effectieve inzet van de middelen.</p>	
Gesprekkencyclus	<p>Met (externe) ondersteuning wordt de huidige gesprekkencyclus aangepast en wordt er een ontwikkelgerichte gesprekkencyclus opgesteld. Hier is conform planning mee gestart. Een aantal scholen neemt deel aan een pilot. Op basis van de bevindingen en feedback van deze scholen wordt de gesprekkencyclus verder ontwikkeld. Per 1 augustus 2024 wordt de cyclus OPSPoor-breed uitgerold.</p>	
Samenwerking Lectoraat De Pedagogische Opdracht	<p>Het onderzoek in samenwerking met het lectoraat DPO is inmiddels afgerond. Dit heeft geresulteerd in een veranderende aanpak en visie op het begeleiden en opleiden van (aanstaande) professionals. Het onderzoekend vermogen is ingebed in het programma van Samen Opleiden en is opgenomen in de visie (strategisch beleid) van OPSPoor. Daarnaast heeft de samenwerking geresulteerd in een digitale game in Minecraft om het onderzoekend vermogen van (aankomende) onderwijsprofessionals te versterken.</p>	
Samenwerking Lectoraat Jonge Kind	<p>OPSPoor biedt structureel stageplaatsen aan voor studenten Jonge Kind op opleidingsscholen die werken met en een visie hebben op Spelend Leren. Per jaar wordt er gekeken of er, in samenspraak met de iPabo en lectoraat Jonge Kind, een PLG gevormd kan worden met LIO-studenten Jonge Kind en mentoren.</p>	

	OPSPoor (netwerk Jonge Kind) neemt deel aan het regionetwerk Jonge Kind in samenwerking met Annerieke Boland (lectoraat Jonge Kind). Dit regionetwerk sluit aan bij het Landelijk Expertisecentrum Jonge Kind (LEJK).	
Functiehuis BedrijfsBureau	Herziening van het functiehuis BedrijfsBureau is voltooid en moet formeel worden vastgesteld door het College van Bestuur.	
Doorontwikkeling digitale processen	P&O heeft binnen OPSPoor een grote transitie rondom de digitalisering van de administratieve processen doorgevoerd. Per 1 januari 2024 wordt er gewerkt met Visma.net.	
Professionaliseren afdeling	Er worden grote stappen gezet binnen de totale ondersteuning op het BedrijfsBureau.	
Interne communicatie	Net als alle afdelingen heeft ook P&O hard gewerkt aan het verbeteren van de interne communicatie. Op intranet heeft de afdeling een plek ingericht waar alle informatie is te vinden.	

2.3 Huisvesting & Facilitaire zaken

OPSPoor is verantwoordelijk voor het onderhoud van de schoolgebouwen. Waarbij we nauw samenwerken met de gemeenten waarin onze scholen staan en de omgeving van de school.

De afdeling die binnen OPSPoor verantwoordelijk is voor het onderhoud van de schoolgebouwen is de afdeling Facilitair Bedrijf. De werkzaamheden van het Facilitair Bedrijf zijn in onderstaande thema's gebundeld:

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

Huisvesting

Binnen huisvesting valt alles wat van belang is voor zowel binnen als buiten de schoolgebouwen. Hierbij wordt er met diverse onderaannemers gewerkt, elk met een eigen expertise. De werkzaamheden omvatten onder andere:

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

Binnenklimaat

In het derde kwartaal van 2020 zijn metingen uitgevoerd naar het binnenklimaat op onze scholen. Op basis van de resultaten hebben we in 2021 en 2022 voor een aantal scholen in het kader van de SUVIS-regeling subsidie aangevraagd om het binnenklimaat te verbeteren. Bij toekenning van deze subsidie wordt 30% van de totale kosten van de werkzaamheden door het Rijk vergoed. Het gaat om de volgende scholen:

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

De werkzaamheden voor het verbeteren van het binnenklimaat zijn op alle scholen afgerond, met uitzondering van obs 't Carrousel. Op deze school is het is ook nog niet mogelijk om de hoeveelheid stroom te leveren die nodig is om het benodigde luchtbehandelingssysteem te laten draaien. Dit geldt ook voor obs De Blauwe Morgenster. De overige werkzaamheden zijn op deze scholen wel afgerond.

Naast werkzaamheden op de bovenstaande scholen, is bij alle OPSPOOR scholen gekeken naar optimalisatie van de inregeling van de systemen en zijn luchtfilters vervangen of schoongemaakt.

Daarnaast is er opdracht gegeven om op alle scholen opnieuw metingen uit te voeren. De resultaten hiervan worden in het eerste kwartaal van 2024 verwacht.

Meerjarenonderhoud

In 2023 is het meerjarenonderhoudsplan geüpdatet en zijn de financiën voortkomend uit dit plan doorgerekend en verwerkt in de (meerjaren)begroting. Hiermee is goed onderhoud op de scholen gewaarborgd en blijven de scholen ook in de toekomst aantrekkelijk voor leerlingen, leerkrachten en ouders.

Inkoop- en contractmanagement

Sinds 2020 heeft OPSPoor een eigen inkoopbeleid en eigen inkoopvoorwaarden. Dit beleid is in 2023 opnieuw geëvalueerd en aangescherpt.

Er is een eigen medewerker aangetrokken om het inkoopbeleid goed te begeleiden. Alle aankopen boven € 10.000, - moeten met de betreffende medewerker worden overlegd. Contracten worden zo veel mogelijk bovenschouls en centraal afgesloten, waardoor we efficiënter kunnen werken en financieel voordeel kunnen behalen. Een ander gevolg van een helder inkoopbeleid is dat we meer kunnen sturen op duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Geheel in de lijn met onze visie 'voor TOEKOMSTMAKERS': OPSPoor is een maatschappelijk betrokken organisatie. Bij leverancierskeuze letten we dan ook goed op duurzaamheidsaspecten en bij de selectie sturen we hierop.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

De schoolomgeving zorgt naast de thuisomgeving bij uitstek voor de maatschappelijke vorming van de leerlingen. Activiteiten zoals bezoeken aan de kinderboerderij, spelen op groene schoolpleinen of in de natuur, groenten verbouwen in de schooltuin en met deze groenten samen koken dragen bij aan deze vorming. Leerlingen leren om soorten en groepen te onderscheiden. Het sorteren van afval in componenten (papier, glas, plastic, etc.) kunnen leerlingen op deze jonge leeftijd als vanzelfsprekend gedrag aanleren. Ze leren over kringlopen in de natuur, over grondstoffen en de eindigheid hiervan.

Via inkoop kan er worden bijdragen om duurzaamheidsdoelstellingen te realiseren. Vele aspecten van duurzaam bezig zijn, hebben een direct of indirect verband met de inkoopfunctie.

Maatschappelijk verantwoord inkopen: lokale en regionale leveranciers

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

Social return

Social return is een aanpak om een bijdrage te leveren aan het vergroten van de arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. OPSPoor past social return toe bij haar inkoop en heeft deze verplichting opgenomen in het inkoopbeleid.

Bovenschools ICT Beheer

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

Schema Doelen & Resultaten

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

Ontwikkelingen bestuursniveau	Resultaat	
Organiseren van inkoop- en contractbeheer	Het inkoop- en contractenbeheer is verder geprofessionaliseerd en gecentraliseerd. Er zijn preferred suppliers geselecteerd op het gebied van o.a. schoolpleinen en meubilair.	
Interne communicatie	Op intranet is informatie rondom inkoop, huisvesting en functioneel ICT beheer te vinden.	
Stuurgroep Duurzaamheid	Er zijn plannen gemaakt om LED verlichting en zonnepanelen gefaseerd aan te brengen bij alle OPSPoor scholen. Daarnaast is gestart met een onderzoek naar oplossing(en) voor warmteklachten op een aantal scholen.	
Professionaliseren afdeling	Binnen de afdeling worden ieder jaar stappen gezet rondom de professionalisering van de afdeling. Een doorlopend proces.	
Ontwikkelingen schoolniveau		
KC Wheermolen	De school is in januari 2023 in gebruik genomen.	
KC Rietkraag	Na de architectenselectie is een stichtingskostenraming gemaakt. Hieruit bleek dat het door de gemeente Oostzaan beschikbaar gestelde budget niet voldoende is om nieuwbouw voor De Rietkraag te realiseren. Een van de oplossingsrichtingen die door de gemeente is voorgesteld is het bouwen van appartementen op de nieuwe school. In dat kader heeft OPSPoor	

	het bouwheerschap teruggegeven aan de gemeente Oostzaan. Zij zullen vanaf 2024 verder gaan met het nieuwbouwproces.	
KC Willem Eggert	In eerste instantie is door de gemeente Purmerend goedkeuring gegeven voor uitbreiding van kinderopvang naast onderwijs. Dit is in een later stadium gewijzigd en is gekozen voor extra uitbreiding van onderwijsmeters. Dat betekent dat er voor de school 4 extra lokalen worden gerealiseerd. De omgevingsvergunning is aangevraagd, verwachting realisatie is eind 2024/begin 2025.	
De Blauwe Morgenster	In september 2024 is de architectenselectie door de gemeente Purmerend afgerond. De nieuwbouw voor De Blauwe Morgenster (dependance) wordt gecombineerd met kinderopvang, bibliotheek en CJG. Realisatie wordt zomer 2026 verwacht.	
H.M. van Randwijkschool	In de zomer van 2023 is de uitbreiding van de Van Randwijkschool gerealiseerd en opgeleverd.	
De Havenridders	De school is na de zomervakantie in gebruik genomen. De officiële opening was op 14 december 2023.	
De Koningsspil	In de zomer van 2023 zijn door de gemeente Edam-Volendam twee noodlokken geplaatst om de groei van de school tijdelijk op te vangen en de tijd te overbruggen die het kost om een permanente uitbreiding te realiseren.	
De Wagemaker/ De Stap/De Fuik	De gemeente Landsmeer heeft het Integraal Huisvestingsplan (IHP) voor haar gemeente vastgesteld waarin een bescheiden renovatie voor De Fuik en renovatie/nieuwbouw voor De Wagemaker en De Stap is meegenomen. In 2024 wordt uitwerking van dit plan verwacht.	
De Delta Beethoven	Het haalbaarheidsonderzoek naar een extra locatie voor bewegingsonderwijs is afgerond in 2023. Uitkomst daarvan is een (tijdelijke) beweegbox die op het	

De Piramide	<p>schoolplein van De Delta Beethoven wordt geplaatst. Realisatie wordt in 2025 verwacht.</p> <p>In december 2023 heeft de gemeenteraad van Edam-Volendam ingestemd met het plan van aanpak Revitalisering Singelwijk. Daarmee is impliciet ook ingestemd met nieuwbouw van De Piramide op haar huidige plek. In 2024 wordt de opstart voor dit traject verwacht zodra er een plan m.b.t. tijdelijke huisvesting is opgesteld.</p>	
Noorderschool	<p>In de zomer van 2023 zijn twee nieuwe noodlokalen geplaatst om tijdelijk te voorzien in de behoefte van de school tot de permanente uitbreiding is gerealiseerd. Voor deze uitbreiding is een projectleider aangesteld die na de zomervakantie is gestart met de voorbereidingen voor dit project.</p>	

2.4 Bestuurssecretariaat & Communicatie

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

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

Communicatie

Binnen OPSPoor is communicatie een volwassen thema geworden. We kunnen een grove indeling maken in communicatiestromen:

- Interne communicatie;
- Externe communicatie & arbeidsmarktcommunicatie;
- Woordvoering media.

Enkele voorbeelden



Voor alle leerlingen en medewerkers: het eerste OPSPoor Zomerboek.



Ten behoeve van de verbinding met de organisatie werd er voor nieuwe medewerkers een welkomstbijeenkomst gehouden.



De promotie van alle 'parels' van OPSPoor, zoals Out of School, de OPSPoor Academie en OPSPoor Meestert, op Waterland Werkt 2023.



In het kader van erkennen en waarderen van medewerkers: een cadeautje op de Dag van de Leraar. Een gezamenlijk sinterklaasgeschenk van OPSPoor en SKOP. En een kerstcadeau met gedichten over de 6 gemeenten waarin we onderwijs verzorgen.



In het kader van de interne en externe communicatie rondom het strategisch beleid De kracht van Samen is er een speciaal logo ontworpen.

Arbeidsmarktcommunicatie

Van januari t/m juli 2023 liep de arbeidsmarktcampagne waarbij video's werden gedeeld op OPSPoor-niveau en schoolniveau.

OPSPoor breed:



Schoolspecifiek:



Statistieken social media

Statistieken Facebook. Van 01-01-2023 tot 31-12-2023

Bereikte Facebookpagina's	109.847
Bezoeken aan pagina en profiel	7.576
Nieuwe vind-ik-leuks	48
Pieken qua bereikte accounts	Februari, maart en december 19 februari: 5.749 20 februari: 6.498 21 februari: 5.842 20 maart: 4.764 29 december: 4.469 30 december: 6.096 31 december: 5.726

Statistieken Instagram. Van 01-01-2023 tot 31-12-2023

Bereikte Instagrampagina's	3.099
Bezoeken aan pagina en profiel	1.050
Nieuwe volgers	94
Pieken qua bereikte accounts	19 januari: 464 24 juli: 348

	30 december: 386 31 december: 419
--	--------------------------------------

Statistieken LinkedIn OPSPoor. Van 30-03-2023 tot 31-12-2023

Unieke bezoekers:	922
Paginaweergaven	2250
Meer unieke personen bekijken bijdragen op mobiel dan op desktop	622 op mobiel en 302 op desktop
Nieuwe volgers	222

Monitoring Inhaalprogramma's

Subsidie Verbetering Basisvaardigheden

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

In 2023 hebben zeven van onze scholen deze subsidie toegekend gekregen. Deze scholen hebben in oktober een activiteitenplan ingediend waarin ze beschrijven hoe ze de basisvaardigheden willen versterken.

Subsidie School en omgeving

De subsidieregeling School en omgeving van het ministerie van OC&W heeft als doel meer leerlingen een buitenschools aanbod aan te bieden. Dit aanbod moet passen bij de lokale behoefte en omgeving, zodat leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen, ongeacht hun thuissituatie of omgeving. Daarnaast helpt het ze om vaardigheden te ontwikkelen door meer kansgelijkheid in het onderwijs en een gelijkwaardige deelname aan de maatschappij. De subsidie is onder andere bedoeld voor basisscholen met een positieve achterstandscore.

Vijf van onze scholen hebben een verlenging ontvangen voor de Doorgroeiers-subsidie tot 31 december 2023. Tevens zijn vier scholen in aanmerking gekomen voor de Doorgroeierssubsidie 2024-2025. Deze subsidie is in december 2023 toegekend.

De Starterssubsidie van School en omgeving is bedoeld voor een regio of gebied dat nog niet gestart is met de uitvoering van een programma Rijke Schooldag en nog geen coalitie heeft gevormd. Twee van onze scholen hebben deze subsidie begin 2022 toegekend gekregen en hebben tot uiterlijk 31 juli 2025 om hun activiteiten uit te voeren.

NPO

Het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) is bedoeld om onderwijsvertragingen, als gevolg van de coronapandemie, in te lopen. Binnen OPSPoor is gekozen voor een centrale aanpak. Dit betekent dat de scholen ondersteund zijn in de aanvraag, er een administratie is ingericht en er constant gemonitord wordt. Vanuit het systeem evalueren we en sturen we eventueel bij.

In 2023 zijn we doorgedaan op de basis van het voorgaande jaar en zijn de volgende stappen gezet:

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

Format en instemmingsformulier

Voor de schoolscan is gebruik gemaakt van de informatie zoals al bekend; analyse, jaarplannen, ontwikkelplannen, resultaten ParnasSys. Na de scan hebben de scholen een format ingevuld en de MR goedkeuring gevraagd. Dit format en formulier zijn door OPSPOOR gemaakt en verspreid.



Formulier vaststelling schoolprogramma NPO

School:.....
Adres:.....
Postcode/plaats:.....

Verklaring

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

Stichting OPSPOOR voor primair en speciaal basisonderwijs in Pummerend en omliggende gemeenten.

Namens de oudergeleding van de Medezeggenschapsraad,

Datum:.....

Handtekening voorzitter MR:.....

Naam:.....

De NPO-middelen zijn niet op bovenschools niveau ingezet, waardoor instemming van de GMR voor de inzet van deze middelen niet nodig was.

Menukaart interventies
A1 Voor en vroegschoolse interventies
A2 Uitbreiding onderwijstijd
B1 Een op een begeleiding
B2 Individuele instructie
B3 Instructie in kleine groepen
B4 Directe instructie
B5 Leren van en met medeleerlingen
B6 Feedback
B7 Beheersgericht leren
B8 Technieken voor begrijpend lezen
B9 Gesproken taalinterventies
B10 Fonemisch bewustzijn
C1 Welbevinden leerlingen
C2 Sportieve activiteiten
C3 Cultuureducatie
C4 Metacognitie en zelfregulatie
D2 Samenwerkend leren
E1 Klassenverkleining
E2 Onderwijsassistenten en instructeurs
F1a Aanstelling inhuur personeel interventies
F1b Professionalisering zoals coaching/gerichte trainingen
F1c Schoolontwikkeling en verbetercultuur
F1e Leermiddelen
F1f Digitale technologie
F2 Ouderbetrokkenheid

De bestedingen zijn maandelijks bijgewerkt en geëvalueerd. De scholen sturen het programma bij of vullen het aan met nieuwe onderwerpen waar de behoefte het grootst is. Bovenstaand overzicht geeft inzicht in de keuze van verschillende interventies. Van de NPO middelen is 15,9% aan de inhuur van personeel niet in loondienst besteed. De inhuur is met name ingezet op cultuur onderwijs, sociaal emotionele ontwikkelingen van leerlingen, meta cognitieve en zelfregulerend leren, begrijpend lezen en rekenen en instructies op maat.

Tijdens de coronajaren werd in het leerlingvolgsysteem een lichte achteruitgang in de ontwikkeling van leerlingen waargenomen. Dankzij de inzet van de NPO-middelen konden scholen extra ondersteuning bieden om het onderwijsaanbod beter af te stemmen op de specifieke behoeften van leerlingen. In 2023 constateerde Team Kwaliteit dat de resultaten, zowel op individueel als groepsniveau, weer stabiel waren.

2.5. Financieel Beleid

Het financieel beleid van OPSPoor is gericht op een sluitende begroting in meerjarig perspectief met het uitgangspunt dat de middelen die worden ontvangen voor de leerlingen die nu op school zitten, volledig worden ingezet voor het onderwijs van deze leerlingen. Het tegenvallende resultaat van 2023 en het tekort dat in de meerjarenbegroting in ieder geval voor 2024 wordt verwacht, heeft ertoe geleid dat de planning-en-controlcyclus van OPSPoor opnieuw onder de loep genomen wordt. De tekorten zoals die zijn ontstaan leiden tot de conclusie dat de organisatie op de bedrijfsvoering onvoldoende in control is geweest. Om op deze aspecten weer in control te komen, is het in eerste instantie nodig om weer grip op de financiële uitkomsten te

krijgen. Tegelijkertijd wordt er kritisch naar de verschillende processen gekeken, zeker als blijkt dat bepaalde processen nog kunnen leiden tot ongewenste (financiële) uitkomsten. De beschrijving van de nieuwe planning-en-controlcyclus komt stapsgewijs tot stand en zal nog enige tijd in beslag nemen voordat een complete beschrijving van alle belangrijke processen is afgerond. Dit is onderdeel van het vastgestelde herstelplan welke voor de zomervakantie wordt afgerond.

Allocatie van middelen: $X-Y=Z$

Voor de allocatie van middelen naar schoolniveau wordt sinds het schooljaar 2018-2019 gewerkt met het $X-Y=Z$ model. Bij OPSPOOR maken de (v)so-scholen gebruik van een afgeleide van het model.

Doel van het model

Het doel van het model is om de binnenkomende middelen op een zodanige wijze te alloceren dat we alle scholen van de organisatie in stand kunnen houden. De beschikbare middelen, veelal gebaseerd op een bekostiging van t-1 (leerlingenaantal per 1 februari 2022) worden op basis van de geschatte leerlingenaantallen t=0 (leerlingenaantal per 1 februari 2023) herverdeeld over de verschillende scholen. Hierbij worden schoolspecifieke middelen wel toegerekend aan de school waar deze voor zijn ontvangen. De bedragen worden ontleend aan de vastgestelde begroting 2023 en meerjarenbegroting 2023-2026.

Wat betekenen de symbolen in het model:

X = Alle inkomsten die worden gegenereerd.

Y = De optelsom van alle lasten van de organisatie (excl. de formaties op de scholen).

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

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

X: • De schoolspecifieke middelen die altijd aan een school worden toegerekend zijn:

- o Vergoeding middelen werkdrukvermindering;
- o Kleine scholentoeslagen;
- o Onderwijsachterstandenbeleid;
- o Samenwerkingsverband, OSA en IB;
- o Inkomsten uit verhuur voor 50%.

Y: • Tot de totale lasten van de organisatie behoren o.a. de afgesproken bijdragen in de indirecte kosten van de bovenschoolse organisatie. 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 1,5% 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. Hiernaast wordt een 0,5% percentage besteed aan het Innovatiefonds.
- Het bruto-formatiebudget minus het knelpuntenbudget, Innovatiebudget en budget opleidingsstructuur noemen we het netto-formatiebudget.
- Het netto-formatiebudget wordt herverdeeld over de scholen op basis van een inschatting van het aantal leerlingen op 1 februari 2023.
- Aan het herverdeelde netto-formatiebudget worden de schoolspecifieke middelen toegevoegd waarna het beschikbare budget voor de formatie 2022-2023 per school kan worden vastgesteld.
- Met het beschikbare budget gaan de scholen aan de slag via het formatiemodel voor een individuele school.

Ingebouwde controlemechanismen

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

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

Onderwijsachterstandsmiddelen

De onderwijsachterstandsmiddelen (OAB-middelen) worden door OPSPoor toegerekend aan de school waar deze worden ontvangen. Er wordt geen bedrag doorberekend voor de bovenschoolse organisatie. Met deze aanvullende middelen kunnen scholen o.a. met extra formatie meer aandacht geven aan kinderen waarbij het risico op leerachterstanden relatief groot is.

Treasurybeleid

Het treasurybeleid heeft Stichting OPSPoor vastgelegd in het Treasurystatuut. OPSPoor heeft geen beleggingen en kent een defensief treasurybeleid waarbij alle overtollige middelen, via schatkistbankieren, worden ondergebracht bij het ministerie van Financiën. Een van de voordelen van dit systeem is dat over de beschikbare middelen geen negatieve rente hoeft te worden betaald. Er zijn geen beleggingen, leningen en derivaten. Er hebben geen wijzigingen plaatsgevonden in het beleid ten opzichte van het voorgaande kalenderjaar. In 2024 wordt het statuut verder geoptimaliseerd.

3. Verantwoording van de financiën

3.1 Financieel resultaat 2023

Het resultaat van 2023 was € 3,9 miljoen negatief. Begroot was een tekort van € 134 duizend.

Analyse realisatie 2023 versus begroting 2023 en realisatie 2022

Bedragen *€1.000	Realisatie 2023	Begroting 2023	Vershil	Realisatie 2022	Vershil
Baten					
Rijksbijdragen OCW	65.679	63.847	1.831	60.829	4.850
Samenwerkingsverband	1.273	1.178	95	2.120	-847
Overige overheidsbijdragen	100	30	70	42	58
Overige baten	1.245	518	727	941	303
Totaal baten	68.296	65.573	2.723	63.932	4.364
Lasten					
Personele lasten	60.760	54.719	6.040	53.828	6.932
Afschrijvingen	2.027	1.975	52	1.990	37
Huisvestingslasten	4.295	5.014	-719	4.846	-551
Overige lasten	5.298	3.998	1.300	4.534	764
Totaal lasten	72.380	65.707	6.673	65.199	7.181
Saldo baten en lasten	-4.083	-134	-3.949	-1.266	-2.817
Financiële baten en lasten	183	-	183	-	183
Totaal resultaat	-3.900	-134	-3.766	-1.266	-2.634

Het negatieve resultaat van 2023 wordt veroorzaakt door:

- Het per abuis dubbel opnemen van de werkdrukmiddelen in de begroting 2023 (2,1 mln). Hierdoor is er meer ingezet in personeel. Er is bewust gekozen om dit verlies ten laste van de algemene reserves te laten komen;
- De bestedingen vanuit de nog beschikbare NPO middelen waren in 2023 ruim € 1,6 miljoen hoger dan de NPO-bijdrage die nog in 2023 (schooljaar 22/23) ontvangen is. Dit resultaat is ten laste gebracht van de bestemmingsreserve NPO;
- Overschrijding op de overige personeelslasten, vooral door hoge kosten voor inhuur van extern personeel, o.a. voor ziektevervangingen;
- Overschrijding op de overige lasten voornamelijk veroorzaakt door kostenstijgingen door inflatie waarmee in de begroting niet voldoende rekening was gehouden. De kosten voor ICT stijgen harder dan verwacht door toenemende kosten voor licenties.
- De verschillen tussen realisatie en begroting 2023 worden bij de rijksbijdragen en de loonkosten sterk beïnvloed door de bijstelling van de bekostiging (gedurende 2023) en de cao-loonstijging die altijd volledig gebaseerd is op de jaarlijkse bijstellingen van de OCW-rijksbijdragen. De bijstelling van 2023 en de loonstijging

per 1 juli 2023 (+10%) waren veel hoger dan bij het opstellen van de begroting kon worden voorzien. Door de verkeerde berekening van de werkdrukmiddelen is het verschil tussen realisatie en begroting bij de personeelslasten veel hoger dan bij de rijksbijdragen.

Onderstaand wordt per rubriek een toelichting gegeven op de verschillen ten opzichte van de begroting (B 2023) en de realisatie van 2022.

Toelichting op de gerealiseerde baten

Rijksbijdragen en overige OCW-subsidies (B 2023: +1,8 M, +2,8%. 2022: +4,85 M, +7,4%)

Ieder jaar worden de rijksbijdragen bijgesteld op basis van de gemiddelde loonkostenontwikkeling in Nederland. Deze bijstelling leidt vervolgens tot een cao-loonstijging. In 2023 was deze loonstijging (10% vanaf 1 juli) veel hoger dan in de begroting kon worden verwacht. De bijstelling van de bekostiging voor 2023 was ruim 5%, hetgeen dekkend is voor de loonstijging voor een half jaar van 2023. De hogere rijksbijdragen t.o.v. 2022 houden naast de indexatie verband met de groei van het aantal leerlingen en de toekenning van aanvullende subsidies zoals voor verbetering basisvaardigheden.

De overige OCW-subsidies waren € 1,6 miljoen hoger dan begroot. Dit komt vooral doordat OCW steeds meer subsidies incidenteel toekent en vaak pas op een laat moment. Zo werd de toekenning van de subsidie voor verbetering basisvaardigheden pas in juni bekend gemaakt, dus kort voor het begin van het nieuwe schooljaar, waar de subsidie wel betrekking op heeft.

Inkomsten SWV (B 2023: 95 k, +7,4%. 2022: -847 k, -/- 66,6%)

De inkomsten van het samenwerkingsverband (SWV) waren hoger dan begroot, voornamelijk doordat de inkomsten van het samenwerkingsverband ook worden geïndexeerd. In 2022 liep een deel van de bekostiging voor het sbo (Het Tangram) nog via het samenwerkingsverband. In de nieuwe bekostiging (vanaf 1-1-2023) is dit opgenomen in de reguliere rijksbijdragen.

Overige overheidsbijdragen (B 2023: +70 k, +70%. 2022: +58 k, +58%)

Deze bijdragen zijn vooral van de gemeente voor gymnastiekruimtes. Ten opzichte van het kalenderjaar 2022 zijn deze nagenoeg gelijk. In de begroting waren deze te laag opgenomen.

Overige baten (B 2023: +727 k, +58%. 2022: +303 k, +24%)

In de jaarrekening 2023 zijn de private inkomsten en uitgaven niet gesaldeerd, zoals dat in de begroting en eerdere jaarrekeningen wel gedaan is. Dit veroorzaakt een verschil van € 366 k bij zowel de overige baten als de overige lasten.

Ten opzichte van de begroting 2023 valt op dat de vergoedingen voor detacheringen hoger zijn dan was verwacht. Daarnaast zijn er, met terugwerkende kracht vanaf kalenderjaar 2020, vergoedingen ontvangen voor het gebruik van elektra. Deze doorbelasting was nog niet eerder inzichtelijk. De verschillen t.o.v. 2022 worden hier ook grotendeels door verklaard.

Toelichting op de gerealiseerde lasten

Personeelslasten (B 2023: +6,0 M, +9,9%. 2022: +6,9 M, +11,4%)

De personele lasten zijn gestegen als gevolg van: de nieuwe cao, hogere lasten voor vervanging, de toename van inhuur van extern personeel vanwege moeilijk in te vullen vacatures en hogere lasten voor extern gymnastiekpersoneel. Deze laatste stijging wordt voornamelijk veroorzaakt door de volledige doorbelasting van hogere loonkosten als gevolg van de cao-loonstijging. Ook zijn de arbo-kosten toegenomen, omdat er meer wordt ingezet op preventief verzuim. Verder was er aandacht voor scholing en de begeleiding van startend personeel, waarbij een deel van de financiering wordt gedekt door een subsidie voor de regionale aanpak van het lerarentekort. Echter, er wordt ook een eigen investering gevraagd, die wel in lijn is met het strategisch personeelsbeleid van OPSPoor. Ten slotte moesten de personele voorzieningen worden verhoogd, vooral vanwege enkele langdurig zieken door bijzondere omstandigheden.

Afschrijvingslasten (B 2023: +52 k, 2,6%. 2022: +37 k, 1,8%)

De afschrijvingslasten zijn hoger dan begroot door het activeren van het groot onderhoud vanaf 1-1-2023. Hier tegenover staan juist lagere afschrijvingen omdat in de begroting 2023 geen rekening was gehouden met desinvesteringen na een opschoonactie van de materiële vaste activa.

Huisvestingslasten (B 2023: -/-719k, -16,7%. 2022: -/-551 k, -12,8%)

Door de stelselwijziging voor groot onderhoud is vanaf 2023 de dotatie aan de voorziening onderhoud geen onderdeel meer van de huisvestingslasten. In de begroting was deze post nog wel opgenomen. Het grootste deel van de onderhoudsuitgaven zijn geactiveerd, maar er is ook een substantieel deel ondergebracht onder klein onderhoud. De post kwam hierdoor bijna € 0,6 miljoen hoger uit dan begroot.

Ten opzichte van de begroting 2023 zijn zowel de schoonmaakkosten als de overige huisvestingslasten ruim € 0,2 miljoen hoger uitgevallen. De hooger schoonmaakkosten worden deels veroorzaakt doordat er sprake is geweest van oplevering van nieuwbouwprojecten, hetgeen gepaard ging met extra schoonmaakwerkzaamheden. De overige huisvestingslasten zijn hoger door een correctie op vorderingen en is incidenteel van aard.

Overige lasten (B 2023: +1,3 M, +24,5%. 2022: + 0,76 M, +14,4%)

Net als de overige baten zijn de overige lasten hoger dan begroot door het opnemen van de private uitgaven, vooral vanuit ontvangen ouderbijdragen voor de tussenschoolse opvang.

Binnen de overige lasten waren vooral de ICT- en advieskosten hoger dan begroot. De bovenschoolse ICT-lasten waren te laag ingeschat en de kosten voor licenties stijgen hard. Hogere advieskosten waren er voor het bovenschools functiehuis, aanbestedingstrajecten en voor de fusie van de Bets Frijling. Dus voornamelijk incidentele kosten. Verder waren er hogere lasten voor de GMR omdat extra is ingezet op scholing.

De lasten voor de administratieve software vielen in 2023 hoger uit dan in 2022. De stijging van deze lasten is echter tijdelijk, want in 2024 is een efficiencyslag behaald door de administratie te insourcen. Over de gehele linie zijn de kosten ook hoger vanwege de inflatie.

Financiële baten (B 2023 en 2022: +183 k)

Na de negatieve rentes in de jaren 2021 en 2022 waren er geen rentebaten begroot voor 2023. Met de stijgende rente is er wel weer een substantieel bedrag aan rente ontvangen.

Resultaat Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

Het tekort van 2023 wordt voor een deel gedekt vanuit de bestemmingsreserve NPO die gevormd is doordat niet alle ontvangen NPO-middelen in 2021 en 2022 direct werden ingezet. En als er extra uitgaven werden gedaan dan werden de kosten niet altijd op NPO geboekt. Daardoor was er in 2022 een fors negatief resultaat van € 1,27 miljoen, terwijl op NPO juist een positief saldo van € 1,95 miljoen werd gerealiseerd. Ook in 2023 zijn niet alle kosten in eerste instantie op NPO geboekt. De opschoning hiervan is meegenomen in het formatieproces 2024-2025.

Over 2023 is beter bekeken of uitgaven die hebben geleid tot het negatieve resultaat van 2023 konden worden toegeschreven aan doelstellingen van het Nationaal Programma Onderwijs. Bij veel scholen was er sprake van extra inzet van personeel of het klein houden van klassen om zo de leerlingen een extra onderwijsimpuls te kunnen bieden. Maatregelen die heel goed vanuit NPO-middelen gefinancierd kunnen worden, al was dit vooraf niet zo bedacht.

Nationaal Programma Onderwijs bedragen * € 1.000	2023	2022
NPO baten	2.880	3.390
<u>NPO lasten</u>	<u>4.494</u>	<u>2.149</u>
Resultaat NPO	-1.614	1.241
Bestemmingsreserve NPO	1.304	2.918

Vanuit NPO is gesteld dat de resterende NPO-middelen nog tot en met schooljaar 2024-2025 conform NPO-doelstellingen besteed kunnen worden. Voor 2024 wordt nog een fors tekort voorzien. Een deel van dit tekort ontstaat door loonkosten van personeel dat het lopende en komende schooljaar wordt ingezet om NPO-doelstellingen te realiseren.

Aldus wordt het resterende budget van de bestemmingsreserve ingezet waarvoor het bedoeld is.

Financiële kengetallen – baten en lasten

Kengetallen - baten en lasten	2023	2022	Streefwaarden Meer Primair
Rentabiliteit (1-jarig)	-5,7%	-2,0%	gemiddeld 0%
Totale baten / Rijksbijdragen	104,0%	105,1%	104%
Personele lasten / Rijksbijdragen	92,5%	88,5%	87%
Materiële lasten / Rijksbijdragen	17,7%	18,7%	17%

Voor de rentabiliteit (resultaat/ totale baten) wordt normaliter gestreefd om jaarlijks tussen -1% en +1% van de totale baten te blijven. Voor de lange termijn is een sluitende begroting (gemiddeld ongeveer 0%) in meerjarig perspectief de doelstelling.

Vanwege de verslechterde financiële situatie van OPSPoor zal voor de komende jaren gestreefd worden naar een rentabiliteit van ten minste +2% vanaf 2025. Aanvullend daarop wordt jaarlijks een bedrag van € 1.500.000 toegevoegd aan de bestemmingsreserve groot onderhoud. Om de financiële doelstellingen te halen zijn streefwaarden geformuleerd voor de personele en materiële lasten en de totale baten ten opzichte van de rijksbijdragen. De inkomsten van het samenwerkingsverband zijn hierbij geen onderdeel van de rijksbijdragen.

In 2023 waren de rijksbijdragen nog extra hoog door het laatste deel van de aanvullende bekostiging vanuit het NPO. Desondanks kwam het kengetal personele lasten/ rijksbijdragen ruimschoots boven de streefwaarde van 87% uit. Voor het kengetal materiële lasten/ rijksbijdragen zou 17% de streefwaarde moeten zijn geweest. In 2022 was de uitkomst met 18,7% hoger omdat toen nog sprake was van de dotatie aan groot onderhoud. Maar ook toen waren de materiële lasten naar verhouding te hoog.

Financiële positie op balansdatum

Bedragen * €1.000					
Activa	31-12-2023		Passiva	31-12-2022	
	31-12-2023	31-12-2022		31-12-2023	31-12-2022
Materiële vaste activa	12.233	8.485	Eigen vermogen	7.308	7.662
Financiële vaste activa	30	22	Voorzieningen	1.821	4.532
Vorderingen	3.542	8.239			
Liquide middelen	2.835	3.846	Kortlopende schulden	9.510	8.398
Totaal activa	18.640	20.592	Totaal passiva	18.640	20.592

Belangrijkste verschillen ten opzichte van 2022

- Het eigen vermogen is afgenomen met het resultaat van € 3,9 miljoen.

- De materiële vaste activa zijn toegenomen met € 3,75 miljoen. Dit wordt enerzijds verklaard door het activeren van groot onderhoud vanaf 2023 (€ 1,8 miljoen) en anderzijds door investeringen in duurzaamheid van gebouwen, meubilair en ICT.
- De investeringen in ICT bedroegen in 2023 € 1,15 miljoen. Maar daar staan € 1,17 miljoen aan afschrijvingen tegenover.
- De financiële vaste activa bestaan volledig uit waarborgsommen. Er is geen sprake van beleggingen.
- De vorderingen zijn met € 4,7 miljoen gedaald. Dit komt vooral door betalingen van de gemeente voor nieuwbouwprojecten die OPSPOOR gedeeltelijk heeft voorgefinancierd. Het restant van de vorderingen op de gemeente is in het voorjaar van 2024 ontvangen. De kortlopende schulden zijn € 1,1 miljoen hoger dan op de balansdatum van 2022. Dit komt juist door een schuld aan de gemeente omdat aanvankelijk ook een investering in duurzaamheid bij de gemeente als declaratie was ingediend. Maar dit betreft een eigen investering van OPSPOOR die ervoor moet zorgen dat het betreffende gebouw volledig energieneutraal is, hetgeen een besparing oplevert op de energielasten.
- De stand van de voorzieningen is gedaald met € 2,7 miljoen. Dit komt volledig door de stelselwijziging, waardoor de voorziening voor groot onderhoud is vervallen ten gunste van het eigen vermogen. Deze stelselwijziging is verwerkt per 1 januari 2023.
- De personele voorzieningen zijn met € 835 duizend toegenomen. Dit komt vooral door een extra dotatie voor de voorziening voor langdurig zieken, hetgeen verband houdt met enkele ziektegevallen aan het eind van 2023, waarbij herstel en terugkeer in het arbeidsproces niet waarschijnlijk zijn.
- Per 1 januari 2023 heeft er een stelselwijziging plaatsgevonden en is de voorziening voor groot onderhoud opgeheven. De kosten voor groot onderhoud worden vanaf 2023 geactiveerd. Het bedrag van de voorziening is vrijgevallen ten bate van het eigen vermogen. Binnen het eigen vermogen wordt een bestemmingsreserve voor groot onderhoud gevormd om goed zichtbaar te houden dat er voldoende middelen zijn om het groot onderhoud uit te kunnen voeren.

Door al deze ontwikkelingen is de stand van de liquide middelen met € 1,01 miljoen afgenomen.

Kengetallen - balanspositie	2023	2022	Signaleringswaarde onderwijsinspectie
Solvabiliteit 1 (excl. voorzieningen)	0,39	0,37	-
Solvabiliteit 2 (incl. voorzieningen)	0,49	0,59	lager dan 0,30
Liquiditeit (current ratio)	0,67	1,44	lager dan 0,50
Weerstandsvermogen	-7,4%	-1,3%	-

Formules kengetallen:

- Solvabiliteit 1 (excl. voorz.) = Eigen vermogen/ totaal vermogen.

- Solvabiliteit 2 (incl. voorz.) = (Eigen vermogen + voorzieningen)/ totaal vermogen.
- Liquiditeit (current ratio) = Vlottende activa/ kortlopende schulden.
- Weerstandsvermogen (PO) = (Eigen vermogen -/- MVA)/ rijksbijdragen (incl. SWV).

Volgens bovenstaande ratio's is de financiële positie verslechterd door lagere waarden voor de solvabiliteit 2 en de liquiditeit. De liquiditeit is niet onder de signaleringswaarde van de Inspectie gekomen. De financiële positie is echter wel zorgelijk en de stichting heeft begin 2024 uitstel van betaling bij de Belastingdienst aangevraagd voor een periode van 4 maanden. De stichting heeft inmiddels de achterstand 3 maanden ingelopen en de laatste betaling volgt uiterlijk februari 2025. De daling van de solvabiliteit (incl. voorzieningen) is nog enigszins beperkt gebleven omdat het balanstotaal met € 1,95 miljoen is gedaald.

Hoe de financiële positie wekelijk is, kan beter worden beoordeeld door te kijken naar het kengetal werkkapitaal in vergelijking met een halve maand aan personele lasten.

Het werkkapitaal is met € 6,8 miljoen gedaald terwijl de personele lasten zijn gestegen. Eind 2022 was het werkkapitaal nog positief en ook nog hoger dan een halve maand aan personele lasten.

Voor een stichting met de omvang van OPSPoor is de financiële positie ruim voldoende tot goed als het werkkapitaal ten minste gelijk is aan een halve maand aan personele lasten. Om deze situatie weer te bereiken is een verbetering van het werkkapitaal nodig van bijna € 5,7 miljoen.

Kengetallen - balanspositie bedragen * € 1.000	2023	2022
Werkkapitaal	-3.133	3.687
<u>½ maand personele lasten</u>	<u>2.532</u>	<u>2.243</u>
Verschil	-5.665	1.444
Nieuwe norm Inspectie vermogenspositie	14.779	11.677
<u>Eigen vermogen -/- privaat vermogen</u>	<u>7.118</u>	<u>7.447</u>
Verschil	7.660	4.230

Formules kengetallen:

- Werkkapitaal = Vlottende activa -/- kortlopende schulden
- Norm Inspectie Publiek Vermogen = 50% van aanschafwaarde gebouwen *1,27 + boekwaarde overige materiële vaste activa + 5% van totale baten

De Inspectie van het Onderwijs (rekenschap) heeft een norm ingevoerd om te beoordelen of het publieke deel van het eigen vermogen mogelijk bovenmatig is en

daardoor ondoelmatig en ongewenst. Het publieke deel van het eigen vermogen van OPSPOOR ligt ver onder deze signaleringswaarde van de Inspectie.

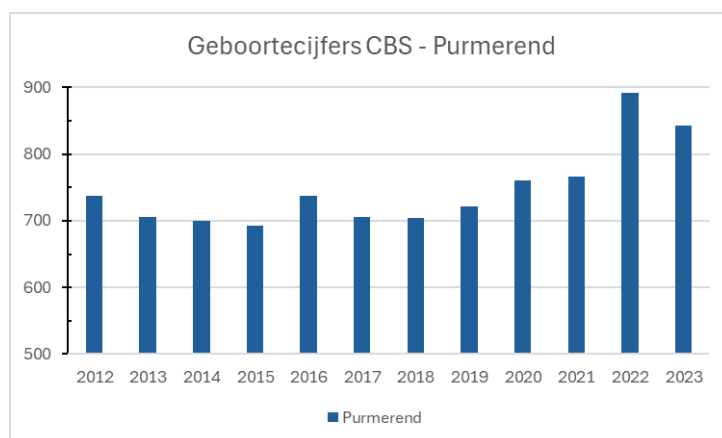
3.2. Ontwikkelingen in meerjarig perspectief/ continuïteitsparagraaf

In de volgende paragrafen wordt ingegaan op de toekomstige ontwikkelingen voor de stichting zoals deze geraamd zijn in de meerjarenbegroting (MJB). Om de continuïteit van de stichting te kunnen waarborgen, is het noodzakelijk dat de baten en lasten in meerjarig perspectief tot gewenste resultaten leiden. Belangrijkste factoren zijn enerzijds het aantal leerlingen, de basis voor de bekostiging, en anderzijds de personele bezetting, die bepalend is voor de totale loonkosten en verreweg het grootste deel van de lasten vormt.

De basis voor de MJB is dan ook de prognose van het aantal leerlingen en de bijpassende formatie.

Leerlingen

De ontwikkeling van het aantal leerlingen van OPSPOOR verschilt per gemeente en per onderwijssoort. Het totale aantal leerlingen bereikte op de teldatum van 2023 het laagste niveau. Dit heeft dus effect op de bekostiging voor kalenderjaar 2024. Vanaf 2024 stijgt het totale aantal leerlingen weer, vooral door een forse stijging van het leerlingenaantal in Purmerend. De prognoses zijn gebaseerd op de geboortecijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) per gemeente. In Purmerend is een stijging van het aantal geboortes te zien in 2020 en 2021 ten opzichte van de jaren daarvoor (2017-2019) en vervolgens is er een flinke toename in 2022. Daarna lijkt het aantal geboortes op een duidelijk hoger niveau te stabiliseren in vergelijking met de geboortejaren van de leerlingen die momenteel op de basisscholen zitten (2012-2019). De eerste maanden van 2024 laten een nog hoger aantal geboortes per maand zien dan in 2022.

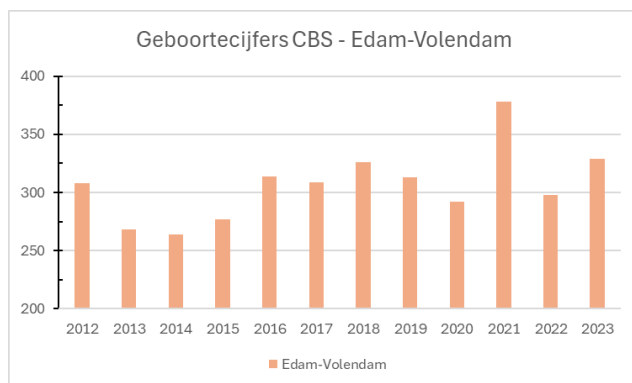


Kinderen uit 2012 stromen vooral in 2024 door naar het voorgezet onderwijs. Kinderen uit 2020 starten juist in 2024 in het basisonderwijs. Op basis van deze cijfers is de

ontwikkeling van het aantal leerlingen van OPSPOOR goed te verklaren en ook te voorspellen voor de komende jaren. Het tempo waarin nieuwbouw zich ontwikkelt, kan de groei van het aantal leerlingen nog extra in positieve zin beïnvloeden. Hetzelfde geldt voor extra instroom van leerlingen door immigratie (kinderen van vluchtelingen of arbeidsmigranten).

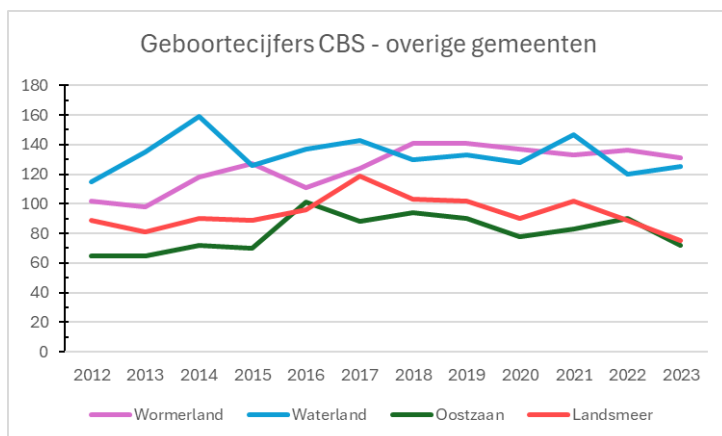
Het werkelijke aantal leerlingen van OPSPOOR in Purmerend schommelt rond 70% van het aantal geboortes in een bepaald kalenderjaar. Voor de prognoses is daarom met dit percentage gerekend voor de instroom in de komende jaren. Voor de uitstroom is gerekend met het huidige aantal leerlingen in groep 8 en het aantal leerlingen in de komende jaren in het 8e leerjaar.

De gemeente Edam-Volendam is na Purmerend de grootste gemeente in het voedingsgebied van OPSPOOR. Maar omdat slechts ongeveer 20% van het aantal geboren kinderen uit deze gemeente naar een school van OPSPOOR gaat, is het effect op het totale aantal leerlingen beperkt. Voor kinderen uit de geboortejaren 2013-2016 ligt het percentage dat naar OPSPOOR-scholen gaat overigens op 25%.



In Edam-Volendam is vooral een piek te zien in 2021, hetgeen een direct verband kan hebben met de coronapandemie (corona-baby's).

In de overige gemeentes is een wisselend beeld te zien in de geboortecijfers. Kleinere aantallen geven eerder grotere schommelingen in dergelijke cijfers. Bij deze gemeenten lijkt het aandeel van leerlingen dat naar scholen van OPSPOOR gaat wel te dalen. Een sterk veranderend marktaandeel maakt het lastig om een nauwkeurige prognose te maken.



Het aantal leerlingen van het speciaal basisonderwijs (sbo) daalt gestaag. Dit is in principe ook een van de doelstellingen van passend onderwijs, al is het de vraag of deze tendens daadwerkelijk zal doorzetten. In het speciaal onderwijs (so en vso) wordt vooralsnog van een lichte stijging van het leerlingenaantal uitgegaan. De scholen voor speciaal onderwijs geven aan dat het aantal aanmeldingen de laatste tijd dusdanig is dat er mogelijk met een grotere stijging rekening moet worden gehouden.

Gerealiseerde en geprognoseerde aantal leerlingen.

	Realisatie 2022	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Prognose 2025	Prognose 2026	Prognose 2027
Aantal leerlingen basisonderwijs per 1 feb.						
Purmerend	4.001	3.957	4.033	4.104	4.178	4.358
Wormerland	917	940	918	909	910	897
Waterland	845	802	785	778	763	737
Oostzaan	619	626	615	608	594	600
Edam-Volendam	556	549	564	563	581	567
Landsmeer	465	430	439	414	408	388
Totaal aantal leerlingen basisonderwijs	7.403	7.304	7.354	7.376	7.434	7.547
Speciaal basisonderwijs	205	190	185	184	170	170
Speciaal en voortgezet speciaal onderwijs	253	268	259	263	265	267
Totaal aantal leerlingen	7.861	7.762	7.798	7.823	7.869	7.984

Het aantal leerlingen in bovenstaande tabel per 1-2-24 is het werkelijke aantal op de teldatum voor de bekostiging van kalenderjaar 2025.

Formatie en aantal leerlingen per fte

	Realisatie 2022	Realisatie 2023	Prognose 2024	Prognose 2025	Prognose 2026	Prognose 2027
Personele bezetting in fte per 31 december						
Directie	31,9	32,1	35,7	35,3	33,7	34,3
Onderwijzend Personeel (OP)	412,7	407,2	366,9	362,6	362,6	362,6
Ondersteunend personeel (OOP)	207,0	200,0	164,2	163,2	163,2	163,2
Totale personele bezetting	651,6	639,3	566,8	561,1	559,5	560,1

In bovenstaande tabel is duidelijk de teruggang in formatie te zien van 2023 (schooljaar 2023-2024) naar 2024 (schooljaar 2024-2025). Daarna blijft de formatie redelijk stabiel, terwijl het aantal leerlingen vanaf 2024 wel toeneemt. De dalende trend in de formatie komt enerzijds door beëindiging van de NPO-subsidies, waardoor afscheid genomen wordt van tijdelijk personeel dat is aangesteld voor het realiseren van de doelstellingen van het Nationaal Programma Onderwijs. Anderzijds wordt de formatie vanaf 2024 verder omlaag gebracht opdat de stichting weer financieel gezond kan worden.

In 2023 werd er een fors negatief resultaat gerealiseerd. Dit kwam tot uitdrukking in het kengetal ‘personele lasten/ rijksbijdragen’ dat ruim boven de streefwaarde uitkwam. Omdat de personeelslasten voor het grootste deel uit loonkosten van de (vaste) formatie bestaat en de rijksbijdragen bepaald worden door het aantal leerlingen, geeft ook het kengetal ‘aantal leerlingen per fte’ en specifiek ‘aantal leerlingen per fte OP’ een indicatie voor de gewenste verhouding tussen het aantal leerlingen en de totale formatie of de formatie aan leerkrachten. Gestreefd wordt naar een ratio, waarbij zowel de onderwijskundige als de financiële doelstellingen van de stichting kunnen worden gerealiseerd.

Aantal leerlingen per fte	Realisatie 2022	Realisatie 2023	Prognose 2024	Prognose 2025	Prognose 2026	Prognose 2027
Aantal leerlingen (1-2) / totale formatie	12,1	12,1	13,8	13,9	14,1	14,3
Aantal leerlingen (1-2) / fte OP	19,0	19,1	21,3	21,6	21,7	22,0

Gezien de uitkomsten in de MJB kan uit bovenstaande tabel geconcludeerd worden dat het aantal leerlingen per fte (totaal) ongeveer 14 moet zijn en het aantal leerlingen per fte OP ten minste 21,5. Voor individuele scholen kunnen de gewenste ratio's behoorlijk verschillen. Voor kleine scholen en scholen met veel achterstandsléerlingen liggen de ratio's beduidend lager dan voor grote scholen zonder achterstandsléerlingen. Voor het sbo en so geldt dit nog in veel sterkere mate. De basisscholen met lagere ratio's moeten in voldoende mate gecompenseerd worden met aanvullende bekostiging, zoals de kleine scholentoeslag en bekostiging voor onderwijsachterstandenbeleid.

Meerjarenbegroting

Onderstaande meerjarenbegroting is opgenomen in de herziene begroting 2024. Met deze herziene begroting zijn de op 8 december 2023 vastgestelde begroting en meerjarenbegroting komen te vervallen.

De herziene begroting 2024 is op 23 juni 2024 vastgesteld door het College van Bestuur en goedgekeurd door de Raad van Toezicht. De MJB is als addendum op de herziene begroting 2024 op 20 september vastgesteld door het College van Bestuur en op 25 september goedgekeurd door de Raad van Toezicht.

Bedragen * € 1.000	Realisatie 2022	Realisatie 2023	Begroting 2024	MJB 2025	MJB 2026	MJB 2027	MJB 2028
Baten							
Rijksbijdragen OCenW	60.829	65.679	67.095	68.051	67.544	67.643	68.100
Passend onderwijs	2.120	1.273	1.507	1.507	1.507	1.507	1.507
Overige overheidsbijdragen	42	100	42	50	50	50	50
Overige baten	941	1.245	530	600	600	600	600
Totaal baten	63.932	68.296	69.174	70.208	69.701	69.800	70.257
Lasten							
Personeelslasten	53.828	60.760	60.225	56.424	56.046	56.225	56.712
Afschrijvingen	1.990	2.027	2.089	2.100	2.130	2.190	2.300
Huisvestingslasten	4.846	4.295	3.980	4.330	4.330	4.330	4.330
Overige lasten	4.534	5.298	4.677	4.500	4.500	4.500	4.500
Totaal lasten	65.199	72.380	70.971	67.354	67.006	67.245	67.842
Saldo baten en lasten	-1.266	-4.083	-1.797	2.855	2.695	2.555	2.415
Financiële baten en lasten	-	183	12	45	45	45	45
Totaal resultaat	-1.266	-3.900	-1.785	2.900	2.740	2.600	2.460

NB In tegenstelling tot de indeling van de jaarrekening zijn in de MJB de inkomsten voor passend onderwijs van het samenwerkingsverband apart weergegeven. In de jaarrekening is dit onderdeel van de rijksbijdragen.

In de realisatie (jaarrekening) zijn de ontvangen ouderbijdragen en bijbehorende uitgaven apart weergegeven bij de overige baten en lasten, In de begroting en MJB zijn deze bedragen gesaldeerd. Daardoor zijn de overige baten en lasten in de MJB lager dan in de realisatie van 2023.

Door een stelselwijziging worden uitgaven voor onderhoud vanaf 2023 niet meer vanuit een voorziening gefinancierd maar wordt er geactiveerd, hetgeen leidt tot afschrijvingslasten. Het zal meerdere jaren duren voordat de afschrijvingslasten voor uitgevoerd onderhoud op het niveau komt van de jaarlijkse dotatie die in 2022 was opgenomen. In 2022 was deze dotatie bijna € 1,8 miljoen. In de begroting 2024 zijn de kosten voor klein onderhoud met ongeveer € 0,3 miljoen verhoogd. t.o.v. de realisatie in 2023.

De meerjarenbegroting (MJB) laat in 2024 nog een fors tekort zien, maar vanaf 2025 is het resultaat positief. Het resultaat van 2025 lijkt met ruim € 2,9 miljoen zeer goed, maar vanuit dit resultaat moet wel ten minste € 1,5 miljoen gereserveerd worden voor toekomstig onderhoud, waar eerst via de dotatie voor werd 'gespaard'. Omdat de afschrijvingslasten in de MJB toenemen, vooral omdat er steeds meer onderhoud zal worden geactiveerd, zal de noodzaak tot reservering voor groot onderhoud jaarlijks afnemen met € 150 duizend per jaar.

Om tot een drastische verbetering te komen van de resultaten in de MJB zijn stevige maatregelen in gang gezet, die voor vrijwel alle scholen duidelijk voelbaar zijn. De belangrijkste maatregel is niet zo zeer een bezuiniging, maar moet worden gezien als normalisering van de formatie per school. Het effect hiervan wordt echter pas zichtbaar vanaf het schooljaar 2024-2025. Het tekort in de begroting 2024 wordt volledig veroorzaakt door de hoge personele bezetting in schooljaar 2023-2024. In de laatste maanden van 2024 is dit slechts in beperkte mate om te buigen, maar vanaf 2025 zullen

de maatregelen effect hebben op het gehele kalenderjaar. Andere maatregelen om tot betere (financiële) resultaten te komen, zijn het verlagen van bovenschoolse kosten en het terugbrengen van het aantal projecten, waarbij niet voldoende duidelijk is of de financiële dekking gewaarborgd is. In de MJB is hier voornamelijk in beperkte mate mee gerekend omdat eerst met grotere zekerheid moet komen vast te staan dat besparingen daadwerkelijk haalbaar zijn.

De aansturing zal zodanig moeten zijn dat de uitkomsten zoals in bovenstaande MJB zijn gepresenteerd ook daadwerkelijk worden gerealiseerd. Deze MJB wordt daarmee nadrukkelijk een belangrijk sturingsinstrument van OPSPoor. Er zijn verschillende factoren die voor een beter financieel beeld kunnen zorgen. De belangrijkste factoren worden hier opgesomd:

- Daadwerkelijke realisatie van lagere bovenschoolse kosten;
- Sterkere groei van het aantal leerlingen vanaf 2025 → extra groeibekostiging in 2025 en 2026;
- Extra subsidie, met name door verlenging of verandering van de OCW-subsidie voor basisvaardigheden.
- Een taakstellende investeringsbegroting met een investeringsplafond van € 3,8 miljoen per jaar, zolang de financiële positie nog niet op het gewenste niveau is teruggekeerd.

Bij meer natuurlijk verloop, bijvoorbeeld door oudere medewerkers die kiezen voor een vervroegd pensioen, kan de besparing hoger worden als voor de invulling van de vacature voornamelijk startende leraren kunnen worden aangesteld. In de huidige MJB zijn slechts in zeer beperkte mate vacatures opgenomen, omdat het uitgangspunt voornamelijk is dat er voldoende personeel beschikbaar is voor de invulling van vacatures die de komende periode kunnen ontstaan.

Het is echter ook mogelijk dat er tegenvallers ontstaan, bijvoorbeeld door een lagere instroom van het aantal leerlingen of lagere toekenningen van aanvullende subsidies dan nu in de MJB verwerkt. In dat geval is het niet uit te sluiten dat er aanvullende maatregelen genomen moeten worden om de gewenste financiële resultaten alsnog te kunnen behalen.

Als er meer inzicht is op bovenstaande onzekere factoren, dan zal duidelijk worden of voor de begroting 2025 en dan vooral voor het schooljaar 2025-2026 aanvullende vooral formatieve maatregelen nodig zijn.

Meerjarige balans

Activa	Realisatie	Realisatie	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose
	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025	31-12-2026	31-12-2027	31-12-2028
Materiële vaste activa	8.485	12.233	13.108	14.808	16.478	18.088	19.588
Financiële vaste activa	22	30	30	30	30	30	30
Totaal vaste activa	8.507	12.262	13.138	14.838	16.508	18.118	19.618
Vorderingen	8.239	3.542	1.800	1.800	1.800	1.800	1.800
Liquide middelen	3.846	2.835	234	934	2.004	2.994	3.954
Totaal vlottende activa	12.085	6.377	2.034	2.734	3.804	4.794	5.754
Totaal activa	20.592	18.640	15.173	17.572	20.312	22.912	25.372

Passiva	Realisatie	Realisatie	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose
	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025	31-12-2026	31-12-2027	31-12-2028
Algemene reserve	4.530	2.268	333	3.232	5.972	8.572	11.032
Bestemmingsreserve - publiek	2.918	4.850	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000
Bestemmingsreserve - privaat	215	190	190	190	190	190	190
Eigen vermogen	7.662	7.308	5.523	8.422	11.162	13.762	16.222
Vorzieningen	4.532	1.821	950	950	950	950	950
Kortlopende schulden	8.398	9.510	8.700	8.200	8.200	8.200	8.200
Totaal passiva	20.592	18.640	15.173	17.572	20.312	22.912	25.372

Bovenstaande geprognosticeerde balansen wijken op onderdelen af van de door het college van bestuur vastgestelde en door de raad van toezicht goedgekeurde meerjarenbegroting omdat in de balans zoals hierboven vermeld rekening is gehouden met de definitieve cijfers over 2023 die op het moment van vaststellen en goedkeuren van de meerjarenbegroting 2024 nog niet bekend waren.

In de meerjarige balans zijn de volgende ontwikkelingen verwerkt:

- De materiële vaste activa nemen toe omdat het groot onderhoud vanaf 2023 wordt geactiveerd. Aangezien een deel van de onderhoudswerkzaamheden een lange looptijd heeft, blijft het effect op de afschrijvingslasten aanvankelijk beperkt.
- Een inschatting van de vorderingen in meerjarig perspectief is niet goed mogelijk en worden daarom constant gehouden in de meerjarige balans. Wel is een aflossing van de gemeente voor nieuwbouwprojecten verwerkt die in 2023 nog een substantieel onderdeel van de vordering vormde.
- Voor de personele voorzieningen wordt verondersteld dat de jaarlijkse dotatie gelijk zal zijn aan de jaarlijkse onttrekkingen uit de voorzieningen. Alleen voor 2024 wordt een substantiële verlaging van de voorziening verwacht. Dit komt door de verhoging van de voorziening per balansdatum 2023 vanwege enkele bijzondere situaties. Dit zal leiden tot een hoge (incidentele) onttrekking in 2024. Per saldo worden de voorzieningen vanaf 2025 dus constant gehouden. En ook de kortlopende schulden worden constant gehouden in de meerjarige balans, al zal op de balansdatum van 2024 en 2025 nog wel sprake zijn van een verlaging, met name door uitputting van de post 'nog te besteden OCW-subsidies'.

- Het eigen vermogen verandert door het jaarlijkse resultaat. Binnen het eigen vermogen is er ook een verandering van de (publieke) bestemmingsreserves. De bestemmingsreserve NPO wordt in 2024 en 2025 afgebouwd terwijl er in 2024 juist een bestemmingsreserve gevormd wordt voor groot onderhoud.
- Vooralsnog wordt ingeschat dat deze bestemmingsreserve niet hoger hoeft te worden dan € 5 miljoen, hetgeen in deze versie van de meerjarige balans na boekjaar 2024 wordt bereikt. Als er gedurende lange tijd veel groot onderhoud is geactiveerd, dan geven de bijbehorende afschrijvingslasten een betrouwbaarder beeld van de werkelijke jaarlijkse kosten binnen de MJB en is het aanhouden van de bestemmingsreserve niet meer nodig. Dit is echter pas het geval na meer dan 10 jaar.
- Het saldo van liquide middelen wordt naast de te verwachten jaarlijkse resultaten vooral beïnvloed door het verschil tussen de investeringen en de afschrijvingslasten. De eerstkomende 5 tot 10 jaar zullen de investeringen steeds hoger zijn omdat tegenover de uitgaven (investeringen) voor groot onderhoud voorlopig nog geen vergelijkbare afschrijvingslasten staan.
- De afname van de liquide middelen is het saldo van met name de operationele kasstroom en de netto investeringen. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar het kasstroomoverzicht dat is opgenomen in de jaarrekening.

De toekomstige investeringen zijn opgenomen in een meerjarig investeringsplan (MIP) en de uitgaven voor onderhoud in het meerjarig onderhoudsplan (MJOP). Met de stelselwijziging voor onderhoud is het MJOP ook onderdeel geworden van het investeringsplan.

Bedragen * € 1.000	Realisatie 2022	Realisatie 2023	Prognose 2024	MJB 2025	MJB 2026	MJB 2027	MJB 2028
Investeringsbegroting							
Gebouwen en onderhoud	227	2.671	1.807	2.350	2.350	2.350	2.350
Inventaris en apparatuur	1.977	1.781	795	500	500	500	500
ICT	938	1.150	281	750	750	750	750
Leermiddelen	246	173	82	200	200	200	200
Totaal investeringen	3.389	5.774	2.965	3.800	3.800	3.800	3.800

Door de stelselwijziging voor groot onderhoud zijn de investeringen in 2023 substantieel hoger dan voorgaande jaren. De tijdelijke investeringsstop vanaf begin 2024 heeft voor een deel geleid tot aanpassing van de investeringsbegroting. Voor de investeringsstop werd ingevoerd, waren er echter al investeringen gedaan of in gang gezet. En voor groot onderhoud en investeringen in verduurzaming van schoolgebouwen zijn al contracten met aannemers afgesloten. Het is bovendien niet verstandig om het risico te nemen dat er achterstallig onderhoud ontstaat, hetgeen meestal leidt tot hogere kosten op langere termijn.

Voor de investeringen in inventaris, ICT en leermiddelen is het vooral de vraag of de investeringsstop slechts een uitstel van de investeringen betreft of dat de investeringen ook structureel zullen worden verlaagd. Met de recentelijk vastgestelde herziene MJB is

ook een taakstellende investeringsbegroting vastgesteld met een maximum van € 3,8 miljoen per jaar.

Ontwikkeling kengetallen

Financiële kengetallen	Realisatie 2022	Realisatie 2023	Prognose 2024	Prognose 2025	Prognose 2026	Prognose 2027	Prognose 2028
Solvabiliteit 1 (excl. voorzieningen)	0,37	0,39	0,36	0,48	0,55	0,60	0,64
Solvabiliteit 2 (incl. voorzieningen)	0,59	0,49	0,46	0,56	0,62	0,66	0,69
Liquiditeit (current ratio)	1,44	0,67	0,25	0,35	0,49	0,62	0,74
Werkkapitaal * € 1.000	3.687	-3.133	-6.216	-5.016	-3.946	-2.956	-1.996
Normatief vermogen Inspectie * € 1.000	11.677	14.779	15.161	16.211	17.187	18.179	19.079
Eigen vermogen +/- privaat vermogen * € 1.000	7.447	7.118	5.333	8.233	10.972	13.572	16.032
Verschil * € 1.000	4.230	7.660	9.828	7.978	6.215	4.607	3.047
Rentabiliteit	-2,0%	-5,7%	-2,6%	4,1%	3,9%	3,7%	3,5%
Totale baten / Rijksbijdragen	105,1%	104,0%	103,1%	103,2%	103,2%	103,2%	103,2%
Totale lasten / Rijksbijdragen	107,2%	110,2%	105,8%	99,0%	99,2%	99,4%	99,6%
Personele lasten / Rijksbijdragen	88,5%	92,5%	89,8%	82,9%	83,0%	83,1%	83,3%
Materiële lasten / Rijksbijdragen	18,7%	17,7%	16,0%	16,1%	16,2%	16,3%	16,3%

De liquiditeitsratio is per 2023 nog boven de signaleringswaarde van de Inspectie van 0,50 gebleven maar zal in 2024 met de huidige inschatting dalen naar 0,25 en dus onder de signaleringswaarde komen. Daarna is een lichte stijging voorzien, maar het zal tot 2027 duren voordat dit kengetal weer boven de signaleringswaarde komt. De solvabiliteit (incl. voorzieningen) blijft wel boven de signaleringgrens van de Inspectie van 0,30. De kengetallen geven aan dat de financiële positie van OPSPoor zorgelijk is en voor lange periode zorgelijk blijft, met name de liquiditeit.

Het werkkapitaal is vanaf 2023 negatief, hetgeen gepaard gaat met een liquiditeit lager dan 1,0. Op lange termijn – na 2027 – zal gestreefd worden om het werkkapitaal met circa € 6,2 miljoen te verbeteren t.o.v. de verwachte uitkomst eind 2024, zodat de liquiditeit weer boven 1,0 uitkomt en het werkkapitaal dus weer positief is.

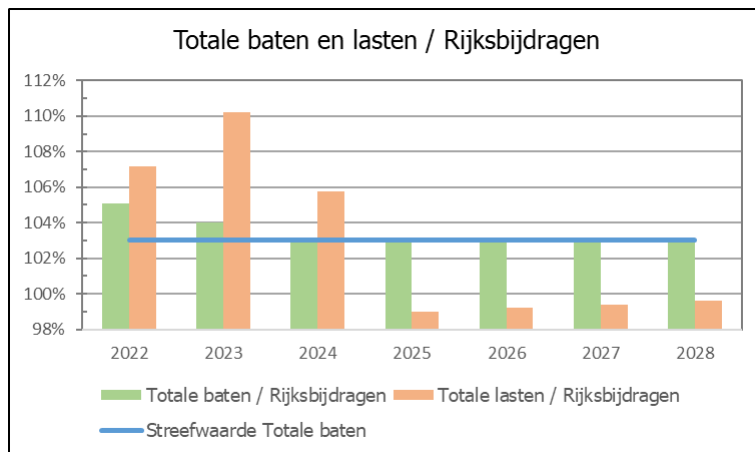
Onderwijsinstellingen met een gezonde financiële positie streven naar een jaarlijks resultaat tussen -1 en +1 procent van de totale baten (rentabiliteit). Voor OPSPoor geldt vanaf 2025 dat de rentabiliteit ten minste 2 procent dient uit te komen. Net zo lang tot het werkkapitaal de gewenste hoogte heeft bereikt. De financiële sturing zal hierop dus gericht zijn.

Voor sturing op de begroting en meerjarenbegroting (MJB) worden streefwaarden aangehouden voor de volgende kengetallen om te kunnen komen tot bovengenoemde doelstelling:

Streefwaarden financiële kengetallen voor baten en lasten

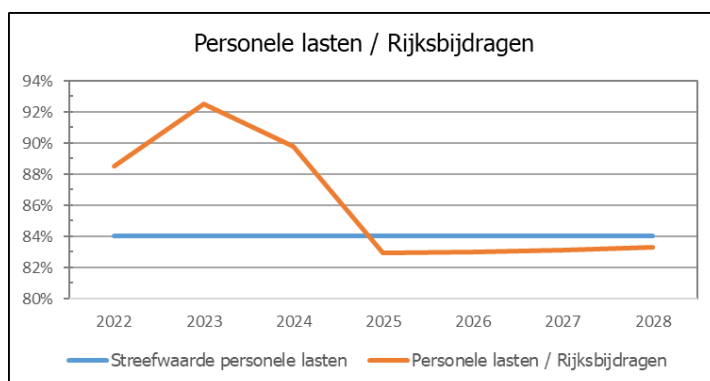
Totale baten / Rijksbijdragen	103%
Personele lasten / Rijksbijdragen	84%
Materiële lasten / Rijksbijdragen	16%

Het kengetal 'totale baten/ rijksbijdragen' geeft een indicatie van de overige inkomsten: bijdragen van het samenwerkingsverband en de gemeente en overige inkomsten. Dat is namelijk het deel boven 100%. Uit de MJB blijkt dat voor dit kengetal een uitkomst van 103% als uitgangswaarde of streefwaarde kan worden gehanteerd. De realisatie in 2023 heeft een hogere uitkomst omdat de private inkomsten en uitgaven niet zijn gesaldeerd, maar apart zijn opgenomen bij de (overige) baten en lasten.



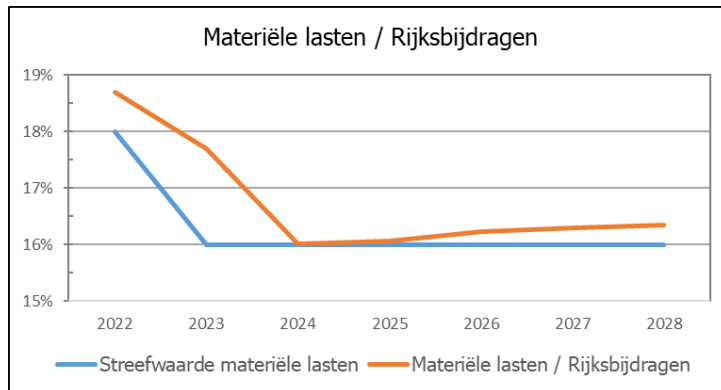
In de grafiek met totale baten en lasten (t.o.v. de rijksbijdragen) is te zien dat in de MJB vanaf 2025 de totale baten ruim 2 procentpunt hoger zijn dan de totale lasten. Dit is nodig om naast de reservering voor groot onderhoud de financiële positie van OPSPOOR te versterken en op het niveau te krijgen dat weer gesproken kan worden van een (ten minste) voldoende financiële positie.

Onderstaande grafieken geven een beeld van de ontwikkeling van de personele en materiële lasten gerelateerd aan de belangrijkste inkomsten: de rijksbijdragen. Aan de hand van streefwaarden is goed te zien waardoor de tekorten in 2022 en 2023 zijn ontstaan en wanneer de streefwaarden wel weer kunnen worden gerealiseerd. Voor de personele lasten geldt dit vanaf 2025, nadat de formatieve maatregelen zijn genomen voor het schooljaar 2024/2025.



De materiële lasten kunnen in 2024 al op het gewenste niveau worden gebracht. Voor de materiële lasten geldt dat vanwege de stelselwijziging voor het groot onderhoud vanaf 2023 de streefwaarde omlaag gebracht is van 18 naar 16%. Dit omdat door het wegvallen van de dotatie aan de onderhoudsvoorziening de totale materiële lasten

(afschrijvingen, huisvestingslasten en overige) lager zijn, zolang de afschrijvingslasten voor onderhoud lager zijn dan de dotatie zoals die in 2023 werd geboekt.



Bij het kengetal voor de materiële lasten is in meerjarig perspectief een lichte verhoging te zien, hetgeen een direct verband heeft met hogere afschrijvingslasten vanwege het activeren van groot onderhoud.

3.3 Risicobeheersing en risicomanagement

Het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Het financiële beleid van de stichting is gericht op het in standhouden van de stichting en alle scholen, zolang dit zowel onderwijskundig als financieel verantwoord is. Dit betekent dat bij de allocatie van de ontvangen publieke middelen gezorgd wordt dat enerzijds er voldoende middelen zijn voor de scholen om een goede onderwijskwaliteit te kunnen bieden en anderzijds er voldoende dekking is voor de kosten van de bovenschoolse organisatie en activiteiten die ten goede komen aan de scholen.

Eén van de bovenschoolse taken is zorgdragen voor een goed beheersings- en controlesysteem voor mogelijke risico's. Dat betekent dat de belangrijkste risico's met enige regelmaat in kaart gebracht worden met een beoordeling op welke manier de afzonderlijke risico's afgedekt worden. Er zal altijd getracht worden om mogelijke risico's zo veel mogelijk te beperken en daarmee ook te beheersen. Zo wordt bijvoorbeeld het risico op het ontstaan van achterstallig onderhoud van gebouwen beperkt of geheel afgedekt door het opstellen, geregeld evalueren en indien nodig bijstellen van het meerjarig onderhoudsplan. Het wordt dan onderdeel van de planning & control en de bijbehorende kosten zijn opgenomen in de meerjarenbegroting. Voor sommige risico's is het echter niet mogelijk om deze te beperken of geheel te voorkomen. In dat geval kan bekeken worden of een risico kan worden afgedekt met een verzekering. Maar er zullen altijd risico's bestaan die niet of niet geheel zijn te voorkomen. Deze risico's zullen dan moeten worden geaccepteerd. Als een organisatie alert is op het mogelijk kunnen voordoen van dergelijke risico's dan zal de impact ervan altijd lager zijn dan als je door het risico volledig verrast wordt.

Om bepaalde risico's te kunnen accepteren, is het wenselijk dat er een financiële buffer is om de impact van de risico's op te kunnen vangen. Door het tekort van 2023 is deze buffer er niet meer en zal dus de komende jaren weer moeten worden opgebouwd.

Het belangrijkste en meest omvattende risico is dat de organisatie niet in control is. De verslechterde financiële situatie is bij OPSPOOR ontstaan doordat de organisatie niet in voldoende mate in control was. Dit uitte zich door onvoldoende grip op verschillende onderdelen in het begrotingsproces: een verkeerde aanname in de bekostiging (werkdrukmiddelen), een te lage inschatting voor materiële lasten en kosten voor externe inhuur en het rekenen met een te lage gemiddelde personeelslast voor de totstandkoming van de schoolformaties. Op al deze onderdelen worden verbeteringen doorgevoerd, waarbij ook de monitoring wordt aangescherpt.

Naast het concreet verbeteren van de planning & controlcyclus en de financiële positie blijft het van belang om de doelstellingen in de strategische koers niet uit het oog te verliezen. En uiteraard moet te allen tijde voldaan worden aan de geldende wet- en regelgeving. Factoren die hiervoor mogelijk een risico kunnen vormen zullen worden geïnterpreteerd en onderdeel worden van het risicomanagement van OPSPOOR.

Risicomanagement

De financiële planningsinstrumenten van de stichting zijn de meerjarenbegroting (MJB), het meerjarig onderhoudsplan (MJOP), de meerjarige investeringsbegroting en het bestuursformatieplan (BFP). In het formatieplan is de geplande formatieve inzet per schooljaar opgenomen. Deze formatieve inzet is gebaseerd op de vastgestelde begroting en komt terug in de begroting voor het volgende kalenderjaar. Uiteindelijk komt alles steeds samen in de MJB, die nadrukkelijk wordt gebruikt als sturingsinstrument. Als uit monitoring en evaluatie blijkt dat de realisatie duidelijk afwijkt van de in de MJB verwachte resultaten, dan moet er direct kunnen worden bijgestuurd. Hetgeen zal leiden tot aanpassingen van de MJB, waarbij de financiële doelstellingen voor de lange termijn ongewijzigd moeten blijven.

Monitoring en evaluatie vinden plaats aan de hand van de financiële controle-instrumenten. Dit zijn vooral de financiële tussenrapportages die het College van Bestuur bespreekt met de auditcommissie van de Raad van Toezicht en de jaarrekening, die wordt gecontroleerd door de accountant. Verder wordt er drie keer per jaar een uitgebreide MARAP opgesteld, waarin bericht wordt over leerlingen, personeel, financiën, huisvesting en onderwijs. Hierin wordt de realisatie vergeleken met de vastgestelde doelstellingen.

Het periodiek agenderen van de risico's zoals die in kaart gebracht zijn, wordt een onderdeel van de planning-en-controlcyclus. Het is wenselijk dat bespreking van de risico's ten minste één keer per jaar plaatsvindt met verschillende stakeholders. Met de Raad van Toezicht, met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) en in het directieoverleg.

Drie van de belangrijkste risico's staan hieronder expliciet vermeld:

1. Lerarentekort - schaarste op de arbeidsmarkt.
Hoewel OPSPOOR op korte termijn terug moet in formatie om tot betere financiële resultaten te komen, is het lerarentekort in de regio en de krapte op de

arbeidsmarkt in het algemeen een risico waar OPSPOOR in de nabije toekomst in toenemende mate rekening mee zal moeten houden. Vanaf 2025 wordt een sterkere groei van het aantal leerlingen verwacht, terwijl we boven op de reguliere uitstroom in de komende vijf tot tien jaar wat piek-uitstroom verwachten vanwege personeel dat de pensioengerechtigde leeftijd zal bereiken. Dit betekent dat er tegelijkertijd bezuinigd maar ook geïnvesteerd moet worden in toekomstig personeel. Dankzij de focus op profilering, de opleiding en de werving van starters en zij-instromers en het behoud van LIO'ers zijn we in staat om te voorzien in de vraag naar nieuwe medewerkers. Op het gebied van zij-instroom zijn nieuwe kansrijke bronnen aangeboord via het duale opleidingstraject, waardoor instroom met een mbo-diploma mogelijk wordt. Er is extra capaciteit ingezet om het risico van voortijdige uitstroom te beperken. Verder is extra geïnvesteerd in de gespreksvoering met studenten om ze aan OPSPOOR te binden en ze te blijven boeien.

2. Hoog ziekteverzuim.

In 2023 was het verzuimpercentage met 6,5% zeer hoog, maar er is een dalende trend zichtbaar sinds de coronapandemie. Er zijn deze rapportageperiode significant minder gevallen van middellang verzuim dan voorgaande twee jaar waardoor de verwachting is dat er komend jaar ook een daling in het (extra) lang verzuim komt. Deze categorie kent nu nog hoge aantallen waarbij COVID een rol speelt of heeft gespeeld. Goed onderwijs valt of staat met de prestaties van personeel. Hierbij heeft OPSPOOR oog voor hun welbevinden omdat dit een grote invloed daarop heeft. En soms hebben werknemers juist meer uitdaging nodig of meer rolduidelijkheid om hun prestaties te verhogen. OPSPOOR gebruikt in eerste instantie het goede gesprek om te weten welke werkfactoren invloed hebben op welbevinden en prestaties en wat de werkgever kan doen om beide te bevorderen.

3. Onzekerheid over nieuwbouw en hoge kosten voor onderhoud.

Nieuwbouw

OPSPOOR is actief binnen 6 gemeenten: Purmerend, Wormerland, Oostzaan, Edam-Volendam, Landsmeer en Waterland. Het IHP van de gemeenten Edam-Volendam en Landsmeer zijn in 2023 vastgesteld. Het IHP van de gemeenten Purmerend, Wormerland en Oostzaan worden op dit moment geactualiseerd waarbij de verwachting is dat dit IHP eind 2024 wordt vastgesteld door de respectievelijke gemeenteraden. De gemeente Waterland start binnenkort het proces rond de actualisering van het huidige IHP op.

Binnen elk IHP worden in ieder geval onderstaande punten meegenomen:

- Facilitering KC-vorming (in mindere of meerdere mate).
- Renovatie wordt verantwoordelijkheid gemeente en wordt gelijkgesteld aan nieuwbouw v.w.b. beschikbare middelen en leeftijd (40-60 jaar).

- Er wordt volgens bouwbesluit gebouwd (BENG), uitgangspunt is dat schoolbesturen zelf bijdragen om te komen tot ENG, mits dat financieel haalbaar is vanuit een op te stellen business case.

Elk IHP is voorzien van een prioritering van nieuwbouw/verbouw/renovatieprojecten die in gezamenlijkheid is vastgesteld.

Twee jaar geleden is binnen OPSPoor afgesproken dat elke school (uiteindelijk) een kindcentrum wordt. Het bouwheerschap van nieuwbouw/verbouw/renovatieprojecten ligt wat OPSPoor betreft daarom niet automatisch bij de schoolbesturen. Wanneer er naast kinderopvang en onderwijs nog andere partners aansluiten bij een dergelijk project, is OPSPoor per definitie *geen* bouwheer en wordt het bouwheerschap aan de desbetreffende gemeente teruggegeven.

Onderhoud

Ondanks het feit dat er een aantal onvoorziene uitgaven zijn m.b.t. onderhoud in 2024 (bijvoorbeeld extra noodzakelijk schilderwerk, riolering die stuk gaat) blijven we naar alle waarschijnlijkheid binnen de totaalbegroting van het meerjarenonderhoud over 2024. Reden hiervoor is het lager uitvallen van meerdere offertes dan de bedragen die in het MJOP zijn begroot. Daarnaast zijn veel onderhoudsposten doorgeschoven naar volgend jaar of de jaren daarna. Het doorschuiven van onderhoudsposten heeft te maken met enerzijds geplande nieuwbouw/renovatie van een aantal scholen en anderzijds onderhoud dat technisch nog niet noodzakelijk is, denk daarbij bijvoorbeeld aan een verwarmingsketel die vervangen zou moeten worden, maar nog prima functioneert.

Voor wat betreft de schaarste aan het vinden van uitvoerende (bouw)bedrijven: op dit moment hebben we daar geen last (meer) van.

Bijlage 1: Jaarverslag Raad van Toezicht

Algemene terugblik over 2023

Zowel in de RvT vergaderingen als in de gesprekken met vele betrokkenen ontmoet de RvT een vitale organisatie. We ervaren grote betrokkenheid en een drive gericht op het realiseren van kwalitatief goed onderwijs vanuit een toekomstgerichte visie. Congruentie en consistentie staan hierbij voorop. Dit zien we ook terug in de nieuwe strategische koers, het werken in clusters en de keuze om een lerende organisatie te zijn.

De RvT beluistert dat ook in 2023 de naweeën van het COVID-19 virus nog van invloed zijn op het onderwijs. De achterstand is nog niet geheel weggewerkt. Dat vraagt voorsnóg blijvende aandacht van de onderwijsprofessionals. De gelden uit het Nationaal Programma Onderwijs lopen in 2023 af maar vragen administratief nog veel aandacht omdat het incidentele gelden zijn.

Met het College van Bestuur (verder te noemen CvB) is er zorg om de benodigde investeringen in de huisvesting terwijl de gemeenten voor grote opgaven staan maar meer en meer met financiële beperkingen kampen. Hoewel we hiervoor uiteraard begrip hebben, ondersteunen wij de gesprekken van het CvB om met gemeenten te kijken welke alternatieven toch haalbaar zijn.

Er was en is zorg over de krappe arbeidsmarkt waarvan de RvT bijvoorbeeld de effecten bespeurt door de moeilijk te bezetten functies in het BedrijfsBureau. Dit geldt ook voor de scholen die hun formatie dagelijks rond moeten krijgen en deels afhankelijk zijn van externe inhuur. Ook het vinden van een nieuwe accountant was een moeizaam proces. Hierover is door het CvB contact gezocht met de PO-Raad. Het baart de RvT zorgen dat OPSPOOR en in de huidige markt niet in is geslaagd tijdig een accountant te contracteren voor de controle van de jaarrekening 2023.

Financiën

Tussen het ultimo verslagjaar en de vaststelling van het jaarverslag 2023 is in het eerste kwartaal 2024 met de RvT gedeeld dat het financiële tekort helaas veel hoger is uitgekomen dan opgegeven in de prognoses, met een aanstaand liquiditeitstekort als gevolg. Dit is afgewend door getroffen maatregelen.

Door het CvB is onmiddellijk een vacaturestop ingesteld en zijn er andere maatregelen genomen. In geïntensiveerde samenspraak met de RvT is de focus eerst op 'damage-control' en financiële noodoplossingen gelegd alsmede op de communicatie met betrokkenen.

Tegelijkertijd is gewerkt aan een herstelplan gericht op het optimaliseren van de financiële en andere relevante processen alsmede de interactie daartussen. De RvT volgt deze ontwikkelingen nauwgezet alsmede de implementatie en de wijze van sturing hierbij.

Om wezenlijk te kunnen concluderen of de organisatie weer in control is, doet de RvT zo nodig een beroep op aanvullende deskundigheid omdat de RvT haar eigen toezicht niet kan controleren.

Uiteraard is de RvT bij zichzelf te rade gegaan of zij deze tekorten en het onvoldoende in control raken van de organisatie heeft kunnen zien aankomen en of zij voldoende adequaat gehandeld heeft. Vooralsnog is het beeld dat vanaf medio november de informatievoorziening ging haperen en dat het begrotingsproces moeizaam verliep. Dit heeft zowel van het CvB als de RvT de volle aandacht gekregen. De RvT geeft opdracht aan de accountant om een scherpe analyse te maken op de achterliggende oorzaken en risico's. We houden nu intensief toezicht op het opstellen, aanpassen en borgen van het herstelplan, met extra scherpste op afspraken en timing. Het aantal vergaderingen is verhoogd.

Goed onderwijs, goed bestuur

OPSPoor is op grond van de wet 'goed onderwijs, goed bestuur' ingericht. Er is een functionele scheiding tussen toezicht en bestuur. Binnen OPSPoor zijn de functies van bestuur en intern toezicht in twee verschillende organen van het bevoegd gezag ondergebracht. Er is hiernaast op geen enkele wijze sprake geweest van tegenstrijdig belang bij ieder van de leden van de Raad van Toezicht. OPSPoor onderschrijft en hanteert de sectoroverstijgende Code Goed Toezicht van de VTOI-NVTK zoals vastgesteld in 2021. Deze wordt gebruikt als vorm van verdieping voor het interne toezicht. De Code Goed Bestuur PO, herzien in 2020, vormt het richtsnoer voor het bestuurlijk handelen. In 2021, bij de fusie tussen OPSO en SPOOR, zijn de statuten gewijzigd en in 2022 zijn de nieuwe reglementen voor zowel de Raad van Toezicht als het CvB van OPSPoor goedgekeurd.

Kerntaak van de Raad van Toezicht is om integraal toezicht te houden op het beleid van het CvB en de algemene gang van zaken binnen de stichting.

De Raad van Toezicht houdt toezicht op de naleving van de wettelijke voorschriften en rechtmatige en doelmatige besteding van de middelen, alsmede de verwerving van middelen. Ook benoemt de Raad van Toezicht de accountant. De accountant doet conform het controleprotocol onderzoek en neemt de bevindingen mee in het accountantsverslag. Dit verslag wordt bij goedkeuring van het bestuursverslag, jaarrekening en jaarverslag, besproken. Hiernaast wordt jaarlijks op basis van de interim controle een managementletter door de accountant afgegeven. Deze wordt besproken met de Auditcommissie en aan de voltallige Raad van Toezicht aangeboden. In 2023 is de managementletter besproken in dezelfde vergadering als waarin het accountantsverslag 2022 besproken werd. Over het boekjaar 2023 is geen managementletter uitgebracht wegens wisseling van accountantskantoor. Tweemaal per jaar worden de wethouders van de zes gemeenten door de Raad van Toezicht uitgenodigd voor de presentatie van zowel de begroting als de jaarcijfers.

De Raad van Toezicht laat zich waar nodig adviseren door de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijs en Kinderopvang (VTOI-NVTK) en beschouwt o.a. de inzichten uit De Staat van het Onderwijs of middels professionalisering.

Samenstelling Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) van OPSPOOR bestaat uit vijf tot zeven personen. In 2023 bestond de RvT uit vier leden. Een vijfde lid was aangesteld, maar was wegens gezondheidsredenen medio 2023 niet in staat toe te treden tot de RvT. In het vierde kwartaal van 2023 is door de RvT in samenspraak met de GMR geworven voor twee nieuwe leden. In verband met een kwalitatief goede overdracht en gewenste kennis in de RvT heeft de beoogde voorzitter van de RvT in 2024 de scheidende voorzitter gevraagd drie maanden langer aan te blijven. De nieuwe leden zijn per 1 januari 2024 als aspirant-leden gestart in afwachting van hun formele benoeming door de gemeenteraden. Leden worden benoemd op voordacht van de zes gemeenten waar OPSPOOR gevestigd is. De leden van de Raad van Toezicht worden benoemd voor een periode van vier jaar, met de mogelijkheid tot herbenoeming voor eenzelfde periode.

De Raad van Toezicht benoemt een voorzitter en een vicevoorzitter en heeft de werkzaamheden, naast de algemene werkzaamheden, verdeeld in commissies:

- Auditcommissie;
- Remuneratiecommissie;
- Onderwijscommissie.

Huisvesting wordt besproken in de gehele RvT. Er is geen vaste commissie benoemd. Wel kunnen twee leden van de RvT een huisvestingsonderwerp voorbereiden na besluit in de RvT.

De commissies adviseren de voltallige Raad van Toezicht over onderwerpen binnen hun expertisegebied en helpen bij de voorbereiding van besluitvorming. De voorzitter van de Raad van Toezicht en de voorzitter van het CvB stellen samen de agenda's op, met ondersteuning van de bestuurssecretaris. Tijdens de vergadering worden de agenda's door alle aanwezigen vastgesteld.

In 2023 hebben er geen wijzigingen in samenstelling plaatsgevonden. De Raad van Toezicht van OPSPOOR bestaat uit onderstaande leden:

Naam	Functie en deskundigheid	Huidig beroep en nevenfuncties	Commissie
Dhr. J.J.N. Walter	Voorzitter RvT Algemeen bestuurlijk	Director LTM KLM	Remuneratiecommissie

	Planning en Control HRM Ondernemerschap	Adviseur RvT SOPOH Adviseur RvT SOKS (kinderopvang) Voorzitter klachtencommissie, inspraak Haarlem	
Mw. J.P.A. de Goede	Vicevoorzitter RvT Organisatie ontwikkeling en verandering Professionalisering Marketing/ Communicatie	Eigenaar Change Academy Coreness B.V. Lid RvC Pré wonen. Vicevoorzitter RvT Tabijn Lid van het Bestuur van Stichting Zaanse Schans	Auditcommissie Onderwijscommissie
Mw. M.H.M.H. Lopes Cardozo - Laane	Lid RvT Planning en Control Financiën	Interim manager, controller, consultant, docent/trainer Lid RvT Primo NH (in liquidatie) Bestuurslid Mgr. A. van Loon stichting.	Auditcommissie Onderwijscommissie
Mw. J. A. van den Berg	Lid RvT Bestuur Huisvesting	Directeur-bestuurder van Woonwaard te Alkmaar tot 1 september 2023 Directeur-bestuurder van Stek te Hillegom per 1 september 2023 Voorzitter van de RvT van Warm Thuis	Huisvesting Remuneratiecommissie

Rooster van aantreden, (her)benoeming en op voordracht:

Naam	1 ^e termijn	Tweede termijn	Herbenoembaar? Op voordracht ?
Dhr. J.J.N. Walter Voorzitter		31-12-2019	Nee, op verzoek drie maanden verlengd tot 31-03-2024
Mw. J.P.A. de Goede Vicevoorzitter	01-01-2019 31-12-2023	31-12-2023 31-12-2026	Ja, oudergeleding GMR

Mw. M.H.M.H. Lopes Cardozo-Laane Lid	01-10-2020 31-03-2024 Oktober 2020	xxx	Ja, geleding personeel GMR
Mw. J.A. van den Berg Lid	01-12-2022	01-12-2026	ja, geen
Vacature opvolging	Per 01-01-24		
Vacature opvolging	Per 01-01-24		

Honorering

De honorering van de RvT valt binnen de vigerende wettelijke kaders, te weten de wet normering topinkomens (WNT). De RvT onderschrijft de uitgangspunten die in de beroepsregels worden gehanteerd (handreiking honorering toezichthouders VTOI/NVTK), 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. Daarentegen verwacht de WNT-2 (2015) een veel grotere inzet en verantwoording van de Raad van Toezicht. In de WNT-2 (2015) zijn de honoreringsmaxima voor toezichthouder gekoppeld aan de bezoldiging van de bestuurders (jaarsalaris, inclusief pensioen en onkosten).

Per 1 januari 2016 zijn de verlaagde sectorale WNT-maxima voor de onderwijssectoren vervangen door bezoldigingsklassen op basis van instellingskenmerken. Gezamenlijk geven deze kenmerken een indicatie van de complexiteit van de betreffende bestuursfunctie (13 voor OPSPoor). De bestuurlijke complexiteit van instellingen wordt daarmee leidend voor de maximum bezoldiging van de bestuurder. En daarvan afgeleid de honorering van de RvT.

Het honorarium van de RvT bedraagt in 2023:

- Leden per jaar € 10.821,00
- Voorzitter per jaar € 13.527,00

Voor toezichthouders geldt een btw-vrijstelling.

Toezichtvisie en -kader

De RvT houdt zich bezig met de publieke maatschappelijke belangen en richt zich hierbij ook op het verkleinen van de afhankelijke positie ten aanzien van de informatievoorziening. Daarbij geldt dat toezicht op afstand niet een kwestie is van toezicht 'ver weg', maar juist 'dichtbij' en is gericht op:

1. Kwaliteit van onderwijs en personeel;
2. Toezicht op besturing (en niet uitsluitend op de bestuurders);
3. Interne processen waarbij de ontwikkeling van ieder kind voorop staat.

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

Naast het uitoefenen van het algemeen toezicht en de rol van werkgever, vormt de advies- en sparringrol een belangrijk element binnen de taken van de Raad van Toezicht. Passend hierbij worden thema's en strategische onderwerpen bespreekbaar gemaakt en maakt de Raad van Toezicht verbinding met diverse stakeholders, zowel binnen als buiten OPSPOOR.

Rollen Raad van Toezicht:

1. Werkgever van het CvB;
2. Toezichthouder;
3. Klankbord.

Werkgever

Het bestuur bestuurt de organisatie. Zonder goede bestuurder(s) kan de organisatie haar doelstellingen niet verwezenlijken. De Raad van Toezicht draagt zorg voor een adequate inrichting van de topstructuur van de organisatie. De RvT ziet erop toe dat het bestuur naar behoren functioneert (onder andere door het hanteren van een bij de organisatie en zijn context passende bestuursstijl en bestuurscultuur), wet- en regelgeving naleeft en werkt aan het behalen van resultaten gericht op het realiseren van de strategische koers.

Toezichthouder

De toezichthoudende rol betreft informatie verwerven, vragen stellen, oordelen en indien nodig interveniëren. Het toezicht kan vooraf plaatsvinden en is dan gericht op strategie, voornemens, besluiten en risicobeheersing. Het toezicht kan ook achteraf en is dan gericht op het monitoren van de uitvoering van beleid, besturing, opbrengsten en resultaten van de organisatie. Bij de toezichthoudende taak richt de Raad van Toezicht zich in ieder geval op:

- De wijze waarop de organisatie invulling geeft aan haar identiteit;
- De kwaliteit van het door de organisatie geboden onderwijs en onderzoek;
- Rechtmatig en integer bestuur en beheer van de organisatie.

Klankbord

In zijn rol als klankbord voor het bestuur is de Raad van Toezicht verantwoordelijk voor:

- Het reflecteren met de bestuurder op de strategie in relatie tot de omgeving;
- Het reflecteren met de bestuurder op operationele beslissingen met een grote impact op de organisatie of de wijze waarop de organisatie zich verhoudt tot de omgeving, zoals bijvoorbeeld het doen van omvangrijke investeringen;
- Het desgevraagd ondersteunen van de bestuurder bij strategische beslissingen (het aangaan van fusies/samenwerkingsverbanden, het oprichten van deelnemingen, organisatieaanpassingen, etc.);

- Het geven van gevraagd en ongevraagd advies, met inachtneming van de verantwoordelijkheid van de bestuurder. De Raad van Toezicht betracht hierbij een zekere terughoudendheid. In zijn algemeenheid wil de Raad van Toezicht een kamer van reflectie zijn voor het bestuur. Daarvoor is een open en gelijkwaardige relatie vereist en wederzijds vertrouwen.

Evaluatie en professionalisering

In 2023 is invulling gegeven aan de zelfevaluatie en professionalisering door samen met het CvB een inhoudelijke themasessie te houden onder begeleiding van prof. dr. Marc Vermeulen. De heer Vermeulen is als hoogleraar (onderwijs) sociologie en academic director van de leergang Strategy, Innovation and Governance voor topbestuurders in het publieke domein betrokken bij Tias/Tilburg University. Op basis van onderstaande thema's hebben de Raad van Toezicht en het CvB een open dialoog gevoerd over:

- Onvoorspelbaarheid & risico's; hoe ga je daarover met elkaar in gesprek? Uitgaande van verschillende stijlen en afwegingen;
- Informatie of wijsheid; wat is de basis waarop je wilt sturen met elkaar;
- Management of leiderschap: management gaat meer uit van technische aanpak en controle, wijsheid gaat meer uit van adaptieve aanpak en vertrouwen.
- Dialoog met stakeholders: wie doet wat?

De Raad van toezicht heeft daarnaast op 28 september een interne evaluatie gehouden. Naast een reflectie op het eigen handelen en op de samenwerking met het CvB, was één van de onderwerpen de uitbreiding van en rolverdeling in de RvT in relatie tot de herijkte strategische koers van OPSPOOR. Wat vraagt deze koers van toezicht, welke kwaliteiten hebben wij in het team en welke kwaliteiten hebben we daarnaast nodig. De contouren voor de profielen werden besproken alsmede rolverdeling en proces in grote lijnen. Dit als basis voor de werving en rolverdeling in het komend jaar.

Speerpunten 2023

Strategische koers

In 2023 heeft OPSPOOR de nieuwe strategische koers 'De Kracht van Samen' gepresenteerd. De totstandkoming van het strategisch beleid is een gezamenlijke inspanning geweest. De Kracht van Samen is een doorontwikkeling van de strategische visie rondom TOEKOMSTMAKERS en de kernwaarden *verbinden*, *vertrouwen* en *meesterschap*. Speerpunten binnen de strategische koers zijn: de ontwikkeling van het kind, de ontwikkeling van bestaande medewerkers, het opleiden van nieuwe medewerkers en de ontwikkeling van OPSPOOR als organisatie. Tijdens een speciaal ingerichte werksessie heeft de Raad van Toezicht input hiervoor kunnen leveren en in een later stadium goedkeuring aan kunnen geven.

Hiernaast is eind 2023 de toezichtvisie van De Raad van Toezicht voorlopig vastgesteld, een traject dat in 2024 voort wordt gezet met de twee nieuwbenoemde leden.

Samenwerking SKOP

OPSPoor werkt al enige jaren nauw samen met Stichting Kinderopvang Purmerend. OPSPoor en SKOP verkennen een bestuurlijke samenwerking, waarin de Raad van Toezicht een belangrijke formele en informele rol speelt. In 2023 zijn er diverse gesprekken gevoerd over de bestuurlijke samenwerking, de samenwerking tussen de bestuurders van OPSPoor en de bestuurder van SKOP en de formele stappen die genomen dienen te worden. Een afvaardiging van beiden raden heeft onderling overleg gevoerd over de visie op en het draagvlak voor de samenwerking. Beide RvT's zijn positief maar willen in 2024 invulling zien van een concreet vormgevingsproces, consequenties en risico's, ook binnen de scholen en opvangcentra.

Overname so-school Bets Frijling

In 2023 is de overname van de Bets Frijlingschool verder geformaliseerd. Vanaf schooljaar 2023-2024 werd er al nauw samengewerkt en de overname is per 1 januari 2024 geformaliseerd. In de RvT zijn de kansen en risico's besproken alsmede de randvoorwaarden voor een soepele integratie.

Werving

Eind 2023 is de werving voor twee nieuwe leden van de Raad van Toezicht opgestart. Er is geworven op een onderwijskundig en een algemeen (met een link naar huisvesting en financiën) profiel. De werving is na een zorgvuldige verkenning en offerte vergelijking neergelegd bij Colourful People. De werving heeft in twee rondes plaatsgevonden. Bij de werving is nauw samengewerkt met de GMR.

De nieuwe leden zijn per 1 januari 2024 gestart in afwachting van hun formele benoeming door de gemeenteraden.

Bestuurlijke visitatie PO-Raad

In 2023 vond de bestuurlijke visitatie van de PO-Raad plaats. Voorafgaand aan het bezoek is de RvT betrokken geweest bij het opstellen van de zelfevaluatie door het CvB. Op de visitatie dag heeft de visitatiecommissie gesproken met 3 leden van de Raad van Toezicht. Het visitatierapport van 30 oktober 2023 beschreef een mooi eindresultaat.

Voorbereiding 4-jaarlijks onderzoek Inspectie

In 2023 zijn voorbereidingen getroffen voor het 4-jaarlijks bestuursonderzoek van de inspectie van het Onderwijs. In het najaar besprak de RvT de startbijeenkomst van de inspectie met het CvB. Begin 2024 vond het 4-jaarlijks bestuursonderzoek plaats. De Raad van Toezicht heeft met de Inspectie gesproken op 16 januari 2024 bij de start van het onderzoek.

Nieuwe cao funderend onderwijs

In 2022 zijn de gesprekken inzake de cao voor bestuurders in het funderend onderwijs gevoerd. Per 1 januari 2023 is deze in werking gegaan voor bestuurder in het primair onderwijs. Als werkgever van het College van Bestuur heeft de Raad van Toezicht

gesprekken gevoerd met de voorzitter en het lid. Vanaf mei zijn de nieuwe afspraken, met terugwerkende kracht per 1 januari 2023, gaan lopen.

Huisvesting en problemen

Middels een Themapresentatie Huisvesting is er een discussie gevoerd rondom de risico's van bouwheerschap en de gewenste alternatieven. Ook de mogelijkheden en beperkingen van het MJOP en de initiatieven en wijze van werken in diverse gemeenten is verkend. Uiteraard inclusief aandacht voor de actuele thema's duurzaamheid, energiegebruik en ventilatie.

Onderwijs, waaronder de kwaliteitskalender, resultaten en toetsen, het benutten van de clusters bij professionalisering en personeelskrapte, nieuwe landelijke eisen en maatschappelijke ontwikkelingen zijn een continu onderwerp in de RvT vergaderingen.

Regulier 2023. Het zelfstandig ophalen van informatie en toetsen van beelden

Schoolbezoeken

De Raad van Toezicht heeft in 2023, in diverse samenstellingen een groot aantal scholen mogen bezoeken waarbij de schoolleiders een programma voorbereiden en het CvB op verzoek aansluit. Zo is gezamenlijk het nieuwe schoolgebouw van KC Wheermolen bezocht. Hiernaast is de Raad van Toezicht geregeld aanwezig bij informele bijeenkomsten op scholen, zoals openingen.

Bijeenkomsten schoolleiders

Tweemaal per jaar is er een bijeenkomst met alle schoolleiders van OPSPOOR. Elkaar op de hoogte houden, effecten van beleid in de praktijk, verbinding en actualiteit vormen de agenda.

Bijeenkomst medewerkers BedrijfsBureau

In 2023 vond er een bijeenkomst plaats met de medewerkers van het BedrijfsBureau, waarbij verschillende projecten en initiatieven met elkaar werden besproken.

Bijeenkomst GMR

In 2023 zijn er twee formele overleggen gepland tussen Raad van Toezicht en GMR, te weten op 15 juni en 7 november. Daarnaast is er indien nodig informeel overleg tussen Raad van Toezicht en GMR, wordt de Raad van Toezicht op de hoogte gehouden van de eigen vergaderingen van de GMR en neemt de Raad van Toezicht kennis van de nieuwsbrieven van de GMR. Bij de benoeming van twee nieuwe leden van de Raad van Toezicht is de GMR betrokken bij het opstellen van de profielen, de brievenselectie en de sollicitatiegesprekken.

Agenda Raad van Toezicht 2023

In het verslagjaar vergaderde de Raad van Toezicht 6 keer. Daarnaast was er overleg in de commissies en met diverse stakeholders. Tijdens de reguliere vergaderingen is er op onderstaande stukken ingestemd dan wel goedgekeurd of kennisgenomen:

- Werkbestand strategisch beleidsplan uitmondend in de strategische Koers De kracht van Samen;

- Managementrapportage 4^e kwartaal 2022;
- Overname Best Frijlingschool;
- Jaarrekening 2022 (inclusief bestuursverslag);
- Management Letter 2023 ontbrak; de voortgang van door de accountant aangedragen punten 2022 zijn besproken en gevolgd;
- Accountantsverslag 2022;
- Begroting 2024;
- Voordracht twee nieuwe leden Raad van Toezicht;
- Vaststelling WNT;
- Vaststelling honorarium;
- Beëindiging opdracht en opstart offertetraject nieuw te benoemen accountant;
- Afscheid account RA12;
- Halfjaarrapportage;
- M toetsen, eindtoetsen;
- Rapport bestuurlijke visitatie PO-Raad;
- Voorbereiding inspectiebezoek;
- Voortzetting verkenning tot samenwerking SKOP;
- Themapresentatie Kindcentra.

Het CvB beschrijft de actualiteit in de Stavaza.

Samenvatting commissies

Auditcommissie

Gedurende 2023 is de auditcommissie 6 keer bijeen gekomen. Op de agenda stonden onder meer de volgende onderwerpen:

- Status van de bezetting op de afdeling Financiën waaronder het functioneren van de beoogde controller en de werving van een nieuwe controller. Verder zijn het opnieuw inrichten van de financiële systemen besproken alsmede de wisseling van leverancier;
- Werving van een nieuwe accountant wegens aflopen van het contract van de oude accountant;
- Jaarrekening 2022 inclusief accountantsverslag en managementletter van de accountant;
- Periodieke rapportages: rapportage Q4 2022 en halfjaarrapportage 2023. Verder zijn er geen periodieke rapportages aangeleverd. Dit komt enerzijds omdat de organisatie bezig was met een nieuw rapportageformat, anderzijds vanwege onderbezetting op de afdeling. Bij de bespreking van de halfjaarcijfers kwam aan het licht dat er een fout was gemaakt in de begroting 2023. De werkdrukmiddelen waren daarin dubbel opgenomen. Het CvB gaf aan - op basis van de interne financiële cijfers die zij toen ter beschikking hadden - daar niet direct op te acteren omdat de vergissing opgevangen kon worden door de 'solide omvang' van het eigen vermogen en verwachtte extra middelen;
- Kaderbrief 2024, proces en inhoud;
- Begroting 2024-2028. Het opstellen van de begroting was vanuit het oogpunt van de auditcommissie een moeizaam traject waar bij de conceptbegroting niet

voorafgaand aan de vergadering van de commissie kon worden opgeleverd. Hierdoor zijn extra overlegmomenten ingezet en is gebruik gemaakt van schriftelijke vragen en adviezen. Na beraad heeft de auditcommissie gemeend de RvT te adviseren de begroting goed te keuren;

- Verwerking groot onderhoud: overstap naar activeren en afschrijven in plaats van een onderhoudsvoorziening volgens de componentenmethode. Afsproken is dat in 2024 hier nog een themabijeenkomst voor georganiseerd wordt om de keuze en stand van zaken nader toe te lichten.

Onderwijscommissie

Deze commissie is een voorbereidingscommissie. Er is gelegenheid om dieper in te gaan op o.a. de wijze waarop onderwijs wordt vormgegeven binnen OPSPOOR, hoe de onderwijskwaliteit moet worden gezien in het licht van de visie en hoe dat te zien is in het primaire proces, de manier waarop kwaliteit wordt geïnitieerd en getoetst, wat resultaten zijn en hoe deze worden geborgd of verbeterd. In 2023 is de commissie tweemaal in gesprek gegaan met het CvB en de afdeling OnderwijsOndersteuning. Uiteraard is onderwijs het hoofdonderwerp tijdens de schoolbezoeken

Onderwerpen in deze commissie:

- Het leesniveau;
- Basiskwaliteiten;
- Monitor kwaliteit;
- Omgaan met risicoscholen;
- Rolopvatting bij uitdagingen als kansengelijkheid bevorderen, inclusie, armoede;
- Inspectie.

Remuneratiecommissie

In 2023 heeft de remuneratiecommissie drie individuele gesprekken gevoerd met beide bestuurders. Daarna vond altijd een gesprek plaats met het voltallige CvB

Op de agenda stonden:

- Prestatie afspraken’;
- Het creëren van sociale veiligheid;
- 360 graden onderzoek naar de waardering voor de leden van het CvB;
- Honorering (incl. advies van VOS/ABB);
- Ontwikkeling/opleiding;
- Nevenfunctie voorzitter;
- Samenwerking onderling;
- Samenspel en informatievoorziening RvT.

Dankwoord

De RvT bedankt het bestuur en alle medewerkers van OPSPOOR voor de bijzonder betrokken wijze waarop het verzorgen van goed onderwijs altijd centraal staat. En de veerkracht die getoond wordt bij het zoeken naar oplossingen voor onverwachte moeilijkheden. Immer gericht op het vergroten van het potentieel voor de toekomst.

Bijlage 2: Jaarverslag GMR

Vanaf 01-01-2021 zijn de stichtingen OPSO en SPOOR door een fusie overgegaan in de stichting OPSPoor. Voor de GMR heeft dit weinig veranderingen teweeg gebracht, aangezien de voormalige GMR-en altijd al samen vergaderden.

De GMR-OPSPoor bestaat bij volledige bezetting uit 4 ouders en 4 personeelsleden. De samenstelling van de GMR aan het begin van 2023 was als volgt:

De personeelsgeleding bestond uit Annemieke Poppelier (voorzitter), Martijn Broekman en Daniëlle Bosman en de oudergeleding uit Arjen Vierbergen (vicevoorzitter), Matthijs Ros, Lauren Haenen en Tanja Holt. Het gehele jaar was er dus een vacature in de PGMR. Ondanks vele pogingen is het de GMR niet gelukt deze vacature op te vullen. In september 2023 is daarom besloten de GMR terug te brengen naar 6 leden. Op dat moment was Arjen Vierbergen reglementair aftredend en werd Martijn Broekman wegens een andere functie binnen OPSPoor vervangen door Jakob de Vries. Hiermee was de GMR in de nieuwe bezetting compleet. De ambtelijk secretaris is Rudo de Groot.

De GMR is in het afgelopen kalenderjaar 6 keer regulier bijeen geweest.

Zoals wettelijke verplicht is er ook dit jaar door de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad en de Raad van Toezicht van OPSPoor een afspraak gemaakt met elkaar te overleggen. De traditie is dat de ene vergadering voorbereid en voorgezeten wordt door de GMR-voorzitter en de andere door de voorzitter van de Raad van Toezicht. Dit jaar stonden de bijeenkomsten gepland op 15 juni en 7 november 2023.

Tijdens de vergadering van 15 juni werden zaken besproken als:

1. Kennismaking met nieuw GMR-lid
2. Strategisch beleidsplan
3. Ontwikkelingen onderwijs en IKC
4. Relatie met de achterban
5. Vooruitblik RvT i.v.m. nieuwe wervingsprocedure

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

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

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

In dit jaar is veelvuldig contact opgenomen door MR-en van scholen of directieleden onder andere m.b.t. ventilatieproblematiek, procedures m.b.t. het benoemen van een (school)directeur, schoolbegroting, procedure formatieplan e.d. De meeste zaken zijn afgehandeld door de vicevoorzitter of de ambtelijk secretaris.

Verder zijn er in 2023 8 MR-nieuwsbrieven verzorgd door de ambtelijk secretaris.

De geplande achterbanbijeenkomst kon dit jaar vanwege te weinig aanmeldingen helaas weer geen doorgang vinden.

Er zijn bijeenkomsten geweest met directieleden van de OPSPOOR-scholen. De opkomst is helaas zeer gering.

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

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

Uit deze evaluaties is vooral gebleken dat de deelnemers zeer te spreken waren over de inhoud van de cursussen en de deskundigheid van de cursusleider. Ook de wijze van presenteren werd op prijs gesteld. Sinds dit jaar is het (voor wie dat wenst) mogelijk een certificaat van deelname aan te vragen

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

De GMR-OPSPOOR verwacht dat de deskundigheid bij de deelnemende MR-en is toegenomen, hetgeen de doelstelling was van het aangaan van dit project. Ook voor komend jaar staan er al bijeenkomsten gepland. De trainer is ook als een soort helpdesk beschikbaar voor eventuele vragen m.b.t. de medezeggenschap of andere zaken de MR betreffende. Door enkele MR-en en directieleden is hiervan gebruik gemaakt.

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

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

- **7 februari 2023**
Subsidieaanvragen i.v.m. ventilatie.
Lichamelijke oefening op de OPSPOOR-scholen.
Functie adjunct-directeur bij OPSPOOR.
- **29 maart 2023**
Teamsbijeenkomst i.v.m. contracten HRM-force. Betreft de trainingen verzorgd namens de GMR.

- **11 april 2023**
Strategisch beleidsplan.
Mogelijke overname van de Bets Frijlingschool (van iHUB).
Functieboek Bedrijfsbureau.
Presentatie door Chris van Meurs over PO-raad.
Positief advies vakantie rooster 2023-2024.
Geen advies m.b.t. Bets Frijlingschool.
- **30 mei 2023**
Bestuursverslag OPSPOOR.
- **27 juni 2023**
Communicatie GMR naar achterban.
Faciliteiten PGMR.
Penningmeesterschap en facturering.
Functiehuis Bedrijfsbureau.
Bestuurlijke visitatie.
- **19 juli 2023 (extra bijeenkomst)**
Instemming overname Bets Frijlingschool.
- **21 september 2023**
Kaderbrief.
Stand van zaken functiehuis bedrijfsbureau.
Toekomst obs De Delta.
Klankbordgroep digitale gesprekscyclus (Daniëlle Bosman).
MR-trainingen en contracten met HRMforce.
- **12 december 2023**
Begroting 2024.
Verslag bestuurlijke visitatie.
Afspraken inspectiebezoek.

Er zijn twee werkgroepen (financiën en personeelszaken) die met de betreffende medewerkers van het Bedrijfsbureau de stukken voorbespreken. De werkgroep financiën heeft op 22 mei een voorbespreking gehad m.b.t. de jaarrekening. Op 4 december de begroting 2024 doorgenomen met de portefeuillehouder CvB en het hoofd afd. financiën. Uitgesproken is dat de (school)begroting er overzichtelijker uitziet dan voorgaande jaren.

De ambtelijk secretaris heeft een aantal webinars bijgewoond:

- 12 april webinar van Ouders & Onderwijs over OPR
- 21 juni webinar Medezeggenschap in IKC (door VOO)
- 10 november netwerkbijeenkomst ambt. Secr. VOO

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

OPSPoor
te Purmerend

JAARREKENING 2023

Balans per 31 december 2023 na resultaatbestemming

1.	Activa	<u>31-12-2023</u>	<u>31-12-2022</u>
		€	€
1.1	Vaste activa		
1.1.2	Materiële vaste activa		
	Gebouwen en terreinen	2.911.153	353.611
	Inventaris en apparatuur	9.314.999	8.120.288
	Overige materiële vaste activa	<u>6.468</u>	<u>11.354</u>
		12.232.621	8.485.253
1.1.3	Financiële vaste activa	29.814	22.164
	<u>Totaal vaste activa</u>	<u>12.262.435</u>	<u>8.507.417</u>
	Vlottende activa		
1.2.2	Vorderingen	3.542.258	8.239.042
1.2.4	Liquide middelen	<u>2.834.895</u>	<u>3.845.976</u>
	<u>Totaal vlottende activa</u>	<u>6.377.153</u>	<u>12.085.019</u>
	<u>Totaal activa</u>	<u><u>18.639.588</u></u>	<u><u>20.592.436</u></u>
2.	Passiva	<u>31-12-2023</u>	<u>31-12-2022</u>
		€	€
2.1	Eigen vermogen	7.308.060	7.661.897
2.2	Voorzieningen	1.821.287	4.532.656
2.4	Kortlopende schulden	<u>9.510.240</u>	<u>8.397.883</u>
	<u>Totaal passiva</u>	<u><u>18.639.588</u></u>	<u><u>20.592.436</u></u>

Staat van baten en lasten over 2023

	<u>Realisatie 2023</u>	<u>Begroting 2023</u>	<u>Realisatie 2022</u>
	€	€ €	€
3. Baten			
3.1 Rijksbijdragen OCW	66.951.502	65.025.509	62.948.840
3.2 Overige overheidsbijdragen	99.873	29.620	42.273
3.5 Overige baten	<u>1.244.734</u>	<u>517.713</u>	<u>941.376</u>
Totaal baten	68.296.110	65.572.842	63.932.490
4. Lasten			
4.1 Personeelslasten	60.759.694	54.719.355	53.828.168
4.2 Afschrijvingen	2.027.104	1.975.178	1.990.309
4.3 Huisvestingslasten	4.294.947	5.014.265	4.846.291
4.4 Overige lasten	<u>5.297.826</u>	<u>3.998.016</u>	<u>4.533.987</u>
Totaal lasten	<u>72.379.571</u>	<u>65.706.813</u>	<u>65.198.755</u>
Saldo baten en lasten	-4.083.461	-133.971	-1.266.265
6. Financiële baten en lasten	<u>183.098</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
Resultaat	<u>-3.900.363</u>	<u>-133.971</u>	<u>-1.266.265</u>

Kasstroomoverzicht 2023

	<u>2023</u>	<u>2022</u>
	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo Baten en Lasten	-4.083.461	-1.266.265
<i>Aanpassingen voor:</i>		
Afschrijvingen	2.027.104	1.698.489
Mutatie voorziening - stelselwijziging	3.546.526	
Mutaties voorzieningen	<u>-2.711.369</u>	<u>56.904</u>
	2.862.261	1.755.393
<i>Veranderingen in vlottende middelen:</i>		
Vorderingen (-/-)	4.696.784	-2.930.243
Schulden	<u>1.112.358</u>	<u>2.302.904</u>
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties:	5.809.142	-627.339
Ontvangen interest	183.098	-
Betaalde interest (-/-)	<u>-</u>	<u>-</u>
	<u>183.097,88</u>	<u>-</u>
<u>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten</u>	<u>4.771.040</u>	<u>-138.211</u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa (-/-)	-5.774.471	-3.388.935
Desinvesteringen in materiële vaste activa (-/-)	-	297.905
Overige investeringen in financiële vaste activa (-/-)	-7.650	-
Overige desinvesteringen in financiële vaste activa	<u>-</u>	<u>149</u>
<u>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten</u>	<u>-5.782.121</u>	<u>-3.090.880</u>
Mutatie liquide middelen	<u><u>-1.011.081</u></u>	<u><u>-3.229.092</u></u>
Beginstand liquide middelen	3.845.976	7.075.068
Mutatie liquide middelen	<u>-1.011.081</u>	<u>-3.229.092</u>
Eindstand liquide middelen	<u><u>2.834.895</u></u>	<u><u>3.845.976</u></u>

Het kasstroomoverzicht is volgens de indirecte methode opgesteld.

GRONDSLAGEN

1. Algemeen

Activiteiten van het bevoegd gezag

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

Grondslagen voor de jaarrekening

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

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

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

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

Vergelijkende cijfers

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

Continuïteit

Door het negatieve resultaat is de vermogens- en liquiditeitspositie in 2023 verslechterd. In het voorjaar van 2024 heeft deze ontwikkeling zich voortgezet waardoor de stichting in liquiditeitsproblemen is gekomen. Op de korte termijn is deze liquiditeitsproblematiek opgelost door uitstel van betaling aan te vragen aan de belastingdienst voor de betaling van de loonheffingen. Dit uitstel is verkregen voor een periode van 4 maanden tot april 2025. Voorts is een kredietfaciliteit in rekening-courant bij Schatkistbankieren

aangevraagd en verkregen voor een bedrag van € 2,5 mln. Voor de middellange en langere termijn heeft het college van bestuur een herstelplan opgesteld en maatregelen getroffen om zowel de vermogenspositie als de liquiditeitspositie op lange termijn te verbeteren en de continuïteit te waarborgen. Het college van bestuur acht de voorgestelde maatregelen realistisch en de daarop gebaseerde meerjarenbegroting zoals opgenomen in de continuïteitsparagraaf van het bestuursverslag haalbaar. Uitgaande van de realisatie van de maatregelen en de daarop gebaseerde meerjarenbegroting is het college van bestuur van oordeel dat de continuïteit gewaarborgd is. Bij de waardering van activa en passiva in de jaarrekening is daarom uitgegaan van deze continuïteitsveronderstelling.

Stelselwijziging groot onderhoud

In 2023 is een stelselwijziging doorgevoerd waarbij per 1 januari 2023 is overgegaan van de egalisatiemethode voorziening groot onderhoud naar de componentenbenadering (activeren en afschrijven). De aanleiding tot deze stelselwijziging is dat de overgangsregeling voor het toepassen van de egalisatiemethode in 2024 eindigt waardoor gekozen moet worden voor een nieuw stelsel om kosten groot onderhoud te verwerken.

Het cumulatieve effect van deze stelselwijziging op het eigen vermogen per 1 januari 2023 bedraagt € 3.546.526,- welke als directe vermogensmutatie ten gunste van het eigen vermogen is gebracht. De vergelijkende cijfers zijn hierop niet aangepast.

Als gevolg van de stelselwijziging zijn de investeringen toegenomen met € 1.860.691. Tevens zijn de afschrijvingslasten vanwege de stelselwijziging toegenomen met € 68.045.

Het effect op het resultaat bedraagt € 1.232.000,-.

Door de stelselwijziging zijn de volgende posten beïnvloed:

- De voorziening groot onderhoud en de dotatie voorziening groot onderhoud zijn volledig vrijgevallen.
- De materiële vaste activa en de afschrijvingslasten zijn daarmee toegenomen.

2. Grondslagen voor waardering van activa en passiva

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

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

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

schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de desbetreffende jaarrekeningposten.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Ondergrens voor de activering is vastgesteld op € 3.000.

Afschrijving van de investeringen uit het lopende boekjaar wordt gestart op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de investering heeft plaatsgevonden. Boekwinsten- en verliezen bij verkoop van materiële vaste activa zijn inbegrepen onder de afschrijvingen. De gehanteerde afschrijvingstermijnen zijn:

Omschrijving	Afschr. Periode
Gebouwen en terreinen	10-25 jaar
Groot onderhoud	7-20 jaar
ICT	4-5 jaar
Meubilair	10 jaar
Meubilair 2	10-20 jaar
Onderwijsleerpakket	9 jaar
Speelmateriaal	10 jaar
Voertuigen	5 jaar

Investeringsubsidies

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

Eigendom

Schoolgebouwen, waarvan het juridisch eigendom berust bij de stichting en het economisch eigendom bij de gemeente, zijn niet in de balans opgenomen. De kosten van herstel en kosten van groot onderhoud werden tot 2023 ten laste van de voorziening onderhoud gebracht indien het onderliggende plan hierin voorziet. Vanaf 2023 is overgeschakeld op de componentenmethode (Investeren en afschrijven).

Vorderingen en overlopende activa

Vorderingen dienen bij eerste verwerking te worden gewaardeerd tegen de reële waarde, inclusief de transactiekosten, voor zover noodzakelijk onder aftrek van een voorziening

voor het risico op oninbaarheid. Vorderingen dienen na eerste verwerking te worden gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

Liquide middelen

Liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde en staan ter vrije beschikking van het bestuur, tenzij anders vermeld.

Liquide middelen die niet ter directe beschikking staan worden verwerkt onder de vorderingen. Liquide middelen die gedurende langer dan 12 maanden niet ter directe beschikking staan, worden verwerkt onder de financiële vaste activa. Opspoor maakt gebruik van Schatkistbankieren bij het Ministerie van Financiën. Als voorwaarden worden hierbij gesteld dat er geen publieke gelden meer op een andere bankrekening worden gehouden.

Algemene reserve (publiek)

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

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

Bestemmingsreserves (publiek en privaat)

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

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

Met ingang van 2023 is als gevolg van de stelselwijziging groot onderhoud in het kader van de overgang naar de componentenmethode een bestemmingsreserve groot onderhoud gevormd.

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

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

Voorzieningen

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

Voorziening jubileumuitkeringen

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

Voorziening wachtgeldverplichtingen en eigen risico bij ziekte

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

Voorziening duurzame inzetbaarheid

Iedere werknemer van 57 jaar en ouder heeft naast de 40 uur basisbudget jaarlijks recht op een bijzonder budget voor oudere werknemers van 130 uur (artikel 8A.6). Dit is niet gekoppeld aan dienstjaren. De werknemer kan deze uren voor de doelen van het basisbudget alsmede voor het opnemen van verlof (sabbatical, extra zorgverlof, recuperatie-verlof). In het laatste geval is wel een eigen bijdrage (40/50%) vereist. Werknemers kunnen deze uren en de basisbudget uren op basis van een vooraf ingediend plan gedurende vijf jaar sparen (artikel 8A.7 CAO PO).

Werknemers van 57 jaar en ouder die voor balansdatum een plan hebben ingediend voor het aanwenden van het bijzondere budgetten de betreffende uren mogen gedurende maximaal 5 jaar sparen.

De basis voor het vaststellen van de hoogte van deze voorziening is het aantal uren dat medewerkers van 57 jaar en ouder op basis van een plan hebben gespaard. Daarnaast is er een schatting gemaakt van de opname kans per werknemer.

Voorziening professionalisering schoolleiders

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

Voorziening groot onderhoud (stelselwijziging per 1-1-2023)

De voorziening ter gelijkmatige verdeling van lasten voor groot onderhoud van gebouwen werd bepaald op basis van de te verwachten kosten over een reeks jaren. De voorziening werd lineair opgebouwd. Het uitgevoerde onderhoud werd ten laste van deze voorziening gebracht. Voor de berekening van de voorziening groot onderhoud werd tot 2023 gebruik gemaakt van de mogelijkheid om de jaarlijkse dotatie te berekenen op basis van de gemiddelde toekomstige kosten voor groot onderhoud op totaalniveau. De stand van de voorziening werd berekend per afzonderlijke component. Tot 2023 werd gebruik gemaakt van de overgangsbepaling vanuit de RJ. Vanaf 2023 is de stelselwijziging groot onderhoud van kracht wegens de overschakeling naar de componentenmethode. De voorziening groot onderhoud is per 1 januari 2023 komen te vervallen en is overgeboekt naar de bestemmingsreserve groot onderhoud.

Kortlopende schulden

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

Overlopende passiva

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

3. Grondslagen voor bepaling van het resultaat

Algemeen

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en alle hiermede verbonden, aan het verslagjaar toe te rekenen lasten.

De baten en lasten worden toegerekend aan de verslagperiode waarop deze betrekking hebben.

Rijksbijdragen

Onder de Rijksbijdragen OCW/EZ worden de vergoedingen voor exploitatie opgenomen verstrekt door het Ministerie van OCW/EZ.

Tevens worden hier verantwoord de door het samenwerkingsverband ontvangen doorbetalingen van de Rijksbijdragen.

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

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

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

Overige overheidsbijdragen

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

Overige baten

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

Personeelsbeloningen

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

Pensioenen

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

Per 31 december 2023 heeft dit pensioenfonds een dekkingsgraad van 110,5% (december 2022: 110,9%) De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de "verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering". In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord.

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

Afschrijvingen

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

Financiële baten en lasten

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

4. Grondslagen voor het kasstroomoverzicht

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

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

Toelichting op de onderscheiden posten van de balans

Materiële vaste activa

1.1.2 Materiële vaste activa	Cumulatieve aanschafprijs	Cumulatieve afschrijvingen	Boekwaarde 31-12-2022	Mutaties 2023			Cumulatieve aanschafprijs	Cumulatieve afschrijvingen	Boekwaarde 31-12-2023
				Investerings	Afschrijvingen	Desinvesterings			
	€	€	€	€	€	€	€	€	€
1.1.2.1 Gebouwen en terreinen									
Verbouwingen	549.250	195.639	353.611	810.221	45.325	-	1.359.472	240.964	1.118.508
Groot onderhoud	-	-	-	1.860.691	68.045	-	1.860.691	68.045	1.792.646
	549.250	195.639	353.611	2.670.912	113.370	-	3.220.163	309.009	2.911.153
1.1.2.3 Inventaris en apparatuur									
Speeltoestellen	722.864	117.473	605.391	299.726	87.039	-	1.022.590	204.511	818.078
Schoolmeubilair	6.120.930	2.968.169	3.152.760	957.669	294.092	-	7.078.598	3.262.261	3.816.337
Overige inventaris en apparatuur	1.157.814	254.920	902.894	523.236	135.563	-	1.681.050	390.482	1.290.567
ICT	6.310.405	3.948.315	2.362.090	1.150.342	1.174.044	-	7.460.748	5.122.359	2.338.389
Leermiddelen	2.524.272	1.427.119	1.097.153	172.586	218.110	-	2.696.858	1.645.230	1.051.629
	16.836.285	8.715.996	8.120.288	3.103.559	1.908.848	-	19.939.843	10.624.844	9.314.999
1.1.2.4 Overige materiële vaste activa	24.432	13.078	11.354	-	4.886	-	24.433	17.965	6.468
	17.409.967	8.924.714	8.485.253	5.774.471	2.027.104	-	23.184.439	10.951.818	12.232.621

Uitgaven aan groot onderhoud worden vanaf 2023 geactiveerd. De investeringen in verbouwingen betreffen vooral uitgaven voor het schoolplein en kosten meerwerk voor de installatieruimte en de pantry's / keukens voor het gebouw van de Havenridders.

De stijging van de boekwaarde van de materiële vaste activa wordt naast het opnemen van groot onderhoud in de MVA voornamelijk veroorzaakt door hoge investeringen in ICT en schoolmeubilair.

Financiële vaste activa

1.1.3 Financiële vaste activa	Boekwaarde		Toename	Afname	Boekwaarde
	31-12-2022	31-12-2023	2023	2023	31-12-2023
	€	€	€	€	€
Overige vorderingen	22.164	29.814	7.650	-	29.814

De toename van de overige vorderingen wordt veroorzaakt door betaalde waarborgsommen voor elektronische leermiddelen. In het saldo is de waarborgsom opgenomen inzake het kantoorpand van het bestuurskantoor aan de Waterlandlaan te Purmerend.

Vorderingen

1.2.2	Vorderingen	2023	2022
		€	€
1.2.2.1	Debiteuren	183.694	209.852
1.2.2.2	Vorderingen op OCW	44.175	-
1.2.2.3	Vorderingen op gemeenten	2.169.498	7.107.578
1.2.2.10	Overige vorderingen	646.772	376.729
1.2.2.11	Belastingen en sociale premies	48.530	-
1.2.2.12	Overlopende activa	449.589	544.883
		<u>3.542.258</u>	<u>8.239.042</u>

De vordering op OCW betreft de bekostiging voor nieuwkomers voor de laatste maanden van 2023 die begin 2024 is toegekend.

De vordering op de gemeente op balansdatum 2023 betreft voor een groot deel het afgeronde nieuwbouwproject De Wheermolen. Deze vordering is in april 2024 door de gemeente geheel voldaan.

De overige vorderingen betreffen onder andere een terug te ontvangen bedrag van Greenchoise energie. De vordering op een van de samenwerkingsverbanden op balansdatum 2022 (€ 290 k) is in 2023 geheel voldaan.

Liquide middelen

1.2.4	Liquide middelen	2023	2022
		€	€
1.2.4.1	Kasmiddelen	1.470	3.124
1.2.4.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen	227.403	255.504
1.2.4.3	Schatkistbankieren	2.606.022	3.587.348
		<u>2.834.895</u>	<u>3.845.976</u>

Stichting OPSPoor beschikt bij de ING-Bank over een faciliteit waarmee een daglimiet van € 6 miljoen is toegestaan welke binnen 24 uur wordt aangezuiverd door schatkistbankieren.

Eigen vermogen

2.1	Eigen vermogen	Stand per 31-12-2022	Directe ver- gensmutaties	Resultaat	Ov. mutaties	Stand per 31-12-2023
		€	€	€	€	€
2.1.1	Algemene reserve	4.529.788	-	-2.261.482	-	2.268.306
2.1.2	Bestemmingsreserves (publiek)	2.917.534	3.546.526	-1.613.936	-	4.850.124
2.1.3	Bestemmingsreserves (privaat)	214.575	-	-24.945	-	189.630
		<u>7.661.897</u>	<u>3.546.526</u>	<u>-3.900.363</u>	<u>-</u>	<u>7.308.060</u>
	Bestemmingsreserves (publiek)					
2.1.2.1	Bestemmingsreserve NPO	2.689.328	-	-1.613.936	-	1.075.392
2.1.2.2	Bestemmingsreserve risico NPO	228.206	-	-	-	228.206
2.1.2.3	Bestemmingsreserve groot onderhoud	-	3.546.526	-	-	3.546.526
		<u>2.917.534</u>	<u>3.546.526</u>	<u>-1.613.936</u>	<u>-</u>	<u>4.850.124</u>
	Bestemmingsreserves (privaat)					
2.1.3	Bestemmingsreserve schoolfondsen	214.575	-	-24.945	-	189.630

Met de stelselwijziging voor het groot onderhoud is per 1-1-2023 een bestemmingsreserve gevormd voor toekomstig groot onderhoud, voor hetzelfde bedrag als de stand van de voorziening voor groot onderhoud op 31-12-2022. In 2023 is deze bestemmingsreserve niet gewijzigd. Er zal eerst een nadere analyse worden uitgevoerd naar de gewenste hoogte voor deze bestemmingsreserve voor de komende jaren. Op lange termijn is deze bestemmingsreserve niet meer nodig omdat na verloop van tijd de afschrijvingslasten op geactiveerd groot onderhoud toereikend is om te waarborgen dat het groot onderhoud ook in de toekomst kan worden gefinancierd. Het zal echter naar schatting 10 jaar duren voordat deze situatie bereikt is.

Voorzieningen

2.2	Voorzieningen	Stand per 31-12-2022	Stand per 1-1-2023	Dotaties 2023	Onttrekkingen 2023	Vrijval 2023	Stand per 31-12-2023	Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 jaar
		€	€	€	€	€	€	€	€
2.2.1	Personeelvoorzieningen	986.130	986.130	1.093.280	134.360	123.763	1.821.287	238.002	1.583.285
2.2.3	Overige voorzieningen	3.546.526	-	-	-	-	-	-	-
		<u>4.532.656</u>	<u>986.130</u>	<u>1.093.280</u>	<u>134.360</u>	<u>123.763</u>	<u>1.821.287</u>	<u>238.002</u>	<u>1.583.285</u>
2.2.1	Personeelvoorzieningen								
	Duurzame inzetbaarheid	-	-	163.597	-	-	163.597	54.532	109.065
	Jubileumuitkeringen	449.334	449.334	212.625	62.099	-	599.860	-	599.860
	Langdurig zieken	269.123	269.123	609.058	-	97.837	780.344	90.974	689.370
	Professionalisering schoolleiders	267.673	267.673	108.000	72.260	25.926	277.487	92.496	184.991
		<u>986.130</u>	<u>986.130</u>	<u>1.093.280</u>	<u>134.360</u>	<u>123.763</u>	<u>1.821.287</u>	<u>238.002</u>	<u>1.583.285</u>
2.2.3	<u>Overige voorzieningen</u>								
	Groot onderhoud	3.546.526	-	-	-	-	-	-	-

Voor gespaarde uren t.b.v. duurzame inzetbaarheid en bijzonder budget oudere werknemers is in 2023 voor het eerst een voorziening opgenomen.

De voorziening voor jubilea is opgehoogd door een aanpassing van de disconteringsvoet.

De voorziening voor langdurig zieken is verhoogd vanwege enkele nieuwe ziektegevallen eind 2023 waarvan de verwachting is dat de betreffende medewerkers niet zullen terugkeren in het arbeidsproces. Op balansdatum 2023 betekent dit dat voor deze medewerkers voor bijna 2 jaar een voorziening moet worden getroffen.

Per 1 januari 2023 wordt het groot onderhoud geactiveerd. De voorziening voor groot onderhoud is daarom per 1-1-2023 vrijgevallen ten gunste van het eigen vermogen.

Kortlopende schulden

2.4	Kortlopende schulden	2023	2022
		€	€
2.4.8	Crediteuren	935.867	1.141.653
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.592.420	2.303.269
2.4.10	Schulden ter zake van pensioenen	698.818	622.217
2.4.12	Overige kortlopende schulden	1.318.490	451.785
2.4.14	Nog te besteden OCW-subsidies	1.684.000	2.033.667
2.4.16	Vooruitontvangen posten	521.533	253.404
2.4.17	Reserveringen vakantiegeld e.d.	1.759.113	1.591.888
	<u>Kortlopende schulden</u>	<u>9.510.240</u>	<u>8.397.883</u>

De overige kortlopende schulden zijn toegenomen door een schuld op balansdatum aan de gemeente Waterland van € 675 duizend voor investeringen in duurzaamheid als

onderdeel van de nieuwbouw voor de Havenridders. Deze investering is voor rekening van Opspoor en is in de eerste helft van 2024 in delen betaald.

2.4.14	Nog te besteden OCW-subsidies	<u>2023</u>	<u>2022</u>
		€	€
	Subsidie Verbetering Basisvaardigheden 2022-2023	1.048.714	1.205.411
	Subsidie school en omgeving doorgroeiers	568.381	659.960
	Regionale Aanpak Personeelstekort Waterland (RAP)	24.917	145.055
	Subsidie studieverlof	28.253	18.768
	Overige subsidies	<u>13.735</u>	<u>4.473</u>
		<u>1.684.000</u>	<u>2.033.667</u>

Model G: Verantwoording subsidies

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

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

Omschrijving Subsidie	Toewijzing Kenmerk	Datum Toewijzing	Bedrag toewijzing	Ontvangen		De prestatie is ultimo verslagjaar cfm de subsidieverstreking uitgevoerd en geheel afgerond		
				t/m 2023		onderhanden	ja	nee
Studieverlof 2022	2022-1279015-1	22-8-2022	12.374	12.374			x	
Studieverlof 2022	2022-1278009-1	22-8-2022	3.712	3.712			x	
Studieverlof 2022	2022-1278025-1	22-8-2022	4.950	4.950			x	
Studieverlof 2022	2022-1278034-1	22-8-2022	11.137	11.137			x	
Studieverlof 2023	2023-1349758-1	22-8-2023	637	637			x	
Studieverlof 2023	2023-1382003-1	19-12-2023	12.108	12.108			x	
Studieverlof 2023	2023-1349914-1	22-8-2023	12.746	12.746			x	
Studieverlof 2023	2023-1349772-1	22-8-2023	10.196	10.196			x	
Studieverlof 2023	2023-1349954-1	22-8-2023	12.746	12.746			x	
Subsidieregeling onderwjsassistenten naar opleiding tot leraar	SOOL 210382	3-3-2022	20.000	10.000		x		
Subsidieregeling onderwjsassistenten naar opleiding tot leraar	SOOL 210345	3-3-2022	20.000	10.000		x		
Subsidieregeling onderwjsassistenten naar opleiding tot leraar	SOOL 210344	3-3-2022	20.000	10.000		x		
Subsidieregeling onderwjsassistenten naar opleiding tot leraar	SOOL 22734	6-12-2022	15.000	10.000		x		
Subsidieregeling onderwjsassistenten naar opleiding tot leraar	SOOL 22669	9-11-2022	20.000	10.000		x		
Subsidieregeling onderwjsassistenten naar opleiding tot leraar	SOOL 22680	9-11-2022	20.000	10.000		x		
Subsidieregeling onderwjsassistenten naar opleiding tot leraar	SOOL 22723	9-11-2022	15.000	10.000		x		
Subsidieregeling onderwjsassistenten naar opleiding tot leraar	SOOL 23423	1-12-2023	15.000	5.000		x		
Subsidieregeling onderwjsassistenten naar opleiding tot leraar	SOOL 23424	1-12-2023	15.000	5.000		x		
Subsidieregeling onderwjsassistenten naar opleiding tot leraar	SOOL 23595	14-12-2023	15.000	5.000		x		
Regionale aanpak personeelstekort	RAP220013	28-7-2022	192.500	192.500			x	
Regionale aanpak personeelstekort	RAP23047	2-8-2023	80.208	80.208			x	
Impuls en Innovatie beweginsonderwijs	IIB220076	28-7-2022	14.760	14.760			x	
Impuls en Innovatie beweginsonderwijs	IIB210203	13-12-2021	51.120	51.120			x	
School en omgevingdoorgroei	RSOD22013	5-12-2022	102.041	102.041			x	
School en omgevingdoorgroei	RSOD22016	5-12-2022	102.041	102.041			x	
School en omgevingdoorgroei	RSOD22024	5-12-2022	102.041	102.041			x	
School en omgevingdoorgroei	RSOD22046	5-12-2022	102.041	102.041			x	
School en omgevingdoorgroei	RSOD22047	5-12-2022	102.041	102.041			x	
School en omgeving starters	RSOS22098	11-11-2022	75.000	75.000		x		
School en omgeving starters	RSOS22115	11-11-2022	75.000	75.000		x		
School en omgevingdoorgroei	RSO-23477	21-12-2023	104.624	52.312		x		
School en omgevingdoorgroei	RSO-23448	21-12-2023	91.546	45.773		x		
School en omgevingdoorgroei	RSO-23479	21-12-2023	179.356	89.678		x		
School en omgevingdoorgroei	RSO-23476	21-12-2023	37.366	18.683		x		
Doorstroomprogramma's po-vo	DPOVO22029	28-7-2022	10.000	10.000			x	
Doorstroomprogramma's po-vo	DPOVO22088	28-7-2022	24.000	24.000			x	
Doorstroomprogramma's po-vo	DPOVO23093	20-7-2023	26.000	13.000		x		
Doorstroomprogramma's po-vo	DPOVO23293	20-7-2023	16.000	8.000		x		
Verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-4010	11-11-2022	405.542	405.542		x		
Verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-3967	11-11-2022	341.155	341.155		x		
Verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-4011	11-11-2022	195.083	195.083		x		
Verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-3992	11-11-2022	179.707	179.707			x	
Verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-3964	11-11-2022	171.058	171.058		x		
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-3409	31-5-2023	171.000	85.500		x		
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-3411	31-5-2023	205.000	102.500		x		
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-4472	31-5-2023	372.000	186.000		x		
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-4475	31-5-2023	368.000	184.000		x		
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-4477	31-5-2023	273.000	136.500		x		
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-4722	31-5-2023	77.000	38.500		x		
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-5185	31-5-2023	145.000	72.500		x		
Maatwerkregeling ventilatie op scholen	VENT-V-230064	26-6-2023	52.416	52.416		x		
			<u>4.699.252</u>	<u>3.576.306</u>				

Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Verzekeringen

De WGA-verzekering is ondergebracht bij Loyalis. De jaarpremie bedraagt € 477.000.

Huurcontracten

Voor de huur van de kantoorruimte voor het BedrijfsBureau is in het jaar 2019 een huurcontract afgesloten voor de periode van 5 jaar, met een opzegtermijn van 1 jaar. De huurprijs bedraagt medio 2023 € 101.700 per jaar.

Schoonmaakdiensten

In het kalenderjaar 2019 heeft er een Europese aanbesteding plaatsgevonden voor de schoonmaakdiensten. De aanbesteding is gegund aan drie schoonmaakbedrijven met een duur van vier jaar, aanvang begin 2020 met een opzegtermijn van zes maanden. In 2023 zijn deze contracten verlengd met één jaar.

Schoonmaakorganisaties	Start	Einde	Kosten
HSO	1-1-2020	1-1-2025	€ 886.000 per jaar
Succes	1-1-2020	1-1-2025	€ 79.000 per jaar
Maron (voorheen Ancora)	1-1-2020	1-1-2025	€ 508.000 per jaar

Kopieerapparatuur

Met Veenman en Toshiba zijn verschillende huurovereenkomsten aangegaan met betrekking tot de huur van multifunctionals (printers, copiers). De kosten worden op basis van werkelijk gemaakte kopieën afgerekend en bedragen op jaarbasis ongeveer € 182.300.

ICT ondersteuning

Met de Rolf-groep is per 2019 een overeenkomst afgesloten voor vier jaar, welke per addendum jaarlijks is verlengd tot 1-7-2024. Op jaarbasis voor het onderdeel ICT is een contractwaarde afgesproken van € 121.000.

Gebeurtenissen na balansdatum

Medio 2024 heeft de Inspectie van het Onderwijs aangekondigd een specifiek onderzoek in te stellen betreffende de rechtmatigheid van het voorschieten van nieuw-/verbouw van scholen voor primair onderwijs aan gemeenten.

Nieuwbouw en verbouw van schoolgebouwen

Eind 2024 verwacht OPSPoor te starten met de bouw van vier lokalen als uitbreiding voor KC Willem Eggert. Oplevering wordt verwacht in 2025. Hiermee is een bedrag gemoeid van € 1.059.000.

Liquiditeit

In 2024 is een kredietfaciliteit beschikbaar gesteld via Schatkistbankieren van € 2,5 miljoen.

Toelichting op de onderscheiden posten van de staat van baten en lasten

3.1	Rijksbijdragen	<u>Werkelijk 2023</u>	<u>Begroting 2023</u>	<u>Werkelijk 2022</u>
		€	€	€
3.1.1	Rijksbijdrage OCW	60.725.059	60.737.279	54.357.239
3.1.2	Overige subsidies OCW	4.953.708	3.110.176	6.471.775
3.1.3	Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	<u>1.272.736</u>	<u>1.178.054</u>	<u>2.119.826</u>
		<u>66.951.502</u>	<u>65.025.509</u>	<u>62.948.840</u>
3.1.2	Overige subsidies OCW			
	Bekostiging NPO	2.879.628	3.110.176	4.858.164
	Subsidie verbetering basisvaardigheden	1.049.330	-	741.185
	Aanvullende bekostiging arbeidsmarkttoelage NPO	364.408	-	389.417
	Subsidie school en omgeving doorgroeiërs	298.269	-	-
	Subsidie studieverlof	139.091	-	83.490
	Subsidie regionale aanpak personeelstekort (RAP)	128.977	-	130.283
	Bijzondere bekostiging nieuwkomers	89.224	-	51.594
	Bijzondere bekostiging Beloningen Leraren VSO	4.781	-	182.388
	Overige OCW-subsidies	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>35.255</u>
		<u>4.953.708</u>	<u>3.110.176</u>	<u>6.471.775</u>

Zoals uit bovenstaande tabel blijkt waren - naast NPO - de overige OCW-subsidies niet opgenomen in de begroting. Subsidiebedragen worden eerst alsnog te besteden subsidies op de balans geboekt, waarna de vrijval naar de subsidiebatens gelijkloopt aan de uitgaven. In de begroting werd het saldo in de exploitatie op nihil verondersteld, maar niet apart opgenomen onder de baten en de lasten.

3.2	Overige overheidsbijdragen	<u>Werkelijk 2023</u>	<u>Begroting 2023</u>	<u>Werkelijk 2022</u>
		€	€	€
3.2.1	Gemeentelijke bijdragen	<u>99.873</u>	<u>29.620</u>	<u>42.273</u>

3.5	Overige baten	<u>Werkelijk 2023</u>	<u>Begroting 2023</u>	<u>Werkelijk 2022</u>
		€	€	€
3.5.1	Verhuur	347.259	391.446	341.351
3.5.2	Detachering personeel	330.969	116.667	201.088
3.5.5	Ouderbijdragen	203.560	-	112.702
3.5.10	Overige baten	362.947	9.600	286.236
		<u>1.244.734</u>	<u>517.713</u>	<u>941.376</u>

In de begroting 2023 waren de private inkomsten en uitgaven gesaldeerd en dus niet apart weergegeven bij de (overige) baten en lasten. Het betreft voornamelijk ouderbijdragen voor de tussenschoolse opvang (TSO). Daarom was het bedrag aan ouderbijdragen in de begroting nihil.

4.1	Personeelslasten	<u>Werkelijk 2023</u>	<u>Begroting 2023</u>	<u>Werkelijk 2022</u>
		€	€	€
4.1.1	Lonen en salarissen	52.725.071	51.118.936	47.805.410
4.1.2	Overige personele lasten	8.775.997	3.600.418	6.439.723
4.1.3	Af: uitkeringen en doorberekeningen	-741.374	-	-416.964
		<u>60.759.694</u>	<u>54.719.355</u>	<u>53.828.168</u>
4.1.1	Lonen en salarissen			
	Bruto lonen en salarissen	41.396.988		37.737.081
	Sociale lasten	5.390.413		4.783.829
	Pensioenlasten	<u>5.937.669</u>		<u>5.284.500</u>
		<u>52.725.071</u>		<u>47.805.410</u>
4.1.2	Overige personele lasten			
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	637.938	191.000	347.379
	Vrijval personele voorzieningen	123.763	-	-
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	4.100.097	1.050.000	3.009.179
4.1.2.3	Nascholing personeel	902.558	554.665	579.951
	Bedrijfsgezondheidszorg	429.294	230.019	260.493
	Zorgondersteuning	1.021.664	609.898	851.521
	Projecten	1.069.392	544.750	878.344
	Overige personeelskosten	<u>491.291</u>	<u>420.086</u>	<u>512.857</u>
		<u>8.775.997</u>	<u>3.600.418</u>	<u>6.439.723</u>

In de begroting waren loonkosten en overige personeelslasten voor overige OCW-subsidies niet opgenomen (net als de subsidiebatens). En kosten voor inhuur voor zowel reguliere formatie als voor vervangingen waren in de begroting opgenomen onder de

loonkosten. Dat verklaart het grote verschil tussen de begrote en gerealiseerde kosten voor inhuur, zeker omdat veel vacatures niet konden worden ingevuld met vast personeel.

De reden dat de loonkosten in 2023 toch hoger uitvielen dan was begroot komt enerzijds door inzet van vast personeel op subsidies en anderzijds omdat de loonstijging in de nieuwe cao (+10% vanaf 1 juli 2023) hoger was dan bij het opstellen van de begroting kon worden voorzien.

4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	<u>Werkelijk 2023</u>	<u>Begroting 2023</u>	<u>Werkelijk 2022</u>
		€	€	€
	Personeel derden voor formatie	1.944.733	50.000	1.134.963
	Gymnastiekpersoneel extern	1.174.317	1.000.000	959.866
	Inhuur derden voor vervangingen	488.244	-	257.526
	Inhuur derden NPO	470.921	-	631.803
	Vrijwilligersvergoedingen	21.883	-	25.021
		<u>4.100.097</u>	<u>1.050.000</u>	<u>3.009.179</u>

Bezetting in fte's	<u>Werkelijk 2023</u>	<u>Begroting 2023</u>	<u>Werkelijk 2022</u>
Directie	34,3	34,0	32,5
Onderwijzend personeel	414,3	420,3	424,4
Onderwijsondersteunend personeel	204,7	186,0	193,1
Totaal	<u>653,2</u>	<u>640,3</u>	<u>650,0</u>

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

4.2	Afschrijvinglasten	<u>Werkelijk 2023</u>	<u>Begroting 2023</u>	<u>Werkelijk 2022</u>
		€	€	€
	Gebouwen en terreinen	113.025	52.134	52.987
	Inventaris en apparatuur	517.039	500.317	399.100
	ICT	1.174.044	1.126.991	1.000.943
	Leermiddelen	218.110	290.850	240.572
	Overige	4.886	4.886	4.887
	Afschrijving op desinvesteringen	-	-	291.820
		<u>2.027.104</u>	<u>1.975.178</u>	<u>1.990.309</u>

Vanaf 2023 wordt er ook afgeschreven op uitgevoerd en geactiveerd groot onderhoud. In de begroting 2023 was dit nog niet voorzien.

4.3	Huisvestingslasten	<u>Werkelijk 2023</u>	<u>Begroting 2023</u>	<u>Werkelijk 2022</u>
		€	€	€
4.3.1	Huur en medegebruik	150.786	126.494	131.086
4.3.3	Onderhoud	883.206	291.071	299.747
4.3.4	Energie en water	995.998	900.708	596.469
4.3.5	Schoonmaakkosten	1.592.227	1.375.101	1.483.320
4.3.6	Heffingen	65.442	99.291	53.556
4.3.7	Dotatie voorziening onderhoud	-	1.824.479	1.774.479
4.3.8	Overige huisvestingslasten	607.288	397.121	507.634
		<u>4.294.947</u>	<u>5.014.265</u>	<u>4.846.291</u>

Door de stelselwijziging voor het groot onderhoud is de dotatie voorziening onderhoud in 2023 op nihil gekomen. In de begroting was nog uitgegaan van een dotatie van ruim € 1,8 miljoen. Omdat niet alle onderhoudsuitgaven geactiveerd konden worden zijn bepaalde kosten als klein onderhoud geboekt. De kosten voor klein onderhoud zijn in 2023 hierdoor veel hoger dan de begroting voor 2023 en de realisatie van 2022.

Vanwege enkele correcties op vorderingen zijn extra bedragen geboekt op de post overige huisvestingslasten. Dit betreft in totaal bijna € 266.000 aan incidentele lasten.

4.4	Overige lasten	<u>Werkelijk 2023</u>	<u>Begroting 2023</u>	<u>Werkelijk 2022</u>
		€	€	€
4.4.1	Administratie- en beheerslasten	1.491.180	712.468	1.450.932
4.4.2	Inventaris en apparatuur	148.769	275.000	91.556
4.4.3	leermiddelen	2.270.371	1.901.909	2.048.210
4.4.4	Dotatie overige voorzieningen	-	10.000	-
4.4.5	Overige kosten	1.387.506	1.098.639	943.288
		<u>5.297.826</u>	<u>3.998.016</u>	<u>4.533.987</u>

De hogere overige lasten worden voornamelijk veroorzaakt door de verwerking van uitgaven in het kader van de besteding van de extra middelen voor het Nationaal Programma Onderwijs (NPO).

Specificatie honorarium accountant:

4.4.1.1	Onderzoek jaarrekening	50.317	26.000	48.340
4.4.1.2	Andere controleopdrachten	-	-	-
4.4.1.3	Fiscale adviezen	-	-	-
4.4.1.4	Andere niet-controlediensten	-	-	-
		<u>50.317</u>	<u>26.000</u>	<u>48.340</u>

De honoraria van de accountant betreffen uitsluitend de werkzaamheden die bij de instelling

zijn uitgevoerd door externe accountants zoals bedoeld in art. 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties).

Voor de accountantskosten is voor 2023 het bedrag opgenomen dat door de accountant als indicatie is gegeven.

6. Financiële baten en lasten	<u>Werkelijk 2023</u>	<u>Begroting 2023</u>	<u>Werkelijk 2022</u>
	€	€	€
6.1 Rentebaten	183.098	-	0
6.5 Rentelasten	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
	<u><u>183.098</u></u>	<u><u>-</u></u>	<u><u>-</u></u>

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden aangemerkt alle rechtspersonen waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend.

Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire directieleden, andere sleutelfunctionarissen

in het college van bestuur en nauwe verwanten zijn verbonden partijen. Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van inzicht.

In geen van onderstaande samenwerkingsverbanden heeft OPSPoor een overheersende zeggenschap. Onderstaande verbonden partijen betreffen stichtingen met als

belangrijkste activiteit het faciliteren en financieren van passend onderwijs.

Het bestuur is verbonden met de volgende partijen:

Naam:	Juridische vorm 2023	Statutaire zetel:	Code activiteiten:	Eigen vermogen 31-12-2023 €	Resultaat 2023 €	Art. 2:403 BW Ja/nee	Deelname: %	Consolidatie Ja/nee
Samenwerkingsverband Waterland Primair Onderwijs	Stichting	Purmerend	4	nvt	nvt	nvt	nvt	nee
Samenwerkingsverband Primair Onderwijs Zaanstreek	Stichting	Zaandam	4	nvt	nvt	nvt	nvt	nee
Samenwerkingsverband Waterland Voortgezet Onderwijs	Stichting	Purmerend	4	nvt	nvt	nvt	nvt	nee

verantwoording 2023 Stichting OPSPoor

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

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

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

Het bezoldigingsmaximum in 2023 voor de Stichting OPSPoor is € 189.000.

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

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende (gewezen) topfunctionarissen met dienstbetrekking. Tevens leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling.		
Bedragen x € 1	C.E.J. van Meurs	A.P. Brugman
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB
Duur dienstverband in 2023	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1,0	1,0
(Fictieve) dienstbetrekking?	ja	ja
Individueel bezoldigingsmaximum	€ 189.000	€ 189.000
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 171.116	€ 138.600
Beloningen betaalbaar op termijn	<u>€ 22.676</u>	<u>€ 21.879</u>
<i>Subtotaal</i>	€ 193.792	€ 160.478
Individueel bezoldigingsmaximum	€ 189.000	€ 189.000
-/- onverschuldigd betaald bedrag	<u>€ 0</u>	<u>€ 0</u>
Bezoldiging	<u>€ 193.792</u>	<u>€ 160.478</u>
Toegestane overschrijding ivm nabetaling vrg jaar	€ 4.792	€ 0

De overschrijding is toegestaan omdat in 2023 bedragen zijn uitbetaald waarvan de rechten in 2022 zijn opgebouwd. In geval van toerekening aan 2022 is alsnog geen sprake van overschrijding van het bezoldigingsmaximum over 2022

Gegevens 2022 Bedragen x € 1	C.E.J. van Meurs	A.P. Brugman
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB
Duur dienstverband in 2022	1/1 - 31/12	1/3 - 31/12
Omvang dienstverband 2022 (fte)	1,0	1,0
Individueel bezoldigingsmaximum 2022	€ 183.000	€ 153.419
Bezoldiging 2022		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 144.508	€ 98.359
Beloningen betaalbaar op termijn	<u>€ 22.000</u>	<u>€ 18.042</u>
<i>Subtotaal</i>	€ 166.508	€ 116.401
Individueel bezoldigingsmaximum 2022	€ 183.000	€ 153.419
-/- onverschuldigd betaald bedrag	<u>€ 0</u>	<u>€ 0</u>
Bezoldiging	<u>€ 166.508</u>	<u>€ 116.401</u>

1c. Toezichthoudende toefunctionarissen						
Bedragen x € 1	E. van Wattigen	J.J.N. Walter	M. Lopes Cardozo	J.P.A. de Goede	J. van den Berg	C.E. Burggraaff
Functie	Raad van Toezicht Voorzitter/lid	Raad van Toezicht Voorzitter/lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Duur dienstverband		1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	
Individueel WNT-maximum	-	€ 28.350	€ 18.900	€ 18.900	€ 18.900	-
Bezoldiging						
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	-	€ 13.527	€ 10.821	€ 10.821	€ 10.821	-
Beloningen betaalbaar op termijn						
<i>Subtotaal</i>	-	€ 13.527	€ 10.821	€ 10.821	€ 10.821	-
-/- onverschuldigd betaald bedrag						
Totaal bezoldiging	<u>-</u>	<u>€ 13.527</u>	<u>€ 10.821</u>	<u>€ 10.821</u>	<u>€ 10.821</u>	<u>-</u>

Functie	E. van Wattigen	J.J.N. Walter	M. Lopes Cardozo	J.P.A. de Goede	J. van den Berg	C.E. Burggraaff
	Raad van Toezicht Voorzitter/lid	Raad van Toezicht Voorzitter/lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Gegevens 2022						
Duur dienstverband in 2022	1/1 - 30/6	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/12 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging 2022						
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 6.020	€ 12.041	€ 9.633	€ 9.633	€ 1.554	€ 2.781
Beloningen betaalbaar op termijn						
Totaal bezoldiging 2022	<u>€ 6.020</u>	<u>€ 12.041</u>	<u>€ 9.633</u>	<u>€ 9.633</u>	<u>€ 1.554</u>	<u>€ 2.781</u>
Individueel bezoldigingsmaximum 2022	€ 13.725	€ 23.625	€ 18.300	€ 18.300	€ 1.554	€ 18.300

Vanwege een fout was sprake van een onverschuldigde betaling aan J. van den Berg. De fout is aangepast in de gecorrigeerde verantwoording 2022 zoals hierboven opgenomen. De onverschuldigde betaling van € 855 is inmiddels voldaan.

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen die in 2023 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2023 geen ontslaguitkeringen betaald aan overige functionarissen die op de grond van de WNT dient te worden vermeld, of die in eerdere jaren op grond van de WOPT of de WNT vermeld zijn of hadden moeten worden.

Bestemming van het resultaat

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

Bestemming van het resultaat 2023

Algemene reserve	-2.261.482
Bestemmingsreserve NPO	-1.613.936
Bestemmingsreserve schoolfondsen	-24.945
	<hr/>
Totaal resultaat 2023	<u>-3.900.363</u>

Ondertekening

Vaststellen van de jaarrekening

College van Bestuur:

De heer Chris van Meurs, voorzitter

Purmerend, 30 september 2024

College van Bestuur:

Mevrouw Astrid Brugman, lid

Purmerend, 30 september 2024

Goedkeuren van de jaarrekening

Raad van Toezicht:

J.P.A. de Goede, voorzitter

J. van den Berg, lid

M. Lopes Cardozo, lid

T. Vernooij, lid

M. Zee, lid

Purmerend, 30 september 2024

Gegevens over de rechtspersoon

Algemene gegevens

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

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

