

O P O I J M O N D



Bestuursverslag Stichting OPO IJmond 2019

## Inhoud

<b>Inleiding</b> .....	4
<b>1. Het schoolbestuur</b> .....	5
1.1 Organisatie .....	5
1.1.1 Contactgegevens .....	5
1.1.2. Overzicht scholen .....	5
1.1.3. Contactpersoon .....	5
1.1.4. Juridische structuur .....	5
1.1.5. Organisatiestructuur .....	5
1.1.6. Governance .....	6
1.2 Profiel .....	7
1.2.1 Strategisch beleidsplan.....	7
1.2.2. Toelating.....	9
1.3 Dialoog.....	9
1.3.1. Samenwerkingsrelaties .....	9
1.3.2. Klachtenregeling.....	10
1.3.3. Klokkenuidersregeling .....	11
<b>2. Verantwoording beleid</b> .....	12
2.1. Inleiding .....	12
2.2. Ontwikkelingen ambities.....	12
Jaardoel 1. Schoolleiders zijn of hebben zich medio 2020 ontwikkeld tot schooldirecteur .....	12
Jaardoel 2. Toekomstperspectief organisatieontwikkeling is gereed .....	13
Jaardoel 3. Instroom personeel is gelijk aan of hoger dan de uitstroom van personeel .....	14
Jaardoel 4. Het percentage voortschrijdend ziekteverzuim is verlaagd .....	16
Jaardoel 5. Het leerlingenaantal is meer in lijn gebracht met de demografische ontwikkeling ..	17
Jaardoel 6. De visie van OPO IJmond op toekomstgericht onderwijs is gereed .....	18
2.3. Overige Thema's en doelen.....	18
2.3.1. Basiskwaliteit onderwijs .....	18
2.3.2.Ontwikkelingen AVG.....	23
Ontwikkelingen ICT.....	24
2.4. Inspectie .....	25
2.5. Passend onderwijs.....	25
2.6. Personeel en professionalisering .....	26
2.6.1. Jaardoelen .....	26

2.6.2. Overige personele thema's .....	26
2.7. Huisvesting & facilitair.....	27
2.8 Financieel beleid.....	27
2.8.1. Treasury.....	27
2.8.2. Allocatie middelen.....	28
2.8.3. Onderwijsachterstandenmiddelen.....	28
2.8.4. Prestatiebox.....	29
2.9. Risico's en risicobeheersing.....	29
2.9.1. Intern risicobeheersingssysteem.....	29
2.9.2. Belangrijkste risico's.....	29
<b>3. Verantwoording financiën.....</b>	<b>31</b>
3.1. Ontwikkelingen in meerjarig perspectief.....	31
3.1.1. Ontwikkeling aantal leerlingen.....	31
3.1.2. Ontwikkeling aantal FTE.....	31
3.1.3. Staat van baten en lasten en balans.....	32
3.1.4. Financiële positie.....	33
BIJLAGE 1 Overzicht scholen .....	35
BIJLAGE 2 Jaarverslag Raad van Toezicht.....	37
BIJLAGE 3 Jaarverslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad.....	41
BIJLAGE 4 Jaarrekening.....	44

## Inleiding

Met dit Bestuursverslag 2019 legt het college van bestuur van Stichting Openbaar Primair Onderwijs IJmond verantwoording af aan het Ministerie van OCW, de gemeenten waar onze scholen gehuisvest zijn, de medewerkers alsook aan de voor onze onderwijsorganisatie belangrijke stakeholders.

In 2019 is een nieuwe opzet van verslaglegging geïntroduceerd waarmee het verslag meer in lijn is met de strategische koers en de bijbehorende jaardoelen. Deze nieuwe opzet is ook verwerkt in dit bestuursverslag.

Gekoppeld aan de strategische koers is in 2019 de ontwikkeling van de organisatie ingezet resulterend in de transitie van schoolleider naar schooldirecteur. Ook de afstemming tussen bestuursbureau en scholen is besproken evenals wat de rol van het centraal management is binnen Stichting OPO IJmond.

Daarnaast stond 2019 in het teken van demografische ontwikkelingen van leerlingenaantallen in de IJmond. Mede door het sluiten van een basisschool van een ander bestuur in Heemskerk, maar ook door de goede prestaties van een aantal succesvolle scholen is er sprake van minder krimp van het leerlingaantal binnen Stichting OPO IJmond dan in het verleden.

Het jaar 2019 stond ook in het teken van het lerarentekort. Er is afgelopen zomer met man en macht gewerkt om alle vacatures voor het schooljaar 2019-2020 ingevuld te krijgen. Voor het overgrote deel is dit gelukt maar jaarlijks merken we – ondanks alle initiatieven die we nemen - dat dit moeilijker wordt.

Als bestuurder zie ik een enorme energie en drive bij de medewerkers van Stichting OPO IJmond om samen te bouwen aan toekomstgericht onderwijs. Graag maak ik dan ook van deze gelegenheid gebruik om alle medewerkers te bedanken voor hun inzet en betrokkenheid bij onze stichting.

M. van Embden

Voorzitter college van bestuur

# 1. Het schoolbestuur

## 1.1 Organisatie

### 1.1.1 Contactgegevens

Stichting Openbaar Primair Onderwijs (OPO) IJmond, verzorgt het (speciaal) basisonderwijs in de gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen. Het bestuursnummer is 41375.

Het bestuursbureau van Stichting OPO IJmond is gevestigd op het adres Zeilmakerstraat 62, 1991JC te Velsbroek. Stichting OPO IJmond is te bereiken via het telefoonnummer 023-5201580 en het emailadres [info@opoijmond.nl](mailto:info@opoijmond.nl).

### 1.1.2. Overzicht scholen

Een overzicht van de scholen van Stichting OPO IJmond is opgenomen in bijlage 1 bij dit bestuursverslag. De websites van de scholen zijn te vinden via de links op de [website](#) van Stichting OPO IJmond.

### 1.1.3. Contactpersoon

In het geval er vragen zijn naar aanleiding van dit bestuursverslag kan contact opgenomen worden met mevrouw I. Wetterhahn (bestuurssecretaris) op het telefoonnummer 023-5201581.

### 1.1.4. Juridische structuur

De juridische structuur van Stichting OPO IJmond is die van een stichting. De statutaire naam is Stichting openbaar primair onderwijs IJmond.

### 1.1.5. Organisatiestructuur

Stichting OPO IJmond is in 2003 opgericht door de gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen. Onze stichting stelt zich tot doel een goed openbaar schoolbestuur te zijn, en alle daarbij behorende belangen optimaal te behartigen.

Het college van bestuur vormt het bevoegd gezag en heeft de bestuurlijke taken en verantwoordelijkheden die de onderwijswetgever aan een bevoegd gezag in het primair onderwijs heeft toegekend. Het college van bestuur heeft de algemene eindverantwoordelijkheid voor de instandhouding van de scholen, de kwaliteit van het onderwijs en de bedrijfsvoering.

De stichting heeft een eenhoofdig college van bestuur, de bestuurder. De bestuurder is verantwoordelijk voor de bepaling van de strategische koers van de stichting en voor de bewaking van de samenhang binnen de totale organisatie.

De bestuurder legt over zijn werkzaamheden verantwoording af aan de raad van toezicht. De raad van toezicht hanteert hierbij de bepalingen uit zijn reglement. De raad van toezicht oefent het intern toezicht uit op het beleid van de bestuurder en op de algemene gang van zaken in de stichting.

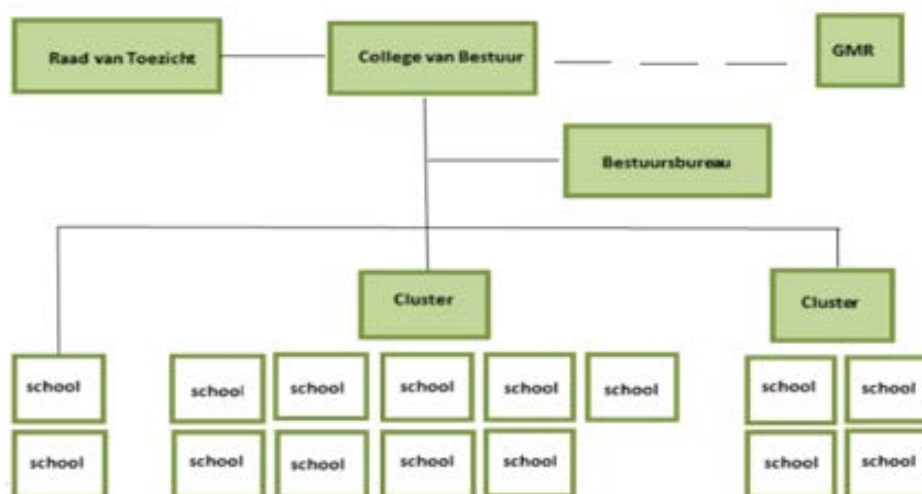
Daarnaast heeft de raad van toezicht een aantal specifieke bevoegdheden; deze zijn opgenomen in de statuten van onze stichting.

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad bestaande uit medewerkers en ouders van de scholen hebben advies- of instemmingsrecht over uiteenlopende onderwerpen vastgelegd in de Wet Medezeggenschap op Scholen.

De verantwoordelijkheid voor de uitvoering en realisatie van de onderwijsprogramma's ligt bij de clusterdirecteuren en directeuren/schoolleiders. Vanaf 2019 is er sprake van twee clusters. Er is gekozen om twee scholen rechtstreeks onder het college van bestuur te plaatsen in verband met een fusietraject en IKC vorming.

De bestuurder, clusterdirecteuren, schooldirecteuren en schoolleiders worden in hun werkzaamheden ondersteund door het bestuursbureau.

Het organogram van de stichting ziet er als volgt uit:



#### 1.1.6. Governance

Sinds 1 januari 2012 is het bestuursmodel van de stichting OPO IJmond ingericht in overeenstemming met de eisen die de Wet op het primair onderwijs in het kader van "Goed Onderwijs Goed Bestuur" stelt. Er is sprake van een organieke scheiding tussen het interne toezicht (raad van toezicht) en het bestuur (college van bestuur). Daarbij hanteert de stichting de in de "Code goed bestuur in het primair onderwijs" opgenomen uitgangspunten als leidraad voor haar handelen.

## 1.2 Profiel

### 1.2.1 Strategisch beleidsplan

#### *Inleiding*

De komst van een nieuwe bestuurder in de zomer van 2017 was aanleiding om het toen lopende meerjaren strategisch beleidsplan 2016–2020 aan te scherpen. Deze aanscherping heeft geleid tot een nieuwe strategische koers die, middels een breed draagvlak binnen de stichting, duidelijk maakt waar Stichting OPO IJmond voor staat en waar Stichting OPO IJmond voor gaat.

Het meerjaren strategisch beleidsplan is te vinden via de link op de [website](#) van Stichting OPO IJmond.

#### *Identiteit*

Stichting OPO IJmond, verzorgt het openbaar (speciaal) basisonderwijs in de gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen. De 15 scholen van Stichting OPO IJmond liggen verspreid binnen deze drie gemeenten. Hierdoor bieden we een breed aanbod van openbaar (speciaal) basisonderwijs in de hele regio.

#### *Het OPO IJmond DNA*

Alle medewerkers samen vormen Stichting OPO IJmond. Wie wij zijn leggen wij vast in het OPO IJmond DNA. Hierin onderscheiden we ons als stichting. Dit maakt ons bijzonder en uniek!

Ons DNA:

**D**iversiteit  
**I**nclusief  
**V**erantwoordelijkheid  
**E**xperimenteren  
**R**espect  
**S**amen

#### *Toekomstgericht onderwijs*

Niets is zo ongrijpbaar als de toekomst. Op de schouders van iedereen binnen Stichting OPO IJmond rust de verantwoordelijkheid om ieder kind binnen onze scholen vanuit de principes kansgelijkheid en maximale talentontwikkeling toekomstgericht onderwijs aan te bieden. Onderwijs dat het kind voorbereidt op de wereld waar hij of zij in terecht komt nadat hij of zij uit de veilige (basis)schoolomgeving de maatschappij binnen wandelt. Wij maken samen onze samenleving en hebben zo invloed op onze toekomst. Vandaar dat Stichting OPO IJmond er voor gekozen heeft om zich te richten op de 17 duurzame ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties. Deze doelen hebben als ultieme inzet om de wereld (en de maatschappij) een betere plek te maken en Stichting OPO IJmond draagt hier graag aan bij! Zo moeten de 17 duurzame ontwikkelingsdoelen een eind maken aan armoede, ongelijkheid en klimaatverandering in 2030. Samen met de medewerkers van

Stichting OPO IJmond is besloten om als Stichting OPO IJmond zijnde 5 duurzame ontwikkelingsdoelen mee te nemen in ons onderwijs. Dit is onze manier om invulling te geven aan toekomstgericht onderwijs: waarde(n)vol leren!

*De vijf duurzame ontwikkelingsdoelen van OPO IJmond*



*Elke school een eigen profiel*

Een school moet passen bij de kinderen, ouders en de wijk of regio waar de school staat en hier het schoolprofiel op afstemmen.

*De school als kern van een learning community*

Scholen vormen de kern van een learning community in de wijk en/of regio. Samen zit in ons DNA. Omdat je samen verder komt dan in je eentje. Wij creëren daarom graag een netwerk van mensen, partners of organisaties om de school die allemaal een bijdrage leveren aan het de ontwikkeling onze leerlingen: een learning community.

*De drie P's van Stichting OPO IJmond*

Om onze ambitie te realiseren zijn er twee zaken nodig. Heldere doelen stellen en inzetten op het juiste gedrag en manier van handelen binnen de organisatie. De drie P's van Stichting OPO IJmond geven aan waar de nadruk qua gedrag en ons handelen ligt.

- P**rofessionele cultuur
- P**artnerschap
- P**rofileren



### 1.2.2. Toelating

De toelating is beschreven en voor ouders is deze [toelatingsprocedure](#) in te zien via de website van Stichting OPO IJmond. De nieuwe gewichtenregeling en de privacywetgeving zijn aanleiding geweest om de aanmeldingsformulieren aan te passen. Per 1 augustus 2019 gebruiken de scholen de nieuwe formulieren.

## 1.3 Dialoog

### 1.3.1. Samenwerkingsrelaties

#### *Samenwerkingsverband Passend Onderwijs IJmond*

De Stichting Samenwerkingsverband Passend Onderwijs IJmond heeft een dagelijks bestuur (DB) bestaande uit een directeur-bestuurder en een algemeen (toezichthoudend) bestuur (AB), waarin alle 12 aangesloten schoolbesturen zijn vertegenwoordigd. De missie is om een dekkend aanbod van onderwijsvoorzieningen te ontwikkelen. Het beleid is erop gericht om kinderen zo dicht mogelijk bij huis naar school te laten gaan.

#### *Aansluitingsnetwerk PO/VO*

Stichting OPO IJmond neemt deel aan twee verschillende PO/VO-aansluitingsnetwerken, te weten PO/VO Velsen en PO/VO Midden Kennemerland (Beverwijk en Heemskerk). Beide netwerken streven hetzelfde na. Vanuit de PO/VO-aansluitingsnetwerken wordt gewerkt aan een naadloze overstap van PO naar VO.

#### *Kinder- en peuteropvangorganisaties*

Het bestuur van Stichting OPO IJmond werkt nauw samen met verschillende ketenpartners. Er wordt een actief beleid gevoerd om de samenwerking tussen de school en de kinderopvangorganisatie te intensiveren. Ook is er periodiek bestuurlijk overleg rondom de samenwerking.

Ketenpartners:

Beverwijk:

- Welzijn Beverwijk: (peuteropvang, tussen- en naschoolse opvang)
- Brood & spelen (tussenschoolse opvang)
- Partou (peuteropvang, tussen- en naschoolse opvang)
- Stichting Welschap (peuteropvang, tussen- en naschoolse opvang)

Heemskerk:

- Stichting Welschap (peuteropvang, tussen- en naschoolse opvang)
- d' Evelaer (peuteropvang)

Velsen:

- Opstroom (peuteropvang, tussen- en naschoolse opvang)
- Partou (tussen- en naschoolse opvang)
- Dikke Maatjes (tussen- en naschoolse opvang) Welzijn Velsen (peuteropvang)

#### *PO-Raad*

Stichting OPO IJmond is lid van de PO-Raad. De PO-Raad is de sectororganisatie voor het primair onderwijs (PO). De vereniging behartigt de gemeenschappelijke belangen van de schoolbesturen in het basisonderwijs, speciaal basisonderwijs en (voortgezet) speciaal onderwijs. De PO-Raad richt zich op de drie grote domeinen bekostiging, werkgeverschap en de hoofdlijnen van het onderwijsbeleid.

#### *VOS/ABB*

Stichting OPO IJmond is lid van VOS/ABB, de vereniging van openbare en algemeen toegankelijk scholen. De vereniging behartigt de belangen van het bestuur, het management en de medezeggenschap in het openbaar en algemeen toegankelijk primair en voortgezet onderwijs. Daarnaast biedt VOS/ABB op diverse beleidsterreinen advies en ondersteuning.

### 1.3.2. Klachtenregeling

De voor onze scholen geldende klachtenregeling kent verschillende aanspreekmogelijkheden: het bestuur, de vertrouwenspersonen, de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs en de op iedere school benoemde contactpersoon.

De klachtenregeling gaat uit van de aanwezigheid van ten minste één onafhankelijke (externe) vertrouwenspersoon. Onze stichting heeft er bewust voor gekozen om zowel in een mannelijke als een vrouwelijke vertrouwenspersoon te voorzien. Hiermee wordt aan belanghebbenden de keuze geboden van een gesprekspartner naar eigen voorkeur.

De functie van vertrouwenspersoon werd in het verslagjaar vervuld doortwee personen.. Zij bieden een onafhankelijke voorziening voor het indienen van een klacht, dan wel het bespreken van vertrouwelijke, aan school gerelateerde problematiek. Zij zijn beschikbaar voor alle direct bij de scholen betrokken personen: leerlingen, ouders en personeel. Daarnaast adviseren zij -gevraagd en ongevraagd- het bestuur.

Iedere school beschikt over één of meerdere contactpersonen; dit zijn teamleden die fungeren als eerste aanspreekpunt bij (mogelijke) klachten. Ook verwijst de contactpersoon de betrokkene zo nodig naar de vertrouwenspersoon, dan wel een andere daarvoor in aanmerking komende persoon of instantie.

De jaarlijks door de vertrouwenspersonen te organiseren bijeenkomst voor de contactpersonen heeft in 2019 niet plaatsgevonden. Op de daarvoor gereserveerde vergaderdatum werd -uiteraard onvoorzien - één van de landelijke onderwijsstakingen gehouden. Overigens heeft in begin 2020 deze bijeenkomst alsnog succesvol plaats kunnen vinden.

In 2019 is er tweemaal regulier afstemmingsoverleg geweest tussen de vertrouwenspersonen en het bestuur. Ook hebben de vertrouwenspersonen het directieoverleg bezocht.

De vertrouwenspersonen zijn in een tiental gevallen benaderd voor een advies dan wel het fungeren als klankbord. Deze verzoeken waren afkomstig van zowel ouders als personeelsleden. Hieruit zijn geen (interne) klachtprocedures voortgekomen.

Bij de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs is in het verslagjaar één klacht ingediend, waarvan de uitspraak in 2020 is gevolgd (de klacht werd op alle punten niet ontvankelijk/ongegrond verklaard).

### 1.3.3. Klokkenluidersregeling

De Wet Huis voor Klokkenluiders regelt de rechtsbescherming van klokkenluiders en verplicht de werkgever om een klokkenluidersregeling voor zijn personeel te hanteren. De klokkenluidersregeling biedt een beschrijving van de procedure die gevolgd moet worden wanneer een (op redelijke gronden gebaseerd) vermoeden van een misstand bestaat. De regeling biedt duidelijkheid over de zorgvuldigheidseisen en geeft de betrokkene bescherming tegen benadeling. Hiermee wordt tot uitdrukking gebracht dat het melden van een misstand gezien wordt als een bijdrage aan het verbeteren van het functioneren van de organisatie; iedere melding zal dan ook serieus worden onderzocht. Indachtig dit belang heeft Stichting OPO IJmond er voor gekozen om ook de ouders van zijn leerlingen onder de werkingssfeer van de regeling te plaatsen en daarmee de mogelijkheid te bieden om een misstand te melden.

Overigens is de regeling nadrukkelijk niet bedoeld voor het uiten van persoonlijke klachten en moet dan ook worden onderscheiden van de Klachtenregeling.

De klokkenluidersregeling van Stichting OPO IJmond voorziet in een speciale “vertrouwenspersoon Integriteit”, waarop een beroep kan worden gedaan als er een vermoeden is van een ernstige misstand binnen de schoolorganisatie. Deze functie wordt bekleed door één van onze beide vertrouwenspersonen. Het beleggen van beide taken bij één - onafhankelijke - functionaris verdient om praktische redenen onze voorkeur.

In 2019 is er geen beroep gedaan op de vertrouwenspersoon integriteit.

## 2. Verantwoording beleid

### 2.1. Inleiding




Het Bestuursverslag van Stichting OPO IJmond heeft tot doel om betrokkenen te informeren over de mate waarin de doelstellingen en prioriteiten, gesteld voor 2019, gerealiseerd zijn. Met behulp van de beschikbare informatie is, op het daartoe geëigende niveau, de dialoog gevoerd met alle verantwoordelijken, opdat – indien noodzakelijk– tijdig bijgestuurd kon worden. Daarnaast biedt dit verslag de mogelijkheid om verantwoording af te leggen in diverse gremia binnen en buiten Stichting OPO IJmond.

In dit Bestuursverslag is getracht om met een nieuwe opzet het verslag meer in lijn te brengen met de strategische koers en de bijbehorende jaardoelen. Deze nieuwe opzet is goed ontvangen bij het bestuursverslag najaar 2019 en zal in het vervolg gecontinueerd worden.

### 2.2. Ontwikkelingen ambities

Jaardoelen 2019		Status		
		Is afgerond of volgens planning	Verloopt niet volgens planning maar is onder controle	Verloopt niet volgens planning en is niet onder controle
1.	Schoolleiders zijn of hebben zich medio 2020 ontwikkeld tot schooldirecteur			
2.	Toekomstperspectief organisatieontwikkeling is gereed			
3.	Instroom personeel is gelijk aan of hoger dan de uitstroom van personeel			
4.	Het percentage voortschrijdend ziekteverzuim is verlaagd			
5.	Het leerlingenaantal is meer in lijn gebracht met de demografische ontwikkeling			
6.	De visie van OPO IJmond op toekomstgericht onderwijs is gereed			

#### Legenda

	Is afgerond of volgens planning
	Verloopt niet volgens planning maar is onder controle
	Verloopt niet volgens planning en is niet onder controle

#### Jaardoel 1. Schoolleiders zijn of hebben zich medio 2020 ontwikkeld tot schooldirecteur

In 2019 heeft de transitie van schoolleider naar schooldirecteur plaatsgevonden. Er is een nieuw profiel van schooldirecteur ontwikkeld, passend bij de strategische koers van Stichting OPO IJmond. Hierbij is ook de input van de schoolleiders meegenomen. Er is een nieuwe functiebeschrijving opgesteld welke besproken is met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad en raad van toezicht. Alle benodigde instemmingen zijn verkregen.

Per 1 augustus 2019 worden de scholen geleid door directeuren in plaats van schoolleiders. Sommige (nieuw aangetrokken) schoolleiders volgen een ontwikkel- en/of begeleidingstraject om door te kunnen groeien naar de functie van directeur.

Er is besloten om op basis van de opgestelde functiebeschrijving een competentieprofiel te ontwikkelen. Men kan zich spiegelen aan dit competentieprofiel en vervolgens zal per schoolleider en directeur bekeken worden in hoeverre er sprake is van een ontwikkeltraject, gericht op het voldoen aan het opgestelde profiel.

#### Jaardoel 2. Toekomstperspectief organisatieontwikkeling is gereed

In 2019 heeft de transitie van schoolleider naar directeur plaatsgevonden. De directeur heeft een profiel waarin niet alleen de blik intern is gericht maar ook extern (de blik naar buiten). Tevens is de blik niet alleen op de eigen school gericht maar ook naar de andere scholen en de stichting. Daarnaast stuurt de directeur de school meer vanuit een integrale rol aan waarbij er sprake is van een effectieve samenwerking met het bestuursbureau en het centraal management van OPO IJmond.

Op een drietal scholen zijn er schoolleiders benoemd. Deze schoolleiders zijn in opleiding en hebben het potentieel om op termijn door te groeien naar directeur.

De beweging van schoolleider naar directeur bracht een aantal vervolgvragen met zich mee betreffende de inrichting van de organisatie. Namelijk welke gevolgen heeft deze transitie voor de inrichting, taken en verantwoordelijkheden van het centraal management en het ondersteunend personeel.

Om deze vragen te beantwoorden is er gekozen om een traject te doorlopen ondersteund door organisatieadviesbureau B&T. Er zijn bijeenkomsten met schoolleiders, centraal management en ondersteuning (bestuursbureau) georganiseerd om gezamenlijk tot een eindplaatje te komen.

De grootste verandering qua samenwerking is dat de stafleden van het bestuursbureau en de directeuren meer rechtstreeks gaan samenwerken. Nu de koers met bijbehorende kaders duidelijk is, is het zaak om professionals de ruimte en verantwoordelijkheid te geven om samen tot het beste resultaat te komen. Om vanuit draagvlak, de juiste prioriteit en gemeenschappelijkheid tot plannen en acties te komen hebben we het schoolleidersoverleg (vanaf nu directieoverleg genoemd) geïntensiveerd en meer gestructureerd.

Vanwege het aantrekken van nieuwe (beginnende) schoolleiders en directeuren, ziekte van een aantal schoolleiders en de ambitie en opdracht die er ligt op de scholen, is ervoor gekozen om in het schooljaar 2019-2020 te blijven werken met clusterdirecteuren. Zij zullen nieuwe schoolleiders/directeuren goed begeleiden en zorgen voor continuïteit op een aantal cruciale thema's zoals onderwijs en kwaliteitszorg. Tevens zullen ze een aantal bovenschoolse taken vervullen die (nog) niet kunnen worden belegd bij de werkgroepen (een afvaardiging van het directeurenoverleg die zich op een specifieke thema richten) of bij het bestuursbureau.

Als laatste is er geconstateerd dat de komende jaren de prioriteit zal liggen bij het thema HRM (Human Resources Management). Er is daarom gekozen om een hoofd HRM te benoemen in het centraal management.

Jaardoel 3. Instroom personeel is gelijk aan of hoger dan de uitstroom van personeel

De totale uitstroom in 2019 was 29,6 FTE en de instroom was 27,5 FTE. De uitstroom was dus hoger dan de instroom.

Het is echter lastig om op basis alleen hiervan harde conclusies te kunnen trekken. De (iets hogere) uitstroom in 2019 heeft bijvoorbeeld geen belangrijke gevolgen gehad voor de bemensing van de klassen. Door oplossingen zoals (tijdelijke) uitbreiding van het dienstverband van leerkrachten of de inzet van Interne Begeleiders is het in 2019 ondanks de uitstroom toch gelukt om de klassen voldoende te bemensen.

Door verschillende oorzaken ontstaat uitstroom. Te denken valt aan pensionering, langdurig verzuim, medewerkers die werktijdverlaging aanvragen en minder willen werken door het krijgen van kinderen, de krapte op de arbeidsmarkt waardoor men makkelijk van bestuur wisselt etc.

Een specifiek aandachtspunt is de aanpak van het lerarentekort. In 2019 is het leerkrachtentekort steeds zichtbaarder geworden. Het is ons gelukt om de formatie 2019-2020 structureel in te vullen. Echter het invullen van vervangingsvacatures door ziekte en afwezigheid was een grote uitdaging. Vaak waren vaste leerkrachten van de school bereid extra te werken om de groepen te bemensen. Ook ambulante personeel heeft hieraan zijn steentje bijgedragen.

Daarnaast hebben we ook gebruik gemaakt van onze vierdejaars PABO studenten en onderwijsassistenten die onder begeleiding van een bevoegd leerkracht de lessen konden verzorgen. Deze maatregelen zorgden ervoor dat het onderwijs door kon gaan en dat er zo min mogelijk klassen naar huis werden gestuurd. Het leerkrachtentekort heeft onze volledige aandacht.

In 2019 hebben we de volgende acties ondernomen om het leerkrachtentekort te beperken:

- Versterken samenwerking met de PABO's.
- Verhogen van het aantal PABO stagiaires van 13 in 2018 naar 41 in 2019.
- Zij-instroomtraject gestart samen met Fedra, Tabijn en Atlant.
- Actieve werving op social mediakanalen: LinkedIn, Facebook en Instagram
- Nieuwe vacatureteksten en beeldmateriaal gemaakt voor de website door een professioneel recruitment bureau.
- Aanscherpen arbeidsmarktcommunicatie.
- Vast personeel benaderen om extra te werken.
- Start themabijeenkomsten voor startende leerkrachten.
- Leerkrachten met een tijdelijk contract bij goed functioneren tijdig voordragen voor een vast contract.
- Brainstorm tijdens directieoverleg en uitwisselen ervaringen inzake oplossingen voor het leerkrachtentekort.
- Inzetten op personeelstevredenheid.
- Collectieve afspraken met collega besturen om niet met uitzendbureaus of zzp'ers te werken.

Daarnaast heeft Stichting OPO IJmond op verschillende wijzen de instroom van personeel weten te realiseren.

#### *Werving*

De werving van nieuwe leerkrachten is een continu proces en binnen HRM is er dagelijks aandacht voor de vacatures. Kwalitatief goed personeel behouden en werving van nieuw personeel blijft een speerpunt. Nieuwe vacatures worden altijd intern verspreid door middel van de nieuwsbrief en de directiememo en worden daarna op de website van Stichting OPO IJmond geplaatst. Qua werving

adverteren we actief op social mediakanalen zoals LinkedIn, Facebook en Instagram. Ook plaatsen we de vacatures op Indeed en Meesterbaan.

Zichtbaar zijn en profileren is erg belangrijk binnen Stichting OPO IJmond. Onze communicatie uitingen zijn aangescherpt om als werkgever nog aantrekkelijk te zijn. Per school zijn er nieuwe vacatureteksten en beeldmateriaal gemaakt. Zo krijgt elke school een eigen gezicht. Ook zijn we actief in het maken van smart video's die we gebruiken in advertenties. We merken dat het aantal online bezoekers is vergroot. Daarnaast is de eigen website toegankelijker en aantrekkelijker gemaakt voor sollicitanten.

We willen een werkgever zijn om trots op te zijn en willen dit zo veel mogelijk laten zien. Via de Facebookpagina van Stichting OPO IJmond worden regelmatig activiteiten van scholen gepost om de scholen op een positieve manier te profileren. We merken dat deze online berichtgevingen erg goed werken.

Uit reacties van kandidaten blijkt dat Stichting OPO IJmond in positieve zin steeds zichtbaarder wordt in de regio. De actieve benadering van HRM en de schooldirecteuren speelt hierin een grote rol. Het feit dat nieuwe medewerkers bij gebleken geschiktheid binnen afzienbare tijd een vaste betrekking kan worden aangeboden versterkt het beeld van Stichting OPO IJmond als aantrekkelijk werkgever.

#### *Stagiaires*

Het opleiden in de school heeft een enorme ontwikkeling doorgemaakt in 2019. De schoolopleiders zijn officieel gecertificeerd en hebben de opleiding Opleiden in de school met goed gevolg afgerond. De schoolopleiders spelen een cruciale rol in het begeleiden en ontwikkelen van studenten in de ontwikkeling van student naar leerkracht. In 2019 waren er binnen Stichting OPO IJmond 41 PABO studenten actief waar we erg trots op zijn. Tevens begeleiden de schoolopleiders ook startende leerkrachten. Elk kwartaal wordt er een themabijeenkomst georganiseerd waarin kennis gedeeld wordt.

Door goede begeleiding en monitoring binden wij deze stagiaires aan Stichting OPO IJmond en inmiddels is hiermee de eerste instroom bewerkstelligd. HRM heeft korte lijnen met de studenten. Alle vierdejaars studenten hebben een gesprek met HRM om zo de wensen te inventariseren en instroom naar de organisatie te vergroten.

#### *Zij instroom*

In schooljaar 2018-2019 hebben Atlant, Tabijn en Fedra de handen ineengeslagen en zijn een gezamenlijk zij-instroomtraject gestart. Kandidaten die interesse hebben om in het basisonderwijs te werken maar daarvoor niet de juiste papieren hebben op te leiden tot bevoegd leerkracht basisonderwijs.

Ook Stichting OPO IJmond heeft de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in "opleiden in de school". Dit is ook onze collega-besturen opgevallen en zij hebben gevraagd of Stichting OPO IJmond wil participeren in een gezamenlijk zij-instroom traject. In december 2019 is de werving gestart voor zij-instromers. De wervingsgesprekken hebben plaats gevonden en de kandidaten zijn veelbelovend. Stichting OPO IJmond heeft als doel om minimaal 2 zij-instromers aan te nemen voor de opleiding die per 1 september 2020 van start zal gaan.

### *Herintreders*

De afgelopen jaren zien wij instroom door zogenaamde herintreders toenemen. In 2019 betrof dit 7 nieuwe medewerkers. De overheid heeft ten behoeve van de ontwikkeling van deze doelgroep een subsidie in het leven geroepen. Inmiddels heeft Stichting OPO IJmond van deze subsidieregeling gebruik gemaakt voor de training van kandidaten. Begeleiding door schoolleiding en collega's op de scholen, alsmede monitoring door HRM moet het waarborgen van kwaliteit en het binden van de herintreders optimaliseren.

### *Mobiliteit/doorstroom*

Binnen Stichting OPO IJmond is ons uitgangspunt de juiste man/vrouw op de juiste plek. Iedereen wordt jaarlijks in de gelegenheid gesteld om zijn/haar mobiliteitswensen kenbaar te maken. HRM inventariseert deze wensen en medewerkers krijgen op deze manier de kans om te wisselen van school.

Doorstroommogelijkheden worden middels goede contacten tussen HRM en schooldirecties gerealiseerd. Zo hebben we oog voor medewerkers die willen doorgroeien.

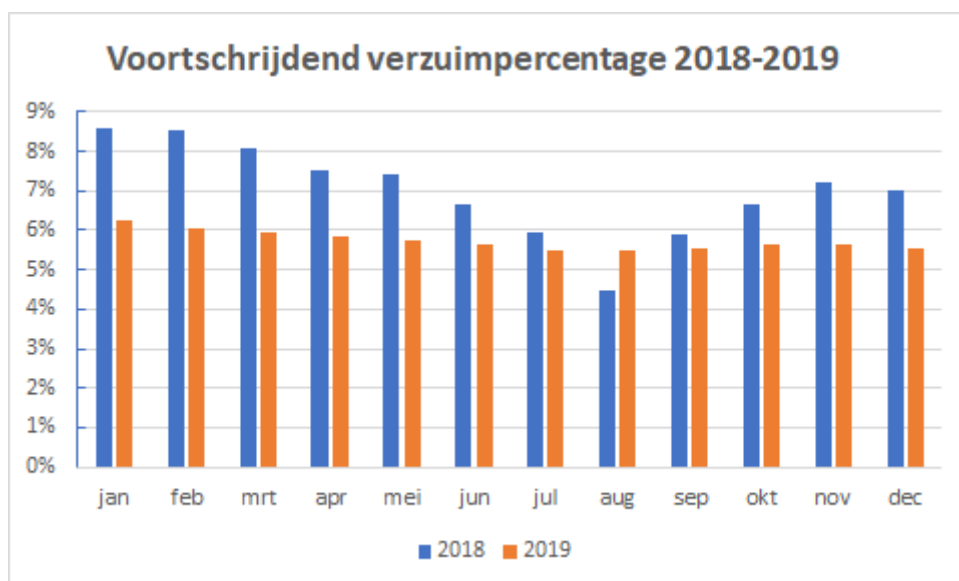
### *Jaardoel 4. Het percentage voortschrijdend ziekteverzuim is verlaagd*

Gezonde medewerkers en vitaliteit dragen bij aan een professionele cultuur. Binnen Stichting OPO IJmond vinden we het belangrijk dat medewerkers duurzaam inzetbaar zijn. Het huis van werkvermogen is het instrument van Arbobutler dat goed in kaart brengt waarom een medewerker verzuimt en welke acties er nodig zijn om een medewerker weer aan het werk te krijgen.

De samenwerking tussen de schooldirecteuren, HRM en Arbobutler verloopt erg goed en constructief. Wekelijks heeft HRM een overleg met de werkvermogenspecialist om de verzuimmeldingen door te nemen en de juiste acties uit te zetten. Doordat nieuwe verzuimmeldingen sneller zijn opgepakt in samenwerking met de directeuren wordt er sneller geanticipeerd. Stichting OPO IJmond heeft zich ontwikkeld in het nemen van eigen regie en dit zien we terug in het dalende verzuimpercentage.

Het voortschrijdend verzuimpercentage per 31 december 2019 bedraagt 5,54% waarmee we voor het eerst in jaren onder de 6% zijn uitgekomen. Eind 2018 was het voortschrijdend verzuimpercentage nog 7%. De daling ten opzichte van een jaar geleden is dus 1,46% procent.





Voorschrijdend ziekteverzuimpercentage 2018-2019												
Jaar	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sep	okt	nov	dec
2018	8,6%	8,5%	8,1%	7,5%	7,4%	6,7%	5,9%	4,5%	5,9%	6,7%	7,2%	7,0%
2019	6,2%	6,0%	6,0%	5,8%	5,8%	5,6%	5,5%	5,5%	5,6%	5,7%	5,7%	5,5%

Jaardoel 5. Het leerlingenaantal is meer in lijn gebracht met de demografische ontwikkeling

#### Leerlingenaantallen

Intern wordt voor diverse meerjarenberekeningen uitgegaan van een krimp met 3%. In de afgelopen drie jaar is de daling als volgt:

Jaartal	Aantal 1-10	Vershil	Daling %
2016	3489		
2017	3423	- 66	1.9 %
2018	3328	- 95	2.7 %
2019	3295	- 33	1 %

Het totaal aantal leerlingen op 1 oktober 2019 is op basis van 3.295 leerlingen 1% gedaald ten opzichte van 1 oktober 2018.

In het afgelopen jaar is de daling minder dan verwacht. De scholen zijn stabiel qua onderwijskwaliteit, bezetting en ontwikkelingen. Ouders zijn tevreden en maken minder vaak een tussentijdse overstap naar een andere school.

Directeuren hebben een analyse gemaakt van de instroom op de school. Op basis van de analyse zijn diverse acties geïnitieerd en opgenomen in het jaarplan 2019-2020. Door onder meer de samenwerking met peuterspeelzalen en kinderdagverblijven te verstevigen, zou de instroom verder vergroot kunnen worden.

Ten aanzien van het verloop van het leerlingaantal is er nog wel een behoorlijke spreiding inzake een stijging of een krimp van het aantal leerlingen. Dit varieert tussen de -14% en +18% per school. Waar een aantal scholen zeer succesvol is en er sprake is van forse groei, is er ook een aantal scholen die jaarlijks nog steeds te maken heeft met een behoorlijke daling van het aantal leerlingen. Deze laatste categorie scholen zorgt ervoor dat er nog geen sprake is van een stabiel verloop van de ontwikkeling van het aantal leerlingen van Stichting OPO IJmond.

De regionale ontwikkeling van het leerlingaantal tussen 1 oktober 2018 en 1 oktober 2019 was -0,02%. De ontwikkeling van het leerlingaantal van Stichting OPO IJmond was in dezelfde periode -1%. Er kan dus geconcludeerd worden dat het leerlingaantal van Stichting OPO IJmond meer in lijn is gebracht met de regionale ontwikkeling gezien een afwijking van 3% in 2018.

#### Jaardoel 6. De visie van OPO IJmond op toekomstgericht onderwijs is gereed

De werkgroep Toekomstgericht Onderwijs heeft de definitie van toekomstgericht onderwijs ontwikkeld. De Stichting OPO IJmond top 5 van duurzame doelen van de Verenigde Naties speelt hier een onderscheidende rol in. Kwaliteitsonderwijs (kwalificatie, persoonsvorming en wereldburgerschap) is het basisdoel, aangevuld met goede gezondheid en welzijn, klimaatactie en verminderen ongelijkheid. Om deze doelen te behalen, werken medewerkers en leerlingen samen met ouders, de buurt, bedrijven en andere (onderwijs) organisaties. Dit heeft geresulteerd in een grafische uitwerking van Toekomstgericht Onderwijs: waarde(n)vol leren! Het geeft richting (visie en kader gerelateerd aan het strategische beleidsplan van Stichting OPO IJmond) en ruimte (waarom, wat en hoe) om op schoolniveau eigen invulling te geven aan deze visie. In september is een start gemaakt met het schrijven van het schoolplan 2020-2024. Scholen koppelen de definitie Toekomstgericht Onderwijs aan hun eigen profiel. Tezamen vormt dit de basis voor de ontwikkeling van de school die wordt beschreven in het schoolplan voor 2020-2024.

### 2.3. Overige Thema's en doelen

#### 2.3.1. Basiskwaliteit onderwijs

In 2018 heeft Stichting OPO IJmond de basiskwaliteit onderwijs vastgesteld. Voor de gebieden: Opbrengsten, Tevredenheid, Veiligheid zijn indicatoren en normen geformuleerd en vastgelegd. In basiskwaliteit onderwijs is ook vastgelegd op welke manier de basiskwaliteit wordt gemonitord en op welke manier er cyclisch gewerkt wordt.

In 2019 is voor het eerst gewerkt met deze basiskwaliteit. Een aantal factoren heeft de werkwijze zoals die is beschreven beïnvloed. De onderwijskundig beleidsmedewerker heeft per 1 augustus 2019 een andere baan geaccepteerd en zij is niet vervangen. Haar taken zijn bij anderen belegd en de werkwijze en het document moest daarop aangepast worden. WMK (Werken met Kwaliteit, een webbased kwaliteitsinstrument) werkt nog niet naar behoren, dit instrument kan niet optimaal gebruikt worden. Ook dit vroeg om aanpassingen.

In de basiskwaliteit onderwijs is ook vastgelegd op welke wijze het bestuur zicht krijgt op de onderwijskwaliteit. De resultaten worden bovenschools gemonitord en de directeur verantwoordt zich drie keer per jaar in een gesprek met het centraal management over de kwaliteit op de school.

Vooraf aan het gesprek worden de resultaten geanalyseerd en op basis van die analyse worden interventies opgenomen in het jaarplan van de school.

Het behalen van de basiskwaliteit op iedere school was het doel voor 2019. De basiskwaliteit op orde is het fundament van ons strategisch beleidsplan. Als dit fundament niet op orde is, kan de school (nog) niet werken aan het vormgeven van toekomstgericht onderwijs.

In 2019 is voornamelijk planmatig en cyclisch gewerkt aan het behalen van de basiskwaliteit. Dit proces heeft voornamelijk op schoolniveau plaatsgevonden. In 2018 zijn veel processen bovenschools geharmoniseerd en in 2019 zijn die processen opgenomen in de jaarplanning van de scholen gekoppeld aan de bovenschoolse planning

In het IB-netwerk werken Intern begeleiders en in het ICT-netwerk de ICT-coaches samen aan het optimaliseren van werkprocessen, aan het vergroten van hun kennis en de innovatie van het onderwijs.

Naast een bovenschoolse monitoring worden ook interne audits uitgevoerd volgens een vaste procedure. In 2019 zijn bij 4 scholen een audit afgenomen door 4 verschillende auditgroepen. Van deze 4 audits is een evaluatie gemaakt.

De werkgroep Onderwijs en Kwaliteit evalueert in 2019-2020 de afgesproken definitie basiskwaliteit zoals die is beschreven en past deze aan voor 1 juli 2020. In het schooljaar 2020-2021 wordt de aangepaste basiskwaliteit onderwijs geborgd in de organisatie.

De basiskwaliteit wordt op drie domeinen gevolgd:

1. Opbrengsten: Tusselopbrengsten Citotoetsen en eindopbrengsten groep 8
2. Veiligheid leerlingen
3. Tevredenheid: ouders, medewerkers en leerlingen

Doelen basiskwaliteit onderwijs 2019		Status		
		Behaald	Onder controle	Niet onder controle
1.	De school haalt minimaal 2 maal de eindopbrengsten in een periode van 3 jaar			
2.	De school haalt op technisch lezen, spelling, rekenen en begrijpend lezen de schoolnorm			
3.	80% van de leerlingen volgt na 3 jaar VO gelijk aan het advies van de school			
4.	De uitkomst van de vragenlijst Leraar Compact ligt op of boven de 3.0			
5.	De uitkomst van de vragenlijst Leerling Compact ligt op of boven de 3.0			
6.	De uitkomst van de vragenlijst Ouder Compact ligt op of boven de 3.0			
7.	De uitkomst van de vragenlijst Veiligheid leerlingen ligt op of boven de 3.2			

**Legenda**

	doel is behaald
	doel is niet behaald, maar is onder controle
	doel is niet behaald en is niet onder controle

*Eindopbrengsten*

Brin	School	2017	2018	2019
14QJ	Bosbeekschool	■	■	■
15FX	Brederode Dalton	■	■	■
15AP	Jan Campert	■	■	■
18QY	Kariboe	■	■	■
12IF	Kompas	■	■	■
13SP	Kraaienest	■	■	■
18SU	Marel	■	■	■
23UL	Pionier	■	■	■
13ZN	Pleiaden	■	■	■
12YB	Sterrekijker	■	■	■
14FQ	Vliegende Hollander	■	■	■
14CX	Vuurtoren	■	■	■
27ML	Zeester	■	■	■
18PW	Zevenhoeven	■	■	■
18QY	Zilvermeeuw	■	■	■

■	boven landelijk gem.
■	norm behaald
■	norm niet behaald

Het Kompas, De Vuurtoren, De Kariboe, De Zilvermeeuw en De Pionier hebben de OPO IJmond-norm, 2 van 3 toetsen liggen boven de inspectienorm, niet gehaald. Het Kompas en De Zilvermeeuw hebben de eindopbrengsten twee jaar achter elkaar niet gehaald. Beide scholen lopen daardoor het risico om hun basisarrangement te verliezen als zij wederom onder de inspectienorm scoren. De Vuurtoren, De Kariboe en De Pionier hebben in het afgelopen twee jaar één maal wel de inspectienorm behaald en één maal niet. Zij lopen hierdoor nog geen risico.

*Tussenopbrengsten*

De tussenopbrengsten worden gevolgd op de volgende gebieden:

- Technisch lezen, groep 3,4 en 5.  
Eind groep 4 zou het niveau zodanig moeten zijn dat de leerlingen kunnen deelnemen aan de overige delen van het onderwijs.
- Begrijpend lezen groep 5,6 en 7.  
Met het oog op de zaakvakken moet het niveau in ieder geval in groep 6 en 7 op orde zijn.
- Rekenen groep 4,5,6 en 7.  
In groep 4 staan de basisvaardigheden centraal en vanaf groep 6 gaat het ook om complexere wiskundiger principes.

De resultaten zijn wisselend. Een aantal factoren kan de resultaten beïnvloeden, bijvoorbeeld een leraar die langdurig ziek is, de samenstelling van de groep, het aanbod of de differentiatie-mogelijkheden en de didactische vaardigheden van de leraar. Het is daarom belangrijk dat scholen de resultaten analyseren, om de data te duiden.

Scholen analyseren 2 per jaar met het team de tussenopbrengsten. Zij monitoren op leerling- en groepsniveau of de leerling en groep voldoende gegroeid is in vaardigheidsscore. Op basis van de analyse worden in een individueel plan of het groepsplan interventies opgenomen. De trendanalyse op schoolniveau wordt gemaakt op basis van de resultaten van de laatste drie toetsen. Deze resultaten worden geanalyseerd op eventuele trends of patronen die daaruit afgeleid kunnen worden. In het jaarplan van de school worden interventies opgenomen naar aanleiding van de trendanalyse. Deze trendanalyse wordt gedeeld met het centraal management en is een onderwerp van het gesprek tussen centraal management en directeur in maart en september.

*Plaats in VO-3 t.o.v. het schooladvies in 2014 / 2015*

Brin		Conform advies	Te laag advies gegeven	Te hoog advies gegeven
<i>Norm</i>		75%		
12IF	Kompa	76%	24%	0%
12YB	Sterr	67%	20%	9%
13SP	Kraai	73%	15%	12%
13ZN	Pleia	79%	13%	8%
14CX	Vuurt	70%	17%	13%
14FQ	Vlieg	76%	10%	14%
14QJ	Bosbe	85%	9%	7%
15AP	Janca	72%	19%	8%
15FX	Brede	70%	19%	11%
18PW	Zeven	87%	10%	3%
18QY	Karib	65%	17%	17%
18SU	Marel	76%	10%	14%
23UL	Pioni	70%	17%	13%
27ML	Zeest	80%	18%	3%

*Gegevens afkomstig van open onderwijsdata DUO*

De norm van Stichting OPO IJmond ligt boven de inspectienorm van 75%. Op basis van onze eigen norm, 80% van de leerlingen volgt na 3 jaar VO gelijk aan het advies van de school, halen 3 scholen deze norm. 7 scholen halen de inspectienorm. De procedure verwijzing PO-VO zal in het IB-netwerk worden besproken en eventueel worden bijgesteld

*Veiligheidsmonitor*

Brin	School	2019
norm 3.2		
19TE	Boekanier	3.4
14QJ	Bosbeekschool	3.5
15FX	Brederode Dalton	3.4
15AP	Jan Campert	3.4
18QY	Kariboe	3.5
12IF	Kompas	3.6
13SP	Kraaijenest	3.5
18SU	Marel	3.4
23UL	Pionier	3.4
13ZN	Pleiaden	3.5
12YB	Sterrekijker	3.8
14FQ	Vliegende Hollander	3.5
14CX	Vuurtoren	3.5
27ML	Zeester	3.8
18PW	Zevenhoeven	3.6
18QY	Zilvermeeuw	3.6

De veiligheidsmonitor die op alle scholen is afgenomen, laat zien dat de leerlingen uit groep 5 t/m 8 zich veilig op school voelen. De resultaten op alle scholen liggen boven de norm van 3.2.

*Tevredenheidspeilingen*

Brin	School	Leraar	leerling	ouder
19TE	Boekanier	3.1	3.2	3.2
14QJ	Bosbeekschool	3.4	3.0	3.3
15FX	Brederode Dalton	3.2	3.1	2.9
15AP	Jan Campert	3.2	3.2	3.1
18QY	Kariboe	3.1	3.3	3.4
12IF	Kompas	3.2	3.1	3.1
13SP	Kraaienest	3.1	3.3	3.2
18SU	Marel	3.4	3.2	3.2
23UL	Pionier	3.4	3.2	3.1
13ZN	Pleiaden	3.0	**	**
12YB	Sterrekijker	3.4	3.7	3.4
14FQ	Vliegende Hollander	3.1	3.3	3.1
14CX	Vuurtoren	2.9	3.0	2.8
27ML	Zeester	3.4	x	3.2
18PW	Zevenhoeven	3.6	3.4	3.2
18QY	Zilvermeeuw	3.2	3.3	3.3
		norm 3	norm 3	norm 3

\*\* in een andere periode afgenomen

X niet afgenomen

De tevredenheidspeiling leerling, leerkracht en ouders, afgenomen in april, levert in het algemeen een voldoende waardering op. De tevredenheidspeiling ouders op De Brederode ligt onder de norm van 3, maar het aantal respondenten was te laag om aan dit resultaat conclusies te verbinden. Zowel ouders als leerkrachten hebben aandachtspunten over het onderwijs op De Vuurtoren. Er is een relatie te leggen tussen de tevredenheidspeiling, de leerlingaantallen en de eindopbrengsten. Een school waar aandacht voor nodig is. Alle scholen hebben de tevredenheidspeilingen geanalyseerd en vertaald naar interventies die opgenomen zijn in de jaarplannen 2019-2020 van de school.

### 2.3.2. Ontwikkelingen AVG

Sinds medio 2018 geldt aangescherpte privacywetgeving in de vorm van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Bij de start van de AVG heeft onze stichting een projectplan opgesteld, met daarbij een breed samengestelde stuurgroep en een onafhankelijke functionaris voor de gegevensbescherming (FG).

In deze aanpak is eerst in kaart gebracht wat er moet gebeuren om de privacywetgeving te implementeren bij Stichting OPO IJmond. Daarvoor is een nulmeting uitgevoerd. Hieruit bleek dat aan de ene kant dat processen op onderdelen aangepast moesten worden en dat een aantal documenten moesten worden opgesteld (de harde kant). Aan de andere kant waren maatregelen nodig die zoals voorlichting aan en scholing van medewerkers (de zachte kant).

Tot medio 2019 zijn er vanuit de stuurgroep diverse activiteiten geïnitieerd die zowel de harde als de zachte kant betroffen zoals verdere beleidsontwikkeling, voorlichting, beschrijving en aanscherping van procedures. Voorbeelden zijn het 'Beleidsplan IBP juni 2019' en de 'Protocol ICT-gebruik juni 2019'. Dit alles is gericht op het zorgvuldig en veilig omgaan met de vele, verschillende soorten persoonsgegevens waarmee binnen onze organisatie wordt gewerkt. Dit betreft niet alleen de gegevens van leerlingen, ouders en personeel, maar ook de afspraken tussen onze stichting en externe partners en leveranciers.

Nadat bedoelde activiteiten meer en meer waren uitgevoerd, kon in de tweede helft van 2019 de stuurgroep in omvang worden teruggebracht. De activiteiten richten zich sindsdien meer en meer op de borging van hetgeen in procedures en afspraken is vastgelegd. De rol van de FG is hierbij veranderd van kwartiermaker naar toezichthouder.

De belangrijkste thema's zijn inmiddels beschreven, maar moeten natuurlijk wel actueel worden gehouden. Daarnaast is in het kader van de borging een belangrijke stap gezet door het voltallig personeel een op hun functie gerichte e-learning te laten volgen. In het voorjaar van 2020 zal dit worden afgerond, waarop zo nodig een vervolgaanbod in de vorm van verdieping zal komen. Er is in het verslagjaar een aantal datalekken geconstateerd, dat -vanwege de ernst en het risico- in de meerderheid van de gevallen niet behoefde te worden gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Daarnaast werden er vanuit de organisatie regelmatig, relevante vragen gesteld, hetgeen duidt op toegenomen en door ons beoogde bewustwording. In 2020 zal de nadruk liggen op de verdere borging van de genomen maatregelen.

## Ontwikkelingen ICT

### *Migratie naar Windows 10*

Een van de activiteiten die mede in het kader van de privacywetgeving in 2019 is uitgevoerd, is de migratie naar Microsoft Windows 10. Hiermee beschikt de stichting in technische zin over voorzieningen die aan de eisen van de AVG-wetgeving. De stichting werkt nu volledig in de cloud, waarin data adequaat wordt versleuteld en bewaard.

### *Werkomgeving en ICT*

Om de implementatie van het AVG-beleid soepel te laten verlopen werden de ICT-coaches in januari en februari in 2019 geschoold in het gebruik van Microsoft Office 365 in de praktijk, om de eigen collega's doelgericht te kunnen ondersteunen.

In het directieoverleg zijn stappen gezet om digitaal samen te werken in TEAMS, een onderdeel van Microsoft Office 365.

### *Onderwijs en ICT*

In 2019 is het beleidsplan 'OPO IJmond plan Onderwijs en ICT 2.0' geschreven. Dit is een aangepaste versie van het eerdere beleidsplan 2016-2020, en is aangevuld met borgingscriteria en gewijzigde inzichten. Ook dit plan is gebaseerd op 'Vier in Balans' van Kennisnet: visie, content, competentie en infrastructuur. Dit plan zal in voorjaar 2020 worden voorgelegd aan het directieoverleg en gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.



## 2.4. Inspectie

In 2019 zijn geen scholen van Stichting OPO IJmond bezocht. In 2020-2021 vindt het vierjaarlijks toezicht plaats.

## 2.5. Passend onderwijs

Zoals toegelicht in paragraaf 1.3.1. neemt stichting OPO IJmond deel in de Stichting Samenwerkingsverband Passend Onderwijs IJmond, waarin 12 aangesloten schoolbesturen zijn vertegenwoordigd. De missie is om een dekkend aanbod van onderwijsvoorzieningen te ontwikkelen. Het beleid is erop gericht om kinderen zo dicht mogelijk bij huis naar school te laten gaan.

In het ondersteuningsplan van het Samenwerkingsverband Passend onderwijs IJmond staat beschreven wat de doelen in het kader van passend onderwijs zijn. Het ondersteuningsplan is voor onze stichting de basis om passend onderwijs vorm te geven. De basis van het plan is het ontwikkelen van de basisondersteuning. De basisondersteuning bestaat uit de volgende onderdelen:

- Handelingsgericht werken
- Planmatig werken
- Ondersteuningsstructuur
- Preventieve en licht curatieve ondersteuning

In 2019 heeft Stichting OPO IJmond op basis van de telling per 1 oktober 2018 € 831.840 ontvangen van het Samenwerkingsverband gesplitst in :

Basisondersteuning  $3.216 * € 150 = € 482.400$

Arrangeermiddelen  $3.328 * € 105 = € 349.440$

De gelden voor de basisondersteuning zijn ingezet voor personeel (IB-ers, intern begeleiders). De gelden voor de arrangeermiddelen zijn gebruikt voor personele inzet, € 294.533 voor de onderwijsassistenten en € 54.912 aan materiële kosten.

Op iedere school is een intern begeleider aangesteld. Intern begeleiders spelen een belangrijke rol in de ondersteuningsstructuur en ondersteunen leerkrachten bij het handelingsgericht werken. Daarnaast worden, om de preventieve en licht curatieve ondersteuning te realiseren, op iedere school onderwijsassistenten ingezet. Onderwijsassistenten begeleiden individuele leerlingen of groepen zowel preventief als remediërend. Een klein deel van de middelen wordt ingezet voor onderzoek, materiaal of inzet van externen.

In het schoolondersteuningsprofiel beschrijft de school wat de mogelijkheden zijn. Is er een passend aanbod voor de leerlingen, is de ondersteuning en begeleiding passend. Als onderdelen van de basisondersteuning nog niet zijn gerealiseerd, dan neemt de school interventies op in het jaarplan.

Scholen en hun besturen zijn in eerste instantie verantwoordelijk voor het realiseren van goed (passend) onderwijs. Passend Onderwijs IJmond ondersteunt, faciliteert en verleent diensten aan scholen (leerkrachten, intern begeleiders/zorg coördinatoren en directeuren/schoolleiders) en hun ouders, om dit goede onderwijs te kunnen realiseren.

## 2.6. Personeel en professionalisering

### 2.6.1. Jaardoelen

Personeel en professionalisering zijn voor Stichting OPO IJmond belangrijke thema's die in de jaardoelen en ambities van Stichting OPO IJmond zijn uitgewerkt. Om herhaling te voorkomen wordt hier verwezen naar paragraaf 2.2. Ontwikkeling ambities waarin een nadere toelichting wordt gegeven op het beleid ten aanzien van personeel en professionalisering en de bereikte resultaten in 2019.

### 2.6.2. Overige personele thema's

#### *Professionele cultuur*

In 2019 is een start gemaakt met een MD-traject professionele cultuur voor alle leden van de directie (directeuren en centraal management). Op deze manier wordt er invulling gegeven aan één van de drie P's horende bij de strategische koers van Stichting OPO IJmond. Deze scholing geeft directeuren handvatten om de professionele cultuur te versterken op de eigen school zodat vanuit een professionele houding gewerkt wordt aan het versterking van de onderwijskwaliteit.

#### *Werkdrukmiddelen*

In het werkdrukakkoord is afgesproken dat scholen vanaf schooljaar 2018-2019 extra middelen krijgen om de werkdruk aan te pakken. Deze middelen zijn per BRIN-nummer toegekend op basis van de leerlingentelling op 1 oktober van het voorafgaande schooljaar.

Het doel van de werkdrukmiddelen is om maatregelen te kunnen nemen die door het team als werkdrukverlagend worden gezien. De teamleden geven samen met de directeur aan waar zij de middelen aan willen besteden; dit kan zowel materiële (bijvoorbeeld ICT-ondersteuning) als personele ondersteuning (bijvoorbeeld inzet onderwijsassistent of conciërge) zijn. Op basis van het teamgesprek maakt de directeur een bestedingsplan en vervolgens wordt dit, na instemming van het personeelsdeel van de medezeggenschapsraad, vastgesteld. De scholen zijn dus geheel conform afspraak vrijgelaten in de manier waarop de werkdrukmiddelen worden ingezet.

<b>Besteding werkdrukmiddelen 2019</b>	
<b>Inzet middelen</b>	<b>Percentage</b>
Inzet personeel	73%
Inzet materieel	27%

73% van de middelen wordt per 1 augustus 2019 ingezet op personeel. Functies die veel ingezet worden ter verlaging van de werkdruk zijn die van leerkracht, vakdocent gym, onderwijsassistent, conciërge en administratief medewerker.

27% wordt besteed aan materiele middelen zoals ICT, lesmethodes, muzieklessen en tussenschoolse opvang.

### *Strategisch personeelsbeleid*

In 2019 is de werkgroep personeel van start gegaan. Deze werkgroep bestaat uit een HRM-adviseur en 4 schooldirecteuren die samen de basiskwaliteit personeel waarborgen. De volgende HRM thema's zijn in 2019 opgepakt en worden verder uitgerold in 2020.

- Het ontwikkelen, vaststellen en implementeren van het functieprofiel schooldirecteur
- Het ontwikkelen van een stappenplan leerkrachtentekort
- Ontwikkelen en vaststellen profiel hoofd HRM
- Analyseren en doorontwikkelen functionering en beoordelingsformulieren
- Wet Normalisering Ambtenaren doorvoeren binnen Stichting OPO IJmond
- Start zij-instroomtraject
- Verzuimpercentage verlagen als continue proces inbedden in de organisatie

## 2.7. Huisvesting & facilitair

Doel is steeds te voorzien in doelmatige huisvesting die aan de eisen (vanuit diverse wetgeving) voldoet en bijdraagt aan de doelstellingen en eigenheid van de school. Het beleidsvoornemen was om binnen het vastgestelde jaarplan de gebouwen in stand te houden en waar mogelijk op het "natuurlijke vervangingsmoment" een verbetering/ verduurzaming door te voeren.

December 2019 is de huisvestingsmedewerker van Stichting OPO IJmond met pensioen gegaan. De werkzaamheden ten aanzien van huisvesting, met uitzondering van de coördinatie van de verhuur, zijn voor een groot deel uitbesteed aan OCS Maatschappelijk vastgoed bv. Vanaf medio november 2019 is begonnen met een geleidelijke overdracht van de werkzaamheden.

Begin 2019 heeft Radar de meerjarenonderhoudsplannen van de scholen geactualiseerd. Deze plannen vormen de basis voor het uit te voeren onderhoud. Voor de uitvoering is opnieuw een afweging gemaakt of de werkzaamheden noodzakelijk zijn en of er bijvoorbeeld conform het IHP (integrale huisvestingsplan) plannen zoals nieuwbouw op de planning staan.

Fase 1 van de aanpassing van De Pionier is uitgevoerd, fase 2 zal in 2020 uitgevoerd worden. Voor fase 1 is € 150.000 van de beschikbare onderhoudsmiddelen uit 2020 ingezet.

In de gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen zijn de trajecten ten aanzien van bijstellingen van het IHP gestart.

## 2.8 Financieel beleid

### 2.8.1. Treasury

Stichting OPO IJmond hanteert een treasurystatuut gebaseerd op de regeling "Beleggen en belenen voor het onderwijs" van het Ministerie. In dit statuut is bepaald binnen welke kaders onderwijsinstellingen hun financierings- en beleggingsbeleid dienen in te richten. Het uitgangspunt is dat de toegekende publieke middelen overeenkomstig hun bestemming worden besteed. De stichting voert een zeer terughoudend financieringsbeleid. Er is gebruik gemaakt van een spaarrekening. De tegoeden op deze rekening zijn direct opeisbaar. Alle rekeningen-courant zijn ondergebracht bij de Rabobank. In 2019 zijn geen geldleningen afgesloten of beleggingen gedaan.

### 2.8.2. Allocatie middelen

Stichting OPO IJmond heeft het financieel kader van de stichting voor de begroting vastgelegd in de kaderbrief bij de begroting. De nadruk daarvan ligt op de beheersing van de financiën en het op orde houden/krijgen van de financiële ratio's. Momenteel komt het allocatiebeleid met name tot uiting in de inzet van personeel. Stichting OPO IJmond hanteert een verdeelsystematiek, gebaseerd op personele normen voor een modelschool, dat uitgewerkt wordt in plannen van inzet per school. Daarin wordt een verbinding gelegd tussen geld(middelen) en het personele beleid. Per school wordt afgewogen, binnen de beschikbare middelen, welke personele inzet nodig en wenselijk is en waarvoor de middelen worden ingezet. Een beperkt aantal budgetten wordt bovenschools beheerd waar scholen individueel een (gemotiveerd) beroep op kunnen doen. Daarnaast zijn in 2019 samen met de scholen de middelen voor investeringen verdeeld waarbij het nut en de noodzaak alsmede prioriteit zijn afgewogen.

### 2.8.3. Onderwijsachterstandenmiddelen

Met ingang van het schooljaar 2019-2020 is de oude gewichtenregeling en de regeling impulsgebieden komen te vervallen. Hiervoor in de plaats is de beschikking "Aanvullende bekostiging achterstandenbeleid" gekomen. Op basis van een aantal indicatoren wordt de achterstandsscore per school jaarlijks berekend door de CBS. Deze score is gebaseerd op:

- het opleidingsniveau van de ouders;
- het land van herkomst van de ouders;
- de verblijfsduur in Nederland;
- al dan niet gebruik maken van de schuldsanering.

Op basis van de 1 oktobertelling verstrekt het CBS een overzicht per school van deze achterstandsscore.

De onderwijsachterstandsmiddelen worden berekend door de achterstandsscore te vermenigvuldigen met een jaarlijks vast te stellen bedrag. Voor het schooljaar 2019-2020 bedraagt het bedrag € 523,71. Voor schooljaar 2020-2021 is het bedrag nog niet vastgesteld.

De onderwijsachterstandsmiddelen zijn conform de beschikking verdeeld over de scholen. Er heeft binnen de Stichting geen herverdeling van de middelen plaatsgevonden. De volgende scholen hebben in 2019 achterstandsmiddelen ontvangen:

- Het Kompas
- De Sterrekijker
- 't Kraaienest
- Pleiaden-school
- De Vuurtoren
- De Vliegende Hollander
- De Zevenhoeven
- De Kariboe
- De Marel
- De Pionier

#### 2.8.4. Prestatiebox

Gedurende de afgelopen jaren heeft de Stichting OPO IJmond middelen ontvangen uit de zogenaamde prestatiebox. Het ontvangen bedrag in 2019 bedraagt € 662.723. Deze bekostiging is bedoeld voor:

1. Talentontwikkeling door uitdagend onderwijs
2. Een brede aanpak voor duurzame onderwijsverbetering
3. Professionele scholen
4. Doorgaande ontwikkellijnen

De ontvangen gelden zijn in 2019 overeenkomstig genoemde doelen besteed.

### 2.9. Risico's en risicobeheersing

#### 2.9.1. Intern risicobeheersingssysteem

In het huidige risicobeheersingssysteem van Stichting OPO IJmond wordt onderscheid gemaakt tussen interne beheersrisico's en externe (exogene) risico's. In voorgaande jaren was de aandacht vooral gericht op het inventariseren en het in kaart brengen van de risico's plus het beschrijven van de maatregelen die werden getroffen om de risico's te beheersen. In 2019 is de ontwikkeling gemaakt naar het financieel kwantificeren van de risico's. Daarmee is een eerste aanzet gemaakt om het benodigde weerstandsvermogen van de stichting tegen af te zetten: is het weerstandsvermogen voldoende om de ingeschatte risico's op te kunnen vangen?

#### 2.9.2. Belangrijkste risico's

In de kaderbrief bij de begroting heeft OPO IJmond de belangrijkste risico's benoemd en de beheersmaatregelen toegelicht. Ook zijn de risico's financieel gekwantificeerd. De 5 belangrijkste risico's die uit deze risico-analyse kwamen, zijn:

- Ziekteverzuim: de impact van een eventueel hoog ziekteverzuim wordt als hoog beschouwd. Bij ziekte moet immers vervanging worden geregeld terwijl het vinden van geschikte invulkrachten steeds moeilijker is met het huidige lerarentekort. Bovendien kan dit risico leiden tot uitval van klassen wat gevolgen kan hebben voor de tevredenheid van ouders en op termijn voor het aantal leerlingen.
- Wet- en regelgeving personele regelingen: hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan risico's zoals met betrekking tot ziekte (verhalen van loonkosten op werkgever) en transitievergoedingen.
- Bekostiging: de ingewikkelde en complexe bekostigingssystematiek van het rijk leidt tot een onzekerheid met betrekking tot de voorspelbaarheid van de vergoeding van de periodieke stijging van de loonkosten. Bovendien worden de bijstellingen van de bekostiging (indexatie) pas bekend gemaakt nadat het formatieproces van de scholen al is afgerond. Daardoor wordt de mogelijkheid om bij te sturen beperkt.
- Lerarentekort: het nijpende lerarentekort vormt een steeds grotere uitdaging om de klassen goed te kunnen blijven bemensen. Ook neemt de concurrentie tussen schoolbesturen toe.
- Krimp: de scholen van Stichting OPO IJmond bevinden zich in een krimpgebied. Dat heeft onder andere als gevolg dat er veel concurrentie is van scholen van andere schoolbesturen.

Bij de risicobeoordeling zijn niet alle geïnventariseerde risico's als hoog ingeschat of zijn er maatregelen genomen om de impact van betreffende risico's zo veel mogelijk te beperken. Het totaalbedrag van de resterende risico's werd (december 2019) geschat op € 850.000. Op basis van een gangbare waarderingmethode die is ontwikkeld door NAR (Nederlands Adviesbureau voor Risicomanagement) in samenwerking met de Universiteit Twente kan het weerstandsvermogen van OPO IJmond als voldoende worden beschouwd in relatie tot deze risico-inschatting.

### 3. Verantwoording financiën

#### 3.1. Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

##### 3.1.1. Ontwikkeling aantal leerlingen

Voor een nadere toelichting van de ontwikkeling van het aantal leerlingen wordt hier verwezen naar paragraaf 2.2. (jaardoel 5). In de prognose is uitgegaan van een krimp van 3% per jaar.

	Realisatie 2018	Realisatie 2019	Prognose 2020	Prognose 2021	Prognose 2022
Aantal leerlingen per 1-10	3.328	3.295	3.198	3.101	3.006

##### 3.1.2. Ontwikkeling aantal FTE

In de prognose van het aantal FTE (fulltime equivalenten oftewel “hele banen”) is verondersteld dat het aantal FTE zich evenredig ontwikkelt als het aantal leerlingen.

	Realisatie 2018	Realisatie 2019	Prognose 2020	Prognose 2021	Prognose 2022
Bestuur / management	28,6	27,8	26,9	26,1	25,3
Onderwijzend personeel	178,3	178,2	172,9	167,7	162,6
Ondersteunend personeel	29,3	33,8	32,8	31,0	30,8

## 3.1.3. Staat van baten en lasten en balans

*Staat van baten en lasten (in meerjarenperspectief)*

	Realisatie 2018	Begroting 2019	Realisatie 2019	Afwijking 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022
<b>BATEN</b>							
Rijksbijdragen	20.811.524	20.678.799	21.767.988	-1.089.189	20.821.756	20.457.344	19.841.613
Overige overheidsbijdragen	27.797	20.500	20.312	188	10.660	10.000	10.000
Overige baten	872.973	593.764	751.318	-157.554	601.278	600.000	600.000
<b>TOTAAL BATEN</b>	<b>21.712.294</b>	<b>21.293.063</b>	<b>22.539.618</b>	<b>-1.246.555</b>	<b>21.433.694</b>	<b>21.067.344</b>	<b>20.451.613</b>
<b>LASTEN</b>							
Personeelslasten	17.548.619	17.110.730	17.181.981	-71.251	17.326.462	17.021.811	16.492.800
Afschrijvingen	719.308	718.559	703.520	15.039	604.111	550.000	480.000
Huisvestingslasten	1.568.626	1.553.855	1.655.218	-101.363	1.559.006	1.560.000	1.560.000
Overige materiele lasten	1.138.388	1.398.889	1.181.137	217.752	1.378.686	1.380.000	1.380.000
Leermiddelen	589.537	511.030	622.451	-111.421	565.429	555.533	538.813
<b>TOTAAL LASTEN</b>	<b>21.564.478</b>	<b>21.293.063</b>	<b>21.344.307</b>	<b>-51.244</b>	<b>21.433.694</b>	<b>21.067.344</b>	<b>20.451.613</b>
<b>SALDO</b>							
Saldo baten en lasten	147.816	-	1.195.311	-1.195.311	-	-	-
Saldo financiële baten en lasten	149	-	149	-149	-	-	-
<b>TOTAAL RESULTAAT</b>	<b>147.965</b>	<b>-</b>	<b>1.195.460</b>	<b>-1.195.460</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

De begrotingscijfers van 2020 tot en met 2022 zijn conform de begroting 2020 en de daarin opgenomen meerjarenbegroting 2020-2023. De cijfers van 2020 zijn geëxtrapoleerd naar de jaren 2021 en 2022 evenredig op basis van de geprognosticeerde ontwikkeling van het aantal leerlingen. De afschrijvingen zijn geprognosticeerd op basis van de investeringsbegroting.

*Toelichting resultaat 2019*

Het werkelijke resultaat van 2019 is per saldo circa 1.195.000 hoger (voordelig) dan begroot. De belangrijkste oorzaken hiervan worden hierna nader toegelicht. De cijfers zijn voor de leesbaarheid afgerond op € 1.000. Negatieve bedragen zijn nadelige verschillen, positieve bedragen voordelige verschillen:

Eenmalige (extra) gelden van het convenant aanpak lerarentekort	330.000
Deel rijksbijdragen betreft de vergoeding voor de loonkosten 2020 (nieuwe cao)	270.000
Bijstelling bekostiging/rijksbijdrage	238.000
Herverdeeleffect nieuwe regeling achterstandsgelden	120.000
Hogere vergoedingen van het UWV dan ingeschat	103.000
Niet-bestede werkdrumiddelen	87.000
Bonus/malusvergoeding van het Vervangingsfonds niet begroot (niet verwacht)	51.000
Overige afwijkingen (per saldo)	<u>-/- 4.000</u>
Totaal	<u>1.195.000</u>

Voor een gedetailleerdere toelichting van de cijfers wordt verwezen naar de jaarrekening.



*Balans in meerjarig perspectief*

	Realisatie 2018	Realisatie 2019	Begroot 2020	Begroot 2021	Begroot 2022
<b>VASTE ACTIVA</b>					
Materiele vaste activa	3.448.826	3.137.195	2.862.834	2.680.554	2.627.894
<b>TOTAAL VASTE ACTIVA</b>	<b>3.448.826</b>	<b>3.137.195</b>	<b>2.862.834</b>	<b>2.680.554</b>	<b>2.627.894</b>
<b>VLOTTENDE ACTIVA</b>					
Vorderingen	1.646.241	1.256.822	1.500.000	1.500.000	1.500.000
Liquide middelen	2.125.957	3.575.291	3.764.346	3.799.774	3.673.726
<b>TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA</b>	<b>3.772.198</b>	<b>4.832.113</b>	<b>5.264.346</b>	<b>5.299.774</b>	<b>5.173.726</b>
<b>TOTAAL ACTIVA</b>	<b>7.221.024</b>	<b>7.969.308</b>	<b>8.127.180</b>	<b>7.980.328</b>	<b>7.801.620</b>
<b>EIGEN VERMOGEN</b>					
Algemene reserve	3.432.821	3.914.281	3.914.281	3.914.281	3.914.281
Bestemmingsreserve	447.574	1.161.574	1.161.574	1.161.574	1.161.574
<b>TOTAAL EIGEN VERMOGEN</b>	<b>3.880.395</b>	<b>5.075.855</b>	<b>5.075.855</b>	<b>5.075.855</b>	<b>5.075.855</b>
Voorzieningen	1.395.425	1.084.624	1.151.325	1.004.473	825.765
Kortlopende schulden	1.945.204	1.808.829	1.900.000	1.900.000	1.900.000
<b>TOTAAL PASSIVA</b>	<b>7.221.024</b>	<b>7.969.308</b>	<b>8.127.180</b>	<b>7.980.328</b>	<b>7.801.620</b>

## 3.1.4. Financiële positie

*Kengetallen*

Kengetal	Realisatie 2018	Realisatie 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Signaleringswaarde onderwijsinspectie
Huisvestingsratio	7,86%	8,35%	7,68%	7,80%	7,95%	Groter dan 10%
Liquiditeit (Current ratio)	1,94	2,67	2,76	2,78	2,71	Kleiner dan 0,75
Rentabiliteit	0,68%	5,51%	-	-	-	Groter dan +/- 10%
Solvabiliteit 2 (incl. voorzieningen)	73,06%	77,05%	76,56%	76,13%	75,58%	Kleiner dan 30%
Weerstandsvermogen (excl. MVA)	2,07%	8,82%	10,53%	11,61%	12,24%	-
Gecorrigeerd weerstandsvermogen (excl. MVA)	2,07%	8,82%	5,24%	6,79%	7,80%	-

In dit overzicht is de prognose van de ontwikkeling van het weerstandsvermogen gebaseerd op de meerjarenraming bij de begroting 2020. Dit levert echter een vertekend beeld als gevolg van de bijzonderheden in de rijksbijdragen in de jaarrekening 2019. In 2019 is een deel van de ontvangen rijksbijdragen bedoeld voor de loonkosten 2020. Naar aanleiding daarvan is het resultaat 2019 uitzonderlijk hoog. Een deel van het resultaat 2019 is dan ook bestemd (bestemmingsreserve) voor de hogere loonkosten in 2020. Als het eigen vermogen voor die bestemmingsreserves wordt gecorrigeerd, stijgt het (gecorrigeerd) weerstandsvermogen minder snel. Wel groeit het (gecorrigeerd) weerstandsvermogen richting de door Stichting OPO IJmond zelf gestelde norm van 8%. In het onderdeel "reservepositie" hierna lichten wij deze norm nader toe.

#### *Huisvestingsratio*

*Definitie : De som van de huisvestingslasten en afschrijvingen gebouwen en terreinen gedeeld door de som van de totale lasten inclusief financiële lasten*

De huisvestingsratio geeft aan welk percentage van de totale exploitatiekosten gebruikt wordt voor de huisvesting. De ratio is voor 2019 lager dan de signaleringswaarde van de onderwijsinspectie. Op basis van de meerjarenbegroting is de verwachting dat dit percentage zich zal blijven bewegen rond de 8%.

#### *Liquiditeit (Current ratio)*

*Definitie : De verhouding tussen de vlottende activa en de kortlopende schulden*

De liquiditeit geeft aan in hoeverre de organisatie op korte termijn aan haar verplichting kan voldoen. De liquiditeitsratio is groter dan de signaleringswaarde (norm) van de onderwijsinspectie. Deze ratio is flink gestegen doordat er in 2019 middelen voor de nieuwe CAO primair onderwijs zijn ontvangen die in 2020 worden uitgegeven.

#### *Rentabiliteit*

*Definitie : Het resultaat gedeeld door de totale baten.*

De inspectie hanteert een signaleringswaarde van -10% voor de rentabiliteit. Op basis van de meerjarenbegroting verwacht de Stichting voor de komende jaren een rentabiliteit van 0%.

#### *Solvabiliteit 2 (incl. Voorzieningen)*

*Definitie : Eigen vermogen en voorzieningen gedeeld door het totale vermogen*

De solvabiliteit geeft de verhouding aan tussen eigen en vreemd vermogen en verschaft dus inzicht in de financieringsopbouw. Ook laat het zien in hoeverre de Stichting op langere termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. De solvabiliteit is groter dan de signaleringswaarde van de onderwijsinspectie. Er wordt een signaleringswaarde gehanteerd van kleiner dan 30%. Op basis van de meerjarenbegroting is de verwachting dat dit kengetal ongeveer gelijk zal blijven de komende jaren.

#### *Weerstandvermogen (excl. Materiele vaste activa)*

*Definitie : Eigen vermogen minus de materiele vaste activa gedeeld door de rijksbijdrage*

Het weerstandvermogen geeft het vermogen aan om niet-voorzien tot de reguliere bedrijfsvoering behorende risico's op te vangen. Het weerstandvermogen laat op basis van de meerjarenbegroting een stijgende lijn zien. Het streven is om in de komende jaren een weerstandvermogen te bereiken van 8%.

#### *Reservepositie*

Als we de ratio's van de inspectie als uitgangspunt nemen is de conclusie dat Stichting OPO IJmond financieel gezond is. Op één onderdeel, te weten "het weerstandvermogen", hanteren we ook een andere berekeningswijze met een bijbehorende norm: het weerstandvermogen wordt dan bepaald door het saldo van het eigen vermogen minus de materiële vaste activa te delen door de totale rijksbijdrage. Naar onze mening geeft deze een beter beeld over het aanwezige weerstandvermogen. Het normpercentage van 8% dat wij noodzakelijk achten is vastgesteld in samenspraak met de raad van toezicht en de externe accountant. Uitgaande van deze norm is het de verwachting dat het weerstandvermogen rond 2023 in de buurt komt van de gewenste 8%.

## BIJLAGE 1 Overzicht scholen

Naam school	Adres	Naam schoolleider/directeur
<b>CLUSTER 1</b>		
Obs De Bosbeekschool	Burgemeester Enschedelaan 66, 2071 AW Santpoort Noord	Dhr. W. Sommers
Obs Brederode Daltonschool	Willem de Zwijgerlaan 110 2082 BD Santpoort Zuid	Mw. D. Rodenhuis
Obs De Pionier	Floraronde 293 1991 LB Velsbroek	Mw. N. Hendriks
Obs Jan Campertschool	Driehuizerkerkweg 34 1985 EL Driehuis	Dhr. J. Walda
SBO De Boekanier	Willemsbeekweg 80 1971 GZ IJmuiden	Mw. J v. Poecke
Obs De Pleiaden	Pleiadenplantsoen 63 1973 BS IJmuiden	Dhr. L. Warren
Obs De Vliegende Hollander	Casembrootstraat 58 1972 CC IJmuiden	Mw. K. Wilms (tot 31 juli 2019) Mw. K. Meijer (vanaf 1 augustus 2019)
Obs De Vuurtoren	Heerenduinweg 45 1971 JA IJmuiden Koningsplein 1 1975 DR IJmuiden	Mw. S. Dannenburg (vervanging tot 1 augustus 2019) Dhr. J. v. Bemmelen (ad interim vanaf 5 september 2019)
<b>CLUSTER 2</b>		
Obs Tweespan	Duitslandlaan 7 1966 XA Heemskerk	Mw. C. Oude Groen
Obs De Zevenhoeven	Maerelaan 248a 1963 KH Heemskerk	Mw. B. van Erkelens
Obs De Zilvermeeuw	De Visserstraat 6a 1964 ST Heemskerk	Mw. F. van Noord
Obs De Kariboe	Rameaustraat 6 1962 CA Heemskerk	Mw. B. Dik
Obs De Sterrekijker	Van der Hoopstraat 54 1945 TT Beverwijk	Mw. A. v. Halem (tot 31 juli 2019) Mw. T. v. Iterson (vanaf 1 augustus 2019)
Obs De Zeester	Pieter Cheeuwenlaan 6 1948 DD Beverwijk	Mw. N. v.d. Stoop (tot 31 juli 2019)

		Dhr. M. v. Leeuwen (vanaf 1 augustus 2019)
obs Het Kompas	Drechtstraat 9 1946 AZ Beverwijk	Mw. H. Tibboel (tot 16 juli 2019) Mw. I. de Mari (vanaf 1 oktober 2019)
obs 't Kraaienest	Laan van Blois 193 1943 MH Beverwijk	Mw. J. Ouwerkerk

## BIJLAGE 2 Jaarverslag Raad van Toezicht

Het lerarentekort is en was ook in 2019 het grote thema. Dit verslagjaar hebben we de beelden van stakende onderwijsmedewerkers gezien. OPO IJmond heeft hieraan meegedaan om zich uit te spreken voor betere beloning en werkdrukverlaging. Tegelijkertijd heeft OPO IJmond op andere fronten niet stil gezeten om ook zelf verbeteringen door te voeren. Denk aan de verbeterde samenwerking met de PABO en de toename van onderwijsassistenten. In het verschiep van de naderende vergrijzing binnen de groep van onderwijzers, zullen deze verbeterlagen en innovaties door moeten blijven gaan.

In dit verslagjaar is verder uitvoering gegeven aan de strategische koers: 'Basisonderwijs voor de toekomst'. Parallel hieraan heeft de RvT samen met de bestuurder de noodzakelijke organisatieontwikkelingen besproken. Denk hierbij aan de fusie tussen de Zilvermeeuw en de Kariboe, ontwikkeling van schoolleiders naar directeur en de ontwikkeling van het bestuursbureau.

De RvT zelf is ook volop bezig om haar rol en roluitvoering tegen het licht te houden van de huidige maatschappelijke ontwikkelingen. Zo heeft de RvT nieuwe statuten opgemaakt. Hierin is o.a. in opgenomen dat de RvT van zeven naar vijf leden gaat. Er zijn in 2019 nieuwe reglementen voor bestuur, RvT en haar commissies opgemaakt en geaccordeerd. De twee ontstane vacatures voor leden RvT zijn succesvol ingevuld. In voorjaar 2020 gaat de RvT een themadag organiseren om verdere invulling te geven aan het vormgeven van haar toezichtsvisie.

Ondanks alle turbulente maatschappelijke ontwikkelingen is het fantastisch om te zien hoe alle medewerkers van OPO IJmond hun schouders eronder blijven zetten en een geweldige spirit laten zien om met elkaar er alles aan te doen om voor de duizenden kinderen in onze klassen, goed onderwijs te blijven geven. Onze complimenten!

### **Taken raad van toezicht**

De RvT houdt toezicht op de invulling van de maatschappelijke taak van de Stichting. In haar taakuitoefening onderscheidt de raad drie taken:

1. Toezichthouder; de raad van toezicht voorziet in het interne toezicht op de organisatie ten aanzien van de realisatie van doelen, het hanteren van vigerende wet- en regelgeving en de effectieve besteding van publieke middelen.
2. Werkgever voor het college van bestuur; (bestaande uit één bestuurder) benoeming, arbeidsvoorwaarden, beoordeling en eventueel schorsen en ontslaan.
3. Adviseur voor het college van bestuur; de raad kan gevraagd en ongevraagd het college van bestuur adviseren.

De RvT functioneert binnen de context van de Code Goed Bestuur binnen het primair onderwijs. De code beschrijft wat verstaan wordt onder 'goed bestuur'. De RvT toetst de bestuurlijke inrichting en het bestuurlijk functioneren aan de principes van die code. Daarnaast is de code een leidraad bij keuzes voor inrichting en gedrag binnen OPO IJmond.

### **Commissies**

Ter ondersteuning en voorbereiding van de besluitvorming werkt de RvT met drie commissies.

De **Werkgeverscommissie** geeft invulling aan de werkgeversrol voor het College van Bestuur. Door de commissie zijn functioneringsgesprekken gevoerd met de bestuurder. Tevens is een

beoordelingsgesprek gehouden. Ten aanzien van de samenstelling van de RvT is er een nieuw profiel opgemaakt voor leden van de RvT.

De **Auditcommissie** heeft in het verslagjaar toezicht gehouden op de financiële gang van zaken en interne beheersing. Vooruitlopend op de bespreking in de RvT zijn door de Auditcommissie de periodieke financiële rapportages, de jaarrekening en de managementletter bij de jaarrekening besproken. Ook de voorjaarsnota, de kaderbrief, bestuursverslag en begroting 2020 zijn in de Auditcommissie besproken. De commissie heeft in het verslagjaar overleg gehad met de accountant.

De **Onderwijscommissie** besprak samen met de bestuurder en de clusterdirecteuren, de ontwikkelingen en voortgang van de onderwijskwaliteit op de scholen van de stichting OPO IJmond. Vaste onderwerpen waren onder meer de resultaten van inspectieonderzoeken, de audits in het kader van het OPO IJmond-kwaliteitszorgsysteem en de tussen- en eindopbrengsten van de Cito-toetsen. Daarnaast zijn vele thema's aan de orde gekomen die van invloed zijn op het optimaliseren van de onderwijskwaliteit op onze scholen. Natuurlijk het nijpende lerarentekort en de ervaren werkdruk zijn hiervan voorbeelden maar ook het Toekomstgericht onderwijs, het vernieuwde audit-traject en de Basiskwaliteit Onderwijs kregen van de commissie ruime aandacht. Elke vergadering werden per cluster de diverse scholen doorgenomen en beoordeeld waar de aandachtspunten lagen.

### **Vergaderingen**

Naast de separate vergaderingen van de verschillende commissies vonden in 2019 vijf gezamenlijke vergaderingen plaats van de RvT en het College van Bestuur. Voorafgaand aan elke vergadering heeft er een agendaoverleg plaatsgevonden tussen de voorzitter van de RvT en de bestuurder. In februari is er een extra bijeenkomst georganiseerd voor de presentatie van de Strategische koers OPO IJmond 2018-2022 en jaardoelen 2019.

De agenda van de RvT-vergaderingen in 2019 liet een breed spectrum zien van relevante onderwerpen. Naast de gebruikelijke agendapunten waren de financiële gang van zaken en de onderwijskwaliteit binnen OPO IJmond regelmatig terugkerende onderwerpen van bespreking. Diepgaand is gesproken over het fusiebesluit Zilvermeeuw en Kariboe, de stand van zaken bij de Vuurtoren en de organisatieontwikkeling binnen OPO IJmond.

De RvT heeft in maart 2019 een RvT professionaliseringsbijeenkomst georganiseerd onder begeleiding van het bureau Government & Support. Deze bijeenkomst waar ook de bestuurder aan deel nam, heeft naast reflectie op ons functioneren, geleid tot het hernieuwd vormgeven van de reglementen voor bestuur, RvT en al haar commissies.

### **Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad**

Er hebben in 2019 twee gesprekken plaatsgevonden met de delegaties van GMR en RvT. Deze gesprekken verliepen in een goede sfeer, open en vanuit respect voor ieders eigen rol en verantwoordelijkheid. De voorzitters van de GMR en RvT hebben voorafgaand de agendapunten besproken en vastgesteld.

In de eerste bijeenkomst op 3 juli 2019 is de stand van zaken van vacatures bij de RvT toegelicht en is de visie op organisatieontwikkeling bediscussieerd. Nadrukkelijk is stilgestaan bij de kwaliteit van het proces van instemming/advies door de GMR. De tweede bijeenkomst vond plaats op 21 november in het bijzijn van de nieuwe voorzitter van de GMR. Ondanks de vele agendapunten was het een open

gesprek over de wederzijdse visie op medezeggenschap en een inspirerende dialoog over (kwaliteit) van toekomstgericht onderwijs. De RvT waardeert deze gesprekken enorm met name de openheid en de constructieve wijze van overleg.

### Werkbezoeken

De planning van de schoolbezoeken in 2019 hebben deels doorgang gevonden. De RvT hecht veel waarde aan de verbinding met het werkveld. Door de nieuwe samenstelling van de RvT (van zeven naar vijf leden) en de gewenste herijking van de visie op toezicht heeft de RvT besloten om in het voorjaar 2020 een thema-middag/avond te organiseren om te komen tot nieuwe werkvormen die beter aansluiten bij de doelen die worden beoogd en de tijdsbesteding.

### Opleidingen

A.P. Pereboom	VTOI, Werkgeverschap onder de Loep, 25 april 2019 Dag van het Commissariaat, 28 maart 2019
Cees van der Meulen	-
René Zaal	Contactgroep Governance, 14 februari 2019 VTOI, Essentials toezichthouden Amersfoort, 3 december 2019
Sultan Kara	VTOI, De startende toezichthouder in onderwijs en kinderopvang, 25 september en 30 oktober 2019 VTOI, Essentials toezichthouden Amersfoort, 3 december 2019
Igor Verettas	-

### Honorering

De vergoeding van de RvT is conform de formele regelgeving. Er heeft sinds 2015 geen verhoging van de vergoeding plaatsgevonden noch is er indexatie toegepast.

### Samenstelling

In 2019 heeft de transitie plaatsgevonden waarin het aantal leden van de RvT is teruggebracht. Conform onze statuten bestaat de RvT nu uit vijf leden. In 2019 hebben we op gepaste wijze afscheid genomen van Aldo van Commenée, Leo van der Kolk en Ilona Dubois. Allen hebben twee termijnen volbracht en hebben aan de voet gestaan van het oprichten van OPO IJmond. We zijn hen veel dank verschuldigd. Na een intensief sollicitatieproces voor twee nieuwe RvT-leden zijn Igor Verettas en Sultan Kara aangetreden als nieuwe leden.

Naam:	Functie	Lid tot:
A.P. Pereboom	Lid en voorzitter Lid auditcommissie Lid werkgeverscommissie	1 januari 2024 Niet herkiesbaar
I. Verettas	Lid Lid Onderwijscommissie	29 oktober 2024 Herkiesbaar
S. Kara	Lid Lid Onderwijscommissie Lid werkgeverscommissie	29 oktober 2024 Herkiesbaar
C.M. van der Meulen	Lid en vice voorzitter Lid Onderwijscommissie	1 augustus 2022 Niet herkiesbaar
R.W.J. Zaal	Lid Lid Auditcommissie	16 mei 2021 Herkiesbaar

mr. A.P.M. van Commenée	Lid Lid Auditcommissie	Afgetreden per 1 augustus 2019
L.W.M. van der Kolk	Lid Lid Renumeratiecommissie Lid Onderwijscommissie	Afgetreden per 31 december 2019
Mevrouw I.W.F. Dubois – van Walsem	Lid Lid Onderwijscommissie	Afgetreden per 1 augustus 2019

**Nevenfuncties:**

A.P. Pereboom	Voorzitter Raad van Commissarissen Stichting Enserve, Elst
C.M. van der Meulen	Voorzitter Beverwijkse Sportraad Lid WMO-Raad van de gemeente Beverwijk
R.W.J. Zaal	Geen
S. Kara	Penningmeester van de ouderraad van basisschool De Pleiaden
I.Verettas	Toezichtscommissie SWV PO-Zuid Kennemerland
Mr. A.P.M. van Commenée	Geen
L.W.M. van der Kolk	Centrale Cliëntenraad Viva!Zorggroep Penningmeester Woningstichting Sint Agnes Heemskerk Verenigingsraadslid AVROTROS Voorzitter van de lokale raad Westerheem e.o. in Heemskerk.
Mevrouw I.W.F. Dubois – van Walsem	Geen



## BIJLAGE 3 Jaarverslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

### Samenstelling GMR en functies per 31 december 2019

*De oudergeleding bestaat uit de volgende leden:*

- Mevrouw M. Verhagen (penningmeester)
- De heer M. Mewe (per 01-12-2019 voorzitter)

*De personeelsgeleding bestaat uit de volgende leden:*

- Mevrouw K. Behrendt (plaatsvervangend voorzitter)
- Mevrouw H. Denekamp (secretaris)
- Mevrouw M. Schoonebeek

Ambtelijk secretaris (geen GMR-lid): mevrouw E. Demarteau

In 2019 zijn vanuit de OGMR de volgende leden afgetreden; mevrouw C. Hartendorf; haar termijn was verstreken en zij heeft zich niet herkiesbaar gesteld, mevrouw S. Kara-Çelik is toegetreden tot de Raad van Toezicht van OPO IJmond en mevrouw T. van Ittersson is aangesteld als schoolleider binnen de stichting.

Vanuit de PGMR zijn tussentijds afgetreden: mevrouw M. van der Horst en mevrouw W. Wijntjes.

Het is de GMR niet gelukt leden te werven die de aftredende leden konden vervangen.

Door de resterende GMR, mevrouw K. Behrendt, mevrouw M. Verhagen en mevrouw H. Denekamp is per 01-09-2019 besloten om in een andere vorm door te gaan. Het streven is nog steeds dat de GMR uit acht leden bestaat. De GMR blijft werven.

De vergadervorm is herzien. In het eerste gedeelte van de vergadering is de bestuurder uitgenodigd om de vragen te beantwoorden. In het tweede deel wordt vergaderd zonder bestuurder. Dit geeft de GMR gelegenheid om de ingekomen stukken en algemene punten te bespreken en zo een mening te vormen over advies/instemming. Er is een rooster van aftreden, een jaaragenda, activiteitenplan en begroting opgesteld. Er is een verdeling van contactscholen gemaakt en het huishoudelijk reglement is aangepast.

De portefeuille beleid (ingesteld oktober 2018) is geëvalueerd en afgeschaft. De GMR-leden hebben geen mandaat tot beslissingsbevoegdheid, hierdoor ontstond vertraging en werd de werkwijze niet effectiever zoals gehoopt.

Per 01-06-2019 is de GMR gestart met het werken in Teams OPO IJmond om de communicatie te verbeteren en een veilige werkomgeving te kunnen organiseren. Ten aanzien van de communicatie was het plan van de GMR een scholing te gaan volgen of een scholing in company te starten. Nu de GMR zo wisselt van leden is dit voornemen enige tijd uitgesteld. Wel is er besloten om volgend jaar gezamenlijk het WMS-congres te bezoeken om zo kennis en inspiratie op te doen.

De GMR heeft de cursus MR start in company van VOO aangeboden voor MR-en. Het bestuursbureau heeft ruimte gefaciliteerd. Hier is door een aantal MR-en gebruik van gemaakt.

De GMR heeft in 2019 acht keer vergaderd. De vergaderingen van de GMR zijn gedeeltelijk openbaar en toehoorders mogen hierbij aanwezig zijn. In iedere vergadering kan gebruik gemaakt worden van een inspreekmoment. Er wordt soms gebruik gemaakt van dit recht.

De heer Van Embden is regelmatig, samen met de heer M. Mulder, bij de GMR-vergaderingen aanwezig geweest om zaken toe te lichten. De heer Van Embden, bestuurder, heeft een PowerPointpresentatie gegeven over de jaardoelen van 2019 (mei 2019).

Binnen de GMR is regelmatig vergaderd over de geldelijke vergoeding die de leden ontvangen. De PGMR heeft afgezien van deze vergoeding. De OGMR heeft nog geen besluit genomen. De verwachting is dat deze begin 2020 valt.

Er is voor gekozen om een ambtelijk secretaris aan te stellen gezien de gevoelige informatie die gedeeld wordt. Geen van de huidige GMR-leden kan de taken die deze ambtelijke secretaris uitvoert op zich nemen. Er wordt dan ook besloten het contract met de ambtelijk secretaris voort te zetten. De functieomschrijving van de ambtelijks secretaris is herzien.

## **Belangrijke besproken en behandelde onderwerpen**

### **Bijeenkomst MR-GMR**

In februari 2019 is er een gezamenlijke bijeenkomst geweest met MR-en in OBS Tweespan. Hierin werd het organogram besproken, informatie gegeven over de AVG, de meldcode kindermishandeling, het pestprotocol en het veiligheidsplan. Dit gebeurde in een interactieve werkvorm. Het gaf de gelegenheid om de prioriteiten van GMR-MR af te stemmen. Er werd gevraagd om een sjabloon voor bijv. pestprotocol en afstemming bovenschools, waarbij binnen de school eigen accenten kunnen worden aangegeven. Ook werd aangegeven dat het schrijven van een veiligheidsbeleid veel taakuren kost. Er werden good practice voorbeelden gedeeld en mailadressen uitgewisseld.

De GMR heeft de signalen neergelegd bij de bestuurder. De GMR heeft de bijeenkomst als positief verbindend ervaren. Volgend jaar zal er wederom een bijeenkomst plaatsvinden.

### **Begroting OPO IJmond**

De heer K.J. Res en de heer M. Hoogendijk hebben voorafgaand aan de begroting van OPO IJmond een bijeenkomst georganiseerd voor de MR-en om de begroting toe te lichten aan de hand van een PowerPointpresentatie. Mevrouw M. Verhagen en mevrouw H. Denekamp zijn als afgevaardigden van de GMR aanwezig geweest bij de begrotingsbijeenkomst en hebben daar namens de GMR afscheid genomen van de heer K.J. Res die elders een baan heeft aangenomen.

Terugkomend punt bij deze bijeenkomst was de doorbelasting naar de scholen, gestoeld op het saamhorigheidsprincipe en de vraag om meer transparantie waar het geld heen gaat. De GMR neemt deze punten mee naar de bestuurder.

### **AVG en uitwerking**

De AVG-implementatie heeft met grote regelmaat op de agenda gestaan. In 2019 heeft de GMR met de laatste protocollen ingestemd. Er is een IPB-beleid gemaakt.

### **Transitie van schoolleider naar schooldirecteur en toekomstgericht onderwijs.**

Een veel besproken onderwerp in de GMR-vergaderingen van 2019, is de transitie van schoolleider naar schooldirecteur en de op handen zijnde organisatieverandering. De transitie is een uitwerking

vanuit de Strategische koers Toekomstgericht Onderwijs zoals deze door de heer Van Embden op verschillende momenten in de GMR is gepresenteerd.

#### **Bijeenkomsten RvT-GMR**

Er heeft twee keer een bijeenkomst met de Raad van Toezicht (RvT) plaatsgevonden, zoals wettelijk verplicht. Op 3 juli 2019, hebben mevrouw M. Verhagen en mevrouw S. Kara-Çelik vanuit de GMR de volgende punten besproken; de stand van zaken aangaande de vacatures bij de RvT en de visie van de RvT op het veranderende beleid binnen OPO IJmond.

Op 21 november 2019 is de heer M. Mewe vanuit de GMR geweest en heeft daar kennisgemaakt met de nieuwe leden van de Raad van Toezicht en uitleg gekregen over hun manier van werken. De RvT heeft aangeven niet open te staan voor een breder overleg met bestuurder en GMR over bepaalde vraagstukken, zoals toekomstgericht onderwijs.



BIJLAGE 4 Jaarrekening

# JAAARREKENING

## GRONDSLAGEN VOOR WAARDERING VAN ACTIVA, PASSIVA EN RESULTAATBEPALING

### Algemeen

De grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn conform de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs (RJO). Op basis van de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs worden Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen van de Raad voor de Jaarverslaggeving toegepast (behoudens afwijkingen aanvullingen in de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs). De jaarrekening is opgesteld in gehele euro's.

Activa en passiva, met uitzondering van het eigen vermogen, worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. In de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

Voor zover noodzakelijk worden op de vorderingen voorzieningen getroffen voor verwachte oninbaarheid.

### Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

### Vergelijking met voorgaand jaar

De grondslagen voor waardering van activa, passiva en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van voorgaand jaar.

### Grondslagen Balans

#### Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of de vervaardigingsprijs, verminderd met de afschrijvingen. De afschrijvingen vinden lineair en naar tijdsgelang plaats op basis van de verwachte toekomstige gebruiksduur. Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht.

Onderstaand worden de afschrijvingstermijnen per categorie weergegeven.

Tevens zijn de activeringsgrenzen vermeld.

Categorie	afschrijvings- termijn in jaren	afschrijvings- percentage per jaar	activerings- grens in €
Verbouwingen	15	6,70%	1.000
Installaties	10	10,00%	1.000
Meubilair docenten	10	10,00%	1.000
Meubilair leerlingsets	20	5,00%	1.000
Meubilair speellokaal, oveirge	30	3,30%	1.000
ICT hardware	5	20,00%	1.000
ICT netwerk	15	6,70%	1.000
ICT smartbord	7	14,00%	1.000
Leermethoden	9	11,00%	1.000
Leermethoden CITO	5	20,00%	1.000
Buitenspeelmateriaal	15	6,70%	1.000

## Gebouwen

De gebouwen en terreinen worden opgenomen indien sprake is van economisch eigendom. Hiervan is sprake in het geval van eigen investeringen of van doordecentralisatie van de huisvesting.

Voor de toekomstige kosten van groot onderhoud aan de bedrijfsgebouwen is een voorziening voor groot onderhoud gevormd. De toevoeging aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden van groot onderhoud verloopt.

## **Vorderingen**

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Vorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Als de ontvangst van de vordering is uitgesteld op grond van een verlengde overeengekomen betalingstermijn wordt de reële waarde bepaald aan de hand van de contante waarde van de verwachte ontvangsten en worden er op basis van de effectieve rente rente-inkomsten ten gunste van de winst-en-verliesrekening gebracht. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

## **Liquide middelen**

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan 12 maanden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

## **Eigen vermogen**

Het eigen vermogen bestaat uit een algemene reserve en bestemmingsreserves.

De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, welke door het bestuur is aangebracht.

<b>Omschrijving</b>	<b>Doel</b>	<b>Beperkingen</b>	<b>EUR</b>
- Reserve Passend Onderwijs			261.145
- Reserve werkdrukmiddelen			100.429
- Reserve verplichtingen loonkosten nieuwe cao			600.000
- Reserve aanpak lerarentekort en werkdruk			200.000

## **Vorzieningen**

Vorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

Wanneer de verwachting is dat een derde de verplichtingen vergoedt, en wanneer het waarschijnlijk is dat deze vergoeding zal worden ontvangen bij de afwikkeling van de verplichting, dan wordt deze vergoeding als een actief in de balans opgenomen.

Vorzieningen worden onderscheiden naar aard en doel.

Toevoegingen aan de voorzieningen vinden plaats door dotaties ten laste van de staat van baten en lasten. De onttrekkingen vinden rechtstreeks plaats ten laste van de betreffende voorziening.

Voor het contant maken van de waarde van de voorziening wordt gerekend met een rekenrente welke voor eind 2019 wordt bepaald. De berekening is als volgt:  
Rekenrente = Wettelijke rente (bron: DNB) +/- Inflatie (bron: CBS).

Voor 2019 wordt er gerekend met een rekenrente van -0,70%. Waarbij de waarde voor de wettelijke rente vastgesteld is op 2,00% en de uitgangswaarde voor de inflatie 2,70% is.

### Jubileumuitkeringen

De jubileumvoorziening betreft een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen. Deze voorziening jubilea is berekend op de gemiddelde waarde van € 575,00 per FTE.

### Voorziening duurzame inzetbaarheid

De voorziening duurzame inzetbaarheid wordt opgenomen tegen de contante waarde van de gespaarde uren per einddatum verslagperiode, voor personeelsleden ouder dan 57 jaar waarbij een opnameplan is overeengekomen voor een looptijd van maximaal 5 jaar. Voor de berekening van de contante waarde van de voorziening wordt gerekend met de rekenrente welke onder het kopje voorzieningen is benoemd. Bij de berekening van de voorziening wordt onder meer rekening gehouden met de opnamekans.

### Voorziening groot onderhoud

Voor uitgaven voor groot onderhoud van gebouwen wordt een voorziening gevormd om deze lasten gelijkmatig te verdelen over een aantal boekjaren. De toevoeging aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het groot onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden voor groot onderhoud verloopt.

## **Kortlopende schulden**

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

Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde.



## **Grondslagen Staat van Baten en lasten**

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en lasten over het verslagjaar, met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen.

De baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Lasten en risico's die hun oorsprong vinden vóór het einde van het verslagjaar, zijn in acht genomen als zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Het resultaat van de staat van baten en lasten wordt toegevoegd aan de (bestemde) reserve(s) die door het bestuur is/ zijn bepaald.

Rijksbijdragen worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

### *Overheidssubsidies*

Exploitatiesubsidies worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de Stichting de condities voor ontvangst kan aantonen.

### *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.

De Stichting heeft de toegezegd-pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds in de jaarrekening verwerkt als verplichtingenbenadering.

Voor toegezegde-bijdrageregelingen betaalt de instelling op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen. Behalve de betaling van premies heeft de instelling geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregelingen.

De premies worden verantwoord als personeelskosten als deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen.

### *Pensioenregeling*

Nederlandse pensioenregelingen:

De instelling heeft op de balans geen eigen pensioenvoorziening opgenomen.

De instelling is volgens de cao aangesloten bij het ABP. De belangrijkste kenmerken van deze regelingen zijn:

- pensioengevende salarisgrondslag is middelloon
- er heeft in 2019 geen indexatie plaatsgevonden
- de dekkingsgraad van het ABP was per 31-12-2019 97,80%
- overige kenmerken zijn te vinden op [www.abp.nl](http://www.abp.nl)

Op de Nederlandse pensioenregelingen zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen betaald door de instelling. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

Stichting OPO IJmond heeft geen verplichtingen tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij het pensioenfonds, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. Daarom zijn alleen de verschuldigde premies tot en met einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

#### *Afschrijvingen op materiële vaste activa*

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*

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de rentelasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactiekosten op de ontvangen leningen.

### **Grondslagen Kasstroomoverzicht**

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat als basis genomen.

Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed.

In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering, de liquiditeit, de solvabiliteit en het vermogen van de instelling om geldstromen te genereren.

Met betrekking tot de vorderingen worden geen financiële derivaten met betrekking tot afdekking van het renterisico gecontracteerd.

#### *Kredietrisico*

De liquide middelen staan uit bij banken die minimaal voldoen aan het treasurybeleid.

**BALANS PER 31 DECEMBER 2019**

En vergelijkende cijfers 2018. - na verwerking resultaatbestemming -

		<b>31-12-2019</b>		<b>31-12-2018</b>	
		€	€	€	€
<b>1</b>	<b>ACTIVA</b>				
<b>1.1</b>	<b>Vaste activa</b>				
1.1.2	Materiële vaste activa	3.137.195		3.448.826	
	<i>Totaal vaste activa</i>		3.137.195		3.448.826
<b>1.2</b>	<b>Vlottende activa</b>				
1.2.2	Vorderingen	1.256.822		1.646.241	
1.2.4	Liquide middelen	3.575.291		2.125.957	
	<i>Totaal vlottende activa</i>		4.832.113		3.772.198
	<b>TOTAAL ACTIVA</b>		<b>7.969.308</b>		<b>7.221.024</b>
<b>2</b>	<b>PASSIVA</b>				
2.1	Eigen vermogen	5.075.855		3.880.395	
2.2	Voorzieningen	1.084.624		1.395.425	
2.4	Kortlopende schulden	1.808.829		1.945.204	
	<b>TOTAAL PASSIVA</b>		<b>7.969.308</b>		<b>7.221.024</b>

**STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2019**  
**En vergelijkende cijfers 2018**

	<b>2019</b>		<b>Begroot 2019</b>		<b>2018</b>	
	€	€	€	€	€	€
<b>3 Baten</b>						
3.1 Rijksbijdragen OCW	21.767.988		20.678.799		20.811.524	
3.2 Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	20.312		20.500		27.797	
3.5 Overige baten	751.318		593.764		872.973	
<i>Totaal baten</i>		<u>22.539.618</u>		<u>21.293.063</u>		<u>21.712.294</u>
<b>4 Lasten</b>						
4.1 Personeelslasten	17.181.981		17.110.730		17.548.619	
4.2 Afschrijvingen	703.520		718.559		719.308	
4.3 Huisvestingslasten	1.655.218		1.553.855		1.568.626	
4.4 Overige lasten	1.803.588		1.909.919		1.727.925	
<i>Totaal lasten</i>		<u>21.344.307</u>		<u>21.293.063</u>		<u>21.564.478</u>
<i>Saldo baten en lasten</i>		<u>1.195.311</u>		<u>-</u>		<u>147.816</u>
<b>6 Financiële baten en lasten</b>						
6.1 Financiële baten	149		-		149	
<i>Saldo financiële baten en lasten</i>		<u>149</u>		<u>-</u>		<u>149</u>
<b>Totaal resultaat</b>		<u><u>1.195.460</u></u>		<u><u>-</u></u>		<u><u>147.965</u></u>

**Bestemming van het resultaat**

Een bestemming van het resultaat is opgenomen na de toelichting op de te onderscheiden posten van de staat van baten en lasten.

**KASSTROOMOVERZICHT 2019**  
**En vergelijkende cijfers 2018**

Ref.	2019		2018	
	€	€	€	€
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>				
Resultaat uit gewone bedrijfssoefening (saldo baten en lasten)		1.195.311		147.815
<i>Aanpassingen voor aansluiting bedrijfsresultaat:</i>				
- Afschrijvingen	4.2	703.520	719.308	
- Mutaties voorzieningen	2.2	-310.801	-11.978	
Totaal van aanpassingen voor aansluiting met het bedrijfsresultaat		392.719		707.330
<i>Veranderingen in werkkapitaal:</i>				
- Vorderingen	1.2.2/-1.2.2.14	389.419	-385.232	
- Kortlopende schulden	2.4/-2.4.18	-136.375	95.493	
Totaal van aanpassingen in werkkapitaal		253.044		-289.739
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		1.841.074		565.406
Ontvangen interest	6.1.1/-1.2.2.14	149		149
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		1.841.223		565.555
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>				
Investerings in materiële vaste activa	1.1.2	-391.889	-518.528	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-391.889		-518.528
<b>Mutatie liquide middelen</b>				
	1.2.4	1.449.334		47.027
Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:				
		2019		2018
		€	€	€
Stand liquide middelen per 1-1		2.125.957		2.078.930
Mutatie boekjaar liquide middelen		1.449.334		47.027
<b>Stand liquide middelen per 31-12</b>		<b>3.575.291</b>		<b>2.125.957</b>

**TOELICHTING OP DE TE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE BALANS**

1.1.2 Materiële vaste activa	1.1.2.1 Gebouwen	1.1.2.2 Terreinen	1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	1.1.2.4 Overige materiële vaste activa	1.1.2.5 Vaste bedrijfs- activa in uitvoering en vooruit- betalingen op MVA	1.1.2.6 Niet aan de bedrijfsuit- oefening dienstbare MVA	Totaal materiële vaste activa
	€	€	€	€	€	€	€
<b>Stand per 01-01-2019</b>							
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	1.522.461	-	5.010.201	1.635.264	-	-	8.167.926
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	796.189	-	2.856.789	1.066.122	-	-	4.719.099
<b>Materiële vaste activa per 01-01-2019</b>	<b>726.272</b>	<b>-</b>	<b>2.153.412</b>	<b>569.142</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>3.448.826</b>
<b>Verloop gedurende 2019</b>							
Investerings	2.608	-	252.176	137.105	-	-	391.889
Afschrijvingen	127.153	-	450.662	125.705	-	-	703.520
<b>Mutatie gedurende 2019</b>	<b>124.545-</b>	<b>-</b>	<b>198.486-</b>	<b>11.400</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>311.631-</b>
<b>Stand per 31-12-2019</b>							
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	1.525.069	-	5.262.377	1.772.369	-	-	8.559.815
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	923.342	-	3.307.451	1.191.827	-	-	5.422.620
<b>Materiële vaste activa per 31-12-2019</b>	<b>601.727</b>	<b>-</b>	<b>1.954.926</b>	<b>580.542</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>3.137.195</b>

Gebouwen

De door de Stichting beheerde schoolgebouwen zijn juridisch wel, doch economisch geen eigendom van de Stichting. Deze gebouwen zijn volledig gesubsidieerd en dienen, wanneer ze niet meer conform de bestemming worden gebruikt, om niet te worden overgedragen aan de Gemeente. Voor een overzicht van de onder ons bestuur staande scholen verwijzen wij naar het bestuursverslag.

**TOELICHTING OP DE TE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE BALANS**

**1.2 Vlottende activa**

1.2.2 Vorderingen	31-12-2019		31-12-2018	
	€	€	€	€
1.2.2.1 Debiteuren	58.848		218.177	
1.2.2.2 OCW	1.003.751		1.006.072	
1.2.2.3 Gemeenten en Gemeenschappelijke regelingen	9.477		263.473	
1.2.2.10 Overige vorderingen	94.033		82.418	
<i>Subtotaal vorderingen</i>		<i>1.166.109</i>		<i>1.570.140</i>
1.2.2.12 Vooruitbetaalde kosten	52.837		69.890	
1.2.2.14 Te ontvangen interest	37		37	
1.2.2.15 Overige overlopende activa	37.839		6.174	
<i>Overlopende activa</i>		<i>90.713</i>		<i>76.101</i>
<b>Totaal Vorderingen</b>		<b><u>1.256.822</u></b>		<b><u>1.646.241</u></b>

Alle vorderingen genoemd onder 1.2.2 hebben een looptijd korter dan een jaar .

1.2.4 Liquide middelen	31-12-2019		31-12-2018	
	€	€	€	€
1.2.4.1 Kasmiddelen	413		419	
1.2.4.2 Tegoeden op bankrekeningen	3.574.878		2.125.538	
<b>Totaal liquide middelen</b>		<b><u>3.575.291</u></b>		<b><u>2.125.957</u></b>

## 2 Passiva

2.1	Eigen vermogen	Stand per 01-01-2018	Resultaat 2018	Overige mutaties	Stand per 31-12-2018	Stand per 01-01-2019	Resultaat 2019	Overige mutaties	Stand per 31-12-2019
		€	€	€	€	€	€	€	€
<b>2.1.1</b>	<b>Eigen vermogen</b>								
2.1.1.1	Algemene reserve	3.559.430	-126.610	-	3.432.821	3.432.821	481.460	-	3.914.281
2.1.1.2	Bestemmingsreserves (publiek)	173.000	274.574	-	447.574	447.574	714.000	-	1.161.574
	<b>Totaal Eigen vermogen</b>	<b>3.732.430</b>	<b>147.964</b>	<b>-</b>	<b>3.880.395</b>	<b>3.880.395</b>	<b>1.195.460</b>	<b>-</b>	<b>5.075.855</b>

De toelichting over de beperkte doelstelling(en) van de reserve(s) is/zijn vermeld in de Grondslagen.

2.1.1.2	Bestemmingsreserves (publiek)	Stand per 01-01-2018	Resultaat 2018	Overige mutaties	Stand per 31-12-2018	Stand per 01-01-2019	Resultaat 2019	Overige mutaties	Stand per 31-12-2019
		€	€	€	€	€	€	€	€
2.1.1.2.1	Reserve Innovatiebudget	173.000	-	-	173.000	173.000	-173.000	-	-
2.1.1.2.2	Reserve Passend Onderwijs	-	261.145	-	261.145	261.145	-	-	261.145
2.1.1.2.3	Reserve werkdrukmiddelen	-	13.429	-	13.429	13.429	87.000	-	100.429
2.1.1.2.4	Reserve verplichtingen loonkosten nieuwe cao	-	-	-	-	-	600.000	-	600.000
2.1.1.2.5	Reserve aanpak lerarentekort en werkdruk	-	-	-	-	-	200.000	-	200.000
	<b>Totaal bestemmingsreserves (publiek)</b>	<b>173.000</b>	<b>274.574</b>	<b>-</b>	<b>447.574</b>	<b>447.574</b>	<b>714.000</b>	<b>-</b>	<b>1.161.574</b>

2.2	Vorzieningen	Stand per 01-01-2019	Dotatie 2019	Ottrek-king 2019	Vrijval 2019	Rente mutatie*	Stand per 31-12-2019	Bedrag < 1 jaar	Bedrag 1 t/m 5 jaar	Bedrag > 5 jaar
		€	€	€	€	€	€	€	€	€
2.2.1	Personele voorzieningen	144.752	63.774	47.014	-	-	161.513	14.567	146.947	-
2.2.3	Vorzieningen voor groot onderhoud	1.250.673	492.255	819.817	-	-	923.111	421.529	501.282	-
	<b>Totaal Vorzieningen</b>	<b>1.395.425</b>	<b>556.029</b>	<b>866.831</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1.084.624</b>	<b>436.096</b>	<b>648.229</b>	<b>-</b>

\* bij netto contante waarde

2.2.1	Personele voorzieningen	Stand per 01-01-2019	Dotatie 2019	Ottrek-king 2019	Vrijval 2019	Rente mutatie*	Stand per 31-12-2019	Bedrag < 1 jaar	Bedrag 1 t/m 5 jaar	Bedrag > 5 jaar
		€	€	€	€	€	€	€	€	€
2.2.1.2	Verlofsparen en sabbatical leave	14.568	6.646	-	-	-	21.214	-	21.214	-
2.2.1.4	Jubileumuitkeringen	130.184	57.128	47.014	-	-	140.300	14.567	125.733	-
	<b>Totaal personele voorzieningen</b>	<b>144.752</b>	<b>63.774</b>	<b>47.014</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>161.514</b>	<b>14.567</b>	<b>146.947</b>	<b>-</b>

\* bij netto contante waarde

2.4	Kortlopende schulden	31-12-2019		31-12-2018	
		€	€	€	€
2.4.8	Crediteuren		132.397		252.814
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen		761.830		743.800
2.4.10	Schulden terzake van pensioenen		223.807		274.839
2.4.12	Kortlopende overige schulden		123.456		104.334
	<i>Subtotaal kortlopende schulden</i>			1.241.490	1.375.787
2.4.14	Vooruit ontvangen subsidies OCW		24.410		24.487
2.4.17	Vakantiegeld en vakantiedagen		530.786		511.472
2.4.19	Overige overlopende passiva		12.143		33.458
	<i>Overlopende passiva</i>			567.339	569.417
	<b>Totaal Kortlopende schulden</b>		<b>1.808.829</b>		<b>1.945.204</b>



**TOELICHTING OP DE TE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN**

**3 Baten**

3.1	Rijksbijdragen	2019		Begroot 2019		2018	
		€	€	€	€	€	€
3.1.1	<b>Rijksbijdragen</b>						
3.1.1.1	Rijksbijdrage OCW	19.255.281		19.216.815		19.008.677	
	Totaal Rijksbijdrage		19.255.281		19.216.815		19.008.677
3.1.2	<b>Overige subsidies</b>						
3.1.2.1	Overige subsidies OCW	1.785.353		630.760		1.118.201	
	Totaal Rijksbijdragen		1.785.353		630.760		1.118.201
3.1.4	Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV		727.354		831.225		684.646
	<b>Totaal Rijksbijdragen</b>		<b>21.767.988</b>		<b>20.678.800</b>		<b>20.811.524</b>
3.2	<b>Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden</b>						
3.2.2	<b>Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden</b>						
3.2.2.2	Overige gemeentelijke en Gemeenschappelijke Regelingen - bijdragen en -subsidies	20.312		20.500		27.797	
	Totaal Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden		20.312		20.500		27.797
	<b>Totaal overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden</b>		<b>20.312</b>		<b>20.500</b>		<b>27.797</b>
3.5	<b>Overige baten</b>						
3.5.1	Verhuur	377.830		356.085		338.848	
3.5.2	Detachering personeel	4.223		-		-	
3.5.4	Sponsoring	10.157		950		7.154	
3.5.5	Ouderbijdragen	77.503		38.379		50.928	
3.5.9	Catering	-		3.000		-	
3.5.10	Overige	281.605		195.350		476.043	
	<b>Totaal overige baten</b>		<b>751.318</b>		<b>593.764</b>		<b>872.973</b>

#### 4 Lasten

4.1	Personeelslasten	2019		Begroot 2019		2018	
		€	€	€	€	€	€
<b>4.1.1</b>	<b>Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten</b>						
4.1.1.1	Lonen en salarissen	12.399.349		17.282.820		12.200.049	
4.1.1.2	Sociale lasten	2.951.576		-		2.864.335	
4.1.1.5	Pensioenpremies	1.980.809		-		1.706.229	
	Totaal lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten		17.331.734		17.282.820		16.770.613
<b>4.1.2</b>	<b>Overige personele lasten</b>						
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	16.761		-		-	
	Vrijval personele voorzieningen	-		-		-3.657	
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	15.345		9.000		6.877	
4.1.2.3	Overige	598.734		368.910		1.318.444	
	Totaal overige personele lasten		630.840		377.910		1.321.664
<b>4.1.3</b>	<b>Ontvangen uitkeringen personeel</b>						
4.1.3.2	Uitkeringen van het Vervangingsfonds	577.457		450.000		414.957	
4.1.3.3	Overige uitkeringen personeel	203.136		100.000		128.701	
	Af: Ontvangen uitkeringen personeel		780.593		550.000		543.658
	<b>Totaal personele lasten</b>		<b>17.181.981</b>		<b>17.110.730</b>		<b>17.548.619</b>

#### Gemiddeld aantal werknemers

Het gemiddeld aantal werknemers bedraagt 348 in 2019 (2018: 333). Hieronder is de onderverdeling te vinden van het gemiddeld aantal werknemers.

	2019	2018
Bestuur / Management	18	17
Personeel primair proces	255	251
Ondersteunend personeel	75	65
Totaal gemiddeld aantal werknemers	<u>348</u>	<u>333</u>

4.2	Afschrijvingen	2019		Begroot 2019		2018	
		€	€	€	€	€	€
4.2.2	Afschrijvingen op materiële vaste activa	703.520		718.559		719.308	
	<b>Totaal afschrijvingen</b>		<b>703.520</b>		<b>718.559</b>		<b>719.308</b>

4.3	Huisvestingslasten	2019		Begroot 2019		2018	
		€	€	€	€	€	€
4.3.1	Huur	77.258		102.215		82.760	
4.3.3	Onderhoudslasten (klein onderhoud)	30.429		34.750		34.258	
4.3.4	Energie en water	395.338		324.123		293.612	
4.3.5	Schoonmaakkosten	565.905		503.710		567.877	
4.3.6	Belastingen en heffingen	77.378		64.577		72.033	
4.3.7	Dotatie onderhoudsvoorziening	492.255		492.255		492.255	
4.3.8	Overige	16.655		32.225		25.831	
	<b>Totaal huisvestingslasten</b>		<b>1.655.218</b>		<b>1.553.855</b>		<b>1.568.626</b>

4.4	Overige lasten	2019		Begroot 2019		2018	
		€	€	€	€	€	€
4.4.1	Administratie en beheerlasten	627.961		908.410		505.024	
4.4.2	Inventaris en apparatuur	24.085		8.250		16.794	
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	622.451		511.030		589.537	
4.4.5	Overige	529.091		482.229		616.570	
	<b>Totaal overige lasten</b>		<b><u>1.803.588</u></b>		<b><u>1.909.919</u></b>		<b><u>1.727.925</u></b>

#### Separate specificatie kosten instellingsaccountant

In het boekjaar zijn de volgende bedragen aan accountants honoraria (reeds onderdeel van 4.4.1) ten laste van het resultaat gebracht:

	2019		Begroot 2019		2018		
	€	€	€	€	€	€	
4.4.1.1.1	Controle van de jaarrekening	26.015		20.000		20.695	
4.4.1.1.2	Andere controlewerkzaamheden	-		-		-	
4.4.1.1.3	Fiscale advisering	-		-		-	
4.4.1.1.4	Andere niet-controlediensten	-		-		-	
			<b><u>26.015</u></b>		<b><u>20.000</u></b>		<b><u>20.695</u></b>

#### Uitsplitsing honoraria naar accountantskantoor

Alle hierboven opgesomde werkzaamheden zijn verricht door hetzelfde accountantskantoor in het huidige en/of vorig boekjaar.

#### Honoraria met betrekking tot de werkzaamheden

Bovenstaande honoraria betreffen uitsluitend de werkzaamheden die bij de stichting zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en externe accountants zoals bedoeld in art. 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties). De kosten voor de controle zijn inclusief bekostiging en omzetbelasting.

Bovenstaande accountants honoraria zijn verwerkt op basis van het lastenstelsel.

## 6 Financiële baten en lasten

6.1	Financiële baten	2019		Begroot 2019		2018	
		€	€	€	€	€	€
6.1.1	Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	149		-		149	
	<b>Totaal financiële baten</b>		<b><u>149</u></b>		<b><u>-</u></b>		<b><u>149</u></b>

## BESTEMMING VAN HET RESULTAAT

		<b>Resultaat 2019</b>	
		€	€
2.1.1	Algemene reserve (publiek)		481.460
2.1.2	<u>Bestemmingsreserves (publiek)</u>		
2.1.4.2.1	Reserve Innovatiebudget	-173.000	
2.1.4.2.3	Reserve werkdrukmiddelen	87.000	
2.1.4.2.4	Reserve verplichtingen loonkosten nieuwe cao	600.000	
2.1.4.2.5	Reserve aanpak lerarentekort en werkdruk	200.000	
	Totaal bestemmingsreserves publiek		<u>714.000</u>
	<b>Totaal resultaat</b>		<u><u>1.195.460</u></u>

## **GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM**

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die hier dienen te worden toegelicht.

## **VERBONDEN PARTIJEN**

Niet van toepassing, er zijn geen verbonden partijen die toegelicht dienen te worden.

## VERANTWOORDING SUBSIDIES

De subsidies die toegelicht dienen te worden, zijn hieronder opgenomen.

### **G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule**

*(Regeling ROS art. 13, lid 2 sub a en EZ regelingen betrekking hebbend op de EZ subsidies)*

Omschrijving	Toewijzing		Prestatie afgerond?
	Kenmerk	Datum	
Studieverlof	1006686-1	20.09.2019	Ja
Studieverlof	1009807-1	20-09-2019	Ja
Zij-instroom	994485-1	15.04.2019	Ja

## WNT-VERANTWOORDING 2019

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) in werking getreden. De WNT schrijft voor dat de beloning van topfunctionarissen verantwoord dient te worden in de jaarrekening, ook als de beloning beneden de norm blijft. Voor overige functionarissen geldt publicatieplicht alleen als de norm overschreden wordt.

### Indeling en bezoldigingsklasse

De indeling van de rechtspersonen of instellingen over de bezoldigingsklassen gebeurt op basis van drie generieke instellingscriteria te weten:

- (a) de gemiddelde totale baten per kalenderjaar
- (b) het gemiddelde aantal leerlingen, deelnemers of studenten, en
- (c) het gewogen aantal onderwijssoorten of -sectoren.

Deze instellingscriteria bieden een weergave van de zwaarte van de functie van de topfunctionaris gebaseerd op functiewaarderingsverhoudingen. Gezamenlijk geven de criteria een indicatie van de complexiteit van de betreffende bestuursfunctie.

Voor ieder criterium wordt een schaal gehanteerd. Uit de score op die schaal volgt een aantal complexiteitspunten. Het totaal van deze complexiteitspunten bepaalt in welke bezoldigingsklasse de rechtspersoon of instelling valt en welk bezoldigingsmaximum daarmee van toepassing is op de topfunctionaris(sen). Voor de bepaling van de complexiteitspunten verwijzen wij naar de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren.

### Complexiteitspunten

<b>Aantal complexiteitspunten per instellingscriteria:</b>	<b>2019</b>
Gemiddelde totale baten	4
Gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten	3
Gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	2
<b>Totaal aantal complexiteitspunten</b>	<b>9</b>
<b>Bezoldigingsklasse</b>	<b>D</b>
<b>Bezoldigingsmaximum</b>	<b>€ 152.000</b>

### Afwijkende bezoldiging

Er is geen afwijkende bezoldiging van toepassing voor het verslagjaar 2019.



## **WNT-VERANTWOORDING 2019**

### **Topfunctionarissen met een bezoldiging van € 1.700 of minder**

Niet van toepassing, er zijn geen leidinggevende topfunctionarissen en toezichhoudende topfunctionarissen met een bezoldiging van € 1.700 of minder.

## WNT-VERANTWOORDING 2019

### Leidinggevend topfunctionaris met dienstbetrekking of zonder dienstbetrekking vanaf 13e maand van de functievervulling

De volgende leidinggevend topfunctionarissen met dienstbetrekking of zonder dienstbetrekking vanaf 13e maand van de functievervulling zijn in de tabel hieronder opgenomen.

#### Leidinggevende topfunctionaris

Aanhef	De heer
Voorletters	M.
Tussenvoegsel	van
Achternaam	Embden

#### Functiegegevens in verslagjaar (2019)

Functie(s)	College van Bestuur
Aanvang functie	01-01
Afloop functie	31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,000
Dienstbetrekking	Ja
Leidinggevend topfunctionaris bij andere WNT-instelling	Nee
Is werkzaam in dienstbetrekking als topfunctionaris (geen toezichthouder) bij de volgende andere WNT-richting instelling(en)	N.V.T.

#### Bezoldiging in verslagjaar (2019)

Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	108.541
Beloningen betaalbaar op termijn	19.601
Subtotaal bezoldiging	128.142
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.V.T.
Bezoldiging	128.142
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	152.000
Afwijkend maximum vanwege toegekende uitzondering	
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.V.T.

#### Gegevens in vorig verslagjaar (2018)

Functie(s)	College van Bestuur
Aanvang functie	01-01
Afloop functie	31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,000
Dienstbetrekking	Ja
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	103.225
Beloningen betaalbaar op termijn	16.729
Subtotaal bezoldiging	119.954
Bezoldiging	119.954
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	146.000

#### Toelichting

Bovenstaande leidinggevende topfunctionaris(sen) heeft (hebben) geen uitkering wegens beëindiging dienstverband in 2019 ontvangen.

Bij deze leidinggevende topfunctionaris(sen) is er geen overschrijding van het bezoldigingsmaximum na cumulatie van alle bezoldigingen bij deze en andere WNT-instellingen.

## **WNT-VERANTWOORDING 2019**

### **Leidinggevend topfunctionaris zonder dienstbetrekking maand 1 - 12 van de functievervulling**

Niet van toepassing, er zijn geen leidinggevend topfunctionarissen zonder dienstbetrekking maand 1- 12 van de functievervulling.

## WNT-VERANTWOORDING 2019

### Toezichthoudend topfunctionaris

De volgende toezichthoudend topfunctionarissen zijn in de tabel hieronder opgenomen.

<b>Toezichthouder</b>				
Aanhef	De heer	De heer	Mevrouw	De heer
Voorletters	A.P.	I.W.M.	I.W.F.	C.M.
Tussenvoegsel		van der		van der
Achternaam	Pereboom	Kolk	Dubois-van Walsem	Meulen
<b>Functievervulling in verslagjaar (2019)</b>				
Functiecategorie	Voorzitter	Lid	Lid	Lid
Aanvang functie	01-01	01-01	01-01	01-01
Afloop functie	31-12	31-12	31-07	31-12
<b>Bezoldiging in verslagjaar (2019)</b>				
Bezoldiging	5.445	3.500	2.042	3.500
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	-	-	-	-
Bezoldiging	5.445	3.500	2.042	3.500
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	22.800	15.200	8.828	15.200
Afwijkend maximum vanwege toegekende uitzondering				
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
<b>Gegevens in vorig verslagjaar (2018)</b>				
Functiecategorie	Voorzitter	Lid	Lid	Lid
Aanvang functie	01-01	01-01	01-01	01-01
Afloop functie	31-12	31-12	31-12	31-12
Bezoldiging	5.445	3.500	3.500	3.500
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	21.900	14.600	14.600	14.600
<b>Toelichting</b>				
Bovenstaande toezichthoudende topfunctionaris(sen) heeft (hebben) geen uitkering wegens beëindiging dienstverband in 2019 ontvangen.				

<b>Toezichthouder</b>				
Aanhef	De heer	De heer	Mevrouw	De heer
Voorletters	R.	I.	S.	A.P.
Tussenvoegsel				van
Achternaam	Zaal	Verretas	Kara-Celik	Commenee

#### **Funcievervulling in verslagjaar (2019)**

Funcie categorie	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang functie	01-01	01-08	01-08	01-01
Afloop functie	31-12	31-12	31-12	31-07

#### **Bezoldiging in verslagjaar (2019)**

Bezoldiging	3.500	1.458	1.458	2.042
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	-	-	-	-
Bezoldiging	3.500	1.458	1.458	2.042
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	15.200	6.372	6.372	8.828
Afwijkend maximum vanwege toegekende uitzondering				
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

#### **Gegevens in vorig verslagjaar (2018)**

Funcie categorie	Lid	Lid
Aanvang functie	01-01	01-01
Afloop functie	31-12	31-12
Bezoldiging	3.500	4.235
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	14.600	14.600

#### **Toelichting**

Bovenstaande toezichthoudende topfunctionaris(sen) heeft (hebben) geen uitkering wegens beëindiging dienstverband in 2019 ontvangen.

#### **Niet-topfunctionarissen boven de norm**

Niet van toepassing, er zijn geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die een bezoldiging boven het individueel toepasselijk drempelbedrag hebben ontvangen.

## **WNT-VERANTWOORDING 2019**

### **Totale bezoldiging van een topfunctionaris, voor alle functies bij het bevoegd gezag en eventuele aan het bevoegd gezag gelieerde rechtspersonen**

Niet van toepassing, er zijn geen (voormalige) topfunctionarissen met een of meerdere functies bij het bevoegd gezag of aan het bevoegd gezag gelieerde rechtspersonen.

## **WNT-VERANTWOORDING 2019**

### **Niet-topfunctionarissen boven de norm**

Niet van toepassing, er zijn geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die een bezoldiging boven het individueel toepasselijk drempelbedrag hebben ontvangen.

## NIET IN DE BALANS OPGENOMEN RECHTEN EN VERPLICHTINGEN

### Rechten

Er zijn geen niet uit balans blijvende rechten die hier moeten worden toegelicht.

### Verplichtingen

De volgende niet uit balans blijvende verplichtingen worden hieronder toegelicht.

Vlg Nr.	Omschrijving	Periode van t/m		Loop- tijd Mdn	Bedrag	Bedrag	Bedrag	Bedrag	Bedrag	Bedrag
					per maand €	verslag- jaar €	< 1 jaar €	1 - 5 jaar €	> 5 jaar €	totaal €
1	Toshiba Tec Netherlands	01.04.2018	01.04.2023	60	1.663	19.956	19.956	46.564	-	66.520
2	Vermeer groep	01.09.2019	31.08.2024	60	4.466	17.864	53.592	196.504	-	267.960



## GEGEVENS OVER DE RECHTSPERSOON

Naam: Stichting OPO IJmond  
Rechtsvorm: Stichting  
Zetel: Velsersbroek  
KvK nummer: 34183649

Adres: Zeilmakerstraat 62, 1991 VC Velsersbroek  
Telefoon: 023-5201580  
E-mailadres: info@opojmond.nl  
Internetsite: www.opojmond.nl

Contactpersoon: M. van Embden  
Telefoon: 023-5201580  
E-mailadres: cvb@opojmond.nl

Bestuursnummer: 41375

BRIN-nummers: 12IF Het Kompas  
12YB De Sterrekijker  
13SP t Kraaienest  
13ZN De Pleiaden  
14CX De Vuurtoren  
14FQ De Vliegende Hollander  
14QJ Bosbeekschool  
15AP Jan Campertschool  
15FX Brederode Daltonschool  
18PW De Zevenhoeven  
18QY De Kariboe  
18SU Kindcentrum de Marel  
18TL De Zilvermeeuw  
19TE De Boekanier  
23UL De Pionier  
27ML De Zeester

**ONDERTEKENING DOOR BESTUURDERS**

**Bestuurder(s)**

<b>Naam</b>	<b>Plaats</b>	<b>Datum</b>	<b>Ondertekend</b>	<b>Reden niet ondertekend</b>
M. van Embden	Velsbroek			

# OVERIGE GEGEVENS

## **STATUTAIRE BEPALING VAN HET RESULTAAT**

Er is statutair niets geregeld inzake de bepaling van het resultaat.

## CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

*Pagina voor de controleverklaring*

# BIJLAGEN

**OCW-BIJLAGE**

**1.2.2.2 Ministerie van OCW**

<b>Overlopende post lumpsum</b>	<b>Bekostigings jaar</b>	<b>Beschikking (nummer en datum)</b>	<b>Bedrag beschikking €</b>	<b>Toegerekend t/m jaar 2019 €</b>	<b>Ontvangen t/m jaar 2019 €</b>	<b>Te vorderen 31-12-2019 €</b>
Personeel	2019/2020	1) d.d. 20.11.2019	13.120.081	5.466.700	4.532.988	933.712
Overige Onderwijsachterstandenbeleid	2019/2020	2) d.d. 20.11.2019	984.144	410.060	340.022	70.038
<b>Totaal OCW</b>			<u>14.104.225</u>	<u>5.876.760</u>	<u>4.873.010</u>	<u>1.003.750</u>

- 1) 985606-3, 985430-2, 985807-2, 985751-2, 985691-2, 986025-3, 985888-2, 985699-2, 986416-2, 987215-2, 987110-4,  
987119,3, 967965-3, 987500-2, 988031-2  
2) 992150-3, 991184-3, 991036-3, 991241-3, 991402-3, 990275-3, 992321-2, 991864-3, 99239-3, 991899-3