

O P O I J M O N D



## Bestuursverslag Stichting OPO IJmond 2020

## 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. Klokkenluidersregeling .....	11
<b>2. Verantwoording beleid</b> .....	12
2.1. Inleiding .....	12
2.2. Corona .....	12
2.3. Ontwikkelingen ambities.....	13
Jaardoel 1. De visie op toekomstgericht onderwijs van OPO IJmond is door de scholen verwerkt in het schoolplan 2020-2024 en het jaarplan 2020-2021. ....	13
Jaardoel 2. Het leerlingenaantal is meer in lijn gebracht met de demografische ontwikkeling ...	14
Jaardoel 3. Het percentage voortschrijdend ziekteverzuim is verlaagd .....	14
Jaardoel 4. Instroom personeel is gelijk aan of hoger dan de uitstroom van personeel .....	16
Jaardoel 5. Schoolleiders zijn of hebben zich medio 2020 ontwikkeld tot schooldirecteur .....	19
Jaardoel 6. De basiskwaliteit Personeel is ontwikkeld .....	19
2.4. Overige Thema's en doelen.....	21
2.4.1. Basiskwaliteit onderwijs .....	21
2.4.2. Ontwikkelingen Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) .....	24
2.4.3. Ontwikkelingen ICT.....	24
2.5. Inspectie .....	25
2.6. Passend onderwijs.....	25
2.7. Personeel en professionalisering .....	25

2.7.1.	Jaardoelen HR 2020.....	25
2.7.2.	Overige personele thema's.....	27
2.8.	Huisvesting & facilitair.....	28
2.9.	Financieel beleid.....	29
2.9.1.	Treasury.....	29
2.9.2.	Allocatie middelen.....	30
2.9.3.	Onderwijsachterstandenmiddelen.....	30
2.9.4.	Prestatiebox.....	31
2.10.	Risico's en risicobeheersing.....	31
2.10.1.	Intern risicobeheersingssysteem.....	31
2.10.2.	Belangrijkste risico's.....	32
<b>3.</b>	<b>Verantwoording financiën.....</b>	<b>36</b>
3.1.	Ontwikkelingen in meerjarig perspectief.....	36
3.1.1.	Ontwikkeling aantal leerlingen.....	36
3.1.2.	Ontwikkeling aantal FTE.....	36
3.1.3.	Staat van baten en lasten en balans.....	37
3.1.4.	Financiële positie.....	39
BIJLAGE 1	Overzicht scholen.....	42
BIJLAGE 2	Jaarverslag Raad van Toezicht.....	43
BIJLAGE 3	Jaarverslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad.....	47
BIJLAGE 4	Jaarrekening.....	50

## Inleiding

Met dit Bestuursverslag 2020 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.

Het jaar 2020 stond in het teken van het coronavirus en de impact die dit gehad heeft op ons onderwijs. Scholen hadden te maken met sluiting of half open zijn. Zaken die ook nog eens in een zeer korte tijd moesten worden gerealiseerd.

Het was een heftige, dynamische periode met een behoorlijke impact op medewerkers, leerlingen en ouders. Men moest schakelen tussen onderwijs op school en het organiseren van onderwijs op afstand rekening houdende met protocollen en regels. Het coronavirus zorgde voor besmettingen, quarantaineperiodes, preventief thuisblijven wegens klachten, testen en ga zo maar door. Het feit dat men sprak over een crisissituatie geeft aan hoe heftig het was.

Er werd veel van onze medewerkers, leerlingen en ouders gevraagd. Deze situatie vroeg om daadkracht, flexibel handelen en creativiteit. Het doet mij goed om dit bij alle geleidingen terug te zien. Door de twee lockdown periodes spreekt men over opgelopen vertragingen inzake de ontwikkeling van onze leerlingen. Iets wat wij nauwlettend in de gaten houden en zeker onze aandacht zal krijgen.

Tegelijkertijd is het ook goed om te constateren dat deze crisissituatie ook positieve ontwikkelingen met zich mee heeft gebracht. Het verzorgen van onderwijs op afstand heeft bijvoorbeeld een impuls gegeven aan het verzorgen van digitaal onderwijs. Medewerkers en leerlingen zijn hier vaardiger in geworden. Het is goed om ook bij deze ontwikkelingen stil te staan en hier inspiratie uit te halen voor bijvoorbeeld onderwijsinnovatie.

Ondanks het feit dat de impact van corona ons allen veel tijd en energie heeft gekost is er ook ruimte geweest om aandacht te besteden aan het verder doorontwikkelen van onze basiskwaliteit, het aantrekken van nieuwe medewerkers en het profileren van onze scholen.

Als bestuurder ben ik trots op de presentatie van formaat die wij met zijn allen geleverd hebben. 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, 1991 JC te Velsersbroek. 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 (bestuurssecretaresse) 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 en oefent het intern toezicht uit op het beleid van de bestuurder en op de algemene gang van zaken in de stichting.

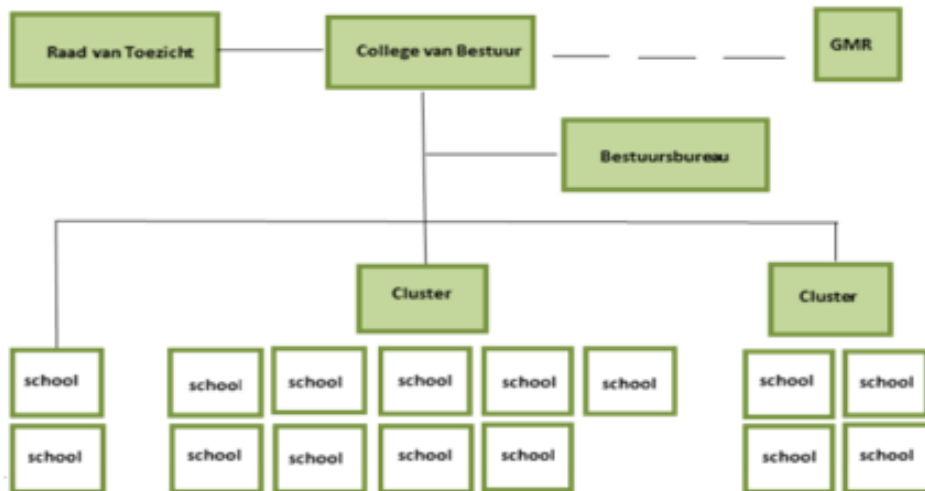
Daarnaast heeft de raad van toezicht een aantal specifieke bevoegdheden; deze zijn opgenomen in de statuten van onze stichting.

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 uitgangspunten van de "Code goed bestuur in het primair onderwijs" 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 de ontwikkeling van 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 op te vragen bij Stichting OPO IJmond. De nieuwe gewichtenregeling en de privacywetgeving zijn aanleiding geweest om de aanmeldingsformulieren aan te passen. Vanaf het schooljaar 2019-2020 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 (Primair onderwijs/Voortgezet onderwijs)*

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.

De ketenpartners van Stichting OPO IJmond zijn:

Beverwijk:

- Welzijn Beverwijk: (peuteropvang, tussen- en naschoolse 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:

- Opstoom (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 door twee 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 klachtenregeling en de contactgegevens van de vertrouwenspersonen zijn te vinden op de [website](#) van Stichting OPO IJmond.

In 2020 is er tweemaal regulier afstemmingsoverleg geweest tussen de vertrouwenspersonen en het bestuur. Ook hebben de vertrouwenspersonen het directeurenoverleg 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 2021 wordt verwacht.

### 1.3.3. Klokkenuidersregeling

De Wet Huis voor Klokkenuiders regelt de rechtsbescherming van klokkenuiders en verplicht de werkgever om een klokkenuidersregeling voor zijn personeel te hanteren. De klokkenuidersregeling 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 ervoor 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 deze dan ook worden onderscheiden van de Klachtenregeling.

De klokkenuidersregeling 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 2020 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 2020, 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.

### 2.2. Corona

Het jaar 2020 stond in het teken van het coronavirus en de impact die dit gehad heeft op ons onderwijs. In maart moesten alle scholen in verband met een landelijke lockdown volledig dicht. Daarna mochten de scholen half open. Vanaf de zomervakantie mochten de scholen weer volledig open waarna er in december wederom de scholen door een landelijke lockdown weer volledig moesten sluiten.

Het verzorgen van onderwijs op afstand was een mooie uitdaging. De tijdsdruk die hierbij kwam kijken maakte het lastig maar de ontwikkeling die dit bij leerkrachten en leerlingen teweegbracht was van zeer grote waarde. Er werden zeer grote stappen gemaakt ten aanzien van bijvoorbeeld zelfstandig werken en het verzorgen van digitaal onderwijs. Zowel medewerkers als leerlingen zijn hier vaardiger in geworden. Daarnaast is men de mogelijkheden die digitale lesmethodes bieden optimaler gaan benutten.




Uiteraard zijn er ook zorgen. Zorgen om leerlingen die vertraging in hun ontwikkeling hebben opgelopen. Waar sommige leerlingen het onderwijs op afstand prima vanuit huis konden volgen was dat voor anderen erg lastig. Bijvoorbeeld door hun thuissituatie die weinig ondersteuning kon bieden. Het is zaak om hier goed zicht op te krijgen én te houden om vervolgens te zorgen voor een passend aanbod voor deze leerlingen.

Daarnaast zijn er zorgen ten aanzien van onze medewerkers. Van directeuren, leerkrachten en het overig personeel is veel gevraagd waarbij het besef er is dat deze hectische periode nog niet voorbij is. Iedereen doet wat hij of zij kan om elkaar te helpen en te ondersteunen. Het tekort aan leerkrachten wordt nu wel erg zwaar gevoeld. Stichting OPO IJmond ondersteunt waar het kan en spreekt regelmatig waardering uit voor de inzet van onze mensen.

## 2.3. Ontwikkelingen ambities

Jaardoelen 2020		Status		
		✓	⚠	✗
1.	De visie op toekomstgericht onderwijs is verwerkt in het schoolplan en het jaarplan.	✓		
2.	Het leerlingenaantal meer in lijn brengen met de demografische ontwikkeling.	✓		
3.	Het percentage voortschrijdend ziekteverzuim is verlaagd.	✓		
4.	Instream personeel is gelijk aan of hoger dan de uitstroom van personeel		✓	
5.	Schoolleiders zijn of hebben zich ontwikkeld tot schooldirecteur.	✓		
6.	De basiskwaliteit Personeel is ontwikkeld.	✓		

**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. De visie op toekomstgericht onderwijs van OPO IJmond is door de scholen verwerkt in het schoolplan 2020-2024 en het jaarplan 2020-2021.

In 2020 hebben alle scholen, op één na (deze school ronds het plan in 2021 af), het schoolplan geschreven. De school heeft met elkaar invulling gegeven aan toekomstgericht onderwijs passend bij het profiel van de school en de leerlingpopulatie. Bijna alle scholen hebben de visie vertaald in een onderwijsaanbod dat bestaat uit twee delen: een gedegen aanbod in de ochtend van de basisvakken en een thematisch, vakoverstijgend aanbod in de middag. Daarnaast heeft iedere school zijn eigen thema's beschreven op basis van eigen evaluaties, opbrengsten, tevredenheidspeilingen, specifieke behoeftes van de leerlingpopulatie en het profiel van de school.

In het schoolplan zijn acties opgenomen voor de komende vier jaar om de grote doelen die geformuleerd zijn te realiseren. Deze acties zijn verdeeld over vier jaarplannen. De schoolplannen zijn met de medezeggenschapsraden besproken en de medezeggenschapsraden hebben ingestemd met de schoolplannen.

Jaardoel 2. Het leerlingenaantal is meer in lijn gebracht met de demografische ontwikkeling

#### Leerlingenaantallen

School	Werkelijk 1-10-2019	Werkelijk 1-10-2020	Mutatie	Mutatie in %
Het Kompas	179	177	-2	-1,1%
De Sterrekijker	295	281	-14	-4,7%
Het Kraaienest	173	166	-7	-4,0%
Pleidenschool	262	269	7	2,7%
De Vuurtoren	132	77	-55	-41,7%
De Vliegende Hollander	181	185	4	2,2%
Bosbeekschool	262	267	5	1,9%
Jan Campertschool	224	217	-7	-3,1%
Brederode Daltonschoon	263	270	7	2,7%
De Zevenhoeven	245	239	-6	-2,4%
De Kariboe	234	218	-16	-6,8%
De Marel	236	246	10	4,2%
De Boekanier	97	94	-3	-3,1%
De Pionier	166	165	-1	-0,6%
De Zeester	346	325	-21	-6,1%
	3.295	3.196	-99	-3,0%

Het leerlingenaantal is gedaald van 3.295 naar 3.196, een afname van 3%. De ambitie voor 2020 was gesteld op een afname van 1,5%. De grootste oorzaak van de krimp van 3% is de afname van leerlingen bij OBS De Vuurtoren. Per 1 augustus 2020 is locatie Vuurtoren Oost gesloten. Een aantal leerlingen is naar een andere school van Stichting OPO IJmond overgestapt, echter een groter deel naar scholen van andere besturen.

Inzake de regionale ontwikkeling in Beverwijk, Heemskerk en Velsen is er sprake van een lichte krimp van +/- 1,14% van het leerlingenaantal in de periode 1 oktober 2019 tot 1 oktober 2020. Bij Stichting OPO IJmond is er sprake van een procentuele krimp van +/- 1,39% (SBO de Boekanier en locatie Vuurtoren Oost niet meegerekend). Dat betekent dat Stichting OPO IJmond met +/- 0,25% afwijkt van de regionale ontwikkeling. Hiermee zit OPO IJmond nog steeds op koers inzake de gestelde ambitie om het leerlingenaantal meer in lijn te brengen met de demografische ontwikkeling. Voor het schooljaar 2020-2021 was het doel gesteld om binnen een marge van 0,0% tot +/- 0,5% afwijking te blijven inzake de demografische ontwikkeling. Dit doel is behaald.

Jaardoel 3. 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 Arbobotler dat goed in kaart brengt waarom een medewerker verzuimt en welke acties er nodig zijn om een medewerker weer aan het werk te krijgen.

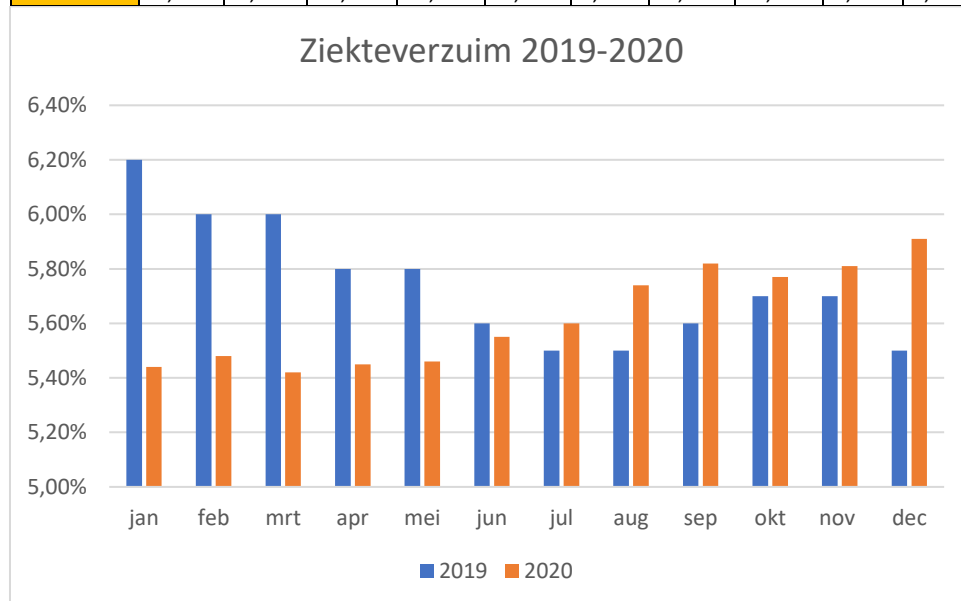
De samenwerking tussen de schooldirecteuren, HRM (Human Resource Management) en Arbobotler verloopt goed en constructief. Wekelijks heeft HRM een overleg met de werkvermogenspecialist om de verzuimmeldingen door te nemen en de juiste acties uit te zetten. Doordat nieuwe verzuimmeldingen sneller zijn 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.

Afgelopen jaar werden we geconfronteerd met de corona crisis. Daardoor gingen in maart 2020 de scholen dicht en werd er onderwijs op afstand verzorgd door onze leerkrachten. Een spannende tijd met een hoop onzekerheden. Zeker voor leerkrachten die tot een risicogroep behoren en onderliggende klachten hebben waardoor corona een groot risico vormt en fysiek onderwijs geven dan niet mogelijk was. Het participatiefonds bood de mogelijkheid om leerkrachten die tot een risicogroep behoren coronapreventief te melden zodat we in staat waren deze leerkrachten te vervangen. Op deze manier konden leerkrachten op afstand blijven werken en werd ons ziekteverzuimcijfer niet negatief beïnvloed.

Ondanks de corona crisis hebben we het verzuimcijfer min of meer kunnen handhaven. Het voortschrijdend verzuimpercentage per 31 december 2020 bedraagt 5,91%. Hiermee hebben we de doelstelling om 5,7% voortschrijdend ziekteverzuim te behalen net niet gerealiseerd. Eind 2018 was het voortschrijdend verzuimpercentage nog 7%.

#### *Voortschrijdend ziekteverzuimpercentage 2019-2020*

jaar	jan	feb	mrt	apr	mei	Jun	jul	aug	sep	okt	nov	dec
<b>2019</b>	6,20%	6%	6,00%	5,80%	5,80%	5,60%	5,50%	5,50%	5,60%	5,70%	5,70%	6%
<b>2020</b>	5,44%	5,48%	5,42%	5,45%	5,46%	5,55%	5,60%	5,74%	5,82%	5,77%	5,81%	5,91%



Jaardoel 4. Instroom personeel is gelijk aan of hoger dan de uitstroom van personeel

Door het leerkrachtentekort en de krapte op de arbeidsmarkt switchen leerkrachten sneller van baan. Ook pensionering, langdurig verzuim en medewerkers die werktijdverlaging aanvragen leiden tot vertrek of wisselingen van leerkrachten. Vandaar dat OPO IJmond hier middels diverse maatregelen heeft ingezet op het behouden en aantrekken van personeel.

We zien dat er veel tijdelijk personeel is aangenomen. Wegens toekenning van de corona subsidie waren we in staat om extra personeel aan te trekken om het onderwijs te ondersteunen bij eventuele achterstanden.

Tevens blijft het leerkrachtentekort een uitdaging om vervangingsvacatures in te vullen. 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 (pedagogische academie voor het basisonderwijs) 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.

Stichting OPO IJmond zet in op het binden van medewerkers. Afgelopen jaar heeft Stichting OPO IJmond 20 FTE (full time equivalenten) een vaste baan gegeven. We zien dat we goede mensen uit de arbeidsmarkt weten aan te trekken en na 1 jaar met een voordracht van de directeur worden deze medewerkers een vast dienstverband gegeven.



In 2020 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 naar 45 in 2020.
- 3 zij-instroom kandidaten zijn gestart in augustus 2020.
- Actieve werving op social mediakanalen: LinkedIn, Facebook en Instagram.
- Aanscherpen arbeidsmarktcommunicatie door de inzet van een social mediabureau.
- Vast personeel benaderen om extra te werken.
- Themabijeenkomsten en actieve begeleiding voor startende leerkrachten.
- Leerkrachten met een tijdelijk contract bij goed functioneren tijdig voordragen voor een vast contract.
- Inzetten op personeelstevredenheid.

### *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 profilering is erg belangrijk binnen Stichting OPO IJmond. Onze communicatie uitingen zijn aangescherpt om als werkgever nog aantrekkelijker 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. In 2020 hebben we een social mediabureau ingehuurd die nieuwsberichten voor ons post en zorgt dat we hoog in internetzoekmachine Google staan. We zien dat onze zichtbaarheid op Google is verhoogd waardoor medewerkers ons ook steeds beter weten te vinden.

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 is verder doorontwikkeld in 2020. 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 2020 waren er binnen Stichting OPO IJmond 45 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.

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. Door goede begeleiding en monitoring binden wij deze stagiaires aan Stichting OPO IJmond. In 2020 hebben 15 studenten een plek in de formatie gekregen en zien we dat we hier kwalitatief goede instroom bewerkstelligen. Daarnaast bieden we ook PABO studenten de kans om als onderwijsassistent te werken om zo werkervaring op te doen en kennis te laten maken met de scholen van Stichting OPO IJmond.

#### *Zij instroom*

In schooljaar 2018-2019 hebben schoolbesturen Atlant, Fedra en Tabijn 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, krijgen de kans om opgeleid te worden tot bevoegd leerkracht basisonderwijs.

Stichting OPO IJmond participeert sinds 2020 in een gezamenlijk zij-instroom traject met Atlant, Fedra en Tabijn. Per 1 augustus 2020 zijn drie zij-instroom kandidaten gestart binnen Stichting OPO IJmond. De kandidaten zijn veelbelovend en hebben een goede start gemaakt. Gedurende twee jaar worden zij door ons opgeleid tot leerkracht.

#### *Herintreders*

De afgelopen jaren zien wij instroom door zogenaamde herintreders toenemen. In 2020 betrof dit zeven 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 en ingezet voor de coaching van pedagogische en didactische vaardigheden voor leerkrachten die herintreden. Begeleiding door schoolleiding, schoolopleiders 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.

In 2020 hebben we veel mobiliteitswensen weten in te vullen. Dit zijn veelal leerkrachten die graag op een andere school willen werken en zich op deze manier verder willen ontwikkelen. Dit stimuleren wij daar een nieuwe school en omgeving vaak nieuwe inspiratie en ontwikkeling met zich meebrengt. Doorstroommogelijkheden worden middels goede contacten tussen HRM en schooldirecties gerealiseerd. Zo hebben we oog voor medewerkers die willen doorgroeien.

In 2020 is één locatie van De Vuurtoren opgeheven en is iedereen herplaatst binnen Stichting OPO IJmond. Eén medewerker heeft gebruik gemaakt van het keuzepensioen.

Jaardoel 5. Schoolleiders zijn of hebben zich medio 2020 ontwikkeld tot schooldirecteur

Op basis van de CAO PO 2019-2020 heeft Stichting OPO IJmond het functiegebouw voor directeurs geactualiseerd m.i.v. 1 augustus 2020. Stichting OPO IJmond heeft, met instemming van de PGMR (personeelsgeleiding van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad), de nieuwe functiebeschrijving voor directeurs vastgesteld. Deze functiebeschrijving is FUWA gewaardeerd (Functiebeschrijven en –waarderen, een systematische manier om functies te analyseren en te wegen) door VOS/ABB en is in schaal D12 gewaardeerd. Als gevolg hiervan is per 1 augustus 2020 de salarisschaal D12 van toepassing voor de directeurs binnen Stichting OPO IJmond.

Per 1 augustus heeft één schoolleider met succes de schoolleidersopleiding afgerond en is deze doorgegroeid naar de functie van directeur. Twee schoolleiders volgen nu de schoolleidersopleiding en hopen dit in 2021 af te ronden.

Er is op basis van de opgestelde functiebeschrijving directeur een nieuw functionerings- en beoordelingsformulier ontwikkeld passend bij het competentieprofiel directeur van de PO-Raad. 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 6. De basiskwaliteit Personeel is ontwikkeld

De basiskwaliteit Personeel van Stichting OPO IJmond vertaalt zich op de volgende onderwerpen: verzuim, medewerkerstevredenheid, functioneren en belonen, professionele cultuur, wet en regelgeving.

#### *Verzuimpercentage*

Gezonde medewerkers en vitaliteit dragen bij aan een professionele cultuur. Binnen Stichting OPO IJmond vinden we het belangrijk dat medewerkers duurzaam inzetbaar zijn. We streven een verzuimpercentage na van lager dan 6% voor gehele organisatie. Tijdens de jaarplangesprekken is het verzuimpercentage onderdeel van gesprek tussen de directeurs en het centraal management.

#### *Medewerkers tevredenheid*

Personeel is ons grootste kapitaal en medewerkers zijn onze ambassadeurs van de organisatie. Daarom vinden we het belangrijk dat er aandacht is voor medewerkers en meten we dit door het uitzetten van een medewerkers tevredenheid enquête. In 2020 heeft er een enquête plaatsgevonden onder leerkrachten en onderwijsassistenten. We hanteren op een schaal van 1-4 waarin we als doel stellen dat elke school minimaal een 3.0 scoort. De resultaten lieten in 2020 een 3.0 zien qua tevredenheid, één school zat er net onder. Uiteraard is het centraal management hier het gesprek over aan gegaan en zijn hier passende acties op ingezet.

### *Functionering en belonen*

Stichting OPO IJmond kent een gesprekkencyclus van twee jaar. Het ene jaar krijgt een medewerker een functioneringsgesprek en het andere jaar een beoordelingsgesprek. Op deze manier hebben we goed in beeld waar de kracht en ontwikkelpunten liggen van de medewerkers. We dagen medewerkers uit zich steeds verder te ontwikkelen.

### *Professionele cultuur*

Professionele cultuur is een belangrijke pijler binnen Stichting OPO IJmond. Als basis staan wij voor een professionele cultuur en kenmerken we dit als gedrag dat bijdraagt aan:

- De doelen van de organisatie
- Het welbevinden van jezelf
- Het welbevinden van de ander

Elke directeur hanteert deze uitgangspunten binnen de eigen school zodat vanuit een professionele houding gewerkt wordt aan het versterken van de onderwijskwaliteit.

Stichting OPO IJmond heeft het volgende DNA:

<b>Diversiteit:</b>	We zijn allemaal anders en we gebruiken de kracht van het anders mogen zijn.
<b>Inclusief:</b>	We streven naar een passende plek met een passend aanbod voor iedere leerling.
<b>Verantwoordelijkheid:</b>	Professionals krijgen de ruimte en vertrouwen om te leren en te ontwikkelen.
<b>Experimenteren:</b>	We hebben een ontdekkende, nieuwsgierige en lerende houding.
<b>Respect:</b>	We gaan respectvol om met elkaar en hebben respect voor levensovertuiging en culturele achtergrond.
<b>Samen:</b>	We werken graag samen en maken verbinding om te leren en te presteren om jezelf en anderen te helpen ontwikkelen.

### *Wet en Regelgeving*

Stichting OPO IJmond volgt de kaders van de CAO Primair Onderwijs en handelt hierna.

## 2.4. Overige Thema's en doelen

### 2.4.1. Basiskwaliteit onderwijs

In 2020 is het onderwijs anders geweest dan in voorgaande jaren. Corona heeft grote invloed gehad op de manier waarop het onderwijs werd georganiseerd en uitgevoerd. Van een regulier aanbod naar onderwijs op afstand. Van gesloten scholen naar (deels) open en weer terug naar onderwijs op afstand. Scholen hebben steeds gekeken naar wat mogelijk en wenselijk was en hebben het onderwijs daarop aangepast. Veel tijd en energie is gegaan naar het organiseren van het onderwijs op basis van de protocollen die passen bij de Coronamaatregelen in de diverse periodes. De algemene onderwijsontwikkeling op basis van school- en jaarplannen zijn hierdoor in het gedrang gekomen en/of uitgesteld.

#### *Eindopbrengsten*

De eindtoets is in 2020 bij de groep 8 leerlingen niet afgenomen, dit was een landelijk besluit. Scholen hebben de adviezen VO gebaseerd op de tussentoetsen van de afgelopen jaren, eventueel de NIO (Nederlandse Intelligentietest voor Onderwijsniveau) en het beeld van de leerkracht(en). De inspectie kan op basis van twee eindtoetsen in de afgelopen drie jaar geen oordeel vormen en heeft daar ook geen uitspraak over gedaan in 2020.

#### *Tussenopbrengsten*

Na de heropening van het onderwijs in mei is ervoor gekozen om de Cito E-toets niet af te nemen, maar gebruik te maken van de methodetoetsen om het niveau van de leerlingen vast te stellen. In september zijn de E-toetsen alsnog afgenomen, dan als een B-toets met een aangepaste norm. Scholen hebben deze gegevens geanalyseerd om het aanbod op het niveau van de leerling af te stemmen. Bovenschools is een analyse gemaakt van de Cito-toetsen waaruit in het algemeen blijkt dat op alle scholen, bij alle vakken en in alle groepen de vaardigheidsscores van de leerlingen onvoldoende zijn toegenomen.

*Plaats in VO-3 t.o.v. het schooladvies in 2017/2018*

Plaats in VO-3 t.o.v. het schooladvies in 2017 / 2018

Brin		Conform advies	Te laag advies gegeven	Te hoog advies gegeven
<i>Norm</i>		<b>75%</b>		
12IF	Kompa	63%	25%	13%
12YB	Sterr	70%	19%	11%
13SP	Kraai	88%	13%	0%
13ZN	Pleia	66%	30%	5%
14CX	Vuurt	67%	19%	14%
14FQ	Vlieg	48%	36%	16%
14QJ	Bosbe	68%	32%	0%
15AP	Janca	43%	46%	11%
15FX	Brede	83%	17%	0%
18PW	Zeven	57%	39%	4%
18QY	Karib	71%	24%	6%
18SU	Marel	72%	17%	10%
19TE	Boeka	83%	13%	4%
23UL	Pioni	59%	38%	3%
27ML	Zeest	58%	38%	4%

Gegvens afkomstig uit ParnasSys | Ultimview

● norm behaald ● norm niet behaald

De beslisregel van de inspectie luidt: het percentage leerlingen in het derde leerjaar voortgezet onderwijs dat zonder vertraging op het geadviseerde niveau functioneert is voldoende (meer dan 75%). In de basiskwaliteit van Stichting OPO IJmond hanteren we de norm van 80%. Deze norm wordt op slechts 3 scholen gehaald. In 2020 is een procedure verwijzen VO ontwikkeld, zodat voor alle leerlingen op een goed onderbouwde manier het advies VO kan worden gegeven.

Alhoewel het volgen van de leerlingen in het VO na 3 jaar al een tijd verplicht is, analyseren niet alle scholen deze gegevens. Veelal omdat de school de gegevens niet ontving vanuit het VO. De toegang tot deze gegevens is nu mogelijk via het leerlingvolgsysteem en vanaf 2021 is de analyse opgenomen in de PDCA-cyclus (plan, do, check, act) van de school.

*Veiligheidsmonitor*

School	2019	2020
	norm 3.2	norm 3.2
Boekanier	3.4	3.3
Bosbeekschool	3.5	3.5
Brederode Dalton	3.4	x
Jan Campert	3.4	3.4
Kariboe	3.5	3.4
Kompas	3.6	3.5
Kraaienest	3.5	3.2
Marel	3.4	3.4
Pionier	3.4	3.4
Pleiaden	3.5	3.5
Sterrekijker	3.8	3.7
Vliegende Hollander	3.5	3.4
Vuurtoren	3.5	3.5
Zeester	3.8	x
Zevenhoeven	3.6	3.5
Zilvermeeuw	3.6	3.5

In januari is de veiligheidsmonitor via WMK (Werken met Kwaliteit, een webbased kwaliteitsinstrument) afgenomen. Op De Brederode Dalton en De Zeester was de afname in maart gepland, maar door de sluiting van de scholen in de lockdown, is het niet gelukt om de leerlingen te bevragen. De scholen hebben de resultaten geanalyseerd en besproken met de intern begeleider en/of het team. Interventies, indien nodig, zijn opgenomen in het jaarplan 2021/2022. Veel scholen hebben aangegeven dat de uitslag van groep 5 niet altijd passend is. Voor de leerlingen zijn de vragen niet altijd duidelijk. De monitoring in groep 5 is niet verplicht en wordt volgend jaar alleen afgenomen in groep 6 t/m 8. De resultaten van de veiligheidsmonitor zijn besproken in het jaarplangesprek met het centraal management in maart 2020.

*Tevredenheidsspeilingen*

	leraar	leraar
School	2019	2020
Boekanier	3.1	2.97
Bosbeekschool	3.4	3.4
Brederode Dalton	3.2	3.4
Jan Campert	3.2	3.2
Kariboe	3.1	3.5
Kompas	3.2	3.3
Kraaienest	3.1	3.4
Marel	3.4	3.1
Pionier	3.4	3.3
Pleiaden	3.0	3.2
Sterrekijker	3.4	3.0
Vliegende Hollander	3.1	3.2
Vuurtoren	2.9	3.0
Zeester	3.4	3.4
Zevenhoeven	3.6	3.6
Zilvermeeuw	3.2	3.2 *
	norm 3	norm 3

In april 2020 is de tevredenheidspeiling leerkrachten en onderwijsassistenten afgenomen via WMK. De vragenlijst is vooraf kritisch bekeken en aangepast door de werkgroep Onderwijs en Kwaliteit en geaccordeerd door de bestuurder. De basis is gelijk aan de vragenlijst Leraren compact die afgenomen is in 2019. De resultaten van de vragenlijsten zijn intern besproken met het team, interventies n.a.v. de peiling zijn opgenomen in de jaarplannen van de school. De resultaten zijn ook besproken in het jaarplangesprek tussen directeur en centraal management.

#### 2.4.2. Ontwikkelingen Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)

Naast het bijhouden van ingerichte procedures en het opstellen van AVG-documenten is het privacybewustzijn van de medewerkers toegenomen. Nieuwe medewerkers krijgen scholing, die past bij hun functie.

In 2020 is een onderzoek uitgevoerd door de Functionaris Gegevensbescherming naar de stand van zaken met betrekking tot de AVG uitvoering en competenties. Dit onderzoek is afgenomen bij de directeuren van de stichting. Dit heeft geleid tot een aantal prioriteiten, die in het AVG-jaarplan 2021 zijn opgenomen. Ook is een datalekmeldprocedure ontwikkeld die in 2021 zal worden geïmplementeerd.

Meervoudige authenticatie is succesvol in Office365 op kleine schaal uitgetest waardoor deze vorm van identificeren verder uitgerold kon worden over directeuren, intern begeleiders en overige medewerkers. Dit om nog meer veiligheid te bewerkstelligen in het gebruik van persoonsgegevens binnen de stichting.

#### 2.4.3. Ontwikkelingen ICT

In 2020 heeft er een inventarisatie plaatsgevonden van alle ICT apparatuur van Stichting OPO IJmond. In een overzicht is beschreven wanneer welke apparatuur vervangen mag worden en welke implicaties dit heeft voor de meerjarenbegroting.

Corona heeft een stempel gedrukt op het ICT-gebruik van alle scholen en de stichting. Niet alleen zijn de competenties van alle medewerkers sterk toegenomen, maar heeft het digitale thuisonderwijs en online vergaderen een grote vlucht genomen.

Door de subsidie onderwijsachterstanden heeft de stichting 171 laptops ontvangen. Deze zijn beschikbaar gesteld aan de scholen. Directeuren en intern begeleiders hebben hierdoor een veilige werkplek. De overige laptops zijn ingezet bij het realiseren van onderwijs op afstand.

Het beleidsplan ICT en Onderwijs 2020-2022 is goedgekeurd en vormt de basis voor het ICT-netwerk. Binnen dit netwerk wordt besproken hoe de doelen gerealiseerd kunnen worden.



## 2.5. Inspectie

Op 24 november 2020 heeft de inspectie een compacte variant van het vierjaarlijks onderzoek uitgevoerd. Op basis van een analyse van de beschikbare informatie is het onderzoek beperkt tot een prestatieanalyse en een gesprek met het bestuur. Tijdens het gesprek is toegelicht hoe de onderwijskwaliteit op de scholen wordt gevolgd en indien nodig wordt verbeterd. Verder is gesproken over hoe het bestuur de afgelopen periode heeft ervaren en hoe het verzorgen van afstandsonderwijs en de (gedeeltelijke) terugkeer van de leerlingen is gegaan.

Tijdens het onderzoek heeft de inspecteur samen met het bestuur geconcludeerd dat er geen indicaties van risico's zijn bij het bestuur en de onderliggende scholen die een regulier vierjaarlijks onderzoek in het schooljaar 2020/2021 noodzakelijk maken. Het regulier vierjaarlijks onderzoek zal daarom op een later tijdstip plaatsvinden. Inspectie en bestuur hebben eveneens geconcludeerd dat op één van de scholen risico's bestaan. Dit betreft basisschool Brederode Dalton (15FX). Het bestuur heeft deze risico's al in kaart gebracht en afspraken gemaakt over verbeteringen. Ook monitort het bestuur de ontwikkelingen. We hebben afgesproken dat het bestuur de inspectie informeert over de verbeteringen uiterlijk in april 2021.

Verder heeft de inspectie een aantal thema onderzoeken uitgevoerd. Op De Kariboe het thema-onderzoek Ruimte in Meesterschap. Gesprekken over het thema Kwaliteitsverbetering en de leerlingpopulatie zijn gevoerd op De Bosbeekschool, Brederode Dalton, Jan Campert, Sterrekijker, Pionier en De Zeester. De resultaten van dit gesprek worden opgenomen in de staat van het onderwijs, scholen krijgen geen verslag van dit gesprek.

## 2.6. Passend onderwijs

In 2020 is vooral veel tijd gegaan naar het organiseren van het onderwijs op afstand en de heropening van de scholen. Tijdens deze periode is er extra aandacht gegaan naar leerlingen in een kwetsbare positie. Zoals leerlingen met een onveilige thuissituatie, leerlingen in een lage sociaaleconomische thuissituatie, leerlingen die extra instructie nodig hebben en leerlingen die door een andere thuistaal minder ondersteuning hebben ontvangen. Het sluiten van de scholen heeft kansongelijkheid zichtbaarder gemaakt en de ongelijke thuissituatie heeft verschillen vergroot. Om de basisvaardigheden van juist de kwetsbare leerlingen te versterken hebben 11 scholen de subsidie Inhaal- en ondersteuningsprogramma's aangevraagd en gekregen. De subsidies worden ingezet om leerlingen die dat het meest nodig hebben, extra instructie en verwerking te bieden. De uitvoering van de inhaal- en ondersteuningsprogramma's zijn in de tweede lockdown veelal stopgezet en na de heropening van de scholen weer opgepakt.

## 2.7. Personeel en professionalisering

### 2.7.1. Jaardoelen HR 2020

Voor 2020 stonden er 3 grote doelen op de HRM agenda. Al deze doelen zijn opgepakt, uitgewerkt en geïmplementeerd in de organisatie.

De genoemde doelen betreffen de volgende onderwerpen:

- Het actualiseren van het functiehandboek.
- Ontwikkelen functionering en beoordelingsformulieren en competentieprofielen voor alle functies binnen Stichting OPO IJmond.
- Het ontwikkelen, vaststellen en implementeren van het functieprofiel directeur IKC.

#### *Actualiseren functiehandboek*

Conform het onderhandelingsakkoord van de CAO-PO 2019-2020 heeft Stichting OPO IJmond het functiegebouw geactualiseerd met ingang van 1 augustus 2020. De functieprofielen zijn gegroepeerd in drie functiegroepen: directie, onderwijzend personeel en onderwijsondersteunend personeel. De functieprofielen vormen de basis waarop benoemingen kunnen plaatsvinden. Opgenomen zijn functies waarmee de scholen en het bestuurskantoor ingericht kunnen worden. Door de invoering van het functiehandboek voldoet Stichting OPO IJmond aan de CAO. De functies die zijn opgenomen in het functiehandboek zijn FUWA gewaardeerd door een externe, gecertificeerde adviseur van VOS/ABB of zijn voorbeeldfuncties die door de PO-Raad beschikbaar zijn gesteld. Onderstaande tabel geeft weer welke functies zijn geactualiseerd.

Functie	Schaal	Status	Waardering
Directie			
Schoolleider	11	Niet gewijzigd	
Directeur	D12	Nieuw profiel	FUWA/VOSABB
IKC-directeur	D13	Nieuw profiel	FUWA/VOSABB
Onderwijzend Personeel (OP)	Schaal	Status en waardering	
Leerkracht	L10	Nieuw profiel	Voorbeeldfunctie PO-Raad
Leerkracht	L11	Nieuw profiel	Voorbeeldfunctie PO-Raad
Intern begeleider	L11	Nieuw profiel	FUWA VOSABB
Schoolopleider	L11	Nieuw profiel	FUWA VOSABB
Onderwijsondersteunend Personeel (OOP)	Schaal	Status en waardering	
Onderwijsassistent A	4	Nieuw profiel	Voorbeeldfunctie PO- Raad
Onderwijsassistent B	5	Nieuw profiel	Voorbeeldfunctie PO- Raad
Administratief medewerker	4	Nieuw profiel	FUWA VOSABB
Conciërge	3	Nieuw profiel	Voorbeeldfunctie PO- Raad
Onderwijsondersteunend Personeel (OOP) Bestuurskantoor	Schaal	Status en waardering	
Clusterdirecteur	13	Niet gewijzigd	
Hoofd HRM	12	Niet gewijzigd	
HRM-Adviseur	11	Nieuw profiel	FUWA VOSABB
Senior medewerker PSA	8	Niet gewijzigd	
Financial controller	11	Nieuw profiel	FUWA VOSABB
Medewerker financiële administratie	8	Nieuw profiel	FUWA VOSABB
Beleidsmedewerker ABJZ en Kwaliteitszorg	12	Niet gewijzigd	
Bovenschools ICT- coördinator	10	Nieuw profiel	FUWA VOSABB
Bestuurssecetaresse	8	Niet gewijzigd	

#### *Actualiseren gesprekkencyclus OPO IJmond*

De functionerings- en beoordelingsformulieren voor onderwijzend als onderwijsondersteunend personeel zijn herontwikkeld en geïmplementeerd in de organisatie. Dit is een verdere ontwikkeling in de basiskwaliteit personeel. Daarnaast zijn er ook per functie competentieprofielen ontwikkeld zodat we goed de ontwikkeling van medewerkers kunnen volgen en kunnen anticiperen op ambities.

#### *Werving directeur IKC De Marel*

Het functieprofiel IKC-directeur D13 is ontwikkeld in samenspraak met het centraal management en de klankbordgroep personeel en is ingestemd door de PGMR. Het betreft een nieuw profiel binnen Stichting OPO IJmond passend bij de strategische koers. De IKC-directeur geeft integraal leiding aan een kindcentrum van zowel onderwijs als kinderopvang en is verantwoordelijk voor het onderwijs, de bedrijfsvoering en een doorlopende pedagogische lijn van 0 tot 13-jarigen van het kindcentrum. De eerste IKC directeur is aangenomen voor Kindcentrum De Marel.

### 2.7.2. Overige personele thema's

#### *Professionele cultuur*

In 2019 is een start gemaakt met een MD-traject (management development) professionele cultuur voor de directeuren en het centraal management. Dit MD-traject hebben de directeuren en het centraal management in 2020 afgerond met een eindpresentatie. Professionele cultuur is een belangrijke pijler binnen Stichting OPO IJmond en 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 heeft de directeuren handvatten gegeven om de professionele cultuur te versterken op de eigen school zodat vanuit een professionele houding gewerkt wordt aan de versterking van de onderwijskwaliteit.

Om de professionele cultuur te blijven borgen in het directeurenteam komt dit onderwerp 4 keer per jaar aan de orde in het directieoverleg. Tijdens dit directieoverleg wordt er gespard, gereflecteerd en is er aan aandacht voor elkaar. Elke directeur brengt per jaar één onderwerp in zodat iedereen een keer aanbod komt.

#### *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 werkdrukkiddelen 2020</b>	
<b>Inzet middelen</b>	<b>Percentage</b>
Inzet personeel	88%
Inzet materieel	12%

88% van de middelen wordt per 1 augustus 2020 ingezet op personeel. Functies die veel ingezet worden ter verlaging van de werkdruk zijn die van leerkracht, vakdocent gym, onderwijsassistent, conciërge en administratief medewerker.

12% wordt besteed aan materiële middelen zoals ICT, lesmethodes, muzieklessen en tussenschoolse opvang.

## 2.8. 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 zijn voor een groot deel uitbesteed aan OCS Maatschappelijk vastgoed BV. Vanaf medio november 2019 is begonnen met een geleidelijke overdracht van de werkzaamheden waarna de werkzaamheden vanaf begin 2020 zijn overgenomen. Vanaf november 2020 is naast de onderhoudscoördinatie ook de coördinatie van de verhuur uitbesteed aan OCS, met uitzondering van de facturatie.

Begin 2019 heeft Radar de meerjarenonderhoudsplannen van de scholen geactualiseerd. Deze plannen vormen de basis voor het uit te voeren onderhoud. Voor de uitvoering van het in 2020 geplande onderhoud is opnieuw een afweging gemaakt of de werkzaamheden noodzakelijk zijn en of er bijvoorbeeld conform het IHP (integrale huisvestingsplan) plannen zoals nieuwbouw verwacht worden.

In het derde kwartaal van 2020 hebben de overleggen tussen de schooldirecteuren en onderhoudscoördinator plaats gevonden waarin de onderhoudswerkzaamheden voor 2021 zijn besproken. Op basis van deze ronde, overleggen en ontwikkeling van de IHP's van de gemeentes zijn de onderhoudsplannen waar nodig bijgesteld.

Fase 2 van de aanpassing van De Pionier zijn in 2020 uitgevoerd. Voor de in 2019 uitgevoerde 1e fase is € 150.000 van de beschikbare onderhoudsmiddelen uit 2020 ingezet.

De voorbereidingsfase inclusief de aanbesteding van de uitbreiding van De Marel is in 2020 afgerond, eind december is door de aannemer gestart met de eerste werkzaamheden. Oplevering wordt verwacht in de meivakantie van 2021.

De gemeente Beverwijk is in overleg met de stakeholders gestart met de ontwikkeling van een stedenbouwkundig plan voor ontwikkeling woningbouw in de Velst. De Zevenhoeven maakt onderdeel uit van dit gebied en wordt betrokken in de planvorming. Er vinden periodiek overleggen plaats waarin de eisen en de wensen voor de school worden besproken. De Zevenhoeven staat in het IHP opgenomen in 2027.

In de gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen zijn de trajecten ten aanzien van bijstellingen van het IHP in 2020 uitgewerkt en vastgesteld.

In 2020 is een opzet gemaakt voor de definiëring van indicatoren basiskwaliteit van de onderwijshuisvesting van de scholen van Stichting OPO IJmond. Deze zullen 2021 worden vastgesteld waarna hierop gestuurd en periodiek gerapporteerd zal worden.

Door corona is extra aandacht uitgegaan naar de ventilatievoorzieningen binnen het onderwijs. Mede op verzoek van het LCVS (Landelijk Coördinatieteam Ventilatie op Scholen) zijn op alle scholen van Stichting OPO IJmond metingen uitgevoerd waarin gedurende een volledige schooldag elk uur de CO2 waarde is geregistreerd van minimaal 2 lokalen per locatie. Uit de metingen kwam naar voren dat op een incidentele meting na de CO2 waardes binnen de grenswaardes bleven en er dus voldoende kan worden geventileerd. Voor de locaties waar de metingen boven de grenswaarde kwamen zijn maatregelen getroffen.

## 2.9. Financieel beleid

### 2.9.1. Treasury

Het treasurystatuut van Stichting OPO IJmond is gebaseerd op de regeling “Beleggen en belenen voor het onderwijs” van het Ministerie. In deze regeling 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. Stichting OPO IJmond voert een zeer terughoudend financieringsbeleid. Er wordt gebruik gemaakt van een spaarrekening en de tegoeden op de rekeningen zijn direct opeisbaar. Alle rekeningen-courant saldi zijn ondergebracht bij de Rabobank. In het afgelopen jaar zijn geen geldleningen afgesloten of beleggingen gedaan.

Inmiddels brengen banken voor het aanhouden van saldi bij de bank rentekosten (negatieve spaarrente) in rekening in plaats van een rentevergoeding. Dit is een gevolg van een aanhoudende negatieve marktrente. Indien deze ontwikkeling blijft voortduren zal onderzocht worden of schatkistbankieren een mogelijkheid kan zijn om rentekosten te voorkomen of zo veel mogelijk te beperken. Schatkistbankieren is bedoeld voor instellingen die een wettelijke of publieke taak uitvoeren en hiervoor gelden van het Rijk ontvangen. Dit houdt in dat zij de publieke gelden aanhouden bij het ministerie van Financiën in plaats van bij een commerciële bank. Onderwijsinstellingen kunnen op vrijwillige basis kiezen voor deelname aan het schatkistbankieren.

### 2.9.2. Allocatie middelen

Het allocatiebeleid van Stichting OPO IJmond wordt in het bestuursformatieplan nader toegelicht en richt zich met name op de personele inzet (formatie). Stichting OPO IJmond hanteert een verdeelsystematiek dat gebaseerd is op personele normen voor een modelschool, waarbij de formatie in afzonderlijke plannen van inzet per school worden uitgewerkt. 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 het afgelopen jaar samen met de scholen de middelen voor investeringen en materiële lasten verdeeld waarbij het nut en de noodzaak alsmede prioriteit zijn afgewogen.

### 2.9.3. 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 oktober telling 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 2020-2021 bedraagt het bedrag € 578. Voor schooljaar 2021-2022 is het bedrag verhoogd naar € 584.

De onderwijsachterstandsmiddelen zijn conform de beschikking verdeeld over de scholen. Er heeft binnen Stichting OPO IJmond geen herverdeling van de middelen plaatsgevonden. De volgende scholen hebben in 2020 achterstandsmiddelen ontvangen:

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

#### 2.9.4. Prestatiebox

Gedurende de afgelopen jaren heeft de Stichting OPO IJmond middelen ontvangen uit de zogenaamde prestatiebox. Het ontvangen bedrag in 2020 bedraagt € 672.598. Deze bekostiging is bedoeld voor:

- a. Talentontwikkeling door uitdagend onderwijs
- b. Een brede aanpak voor duurzame onderwijsverbetering
- c. Professionele scholen
- d. Doorgaande ontwikkellijnen

De ontvangen gelden zijn in 2020 overeenkomstig genoemde doelen besteed.

Met ingang van het schooljaar 2021-2022 wordt de prestatiebox beëindigd. Het budget wordt herverdeeld over verschillende posten. Het bedrag per leerling voor de prestatiebox wordt vervangen door een bedrag per leerling voor professionalisering en begeleiding startende leraren en schoolleiders met ingang van schooljaar 2021-2022. Daarnaast is het bedrag per leerling voor personeel en arbeidsmarktbeleid verhoogd met een bedrag per leerling doordat een deel van de prestatieboxmiddelen aan de lumpsum is toegevoegd.

### 2.10. Risico's en risicobeheersing

#### 2.10.1. Intern risicobeheersingssysteem

Stichting OPO IJmond heeft een ontwikkeltraject ingezet waarbij één van de doelstellingen is om het voorspellend vermogen van de organisatie te vergroten en te verbeteren. Dit vermogen is van essentieel belang om goed te kunnen begroten en financiële risico's te kunnen beheersen.

Om dat te bereiken is een eerste, belangrijke, stap gezet door de financiële administratie vanaf 2021 in eigen beheer te gaan voeren. De administratie was in 2020 uitbesteed aan het extern onderwijsadministratiekantoor Dyade. Dat bracht een aantal beperkingen met zich mee zoals ten aanzien van een vrije keuzemogelijkheid met betrekking tot de informatiesystemen, de inrichting, de gewenste functionaliteiten en dergelijke. Bovendien had de externe accountant kritische kanttekeningen gemaakt over de kwaliteit van de interne organisatie van het administratiekantoor.

In 2020 is het systeem van risicobeheersing van stichting OPO IJmond, mede in het licht van het voorgaande, in een aantal sessies geëvalueerd met het college van bestuur en raad van toezicht. Het systeem van risicomangement en –beheersing wordt als denkmodel zinvol beschouwd. Bijvoorbeeld voor het vergroten van het bewustzijn ten aanzien van mogelijke risico's maar ook mogelijke kansen die er zijn. Ook kan risicomangement helpen bij de vraag of en zo ja welke beheersmaatregelen getroffen kunnen worden. Met name het (meer) denken in kansen werd bij de evaluatie als een belangrijk aandachtspunt gezien dat verdere uitwerking vraagt en nu in de huidige opzet van het risicomangement nog niet optimaal uit de verf komt.

Uit de evaluatie bleek ook dat de (meer)waarde van het systeem van risicobeheersing als rekenmodel waarbij risico's worden uitgedrukt in bedragen (door de kans dat een risico optreedt te vermenigvuldigen met de geschatte impact) pas effectief is als het voorspellend vermogen van de organisatie toeneemt.

Door de risico's uit te drukken in gespecificeerde bedragen, kan er een vorm schijnzekerheid ontstaan. Het subjectieve karakter van de inschattingen van (volledigheid van) risico's, de kans dat een risico daadwerkelijk optreedt en de impact, maakt de uitkomst per definitie voor discussie vatbaar. Uiteraard wordt er naar gestreefd om de risico-inschattingen zo objectief mogelijk te laten plaatsvinden, bijvoorbeeld door meerdere functies erbij te betrekken. Dat neemt echter niet weg dat een bepaalde mate van subjectiviteit onvermijdelijk is.

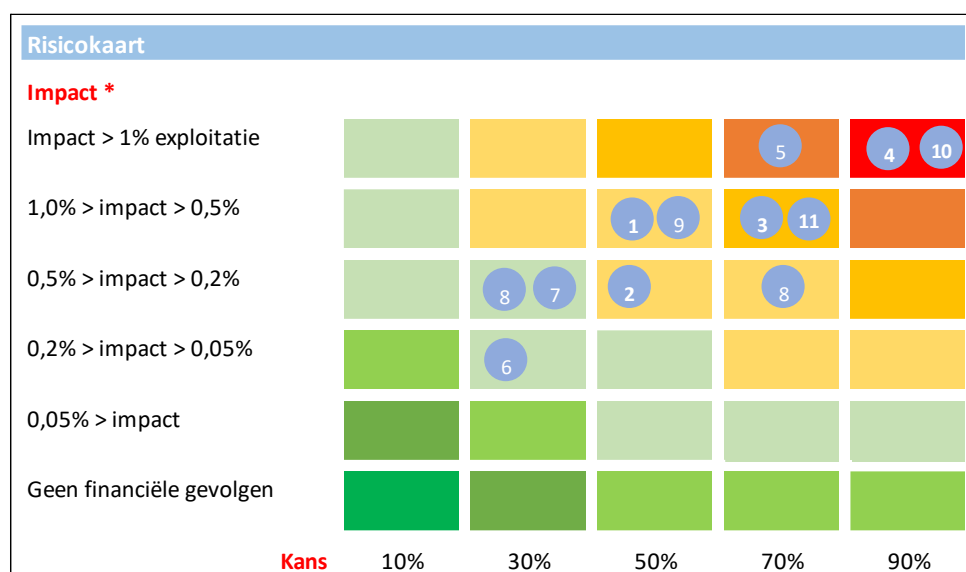
Stichting OPO IJmond is zich bewust van dergelijke beperkingen en hanteert het risicomanagement in deze fase van ontwikkeling vooral als denkmodel en hulpmiddel om met verschillende stakeholders daarover in gesprek te kunnen gaan. Een voorbeeld daarvan is het actuele thema van de eigen vermogens van onderwijsinstellingen en de vraag welke niveau passend is.

Passend in de zin dat het vermogen zowel voldoende is om tegenvallers te kunnen opvangen en ook weer niet zo hoog dat middelen onnodig opgespaard worden en dit ten koste gaat van de uitvoering.

### 2.10.2. Belangrijkste risico's

In de vorige paragraaf is de zienswijze van Stichting OPO IJmond ten aanzien van risicobeheersing toegelicht. Stichting OPO IJmond ziet in deze fase van ontwikkeling vooral (meer)waarde in de toepassing van risicomanagement als denkmodel in plaats van als rekenmodel. Dat neemt niet weg dat in sommige gevallen het toch zinvol kan zijn de risico's zo goed mogelijk financieel trachten te kwantificeren, mits men zich van bewust is van de beperkingen van een dergelijke rekenexercitie.

In de risicokaart hierna worden de risico's gerangschikt naar een inschatting van de kans dat een risico optreedt en een inschatting van de financiële gevolgen daarvan<sup>1</sup>. Bij deze systematiek worden de financiële gevolgen uitgedrukt in een percentage van de exploitatie (totaal baten/lasten). In dit geval is gebruik gemaakt van de cijfers van de (op dat moment meest recente) jaarrekening 2019. Het totaalbedrag van de risico's uit de risico-analyse van eind 2020 bedraagt € 1.050.000:



<sup>1</sup> Bron: Handboek risicomanagement, Nederlands Adviesbureau Risicomanagement (NAR) en VO-Raad, oktober 2013



De rangschikking in de risicokaart leidt tot de volgende risicobedragen afgerond op € 5.000:

1. Grote fluctuaties in leerlingenaantallen	€ 85.000
2. Financiële gevolgen van arbeidsconflicten	€ 40.000
3. Instabiliteit in de bekostiging	€ 55.000
4. Onvolledige indexatie van de bekostiging	€ 205.000
5. Lerarentekort	€ 160.000
6. Bovenformatief personeel (functie onderwijsassistenten)	€ 10.000
7. Kwetsbaar imago	€ 25.000
8. Uitbreiding ruimte bij groeischolen die niet vergoed wordt	€ 25.000
9. Ziekteverzuim	€ 120.000
10. Onderhoud schoolgebouwen	€ 205.000
11. Snellere veroudering investeringen	<u>€ 120.000</u>
	€ 1.050.000

De risico-inschatting is eind 2020 geactualiseerd, beperkt tot een top-10 en gerangschikt naar de volgende categorieën (conform de indeling van de Commissie Don):

- Grote fluctuaties in leerlingenaantallen
- Financiële gevolgen van arbeidsconflicten
- Instabiliteit in de bekostiging
- Onvolledige indexatie van de bekostiging
- Restrisico's

#### Ad 1. Grote fluctuaties in leerlingenaantallen

Het risico met betrekking tot (grote) fluctuaties in de leerlingenaantallen is reëel. Een aantal scholen van Stichting OPO IJmond is nog niet helemaal stabiel. Bijvoorbeeld doordat de school nog steeds te kampen heeft met een negatief imago uit het verleden. Daardoor kunnen de gevolgen van een incident (zoals een conflict tussen ouders) groot zijn voor het aantal leerlingen. De personele gevolgen (bovenformatief personeel) worden overigens als beperkt ingeschat vanwege de huidige arbeidsmarkt met een lerarentekort.

#### Ad 2. Financiële gevolgen van arbeidsconflicten

Niet alle financiële gevolgen bij uitdiensttredingen zijn letterlijk het gevolg van een (ernstig) conflict. Bovendien wordt nu beter gestuurd op een correcte dossiervorming en onderbouwing. Dat neemt niet weg dat kosten van uitstroom een reëel risico zijn. Hierbij kan gedacht worden aan kosten voor outplacement, transitievergoedingen, juridische kosten e.d. waardoor de begrote kosten in de begroting voor flankerend beleid desondanks kunnen worden overschreden.

#### Ad 3. Instabiliteit in de bekostiging

De bekostiging van het primair onderwijs is inherent complex en de berichtgeving over bijstellingen is niet altijd tijdig en/of helder. Daarmee is het begroten van de bekostiging ook lastig en moet een aantal onzekerheden worden ingeschat. De fluctuaties in de afgelopen jaren bevestigen dat dit een reëel risico is. Overigens kan het ook voorkomen dat de bekostiging gunstiger uitvalt dan ingeschat maar meestal zijn die extra middelen dan bestemd voor een specifieke doelstelling en derhalve niet (geheel) vrij besteedbaar.

#### Ad 4. Onvolledige indexatie in de bekostiging

Uit diverse onderzoeken (van onder meer de PO Raad, Mc Kinsey & Partners) blijkt dat de bekostiging van het primair onderwijs slechts voldoende is om de normen van de basiskwaliteit te halen. Er is (te) weinig ruimte om invulling te geven aan de eigen ambities van schoolbesturen of te kunnen voldoen aan de verwachtingen van de maatschappij en politiek. Door niet de kosten van alle ontwikkelingen te vergoeden, is er eigenlijk sprake van “stille bezuinigingen”.

#### Ad 5. Restriscio

Het lerarentekort wordt ingeschat als een reëel risico (nummer 5 in de risicokaart). Indien het niet lukt om de vaste formatie in te vullen of op tijd vaste vervanging te vinden bij uitdiensttredingen, moeten extra kosten worden gemaakt zoals voor inhuur van externe leerkrachten en/of selectie en werving. De coronacrisis kan er bovendien toe leiden dat dit risico een grotere impact heeft dan onder gewone omstandigheden

Stichting OPO IJmond zet ook onderwijsassistenten in die bekostigd worden met bijdragen van het samenwerkingsverband. De verwachting is dat de bijdrage hiervoor in de komende jaren verlaagd gaan worden. Het risico bestaat dat hierdoor bovenformatief personeel ontstaat omdat in de regio aan deze functie geen tekort is (nummer 6 in de risicokaart). Met beleid probeert Stichting OPO IJmond dit risico te beperken zoals het werken met tijdelijke contracten

Er is nog een aantal scholen van Stichting OPO IJmond met een kwetsbaar imago zoals uit ervaringen uit het verleden blijkt. Zoals hiervoor vermeld kan dat gevolgen hebben voor het aantal leerlingen maar kan er ook sprake zijn van extra kosten voor communicatie, herstel van vertrouwen etc. (nummer 7 in de risicokaart). De coronacrisis kan hier bovendien een extra risico inhouden omdat bijvoorbeeld het uitvallen van lessen bij een kwetsbaar imago schadelijker kan zijn dan in het geval het imago van de school tegen een stootje kan.

Bij groei van een school heeft de school recht op uitbreiding die door de gemeente wordt bekostigd. Het risico is dat een school (net) niet de normaantallen haalt maar toch de uitbreiding nodig heeft (nummer 8 in de risicokaart). In dat geval moeten kosten gemaakt worden die niet vergoed worden. Dit is met name een risico als er veel groeischolelen zijn.

Stichting OPO IJmond stuurt actief op het beheersen van het ziekteverzuim. Dat neemt niet weg dat het risico op de loer ligt/blijft liggen (nummer 9 in de risicokaart). Zaken zoals de ervaren hoge werkdruk, oorzaken buiten de werkgever, de onzekerheid van de corona-maatregelen e.d. hebben een impact die niet altijd goed te beïnvloeden is.

Het onderhoud aan de schoolgebouwen is een risico dat verschillende facetten omvat. Enerzijds is het de vraag of de getroffen voorziening groot onderhoud toereikend is: het beleid van Stichting OPO IJmond is sober en doelmatig en de beschikbare middelen zijn taakstellend. Dat betekent dat er geen tot beperkte ruimte is voor “extra” uitgaven. Bovendien moeten de gebouwen goed onderhouden worden, ook al is een ruimte niet optimaal gevuld/bezet. Een ander aspect betreft de verslaggevingsregels. Bij een verscherpte toepassing van de regels (tot nu toe werd de huidige in het onderwijs gebruikelijke toepassing gedoogd) zal mogelijk een veel hogere voorziening nodig zijn. Hoewel de precieze financiële gevolgen niet bekend zijn, schat de PO-Raad in dat deze substantieel zijn (nummer 10 in de risicokaart).

De snelle ontwikkelingen kunnen ertoe leiden dat investeringen minder lang mee gaan dan in eerste instantie ingeschat. Een voorbeeld is de ICT: hoewel hardware in technische zin nog niet vervangen hoeven te worden, kan het zijn dat toch vervanging wenselijk is om up to date te blijven. Bij vervanging zou dan de resterende boekwaarde alsnog afgeboekt moeten worden en tot een verliespost leiden (risico 11 in de risicokaart).

### 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 2.3 (jaardoel 2). In de prognose is uitgegaan van een krimp van 2% per jaar.

	Realisatie 2019	Realisatie 2020	Prognose 2021	Prognose 2022	Prognose 2023
Aantal leerlingen per 1-10	3.295	3.196	3.130	3.068	3.008

##### 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 2019	Realisatie 2020	Prognose 2021	Prognose 2022	Prognose 2023
Bestuur / management	27,8	25,4	24,9	24,7	24,3
Onderwijzend personeel	178,2	184,7	181,0	177,4	170,4
Ondersteunend personeel	33,8	33,7	33,0	32,4	31,1

## 3.1.3. Staat van baten en lasten en balans

*Staat van baten en lasten (in meerjarenperspectief)*

	Realisatie 2019	Begroting 2020	Realisatie 2020	Afwijking 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
<b>BATEN</b>							
Rijksbijdragen	21.768	20.822	22.005	-1.183	21.580	21.016	20.591
Overige overheidsbijdragen	20	11	75	-64	10	10	10
Overige baten	751	601	958	-357	535	600	600
<b>TOTAAL BATEN</b>	<b>22.539</b>	<b>21.434</b>	<b>23.038</b>	<b>-1.604</b>	<b>22.125</b>	<b>21.626</b>	<b>21.201</b>
<b>LASTEN</b>							
Personeelslasten	17.182	17.327	18.704	-1.377	17.846	17.355	16.941
Afschrijvingen	704	604	605	-1	554	546	535
Huisvestingslasten	1.655	1.559	1.674	-115	1.700	1.700	1.700
Overige materiele lasten	1.181	1.379	954	425	1.232	1.230	1.230
Leermiddelen	622	565	708	-143	793	795	795
<b>TOTAAL LASTEN</b>	<b>21.344</b>	<b>21.434</b>	<b>22.645</b>	<b>-1.211</b>	<b>22.125</b>	<b>21.626</b>	<b>21.201</b>
<b>SALDO</b>							
Saldo baten en lasten	1.195	-	393	-393	-	-	-
Saldo financiële baten en lasten	-	-	-5	5	-	-	-
<b>TOTAAL RESULTAAT</b>	<b>1.195</b>	<b>-</b>	<b>388</b>	<b>-388</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

	Begroting 2020	Jaarprognose Najaarsnota 2020	Realisatie 2020	Afwijking 2020
<b>BATEN</b>				
Rijksbijdragen	20.822	21.704	22.005	-301
Overige overheidsbijdragen	11	20	75	-55
Overige baten	601	848	958	-110
<b>TOTAAL BATEN</b>	<b>21.434</b>	<b>22.572</b>	<b>23.038</b>	<b>-466</b>
<b>LASTEN</b>				
Personeelslasten	17.327	19.059	18.704	355
Afschrijvingen	604	604	605	-1
Huisvestingslasten	1.559	1.709	1.674	35
Overige materiele lasten	1.379	1.243	954	289
Leermiddelen	565	640	708	-68
<b>TOTAAL LASTEN</b>	<b>21.434</b>	<b>23.255</b>	<b>22.645</b>	<b>610</b>
<b>SALDO</b>				
Saldo baten en lasten	-	-683	393	-1.076
Saldo financiële baten en lasten	-	-	-5	5
<b>TOTAAL RESULTAAT</b>	<b>-</b>	<b>-683</b>	<b>388</b>	<b>-1.071</b>

*Toelichting resultaat 2020 t.o.v. begroting/najaarsnota 2020*

In het bestuursverslag najaar 2020 (najaarsnota) zijn de belangrijkste afwijkingen ten opzichte van de begroting toegelicht. De belangrijkste daarvan betrof de stijging van de loonkosten en de compensatie daarvan in de rijksbijdrage: op 11 december 2019 hebben de PO-raad en de vakbonden een onderhandelaarsakkoord afgesloten voor het primair onderwijs waarin onder andere een loonsverhoging van 4,5 % per 1 januari 2020 werd afgesproken. De begroting 2020 was op dat moment echter al gereed. De verhoging van de personele lasten en de te verwachten compensatie daarvan kon daarom niet meer verwerkt worden in de begroting 2020. Bovendien bleek eind 2019 dat de compensatie reeds in de rijksbijdrage van 2019 werd uitgekeerd en verantwoord moest worden in de jaarrekening 2019 terwijl de stijging van de loonkosten in 2020 plaats zou vinden. Daardoor werd in de najaarsnota een tekort van € 683.000 geprognosticeerd ten opzichte van de begroting.

Het gerealiseerde jaarresultaat van 2020 van € 388.000 positief wijkt echter sterk af van de genoemde prognose van € 683.000 negatief. Een algemene oorzaak betreft de gebrekkige informatievoorziening vanuit de uitbestede financiële administratie bij het administratiekantoor. Het administratiekantoor had forse achterstanden in het bijwerken van de administratie en had een aantal baten budgettair neutraal verwerkt in de administratie terwijl deze een positief effect blijken te hebben. Dit is ook door onszelf laat gesignaleerd waarbij de administratie op afstand een extra complicerende factor was.

Niet alle afwijkingen per individuele post hebben per saldo een materieel effect gehad op het resultaat t.o.v. de begroting. Een aantal hogere baten hangt samen met hogere lasten, m.a.w. deze hogere baten zijn ook besteed.

Resultaat jaarrekening 2020	388.000
Resultaat prognose najaarsnota 2020	-683.000
Vershil (positief)	1.071.000
Belangrijkste oorzaken:	
- Hogere baten additionele middelen	
Studieverlof zij-instromers	60.000
Subsidie doorstroom PO-VO	32.000
Inhaalprogramma 2020-2021	79.000
Subsidie studieverlof	22.000
Personeelsgebonden opbrengsten/overheidsbijdragen	149.000
Bijstelling werkdrukmiddelen (per 1 augustus 2020) *	58.000
	<u>400.000</u>
- Hogere baten vergoedingen vervangingsfonds en UWV **	98.000
- Schattingsverschil baten bekostiging	109.000
- Lagere lasten onbestemd/onvoorzien ***	173.000
- Schattingsverschil loonkosten	257.000
- Hogere lasten leermiddelen (vooral digitale leermiddelen t.l.v. exploitatie i.p.v. investeringen)	-68.000
- Overige afwijkingen (per saldo)	102.000
	<u>1.071.000</u>
* De bijstelling wordt meegenomen in de volgende begroting en is daarom in 2020 niet besteed	
** Deze baten vielen hoger uit dan ingeschat, hier is niet tijdig op geanticipeerd als beschikbare ruimte	
*** Deels lopen de uitgaven door in 2021, waardoor in 2020 niet alles besteed is	

*Balans in meerjarig perspectief*

	Realisatie 2019	Realisatie 2020	Begroot 2021	Begroot 2022	Begroot 2023
<b>VASTE ACTIVA</b>					
Materiele vaste activa	3.137.195	2.658.206	2.604.421	2.558.421	2.523.421
<b>TOTAAL VASTE ACTIVA</b>	<b>3.137.195</b>	<b>2.658.206</b>	<b>2.604.421</b>	<b>2.558.421</b>	<b>2.523.421</b>
<b>VLOTTENDE ACTIVA</b>					
Vorderingen	1.256.822	1.513.695	1.500.000	1.500.000	1.500.000
Liquide middelen	3.575.291	4.895.778	4.467.854	4.527.016	4.556.667
<b>TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA</b>	<b>4.832.113</b>	<b>6.409.473</b>	<b>5.967.854</b>	<b>6.027.016</b>	<b>6.056.667</b>
<b>TOTAAL ACTIVA</b>	<b>7.969.308</b>	<b>9.067.679</b>	<b>8.572.275</b>	<b>8.585.437</b>	<b>8.580.088</b>
<b>EIGEN VERMOGEN</b>					
Algemene reserve	3.914.281	4.302.594	4.302.594	4.302.594	4.302.594
Bestemmingsreserve	1.161.574	1.161.574	1.161.574	1.161.574	1.161.574
<b>TOTAAL EIGEN VERMOGEN</b>	<b>5.075.855</b>	<b>5.464.168</b>	<b>5.464.168</b>	<b>5.464.168</b>	<b>5.464.168</b>
Voorzieningen	1.084.624	1.203.674	1.108.107	1.121.269	1.115.920
Kortlopende schulden	1.808.829	2.399.837	2.000.000	2.000.000	2.000.000
<b>TOTAAL PASSIVA</b>	<b>7.969.308</b>	<b>9.067.679</b>	<b>8.572.275</b>	<b>8.585.437</b>	<b>8.580.088</b>

## 3.1.4. Financiële positie

*Kengetallen*

Kengetal	Realisatie 2019	Realisatie 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Signaleringswaarde onderwijsinspectie
Huisvestingsratio	8,35%	7,78%	8,06%	8,23%	8,38%	8,52%	Groter dan 10%
Liquiditeit (Current ratio)	2,67	2,67	2,96	2,99	3,00	3,01	Kleiner dan 0,75
Rentabiliteit	5,51%	1,72%	-	-	-	-	Groter dan +/- 10%
Solvabiliteit 2 (incl. voorzieningen)	77,05%	73,53%	76,67%	76,42%	76,41%	76,42%	Kleiner dan 30%
Weerstandsvermogen (excl. MVA)	8,82%	12,75%	13,25%	13,83%	14,28%	14,69%	-

In dit overzicht is de prognose van de ontwikkeling van het weerstandsvermogen gebaseerd op de meerjarenraming bij de begroting 2021.

*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 in 2020 lager dan de signaleringswaarde van de onderwijsinspectie. Op basis van de meerjarenbegroting is de verwachting dat dit percentage zich zal blijven bewegen rond de 8,5%.

### *Liquiditeit*

*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.

### *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 Stichting OPO IJmond 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. Materiële vaste activa)*

*Definitie : Eigen vermogen minus de materiële 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 tenminste een weerstandvermogen van 8% te hebben.

### *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 voorgaande jaren in samenspraak met de raad van toezicht en de externe accountant.

De Inspectie van het Onderwijs heeft in 2020 een nieuwe formule ontwikkeld voor het berekenen van een signaleringswaarde voor de bovengrens van de reservepositie van de besturen in alle onderwijssectoren. Met dit nieuwe kengetal stijgt het totaalbedrag aan mogelijk bovenmatige reserves in het primair onderwijs in een keer van 2,4% naar 7,9% van de totale baten. De PO-Raad heeft vragen bij de enorme vermeende stijging van de reserves dat veroorzaakt wordt door deze nieuwe signaleringswaarde. Daarom wil de sectororganisatie onderzoeken hoe de berekening van de signaleringswaarde meer recht kan doen aan sectorspecifieke kenmerken.

De inspectie heeft benadrukt dat de nieuwe signaleringswaarde voor het eigen vermogen geen norm is, maar een startpunt voor een gesprek. Een bestuur kan immers goede redenen hebben om tijdelijk meer eigen vermogen aan te houden dan de signaleringswaarde.



Het gevolg van de nieuwe formule is dus dat er bij alle schoolbesturen in het primair onderwijs veel eerder sprake zal zijn van mogelijk bovenmatige reserves ten opzichte van eerdere signaleringswaarden. Dat blijkt ook voor Stichting OPO IJmond zo uit te pakken. Op basis van de hiervoor genoemde normpercentage lag het eigen vermogen in 2019 rond de waarde die noodzakelijk en gewenst werd geacht, terwijl op basis van de nieuwe formule van de Inspectie het eigen vermogen hoger zou zijn dan de norm van de nieuwe signaleringswaarde.

Volgens beide normen kan geconstateerd worden dat het financieel beleid van Stichting OPO IJmond van afgelopen jaren ertoe heeft geleid dat het weerstandsvermogen weer op een gezond niveau is gekomen. In de komende periode zal, mede aan de hand van de risico-analyse, nagegaan worden hoe de nieuwe signaleringswaarde van de inspectie geïnterpreteerd moet worden in de specifieke situatie van Stichting OPO IJmond.

## BIJLAGE 1 Overzicht scholen

Naam school	Adres	Naam schoolleider/directeur
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. R. Rövekamp (ad interim directeur vanaf 10-08-2020)
Obs Jan Campertschool	Driehuizerkerkweg 34 1985 EL Driehuis	Dhr. J. Walda
SBO De Boekanier	Willemsbeekweg 80 1971 GZ IJmuiden	Mw. J v. Poecke (tot 30-10-2020) Gejo Griffioen (ad interim directeur vanaf 1-11-2020)
Obs De Pleiaden	Pleiadenplantsoen 63 1973 BS IJmuiden	Dhr. L. Warren
Obs De Vliegende Hollander	Casembrootstraat 58 1972 CC IJmuiden	Mw. K. Meijer
Obs De Vuurtoren	Heerenduinweg 45 1971 JA IJmuiden Koningsplein 1 1975 DR IJmuiden	Dhr. J. v. Bemmelen (ad interim directeur)
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. B. Dik
Obs De Kariboe	Rameaustraat 6 1962 CA Heemskerk	Mw. B. Dik
Obs De Sterrekijker	Van der Hoopstraat 54 1945 TT Beverwijk	Mw. T. v. Iterson
Obs De Zeester	Pieter Cheeuwenlaan 6 1948 DD Beverwijk	Dhr. M. v. Leeuwen
obs Het Kompas	Drechtstraat 9 1946 AZ Beverwijk	Mw. I. de Mari
obs 't Kraaienest	Laan van Blois 193 1943 MH Beverwijk	Mw. J Ouwkerk (tot 1-6-2020) Mw. A. v.d. Eng (per 1-6-2020)

## BIJLAGE 2 Jaarverslag Raad van Toezicht

Het behoeft geen nadere uitleg als we schrijven dat het Covid-19 virus helaas ook ons onderwijs op alle fronten heeft geraakt en de boventoon heeft gevoerd in wat wel en wat niet mogelijk was op school en in de klassen. Veelal was pas op het laatst duidelijk welke Covid-19 maatregelen genomen moesten worden maar vaak genoeg hebben de schooldirecties en de bestuurder van OPO IJmond op eigen verantwoording beslissingen moeten nemen. In deze onzekere tijden zien we een ongelooflijke flexibiliteit, creativiteit en oplossingsvermogen om de school toch weer (soms beperkt) te laten functioneren. Die drive om voor al die duizenden kinderen (en hun ouders) goed onderwijs te kunnen blijven geven is cruciaal. Dus diep respect en chapeau voor alle medewerkers die in de frontlinie vaak onder onzekere omstandigheden, hun professie uitvoeren.

Ondanks alle tegenslagen vanwege het Covid-19 virus is er aandacht gebleven voor de kwaliteit van het onderwijs en de uitvoeringsplannen. Mooi compliment was ook dat de Inspectie bij een (digitaal) bezoek in november heeft geconstateerd dat OPO IJmond goed in control is. Op basis daarvan heeft de Inspectie besloten dat het niet nodig is om verdere risico-onderzoeken op onze scholen uit te voeren.

In een snel veranderende samenleving ligt er een opdracht voor de RvT om de maatschappelijke betekenis van onze organisatie vanuit breed maatschappelijk perspectief te toetsen. In dit verslagjaar hebben de RvT en de bestuurder veel gesproken over de rol/ontwikkeling van het toezicht binnen OPO IJmond. Daarmee kwam ook de vraag naar voren hoe hieraan vorm te geven? Als RvT hebben we ons gericht op de theorie van het 'Waarden gedreven Toezicht'; varen op een moreel kompas op basis van de dialoog en verbinding te zoeken met alle relevante betrokkenen. Voor de RvT (en andere stakeholders) een nieuwe en boeiende ontwikkeling die in 2021 concreet invulling zal gaan krijgen.

### 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 RvT 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 zijn voor het College van Bestuur; (bestaande uit één bestuurder) benoeming, arbeidsvoorwaarden, functioneren, 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 Toezicht. Dit is een verbindende en stimulerende kwaliteitsstandaard voor het intern toezicht op het onderwijs en de kinderopvang. De principes van de Code Goed Toezicht worden vertaald naar de eigen organisatie en de invulling daarvan wordt actief opgepakt en uitgedragen binnen en buiten de organisatie. Daarmee nemen we als RvT verantwoordelijkheid, geven we het goede voorbeeld en zijn we aanspreekbaar. Uit de maatschappelijke opdracht en verantwoordelijkheid van de RvT volgt maximale transparantie in de eigen werkwijze en publieke verantwoording over het gevoerde toezicht.

## 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 en heeft er een beoordelingsgesprek plaatsgevonden. Ook heeft de bestuurder medio dit jaar een 360 graden feedback georganiseerd welke samen met de commissie is besproken. Rondom de hieruit voortgekomen ontwikkelpunten, verwachtingen en resultaten voor het jaar 2021, zijn afspraken gemaakt.

De **Auditcommissie** heeft in het verslagjaar toezicht gehouden op de financiële gang van zaken en interne beheersing. Er hebben vijf auditvergaderingen plaatsgevonden waarbij de bestuurder en de controller aanwezig waren. Ook heeft er een apart overleg plaatsgevonden tussen de auditcommissie met alleen de accountant. Vooruitlopend op de bespreking in de RvT zijn door de auditcommissie de periodieke financiële rapportages, de jaarrekening en het accountantsverslag bij de jaarrekening besproken. Ook de voorjaars- en najaarsnota, jaarstukken en begroting 2020 zijn in de Auditcommissie besproken. Daarnaast zijn de volgende ontwikkelingen besproken: het vervangen van de kaderbrief waarbij de RvT een meer actievare rol kan innemen, de methodiek en beleidskaders rondom risico management, het insourcen van een nieuw financieel systeem en het vergroten van het voorspellend vermogen.

De **Onderwijscommissie** is gezien de omstandigheden in 2020 minder bijeengekomen en er zijn een beperkt aantal onderwerpen aan de orde geweest. Er is veelal gesproken over de situatie op de scholen rondom afstandsonderwijs en de uitdagingen van de noodopvang. Door het grillige verloop van Covid-19 is er een groot beroep gedaan op de flexibiliteit van alle medewerkers, leerlingen en ouders. Er is een inkijkje gegeven in de creatieve aanpakken van de scholen en daarnaast zijn er vragenlijsten rondgegaan waarin de directie gereflecteerd heeft op het afgelopen jaar. Inzichten en lessen zijn meegenomen. De volgende stap is hoe de scholen onderling van elkaar kunnen leren, wat gaat goed en wat kan beter. Ook is er besproken hoe vorderingen en sociaal emotionele ontwikkeling van de kinderen gevolgd, getoetst en bijgehouden worden. Dat is vanuit huis een stuk lastiger. Er wordt over nagedacht hoe het straks weer opgepakt gaat worden als de kinderen weer naar school gaan. Er zal per kind bekeken worden wat de ontwikkeling is. Voorkeur is om dit te doen met de methodetoetsen, deze lenen zich daar prima voor. Voor groep 8 zal dit ook in overleg met het voortgezet onderwijs gebeuren.

In 2019 was een start gemaakt met interne audits. Deze nieuwe stijl werd als heel leerzaam en effectief ervaren. Dit is ook terug te lezen in de verslagen. De uitkomsten worden opgenomen in het jaarplan. In 2020 was het meestal lastig om aan de interne audits, gezien de omstandigheden, een bevredigend vervolg te geven.

### RvT vergaderingen in digitale vorm

Naast de separate vergaderingen van de verschillende commissies vonden in 2020 vier formele gezamenlijke vergaderingen plaats van de RvT en het College van Bestuur. Voorafgaand aan elke vergadering heeft er een agenda overleg plaatsgevonden tussen de voorzitter van de RvT en de bestuurder. In oktober heeft de RvT samen met de bestuurder de themabijeenkomst waarden gedreven toezichthouden o.l.v. de extern deskundige dhr. Hartger Wassink, gevolgd. De vervolgbijeenkomst over dit onderwerp staat op 19 januari 2021 gepland.

Uiteraard bleef Covid-19 een terugkerend punt op alle agenda's van de RvT. Los van Covid-19 lieten de RvT-agenda's in 2020 wederom een breed spectrum zien van besproken onderwerpen. Naast de gebruikelijke agendapunten waren de financiële gang van zaken en de onderwijskwaliteit binnen OPO IJmond regelmatig terugkerende onderwerpen ter bespreking. Diepgaand is gesproken over de ontwikkeling op de scholen, specifiek rondom de samenwerkingsovereenkomst Kindcentrum de Marel en het op te starten fusietraject tussen OBS De Vuurtoren en OBS en De Pleiaden.

### Themabijeenkomsten

De rol van toezichthouders is aan verandering onderhevig. De RvT vindt het van belang om te weten wat er in de samenleving leeft en specifiek bij de belanghebbenden en doelgroepen van onze scholen. Een school bezoeken en daar rondlopen levert niet hetgeen op wat je zou willen. Daarom gaat de RvT structureel starten met het actief organiseren van diverse vormen van afstemmingen, die we themabijeenkomsten hebben genoemd. Enkele keren per jaar nodigen we stakeholders (denk aan ouders, medewerkers, leerlingen en samenwerkingspartners) uit om met ons in gesprek te gaan rondom relevante thema's. De opbrengsten en inzichten hiervan helpen de RvT bij het richting geven inzake de strategische koers van OPO IJmond. Hierbij gaat het minder over het 'hier en nu' maar is het meer gericht op de langere termijn en welke ontwikkelingen daarin van belang zijn. Op 16 februari 2021 gaat de eerste bijeenkomst van start rondom het thema Profileren.

### Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

Er hebben in 2020 twee bijeenkomsten plaatsgevonden met de delegaties van de GMR en RvT. Beide voorzitters stellen gezamenlijk de agenda's hiervoor vast en de gesprekken met beide overlegorganen verlopen constructief en in een goede en open sfeer met respect voor ieders rol en verantwoordelijkheid. De eerste bijeenkomst was in het voorjaar welke vooral in het teken stond van de kennismaking met de nieuwe leden en het bespreken van gemeenschappelijke thema's.

De RvT gaat zich meer en meer ontwikkelen naar waardengericht toezichthouden. De aspecten die hierbij een rol spelen maakten dat beide voorzitters besloten hebben om met beide overlegorganen gezamenlijk een workshop hierover te volgen. Deze heeft in november plaatsgevonden. Hoewel rondom de rol en verantwoordelijkheid er verschillen zijn tussen GMR en RvT bleken er in deze waardengerichte methodiek diverse ontwikkelpunten aanwezig te zijn waaraan door beide verder gewerkt kan worden. Met name het voeren van een goede dialoog en het goed formuleren van waarden en ijkpunten zijn voor zowel GMR als RvT mooie ontwikkelpunten om op verder te gaan.

### 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**

De RvT bestaat uit vijf leden. Per 31 december 2020 is de RvT akkoord gegaan met de 2<sup>e</sup> termijn van Aad Pereboom. Ook in deze 2<sup>e</sup> termijn blijft Aad de rol van voorzitter op zich nemen.

**Rooster van aftreden**

Naam:	Taken RvC	Aftreden
A.P. (Aad)Pereboom	Voorzitter Lid auditcommissie Lid werkgeverscommissie	31 december 2023 Niet herkiesbaar
I. (Igor) Verettas	Lid onderwijscommissie	29 oktober 2024 Herkiesbaar
S. (Sultan) Kara	Lid onderwijscommissie Lid werkgeverscommissie	29 oktober 2023 Herkiesbaar
C.M. (Cees) van der Meulen	Vice voorzitter Lid onderwijscommissie	1 augustus 2022 Niet herkiesbaar
R.W.J. (Rene) Zaal	Lid auditcommissie	16 mei 2021 Herkiesbaar

**Opleidingen leden RvT in 2020**

A.P. Pereboom	Workshop waardengericht toezichhouden. VTOI, diverse bijeenkomsten en ronde tafelgesprekken.
Cees van der Meulen	Workshop waardengericht toezichhouden.
René Zaal	Workshop waardengericht toezichhouden.
Sultan Kara	Workshop waardengericht toezichhouden, De startende toezichhouder in onderwijs en kinderopvang, Toezicht op onderwijskwaliteit.
Igor Verettas	Workshop waardengericht toezichhouden, De startende toezichhouder in onderwijs en kinderopvang.

**Nevenfuncties leden RvT in 2020**

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 OBS De Pleiaden
I. Verettas	Toezichtcommissie SWV PO-Zuid Kennemerland

## BIJLAGE 3 Jaarverslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

### Verslag GMR ten behoeve van integraal jaarverslag OPO IJmond 2020

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) is het overkoepelend orgaan van alle medezeggenschapsraden van onze scholen. De GMR bestaat, net als de medezeggenschapsraad van een school, uit een oudergeleding en een personeelsgeleding.

#### Samenstelling GMR en functies per 31 december 2020

*De oudergeleding bestaat uit de volgende leden:*

- Mevrouw A. Butter (penningmeester)
- Mevrouw L. Purkins
- De heer M. Mewe (voorzitter)

*De personeelsgeleding bestaat uit de volgende leden:*

- Mevrouw S. Mauriks

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

De smalle bezetting binnen de PGMR en de scheve verhouding ouders/personeelsleden heeft nadrukkelijk de aandacht gehad van de GMR. Regelmatig is getracht om vooral personeelsleden te werven. In 2020 is het niet gelukt om de GMR, zeker wat betreft de PGMR, weer op sterkte te brengen. Daarom wordt voor 2021 als doelstelling gezet om de PGMR uit te breiden. Het streven is nog steeds dat de GMR uit acht leden bestaat. De GMR blijft werven.

De vergadervorm met een splitsing tussen het behandelen van onderwerpen in aanwezigheid van de bestuurder en een gedeelte waarin de GMR onderling vergadert, wordt als positief ervaren. 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 en begroting opgesteld.

De GMR-leden worden in de gelegenheid gesteld om trainingen te volgen om de deskundigheden van de individuele leden te vergroten. De cursussen MR start en MR begroting zijn in company georganiseerd voor zowel MR- als GMR-leden. De belangstelling voor deze cursussen was groot en de GMR vindt het organiseren van deze cursussen in 2021 voor herhaling vatbaar.

De GMR heeft in 2020 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 directeur-bestuurder is tijdens het eerste gedeelte van de GMR-vergadering aanwezig om zaken toe te lichten. Hij wordt daarbij vaak ondersteund door de adviseur juridische zaken. Wanneer het onderwerp op de vergadering dit vraagt, schuift een andere deskundige vanuit het bestuursbureau aan.

Ook in 2020 wordt de GMR ondersteund door een ambtelijk secretaris, gezien de gevoelige informatie die gedeeld wordt. Geen van de huidige GMR-leden kan de taken die deze ambtelijke secretaris uitvoert op zich nemen.

## **Belangrijke besproken en behandelde onderwerpen**

### **Bijeenkomst MR-GMR**

In februari 2020 is er een gezamenlijke bijeenkomst geweest met MR'en. Tijdens deze bijeenkomst is gesproken over het organogram van OPO IJmond, is een oproep gedaan voor nieuwe GMR-leden en heeft de GMR toegelicht welke zaken met de directeur-bestuurder besproken worden. Voorts is teruggeblikt op de stakingen van januari 2020. Tijdens het interactieve deel kwamen onderwerpen als modelschool, het saamhorigheidsprincipe en de behandeling van de integrale en schoolbegroting aan de orde. Verder gaven de MR-leden ook good practice voorbeelden.

De MR'en en GMR ervaren de bijeenkomst als positief verbindend en hebben het voornemen om jaarlijks een bijeenkomst te plannen om elkaar te ontmoeten.

### **Saamhorigheidsprincipe**

Naar aanleiding van vragen vanuit de MR'en heeft de GMR het saamhorigheidsprincipe aan de orde gesteld in haar vergadering met de directeur-bestuurder. Dit heeft geleid tot het opstellen van een memo waarin het principe werd uitgelegd. Deze memo is verspreid onder de MR'en.

### **Begroting OPO IJmond**

Voorafgaand aan de behandeling van de begroting wordt door het bestuursbureau een bijeenkomst georganiseerd waarbij de (G)MR-leden in de gelegenheid worden gesteld om vragen te stellen over de wijze waarop de (school)begroting wordt samengesteld, met de achterliggende beleidskeuzes. De GMR behandelt de integrale begroting van OPO IJmond op hoofdlijnen tijdens een bijeenkomst in december.

### **De situatie in de scholen rondom corona**

In dit voor scholen bijzondere jaar is de GMR met regelmaat door de directeur-bestuurder bijgepraat over de maatregelen die OPO IJmond treft op het moment dat de scholen gesloten waren vanwege corona. Actuele informatie werd met de GMR gedeeld en de GMR complimenteert OPO IJmond met de wijze waarop het digitale onderwijs werd gegeven.

### **Functieprofielen / functionerings- en beoordelingsformulieren**

In 2020 zijn de functionerings- en beoordelingsformulieren van diverse functies herzien. De PGMR heeft hier uitgebreid bij stilgestaan en het bestuursbureau heeft alle vragen naar tevredenheid beantwoord. Tevens is een aantal functieprofielen aan de PGMR voorgelegd en besproken. Een en



ander heeft onder andere geleid tot de vaststelling van de volgende profielen: leerkracht 10 en 11, onderwijsassistent A en B, administratief medewerker en conciërge.

Naast de reguliere onderwerpen als het bestuursformatieplan, conceptvakantierooster, bestuursverslag en beleidsdocumenten, wordt de GMR regelmatig op de hoogte gehouden van de voortgang op onderwerpen zoals de transitie schoolleider – schooldirecteur, de strategische koers van OPO IJmond, privacybeleid en organisatieontwikkelingen. De GMR ervaart dit als zeer prettig.

### **Bijeenkomsten RvT-GMR**

Er heeft twee keer een bijeenkomst met de Raad van Toezicht (RvT) plaatsgevonden, zoals wettelijk verplicht. De GMR streeft er naar altijd één ouder en één personeelslid af te vaardigen naar deze bijeenkomsten. Onderwerpen van bespreking zijn het waarde gedreven toezichthouderschap en de toekomstvisie voor OPO IJmond. Er is gesproken over het verschil tussen de RvT die toezicht houdt en de GMR die adviseert of instemt met beleidsstukken. De fusie van scholen en de zichtbaarheid van de RvT op de scholen zelf was ook onderwerp van gesprek. Belangrijk is dat beide organen bespreken welke thema's zij in de toekomst aan de orde willen stellen.



BIJLAGE 4 Jaarrekening

# JAAARREKENING

**BALANS PER 31 DECEMBER 2020**

En vergelijkende cijfers 2019. - na verwerking resultaatbestemming -

	<u>31-12-2020</u>		<u>31-12-2019</u>	
	€	€	€	€
<b>1</b>	<b>ACTIVA</b>			
<b>1.1</b>	<b>Vaste activa</b>			
1.1.2	Materiële vaste activa	2.658.206	3.137.195	
	<i>Totaal vaste activa</i>	<u>2.658.206</u>	<u>3.137.195</u>	
<b>1.2</b>	<b>Vlottende activa</b>			
1.2.2	Vorderingen	1.513.695	1.256.822	
1.2.4	Liquide middelen	4.895.778	3.575.291	
	<i>Totaal vlottende activa</i>	<u>6.409.473</u>	<u>4.832.113</u>	
	<b>TOTAAL ACTIVA</b>	<b><u>9.067.679</u></b>	<b><u>7.969.308</u></b>	
<b>2</b>	<b>PASSIVA</b>			
2.1	Eigen vermogen	5.464.168	5.075.855	
2.2	Voorzieningen	1.203.674	1.084.624	
2.4	Kortlopende schulden	2.399.837	1.808.829	
	<b>TOTAAL PASSIVA</b>	<b><u>9.067.679</u></b>	<b><u>7.969.308</u></b>	

**STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2020**  
**En vergelijkende cijfers 2019**

	2020		Begroot 2020		2019	
	€	€	€	€	€	€
<b>3 Baten</b>						
3.1 Rijksbijdragen OCW	22.004.949		20.821.759		21.767.988	
3.2 Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	75.416		10.660		20.312	
3.5 Overige baten	957.988		601.278		751.318	
<i>Totaal baten</i>		23.038.353		21.433.697		22.539.618
<b>4 Lasten</b>						
4.1 Personeelslasten	18.703.872		17.326.463		17.181.981	
4.2 Afschrijvingen	708.458		604.112		703.520	
4.3 Huisvestingslasten	1.673.865		1.559.007		1.655.218	
4.4 Overige lasten	1.558.529		1.944.115		1.803.588	
<i>Totaal lasten</i>		22.644.724		21.433.697		21.344.307
<i>Saldo baten en lasten</i>		393.629		-		1.195.311
<b>6 Financiële baten en lasten</b>						
6.1 Financiële baten	37		-		149	
6.2 Financiële lasten	5.353		-		-	
<i>Saldo financiële baten en lasten *</i>		-5.316		-		149
<b>Totaal resultaat</b>		<u>388.313</u>		<u>-</u>		<u>1.195.460</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 2020**  
**En vergelijkende cijfers 2019**

Ref.	2020		2019		
	€	€	€	€	
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>					
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering (saldo baten en lasten)		393.629		1.195.311	
<i>Aanpassingen voor aansluiting bedrijfsresultaat:</i>					
- Afschrijvingen	4.2	708.458		703.520	
- Mutaties voorzieningen	2.2	119.050		-310.801	
Totaal van aanpassingen voor aansluiting met het bedrijfsresultaat		827.508		392.719	
<i>Veranderingen in werkkapitaal:</i>					
- Vorderingen	1.2.2/-1.2.2.14	-256.911		389.419	
- Kortlopende schulden	2.4/-2.4.18	589.702		-136.375	
Totaal van aanpassingen in werkkapitaal		332.791		253.044	
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		1.553.928		1.841.074	
Ontvangen interest	6.1.1/-1.2.2.14	75		149	
Betaalde interest	6.2.1/-2.4.18	4.047		-	
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		1.549.956		1.841.223	
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>					
Investerings in materiële vaste activa	1.1.2	-229.469		-391.889	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-229.469		-391.889	
<b>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</b>					
<b>Kasstroom uit overige balansmutaties</b>					
Mutatie liquide middelen	1.2.4	1.320.487		1.449.334	
Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:					
		2020		2019	
		€	€	€	€
Stand liquide middelen per 1-1		3.575.291		2.125.957	
Mutatie boekjaar liquide middelen		1.320.487		1.449.334	
<b>Stand liquide middelen per 31-12</b>		<b>4.895.778</b>		<b>3.575.291</b>	

## **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.

### **Schattingen**

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

### **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.

<b>Categorie</b>	<b>afschrijvings- termijn in jaren</b>	<b>afschrijvings- percentage per jaar</b>	<b>activerings- grens in €</b>
Verbouwingen	15	6,70%	1.000
Installaties	10	10,00%	1.000
Meubilair docenten	10	10,00%	1.000
Meubilari leerlingsets	20	5,00%	1.000
Meubilair speellokaal, overige	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.

Voorde 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 de algemene reserve en bestemmingsreserves.

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

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

## Voorzieningen

Voorzieningen 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.

Voorzieningen 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 2020 wordt bepaald. De berekening is als volgt:

Rekenrente = Wettelijke rente (bron: DNB) -/- Inflatie (bron: CBS).

Bij een negatieve uitkomst van de rekenrente zal deze op nul worden gesteld.

Voor 2020 wordt er gerekend met een rekenrente van 0,00%. Waarbij de waarde voor de wettelijke rente vastgesteld is op 2,00% en de uitgangswaarde voor de inflatie 2,70% is.

De voorzieningen worden niet tegen contante waarde gewaardeerd, omdat het effect van de tijdswaarde niet materieel is. De rente die wordt gerekend over de banktegoeden is verwaarloosbaar.

### Jubileumuitkeringen

De jubileumvoorziening betreft een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen. Deze voorziening jubilea is berekend op de gemiddelde waarde van € 575 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 toevoegingen aan de voorzieningen wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het groot onderhoud gedurende de planperiode van de gebouwen gedeeld door het aantal jaren waaruit deze planperiode bestaat en waarbij gewaarborgd is dat de voorziening groot onderhoud gedurende de planperiode niet op enig moment negatief wordt. Deze methode is reeds voor 2017 toegepast en in de daarop volgende jaren doorgezet. De instelling maakt hierbij gebruik van de overgangsregeling zoals verwoord in de RJO artikel 4 lid 1c.

### **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 2020 geen indexatie plaatsgevonden
- de dekkingsgraad van het ABP was per 31-12-2020 93,20%
- 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

### *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.

### *Kredietrisico*

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

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

<b>1.1.2 Materiële vaste activa</b>	<b>1.1.2.1 Gebouwen</b>	<b>1.1.2.2 Terreinen</b>	<b>1.1.2.3 Inventaris en apparatuur</b>	<b>1.1.2.4 Overige materiële vaste activa</b>	<b>1.1.2.5 Vaste bedrijfs- activa in uitvoering en vooruit- betalingen</b>	<b>1.1.2.6 Niet aan de bedrijfsuit- oefening dienstbare MVA</b>	<b>Totaal materiële vaste activa</b>
	€	€	€	€	€	€	€
<b>Stand per 01-01-2020</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
Cumulatieve herwaarderings	-	-	-	-	-	-	-
<b>Materiële vaste activa er 01-01-2020</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>
<b>Verloop gedurende 2020</b>							
Investerings	-	-	140.075	89.394	-	-	229.469
Desinvesterings	-	-	148.342	-	-	-	148.342
Afschrijvingen	88.153	-	497.832	122.473	-	-	708.458
Afschrijvingen op desinvesterings	-	-	148.342	-	-	-	148.342
Herwaarderings	-	-	-	-	-	-	-
Bijzondere waardeverminderingen	-	-	-	-	-	-	-
Terugneming van bijzondere waardeverminderingen	-	-	-	-	-	-	-
Overige mutaties	-	-	-	-	-	-	-
<b>Mutatie gedurende 2020</b>	<b>-88.153</b>	<b>-</b>	<b>-357.757</b>	<b>-33.079</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-478.989</b>
<b>Stand per 31-12-2020</b>							
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	1.525.069	-	5.254.110	1.861.763	-	-	8.640.942
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	1.011.495	-	3.656.941	1.314.300	-	-	5.982.736
Cumulatieve herwaarderings	-	-	-	-	-	-	-
<b>Materiële vaste activa er 31-12-2020</b>	<b>513.574</b>	<b>-</b>	<b>1.597.169</b>	<b>547.463</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2.658.206</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		31-12-2020		31-12-2019	
		€	€	€	€
1.2.2.1	Debiteuren	137.550		58.848	
1.2.2.2	OCW	1.058.440		1.003.751	
1.2.2.3	Gemeenten en Gemeenschappelijke regelingen	112.433		9.477	
1.2.2.10	Overige vorderingen	111.526		94.032	
	<i>Subtotaal vorderingen</i>		<u>1.419.949</u>		<u>1.166.108</u>
1.2.2.12	Vooruitbetaalde kosten	50.994		52.837	
1.2.2.14	Te ontvangen interest	-		38	
1.2.2.15	Overige overlopende activa	42.751		37.839	
	<i>Overlopende activa</i>		<u>93.745</u>		<u>90.714</u>
	<b>Totaal Vorderingen</b>		<b><u>1.513.694</u></b>		<b><u>1.256.822</u></b>

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

1.2.4 Liquide middelen		31-12-2020		31-12-2019	
		€	€	€	€
1.2.4.1	Kasmiddelen	602		413	
1.2.4.2	Tegoeden op bankrekeningen	4.895.176		3.574.878	
	<b>Totaal liquide middelen</b>		<b><u>4.895.778</u></b>		<b><u>3.575.291</u></b>

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de Stichting.

## 2 Passiva

2.1	Eigen vermogen	Stand per 01-01-2019	Resultaat 2019	Overige mutaties	Stand per 31-12-2019	Stand per 01-01-2020	Resultaat 2020	Overige mutaties	Stand per 31-12-2020
		€	€	€	€	€	€	€	€
<b>2.1.1</b>	<b>Eigen vermogen</b>								
2.1.1.1	Algemene reserve	3.432.821	481.460	-	3.914.281	3.914.281	388.313	-	4.302.594
2.1.1.2	Bestemmingsreserves (publiek)	447.574	714.000	-	1.161.574	1.161.574	-	-	1.161.574
	<b>Totaal Eigen vermogen</b>	<b>3.880.395</b>	<b>1.195.460</b>	<b>-</b>	<b>5.075.855</b>	<b>5.075.855</b>	<b>388.313</b>	<b>-</b>	<b>5.464.168</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 01-01-2019	Resultaat 2019	Overige mutaties	Stand per 31-12-2019	Stand per 01-01-2020	Resultaat 2020	Overige mutaties	Stand per 31-12-2020
		€	€	€	€	€	€	€	€
2.1.1.2.1	Reserve Innovatiebudget	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	87.000	-	100.429	100.429	-	-	100.429
2.1.1.2.4	Reserve verplichtingen loonkosten en nieuwe cao	-	600.000	-	600.000	600.000	-	-	600.000
2.1.1.2.6	Reserve aanpak lerarentekort en werkdruk	-	200.000	-	200.000	200.000	-	-	200.000
	<b>Totaal bestemmingsreserves (publiek)</b>	<b>447.574</b>	<b>714.000</b>	<b>-</b>	<b>1.161.574</b>	<b>1.161.574</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1.161.574</b>

2.2	Voorzieningen	Stand per 01-01-2020	Dotatie 2020	Onttrekking 2020	Vrijval 2020	Rente mutatie*	Stand per 31-12-2020	Bedrag < 1 jaar	Bedrag 1 t/m 5 jaar	Bedrag > 5 jaar
		€	€	€	€	€	€	€	€	€
2.2.1	Personele voorzieningen	161.514	35.131	26.049	-	-	170.596	20.005	150.591	-
2.2.3	Voorzieningen voor groot onderhoud	923.110	492.255	382.288	-	-	1.033.078	480.822	552.256	-
	<b>Totaal Voorzieningen</b>	<b>1.084.624</b>	<b>527.386</b>	<b>408.337</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1.203.674</b>	<b>500.827</b>	<b>702.847</b>	<b>-</b>

\* bij netto contante waarde

2.2.1	Personele voorzieningen	Stand per 01-01-2020	Dotatie 2020	Onttrekking 2020	Vrijval 2020	Rente mutatie*	Stand per 31-12-2020	Bedrag < 1 jaar	Bedrag 1 t/m 5 jaar	Bedrag > 5 jaar
		€	€	€	€	€	€	€	€	€
2.2.1.2	Verlofsparen en sabbatical leave	21.214	9.082	-	-	-	30.296	-	30.296	-
2.2.1.4	Jubileumuitkeringen	140.300	26.049	26.049	-	-	140.300	20.005	120.295	-
	<b>Totaal personele voorzieningen</b>	<b>161.514</b>	<b>35.131</b>	<b>26.049</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>170.596</b>	<b>20.005</b>	<b>150.591</b>	<b>-</b>

\* bij netto contante waarde

2.4	Kortlopende schulden	31-12-2020		31-12-2019	
		€	€	€	€
2.4.8	Crediteuren		231.084		132.397
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen		817.647		761.830
2.4.10	Schulden terzake van pensioenen		226.215		223.807
2.4.12	Kortlopende overige schulden		120.714		123.456
	<i>Subtotaal kortlopende schulden</i>			1.395.660	1.241.490
2.4.14	Vooruit ontvangen subsidies OCW		279.495		24.410
2.4.16	Vooruit ontvangen bedragen		78.341		-
2.4.17	Vakantiegeld en vakantiedagen		558.993		530.786
2.4.18	Te betalen interest		1.306		-
2.4.19	Overige overlopende passiva		86.042		12.143
	<i>Overlopende passiva</i>			1.004.177	567.339
	<b>Totaal Kortlopende schulden</b>		<b>2.399.837</b>		<b>1.808.829</b>

## NIET IN DE BALANS OPGENOMEN RECHTEN EN VERPLICHTINGEN

### Rechten

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

### Verplichtingen

De volgende niet uit balans blijvende verplichtingen worden hieronder toegeelicht.

Vlg Nr.	Omschrijving	Periode van t/m		Loop- tijd Mndn	Bedrag per maand €	Bedrag	Bedrag	Bedrag	Bedrag	Bedrag
						verslag- jaar €	< 1 jaar €	1 - 5 jaar €	> 5 jaar €	totaal €
1	Toshiba Tec Netherlands	1-4-2018	1-4-2023	60	1.663	19.956	19.956	26.608	-	46.564
2	Vermeer Groep	1-9-2019	31-8-2024	60	4.466	53.592	53.592	138.446	-	192.038
3	Greenchoice		#####		30.000	360.000	360.000	-	-	360.000

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

**3 Baten**

	<b>2020</b>		<b>Begroot 2020</b>		<b>2019</b>	
	€	€	€	€	€	€
<b>3.1 Rijksbijdragen</b>						
<b>3.1.1 Rijksbijdragen</b>						
3.1.1.1 Rijksbijdrage OCW	19.303.143		18.464.704		19.255.281	
Totaal Rijksbijdrage		19.303.143		18.464.704		19.255.281
<b>3.1.2 Overige subsidies</b>						
3.1.2.1 Overige subsidies OCW	2.237.501		1.613.375		1.785.353	
Totaal Rijksbijdragen		2.237.501		1.613.375		1.785.353
3.1.4 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV		464.305		743.680		727.354
<b>Totaal Rijksbijdragen</b>		<b>22.004.949</b>		<b>20.821.759</b>		<b>21.767.988</b>
<b>3.2 Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden</b>						
<b>3.2.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden</b>						
3.2.2.2 Overige gemeentelijke en Gemeenschappelijke Regelingen - bijdragen en -subsidies	75.416		10.660		20.312	
Totaal Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden		75.416		10.660		20.312
<b>Totaal overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden</b>		<b>75.416</b>		<b>10.660</b>		<b>20.312</b>
<b>3.5 Overige baten</b>						
3.5.1 Verhuur	392.268		416.043		377.830	
3.5.2 Detachering personeel	-		-		4.223	
3.5.4 Sponsoring	-		950		10.157	
3.5.5 Ouderbijdragen	37.479		41.275		77.503	
3.5.10 Overige	528.241		143.010		281.605	
<b>Totaal overige baten</b>		<b>957.988</b>		<b>601.278</b>		<b>751.318</b>



## 4 Lasten

4.1	Personeelslasten	2020		Begroot 2020		2019	
		€	€	€	€	€	€
<b>4.1.1</b>	<b>Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten</b>						
4.1.1.1	Lonen en salarissen	13.523.683		17.521.010		12.761.170	
4.1.1.2	Sociale lasten	3.089.182		-		2.864.335	
4.1.1.5	Pensioenpremies	1.988.385		-		1.706.229	
	Totaal lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten		18.601.250		17.521.010		17.331.734
<b>4.1.2</b>	<b>Overige personele lasten</b>						
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	9.082		-		16.761	
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	39.114		7.700		15.345	
4.1.2.3	Overige	877.181		372.753		598.734	
	Totaal overige personele lasten		925.377		380.453		630.840
<b>4.1.3</b>	<b>Ontvangen uitkeringen personeel</b>						
4.1.3.2	Uitkeringen van het Vervangingsfonds	654.192		450.000		577.457	
4.1.3.3	Overige uitkeringen personeel	168.563		125.000		203.136	
	Af: Ontvangen uitkeringen personeel		822.755		575.000		780.593
	<b>Totaal personele lasten</b>		<b>18.703.872</b>		<b>17.326.463</b>		<b>17.181.981</b>

### Gemiddeld aantal werknemers

Het gemiddeld aantal werknemers bedraagt 354 in 2020 (2019: 348). Hieronder is de onderverdeling te vinden van het gemiddeld aantal werknemers.

	2020	2019
Bestuur / Management	17	18
Personeel primair proces	257	255
Ondersteunend personeel	80	75
Totaal gemiddeld aantal werknemers	<u>354</u>	<u>348</u>

4.2	Afschrijvingen	2020		Begroot 2020		2019	
		€	€	€	€	€	€
4.2.2	Afschrijvingen op materiële vaste activa	708.458		604.112		703.520	
	<b>Totaal afschrijvingen</b>		<b>708.458</b>		<b>604.112</b>		<b>703.520</b>

4.3	Huisvestingslasten	2020		Begroot 2020		2019	
		€	€	€	€	€	€
4.3.1	Huur	94.926		81.740		77.258	
4.3.3	Onderhoudslasten (klein onderhoud)	39.679		28.075		30.429	
4.3.4	Energie en water	376.006		333.750		395.338	
4.3.5	Schoonmaakkosten	577.294		516.972		565.905	
4.3.6	Belastingen en heffingen	77.394		69.500		77.378	
4.3.7	Dotatie onderhoudsvoorziening	492.255		492.255		492.255	
4.3.8	Overige	16.311		36.715		16.655	
	<b>Totaal huisvestingslasten</b>		<b>1.673.865</b>		<b>1.559.007</b>		<b>1.655.218</b>

4.4	Overige lasten	2020		Begroot 2020		2019	
		€	€	€	€	€	€
4.4.1	Administratie en beheerlasten	327.994		866.505		627.961	
4.4.2	Inventaris en apparatuur	24.813		12.815		24.085	
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	707.932		565.429		622.451	
4.4.5	Overige	497.790		499.366		529.091	
	<b>Totaal overige lasten</b>		<b><u>1.558.529</u></b>		<b><u>1.944.115</u></b>		<b><u>1.803.588</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:

		2020		Begroot 2020		2019	
		€	€	€	€	€	€
4.4.1.1.1	Controle van de jaarrekening	25.410		20.000		26.015	
4.4.1.1.2	Andere controlewerkzaamheden	-		-		-	
4.4.1.1.3	Fiscale advisering	-		-		-	
4.4.1.1.4	Andere niet-controlediensten	-		-		-	
			<b><u>25.410</u></b>		<b><u>20.000</u></b>		<b><u>26.015</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	2020		Begroot 2020		2019	
		€	€	€	€	€	€
6.1.1	Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	37		-		149	
	<b>Totaal financiële baten</b>		<b><u>37</u></b>		<b><u>-</u></b>		<b><u>149</u></b>

6.2	Financiële lasten	2020		Begroot 2020		2019	
		€	€	€	€	€	€
6.2.1	Rentelasten en soortgelijke lasten	5.353		-		-	
	<b>Totaal financiële lasten</b>		<b><u>5.353</u></b>		<b><u>-</u></b>		<b><u>-</u></b>

## BESTEMMING VAN HET RESULTAAT

		<b>Resultaat 2020</b>	
		<b>€</b>	<b>€</b>
2.1.1	Algemene reserve (publiek)		388.313
	<b>Totaal resultaat</b>		<b>388.313</b>

## **GEBURTENISSEN 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 is ultimo 2020 conform subsidiebeschikking	
	Kenmerk	Datum	geheel afgerond	niet afgerond
Studieverlof	1091118-1	22-09-2020	x	
Studieverlof	1090847-1	22-09-2020	x	
Zij-instromers	1102845-1	21-12-2020	x	
Zij-instromers	1102839-1	21-12-2020	x	
Zij-instromers	1102879-1	21-12-2020	x	
Inhaal- en ondersteuningsprogramma's	IOP2-41375-			
onderwijs	PO	16-10-2020		x

## WNT-VERANTWOORDING 2020

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>2020</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>€ 157.000</b>

### Afwijkende bezoldiging

Er is geen afwijkende bezoldiging van toepassing voor het verslagjaar 2020.

## WNT-VERANTWOORDING 2020

### 1a. Leidinggevend topfunctionaris met dienstbetrekking of zonder dienstbetrekking vanaf 13e maand van de functievervulling

De volgende leidinggevend topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking vanaf 13e maand van de functievervulling inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt, zijn in de tabel hieronder opgenomen.

Naam	M. van Embden
<b>Functiegegevens (2020)</b>	
Functie(s)	College van Bestuur
Aanvang functie	01-01
Afloop functie	31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,000
Dienstbetrekking	Ja
<b>Bezoldiging (2020)</b>	
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	119.495
Beloningen betaalbaar op	20.197
Subtotaal bezoldiging	139.692
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	139.692
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	157.000
Het bedrag van de overschrijding	N.v.t.
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.
<b>Gegevens (2019)</b>	
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	108.541
Beloningen betaalbaar op	19.601
Subtotaal bezoldiging	128.142
Bezoldiging	128.142
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	152.000



## **WNT-VERANTWOORDING 2020**

### **1b. 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 2020

### 1c. Toezichthoudend topfunctionaris

De volgende toezichthoudend topfunctionarissen zijn in de tabel hieronder opgenomen.

<b>Naam toezichthouder</b>	A.P. Peereboom	C. van der Meulen	S.. Kara-Celik	I. Verettas
<b>Functiegegevens 2020</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
<b>Bezoldiging in 2020</b>				
Bezoldiging	4.500	3.500	3.500	3.500
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	23.550	15.700	15.700	15.700
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	4.500	3.500	3.500	3.500
Het bedrag van de overschrijding	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
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 2019</b>				
Functiecategorie	Voorzitter	Lid	Lid	Lid
Aanvang functie	01-01	01-01	01-08	01-08
Afloop functie	31-12	31-12	31-12	31-12
Bezoldiging	5.445	3.500	1.458	3.500
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	22.800	15.200	6.372	6.372
<b>Naam toezichthouder</b>				
	R. Zaal	I.W.H. Dubois-van Walsem	A.P. van Commenee	I.W.M. van der Kolk
<b>Functiegegevens 2020</b>				
Functiecategorie	Lid			
Aanvang functie	01-01			
Afloop functie	31-12			
<b>Bezoldiging in 2020</b>				
Bezoldiging	3.500			
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	15.700	-	-	-
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.			
Bezoldiging	3.500	-	-	-
Het bedrag van de overschrijding	N.v.t.			
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.			
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.			
<b>Gegevens 2019</b>				
Functiecategorie	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang functie	01-01	01-01	01-01	01-01
Afloop functie	31-12	31-07	31-07	31-12
Bezoldiging	3.500	2.042	2.042	5.445
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	15.200	8.828	8.828	2.280

## **WNT-VERANTWOORDING 2020**

### **1d. 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 2020

### **1e. De totale bezoldiging van meer dan € 1.700 voor een topfunctionaris, voor alle functies bij het bevoegd gezag en eventuele aan het bevoegd gezag gelieerde rechtspersonen**

Niet van toepassing, er zijn geen topfunctionarissen inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt, met een of meerdere functies bij het bevoegd gezag of aan het bevoegd gezag gelieerde rechtspersonen met een totale bezoldiging van meer dan € 1.700.

## **WNT-VERANTWOORDING 2020**

### **1f. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.700 waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is**

Niet van toepassing, er zijn geen leidinggevende topfunctionarissen inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt, met een totale bezoldiging van meer dan € 1.700 waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is.

## **WNT-VERANTWOORDING 2020**

### **1g. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van € 1.700 of minder waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is**

Niet van toepassing, er zijn geen leidinggevende topfunctionarissen en toezichhoudende topfunctionarissen inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt, met een bezoldiging van € 1.700 of minder waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is.

## **WNT-VERANTWOORDING 2020**

### **2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen**

Niet van toepassing, er zijn geen topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt, waaraan een uitkering is verstrekt.

## **WNT-VERANTWOORDING 2020**

### **3. 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.



## GEGEVENS OVER DE RECHTSPERSOON

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

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

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

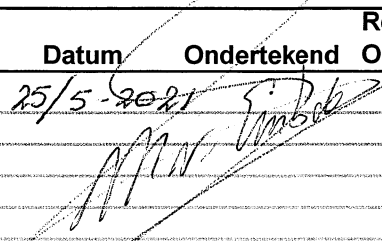
Bestuursnummer: 41375

BRIN-nummers:

12IF	Het Kompas
12YB	De Sterrekijker
13SP	t Kraaijenest
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	De Marel
19TE	De Boekanier
23UL	De Pionier
27ML	De Zeester

**ONDERTEKENING DOOR BESTUURDERS EN RAAD VAN TOEZICHT**

**Bestuurder(s)**

Naam	Plaats	Datum	Ondertekend	Reden niet ondertekend / Ondertekening
M. van Embden	Velsbroek	25/5-2021		

**Toezichthouder(s)**

Naam	Plaats	Datum	Ondertekend	Reden niet ondertekend / Ondertekening
------	--------	-------	-------------	---

# 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

Overlopende post lumpsum	Bekostigings jaar	Beschikking (nummer en datum)	Bedrag beschikking €	Toegerekend t/m jaar 2020 €	Ontvangen t/m jaar 2020 €	Te vorderen 31-dec 2020 €
Personeel	2020/2021	1) d.d. 20-10-2020	13.633.979	5.680.826	4.710.540	970.286
Overige Onderwijsachterstandenbeleid	2020/2021	2) d.d. 22-10-2020	1.238.711	516.130	427.975	88.155
<b>Totaal OCW</b>			<u>14.872.690</u>	<u>6.196.955</u>	<u>5.138.515</u>	<u>1.058.440</u>

- 1) 1063468-2, 1063742-3, 1063802-3, 1064068-2, 1057932-2, 1064247-2, 1063598-3, 1064088-2, 1064068-2, 1063903-2,  
1064247-2, 1063598-3, 1064423-2, 1065430-3, 1065315-2, 1052970-3, 1066130-2  
2) 1074175-2, 1074237-2, 1074407-2, 1074494-2, 1074580-2, 1074563-2, 1075210-2, 1075269-2