

Bestuursverslag 2024

Stichting OPSPOOR



Voorwoord

2024 was een jaar vol uitdagingen. Een jaar dat, zowel voor onze medewerkers als voor onszelf, niet makkelijk is geweest en waarin we onze koers tijdelijk moesten bijstellen. Door een dubbel opgenomen bedrag in het voorgaande jaar waren we genoodzaakt om aanspraak te maken op onze reserves en moesten we alle zeilen bijzetten om financieel weer minder kwetsbaar te worden. Dit hebben we als organisatie gevoeld.

In de voorbereiding van het formatieproces voor 2024-2025 hebben we soms moeilijke, maar noodzakelijke beslissingen moeten nemen. Zo hebben we moeten besluiten om contracten van tijdelijke collega's niet te verlengen. Ook hebben we, met het oog op de kwaliteit van ons onderwijs, bepaalde keuzes moeten maken. We realiseren ons dat dit binnen de organisatie voor onzekerheid en onrust heeft gezorgd.

Ondanks de situatie waarin wij ons bevonden, was 2024 gelukkig ook een jaar waarin we de flexibiliteit van onze organisatie zagen. We ontdekten mogelijkheden en toonden onze innovatie- en slagkracht. Want een organisatie die altijd in ontwikkeling is, staat nooit stil. We hebben samen laten zien dat elke uitdaging ook een kans in zich draagt om te groeien en vooruit te kijken naar een toekomst vol mogelijkheden. En we kijken vol vertrouwen uit naar deze toekomst. Met behoud van onze kernwaarden, verbinden, vertrouwen en meesterschap, maar met een gedrevenheid en passie om ons continu te blijven ontwikkelen en te blijven verbeteren. Samen met de organisatie, want het afgelopen jaar heeft nogmaals laten zien hoe belangrijk de Kracht van Samen is. Dank daarvoor.

Martijn van Embden

Astrid Brugman

Inhoud

1. Het schoolbestuur	4
1.1 Profiel.....	4
1.2 Organisatie	9
2. Verantwoording van het beleid	24
2.1 Onderwijs & kwaliteit	25
2.2 Personeel & professionalisering.....	39
2.3 Huisvesting & Facilitaire zaken	48
2.4 Bestuurssecretariaat & Communicatie.....	50
2.5 Financieel beleid	54
3. Verantwoording van de financiën	57
3.1 Financieel resultaat 2024	57
3.2 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief/ continuïteitsparagraaf	63
3.3 Risicobeheersing en risicomanagement.....	72
Bijlage 1: Jaarverslag Raad van Toezicht	78
Bijlage 2: Jaarverslag GMR 2024	88
Bijlage 3: Jaarrekening	93

1. Het schoolbestuur

Goed onderwijs voor elk kind. Dat is de missie van OPSPOOR. Op onze 38 scholen wordt elke dag met passie voor onderwijs gewerkt aan de ontwikkeling van zo'n 8000 kinderen. 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.

TOEKOMSTMAKERS

Onze leerlingen groeien op in een wereld vol veranderingen en uitdagingen. Ondanks dat de razendsnelle ontwikkeling van technologie ons met elkaar verbindt, lijken tegenstellingen binnen de samenleving tegelijkertijd scherper te worden waardoor we soms verder van elkaar af komen te staan.

Het is aan onze leerlingen om te bouwen aan een toekomst die duurzaam en rechtvaardig is. Een toekomst waarin iedereen een plek heeft. Dat is geen gemakkelijke opgave, maar wij hebben het volste vertrouwen in hen. We zien het als onze taak om bij te dragen aan hun lerend vermogen, zodat ze hun talenten kunnen ontwikkelen en kansen optimaal kunnen benutten. We dragen bij aan hun basis en daarmee ook aan de basis van de samenleving en van de toekomst.

We helpen ze om TOEKOMSTMAKERS te zijn. Tegelijkertijd 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

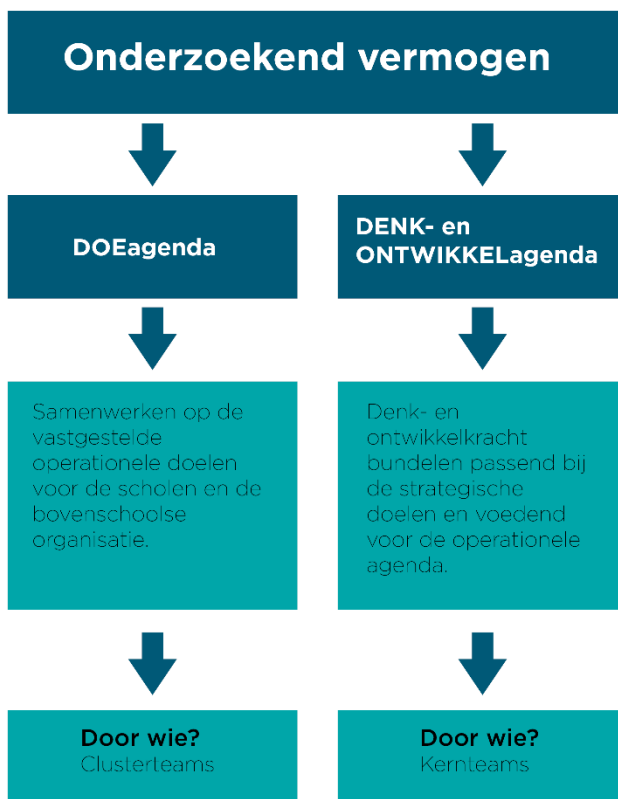
OPSPOOR verzorgt basisonderwijs, speciaal onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs in zes gemeenten: Purmerend, Edam-Volendam, Waterland, Oostzaan, Wormerland en Landsmeer. Binnen onze organisatie is iedereen bereid om van en met elkaar te leren en zich te ontwikkelen. OPSPOOR is daarmee in staat snel 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, visie en kernwaarden

Op onze 38 scholen werken wij met passie voor onderwijs aan de ontwikkeling van onze TOEKOMSTMAKERS. De missie van OPSPOOR wordt dan ook vertaald in 'voor TOEKOMSTMAKERS', omdat wij vinden dat we kinderen moeten helpen om zelf actief vorm te geven aan de wereld waarin zij leven. We geven ze daarmee verantwoordelijkheid voor hun eigen omgeving en die van anderen.

We zetten ons in om alle kinderen van 0 tot 13 jaar goed onderwijs te bieden in een veilige en uitdagende (leer)omgeving. We maken hierin een onderscheid tussen onderwijs en opvang, waar de ontwikkeling al vanaf 0 jaar begint.

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 leeromgeving waarin gelijke kansen centraal staan, zodat ieder kind zijn beste zelf kan zijn.

Bij OPSPOOR staat niet alleen de ontwikkeling van kinderen centraal, maar ook die van de huidige en nieuwe medewerkers. 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.

We geven invulling aan onze missie vanuit de kernwaarden vertrouwen, verbinden en meesterschap.

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.

Strategie

In een 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 2023 heeft OPSPOOR het strategisch beleid De kracht van Samen gepresenteerd. Hiermee is de strategische koers voor de komende jaren uitgezet. In De kracht van Samen wordt iedereen uitgedaagd om steeds dat stapje verder te gaan en om alle kansen en talenten maximaal te benutten. Dit alles met één doel voor ogen: om een belangrijke bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van kinderen. In 2024 is het strategisch beleid verder binnen de organisatie uitgezet. Binnen de kernteams, die inhoud geven aan de strategische doelen van OPSPOOR, heeft dit tot de volgende ontwikkelingen geleid:

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. In 2024 heeft het team zich met name geconcentreerd op de kwaliteit van het onderwijs. Er is uitgebreid gekeken naar de

leeropbrengsten van onze scholen en naar de essentiële samenwerking tussen de schooldirecties en de interne begeleiders.

Daarnaast heeft het kernteam een nieuw auditbeleid ontwikkeld, dat is goedgekeurd door het College van Bestuur. Dit beleid is in het schooljaar 2024-2025 geïmplementeerd, waarbij de eerste scholen een interne audit kregen.

Het kernteam heeft, in samenwerking met de bovenschoolse ib'er en Team Kwaliteit, ook gewerkt aan het populatieformulier en de kwaliteitskalender. In 2024 vond een bestuurlijk inspectiebezoek plaats. Dit bezoek, waarbij een gesprek met alle kernteams plaatsvond, is zorgvuldig voorbereid. Naar aanleiding van dit inspectiebezoek is het kernteam ontwikkeling van het kind gestart met het aanscherpen van het kwaliteitsbeleid. Hierin wordt expliciet beschreven wat wij onder goed onderwijs verstaan en wat kenmerkend is aan ons onderwijs voor TOEKOMSTMAKERS.

Het kernteam richt de pijlen in 2025 onder andere op:

- Uitwerking van de doelen strategisch beleid;
- Op weg naar inclusie;
- Evaluatie en, indien nodig, bijsturing van het auditbeleid.

Kernteam ontwikkeling huidige medewerkers

Ontwikkeling zit in het DNA van OPSPOOR. Niet alleen onze leerlingen leren van en met elkaar, maar ook onze medewerkers. Door medewerkers volop de ruimte te geven om zich te ontwikkelen en professionaliseren, weet OPSPOOR haar medewerkers aan de organisatie te binden.

Het kernteam ontwikkeling huidige medewerkers geeft richting aan de verdere groei en professionalisering van onze medewerkers. Vanuit de kernwaarden *vertrouwen, verbinden en meesterschap* heeft het kernteam, in samenwerking met de afdeling P&O, afgelopen jaar een nieuwe gesprekscyclus geïmplementeerd: de OPSPOOR Ontwikkelkoers. De Ontwikkelkoers sluit aan bij de visie 'voor TOEKOMSTMAKERS' en daagt medewerkers uit om actief mee te denken over hun eigen toekomst en persoonlijke ontwikkeling. Centraal in deze gesprekscyclus staat de vraag: 'Wat heb ik nodig om mijn werk goed en met plezier te (blijven) doen?'

Met de Ontwikkelkoers worden medewerkers gestimuleerd om zelf regie te nemen bij het stellen van doelen, het verbeteren van vaardigheden, het aangaan van uitdagingen en het verzamelen van bewijsmateriaal voor zelfevaluatie.

In 2024 heeft het kernteam zich ook gericht op de verdere ontwikkeling van de OPSPOOR Academie, het platform voor leren en reflecteren vanuit de eigen professionaliteit. De Academie biedt een scholingsaanbod dat wordt vormgegeven en aangeboden in netwerken. Zo zorgen we ervoor dat de kennis van onze leerkrachten, intern begeleiders en directeuren actueel blijft. Met de komst van het OPSPOOR Ondersteuningscentrum heeft het kernteam onderzocht hoe de kracht en

expertise van het centrum kunnen bijdragen aan de groei en versterking van de Academie.

Speerpunten van het kernteam voor 2025 zijn:

- Het inrichten van een klankbordgroep Ontwikkelkoers en het ontwikkelen van een training voor medewerkers die meer uit de nieuwe gesprekscyclus willen halen. Daarnaast de Ontwikkelkoers opnemen in het beleid van OPSPOOR;
- Meer focus aanbrengen in het werk. Doen we binnen het kernteam de juiste dingen, en doen we die goed? En hoe kunnen we nog beter inzetten op het creëren van kansen voor onze medewerkers?

Kernteam opleiden nieuwe medewerkers

OPSPOOR is een lerende organisatie. Het opleiden van nieuwe medewerkers is net zo belangrijk als het opleiden van onze eigen medewerkers. We geloven in leren van en met elkaar én in leren in de praktijk. Samen Opleiden en Professionaliseren is dan ook structureel verankerd in de organisatie waarbij onze opleidingsscholen in samenwerking met de pabo toekomstgerichte leerkrachten opleiden.

De visie van het kernteam opleiden nieuwe medewerkers is als volgt te omschrijven: Samen Opleiden en Professionaliseren, met 100% betrokkenheid van alle medewerkers en alle scholen als opleidingsscholen, vormt de basis voor de toekomst van ons onderwijs. Hier levert iedere medewerker van OPSPOOR een bijdrage aan. Vanuit de kernwaarden van OPSPOOR, verbinden, vertrouwen en meesterschap, wordt aan deze visie invulling gegeven.

Het kernteam heeft in 2024 mooie stappen gezet. Schoolleiders hebben hun commitment uitgesproken voor de visie op opleiden en er is een start gemaakt met de praktische vertaling van deze visie in de praktijk. Hiermee is de visie onderdeel van het strategisch beleid van OPSPOOR, schoolplannen, jaarplannen en de kwaliteitskalender. Daarnaast is er aandacht besteed aan communicatie: de zichtbaarheid op het interne communicatiekanaal is vergroot en er zijn ontwikkelpijlers geformuleerd.

Op het gebied van samenwerking is er een erkend partnerschap met InHolland en de lpabo gerealiseerd, zijn verkennende stappen gezet in 'de rol van de mbo'er binnen het primair onderwijs' en is de samenwerking met de Noord-Hollandse SamenScholing verder verdiept.

Voor 2025 heeft het kernteam de volgende uitdagingen geformuleerd:

- Een verdere praktische vertaling van de visie op opleiden op alle scholen;
- Het implementeren en borgen van een vaste cyclus met betrekking tot opleiden;
- Het behouden van bestaande partnerschappen;
- Samenwerking met betrekking tot het curriculum van het Talland College;

- Een verdere verkenning van ‘de rol van de mbo’er binnen het primair onderwijs’.

Kernteam ontwikkeling van de organisatie

De organisatie van OPSPOOR moet ondersteunend 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 staat centraal binnen het kernteam Ontwikkeling van de Organisatie. Om inzicht te krijgen in hoe dit binnen de scholen wordt vormgegeven, hebben de leden van het kernteam in 2024 elkaars scholen bezocht. Tijdens deze bezoeken werden best practices en inspirerende voorbeelden gedeeld.

In 2025 krijgt dit traject een vervolg. Het kernteam richt zich dan op het onderzoeken van succesvolle aanpakken buiten de organisatie. Scholen die continu werken aan vernieuwend onderwijs worden bezocht om inzichten op te doen. Zowel de interne als de externe input levert waardevolle informatie op waarmee het kernteam verdere stappen kan zetten met betrekking tot het anders organiseren binnen OPSPOOR.

Een ander speerpunt van het kernteam voor 2025 is de rol en invloed van verschillende generaties binnen de organisatie. Elke generatie brengt unieke eigenschappen, denkbeelden en talenten met zich mee. Deze diversiteit maakt aandacht voor generatiemanagement belangrijker dan ooit. In 2025 werkt het kernteam verder aan initiatieven die inspelen op de kracht en samenwerking tussen generaties, met het oog op een toekomstbestendige organisatie.

Het strategisch beleid De kracht van Samen is gepubliceerd op de website van OPSPOOR: <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

Nevenfunctie: voorzitter Programmaraad Onderwijsregio's, voorzitter toezichthoudend bestuur Samenwerkingsverband PO Waterland (per 1 september 2024 lid deelnemersraad 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.

Werving nieuwe voorzitter College van Bestuur

In verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van onze huidige voorzitter van het College van Bestuur in 2025, is in 2024 de wervingsprocedure voor een opvolger gestart. Martijn van Embden is benoemd tot nieuwe voorzitter van het College van Bestuur van OPSPOOR zal op 1 april 2025 starten.

Scholen

Op onze 38 scholen werken wij dagelijks met passie voor onderwijs aan de ontwikkeling van onze TOEKOMSTMAKERS. OPSPOOR wil elk kind de best passende plek bieden. Toen een sluiting voor so-school Bets Frijling dreigde, nam OPSPOOR de school over, zodat meer kinderen in de regio met een (tijdelijke) extra ondersteuningsbehoefte kunnen worden opgevangen. Sinds 1 januari 2024 is Bets Frijling onderdeel 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).

Leerlingenaantallen per 31-12-2023

Basisonderwijs	Aantal leerlingen	Brin-nummer	Website
obs Wijdewormer	129	04IA	https://www.obswijde wormer.nl/
obs Ds. J.L. de Wagemaker	161	09DS	https://www.obsdewa gemaker.nl/
obs De Piramide	62	09ES	https://www.piramide edam.nl/
obs De Bloeiende Perelaar	470	09IQ	https://www.bloeiend eperelaar.nl/
obs De Stap	162	09ZP	https://www.obsdesta p.nl/
obs De Blauwe Morgenster	486	10VP	https://www.deblauwe morgenster.nl/
obs H.M. van Randwijk	143	11GT	https://www.vanrand wijkschool.nl/
obs De Fuik	64	11SO	https://www.obsdefuik .nl/
KC Willem Eggert	278	15WJ	https://www.kcwille m eggert.nl/
KC Wheermolen	390	16AJ	https://www.kcwheer molen.nl/
obs 't Carrousel	185	16BZ	https://www.hetcarrou sel.nl/

obs De Ranonkel	158	16HK	https://www.obsranonkel.nl/
obs De Fuut	75	18JD	https://www.obsdefuut.nl/
obs De Harpoen	91	18EP	https://www.obsdeharpoen.nl/
obs Noorderlicht	117	16UC	https://www.obsnoorderlicht.nl/
obs De Havenridders	225	18JE	https://www.obsdehavenridders.nl/
obs De Kweekvijver	226	18KJ	https://www.dekweekvijver.nl/
DKC Het Parelhof	359	16MC	https://www.hetparelhof.nl/
obs De Overhaal	80	18KX	https://www.obsdeoverhaal.nl/
obs De Rietkraag	212	18LU	https://www.derietkraag.nl/
obs De Gouwzee	214	18MH	https://www.obsdegouwzee.nl/
obs De Eendragt	364	18MN	https://www.obsdeeeendragt.nl/
obs Noorderschool	155	18NH	https://www.obsnoorderschool.nl/
obs Weremere	413	18NU	https://www.weremere.nl/
obs 't Tilletje	66	18OZ	https://obshetkwartet.nl/tilletje-warder
obs De Koningsspil	265	18QD	https://www.obsdekoningspil.nl/
obs Middellie	67	18SF	https://obshetkwartet.nl/obs-middellie
obs Prinses Beatrix	55	18TA	https://obshetkwartet.nl/prinses-beatrix
obs Meester Haye	51	18UD	https://obshetkwartet.nl/meester-haye-beets
obs De Delta Delfland	232	21NH	https://www.deltadelfland.nl/
obs Weidevogels	484	23EA	https://www.obsweidevogels.nl/
obs De Delta Beethoven	157	24BL	https://www.deltabeethoven.nl/
obs De Koempoelan	265	26AP	https://www.koempoelan.nl/
obs De Nieuwe Wereld	218	27CJ	https://www.obsdenieuwewereld.nl/
obs Oeboentoe	206	27NZ	https://www.oeboentoe.nl/
Speciaal onderwijs			

so M.L. Kingschool	91	15DZ	https://www.mlking-schoolso.nl/
So Bets Frijling	57	01KX	https://www.betsfrijling.nl/
Voortgezet speciaal onderwijs			
vso M.L. Kingschool	126	15DZ	https://www.mlking-schoolso.nl/
Speciaal basisonderwijs			
sbo Het Tangram	165	19UM	https://www.sbohettangram.nl/
Totaal	7624		

**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

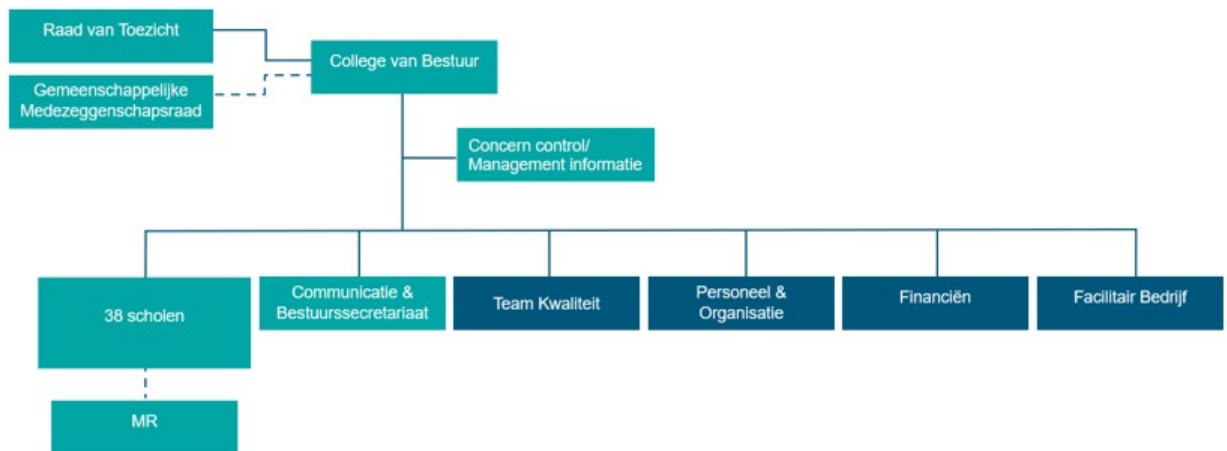
Kinderen kunnen vanaf 4 jaar naar een basisschool, maar mogen pas vanaf 3 jaar aangemeld worden. Om ouders toch de mogelijkheid te geven om hun belangstelling kenbaar te maken voor een specifieke school én om zicht te houden op de toekomstige instroom van leerlingen wordt er gewerkt met een vooraanmeldformulier. Aan de vooraanmelding kunnen echter geen rechten ontleend worden. 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, ervoor zorgen dat een andere school bereid is de leerling toe te laten.

Organisatiestructuur

Organogram Stichting OPSPOOR



Intern toezicht

Het toezicht op de organisatie wordt uitgeoefend door de Raad van Toezicht van OPSPOOR. De Raad van Toezicht bestond in 2024 uit de volgende leden:

- Johan Walter (J.J.N.)
NB Termijn per 1 april 2024 beëindigd.
- Josette de Goede (J.P.A.). Interim-voorzitter vanaf 1 april 2024 tot en met 31 december 2024.
- Michele Lopes Cardozo (M.H.M.H.) – Laane
- Joke van den Berg (J.A.)
- Theo Vernooij (T.A.)
- Marjolein Zee (M.)

In 2024 is de werving gestart voor een nieuwe voorzitter van de Raad van Toezicht. Na een selectie- en benoemingsprocedure is Jan Willem Meinsma op voordracht van de GMR die, net als het College van Bestuur, nauw betrokken is geweest bij de werving, gekozen tot de beoogde nieuwe voorzitter van de Raad van Toezicht van OPSPOOR. Aan de gemeenteraden van de zes gemeenten waarin OPSPOOR onderwijs verzorgt, is gevraagd om Jan Willem Meinsma te benoemen voor een eerste termijn van 4 jaar vanaf 1 januari 2025.

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

Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad

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

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Leren doen kinderen overall, 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 jeugdzorgorganisaties.
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. 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 kunnen scholen zelf een leesconsulent van de bibliotheek 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	Elk leerling willen we 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 jaar onderwijs.
Samenwerking hogescholen	Vanuit Samen Opleiden en Professionaliseren, het zij-instroomtraject van OPSPOOR en stageplekken zijn er diverse samenwerkingen met de Inholland pabo 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 OPSPoor is een team van bovenschoolse medewerkers in dienst bij OPSPoor, dat primair de intentie en doelstelling heeft om scholen bij te staan wanneer er een klacht aanstaande lijkt te zijn of mogelijk al is ingediend bij het College van Bestuur. Het is hun taak om zowel de klager als school in alle vertrouwelijkheid te ondersteunen wanneer men op school tegen zaken aanloopt waar vragen over zijn of problemen mee worden ervaren.

OPSPoor heeft een klachtenregeling opgesteld die is tot stand gekomen op basis van de model-klachtenregeling van de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs (LKC). De klachtenregeling beschrijft de route bij klachten, zorgen en/of problemen. Ook wordt verwezen naar andere mogelijkheden qua klachtenroute, zoals het raadplegen van de externe vertrouwenspersoon. De klachtenregeling is te vinden op de website van OPSPoor en wordt ook vermeld in de schoolgidsen.

Klachtenteam OPSPoor

Het Klachtenteam is primair gericht op de-escalatie en herstel van onderlinge communicatie tussen betrokkenen. Het Klachtenteam kan door leerlingen, ouders, medewerkers en directieleden geraadpleegd worden voor alle soorten kwesties die er kunnen spelen op een school. De ondersteuning kan op diverse manieren plaatsvinden. Zowel preventief, adviserend als actief participierend en altijd vanuit een de-escalerende rol. In ieder geval staat met elkaar in gesprek gaan voorop.

Het Klachtenteam biedt een luisterend oor, past hoor- en wederhoor toe, geeft advies conform wet- en regelgeving, en biedt ondersteuning en begeleiding bij de afhandeling van de klacht. Hiernaast kan het Klachtenteam een klacht ook zelf in behandeling nemen en zo samen met de klager en de school tot een goede oplossing trachten te komen. Het team houdt jaarlijks een (vertrouwelijk) overzicht bij van de zaken en casussen die zij behandeld heeft. Onderwerpen waar het Klachtenteam bij betrokken is, variëren van formele onderwerpen als passend onderwijs, zorgplicht, handelingsverlegenheid, ouderlijk gezag, verlofaanvragen, verzuim, thuiszitters, schooladvies, aanmelding en inschrijving tot onderwerpen als pesten, veiligheid, (grensoverschrijdend) gedrag, in te zetten maatregelen of sancties en in het algemeen (mis)communicatie.

Onderstaand wordt globaal een aantal werkzaamheden uit 2024 samengevat:

- Fungeren als sparringpartner voor directeuren en MT-leden bij incidenten, gevoelige kwesties en/of gecompliceerde communicatie met ouders of instanties. Advisering over de te nemen stappen en/of te volgen route, alsook over eventuele communicatie ten aanzien van het incident aan ouders;
- Preventieve communicatie met directeuren en MT-leden ten aanzien van zaken die vermoedelijk een klacht zouden kunnen worden;
- Toepassen hoor en wederhoor ten aanzien van alle betrokkenen bij klachten;
- Transparante communicatie naar alle betrokkenen met inachtneming van geldende wet- en regelgeving, alsook intern beleid en protocollen;
- Het bieden van snel opstartende ondersteuning zowel bij de eerste signalen van een klacht, als na een klachtmelding;
- Fungeren als vraagbaak voor intern begeleiders en contactpersonen van scholen;
- Voorgesprekken voeren en eventueel bemiddelend optreden bij ingewikkeld of moeizaam oudercontact;
- Evalueren van incidenten en gesprekken, focus op vroegsignalering en gerichte aanpak realiseren naar de toekomst toe. Eventueel ook ter controle of aanpassing van intern beleid;
- Adviseren bij adequate dossieropbouw, communicatie met ouders en bijvoorbeeld een plan van aanpak voor leerlingen;
- Inzetten op preventie door middel van het geven van workshops, via het aanbod vanuit de OPSPOOR Academie en de Startersacademie van Samen Opleiden en Professionaliseren, of het geven van thema-presentaties aan OPSPOOR-medewerkers op bijvoorbeeld studiedagen of een ib-netwerk;
- Houden van individuele kindgesprekken door de onderwijsconsulente van het Klachtenteam, met het doel welbevinden en vertrouwen van een leerling te herstellen. Dit uiteraard met instemming en toestemming van de ouders van de leerling;
- In behandeling nemen van meldingen van de Inspectie van het Onderwijs;
- Correspondentie onderhouden met secretaris van Landelijke Klachtencommissie (LKC);
- Op discrete wijze informeren van CvB over zaken die aandacht behoeven.

In 2024 heeft het Klachtenteam 25 formele klachten ontvangen en behandeld. Alle klachten zijn intern afgerond. Twee klachten waren tegelijkertijd bij de Landelijke Klachten Commissie Onderwijs (LKC) ingediend, maar uiteindelijk ingetrokken. Verder is ondersteuning en advies verleend bij 46 incidenten. Daarnaast heeft het Klachtenteam in het kader van preventie en sparring 127 verschillende casussen behandeld.

Extern vertrouwenspersoon

Bernadette Hes-Boots is 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 2024 kwamen er 18 meldingen bij de extern vertrouwenspersoon terecht. Geen van deze meldingen heeft geleid tot een officiële klacht bij de externe klachtencommissie.

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 betref;
- Gesprekken met schoolleiding;
- Nazorg, indien gewenst.

In 2024 zijn er, net als voorgaande jaren, geen integriteitskwesaties bij de extern vertrouwenspersoon terechtgekomen.

De conclusies uit het rapport:

- Aantal meldingen is toegenomen, maar gelet op het aantal scholen blijft het aantal meldingen gering;
- Externe vertrouwenspersoon is bij de meeste scholen zichtbaar;
- Gewenste oplossingen worden grotendeels op schoolniveau behaald.

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. Voor het schooljaar 2025-2026 wordt verkend 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 ParnasSys is er een module met betrekking tot het veiligheidsplan ingericht, hier is met ingang van 2024 door onze scholen mee gewerkt. Met behulp van deze module kunnen scholen zichzelf scoren op 'veiligheid' en op basis van de uitslagen een plan opstellen.

Juridische structuur, Bedrijfsvoering & Governance

Juridische structuur

Per 1 januari 2021 is OPSPOOR officieel een stichting.

Bedrijfsvoering

In 2024 is er naar aanleiding van de financiële situatie een herstelplan opgesteld. Dit in navolging op De Grote Stap Voorwaarts. Het herstelplan is omgezet in een verbeteragenda waarvan een aantal zaken in 2024 zijn afgerond. De verbeteragenda is opgesteld vanuit de aanbevelingen van de accountant die voortgekomen zijn uit de jaarrekeningcontrole 2023 en een eigen evaluatie. De verbeteragenda zal tot het einde van 2025 lopen en hierbinnen worden alle lopende processen en het bestaande beleid geëvalueerd en waar nodig opnieuw ingericht of aangepast dan wel aangevuld.

VERBETERAGENDA

Afgerond in 2024

- Herziening X-Y=Z model;
- Herstart formatie/analyse/maatregelen;
- Aanvullende capaciteit op afdelingen Financiën en P&O;
- Inrichting administratieve processen;
- Beleid anders bevoegden;
- Doorontwikkeling OPSPOOR Ondersteuningscentrum;
- Herinrichting van enkele afdelingen;
- Jaarverslaglegging;
- Herziening begroting.

Acties voor 2025

- Doorontwikkeling X-Y=Z model;
- Herziening verzuim- en vervangingsbeleid;
- Inrichting administratieve processen;
- Evaluatie en doorontwikkeling inkoopbeleid;
- Rapportagecyclus 2025 in schets;
- Verwerking stelselwijziging Groot Onderhoud;
- Doorontwikkeling menukaart;
- Doorontwikkeling speeltuinen;
- Aanbestedingstraject inregelen;
- Doorontwikkeling inkoopbeleid, contractbeheer;
- Herziening aanbestedingsproces;
- Implementatie Capisci;
- Inrichting Visma P&O en Visma Financiën;
- Aanbestedingskalender inrichten, ongoing
- Strategische personeelsplanning;
- Aanscherping kwaliteitsbeleid;
- Bestuurlijke integratie SKOP;
- Notitie strategisch huisvestingsbeleid;
- Beleid/indeling clusters;
- Training Huis van Werkvermogen;
- Kleine scholen beleid.

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.opspoor.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. In 2024 is de tweede fase van het MFA-project opgestart. Externe medewerkers gaan nu ook gebruik maken van MFA. Deze fase wordt in 2025 verder uitgerold.

Informatiebeveiliging en privacy

In 2024 zijn er verdere stappen gezet met betrekking tot informatiebeveiliging en privacy. Met het Normenkader IBP als leidraad zijn en worden alle onderwerpen op het gebied van IBP doorlopen om te bepalen waar we als OPSPOOR staan en waar aanvullende maatregelen getroffen moeten worden om als organisatie nog beter beveiligd te zijn tegen risico's als datalekken, beveiligingsincidenten en/of cybercriminaliteit. Met als doel om in 2027 op alle normen het beoogde volwassenheidsniveau te behalen. Met de koers die is ingezet in 2024, zal dit doel voor OPSPOOR in 2025 weer een stap dichterbij komen.

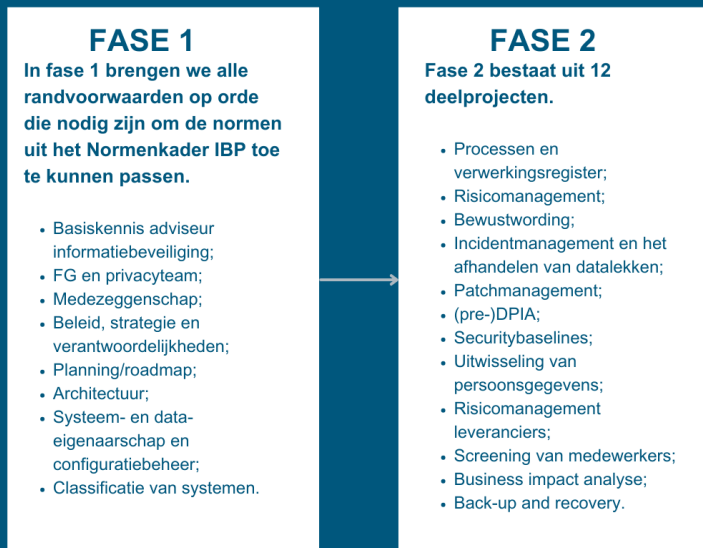
Gezien het belang van bewustwording, hebben we hier ook dit jaar weer aandacht aan besteed. Niet alleen door eenieder, middels o.a. nieuwsbrieven en tips, te wijzen op de risico's die er zijn, maar ook door informatie te delen op de AVG-tegel op Sharepoint. Deze bewustwording willen we in de aankomende jaren verder uitbreiden door de communicatie over informatiebeveiliging en privacy te intensiveren, door een privacyteam op te richten en door e-learnings aan te bieden aan nieuwe medewerkers, als onderdeel van het onboardingsprogramma, én aan bestaande medewerkers.

Ook zijn we verdergegaan met het beoordelen en zo nodig herzien van beleidsstukken rondom AVG. Met een herziening van het protocol 'beveiligingsincidenten en datalekken' en het werken aan een steeds betere bewustwording rondom datalekken is er gericht actie ondernomen om aandacht aan dit onderwerp te besteden met het doel het risico van een datalek te minimaliseren. Daarnaast hebben we grote stappen gezet in het beheer van en de controle op verwerkers en de daarbij behorende verwerkersovereenkomsten met als belangrijkste doel om te voldoen aan de AVG-verplichting om goede afspraken te maken met onze leveranciers met betrekking tot het verwerken van persoonsgegevens. Naast onze eigen controle hierop, maken wij ook gebruik van de beveiligde omgeving van de Dienst Verwerkersovereenkomsten van Kennisnet waar gewijzigde verwerkersovereenkomsten direct zichtbaar zijn, afgesloten en beheerd kunnen worden waardoor via een overzichtelijk proces tevens aan onze AVG-verplichting voldaan kan worden.

Op het gebied van Informatiebeveiliging zijn we in het verslagjaar verdergegaan met de implementatie van MFA om zo een extra beveiligingslaag toe te voegen bij het aanmeldproces tot de accounts. Met de invoering van MFA zijn de gebruikers en hun accounts extra beveiligd en hun gegevens beter beschermd. Tevens hebben wij de Microsoft 365 licentie voor de leden van het College van Bestuur en de bovenschoolse ICT-er verhoogd van een A3 licentie naar een A5 licentie om hun accounts met deze licentie nog beter te beschermen tegen geavanceerde aanvallen en hier risico op gegevensverlies te minimaliseren.

Op het gebied van AVG is er wederom samengewerkt met Privacy op School. Naast de nulmetingen die zijn uitgevoerd voor zowel het informatiebeveiligingsdeel van het Normenkader als het privacydeel, is er meermaals overleg geweest tussen de privacy officer en de functionaris gegevensbescherming over de vorderingen op het gebied van IBP en privacy gerelateerde onderwerpen. Daarnaast heeft er een jaargesprek plaatsgevonden tussen het College van Bestuur en de functionaris gegevensbescherming.

Met betrekking tot het Normenkader IBP volgen we het groeipad zoals voorgesteld door Kennisnet. De planning is om in 2025 fase 1 en 2 te doorlopen/af te ronden.



Groeipad Normenkader IBP.

OPSPoor interne gedragscode

De gedragscode van OPSPoor is in overeenstemming met de cao primair onderwijs 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:

- Sociale en fysieke veiligheid waarborgen;
- Seksuele intimidatie, racisme, agressie en geweld voorkomen;
- Ziekteverzuim voorkomen;
- De personeelszorg;
- 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 aan iedereen die werkzaam is op de scholen. In de gedragscode vrijwilligers staan duidelijke afspraken over hoe we op onze scholen 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. Afgelopen jaar zijn stappen gezet in het verder bestendigen van de structuur binnen de organisatie, in lijn met zowel het normenkader als de eigen ambities. De voornaamste werkzaamheden in 2024 waren op het herstel van de organisatie gericht. Zo heeft de afdeling een grote rol gespeeld in het ondersteunen van het College van Bestuur en de informatievoorziening richting diverse gremia, GMR, Raad van Toezicht, directeuren, medewerkers en ouders.

2. Verantwoording van het beleid

Net zoals onze leerlingen van elkaar verschillen, verschillen ook onze 38 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.

Schoolleiders werken dagelijks met hun teams aan ambitieuze, meetbare doelen, waarbij ze ouders en leerlingen actief betrekken. Leerlingen denken mee over hun toekomst, terwijl ouders worden betrokken bij plannen en ontwikkelingen van de scholen.

Binnen OPSPOOR staat leren van en met elkaar centraal. Door een open en reflectieve dialoog creëren we een cultuur van veiligheid en vertrouwen, waarin we informatie delen en samenwerken aan de beste onderwijskansen voor alle leerlingen.

Het jaar 2024 bracht de nodige uitdagingen met zich mee toen duidelijk werd dat we in het schooljaar 2022-2023, door een fout in de begroting en grote investeringen, een veel groter tekort over 2023 hadden gerealiseerd dan aanvankelijk was begroot. Om deze situatie te corrigeren, werd onmiddellijk een hersteltraject in gang gezet. Onderdeel hiervan waren een tijdelijke investerings- en vacaturestop, met als doel de financiële stabiliteit van de organisatie te blijven waarborgen.

Deze situatie was direct voelbaar voor alle medewerkers van OPSPOOR. Niet alleen omdat een gepland feest werd geannuleerd, maar ook omdat geplande investeringen uitgesteld werden. De vacaturestop heeft geen directe gevolgen voor de scholen gehad, omdat er binnen OPSPOOR voldoende medewerkers beschikbaar waren. Bij het formeren voor schooljaar 2024-2025 zijn contracten met medewerkers met een tijdelijk contract niet verlengd of zijn deze medewerkers verzocht om op een andere school te gaan werken. Dit betreuren wij. De financiële situatie heeft niet geleid tot gedwongen ontslag, wel tot inkrimping van de overbezetting.

Door de genomen maatregelen zijn de financiën per 2025 beter op orde en zien de financiële vooruitzichten voor de komende jaren er positief uit, uiteraard blijft dit een aandachtspunt.

Ondanks de noodzakelijke maatregelen voor financieel herstel, heeft de ontwikkeling van de organisatie, van onze medewerkers, leerlingen en toekomstige medewerkers niet stilgestaan. Met innovatie- en slagkracht is de ingezette koers vanuit het strategisch beleid verder voortgezet: het bieden van goed onderwijs, en daarmee de beste kansen, aan elk kind en het investeren in de professionele ontwikkeling van (toekomstige) leerkrachten.

Duurzaamheid stond centraal in onze aanpak. We hebben onze interne expertise middels het Ondersteuningscentrum organisatiebreed ingezet en op een toekomstgerichte manier optimaal benut. Daarnaast bood de combinatie van opvang en onderwijs op onze kindcentra ruimte voor een duurzame en flexibele inrichting van

ons personeel. Bijvoorbeeld door de inzet van combinatiefuncties op onze kindcentra. Door nog bewuster om te gaan met de beschikbare middelen, stimuleerden we bovendien de samenwerking op onze scholen.

Zo werkten we niet alleen aan financieel herstel, maar verbeterden we ook de efficiëntie en samenhang binnen onze organisatie. Met deze aanpak hebben we de basis voor een duurzame en succesvolle toekomst van onze onderwijsorganisatie verder verstevigd.

2.1 Onderwijs & 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

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 Handelingsgericht Werken-cyclus gewerkt aan het kwaliteitsbeleid van OPSPOOR. Ook wordt er samengewerkt met betrekking tot de arrangementsgelden vanuit het SWV.

Vanuit de clustergesprekken wordt er, samen met ib'ers 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.
- Team Kwaliteit en afdeling Personeel & Organisatie (P&O) evalueren jaarlijks bovenstaande cyclus.
- Team Kwaliteit 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. Team Kwaliteit verzamelt 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.
Vlootschauw	Binnen de vlootschauw komen de bovenschoolse resultaten en de ontwikkelingen vanuit personeelszaken bij elkaar. Het CvB evalueert samen met hoofd P&O en Team Kwaliteit de bovenschoolse

	resultaten alsook de informatie vanuit (formatie)gesprekken die met scholen zijn gevoerd. Gewenste interventies worden uitgezet door het CvB. Team Kwaliteit ondersteunt mogelijke risicoscholen en aandachtsscholen in de voorbereiding op het ambitie- en voortgangsgesprek met het CvB.
Ambitie- en voortgangsgesprekken	Team Kwaliteit 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 2024 vond er geen tevredenheidsonderzoek plaats.

Verticale en horizontale samenwerking binnen OPSPOOR

Verticale samenwerking vindt plaats binnen de vlootschouw. Hier komen de bovenschoolse resultaten en de ontwikkelingen vanuit personeelszaken bij elkaar. Het CvB evalueert samen met hoofd P&O en Team Kwaliteit de bovenschoolse resultaten alsook de informatie vanuit (formatie)gesprekken die met scholen zijn gevoerd.

Horizontale samenwerking gebeurt door middel van audits op de scholen en door de samenwerking binnen de clusters, kernteams en stuurgroepen.

Inzet Team Kwaliteit op de scholen

Team Kwaliteit voert ontwikkelgesprekken met alle scholen, bekijkt leerresultaten en jaarplannen en monitort de uitvoering daarvan. Op basis daarvan ontvangen alle scholen namens het CvB een brief met de uitkomsten. Scholen met mogelijke kwaliteitsrisico's ontvangen extra ondersteuning van Team Kwaliteit en, indien nodig, het OPSPOOR Ondersteuningscentrum. De aanpak voor risico- en aandachtsscholen is aangescherpt naar aanleiding van herstelopdrachten van de inspectie en opbrengstanalyses. Indien sprake is van een risicoschool, stelt de betreffende school in afstemming met Team Kwaliteit een verbeterplan op, waarna periodieke bijeenkomsten plaatsvinden om de voortgang te monitoren en waar nodig bij te

sturen. Team Kwaliteit ondersteunt de directeur en intern begeleider actief in het verbetertraject en koppelt de voortgang terug aan het CvB.

Naast de reguliere vierjaarlijkse audits, kan op risico-scholen op voordracht van Team Kwaliteit een extra audit worden ingezet.

Herijking inzet auditteam

Het auditbeleid is het afgelopen jaar geïmplementeerd, waarbij de eerste scholen een interne audit hebben gehad. Het auditbeleid is vervolgens geëvalueerd en op basis hiervan zijn, daar waar nodig, aanscherpingen doorgevoerd. Het auditteam verwerkt deze aanscherpingen in het beleid, onder regie van het hoofd van Team Kwaliteit.

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 Team Kwaliteit. 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

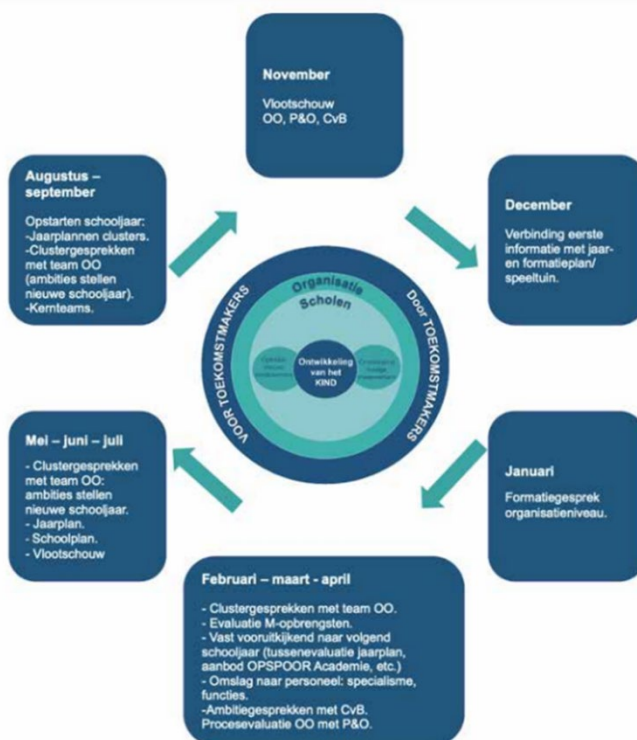
Alle OPSPOOR-scholen maken een schoolgids in Vensters. Vanuit Vensters is er een directe koppeling naar 'scholen op de kaart'. De scholen vertellen op 'scholen op de kaart' hun verhaal bij cijfers die rechtstreeks van de overheid komen. Hierover zijn afspraken gemaakt met DUO en de Inspectie van het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

Jaarplan

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

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 hierin geformuleerd.



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](#).

Kwaliteitskalender

Elke school ontvangt jaarlijks een actuele [kwaliteitskalender](#) waarop doelen, middelen en tijdpad staan die de kwaliteitscyclus binnen OPSPOOR ondersteunen.

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;
- Vanuit het kwaliteitsbeleid de monitoring door het College van Bestuur 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.

Basisvaardigheden

Binnen OPSPOOR is er veel aandacht voor de basisvaardigheden taal en rekenen.

Hierbij werken we vanuit een masterplan rekenen. In het schooljaar 2023-2024 is ook het masterplan taal opgepakt. 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. Elke school heeft een eigen burgerschapsplan

toegesplitst op de populatie. 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. Binnen onze organisatie is er een strategisch beleid op burgerschapsonderwijs. Initiatieven die bij onze visie op burgerschap passen zijn bijvoorbeeld:

- IT Lab;
- Discussiëren kun je leren;
- Leerlingenraden;
- OPSPOOR Zomerboek.

Vlak voor de zomervakantie ontvingen alle leerlingen, voor het tweede jaar op rij, het OPSPOOR Zomerboek. Bij de ontwikkeling van deze tweede editie speelden enkele leerlingenraden van onze scholen een belangrijke rol. De raden evalueerden de eerste uitgave en leverden waardevolle suggesties aan, die direct zijn verwerkt in de nieuwste editie. Hiermee kregen de leerlingen niet alleen inspraak met betrekking tot de inhoud, maar droegen ze ook actief bij aan een project voor hun medeleerlingen. Dit proces versterkte hun betrokkenheid en stimuleerde belangrijke burgerschapsvaardigheden, zoals samenwerken, kritisch denken en verantwoordelijkheid nemen.



Leerlingenraden evalueren het OPSPOOR Zomerboek.

Subsidie basisvaardigheden

De scholen van OPSPOOR die subsidie hebben ontvangen voor de versterking van basisvaardigheden, hebben een activiteitenplan opgesteld. In dit plan staat onder andere beschreven welke activiteiten worden uitgevoerd, met welk doel en hoe het effect wordt gemeten. Onderstaand overzicht geeft een beknopte samenvatting van het activiteitenplan van sbo Het Tangram.

ACTIVITEITENPLAN VERSTERKING BASISVAARDIGHEDEN

	ACTIVITEITEN	DOEL	NULMETING	RESULTAAT
TAAL	<ul style="list-style-type: none"> • Impuls taalonderwijs. • Impuls leesonderwijs. 	<ul style="list-style-type: none"> • Scholing stelt leerkrachten in staat om zo optimaal mogelijk te functioneren. • Taalresultaten en taalplezier van de leerlingen gaan omhoog. 	Voor de nulmeting wordt de Cito Leerling in Beeld gebruikt die in juni 2023 is afgenomen.	Taal in Blokjes wordt ingezet voor lees- en spellingproblemen. Collega's volgen scholing en delen kennis tijdens werkoverleggen. Aanschaf leerspelletjes voor alle groepen.
REKENEN/ WISKUNDE	<ul style="list-style-type: none"> • Teamscholing. • Aanschaf uitbreiding methode 'Met sprongen vooruit'. • Aanschaf leermiddelen onderbouw. • Aanschaf leerzame rekenspellen. • Vakoverstijgend, inrichten leerplein 	<ul style="list-style-type: none"> • Teamscholing stelt leerkrachten o.a. in staat om kwalitatief goede instructie aan te bieden aan de leerlingen volgens het ADI-model. • Rekenzwakke leerlingen in het sbo profiteren het meest van een aangepaste methodiek met meer inhoudelijke instructie. 	Voor de nulmeting wordt de Cito Leerling in Beeld gebruikt die in juni 2023 is afgenomen.	Leerkrachten hebben zich bekwaamd in het ADI-model, dat cyclisch terugkomt in onze kwaliteitskalender. Het team heeft de cursus Met Sprongen Vooruit gevolgd en gebruikt de materialen structureel om de rekenvaardigheden van leerlingen te versterken.
BURGERSCHAP	<ul style="list-style-type: none"> • Culturele vorming. • Beweegwijs. 		<ul style="list-style-type: none"> • Culturele vorming: plezier hebben bij de culturele activiteiten op basis van gestelde doelen. • Beweegwijs: nulmeting voor er gestart wordt met de interventie en in kaart gebracht met SOCARP meetinstrument. 	De cultuurcoördinator heeft een opleiding gedaan en een beleidsplan opgesteld, waarbij gebruik wordt gemaakt van methodes, gastlessen en voorstellingen, en volgt ontwikkelingen rond burgerschap nauwlettend.
DIGITALE VAARDIGHEDEN	School kiest methode digitale geletterdheid, investeert in teamtraining, leshulpmiddelen en typevaardigheid vanaf groep 6.	Leerkrachten versterken in methodegebruik, leerlingen o.a. digitaal vaardig maken en kritisch laten nadenken over technologie.	Het visiespel digitale geletterdheid bepaalt het vertrekpunt.	Het aanbod van de digi-lesjes en digi-doeners van Gynzy is verdeeld over jaarplannen om een doorgaande leerlijn op school te waarborgen.

OPSPoor Ondersteuningscentrum

Eén van de activiteiten binnen het versterken van de basisondersteuning is de realisatie van het OPSPOOR Ondersteuningscentrum in 2024. Binnen het Ondersteuningscentrum maken we gebruik van de expertise die al binnen de organisatie aanwezig is. Reguliere scholen kunnen begeleiding vanuit dit centrum aanvragen waardoor leerlingen op de eigen school de ondersteuning krijgen die zij nodig hebben. Vostok Laika en het IT Lab maken tevens onderdeel uit van het Ondersteuningscentrum.

Passend bij de visie van OPSPOOR, waarbij we van en met elkaar leren, wordt ondersteuning vanuit het centrum ook ingezet ten behoeve van de ontwikkeling van de medewerkers op de reguliere scholen. Het Ondersteuningscentrum biedt een omgeving waarin schoolteams, middels cursussen, (team-)trainingen en intervisiesessies, waardevolle inzichten en praktische strategieën opdoen, die direct toepasbaar zijn in de klas. Met als doel de kennis en vaardigheden te vergroten ter versteviging van de basisondersteuning op ondersteuningsniveau 1 en 2. Door onze expertise te delen, bouwen we aan krachtige teams binnen de scholen, die beter in staat zijn om in te spelen op de diverse onderwijsbehoeften van hun leerlingen.



Bij OPSPoor streven we naar een inclusieve leeromgeving waarin gelijke kansen voor elk kind centraal staan. Het bevorderen van inclusiever onderwijs vraagt om vaardigheden om de uiteenlopende behoeften van de leerlingen te begrijpen en te ondersteunen. Om schoolteams hierbij te helpen, is het OPSPoor Ondersteuningscentrum opgericht. Binnen dit centrum maken we gebruik van de s(b)o kennis en kunde die al binnen de organisatie aanwezig is. De reguliere scholen kunnen begeleiding vanuit dit centrum aanvragen waardoor leerlingen op de eigen school de ondersteuning krijgen die zij nodig hebben.

Passend bij de visie van OPSPoor waarbij we van en met elkaar leren wordt ondersteuning vanuit het centrum ook ingezet ten behoeve van de ontwikkeling van de medewerkers op de reguliere scholen. Het Ondersteuningscentrum biedt een omgeving waarin schoolteams, middels workshops, trainingen en intervisiesessies, waardevolle inzichten en praktische strategieën opdoen, die direct toepasbaar zijn in de klas. Met als doel de kennis en vaardigheden te vergroten ter versterking van de basisondersteuning op ondersteuningsniveau 1 en 2.

Door onze expertise te delen, bouwen we aan krachtige teams binnen de scholen, die beter in staat zijn om in te spelen op de diverse onderwijsbehoeften van hun leerlingen.

Binnen het Ondersteuningscentrum onderscheiden we de volgende hoofdthema's:

- Gedrag

Nieuws

+ Toevoegen

Ondersteuning interne begeleiding
Het Ondersteuningscentrum biedt niet alleen traininge...
Kelly van Roomaen 9 januari
101 weergaven

Nieuw aanbod Ondersteuningscentrum
Het OPSPoor Ondersteuningscentrum biedt expertise...
Kelly van Roomaen 9 januari
118 weergaven

Eerste bijeenkomst team OPSPoor Ondersteuningscentrum
Het team van het Ondersteuningscentrum kwam...
Kelly van Roomaen 10 september 2024
57 weergaven

Aanvraag indienen

Beschrijf kort de ondersteuningsbehoefte op het [aanvraagformulier](#). Het ondersteuningsteam beoordeelt of de aanvraag kan worden behandeld.

Voor het aanbod van het Ondersteuningscentrum is een pagina op het interne communicatiekanaal ingericht.

Doorgaande ontwikkellijn

De ontwikkeling van een kind begint al ruim vóór de basisschoolleeftijd. Willen we kinderen maximaal helpen bij hun ontwikkeling dan kan dat het beste wanneer we ze een geïntegreerd aanbod kunnen doen van 0 tot 13 jaar. Om dit te bewerkstelligen is de samenwerking met kinderopvang, het voortgezet onderwijs en de omgeving (sociale -, culturele - en zorgpartners) van onze scholen essentieel.

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. Om deze ambitie verder vorm te geven wordt er met diverse kinderopvangpartners op verschillende locaties samengewerkt. Met Stichting Kinderopvang Purmerend (SKOP) wordt de samenwerking bestuurlijk geformaliseerd. De bestuurders hebben de handen ineengeslagen en willen onder één bestuurlijk dak verder gaan om daarna ook als onderwijs en opvang partner samen te kunnen worden met andere kinderopvangorganisaties. Want door elkaars expertise te benutten, kunnen we een rijke leer- en ontwikkelomgeving creëren waarin onderwijs en pedagogiek elkaar versterken, zowel voor leerlingen als voor medewerkers.

In 2024 is er actief ingezet op het versterken van de verbinding tussen beide organisaties, onder andere door het organiseren van een gezamenlijke zomerbijeenkomst, een gezamenlijk sinterklaascadeau en de ontwikkeling van de Dag van de Toekomstmaker. In 2025 wordt de bestuurlijke integratie officieel vastgesteld. Dit traject kent een drietal fasen:

- Fase 1: Voorbereidende fase;
- Fase 2: Besluitvormend bestuur en gemeenten;
- Fase 3: Inregelen binnen de bestaande organisatie.

Met 31 december 2025 als streefdatum voor de bestuurlijke en organisatorische integratie.

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 of het Ondersteuningscentrum. 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 op het gebied van internationalisering. 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 2024 hebben op onze scholen 2 internationale ontmoetingen plaatsgevonden. Zo bezochten 34 Belgische studenten van MIA Brugge OPSPOOR-school obs De Rietkraag en bracht een delegatie van Kibrahacha, het partnerschap voor Samen Opleiden in het Caribisch gebied, een werkbezoek aan obs Weidevogels.



34 Belgische studenten van MIA Brugge brachten een bezoek aan het ROC van Amsterdam-Noord om eens een kijkje te nemen hoe het onderwijs op een andere mbo-school wordt georganiseerd. Daarnaast kregen de studenten in kindercare, bejaardenzorg en business support een beter beeld van de verschillende stageplekken in Nederland. Ook namen zij een kijkje in de keuken van obs De Rietkraag in Oostzaan.

Na een pittoreske fietsroute door het Twiske, werden de studenten hartelijk ontvangen op obs De Rietkraag. Daar kregen zij informatie met betrekking tot het onderwijs in Nederland en specifiek op obs De Rietkraag. Directeur Willemeyne vertelde over de schooltijden, ouderbetrokkenheid en de verschillende rollen binnen het team. Ook belichtte zij de leerlingenraad en waar deze leerlingen zich onder ander mee bezighouden.

Leerkracht en Gezonde School-coördinator Maud deelde hoe sport en gezonde voeding een belangrijke rol spelen in de school, bijvoorbeeld door in de ochtend alleen groente en fruit te eten. Toevallig is het thema dat momenteel op de school centraal staat ook gezonde voeding. De leerlingen hebben in kaart gebracht welk voedsel je vaak kunt eten en wat je beter af en toe kunt eten. Bij de kleuters is de huishoek omgetoverd tot een levendige groentekraam.

Tot slot werden de Belgische studenten door enthousiaste tourguides uit groep 8 rondgeleid door de school. Tijdens de rondleiding werden ze verrast door een zee van oranje, in verband met de Koningsdagen.

Kortom, het was een inspirerende dag vol nieuwe inzichten.

#toekomstmakers #voortoeskomstmakers #onderwijs
MBO College Noord | ROC van Amsterdam - Flevoland



"Juf, waar liggen Aruba, Bonaire en Curaçao?"

Met deze vraag begon het werkbezoek van een delegatie van Kibrahacha, het partnerschap voor Samen Opleiden in het Caribisch gebied, op obs Weidevogels in Purmerend.

Als één van de opleidingsscholen binnen de Noord-Hollandse SamenScholing, het partnerschap van het platform Samen Opleiden en Professionaliseren in Noord-Holland, vormde obs Weidevogels het inspirerende decor voor het werkbezoek. De collega's uit het Caribisch gebied maakten kennis met de visie van de school, waarin open klasdeuren samenwerking en kennisdeling stimuleren. Ze namen deel aan een leerteambijeenkomst en waren daarnaast aanwezig bij observaties in de open groepen, waar het thema 'activerende didactiek' centraal stond.

Astrid Brugman, lid van het College van Bestuur van OPSPoor, gaf vervolgens een inkijkje in de samenwerking binnen de Noord-Hollandse SamenScholing en hoe OPSPoor hierin ondersteunt.

Het bezoek van de collega's van Kibrahacha benadrukte nogmaals dat verbinding geen grenzen kent. Door van en met elkaar te leren, bouwen we samen aan de ontwikkeling van toekomstige onderwijsprofessionals!

#voortoeskomstmakers #onderwijs #samenwerking
#kibrahacha



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.

Toekomstige ontwikkeling rondom onderzoek

Binnen organisaties in het primair onderwijs is er een groeiende focus op onderzoek om de kwaliteit en effectiviteit van het onderwijs te verbeteren. Dit onderzoek richt zich op diverse gebieden, zoals de ontwikkeling van leerlingen, de professionalisering van leraren, de inzet van technologie, en de school als lerende organisatie.

Binnen OPSPoor staan de volgende onderzoeksonderwerpen centraal:

- Kennis en vaardigheden leerlingen: voldoen de OPSPoor-scholen aan de basiskwaliteit?
- Toegang tot een inclusieve leeromgeving: OPSPoor werkt aan een toekomst 'op weg naar inclusie'.

- Professionalisering van medewerkers.
- OPSPOOR als lerende organisatie waar met de kracht van samen gewerkt wordt aan een proces van continu verbeteren.

Methoden van onderzoek zijn:

- Analyse van de OPSPOOR-resultaten in relatie tot normering vanuit de overheid.
- Vragenlijsten die ingezet worden op school- en stichting niveau met behulp van WMK (werken met kwaliteit) vanuit ParnasSys.
- Literatuuronderzoek.
- Evidence-informed werken: Het gebruik van kennis uit de wetenschap, de praktijk en de context van de eigen school/stichting om onderwijs te verbeteren.

Belang:

- Verbetering kwaliteit van het onderwijs.
- Onderbouwing van beleidskeuzes.

Inspectie

De Inspectie van het Onderwijs heeft in de periode november 2023 tot en met februari 2024 een vierjaarlijks bestuurlijk onderzoek uitgevoerd bij OPSPOOR. Het inspectierapport bevestigt enerzijds dat we binnen OPSPOOR de juiste stappen zetten, maar geeft ook handreikingen voor een verdere ontwikkeling van de organisatie. De inspectie houdt toezicht op herstel en verbetering. De gesignaleerde ontwikkel- en verbeterpunten zijn stichting breed opgepakt.

Begin januari heeft de inspectie kwaliteitsonderzoeken uitgevoerd op drie van onze scholen: obs De Piramide, obs De Fuut en obs De Ranonkel.

Het team van obs De Piramide heeft mooie stappen gezet om de onderwijskwaliteit te verbeteren. Het klassenmanagement is goed en de instructies zijn duidelijk. Uit het kwaliteitsonderzoek bleek echter ook dat de kwaliteit van onderwijs op de school onvoldoende is. Daarnaast zijn er herstelopdrachten gegeven bij de standaarden basisvaardigheden, zicht op ontwikkeling en begeleiding, pedagogisch-didactisch handelen en veiligheid. Obs De Piramide is een zeer kwetsbare school.

De Inspectie van het Onderwijs beoordeelde de onderwijskwaliteit op obs De Fuut als zeer zwak. De onderwijsresultaten zijn onvoldoende, evenals de standaarden zicht op ontwikkeling en begeleiding, visie, ambitie en doelen en evaluatie, verantwoording en dialoog. Er werd wel gezien dat op de school zichtbaar is gewerkt aan het verbeteren van de instructievaardigheden van de leraren en dat de school bezig is met het verbeteren van het zicht op de ontwikkeling van de leerlingen. Bovendien is er sprake van een professionele leer- en verbetercultuur.

Op Obs De Ranonkel werd de standaard resultaten als onvoldoende beoordeeld. Hiermee kreeg de school als eindoordeel ook een onvoldoende. In het voorjaar van 2025 onderzoekt de inspectie of de onderwijskwaliteit op de school weer aan de basiskwaliteit voldoet. In het inspectierapport werd ook

aangegeven dat de school een doordacht en samenhangend aanbod voor rekenen-wiskunde heeft en actief werkt aan een veilige school. Ook heeft De Ranonkel een duidelijke langetermijnvisie.

Visitatie

De visitatiecommissie van de PO-Raad heeft onze stichting in 2023 bezocht voor een bestuurlijke visitatie. In 2024 heeft er geen visitatie plaatsgevonden.

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 31 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.

Achterstandsgelden

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. OAB-middelen zijn onderdeel van de rijksbekostiging en worden bepaald door een achterstandsscore die wordt gepubliceerd door het CBS.

In 2024 waren er 16 scholen van OPSPoor die deze extra middelen hebben ontvangen. Voorbeelden hiervan zijn de Kleine Scholentoeslag of OnderwijsAchterstand middelen (OAB). Deze middelen zijn incidenteel en aanvullende bekostiging wordt integraal ingezet om de kwaliteit van het onderwijs op het gewenste niveau te houden of te krijgen. Samen met belanghebbenden, zoals MR en ouders, wordt constructief overleg gevoerd met betrekking tot de doelstellingen die worden nagestreefd en de inzet van activiteiten die hieraan bijdragen, zoals de inzet van extra intern begeleiders of onderwijsondersteunend personeel. Onderstaand een voorbeeld van een van de extra middelen, namelijk de inzet van OAB-middelen op 5 van onze scholen.

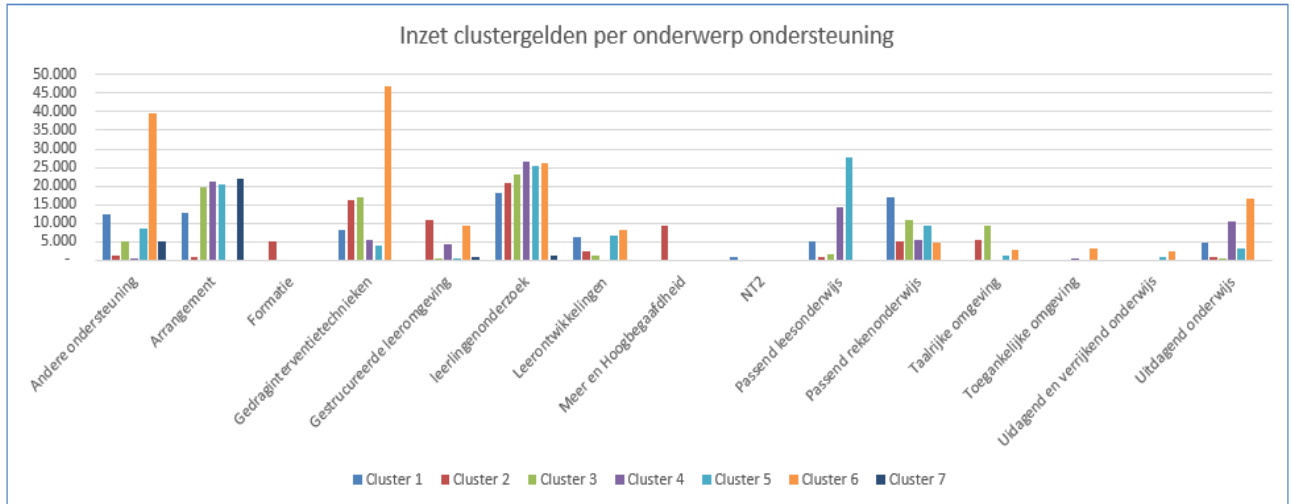
Obs Noorderlicht	<ul style="list-style-type: none"> Inzet extra ondersteunend personeel dat met individuele leerlingen of kleine groepjes werkt aan herhaling en extra oefening van de lesstof.
Obs De Eendragt	<ul style="list-style-type: none"> Extra ondersteuning buiten de klas voor nieuwkomerleerlingen en andere NT2-leerlingen.
Obs 't Carrousel	<ul style="list-style-type: none"> Inzet extra onderwijspersoneel (leerkracht en onderwijsondersteuner) voor kleinere klassen en extra ondersteuning aan nieuwkomerleerlingen; Extra scholing op het gebied van extra woordenschat aan alle leerlingen.
Dkc Het Parelhof	<ul style="list-style-type: none"> Inzet extra ondersteunend personeel voor pre-teaching; Extra ondersteuning voor leerkrachten; In kleine groepjes werken aan taal- en rekendoelen.
Kc Wheermolen	<ul style="list-style-type: none"> Inzet extra onderwijspersoneel voor meer maatwerk, kleinere groepsinstructies en gerichte ondersteuning; Doelab-onderwijs ter ondersteuning van executieve functies; Extra taalleermiddelen, start leesbevorderingsprogramma's; Investeren in rekeninterventies en digitale leermiddelen; Verrijkingsprogramma's en activiteiten; Start oudercafé om leeromgeving thuis te versterken; Schoolreisjes worden bekostigd vanuit het onderwijsachterstandenbudget.

Clustergelden

Binnen OPSPoor worden de arrangementegelden 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.

Overzicht clusters

Clustergelden 2024									
Omschrijving	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4	Cluster 5	Cluster 6	Cluster 7	Eindtotaal	
Andere ondersteuning	12.431	1.484	5.235	128	8.699	39.490	5.180	72.647	
Arrangement	12.686	757	19.862	21.391	20.351		22.087	97.133	
Formatie		5.000						5.000	
Gedraginterventietechnieken	8.359	16.098	16.970	5.405	3.906	46.966		97.704	
Gestructureerde leeromgeving		10.770	388	4.350	420	9.318	900	26.146	
leerlingenonderzoek	18.113	20.704	22.958	26.671	25.265	26.321	1.348	141.380	
Leerontwikkelingen	6.396	2.471	1.158		6.683	8.385		25.093	
Meer en Hoogbegaafdheid		9.245						9.245	
NT2	1.080							1.080	
Passend leesonderwijs	5.200	815	1.829	14.279	27.607			49.730	
Passend rekenonderwijs	16.860	5.256	10.986	5.527	9.513	4.950		53.091	
Taalrijke omgeving		5.665	9.228		1.380	2.730		19.003	
Toegankelijke omgeving				490		3.270		3.760	
Uitdagend en verrijkend onderwijs					863	2.398		3.260	
Uitdagend onderwijs	4.950	874	572	10.517	3.092	16.521		36.526	
Totaal	86.076	79.139	89.185	88.758	107.777	160.349	29.514	640.798	



Schema doelen, resultaten en toekomstige ontwikkelingen

DOELEN EN RESULTATEN 2024	TOEKOMSTIGE ONTWIKKELINGEN
<ul style="list-style-type: none"> • Kwaliteitscyclus bijgesteld; • Vanuit het Kwaliteitsbeleid de monitoring door het College van Bestuur garanderen/bewaken; • Interne audits uitgevoerd en opnieuw bijgesteld; • Waarderingskader onderdeel van de gesprekken tussen het CvB en de afdelingen met de scholen; • Doorgaande leerlijn: ontwikkeling kindcentra. SKOP en OPSPOOR gaan op bestuurlijk niveau samenwerken. Een groot aantal scholen is inmiddels gestart met de KC-vorming op schoolniveau. Er wordt tevens gewerkt aan een gezamenlijke visie op het jonge kind; • Samen met de Purmerendse ScholenGroep wordt gewerkt aan een onderwijsaanbod 10-14 jaar; • Vanaf schooljaar 2024-2025 wordt er gewerkt met een veiligheidsmodule uit ParnasSys; • Versterken basisvaardigheden rekenen, taalvaardigheid, digitale geletterdheid en burgerschap. De OPSPOOR Academie zorgt voor de scholing; • Het plan van aanpak over passend onderwijs is van school naar clusterniveau getild om zo te kijken wat er bovenscholts kan worden opgezet om ondersteuning samen zo effectief mogelijk te organiseren; • Gelijkekansenbeleid krijgt in de clusters vorm: vanuit daar wordt een passend aanbod verzorgd; • Burgerschapsvorming. Burgerschapsbeleid binnen de organisatie geïmplementeerd; • Realisatie OPSPOOR Ondersteuningscentrum; • Overname so-school Bets Frijling • Doorvertaling onderwijsaanbod 'voor Toekomstmakers'. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bestuurlijke integratie OPSPOOR en SKOP. Vanuit het kwaliteitsbeleid van beide organisaties wordt er vanuit kansen gewerkt aan het komen tot een gezamenlijke visie en gezamenlijk beleid; • Herzien kwaliteitsbeleid en verder gaan met de borging daarvan; • Op weg naar inclusie: het werken vanuit kernen die door het samenwerkingsverband, in samenwerking met de onderwijsbesturen, zijn samengesteld. De nieuwe clusterindeling van de directeuren en de ib'ers is gebaseerd op de indeling van deze kernen. In het schooljaar 2025-2026 zal hier een start mee worden gemaakt; • Het herstelonderzoek vanuit de Inspectie van het Onderwijs op bestuursniveau zal na de zomervakantie, dus start schooljaar 2025-2026 plaatsvinden. Hierbij is het de ambitie om van een onvoldoende naar een voldoende te gaan. • Verdergaan met de ingezette koers met betrekking tot: doorgaande leerlijnen (0-14 jaar en 10-14 jaar), gelijkheidskansenbeleid, burgerschapsvorming, visie op het jonge kind en doorvertaling onderwijsaanbod 'voor Toekomstmakers'.

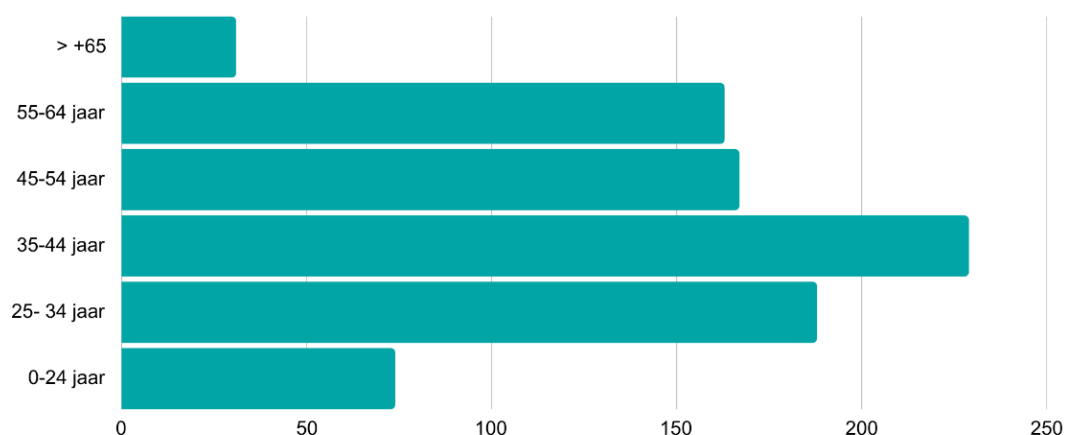
2.2 Personeel & professionalisering

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

LEEFTIJDOPBOUW



SAMENVATTEND

Aantal medewerkers:	844
Aantal mannen:	108
Aantal vrouwen:	736
Aantal deeltijd medewerkers:	687
Aantal fulltimer medewerkers:	157

Studenten binnen OPSPOOR

OPSPOOR is een lerende organisatie. Alle scholen van OPSPOOR zijn dan ook opleidingsscholen. In 2024 hebben we binnen de organisatie 132 studenten verwelkomd. Aantal studenten per opleiding:

- IPABO: 62
- Inholland: 68
- HvA Pabo-ALO: 2

In het afgelopen jaar hebben 14 leerkrachten de opleiding tot mentor behaald. Zij mogen studenten nu begeleiden in hun ontwikkeling.

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 Team Kwaliteit, Personeel & Organisatie (P&O), schoolleiders en het College van Bestuur nauw samen. Dit gebeurt in een dialoog, waarin de kwaliteit van het onderwijs altijd centraal staat: wat gaat goed, wat kan beter, wat hebben de leerlingen van OPSPOOR nodig, welke ontwikkelingen kunnen worden ingezet 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.

Een goed personeelsbeleid draagt bij aan de kwaliteit van ons onderwijs. In het strategisch meerjarenplan De kracht van Samen is personeel & professionalisering dan ook een belangrijk thema. Een blijvende ontwikkeling van zowel medewerkers als de organisatie zijn belangrijke voorwaarden voor goed onderwijs in een veranderende samenleving.

De beleidsvorming op het gebied van personeelsbeleid gebeurt in nauwe samenwerking en overleg met de schoolleiders. Hiervoor zijn de kernteams ontwikkeling huidige medewerkers, ontwikkeling nieuwe medewerkers en ontwikkeling van de organisatie ingericht. Deze werkwijze zorgt ervoor dat P&O-gerelateerde onderwerpen goed worden afgestemd op de onderwijskundige visie en dat de dialoog met schoolleiders plaatsvindt. Algehele afstemming over inhoud en implementatie van deze onderwerpen vindt plaats in het managementoverleg waarin alle schoolleiders, het College van Bestuur en de hoofden van de afdelingen van het BedrijfsBureau van OPSPOOR samenkomen.

Doelen en resultaten

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. 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 is binnen OPSPOOR dan ook veel aandacht. Door het leren van en met elkaar, en door leren op de werkplek centraal te stellen, werkten we ook in 2024 aan een duurzame ontwikkeling van zowel toekomstige als ervaren professionals.

Verzuimbeleid

In 2024 is de actualisatie van het verzuimbeleid voorbereid. Hierin zijn zowel preventieve maatregelen opgenomen als ook de afspraken bij begeleiding als er sprake is van verzuim. Ook de uitgangspunten zijn beschreven en de verplichtingen vanuit de wet Poortwachter. Het beleid zal begin 2025 worden vastgesteld.

Voor de uitvoering van het verzuimbeleid is een goede samenwerking met de arbodienst cruciaal. Er is behoefte aan verbetering van de samenwerking. Het

gesprek over de samenwerking is eind 2024 gestart en heeft geleid tot een nadere beschrijving van de dienstverlening en bijbehorende afspraken.

Gesprekscyclus

Om de ambities en ontwikkelingen van medewerkers goed te kunnen inventariseren hebben we binnen OPSPOOR het traditionele functionerings- en beoordelingssysteem losgelaten. In 2024 is binnen de organisatie de OPSPOOR Ontwikkelkoers geïmplementeerd, hiermee is een flexibele gesprekscyclus ingericht die beter aansluit bij persoonlijke doelstellingen en leerontwikkeling.

Vervangingsbeleid

In 2024 is de actualisatie van het vervangingsbeleid voorbereid. In dit beleid wordt duidelijk omschreven onder welke omstandigheden vervanging kan plaatsvinden en welke vervangingsmogelijkheden er zijn. Het vernieuwde beleid zal begin 2025 officieel worden vastgesteld.

Doorontwikkeling (digitale) processen

Per 2024 is een nieuw HR-systeem in gebruik genomen, waarbij de eerste processen inmiddels digitaal zijn ingericht. In 2025 krijgt deze ontwikkeling een vervolg met de implementatie van een rapportage-tool (Capisci).

OPSPOOR Academie

OPSPOOR heeft 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. Vanwege het hersteltraject was er tijdelijk minder aanbod mogelijk, maar eind 2024 zijn er nieuwe stappen gezet in de ontwikkeling van de Academie. Hier wordt in 2025 een vervolg aan gegeven.

Begeleiding van startende leerkrachten

OPSPOOR besteedt veel aandacht aan het begeleiden van starters in het primair onderwijs. Samen Opleiden en Professionaliseren is dan ook stevig verankerd binnen de organisatie. In samenwerking met pabo's wordt er actief gewerkt aan het vroegtijdig ontmoeten van toekomstige medewerkers en het bieden van een plek binnen OPSPOOR. In 2024 hebben we 132 studenten verwelkomd.

Daarnaast biedt OPSPOOR betaalde leerwerkplekken aan leerkrachten in opleiding (LiO) in hun vierde jaar. In 2024 hebben 14 LiO-studenten hun plek binnen onze organisatie gevonden. Verder worden een verkort deeltijd OPSPOOR-traject en stageplaatsen aangeboden aan studenten die de verkorte deeltijd pabo doen bij Inholland Alkmaar of de iPabo. In 2024 volgden 9 studenten het verkorte deeltijd-traject.

OPSPOOR heeft 6 opleidingsscholen, waarvan 3 kernscholen en 3 NHS-scholen, voor het opleiden van (aanstaande) professionals. Op elke school is een mentor aangesteld, maar het gehele team is betrokken bij het leerproces. De

opleidingsschool biedt studenten diverse leermogelijkheden die aansluiten bij actuele thema's en leervragen, onderverdeeld in vier soorten activiteiten:

- Activiteiten voor/ met kinderen;
- Activiteiten op schoolniveau;
- Gebruik van (hulp)bronnen;
- Professionaliseringsactiviteiten.

Startersacademie

Beginnende leerkrachten worden bij OPSPOOR ondersteund in hun professionele ontwikkeling. Niet alleen krijgen zij individuele coaching, ook maken zij deel uit van een leernetwerk. In dit leernetwerk, de Startersacademie, worden zij samengebracht met andere beginnende leerkrachten om van en met elkaar te leren en elkaar te inspireren. Het aanbod van dit bovenschools programma voor startende leerkrachten is vraaggestuurd: de leerkracht is zelf verantwoordelijk voor de eigen ontwikkeling.

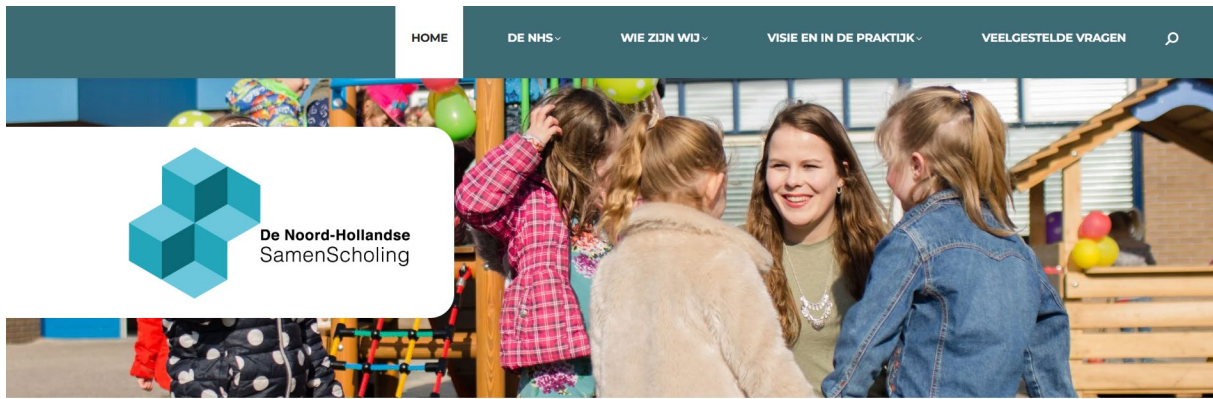
Aanbod Startersacademie in 2024:

Vaste bijeenkomsten	Professionele ontwikkeling	Persoonlijke ontwikkeling	Verdieping
3 bijeenkomsten.	5 bijeenkomsten voor coaching- en begeleiding. 10 workshops.	3 bijeenkomsten voor coaching en begeleiding. 4 workshops.	2 bijeenkomsten.

Vanuit de middelen die beschikbaar zijn gesteld voor professionalisering starters en schoolleiders is een 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.

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 twaalf schoolbesturen samen om theorie en praktijk voor studenten nog beter met elkaar te verbinden. OPSPOOR heeft een actieve rol gespeeld in de ontwikkeling van de website van de Noord-Hollandse SamenScholing. [Deze website](#) is in 2024 gelanceerd en biedt informatie aan studenten, schoolbesturen en leerkrachten met betrekking tot het samen opleiden van toekomstgerichte leerkrachten.



Website van de Noord-Hollandse SamenScholing, gelanceerd in april 2024.

Traject voor directeuren 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. In 2024 zijn er, in verband met financiële keuzes, geen schoolleiders in opleiding gestart.

Duurzame inzetbaarheid

Er is aandacht voor duurzame inzetbaarheid, met als doel dat medewerkers tot aan hun pensioen gezond, met plezier en bekwaam hun huidige én toekomstige werkzaamheden kunnen uitvoeren. De focus ligt hierbij voornamelijk op arbeidsomstandigheden, vitaliteit en een leven lang ontwikkelen. Hier wordt op verschillende manieren aandacht aan gegeven. Aan de algemene arbeidsomstandigheden wordt binnen OPSPOOR aandacht gegeven door op elke locatie elke 3 jaar een RI&E uit te voeren.

Op individueel niveau wordt hier aandacht aan gegeven in de gesprekscyclus, de OPSPOOR Ontwikkelkoers. Deze gesprekken sluiten aan bij persoonlijke doelstellingen en leerontwikkeling. Verder faciliteert de cao (hoofdstuk 9) aandacht voor professionalisering en duurzame inzetbaarheid met een budget en uren per medewerker.

Uitkering na ontslag

In 2024 heeft 1 medewerker, in verband met ontslag, een WW-uitkering ontvangen. Daarnaast ontvingen 16 voormalig medewerkers, op grond van de werkloosheidsregeling onderwijspersoneel (WOPO), nog een bovenwettelijke uitkering. OPSPOOR is hiervoor verplicht verzekerd bij het Participatiefonds. De kosten voor WW worden voor 50% vergoed. Daarnaast begeleidt het Participatiefonds werkzoekend onderwijspersoneel met een WW-uitkering bij het vinden van een nieuwe baan.

Arbeidsgerelateerde zaken

Naast de activiteiten voortkomend uit het strategisch meerjarenplan hebben aantal andere onderwerpen met personele betekenis in 2024 aandacht. Dit zijn:

Werkdrukmiddelen

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.



Herziening uitgangspunten inzet zzp'ers

Met ingang van 1 januari 2025 is het handhavingsmoratorium door de overheid opgeheven. Vanaf die datum zal de Belastingdienst de schijnzelfstandigheid van zzp'ers controleren. OPSPOOR heeft om deze reden de uitgangspunten voor de inzet van een zzp'er opnieuw bepaald en aangescherpt.

Verklaring Omtrent het Gedrag

Alle nieuwe medewerkers van OPSPOOR moeten een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) kunnen overleggen, waaruit blijkt dat hun (justitiële) verleden geen belemmering vormt om in het onderwijs te werken. De verklaring moet ontvangen zijn alvorens een medewerker start.

In 2024 zijn er 72 medewerkers in dienst gekomen, van wie 66 tijdig de VOG hebben ingediend. Dit vraagt om aanscherping van de aandacht voor het tijdig indienen van de VOG.

Nieuwe VOG's in 2024	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	72	6	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting	8	8	0

Tabel tijdsige verantwoording Verklaring Omtrent het Gedrag. NB de accountant heeft niet de opdracht gekregen voor controle conform de bijlage van het onderwijsaccountantsprotocol.

Banenaafspraak

In Nederland hebben alle werkgevers de taak om banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking die zijn opgenomen in het doelgroepenregister. Bij OPSPOOR zijn momenteel twee medewerkers in dienst in het kader van participatiebanen. Met dit aantal wordt echter niet voldaan aan het quotum. Dit vraagt om een actiever en doelgerichter beleid vanuit OPSPOOR om meer mogelijkheden te creëren voor mensen uit deze doelgroep.

Verzuimanalyse 2024

Over 2024 was het ziekteverzuimpercentage bij OPSPOOR 7,5% (in 2023 was dit 6,5%). Het verzuim uitgedrukt in het verzuimpercentage is in 2024 helaas gestegen ten opzichte van voorgaande jaren. In onderstaande tabel is een vergelijking gemaakt met de landelijke cijfers van het CBS, gesplitst naar onderwijzend personeel (OP) en onderwijsondersteunend personeel (OOP).

Verzuimpercentage OPSPOOR	2021	2022	2023	2024
Totaal OPSPOOR	5,6	6,5	6,5	7,5
<u>Opbouw ziekteverzuim</u>				
Onderwijzend personeel (OP)	5,4	6,6	6,4	6,9
Vergelijk met landelijke cijfers *	5,6	6,5	6	nmb
Onderwijsondersteunende personeel (OOP)	7	7,1	7,8	8,5
Vergelijk met landelijke cijfers *	6,2	6,6	6,2	nmb

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

Hoewel de cijfers over 2024 landelijk nog niet bekend zijn, kan verwacht worden dat OPSPOOR een hoger ziekteverzuim heeft dan het landelijke gemiddelde. Met name het verzuim bij het OOP valt op.

Omdat het verzuim bovengemiddeld hoog is zal in 2025 'grip op verzuim' nadrukkelijk aandacht krijgen. De basis hiervoor is vastgelegd in een nieuw verzuimbeleid. Een integraal plan van aanpak zal worden opgesteld om verzuimreductie te realiseren.

Toekomstige ontwikkelingen

De ontwikkelingen in het onderwijs staan niet stil en vragen om een flexibele houding van medewerkers, een wendbare organisatie en intensieve samenwerking. Het is essentieel om continu in te spelen op nieuwe eisen en kansen om zo de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen en te verbeteren.

Ook in 2025 blijven de kernteams hun activiteiten voortzetten, waarbij de te behandelen onderwerpen zorgvuldig in afstemming worden bepaald. Vanuit Personeel & Organisatie (P&O) ligt de focus komend jaar vooral op het concretiseren en uitvoeren van het verzuimbeleid. Dit moet bijdragen aan een betere grip op verzuim, wat essentieel is voor een gezonde en productieve werkomgeving. Daarnaast worden diverse P&O-processen verder geoptimaliseerd om efficiëntie en effectiviteit te bevorderen.

Een belangrijke ontwikkeling die ook niet onbenoemd mag blijven, is de voorgenomen bestuurlijke integratie met SKOP. Deze integratie wordt zorgvuldig voorbereid, met de verwachting dat deze per 1 januari 2026 gerealiseerd zal zijn. Dit proces zal een krachtige impuls geven aan de ontwikkeling van kindcentra en biedt het BedrijfsBureau de mogelijkheid om nauwer samen te werken c.q. anders te organiseren.

Daarnaast wordt er vanuit de subsidieregeling Onderwijsregio intensief samengewerkt met schoolbesturen en lerarenopleidingen in de regio Zaanstreek-Waterland. Het gezamenlijke doel is om te zorgen voor voldoende, goed opgeleid en duurzaam inzetbaar onderwijspersoneel. Deze samenwerking is essentieel om de toekomstige onderwijsbehoeften te kunnen blijven vervullen.

Met deze ontwikkelingen zet de organisatie verdere stappen richting een toekomstbestendige en professioneel sterke werkomgeving.

Schema doelen, resultaten en toekomstige ontwikkelingen

DOELEN EN RESULTATEN 2024	TOEKOMSTIGE ONTWIKKELINGEN
<ul style="list-style-type: none">• Actualisatie verzuimbeleid;• Implementatie OPSPOOR Ontwikkelkoers;• Actualisatie vervangingsbeleid;• Doorontwikkeling (digitale processen);• Begeleiding startende leerkrachten (doorlopend);• Realisatie website Noord-Hollandse SamenScholing;• Duurzaam Inzetbaarheidsbeleid;• Aanscherping en opnieuw bepalen van de uitgangspunten voor de inzet van zzp'ers;	<ul style="list-style-type: none">• Vaststelling en concretisering verzuimbeleid;• Vaststelling geactualiseerd vervangingsbeleid;• Implementatie Capisci;• Doorontwikkeling OPSPOOR Academie;• Begeleiding startende leerkrachten (doorlopend);• Voortzetting activiteiten vanuit de kernteams;• Verdere optimalisatie P&O-processen;• Voorbereiding bestuurlijke integratie met Stichting Kinderopvang Purmerend per 1 januari 2026;• Samenwerking met schoolbesturen en lerarenopleidingen in Onderwijsregio om gezamenlijk te zorgen voor voldoende en (blijvend) goed opgeleid onderwijspersoneel.

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 zorgt draagt voor het onderhoud van deze gebouwen is het Facilitair Bedrijf. De werkzaamheden van het Facilitair Bedrijf zijn onderverdeeld in de onderstaande thema's:

- Huisvesting (onderhoud, nieuwbouw/verbouw/renovatie, verzekeringen en energiebeheer);
- Inkoop- en contractmanagement;
- Bovenschools ICT-beheer.

Doelen en resultaten

In 2024 is de organisatie gestart met de ontwikkeling van het strategisch huisvestingsbeleid. Dit beleid biedt OPSPoor een breed toekomstperspectief op de huisvestingsportefeuille en vertaalt onze strategische koers De kracht van Samen naar concrete huisvestingsdoelen. Daarnaast dient het als toetsingskader voor nieuwe initiatieven. De ontwikkeling van het strategisch huisvestingsbeleid bevindt zich in een vergevorderd stadium en wordt in 2025 ter goedkeuring aan het bestuur voorgelegd, waarna implementatie binnen de organisatie volgt.

Een belangrijk doel binnen het inkoopbeleid van OPSPoor is het structureren, centraliseren en professionaliseren van inkoop- en contractbeheer, zodat wordt voldaan aan de wettelijke eisen op het gebied van doelmatigheid en rechtmatigheid. Afgelopen jaar is hier een eerste aanzet tot gedaan en in 2025 wordt dit verder uitgewerkt.

Een helder inkoopbeleid biedt tevens de mogelijkheid om sterker te 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.

Ondanks de tijdelijke investeringsstop in 2024 is er, waar mogelijk, toch verduurzaamd en zijn schoolpleinen vergroend. Dit gebeurde onder andere door verharding op de pleinen te vervangen door groen, wat bijdraagt aan een betere waterhuishouding. Tot december 2024 zijn binnen OPSPoor 19 schoolpleinen vergroend. Een groen schoolplein draagt niet alleen bij aan biodiversiteit en bescherming tegen hevige regenval, hitte en droogte, maar biedt leerlingen ook de kans om spelenderwijs en creatief de natuur te ontdekken. Daarnaast kan het plein worden ingezet voor natuureducatie, waardoor het een waardevolle toevoeging is aan het leerproces.

Toekomstige ontwikkelingen

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor nieuwbouw en uitbreiding van schoolgebouwen en schoolbesturen voor onderhoud, aanpassingen, exploitatie en beheer. Om de kwaliteit van huisvesting te waarborgen en in te spelen op nieuwe

ontwikkelingen, is het van belang dat gemeenten en schoolbesturen samenwerken vanuit een gedeeld toekomstperspectief. Dit wordt vastgelegd in een Integraal Huisvestingsplan (IHP). Zo'n langetermijnvisie helpt bij het maken van strategische keuzes en biedt inzicht in toekomstige investeringen.

Vanaf augustus 2025 krijgt het hebben van een IHP een verplichtend karakter. Nagenoeg alle gemeenten waarin OPSPOOR onderwijs verzorgt, beschikken al over een IHP. Dit stelt ons als onderwijsorganisatie in staat om goed voorbereid te zijn op de huisvestingsontwikkelingen.

In het IHP is ook een artikel over duurzaamheid opgenomen. Als organisatie zetten wij ons, mits de financiën dat toelaten, actief in om de stap te maken van BENG (bijna energieneutraal gebouw) naar ENG (energieneutraal gebouw).

Ook de ontwikkeling van Integrale Kindcentra (IKC), een speerpunt van OPSPOOR, is in het IHP opgenomen. De meeste OPSPOOR gemeenten zijn bereid om dit te faciliteren. Binnen OPSPOOR streven we ernaar om, waar mogelijk, schoolgebouwen te realiseren met een grotere omvang. Gezien de uitdagingen op de arbeidsmarkt, draagt de vorming van IKC's bij aan sterk en toekomstbestendig onderwijs.

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen

Het inkoopbeleid van OPSPOOR draagt mede bij aan het realiseren van onze duurzaamheidsdoelstellingen. Dit beleid is gebaseerd op gelijkheid, waardoor alle geselecteerde aanbieders dezelfde kansen en mogelijkheden krijgen. OPSPOOR streeft ernaar om, waar mogelijk, minimaal één lokale leverancier mee te nemen in de selectiefase. Tijdens de beoordeling worden zij op dezelfde criteria beoordeeld als andere aanbieders. Vaak hebben lokale leveranciers, door bekendheid met de lokale situatie en de kortere reisafstanden, wel 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.

Schema doelen, resultaten en toekomstige ontwikkelingen

DOELEN EN RESULTATEN 2024	TOEKOMSTIGE ONTWIKKELINGEN
<p>Op bestuursniveau:</p> <ul style="list-style-type: none">• Externe expertise aangetrokken voor het structureren, verfijnen en organiseren van inkoop- en contractbeheer;• Start ontwikkeling strategisch huisvestingsbeleid;• Verdere ontwikkeling van duurzaamheidsplannen en financieel uitwerken in het MJOP;• Verdere professionalisering van de afdeling. <p>Op schoolniveau:</p> <ul style="list-style-type: none">• Start ontwerpfase school en appartementen kindcentrum De Rietkraag;• Aanbesteding uitbreiding kindcentrum Willem Eggert, start werkzaamheden vier extra lokalen;• Start ontwerpfase nieuwbouw De Blauwe Morgenster in wijk De Keyser;• Start opstellen plan van aanpak renovatie De Fuik;• Aanbesteding tijdelijke beweegbox op schoolplein De Delta Beethoven;• Gesprekken gevoerd over de locatie van obs De Piramide;• In samenwerking met gemeente Oostzaan gestart naar onderzoeken mogelijkheden verkeersveiligheid en parkeergelegenheid rondom Noorderschool.	<p>Op bestuursniveau:</p> <ul style="list-style-type: none">• Implementatie strategisch huisvestingsbeleid;• Verdere uitwerking inkoopbeleid;• Voorzetting verduurzaming schoolpleinen;• Verdere stappen zetten van BENG (bijna energieneutraal gebouw) naar ENG (energieneutraal gebouw);• Waar mogelijk realisatie van grotere schoolgebouwen ten behoeve van de ontwikkeling van kindcentra;• Verdere professionalisering van de afdeling (doorlopend proces);• Voortzetting verduurzaming schoolpleinen. <p>Op schoolniveau:</p> <ul style="list-style-type: none">• Realisatie mei/ juni 2025 van vier extra lokalen kindcentrum Willem Eggert;• Realisatie nieuwbouw kindcentrum De Rietkraag, volgens planning eind 2026;• Oplevering nieuwbouw De Blauwe Morgenster in wijk De Keyser in de zomer van 2026;• Uitbreiding De Koningsspil;• Verdere stappen in renovatie/nieuwbouw De Wagemaker, De Stap en De Fuik;• Realisatie beweegbox De Delta Beethoven in de zomer van 2025;• Verhuizing De Piramide naar (tijdelijk) nieuw onderkomen, winter 2025.

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;

Communicatie

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

- Interne communicatie;

- Externe communicatie & arbeidsmarktcommunicatie;
- Woordvoering media.

In 2024 is de afdeling verder versterkt met de toevoeging van het Klachtenteam. Het Klachtenteam kan door leerlingen, ouders, medewerkers en directieleden geraadpleegd worden voor alle soorten kwesties die er kunnen spelen op een school.

Enkele communicatievoorbeelden 2024



De tweede editie van het OPSPoor Zomerboek werd vlak voor de zomervakantie aan alle leerlingen uitgedeeld.



Nieuwe medewerkers namen in september deel aan een speciale introductiebijeenkomst als onderdeel van hun onboarding.



Als één van de grootste aanbieders van basis- en speciaal onderwijs in de omgeving, was OPSPOOR met een stand aanwezig op Waterland Werkt 2024. Hét leer- en werkevenement waar scholieren, studenten, werkzoekenden, carrièreswitchers, het bedrijfsleven, opleiders en geïnteresseerden samenkomen.



OPSPOOR en Stichting Kinderopvang Purmerend hebben in 2024 nieuwe stappen gezet om onder één bestuurlijk dak verder te gaan. Om dit nieuwe hoofdstuk te markeren, is donderdag 26 september uitgeroepen tot de Dag van de Toekomstmaker. De focus van deze dag ligt op samenwerking en verbinding, versterkt door een beker die cadeau werd gegeven met daarop de vraag: 'Hoe is jouw dag?'.



Een gezamenlijk sinterklaasgeschenk van OPSPoor en SKOP: Het grote boek van de Toekomstmakers.



Begin december ontvingen alle medewerkers de OPSPoor adventskalender, gevuld met 24 vakjes. Achter elk vakje schuilde een vraag, bedoeld om mooie gesprekken op gang te brengen - met collega's, familieleden of vrienden. Achter het laatste vakje schuilde een mooi cadeau.

Arbeidsmarktcommunicatie

In januari 2024 ging de OPSPoor-brede arbeidsmarktcampagne van start met het thema 'eren'. Deze campagne bestond uit een enkele foto, fotocarrousel en video.



Tegelijkertijd draaide er een doorlopende Google/Bing campagne. Deze campagne is vanwege de tijdelijke vacaturestop begin april 2024 stopgezet, waarna een interne vacaturepagina is aangemaakt om openstaande vacatures indien mogelijk intern te

vervullen. Enkele vacatures die tussen april en mei niet zijn vervuld, zijn in mei extern gepubliceerd.

Statistieken social media

Statistieken Facebook. Van 01-01-2024 tot 31-12-2023

Bereikte Facebookpagina's	49.4 duizend
Bezoeken aan pagina en profiel	5.8 duizend
Interacties met content	1.6 duizend
Gepubliceerd content	62 foto's, 28 video's en 2 links
Nieuwe volgers	62
Totaal aantal vind ik leuk's en volgers	738 vind ik leuk's en 941 volgers

Statistieken Instagram. Van 01-01-2024 tot 31-12-2024

Bereikte Instagrampagina's	9.6 duizend
Bezoeken aan pagina en profiel	1.1 duizend
Interacties met content	551
Gepubliceerde content	59 verhalen en 57 berichten
Nieuwe volgers	102
Totaal aantal volgers	642

Statistieken LinkedIn OPSPOOR. Van 20-01-2024 tot 31-12-2024

Impressies	89.137
Unieke bezoekers	1.007
Paginaweergaven	2.167
Meer unieke personen bekijken bijdragen op mobiel dan op desktop	1.429 op mobiel en 738 op desktop
Reacties, commentaren, reposts	1.717 reacties, 34 commentaren en 33 reposts
Nieuwe volgers	192
Totaal aantal volgers	1.430

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 de tekorten die in de meerjarenbegroting in ieder geval voor 2024 en 2025 worden verwacht, hebben 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 was. Om op deze aspecten weer in control te komen, is het in eerste instantie nodig om 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 2024) worden op basis van de geschatte leerlingenaantallen t=0 (leerlingenaantal per 1 februari 2025) herverdeeld over de verschillende scholen. Hierbij worden schoolspecifieke middelen volledig toegerekend aan de school waar deze voor zijn ontvangen. De bedragen worden ontleend aan de vastgestelde begroting 2025 en meerjarenbegroting 2025-2029.

Wat betekenen de symbolen in het model:

X = Alle inkomsten die worden gegenereerd.

Y = De optelsom van alle lasten van de organisatie (excl. de formatie 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.

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.

- 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 2024.
- Aan het herverdeelde netto-formatiebudget worden de schoolspecifieke middelen toegevoegd waarna het beschikbare budget voor de formatie 2024-2025 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 kosten, maar wel voor gezamenlijke kosten zoals huisvesting en leermiddelen omdat deze kosten doorgaans relatief hoger zijn bij scholen met substantiële OAB-middelen, bijvoorbeeld omdat deze scholen minder leerlingen per klas hebben. 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.

3. Verantwoording van de financiën

3.1 Financieel resultaat 2024

Het resultaat van 2024 was bijna € 1,7 miljoen negatief. Begroot was een tekort van bijna € 1,8 miljoen. Dit betreft de herziene begroting voor 2024 die in juni 2024 is vastgesteld. Op dat moment waren er nog een aantal onzekere factoren, vooral over de daadwerkelijke teruggang van de formatie voor het schooljaar 24/25, waardoor in deze herziene begroting enige voorzichtigheid was gehanteerd. Het resultaat van 2024 was uiteindelijk bijna € 100 duizend beter dan begroot.

Analyse realisatie 2024 versus begroting 2024 en realisatie 2023

Bedragen * € 1.000	Realisatie 2024	Begroting 2024	Vershil	Realisatie 2023	Vershil
Baten					
Rijksbijdragen OCW	68.066	67.095	972	65.679	2.388
Samenwerkingsverband	1.903	1.507	396	1.375	529
Overige overheidsbijdragen	315	42	273	100	215
Overige baten	1.175	530	645	1.143	33
Totaal baten	71.460	69.174	2.286	68.296	3.164
Lasten					
Personele lasten	61.890	60.225	1.665	60.760	1.130
Afschrijvingen	2.088	2.089	-1	2.027	60
Huisvestingslasten	4.299	3.980	319	4.295	4
Overige lasten	4.974	4.677	297	5.298	-323
Totaal lasten	73.251	70.971	2.280	72.380	872
Saldo baten en lasten	-1.792	-1.797	6	-4.083	2.292
Financiële baten en lasten	106	12	94	183	-78
Totaal resultaat	-1.686	-1.785	99	-3.900	2.214

De begroting 2024 die in de tabel getoond wordt is de herziene begroting die in juni 2024 is vastgesteld. Eerder was een begroting vastgesteld in december 2023. Maar door het forse tekort van 2023 moesten maatregelen getroffen worden om de financiële situatie. Daarbij paste ook een herziening van de begroting.

Het negatieve resultaat van 2024 wordt veroorzaakt door de te hoge personele bezetting in het schooljaar 23/24. Het tekort was ruim € 2 miljoen aan het eind van dit schooljaar, dus na de eerste 7 maanden van 2024. Vanaf het nieuwe schooljaar is het tekort teruggelopen. De belangrijkste maatregelen om de financiële situatie te verbeteren konden pas gerealiseerd worden vanaf het schooljaar 24/25, namelijk het terugbrengen van de personele bezetting. In de maanden januari-juli was er gemiddeld meer dan 665 fte. In de laatste vijf maanden van 2024 was dit nog slechts 611 fte. Dus een teruggang van 54 fte.

Onderstaand wordt per rubriek een toelichting gegeven op de verschillen ten opzichte van de begroting 2024 en/of de realisatie van 2023.

Toelichting op de gerealiseerde baten

Rijksbijdragen en overige OCW-subsidies

De Rijksbijdragen worden ieder jaar bijgesteld op basis van de gemiddelde loonkostenontwikkeling in Nederland. Deze bijstelling leidt vervolgens tot een cao-loonstijging. Deze bijstelling was hoger dan verwacht werd waardoor de reguliere bekostigingsonderdelen in totaal € 866 duizend hoger uitkwamen dan begroot. Maar deze hogere bijstelling leidde ook tot een extra loonstijging in de nieuwe cao per oktober 2024.

De overige OCW-subsidies bedroegen in 2024 in totaal ruim € 2,9 miljoen. Het grootste deel, € 1,65 miljoen, was de subsidie Verbetering basisvaardigheden. Dat was iets hoger dan was voorzien. Het totaal aan overige OCW-subsidies kwam € 106 duizend hoger uit dan begroot. Dit kwam vooral door de bekostiging voor nieuwkomers. Hier werd € 83 duizend meer ontvangen dan was verwacht. Deze bekostiging wordt per kwartaal toegekend en was in het vierde kwartaal beduidend hoger dan in de eerste drie kwartalen door een hoge instroom van nieuwkomers. In 2023 bedroegen de overige OCW-subsidies bijna € 5 miljoen, maar dat was nog inclusief bijna € 2,9 miljoen aan NPO-middelen.

Inkomsten SWV

De inkomsten van het samenwerkingsverband (SWV) waren bijna € 300 duizend hoger dan begroot en ook duidelijk hoger dan in 2023. Bij het opstellen van de begroting was nog onvoldoende zicht op extra toekenningen van het SWV en was ook enige voorzichtigheid aangehouden.

Overige overheidsbijdragen

De gemeentelijke bijdragen waren in de begroting te laag ingeschat. Voor een deel van deze bijdragen is het niet zeker of deze ook in een volgend jaar weer worden toegekend. Daardoor wordt in de begroting enige voorzichtigheid aangehouden.

Overige baten

De ouderbijdragen waren in de begroting 2024 nog gesaldeerd met de bijbehorende uitgaven, waarbij het uitgangspunt was dat de ontvangen ouderbijdragen kostendekkend zijn. In de realisatie zijn nu de ontvangsten apart weergegeven, net als de bestedingen voor o.a. schoolreisjes bij de overige lasten. In 2024 was er een positief saldo van € 109 duizend op de private middelen. Dit is toegevoegd aan de private bestemmingsreserve.

Overige baten zijn onder andere van het Jeugd Educatiefonds en via de MBO-raad voor gezonde maaltijden, waar ook uitgaven tegenover staan. In de begroting was hier onvoldoende rekening mee gehouden, maar per saldo heeft dit geen negatief effect op het resultaat.

Toelichting op de gerealiseerde lasten

Personeelslasten

De loonkosten kwamen hoger uit dan begroot, voornamelijk door de cao-loonstijging vanaf oktober 2024. Omdat een deel van de loonkosten ten laste kon worden gebracht van personele voorzieningen, was het verschil in loonkosten ten opzichte van de begroting € 490 duizend. Dat is duidelijk lager dan de hogere reguliere bekostiging die in 2024 werd ontvangen in het kader van de bijstelling voor loonontwikkelingen: € 866.000.

De overige personeelslasten kwamen ruim € 1,8 miljoen hoger uit dan was begroot. Dat werd volledig veroorzaakt door hoge kosten voor inhuur van extern personeel. Er werd zelfs nog ruim € 200 duizend meer aan inhuur besteed dan in 2023. Dit heeft verschillende oorzaken. Als personeel voor een vaste of tijdelijke aanstelling niet beschikbaar is moet soms gekozen worden voor personeel niet in loondienst. Dit geldt voor een deel voor vervangingen, waar ook vergoedingen van het UWV voor worden ontvangen, bijvoorbeeld voor zwangerschapsverlof. De ontvangsten van het UWV waren € 663 duizend hoger dan voorzien. Voor inhuur geldt wel de regel dat de kosten van de inhuur niet hoger mogen zijn dan als gekozen wordt voor een tijdelijke aanstelling. Omdat inhuur doorgaans wel duurder is, is er wel minder werktijd beschikbaar voor een inhuurkracht. Verder worden uitgaven vanuit aanvullende subsidies voor een groter deel met extern personeel gedaan dan in de begroting was voorzien. Dit geldt ook voor een deel van de extra inkomsten die niet in de begroting waren opgenomen.

Afschrijvingslasten

De afgekondigde investeringsstop heeft het meeste effect op de afschrijvingslasten voor ICT, omdat ICT-middelen een relatief korte looptijd hebben, waardoor het effect van deze maatregel sneller zichtbaar is. Daardoor is er een duidelijke verlaging voor deze post ten opzichte van 2023. De afschrijvingslasten voor inventaris is in 2024 wel nog gestegen door enkele hoge investeringen voor speeltoestellen die al besteld waren voordat investeringsstop in werking trad.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten kwamen € 319 duizend hoger uit dan begroot. Dit kwam door schoonmaakkosten en doorbelaste huisvestingslasten via een VVE die onder de overige huisvestingslasten vallen. Voor schoonmaak was in de begroting rekening gehouden met een stijging ten opzichte van 2023, maar niet met een verhoging van deze kosten met bijna 12%. De doorbelasting van de VVE waren te laag ingeschat in de begroting.

Overige lasten

De lasten voor schoolactiviteiten die betaald worden vanuit de ouderbijdragen waren net als de ontvangsten niet in de begroting opgenomen. Daardoor wordt het verschil tussen realisatie en begroting bij de overige kosten voor een belangrijk deel verklaard.

Resultaat Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

Het tekort van 2024 wordt voor een belangrijk deel gedekt uit de bestemmingsreserve NPO die gevormd is doordat niet alle NPO-middelen besteed zijn in de jaren waarin deze werden ontvangen (2021 t/m 2023). En als er extra uitgaven werden gedaan dan werden de kosten niet altijd op NPO geboekt. Daardoor resteerde er eind 2023 nog een saldo binnen het eigen vermogen van € 1,3 miljoen. In 2024 is € 823 duizend op deze bestemmingsreserve afgeboekt. Het resterende saldo kan t/m juli 2025 worden besteed conform de doelstellingen van het Nationaal Programma Onderwijs. Daarna valt het nog resterende saldo vrij aan de algemene reserve.

Financiële kengetallen – baten en lasten

Kengetallen - baten en lasten	2024	2023	Streefwaarden Opspoor
Rentabiliteit (1-jarig)	-2,4%	-5,7%	gemiddeld 0%
Totale baten / Rijksbijdragen	105,0%	104,0%	104%
Personele lasten / Rijksbijdragen	90,9%	92,5%	87%
Materiële lasten / Rijksbijdragen	16,7%	17,7%	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 vanaf 2025 gestreefd worden naar een positieve rentabiliteit van ten minste 3%. Een rentabiliteit van ongeveer 2% is nodig om de financiële positie geleidelijk te verbeteren en daarbovenop is ongeveer 1,5% van de reguliere rijksbijdragen bestemd als reservering van het groot onderhoud, omdat daar in de begroting niet meer in wordt voorzien middels een dotatie aan de voorziening. Als de afschrijvingslasten voor groot onderhoud toenemen zal de jaarlijkse reservering in gelijke mate afnemen.

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 worden hierbij niet beschouwd als onderdeel van de rijksbijdragen. In bovenstaande tabel zijn deze streefwaarden nog gericht op een sluitende begroting. In de begroting 2025 wordt erop aangestuurd dat de personeelslasten niet hoger zijn dan 84% van de rijksbijdragen. In 2024 kwam dit kengetal nog boven 90% uit, met name door de hoge personeelslasten in het eerste deel van het jaar (schooljaar 23/24).

Financiële positie op balansdatum

Bedragen * € 1.000					
Activa	31-12-2024	31-12-2023	Passiva	31-12-2024	31-12-2023
Materiële vaste activa	12.797	12.233	Eigen vermogen	5.622	7.308
Financiële vaste activa	31	30	Vorzieningen	1.758	1.821
Vorderingen	1.362	3.542	Kortlopende schulden	9.231	9.510
Liquide middelen	2.421	2.835			
Totaal activa	16.611	18.640	Totaal passiva	16.611	18.640

Belangrijkste verschillen ten opzichte van 2023

- Het eigen vermogen is afgenomen met het resultaat van bijna € 1,7 miljoen.
- De materiële vaste activa zijn toegenomen met € 564 duizend. Dit wordt volledig veroorzaakt door investeringen in groot onderhoud en schoolpleinen (€ 2,16 miljoen). Omdat het groot onderhoud pas vanaf 2023 wordt geactiveerd zijn de afschrijvingslasten nog lang niet op het niveau van de onderhoudsuitgaven die gemiddeld per jaar worden gedaan. In het voorjaar van 2024 is een investeringsstop aangekondigd, maar dit gold niet voor onderhoudsuitgaven. De aanpassingen aan schoolpleinen, waaronder vernieuwing van speeltoestellen, waren al voor de investeringsstop in gang gezet. De investeringen in inventaris, ICT en leermiddelen die in 2024 zijn gedaan waren ook voornamelijk gedaan voor de investeringsstop. In totaal kwamen deze investering lager uit dan € 0,5 miljoen terwijl de oorspronkelijk vastgestelde investeringsbegroting uitging van € 3,7 miljoen aan investeringen in inventaris, ICT en leermiddelen. De afschrijvingslasten van deze activa bedroegen ruim € 1,7 miljoen zodat de boekwaarde met € 1,2 miljoen is gedaald. Maar daar staat dus een stijging van de boekwaarde van gebouwen en terreinen (inclusief speeltoestellen) van bijna € 1,8 miljoen tegenover.
- De financiële vaste activa bestaan volledig uit waarborgsommen. Deze zijn vrijwel gelijk gebleven. Er is geen sprake van beleggingen.
- De vorderingen zijn met € 2,2 miljoen gedaald. Dit komt vooral door een nog openstaande vordering op balansdatum 2023 van de gemeente voor de afronding van een nieuwbouwproject, die OPSPOOR gedeeltelijk heeft voorgefinancierd. De gemeente heeft deze vordering in april 2024 betaald.
- De stand van de personele voorzieningen is gedaald met € 63 duizend. Dit komt vooral door een verlaging van de voorziening langdurig zieken. Enkele mensen zijn ziek uit dienst gegaan maar er zijn ook mensen hersteld waarvan dat vorig jaar niet verwacht werd. Er zijn ook enkele nieuwe ziektegevallen waar een voorziening voor is opgenomen, maar per saldo dus lager dan op balansdatum 2023. De voorzieningen voor jubileumuitkeringen en professionalisering directeurs zijn wel toegenomen.
- De kortlopende schulden zijn € 280 duizend lager dan op de balansdatum van 2023. Dit komt vooral door een hoog saldo aan crediteuren op 31 december. Op balansdatum 2023 was dit saldo betrekkelijk laag. Andere posten van de kortlopende schulden zijn juist gedaald ten opzichte van 2023.

Door al deze ontwikkelingen is de stand van de liquide middelen met € 414 duizend afgenomen.

Kengetallen - balanspositie	2024	2023	Signaleringswaarde onderwijsinspectie
Solvabiliteit 1 (excl. voorzieningen)	0,34	0,39	-
Solvabiliteit 2 (incl. voorzieningen)	0,44	0,49	lager dan 0,30
Liquiditeit (current ratio)	0,41	0,67	lager dan 0,50

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.

Volgens bovenstaande ratio's is de financiële positie verslechterd door lagere waarden voor de solvabiliteit en de liquiditeit. De liquiditeit is onder de signaleringswaarde van de Inspectie gekomen. De financiële positie is dan ook zorgelijk. De daling van de solvabiliteit (incl. voorzieningen) is nog enigszins beperkt gebleven omdat het balanstotaal (totaal vermogen) met € 2 miljoen is gedaald.

Hoe de financiële positie wekelijks 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 € 2,3 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. Door de hoge tekorten in met name 2023 maar ook in 2024 is het werkkapitaal sterk verslechterd.

Voor een stichting met de omvang van OPSPOOR is de financiële positie goed als het werkkapitaal gelijk is aan een halve maand aan personele lasten. Om deze situatie weer te bereiken is een verbetering van het werkkapitaal nodig van ruim € 8 miljoen. Het is niet realistisch om dit bedrag binnen enkele jaren aan te vullen. Per jaar kan het werkkapitaal met ongeveer € 1 miljoen verbeteren als de resultaten conform de meerjarenbegroting worden gerealiseerd.

Kengetallen - balanspositie bedragen * € 1.000	2024	2023
Werkkapitaal	-5.448	-3.133
<u>½ maand personele lasten</u>	<u>2.579</u>	<u>2.532</u>
Verschil	-8.027	-5.665
Nieuwe norm Inspectie vermogenspositie	15.109	14.781
<u>Eigen vermogen -/- privaat vermogen</u>	<u>5.323</u>	<u>7.118</u>
Verschil	9.786	7.663

Formules kengetallen:

- Werkkapitaal = Vlottende activa -/- kortlopende schulden
- Norm Inspectie Publiek Vermogen = 50% van aanschafwaarde gebouwen
*1,27 + boekwaarde overige MVA
+ 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 ruimschoots onder deze signaleringswaarde van de Inspectie.

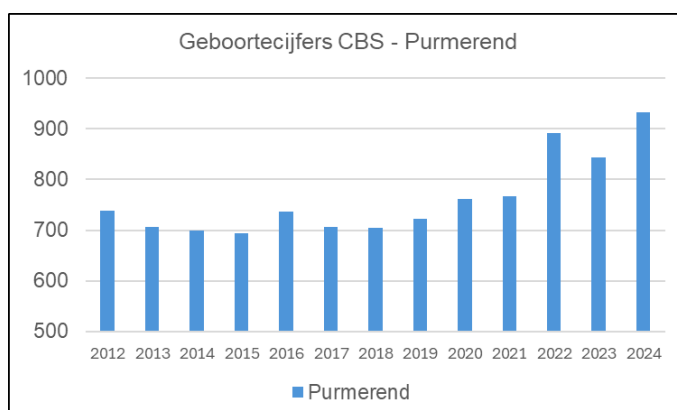
3.2. Ontwikkelingen in meerjarig perspectief/ continuïteitsparagraaf

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

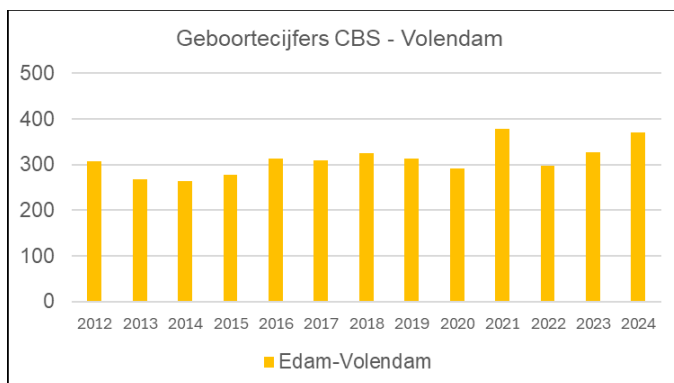
De ontwikkeling van het aantal leerlingen van OPSPOOR verschilt per gemeente en per onderwijssoort. Het totale aantal leerlingen bereikte op de teldatum van 2023 het laagste niveau. Dit had dus effect op de bekostiging voor kalenderjaar 2024. Op 1 februari 2024 was het aantal leerlingen bij de basisscholen met 50 toegenomen, maar op de teldatum van 2025 was er weer sprake van een daling. In Purmerend was er wel een stijging, maar met name bij de scholen in de gemeenten Waterland en Landsmeer was de daling fors. Voor de komende jaren wordt wel weer een stijging van het aantal leerlingen verwacht, vooral door een sterke 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 (2013-2020). De eerste maanden van 2024 laten een nog hoger aantal geboortes per maand zien dan in 2022.



Kinderen uit 2013 stromen vooral in 2025 door naar het voorgezet onderwijs. Kinderen uit 2021 starten juist in 2025 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).

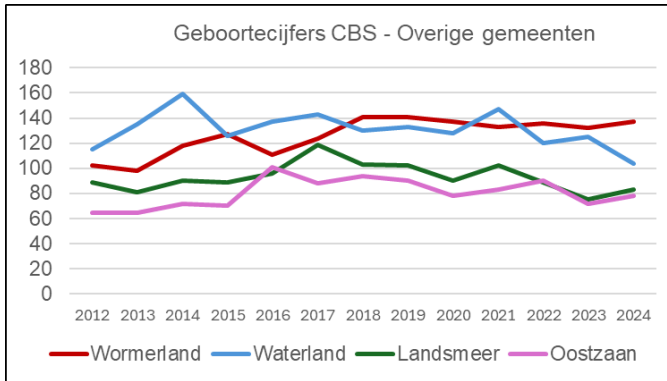
Het werkelijke aantal leerlingen van OPSPOOR in Purmerend schommelt rond 70% van het aantal geboortes in een bepaald kalenderjaar. Voor de prognoses is daarom met dit percentage gerekend voor de instroom in de komende jaren. Voor de uitstroom is gerekend met het huidige aantal leerlingen in groep 8 en 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). Het jaar daarna was het aantal geboortes lager, maar steeg vervolgens weer in 2023 en 2024.

In de overige gemeentes is een wisselend beeld te zien in de geboortecijfers. Kleinere aantallen geven eerder grotere schommelingen in dergelijke cijfers. Bij deze gemeentes 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.

Gerealiseerd en geprognostiseerd aantal leerlingen.

	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Prognose 2026	Prognose 2027	Prognose 2028	Prognose 2029
Aantal leerlingen basisonderwijs per 1 feb.							
Purmerend	3.957	4.033	4.069	4.155	4.230	4.285	4.345
Wormerland	940	918	907	915	910	910	910
Waterland	802	785	734	705	685	650	625
Oostzaan	626	615	600	590	590	590	590
Edam-Volendam	549	564	574	590	585	580	575
Landsmeer	430	439	388	380	365	360	355
Totaal aantal leerlingen basisonderwijs	7.304	7.354	7.272	7.335	7.365	7.375	7.400
Speciaal basisonderwijs	190	185	169	165	165	165	165
Speciaal en voortgezet speciaal onderwijs	268	259	278	285	285	290	290
Totaal aantal leerlingen	7.762	7.798	7.719	7.785	7.815	7.830	7.855

Het aantal leerlingen in bovenstaande tabel per 1-2-25 is het werkelijke aantal op de teldatum voor de bekostiging van kalenderjaar 2026.

Formatie en aantal leerlingen per fte

	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Prognose 2025	Prognose 2026	Prognose 2027	Prognose 2028	Prognose 2029
Personele bezetting in fte per 31 december							
Directie	31,9	36,3	34,5	33,7	33,7	33,7	34,0
Onderwijzend Personeel (OP)	412,7	392,0	393,6	396,7	399,8	402,2	403,0
Ondersteunend personeel (OOP)	207,0	181,5	172,4	173,6	174,8	175,7	176,0
Totale personele bezetting	651,6	609,9	600,5	604,0	608,3	611,6	613,0

In bovenstaande tabel is duidelijk de teruggang in formatie te zien van 2023 (schooljaar 2023-2024) naar 2024 (schooljaar 2024-2025). In schooljaar 25/26 zal de formatie nog dalen door het lagere aantal leerlingen op 1-2-25. Daarna neemt de

formatie jaarlijks licht toe, terwijl het aantal leerlingen naar verwachting sterkere mate stijgt.

Wel is het mogelijk dat er nog extra formatie zal worden ingezet voor de onlangs toegekende subsidie Verbetering basisvaardigheden (4^e tranche) en als definitief bekend wordt gemaakt dat deze subsidieregeling een structureel karakter krijgt. Maar er moet ook rekening gehouden met nieuwe bezuinigingsmaatregelen van het huidige of een toekomstig kabinet.

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 personeelkosten 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 2023	Realisatie 2024	Prognose 2025	Prognose 2026	Prognose 2027	Prognose 2028	Prognose 2029
Aantal leerlingen (1-2) / totale formatie	11,9	12,8	12,9	12,9	12,8	12,8	12,8
Aantal leerlingen (1-2) / fte OP	18,8	19,9	19,6	19,6	19,5	19,5	19,5

Gezien de uitkomsten in de MJB kan uit bovenstaande tabel geconcludeerd worden dat het aantal leerlingen per fte (totaal) ongeveer 13 moet zijn en het aantal leerlingen per fte OP ten minste 19,5. Voor individuele scholen kunnen de gewenste ratio's behoorlijk verschillen. Voor kleine scholen en scholen met veel achterstandsleerlingen liggen de ratio's beduidend lager dan voor grote scholen zonder achterstandsleerlingen. 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 begroting 2025.

Bedragen * € 1.000	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Begroting 2025	MJB 2026	MJB 2027	MJB 2028	MJB 2029
Baten							
Rijksbijdragen OCenW	65.679	68.066	70.537	69.309	69.625	70.074	70.665
Passend onderwijs	1.375	1.903	1.700	1.701	1.718	1.733	1.745
Overige overheidsbijdragen	100	315	50	50	50	50	50
Overige baten	1.143	1.175	735	733	737	737	737
Totaal baten	68.296	71.460	73.022	71.794	72.130	72.594	73.197
Lasten							
Personeelslasten	60.760	61.890	59.318	58.051	58.257	58.739	59.208
Afschrijvingen	2.027	2.088	2.195	2.407	2.528	2.742	2.912
Huisvestingslasten	4.295	4.299	4.410	4.477	4.430	4.560	4.404
Overige lasten	5.298	4.974	4.655	4.571	4.571	4.571	4.571
Totaal lasten	72.380	73.251	70.578	69.505	69.786	70.612	71.095
Saldo baten en lasten	-4.083	-1.792	2.444	2.289	2.344	1.982	2.103
Financiële baten en lasten	183	106	70	70	70	70	70
Totaal resultaat	-3.900	-1.686	2.514	2.359	2.414	2.052	2.173

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.

De meerjarenbegroting (MJB) geeft voor 2025 een positief resultaat van ruim € 2,5 miljoen. Dit resultaat is voor een deel nodig om de financiële positie van OPSPOOR te verbeteren naar een gezond niveau en ook voor een deel als reservering voor toekomstig groot onderhoud. Voor de verbetering van de financiën is als doel gesteld om een positief resultaat te behalen van ten minste 2% van de reguliere rijksbijdragen. Deze doelstelling geldt tot dat de financiële kengetallen op een acceptabel niveau zijn teruggekeerd. Voor de reservering van het groot onderhoud geldt een bedrag van € 1,5 miljoen met aftrek van de al gerealiseerde afschrijvingslasten. Naargelang er meer investeringen in groot onderhoud worden geboekt nemen de afschrijvingslasten toe en daarmee dus de jaarlijkse reservering af. Dit verklaart de dalende trend in de MJB.

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 waren. De belangrijkste maatregel was niet zo zeer een bezuiniging, maar moet worden gezien als normalisering van de formatie per school. Het effect hiervan was echter pas zichtbaar vanaf het schooljaar 2024-2025. Het tekort in 2024 werd volledig veroorzaakt door de hoge personele bezetting in schooljaar 2023-2024. Vanaf boekjaar 2025 hebben de getroffen maatregelen een duidelijk zichtbaar effect in de realisatie per maand.

De tijdelijke investeringsstop was de andere belangrijke maatregel, genomen in het voorjaar van 2024. Deze investeringsstop gold niet voor het groot onderhoud en andere huisvestingsprojecten die al in gang waren gezet. Vanaf 2025 zijn investeringen wel weer mogelijk, maar met een plafond van € 3,8 miljoen per jaar.

De aansturing zal zodanig moeten zijn dat de uitkomsten zoals in bovenstaande MJB zijn gepresenteerd ook daadwerkelijk worden gerealiseerd. De MJB is dan ook een belangrijk sturingsinstrument van OPSPOOR.

Meerjarige balans

Activa	Realisatie 31-12-2023	Realisatie 31-12-2024	Prognose 31-12-2025	Prognose 31-12-2026	Prognose 31-12-2027	Prognose 31-12-2028	Prognose 31-12-2029
Materiële vaste activa	12.233	12.797	14.402	15.796	17.068	18.126	19.014
Financiële vaste activa	30	31	31	31	31	31	31
Totaal vaste activa	12.263	12.828	14.434	15.827	17.099	18.157	19.045
Vorderingen	3.542	1.362	1.400	1.400	1.400	1.400	1.400
Liquide middelen	2.835	2.421	2.902	3.868	5.010	6.004	7.288
Totaal vlottende activa	6.377	3.783	4.302	5.268	6.410	7.404	8.688
Totaal activa	18.640	16.611	18.736	21.095	23.509	25.561	27.733

Passiva	Realisatie 31-12-2023	Realisatie 31-12-2024	Prognose 31-12-2025	Prognose 31-12-2026	Prognose 31-12-2027	Prognose 31-12-2028	Prognose 31-12-2029
Algemene reserve	2.268	1.296	3.147	4.521	6.117	7.518	9.196
Bestemmingsreserve - publiek	4.850	4.027	4.709	5.704	6.532	7.193	7.688
Bestemmingsreserve - privaat	190	299	280	270	260	250	250
Eigen vermogen	7.308	5.622	8.136	10.495	12.909	14.961	17.133
Voorzieningen	1.821	1.758	1.600	1.600	1.600	1.600	1.600
Kortlopende schulden	9.510	9.231	9.000	9.000	9.000	9.000	9.000
Totaal passiva	18.640	16.611	18.736	21.095	23.509	25.561	27.733

In de meerjarige balans zijn de volgende ontwikkelingen verwerkt:

- De materiële vaste activa nemen toe omdat het groot onderhoud wordt geactiveerd terwijl de bijbehorende afschrijvingslasten nog relatief beperkt zijn.
- Een inschatting van de vorderingen in meerjarig perspectief is niet goed mogelijk en worden daarom constant gehouden in de meerjarige balans.
- Voor de personele voorzieningen wordt verondersteld dat de jaarlijkse dotatie gelijk is aan de jaarlijkse onttrekkingen uit de voorzieningen. Ook de kortlopende schulden worden constant gehouden in de meerjarige balans. Wel wordt op balansdatum 2025 nog gerekend op 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 2025 afgebouwd. Vanaf 2025 wordt de bestemmingsreserve voor groot onderhoud jaarlijks opgehoogd met de reservering. Vooralsnog wordt ingeschat dat deze bestemmingsreserve niet hoger hoeft te worden dan € 5 miljoen. 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.

- 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 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 2023	Realisatie 2024	Begroting 2025	MJB 2026	MJB 2027	MJB 2028	MJB 2029
Investeringsbegroting							
Gebouwen en onderhoud	2.671	1.807	2.350	2.350	2.350	2.350	2.350
Inventaris en apparatuur	1.781	795	500	500	500	500	500
ICT	1.150	281	750	750	750	750	750
Leermiddelen	173	82	200	200	200	200	200
Totaal investeringen	5.774	2.965	3.800	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 waren 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 kunnen 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 2023	Realisatie 2024	Prognose 2025	Prognose 2026	Prognose 2027	Prognose 2028	Prognose 2029
Solvabiliteit 1 (excl. voorzieningen)	0,39	0,34	0,43	0,50	0,55	0,59	0,62
Solvabiliteit 2 (incl. voorzieningen)	0,49	0,44	0,52	0,57	0,62	0,65	0,68
Liquiditeit (current ratio)	0,67	0,41	0,48	0,59	0,71	0,82	0,97
Werkkapitaal	-3.133	-5.448	-4.698	-3.732	-2.590	-1.596	-312
Normatief vermogen Inspectie	14.781	15.109	16.055	16.685	17.305	17.763	18.058
Eigen vermogen +/- privaat vermogen	7.118	5.323	7.856	10.225	12.649	14.711	16.884
Verschil	7.663	9.786	8.199	6.460	4.656	3.052	1.174
Rentabiliteit	-5,7%	-2,4%	3,4%	3,3%	3,3%	2,8%	3,0%
Totale baten / Rijksbijdragen	104,0%	105,0%	103,5%	103,6%	103,6%	103,6%	103,6%
Totale lasten / Rijksbijdragen	110,2%	107,6%	100,1%	100,3%	100,2%	100,8%	100,6%
Personele lasten / Rijksbijdragen	92,5%	90,9%	84,1%	83,8%	83,7%	83,8%	83,8%
Materiële lasten / Rijksbijdragen	17,7%	16,7%	16,0%	16,5%	16,6%	16,9%	16,8%

De liquiditeitsratio is per 2024 onder de signaleringswaarde van de Inspectie van 0,50 gekomen. Met de positieve resultaten in de MJB voor de komende jaren zal het nog t/m 2029 duren voordat het werkkapitaal weer positief is en daarmee de liquiditeit boven 1,0. De solvabiliteit (incl. voorzieningen) blijft wel boven de signaleringsgrens 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.

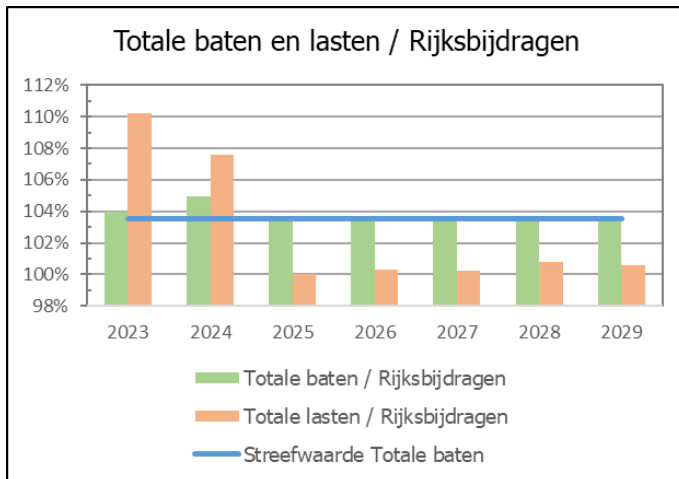
Onderwijsinstellingen met een gezonde financiële positie streven naar een jaarlijks resultaat tussen -1 en +1 procent van de totale baten (rentabiliteit). Voor OPSPOOR geldt vanaf 2025 dat de rentabiliteit ten minste 3 procent dient uit te komen. Net zo lang tot het werkkapitaal de gewenste hoogte heeft 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

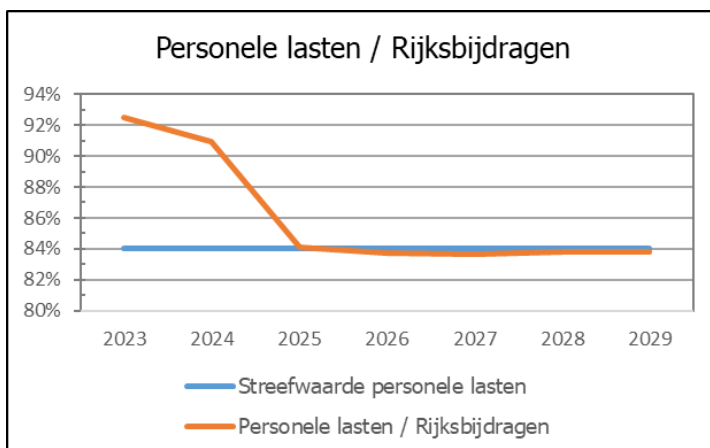
Totale baten / Rijksbijdragen	103,5%
Personele lasten / Rijksbijdragen	84,0%
Materiële lasten / Rijksbijdragen	16,5%

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 103,5% als uitgangswaarde of streefwaarde kan worden gehanteerd. De realisatie in 2024 heeft een hogere uitkomst omdat de private inkomsten en uitgaven niet zijn gesaldeerd, maar apart zijn opgenomen bij de (overige) baten en lasten. Daarnaast worden de overige baten vaak te laag ingeschat in de begroting. Waarschijnlijk kunnen de overige inkomsten bij het vaststellen van de nieuwe MJB hoger worden ingeschat. Daarmee zal de streefwaarde voor de Totalen baten / Rijksbijdragen ook hoger worden.

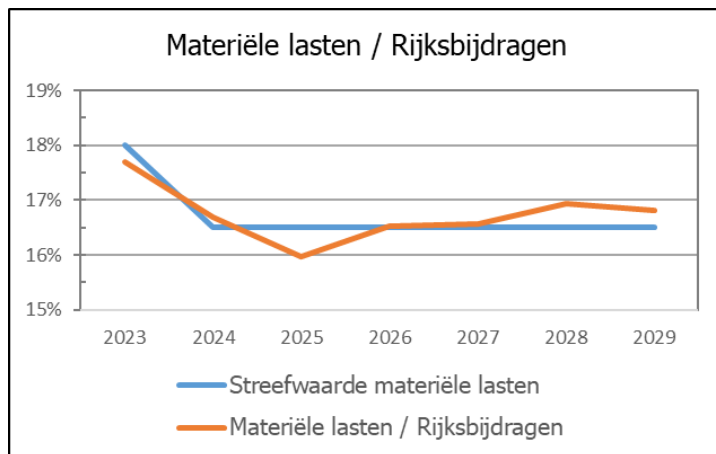


In de grafiek met totale baten en lasten (t.o.v. de rijksbijdragen) is te zien dat in de MJB vanaf 2025 de totale baten 3,5 procentpunt hoger zijn dan de totale lasten. Dit is nodig om naast de reservering voor groot onderhoud de financiële positie van OPSPOOR te versterken en op het niveau te krijgen 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 het tekort in 2023 is ontstaan en wanneer de streefwaarden wel weer worden gerealiseerd. Voor de personele lasten geldt dit vanaf 2025, na de formatieve maatregelen voor het schooljaar 2024/2025.



De materiële lasten kwamen in 2024 al op het gewenste niveau. 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. De streefwaarde zal daar op termijn op moeten worden aangepast.

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 de tekorten van 2023 en 2024 is deze buffer er niet meer en zal dus de komende jaren 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 zijn verbeteringen doorgevoerd, waarbij ook de monitoring is 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 geïnventariseerd 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 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 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:

De belangrijkste risico's staan hieronder expliciet vermeld:

Strategische risico's

Demografische ontwikkelingen

Een afname in leerlingenaantallen kan leiden tot lagere bekostiging vanuit het Rijk, waardoor het noodzakelijk kan zijn om organisatorische aanpassingen te doen, zoals samenvoeging of sluiting van locaties.

Lerarentekort - schaarste op de arbeidsmarkt

Er is landelijk krapte op de arbeidsmarkt voor leerkrachten. Hoewel het OPSPOOR over het algemeen lukt om vacatures in te vullen, wordt de krapte op de arbeidsmarkt gezien als risico voor de kwaliteit en de continuïteit van het onderwijs. Met name als hierbij de uitstroom in de komende jaren van personeel dat de pensioengerechtigde leeftijd zal bereiken, wordt betrokken. De uitdaging is om met teruglopende financiële middelen, door beëindiging van tijdelijke subsidies, te investeren in toekomstig personeel. Profilering van OPSPOOR, aandacht voor opleiding en ontwikkeling van medewerkers en de werving van en begeleiding van starters moet helpen te voorzien in de vraag naar nieuwe medewerkers en behoud van medewerkers voor de organisatie. Verder is het gezamenlijk optrekken in de onderwijsregio hierbij ondersteunend

Beleidswijzigingen overheid

Veranderingen in wet- en regelgeving, zoals bekostigingssystematieken of nieuwe toezichtskaders van de Onderwijsinspectie, kunnen impact hebben op de strategische koers en vereisen eventueel een aanpassing van beleid en processen.

Operationele risico's

Kwaliteit van onderwijs

Een blijvende focus op onderwijskwaliteit is essentieel. Risico's ontstaan wanneer onvoldoende wordt geïnvesteerd in professionalisering, curriculumontwikkeling of leerlingbegeleiding. Dit kan leiden tot een afname van leerresultaten en/of negatieve oordelen van de Inspectie van het Onderwijs.

Hoog ziekteverzuim

Het verzuim binnen OPSPOOR is hoog en hoger dan het landelijk gemiddelde. Over 2024 was het ziekteverzuimpercentage 7,5% (2023 was dit 6,5%). Helaas liggen hier deels ernstige (langdurige) ziektesituaties aan ten grondslag, anderzijds is er meer mogelijk om te sturen op verzuim en waar mogelijk te voorkomen. Ziekte is vervelend; allereerst voor de betreffende medewerker maar wordt ook gezien als risico voor de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs. Daarnaast resulteert ziekteverzuim, in verband met vervanging, in hoge kosten. In 2025 wordt het

ziekteverzuimbeleid geactualiseerd. Verder wordt er aan de hand van een plan van aanpak gewerkt om 'meer grip op verzuim' te krijgen en daarmee verzuimreductie te realiseren.

Risico's in financiële verslaggeving

Bekostiging en inkomstenstromen

De instroom van bekostigingsmiddelen is grotendeels afhankelijk van leerlingaantallen en beleidskeuzes van de overheid. Onzekerheden in de bekostiging, bijvoorbeeld door herijking van bekostigingssystematieken, vormen een risico voor de continuïteit van de financiële huishouding.

Onzekerheid over nieuwbouw en hoge kosten voor onderhoud

Gemeenten zijn verplicht om samen met alle schoolbesturen met scholen in de gemeente een Integraal Huisvestingsplan (IHP) op te stellen. Daarin moet duidelijk zijn welke nieuwbouw in de komende vier jaar gerealiseerd worden. Bij voorkeur wordt echter een beeld geschetst van de nieuwbouw in de komende 20 jaar. Veel gemeenten in Nederland kampen echter met een moeilijke financiële situatie. Daardoor komt het geregeld voor dat gemeenten langdurig onderhandelen over de financiering van nieuwbouwprojecten. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor nieuwbouw, maar proberen schoolbesturen te bewegen om ook een deel van het onderhoudsbudget van schoolbesturen te gebruiken voor de nieuwbouwplannen. Dat is niet toegestaan. Schoolbesturen mogen wel gedeeltelijk investeren in duurzaamheid, om bijvoorbeeld in de toekomst bijna of geheel energieneutraal te kunnen zijn. Maar uitstel van nieuwbouw kan leiden tot hogere kosten voor onderhoud, die niet meer voorzien waren vanwege de te verwachten nieuwbouw.

Controle en verslaggeving

Veranderingen in verslaggevingsvoorschriften of onduidelijkheden in interpretatie (zoals bij rechtmatigheid en specifieke subsidieregelingen) kunnen leiden tot onzekerheden bij het opstellen van de jaarrekening. Een strakke interne beheersing en samenwerking met de accountant zijn hierbij cruciaal.

Financiële risico's

Daling van leerlingaantallen door krimp of concurrentie kan leiden tot lagere bekostiging. Daarnaast bestaat er onzekerheid over toekomstige Rijksbijdragen en cao-lastenstijgingen.

Wet- en regelgeving

Veranderingen in wetgeving (zoals nieuwe eisen aan onderwijskwaliteit, digitalisering of inclusie) kunnen impact hebben op organisatie, personeel en middelen.

IHP/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 danwel opgesteld. Het IHP van de gemeenten Wormerland en Oostzaan zijn eind februari 2025 besproken in de commissievergaderingen van die gemeenten. De verwachting is dat de IHP's eind maar worden vastgesteld door de gemeenteraad. De concept IHP's van deze drie gemeenten zijn inmiddels verzonden aan alle desbetreffende schoolbesturen. Het nieuwe IHP van de gemeente Purmerend wordt medio 2025 aan de raad voorgelegd. De verwachting is dat zowel de gemeente Waterland als de gemeente Edam-Volendam binnenkort starten met het proces om het IHP opnieuw te evalueren en te actualiseren.

Binnen elk IHP worden in ieder geval onderstaande punten meegenomen:

- Facilitering KC-vorming (in mindere of meerdere mate, afhankelijk van de desbetreffende gemeente).
- 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 of wordt vastgesteld.

Er wordt in 2025 een projectgroep opgestart om op regionaal niveau de samenwerking op het gebied van onderwijshuisvesting te bevorderen. Hoofddoel hierbij is om de vernieuwingsopgave die er voor de regio ligt op het gebied van onderwijshuisvesting in kaart te brengen én te versnellen.

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 2025 (bijvoorbeeld extra noodzakelijk schilderwerk, riolering die stuk gaat) blijven we naar alle waarschijnlijkheid binnen de totaalbegroting van het meerjarige onderhoudsplan (MJOP) over 2025. 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.

In het kader van het ingestelde investeringsplafond is kritisch gekeken naar het onderhoud dat de komende vijf jaar noodzakelijk is op basis van ons MJOP. Bij het al dan niet doorschuiven of naar voren halen van werkzaamheden is nadrukkelijk gekeken naar de staat van de gebouwen en de toekomst van de gebouwen (is er eventuele nieuwbouw in de nabije toekomst gepland). Voor de komende 5 jaar is het op die manier gelukt om binnen het investeringsplafond te blijven. We blijven dit nadrukkelijk monitoren en delen maandelijks een overzicht met de huidige stand van zaken met de afdeling Financiën.

Bijlage 1: Jaarverslag Raad van Toezicht

1. Algemeen

2024 was een jaar met uitdagingen. Maar ook een jaar waarin we de veerkracht van de stichting hebben ervaren. Begin 2024 zijn we door het College van Bestuur geïnformeerd over een groter tekort dan eerder uit prognoses was gekomen. Daarnaast volgde een herstelopdracht van de inspectie voor het onderwijs.

Op basis van deze berichten hebben wij ons toezicht aangescherpt. Het College van Bestuur is met een herstelplan gekomen, wat onze goedkeuring heeft gekregen. De eerste herstelmaatregelen hebben effect gehad onder meer in positieve zin op de liquiditeit. Na de zomer zijn er vanuit de aanbevelingen van de accountant en een eigen analyse van het College van Bestuur stappen gezet om tot een verbeteragenda te komen. Eind van kalenderjaar 2024 is met de begroting van 2025 de grootste stap tot verder herstel genomen. In het derde kwartaal van 2025 zal de inspectie de herstelwerkzaamheden beoordelen. Ons toezicht blijft tot die tijd op een verhoogd niveau.

In de tweede helft van 2024 is de bestuurlijke integratie tussen OPSPOOR en SKOP weer op de agenda gekomen. KC-vorming is een uitdrukkelijke wens van de scholen en draagt bij een sterke doorgaande ontwikkellijn van 0 tot 13 jaar. Wij onderschrijven en ondersteunen deze beweging. Inmiddels zijn de statuten in concept vastgesteld en richt de organisatie zich op een bestuurlijke integratie per 1 januari 2026.

Vanwege de pensionering van de voorzitter College van Bestuur C.E.J. van Meurs is er vanaf november een werving opgestart. Inmiddels is de heer M. van Embden aangesteld en per 1 april 2025 gestart.

2. Goed onderwijs, goed bestuur, rol van de raad van toezicht

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. OPSPOOR onderschrijft en hanteert De Code Goed Bestuur PO, herzien in 2020. De Raad van Toezicht onderschrijft expliciet de sectoroverstijgende Code Goed Toezicht van de VTOI-NVTK zoals vastgesteld in 2021. De code omvat een evenwichtig proces waarbij de intern toezichthouder:

- Duidelijke verantwoordelijkheden en bevoegdheden heeft;
- Zorgt voor transparante en tijdige communicatie tussen de Raad van Toezicht en het bestuur;
- Kritisch en onafhankelijk toezicht houdt en de afwegingen maakt vanuit de maatschappelijke opdracht;
- Adequate interne controle- en rapportagesystemen bevordert;
- Effectieve monitoring en beoordeling van risico's en prestaties uitvoert;
- Bijdraagt aan het verbeteren van de kwaliteit van de organisatie en haar prestaties.

Kerntaak van de Raad van Toezicht is om integraal toezicht te houden op het beleid van het College van Bestuur 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. 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. In 2024 vond de accountantscontrole pas in september plaats. Dit omdat er pas in mei een nieuwe accountant is aangetrokken. De Raad van Toezicht is na de zomer 2023 gestart met een offerte uitvraag richting verschillende accountants, maar heeft vanwege de enorme tekorten niet eerder een accountant kunnen aantrekken. In 2024 is er geen management letter opgeleverd vanwege het ontbreken van een interim controle. In 2025 wordt dit in september uitgevoerd. Vanaf 2026 zal het reguliere ritme worden aangehouden.

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.

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 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 goed(e) 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.

3. Samenstelling Raad van Toezicht, bezoldiging en professionalisering

De Raad van Toezicht (RvT) van OPSPOOR bestaat uit vijf tot zeven personen. In 2024 bestond de RvT tot april uit zes leden en vanaf 1 april uit vijf leden. In de maanden mei, juni, juli is een externe adviseur aangetrokken omdat een van de leden langdurig (drie maanden) niet aanwezig was. Eind 2024 is een lid na een eerste termijn teruggetreden en is een beoogd voorzitter aangesteld. Vanaf dat

moment bestaat de Raad van Toezicht weer uit vijf leden. In 2024 hadden we altijd vijf leden.

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 werd in 2024 besproken in de gehele RvT en in een themasessie in de auditcommissie, maar in 2025 zal verkend worden of een vaste commissie wenselijk is. Huisvesting staat de komende jaren voor een grote opgave als het (ver)nieuwbouw en duurzaamheid betreft.

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 College van Bestuur stellen samen de agenda's op, met ondersteuning van de bestuurssecretaris. Tijdens de vergadering worden de agenda's door alle aanwezigen vastgesteld.

In 2024 hebben enkele wijzigingen in samenstelling plaatsgevonden.

De heer Vernooij en mevrouw Zee zijn per 1 januari 2024 toegetreden tot de RvT.

De heer Walter is per 1 april teruggetreden als lid en voorzitter van de RvT. Mevrouw De Goede is benoemd als waarnemend voorzitter RvT.

Mevrouw Lopes Cardozo -Laane is eind 2024 teruggetreden als lid van de RvT.

De Raad van Toezicht van OPSPOOR bestond in 2024 uit onderstaande leden:

Naam	Functie en deskundigheid	Huidig beroep en nevenfuncties	Commissie
Dhr. J.J.N. Walter Tot 1/4/24	Voorzitter RvT Algemeen bestuurlijk Planning en Control HRM Ondernemerschap	Director LTM KLM Adviseur RvT SOPOH Adviseur RvT SOKS (kinderopvang) Voorzitter klachtencommissie, inspraak Haarlem	Remuneratiecommissie

Mw. J.P.A. de Goede	Vicevoorzitter RvT en waarnemend voorzitter 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	Remuneratiecommissie Onderwijscommissie
Mw. M.H.M. H. Lopes Cardoso - 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
Mw. J. A. van den Berg	Lid RvT Bestuur Huisvesting	Directeur-bestuurder van Stek te Hillegom	Huisvesting Remuneratiecommissie
Dhr. T. Vernooij	Lid RvT Bedrijfsvoering onderwijs Financiën	Eigenaar TVIA Interim management en advies Lid RvT De Sociale Maatschappij te Amsterdam (vanaf 1 april 2024) Lid rekenkamer gemeente Den Helder Lid rekenkamer gemeente Wijdmeren Bestuurslid Gehandicaptensport Nederland	Auditcommissie

Mevr. M Zee	Lid RvT Onderwijs	Associate professor onderwijswetenscha pen bij Erasmus Universiteit Rotterdam Redactielid Tijdschrift voor Orthopedagogiek Redactielid Journal of School Psychology	Onderwijscommissie
-------------	----------------------	---	--------------------

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. Afgetreden per 1 april 2024
Mw. J.P.A. de Goede Voorzitter	01-01-2019 31-12-2023	31-12-2023 31-12-2026	nee
Mw. M.H.M.H. Lopes Cardozo-Laane Lid	01-10-2020 01-10-2024		Personeelsgeleding GMR Afgetreden per 31 december 2024
Mw. J.A. van den Berg vicevoorzitter	01-12-2022	01-12-2026	ja, geen
Theo Vernooij Lid	Per 01-01-24	01-01-2028	Ja, geen
Marjolein Zee Lid	Per 01-01-24	01-01-2028	Ja, geen

De termijn van de aftredende voorzitter liep in december 2023 af en er is gekozen voor een verlenging tot 1 april 2024. In april is er voor gekozen om vanuit de zittende Raad van Toezicht een voorzitter aan te stellen en vanaf de zomer is de werving opgestart. Eind kalenderjaar is een beoogd voorzitter, de heer J.W. Meinsma, voorgesteld aan de gemeenteraden.

In 2024 heeft meermalen een evaluatie van de RvT plaatsgevonden ter begeleiding van het proces van herstel en verbetering. De professionalisering van de leden van de Raad van Toezicht bestond in 2024 uit een hoge mate van informeel leren in de complexe praktijk.

De honorering van de RvT valt binnen de vigerende wettelijke kaders, te weten de wet normering topinkomens (WNT).

NVOI - NVTK geeft adviesbedragen voor toezichthouders in het onderwijs. Deze zijn niet gekoppeld aan het feitelijke salaris van het College van Bestuur, maar aan de bezoldigingsklasse. NVOI – NVTK neemt een percentage van de maximum bedragen van de bezoldigingsklassen uit de WNT als uitgangspunt.

De RvT ziet dit als een betere benadering, aangezien de bezoldigingsklasse is gebaseerd op de omvang en complexiteit van de organisatie, waar de bezoldiging van het CvB mede is gebaseerd op ervaringsniveau en prestaties. De RvT volgt dan ook de lijn van NVOI - NVTK.

De loonschaal van het CvB is vastgesteld op BE, bezoldigingsklasse E.

Wanneer het advies van de NVOI wordt gevolgd, brengt dit een relatief hoge stijging van de bezoldiging van de RvT met zich mee.

- Leden RvT van € 10.821 (2023) naar € 14.972
- Voorzitter RvT van € 13.527 (2023) naar € 22.458

De RvT ervaart dit, ondanks de forse tijdsinspanning die in 2024 wordt geleverd, niet als een passende verhoging en stelt de bezoldiging met ingang van 2024 vast op:

- 80% van het maximum voor de leden, zijnde € 11.977,60
- 100% van het maximum voor de leden voor de voorzitter, zijnde € 14.972

De bezoldiging wordt vergoed naar rato van de periode waarin voorzitter en leden hun vol vervullen.

4. Belangrijke activiteiten in 2024

Herstel en verbeteren

Begin van 2024 bleek een significant financieel issue te zijn ontstaan door te hoge uitgaven. Enerzijds door een dubbeltelling in de inkomsten en anderzijds door een onvoldoende beheersing van de tijdelijke middelen in het kader van NPO met een ander verantwoordingskader. Op basis van de gevoelde ernst hebben de Raad van Toezicht en het College van Bestuur na constatering gekozen voor directe communicatie naar de organisatie en gewerkt aan een herstelplan. Door de financiële situatie kwam het inspectie bezoek in een ander daglicht te staan en werden de conclusies door de inspectie aangescherpt. De Raad van Toezicht en het College van Bestuur hebben hoog frequent afstemming gehad over de voortgang

van het herstel, waar gewenst zijn betrokken medewerkers aangeschoven bij dit overleg. Monitoring vond plaats via de maandelijkse auditcommissie. Stap voor stap werd het zicht verbeterd en verbeteringen gerealiseerd.

Samenwerking SKOP

OPSPOOR werkt al enige jaren nauw samen met Stichting Kinderopvang Purmerend (SKOP). 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. De gesprekken hebben in 2024 wegens het herstel en verbetertraject meer op de achtergrond plaatsgevonden. In het laatste kwartaal van 2024 zijn beide RvT's intensiever gaan samenwerken en zijn ze op verschillende momenten en in verschillende afvaardigingen bij elkaar gekomen.

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 is in 2024 actief betrokken geweest bij dit onderzoek. Het onderzoek resulteerde in een herstelopdracht.

Overleg met en op bezoek binnen OPSPOOR

De Raad van Toezicht heeft in 2024, in diverse samenstellingen, een groot aantal scholen mogen bezoeken waarbij de schoolleiders een programma hadden voorbereid en het CvB op verzoek aansloot.

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.

In 2024 vond er eveneens een bijeenkomst plaats met de medewerkers van het BedrijfsBureau.

Bijeenkomst GMR

In 2024 zijn er twee formele overleggen geweest tussen Raad van Toezicht en GMR, te weten op 15 juni en 7 november. In het voorjaar van 2024 is er een bijeenkomst geweest over de financiële situatie. 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 de nieuwe voorzitter van de Raad van Toezicht is de GMR betrokken bij het opstellen van de profielen, de brievenselectie en de sollicitatiegesprekken.

Vergaderingen van de Raad van Toezicht 2024

In het verslagjaar vergaderde de Raad van Toezicht 15 keer (in 2023 zes 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:

- Samenwerking met SKOP;
- Ontwikkelingen van de financiën;
- Contract KC Wheermolen;
- Terugkoppeling van inspectie;
- Klasse indeling WNT;
- Herstelplan (opzet, voortgang en borging);
- Benoeming van de accountant;
- Arrangement met de Belastingdienst;
- Toetsingskader onderwijs;
- Herziene begroting;
- Jaarverslag en jaarrekening 2023;
- Benoeming nieuwe leden van de Raad van Toezicht;
- Rooster van aftreden;
- Bestuursverslag en jaarrekening 2023;
- Begroting 2025;
- Onderwijsregio's;
- Grondruil ML King;
- Samenwerking De Fuut/De Gouwzee;
- Werving nieuwe voorzitter College van Bestuur.
- Werving accountant gestart door RvT in mei 2023

Het CvB beschrijft de actualiteit in de Stavaza.

5. Samenvatting commissies

Auditcommissie

De auditcommissie is een voorbereidende commissie. In de commissie worden onderwerpen verdiept besproken. Begin 2024 werd een groot tekort onderkend en is de frequentie van vergaderen opgevoerd. Uiteindelijk is er samen met tussentijdse overleg meer dan maandelijks vergaderd.

Op de agenda stonden:

- Het verbeteren van het zicht op en de positie van de liquiditeit;
- Het herstelplan en de voortgang er van;
- De effecten van de noodzakelijke maatregelen op de scholen;
- Een herziening van de meerjarenbegroting en begroting 2024;
- Het inwerken en aanvullende opdracht aan de accountant (Van Ree Accountants);
- De vertraagde oplevering van de jaarstukken;
- De kwaliteit van de financiële functie en de aanvullende versterking;
- De begroting van 2025 met o.a. een forse ombuiging in het aantal fte's;
- Tijdelijke versterking van de planning & control.

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 viermaal in gesprek gegaan met het CvB. Daar waren medewerkers van de afdeling OnderwijsOndersteuning bij aanwezig. Uiteraard is onderwijs het hoofdonderwerp tijdens de schoolbezoeken.

Onderwerpen in deze commissie in 2024 waren:

- De inrichting van het kwaliteitssysteem;
- De monitoring van de kwaliteit;
- Het toetsingskader voor de onderwijskwaliteit;
- Omgaan met risicoscholen;
- De kwaliteitsonderzoeken van de inspectie bij De Ranonkel, De Piramide en De Fuut;
- Het vierjaarlijks onderzoek van het bestuur door de inspectie;
- De herstelplannen van de relevante scholen;
- Het Ondersteuningscentrum;
- Tevredenheidsonderzoek, overgang naar ander instrument.

Remuneratiecommissie

In 2024 heeft de remuneratiecommissie regelmatig met het voltallige CvB en de individuele leden vergaderd.

Op de agenda stonden:

- Bijzondere aandacht voor de inzet van het CvB in de periode van crisis en herstel.
- De onderlinge taakverdeling binnen het CvB;
- De onderlinge samenwerking tussen RvT en CvB;
- De aankomende pensionering van de voorzitter van CvB.
- Werving nieuwe voorzitter CvB

6. 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. In 2024 heeft OPSPOOR zich als een sterke organisatie laten zien, die samen problemen kan oplossen.

Bijlage 2: Jaarverslag GMR 2024

De GMR van OPSPOOR bestaat bij volledige bezetting uit 3 ouders en 3 personeelsleden. De samenstelling van de GMR aan het begin van 2024 was als volgt: de personeelsgeleding bestond uit Annemieke Poppelier (voorzitter), Jakob de Vries en Daniëlle Bosman en de oudergeleding uit Tanja Holt, Matthijs Ros en Lauren Haenen. Met als ambtelijk secretaris Rudo de Groot. De GMR is in het afgelopen kalenderjaar 5 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 om met elkaar te overleggen. De traditie is dat de ene vergadering voorbereid en voorgezeten wordt door de GMR-voorzitter en de andere door de voorzitter van de Raad van Toezicht. Dit jaar stonden de bijeenkomsten gepland op 18 april en 27 november 2024. De vergadering van 27 november is wegens drukke werkzaamheden door werving en selectie voor een voorzitter RvT en voorbereiding werving en selectie voor een nieuwe bestuurder doorgeschoven naar januari 2025.

Op 18 april stond op de agenda:

1. Voorstellen nieuwe RvT-leden;
2. Samenspel GMR-RvT;
3. Adviesaanvraag van de RvT m.b.t. samenstelling CvB.

Op 11 juni is een extra bijeenkomst geweest i.v.m. de financiële problematiek bij OPSPOOR.

Tijdens de vergadering van 11 juni werden zaken besproken als:

1. Hoe is de GMR tot standpunt m.b.t. adviesaanvraag gekomen;
2. Financiële situatie bij OPSPOOR;
3. Begroting 2024;
4. Samenspel GMR – RvT;
5. Onderwijs.

Op 20 september hebben de voorzitters van de RvT en de GMR digitaal overleg gevoerd met de voorzitter van de MR van obs De Eendragt.

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. In de planning staan ook twee bijeenkomsten (op verzoek van de GMR) met de directieleden van de OPSPOOR-scholen. Ook dit jaar is het door te weinig belangstelling niet gelukt zo'n bijeenkomst te laten plaatsvinden.

Ook is weer een verdeling van de GMR-leden over de clusters van scholen bekend gemaakt. Omdat er slechts 6 GMR-leden zijn voor 38 scholen, is het van belang dat de MR-en ook initiatief nemen als zij behoefte hebben aan contact met de GMR-leden.

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 van OPSPOOR geplaatst. Er heeft daartoe een hernieuwde inventarisatie van de MR-e-mailadressen plaatsgevonden.

In dit jaar is veelvuldig contact opgenomen door MR-en van scholen en/of directieleden onder andere m.b.t. het vervangingsbeleid/verzuimbeleid en het (niet) ontvangen van informatie van de GMR. De meeste zaken zijn afgehandeld door de ambtelijk secretaris. Maar ook werd door GMR-leden contact opgenomen met voorzitters van enkele MR-en n.a.v. een verzoek tot informatie.

Eenmaal heeft de ambtelijk secretaris op verzoek van een MR hun vergadering bijgewoond om een toelichting te geven op de financiële situatie bij OPSPOOR. Verder zijn er in 2024 6 MR-nieuwsbrieven verzorgd door de ambtelijk secretaris.

De geplande achterbanbijeenkomst vond dit jaar op 26 maart plaats in KC Wheermolen. Het programma van de achterbanbijeenkomst was aangepast in verband met de financiële situatie bij OPSPOOR. Ongeveer 70 ouders en personeelsleden waren aanwezig en gingen in gesprek met het CvB over de situatie van OPSPOOR. Het CvB gaf een toelichting en er werden afspraken gemaakt over de communicatie naar het onderwijsveld. Er is afgesproken dat de communicatie naar de scholen verloopt via de schooldirectie. De directie is immers in staat om de gevolgen voor de eigen school goed in te schatten, iets wat de GMR niet kan, omdat zij niet beschikt over gedetailleerde informatie per school.

Toch heeft de GMR veel rechtstreekse vragen ontvangen per e-mail, ondanks deze afspraak. De GMR heeft zoveel mogelijk geprobeerd de vragen te beantwoorden en zo nodig door te sturen naar het BedrijfsBureau. De GMR heeft wel steeds aangegeven dat de GMR over dezelfde informatie beschikt als de directieleden en veel vragen en antwoorden te vinden waren op de website van OPSPOOR. Tijdens het werken aan het herstelplan door het CvB is de voorzitter van de GMR aanvankelijk elke week en later om de week bijgepraat over het proces.

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 medezeggenschapraden van OPSPOOR. De GMR heeft alle MR-en vanaf 2019 in de gelegenheid gesteld om diverse trainingen te volgen uit het trainingsaanbod van ongeveer 12 verschillende trainingen. De coördinatie hiervan 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. Dit jaar hebben 8 MR-en hieraan 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 gewaardeerd. Deelnemers hadden de mogelijkheid om een certificaat van deelname aan te vragen. De bijeenkomsten werden bijgewoond door de ambtelijk secretaris,

met als doel dat hij tijdens de training fungeert als intermediair tussen de deelnemende MR'en en de GMR.

Aan het eind van het kalenderjaar is besloten vanaf januari 2025 rechtstreeks met de trainer te handelen in plaats van via HRMforce.

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.

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

- **13 februari 2024**
 - Presentatie Informatiebeveiliging en privacy;
 - Inspectiebezoek;
 - Financiën van OPSPOOR;
 - Digitale gesprekscyclus;
 - Samenwerking OPSPOOR-SKOP;
 - Vakantieregeling.

- **16 april 2024**
 - Financiën.

- **21 mei 2024**
 - Beleidsstukken IPB (presentatie Wendy Meeth van het BedrijfsBureau);
 - Financiële situatie (o.a. liquiditeitsbegroting).

De vergadering van 2 juli werd (wegens drukke werkzaamheden) verplaatst naar september.

- **19 september 2024**
 - Presentatie betreffende gang van zaken m.b.t. financiële situatie door Joost Hogenbirk en Robin Vissers (externen);
 - Herstelplan;
 - De GMR heeft een positief advies t.a.v. de meerjarenbegroting 2025-2028 gegeven met het voorbehoud dat de in de financiële commissie toegezegde aanpassingen worden verwerkt;
 - De GMR heeft t.a.v. het treasurystatuut ook een positief advies gegeven, hoewel de GMR daar formeel geen adviesrecht op heeft.

Bij deze vergadering waren vier toehoorders van MR-en aanwezig.

- **17 december 2024**
 - Positief advies begroting 2025;

- Procedure komen tot verzuim-/vervangingsbeleid aan de hand van de vele mails die de GMR heeft ontvangen over dit onderwerp;
- IHP (Integraal Huisvestings Plan) Purmerend.
-

Bij deze vergadering was 1 toehoorder aanwezig.

Op 14 mei heeft de werkgroep financiën een voorbespreking gehouden over de jaarrekening. Aansluitend is de herziene begroting voor 2024 voorgelegd aan de financiële commissie en behandeld via een vraag- en antwoordsessie in Teams. De conceptbegroting voor 2025 is op 3 december 2024 door de financiële commissie besproken met het CvB, eveneens via Teams. Tijdens deze bijeenkomst zijn er opmerkingen en voorstellen gedaan, die vervolgens zijn verwerkt in de definitieve begroting 2025.

Op 3 december 2024 heeft de PGMR een informeel overleg gehad met het CvB en P&O, waarbij het hoge ziekteverzuim (7,6%) bij OPSPOOR centraal stond en daaraan gerelateerd het vervangingsbeleid. De PGMR is gevraagd mee te denken over manieren om het ziekteverzuim terug te dringen, zodat er formatie beschikbaar komt voor het primaire onderwijsproces, en over hoe het vervangingsbeleid vormgegeven zou moeten worden.

Er is dit jaar enkele malen e-mail-contact geweest met een afvaardiging van de vakbonden m.b.t. de financiële perikelen bij OPSPOOR. Het is de GMR niet duidelijk gemaakt wat de vragen/zorgen waren die bij de vakbonden gedeponereerd waren. Op 11 december heeft op verzoek van de aangesloten onderwijsvakbonden op het BedrijfsBureau een bijeenkomst plaatsgevonden tussen de PGMR, het CvB en de 4 vakbonden (Aob, CNV, AVS en FvOv). De onderwerpen die de vakbonden aandroegen waren: de werkdruk, veiligheid en de financiën bij OPSPOOR

De vakbonden brachten naar voren dat de GMR ook de directieleden vertegenwoordigt en verantwoordelijk is voor een goede communicatie met de achterban. In reactie daarop lichtte de GMR toe op welke wijze de achterban wordt geïnformeerd. Daarbij werd aangegeven dat de directieleden geen behoefte hebben om deel te nemen aan de geplande bijeenkomsten. Wel is het altijd mogelijk om input te geven naar aanleiding van de door de GMR verstrekte agenda's en notulen.

De GMR heeft door middel van een afvaardiging deelgenomen aan de werving en selectie van een voorzitter van de Raad van Toezicht. De GMR had in deze een bindende voordracht, maar afgesproken is met de RvT dat de werving en selectie voor alle leden in gezamenlijk overleg geschiedt.

Twee GMR-leden zijn afgevaardigd in de commissie die zich bezig heeft gehouden met de werving en selectie van een nieuwe voorzitter CvB voor als de huidige voorzitter wegens pensionering in 2025 terugtreedt.

Deelname aan activiteiten door de ambtelijk secretaris:

- 22 mei 2024: Dag van de medezeggenschap (VOO);
- Op 8 oktober deelgenomen aan de conferentie Inclusie is leerKracht, georganiseerd door de beide Samenwerkingsverbanden Waterland (PO en VO) en de deelnemende gemeenten;

- 7 november: webinar 'De cruciale rol van leiderschap' (Aob);

De ambtelijk secretaris participeert verder in het netwerk ambtelijk secretarissen van de Vereniging Openbaar Onderwijs (27 november 2024).

Eén lid van de GMR heeft zitting in de OPR (Ondersteuningsplanraad) van het Samenwerkingsverband Waterland PO. OPSPOOR wordt ook door een ouder vertegenwoordigd in de OPR van dit Samenwerkingsverband.

Bijlage 3: Jaarrekening

OPSPOOR
Te Purmerend
JAARREKENING 2024

Inhoudsopgave

1. Balans per 31 december 2024 na resultaatbestemming
2. Staat van baten en lasten over 2024
3. Kasstroomoverzicht 2024
4. Grondslagen
5. Toelichting op de onderscheiden posten van de balans
6. Model G: Verantwoording subsidies
7. Toelichting op de onderscheiden posten van de staat van baten en lasten
8. Verbonden partijen
9. WNT-verantwoording 2024 Stichting OPSPOOR
10. Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen
11. Bestemming van het resultaat 2024
12. Ondertekening
13. Gegevens over de rechtspersoon
14. Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

1. Balans per 31 december 2024 na resultaatbestemming

Activa	<u>31-12-2024</u>	<u>31-12-2023</u>
	€	€
Vaste activa		
Materiële vaste activa		
Gebouwen en terreinen	4.404.219	2.911.154
Inventaris en apparatuur	8.391.287	9.314.999
Overige materiële vaste activa	<u>1.579</u>	<u>6.467</u>
	12.797.085	12.232.620
Financiële vaste activa	31.314	29.814
<u>Totaal vaste activa</u>	<u>12.828.399</u>	<u>12.262.434</u>
Vlottende activa		
Vorderingen	1.362.245	3.607.619
Liquide middelen	<u>2.420.525</u>	<u>2.834.895</u>
<u>Totaal vlottende activa</u>	<u>3.782.770</u>	<u>6.442.515</u>
<u>Totaal activa</u>	<u>16.611.169</u>	<u>18.704.949</u>
Passiva	<u>31-12-2024</u>	<u>31-12-2023</u>
	€	€
Eigen vermogen	5.621.864	7.308.060
Voorzieningen	1.758.440	1.821.288
Kortlopende schulden	<u>9.230.864</u>	<u>9.575.602</u>
<u>Totaal passiva</u>	<u>16.611.169</u>	<u>18.704.949</u>

2. Staat van baten en lasten over 2024

	<u>Realisatie 2024</u>	<u>Begroting 2024</u>	<u>Realisatie 2023</u>
	€	€	€
Baten			
Rijksbijdragen OCW	69.969.625	68.601.700	67.053.415
Overige overheidsbijdragen	314.553	42.000	99.873
Overige baten	<u>1.175.497</u>	<u>530.000</u>	<u>1.142.822</u>
Totaal baten	71.459.675	69.173.700	68.296.110
Lasten			
Personeelslasten	61.890.111	60.225.000	60.759.694
Afschrijvingen	2.087.522	2.089.000	2.027.104
Huisvestingslasten	4.299.378	3.980.000	4.294.947
Overige lasten	<u>4.974.367</u>	<u>4.677.000</u>	<u>5.297.826</u>
Totaal lasten	<u>73.251.377</u>	<u>70.971.000</u>	<u>72.379.571</u>
Saldo baten en lasten	-1.791.702	-1.797.300	-4.083.461
Financiële baten en lasten	<u>105.507</u>	<u>12.000</u>	<u>183.098</u>
Resultaat	<u>-1.686.195</u>	<u>-1.785.300</u>	<u>-3.900.363</u>

Kasstroombegroting 2024

	<u>2024</u>	<u>2023</u>
	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo Baten en Lasten	-1.791.702	-4.083.461
<i>Aanpassingen voor:</i>		
Afschrijvingen	2.087.522	2.027.104
Mutatie voorziening - stelselwijziging	-	3.546.526
Mutaties voorzieningen	<u>-62.847</u>	<u>-2.711.369</u>
	2.024.675	2.862.261
<i>Veranderingen in vlottende middelen:</i>		
Vorderingen (-/-)	2.245.374	4.696.784
Schulden	<u>-344.737</u>	<u>1.112.358</u>
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties:	1.900.637	5.809.142
Ontvangen interest	105.507	183.098
Betaalde interest (-/-)	<u>-</u>	<u>-</u>
	<u>105.507,41</u>	<u>183.097,88</u>
<u>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten</u>	<u>2.239.117</u>	<u>4.771.040</u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa (-/-)	-2.651.987	-5.774.471
Desinvesteringen in materiële vaste activa (-/-)	-	-
Overige investeringen in financiële vaste activa (-/-)	-1.500	-7.650
Overige desinvesteringen in financiële vaste activa	<u>-</u>	<u>-</u>
<u>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten</u>	<u>-2.653.487</u>	<u>-5.782.121</u>
Mutatie liquide middelen	<u>-414.370</u>	<u>-1.011.081</u>
Beginstand liquide middelen	2.834.895	3.845.976
Mutatie liquide middelen	<u>-414.370</u>	<u>-1.011.081</u>
Eindstand liquide middelen	<u>2.420.525</u>	<u>2.834.895</u>

Het kasstroombegroting is volgens de indirecte methode opgesteld.

4. 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 2024 verder verslechterd. Maar vanaf het schooljaar van 24/25 is de formatie dermate verlaagd, dat er vanaf boekjaar 2025 een positief resultaat kan worden gehaald, waarbij ook rekening wordt gehouden met een reservering voor toekomstig groot onderhoud. Gedurende 2024 is de acute liquiditeitsproblematiek opgelost door uitstel van betaling aan te vragen aan de belastingdienst voor de betaling van de loonheffingen. Eind 2024 zijn alle achterstallige betalingen aan de belastingdienst voldaan. Voorts is een kredietfaciliteit in rekening-courant bij Schatkistbankieren aangevraagd en verkregen voor een bedrag van € 2,5 mln. Bij het opstellen van de begroting 2025 werd ervan uitgegaan dat vanaf mei 2025 aanspraak zou moeten worden gedaan van dit krediet, na betaling van het vakantiegeld en de loonheffing hierover. De

liquiditeitspositie is in de eerste helft van 2025 dermate verbeterd, dat toch geen gebruik is gemaakt van de kredietfaciliteit.

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.

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	Afschrijvingstermijn
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 investeringsubsidies 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 vindt activering van deze kosten plaats en wordt hierop afgeschreven.

Financiële vaste activa

Opspoor heeft geen (langlopende) aandelen of obligaties. De financiële vaste activa zijn uitsluitend waarborgsommen, dus langlopende vorderingen.

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. De algemene reserve wordt opgebouwd uit de resultaatbestemming van overschotten en deze overschotten ontstaan vanuit de budgetten die vrijkomen door 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 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 private bestemmingsreserve voor schoolfondsen is gevormd vanuit de ontvangen middelen voor tussenschoolse opvang en andere bijdragen van ouders voor buitenschoolse activiteiten.

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. Afhankelijk van de te verwachten dienstverbanden is bij de bepaling van de voorziening een kans van effectuering meegenomen. In de berekening van de voorziening is uitgegaan van een pensioengerechtigde leeftijd van 67.

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) inzetten. 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 4 jaar worden gespaard. Is dit bedrag binnen 4 jaar niet besteed dan valt dit bedrag vrij.

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 staat van baten 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 2024 heeft dit pensioenfonds een dekkingsgraad van 111,9% (december 2023: 110,5%)

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.

5. Toelichting op de onderscheiden posten van de balans

Materiële vaste activa

	Cumulatieve aanschafprijs	Cumulatieve afschrijvingen	Boekwaarde 31-12-2023	Mutaties 2024			Cumulatieve aanschafprijs	Cumulatieve afschrijvingen	Boekwaarde 31-12-2024
				Investeringsen	Afschrijvingen	Desinvesteringsen			
	€	€	€	€	€	€	€	€	
Gebouwen en terreinen									
Gebouwen en terreinen	1.359.472	240.964	1.118.508	367.167	82.561	-	1.726.639	323.525	1.403.114
Groot onderhoud	1.860.691	68.045	1.792.646	1.362.500	154.040	-	3.223.191	222.086	3.001.105
	3.220.163	309.009	2.911.154	1.729.667	236.602	-	4.949.830	545.611	4.404.219
Inventaris en apparatuur									
Speeltoestellen	1.022.590	204.511	818.078	428.347	122.485	-	1.450.936	326.996	1.123.940
Schoolmeubilair	7.078.598	3.262.261	3.816.337	139.194	337.606	-	7.217.792	3.599.868	3.617.924
Overige inventaris en apparatuur	1.681.050	390.482	1.290.567	48.574	166.156	-	1.729.624	556.638	1.172.985
ICT	7.460.748	5.122.359	2.338.389	247.771	997.697	-	7.708.519	6.120.056	1.588.463
Leermiddelen	2.696.858	1.645.230	1.051.629	58.434	222.088	-	2.755.292	1.867.318	887.974
	19.939.843	10.624.844	9.314.999	922.320	1.846.033	-	20.862.163	12.470.876	8.391.287
Overige materiële vaste activa	24.432	17.965	6.467	-	4.888	-	24.433	22.853	1.580
	23.184.438	10.951.818	12.232.620	2.651.987	2.087.522	-	25.836.426	13.039.340	12.797.086

Uitgaven aan groot onderhoud worden vanaf 2023 geactiveerd. De investeringen in gebouwen en terreinen betreffen vooral uitgaven aan verschillende schoolpleinen. Deze investeringen gingen gepaard met aanschaf van speeltoestellen voor de schoolpleinen. De uitgaven waren al gedaan of in gang gezet voordat de investeringsstop was aangekondigd.

De investeringsstop trad in werking op het moment dat bleek de omvang van het tekort van 2023 veel groter was dan aanvankelijk werd gedacht. In de begroting 2024, zoals die eind 2023 oorspronkelijk was vastgesteld, werd er uitgegaan van bijna € 5,2 miljoen aan investeringen, waarvan bijna € 1,5 miljoen voor gebouwen, terreinen en onderhoud. Voor groot onderhoud gold de investeringsstop niet.

Financiële vaste activa

	Boekwaarde 31-12-2023	Mutaties 2024		Boekwaarde 31-12-2024
		Toename 2024	Afname 2024	
	€	€	€	€
Overige vorderingen	29.814	1.500	-	31.314

De overige vorderingen opgenomen als financiële vaste activa betreffen waarborgsommen. De toename in 2024 wordt veroorzaakt door waarborgsommen voor elektronische leermiddelen. In het saldo is ook de borgsom opgenomen voor het kantoorpand waar het bedrijfsbureau van OPSPoor is gehuisvest.

Vorderingen

	<u>31-12-2024</u>	<u>31-12-2023</u>
	€	€
Debiteuren	307.268	183.694
Vorderingen op OCW	60.105	44.175
Vorderingen op gemeenten	158.390	2.234.859
Overige vorderingen	405.250	646.772
Belastingen en sociale premies	-	48.530
Vooruitbetaalde kosten	277.454	449.589
Overlopende activa	153.778	-
	<u>1.362.245</u>	<u>3.607.619</u>

De vordering op OCW betreft de bekostiging voor nieuwkomers voor het laatste kwartaal van 2024 die begin 2025 is toegekend en betaald.

De achterstallige vordering op de gemeente is in april 2024 door de gemeente geheel voldaan.

Liquide middelen

	<u>31-12-2024</u>	<u>31-12-2023</u>
	€	€
Kasmiddelen	1.564	1.470
Tegoeden op bank- en girorekeningen	239.660	227.403
Schatkistbankieren	2.179.301	2.606.022
	<u>2.420.525</u>	<u>2.834.895</u>

Stichting OPSPOOR beschikt bij de ING-Bank over een faciliteit waarmee een daglimiet van € 6 miljoen is toegestaan welke binnen 24 uur wordt aangevuld door schatkistbankieren. Bij de schatkist is in 2024 een kredietfaciliteit van maximaal € 2,5 miljoen aangevraagd en toegekend. Daar is tot op heden nog geen gebruik van gemaakt.

Eigen vermogen

	Stand per 31-12-2023	Mutaties 2024		Stand per 31-12-2024
		Resultaat 2024	Ov. mutaties 2024	
	€	€	€	€
Algemene reserve	2.268.306	-971.819	-	1.296.487
Bestemmingsreserves (publiek)	4.850.124	-823.325	-	4.026.799
Bestemmingsreserves (privaat)	189.630	108.949	-	298.579
	<u>7.308.060</u>	<u>-1.686.195</u>	<u>-</u>	<u>5.621.865</u>
Bestemmingsreserves (publiek)				
Bestemmingsreserve NPO	1.075.392	-679.195	-	396.197
Bestemmingsreserve risico NPO	228.206	-144.130	-	84.076
Bestemmingsreserve groot onderhoud	3.546.526	-	-	3.546.526
	4.850.124	-823.325	-	4.026.799
Bestemmingsreserves (privaat)				
Bestemmingsreserve schoolfondsen	189.630	108.949	-	298.579

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 en 2024 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.

De bestemmingsreserve NPO (inclusief risico NPO) valt aan het eind van 2025 vrij, voor zover er dan nog een saldo resteert. Bestedingen vanuit deze bestemmingsreserves kunnen nog t/m juli 2025 worden gedaan.

Het resultaat van de private reserve betreft het verschil tussen de ontvangsten en uitgaven op de schoolrekeningen, respectievelijk geboekt als baten en lasten schoolrekeningen. Op deze rekeningen worden de ouderbijdragen voor schoolreisjes geboekt en ook de bijbehorende uitgaven.

Voorzienen

	Mutaties 2024				Stand per 31-12-2024 €	Kortlopend deel < 1 jaar €	Langlopend deel > 1 jaar €
	Stand per 31-12-2023 €	Dotaties 2024 €	Onttrekkingen 2024 €	Vrijval 2024 €			
Personeelsvoorzieningen	1.821.288	802.661	513.468	352.040	1.758.440	757.726	1.000.714
	1.821.288	802.661	513.468	352.040	1.758.440	757.726	1.000.714
Personeelsvoorzieningen							
Duurzame inzetbaarheid	163.597	75.464	82.346	-	156.715	52.238	104.477
Jubileumuitkeringen	599.860	139.410	35.492	79.481	624.297	55.949	568.348
Langdurig zieken	780.344	488.247	377.934	233.175	657.482	569.554	87.929
Professionalisering schoolleiders	277.487	99.540	17.696	39.385	319.946	79.986	239.960
	1.821.288	802.661	513.468	352.040	1.758.440	757.726	1.000.714

De voorziening voor jubileumuitkeringen kon worden verlaagd omdat het aantal personeelsleden fors omlaag gebracht is vanaf het schooljaar 24/25. De voorziening langdurig is gedaald omdat twee medewerkers zijn hersteld waar dat vorig jaar nog niet werd verwacht. Er zijn enkele mensen ziek uit dienst gegaan maar er zijn ook nieuwe ziektegevallen waarbij wordt ingeschat dat terugkeer in het arbeidsproces niet waarschijnlijk is. De voorziening voor professionalisering schoolleiders is toegenomen omdat het professionaliseringsbudget vanaf 2024 voor vier jaren kan worden opgespaard in plaats van drie. Er is in 2024 relatief weinig besteed aan professionalisering van schoolleiders.

Kortlopende schulden

	<u>31-12-2024</u>	<u>31-12-2023</u>
	€	€
Crediteuren	2.131.106	935.867
Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.789.256	2.592.420
Schulden ter zake van pensioenen	672.840	698.818
Overige kortlopende schulden	334.281	1.318.490
Nog te besteden OCW-subsidies	1.133.924	1.684.000
Vooruitontvangen posten	231.926	586.894
Reserveringen vakantiegeld e.d.	1.937.532	1.759.114
	<u>9.230.864</u>	<u>9.575.602</u>

De totale kortlopende schulden zijn gedaald, maar opvallend is dat het crediteurensaldo wel meer dan verdubbeld is. Dit wordt deels verklaard door scherper te kijken naar de betalingstermijn van binnengekomen facturen. Dat zorgde ervoor dat een groter deel van de openstaande facturen na balansdatum is betaald. Gedurende 2024 was er tijdelijk een schuld aan de belastingdienst door uitstel van betaling van de loonheffing. Het resterende deel van deze schuld is in december 2024 voldaan. Na deze afbetaling is eerst gekeken naar het effect op de stand van de liquide middelen. Betalingen aan andere crediteuren zijn daardoor uitgesteld naar januari 2025. Het saldo op balansdatum 2024 geeft overige wel het beeld weer dat gedurende het jaar het saldo is aan het eind van iedere maand.

De overige schulden zijn sterk afgenomen door een aflossing aan een gemeente voor een bedrag van ongeveer € 600 duizend dat voor rekening kwam van Opspoor, in het kader was van investeringen in duurzaamheid bij een nieuwbouwproject, dat verder wel door de gemeente werd gefinancierd.

De daling van het saldo aan nog te besteden OCW-subsidies was in de begroting al voorzien.

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	Ontvangen	De prestatie is ultimo verslagjaar cfm de subsidieverstreking uitgevoerd en geheel afgerond	
				t/m 2023	in 2024	onderhanden	ja nee
Brugfunctionaris	BRF-241365	7-5-2024	120.000		40.000		x
Brugfunctionaris	BRF-241636	7-5-2024	120.000		40.000		x
Brugfunctionaris	BRF-241416	7-5-2024	120.000		40.000		x
Studieverlof 2024, 18KJ	2024-1415030-1	20-8-2024	10.196,48		10.196,48		x
Studieverlof 2024, 16MC	2024-1415279-1	20-8-2024	12.746		12.745,60		x
Studieverlof 2024, 18NH	2024-1415068-1	20-8-2024	12.746		12.745,60		x
Studieverlof 2024, 21NH	2024-1414876-1	20-8-2024	12.746		12.745,60		x
Studieverlof 2024, 16MC	2024-1418802-1	22-10-2024	-12745,6		-12.745,60		x
Subsidieregeling onderwijsassistenten naar opleiding tot leraar	SOOL 210382	3-3-2022	20.000	10.000	5000		x
Subsidieregeling onderwijsassistenten naar opleiding tot leraar	SOOL 210345	3-3-2022	20.000	10.000	5000		x
Subsidieregeling onderwijsassistenten naar opleiding tot leraar	SOOL 210344	3-3-2022	20.000	10.000	5000		x
Subsidieregeling onderwijsassistenten naar opleiding tot leraar	SOOL 22734	6-12-2022	15.000	10.000			x
Subsidieregeling onderwijsassistenten naar opleiding tot leraar	SOOL 22669	9-11-2022	20.000	10.000	5000		x
Subsidieregeling onderwijsassistenten naar opleiding tot leraar	SOOL 22680	9-11-2022	20.000	10.000	5000		x
Subsidieregeling onderwijsassistenten naar opleiding tot leraar	SOOL 22723	9-11-2022	15.000	10.000			x
Subsidieregeling onderwijsassistenten naar opleiding tot leraar	SOOL 23423	1-12-2023	15.000	5.000	5000		x
Subsidieregeling onderwijsassistenten naar opleiding tot leraar	SOOL 23424	1-12-2023	15.000	5.000	5000		x
Subsidieregeling onderwijsassistenten naar opleiding tot leraar	SOOL 23595	14-12-2023	15.000	5.000	5000		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	52.312,23		x
School en omgevingdoorgroei	RSO-23448	21-12-2023	91.546	45.773	45.773,20		x
School en omgevingdoorgroei	RSO-23479	21-12-2023	179.356	89.678	89.678,11		x
School en omgevingdoorgroei	RSO-23476	21-12-2023	37.366	18.683	18.682,94		x
Doorstroomprogramma's po-vo	DPOVO23093	20-7-2023	26.000	13.000	13.000		x
Doorstroomprogramma's po-vo	DPOVO23293	20-7-2023	16.000	8.000	8.000		x
Verbinding po-vo	VPOVO24226	3-6-2024	256.875		85.625		x
Ontwikkelkracht	OWK240259	11-7-2024	4.166		4.166		x
Verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-4010	11-11-2022	405.542	405.542			x
Verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-3987	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-3964	11-11-2022	171.058	171.058			x
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-3409	31-5-2023	171.000	85.500	85.500		x
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-3411	31-5-2023	205.000	102.500	102.500		x
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-4472	31-5-2023	372.000	186.000	186.000		x
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-4475	31-5-2023	368.000	184.000	184.000		x
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-4477	31-5-2023	273.000	136.500	136.500		x
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-4722	31-5-2023	77.000	38.500	38.500		x
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-5185	31-5-2023	145.000	72.500	72.500		x
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-0696	18-6-2024	109.000		25.942		x
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-1787	18-6-2024	188.000		44.744		x
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-2316	18-6-2024	45.000		10.710		x
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-2322	18-6-2024	45.000		10.710		x
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-2331	18-6-2024	94.000		22.372		x
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-3047	17-6-2024	52.000		12.376		x
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-3201	18-6-2024	289.000		68.782		x
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-3256	18-6-2024	254.000		60.452		x
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-3286	17-6-2024	216.000		54.108		x
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-3474	18-6-2024	382.000		90.916		x
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-3602	18-6-2024	179.000		42.602		x
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-1796	18-6-2024	255.000		60.690		x
Maatwerkregeling ventilatie op scholen	VENT-V-230064	26-6-2023	52.416	52.416			x
			<u>5.960.875</u>	<u>2.433.200</u>	<u>1.822.829</u>		

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

Rijksbijdragen

	<u>Realisatie 2024</u>	<u>Begroting 2024</u>	<u>Realisatie 2023</u>
	€	€	€
Rijksbijdrage OCW	65.141.171	64.274.900	60.725.059
Overige subsidies OCW	2.925.221	2.819.700	4.953.708
Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	1.903.233	1.507.100	1.374.649
	<u>69.969.625</u>	<u>68.601.700</u>	<u>67.053.415</u>

Overige subsidies OCW

Subsidie verbetering basisvaardigheden	1.649.687	1.632.700	1.049.330
Subsidie school en omgeving doorgroeiers	484.228	541.900	298.269
Arbeidsmarkttoelage	307.504	290.000	364.408
Bijzondere bekostiging nieuwkomers	209.636	126.600	89.224
Studieverlof en zij-instroom	83.123	100.000	139.091
Bekostiging NPO	40.000	-	2.879.628
Regionale aanpak personeelstekort	-	13.400	128.977
Overige OCW-subsidies	151.043	115.100	4.781
	<u>2.925.221</u>	<u>2.819.700</u>	<u>4.953.708</u>

Overige overheidsbijdragen

	<u>Realisatie 2024</u>	<u>Begroting 2024</u>	<u>Realisatie 2023</u>
	€	€	€
Gemeentelijke bijdragen	314.553	42.000	99.873

Een deel van de gemeentelijke bijdragen werd aanvankelijk onder de overige baten geboekt. Daardoor was het bedrag in de begroting te laag ingeschat. Voor een deel van deze bijdragen is het niet zeker of deze ook in een volgend jaar weer worden toegekend. Daardoor wordt dit in de begroting voorzichtig opgenomen.

Overige baten

	<u>Realisatie 2024</u>	<u>Begroting 2024</u>	<u>Realisatie 2023</u>
	€	€	€
Verhuur	401.893	400.000	347.259
Detachering personeel	131.213	120.000	330.969
Ouderbijdragen	344.359	-	203.560
Overige baten	298.032	10.000	261.034
	<u>1.175.497</u>	<u>530.000</u>	<u>1.142.822</u>

De ouderbijdragen waren in de begroting 2024 nog gesaldeerd met de bijbehorende uitgaven, waarbij het uitgangspunt was dat de ontvangen ouderbijdragen kostendekkend zijn. In de realisatie zijn nu de ontvangsten apart weergegeven, net als de bestedingen voor schoolreisjes en dergelijken bij de overige lasten.

Overige baten zijn onder andere van het Jeugd Educatiefonds en via de MBO-raad voor gezonde maaltijden, waar ook bijbehorende uitgaven tegenover staan. In de begroting was hier onvoldoende rekening mee gehouden.

Personeelslasten

	<u>Realisatie 2024</u>	<u>Begroting 2024</u>	<u>Realisatie 2023</u>
	€	€	€
Lonen en salarissen	55.612.733	55.122.500	52.725.071
Overige personele lasten	7.060.674	5.222.500	8.775.997
Af: uitkeringen en doorberekeningen	-783.297	-120.000	-741.374
	<u>61.890.111</u>	<u>60.225.000</u>	<u>60.759.694</u>

Lonen en salarissen

Bruto lonen en salarissen	43.032.949		40.608.483
Sociale lasten	5.972.862		5.390.413
Pensioenlasten	5.931.551		5.937.669
Participatiefonds	<u>675.371</u>		<u>788.505</u>
	55.612.733		52.725.071

De loonkosten kwamen hoger uit dan begroot, voornamelijk door de cao-loonstijging vanaf oktober 2024. Omdat een deel van de loonkosten ten laste kon worden gebracht van personele voorzieningen, was het verschil in loonkosten ten opzichte van de begroting slechts € 167 duizend. Dat is duidelijk lager dan de hogere reguliere bekostiging die in 2024 werd ontvangen in het kader van de bijstelling.

Overige personele lasten	<u>Realisatie 2024</u>	<u>Begroting 2024</u>	<u>Realisatie 2023</u>
	€	€	€
Dotaties personele voorzieningen	851.792	-	761.701
Vrijval personele voorzieningen	-352.040	-	-
Personeel niet in loondienst	4.306.960	2.475.000	4.100.097
Nascholing personeel	586.147	535.000	902.558
Bedrijfsgezondheidszorg	372.159	428.500	429.294
Zorgondersteuning	876.996	930.000	1.021.664
Projecten	51.231	163.000	1.069.392
Overige personeelskosten	<u>367.429</u>	<u>691.000</u>	<u>491.291</u>
	7.060.674	5.222.500	8.775.997

De overige personeelslasten kwamen ruim € 1,8 miljoen hoger uit dan was begroot. Dat werd volledig veroorzaakt door hoge kosten voor inhuur van extern personeel. Er werd zelfs nog ruim € 200 duizend meer aan inhuur besteed dan in 2023. Dit heeft verschillende oorzaken. Als personeel voor een vaste of tijdelijke aanstelling niet beschikbaar is moet soms gekozen worden voor personeel niet in loondienst. Dit geldt voor een deel voor vervangingen, waar ook vergoedingen van het UWV voor worden ontvangen, bijvoorbeeld voor zwangerschapsverlof. De ontvangsten van het UWV waren ruim € 600 duizend hoger dan voorzien. Voor inhuur geldt de regel dat de kosten van de inhuur niet hoger mogen zijn dan als gekozen wordt voor een tijdelijke aanstelling. Omdat inhuur doorgaans duurder is, is de beschikbare werktijd lager voor een inhuurkracht. Daarnaast zijn uitgaven vanuit aanvullende subsidies voor een groter deel met extern personeel gedaan dan in de begroting was voorzien. Dit geldt ook voor een deel van de extra inkomsten die niet in de begroting waren opgenomen.

Bezetting in fte's	<u>Realisatie 2024</u>	<u>Begroting 2024</u>	<u>Realisatie 2023</u>
Directie	35,8	36,1	34,3
Onderwijzend personeel	412,3	411,2	414,3
Onderwijsondersteunend personeel	194,6	194,1	204,7
Totaal	<u>642,8</u>	<u>641,4</u>	<u>653,2</u>

Bovenstaande tabel geeft de gemiddelde bezetting van 2024. Gedurende het jaar is de bezetting wel fors gedaald, van bijna 670 fte in het voorjaar (inclusief LIO's) naar 610 fte in december.

De cijfers van de bezetting in fte's is inclusief vervangingen, voor passend onderwijs en gedetacheerd personeel.

Afschrijvingslasten

	<u>Realisatie 2024</u>	<u>Begroting 2024</u>	<u>Realisatie 2023</u>
	€	€	€
Gebouwen en terreinen	236.602	204.400	113.025
Inventaris en apparatuur	626.247	574.800	517.039
ICT	997.697	1.072.000	1.174.044
Leermiddelen	222.088	232.900	218.110
Overige	4.888	4.900	4.886
	<u>2.087.522</u>	<u>2.089.000</u>	<u>2.027.104</u>

De afgekondigde investeringsstop heeft het meeste effect op de afschrijvingslasten voor ICT, omdat ICT-middelen een relatief korte looptijd hebben, waardoor het effect van deze maatregel sneller zichtbaar is. Daardoor is er een duidelijke verlaging voor deze post ten opzichte van 2023. De afschrijvingslasten voor inventaris is in 2024 wel nog gestegen door enkele hoge investeringen voor speeltoestellen die al besteld waren voordat investeringsstop in werking trad.

Huisvestingslasten

	<u>Realisatie 2024</u>	<u>Begroting 2024</u>	<u>Realisatie 2023</u>
	€	€	€
Huur en medegebruik	197.525	160.000	150.786
Onderhoud	750.156	700.000	883.206
Energie en water	1.226.527	1.300.000	995.998
Schoonmaakkosten	1.782.433	1.650.000	1.592.227
Heffingen	63.520	70.000	65.442
Overige huisvestingslasten	279.217	100.000	607.288
	<u>4.299.378</u>	<u>3.980.000</u>	<u>4.294.947</u>

De huisvestingslasten kwamen € 319 duizend hoger uit dan begroot. Dit kwam door schoonmaakkosten en doorbelaste huisvestingslasten via een VVE die onder de overige huisvestingslasten vallen. Voor schoonmaak was in de begroting rekening gehouden met een stijging ten opzichte van 2023, maar niet met een verhoging van

deze kosten met bijna 12%. De doorbelasting van de VVE waren te laag ingeschat in de begroting.

Overige lasten

	<u>Realisatie 2024</u>	<u>Begroting 2024</u>	<u>Realisatie 2023</u>
	€	€	€
Administratie- en beheerslasten	1.176.783	1.142.000	1.263.377
Inventaris en apparatuur	307.842	400.000	376.572
leermiddelen	2.077.441	2.060.000	2.270.371
Overige kosten	1.412.301	1.075.000	1.387.506
	<u>4.974.367</u>	<u>4.677.000</u>	<u>5.297.826</u>

De lasten voor schoolactiviteiten die betaald worden vanuit de ouderbijdragen waren net als de ontvangsten niet in de begroting opgenomen. Daardoor wordt het verschil tussen realisatie en begroting bij de overige kosten voor een belangrijk deel verklaard.

Specificatie honorarium accountant:	<u>Realisatie 2024</u>	<u>Realisatie 2023</u>
	€	€
Onderzoek jaarrekening	123.925	48.340
Andere controleopdrachten	-	-
Fiscale adviezen	-	-
Andere niet-controlediensten	-	-
	<u>123.925</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 2024 het bedrag opgenomen dat door de accountant als indicatie is gegeven.

Financiële baten en lasten

	<u>Realisatie 2024</u>	<u>Begroting 2024</u>	<u>Realisatie 2023</u>
	€	€	€
Rentebaten	<u>105.507</u>	<u>12.000</u>	<u>183.098</u>
	<u>105.507</u>	<u>12.000</u>	<u>183.098</u>

De rentebaten waren in de begroting 2024 voorzichtig ingeschat vanwege de verwachting dat het saldo bij schatkistbankieren gedurende 2024 laag zou zijn of zelfs negatief. Dat viel uiteindelijk mee. Het rentepercentage was ook hoger dan in 2023. De verlaging ten opzichte van 2023 is wel duidelijk zichtbaar.

8. 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	Statutaire zetel	Code Activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2024	Resultaat 2024	Deelname percentage	Consolidatie ja/nee
SWV Waterland PO	Stichting	Purmerend	4	nvt	nvt	nvt	nee
SWV PO Zaanstreek	Stichting	Zaandam	4	nvt	nvt	nvt	nee
SWV Waterland VO	Stichting	Purmerend	4	nvt	nvt	nvt	nee

Code activiteiten: 1.contractonderwijs, 2.contractonderzoek, 3.onroerende zaken, 4.overige

9. WNT-verantwoording 2024 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	4
Totaal aantal complexiteitspunten	<u>13</u>

Het bezoldigingsmaximum in 2024 voor de Stichting OPSPOOR is € 197.000. 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

<i>1a. Leidinggevende (gewezen) topfunctionarissen met dienstbetrekking. Tevens leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling.</i>		
Bedragen x € 1	C.E.J. van Meurs	A.P. Brugman
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB
Duur dienstverband in 2024	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1,0	1,0
(Fictieve) dienstbetrekking?	ja	ja
Individueel bezoldigingsmaximum	€ 197.000	€ 197.000
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 167.649	€ 147.171
Beloningen betaalbaar op termijn	<u>€ 23.530</u>	<u>€ 23.412</u>
<i>Subtotaal</i>	€ 191.179	€ 170.582
-/- onverschuldigd betaald bedrag	<u>€ 0</u>	<u>€ 0</u>
Bezoldiging	<u>€ 191.179</u>	<u>€ 170.582</u>

Gegevens 2023		
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 2023 (fte)	1,0	1,0
Individueel bezoldigingsmaximum 2023	€ 189.000	€ 189.000
Bezoldiging 2023		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 171.116	€ 138.600
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 22.676	€ 21.879
<i>Subtotaal</i>	€ 193.792	€ 160.479
Individueel bezoldigingsmaximum 2023	€ 189.000	€ 189.000
-/- onverschuldigd betaald bedrag	€ 0	€ 0
Bezoldiging	€ 193.792	€ 160.479
Toegestane overschrijding i.v.m. betaling voorgaand jaar	-€ 4.792	€ 0

De overschrijding in 2023 was toegestaan omdat bedragen zijn uitbetaald waarvan de rechten in 2022 waren opgebouwd.

<i>1c. Toezichthoudende topfunctionarissen</i>							
Bedragen x € 1	J.P.A. de Goede	J.P.A. de Goede	J.J.N. Walter	M. Lopes Cardozo	T. Vernooij	J. van den Berg	M. Zee
Functie	Lid	Voorzitter	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Duur dienstverband	1/1-31/3	1/4 - 31/12	1/1 - 31/03	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Individueel WNT-maximum	€ 4.925	€ 22.162	€ 7.388	€ 19.700	€ 19.700	€ 19.700	€ 19.700
Bezoldiging							
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 3.513	€ 10.541	€ 3.775	€ 8.692	€ 11.299	€ 11.678	€ 11.299
Beloningen betaalbaar op termijn							
<i>Subtotaal</i>	€ 3.513	€ 10.541	€ 3.775	€ 8.692	€ 11.299	€ 11.678	€ 11.299
-/- onverschuldigd betaald bedrag							
Totaal bezoldiging	€ 3.513	€ 10.541	€ 3.775	€ 8.692	€ 11.299	€ 11.678	€ 11.299

Gegevens 2023	J.J.N. Walter	M. Lopes Cardozo	J.P.A. de Goede	J. van den Berg
Functie	Voorzitter/lid	Lid	Lid	Lid
Duur dienstverband in 2023	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging 2023				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 13.527	€ 10.821	€ 10.821	€ 10.821
Beloningen betaalbaar op termijn				
Totaal bezoldiging 2023	€ 13.527	€ 10.821	€ 10.821	€ 10.821
Individueel bezoldigingsmaximum 2023	€ 28.350	€ 18.900	€ 18.900	€ 18.900

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen die in 2024 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2024 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.

10. Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Nieuwbouw en verbouw van schoolgebouwen

Eind 2024 is OPSPOOR gestart met de bouw van vier lokalen als uitbreiding voor KC Willem Eggert. Oplevering is gepland op 21 mei in 2025. Hiermee is een bedrag gemoeid van € 1.059.000. Naar het zich laat aanzien is de uitbreiding binnen de begroting gebleven.

Liquiditeit

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

Verzekeringen

De WGA-verzekering is ondergebracht bij Loyalis. De verzekering is afgesloten per 1-1-2024 en loopt 3 jaar. Einde contractdatum is 1-1-2027. De jaarpremie bedraagt € 477.000.

Huurcontracten

Voor de huur van de kantoorruimte voor het bestuursbureau is in het jaar 2019 een huurcontract afgesloten voor de periode van 5 jaar, met een opzegtermijn van 1 jaar. Daarna is het contract weer voor een periode van 5 jaar verlengd waarbij tussetijds opgezegd kan worden met inachtneming van een opzegtermijn van 1 jaar. De huurprijs bedraagt medio 2025 € 108.565,68 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 2024 en 2025 zijn deze contracten verlengd met één jaar.

Schoonmaakorganisaties	Start	Einde	Kosten
HSO	1-1-2020	1-1-2026	€ 1.111.000 per jaar
Succes	1-1-2020	1-1-2026	€ 99.000 per jaar
Maron (voorheen Ancora)	1-1-2020	1-1-2026	€ 637.000 per jaar

Van het totale bedrag van € 1,847 miljoen wordt ongeveer € 150 duizend doorbelast aan andere gebruikers in MFA gebouwen voor medegebruik.

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 1-7-2026. Op jaarbasis voor het onderdeel ICT ondersteuning is een contractwaarde afgesproken op basis van een bedrag per leerling van € 17,80 incl. BTW. Dat betekent voor 2025 een totaalbedrag van ruim € 137.000.

11. Bestemming van het resultaat 2024

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	<u>2024</u>
	€
Onttrekking aan de algemene reserve	-971.819
Onttrekking aan de bestemmingsreserves publiek	-823.325
Toevoeging aan de bestemmingsreserves privaat	108.949
	<hr/>
Totaal resultaat 2024	<u>-1.686.195</u>

12. Ondertekening

Vaststellen van de jaarrekening

College van Bestuur:

De heer Martijn van Embden, voorzitter

Purmerend, 17 juli 2025

College van Bestuur:

Mevrouw Astrid Brugman, lid

Purmerend, 17 juli 2025

Goedkeuren van de jaarrekening

Raad van Toezicht:

Jan Willem Meinsma, voorzitter

J. de Goede, lid

J. van den Berg, lid

T. Vernooij, lid

M. Zee, lid

Purmerend, 17 juli 2025

13. 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:	N. van Doesburg
Telefoon:	Purmerend
E-mailadres:	info@opspoor.nl

BRIN	Scholen	Sector:
01KX	Bets Frijling	PO - SO
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 Middelie	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



14. Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de raad van toezicht van Stichting OPSPOOR

Koolhovenstraat 11
3772 MT Barneveld
Postbus 272
3770 AG Barneveld

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2024

T (0342) 40 85 08
F (0342) 40 81 41
barneveld@vanreeacc.nl
www.vanreeacc.nl
KvK nr. 08107895

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2024 van Stichting OPSPOOR te Purmerend gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting OPSPOOR op 31 december 2024 en van het resultaat over 2024 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2024 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2024;
2. de staat van baten en lasten over 2024; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting OPSPOOR zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Paragraaf ter benadrukking van een aangelegenheid inzake de continuïteit

Zoals toegelicht in het onderdeel 'Continuïteit' op pagina 63 van het bestuursverslag en pagina 97 van de jaarrekening heeft het bestuur gebeurtenissen en omstandigheden die gereede twijfel kunnen doen ontstaan over de mogelijkheid van de entiteit om haar continuïteit te handhaven (hierna continuïteitsrisico) geïdentificeerd en toegelicht,

waarin is uiteengezet dat de stichting afhankelijk is van een positieve toekomstige resultaat- en liquiditeitsontwikkeling om de activiteiten blijvend te kunnen continueren. Het bestuur stelt dat de mitigerende maatregelen, zoals toegelicht op pagina 97 van de jaarrekening, het continuïteitsrisico in voldoende mate hebben gemitigeerd.

Uit onze werkzaamheden blijkt dat de door het management gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is en op basis van de verkregen controle-informatie er geen onzekerheid van materieel belang met betrekking tot gebeurtenissen of omstandigheden bestaat die gereede twijfel kan doen ontstaan over de mogelijkheid van de entiteit om haar continuïteit te handhaven. Wij vinden de toelichting zoals opgenomen in het onderdeel 'Continuïteit' op pagina 63 van het bestuursverslag in combinatie met pagina 97 van de jaarrekening toereikend.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2024 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen

bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijscontroleprotocol OCW 2024. In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn,
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Barneveld, 16 juli 2025

Van Ree Accountants

D.J.P. Heijkamp MSc RA CISA