

Jaarverslag 2018

Hier maken we morgen!

OPO-R ©

Stichting OPO-Rivierenland

25-06 2019

Versie 6

Inhoudsopgave	
Inleiding.....	3
Organisatie	4
Bestuursbureau	5
Organigram.....	6
Scholen, algemene gegevens en directie	7
Leerlingenaantal en prognose.....	9
Missie en visie van OPO-R	11
Strategisch beleid	12
Samenwerking.....	15
De scholen aan het woord	16
Onderwijs en opbrengsten.....	25
De mensen van OPO-R, cijfers en meer	30
Facilitaire zaken.....	34
Governance	38
Verslag Raad van Toezicht over 2018	39
Financieel jaarverslag.....	46
Continuïteitsparagraaf	60
Bedrijfsgegevens	62
Bijlage 1, jaarrekening en verder	63
Algemene gegevens jaarrekening	64
Grondslagen van waardering en resultaatbepaling	66
Jaarrekening 2018 (ingevoegd)	70
Overige gegevens	81
Verbonden partijen	84
Wet normering bezoldering topfunctionarissen.....	85
Niet uit de balans blijvende verplichtingen	87
Ondertekening bestuur	88

Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag en de jaarrekening 2018 van de Stichting Openbaar Onderwijs Rivierenland (OPO-R).

In 2018 heeft in het teken gestaan van het in beeld brengen van de resultaten van het strategisch beleidsplan 2015-2018 en te starten met de voorbereidingen voor het nieuwe Koersplan 2019-2022. Met de teams van de scholen ronde tafelgesprekken gevoerd, heeft een tweedaagse bijeenkomst van directeuren plaatsgevonden, heeft de Raad van Toezicht drie visiebijeenkomsten gehad en zijn GMR en Bestuursbureau meegenomen in dit traject. Alle input heeft geleid tot een nieuwe Koers 'Van hier naar Beter' welke eind 2018 gereed is gekomen.

In oktober 2018 heeft OPO-R deel genomen aan een bestuurlijke audit welke ondersteund werd door de PO raad. Het is fijn om te constateren dat de 'critical friends' de goede ontwikkeling van onze organisatie konden benoemen maar ook onze aandachtspunten aan konden geven.

In november heeft de inspectie van het Onderwijs de Stichting bezocht. Het betrof een periodiek onderzoek naar de kwaliteit van het onderwijs. SBO de Wissel heeft een onvoldoende beoordeling gekregen. 't Praathuis, Montessori Tiel en de Waayer Tiel hebben een voldoende beoordeling gekregen. Bij de Molenwerf heeft de Inspectie gekeken of de school voldoet aan de Leerplichtwet. De Stichting heeft een onvoldoende beoordeling gekregen op het standaard 'Kwaliteitszorg'. Het verbeteren van de Kwaliteitszorg heeft een voorname plek gekregen in het nieuwe Koersplan.

In de begroting van 2018 is rekening gehouden met de inzet van extra een extra impulsbudget. In 2018 € 184k besteed om een impuls te geven aan de positionering van de OPO-R scholen en aan het scholen van personeel en teams. Voor dat laatste is de OPO-R Academie opgericht welke in januari 2019 operationeel zal zijn.

Het landelijke tekort aan leraren wordt helaas steeds meer merkbaar. Vooral in de vervanging van zieke leerkrachten hebben we de grenzen bereikt om telkens tijdig personeel beschikbaar te hebben. OPO-R maakt deel uit van het RTC Gelderland-Utrecht waar in gezamenlijkheid gezocht wordt naar het vinden van personeel. Hiervoor liggen directe lijntjes met de opleidingen in de regio.

OPO-R doet er alles aan om personeel te behouden en een aantrekkelijke werkgever te zijn voor nieuwe leraren.

In 2018 hebben we een inhaalslag gemaakt met het actueel maken van ons beleid en om nieuwe beleidstukken te maken. De werkgroepen van directeuren en stafmedewerkers hebben hier hard aan gewerkt.

We zijn blij met de stappen die we in 2018 hebben gezet!

En nu? 2018 en verder

Het nieuwe Koersplan staat in het teken van kwaliteit. De kwaliteit van ons onderwijs willen we verbeteren door de kwaliteit van de leraren te versterken. De Academie zal daar een grote rol in vervullen. Het beleid binnen de Stichting zal meer met elkaar in verbinding worden gebracht in relatie zetten met onze uitgezette koers.

De positionering van onze scholen zal moeten leiden tot de groei van het aantal leerlingen en het behouden / uitbreiden van het marktaandeel. De wijze waarop we dat voornemens zijn te doen zal in het communicatieplan (gereed in 2019) opgenomen worden.

Ik dank iedereen die heeft bijgedragen aan de totstandkoming van dit jaarverslag.

Ellen Pieterse
Voorzitter College van Bestuur

Organisatie

Het doel van de Stichting OPO-Rivierenland (OPO-R) is het in stand houden van openbare scholen voor primair onderwijs als bedoeld in artikel 48 van de WPO Raad van Toezicht. De statuten daartoe zijn laatstelijk op 5 september 2017 gewijzigd en verleden voor notaris mr. E.G. Vorst te Amsterdam. OPO-R heeft een formele scheiding van bestuur en toezicht volgens het Raad van Toezicht model. In dit model zijn bestuur en toezicht ondergebracht in twee verschillende statutaire organen: het college van bestuur en de raad van toezicht. Afspraken over bestuur en toezicht zijn in die statuten vastgelegd.

Raad van Toezicht

De RvT houdt toezicht op het functioneren van het College van Bestuur en op de organisatie als geheel. De RvT adviseert de CvB gevraagd en ongevraagd en functioneert als klankbord. De Gemeentes Tiel en Culemborg hebben een grondwettelijke taak richting het openbaar onderwijs in de zin van de verplichting dat er voldoende openbaar onderwijs is. Daartoe vindt twee jaarlijks een gesprek met de wethouders plaats over de begroting en de jaarrekening. Het verslag van het toezichthoudend orgaan is een gescheiden onderdeel van deze rapportage (zie pagina 72 van dit jaarverslag). De onafhankelijkheid en objectiviteit van de scheiding in bestuur en toezicht is ook op deze wijze vast te stellen.

College van Bestuur

Het College van Bestuur wordt gevormd door mevrouw Ellen Pieterse die per 1 januari 2018 in dienst getreden is als voorzitter van het College van Bestuur van OPO-R. Het CvB is integraal verantwoordelijk voor het beleid van OPO-R. Het CvB legt verantwoording af aan de RvT. Het CvB wordt ondersteund door het Bestuursbureau. De algemeen directeur / controller is door de RvT aangewezen als plaatsvervangend Bestuurder. Er hebben geen zaken gespeeld met een politieke of zakelijke impact.

Bestuursbureau

Algemene ontwikkelingen

Evenals in 2017 wordt de administratie geheel in eigen beheer uitgevoerd. Enkel op het terrein van de salarisadministratie wordt het bestuursbureau daarbij ondersteund door de fa. Salure te Gouda. Hun voornaamste taken zijn: de "controlling" op vastgelegde salarismutaties, waarbij gemonitord wordt of e.e.a. past binnen de rechtspositionele en fiscale kaders, de uitvoering van het salarisverwerkingsproces alsmede het verwerken van complexe salarismutaties.

De gehele administratie voor wat betreft de bedrijfsvoering wordt met behulp van Afas verwerkt. Daarbij beschikken alle medewerkers van OPO-R over (geautoriseerde) toegang tot hun persoonlijke gegevens via "Mijn OPO-R" (= Afas InSite) en kunnen zij eveneens op deze wijze o.a. declaraties indienen en loonstroken inzien.

Medio 2018 is besloten om de (nieuwe) functie van bestuursondersteuner open te stellen. Mevrouw Van Thiel is met ingang van 1 augustus 2018 aangesteld voor 0,7 Fte en voert met name secretariële taken uit voor de Raad van Toezicht en het College van Bestuur. Daarnaast verricht zij administratieve taken in algemene zin voor het bestuursbureau. Door deze (verdere) "insourcing" is de eerdere inhuur van externen voor de verslaglegging van diverse vergaderingen per deze datum komen te vervallen. Verder heeft mevrouw Van den Born besloten om haar aanstelling als administratief medewerker per 1 augustus 2018 te beëindigen (0,4 Fte). Na een periode van interne vervanging is deze functie met ingang van 29 januari 2019 ingevuld door mevrouw Hofman (0,3 Fte).

In 2018 is besloten om de gedeelde Afas-omgeving met SKOR (: Stichting Katholieke Onderwijsbelangen Rivierenland) te ontvlechten (ook voor deze ontvlechting was er overigens sprake van 2 volledig gescheiden administraties). Middels een gezamenlijke opdracht vanuit SKOR en OPO-R is e.e.a. door de firma's Salure en Afas daadwerkelijk geëffectueerd in het eerste kwartaal van 2019.

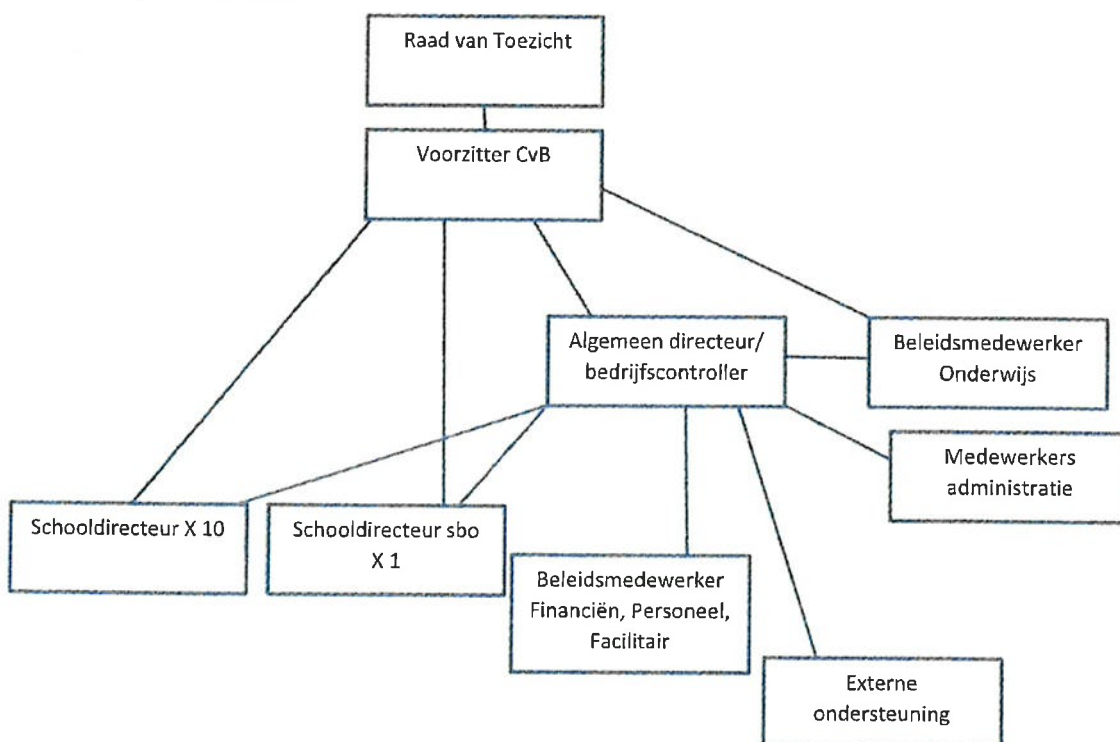
Verder is de belastingdienst eind 2018 gestart met een (regulier) boekenonderzoek voor de middelen loonheffing en omzetbelasting in het jaar 2017. Dit onderzoek is inmiddels afgerond en we zijn nu in afwachting van het rapport van bevindingen. Naar verwachting komen hieruit geen bijzonderheden naar voren.

Tot slot kan nog worden vermeld dat in 2018 besloten is tot de aanschaf van een additioneel Planning- & Control-systeem: Capisci. Dit systeem is inmiddels geïmplementeerd, waarbij de meerjarenbegroting 2019 tot en met 2022 hierin is vastgelegd (voorheen gebeurde dit via eigen bewerkingen in Excel). Capisci maakt gebruik van de vastgelegde gegevens vanuit Afas (financieel en personeel) en tevens is de actuele bekostigingssystematiek daarin besloten. In 2019 zal deze applicatie worden ontsloten naar alle budgethouders en verkrijgen ze daarmee niet alleen een real-time zicht op de budgetuitputting (was ook al binnen Afas mogelijk), maar eveneens op de consequenties van de realisatie voor het verwachte jaarresultaat/de jaarprognose.

Organigram

Het organigram in 2018 zag er als volgt uit:

1. Organisatiestructuur



	Primair verantwoordelijke lijn, voert functionerings- en beoordelingsgesprekken
	Secundair verantwoordelijke lijn. Voert functioneringsgesprekken samen met CvB, levert input voor beoordeling.
	Operationele verbinding: werkplek kantoor, werktijden en werkdagen etc.

Vanaf het nieuwe schooljaar 2019-2020 zal dit organigram worden aangepast. De algemeen directeur/bedrijfscontroller heeft inmiddels besloten om zijn functie per 1 september 2019 als algemeen directeur te beëindigen. Wel zal hij zijn werkzaamheden als bedrijfscontroller voortzetten. De taken van de algemeen directeur zullen vooralsnog binnen het MT van OPO-R worden belegd. Een ander past binnen de visie, dat schooldirecteuren integraal verantwoordelijk zijn voor de schoollocaties.

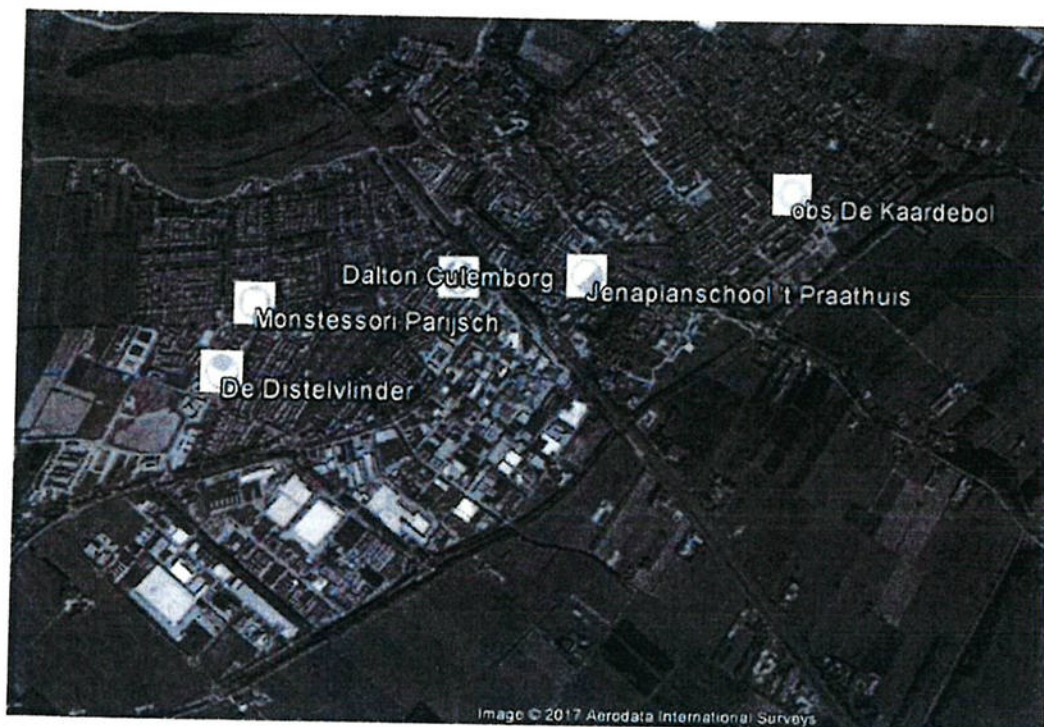
Scholen, algemene gegevens en directie

De gegevens en situering van de scholen van OPO-R:

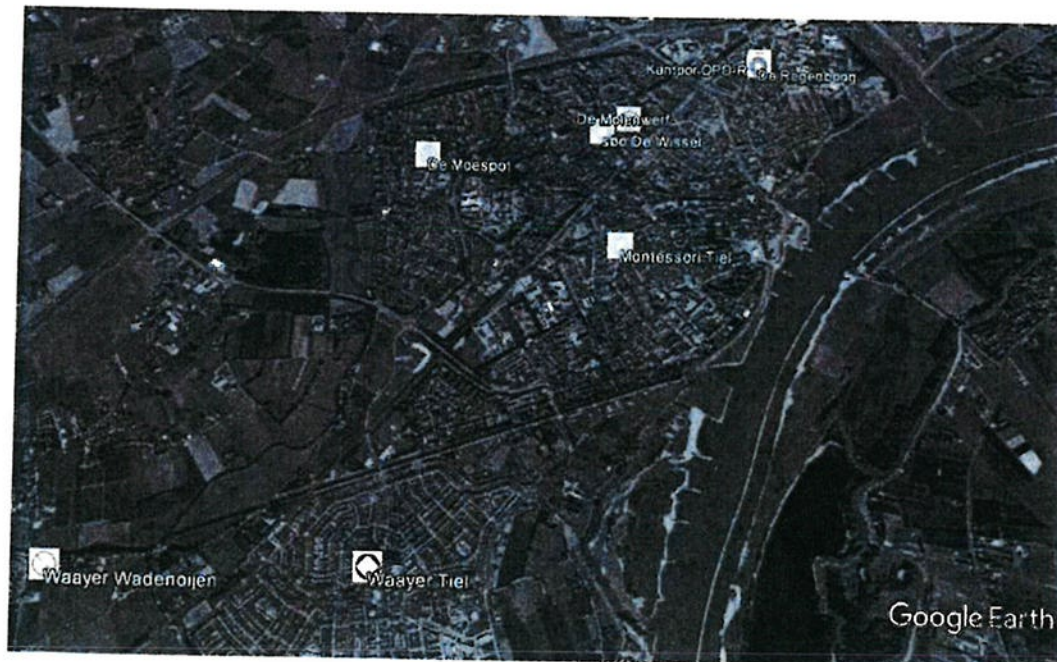
	SBO De Wissel (01ZA) De heer J. de Bruin a.i. W.J. Bladergroenstraat 3 4002 AZ Tiel 0344613857 wissel@opo-r.nl		Distelvlinder (10CS) Mevrouw A. Tabeling Zijderupsvlinderlaan 4 4105 TC Culemborg 0345536206 Distelvlinder@opo-r.nl
	Dalton Culemborg (11UD01) De heer A. Lammers a.i. Schoolhof West 1 4105 AL Culemborg 0345513151 dalton@opo-r.nl		De Kaardebol (11UD) Mevrouw D. Janssen Poelslaan 2a 4102 KN Culemborg 0345515459 kaardebol@opo-r.nl
	Jenaplanschool 't Praathuis (12EA) Mevrouw E. van der Ligt Meerlaan 26 4103 XZ Culemborg 0345514111 praathuis@opo-r.nl		De Regenboog (13AQ) Mevrouw M. Klasen Mr. Rinkstraat 19 4005 VH Tiel 0344632757 regenboog@opo-r.nl
	Molenwerf (13AQ01) Mevrouw P. Vink Priorlaan 1 4003 AP Tiel 0344632689 molenwerf@opo-r.nl		Moespot (13UD) Mevrouw P. van den Broek Wadensteinlaan 46a 4003TG Tiel 0344632698 moespot@opo-r.nl
	Montessori Tiel (13UD01) Mevrouw M. Pitlo Dahliastraat 27 4001 EC Tiel 0344632604 Montessori-tiel@opo-r.nl		Waayer Tiel (13XN) De heer E. de Vos Kornoelje 1 4007 TP Tiel 0344661527 Waayer-t@opo-r.nl
	Waayer Wadenhoijen (13XN01) Mevrouw B. Banis De Dreef 1d 4014 MJ Wadenhoijen 0345530301 Waayer-w@opo-r.nl		Montessori Parijsch (27RL) Mevrouw M. Konings Prijsseweg 47 4105 LE Culemborg 0344632815 parijsch@opo-r.nl

Scholen, algemene gegevens en directie

De scholen in **Culemborg**:



De scholen in **Tiel**:



Leerlingenaantal en prognose

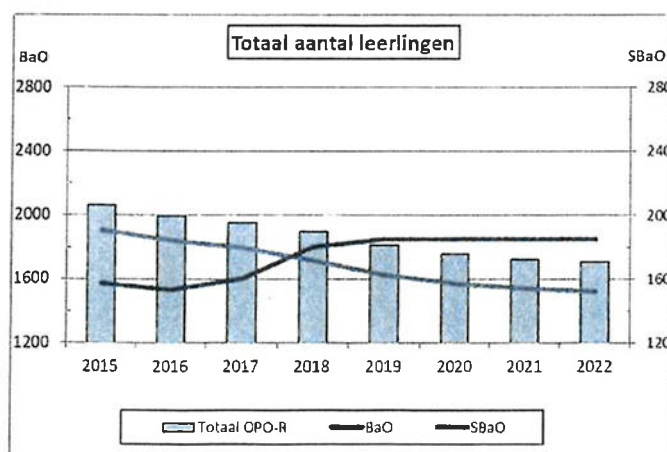
Regio Rivierenland is een krimpgebied, hetgeen betekent dat ook in het komende jaren het aantal leerlingen in deze regio verder zal dalen. Dit geldt dus ook voor OPO-R. Tegelijkertijd blijkt uit een interne analyse van november 2018 dat in de afgelopen jaren ook het marktaandeel voor een groot aantal schoollocaties (regulier basisonderwijs) verder is afgenomen. In deze periode hebben ouders dus in mindere mate gekozen voor scholen van OPO-R. Deze laatste ontwikkeling is uiteraard ongewenst. De scholen zullen zich dus nog meer en sterker moeten profileren en nog actiever moeten aansluiten bij de behoeften in de wijk. Middels besteding van het (extra) impulsbudget voor PR, ad € 50.000, wordt onder leiding van een daartoe betrokken extern bureau (fa. Ligna) momenteel gewerkt aan de totstandkoming van een gestructureerd communicatieplan, zowel op stichtingsniveau als per individuele schoollocatie. Dit alles moet leiden tot een optimale en herkenbare profilering van OPO-R en onze scholen in de regio, afgestemd op de behoeften van ouders en overige stakeholders en daarmee tot een stabiel marktaandeel.

In tegenstelling tot de voorbijgaande trend in het reguliere basisonderwijs, is het de verwachting dat het aantal leerlingen van SBO De Wissel per komend schooljaar nog licht stijgt en daarna stabiel blijft (185 leerlingen per 1 oktober 2019; 1 oktober 2018: 180).

Onderstaande prognosecijfers zijn in eigen beheer samengesteld. Daarbij is voor wat betreft de instroom van nieuwe leerlingen gebruik gemaakt van de cijfers van bureau PVG die in onze opdracht in juni 2018 o.a. de ontwikkeling van de basisgeneratie van het voedingsgebied van alle OPO-R scholen in beeld hebben gebracht. Verondersteld is dat het marktaandeel van 1 oktober 2018 behouden kan blijven.

In verband met de sluiting van de Dalton Culemborg per 1 augustus 2019 is de ontwikkeling van de locatie vanaf 2018 separaat vermeld. Verwacht wordt dat ca. 1/3 deel van de leerlingen van deze locatie op de overige scholen van OPO-R ook komend schooljaar aanwezig blijft.

Teldatum, 1 oktober	2015 R	2016 R	2017 R	2018 R	2019 P	2020 P	2021 P	2022 P
Leerlingen BaO	1.906	1.838	1.793	1.647	1.603	1.548	1.517	1.500
Dalton Culemborg				71	24	23	23	22
Leerlingen SBaO	157	153	160	180	185	185	185	185
Totaal aantal leerlingen	2.063	1.991	1.953	1.898	1.812	1.756	1.725	1.707



Het overzicht van voorgaande pagina laat zien dat er in 2015 nog 2.063 leerlingen binnen OPO-R aanwezig waren en dat is voorzien dat dit aantal verder daalt naar 1.707 leerlingen in 2022. Een daling van maar liefst: 17,3% in 8 jaar. Door deze krimp neemt de "druk" op de exploitatie steeds verder toe. Immers de baten/rijksbijdragen dalen, terwijl het aandeel vaste lasten ook in de komende jaren (noodzakelijkerwijs) gelijk blijft.

Deze nog immer afnemende schaalomvang leidt in toenemende mate tot minder beschikbare formatie en middelen voor het primaire proces op onze scholen. Deze situatie is niet gewenst en staat haaks op het beleid om de kwaliteit van het onderwijs verder te optimaliseren. Desondanks kan er door het beschikbare impulsbudget in de komende periode extra worden geïnvesteerd in de onderwijskwaliteit. Tegelijkertijd zal er in de komende jaren aan maatregelen worden gewerkt om deze noodzakelijke investeringen ook structureel te kunnen blijven verankeren. Hierbij zal zeker verder worden ingezet op behoud van marktaandeel voor wat betreft de instroom van leerlingen. Ook is (een verdere) samenwerking met andere onderwijs- en aanpalende organisaties (zoals bijvoorbeeld kinderopvang) in de regio daarvoor, waar dit mogelijk en gewenst is, in beeld. Ook zal worden bezien in hoeverre de huidige organisatiestructuur aanpassing behoeft.

Missie en visie van OPO-R

Waar wij in geloven

Missie

Wij geloven dat de toekomst van Nederland door ons gemaakt wordt. Hier dragen we samen elke dag aan bij, ieder vanuit zijn eigen overtuiging en kwaliteiten. Hoe je dat kan doen, dat leer je jong. Een democratisch Nederland begint daarom ook op onze scholen: de samenleving in het klein. Als openbare scholen werken we samen om de talenten van alle kinderen maximaal te ontplooiën, zodat zij als zelfstandige, ontdekkende en gelukkige mensen kunnen functioneren in de wereld van morgen.

Identiteit

Als openbare scholen staan we open voor iedereen in de samenleving, ongeacht geloofsovertuiging of identiteit. Iedereen is welkom zolang er respect is voor de verschillen tussen mensen. Onze scholen staan middenin de samenleving en doen recht aan de verscheidenheid van leerlingen. Er wordt in het curriculum aandacht besteed aan de verschillende culturen en (geloofs-) overtuigingen, waardoor kinderen zich bewust worden van hun eigen identiteit en zich tegelijkertijd voorbereiden op de pluriforme samenleving. Samen leren, samen leven.

Waar wij voor gaan

Visie

Met hoge kwaliteit van onderwijs en leraren maken we groot verschil in de ontwikkeling van kinderen. Daarom werken we met goed opgeleide leerkrachten en medewerkers die zich voortdurend ontwikkelen en goed in staat zijn om eigentijds, toekomstgericht, uitdagend onderwijs vorm te geven. Onderling zijn we sterk verbonden door de openbare identiteit, in een kwaliteitsgedreven cultuur waar we elkaar iedere dag inspireren en versterken. Alle scholen hebben een sterk, herkenbaar en eigen profiel. Met onderwijs dat ruimte geeft aan verschillende manieren van leren. Onze scholen staan midden in een snel veranderende wereld. Wij zien het als onze opdracht om kinderen hier zo goed mogelijk op voor te bereiden. Dit doen we samen met ouders en andere partners om ons heen.

Ons Motto

Hier maken we morgen!

Strategisch beleid

2018 was het laatste jaar van het Koersplan 'Leve het verschil'. Niet alle gestelde doelen zijn behaald en zullen een vervolg krijgen in het nieuwe Koersplan.

Elke school een sterk en eigen profiel

Op alle scholen is een sterke openbaar onderwijsidentiteit herkenbaar. Wij zorgen ervoor dat ieder kind welkom is en zich thuis voelt. De scholen van OPO-R kenmerken zich daarnaast door een grote verscheidenheid in inrichting en onderwijsconcepten. We hebben Dalton, Montessori en Jenaplanscholen en een school voor speciaal basisonderwijs. Die diversiteit koesteren we. Het maakt elke school bij uitstek herkenbaar en het stelt ons in staat om optimaal aan te sluiten bij de wensen van ouders en de omgeving van de school.

Ambitie

Schoolteams gaan met elkaar het onderscheidende van de eigen school onderzoeken en plannen maken om dit aspect te versterken. OPO-R ondersteunt dit proces met het subsidiëren van kleinschalige experimenten om het eigen profiel te versterken, het maken van schoolportretten en interne en externe communicatie. Het eigen profiel wordt geconcretiseerd in specifieke prestatiedoelen in een PDCA-verbetercyclus die bij inspectiebezoek als eigen inbreng geldt.

Sterke scholen hebben sterke teams. Leraren zullen de komende jaren vaker en beter met elkaar samenwerken in onder meer de kwaliteitscyclus en de leergemeenschappen. Teamprofessionalisering is effectief, omdat het geleerde ook door je collega's wordt toegepast. De school kiest vaker voor teamprofessionalisering (60%) voor bijvoorbeeld opbrengstgericht werken of het omgaan met gedrag. Elke studiedag zal expliciet aandacht besteden aan teambuilding, omdat we het belangrijk vinden dat we in ons werk heel goed met elkaar omgaan.

Kwaliteit

Binnen OPO-R is meer aandacht voor kwaliteit noodzakelijk. Uit inspectieonderzoek (2018) bleek dat de stichting nog geen gebruik maakt van een stelsel van kwaliteitszorg om de onderwijskwaliteit op basis van duidelijke doelen te bewaken en te bevorderen. Bovendien kreeg een van onze scholen het oordeel zwak. OPO-R wil een continu en adequaat overzicht van kwaliteitsindicatoren hebben. Zowel de scholen als de stichting mogen niet verrast worden door het onverwachte. De basiskwaliteit – zoals gedefinieerd door het samenwerkingsverband - is daarbij het uitgangspunt en hoge kwaliteit het streven. Dat kan alleen worden bereikt met actuele gegevens die op school- en stichtingsniveau beschikbaar zijn. Kwaliteitszorg betekent dat scholen de 'goede dingen nog beter proberen te doen'. Adequate instrumenten en een heldere plannings- en beleidscyclus zijn hiervoor onontbeerlijk. Door kwaliteitsaspecten cyclisch te verbeteren, zullen de scholen steeds beter onderwijs gaan geven.

Ambitie

Het verbeterproces wordt op de scholen in een cyclisch proces van plan – do - check – act (PDCA) uitgevoerd, zodat mensen snel resultaat zien van hun inspanningen en op tijd kunnen bijsturen. Scholen en bestuur kiezen samen prestatie-indicatoren, waarover driemaandelijke voortgangsgesprekken worden gevoerd volgens de PDCA-cyclus. OPO-R wil op deze manier zowel een stelsel van kwaliteitszorg opbouwen als op haar scholen een proces van continu verbeteren stimuleren. Door het stelsel van kwaliteitszorg hebben alle betrokkenen kennis van de prestatie-indicatoren en van wat er op de eigen scholen allemaal speelt. Kwaliteit is breed en veelomvattend. Het nieuwe onderzoekskader stimuleert scholen om een eigen kwaliteitsaspect te kiezen en dit uit te dragen. Zo kunnen scholen in plaats van 'basis' nu 'goed' scoren. OPO-R scholen kiezen een kwaliteitsaspect dat past bij hun profiel. We willen dat 60% op deze manier binnen vier jaar de score 'goed' heeft bereikt en dat geen van onze scholen het oordeel zwak heeft.

Goede leerkrachten

De leraar heeft de meeste invloed op de leerprestaties van de leerlingen. De individuele professionalisering van de leerkrachten kan binnen OPO-R zeker versterkt worden. Het percentage post-hbo opgeleiden in onze stichting is volgens de afgesproken landelijke normen (30% in 2020) nu nog te laag (18%).

Scholen hebben in 2018 voornamelijk geïnvesteerd in teamscholing. Voor een aantal scholen was het noodzakelijk om een verbeterplan op te stellen om de kwaliteit op een hoger plan te kunnen brengen. De externe begeleiding bij de uitvoering van deze plannen zijn uit het impulsbudget bekostigd.

Ambitie

In 2019 start de OPO-R Academie. Alle medewerkers van onze Stichting nemen per jaar deel aan een professionaliseringsactiviteit van de Academie. Jaarlijks wordt een programma van workshops en trainingen samengesteld variërend in studiebelasting en afgestemd op de behoefte.

OPO-R wil in 2022 25% en in 2025 35% masters op haar scholen. De stichting gaat leraren faciliteren en het vereiste onderzoek wordt op onze scholen gedaan, zodat er netwerken tussen scholen ontstaan. Masters gaan hun kennis delen in hun eigen school en in de Academie.

OPO-R wil de komende jaren groeien naar een opleidingsstichting met een nauwe samenwerking met de PABO's, een bovenscholings opleider en op elke school een schoolopleider en twee praktijkopleiders. Deze begeleidingsstructuur zal ook worden benut voor de begeleiding van startende leraren. Het is voor OPO-R in deze tijd van essentieel belang om startende leraren voor het onderwijs te behouden!

Verbinding met de wijk

Alle scholen zijn zich bewust van hun maatschappelijke opdracht. Er wordt veel samengewerkt met partners in de wijk en het SWV. Op veel van onze scholen is kinderopvang gerealiseerd.

Ambitie

OPO-R is een intentie tot nauwere samenwerking aangegaan met de SKPC. Partnerschap duidt op vertrouwen in elkaar, bereidheid om elkaar waar mogelijk te helpen om de doelstelling van de individuele organisaties te realiseren. De continuïteit van beide organisaties: wanneer peuteropvang in een school wordt geboden, is de kans groot dat ouders daarna ook voor deze school kiezen en dat is goed voor een gezonde instroom van kinderen in groep 1. Collegiaal gevoel tussen de verschillende medewerkers draagt bij aan verbinding en het werken aan een gemeenschappelijk doel. In tijden van krapte op de arbeidsmarkt kan een samenwerking in de vorm van onderwijsassistenten of anders een verlichting geven in de werkdruk van leerkrachten.

Sterk Leiderschap

De tweedaagse van de directeuren stond in het teken van een 'professionele cultuur' waarbij de volgende ambitie is geformuleerd:

Gesprekken vinden plaats in de vorm van dialoog i.p.v. discussie. We bevragen elkaar, spreken elkaar aan en geven elkaar feedback.

We dat doen vanuit een onderzoekende houding waardoor we altijd weten waar we ons aan committeren, wat we van elkaar en de output mogen verwachten, wat de randvoorwaarden zijn en aan welke voorwaarden wij moeten voldoen. Het is ieders verantwoordelijkheid om helderheid te vragen/creëren over de gestelde kaders, proces en afgesproken/gewenste resultaten.

Gesprekken vinden plaats vanuit een veilige en respectvolle situatie "Wij houden rekening met elkaars eigenheid en voorkeursstijl van communiceren".

Afspraak = afspraak. Als wij ons ergens aan committeren houden we ons daar ook aan. We doen wat we zeggen en zeggen wat er doen. In uitzonderingen kunnen we daar, met instemming van de bestuurder, beredeneerd van afwijken. In die gevallen wordt daar open en transparant over gecommuniceerd door bestuurder met MT-leden. Het gaat daarbij om informeren van elkaar en het bevorderen van teamleren.

Het gaat niet om het afleggen van verantwoording. Wij zijn OPO-R, we zijn afhankelijk van elkaar en hebben elkaar nodig om te kunnen ontwikkelen. We voelen ons verantwoordelijk voor elkaar en elkaars scholen. We definiëren nader wat dit inhoudt, wat we daarin van elkaar kunnen verwachten en wat we van elkaar kunnen vragen. We werken vanuit eigenaarschap. Kernwoorden daarbij zijn het bieden van vertrouwen en ruimte en het nemen van verantwoordelijkheid; Iedereen doet mee, niet actief participeren is geen optie. Desgewenst kunnen collega's hierin ondersteunen door collega's te bevragen, ruimte te geven en actief te betrekken.

Ambitie

We hebben binnen onze stichting vooral coachend leiderschap nodig: directeuren die het maximale met hun team willen bereiken, die leraren laten groeien in hun ontwikkeling ruimte geven en medewerkers stimuleren eigen verantwoordelijkheid te nemen, maar ook directeuren die gericht zijn op de relatie en een luisterend oor hebben. Schoolleiders vormen een professionele leergemeenschap om systematisch van en met elkaar te leren. Taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden worden in beginsel zo laag mogelijk in de organisatie belegd, waardoor eigenaarschap wordt bevorderd. De in het SBP genoemde KPI's worden in een managementcontract opgenomen, waarover de directeuren per kwartaal verantwoording afleggen. Het introduceren van dit integraal schoolleiderschap brengt een herdefiniëring van taakopvatting, -afbakening en -verdeling van alle betrokkenen (bestuur, MT, BB) met zich mee.

Scherp toezicht en krachtig bestuur

In 2018 heeft de RvT drie visiebijeenkomsten gehouden waarin duidelijke doelen en kaders, heldere overlegstructuren en een goed samenspel en dialoog tussen het CvB en de Raad van Toezicht is besproken en nadere afspraken zijn gemaakt voor een verdere uitwerking.

Ambitie

Het bestuur heeft begin 2019 een visie op besturen opgesteld waarin de rollen en verantwoordelijkheden helder zijn omschreven. Onderdeel van deze visie is het informatieprotocol waarin is opgenomen hoe de bestuurder meer informatie en informatiebronnen kan inzetten om zicht te hebben op de opbrengsten van de school en de belangrijkste randvoorwaarden in de realisering daarvan.

De keuze voor integraal schoolleiderschap is door de directeuren en bestuur gemaakt. De KPI's en de ontwikkelingen in het SBP zijn in het MT door de directeuren en bestuur vastgesteld. De integraal schoolleider geeft leiding en sturing aan en is verantwoordelijk voor de werkzaamheden gericht op het inrichten, het uitvoeren en het evalueren van het onderwijs en beleidsontwikkelingen van de school, draagt zorg voor de uitvoering van het primair onderwijs inclusief de ondersteunende taken binnen het vigerende bekostigingsstelsel, verantwoordt beslissingen aan het bestuur, vertegenwoordigt de school in het lokale onderwijsveld c.q. relevante doelgroepen, geeft mede richting aan de professionaliseringactiviteiten van leraren en geeft leiding aan de adjunct-directeuren en medewerkers van de school. De bestuurder is hierbij zowel de critical friend als sparring partner voor de directeuren. De kaders van de bevoegdheden van de directeuren zijn bepaald op de wettelijke vastgestelde kaders en de in het SBP opgenomen ontwikkelingen en gestelde doelen.

Beleidsstukken

In 2018 zijn een aantal beleidsstukken geactualiseerd en/of opgesteld:

- Werving en selectie;
- Gesprekkencyclus (tevens is het competentieprofiel leerkracht opgesteld);
- Opleiden in de school;
- Mobiliteitsbeleid;
- AVG;
- ICT;
- Bestuursformatieplan.

Samenwerking

Onderwijs en samenwerking

Onderwijs verzorgen aan 1.900 leerlingen in twee gemeenten gaat niet zonder goed samen te werken. Deze samenwerking heeft ook in 2018 in verschillende bestuurlijke organen plaatsgevonden.



Het samenwerkingsverband Betuws Primair Passend Onderwijs (BePO) is een belangrijke partner. De besturen en scholen in de regio zijn hier met elkaar verbonden in een bestuur en een algemene vergadering (toezichhoudend orgaan). Samen zijn wij verantwoordelijk voor de inrichting van Passend Onderwijs in de regio.



gemeente **Tiel**

Naast BePO werken we in de gemeenten Culemborg en Tiel samen met onderwijsinstellingen voor primair en voortgezet onderwijs, de kinderopvangorganisaties, de gemeenten en andere partijen. De Nieuwkomersklassen in Tiel en Culemborg zijn het resultaat van een goede samenwerking tussen de schoolbesturen primair Onderwijs, BePO en de gemeenten.

Ook zijn de voor en vroegschoolse educatie (VVE) en De Brede Scholen in 2018 in nauwe samenwerking met de gemeente Tiel en Culemborg vormgegeven en uitgevoerd. Vanuit het onderwijsachterstandenbeleid is door beide gemeenten budget beschikbaar gesteld en in samenwerking met primair onderwijs en BePO is invulling gegeven aan het versterken van Taalonderwijs, zoals de Taalplusklas in Tiel en extra financiële middelen voor Het Jonge Kind (2 – 6 jaar) met een VVE indicatie in Culemborg.

De scholen aan het woord

SBO de Wissel, Tiel

In 2018 heeft De Wissel een start gemaakt met het scholen van het team op Effectieve Directe Instructie (EDI). Het doel hiervan is de leerkrachten de lessen in de kernvakken rekenen, taal, lezen en schrijven te laten geven volgens een vast fasemodel. De leerlingen zijn zich hierdoor bewust van het doel van de les en de leerkracht neemt hen mee na de instructie naar begeleid inoefenen, zelfstandig verwerken op niveau en het evalueren van de opdracht. Daarbij komt het doel van de les weer aan de orde en geven de leerlingen ook aan of zij het gestelde doel hebben bereikt. De feedback die de leerkracht geeft is daarbij meer gericht op het denk- en werkproces dan op het resultaat.

Voor SBO-leerlingen is het van belang dat zij zich bewust zijn van het waarom van hun inspanningen naast de kennis en vaardigheden die zij daarbij leren.

Het effect op de leerkrachten is dat zij scherp zijn op de doelen die zij met hun lessen willen bereiken en dat zij de lesmethoden daarbij gericht en specifiek leren gebruiken.

SBO de Wissel heeft een verbeterplan opgesteld n.a.v. het Inspectiebezoek en de verbeterpunten die daaruit naar voren komen.

Hans de Bruin, a.i. directeur

De Distelvlinder

Onderwijs

Het EDI-model is in alle groepen leidend geweest. Het naar een hoger niveau trekken van de kinderen met scores op de twee laagste niveaus blijft een uitdaging. De Cito-eindscore van groep 8 viel tegen; daarentegen was de uitstroom naar het VO bovengemiddeld en wel op het door ons gewenste niveau. Vanaf september 2018 werken we op De Distelvlinder met een nieuwe methode voor de zaakvakken. De 21st-century skills hebben hierin nadrukkelijk een plaats.

Projectweken

In het kader van het thema 700 jaar Culemborg hebben we voor onze geschiedenisweken (maart 2018) ons eigen thema "Culemborg, van Vier Hoeken tot Driestad", naar voren gehaald. Twee leuke weken die mooi aansloten bij hetgeen er in de stad gaande was. Het thema van de podiumweek was dit keer drama. O.b.v. Art en Sophie hebben alle groepen een gedeelte van een grote voorstelling rondom Arthur en de ridders van de Ronde Tafel ingestudeerd en uitgevoerd. Een mooi spektakel! De twee weken voor de kerst hadden als thema "De Ster". Alle groepen hebben hier op verschillende manieren hun uitvoering aan gegeven. Hoogtepunt: het opblaasbare planetarium van de Sterrenwacht Utrecht.

Talentgroepen

Kinderen mogen op De Distelvlinder hun talent laten zien. In 2018 hadden we 2 Aerogroepen voor de meer- en hoogbegaafde kinderen, een schaakklas, een kunstklas en een kinderkoor, begeleid door het kinderorkest. Kinderkoor en -orkest traden ook buiten de school op.

Schoolplein

In mei 2018 heeft het schoolplein een metamorfose ondergaan: meer groen, meer speelse en uitdagende vormen. De leerlingen hebben hier via de leerlingenraad een flinke stem in gekregen.

Leerlingenaantallen

Het leerlingenaantal van de school als geheel is redelijk op peil gebleven in 2018. De instroom in de groep 1-2 kostte in dit jaar echter wat meer moeite dan voorafgaande jaren.

Personeel

De groepen zijn in 2018 goed bezet geweest, zonder noemenswaardige uitval. Aan het eind van het schooljaar 2017-2018 hebben we afscheid genomen van de IB'er en eind 2018 van de leerkracht van groep 8. Beiden konden gelukkig snel en op een goede manier vervangen worden.

Anja Tabeling, directeur

Dalton Culemborg

Het leerlingenaantal op de Dalton is al jaren stabiel, maar voor het 3^e jaar op rij te weinig om voort te kunnen bestaan.

De directies hebben in 2018 nogmaals geprobeerd om het benodigde aantal te behalen. Er is wederom geïnvesteerd in PR, communicatie en begeleiding van leerkrachten om de kwaliteit te verhogen. Het imago van de school blijft te negatief en te gekleurd waardoor ouders de school mijden.

In april van 2018 is de directeur uitgevallen wegens ziekte. Dit was voor het bestuur ook een moment om naar de toekomst van de school te kijken. Samen met de PO-raad en Vos/abb is overleg gevoerd om te komen tot een goed besluit. Aan het eind van 2018 werd toch duidelijk dat sluiting voor de hand zou liggen, omdat de leerlingaantallen zouden dalen.

Het team van de Daltonschool heeft training gevolgd in EDI om daarmee de effecten van hun instructie te vergroten. De sfeer op de school is goed en leerkrachten werden meer in hun kracht gezet.

André Lammer, a.i. directeur

De Kaardebol

Visie

In 2018 heeft de Kaardebol hard gewerkt aan de uitvoering van de visie. We hebben gekozen voor thematisch werken. Concreet houdt het vak-integratie m.b.t aardrijkskunde, biologie, en geschiedenis in. We vergroten hierbij de betrokkenheid en eigenaarschap bij de kinderen door, vanuit leerlijnen en doelen, te werken met eigen leervragen van kinderen.

Pedagogisch klimaat

Onze antipestcoördinator heeft een nieuw antipest-beleid opgesteld. We zijn aan het onderzoeken welke methodiek goed bij onze school past en tegelijkertijd inspectie-proof is. Eind dit schooljaar willen we een keuze hebben gemaakt

Thematisch werken

Tevens zijn we aan de slag gegaan om talentontwikkeling meer vorm te geven. Dit vindt plaats met de talentacademie. De Kaardebol heeft gekozen voor het profiel Kunst en Cultuur. Met de ICC 'er in opleiding hebben we een cultuurplan opgesteld met als doel om talent te ontdekken en te ontwikkelen. Met de talentacademie, de CMK- en impuls gelden willen we een Artist in Residence opzetten. Echte kunstenaars in de school halen, die hun passie en vaardigheden m.b.t beeldende vorming, muziek en mediawijsheid delen met kinderen en leerkrachten. We richten ons hierbij vooral op kunstenaars uit Culemborg en omgeving.

Basisvakken

Naast het thematisch werken blijven de basisvakken rekenen, taal en schrijven van onmisbare waarde. Om deze basisvaardigheden goed te kunnen onderwijzen, hebben we afgelopen jaar ingezet op EDI. Leerkrachten volgen hiervoor niet alleen cursussen. Ook op de werkvloer werken we met video-interactiebegeleiding. Leren door fouten te maken en door veel te doen, is bij dit proces belangrijk. De nieuwe rekenmethode Getal en Ruimte Junior werkt overigens ook geheel volgens het EDI-model.

Zorg

Voor wat betreft de zorg hebben we de visuele groepsplannen en opbrengstanalyse verder uitgediept en geborgd.

Een werkgroep van taalspecialisten heeft een plan van aanpak opgezet over de invoering van een taalsatellietschool. Scholing m.b.t. TOS heeft ook al z'n doorgang gevonden en hierbij is de samenwerking met Kentalis van grote waarde.

We vinden het belangrijk om alle kinderen in de zone van naaste ontwikkeling te krijgen. Ook de kinderen die meer uitdaging nodig hebben. Daarnaast vinden wij inclusief onderwijs belangrijk. Voor ons belangrijke redenen om binnen de school een Onderzoekssquad o.l.v. een HB-specialist op te zetten. In deze groepslessen worden kinderen uitgedaagd tot onderzoeken en ontwerpen. Deze kennis stroomt weer terug de groep in. Op deze manier stimuleren we het leren van en met elkaar.

Verbetercultuur

In 2018 zijn we ook gestart met Scrum-Kanban. Een methodiek uit leanmanagement waarbij het draait om visualiseren, prioriteren, communiceren en continu verbeteren. Uiteindelijk bleek deze werkwijze ook een manier te zijn om de werkdruk te verlagen.

Om de professionele cultuur nog meer een boost te geven, volgen de leerkrachten cursussen en/of een opleiding. Via deze weg wordt de collectieve kennis vergroot en krijgen de specialisten een meer prominente rol binnen het team. Uiteraard staat alles in dienst van hoe we onze kwaliteit van onderwijs zo optimaal mogelijk kunnen maken.

Dianne Janssen, directeur

Jenaplanschool 't Praathuis

Algemeen

Eind november is 't Praathuis, als onderdeel van het bestuursonderzoek bij OPO-R, bezocht door de onderwijsinspectie. Er zijn 4 kwaliteitsstandaarden beoordeeld waarvan er 3 als voldoende en 1 als goed werden beoordeeld. Een beoordeling om trots op te zijn en een beloning voor een aantal jaren hard maar vooral planmatig werken aan verbetering!

Onderwijs

We zijn er in geslaagd om vrijwel alle doelen zoals opgenomen in het schoolplan te realiseren. In het bijzonder zijn we tevreden over ons verbeterplan Spelling. Dit hebben we opgesteld omdat we denken dat we op dit vlak meer kunnen halen uit de kinderen. Onderdeel van het plan zijn een studiedag o.l.v. een externe deskundige, een ronde groepsbezoeken met feedback door dezelfde deskundige, aandacht voor ons didactisch handelen en oriëntatie op een nieuwe spellingmethode.

2018 is tevens het jaar waarin we een grote subsidie hebben gekregen om ons muziekonderwijs te verbeteren: deskundigheidsbevordering voor de leerkrachten, doorgaande lijn en ontwikkeling van een sterk aanbod en het laten aansluiten van dit aanbod op onze schoolprojecten. We werken hier in 3 jaar naar toe.

Personeel

Ook in 2018 zijn we binnen het team veel met elkaar in gesprek geweest over de ervaren werkdruk en wat we kunnen doen om die te verlagen. We houden het onderwerp levend en besteden er regelmatig aandacht aan.

We hebben afscheid genomen van een tweetal collega's en ook weer 2 hele goeie en prettige nieuwe collega's mogen verwelkomen.

In 2018 hebben we extra gelden gekregen om de werkdruk te verlagen. Deze middelen hebben wij ingezet in de vorm van extra uren voor onze onderwijsassistenten. Hierdoor hebben we extra handen in de stamgroepen en hebben stamgroepleiders minder het idee "tekort te schieten".

Organisatie

In het voorjaar van 2018 hebben we ons tweejaarlijks tevredenheidsonderzoek afgenomen onder kinderen, ouders en medewerkers. De resultaten zijn geanalyseerd en verwerkt in verbeteracties. Vanzelfsprekend heeft hierover ook terugkoppeling plaatsgevonden naar de ouders en kinderen. We hebben alle reden om tevreden te zijn met de resultaten en dat zijn we dan ook!

Naast de MR en Oudervereniging als belangrijke gesprekspartners zijn we in 2018 ook gestart met een klankbordgroep van ouders. Op deze manier willen we nog meer in beeld krijgen wat er leeft onder de ouders. De klankbordgroep bleek voor zowel ouders als school een succes te zijn en heeft een vervolg gekregen in schooljaar 2018-2019.

Ellen van der Ligt, directeur

De Regenboog

Het team van De Regenboog heeft in 2018 een mooie ontwikkeling doorgemaakt. Na een intensief scholings- en coachingstraject hebben alle leerkrachten eind 2018 hun certificaat van "Woorden in de Weer" in ontvangst mogen nemen. Het woordenschatonderwijs heeft bij ons op school een prominente plek in ons aanbod, het staat dagelijks op het rooster en de kinderen beleven heel veel plezier aan deze lessen. Het is nog te vroeg om te kunnen zeggen dat de resultaten verhogen, we merken wel dat kinderen beter in staat zijn om teksten te begrijpen.

We hebben in september een vliegende start gemaakt met ons onderwijs Begrijpend Lezen. We worden getraind door twee taalspecialisten die ons meenemen in de systematiek van "Teksten ontrafeld". We richten ons op het écht begrijpen van een tekst, we leren kinderen kennis maken met verschillende soorten teksten en we onze instructievaardigheden zijn verbeterd. De systematiek van Expliciete Directe Instructie wordt ook toegepast in onze lessen begrijpend lezen, waarbij het modellen van de leerkrachten een prominente plek in neemt. Deze ontwikkelingen lopen in 2019 ook nog door.

We zijn heel trots dat we gestart zijn met stichting leerKRACHT. Op De Regenboog was er al sprake van een verbetercultuur. We waren op zoek naar een versterking hiervan en verder was er de wens om van elkaar te leren binnen professionele leergemeenschappen. Na een wat moeizame start met de methodiek, want het is wel echt een andere manier van werken hebben we het jaar 2018 afgesloten met een goed resultaat. Door middel van bordsessies bepalen we ons doel, dit staat centraal gedurende een aantal weken. Aan het doel verbinden we acties en leerkrachten gaan bijna wekelijks bij elkaar kijken en geven elkaar feedback. We merken dat de ontwikkelingen veel meer leven in de school en dat het vaker een onderwerp van gesprek is. Het zorgt ervoor dat we een focus houden op de zaken waar het om gaat. Ook deze ontwikkeling loopt door in 2019, waarbij we ook intensief aan de slag gaan met "De stem van de leerling" en het "Bord in de klas"

Mariëlle Klasen, directeur

De Molenwerf

In 2018 heeft het team van de Molenwerf opnieuw prioriteit gegeven aan de belangrijkste doelen uit het schoolplan 2016-2020, namelijk het voorzien in kwalitatief goed onderwijs en het bewerkstelligen van een veilig pedagogisch klimaat. Hieraan gekoppeld zijn doelen voor de verdere ontwikkeling van professionaliteit, de verdere ontwikkeling van didactische en pedagogische vaardigheden en de verdere ontwikkeling van de kwaliteitszorg.

In samenwerking met een externe rekenspecialist is (door middel van Lesson Study) ingezet op de verdere professionalisering van leerkrachten door gezamenlijk te werken volgens de leerlijnen en de SLO doelen. Er is een start gemaakt met weektaken en zelfstandig werken om leerlingen steeds meer eigenaar te maken van hun eigen ontwikkeling. Ook is er sinds dit jaar een leerlingenraad en een ouderraad actief in de school.

Vanaf de zomervakantie is het team gestart met het werken in een nieuw concept waar steeds 2 leerkrachten en een onderwijsassistent verantwoordelijk zijn voor 3 groepen leerlingen. Doel hiervan is om aan de hand van de leerlijnen meer groeps- overstijgend te werken waardoor er meer ruimte is om aan te sluiten bij de ontwikkelbehoefte van leerlingen. Daarnaast willen we inspelen op het verwachte lerarentekort door meer te werken met onderwijsassistenten.

Voor een goede doorontwikkeling van het nieuwe concept en de vakbekwaamheid van de teamleden is het van belang om aan de doelen zoals in het schoolplan beschreven ook in de komende jaren prioriteit te blijven geven.

Pascha Vink, directeur

De Moespot

De speerpunten van 2018 waren:

- Groep doorbroken werken
- Differentiatie
- Portfolio
- Profilerings
- ICT
- Muziek

Hieronder worden in het kort weergegeven wat de ontwikkelingen zijn op dat gebied:

- Groepsdoorbroken werken

Bij WO (Blink), projecten en expressie wordt er groepsdoorbroken gewerkt. Bij expressie gaat dat d.m.v. circuits. Streven is om dit volgend schooljaar ook op basis van talenten wordt. Er wordt bij rekenen wel groepsdoorbroken gewerkt, maar dan alleen met leerlingen die een groep lager mee rekenen.

- Differentiatie

Er is een werkgroep opgesteld voor plusleerlingen/ meerbegaafden. Zij zijn bezig met een protocol voor de doorgaande lijn. Deze is einde schooljaar 18-19 afgerond en kan dan geïmplementeerd worden. Er zijn al wel extra materialen aangeschaft voor plusleerlingen van de midden- en bovenbouw. Verder is er differentiatie aangebracht in de weektaak voor de plus- en basisleerlingen. BOUW! is goed opgestart en

vindt een goede doorgang. De IB-er, onderbouwcoördinator en leerkracht groep 3 hebben scholing gehad ten aanzien van het programma Bouw!

- **Portfolio**

Er is op 29 maart 2018 een studiedag geweest over werken met portfolio. Deze is door het team en de werkgroep als prettig ervaren. De uitvoering van de inzet van een portfolio ligt momenteel stil. Er moeten keuzes gemaakt worden, maar door de wisseling van mensen moet er opnieuw gekeken worden staan alle neuzen nog dezelfde kant op. Klopt het doel nog, enz.

- **Inzet ICT**

De Chromebooks zijn aangeschaft en wordt met veel plezier meegewerkt. Er is meer methodesoftware ingezet, maar er is nog niet verder gekeken dan voorbij de methodesoftware. Het digitaal toetsen uitbreiden is nog niet opgepakt. De laatste 2 punten zijn wel wenselijk, maar hebben niet de hoogste prioriteit.

- **Profilering**

Vanuit het te ontwikkelen communicatieplan op stichtingsniveau is er binnen het team gesproken over de profilering van De Moespot. De profilering die De Moespot wil nastreven is: talentontwikkeling! "De school die oog heeft voor de totale ontwikkeling van leerlingen."

(beschreven in document Profilering obs De Moespot) Met Ligna zal hier vanaf mei 2019 verder meegegaan worden. Wel zijn er al bewuster communicatiemiddelen ingezet. Te denken valt aan de Facebookpagina. Deze loopt goed. Actualiteiten worden hier frequent op geplaatst.

- **Impuls muziekonderwijs**

De impuls muziekonderwijs is toegekend en hier zijn verschillende zaken mee aangewend. Leerkrachten hebben al meerdere workshops gevolgd tijdens studiedagen om meer bekwaam te worden in het geven van muziekonderwijs. Verder is de methode 123 zing aangeschaft en wordt geïmplementeerd. Vakdocenten van Zinder hebben de afgelopen periode muzieklessen verzorgd.

Patricia van den Broek, directeur

Montessori Tiel

Schooljaar 2018 stond voor het team en directie in het teken van de hierna volgende ontwikkelingen.

Voor het team en de directie is het van belang dat kinderen eigenaar worden van hun ontwikkeling. Om dat te kunnen begeleiden heeft de school gezocht naar een volgmodel, met ruimte voor kennis van de montessori leerlijn.

Dit is gevonden bij de Delftse Montessorischool die de leerlijnen van Montessori hebben gekoppeld aan de SLO leerlijnen/doelen en deze hebben gehangen in ParnasSys. Met de aanschaf van deze leerlijnen is de school niet klaar. De leerlijn moet nog school "eigen" gemaakt worden.

Dat wil zeggen dat de methodes die gebruikt worden, aan de leerlijn moeten worden gekoppeld, zodat de kinderen hun leerdoelen eraan kunnen hangen.

Nadat de school voor de zomer van 2018 het vignet gezonde school voor natuur en milieu heeft ontvangen, gaat de school verder met het verkrijgen van het vignet gezonde school voeding. Hiervoor wordt samengewerkt met het Europees platform (schoolfruit), maar ook met Helicon Kesteren die samen met onze leerlingen ervoor zorgen dat er kennis komt over verbouwen en oogsten in onze moestuin.

De school heeft aan het eind van het schooljaar 2017-2018 afscheid genomen van 3 gewaardeerde collega's die elders hun vleugels uitslaan. Voor deze mensen is vervanging gezocht. Het team gaat de uitdaging aan samen met deze collega's de liefde voor het vak en de pedagogische aanpak, waarom de school geroemd wordt verder uit te diepen.

In 2018 heeft de Montessorischool zich gericht op het verder ontwikkelen van het werken met de Da Vinci methode, LetterKlankStad de nieuwe leesmethode zal verder doorgevoerd worden en vindt een plaats als aanvankelijke leesmethode. LIST – Lezen is Top – zorgt ervoor dat onze kinderen beter en sneller gaan lezen. Het begrijpend leesonderwijs zoals we dat een aantal jaren hebben gebruikt gaat zijn laatste jaar in. De methode voldoet niet meer aan de eisen die gesteld worden, kan ook niet in een digitale omgeving gebruikt worden na de start met chromebooks. Schooljaar 19/20 zal een nieuwe methode ingevoerd worden.

De leerkrachten voelen zich daarin ondersteund door verdiepingscursussen te hebben gevolgd. Eind 2018 heeft de inspectie de school bezocht en een opmerking gemaakt over "zicht op ontwikkeling"-school heeft dit gelijk opgepakt en met het team een lijn uitgezet, waardoor de directe ontwikkeling van de leerling meer zichtbaar is en zichtbaar is welke ondersteuning en wanneer er gegeven wordt. Veel activiteiten zijn gericht op duurzaamheid, beweging en kennisverbreding, ook buitenschoolse activiteiten, gastlessen en projectdagen. De school voelt zich bruisen.

Marijke Pitlo, directeur

De Waayer Tiel

In het jaarplan van 2018 worden 5 domeinen genoemd, te weten:

1. Inhoudelijke onderwijsontwikkeling
2. Professionalisering team
3. Bevorderen ontwikkelingsmogelijkheden van de kinderen
4. Ontwikkeling ouderbetrokkenheid
5. Ontwikkeling schoolorganisatie

Inhoudelijke onderwijsontwikkeling

De wens is om de doorgaande leerlijnen te gaan volgen en de methodes van de vakgebieden los te laten. Wij gaan daarbij uit van een aanbod per vakgebied met een planning gericht op de te behalen doelen voor de CITO (tussen)toetsen.

Het team heeft zich georiënteerd op het werken met de leerlijnen vanuit het "Snappet". Snappet is een adaptief onderwijsplatform dat wordt aangeboden op tablets en/of chromebooks. Leerlingen maken opgaven op de tablet die inhoudelijk vergelijkbaar zijn met de opgaven in werkboeken. Binnen dit platform is het mogelijk om vanuit de leerlijnen per vakgebied te werken en om doelen binnen deze leerlijnen zelf, in tijd in te kunnen inplannen, gericht op de CITO (tussen) doelen. Er is gekozen voor implementatie en borging van Snappet. Er zal een aanvraag "impulsgelden" gedaan worden bij de stichting. Invoering en gebruik Snappet zal in relatie staan met het ICT-beleidsplan van de stichting en verdere kwaliteitsafspraken betreffende o.a. expliciete directe instructie en gedifferentieerd

leren. Deze afspraken (en andere) zullen in 2019-2020 ondergebracht gaan worden in het kwaliteitsinstrument "WMK".

Implementatie en borging van het invoeringstraject "Vreedzame school" is (opnieuw) opgepakt. De lessen worden volgens planning gegeven. Omdat de "mediatoren-trainer" naar een andere werkplek is gegaan worden de leerling-mediators in schooljaar 2018-2019 aangesteld. Verwachting is september-oktober 2019

Professionalisering team

Het overgrote deel van het team heeft zich voor meerdere cursussen ingeschreven bij de eigen OPO-R academie. Een aantal leerkrachten was al gestart met een eigen opleiding in het kader van hun professionaliseringstraject of hebben individuele afspraken gemaakt met de toenmalige interim directeur. Er heeft teamscholing plaatsgevonden op de onderwerpen expliciete directe instructie en verdere verdieping op werken met het 4D model. Analyseren en interpreteren van de data en het opstellen van doelen naar aanleiding van deze data zal belangrijk onderdeel gaan worden binnen het jaarplan 2019 en het nieuw op te stellen schoolplan.

Bevorderen ontwikkelingsmogelijkheden van de kinderen

De wens hierin is met name om leerlingen meer eigenaarschap, autonomie en invloed te geven op hun eigen ontwikkelingstraject. Vanwege een herprioritering is dit doorgeschoven naar 2019-2020. In het kader van democratisch burgerschap is de leerlingenraad in 2018 "geïnstalleerd". Ook is de school vertegenwoordigd in de kinderraad van de gemeente Tiel.

Ontwikkeling ouderbetrokkenheid

Er is gekozen om volgens een principe van "ouderbetrokkenheid 3.0" startgesprekken te gaan houden met ouders. Wij willen individuele gespreksarrangementen creëren op basis van de behoefte van het kind. Daar het gesprek aangaan waar dit nodig is voor het kind (en ouders) en niet omdat een gesprek binnen een jaarplanning van school staat.

Voor het nieuw op te stellen schoolplan wordt gekeken of wij de ouderbetrokkenheid vanuit het "3.0" principe volledig willen implementeren.

Doelen ontwikkeling schoolorganisatie:

De wens is dat 80% van de teambijeenkomsten een onderwijsinhoudelijke invulling gaan krijgen. De planning van 2018 heeft voorzien in negen bijeenkomsten maar heeft niet geleid dat deze ook volledig benut konden worden voor onderwijsinhoudelijke thema's. De planning bleek ook niet aan te sluiten bij het verbetertraject van de school.

Voor 2019-2020 wordt dit anders ingericht en afgestemd op het verbeter/veranderingsproces.

De IB er heeft in december besloten om te gaan stoppen. Er wordt nu gezocht naar een opvolg(st)er die als "critical friend" samen met de directeur de voorbereider gaat zijn voor inhoudelijke ontwikkelingen.

De IB er zal samen met de directeur de trend verder in gaan zetten van "reactief en curatief naar preventief handelen". Eigenaarschap, autonomie en verantwoordelijkheid zal weer bij de leerkrachten belegd gaan worden als het gaat om vroegtijdig signaleren en handelen.

Eric Vos, directeur

De Waayer Wadenhoijen

De Waayer Wadenhoijen heeft veel veranderingen meegemaakt in het afgelopen schooljaar.

Vertrek van de directeur in februari, daarmee ook de komst van een interim directeur.

De komst van een nieuwe leerkracht om orde op zaken te stellen in groep 7/8 waar sprake was van gedragsproblematiek.

Aan het einde van het schooljaar hebben een fulltime leerkracht 5/6 en een parttimer uit groep 7/8 de school verlaten. Voor een kleine school behoorlijk wat wisselingen in korte tijd.

Voor het nieuwe schooljaar zijn er nieuwe gezichten gekomen in de school: Een nieuwe directeur en twee ervaren leerkrachten in de groepen 5/6 en 7/8.

Er wordt vanaf dit schooljaar dagelijks samengewerkt met de peuteropvang SKPC. We werken in een aantal gezamenlijke thema's en onderhouden nauwe contacten met de medewerkers van de SKPC.

De schouders zijn er weer onder gezet, de wil om gezamenlijk te bouwen aan deze mooie Daltonschool is dagelijks waarneembaar in de praktijk. Het werken vanuit de leerlijnen in combinatie met EDI zijn een tweetal speerpunten die in het tweede deel van 2018 centraal hebben gestaan.

Daarnaast zijn we dagelijks aan de slag met en in gesprek over de ontwikkeling van ons Daltononderwijs.

Barbara Banis, directeur

Montessorischool Parijsch

Tot aan de zomer van 2018 werd Montessori Parijsch geleid door een interim directeur. In die periode is gewerkt aan het verbeterplan, opgesteld door de interim directeur. Met name is gewerkt aan een verbetering van het didactisch handelen binnen het vakgebied rekenen/wiskunde. Het team is begeleid door externe experts zowel binnen als buiten de klas. Het werken vanuit doelen is ingezet en periodeplanningen zijn gemaakt om de doelen gestructureerd neer te zetten door het jaar heen. Hiermee is de opmars gemaakt naar meer sturend onderwijs, vanuit leerdoelen. Het Montessori concept is in deze fase minder zichtbaar geworden.

Na de zomer is een nieuwe directeur aangesteld. De directeur, en daarmee het hele team, heeft een bestuurlijke opdracht ontvangen met als doel verbeteringen op schoolorganisatie, onderwijsinhoud, leerresultaten en professionele organisatie. Het vervolgen van het ingezette verbetertraject aangevuld met eigen analyses maakten hiervan onderdeel uit. Ook omvatte de opdracht het intensiveren van het Montessori concept.

In overleg met het team is besloten het werken vanuit doelen meer te koppelen aan het Montessori onderwijsconcept. De Montessori Leerlijnen binnen ParnasSys zijn aangeschaft en in meerdere stappen verwerkt in de periodeplanningen van rekenen. Zo werd de eerder geleerde werkwijze en kwaliteitsverbetering op het onderwijsconcept aangesloten. Een verdere implementatie van de Montessori leerlijnen staat gepland voor 2019.

In de eerste helft van 2018 hebben meerdere collega's afscheid genomen van Montessori Parijsch. De nieuwe teamleden hebben nog geen Montessori opleiding gevolgd en zullen, net als de nieuwe directeur, vanaf januari 2019 de opleiding volgen. Verder heeft Montessori Parijsch de nieuwe leesmethode LetterKlankStad ingevoerd als aanvankelijk leesmethode. De werkdruk gelden zijn na de zomer ingezet om de inzet van een vakdocent gymonderwijs, een conciërge voor enkele ochtenden per week en coördinatie-uren voor ICT te realiseren.

Marianne Konings, directeur

Onderwijs en opbrengsten

Tevredenheidsonderzoeken

In april 2018 is een tevredenheidsonderzoek uitgevoerd onder het management, de medewerkers, de ouders en de leerlingen. Dit onderzoek was een vervolg op de tevredenheidsonderzoeken in 2014 en 2016.

De respons bij management was 86 procent, bij de medewerkers 84 procent, wat iets hoger is dan in 2016. De respons van de ouders, 35 procent, was lager dan in 2016 (41 procent in 2016). Ook de respons van de kinderen was 6 procent lager dan in 2016, namelijk 90 procent.

Een opvallende score is dat men kritischer is over de sfeer in de school. Men heeft de lat hoger gelegd en is minder snel tevreden. Ook de communicatie binnen de school zou volgens management en medewerkers beter kunnen. Over de informatie, die ouders over hun kind hebben gekregen, zijn ouders gemiddeld tevreden. Tot slot zijn medewerkers kritisch over de taakverdeling, hetgeen landelijk ook een actueel aandachtspunt is.

De verschillende doelgroepen zijn positief over de mate waarin leerlingen op de OPO-R scholen betrokken worden bij de besluitvorming en er is naar hun mening geluisterd. Leerlingen tellen mee en hun stem telt bij OPO-R!

Naar aanleiding van de resultaten heeft iedere schooldirecteur een sparringsgesprek gevoerd met een externe adviseur met als doel een analyse van de resultaten op schoolniveau. Wat was de ambitie en is deze gehaald, hoe verhoudt de school zich ten opzichte van het landelijke gemiddelde en welke conclusies kunnen getrokken worden. Op basis van deze gegevens heeft iedere schooldirecteur een nieuwe ambitie geformuleerd.

Onderzoekskader Inspectie van het Onderwijs

Het onderzoekskader beschrijft hoe het toezicht op de voorschoolse educatie en het primair onderwijs is ingericht. Het onderzoekskader omvat het waarderingskader en de werkwijze van de Inspectie van het Onderwijs. In juli 2018 is het kader op enkele punten bijgesteld. In het kader staat beschreven wat de kwaliteitsnormen voor basiskwaliteit zijn. Daarnaast kan men eigen aspecten van de kwaliteit verder ontwikkelen. Dit zijn ambities en doelen die een bestuur/school zelf stelt, die verder reiken dan de basiskwaliteit.

OPO-R heeft het onderzoekskader in boekvorm laten drukken voor het management. Met als doel bewustwording van de onderwijskwaliteit en haar wettelijke kaders en het toepassen van hetzelfde taalgebruik als we het over kwaliteit hebben. Centrale vraag voor bestuur en school is: waar staat men in de basiskwaliteit en waar naar toe wil iedere school verder ontwikkelen? Zowel het bestuur van OPO-R alsook iedere school heeft een ambitie en doel opgesteld.

Vierjaarlijks kwaliteitsonderzoek Inspectie van het Onderwijs

In november en december 2018 is door de Inspectie van het Onderwijs onderzocht of het bestuur op zijn scholen zorgt voor onderwijs van voldoende kwaliteit en of het financieel in staat is om ook in de toekomst goed onderwijs te blijven verzorgen.

Er heeft documentenonderzoek, een expertanalyse en een bestuur gesprek plaatsgevonden. De volgende basisscholen zijn onderzocht: Waayer Tiel, 't Praathuis, Montessori Tiel, Molenwerf en SBO De Wissel inclusief de Nieuwkomerklas.

De Onderwijsinspectie is tevreden over hoe OPO-R de onderwijsresultaten heeft gemonitord, regelmatig in gesprek is gegaan met de scholen, en directie maatregelen heeft laten nemen bij tegenvallende

resultaten. OPO-R heeft de eigen ontwikkeling van de medewerkers gestimuleerd, er is geïnvesteerd in uitwisseling en ontwikkeling. De stichting OPO-R is financieel gezond.

Niet alleen de leerresultaten moeten worden geëvalueerd, ook de kwaliteit van de scholen moet breder in beeld gebracht worden. Om de kwaliteit op de scholen te kunnen meten, was OPO-R vanaf april aan het oriënteren op een kwaliteitszorgsysteem. Deze is inmiddels aangeschaft en wordt in 2019 geïmplementeerd.

De onderwijsinspectie heeft SBO De Wissel beoordeeld met een onvoldoende. Het bestuur heeft de opdracht gekregen om eind 2019 de onderwijskwaliteit van deze school op orde te hebben. Het bestuur van OPO-R heeft zich herkend in de conclusie van de onderwijsinspectie en heeft verbeteracties uitgezet. Het analyseteam van de PO Raad wordt geraadpleegd om de kwaliteitszorg binnen de stichting te verbeteren. Op de Wissel wordt externe expertise ingezet om de onderwijskwaliteit en de veiligheid te verbeteren.

Onderwijsproces

Alle OPO-R scholen werken vanuit de leerlijnen, waarbij de methode als middel is ingezet om de leerlijnen toe te passen.

De leerlingen doorlopen een ononderbroken leerlijn. Iedere school heeft vanaf groep 1 systematisch informatie over kennis en kunde van iedere leerling verzameld met behulp van het leerlingvolgsysteem, zowel op de cognitieve ontwikkeling als ook op de sociaal emotionele ontwikkeling.

Tijdens het bespreken van de leerresultaten wordt de onderwijsleersituatie besproken, inclusief het didactisch handelen van de leraren. We hebben nog niet voldoende zicht op de kwaliteit van het didactisch handelen van de leraar in de klas. Dit is een belangrijk ontwikkelpunt binnen OPO-R. Het competentieprofiel van de leerkracht is de basis van de gesprekkencyclus. Zo weten we hoe onze leerkrachten functioneren, waar geïnvesteerd moet worden om de kwaliteit te verhogen en weten we ook wie onze excellente leerkrachten zijn. De OPO-R academie heeft een belangrijke rol in de professionalisering van onze medewerkers.

Daar waar een voorschoolse voorziening is gehuisvest in hetzelfde gebouw als de basisschool, vindt meestal een intensievere samenwerking plaats tussen de peuterspeelzaal en de basisschool, dan daar waar geen voorschoolse voorziening is gehuisvest.

Extra ondersteuning

Voor twintig leerlingen is in 2018 een toelaatbaarheidsverklaring afgegeven door het samenwerkingsverband BePO. In 2017 is voor vijftien leerlingen een toelaatbaarheidsverklaring afgegeven. We zien hier dus een toename van verwijzingen. Zeventien leerlingen hebben vanuit het samenwerkingsverband (zeer) intensieve ondersteuning ontvangen.

Toegankelijkheid en toelatingsbeleid

Op iedere school van de stichting OPO-R zijn in principe alle leerlingen welkom ongeacht hun levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht of seksuele geaardheid.

Met een aanmelding van een kind, geven ouders aan gebruik te willen maken van het onderwijsaanbod van de school, en conformeren ze zich daarmee ook aan het programma zoals dat in het schoolplan en de schoolgids is opgenomen.

De algemene toegankelijkheid van het openbaar onderwijs betekent niet dat een openbare school aangemelde kinderen nooit mag weigeren. In het schoolondersteuningsprofiel (SOP), dat in de schoolgids en op de website wordt gepubliceerd, geven de scholen de grenzen aan, waarbinnen het onderwijs wordt vormgegeven.

In de artikelen 39 en 40 van WPO (Wet op Primair Onderwijs) is de wettelijke toelatingsprocedure vastgesteld. Ook de Leerplichtwet geeft relevante informatie. Stichting OPO-R past de wettelijke kaders toe in haar beleid.

Eindopbrengsten

Tabel met overzicht eindopbrengst 2014 t/m 2018 en te verwachten eindopbrengsten 2019 en 2020

	Eindtoets 2014	Eindtoets 2015	Eindtoets 2016	Eindtoets 2017	Eindtoets 2018	Verwachting Eindtoets 2019	Verwachting Eindtoets 2020
10 CS Distelvinder	😊	😞	😊	😊	😞	😊	😊
10 UI Dalton C'borg	😊	😊	😞	😊	😊	😊	😊
11 UD Kaardebol	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊
12 EA 't Praathuis	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊
13 AQ Regenboog	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊
13 AQ01 Molenwerf	😊	😊	😞	😞	😊	😊	😊
13 UD Moespot	😞	😊	😊	😊	😞	😊	😊
13 UD01 Montessori Tiel	😊	😞	😞	😊	😊	😊	😊
13 XN Waayer Tiel	😊	😊	😊	😊	😞	😊	😊
13 XN01 Waayer Wadenhoijen	😊	😊	😊	😞	😞	😊	😊
27 RL Parijsch	😊	😊	😊	😊		😊	😊

OPO-R verwacht van al haar scholen dat men kan verklaren "Waarom" de uitslag van het Eindresultaat zo is, zowel bij een hoog als ook bij een laag resultaat. Analyseren is data verzamelen en vervolgens kunnen duiden (verklaren), waarna conclusies getrokken kunnen worden. Deze conclusies hebben geleid tot verbeterplannen. Als een school hoge resultaten heeft behaald, ook dan wordt het succes verklaard en gedeeld met de collega's.

Een belangrijk cyclisch proces in het kwaliteitsdenken van het onderwijs is, dat iedere school kan laten zien dat er een stijgende lijn in de leerresultaten zit en deze uiteindelijk uitkomen boven de ondergrens. Investeren in de leerkracht is essentieel. Het is de leerkracht die ertoe doet.

Waayer Wadenhoijen verwacht in 2019 rondom de ondergrens te scoren. In 2018 is een flinke geïnvesteerd in de onderwijskwaliteit van deze school door extra formatie beschikbaar te stellen aan de bovenbouw.

De continuïteit in de aansturing van o.a. onderwijsproces heeft onder druk gestaan vanwege directiewisselingen en tijdelijke vacatureruimte voor schooldirecteuren. De professionalisering van schooldirecteuren en intern begeleiders op het gebied van de onderwijsleersituatie is in 2018 niet voldoende in gang gezet. De schooldirecteuren hebben nog niet voldoende eenduidig beeld van didactische vaardigheden van een leerkracht. Met name een gedeelde visie op het didactisch handelen van de leerkracht kan beter.

De scholen die onder de ondergrens hebben gescoord hebben een verbeterplan opgesteld waarvan de voortgang op de verbeteringen ieder kwartaal met de bestuurder is besproken. Belangrijke hulpvraag was: wat heb je nodig om de onderwijskwaliteit verder te verbeteren.

Door planmatig en cyclisch werken te versterken, is besloten een kwaliteitsinstrument in te zetten, zodat monitoring op onder andere de eindresultaten in een breder perspectief zal plaatsvinden. Als de kinderen goed onderwijs krijgen, dan zal het resultaat op de eindtoets ook goed zijn.

Tussenresultaten

Op iedere school zijn de tussenresultaten geanalyseerd volgens de 4D systematiek, door de leerkracht, in het team en op managementniveau. De gesprekken over deze analyse van de tussenresultaten hebben op bestuursniveau inzicht in de kwaliteit en op de leerresultaten gegeven. Er zijn successen geboekt met betrekking tot de resultaten in vergelijking met de schoolambities. Daarnaast kan het duiden van de resultaten nog verder ontwikkeld worden.

In de bestuursrapportage, opgesteld in mei 2018, worden de volgende aanbevelingen gedaan voor verdere professionalisering van de OPO-R medewerkers: professionalisering IB-ers, scholingsaanbod 4D voor schooldirecteuren en IB-ers, de IB-er in de school positioneren, verantwoording van de tussenresultaten in de vierjaarlijks managementrapportage, het toetsbeleid herzien en onderzoek naar de resultaten van begrijpend lezen en rekenen.

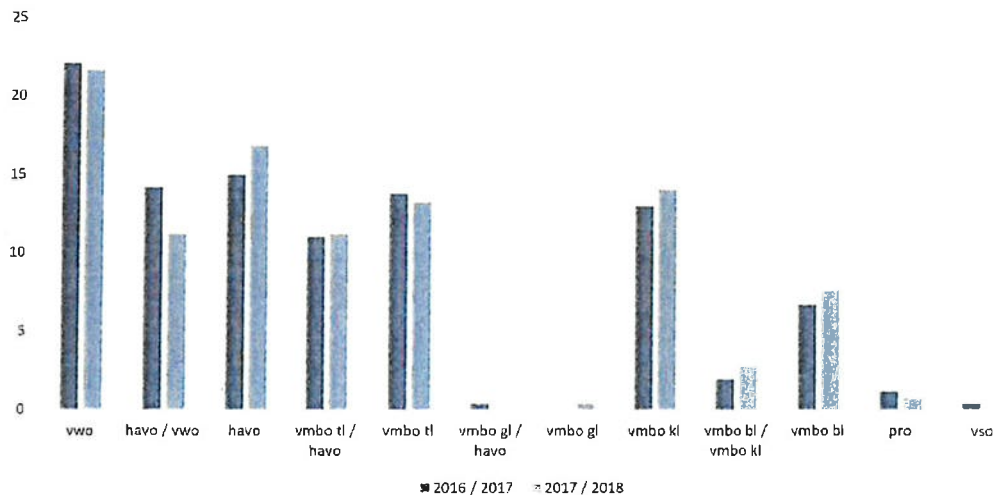
De professionalisering van IB-ers is gestart in november 2018 en loopt nog door in 2019. Alle schooldirecteuren en IB-ers, die nog geen scholing Masterclass 4D hebben gevolgd, zijn hiermee gestart in de tweede helft van 2018 en deze wordt afgerond in 2019. De positie van de IB-er is opnieuw vastgesteld. De verantwoording in de vierjaarlijkse managementrapportage is in voorbereiding

Het toetsbeleid is in overleg met de intern begeleiders herzien, de kleutertoetsen zijn niet langer verplicht. Iedere school maakt zijn eigen keuze over het wel of niet toetsen van kinderen in groepen 1 en 2.

Het onderzoek naar de resultaten van begrijpend lezen en rekenen heeft op schoolniveau plaatsgevonden.

Uitstroom naar het VO

De percentage schooladviezen zijn over het algemeen gelijk aan die in het voorgaande jaar. Alle leerlingen zijn geplaatst conform het advies van de school. Vijftig procent van de leerlingen gaat naar VWO of HAVO. Negenveertig procent naar VMBO en een procent naar Praktijkonderwijs. Bij enkele leerlingen adviseerde de Eindtoets een hogere plaats in het VO. In gesprek met ouder, leerling en leerkracht is dan een besluit genomen om daar wel of niet opvolging aan te geven.



Bron: ParnasSys

Schoolklimaat

Jaarlijks vindt monitoring op de sociale veiligheid plaats. Op schoolniveau zijn de resultaten geanalyseerd en daar waar nodig zijn verbeterpunten opgesteld.

Meldcode

Ook in 2018 is de Meldcode toegepast op alle scholen. Drie scholen hebben een melding gedaan bij Veilig Thuis.

Op iedere school is een contactpersoon het aanspreekpunt als het gaat om pesten én voor coördinatie van het beleid tegen pesten.

Klachten

In 2018 is één officiële klacht bij de Landelijke Klachten Commissie ingediend en deze is ongegrond verklaard.

Een aantal keren is door een ouder de interne vertrouwenspersoon om advies gevraagd bij een verschil van mening met de school. Dit heeft verder niet geleid tot het indienen van een klacht.

De mensen van OPO-R, cijfers en meer

Personeelssterkte

Bij de start van het schooljaar 2018-2019 zijn er 211 personeelsleden in dienst waarvan 188 in vast dienst en 23 met een tijdelijke aanstelling. Van de 211 personeelsleden hebben er 35 een fulltime aanstelling en 176 een parttime aanstelling. Op peildatum 31-12-2018 is de totale personeelssterkte in loondienst 156,0481 wtf. Voor de meerjarenbegroting werken wij met netto formatietoedeling, exclusief verlof en formatie die niet regulier wordt toegekend. De netto formatie bedraagt in totaal 135,50 wtf.

In het kalenderjaar 2018 hebben 36 personeelsleden met een vaste aanstelling de Stichting verlaten.

- Negen personeelsleden hebben gebruik gemaakt van (keuze) pensioen;
- Drieëntwintig personeelsleden hebben op eigen verzoek de stichting verlaten;
- Drie personeelsleden hebben de stichting verlaten i.v.m. 100% arbeidsongeschiktheid;
- Een personeelslid heeft op basis van wederzijds goedvinden afscheid genomen.

Flexpool

De Flexpool richt zich op (korttijdelijke) ziektevervanging binnen OPO-R. Dit stelt andere eisen aan de leerkrachten onder meer op het gebied van flexibiliteit en dynamiek. Daarnaast zijn de leerkrachten die vanuit de Flexpool werken bereid om zich langdurig te verbinden aan de Flexpool (1 tot 3 jaar).

Begin 2018 is een van de flexpoolers met pensioen gegaan en is er derhalve specifiek voor de Flexpool geworven. Dit heeft uiteindelijk geresulteerd in uitbreiding van de Flexpool met 1,1 Fte (eind 2018). Daarnaast is gedurende 2018 een 2-tal medewerkers van OPO-R in de Flexpool geplaatst met een omvang van ruim 1,25 Fte. Eind 2018 bedroeg de totale Flexpool omvang 3,5563 Fte.

Ook in 2019 zal de werving voor de Flexpool verder doorgaan, dit wordt mede ingegeven door het grote tekort aan leerkrachten en de daarmee gepaard gaande vervangingsproblematiek.

Personeelsinformatie en -administratiesysteem

De invoering van AFAS en de voorbereidingen voor de overstap per januari 2017 is succesvol geweest en hebben ook positieve gevolgen gehad voor het personeel: sindsdien kunnen personeelsleden veel meer en veel directer zelf wijzigingen doorgeven, ziekmeldingen doen en hun dossier inzien. In 2018 is met name aandacht besteed aan de doorontwikkeling van AFAS en enkele functionaliteiten. In 2018 is onder andere een nieuwe manier van inloggen in AFAS geïntroduceerd, mede ingegeven door de invoering van de AVG. Deze nieuwe systematiek maakt voor het inloggen gebruik van een twee-factorauthenticatie, oftewel inloggen met een tweede code. Daarnaast is in 2018 de AFAS pocket App uitgerold. Met de AFAS pocket App heb je via je mobiel snel toegang tot een aantal functionaliteiten. De app werkt met een pincode. In 2019 is een verdere uitbreiding van de functionaliteiten voor personeelsleden voorzien. Zo krijgen ze via "Mijn OPO-R" (Afas InSite) dagelijks toegang tot vastgestelde beleidsdocumenten, kan men zich gaan inschrijven voor het opleidingsaanbod van de OPO-R academie en kan men zelf documenten aan het persoonlijk personeelsdossier toevoegen.

Functies

In de cao PO 2018-2019 is het beleid ten aanzien van de functiemix komen te vervallen. Voor het kalenderjaar 2019 zal nieuw beleid ontwikkeld worden op dit terrein omdat OPO-R belang hecht aan goede balans tussen de salarisschalen maar evenzeer aan eenduidige criteria die leiden tot inpassing in een andere salarisschaal.

Verzuim

basisonderwijs (incl bestuursbureau)	2018	2017	2016	2015
Ziekteverzuimpercentage	7,64%	7,75%	7,17%	8,94%
Gemiddelde verzuimduur (dagen)	17,39	28	23,5	23,66
Gemiddelde meldingsfrequentie (keren)	0,77	0,71	1,25	1,27
speciaal basisonderwijs	2018	2017	2016	2015
Ziekteverzuimpercentage	15,25%	14,69%	8,49%	4,48%
Gemiddelde verzuimduur (dagen)	28,91	42,26	15,97	10,08
Gemiddelde meldingsfrequentie (keren)	1,07	1,07	1,24	1,01

Het ziekteverzuim in 2018 is voor het basisonderwijs licht afgenomen. Dit ligt in lijn met de landelijke lichte daling van het ziekteverzuim in 2017 (landelijke norm PO 2017: 5,9%; 2015: 6,3%). In 2018 is het ziekteverzuim binnen het speciaal onderwijs iets gestegen. In een groot aantal gevallen is dit het gevolg van een combinatie van privé/werk gerelateerde factoren en verder speelt de toenemende werkdruk in het onderwijs in algemene zin een rol. Verder valt op dat de gemiddelde verzuimduur in zowel het basisonderwijs als in het speciaal basisonderwijs fors is gedaald.

Ook in het nieuwe schooljaar is de lijn doorgezet om zo veel mogelijk het beïnvloedbaar verzuim te voorkomen en te beheersen. Er zal onder andere meer aandacht zijn voor de verzuimende werknemer in een vroeg stadium van ziekte en daarnaast zal de focus met name komen te liggen in de preventieve sfeer, het zoveel mogelijk voorkomen van verzuim.

Door op de daadwerkelijke verzuimgrondslag te sturen kan verzuimpreventie en –beheersing adequaat vorm gegeven worden. Daar waar mogelijk worden meer op maat specialistische interventies ingezet. Tevens is er een intensieve samenwerking met de bedrijfsarts. Een uitdaging blijft het langdurige ziekteverzuim, hetgeen de continue aandacht zal blijven hebben, ook in het actuele schooljaar.

Personeelstevredenheid

Personeel is ons grootste goed. Personeelstevredenheid is dan ook van groot belang. In dat licht gezien heeft OPO-R in 2018 een aantal beleidsdocumenten ontwikkeld en vastgesteld op het gebied van personeelsbeleid.

- Gesprekscyclus inclusief o.a. een POP formulier. De ontwikkeling van de bijbehorende formulieren waaronder het opstellen van een actueel profiel voor de leerkracht en Intern begeleider inclusief bijbehorend competentieprofiel volgen in 2019;
- Beleid Werving & Selectie

Verder staat het opleiden van de medewerkers hoog op de agenda. Het betreft onder meer de professionalisering van de eigen medewerkers middels de OPO-R Academie. In 2017 is een eerste beleidsaanzet gemaakt en is hiertoe een aanzienlijk budget gereserveerd. In 2018 is hier concreet verder invulling aangegeven en is hard gewerkt aan het ontwikkelen van een gericht scholingsaanbod voor alle medewerkers van OPO-R, voor zowel leraren, directie als het onderwijsondersteunend personeel.

Eind 2018 is het scholingsaanbod verspreid onder alle medewerkers van OPO-R en is de inschrijffase van start gegaan. Met ingang van januari 2019 start het aanbod. De OPO-R Academie zal de komende jaren uitgroeien tot het (intern) expertisecentrum van OPO-R. Verder zal er gericht aandacht zijn voor de startende leerkracht. Ook hiertoe wordt in 2019 verder beleid ontwikkeld.

Toelichting op de belangrijkste personele ontwikkelingen

In januari 2018 is de nieuwe Voorzitter College van Bestuur gestart bij OPO-R. Verder is OPO-R in 2018 geconfronteerd met het toenemende (landelijke) tekort aan leerkrachten. Ten opzichte van 2017 is het tekort nog sterker voelbaar. Dit uitte zich in het feit dat tijdelijke vacatures onder meer voor vervanging wegens ziekte lastig of soms zelfs niet in te vullen waren. Deels is het invullen gelukt door gebruik te maken van IPPON, maar naarmate het kalenderjaar vorderde werd ook dit steeds lastiger. In een aantal gevallen heeft OPO-R om de continuïteit van onderwijs te garanderen gebruik moeten maken van commerciële uitzendbureaus. Andere oplossingen zoals het samenvoegen of zelfs incidenteel sluiten van klassen zijn dan de uiterste middelen en zijn ook toegepast. Voor 2019 zal de focus liggen op het behouden van leerkrachten (en OOP) en het zoeken naar alternatieven om het huidige tekort aan leerkrachten op te vangen. Hierbij wordt ook gedacht aan een andere inrichting van het onderwijs.

Het (landelijke) lerarentekort blijft ook voor OPO-R een uitdaging. Naast het voeren van een goed personeelsbeleid wordt er gezocht naar mogelijke oplossingen voor dit probleem. Hierbij worden ook niet voor de hand liggende oplossingen bekeken.

Daarnaast wordt OPO-R met ingang van 1-1-2020 geconfronteerd met de invoering van de WNRA, ofwel de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren. Met de invoering van de WNRA wordt de rechtspositie van alle medewerkers in het openbaar en bijzonder onderwijs gelijkgetrokken.

Belangrijkste wijzigingen voor het openbaar onderwijs:

- Medewerkers krijgen geen eenzijdige aanstelling meer maar een arbeidsovereenkomst;
- De ketenregeling wijzigt: na 2 jaar tijdelijke contracten, of na meer dan 3 tijdelijke (opeenvolgende) contracten ontstaat er automatisch een contract voor onbepaalde tijd;
- Ontslagregels wijzigen naar het private ontslagrecht. Dit betekent dat afhankelijk van de ontslaggrond de route via het UWV of via de kantonrechter loopt. Ingeval van ontslag wegens bedrijfseconomische gronden geldt het afspiegelingsbeginsel;
- Transitievergoeding is van toepassing.

De invoering van de WNRA en de consequenties hiervan voor OPO-R wordt medio 2019 uitgelijnd voor alle medewerkers van OPO-R.

Gevoerde beleid inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag

OPO-R probeert verplichtingen zoveel mogelijk te beheersen door vooraf de risico's in kaart te brengen in termen van te verwachten uitkeringslasten. Dit staat momenteel op gespannen voet met de krapte op de arbeidsmarkt. Het is een uitdaging om hierin het evenwicht te bewaren.

WERKDRUKMIDDELEN

Vanaf het schooljaar 2018/2019 is nieuw structureel budget voor werkdrukvermindering door OCW toegekend. Het bedrag per leerling is dit schooljaar vastgesteld op € 155,55. Deze extra middelen zijn structureel en worden verstrekt via het budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid. De werkdruk middelen kunnen gebruikt worden bijvoorbeeld ingezet worden ten behoeve van personeel, materieel of professionalisering. Er moet uiteraard een (directe) relatie zijn tot het verlagen van de werkdruk, bijvoorbeeld door het inzetten van een conciërge of een onderwijsassistent. Op schoolniveau is hiertoe een plan opgesteld, dat besproken is met het team en vervolgens (ter instemming) voorgelegd aan de PMR. Ook voor komend schooljaar zal deze procedure wederom worden opgevolgd.

Overzicht inzet werkdrukmiddelen 2018/2019 per school:

School	Bestedingscategorie	Besteed bedrag in kalenderjaar
De Wissel	Ingezet t.b.v. noodzakelijke inhuur (duurdere) leerkrachten	€ 11.666,25
Distelvlinder	Inzet (extra) personeel en materieel, inzet onderwijsassistent	€ 8.144,00
Dalton Culemborg	Inzet (extra) personeel, RT begeleiding	€ 3.418,00
De Kaardebol	Inzet behoud 7 groepen	€ 11.564,58
t Praathuis	Inzet (extra) personeel, inzet onderwijsassistent en RT begeleiding	€ 13.375,99
De Regenboog	Inzet behoud 6 groepen	€ 7.194,19
De Molenwerf	Inzet (extra) personeel, inzet leerkracht en administratieve kracht	€ 4.517,54
de Moespot	Inzet (extra) personeel, leerkracht voor start 2 ^e kleutergroep	€ 9.318,16
Montessori Tiel	Inzet behoud 8 groepen	€ 11.601,25
De Waayer Tiel	Inzet (extra) personeel, inzet conciërge en TSO	€ 13.247,29
De Waayer Wadenhoijen	Inzet (extra) personeel, inzet leerkracht	€ 4.871,93
Montessori Parijsch	Inzet (extra) personeel, inzet conciërge, leerkracht en uren voor ICT taken	€ 12.101,12

Facilitaire zaken

Gebouwen en onderhoud

Renovatie Waayer Wadenioijen

In 2018 is de Waayer Wadenioijen grootschalig gerenoveerd. De school heeft tijdens deze renovatie grotendeels haar intrek genomen in het naastgelegen dorpshuis. Daarnaast heeft de Kinderopvang in deze periode een gedeelte van haar gebouw afgestaan, alwaar de bovenbouw op dat moment is ondergebracht. Deze tijdelijke huisvestingssituatie was voor alle betrokkenen niet ideaal, maar heeft er wel voor gezorgd dat de renovatie in het snelst mogelijk tijdsbestek voor de gehele school kon worden uitgevoerd. Bijzondere dank is dan ook verschuldigd aan de kinderen, ouders, de overige partijen en het team die in deze periode een grote mate van flexibiliteit en creativiteit hebben vertoond om deze snelle renovatie te kunnen uitvoeren.

Bureau Moesbergen heeft in opdracht van de gemeente Tiel de renovatie begeleid. Aannemersbedrijf Van der Helden heeft de opdracht gekregen om de renovatie uit te voeren en ervoor gezorgd dat de overlast zo beperkt mogelijk was. De samenwerking tussen alle partijen is daarbij bijzonder prettig verlopen.

Naast het gemeentelijk krediet, ad € 604.000 (incl. overheveling budget gymzaal) dat beschikbaar was voor deze renovatie, is er uit eigen middelen tegelijkertijd geïnvesteerd in vervanging van vloeren, plafonds en verlichting. Dit alles betreft overigens zaken die normaliter onderdeel uitmaken van het regulier groot onderhoud. De eigen bijdrage bedroeg uiteindelijk: € 152.700 (inclusief tijdelijke verhuiskosten, aanleg van een nieuw Wifi-netwerk en vervanging van de inbraak- en brandmeldinstallatie).

Het uiteindelijk resultaat van de renovatie heeft een vrijwel nieuw, multifunctioneel gebouw opgeleverd. Het gebouw is geïsoleerd, voorzien van een nieuw dak en gerenoveerde kozijnen met dubbel glas. Ook is de indeling van het gebouw gewijzigd, waardoor er een grote, centrale ruimte is gecreëerd dat meer verbinding tussen de groepen legt en ruimte biedt om optimaal samen te kunnen werken. De nieuwe vrolijke kleuren geven het gebouw een frisse uitstraling en bij binnenkomst is de grote hal uitnodigend. Kortom dit gebouw kan er weer jaren tegenaan.

Stichting Kinderopvang en Peuterspeelzaalwerk Culemborg (SKPC) is in het nieuwe gebouw gestart met de peuteropvang en is vol enthousiasme begonnen in het nieuwe lokaal welke zich na de renovatie in hetzelfde gebouw als de school bevindt (voorheen was dit in een gebouw naast de school ondergebracht). Doordat SKPC met het lokaal aan de grote hal zit, is er automatisch interactie tussen de school en de SKPC. Deze ontwikkeling past binnen de verdergaande samenwerking die door de SKPC en de school wordt nagestreefd. Doelstelling zijn onder meer om de doorgaande leerlijnen optimaal op elkaar af te stemmen en het ontstaan van een verdere, natuurlijke samenwerking tussen de teams van beide organisaties.

Verder is dit vernieuwde en multifunctionele gebouw beschikbaar voor allerlei dorpsactiviteiten, ook in de avonden en in de weekenden.

Groot onderhoud

Op een aantal scholen is in 2018 divers groot onderhoud uitgevoerd voor in totaliteit: € 160.700. Hieronder is een opsomming gemaakt van de belangrijkste projecten.

In 2017 zijn op alle scholen de verplichte Nen3140 en Scoop 7 keuringen uitgevoerd (elektra-installaties en gasinstallaties). Uit deze keuringen zijn een aantal herstelpunten naar voren gekomen die in 2018 zijn uitgevoerd. Met het aanpakken van deze punten voldoen alle scholen weer aan de gestelde eisen.

Waayer Tiel

Een aantal van de plafonds van de Waayer Tiel was beschadigd. Door de hele school zijn diverse delen vervangen, waardoor alles weer netjes oogt. Met het vervangen van de plafondplaten is er aan de verlichting in de hoger gelegen delen van het gebouw gelijk onderhoud uitgevoerd.

Montessori Parijsch

De Brandmeldinstallatie van Montessori Parijsch was verouderd en voldeed niet meer aan de eisen. Deze installatie is dan ook vervangen.

In het meerjarenonderhoudsplan was gepland dat de schuiframen vervangen zouden worden. Bij nader inzien bleek het project groter te zijn dan initieel was gedacht en dit is daarom doorgeschoven naar 2019. Met het vervangen van de schuiframen zal tegelijkertijd ook het ontbreken van voldoende ventilatie worden aangepakt. In de zomervakantie van 2019 zal deze vervanging nu worden uitgevoerd.

Moespot

De verlichting in de aula en gangen is al jaren een doorn in het oog; het elektraverbruik was hoog en lampen raakten snel defect. De kosten hiervan waren dus aan de hoge kant. Om deze reden is besloten om de verlichting te vervangen door een Led variant. Daarvoor was het noodzakelijk om tegelijkertijd ook de armaturen te vervangen.

Wissel

Voor de Wissel is een plan gemaakt om het buitenschilderwerk gefaseerd op te pakken. Het eerste, meest slechte deel, is dit jaar opgepakt. In 2019 krijgt dit een verder vervolg.

't Praathuis

De gemeente Culemborg heeft in 2018 het voortouw genomen om gebouwen in de gemeente duurzamer te maken met als streven om de gebouwen aardgasvrij te maken. Hiervoor heeft de gemeente specialisten aangetrokken om bij een aantal gebouwen onderzoek te doen naar de haalbaarheid ervan. Van de scholen van OPO-R is 't Praathuis aangedragen om in dat onderzoek mee te doen. Hiervan komen de resultaten in 2019 (zie verder het kopje duurzaamheid verderop in dit hoofdstuk).

2019 en verder

Voor 2019 staan geen bijzonder grote projecten voor gebouwonderhoud gepland.

Voor de Waayer Tiel wordt onderzoek gedaan naar de verwarmingsinstallatie. De huidige installatie is verouderd en voldoet niet meer. Een bouwtechnisch bureau doet hiernaar onderzoek en zal een advies uitbrengen over de meest geschikte en duurzame installatie. Doelstelling is om voor de winter van 2020 de installatie te hebben vervangen.

Verder zal voor deze school begin 2019 volgens planning het platte dak vervangen worden.

Geheel volgens planning zal voor een aantal scholen zowel binnen- als buitenschilderwerk worden uitgevoerd.

Op de Montessori Tiel zullen de huidige uitvalzonweringsschermen worden vervangen door screens. Screens verbeteren het zicht op het digibord, terwijl er wel nog voldoende frisse lucht de school inkomt.

Bij de Montessori Parijsch zullen in de zomervakantie dus de ramen worden vervangen. In verband met de sluiting van de Dalton Culemborg per 1 augustus 2019 zal het juridisch eigendom van dit schoolgebouw overeenkomstig de wettelijke bepalingen op dat moment worden overgedragen aan de gemeente Culemborg (gemeente is reeds economisch eigenaar van het schoolgebouw).

Daarnaast is recent het meerjarenonderhoudsplan geactualiseerd en afgestemd op de ervaringscijfers van voorgaande jaren omtrent levensduur en kostprijzen. Daarbij omvat dit onderhoudsplan nu alle gebouw-gebonden componenten en is gebaseerd op de nog te verwachten, totale levensduur van de afzonderlijke schoolgebouwen.

Duurzaamheid

In relatie tot huisvesting kan nog worden vermeld dat in samenwerking met de gemeente Culemborg en de overige schoolbesturen in deze gemeente onderzoek wordt gedaan naar verduurzaming van schoolgebouwen: project aardgasvrije en frisse scholen. Inmiddels is daartoe van het ministerie ook een gezamenlijke projectsubsidie voor het primair onderwijs in Culemborg ontvangen. Binnen afzienbare termijn zal voor 't Praathuis een compleet bestek door een extern deskundige worden doorgerekend om te bezien of en in hoeverre de beoogde verduurzamingsmaatregelen daadwerkelijk haalbaar en te realiseren zijn. Mocht dit leiden tot een positieve uitkomst dan komen ook de andere schoolgebouwen voor verduurzaming in beeld.

De opgedane ervaringen in Culemborg zullen uiteraard worden meegenomen richting onze Tielse scholen. Bij vervanging van installaties in de komende periode zal het duurzaamheidsaspect altijd worden betrokken.

ICT

In 2018 is er verdere uitvoering gegeven aan het in 2017 vastgestelde ICT beleidsplan. Zo is grootschalig geïnvesteerd in touchscreens en zijn de scholen voorzien van chromebooks met mobiele oplaadunits. De chromebooks vervangen de vaste computers. Door het inzetten van (mobiele) chromebooks kunnen meerdere kinderen gebruik maken van deze devices waardoor het gebruik ervan efficiënter is. Met de aanschaf van de chromebooks is ook de overstap gemaakt naar MOO (Mijn Omgeving Online) van de fa. Heutink. Het betreft hier een "Cloud-platform", zodat leerlingen onafhankelijk van de plek aan opdrachten kunnen werken. Leerlingen kunnen thuis ook inloggen en eventueel opdrachten maken. Tevens is dit jaar de bovenschoolse ICT-coördinator Onderwijs en Innovatie gestart met haar werkzaamheden. Zij zal de directeurs adviseren bij het schrijven van een schoolspecifiek beleidsplan, als onderdeel van het schoolplan. Tevens brengt zij de ICT-scholingsbehoeften in beeld en informeert de locatie ICT-ers in kennisbijeenkomsten over de stand van zaken en nieuwe ontwikkelingen. 2019 zal daarom in het teken staan van het verder professionaliseren van personeel op ICT gebied. Door het aanbieden van cursussen en trainingen kan men zich nieuwe kennis en vaardigheden eigen maken. Dit is een noodzakelijke stap in de vernieuwingen van ICT-toepassingen binnen het onderwijs. Het beleidsplan ICT geeft daarbij duidelijke lijnen voor wat er van personeel en leerlingen verwacht wordt. Tevens zal in 2019 het tweede deel van de geplande, infrastructurele investeringen worden uitgevoerd.

AVG

Per 25 mei 2018 is de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van toepassing. Deze privacywetgeving geldt voor de gehele Europese Unie (EU). OPO-R heeft bureau O21 betrokken bij het AVG-proof maken van de organisatie. Inmiddels heeft dit geresulteerd in de vaststelling van een handboek "Informatiebeveiliging en Privacy". De hoofdlijnen van dit handboek en met name hetgeen dit betekent voor (de handelingen van) alle personeelsleden zijn door O21 toegelicht aan de afzonderlijke teams op alle scholen alsmede het MT (directieberaad) en bestuursbureau van OPO-R.

Eén van de consequenties van de AVG is dat publicatie van een foto zonder expliciete toestemming niet is toegestaan. U zult in dit jaarverslag om deze reden wederom geen foto's van leerlingen of personeelsleden aantreffen.

De FG (functionaris gegevensbescherming) is vooralsnog extern belegd, eveneens bij bureau O21. Onze facilitair medewerker, de heer Aad van Duuren, fungeert als PO (Privacy Officer). Voornamelijk taken van de FG zijn: het afhandelen van vragen en klachten omtrent privacy en (eventuele) datalekken, het informeren over ontwikkelingen hieromtrent, alsmede in 2019 de uitvoering van een AVG-audit en het rapporteren van de resultaten en aanbevelingen richting het College van Bestuur. Op deze wijze is de verdere opvolging van de AVG-wetgeving binnen OPO-R ook cyclisch geborgd.

Governance

Code goed bestuur

Bestuur en toezicht zijn gescheiden bij OPO-R. OPO-R past de code voor goed bestuur PO toe. Deze passen wij integraal toe, of leggen uit in het geval wij daar niet aan kunnen voldoen. Dat is niet het geval.

Wij hebben de bevoegdheden van onze functionarissen vastgelegd in een managementstatuut. Daarnaast passen wij de klokkenluidersregeling toe.

Naast dit bestuursverslag is een rapportage door de Raad van Toezicht opgenomen waarin zij het intern toezicht op de begroting, jaarverslag en meerjarenplan vastleggen vanuit de onafhankelijke positie als toezichthouder. De samenstelling van de Raad van Toezicht wordt voor 2 leden bij 5/6 leden, of voor 3 leden op bindende voordracht GMR opgenomen, indien de RvT uit 7 leden bestaat. E.e.a. conform artikel 11.7 van onze statuten.

Medezeggenschap

OPO-R kent een MR per school en een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. Medezeggenschap vormt een belangrijk onderdeel van de organisatie met eigen bevoegdheden. Het College van Bestuur draagt er zorg voor dat de medezeggenschapsorganen goed kunnen functioneren. Deze functioneren naar behoren en houden ons spiegels voor. De (gemeenschappelijke) medezeggenschap wordt in tijd gefaciliteerd en geeft een samenvatting vanuit haar perspectief, elders in dit jaarverslag.

Algemeen

Doelstelling van Governance is dat verschillende gremia de organisatie spiegelen op acties. De organen en functionarissen van het bevoegd gezag verantwoorden zich tegenover elkaar en tegenover de medezeggenschapsorganen, het personeel en de ouders/verzorgers over de uitoefening van hun taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Bestuur, toezichthouder en medezeggenschap werken aan de eigen professionalisering en evalueren jaarlijks de eigen kwaliteit.

Deze gremia beschikken over voldoende deskundigheid en onderhouden deze.

In 2018 zijn geen aanpassingen of ontwikkelingen aan de orde geweest op het gebied van Governance.

Verslag Raad van Toezicht over 2018

Inleiding

Stichting OPOR kent sinds 1 augustus 2012 een Raad van Toezicht. In dit hoofdstuk legt de Raad van Toezicht verantwoording af over het verslagjaar 2018. De Raad van Toezicht is op grond van de statuten belast met het houden van toezicht op de organisatie. De taken van de Raad van Toezicht zijn vastgelegd in het bestuurs- en toezichtreglement. De Raad heeft tot taak om vanuit een maatschappelijke verantwoordelijkheid toe te zien op het beleid van het College van Bestuur en de algemene gang van zaken binnen de stichting. Hieronder vallen de rechtmatige verwerving en rechtmatige en doelmatige bestedingen van middelen. De Raad van Toezicht adviseert (gevraagd en ongevraagd) het College van Bestuur, fungeert als klankbord en vervult de werkgeversrol voor het College van Bestuur. Bij de vervulling van hun taak richten de toezichthouders zich op het belang van de organisatie. Daarnaast benoemt de Raad van Toezicht de externe accountant.

Samenstelling

De Raad is samengesteld uit leden, die extern zijn geworven via open sollicitatieprocedures. Hierbij is ernaar gestreefd behalve op bestuurlijke ervaring van de leden van de Raad van Toezicht ook te letten op spreiding van specifieke deskundigheden evenals op deskundigheid op het gebied van (primair) onderwijs. De Raad van Toezicht kende in 2018 de volgende samenstelling:

- | | |
|-----------------------------|--|
| 1. Dhr. Harry van der Voorn | Voorzitter en lid Remuneratiecommissie |
| 2. Dhr. Johan Postma | Lid Auditcommissie (tot 1 augustus 2018) |
| 3. Mevr. Lucienne Kroon | Lid Remuneratie commissie |
| 4. Mevr. Yvonne van Lienden | Lid Auditcommissie |
| 5. Mevr. Ivone Bergsma | Vice Voorzitter en voorzitter Remuneratiecommissie |
| 6. Dhr. Chris Schouten | Voorzitter Auditcommissie |

De leden van de Raad van Toezicht hebben opgaaf gedaan van hun hoofd- en nevenfuncties. Deze staan in de bijlage vermeld.

Rooster van aftreden

Naam	GMR ¹	Benoemd	1 ^e termijn	Start 2 ^e termijn	2 ^e termijn
Johan Postma*		01-08-2012	01-08-2014	01-08-2014	01-08-2018
Harry van der Voorn		01-08-2012	01-08-2015	01-08-2015	01-08-2019
Lucienne Kroon	X	16-10-2013	01-08-2017	01-08-2017	01-08-2021
Yvonne van Lienden	X	14-04-2016	14-04-2020	14-04-2020	14-04-2024
Ivone Bergsma		14-04-2016	14-04-2020	14-04-2020	14-04-2024
Chris Schouten		14-04-2016	14-04-2020	14-04-2020	14-04-2024

¹ Indien de RvT uit 5 of 6 leden bestaat, 2 leden op bindende voordracht GMR, indien de RvT uit 7 leden bestaat, drie leden op bindende voordracht GMR, artikel 11.7 van de statuten.

* Johan Postma is vanwege het aflopen van zijn tweede termijn afgetreden per 1 augustus 2018.

Commissies binnen de Raad van Toezicht

Binnen de Raad zijn twee commissies actief: de Audit- en Remuneratiecommissie.

Auditcommissie

In 2018 bestond de Auditcommissie uit drie leden: Yvonne van Lienden (lid), Johan Postma (lid t/m juli 2018) en Chris Schouten (voorzitter). Belangrijkste taak van deze commissie is de advisering over de bedrijfsvoering van OPO-R. In de praktijk betekent dit dat de Auditcommissie een advies aan de Raad van Toezicht formuleert over de begroting, jaarrekening, risicomanagement, investeringen en meerjarenonderhoud.

De Auditcommissie is in 2018 tweemaal bijeen geweest. Op 18 juni is in aanwezigheid van de externe accountant, bestuurder, algemeen directeur en interim-controller de concept-jaarrekening 2018 besproken. Onder meer is ingegaan op de negatieve begrotingsafwijking ten gevolge van een navordering van het Vervangingsfonds over 2016 en 2017, de financiële kengetallen die er overwegend goed uit zien, het formuleren van een eigen visie op het benodigde weerstandsvermogen en de te ondernemen acties. De Auditcommissie heeft de Raad van Toezicht geadviseerd de jaarrekening en het jaarverslag goed te keuren met inbegrip van voorgestelde wijzigingen. Aangezien goedkeuring voor 1 juli moet plaatsvinden is deze - met instemming van de voorzitter - door de leden van de Raad van Toezicht digitaal afgehandeld. Hierdoor kon OPO-R tijdig aan haar verplichtingen voldoen, waardoor geen risico is gelopen in de bekostiging.

Op 3 december heeft de Auditcommissie in aanwezigheid van de externe accountant, bestuurder en algemeen directeur de Managementletter in een open uitwisseling besproken. Zo zijn onder meer de uitvoering van de aanbevelingen van de accountant van de afgelopen jaren langs gelopen, de resultaatontwikkeling besproken, zo ook het groot onderhoud, de risicoanalyses, het waarborgen van de Verklaring omtrent Gedrag (VOG), beheer van AFAS en doelmatige besteding van beschikbare middelen. Conclusie van de Auditcommissie is dat zij een goed beeld heeft gekregen van de financiële situatie van OPO-R. De Auditcommissie heeft hierover teruggekoppeld in de vergadering van Raad van Toezicht op 12 december.

De Raad van Toezicht functioneert op afstand. De bestuurder informeert de Raad van Toezicht door het jaar heen, in zijn reguliere vergaderingen, over de (ontwikkelingen van) de financiën. De informatie daartoe verstrekt én de informatie verkregen van de externe accountant doet de Auditcommissie concluderen dat de bestuurder de beschikbare financiële middelen efficiënt en effectief aanwendt.

De adviezen van de Auditcommissie zijn onderwerp van gesprek van de Raad van Toezicht, in aanwezigheid van de bestuurder. Bestuurder en Raad van Toezicht ontwikkelen momenteel gezamenlijk een toetsingskader dat de Raad van Toezicht wil gaan hanteren om op verantwoorde wijze tot uitspraken te komen over de besteding van de onderwijsmiddelen aan de ambities, in het schoolplan geformuleerd over effectief onderwijs en de ontwikkeling van alle leerlingen.

Remuneratiecommissie

De Remuneratiecommissie wordt door de Raad van Toezicht uit zijn midden benoemd en heeft tot taak:

- De Raad adviseren over het te voeren bezoldigingsbeleid ten aanzien van het College van Bestuur;
- De Raad adviseren over het vacatiebeleid van de Raad;
- De Raad adviseren over selectiecriteria en benoemingsprocedures inzake het bestuur en de Raad;
- De Raad adviseren over profielschetsen van het bestuur en de Raad;
- Het ter benoeming door de Raad werven, selecteren en voordragen van leden van de Raad en Bestuur;
- Voorbereiden jaarlijkse evaluatie van de Raad;

- Het houden van regelmatige evaluaties van het functioneren van het Bestuur en de leden van de Raad.

In 2018 bestond de Remuneratiecommissie uit drie leden, te weten: Ivone Bergsma, Lucienne Kroon en Harry van der Voorn. Ivone Bergsma is benoemd tot voorzitter van de Remuneratiecommissie.

De Remuneratiecommissie heeft zich in 2018 bezig gehouden met:

- a. Verschillende aandachtspunten betrekking hebbend op de komst van de nieuwe bestuurder per 1 januari 2018;
- b. Samenstelling van de Raad van Toezicht en voorbereiding diverse benoemingen;
- c. Voorbereiding vergadering van de zelfevaluatie- en visiebijeenkomsten van de Raad van Toezicht;
- d. Vacatievergoeding Raad van Toezicht in 2018/2019;
- e. Opleidingsplan Raad van Toezicht

Hiervoor is de Remuneratiecommissie diverse keren bij elkaar gekomen. Iedere vergadering van de Raad van Toezicht heeft de Remuneratiecommissie haar activiteiten afgestemd met de voltallige Raad en verslag gedaan van haar activiteiten.

Ad a.

Januari 2018 is de nieuwe bestuurder, mevrouw Ellen Pieterse, begonnen met haar werkzaamheden. Vrij snel erna viel de algemeen directeur uit vanwege ziekte. Met de bestuurder hebben we toen verschillende interim-oplossingen doorgenomen en haar keuze hierin geaccordeerd. Gelukkig heeft de algemeen directeur in de loop van 2018 geleidelijk aan zijn werkzaamheden weer op zich genomen.

Met de bestuurder is de systematiek van beoordelen en functioneren doorgenomen. Afgesproken is dat in februari 2019 een doelstellingengesprek plaatsvindt. Eind 2019/begin 2020 zal een functioneringsgesprek plaatsvinden in combinatie met een tweede doelstellingengesprek. Eind 2021 volgt dan het beoordelingsgesprek.

Ad b.

Medio 2018 heeft de heer Johan Postma vanwege de beëindiging van de tweede termijn afscheid van de Raad genomen.

De Raad van Toezicht heeft toen besloten voorlopig door te gaan met 5 leden en tijdens de zelfevaluatie later in 2018 de samenstelling van de Raad en het aantal leden opnieuw te bekijken.

Tijdens de bijeenkomst van de zelfevaluatie zijn ook de profielen van de Raad aan de orde gekomen. De profielschetsen zijn geactualiseerd en begin 2019 aan de GMR ter advisering voorgelegd. De GMR heeft inmiddels positief geadviseerd.

Aan de hand van de discussie over de profielschetsen heeft de Raad besloten om het aantal leden van zeven naar zes terug te brengen.

Per 1 augustus 2019 eindigt de tweede zittingstermijn van de voorzitter van de Raad en zal hij de Raad verlaten. De huidige vicevoorzitter, Ivone Bergsma, zal dan de positie van voorzitter gaan vervullen. Begin 2019 zal een werving- en selectieprocedure worden gestart voor 2 nieuwe toezichthouders (onderwijskundig profiel en innovatief profiel), met het streven dat zij juni 2019 benoemd kunnen worden.

Ad c.

De Remuneratiecommissie heeft de zelfevaluatie van de Raad van Toezicht voorbereid. Dit heeft plaats gevonden onder externe begeleiding, de heer M. Bos van bureau Scolix. De zelfevaluatie is gecombineerd met een drietal visiebijeenkomsten.

Tijdens de bijeenkomsten is het nieuwe strategische plan uitgebreid aan de orde gekomen. Duidelijk is geworden dat OPO-R nog wel de nodige verbeterlagen kan maken op het gebied van onderwijskwaliteit. De Raad heeft teruggekeken op haar eigen functioneren en geconcludeerd dat de Raad scherper toezicht kan houden op onderwijskwaliteit. Besloten is om een toezichthouder aan te trekken met specifieke kennis op het gebied van onderwijskwaliteit primair onderwijs. Aan de hand van de strategische plannen heeft de Raad stilgestaan bij haar eigen visie op toezicht. De vernieuwde visie op toezicht wordt in de vergadering van februari 2019 vastgesteld. Ook de bestuurder heeft haar visie op bestuur opgesteld. Beide visiedocumenten vormen de basis voor het toetsingskader en informatieprotocol.

Ad d.

De Remuneratiecommissie heeft een nieuw voorstel vacatievergoeding laten afhangen van het vernieuwde kader van de VTOL, de brancheorganisatie van toezichthouders in het onderwijs. Dit vernieuwde kader is gebruikt om een voorstel vacatievergoeding voor 2018/2019 vorm te geven. Begin 2018 is het nieuwe voorstel door de Raad vastgesteld, na een positief advies van de GMR te hebben ontvangen.

Besloten is dat de leden van de Raad hun uren in het kader van toezicht OPO-R bijhouden en dat de regeling eind 2019 wordt geëvalueerd.

Ad e.

De Remuneratiecommissie heeft een opleidingsvoorstel gepresenteerd aan de gehele Raad, waar de Raad mee akkoord is gegaan. Het plan betreft het opleidingsplan voor de collectieve raad, zoals de visiedagen in 2019, en het individuele opleidingsplan.

De voorzitter heeft in 2018 deelgenomen aan een 3-daags programma voor voorzitters Raad van Toezicht.

De vicevoorzitter heeft het VTOL ledencongres bijgewoond.

Een lid Raad van Toezicht heeft het 1-daagse programma 'Proactief toezicht' houden gevolgd.

De opgedane kennis en ervaring is met de gehele raad gedeeld.

Overleg Raad van Toezicht en werkzaamheden 2018

De Raad van Toezicht en de bestuurder vergaderden in 2018 vijfmaal in reguliere vergaderingen en vijf besloten vergaderingen, voorafgaand aan de reguliere vergadering.

De vergaderingen werden inhoudelijk voorbereid door de voorzitter van de Raad van Toezicht tezamen met de bestuurder.

Hiernaast heeft de Raad van Toezicht op 14 september een visiedag gehad en twee visieavonden, op 31 oktober en 20 november.

Verslag Raad van Toezicht over 2018

In 2018 waren de belangrijkste onderwerpen op de agenda:

Onderwerpen vergaderingen Raad van Toezicht

Datum 14 februari 2018
 11 april 2018
 06 juni 2018 met GMR
 03 oktober 2018
 12 december 2018 met GMR

Onderwerp	Toelichting
Onderwijs	• Citotoets eindresultaten • 4D analyse • Rapport B&T onderzoek
Algemeen	• Strategisch Beleidsplan 2019-2022 voorbereidingen • Inspectie onderzoek naar de aspecten van de samenwerking tussen OPO-R, Gemeente Culemborg en Stichting Maatschappelijk Vastgoed • Digitaal werken leden RvT (SharePoint) • Ontvlechting Afas SKOR/OPO-R • Dalton Culemborg • Bestuursaudit
Personeel	• Bestuur/RvT secretariële ondersteuning • Vacatures directeuren • AVG handboek • Functionaris Gegevens bescherming (FG)
Financiën	• Q4 2017 • Q1 2018 • Q2 2018 • Q3 2018 • Goedkeuring jaarverslag en jaarrekening; • Verslag accountant; • Stavaza opvolging adviezen • Controle verklaring Accountant • Verslag Auditcommissie + planning • Impulsgelden en opvolging • Stavaza opvolging adviezen accountant • Verslag Auditcommissie i.v.m. begroting en managementletter accountant • Goedkeuring begroting 2018 • Benchmarkrapport accountant
Financiën (vervolg)	
Facilitair	• Verbouwing Waayer- Wadenijen • Beheerplan Brede school Culemborg oost (BSCO) • Waayer Wadenijen
PR en communicatie	• Traject bureau Ligna (communicatieplan)
Correspondentie	
a) inkomende	
b) uitgaande	
GMR	• Presentatie GMR

Verslag Raad van Toezicht over 2018

RvT	• Opleidingsvoorstel RvT • Visiedagen najaar 2018 • Profielschets RvT • Verenigingsconvenant voor toezichthouders (VTOI) • Start werving en selectie 2 leden RvT • Reglement Auditcommissie vaststellen • Vaststellen aangepaste beloning RvT over 2018 • Overleg met GMR 2x per jaar
Bestuur	• Beoordeling • Doelstellingen 1-9-2017 • Financiële situatie Betuws Passend onderwijs (BePo) • Inspectiebezoek 12 november 2018 • Bezoldigingsklasse Wet Normering Topfunctionarissen (WNT)

Tot slot

De Raad van Toezicht dankt het bestuur voor haar belangrijke bijdrage en voor de goede en constructieve samenwerking in het afgelopen jaar.

Namens de Raad van Toezicht,

Harry van der Voorn
Voorzitter Raad van Toezicht OPO-R

Bijlage 1: Overzicht relevante nevenfuncties CvB en leden van de RvT per 31-12-2017

Naam	(neven)functies
College van bestuur	
Mevr. E. Pieterse MBA	Nevenfuncties: Geen

Raad van Toezicht	
Dhr. Ing. H.R. van der Voorn, MBM	Hoofdfunctie: Senior Beleidsadviseur Techniek College Rotterdam Nevenfuncties: Geen
Dhr. dr. C.C. Schouten	Hoofdfunctie: Directeur MS Vereniging Nederland Nevenfuncties: Raadslid PvdA Apeldoorn (t/m maart 2018), Fractievoorzitter PvdA Apeldoorn (vanaf april 2018), Penningmeester Stichting Bestuursassistentie PvdA, Bestuurslid/penningmeester stichting ALL OF ME.
Mevr. mr. drs. L. Kroon	Hoofdfunctie: Eigenaar/Directeur GO Consultancy t.h.o.d.n. Rapport Lucienne Kroon (Bewindvoerder/Mentor/Curator) Nevenfuncties: Assessor Juridische opleidingen voor EVC Nederland
Mevr. Y. van Lienden (MIB)	Hoofdfunctie: Eigenaar/Directeur Yvonne van Lienden Toezicht, Management en Advies (Consultancy) Nevenfuncties: Commissaris bij Woonstede in Ede
Dhr. J. Postma	Hoofdfunctie: Technisch Manager ProRail BV Nevenfuncties: Geen (m.i.v. 1 augustus 2018 afgetreden)
Mevr. drs. I. Bergsma (lid VV) MBA-H	Hoofdfunctie: Leiderschapscoach en Consultant Nevenfuncties: Voorzitter Raad van Commissarissen bij woningbouwcorporatie Groenwest te Woerden (tot 01-11-2018), Vicevoorzitter Raad van Commissarissen bij woningbouwcorporatie De Kernen te Hedel, Bestuurslid bij International Coach Federation Nederland (tot 13- 02-2018)

Financieel jaarverslag

Financiële analyse

Het financiële resultaat over 2018 bedraagt: -/-€ 876.976 (negatief). In vergelijking met de begroting 2018, die op -€ 339.449 (negatief) sloot, is dit dus een forse, negatieve uitkomst en derhalve: -/-€ 538k ongunstiger ten opzichte van de vastgestelde begroting. Een en ander is met name het gevolg van een niet verwachte, verrekening van uitkeringskosten van 2 voormalig medewerkers, ad € 610k, welke het resultaat 2018 (incidenteel) fors negatief beïnvloed heeft (zie de verdere toelichting onder de voorzieningen op pagina 56 van dit jaarverslag).

Financiële positie

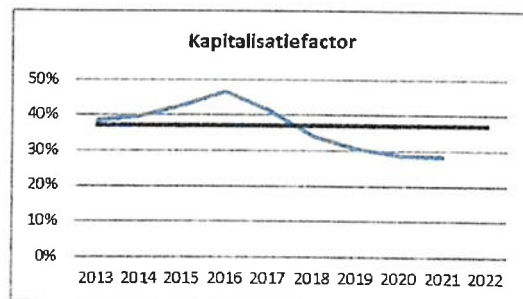
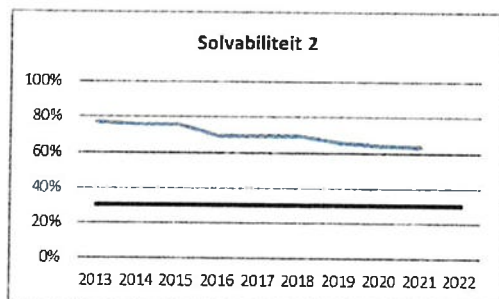
De PO-raad heeft de schoolbesturen verzocht over de financiële positie te rapporteren volgens een gezamenlijk ontwikkeld stramien. De doelstelling daarvan is dat vergelijking van gegevens en transparantie worden gediend. OPO-R ziet het voordeel van deze wijze van werken en streeft transparantie in de sector na.

Kengetallen maken (financiële) ontwikkelingen inzichtelijk. In eerste instantie hebben de hierna genoemde kengetallen als doel om het gesprek over deze ontwikkelingen op gang te brengen.

Vermogensbeheer:

1. Vermogensbeheer	signaal	2016	2017	2018	2019	2020	2021
solvabiliteit 2	< 30%	69%	70%	70%	66%	64%	63%
kapitalisatiefactor	37%	47%	41%	34%	31%	29%	28%
kapitalisatiefactor (incl. privaat vermogen) 37%		47%	41%	34%	31%	29%	28%

De kapitalisatiefactor signaleert in hoeverre budgetten efficiënt zijn ingezet, gegeven de grootte van het schoolbestuur. U kunt vaststellen dat onze kapitalisatiefactor daalt en zich vanaf 2018 onder de bovengrens bevindt.



Door de kapitalisatiefactor tezamen met de solvabiliteit (ondergrens) te bekijken kan worden bepaald in hoeverre er financiële ruimte is die nog ingezet kan worden ter verbetering van het onderwijs.

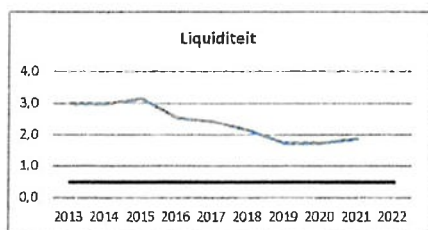
U kunt vaststellen dat OPO-R voldoende solvabel is. Wij bevinden ons ruim boven de ondergrens. Wij zijn echter wel gedaald in solvabiliteit ten opzichte van het verleden. Onze kapitalisatiefactor ligt ruim binnen de signaleringsgrenzen. Door ontwikkelingen als krimp en lerarentekort, achten wij het noodzakelijk financiële ruimte aan te houden.

Budgetbeheer:

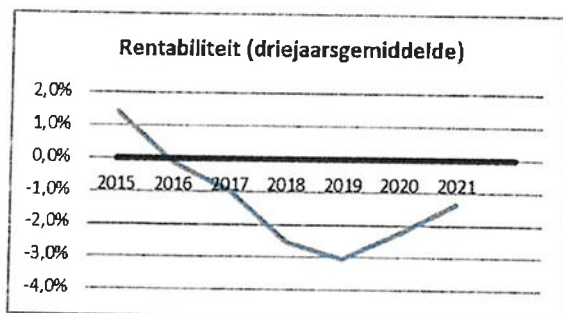
2. Budgetbeheer	signaal	2016	2017	2018	2019	2020	2021
rentabiliteit	< 10%	-0,6%	-3,7%	-6,5%	-2,2%	-1,2%	-0,6%
rentabiliteit (driejaarsgemiddelde)	< 0%	-0,1%	-1,0%	-3,6%	-4,1%	-3,3%	-1,3%
verschil resultaat - begroot resultaat		-	-	-	-	-	-
liquiditeit (current ratio)	< 0,75	2,5	2,4	2,1	1,7	1,7	1,9
netto werkkapitaal	< 0%	24,0%	19,9%	13,2%	8,5%	8,7%	10,3%
ontwikkeling resultaat t.o.v. vorig jaar (x1.000)		€ 251-	€ 390-	€ 405-	€ 584	€ 134	€ 78
ontwikkeling liquiditeit t.o.v. vorig jaar (x1.000)		€ 379	€ 798-	€ 1.233-	€ 416-	€ 11	€ 218

Het budgetbeheer richt zich op het beheersen van de budgetten c.q. het opvangen van eventuele tegenvallers in inkomsten en uitgaven. In dit kader kijken wij naar de ontwikkeling van de rentabiliteit. Deze ligt bij voorkeur rond de 0% (exploitatie in evenwicht) over een periode van drie jaar. U stelt met ons vast dat de rentabiliteit negatief is. Evenals in 2017 hadden wij voor het jaar 2018 bewust een negatief resultaat begroot om een kwaliteitsimpuls aan het onderwijs te geven. Dit resultaat is echter door een incidentele last, ad € 610k (verrekening uitkeringskosten 2 voormalig medewerkers), fors lager dan begroot. Deze substantiële tegenvaller is overigens pas na de vaststelling van de meerjarenbegroting 2019 tot en 2022 bekend geworden. Een en ander betekent dat wij deze niet begrote last alsnog zullen moeten invorderen in de periode vanaf 2020. In de meerjarenbegroting 2020 tot en met 2023 zullen daartoe dan ook betreffende, taakstellende maatregelen worden voorgesteld (nog niet meegenomen in de bovenstaande kengetallen).

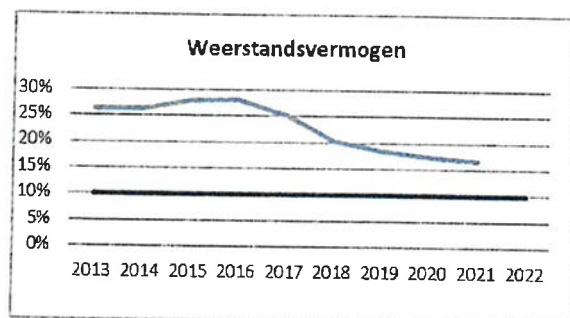
Het resultaat van de kwaliteitsimpuls weten wij overigens nog in onvoldoende mate meetbaar te krijgen. Onze managementinformatie en beheersing van budgetten is goed, doch de meetbaarheid van het bereiken van de doelen waarvoor wij middelen beschikbaar stellen, behoeft dus verbetering. In het nieuwe strategisch koersdocument "Van hier naar beter" dat inmiddels is vastgesteld, zijn daartoe overigens verschillende KPI's (: Kritische Prestatie Indicatoren) vastgesteld. De voortgang van onder meer deze KPI's worden in de loop van 2019 nauwgezet gemonitord middels een nieuw format van een integrale managementrapportage dat inmiddels is vastgesteld.

Liquiditeit:

Onze liquiditeit is meer dan goed. Dit maakt dat we bewuste lange termijn planningen kunnen opstellen, zonder dat we in de betalingsproblemen komen. Wij kennen een daling in liquiditeit, grotendeels als gevolg van een bewuste beslissing. De liquiditeitsratio bedraagt per ultimo 2018 ruim: 2,1. Dit betekent dat de vlottende activa ruim 2,1 keer zo hoog zijn als het saldo van kortlopende schulden, waarmee dus ook zonder meer kan worden voldaan aan de betalingsverplichtingen op korte termijn. Als voor liquiditeit een marge wordt aangehouden ter waarde van 1 maand aan (reguliere) personele lasten als minimaal wenselijk voor het werkkapitaal, dan resteert zo'n 1,3 miljoen euro als 'buffer'. Het werkkapitaal, het verschil tussen de vlottende activa en de kortlopende schulden, is gedaald naar 13,2%. Ondanks deze veilige buffer, is duidelijk dat er in 2018 zo'n € 1.233k op de liquiditeit is ingeteerd en € 877k op het eigen vermogen. Dit is geen probleem omdat de buffer afdoende is en dit ook een gevolg is van een eenmalige investering met als doel de toename van de onderwijskwaliteit. De koppeling van beleid aan financiële keuzes is een doelstelling voor de toekomst.

Rentabiliteit:

De meerjarige negatieve rentabiliteit is deels een bewuste keuze (uitgezonderd de incidentele last in 2018 ad € 610k in verband met verrekening van uitkeringskosten van 2 voormalig medewerkers). In de afgelopen periode en ook tot en met 2021 wordt een deel van het eigen vermogen aangewend om extra investeringen in de kwaliteit van het onderwijs middels vastgestelde impulsbudgetten mogelijk te maken. Vanaf 2022 is er een positieve rentabiliteit begroot. Door de incidentele last in 2018 zal deze positieve rentabiliteit in de nieuwe meerjarenbegroting 2020 tot en met 2023 naar verwachting vanaf 2020 worden begroot.

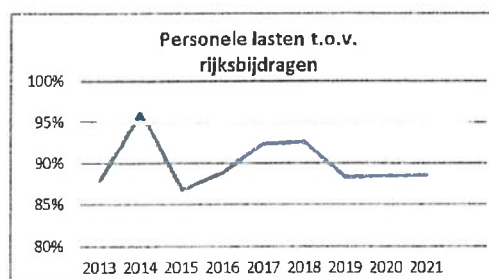
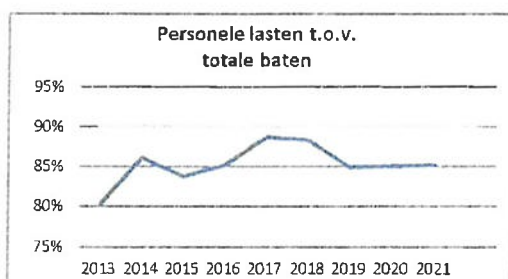
Weerstandsvermogen:

Ons weerstandsvermogen ligt in 2018 op 17% en daalt tot 2021 naar 13%. Dat getal maakt dat OPO-R voldoende financiële weerstand kan bieden in tegenvallende tijden.

Onder de 10% weerstandsvermogen komen wij in de gevarenzone. Met alle ontwikkelingen in de komende jaren is het van belang ons weerstandsvermogen goed te bewaken en op niveau te houden. De incidentele last in 2018, ad € 610k, noopt tot positieve bijstelling van begrotingsresultaten vanaf 2020, waardoor het weerstandsvermogen per ultimo 2021 naar verwachting hoger zal zijn dan 13%.

Exploitatie:

4. Exploitatiekengetallen	benchmark	2016	2017	2018	2019	2020	2021
rijksbijdragen / totale baten	93,3%	95,8%	96,1%	95,4%	96,3%	96,3%	96,3%
overige overheidsbijdragen / totale baten	2,9%	1,4%	1,7%	1,8%	1,7%	1,7%	1,7%
overige baten/ totale baten	3,7%	2,8%	2,2%	2,8%	2,0%	2,0%	2,0%
personele lasten/totale baten (max. 90%)	80,4%	85,2%	88,7%	91,6%	85,0%	85,1%	85,3%
totale baten/ rijksbijdragen	107,2%	104,4%	104,0%	104,8%	103,9%	103,9%	103,8%
totale lasten/ rijksbijdragen	106,1%	105,2%	107,9%	111,6%	106,2%	105,1%	104,5%
personele lasten/ rijksbijdragen (max. 95%)	86,2%	89,0%	92,3%	96,0%	88,3%	88,4%	88,5%
materiële lasten/ rijksbijdragen	19,9%	16,2%	15,7%	15,6%	17,9%	16,7%	16,0%
huisvestingsratio (max. 10%)	7,5%	6,9%	6,8%	7,0%	6,7%	6,8%	6,9%
veroudering mat. vaste activa (min. 30%)	36,5%	19,1%	36,5%	39,5%	43,2%	33,8%	25,0%
materiële vaste activa per leerling	€ 1.023	€ 757	€ 791	€ 968	€ 1.051	€ 916	€ 773
voorziening per leerling	€ 458	€ 486	€ 453	€ 688	€ 570	€ 515	€ 535
baten per leerling (excl. financiële baten)		€ 6.548	€ 6.547	€ 7.143	€ 7.199	€ 7.373	€ 7.486
lasten per leerling (excl. financiële lasten)		€ 6.600	€ 6.793	€ 7.607	€ 7.359	€ 7.464	€ 7.535



Onze personele lasten ten opzichte van de totale baten liggen op 91,6% procent. Dit wordt veroorzaakt door de incidentele last van € 610k. Na aftrek van deze incidentele last bedraagt dit: 87%. Dit (gecorrigeerde) kengetal raakt bijna de kritische grens van 90%. Wanneer men zich realiseert dat ook huisvesting, afschrijvingen en overige lasten dienen te worden betaald, is duidelijk dat de inzet in 2018 geen blijvend inzetvolume kan zijn. Wanneer onze doelstelling, een kwaliteitsimpuls in de onderwijskwaliteit, wordt gerealiseerd, is deze investering de moeite waard geweest. Voor de lange termijn streven we een percentage na dat hoger ligt dan de benchmark van 80%. Wij verwachten structureel 85% te kunnen realiseren. Dat onze investeringen vooral worden gedaan in personeel blijft een goed uitgangspunt. In 2018 hebben wij echter met 96% de kritische grens (95%) gepasseerd in de verhouding personele lasten t.o.v. rijksbijdragen.

We zien een grote afhankelijkheid van rijksbijdragen. Overige baten zijn in de loop der jaren afgenomen.

De materiële lasten zijn bij ons verhoudingsgewijs laag. Het is de uitdaging dit evenwicht vol te houden, zonder dat het ten koste van de kwaliteit van de scholen en leermiddelen gaat. Wanneer we dit kostenniveau niet langer kunnen vasthouden, is het duidelijk dat dit ten koste zal gaan van onze ruime uitgaven voor personeel.

Samenvattend hebben wij een gezonde financiële situatie, waarbij de bewuste negatieve exploitatie over 2018 helaas (extra) is overschreden door een incidentele, niet verwachte last van € 610k in verband met te verrekenen uitkeringskosten. Onze financiën laten dit alles per ultimo 2018 toe. Echter, deze niet begrote last zal alsnog moeten worden inverdiend in de periode vanaf 2020. In de meerjarenbegroting 2020 tot en met 2023 zullen daartoe dan ook betreffende, taakstellende maatregelen worden voorgesteld.

De oorzaken van de afwijking ten opzichte van het begroot resultaat zijn verderop toegelicht.

AANWEZIGE - VERSUS BENODIGDE FINANCIËLE BUFFER

	2017	2018	2019	2020	2021
A. Aanwezige financiële buffer					
Totaal vermogen/ totaal kapitaal	€ 5.869.749	€ 5.208.288	€ 4.668.809	€ 4.377.450	€ 4.314.057
-/- gebouwen en terreinen (G&T)	€ 559.864	€ 559.378	€ 559.378	€ 559.378	€ 559.378
-/- privaat vermogen	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
-/- overig	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
totaal aanwezig vermogen/ kapitaal (gecorrigeerd)	€ 5.309.885	€ 4.648.910	€ 4.109.431	€ 3.818.072	€ 3.754.679
<i>Minus: kapitaal voor instandhoud. mat. vaste activa (excl. gebouwen en terreinen)</i>					
Keuze A: Vervangingswaarde MVA (excl. G&T) o.b.v. 37% van de totale baten	€ 4.734.962	€ 5.018.764	€ 4.953.560	€ 4.920.630	€ 4.910.270
Keuze B: Vervangingswaarde MVA (excl. G&T) o.b.v. eigen berekening	€ 3.398.174	€ 3.230.174	€ 3.230.174	€ 3.230.174	€ 3.240.174
Keuze voor wijze bepaling vervangingswaarde MVA (A of B)	B	B	B	B	B
Financieringsbehoefte: mogelijkheid spreiden investeringen	55%	55%	55%	55%	55%
Financieringsbehoefte	€ 1.868.996	€ 1.776.596	€ 1.776.596	€ 1.776.596	€ 1.782.096
<i>Minus: kapitaal voor het doen van reguliere transacties (transactiefunctie)</i>					
hoogte kortlopende schulden (uitgangspunt: liquiditeit = 1,0)	€ 1.778.663	€ 1.574.801	€ 1.574.801	€ 1.574.801	€ 1.574.801
aanpassing uitgangspunt liquiditeit = 1,0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Financieringsbehoefte	€ 1.778.663	€ 1.574.801	€ 1.574.801	€ 1.574.801	€ 1.574.801
Totaal aanwezige financiële buffer	€ 1.662.226	€ 1.297.513	€ 758.034	€ 466.675	€ 397.782
<i>als percentage van totale baten</i>	13%	10%	5%	4%	3%
B. Benodigde financiële buffer					
Keuze A: benodigde bufferliquiditeit cf. Cle Vermogensbeheer Onderwijsinstelli	€ 639.860	€ 678.211	€ 669.400	€ 664.950	€ 663.550
Keuze B: benodigde bufferliquiditeit o.b.v. eigen berekening	€ 638.174	€ 673.337	€ 668.892	€ 664.640	€ 663.417
Keuze voor wijze bepaling bufferfunctie (A of B)	A	A	A	A	A
Totaal benodigde financiële buffer	€ 639.860	€ 678.211	€ 669.400	€ 664.950	€ 663.550
<i>als percentage van totale baten</i>	5%	5%	5%	5%	5%
Verschil aanwezige - benodigde financiële buffer (A minus B)	€ 1.022.367	€ 619.302	€ 88.634	€ 198.275	€ 265.768
<i>als percentage van totale baten</i>	8%	5%	1%	1%	1%

EVALUATIE FINANCIËLE BUFFER/ VERMOGENSPOSITIE

	2017	2018	2019	2020	2021
I. Signalering voor te hoge financiële buffer (cf. methode IvbO, 2011)					
maximale financiële buffer: drie maal de signaleringswaarde van CVO	€ 1.919.579	€ 2.034.634	€ 2.008.200	€ 1.994.850	€ 1.990.650
aanwezige buffer	€ 1.662.226	€ 1.297.513	€ 758.034	€ 466.675	€ 397.782
Conclusie: te hoge financiële buffer?	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
boven de signalerings(boven)grens	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
II. Bandbreedte beoordeling financiële positie (cf. methode PwC, 2008)					
minimaal totaal vermogen/ totaal kapitaal	€ 4.117.610	€ 3.868.099	€ 3.859.288	€ 3.854.838	€ 3.858.438
maximaal totaal vermogen/ totaal kapitaal	€ 5.816.697	€ 5.483.186	€ 5.474.375	€ 5.469.925	€ 5.478.525
aanwezig totaal vermogen/ totaal kapitaal (excl. privaat vermogen)	€ 5.309.885	€ 4.648.910	€ 4.109.431	€ 3.818.072	€ 3.754.679
Conclusie t.o.v. aanwezig vermogen (te krap/ binnen bandbreedte/ te ruim)	binnen bb	binnen bb	binnen bb	te krap	te krap
boven de signalerings(boven)grens	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
onder de signalerings(onder)grens	€ -	€ -	€ -	€ 36.766	€ 103.799
III. Bandbreedte beoordeling financiële positie (weerstandvermogen)					
weerstandvermogen: signaleings(boven)grens 40%	25%	17%	15%	14%	13%
weerstandvermogen (excl. privaat vermogen)	25%	17%	15%	14%	13%
Ontwikkeling netto resultaat	€ 472.379	€ 876.976	€ 293.000	€ 159.000	€ 81.000
<i>ontwikkeling rentabiliteit</i>	3,7%	6,5%	-2,2%	-1,2%	0,6%

Bovenstaand overzicht laat zien dat OPO-R over de periode 2017 tot en met 2021 binnen de algemeen aanvaardbare maximumnormen voor wat betreft het vermogensbeheer blijft. Wel is er volgens bovenstaand overzicht vanaf ultimo 2020 sprake van een tekort voor wat betreft de berekende financiële buffer en eveneens is sprake van een te krappe financiële positie (bandbreedte II). Echter, op voorgaande pagina's is aan de hand van de overige financiële kengetallen duidelijk dat dit geen problemen zal veroorzaken. Solvabiliteit, liquiditeit en weerstandvermogen voldoen namelijk ook ultimo 2021 aan de gestelde minimumnormen. Bovendien zullen er vanaf 2020 aanvullende, taakstellende maatregelen worden getroffen, waardoor de financiële positie naar verwachting verder zal verbeteren en waarmee de incidentele last 2018 (verrekening uitkeringskosten), ad € 610k, alsnog zal worden inverdiend.

Voorzieningen

Uitkeringen voormalig medewerkers:

In 2017 is het resultaat destijds positief beïnvloed met € 31k ten gevolge van een (toen) verwachte, lagere verrekening van uitkeringskosten door het Participatiefonds van een voormalig personeelslid (uit dienst sinds 2012). Daarbij werd er, naar nu blijkt ten onrechte, van uitgegaan, dit een laatste verrekening betrof. Echter, begin 2019 is duidelijk geworden dat OPO-R deze (aanvullende) uitkeringskosten nog tot 17 november 2022 aan dit fonds verschuldigd is. De hiermee gemoeide kosten bedragen: € 345k, waarvan € 197k in de komende jaren nog zal worden verrekend.

Eveneens is (pas) recent gebleken dat er voor nog 1 voormalig medewerker uitkeringskosten alsnog zullen worden verrekend. Dit betrof een ontslag begin 2014 op grond van wederzijds goedvinden waarvan de instroomtoets door het Participatiefonds negatief bevonden is ten gevolge van incomplete dossiervorming op het moment van ontslag. Deze uitkeringskosten moeten in het geheel nog worden verrekend vanaf januari 2014 tot en met 31 oktober 2015 en bedragen: € 265k.

Het financieel resultaat 2018 is in totaliteit derhalve dus met: € 610k (incidenteel) negatief beïnvloed. Inmiddels is er intern nader onderzoek gedaan v.w.b. de afhandeling van dossiers van voormalig medewerkers, met name voor de periode vanaf 2012 tot en met begin 2015. Hieruit zijn geen overige uitkeringsrisico's meer voor rekening van OPO-R naar voren gekomen.

Jubileumgratificaties:

De voorziening voor jubilea is ultimo 2018 berekend op basis van het feitelijk arbeidsverleden van ons personeel en de rechten die zij dientengevolge hebben opgebouwd. Ultimo 2017 was deze voorziening nog bepaald door een systematiek op basis van gemiddelden van het arbeidsverleden van ons personeel. Deze nieuwe systematiek heeft geleid tot een vrijval van € 12k, naast de in 2018 betaalde jubilea-uitkeringen van € 16k, welke eveneens uit deze voorziening zijn gefinancierd.

Spaarverlof:

De voorziening voor spaarverlof is gebaseerd op de concrete rechten.

Groot onderhoud:

De voorziening groot onderhoud is per ultimo 2018 gebaseerd op het recent geactualiseerde meerjaren-onderhoudsplan (: mjob). Daarin is het groot onderhoud op de volledige, lange termijn onderhoudsperiode van ieder schoolgebouw afgestemd (34 jaar). Een aantal componenten was in het voorgaande mjob abusievelijk niet meegenomen en zijn nu alsnog toegevoegd. Daarnaast is het kostenniveau van de geplande uitgaven aangepast op het historisch uitgavenpatroon in de voorbije jaren. Ook zijn de onderhoudstermijnen van een aantal componenten aangepast op basis van een bijgestelde, meer realistische taxatie.

De gerenoveerde locatie Waayer Wadenijen alsmede het groot onderhoud voor eigen rekening van de locatie Kaardebol (Brede School Culemborg-Oost) zijn eveneens in de berekeningen meegenomen. Verder is het groot onderhoud van de Dalton Culemborg in verband met de sluiting per 1 augustus 2019 eruit gehaald.

Dit alles heeft tot gevolg dat de dotatie groot onderhoud vanaf 2018 € 310k per jaar dient te bedragen. In 2017 was op basis van het oude MJOP en een 10-jarige uitgaventermijn deze nog gecorrigeerd naar: € 215k per jaar (toen, net als voor 2018, nog begroot op: € 295k).

Investeringsbeleid

OPO-R heeft in 2018 voor € 562.350 geïnvesteerd in materiële vaste activa. Dit betreft voornamelijk inventaris en apparatuur. De scholen van OPO-R hebben een forse impuls gekregen.

Vergelijking realisatie 2018 ten opzichte van de begroting 2018:

In de bijlage jaarrekening kunt u de concrete bedragen zien waarop deze tekst betrekking heeft.

Baten:

De rijksbijdragen zijn fors hoger: € 703k (+6%) dan begroot. Dit is bovenal veroorzaakt door:

- OCW heeft de personele prijscomponent vanaf schooljaar 2017-2018 in positieve zin bijgesteld, met name ter financiering van de diverse Cao-maatregelen vanaf 1 september 2018. Met deze Cao-aanpassingen kon ten tijde van de opstelling meerjarenbegroting geen rekening worden gehouden. Verder is in 2018 door OCW besloten om een aanvullend budget voor werkdrukvermindering op alle basisscholen ter beschikking te stellen. Ook deze toekenning was niet begroot. De totale rijksbijdragen zijn derhalve nu € 679k hoger dan begroot. Ca. € 152k heeft daarvan nog betrekking op kalenderjaar 2017. Omdat dit (boek)jaar reeds is afgesloten, is dit bedrag alsnog toegerekend aan 2018;
- De opbrengsten vanuit het samenwerkingsverband over 2018 zijn in totaliteit € 24k hoger dan was begroot (€ 643k in plaats van begroot: € 619k).

De gemeentelijke bijdragen en subsidies zijn € 41k hoger dan begroot. De hogere gemeentelijke bijdragen worden bovenal veroorzaakt door de toekenning van additionele, aangevraagde projectsubsidies. Tegenover deze extra omzet staan eveneens niet begrote lasten.

De overige baten zijn € 161k hoger (+75%) dan begroot. De voornaamste oorzaken zijn:

- Een te lage raming aan verhuurbaten: + € 20k (realisatie: € 135k; begroot: € 115k);
- De "subsidie overige" is substantieel hoger dan begroot: +€ 69k (realisatie: € 98k; begroot: € 29k). Gebleken is dat er over 2017 nog loonkostensubsidie te verrekenen was met werkzaak Rivierenland, ad € 19k. Verder heeft de projectafrekening inzake de nieuwkomersklas Tiel over 2017 nog een bedrag van: € 32,5k opgeleverd;
- De "Opbrengsten derden onderwijskundige ondersteuning", zijn: + € 55k hoger dan begroot (realisatie: € 64k; begroot: € 9k). Deze opbrengsten zijn aangewend voor extra ondersteuning van zorgleerlingen. Tegenover deze extra opbrengsten staan eveneens niet begrote loonkosten.

Lasten:

De personeelslasten zijn fors hoger: € 1.665k (+15%) dan begroot. Deze post bestaat uit 2 onderdelen; te weten loonkosten inclusief verrekening ontvangen uitkeringen en overige personele lasten (zoals bijvoorbeeld: Arbo, externe inhuur, scholingskosten, ed.).

- De begrote loonkosten inclusief verrekening ontvangen uitkeringen 2018 bedragen (in totaliteit): € 10.110k. De werkelijke lasten komen uit op: € 11.275k. Een verschil derhalve van: € 1.165k (12% hoger dan begroot). Dit wordt bovenal veroorzaakt door:
 - Niet begrote Cao-maatregelen en compensatie van stijging van werkgeverspremies. Tegenover deze hogere loonkosten staan ook hogere opbrengsten in verband met niet begrote prijsbijstelling van de personele lumpsumgelden (zie hier boven de toelichting op de rijksbijdragen);

- Daarnaast geldt dat deze kosten eveneens zijn gestegen door niet begrote inzet van personeel in verband met m.n. projectaanstellingen (plusarrangementen of dergelijke). Tegenover deze hogere loonkosten staan ook hogere opbrengsten in verband met de inzet van (niet begrote) plusarrangementen en de eveneens niet begrote prijsbijstelling van de personele lumpsumgelden;
- In het jaarverslag 2017 is per ultimo 2017 een terugbetaling van € 222k opgenomen voor een te betalen malus aan het vervangingsfonds voor de jaren 2016 en 2017 in verband met onvoldoende pooldeelname. Inmiddels is 2016 afgerekend en bedroeg de te betalen malus uiteindelijk: € 10,8k. Dit heeft dus geleid tot een vrijval van: € 100k in 2017. Inmiddels zijn recent de afrekeningen over 2017 ontvangen, zowel voor de deelname in de vervangingspool als de bij dit fonds gedeclareerde vervangingskosten. In totaal gaat het om: € 178k; € 114k betreft de regulier betaalde vervangingskosten en € 64k heeft betrekking op de poolafrekening. Voor wat betreft deze poolafrekening is door het RTC Gelderland-Utrecht namens alle deelnemende besturen bezwaar aangetekend tegen deze vastgestelde malus. Uit het oogpunt van het voorzichtigheidsbeginsel zijn deze bedragen in de realisatie 2018 nu echter volledig meegenomen. Zekerheidshalve is ook voor de nog te ontvangen afrekening 2018 nu een bedrag van € 77,5k nu in de realisatie meegenomen. Per saldo betekent dit dat er in de realisatie van 2018 nu voor € 145k aan lasten in dit kader opgenomen zijn, welke niet waren begroot;
- € 610k aan niet begrote uitkeringskosten van 2 voormalig medewerkers;
- De overige personele lasten 2018 zijn (in totaliteit) begroot op: € 645k. De jaarrealisatie 2018 komt uit op: € 1.145k oftewel een toename van: € 500k ten opzichte van de begroting. De voornaamste oorzaken van de verschillen tussen de werkelijkheid en de begroting betreffen:
 - De begrote kosten voor bovenschoolse nascholing zijn te laag geraamd: +€ 34k;
 - Eveneens geldt dit voor de kosten voor werving van personeel: + € 70k. Ten tijde van opstelling van de meerjarenbegroting waren de externe wervings- en advertentiekosten voor een viertal schooldirecteuren en de bestuursondersteuner niet gecalculeerd (en voorzien);
 - De kosten voor externe inhuur zijn fors hoger dan begroot. In totaal is de jaarrealisatie: +€ 477k hoger dan begroot (€ 740k t.o.v. begroot: € 263k). Daarvan is € 531k gerealiseerd in de periode tot en met juli 2017 (voorgaand schooljaar; 72% van de totale jaarprognose 2018). Dit betreft vooral de inhuur van interim-directeuren waarvan de dienstverlening per 1 augustus jl. is beëindigd door de komst van 4 nieuwe directeuren (in loondienst). Daarnaast is de inzet van de interim-controller door de tijdelijke afwezigheid van de algemeen directeur/controller eveneens per 1 augustus jl. beëindigd. Verder heeft dit deels ook betrekking op de nog (doorlopende) inhuur van vervangers betrokken van externe bemiddelingsbureaus waarvan de kosten slechts ten dele worden vergoed door het vervangingsfonds;
 - De overige personeelsgerelateerde kosten kent een budgetonderschrijding van: -/-€ 88k. In het begrote bedrag is hierbij € 100k gereserveerd voor frictiekosten. Deze frictiekosten bedragen over 2018: € 166k en zijn grotendeels verantwoord onder de post 'lonen en salarissen'.

De afschrijvingskosten zijn -/-€ 79k lager dan begroot. Dit heeft de volgende oorzaken:

- Bij het opstellen van de meerjarenbegroting waren de financiële consequenties van het proces van het opschonen van de vaste activa administratie in 2017 naar de vervolgjaren nog niet adequaat doorgerekend (v.w.b. vervangingsinvesteringen);
- Een aantal investeringen in 2018 is uitgesteld of later in het jaar vervangen dan in de begroting was verondersteld (afschrijving vindt plaats vanaf de maand na aanschaf).

De werkelijke huisvestingslasten in 2018 bedragen: € 982k. In de begroting werd nog uitgegaan van een bedrag van: € 912k; een overschrijding derhalve van: +€ 70k. De voornaamste oorzaken hiervan zijn:

- Een overschrijding van +€ 13k op de post klein onderhoud (realisatie: € 56k; begroot: € 43k). De realisatie is daarmee vrijwel gelijk aan de realisatie 2017 (ad € 58k);
- Ook is de post 'Energie en water' te laag begroot: + € 25k (realisatie: € 178k; begroot: € 153k). Dit geldt eveneens voor de post 'Schoonmaakkosten: +€ 27k (realisatie: € 258k; begroot: € 231k);
- Doordat het meerjarenonderhoudsplan recent is geactualiseerd, is de dotatie voor groot onderhoud +€ 13k hoger dan begroot (realisatie: € 310k; begroot: € 297k).

Onder de begroting van de overige lasten, ad € 983k, is een bedrag van € 200k geraamd in verband met de bestedingen ten laste van de impulsbudgetten (zie verderop in deze paragraaf). Exclusief de bestedingen ten laste van dit budget zijn de werkelijke, overige lasten -/€ 54k lager dan begroot (realisatie: € 731k; begroot: € 785k).

Impulsbudgetten (begroot onder de overige instellingslasten):

Teneinde de kwaliteit van het onderwijs op de scholen van OPO-R een extra impuls te geven, is in 2017 besloten om vanaf 2018 € 715k aan extra middelen beschikbaar te stellen uit de opgebouwde, algemene reserve. Daarvan is voor 2018 een bedrag begroot van: € 200k en uiteindelijk € 184k besteed en wel voor de volgende doeleinden:

- Professionalisering/Opleiden in de school (: OIDS): 400k

Inmiddels is de OPO-R Academie opgericht waarin alle medewerkers van OPO-R kunnen intekenen op een breed opleidingsaanbod, om zo een extra kwaliteitsimpuls te geven aan het onderwijsaanbod op onze scholen en de binding van het personeel met de OPO-R organisatie verder te vergroten. Gestart is met een aanbod van externe dienstverleners, waarbij het uitdrukkelijk de intentie is om dit aanbod in de komende jaren meer en meer onder te brengen bij het eigen personeel en aldus de scholing in eigen beheer te gaan uitvoeren. Ook zal het aanbod in de komende jaren meer in overeenstemming worden gebracht met de individuele behoeften en de diverse schoolplanontwikkelingen.

Verder wordt in dit kader ook ingezet op versterking van de samenwerking met omringende opleidingsinstituten voor leraren. Daarbij is er extra aandacht voor startende leerkrachten en zullen er daarvoor op alle scholen schoolopleiders worden opgeleid.

In 2018 is een bedrag van € 73k in dit kader besteed.

- PR: € 50k;

In samenwerking met een daartoe betrokken externe partij wordt dit schooljaar zowel verder gewerkt aan een OPO-R breed communicatieplan als afzonderlijke communicatieplannen voor de scholen. Daarbij wordt ingezet op een optimale en herkenbare profilering van OPO-R en de individuele scholen in de regio, afgestemd op hetgeen in de diverse wijken van het (openbaar) onderwijs wordt gevraagd. De diverse kwaliteiten die onze scholen daarvoor in huis hebben, worden duidelijk zichtbaar gemaakt. In 2018 is 21k van dit budget besteed.

- ICT: € 115k:

In 2017 is een ambitieus ICT-beleidsplan opgesteld, waarmee een kwaliteitsimpuls is gegeven van het ICT-onderwijs op scholen. Inmiddels is een groot deel van de ICT-infrastructuur vernieuwd (Wifi, chromebooks en touchscreens). Dit zal in 2019 verder worden afgerond. Ook is de bovenschoolse ICT-coördinator dit schooljaar gestart om de verbinding tussen de diverse ontwikkelingen op de scholen op ICT-terrein te monitoren en het daarvoor bestemde opleidingsaanbod in overleg met schooldirecteuren te gaan organiseren (als onderdeel van de OPO-R academie). Dit impulsgeld financiert de eenmalige kosten verbonden aan de uitvoering van dit ICT-beleidsplan (waaronder ook de kosten voor de implementatie van de AVG-wetgeving). In 2018 is € 90k van dit budget besteed.

- Talentontwikkeling: € 150k:

Wij bieden kwalitatief goed onderwijs op een manier die recht doet aan kinderen en hun talenten zo optimaal mogelijk laat ontwikkelen”, is de strategische doelstelling die in elk schoolplan verder is uitgewerkt. Het (blijven) aanbieden van uitdagend en functioneel onderwijs is daarbij het centrale thema. De werkgroep onderwijs heeft inmiddels een voorstel opgesteld omtrent de bestedingsvoorwaarden van deze gelden. Scholen kunnen vervolgens daarvoor bestemde projectaanvragen ter goedkeuring indienen bij het College van Bestuur.

Toelichting op de balans

De materiële vaste activa had in de balans per 31-12-2018 een waarde van € 1.836.359. Dat is € 291k hoger dan in 2017.

De materiële vaste activa aan het eind van 2018 bestaan voor € 559k uit gebouwen, € 991k inventaris en apparatuur en € 286k overig.

De vorderingen zijn ten opzichte van 2017 gestegen met: € 281k. De liquide middelen zijn met € 1.233k gedaald, waardoor het beschikbare eigen vermogen per ultimo 2018 is gedaald met € 877k.

Aanwezigheid en werking intern risicobeheersings- en controlesysteem

In 2016 zijn er risicoscans opgesteld door bureau Leeuwendaal, zowel op organisatieniveau als op het niveau van de individuele scholen. Daarbij is een vergelijk gemaakt met de uitkomsten van de scans uit eind 2013. De hoofdconclusie was: “Er is de afgelopen twee jaar veel in gang gezet, waarbij de focus lag op de kwaliteit van het onderwijs”. De aanscherping in planning en control heeft nu de aandacht. Duidelijk is dat we naast de bewaking van middelen (FTE en euro), ook de bewaking van doelen meer aandacht moeten geven. Het opbrengstgericht budgetteren en monitoren is van belang om de middelen zo effectief en efficiënt mogelijk in te zetten.

OPO-R heeft dus de risico's in beeld en deze zijn in financiële zin, beheersbaar. OPO-R heeft begin 2019 een nieuw strategisch koersdocument “Van Hier naar Beter”, dat SMART-geformuleerde kritische prestatie-indicatoren omvat. Deze zullen vanaf 2019 per kwartaal nauwgezet worden gemonitord, zowel op stichtings- als op schoolniveau, door de integrale managementrapportage welke alle beleidsterreinen omvat. Deze worden na afloop van ieder kwartaal besproken door de schooldirecteur en met het College van Bestuur, waarmee scholen dus verantwoording afleggen over de bereikte resultaten en de voortgang.

Verder zal nog voor het einde van dit schooljaar 2018-2019 een nieuwe risicoanalyse worden opgesteld en zullen voor de daaruit naar voren komende, urgente risico's met impact, waar nodig verdere beheersmaatregelen worden getroffen.

In december 2017 is de meerjarenbegroting 2018 tot en met 2021 door de Raad van Toezicht goedgekeurd en vastgesteld door de Voorzitter van het College van Bestuur. Het actuele begrotingsjaar 2018 is daarbij taakstellend en de overige begrotingsjaren indicatief. Inmiddels is in december 2018

deze meerjarenbegroting weer geactualiseerd voor de jaren 2019 tot en met 2022 en wederom door de Voorzitter van het College van Bestuur vastgesteld en door de Raad van Toezicht goedgekeurd.

In 2018 is per kwartaal door het CvB verantwoording afgelegd over de financiële resultaat op instellingsniveau en de verwachte jaarprognose in relatie tot het begrotingsresultaat. Verder hebben de organisatie en schooldirecteuren dagelijks zicht op de financiële voortgang en resultaten van hun school. Om e.e.a. (nog) meer te optimaliseren, is eind 2018 een nieuw Planning&Control-systeem, Capisci, in gebruik genomen. Daarmee is de meerjarenbegroting 2019 tot en met 2022 samengesteld, zowel op stichtings- als op schoolniveau. Deze applicatie genereert nu automatisch, dagelijks zicht op de ontwikkeling van de jaarprognose in relatie tot de realisatie op dat moment en de jaarbegroting. Dit instrumentarium wordt binnenkort uitgerold naar de schooldirecteuren, zodat ook zij hiermee hun voordeel kunnen doen.

Risicoparagraaf

De volgende risico's van materieel belang worden onderkend:

- Het meest voornamelijk risico is een grotere krimp van het aantal leerlingen dan nu is voorzien. De ontwikkeling van het aantal leerlingen wordt daarom nauwgezet maandelijks gemonitord en is er met de directies regelmatig overleg. Mocht deze situatie zich echter onverhoopt voordoen, dan zullen in het daaropvolgende schooljaar direct taakstellende maatregelen voor wat betreft bijstelling van de formatie worden getroffen. De ontwikkelingen van de leerlingaantallen zullen in de kwartaalrapportages vanaf 2019 overigens een plek krijgen.

Er worden drie belangrijke aspecten onderscheiden die eventueel tot een sterkere krimp zouden kunnen leiden; te weten:

- Verslechtering van de onderwijskwaliteit
- Imagoschade
- Verbeterde concurrentiepositie van andere scholen, bijvoorbeeld door een sterke en zichtbare verbetering van de kwaliteit bij deze scholen.

Uit de laatst uitgevoerde risicoanalyse blijkt dat de scholen van OPO-R op dit moment geen verhoogd risico lopen op deze aspecten. Wel blijft alertheid en tijdig handelen van groot belang indien incidenten of ontwikkelingen zich voordoen waardoor deze risico's toenemen. Verder wordt via het impulsbudget 'PR' middels oplevering van een OPO-R breed communicatieplan dit schooljaar een extra bijdrage geleverd aan de (verdere) profilering van OPO-R en haar scholen.

Het bedrag per leerling aan baten bedraagt in 2018 overigens: € 7.143.

- Er is in toenemende sprake van krapte op de arbeidsmarkt. In piekperiodes van ziekte is het nu al lastig om op alle momenten over voldoende bevoegde leerkrachten te beschikken. Daarom worden er momenteel al diverse maatregelen genomen om leraren tijdig aan OPO-R te binden en de flexibele schil aan invalkrachten zo veel als mogelijk is, maximaal beschikbaar te houden middels o.a. deelname aan de regionale invalpool en het RTC Gelderland-Utrecht. Het is echter niet uit te sluiten, dat op termijn het aanbod aan gekwalificeerde leerkrachten ontoereikend is (geldt overigens voor alle besturen in deze regio). Momenteel wordt nader onderzocht op welke wijze deze problematiek adequaat het hoofd kan worden geboden. Een herstructurering van de opbouw van het huidige personeelsbestand is daarvoor in de komende jaren wellicht noodzakelijk. Deze problematiek heeft verder ook de aandacht van de rijksoverheid, werkgevers- en werknemersorganisaties.

De nu al bestaande krapte op de arbeidsmarkt heeft natuurlijk ook invloed op het huidige personeel. Tijdens piekperiodes van ziekte wordt in toenemende mate ook op hen een beroep gedaan voor extra inzet. Deze situatie brengt mogelijk extra verzuimrisico's met zich mee. Directeuren zijn hierop zeker alert en in overleg altijd weloverwogen besluiten nemen.

- Verder wordt in het geval van vervanging nu ook al (in beperkte mate) gebruik gemaakt van commerciële uitzendbureaus, indien IPPON niet over voldoende vervangers beschikt. Het tarief van deze bedrijven ligt aanzienlijk boven de kostprijs van een reguliere aanstelling. Het is niet uit te sluiten dat de hiermee gemoeide kosten in de komende jaren verder zullen toenemen;
- OPO-R beschikt momenteel nog over 12 schoollocaties met in totaal "slechts" 8 bekostigde Brinnummers; d.w.z. dat structureel alleen voor 8 locaties de vaste voet in de bekostiging wordt ontvangen. Door aanvullende, tijdelijke bekostiging geldt op dit moment dat er nog voor 10 locaties deze vaste voet ontvangen wordt. Dit wordt vanaf 1 augustus 2019 afgebouwd naar 8 (dit levert voor beide locaties nu nog jaarlijks € 82,5k op). Door de verdere afname van het aantal leerlingen wordt het in toenemende mate lastiger om de vaste lasten van alle locaties te blijven financieren. Mede daarom is besloten om de Dalton Culemborg per 1 augustus 2019 te sluiten;
- De rijksvergoeding voor materiële instandhouding is in algemene zin in toenemende mate ontoereikend in relatie tot het noodzakelijke kostenniveau. Diverse onderzoeksrapporten door gerenommeerde bureaus tonen dit al jarenlang aan. Ieder jaar leidt tot een verder oplopend, negatief verschil tussen kosten en opbrengsten. Daarbij heeft de voorziene krimp van het aantal leerlingen nog eens een versterkend effect. Immers, de vaste materiële kosten blijven (vrijwel) gelijk. Op zichzelf is met deze effecten in deze meerjarenbegroting rekening gehouden;
- Eind 2018 is vanuit het samenwerkingsverband BePO het bericht ontvangen dat de financiële situatie daar (plotseling) nijpend was geworden. Een en ander heeft tot gevolg gehad dat BePO besloten heeft om op de reeds toegezegde financiering vanaf 1 augustus 2018 alsnog een korting toe te passen. Ook voor 2019 en volgende jaren heeft dit naar verwachting negatieve financiële consequenties, waardoor de organisatie van het passend onderwijs op onze scholen verder onder druk komt te staan. De precieze consequenties zijn nog aan besluitvorming onderhevig. Uit het oogpunt van het voorzichtigheidsbeginsel is besloten om in de meerjarenbegroting voor 2019 het bedrag voor de basisbekostiging te halveren (naar € 25,00 per leerling) en vanaf 2020 op nihil te ramen. Daarnaast is het budget voor de lichte arrangementsgelden voor deze gehele begrotingsperiode teruggebracht naar € 50,00 per leerling (was € 90,00 per leerling). Voor 2019 betekent dit een teruggang van: € 124,3k en vanaf 2020 van: € 168,2k ten opzichte van voorgaande jaren. De verdere ontwikkelingen binnen BEPO worden nauwgezet gemonitord en indien dit noodzakelijk is, zullen (nog) verdere kostenbesparende maatregelen vanaf augustus 2019 worden getroffen.
- Vanaf het schooljaar 2019/2020 wordt door OCW een nieuwe gewichtenregeling en impulsregeling voor de financiering van onderwijsachterstanden ingevoerd. Deze heeft op basis van een recent gepubliceerd overzicht een korting ten opzichte van het huidige budget van jaarlijks € 185k tot gevolg. Verder geldt dat er sprake zal zijn van een overgangperiode van 3 jaren waarin ieder jaar 25% meer van dit tekort voor rekening van OPO-R komt. Deze korting zal worden "ingeboekt" in de nieuwe meerjarenbegroting vanaf 2020 en leiden tot kostenbesparende maatregelen ter grootte van deze korting;
- Eind 2018 is in de Tweede Kamer een motie aangenomen om het huidige budget voor prestatieboxgelden, ad € 375k voor 2018/2019, op termijn aan te wenden voor extra salarismaatregelen voor leraren. Dit budget is bedoeld als extra budget voor de realisatie van kwaliteitsverbeteringen. In 2018 is dit ook als zodanig ingezet. Mocht dit geld daadwerkelijk worden overgeheveld ten behoeve van de financiering van de salarissen van leraren, dan heeft dit in de toekomst alsnog (negatieve) gevolgen voor de formatieve inzet;
- Na een periode van meer dan 2 jaar ziekteverlof zijn in 2018 2 voormalige personeelsleden uitgestroomd welke aanspraak kunnen maken op de Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA). Dit zal vanaf 2020 leiden tot een opslag in de af te dragen premies in

het kader van de Werkhervattingskas (WHK). In 2019 zullen hiervan de precieze financiële effecten nog worden doorgerekend en welke worden verwerkt in de meerjarenbegroting 2020 e.v.

Treasuryverslag

OPO-R beschikt over een treasurystatuut dat in februari 2017 is geactualiseerd. Dit statuut is in overeenstemming met de vigerende regeling voor de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016'. Het uitgangspunt is dat de toegekende publieke middelen overeenkomstig hun bestemming worden besteed.

De Stichting heeft (enkel) risicomijdend beleid gevoerd. Er is gebruik gemaakt van spaarrekeningen. De tegoeden op deze rekeningen zijn direct opeisbaar.

Formatie

In de regio Rivierenland is net zoals voorgaande jaren nog steeds sprake van krimp. Dat betekent dat het aantal leerlingen in de regio jaarlijks gestaag terugloopt. Voor het komende schooljaar wordt een krimp van ongeveer 3 procent verwacht. OPO-R voert werkgelegenheidsbeleid, en zal zich voor haar werknemers maximaal moeten inspannen om werkgelegenheid te behouden. De krimp laat een stabiele dalende lijn zien waardoor OPO-R hier goed op kan anticiperen. Wel is het toenemende lerarentekort in het primair onderwijs daarbij een toenemende, complicerende factor.

Uitgedrukt in reguliere lerarenformatie gaat het om de volgende besparingen ten opzichte van de inzet per september 2018:

Per 01-08-2019 2,6 Fte
Per 01-08-2020: 2,8 Fte
Per 01-08-2021: 3,1 Fte
Per 01-08-2022: 2,1 Fte

Per 1 augustus 2019 zal de Dalton Culemborg haar deuren sluiten. Door het lage aantal leerlingen, het ontbreken van een perspectief op groei en de formele opheffing van de bekostigde nevenvestiging per deze datum is dit besluit helaas onvermijdelijk geworden. De personeelsleden van de Dalton Culemborg zullen vanaf komend schooljaar worden overgeplaatst naar de overige schoollocaties in de vacante vacatureruimtes die zijn ontstaan door natuurlijk verloop.

Dit schooljaar (2018/2019) is er werkgelegenheid ontstaan voor een aantal startbekwame leerkrachten die zijn aangesteld in een OPO-R brede flexpool. Zij zullen ook het komende jaar werkzaam blijven in de flexpool. Daarnaast bestaat de flexpool uit een aantal ervaren leerkrachten. Hiermee is een goede mix ontstaan tussen startende leerkrachten met potentie en ervaren leerkrachten die al breed inzetbaar zijn. Inmiddels bestaat de flexpool uit 9 leerkrachten die samen 4,3612 Fte vertegenwoordigen. Een aantal leerkrachten in de Flexpool heeft een combinatie van de Flexpool en een 'vaste school'. Verschuivingen vanuit de Flexpool naar de vaste formatie ligt door het almaar openlopende lerarentekort in de lijn der verwachting voor het schooljaar 2019-2020. Mocht dit het geval zijn dan zal op dat moment worden ingezet op verdere aanvullingen in de flexpool.

In de komende jaren zal de formatie verder afnemen. In de meerjarenbegroting 2018 tot en met 2021 is daarbij reeds ingezet op in ieder geval de volgende, te realiseren daling aan 'netto' formatie in de scholen (incl. inzet in verband met projectgelden en arrangementen; in Fte's):

Formatie - schooljaar	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023
DIR	10,425	10,425	10,425	10,425	10,425
OP	97,320	94,700	91,900	88,800	86,700
OOP	18,950	18,950	18,950	18,950	18,950
Totaal	126,695	124,075	121,275	118,175	116,075

Via natuurlijk verloop zullen de bovenstaande besparingen naar verwachting gerealiseerd kunnen worden. Daarnaast resteert altijd nog de mogelijkheid om personeel in de RTC-brede vervangingspool te plaatsen.

(inclusief indexering van 2% per jaar; in €)

Loonkosten - kalenderjaar	2019	2020	2021	2021
DIR	1.024.143	1.060.022	1.093.951	1.126.769
OP	7.280.183	7.326.849	7.250.208	7.210.055
OOP	881.156	898.223	920.022	941.890
Totaal loonkosten	9.185.482	9.285.094	9.264.180	9.278.713

Formatie bestuursbureau:

De formatie van het bestuursbureau van OPO-R ziet er voor het schooljaar 2019/2020 als volgt uit:

1.	Voorzitter College van Bestuur:	1,0
2.	(Bedrijfs)controller:	0,6
3.	OOP schaal 9-11:	3,3
4.	OOP schaal 4-7:	<u>1,65</u>
		6,55

Formatie bovenschools/Frictie:

De overige bovenschoolse formatie, bovenal frictie, bestaat uit:

- 1,5 Fte lerarenformatie;
- 0,7 Fte conciërge, welke op alle scholen in Tiel wordt ingezet;
- 2,2 Fte's lerarenformatie t.b.v. BePO plusteam.

Continuïteitsparagraaf

Balans

Door RvT vastgestelde meerjarenbalans cf. de meerjarenbegroting:

	2018	2019	2020	2021
	€	€	€	€
Vaste activa	1.786.000	1.903.000	1.601.000	1.320.000
- materiële vaste activa	1.786.000	1.903.000	1.601.000	1.320.000
Vlottende activa	3.790.000	3.236.000	3.238.000	3.445.000
- vorderingen	1.090.000	850.000	850.000	850.000
- liquide middelen	2.700.000	2.386.000	2.388.000	2.595.000
Totaal activa	5.576.000	5.139.000	4.839.000	4.765.000
Eigen vermogen	2.980.000	2.687.000	2.528.000	2.447.000
Voorzieningen	878.000	737.000	599.000	611.000
Lang lopende schulden	4.000	3.000	2.000	1.000
Kortlopende schulden	1.714.000	1.712.000	1.710.000	1.706.000
Totaal passiva	5.576.000	5.139.000	4.839.000	4.765.000

Op basis van de realisatiecijfers 2018 zal de meerjarenbalans zich als volgt lijken te ontwikkelen:

	2018	2019	2020	2021
	€	€	€	€
Vaste activa	1.836.359	1.953.359	1.651.359	1.370.359
- materiële vaste activa	1.836.359	1.953.359	1.651.359	1.370.359
Vlottende activa	3.371.929	2.715.450	2.726.091	2.943.698
- vorderingen	1.070.749	830.749	830.749	830.749
- liquide middelen	2.301.180	1.884.701	1.895.342	2.112.949
Totaal activa	5.208.288	4.668.809	4.377.450	4.314.057
Eigen vermogen	2.324.366	2.031.366	1.872.400	1.791.400
- algemene reserve	2.324.366	2.031.366	1.872.400	1.791.400
- bestemmingsreserve	0	0	0	0
Voorzieningen	1.305.454	1.059.975	928.582	947.189
Lang lopende schulden	3.667	2.667	1.667	667
Kortlopende schulden	1.574.801	1.574.801	1.574.801	1.574.801
Totaal passiva	5.208.288	4.668.809	4.377.450	4.314.057

Bovenstaand vermelden wij de meerjarenbalans, zoals vastgesteld door de Raad van Toezicht. Vervolgens hebben wij de meerjarenbalans opgenomen op basis van de realisatiecijfers 2018. Met de toevoeging van deze laatste meerjarige balans geven we een actueler beeld. Immers, in de meerjarenbegroting is nog uitgegaan van een geprognosticeerde eindbalans 2018. Het vermogen blijft voldoende op peil.

Staat / Raming van baten en lasten

	2018	2019	2020	2021
	€	€	€	€
Baten				
Rijksbijdragen	12.936.915	12.882.000	12.800.000	12.777.000
Overige overheidsbijdragen en subsidies	244.748	230.000	230.000	230.000
Overige baten	376.476	271.000	264.000	259.000
Totaal baten	13.558.139	13.383.000	13.294.000	13.266.000
Lasten				
Personeelslasten	12.420.610	11.375.000	11.317.000	11.313.000
Afschrijvingen	271.694	327.000	312.000	291.000
Huisvestingslasten	982.560	888.000	888.000	888.000
Overige lasten	763.580	1.091.000 *	941.000 *	860.000
Totaal lasten	14.438.444	13.681.000	13.458.000	13.352.000
Saldo van baten en lasten	(880.305)	(298.000)	(164.000)	(86.000)
Financiële baten en lasten	3.329	5.000	5.000	5.000
Resultaat voor bestemming	(876.976)	(293.000)	(159.000)	(81.000)
Onttrekking aan bestemmingsdoelreserve	0	0	0	0
Resultaat na bestemming	(876.976)	(293.000)	(159.000)	(81.000)

*: Inclusief begroot impulsbudget

Begroot is dat wij vanaf 2022 de exploitatie weer in evenwicht brengen na een tijdelijke periode van (extra) investeren. De taakstellende begroting 2019 uit de reguliere bedrijfsvoering (excl. impulsbudget) sluit met een positief resultaat van: + € 1k. Hierna is er (indicatief) over de jaren 2020 t/m 2022 in totaliteit voor deze periode sprake van een begrotingsoverschot voor wat betreft de reguliere bedrijfsvoering (excl. impuls-budget) van: € 4k. Echter, door de incidentele en niet begrote last 2018 in verband met verrekening van uitkeringskosten, ad € 610k, zullen wij vanaf 2020 aanvullende, taakstellende maatregelen begroten teneinde dit (extra) verlies alsnog in te verdienen en waardoor onze financiële positie ook in de komende jaren op een adequaat niveau zal blijven.

Zie pagina's 11 en 12 van dit jaarverslag voor wat betreft een nadere toelichting op de gerealiseerde en de verwachte aantallen leerlingen.

Bedrijfsgegevens

Stichting OPO-Rivierenland

Wethouder Schootslaan 5

4005 VG Tiel

Tel: 0344-633262

Mail: bestuur@opo-r.nl

Internet: www.opo-r.nl

KvK: 3025 8935

OPO-R ©

Bijlage 1, jaarrekening en verder

Algemene gegevens jaarrekening

Inleiding

In dit jaarverslag wordt aandacht besteed aan de financiële activiteiten van Stichting Openbaar Primair Onderwijs Rivierenland in het jaar 2018.

Jaarrekening

De in dit verslag opgenomen jaarrekening 2018 van Stichting Openbaar Primair Onderwijs Rivierenland is opgesteld door onszelf. Door onze keuze voor insourcing is dit voortaan een eigen verantwoordelijkheid. Deze jaarrekening is gecontroleerd door accountantskantoor Van Ree Accountants.

Gegevens Stichting OPO-R

Bestuur

College van Bestuur : mevrouw E. Pieterse MBA

Algemene directie : de heer D. Bonn

Toezichthouders

Voorzitter Raad van Toezicht : de heer ing. H.R. van der Voorn, MBM

Vice voorzitter : mevrouw I. Bergsma

Lid : de heer J.E. Postma (afgetreden gedurende 2018)

Lid : mevrouw mr. drs. L. Kroon

Lid : mevrouw Y. van Lienden MIB

Lid : de heer dr. C.C. Schouten

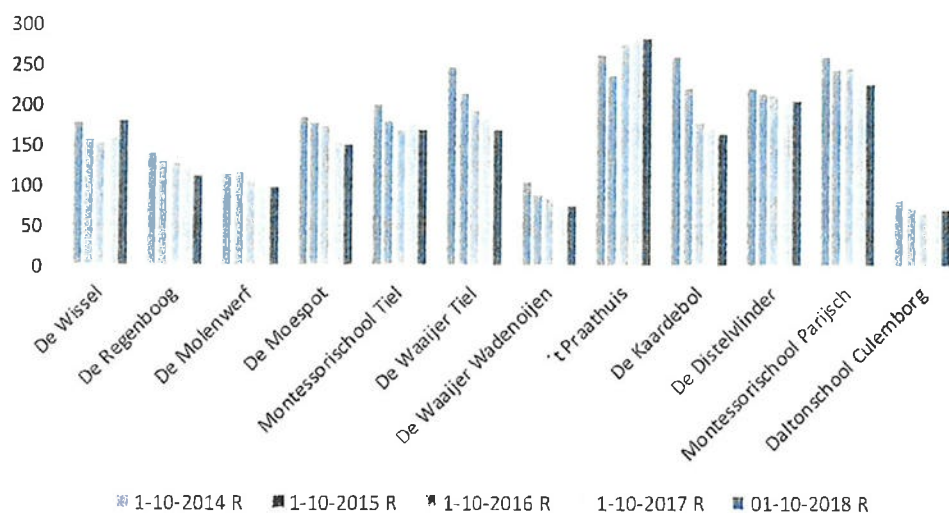
Algemene gegevens jaarrekening

Het aantal leerlingen op 1 oktober vormt de grondslag voor bekostiging.

In onderstaand overzicht wordt het meest recente aantal per 1 oktober vergeleken met de daaraan voorafgaande teldata. Voor wat betreft de Moespot zijn in onderstaande tabel daarin per 1 oktober 2018 12 leerlingen inbegrepen die op dat moment geplaatst zijn in de nieuwkomersklas Tiel.

Leerlingenaantallen

Naam	1-10-2014 R	1-10-2015 R	1-10-2016 R	1-10-2017 R	01-10-2018 R
De Wissel	179	157	153	160	180
De Regenboog	139	131	127	123	111
De Molenwerf	114	117	105	103	99
De Moespot	185	178	173	156	152
Montessorischool Tiel	201	180	169	179	170
De Waaijer Tiel	248	216	195	185	170
De Waaijer Wadenoijen	104	89	85	77	74
't Praathuis	263	239	278	284	284
De Kaardebol	262	223	179	172	164
De Distelvlinder	222	216	214	207	207
Montessorischool Parijsch	262	246	247	240	227
Daltonschool Culemborg	82	72	66	67	71
Totaal OPO-R	2.261	2.064	1.991	1.953	1.909



Grondslagen van waardering 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 en aanvullingen in de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs). De jaarrekening is opgesteld in euro's.

Activa en passiva 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.

Vergelijking met voorgaand jaar

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

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.

Onderstaand worden de afschrijvingstermijnen per categorie weergegeven. Tevens zijn de activeringsgrenzen vermeld.

Categorie	afschrijvings- termijn in jaren	afschrijvings- percentage per jaar	activerings- grens in €
Gebouwen	10 - 40	2,5 - 10%	500
Inventaris	5 - 20	5 - 20%	500
Leermiddelen (PO)	8	12,50%	500

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. Op terreinen wordt niet afgeschreven.

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

Grondslagen van waardering en resultaatbepaling

Vlottende activa

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. 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. Voorzieningen wegens oninbaarheid dienen in mindering te worden 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. Voor zover niet anders vermeld staan deze gelden ter vrije beschikking van het bestuur.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit algemene reserves.

Voorzieningen

Algemeen

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.

Voorziening jubilea

De voorziening jubilea wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband. Bij de berekening van de voorziening wordt onder meer rekening gehouden met verwachte salarisstijgingen en de blijfkans.

Voorziening spaarverlof

De voorziening spaarverlof is om de kosten van de vervangers te betalen wanneer personeelsleden het gespaarde verlof opnemen. De voorziening is berekend op basis van de werkelijk gespaarde uren tegen de actuele waarde. De in de cao opgenomen bindende genormeerde bedragen zijn hierop van toepassing.

Voorziening onderhoud

Dit betreft een egalisatievoorziening gebaseerd op een actueel meerjarenonderhoudsplan.

Grondslagen van waardering en resultaatbepaling

Langlopende schulden

Langlopende schulden worden bij de eerste waardering gewaardeerd tegen reële waarde. Schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten.

Onder deze post valt onder meer vooruitontvangen investeringssubsidies. Deze subsidies moeten zichtbaar in mindering gebracht worden op de materiële vaste activa of als schuld gepresenteerd worden onder vooruitontvangen investeringssubsidies.

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.

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.

Per school worden de baten en lasten 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 reserves die door het bestuur is 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 bate 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.

Grondslagen van waardering en resultaatbepaling

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

Voor toegezegde-bijdrageregelingen betaalt de instelling op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfonds 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.

Afschrijvingen op materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen en vastgoedbeleggingen wordt niet afgeschreven. Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de economische levensduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en bankkosten

Rentebaten en bankkosten 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.

Toelichting 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.

Jaarrekening 2018 (ingevoegd)

JAARREKENING

OPO-R ©

Jaarrekening 2018 (ingevoegd)

B2. BALANS PER 31 DECEMBER 2018

	2018		2017	
	€	€	€	€
Vaste activa				
1.1 Materiële vaste activa		1.836.359		1.545.703
Vlottende activa				
1.2 Vorderingen	1.070.749		789.612	
1.3 Liquide middelen	<u>2.301.180</u>		<u>3.534.434</u>	
		3.371.929		4.324.046
		<u>5.208.288</u>		<u>5.869.749</u>
Eigen vermogen				
2.1 Eigen vermogen		2.324.366		3.201.342
2.2 Voorzieningen		1.305.454		885.077
2.3 Langlopende schulden		3.667		4.667
2.4 Kortlopende schulden		1.574.801		1.778.663
		<u>5.208.288</u>		<u>5.869.749</u>

Jaarrekening 2018 (ingevoegd)

B3. STAAT VAN BATEN EN LASTEN

	2018	Begroting	2017
	€	€	€
Baten			
3.1 Rijksbijdragen	12.936.915	12.234.135	12.291.296
3.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies	244.748	203.600	212.487
3.4 Overige baten	376.476	215.400	281.859
Totaal baten	13.558.139	12.653.135	12.785.642
Lasten			
4.1 Personeelslasten	12.420.610	10.755.261	11.341.380
4.2 Afschrijvingen	271.694	351.033	283.667
4.3 Huisvestingslasten	982.560	912.140	866.870
4.4 Overige lasten	763.580	985.950	774.713
Totaal lasten	14.438.444	13.004.384	13.266.630
Saldo van baten en lasten	(880.305)	(351.249)	(480.988)
5 Financiële baten en lasten	3.329	11.800	8.609
Resultaat voor bestemming	(876.976)	(339.449)	(472.379)
6 Mutatie bestemmingsreserve	0	0	0
Resultaat na bestemming	(876.976)	(339.449)	(472.379)

(In de kolom "Begroting 2018" is onder de post "4.4 Overige instellingslasten" een bedrag van € 200k opgenomen inzake de begrote besteding van het impulsbudget).

Jaarrekening 2018 (ingevoegd)

B4. KASSTROOMOVERZICHT

	2018		2017	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten		(880.305)		(480.988)
Aanpassingen voor:				
- afschrijvingen	271.694		283.667	
- mutaties voorzieningen	420.377		(82.439)	
- overige mutaties	0		0	
		692.071		201.228
Veranderingen in vlottende middelen:				
- vorderingen	(281.137)		58.312	
- schulden	(203.862)		(262.051)	
		(484.999)		(203.739)
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		(673.233)		(483.499)
Ontvangen interest	6.087		11.553	
Betaalde interest	(2.758)		(2.944)	
Buitengewoon resultaat	0		0	
		3.329		8.609
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		(669.904)		(474.890)
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	(562.350)		(321.917)	
Mutaties leningen	0		0	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		(562.350)		(321.917)
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Aflossing langlopende schulden	1.000		(1.000)	
		(1.000)		(1.000)
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		(1.000)		(1.000)
Mutaties liquide middelen		(1.233.254)		(797.807)
Beginstand liquide middelen		3.534.434		4.332.241
Mutaties liquide middelen		(1.233.254)		(797.807)
Eindstand liquide middelen		2.301.180		3.534.434

Jaarrekening 2018 (ingevoegd)

B5. TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS PER 31 DECEMBER 2018

	Gebouwen	Terreinen	Inventaris en apparatuur	Overige materiële vaste	Totaal van materiële vaste activa
1.1 Materiële vaste activa, posten					
Stand aan het begin van de periode					
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs aan het begin van de periode	685.844		2.049.304	648.140	3.383.288
Cum. afschrijvingen en waardeverm. aan het begin van de periode	125.979		1.344.184	367.422	1.837.585
Cumulatieve herwaarderingen aan het begin van de periode					0
Materiële vaste activa aan het begin van de periode	<u>559.865</u>	<u>0</u>	<u>705.120</u>	<u>280.718</u>	<u>1.545.703</u>
Verloop gedurende de periode					
Investerings			454.794	107.556	562.350
Afschrijvingen	-30.107		169.080	72.507	271.694
Mutatie gedurende de periode	<u>-30.107</u>	<u>0</u>	<u>285.714</u>	<u>35.049</u>	<u>290.656</u>
Stand aan het eind van de periode					
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs aan het einde van de periode	685.844		2.504.098	755.696	3.945.638
Cumulatieve afschr. en waardeverm. aan het einde van de periode	<u>156.086</u>	<u>0</u>	<u>1.513.264</u>	<u>439.929</u>	<u>2.109.279</u>
Materiële vaste activa aan het einde van de periode	<u>529.758</u>	<u>0</u>	<u>990.834</u>	<u>315.767</u>	<u>1.836.359</u>

Schoolgebouwen

De door de Stichting beheerde schoolgebouwen zijn juridisch wel, doch economisch geen eigendom van de Stichting. Enkel van het pand waarin het bestuursbureau is gevestigd, is ook het economisch eigendom in handen 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.

1.2 Vorderingen

	2018	2017
	€	€
1.2.1 Overige vorderingen		
Ministerie OCW	614.933	635.593
Debiteuren	261.779	13.377
Gemeenten	91.647	31.987
Personeel	24	1.374
Overige vorderingen		
Overlopende activa	<u>102.366</u>	<u>107.281</u>
	<u>1.070.749</u>	<u>789.612</u>

Jaarrekening 2018 (ingevoegd)

1.3 Liquide middelen

	2018	2017
	€	€
1.3.1 Kasmiddelen	936	965
1.3.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	2.300.244	3.533.469
	<u>2.301.180</u>	<u>3.534.434</u>

2.1 Eigen vermogen

	Stand per 1 januari 2018	Resultaat 2018	Overige mutaties 2018	Stand per 31 december 2018
	€	€	€	€
2.1.1 Algemene reserve				
Algemene reserve	3.201.342	(876.976)		2.324.366

Jaarrekening 2018 (ingevoegd)

2.2 Voorzieningen

	Stand per 1 januari 2018 €	Dotaties 2018 €	Onttrek- kingen 2018 €	Vrijval 2018 €	Stand per 31 dec. 2018 €	Kortlop- pende deel < 1 jaar €	Langlo- pende deel > 1 jaar €
2.2.1 Personeelsvoorzieningen							
Uitkeringen voormalig medewerkers	0	462.224			462.224	184.479	277.745
Jubileumgratificaties	161.802	0	16.231	11.823	133.748	15.395	118.353
Spaarverlof	22.546		10.415	0	12.131	800	11.331
	184.348	462.224	26.646	11.823	608.103	200.674	407.429
2.2.2 Overige voorzieningen							
Voorziening groot onderhoud	700.729	309.992	313.370	0	697.351	28.000	669.351
	<u>885.077</u>	<u>772.216</u>	<u>340.016</u>	<u>11.823</u>	<u>1.305.454</u>	<u>228.674</u>	<u>1.076.780</u>

2.3 Langlopende schulden

	Stand per 1 januari 2018 €	ontvangen investerings subsidies 2018 €	toegereken- de subsidies -/- 2018 €	Stand per 31 dec. 2018 €	looptijd > 1 jaar €	looptijd > 6 jaar €
2.3 Vooruitontvangen investeringssubsidie	€ 4.667	€ 0	€ 1.000	€ 3.667	€ 3.667	€ 0
	<u>€ 4.667</u>	<u>€ 0</u>	<u>€ 1.000</u>	<u>€ 3.667</u>	<u>€ 3.667</u>	<u>€ 0</u>

2.4 Kortlopende schulden

	2018 €	2017 €
2.4.1 Crediteuren	334.481	403.055
2.4.2 Belastingen en premies sociale verzekeringen	414.393	383.593
2.4.3 Schulden ter zake van pensioenen	121.296	124.591
2.4.4 Overige kortlopende schulden	14.877	21.325
2.4.5 Premie vervangingsfonds/participatiefonds	62.803	
2.4.6 Overlopende passiva	<u>626.951</u>	<u>846.099</u>
	<u>1.574.801</u>	<u>1.778.663</u>

2.4.6 Overlopende passiva

Vooruitontvangen Ministerie OCW		
* Subsidie procesbegeleider	29.725	30.796
* Subsidie doorstroomprogramma	30.000	21.000
* Subsidie studieverlof	8.305	14.240
Overig		8.403
Vakantieuitkering	329.006	328.654
Overige	<u>229.915</u>	<u>443.006</u>
	<u>626.951</u>	<u>846.099</u>

Jaarrekening 2018 (ingevoegd)

B6. TOELICHTING BEHORENDE TOT DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2018

	2018	Begroting	2017
	€	€	€
3.1 Rijksbijdragen			
3.1.1 Rijksbijdrage OCW	12.055.019	11.565.015	11.551.308
3.1.2 Overige subsidies OCW	239.300	50.000	72.796
3.1.3 Ontvangen doorbetaling Rijksbijdrage SWV	642.596	619.120	667.192
	<u>12.936.915</u>	<u>12.234.135</u>	<u>12.291.296</u>
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen en subsidies	244.748	203.600	212.487
3.2.2 Overige overheidsbijdragen			
	<u>244.748</u>	<u>203.600</u>	<u>212.487</u>
3.4 Overige baten			
3.4.1 Verhuur	134.940	114.900	140.149
3.4.3 Sponsoring	575	500	9.315
3.4.4 Ouderbijdragen	48.149	53.100	54.748
3.4.5 Overige baten	192.812	46.900	77.647
	<u>376.476</u>	<u>215.400</u>	<u>281.859</u>
4.1 Personeelslasten			
4.1.1 Lonen en salarissen	11.910.965	10.510.371	10.887.084
4.1.2 Overige personele lasten	1.145.219	644.890	1.059.794
4.1.3 Uitkeringen vervangingsfonds	-544.517	(375.000)	(530.006)
4.1.4 Uitkeringen - overig	-91.057	(25.000)	(75.492)
	<u>12.420.610</u>	<u>10.755.261</u>	<u>11.341.380</u>
4.1.1 Brutolonen en salarissen	8.401.536	10.510.371	8.009.831
Premies Participatie- en vervangingsfonds	744.598		600.355
Sociale lasten	1.223.165		1.162.948
Pensioenlasten	1.104.414		1.113.950
Correctie spaarverlof	-6.390		
Correcties verrekening uitkeringskosten	443.642		
4.1.1 Lonen en salarissen	<u>11.910.965</u>	<u>10.510.371</u>	<u>10.887.084</u>
4.1.2 Overige personele lasten			
Dotaties personele voorzieningen			20.261
Representatie personeel	7.456	11.000	670
Koffie personeel e.d.	16.063	15.700	16.797
Reis en verblijfkosten scholing	30	200	95
Kosten BGZ en Arbo zorg	34.376	33.200	51.227
Scholing	196.372	162.290	115.079
Personeelsactiviteiten	13.814	13.900	14.306
Werving personeel	80.377	10.000	43.917
Vacatiegelden Raad van Toezicht	34.099	25.000	21.274
Kosten uitbestedingen derden	739.602	262.500	737.488
Overige personeel gerelateerde kosten	23.030	111.100	38.680
4.1.2 Overige personele lasten	<u>1.145.219</u>	<u>644.890</u>	<u>1.059.794</u>

Jaarrekening 2018 (ingevoegd)

	2018	Begroting	2017
	€	€	€
4.2 Afschrijvingen			
4.2.1 Gebouwen en terreinen	27.655	28.016	30.107
4.2.2 Inventaris en apparatuur	171.532	229.879	180.497
4.2.3 Leermiddelen	72.507	93.138	73.063
	<u>271.694</u>	<u>351.033</u>	<u>283.667</u>
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huur	113.471	113.700	119.006
4.3.2 Verzekeringen			
4.3.3 Onderhoud	56.333	42.900	57.773
4.3.4 Energie en water	177.999	153.500	164.970
4.3.5 Totaal schoonmaakkosten	258.278	230.940	241.798
4.3.6 Totaal heffingen	12.604	16.900	27.464
4.3.7 Dotatie voorziening onderhoud	309.992	297.000	215.000
4.3.8 Totaal overige huisvestingskosten	53.883	57.200	40.859
	<u>982.560</u>	<u>912.140</u>	<u>866.870</u>
4.4 Overige lasten			
4.4.1 Totaal Administratie- en beheerslasten	183.098	174.300	182.612
4.4.2 Totaal Inventaris, apparatuur en leermiddelen	369.077	370.400	362.537
4.4.4 Overige	211.405	441.250	229.564
	<u>763.580</u>	<u>985.950</u>	<u>774.713</u>
4.4.1 Administratie- en beheerslasten			
Portokosten	3.153	4.500	3.138
Kantoorbenodigdheden	2.536	5.000	1.655
Kosten telecommunicatie	22.309	17.000	20.720
Uitbesteding administratie	106.534	96.000	106.655
Accountantskosten	20.358	15.000	14.706
Bestuurs- en managementondersteuning	7.692	15.000	6.041
Juridische ondersteuning	14.666	15.000	23.755
Vergaderkosten	5.819	4.100	5.880
Overige ABB kosten	31	2.700	62
	<u>183.098</u>	<u>174.300</u>	<u>182.612</u>
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen			
Verbruiksmateriaal	164.646	161.000	168.737
Leermiddelen	1.045	1.000	1.207
Overige ICT-kosten	167.641	182.700	165.400
Aanschaf en onderhoud inventaris	26.035	15.200	16.160
Bibliotheek en documentatiecentrum	9.710	10.500	11.033
Overige kosten inventaris			
	<u>369.077</u>	<u>370.400</u>	<u>362.537</u>
4.4.4 Overige			
Abonnementen, vakliteratuur, contributies	39.361	39.950	38.582
Reprokosten	63.319	66.700	62.756
Toetsen en testen	2.286	14.600	10.027
Culturele vorming	16.101	15.050	12.747
Schoolactiviteiten: zwemmen sportdagen werkweken etc.	60.439	64.900	72.008
Overblijfgelden	4.715	3.000	4.138
(G)MR/OR	4.704	12.150	4.816
Verzekeringen	9.157	9.400	8.927
Representatiekosten	3.896	7.800	5.536
Public Relations	3.148	5.100	2.497
Overige kosten	4.279	202.600	7.530
	<u>211.405</u>	<u>441.250</u>	<u>229.564</u>

Jaarrekening 2018 (ingevoegd)

	2018	Begroting	2017
	€	€	€
Toelichting accountantskosten			
Onderzoek van de jaarrekening	20.358	15.000	14.706
Andere controleopdrachten			
Adviesdiensten op fiscaal terrein			
Andere niet-controlediensten			
Totaal	20.358	15.000	14.706

In de gerealiseerde kosten 2018 is een bedrag van ca. € 5.000,- opgenomen, wat nog betrekking heeft op extra controlewerkzaamheden verbonden aan het verslagjaar 2017.

	2018	Begroting	2017
	€	€	€
5. Financiële baten en lasten			
5.1 Rentebaten	6.087	15.000	11.553
5.2 Rentelasten	2.758	3.200	2.944
	3.329	11.800	8.609

Gebeurtenissen na balansdatum

Het aantal leerlingen van de Dalton Culemborg heeft zich gedurende 3 schooljaren onder de wettelijk vastgestelde norm bevonden, waardoor opheffing van deze (formeel) bekostigde nevenvestiging door OCW is aangekondigd. (Mede) hierdoor is begin 2019 besloten om de Dalton Culemborg per 1 augustus 2019 te sluiten. De leerlingen zullen in overleg met ouders worden geplaatst op de overige basisscholen in Culemborg. Het personeel van deze locatie zal vanaf 1 augustus 2019 op andere schoollocaties binnen OPO-R (verder) aan het werk gaan. Per genoemde datum zal het schoolgebouw juridisch aan de gemeente Culemborg worden overdragen (gemeente is al economisch eigenaar).

Overige gegevens

C.1 RESULTAATBESTEMMING

	2018	2018
	€	€
Bestemming van het resultaat:		
Toevoeging aan de algemene reserve		(876.976)
Exploitatieresultaat		(876.976)

Overige gegevens

Verantwoording subsidies

G1 Verantwoording subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag toewijzing	Ontvangen tm BJ	Prestatie afgerond?
Subsidie studieverlof	851917-1	23-8-2017	9.674	9.674	nee
Subsidie studieverlof	852707-1	23-8-2017	7.482	7.482	ja
Subsidie studieverlof	852787-1	23-8-2017	7.256	7.256	ja
Subsidie studieverlof	928556-1	28-8-2018	16.930	16.930	nee
			<u>41.342</u>	<u>41.342</u>	

G2 Verantwoording subsidies met verrekeningsclausule

G2A Subsidie met verrekeningsclausule aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Totale kosten	Te verrekenen overschot ultimo verslagjaar
		Totaal	0	0	0	0

G2B Doorlopend tot in volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum	Bedrag van de toewijzing	Saldo 01-01-2017	Ontvangen t/m verslagjaar	Lasten t/m verslagjaar	Totale kosten 31-12-2017	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar
		Totaal	0	0	0	0	0	0

Controleverklaring

Op de navolgende pagina's is de controleverklaring door de accountant opgenomen

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de raad van toezicht van Stichting Openbaar Primair Onderwijs Rivierenland

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2018

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2018 van Stichting Openbaar Primair Onderwijs Rivierenland te Tiel gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Openbaar Primair Onderwijs Rivierenland op 31 december 2018 en van het resultaat over 2018 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2018 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2018;
2. de staat van baten en lasten over 2018; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

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

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

Geen controlewerkzaamheden verricht ten aanzien van de anticumulatiebepaling van artikel 1.6a WNT en artikel 5 lid 1(j) Uitvoeringsregeling WNT

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2018 hebben wij geen controlewerkzaamheden verricht op gegevens in de WNT-verantwoording, of het

ontbreken daarvan, op grond van de anticumulatiebepaling van artikel 1.6a WNT en artikel 5 lid 1 onderdeel j Uitvoeringsregeling WNT. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- bestuursverslag;
- verslag raad van toezicht;
- overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf '2.2.2 Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018 is vereist.

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

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2 Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

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

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

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

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen. In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne

beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat

een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;

- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

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

Geldermalsen, 25 juni 2019

Van Ree Accountants

Was getekend

drs. L.M.W. van der Vliet RA

Verbonden partijen

VERBONDEN PARTIJEN

De verbonden partijen die toegelicht dienen te worden, zijn hieronder opgenomen.

Verbonden partij, minderheidsdeelneming

Statutaire naam	Juridische vorm 2018	Statutaire zetel	Code activiteiten	Deelname percentage
Betuws Primair Passend Onderwijs	Vereniging	Culemborg	4.	0%

Code activiteiten:

1. Contractonderwijs
2. Contractonderzoek
3. Onroerende zaken
4. Overige

Wet normering bezoldering topfunctionarissen

Wet normering bezoldering topfunctionarissen

WNT-verantwoording 2018 Stichting OPO-Rivierenland

Per 1 januari 2013 is de Wet Normering bezoldiging Topfunctionarissen (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op Stichting OPO-R. Het voor Stichting OPO-R toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2018 € 133.000 (bezoldigingsmaximum voor onderwijs klasse C), gebaseerd op 8 complexiteitspunten:

Gemiddelde totale baten:	4 complexiteitspunten
Gemiddeld aantal leerlingen:	2 complexiteitspunten
Gewogen aantal onderwijssoorten o.b.v. T-2	2 complexiteitspunten

1 Bezoldiging topfunctionarissen

1a *Leidinggevende topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen met dienstbetrekking. Tevens leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling.*

Bedragen x € 1	F.J.H. Dekker	E. Pieterse	D.J.P. Bonn
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Voorzitter CvB	AD/controller
Aanvang/einde functievervulling in 2018		1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (in fte)		1,0000	1,0000
Gewezen topfunctionaris?		nee	nee
(Fictieve) dienstbetrekking?		ja	ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		104.030	77.129
Beloningen op termijn		17.888	11.476
Subtotaal		121.918	88.605
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum		133.000	133.000
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	-	-	-
Totaal bezoldiging 2018	-	121.918	88.605
Verplichte motivering indien overschrijding	NVT	NVT	NVT
Gegevens 2017			
Aanvang/einde functievervulling in 2017	1-1 - 1-9 2017	-	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband 2017 (in fte)	0,6667	-	1,0
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	86.000		129.000
Beloning	59.133	-	84.558
Beloningen betaalbaar op termijn	9.212	-	12.477
Totaal bezoldiging 2017	68.345	-	97.035

1b *Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking kalendermaand 1-12*

Niet van toepassing

Wet normering bezoldering topfunctionarissen

1c Toezichthoudende topfunctionarissen

Bedragen x € 1	H. van der Voorn	J. Postma	L. Kroon	Y. van Lienden	I. Bergsma	A. Spee	C. Schouten
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	vice voorzitter	Lid	Lid
Aanvang/einde functievervulling in 2018	1/1 - 31/12	1/1 - 31/7	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12		1/1 - 31/12
Bezoldiging							
Beloning + belastbare onkostenvergoedingen	6.750	2.625	4.500	4.500	4.500		4.500
Beloningen op termijn	-	-	-	-	-		-
Subtotaal	6.750	2.625	4.500	4.500	4.500		4.500
Individueel WNT-maximum	19.950	13.300	13.300	13.300	13.300		13.300
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	-	-	-	-	-		-
Totaal bezoldiging 2018	6.750	2.625	4.500	4.500	4.500		4.500
Verplichte motivering indien overschrijding	NVT	NVT	NVT	NVT	NVT		NVT
Gegevens 2017							
Aanvang/einde functievervulling in 2017	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1-28-6	1/1 - 31/12
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	3.750	2.250	3.000	4.125	1.000	4.125	2.250
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-	-	-	-	-
Totaal bezoldiging 2017	3.750	2.250	3.000	4.125	1.000	4.125	2.250

2 Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking.
Niet van toepassing

3 Overige rapportageverplichtingen op grond van WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met dienstbetrekking die in 2018 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Niet uit de balans blijkende verplichtingen

Administratie:

In verband met insourcing is besloten tot de aanschaf van Afas Online. Deze bedrijfsvoering applicatie is gefaseerd ingevoerd. Op 1 november 2016 bedraagt de jaarlijkse contractwaarde € 40.845,00. Geïndexeerd naar 2018 bedragen de kosten € 53.940. Voor het automatisch verwerken van documenten is het OCR softwarepakket White Vision aangeschaft. De kosten van dit pakket bedragen: € 3.600 op jaarbasis. Ter ondersteuning van dat systeem is een overeenkomst afgesloten met Salure. De kosten van deze ondersteuning bedragen € 36.970.

Huurverplichtingen:

Met ingang van 1 juli 2014 is voor alle locaties inclusief bestuursbureau van OPO-R een huurovereenkomst inzake kopieerapparatuur aangegaan met Canon Nederland N.V. voor de duur van 6 jaar. De kosten zullen jaarlijks worden geïndexeerd (Contractwaarde jaarlijks € 59.200).

Schoonmaakcontracten:

Met de verhuizing van De Kaardebol naar de Brede School Culemborg is in het contract gezamenlijk met de andere gebruikers CSU als schoonmaakbedrijf ingehuurd met een contractwaarde van € 26.500.

Met Nederrijn is een overeenkomst voor alle locaties (behalve de Kaardebol) aangegaan voor 7 jaar, ingangsdatum 15-09-2016 en eindigt op 14-09-2023. De contractwaarde hiervan is op jaarbasis € 214.800.

Energiecontracten:

Elektra en Gas worden via inkooporganisatie Pro Mereor ingekocht. Engie levert elektriciteit vanaf 01-01-2016. De contractwaarde voor 2 jaar bedraagt € 62.200. Greenchoice levert vanaf 01-01-2016 gas. De contractwaarde voor 2 jaar bedraagt € 109.300.

ICT:

Het netwerkbeheer is uitbesteed aan de firma Heutink ICT voor een periode van 5 jaar vanaf 25-09-2014. De contractwaarde voor deze gehele periode bedraagt € 161.562,00. Met ingang van juni 2018 is deze overeenkomst gewijzigd. Er wordt nu gerekend met de leerlingaantallen per 1 oktober. De kosten hiervan zijn € 32.600 per jaar. De Wifi- infrastructuur en bewaking is uitbesteed aan de firma Veltwerk, de kosten per jaar zijn hiervan € 7.880. Voor het gebruik van diverse, overige onderwijsgerelateerde softwarepakketten bedragen de jaarlijkse kosten: € 77.000.

Huren:

Het gebouw van de Distelvlinder, onderdeel van de Brede School Culemborg West, wordt gehuurd van de gemeente Culemborg sinds 15 oktober 2009. De afspraak is dat de huurprijs gelijk is aan de jaarlijkse vergoeding materiele instandhouding voor wat betreft het groepsafhankelijke deel. Deze wordt dus 1 op 1 doorbetaald aan en bedroeg in 2018: € 67.460

Het gebouw van de Kaardebol is onderdeel van de Brede school Culemborg Oost. Dit deel van het gebouw wordt gehuurd van stichting accommodatiebedrijf Culemborg vanaf 1-04-2016 voor een periode van 30 jaar en eindigt op 31-03-2046. De contractwaarde bedraagt € 172.530 per jaar voor de eerste 5 jaar. De huurprijs is gebaseerd op een gefixeerd leerlingenaantal. De overeengekomen huur is hoger dan de vergoeding MI, waardoor doelmatigheid van deze last negatief wordt beoordeeld, vooral gezien de ontwikkeling van het aantal leerlingen.