

Jaarverslag 2019

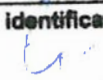
‘Van Hier naar Beter’

OPO-R ©

Stichting OPO-Rivierenland

22-04-2020

Versie 1.0

ter identificatie

VAN REE ACCOUNTANTS

Inhoudsopgave	
Inleiding	3
Organisatie	5
Bestuursbureau	6
Organigram	7
Scholen, algemene gegevens en directie	8
Leerlingenaantal en prognose	10
Missie en visie van OPO-R	12
Strategisch beleid	13
De scholen aan het woord	18
Onderwijs en opbrengsten	30
De mensen van OPO-R, cijfers en meer	33
Facilitaire zaken	36
Governance	39
Financieel jaarverslag	40
Continuïteitsparagraaf	50
Bedrijfsgegevens	55
Verslag Raad van Toezicht over 2019	56
Algemene gegevens jaarrekening	62
Grondslagen van waardering en resultaatbepaling	64
Jaarrekening 2019 (ingevoegd)	68
Overige gegevens	82
Niet uit de balans blijkende verplichtingen	83
Ondertekening bestuur en toezichthoudend orgaan	84

Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag en de jaarrekening 2019 van de Stichting Openbaar Onderwijs Rivierenland (OPO-R).

2019 heeft vooral in het teken gestaan van de kwaliteit (in de breedste zin) van de Stichting en haar afzonderlijke scholen.

De ontwikkelingen in 2019 zijn grotendeels afgeleid uit het SBP 2019-2022 *'Van hier naar beter'* en zijn hierdoor direct verbonden met het beleid op de afzonderlijke scholen. Andere onderwerpen betreffen evaluaties van bestaand beleid en vooronderzoeken voor nieuw beleid zoals o.a. de uitgangspunten van het financieel beleid.

De ontwikkelingen zijn geclusterd in de volgende thema's;

- ICT/Facilitair/Financiën
- Onderwijs en Kwaliteit
- OPO-R dag
- Personeel
- PR en Communicatie

Financiën

De fase van de kwaliteitsontwikkeling van de Stichting en de scholen heeft in 2019 geleid tot een forse investering in personele inzet. Hierdoor zijn de personele lasten, ten aanzien van de begroting, fors overschreden. In 2019 is € 294k (extracomptabel begroot) besteed om een impuls te geven aan de positionering van de OPO-R-scholen en aan het opleiden van personeel en teams. Voor dat laatste is o.a. de OPO-R Academie opgericht welke in januari 2019 is gestart.

Door op andere kostendragers te bezuinigen is het tekort in 2019 teruggebracht tot € 455k. Door toekenning van bekostiging eind 2019 ter hoogte van € 429k, waarvan de lasten dienen te worden opgenomen in 2020 ontstaat een (fictief) resultaat van negatief € 26k.

De risicoanalyse geeft aan dat OPO-R voldoende weerstandsvermogen heeft om de risico's te kunnen dekken. Door de terugloop van het aantal leerlingen, welke mede het gevolg was van de sluiting van de Daltonlocatie, zal in 2020/ 2021 wel een bezuiniging moeten plaatsvinden. In kalenderjaar 2020 valt de last, behorende bij de 429k.

Onderwijs en Kwaliteit

In 2019 heeft de Inspectie van het Onderwijs de Kaardebol en de Waayer Wadenoiën bezocht. Beide scholen hebben een basisarrangement gekregen. Bij de Molenwerf heeft de Inspectie een herstelonderzoek verricht betreffende het verzuimbeleid welke voldoende is beoordeeld. In januari 2020 zal de Inspectie een herstelonderzoek verrichten bij de SBO de Wissel.

In 2019 is gestart met de invoering van WMK waarin het stelsel van kwaliteitszorg middels instrumenten, opbrengsten en analyses een cyclische vorm krijgt waardoor het kwaliteitsbewustzijn gestimuleerd blijft en de regie op de kwaliteit gewaarborgd is. De directeuren tweedaagse heeft in het teken gestaan van 'regie op kwaliteit'.

OPO-R dag

In april 2019 heeft de OPO-R dag plaatsgevonden. De diverse workshops zorgden ervoor dat voor alle medewerkers veel nieuwe kennis kon worden opgedaan en dat de contacten met collega's van andere scholen konden worden aangehaald.

Personeel

In 2019 heeft er een wisseling van directeurs plaatsgevonden op 't Praathuis, de Wissel, de Kaardebol, Montessori Parijsch en de Regenboog/Molenwerf.

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 lijnen 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.

PR en communicatie

In 2019 heeft het traject PR en communicatie een vervolg gekregen. De positionering van de scholen waar kwalitatief goed en eigentijds onderwijs wordt gegeven zal moeten leiden tot een stevige verankering in de wijken en het toenemen van het aantal leerlingen.

We zijn blij met de stappen die we in 2019 hebben gezet!

En nu? 2019 en verder

We zijn op weg... We constateren dat er forse stappen zijn gemaakt en dat we daar ook de resultaten van kunnen zien. We blijven onverminderd doorgaan op de ingeslagen weg in het versterken van de Stichting en haar scholen.

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 39 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.

Er hebben geen zaken gespeeld met een politieke of zakelijke impact.

Bestuursbureau

Algemene ontwikkelingen

OPO-R heeft van 2016 tot en met 2019 haar administratie ge-insourced. Voor een organisatie met het volume van OPO-R is dit ambitieus.

Het ambitieniveau m.b.t. het volledig invullen van de rol van administratiekantoor (AK) doet een groot beroep op de aanwezige medewerkers. Daarnaast is de inrichting dermate grondig dat deze arbeidsintensief is. Het kritieke minimumniveau van bemensing was daardoor bereikt.

Door de krimp van OPO-R die nog voortduurt, gaat het beroep in tijd en kosten door de AK-rol steeds groter worden. De kosten van het AK-schap blijven gelijk, waar de bekostiging terugloopt. Conclusie is dat het AK-schap bij continuering een steeds grotere verhouding t.o.v. onze baten gaat betekenen, en daarmee gaat leiden tot daling van het geld dat voor het onderwijs (ons primaire proces) beschikbaar kan worden gesteld.

Het vertrek van de controller/AD heeft geleid tot de komst van een interim controller. De achtergrond van de 'oude' controller in AFAS heeft geleid tot de bewustwording dat continuïteit in deze volle breedte niet langer kan worden geboden en persoonsgebonden is. Ditzelfde hebben we in de afgelopen periode ook gezien voor de collega's in het bestuursbureau.

Continuïteit is bij onze omvang niet gegarandeerd en moet extern worden 'ingekocht'.

Met het vertrek van de controller, de aanstaande pensionering van de stafmedewerker financiën en het aflopen van een contract administratief medewerker ontstond de mogelijkheid om andere keuzes te maken.

In 2019 is besloten om de financiële en personele administratie onder te brengen bij het Administratiekantoor Groenendijk. Met ingang van 01-01-2020 is het Administratiekantoor haar dienstverlening gestart.

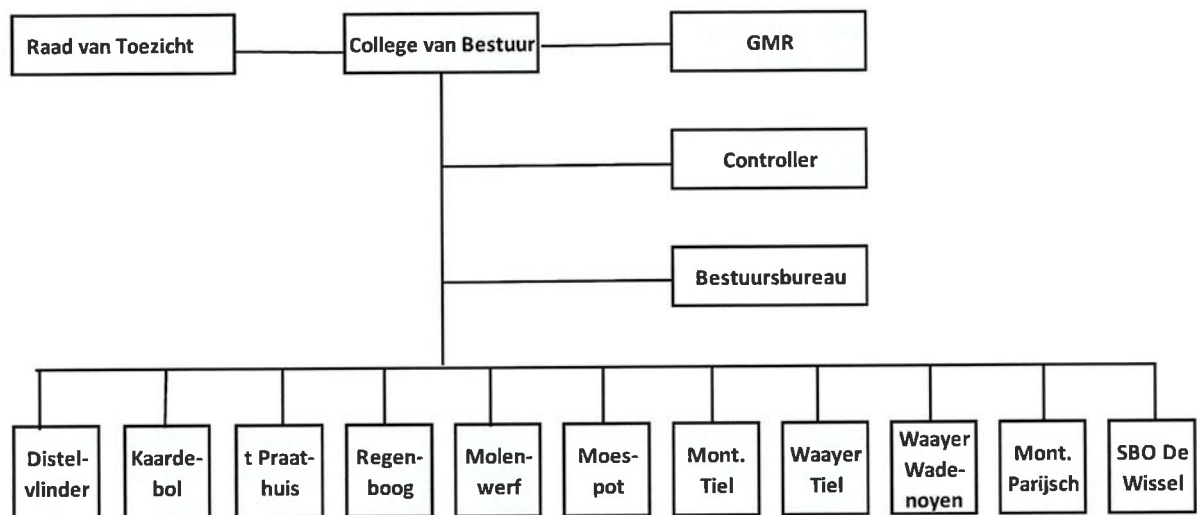
De omvang van het Bestuursbureau zal worden teruggebracht met FTE 2,25
Het structurele voordeel t.a.v. de huidige situatie bedraagt € 158.790 per jaar.

Deze jaarrekening met bestuursverslag is extreem vroeg in het kalenderjaar opgesteld (23-01-2020). De reden hiervoor is dat wij door outsourcing afscheid nemen van AFAS, inclusief het ouderdomspensioen van onze financiële medewerker, die de samenstelling van de jaarrekening grotendeels voor zijn rekening neemt. Consequentie van het moment is dat het financieel jaar 2019 vroeg wordt afgesloten, informatie, modellen en jaaroverzichten nog niet beschikbaar zijn en na-ijlende rekeningen denkbaar zijn. Door de beslissing van OCW op 30 januari 2020 dient het resultaat (fictief) te worden opgehoogd met incidentele bekostiging in 2019, waarvan de lasten in 2020 komen te vallen. De lezer dient zich dan ook te realiseren dat het resultaat 2019 met een incidentele baat van € 429k positief is beïnvloed.

Organigram

Het organigram ziet er vanaf augustus 2019 als volgt uit:

Organisatiestructuur OPO-Rivierenland per 01-08-2020



Zoals vorig jaar aangekondigd is het organigram vanaf het schooljaar 2019-2020 aangepast.

OPO-R heeft een vereenvoudiging in de organisatiestructuur aangebracht. De scholen zijn overeenkomstig de nieuwe visie integraal verantwoordelijk voor de schoollocatie. Om die reden vallen zij rechtstreeks onder aansturing van de Voorzitter van het College van Bestuur.

De ondersteunende staf is in omvang teruggebracht en wordt ook rechtstreeks aangestuurd door de Voorzitter College van Bestuur.

Deze vereenvoudiging heeft tot doel duidelijke lijnen van verantwoording vast te stellen en is mede mogelijk gemaakt door de beslissing tot outsourcing van de administratie in het najaar van 2019. OPO-R is na de wijziging een 'platte organisatie' met taakvolwassen functionarissen met een heldere opdracht.

Scholen, algemene gegevens en directie

Scholen, algemene gegevens en directie

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

Onze scholen in Tiel			
	De Moespot (13UD) Mevrouw P. van den Broek Wadensteinlaan 46a 4003TG Tiel 0344632698 moespot@opo-r.nl		De Molenwerf (13AQ01) Mevrouw P. Vink Tot 1 juni Mevrouw M. Klasen tot 1 september De heer A. Lammers a.i. Vanaf 1 september Priorlaan 1 4003 AP Tiel 0344632689 molenwerf@opo-r.nl
	Montessori Tiel (13UD01) Mevrouw M. Pitlo Dahliastraat 27 4001 EC Tiel 0344632604 Montessori-tiel@opo-r.nl		De Regenboog (13AQ) Mevrouw M. Klasen Tot 1 september De heer A. Lammers a.i. Vanaf 1 september Mr. Rinkstraat 19 4005 VH Tiel 0344632757 regenboog@opo-r.nl
	SBO Wissel (01ZA) De heer J. de Bruin a.i. tot aug 2019. Vanaf 1 oktober De heer E. Dankbaar W.J. Bladergroenstraat 3 4002 AZ Tiel 0344613857 wissel@opo-r.nl		De Waayer Tiel (13XN) De heer E. Vos Kornoelje 1 4007 TP Tiel 0344661527 Waayer-t@opo-r.nl

Onze school in Wadenoijen			
	De Waayer Wadenoijen (13XN01) Mevrouw B. Banis De Dreef 1d 4014 MJ Wadenoijen 0345530301 Waayer-w@opo-r.nl		

ter identificatie

VAN REE ACCOUNTANTS

Scholen, algemene gegevens en directie

Onze scholen in Culemborg			
	Dalton Culemborg (11UD01) De heer A. Lammers a.i. Tot 1 augustus 2019 Sluiting Dalton 1 augustus Schoolhof West 1 4105 AL Culemborg 0345513151 dalton@opo-r.nl		De Distelvlinder (10CS) Mevrouw A. Tabeling Zijderupsvlinderlaan 4 4105 TC Culemborg 0345536206 Distelvlinder@opo-r.nl
	De Kaardebol (11UD) Mevrouw D. Janssen tot 1 september De heer B. Limon a.i. Vanaf 1 september Poelslaan 2a 4102 KN Culemborg 0345515459 kaardebol@opo-r.nl		Montessori Parijsch (27RL) Mevrouw M. Konings Tot 1 september De heer J. Boelema a.i. Vanaf 1 september Prijsseweg 47 4105 LE Culemborg 0344632815 parijsch@opo-r.nl
	Jenaplanschool 't Praathuis (12EA) Mevrouw E. van der Ligt Tot 1 september De heer L. de Bruijn Vanaf 1 september Meerlaan 26 4103 XZ Culemborg 0345514111 praathuis@opo-r.nl		

Leerlingenaantal en prognose

Regio Rivierenland is een krimpgebied, hetgeen betekent dat ook in de 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 ons 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 investeringen door een zogenaamd (extra) impulsbudget worden wij begeleid door een extern bureau m.b.t. een 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 trend in het reguliere basisonderwijs, is het de verwachting dat het aantal leerlingen van SBO De Wissel stabiel blijft (175 leerlingen vanaf 1 oktober 2019).

Onderstaande prognosecijfers zijn in eigen beheer samengesteld. Daarbij is voor wat betreft de instroom van nieuwe leerlingen gebruik gemaakt van 'best guess' van de schooldirecteuren, degenen die het best zicht hebben op de wijk en actie ondernemen om instroom te vergroten en zij-uitstroom te beperken. In verband met de sluiting van de Dalton Culemborg per 1 augustus 2019 is de ontwikkeling van deze locatie vanaf 2018 separaat vermeld.

					realisatie		prognose.....			
Ontwikkeling leerlingenaantal	per 1 okt:	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
totaal leerlingen basisonderwijs		1906	1838	1793	1658	1611	1567	1522	1473	1445
leerlingen op te heffen Dalton Culemborg					71					
School voor Speciaal Basisonderwijs De Wissel		157	153	160	180	176	175	175	175	175
Eindtotaal		2063	1991	1953	1909	1787	1742	1697	1648	1620
verloop leerlingen			-72	-38	-44	-122	-45	-45	-49	-28

Het overzicht laat een stabiel dalende trend zien. De sluiting van Dalton Culemborg heeft logischerwijs geleid tot het vertrek van een aantal leerlingen. We hadden gehoopt meer leerlingen verder te kunnen ondersteunen op één van onze overige onderwijslocaties. Daarnaast heeft verrassende zij-uitstroom plaatsgevonden, hetgeen wijst op verbeterkansen voor OPO-R. De sluiting van Dalton Culemborg staat niet op zichzelf. We zien ook bij collega schoolbesturen ontwikkelingen als gevolg van een heroverweging m.b.t. het aantal schoollocaties. Het onderwijslandschap in de regio Rivierenland is aan het veranderen.

De daling die nu wordt voorzien betekent een verdere daling tot 91% wanneer we deze trend niet weten te doorbreken. Onze investeringen in onderwijskwaliteit en PR/marketing moeten de negatieve beeldvorming over openbaar onderwijs en de scholen positief beïnvloeden.

Door deze krimp neemt de "druk" op de exploitatie steeds verder toe. Immers de baten/rijksbijdragen dalen, terwijl het aandeel vaste lasten zoals gebouwen en overhead ook in de komende jaren (noodzakelijkerwijs) ongeveer gelijk blijft.

Deze nog immer afnemende schaalomvang leidt in toenemende mate tot minder beschikbare formatie en middelen voor het primaire proces op onze scholen. Ons beleid om de kwaliteit van het onderwijs verder te optimaliseren door hierin te investeren, heeft tot doel ons marktaandeel te herstellen. Onze onderwijsopbrengsten zijn goed en nemen nog steeds toe. Op sommige locaties wordt een onevenredig hoog uitstroomniveau bereikt.

Leerlingenaantal en prognose

OPO-R start ook in (een verdere) samenwerking met andere onderwijs- en aanpalende organisaties (zoals bijvoorbeeld kinderopvang of speciaal onderwijs) voorzieningen op. Met Kentalis is bijvoorbeeld op de Regenboog een voorziening getroffen voor speciaal onderwijs. Deze voorziening wordt langzamerhand verder uitgebouwd zodat we ook een passende voorziening voor deze kinderen hebben in de regio.

Op één van onze scholen is de aanmelding dusdanig groot dat wij leerlingen die zich willen inschrijven in het openbaar onderwijs niet kunnen toelaten. De gemeente Culemborg wil die school niet voorzien van passende huisvesting. Hierover zijn wij in overleg met de gemeente.

In de gemeente Tiel hebben wij te kampen met een negatief imago ten aanzien van de scholen voor openbaar onderwijs. Dit betekent dat niet alle ouders hun kind inschrijven op de geografisch meest logische school. Kanteling van dit negatieve beeld kan alleen door een combinatie van onderwijskwaliteit en goede PR in de wijk. Daartoe is een randvoorwaarde een enthousiast en vertrouwenwekkend onderwijsteam.

Er zijn dus zeker ook positieve ontwikkelingen ten aanzien van leerlingen. Wij blijven reëel ten aanzien van onze verwachtingen, maar gaan de uitdaging tot herwinnen van ons marktaandeel met vertrouwen in ons team zeker aan!

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 ontplooien, 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 veranderde 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

In 2019 zijn we gestart met de uitvoering van het strategisch beleidsplan 2019-2022 'Van hier naar beter'. Het strategisch beleidsplan is in 2018 tot stand gekomen door de gevoerde gesprekken met de teams, de ouders, de GMR en de visiedagen van de RvT en de directeuren.

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. Hiervoor is in 2019 gestart met de invoering van WMK (werken met kwaliteitskaarten) 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%).

Ambitie

In 2019 is de OPO-R Academie gestart. 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. Hiervoor is in 2019 een bovenscholings opleider aangesteld en is elke school een schoolopleider actief. In 2020 zullen de schoolopleiders de praktijkopleiders scholen in het geven van goede begeleiding van stagiaires. Deze begeleidingsstructuur wordt 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!

In 2019 is een nauwere samenwerking gerealiseerd met de Opleidingsraad van de HU.

Personeel

De kwaliteit van ons personeel is cruciaal voor de kwaliteit van onderwijs. Wij verbinden ons personeelsbeleid met de opgaven waar onze scholen voor staan. Onze investeringsimpuls in de afgelopen jaren is de uitwerking van onze visie t.a.v. strategisch personeelsbeleid. Wij staan op het punt dat wij duidelijk hebben welk personeel wij in huis hebben en zijn deze aan het matchen met onze doelstellingen plus specifieke bijzonderheden per school.

De volgende stap hierin is een tijdpad waarin we komen tot het gewenste volume per kwaliteitseis per school. Dit wordt in ons aanstellingsbeleid al langer vertaald, waarbij door onze krimpsituatie beperkt sprake is van toevoeging van gewenste competenties. De kwaliteitsimpuls vertaalt het traject van de ist naar de soll-situatie. De monitoring van personeelsvolume per kwaliteitscriterium krijgt vorm in het komende jaar. Het ophalen van doelen is door middel van sessies met het gehele personeelsbestand gedaan in het vorige jaar. Herijking van deze doelen zal plaatsvinden en in overleg met de schoolleiding leiden tot concretisering en monitoring van de gewenste ontwikkeling. Deze zullen na de concretisering plaatsvinden.

Passend onderwijs

Uitgangspunt is dat alle leerlingen een plek krijgen op een school die past bij hun kwaliteiten en hun mogelijkheden. Deze plek is op één van onze scholen BO, het SBO of elders in het SO. OPO-R volgt daarbij de afspraken en het beleid van het SWV BePo.

Om de juiste ondersteuning en aandacht aan al onze leerlingen te geven, maken we keuzes over de besteding van de middelen voor passend onderwijs. In het samenwerkingsverband worden ambities en plannen geformuleerd. Alle scholen handelen daar ook naar.

In het SWV is besloten een groot deel van de zorgmiddelen over te dragen naar de schoolbesturen (het zogenaamde schoolmodel) Binnen OPO-R heeft een werkgroep van directeuren en lb'ers zich gebogen over

de toekenning van de middelen aan de ontwikkelingen en de scholen. Gezamenlijk dragen wij de verantwoordelijkheid voor de extra ondersteuningsbehoeften van onze leerlingen.

Onze stichting heeft gekozen de middelen in te zetten op de individuele begeleiding van leerlingen op de scholen én op de ondersteuning van scholen m.b.t. preventie en scholing.

Bovenschools zijn twee gedragsspecialisten aangesteld die de scholing aan de teams verzorgen. Zij ondersteunen ook leerkrachten in de klas bij de uitvoering van de ondersteuning aan het kind of kinderen.

De bovenschoolse gedragsspecialisten worden betaald uit de zorgmiddelen die door het SWV zijn overgedragen. Daarnaast is het voor scholen mogelijk om een beroep te doen op een solidariteitsbudget.

De overige zorgmiddelen worden met een verdeelsleutel (bedrag per leerling) aan de scholen overgedragen. De scholen leggen hierover verantwoording af.

Binnen de Academie wordt extra aandacht besteed aan het begeleiden van leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften. Daarbij staat de professionele ontwikkelingen van onze leerkrachten op de agenda.

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 anderszins een verlichting geven in de werkdruk van leerkrachten.

Sterk Leiderschap

De tweedaagse van de directeuren stond in het teken van een 'regie op kwaliteit'. De directeuren hebben een start gemaakt met hun nieuwe schoolplan welke in WMK ingevoerd wordt. De ontwikkeldoelen per school zullen in het jaarplan verder uitgewerkt worden.

Het DO (directeurenoverleg) heeft in 2019 meer regie genomen voor de gezamenlijke ontwikkelingen. De planningsdocumenten geven helder weer wat de ontwikkelpunten in de Stichting zijn en waaraan we met elkaar werken.

Als wij ons ergens aan committeren houden we ons daar ook aan. We doen wat we zeggen en zeggen wat we doen. 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 waar in 2019 de eerste aanzetten voor zijn gedaan.

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 professionaliseringsactiviteiten van leraren en geeft leiding aan de adjunct-directeuren en medewerkers van de school. De bestuurder is hierbij zowel de critical friend als sparringpartner 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 2019 zijn een aantal beleidsstukken geactualiseerd en/of opgesteld:

- Formatiebeleid
- Bestuursformatieplan.
- Formulier Functioneringsgesprek
- Format POP-gesprek
- Proces mobiliteit en formatie 2019
- Cao-werkverdelingsplan
- Beoordeling leerkracht
- Attentieregeling
- Functiehuis
- AVG
- Strategisch beleidsplan 2019-2022

Samenwerking

Onderwijs en samenwerking

Onderwijs verzorgen aan 1.800 leerlingen in twee gemeenten gaat niet zonder goed samen te werken. Deze samenwerking heeft ook in 2019 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 (toezichthoudend orgaan). Samen zijn wij verantwoordelijk voor de inrichting van Passend Onderwijs in de regio.

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 2019 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.

Met de kinderopvangorganisatie SKPC is de intentie tot nauwere samenwerking vastgelegd. Op een aantal scholen verloopt de samenwerking en de inhoudelijke afstemming heel goed.

De terugloop van leerlingen en de betrekkelijke omvang van onze stichting maken ons kwetsbaar. In 2019 hebben we als stichting bewuste keuzes gemaakt in de omvang ons bestuursbureau. Onze kwetsbaarheid is herkenbaar voor de andere (openbare) schoolbesturen om ons heen. Daarom onderzoeken we de komende tijd of en waar we elkaar kunnen versterken.

De scholen aan het woord

De Moespot Tiel

De speerpunten van 2019 waren:

1. Profilering. Wat willen we uitdragen? Waar staan we voor?
2. Professionalisering. Afstemmen, feedback, betrokkenheid, van en met elkaar leren, borgen, consequent nakomen van afspraken.
3. Differentiatie. Weektaak, groepsdoorbroken en vakoverstijgend werken, plusleerlingen.

Hieronder wordt in het kort weergegeven wat de ontwikkelingen zijn op dat gebied.

- Profilering

Het doel was een heldere profilering van de school vanuit verbinding en betrokkenheid.

Samen met Ligna is er bestuursbreed en met 3 pilotscholen aan de slag gegaan met Ligna.

Er is in samenspraak met het team een heldere profilering op papier gekomen. We zitten nu in de afrondende fase waaruit het communicatieplan komt.

De slogan van De Moespot wordt: Een onvergetelijke schooltijd!

Door de stabiele factor in de onderbouw met vaste leerkrachten en de rust in de school, trekken we al meer ouders aan. Er zijn meerdere rondleidingen per maand en daarvan schrijft de helft met zekerheid in. Toch blijven we nog wel last hebben van de concurrentie en het imago van een 'openbare' basisschool. Hier gaan we komend schooljaar mee aan de slag middels het project wat we gelopen hebben met Ligna.

- Professionalisering

De doelen hiervoor waren:

- De bekwaamheid van zelfreflectie bij de leerkrachten vergroten, waardoor leerkrachten doelgerichter les gaan geven.
- De bekwaamheid van het analyseren van de resultaten van de leerlingen vergroten, waardoor leerkrachten helder in beeld hebben wat de behoeften van de leerlingen zijn. Hierdoor kunnen ze de lesstof beter afstemmen op de behoeften van de leerlingen. Dit is terug te zien in het handelen en de aandacht en zorg die de leerkracht biedt tijdens de lessen.
- Een nieuwe zichtbare en merkbare norm binnen de werkcultuur neerzetten.
- Een sterke leiding.

Als team zijn we met elkaar aan de slag gegaan. Tijdens studiedagen en vergaderingen is er aandacht geweest voor communicatie. Hoe dragen we zorg voor open communicatie, hoe houden we elkaar op de hoogte van belangrijke zaken, hoe zorgen we ervoor dat we met elkaar in verbinding blijven enz. Hier zijn zeker stappen in gemaakt, maar dit is wel een cultuurverandering en dit heeft tijd nodig. Het zal zeker nog onder de aandacht blijven.

De directeur is minder zichtbaar aanwezig geweest op de werkvloer. Er werd verbinding gemaakt met iedereen, aanspreekbaar voor leerkrachten, ouders en/of leerlingen. Daarnaast is er gestart met een koffie/theemoment om 14.45 uur. Tijdens dit moment worden ervaringen gedeeld, zorgen geuit en hulp gevraagd waar nodig.

Teamleden hebben de ruimte gekregen om hun eigenaarschap op te pakken, binnen kaders zaken uit te proberen en dingen op te pakken die ze prima zelf kunnen zonder tussenkomst van directeur en/of de lb'er. Dit was wennen, want dit was men van voorgaande directeuren niet gewend. Dit blijft nog wel een aandachtspunt.

Samen met de lb'er zijn we aan de slag gegaan met de 4D analyse en hebben we zaken aangescherpt. Groeps- en leerlingbesprekingen zijn van elkaar gescheiden, waardoor er effectiever en efficiënter gewerkt kan worden. In de volgende planperiode gaan we aan de slag om nog dieper te analyseren als er een stagnatie is.

Middels klassenbezoeken van de directeur en de lb'er is er kritisch gekeken naar de EDI-principes en zijn we met het team aan de slag gegaan met de kwaliteitskaart didactisch handelen vanuit WMK. Hierover zijn heldere afspraken gemaakt en gedragingen op papier gezet.

- Differentiatie

De werkgroep van plusleerlingen/hoog(meer)begaafdheid is aan de slag gegaan met het protocol voor de doorgaande lijn. Deze bevindt zich in de afrondende fase. In samenspraak met het team is er vanuit de impuls gelden talentontwikkeling de pittige plustorens aangeschaft. Deze worden schooljaar 2019-2020 geïmplementeerd, mede als het protocol. Verder zullen er in dat schooljaar ook 4 cursusmomenten zijn op het gebied van hoog(meer)begaafdheid. Het BOUW! is verder gecontinueerd en zijn de gemaakte afspraken hierover geborgd.

Het groepsdoorbroken werken heeft dezelfde vorm behouden als vorig schooljaar. Het wordt toegepast bij expressie en projecten en bij rekenen als leerlingen een groep lager meerekenen.

Bij WO (Blink) is het uitgetoetst en besproken, maar dit had niet het gewenste effect. Er is besloten om het groepsdoorbroken werken te behouden in de vorm zoals het was.

Patricia van den Broek, directeur

De Molenwerf en De Regenboog

In 2019 is er een start gemaakt om de scholen Regenboog en Molenwerf meer samen te laten werken. Formeel vallen ze onder hetzelfde BRIN-nummer. De scholen zijn vergelijkbaar in populatie en onderwijskwaliteit. Ouders vragen op beide scholen veel aandacht om diverse redenen. De zorgstructuur en structuur in de groepen is cruciaal gebleken voor stabiliteit op de scholen.

Door de directiewisseling op beide scholen is er een meerschools directeur a.i. die met de teams aan de slag is gegaan om te verbinden en te versterken. Op de Regenboog is het leerlingenaantal stabiel; op de Molenwerf is het dalend. Voor beide scholen geldt dat er nieuwe voorzieningen zijn gezocht. Voor de Regenboog is dat School in School van Kentalis waar veel tijd aan besteed is om draagvlak te krijgen. Dat is gerealiseerd waardoor het per 01-08-2020 operationeel is. Voor de Molenwerf is er een vleugel met 3 lokalen over door daling van leerlingenaantal. Met een nieuwkomersklas, taalplusklas en mogelijk een fulltime hoogbegaafdenklas wordt er nagedacht om de krimpende school op de kaart te houden.

Het verloop in het team van de Regenboog is er nauwelijks. Er wordt uitstekend les gegeven conform de afspraken uit het heden en het verleden. Daarbij wordt actief door het team gewerkt met het systeem van Stichting leerKRACHT waardoor het team zelfsturend werkt aan schoolontwikkelonderwerpen als vreedzame school, teksten ontrafelen en de nieuwe rekenmethode Getal en Ruimte. Aan het eind van het schooljaar was er een gezamenlijke studiedag met de Molenwerf, zodat zij ook zelfsturend kunnen gaan werken. Het verloop in het team van de Molenwerf is fors. Voor en na de zomervakantie zijn er veel medewerkers vertrokken. De IB'er van de Regenboog is nu ook de IB'er op de Molenwerf geworden en er wordt gewerkt aan een zelfde MT voor beide locaties. De Molenwerf heeft het concept met units niet verder uit kunnen werken waardoor er gekozen is voor 4 combinatiegroepen en er weer met het EDI-model gewerkt wordt met moderne en goede methodes en chromebooks. Voor beide scholen is formatie voor onderwijsassistenten noodzakelijk; hoewel er ook specialisten nodig zijn voor taal, rekenen en bovenbouw.

Voor de vacature directeur is de sollicitatieprocedure gestart waardoor de nieuwe meerschoolse directeur gevonden gaat worden en nog meer gaat zorgen dat de scholen één zijn met voor beide locaties voorzieningen die voor de gemeente Tiel beschikbaar zijn. Hierdoor blijft er voor beide scholen bestaansrecht en toekomstperspectief voor de komende jaren.

André Lammers, directeur a.i.

Montessori Tiel

Het jaar 2019 heeft Montessori Tiel zich verder ontwikkeld als school voor Tiel en omgeving. Dit hebben wij onder andere gedaan door het introduceren van een nieuw beeldmerk, die in de PR een belangrijke rol zal spelen.

Jaarplan

Onderdelen uit het jaarplan 2019 zijn doorontwikkeld en afgerond. Werkgroepen uit het team hebben gewerkt aan de doelstellingen uit het jaarplan. Zo is oriëntatie rondom begrijpend lezen afgerond, is "Bouw" ingevoerd, is de "intellectuele wandeling" schooljaar 18-19 uitgevoerd. Is de werkwijze rondom werkwoordspelling verbeterd. Zijn er functioneringsgesprekken gevoerd en zijn er regelmatig klassenbezoeken geweest met feedbackgesprekken. Een mooi resultaat in alle ontwikkelingen en een fijne basis om het jaarplan 2020 op te bouwen.

KANBAN

Al enige jaren is de school zoekende naar een andere manier van vergaderen, werken met werkgroepen en samenwerking in een professionele aanspreekcultuur.

Wij denken de oplossing gevonden te hebben in de vergadervorm: KANBAN. Een methodiek uit leanmanagement waarbij het draait om visualiseren, prioriteren, communiceren en continu verbeteren. Uiteindelijk moet deze werkwijze er ook voor zorgen dat de werkdruk afneemt.

Om deze manier van dagelijks samenwerken goed in te voeren is een externe gevraagd het gehele team hierin mee te nemen. Naast een dag training zijn er follow-ups geweest om het geleerde goed in praktijk te kunnen gaan brengen. Een 2-tal leerkrachten is gevraagd de voortrekkersrol hierin op zich te nemen. Zij zijn ook steeds de begeleiders van het gesprek. Het gevolg hiervan is kwaliteit in onderwijs en samenwerking.

Gezonde school

In 2019 heeft school naast natuur en milieu ook het predicaat gezonde school – voeding gekregen. Ook natuur en milieu blijft aandacht krijgen. Provincie Gelderland erkent dat wij als school werken aan bewustwording van natuur en milieu door honorering in de vorm van subsidie van de plannen om het schoolplein meer "groen-blauw" te maken.

Personeel

Op personeelsvlak heeft de Montessori geworsteld met een aantal langdurige ziektegevallen, een leerkracht die naar een andere school binnen de stichting is gegaan, een leerkracht die (uiteindelijk) ontslag heeft genomen. Om dit op te vangen is veel flexibiliteit van de leerkrachten gevraagd en ook ongevraagd geboden. Een fijn, bijzonder team die gaat en staat voor elkaar. Een team dat ook al jaren openstaat voor professionalisering, afgelopen jaar kon via de OPO-R-academie scholing vorm krijgen. Een 2-tal leerkrachten is nu dan ook "opleider in de school", waardoor de samenwerking met de PABO geïntensiveerd kan worden.

Marijke Pitlo, directeur

SBO de Wissel 2019

Inleiding

Het jaar 2019 heeft veel verandering en beweging gebracht binnen SBO de Wissel. Hoofddreden is het in november 2018 door de Inspectie voor het Onderwijs gebrachte bezoek. Tijdens dit zogenaamde verificatieonderzoek is de school beoordeeld als zwak.

Het team van SBO de Wissel kende de afgelopen jaren veel verloop. Er zijn o.a. veel wisselingen geweest in het management en in het zorgteam. In januari 2019 is Hans de Bruin gestart als interim-directeur met de opdracht een verbeterplan op te stellen op basis van het inspectiebezoek waar een onvoldoende beoordeling was op kwaliteitszorg, aangevuld met een aantal verbeteropdrachten. In dat kader is door hem een verbeterplan opgesteld, waarin eerst wordt ingezet op pedagogisch en didactisch handelen en op kwaliteitszorg. Daarnaast is er aandacht voor personeelsbeleid en (ouder)communicatie. Per 1 augustus is Ellen-Nieke Marsman gestart als adjunct-directeur en per 1 oktober 2019 is Eric Dankbaar gestart als directeur. Samen vormen zij nu het directieteam.

Pedagogisch handelen

Na analyse vanuit de interim-directie in januari 2019 blijkt dat onvoldoende eenheid en vaardigheid in pedagogisch handelen ten grondslag ligt aan waarom dingen niet goed lukken binnen de Wissel. In de overgang naar een nieuwe visie heeft in juni 2019 Marcel van Herpen een masterclass gegeven aan het team van de Wissel, gericht op gedrag en Pedagogisch Tact: Wat te doen als je niet weet wat je moet doen?

Na de zomervakantie zijn we gestart met een teamscholingstraject Pedagogisch Tact o.l.v. het CPC. Naast 5 teamscholingen (2 nog in 2019, 3 in 2020) komt Sanne Houwers van het CPC 1 dag per week coachen op de werkvloer, in totaal 20 weken. Zij kijkt mee in de klassen en helpt teamleden bij het doorbreken van mentale modellen en het toepassen van Pedagogisch Tact.

We zijn dit traject ingegaan om op een gezamenlijke manier te gaan kijken naar kinderen en gedrag en het doorbreken van mentale modellen. Dit is de eerste stap richting een gezamenlijke visie op pedagogisch handelen die in de loop van 2020 met elkaar wordt vormgegeven.

Intern vertrouwenspersoon en anti-pestcoördinator

Eén van de verbeteropdrachten was om de intern vertrouwenspersoon en anti-pestcoördinator meer bekendheid te geven bij leerlingen en ouders. Onze interne vertrouwenspersoon (José van Rhee) is alle klassen langs geweest om te vertellen wat haar rol is en wanneer kinderen bij haar kunnen komen. Daarnaast hebben we een nieuwe anti-pestcoördinator (Chantal Crooijmans), zodat deze twee rollen niet meer bij dezelfde persoon liggen. Deze informatie is ook opgenomen in de schoolgids, er hangen posters in de school en we hebben hier aandacht aan besteed tijdens de ouderavond bij de ontwikkelingen op de Wissel. De presentatie hiervan hebben we vervolgens aan alle ouders gestuurd, zodat ook de ouders die niet aanwezig waren tijdens de ouderavond, hiervan kennis konden nemen.

Didactisch handelen

Voor het inspectiebezoek van november 2018 was er al gestart met scholing rondom de inzet van het EDI-model tijdens de lessen, o.a. door scholing vanuit ZIEN in de klas. Het leren toepassen van het EDI-model in de lessen is verder ingeoeft met behulp van ZIEN in de klas, en daarna overgenomen door onze Intern Begeleiders. Tot nu toe heeft de focus gelegen op het uitvoeren van de verschillende fases van het EDI-model en de structuur hiervan neerzetten.

Verder hebben we binnen ParnasSys de module leerlijnen aangeschaft voor alle groepen, zodat we op deze manier kunnen bijhouden op iedere leerlijn waar de leerling staat. Dit wordt minimaal 2x per jaar bijgewerkt. Het team is geschoold op het gebruik van deze module. Het inschalen van de leerlingen op iedere leerlijn

wordt op dit moment door de leerkrachten gedaan, eerst grofmazig, vervolgens fijnmazig. Ook hebben we de ondersteuningsstructuur duidelijker vormgegeven. Welke stappen kan de leerkracht zetten als de ontwikkeling van een leerling stagneert. Wanneer wordt de IB ingeschakeld en wanneer schakelen we door naar het derde niveau (intern zorgteam, Commissie van Begeleiding of externe ondersteuning)?

Kwaliteitszorg

Na de eigen analyse van de kwaliteit van het onderwijs door de interim-directeur aan het begin van 2019 bleek dat er onvoldoende zicht was op de kwaliteit van het onderwijs op De Wissel. Er ontbreekt een kwaliteitssysteem, waarin cyclisch de kwaliteit wordt geëvalueerd.

Binnen OPO-R is gekozen om gezamenlijk een nieuw systeem voor kwaliteitszorg te implementeren. Er is gekozen voor WMK-PO, welke als module aan ParnasSys is gekoppeld. Directie en IB zijn geschoold in het inrichten en gebruiken van WMK-PO. Dit is gestart in 2019 en dit implementatietraject zal 2 jaar in beslag nemen. Vanuit OPO-R is er een planning gemaakt over het gefaseerd in gebruik nemen van WMK-PO. Vanuit WMK-PO is het mogelijk om de basiskwaliteit te meten a.d.h.v. de indicatoren van het inspectiekader. Dit hebben we rond de zomervakantie gedaan, met het inspectierapport, de eigen analyse door de interim-directeur en het opgestelde verbeterplan als uitgangspunt, een zogenaamde 0-meting. In december 2019 hebben we opnieuw de basiskwaliteit gemeten, om dit te kunnen vergelijken met de 0-meting en deze meting te gebruiken als basis voor het schoolplan 2020-2023.

We zien inmiddels een team in beweging. Een team dat weer vertrouwen heeft opgebouwd in de schoolleiding, in elkaar en in zichzelf. De ontwikkelcapaciteit is toegenomen en er is ruimte ontstaan voor ontwikkeling. In de voorgaande jaren is feedback mondjesmaat geweest. De behoefte aan feedback is gewekt, de wens tot ontwikkelen vergroot.

Door de verschillende analyses, het inspectierapport, het opstellen van het verbeterplan, de vele klassenbezoeken, het praten over en anders kijken naar kwaliteit van onderwijs, hebben we een steeds duidelijker beeld van de kwaliteit van onderwijs op De Wissel. Het team wil graag leren en er heeft een shift plaatsgevonden in denken en waarnemen. Er zijn grote verbeterlagen gemaakt dit jaar, vooral in de voorwaardelijke sfeer. Deze vormen de basis om het komende jaar in vertrouwen met elkaar verder te bouwen.

Eric Dankbaar, directeur

Dalton Culemborg

In 2019 is besloten de locatie Daltonschool in Culemborg te sluiten. Bij dit besluit zijn alle partners, de ouders, de MR, de leerkrachten en de Gemeente Culemborg in een vroegtijdig stadium meegenomen. De eerste maanden van 2019 hebben dan in het teken gestaan van gewoon doorgaan met het geven van onderwijs maar ook al kijken naar het afronden van zaken.

In overleg met de andere schoolbesturen in Culemborg zijn alle leerlingen voor de zomervakantie herplaatst. De school heeft de deuren gesloten met een mooi afscheid voor ouders, leerlingen en (oud) leerkrachten.

De Waayer-Tiel

Vanuit het jaarplan 2019 is vooral gewerkt aan de volgende gebieden:

- Onderwijs en onderwijskwaliteit
- Kwaliteitscultuur en personeelsbeleid
- Onderscheidend schoolprofiel
- Huisvesting

Onderwijs en onderwijskwaliteit

- Kenmerkend binnen dit gebied is de invoering van het middel "Snappet".

In september is Snappet geïmplementeerd in de groepen 4 t/m 8. Verdere implementatie en borging vindt plaats in 2020. Naast het adaptieve en gedifferentieerde karakter van dit middel levert het gebruik hiervan ook op dat leerkrachten meer gericht zijn geraakt op het werken vanuit de kerndoelen. De planning van het aanbod vanuit de methode is niet meer bepalend maar de onderwijsbehoeften van de leerlingen kunnen nu door de leerkrachten als uitgangspunt genomen worden.

- Didactisch handelen. Instructie. (expliciete directe instructie)

In 2020 gaat de intern begeleider samen met de directeur, aan de hand van de met elkaar opgestelde "kijkwijzer" in de groepen observeren. Dit om te zien in hoeverre de individuele leerkracht zich deze manier van het geven van instructie eigen heeft gemaakt. Daar waar nodig zal dit onderdeel moeten worden van verdere (individuele) professionalisering. Voorafgaand aan het maken van deze kwaliteitskaart is teamscholing gevolgd t.a.v. expliciete directe instructie.

- Onderwijskwaliteit. 4 D-model; Data, duiden, doelen, doen

In 2019 is er in het kader van opbrengstgericht werken, onder begeleiding van een externe gewerkt aan het toepassen van het 4 D-model. Deze externe heeft vanuit dit model de groepsbesprekingen met de leerkrachten gehouden. Ook zijn in gezamenlijkheid de tussenopbrengsten besproken. Tijdens dit moment is er een uitwisseling geweest t.a.v. interventies die in te zetten zijn om tot verdere optimalisering te komen. De gezamenlijke besprekingen van de tussen- en eindopbrengsten worden structureel opgenomen in de jaarplanning. Deze besprekingen krijgen daarmee een cyclisch karakter en worden onderdeel van het stelsel van kwaliteitszorg.

Kwaliteitscultuur en personeelsbeleid

- Professionalisering

Leerkrachten hebben in 2019 workshops/cursussen gevolgd via de eigen OPO-R-academie. Er is teamscholing geweest t.a.v. werken met het 4D model. Er heeft teamscholing plaatsgevonden t.a.v. Expliciete Directe Instructie.

In januari 2020 wordt gestart met teamscholing "aanbod voor meer- en hoogbegaafde kinderen" binnen de OPO-R-academie. Deze professionalisering is in samenwerking met het team van de Moespot, Tiel.

- Personeelsbeleid

In 2019 heeft de directeur met elke leerkracht een functioneringsgesprek gevoerd. Individuele vragen t.a.v. persoonlijke ontwikkeling (professionalisering) worden meegenomen in het op te stellen Persoonlijk Ontwikkel Plan. Op te stellen in 2020.

- Professionele ontmoeting.

70 á 80% van professionele ontmoetingen hebben een onderwijsinhoudelijk onderwerp. Om de twee á drie weken is er een inhoudelijke teamvergadering. Punten die geagendeerd staan hebben betrekking op het vernieuwing- of verbetertraject.

Onderscheidend schoolprofiel en imago

Met ondersteuning van extern bureau LIGNA is er een traject gelopen om een geheel te krijgen tussen identiteit, communicatie en design. Het formuleren van de inhoud en bij deze onderdelen heeft geleid tot verdere "verscherping" van het onderscheidend schoolprofiel van de Waayer. Dit onderscheidende profiel wordt zichtbaar uitgedragen in het nieuwe schoolplan en concretisering hiervan vindt plaats binnen de jaarplannen.

➤ Imago

In de tweede helft van 2019 zien wij een ruime toename van ouders die zich voor hun (eerste) kind komen oriënteren. Dit is een groot verschil met de tweede helft 2018 en eerste helft 2019. Daar waar ouders bij oriëntatie niet de Waayer aandeden of als de school als laatste optie zagen, zien we nu dat zij onze school structureel weer meenemen. Idem voor zij-instromers. Dit heeft geleid tot aanmelding van een viertal niet geprognoseerde leerlingen.

Huisvesting

➤ Meubilair

In februari 2019 is erop basis van onderwijskundige visie het proces gestart om nieuw schoolmeubilair aan te gaan schaffen. Het doel is om dit meubilair in 2019-2020 in school te hebben.

➤ Vervanging verwarmingsinstallatie

Vanwege externe omstandigheden is dit proces gestagneerd. Het offertetraject zou lopende zijn. Dit bleek niet het geval dus dit is door de directeur in december 2019 in gang gezet. Eerste offerte bespreking januari 2020. Vervanging kalenderjaar 2020

Eric Vos, directeur

De Kaardebol

Algemeen

In verband met de wisseling van directeur per 1-1-2020 is dit jaarverslag voornamelijk gebaseerd op de overdracht van de interim-directeur zoals opgesteld in het document 'Eindverslag De Kaardebol, 17-12-2019'.

Onderwijs

Kenmerken van ons onderscheidend onderwijs

- Ontwikkelen van (mede) verantwoordelijkheidsgevoel voor het leerproces, de leer- en sociale omgeving
- Zelfstandig leren (leerlingen krijgen meer zelfsturing op hun leerproces)
- Actief leren door thematisch werken: leerlingen kiezen zelf opdrachten en leren eigen planning maken
- Meer creativiteit, meer experimenten via de Talent Academie
- De Kaardebol als afspiegeling van de maatschappij waarbij diversiteit een kracht is. Leerlingen leren functioneren in diverse verbanden met een verschillende schaal.

Personeel

Ondanks de vroege uitval van een leerkracht en het ontbreken van een lb'er is de rust binnen de school en bij ouders/verzorgers bewaard gebleven. Vervanging van de leerkracht en opvolging van de lb'er zijn prettig geregeld. Wat zeker heeft bijgedragen aan het bewaren van het vertrouwen bij de ouders/verzorgers is de ondersteuning van de bestuurder, die snel heeft geschakeld t.a.v. de opvolging van de positie van IB. Ook het feit dat de interim-directeur gelegenheid heeft gegeven met ouders/verzorgers in gesprek te gaan heeft geholpen.

Het inspectiebezoek heeft gezorgd voor een mooie opsteker voor het team. De inspectie toonde zich dusdanig tevreden over de prestaties en ontwikkelingen binnen de school, dat zij het niet nodig acht De Kaardebol binnen de komende vier jaar te bezoeken.

Organisatie

Professionele samenwerking en planmatig werken

- De Kanban methodiek helpt het team met het planmatig werken
- Het gebruik van de PDCA-cyclus is gestart en helpt in het proces om vanuit een plan te werken. Voor de ontwikkeling van een schoollijn en de zorgstructuur. In de doorontwikkeling is de borging van belang (CA: check, act)
- Er is gestart met het werken volgens het SMART-principe voor het eenvoudig en eenduidig opstellen en controleren van doelstellingen

Kwaliteitscultuur en condities, kwaliteitszorg en verantwoording

- Neerzetten van een planmatig systeem rondom leerlingzorg: eenduidige afspraken in de school rondom acties zorgniveau 3 op het gebied van technisch lezen (vroegsignalering en dyslexie), rekenen en het schrijven van handelingsplannen
- In dit kader zijn er werkkaarten geïntroduceerd binnen het team: 'Planmatig werken en opbrengstanalyse', 'Dyslexie en vroegsignalering', 'Handelingsplannen' en 'Overdracht'.
 - Het werken aan zorgniveau 3 voor rekenen is ingebed. Een abonnement op Bareka is geregeld en Rekensprint is aangeschaft. Daarnaast is een start gemaakt om het programma Bouw! Te laten uitvoeren door leerlingen.
 - IB zorgt voor borging: zodra er sprake is van handelingsplannen dan checkt de IB-er met de leerkracht of er plannen zijn aangemaakt
 - Er worden groepsbesprekingen ingevoerd waarbij alle leerlingen worden doorgenomen (wordt bijgehouden in een document) en waarbij meteen de afspraken worden gecheckt.

Resultaten, opbrengsten

- Op de werkkaart 'Planmatig werken' staat de werkwijze beschreven om de opbrengsten grondig te analyseren. Vanuit de schooloverzichten via de groepsoverzichten wordt in een later stadium de individuele leerling bekeken. Door niet direct conclusies te trekken, maar eerst te verklaren worden betere analyses verwacht. Dit proces wordt opgepakt door de nieuwe directie/IB.
- Tijdens een studiedag in februari 2020 wordt gezamenlijk de opbrengsten op school- en groepsniveau bekeken en geanalyseerd. Dit gebeurt a.h.v. de werkkaart. Daarna worden individuele plannen per groep gemaakt.

Didactisch handelen

- Een belangrijke verandering op dit vlak is de inzet van IB en directie die een planning hebben gemaakt voor de uitvoering van lesobservaties. Het doel was in alle groepen een lesbezoek afleggen, specifiek in de groepen 5 en 6.

- In groep 6 hebben groepsbezoeken plaatsgevonden en is een externe gedragsdeskundige langs geweest om te observeren om een actieplan op te stellen
- In groep 5 is door de interim IB-er geobserveerd en zijn op het gebied van rekenen 13 handelingsplannen geschreven en is extra ondersteuning opgezet.
- Daarnaast is voor twee leerlingen een vergoed dyslexieonderzoek aangevraagd (en inmiddels gehonoreerd) en een OPP geschreven voor een leerling.
- De groepsbesprekingen met alle groepen zijn afgerond en de bevindingen vastgelegd in het document 'Groepsbespreking'. Leerkrachten hebben te alle tijden zicht op de afspraken.
- Begeleiding startende en nieuwe leerkracht in groep 6
- Z.s.m. verder werken aan het gebruik van een schoolbreed effectief instructiemodel (EDI-model)
- Het team werkt aan: opbrengsten analyseren, bespreken en hiaten omzetten in een plan of werkdocument.

Ouderbetrokkenheid

Ouders zijn actieve deelnemers in school. De communicatie tussen school en ouders was goed, maar is verbeterd en geïntensiveerd door het voeren van diverse een-op-een gesprekken tussen ouders en directie

Verbetering en intensivering van contact en samenwerking met partners

De samenwerking met het samenwerkingsverband en het stafbureau is verbeterd. Er wordt nu door partijen snel en in gezamenlijke afstemming geschakeld t.b.v. het bieden van ondersteuning aan leerlingen, ouders/verzorgers en/of leerkrachten.

- Samenwerkingsverband en gemeente: samen nagaan wat er nog meer gedaan kan worden om de taal- en spraakontwikkeling te bevorderen van onze leerlingen.
- De Kaardebol: onderzoeken hoe de zichtbaarheid vergroot kan worden door meer samenwerking met de wijk te zoeken.
- Externe contacten: warm houden en korte lijnen om zodoende de benodigde ondersteuning en zorg snel op school en bij leerlingen en/of ouders/verzorgers te krijgen.

Marino van Montfoort, directeur

De Distelvlinder

Onderwijs

Het EDI-model is nog steeds de basis geweest van het lesgeven op De Distelvlinder. M.n. voor rekenen en taal. De resultaten van de Cito-eindtoets waren in 2019 bovengemiddeld. In september 2019 zijn we in groep 3 begonnen met de methode Lijn 3. Deze vervangt de inmiddels verouderde versie van Veilig Lerende Lezen.

Projectweken

De twee geschiedenisweken in het voorjaar waren een groot succes. Alle kinderen hebben het thema "Oma's en Opa's" uitgewerkt. M.n. in de bovenbouw werden daar de nodige (digitale) 21e-eeuwse vaardigheden voor ingezet. Op de slotdag konden alle oma's en opa's de resultaten van hun kleinkinderen komen bewonderen. In mei stonden de podiumkunsten weer centraal met het thema "Samba!". Ook deze week werd weer afgesloten met een geweldig optreden van al onze kinderen. Tijdens de twee Ontmoetingsweken voor de Kerst is het thema "De Engel" (de boodschap) door elke groep op eigen wijze uitgewerkt.

Talentgroepen

Het onderwijs aan onze Aero (hoogbegaafden)-groepen heeft sinds september 2019 een update gekregen: nieuwe inzichten op dit gebied en een nieuwe coördinator die zich middels een studie een jaar lang intensief hierin verdiept heeft. De schaakklas heeft de verworven strategische inzichten succesvol kunnen laten zien op het jaarlijkse schoolschaaktoernooi. Het Distelvlinder Kinderkoor en –Orkest heeft een aantal keren van zich laten horen in Culemborg: Koningsdag, Kerst in de Barbarakerk en bij Joris Kerstboom. Apetrots waren we natuurlijk als school toen het werk van onze Kunstklas 2 maanden lang in het Rijksmuseum kwam te hangen deze zomer: tentoonstelling “Lang Leve Rembrandt”.

Leerlingaantallen

De school is qua leerlingenaantallen zo’n beetje gelijk gebleven aan het jaar ervoor. Hierbij moet de kanttekening gemaakt worden dat m.n. de instroom in de onderbouw wat moeizamer verliep. Dat heeft onze aandacht.

Personeel

Eind schooljaar 2018-2019 gingen er twee leerkrachten met FPU. Nog voor de zomervakantie kon hier gelukkig een goede vervanger voor aangesteld worden. De school is dan ook met een volledige bezetting gestart in september.

Anja Tabeling, directeur

Montessori Parijsch

Dit jaar stond in het teken van veel verandering; de directeur, de lb’er en enkele leerkrachten zijn vertrokken. Dit heeft best wat onrust opgeleverd, met name onder ouders. Aan het eind van dit jaar kunnen we constateren dat de rust is teruggekeerd en we met elkaar aan het werk zijn verder aan de school te bouwen.

De vorige interim-directeur heeft, na een inhoudelijke analyse, een verbeterplan gemaakt waar Marianne Konings een vervolg aan heeft gegeven. Door de directiewisseling in juli, heeft de nieuwe interim-directeur ook hieraan een vervolg gegeven.

De focus van de onderwijskundige ontwikkelingen lag dit jaar o.a. op de verbetering van de zorgstructuur. Zo zijn we gestart met het maken van een groepsoverzicht voor iedere groep. De eerste groepsbesprekingen (in november) leveren nu meer zicht op de ontwikkeling van de kinderen op en wat er nodig is.

We zijn ook gestart met “Oog, Hart en Respect voor elkaar”, een sociaal-emotionele aanpak voor de kinderen; wij leren ze bewust sociale vaardigheden in te zetten in de school en daarbuiten.

De Daltonschool in Culemborg is in de zomer van dit jaar opgeheven en 19 kinderen van deze school zijn naar Parijsch gekomen. De nieuwe ouders zijn blij met de overstap. Er is een aparte ochtend voor de nieuwe ouders geweest waar een toelichting op het onderwijs werd gegeven en vragen gesteld konden worden.

Verder lopen er twee grotere trajecten op school die in 2020 worden afgerond:

- Verbetering van de TSO (tussen schoolse opvang). Momenteel lopen ouders de pleinwacht, samen met een leerkracht. Omdat dit niet bevalt wordt er onderzocht of er een externe partij ingezet kan worden die alles organiseert rondom de TSO.
- We willen bij de provincie een subsidie aanvragen om ons schoolplein groener te maken. De eerste stappen zijn gezet.

Johan Boelema, directeur a.i.

Jenaplanschool 't Praathuis

Algemeen

Opnieuw is 2019 voor 't Praathuis succesvol gebleken. Het concept heeft een grote aantrekkingskracht op de ouders/inwoners van Culemborg en de groeiende import vanuit de Randstad, zoals blijkt uit de diverse verzoeken voor oriënterende gesprekken en de prognose van de gemeente Culemborg (periode 2019-2037).

Onderwijs

Er zijn cursussen Taal gekomen in plaats van Taal in beeld. In de praktijk worden deze cursussen niet meer gegeven omdat veel terugkomt in de methode Staal. De werkgroep Taal zal opnieuw bekijken welke cursussen nog doorgang moeten vinden.

Woordenschatontwikkeling behoeft nog aandacht in alle bouwen.

De implementatie van de spellingsmethode Staal met hulp van Expertis is ingezet. Wat de opbrengsten zijn kan pas worden vastgesteld na de middentoetsen in 2020. Er zal nog een tussenevaluatie op de teamvergadering van 2019 komen. De verdere inzet van Expertis zal dan ook worden besproken.

Er is geen ouderavond over ICT geweest, zoals in het schoolplan 2015-2019 was opgenomen. Visieplan is in voorbereiding maar door gebrek aan ICT-coördinator ligt dit plan momenteel stil. Over hoe te werken met chromebooks zijn afspraken gemaakt.

De ontwikkeling van een nieuw schoolrapport staat nog in kinderschoenen en heeft een hoge prioriteit. In de teamvergadering van november 2019 is dit verder besproken en zijn er vervolgafspraken gemaakt.

De school is door de onderwijsinspectie op de onderdelen: "didactisch handelen, kwaliteit/planmatig werken en professionele cultuur" als "goed" beoordeeld. De overige indicatoren zijn met een voldoende beoordeeld. Wij blijven streven naar een goede kwaliteit van ons onderwijs, maar zijn niet uit op een excellent niveau.

Het Jenaplanconcept is leidend in ons onderwijs, daarin willen wij onderscheidend zijn.

Sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen. Het aanbod dat in 2018 is ontwikkeld is verder uitgewerkt en wordt in alle stamgroepen gebruikt. Daarbij hebben we de balans gezocht en gevonden tussen een deels uniforme aanpak (doorgaande lijn) en ook een aanbod dat aansluit op de behoefte van de stamgroep. Drie teamleden hebben de specialisatietraining Rots & Water afgerond. De verdere implementatie in het team zal volgen

Muzieklessen. In 2019 en 2020 worden er nog wekelijks muzieklessen gegeven aansluitend op de WO- projecten. In de loop van schooljaar 2020-2021 wordt een studiedag gepland om te bespreken hoe we het aanbod zelf kunnen continueren.

Lezen. Vanwege andere prioriteiten is dit in 2019 niet aan bod gekomen. Leesplan is inmiddels opgesteld en wordt in 2020 operationeel

Personeel

In 2019 zijn naast de directeur, 4 teamleden vertrokken. Alle vacatures zijn inmiddels weer voorzien en daarnaast zijn er nog twee onderwijsassistenten en deels een RT'er benoemd vanuit de werkdrukelden. Werkdruk wordt regelmatig besproken in team- en bouwvergaderingen. Evaluatie van inzet onderwijsassistenten/RT bespreken in bouwvergaderingen (voor eind 2019) en teamvergadering voor einde schooljaar 2019/2020. Het blijft een punt van aandacht, zeker met de piekbelasting die we in het onderwijs kennen.

Professionele cultuur. Collegiale visitatie blijft op de planning staan maar er wordt nog steeds weinig gebruik van gemaakt. Desgevraagd geven teamleden aan het graag te willen en zeker ook de toegevoegde waarde te zien maar dat het er steeds niet van komt. Collegiale consultatie (onderling overleg) vindt veelvuldig binnen de bouwvergaderingen plaats.

Een aantal teamleden heeft aangegeven graag Jenaplan-intervisie te willen doen. In overleg met de andere Jenaplanscholen in de regio wordt onderzocht of hier nog meer behoefte aan is.

Organisatie

Eigenaarschap. In alle groepen worden klassenvergaderingen gehouden. Met de middenbouw is een routine afgesproken. In de bovenbouw zijn veel nieuwe stamgroepleiders en moet dit nog verder worden uitgewerkt. Het document over doel, opbouw, rolverdeling moet nog worden opgesteld.

Er is een gesprekkencyclus vastgesteld en een formulier ontwikkeld, omtrent de kind/oudergesprekken. Het gesprek/evaluatie over de balans tussen de waarde van de gesprekken en de tijdsinvestering moet nog plaatsvinden in een teamvergadering.

Leo de Bruijn, directeur

De Waayer Wadenhoijen

We hebben een bewogen jaar achter de rug met onverwachte (langdurige) ziektevervangingen. Het bouwen aan het vervolg van de bestuurlijke opdracht kwam daardoor onder druk te staan. Door extra inzet van formatie in de groep 8 en inhoudelijk sterke studiedagen heeft het team dagelijks gebouwd aan de toekomst van de school.

Het belangrijkste aspect was in het eerste deel van het kalenderjaar 'veiligheid en welbevinden'. Door daarop als team te sturen en de grenzen duidelijk aan te geven hebben we op dit onderdeel zeer veel groei doorgemaakt.

Ten tijde van het schrijven van dit stuk is inmiddels de onderwijsinspectie op bezoek geweest voor een onderzoek naar onze kwaliteit. We hebben een basisarrangement toegewezen gekregen op basis van de uitkomsten van de interveniërende maatregelen. Deze zijn als voldoende beoordeeld. De focus ligt voor de komende jaren op de eindopbrengsten (rekenen en taal) van de school. Daarnaast zijn er voornemens om op het gebied van vormingsonderwijs, woordenschat en veiligheid een vervolg te geven aan de reeds ingezette onderwijsverbeteringen.

Barbara Banis, directeur

Onderwijs en opbrengsten

Kwaliteitszorg

De implementatie van Werken met Kwaliteit (WMK) gaat verder. In 2019 is een start gemaakt met het schoolplan dat in WMK gezet wordt. Daarnaast worden in WMK de jaarplannen geschreven. Iedere school heeft de basiskwaliteit afgenomen en er is een planning gemaakt wanneer welke kwaliteitskaarten met kijkwijzers gemaakt worden. Voor 2019 was dat het didactisch handelen, die stichting breed is vastgesteld.

Onderwijsinspectie

Naar aanleiding van het kwaliteitsonderzoek in december 2018 heeft OPO-R in 2019 een aantal herstelopdrachten gedaan. Voor de Molenwerf betrof dit het op orde hebben van de verzuimmeldingen. Dit is in november 2019 afgerond. Voor SBO de Wissel is een vervolgonderzoek in januari 2020 gepland. Op de eindresultaten van 2019 heeft De Waayer Wadenioijen voor de 3e keer op rij een onvoldoende behaald. De inspectie heeft in december 2019 een risico-onderzoek uitgevoerd, een basisarrangement is toegewezen op basis van de uitkomsten van de interveniërende maatregelen.

Eindresultaten

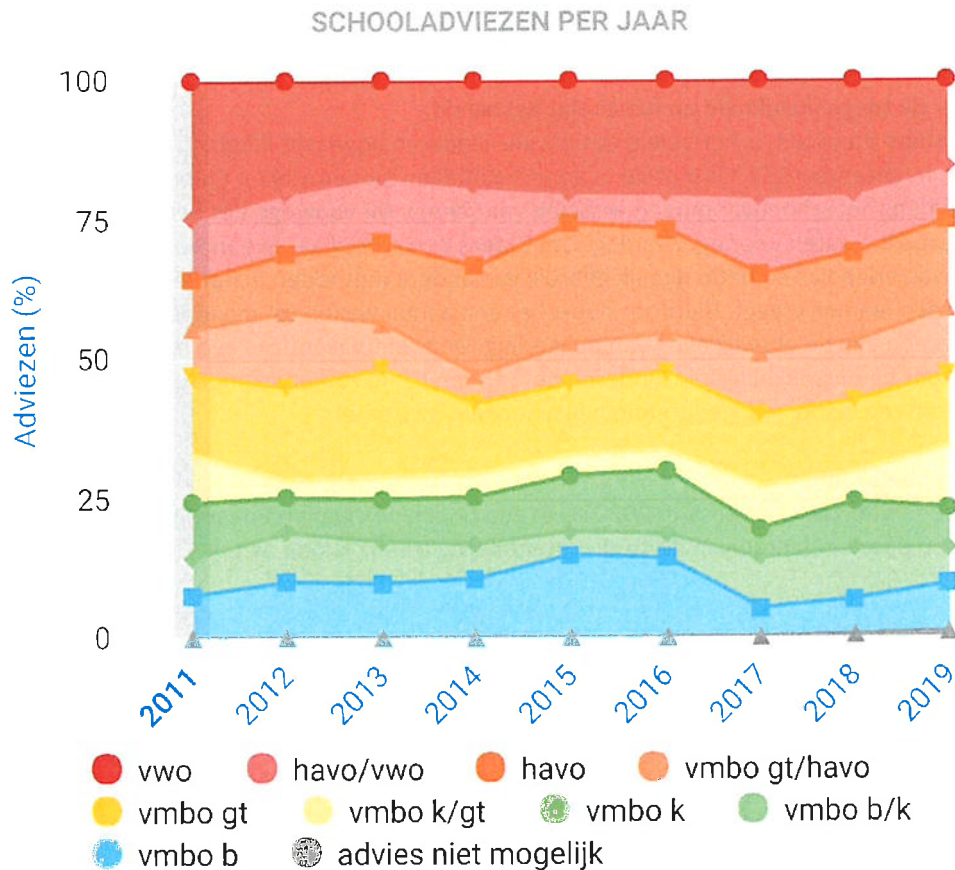
In onderstaande tabel zijn de eindresultaten te zien. De Waayer Wadenioijen heeft voor een derde keer op rij onvoldoende gescoord. Op deze school heeft de inspectie een risico-onderzoek uitgevoerd. De Waayer Tiel heeft voor de tweede keer op rij een onvoldoende gescoord en wordt voor OPO-R als risicoschool gezien.

	Eindtoets 2015	Eindtoets 2016	Eindtoets 2017	Eindtoets 2018	Eindtoets 2019	Verwachting Eindtoets 2020	Verwachting Eindtoets 2021
10 CS Distelvlinder	☹	☺	☺	☹	☺	☺	☺
10 UI Dalton C'borg	☺	☹	☺	☺	☺	NVT	NVT
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 Wadenioijen	☺	☺	☹	☹	☹	☺	☺
27 RL Parijsch	☺	☺	☺		☺	☺	☺

Tabel met overzicht eindopbrengst 2015 t/m 2019 en te verwachten eindopbrengsten 2020 en 2021

VO-adviezen

In onderstaand figuur is te zien dat er een lichte stijging is van adviezen voor VMBO gt, HAVO en VWO. Naar aanleiding van een heroverweging, is een aantal adviezen bijgesteld.



ultimview.nl

Samenwerkingsverband

Sinds augustus 2019 is een nieuw beleid van kracht vanuit het samenwerkingsverband. Hierdoor heeft een verschuiving plaatsgevonden van de middelen voor de inzet van intensieve en zeer intensieve arrangementen. Waar voorheen het samenwerkingsverband beschikking had over deze middelen, gaat het per 1 augustus 2019 rechtstreeks naar het schoolbestuur.

OPO-R heeft ervoor gekozen om een deel van het budget op basis van leerlingenaantal rechtstreeks aan de scholen te geven. De directeurs dienen in een begrotingsplan dit geld te verantwoorden. Een ander deel van het geld wordt gebruikt voor 2 gedragsconsulenten. Bij uitdagende onderwijskundige vraagstukken op het gebied van leren en gedrag, zijn zij stichting breed in te zetten. Het doel is om preventief bezig te zijn op groeps- en/of schoolniveau.

Internationalisering

OPO-R heeft nog geen beleid op internationalisering. Dit onderwerp komt in 2022 aan de orde.

Onderwijskundige en onderwijsprogrammatische zaken

Iedere school is verantwoordelijk voor het onderwijsaanbod. De meeste scholen hanteren methodes voor het aanbod. Een enkele school maakt gebruik van leerlijnen en hebben daarbij materialen gezocht. Alle scholen voldoen aan de wettelijke kaders OP 1 dat de kerndoelen worden behaald.

Informatie over de toegankelijkheid en het toelatingsbeleid.

Door onze openbare identiteit, is het beleid dat we alle kinderen ongeacht afkomst, achtergrond, denkbeeld etc. aannemen. In december 2019 is met de overige stichtingen binnen Tiel en Culemborg afgesproken dat kinderen niet tijdens het schooljaar mogen wisselen van school. Dit vanwege het feit dat een overplaatsing vaak als heftig wordt ervaren voor een leerling. Om tijdens een schooljaar in een klas in te stromen, maakt dat het maken van vriendjes en het mogelijk gebruik van andere methoden in het lesstofaanbod veel flexibiliteit van een leerling vraagt. Hierdoor duurt het een aantal weken tot maanden om aan te passen. Dit komt niet ten goede aan de ontwikkeling van de leerling. De zomervakantie is een natuurlijke overgang, waardoor het voor de ontwikkeling van kinderen beter is om na de zomervakantie over te stappen. Kinderen die verhuizen, kunnen echter wel gedurende het schooljaar instromen.

Onderzoek en ontwikkeling

In 2019 is er geen onderzoek geweest. In 2020 staat een onderzoek gepland naar het veiligheidsplan. Dit wordt uitgevoerd door studenten van de studie integrale veiligheidskunde aan de HU.

De mensen van OPO-R, cijfers en meer

Personeelssterkte

Bij de start van het schooljaar 2019-2020 zijn er 200 personeelsleden in dienst waarvan 184 in vaste dienst en 16 met een tijdelijke aanstelling. Van de 200 personeelsleden hebben er 32 een fulltime aanstelling en 168 een parttime aanstelling. Op peildatum 31-12-2019 is de totale personeelssterkte in loondienst 152,0298 wtf, inclusief vervanging.

In het kalenderjaar 2019 hebben 35 personeelsleden met een vaste aanstelling de Stichting verlaten.

- Vijf personeelsleden hebben gebruik gemaakt van (keuze) pensioen;
- Vierentwintig personeelsleden hebben op eigen verzoek de stichting verlaten;
- Twee personeelsleden hebben de stichting verlaten i.v.m. 100% arbeidsongeschiktheid;
- Vier personeelsleden hebben op basis van wederzijds goedvinden afscheid genomen.

Flexpool

De Flexpool richt zich op (korttijdelijke) ziektevervangende 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).

In 2019 zijn een aantal verschuivingen geweest in de Flexpool. In een aantal gevallen is noodgedwongen een aantal Flexpoolers ingezet ten behoeve van de reguliere formatie. Dit is terug te herleiden naar het lerarentekort, een externe invulling van de vacature is in een aantal gevallen niet gelukt.

Eind 2019 bedroeg de totale Flexpool omvang 1,86 Fte. In 2020 zal de werving voor de Flexpool verder doorgaan, dit wordt mede ingegeven door het grote tekort aan leerkrachten en de daarmee gepaard gaande vervangingsproblematiek. Door onze taakstelling kan een verschuiving van inzet richting flexpool een passende oplossing zijn.

Functies

In de CAO PO 2018-2019 is het beleid ten aanzien van de functiemix komen te vervallen. In 2019 is een eerste aanzet gegeven inzake de ontwikkeling van beleid op dit gebied. Voor het kalenderjaar 2020 zal dit verder uitgewerkt worden. Hierbij wordt ook gekeken naar beloningsbeleid in bredere zin. Uitgangspunt hierbij is dat OPO-R waarde hecht aan goede balans tussen de salarisschalen maar evenzeer aan eenduidige criteria die leiden tot inpassing in een andere salarisschaal.

Verzuim

basisonderwijs (incl bestuursbureau)	2019	2018	2017	2016
Ziekteverzuimpercentage	8,98%	7,64%	7,75%	7,17%
Gemiddelde verzuimduur (dagen)	28,44	17,39	28	23,5
Gemiddelde meldingsfrequentie (keren)	0,73	0,77	0,71	1,25
speciaal basisonderwijs	2019	2018	2017	2016
Ziekteverzuimpercentage	17,65%	15,25%	14,69%	8,49%
Gemiddelde verzuimduur (dagen)	75,88	28,91	42,26	15,97
Gemiddelde meldingsfrequentie (keren)	0,50	1,07	1,07	1,24

De mensen van OPO-R, cijfers en meer

Het ziekteverzuim in 2019 is gestegen ten opzichte van 2018, zowel binnen het speciaal basisonderwijs als binnen het regulier basisonderwijs. 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 gestegen, de meldingsfrequentie daarentegen 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. De verwachting is dat het verzuim voor 2020 lager zal liggen omdat een aantal langdurige ziektedossiers eind 2019 is afgesloten.

Door op de daadwerkelijke verzuimgrondslag te sturen kan verzuimpreventie en –beheersing adequaat vormgegeven 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 2019 een aantal beleidsdocumenten ontwikkeld en vastgesteld op het gebied van personeelsbeleid.

- Functieboek;
- Implementatie WNRA;
- Plan V is opgestart (terugdringen ziekteverzuim samen met het Vervangingsfonds).

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 2019 is de OPO-R Academie van start gegaan voor alle medewerkers van OPO-R, voor zowel leraren, directie als het onderwijsondersteunend personeel. In 2019 zijn 25 trainingen verzorgd met in totaal 454 deelnemers.

Eind 2019 is het vernieuwde scholingsaanbod voor 2020 verspreid onder alle medewerkers van OPO-R en is de inschrijffase van start gegaan. 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 en worden contacten onderhouden met de HU betreffende stagiaires. De bovenschoolsopleider speelt hierin een belangrijke rol.

Toelichting op de belangrijkste personele ontwikkelingen

OPO-R is in 2019 geconfronteerd met het toenemende (landelijke) tekort aan leerkrachten. Ten opzichte van 2018 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. Gezien de toenemende kosten hiervan is medio 2019 besloten om hiervan geen gebruik meer te maken. Andere oplossingen zoals het samenvoegen of zelfs incidenteel sluiten van klassen zijn dan de uiterste middelen en zijn ook toegepast.

De mensen van OPO-R, cijfers en meer

Voor 2020 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. De werkgroep personeel zal hiertoe met voorstellen komen.

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 2019/2020 is nieuw structureel budget voor werkdrukvermindering door OCW toegekend. Het bedrag per leerling is dit schooljaar vastgesteld op € 220,08. Deze extra middelen zijn structureel en worden verstrekt via het budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid. De werkdrukmiddelen kunnen 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 bestedingscategorie werkdrukmiddelen 2019/2020 per school:

School	Bestedingscategorie
De Wissel	Inzet (extra) personeel, inzet onderwijsassistent
Distelvlinder	Inzet (extra) personeel, inzet onderwijsassistent
De Kaardebol	Toegevoegd aan de reguliere formatie
't Praathuis	Inzet (extra) personeel, inzet onderwijsassistent, RT-begeleiding, conciërge en ICT
De Regenboog	Inzet (extra) personeel, inzet onderwijsassistent
De Molenwerf	Inzet (extra) personeel, deels inzet onderwijsassistent, deels toegevoegd aan de reguliere formatie
De Moespot	Inzet behoud 6 groepen + extra inzet leerkracht
Montessori Tiel	Inzet behoud 8 groepen
De Waayer Tiel	Inzet behoud 7 groepen en TSO
De Waayer Wadenioijen	Inzet behoud 4 groepen
Montessori Parijsch	Inzet (extra) personeel, inzet conciërge, leerkracht en uren voor ICT taken

Facilitaire zaken

Gebouwen en onderhoud

In 2019 hebben we helaas de Daltonschool in Culemborg moeten sluiten. De school had te weinig leerlingen waardoor er geen houdbare situatie was en er geen andere keuze was dan de school te sluiten. Met deze sluiting moest de school leeggeruimd worden. Materialen zijn voor zover mogelijk verdeeld over de scholen. Materiaal dat geen bestemming had maar wel goed bruikbaar hebben we geschonken aan Vrienden voor Suriname.

Renovatie De Waayer Wadenojen

Groot onderhoud

Op een aantal scholen is in 2019 divers groot onderhoud uitgevoerd voor in totaliteit: € 124.724. Ten opzichte van de begroting is € 401k uitgesteld aan onderhoud. Het moment van onderhoud is bewust met een jaar uitgesteld omdat de situatie het toeliet.

Hieronder is een opsomming gemaakt van de belangrijkste projecten.

Waayer Tiel

Het dak van de Waayer Tiel is grotendeels vervangen. Hierbij is gekozen voor een kunststof dak dat een langere levensduur heeft dan een bitumen dak. Daarnaast zijn een aantal lokalen voorzien van een nieuwe verlaag zodat deze weer fris ogen.

De Moespot

De Moespot is gebouwd in 2003 waardoor we nu te maken krijgen met het vervangen van installaties. Zo is er in 2019 de Brandmeldinstallatie vervangen. De installatie was niet betrouwbaar meer. Ook de noodverlichting is vernieuwd. Met deze acties is het gebouw weer up to date m.b.t. de veiligheid.

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 is het torentje op het ronde deel gerenoveerd.

't Praathuis

In de centrale ruimtes zijn zoals gepland de linoleumvloeren vervangen. Met deze vervanging zien de gangen en de centrale hal er weer goed uit.

Montessori Tiel

In diverse lokalen zijn verouderde wastafels en keukenblokjes vervangen door nieuwe keukenblokken.

De Molenwerf

Het dak van de Molenwerf moest op diverse plekken aangepakt worden. Het dak is grondig geïnspecteerd en de plekken waar een probleem zou kunnen ontstaan zijn aangepakt.

2020 en verder

Voor 2020 staat een aantal projecten voor gebouwonderhoud gepland.

Voor de Waayer Tiel wordt onderzoek gedaan naar de verwarmingsinstallatie. De huidige installatie is verouderd en voldoet niet meer. In 2020 zullen de huidige ketels vervangen worden, de luchtkanalen gereinigd en voorzien van nieuwe roosters.

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

Bij de Montessori Parijsch zullen in de zomervakantie de ramen worden vervangen.

Op de Wissel zullen we een verduurzaming toe gaan passen door een groot deel van de verlichting te vervangen door led armaturen.

De platte daken van de Montessorischool Tiel worden vernieuwd, de dakbedekking is oud en moet vervangen worden.

Duurzaamheid

In relatie tot huisvesting kan nog worden vermeld dat in samenwerking met de gemeente Culemborg en de overige schoolbesturen in deze gemeenteonderzoek 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 2019 is er verdere uitvoering gegeven aan het in 2017 vastgestelde ICT-beleidsplan. Zo is grootschalig geïnvesteerd in touchscreens, de tweede serie touchscreens en daarmee de laatste van het plan, zijn geplaatst.

De bovenschoolse ICT-coördinator Onderwijs en Innovatie is gestart met haar werkzaamheden. Zij is begonnen met het inventariseren van de ICT-behoefte en heeft in gesprekken met diverse partijen in beeld kunnen brengen wat er nodig is binnen de scholen om ICT een boost te geven. Het MT heeft besloten haar deze taak voor het schooljaar 2019-2020 verder uit te laten voeren en de scholen te ondersteunen met het maken van het schoolspecifieke deel van het beleidsplan. Daarnaast organiseert zij de ICT-bijeenkomsten voor de Locatie ICT'ers. Hierin wordt de verbinding tussen de scholen gelegd en wordt er gekeken naar de toekomst. Zo zijn er o.a. bijeenkomsten geweest over programmeren voor kinderen.

2020 zal 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.

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 (directiebestuur) 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). Voorname 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.

In 2020 worden interviews gehouden door de FG om hiermee te bepalen hoe de privacywetgeving wordt nageleefd. De resultaten van deze interviews worden besproken met de directieleden.

Governance

Code goed bestuur

Stichting OPO-R volgt de code Goed Bestuur zoals opgesteld door de PO-raad. OPO-R heeft een RvT welke haar taken en verantwoordelijkheden in een reglement heeft vastgelegd. Het bevoegd gezag rust bij de voorzitter van de CvB. Bestuur en toezicht zijn zodoende gescheiden bij OPO-R. OPO-R past de code voor goed bestuur integraal toe, of legt 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 hij verslag doet van zijn toezichtfunctie. 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.

Klachtenafhandeling

OPO-R heeft beleid op het afhandelen van klachten op school en bovenschools niveau opgesteld en handelt ook conform dat beleid. De klachtenregeling is gepubliceerd en te lezen op onze internetsite.

Algemeen

Doelstelling van Governance is onder andere spiegelen van de acties van de verschillende gremia. 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 2019 zijn geen aanpassingen of ontwikkelingen aan de orde geweest op het gebied van Governance.

Financieel jaarverslag

Financiële analyse

Het financiële resultaat over 2019 bedraagt: € 25.778 negatief. In vergelijking met de begroting 2019, die in totaal op -€ 292.341 (negatief) sloot, is dit dus een forse onderschrijding. Het negatief begrotingsresultaat bestond uit € 1.659, = positief resultaat uit reguliere bedrijfsvoering en daarnaast een extracomptabel begrote onttrekking aan de reserves ten behoeve van een kwaliteitsimpuls voor het onderwijs van € 294.000. Het totaalresultaat wijkt daarmee per saldo (-292 begroot, -/- 26K gerealiseerd) € 266K positief af ten opzichte van de totale begroting. Op 30 januari heeft OCW besloten dat de lasten, behorende bij eind 2019 ontvangen baten, niet mogen worden opgenomen in 2019 doch in 2020 dienen te vallen. Deze beslissing beïnvloedt het resultaat met € 429k in positieve zin. Dit is een incidentele bate ter dekking van de incidentele CAO-last die in 2020 uitgekeerd wordt.

OPO-R heeft besloten in de toekomst geen extracomptabele onttrekkingen aan de reserves te hanteren. Wij zijn van mening dat het meer transparant is een negatief begrotingsresultaat te laten zien in de begroting, overeenkomstig het voornemen tot een dergelijke onttrekking.

De oorzaken van de overschrijding worden toegelicht onder de post 'overige personele lasten'. In 2019 is onevenredig veel gebruik gemaakt van externe inhuur door ontwikkelingen in de organisatie. Dat betrof vervanging, directie en de control-functie. Daarnaast hebben zich meevallers voorgedaan m.b.t. aanvullende baten en een daling van lasten door een kritische houding t.a.v. de uitgaven.

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 positief is, doch negatief dient te worden beoordeeld door de beslissing OCW. Evenals in 2017 en 2018 hadden wij voor het jaar 2019 bewust een negatief resultaat begroot om een kwaliteitsimpuls aan het onderwijs te geven.

De kengetallen 2019 (en de vergelijking met 2018) zijn als volgt:

Kalenderjaar	2018	2019	Norm inspectie	Gemiddelde BO4 2018
--------------	------	------	----------------	---------------------

Kengetallen				
Solvabiliteit 1	44,6%	44,0%	geen	66,0%
Solvabiliteit 2	69,7%	71,0%	> 30%	74,0%
Liquiditeit	2,1	2,3	> 0,75	3,3
Rentabiliteit	-6,5%	-0,2%	> 0% (3 jarig)	-0,4%
Weerstandvermogen (def. Inspectie)	17,1%	16,6%	> 5%	42,9%
Huisvestingsratio	7,0%	7,4%	<10%	6,2%

Bovenstaand overzicht laat zien dat OPO-R over 2019 binnen de algemeen aanvaardbare maximumnormen voor wat betreft het vermogensbeheer blijft. Solvabiliteit, liquiditeit en weerstandvermogen voldoen aan de gestelde signaleringsgrenzen. De rentabiliteit is lager, maar de buffers zijn toereikend om het negatieve resultaat te kunnen dragen. In de continuïteitsparagraaf worden de kengetallen meerjarig gezien.

Toelichting op de diverse balansposten en posten in de resultatenrekening

Voorzieningen

Uitkeringen voormalig medewerkers:

Begin 2019 is duidelijk geworden dat OPO-R forse aanslagen voor (aanvullende) lasten van het Participatiefonds heeft ontvangen. Dit zijn medewerkers waarvan zo'n 5 jaren geleden afscheid is genomen. De dossiers zijn eerst in 2018/2019 beoordeeld en hebben geleid tot de conclusie dat deze incompleet zijn en leiden tot verrekening van uitkeringskosten met ons, als voormalig bevoegd gezag. 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. Per ultimo 2019 staat een saldo van € 399k beschikbaar als voorziening voor de hiermee gemoeide kosten.

Jubileumgratificaties:

De voorziening voor jubilea is ultimo 2019 berekend op basis van het feitelijk arbeidsverleden van ons personeel en de rechten die zij dientengevolge hebben opgebouwd. De wijze van berekening per ultimo 2018 is nog één maal gehanteerd omdat wij ons vanaf 2020 conformeren aan de werkwijze van ons nieuwe administratiekantoor Groenendijk. Voor 2019 heeft dit geleid tot een dotatie van € 12k, naast de in 2019 betaalde jubilea-uitkeringen van € 23k, welke eveneens uit deze voorziening zijn gefinancierd. Per saldo staat een voorziening van € 122k beschikbaar voor deze verplichtingen op termijn.

Spaarverlof:

De voorziening voor spaarverlof is gebaseerd op de concrete rechten. Het saldo bedraagt nog € 8k.

Groot onderhoud:

De voorziening groot onderhoud is per ultimo 2019 gebaseerd op het meerjarenonderhoudsplan (MJOP). Daarin is het groot onderhoud op de volledige, lange termijn onderhoudsperiode van ieder schoolgebouw afgestemd (34 jaar).

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

Het nieuwe MJOP heeft tot gevolg dat de dotatie groot onderhoud vanaf 2018 € 310k per jaar bedraagt. In 2019 is voor € 125k onttrokken aan de voorziening. Voor de toekomst wordt meer dan in het verleden kritisch gekeken naar de behoeften en lange termijnontwikkelingen m.b.t. de huisvesting. Zo wordt meer bewust het theoretisch onderhoudsmoment kritisch getoetst.

Investeringsbeleid

OPO-R heeft in 2019 voor € 235k geïnvesteerd in materiële vaste activa. Dit betreft voornamelijk inventaris en apparatuur. De scholen van OPO-R hadden in 2018 al een zeer forse impuls gekregen. In de afgelopen periode zijn grote fluctuaties door investeringsimpulsen te zien. Doelstelling van de meerjarenbegroting is te komen tot een meer consistent beeld van investeren en afschrijven. Doelstelling is jaarlijks gewogen zo'n € 250k aan investeringen en afschrijvingen te realiseren.

Vergelijking realisatie 2019 ten opzichte van de begroting 2019:

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

Baten:

Met name de rijksbijdragen zijn hoger dan begroot: € 486k (+4%) dan begroot. Dit is niet een reëel getal. In 2019 is de bekostiging fors gestegen aan het einde van het kalenderjaar. Dit is bovenal veroorzaakt door:

- Na vaststelling van de begroting 2019 heeft OPO-R besloten tot opheffing van de Daltonschool in Culemborg. Deze school was in baten (en lasten) volledig opgenomen in de begroting 2019. De school is opgeheven per 01-08-2019, waardoor wij in het geheel geen bekostiging hebben ontvangen vanaf dat moment, waar vergoedingen gebruikelijk op basis van T-1 worden bekostigd. Onze adviseurs t.a.v. deze opheffing hebben geadviseerd tot opheffing, in plaats van fusie met een collega-school, waarmee bekostiging zou zijn overgegaan op die school.
- OCW heeft de personele prijscomponent vanaf schooljaar 2018-2019 en 2019-2020 in positieve zin bijgesteld, met name ter financiering van de diverse Cao-maatregelen die in 2020 betaalbaar zullen worden gesteld, met terugwerkende kracht tot 1 maart 2019. Dit betekent dat op dit onderdeel 2109 hiermee incidenteel wordt verhoogd en dat de begrote incidentele lasten, zoals opgenomen in de nieuwe CAO PO, het resultaat van 2020 zullen verlagen.
- Eind 2019 zijn incidentele baten vanuit het Convenant lerarentekort uitgekeerd. Conform berichtgeving van OCW dienen deze incidentele baten in 2019 te vallen. Zoals hierboven aangegeven zal dat de daarmee samenhangende incidentele CAO last in 2020 drukken. Hiervoor dienen dan de in 2019 opgebouwde reserves worden aangesproken.
- De opbrengsten vanuit het samenwerkingsverband over 2019 zijn in totaliteit € 175k hoger dan was begroot. Na de financiële ontwikkelingen in 2018 zijn wij voorzichtiger t.a.v. het thema SWV.

De gemeentelijke bijdragen en subsidies zijn € 82k lager dan begroot. De lagere gemeentelijke bijdragen worden vooral veroorzaakt door het meer beperkt aanvragen en toekennen van minder budget voor additioneel aan te vragen projectsubsidies. Doordat deze aanvragen en inzet op een hoger niveau waren begroot en gebudgetteerd bij de scholen zijn de lasten wel gerealiseerd. Ook bestuurlijk is minder budget beschikbaar en daardoor minder aangevraagd. Met de stap naar integraal schoolleider, waarmee directieuren directer verantwoordelijk zijn voor het eigen budget, zullen verrassingen afnemen. De betreffende scholen zullen in de overdracht naar de opvolgend (interim) directeur aanvragen dan beter afstemmen.

De overige baten zijn € 91k hoger (+34%) dan begroot. De begroting klopt redelijk, echter voornaamste oorzaak van de stijging zijn de overige baten extra middelen kent vanuit Bartimeus en Kentalis voor zorgleerlingen. Deze baten vragen als tegenprestatie extra inzet en begeleiding. Daarnaast zijn de ouderbijdragen lager dan beoogd. Doelstelling is dat geen publiek geld wordt besteed aan private activiteiten. Heroverweging dient te geschieden of wij de prijs van activiteiten terugbrengen, waardoor wij bij ouders minder in rekening brengen. Dit leidt mogelijk tot de situatie dat hetzelfde deel van de ouders deze (verlaagde) bijdrage ook niet zal betalen, waardoor volledig eindigen van de activiteit de enige oplossing is die niet leidt tot besteding van publiek geld. De activiteit vinden wij vooralsnog te belangrijk voor de schoolbeleving van een kind. Wij ontvangen € 44k doch de activiteiten die hiermee gedekt dienen te worden bedragen € 70k. Deze baten dekken derhalve niet de lasten.

Prestatieboxmiddelen

OPO-R heeft de middelen van de prestatiebox van het kalenderjaar 2019 toegevoegd aan zowel de personele als de materiele budgetten van de scholen. Hierop is inzet gepleegd die niet leidt tot een structurele verplichting. De middelen zijn ingezet voor onder andere culturele activiteiten, professionalisering en opbrengstgericht werken.

Lasten:

De personeelslasten zijn fors hoger: € 320k (+3%) 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.).

- In de begroting 2019 was Dalton Culemborg nog integraal opgenomen. Dit betekent feitelijk dat het wegvallen van die loonkosten per augustus had moeten leiden tot een forse daling van de personeelslast.
- Wij kennen een forse overschrijding (€ 692k) op overige personele lasten:
 - Kosten BGZ en Arbozorg zijn bijna twee keer zo hoog als begroot. Het contract of de wijze van invulling zal moeten worden herijkt.
 - Op de post scholing wordt ongeveer € 125k meer uitgegeven dan begroot. Scholing maakt onderdeel uit van onze kwaliteitsimpuls, waardoor deze overschrijding niet als overschrijding gezien kan worden omdat deze door de extracomptabele investeringsbeslissing wordt gedekt.
 - De werving van personeel valt € 13k hoger uit dan begroot in 2019. Door het hoge verloop van personeel in 2019 en het aanzoeken van nieuwe leden voor de Raad van Toezicht is de overschrijding verklaarbaar.
 - De post externe inhuur bedraagt in 2019 € 885k, waar slechts € 300k is begroot. Oorzaak ligt in de inzet van vervangers via externe bureaus en grote wijzigingen in directieformatie en controlling, waar besloten is tot interim inzet tot het passend profiel blijvend kan worden ingezet in loondienst. De kosten hiervan zijn hoog doch in periode te overzien. Getracht is dit te compenseren met beperking in overige inzet en o.a. outsourcing van de administratie. Daarnaast is het personeel dat voor vervanging is ingezet, gedeclareerd bij het Vervangingsfonds, voor zover zij aan de criteria voldeden.
- Ons hoge ziekteverzuim leidt tot veel vervangingsinzet. Deze inzet kan voor onderwijsgevend personeel in beginsel worden gedeclareerd bij het Vervangingsfonds waar wij nog zijn aangesloten. De declaratie Vervangingsfonds leidt tot negatieve personeelslasten. Het bedrag is extreem hoog. Grotendeels door ons hoge verzuim, ook deels doordat ons Regionaal Transfer Centrum (RTC) de afstemming met het Vervangingsfonds heeft afgerond t.a.v. de toerekening van deze kosten aan onze (gezamenlijke) vervangingspool. Doordat OPO-R haar poolvervangers vrijwel geheel inzet op ziektevervanging ontvangen wij alsnog deze baten over de afgelopen jaren. De baten Vervangingsfonds zijn in de afgelopen maand vastgesteld ter hoogte van totaal € 575k, daarnaast zijn de overige uitkeringen vastgesteld op € 145k.

De afschrijvingskosten zijn € 12k lager dan begroot. Dit wordt m.n. veroorzaakt door de post inventaris en apparatuur.

De werkelijke huisvestingslasten in 2019 bedragen: € 1.007k. In de begroting werd nog uitgegaan van een bedrag van: € 888k; een overschrijding derhalve van: € 119k. De voornaamste oorzaken hiervan zijn:

- Een overschrijding van € 16k op de post klein onderhoud (realisatie: € 62k; begroot: € 45k);
- Een overschrijding van € 16k op de post schoonmaakkosten (realisatie: € 263k; begroot: € 246k);
- In het jaarrekeningtraject 2018 (dus na de begroting 2019) is het meerjaren onderhoudsplan geactualiseerd. Daaropvolgend is de dotatie voor groot onderhoud nieuw vastgesteld op € 310k, waar de begroting nog is gebaseerd op € 230k;
- De overige huisvestingskosten zijn fors hoger met zo'n € 15k (realisatie: € 68k; begroot: € 53k).

De overige instellingslasten in 2019 bedragen: € 888k. In de begroting werd nog uitgegaan van een bedrag van: € 797k; een overschrijding derhalve van: € 91k. De voornaamste oorzaken hiervan zijn:

- Een overschrijding van € 12k op de post telecommunicatie;
- Een overschrijding van € 26k op de post uitbesteding administratie. In werkelijkheid hebben we ons beroep op de dienstverleners beperkt en een afgesproken afkoopsom van € 31k betaald in 2019 aan dienstverlener Salure. Met onze stap tot outsourcing beperken we de kosten structureel met € 158k;
 - De overstap vraagt een investering in conversie en overige kosten, deze zijn deels met de dienstverlener afgerekend, deels zijn onder de post externe inzet kosten gemaakt om ons archief uit de systemen van AFAS veilig te stellen, over te dragen en beschikbaar te houden;
- Accountantskosten vallen € 3k hoger uit dan begroot. Door onze stap tot outsourcing verwachten we vanaf 2020 een forse besparing te realiseren;
- De verschillen in posten bestuurs- en managementondersteuning en juridische ondersteuning lopen qua hoogte ongeveer tegen elkaar weg;
- Vergaderkosten zijn extreem veel hoger dan begroot. Wij zullen in de komende periode aandacht hebben voor deze niet begrote kostentoename met € 6k;
- Onder de post overige ICT-kosten, waaronder software en licentiekosten, is onze begroting met € 70k overschreden;
- De leermiddelen zijn met € 7k gedaald;
- De posten inventaris en bibliotheek samen zijn met € 3k gedaald;
- Reprokosten zijn met zo'n € 6k gedaald;
- Toetsen en testen zijn met zo'n € 5k gedaald;
- Culturele vorming is met zo'n € 7k gestegen, schoolactiviteiten zijn ook met zo'n € 11k gestegen;
- Overblijfgelden zijn met € 3k gestegen;
- (G)MR-kosten zijn met € 3k binnen de begroting gebleven;
- PR-kosten zijn met zo'n € 20k overschreden. Deze kosten maken ook onderdeel uit van het extracomptabel begrote impulsbudget van in totaal € 294k.

Impulsbudgetten (begroot onder de overige instellingslasten):

Teneinde de kwaliteit van het onderwijs op de scholen van OPO-R een extra impuls te geven, is vanaf 2017 besloten € 715k aan extra middelen beschikbaar te stellen uit de opgebouwde, algemene reserve. Daarvan is voor 2019 een bedrag begroot van: € 294k extracomptabel begroot.

Het totale meerjaren impulsbudget kende de volgende bedragen en doelen:

- **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.

- **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.

- **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).

- **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.

De gedane investering dient nu te leiden tot de gewenste kwaliteitsimpuls in de komende periode(n). De eerste signalen daarover zijn positief.

Financiële baten en lasten zijn verder gedaald. De rente op bankrekeningen levert vrijwel geen rendement meer. De baten zijn derhalve gedaald tot 37% van hetgeen verwacht werd.

Toelichting op de balans

De materiële vaste activa had in de balans per 31-12-2019 een waarde van € 1.757.171. Dat is € 79k lager dan in 2018. De materiële vaste activa aan het eind van 2019 bestaan voor € 506k uit gebouwen, € 977k inventaris en apparatuur en € 274k overig.

De vorderingen zijn ten opzichte van 2018 gedaald met: € 73k. De liquide middelen zijn met € 172k gestegen. Zie het kasstroomoverzicht voor de mutaties.

OPO-R draait een negatief resultaat van € 26k, waardoor het beschikbare eigen vermogen per ultimo 2019 is gedaald van € 2.324k naar € 2.299k.

Onze voorzieningen zijn gestegen met € 106k. De dotaties zijn hoger dan de onttrekkingen. De kortlopende schulden zijn gedaald met € 59k. Het blijft een momentopname.

Aanwezigheid en werking intern risicobeheersings- en controlesysteem

Stichting OPO-R kent, als onderdeel van het management beheersing systeem, een adequate planning & controlcyclus.

Deze bestaat onder andere uit:

- Financiële risicoanalyse;
- Financieel beleid;
- Managementcontracten en -rapportages;
- Taakstellende (deel)begrotingen en budgetten;
- Jaarlijks op te stellen meerjaren begrotingen;
- Tussentijdse uitputtingsrapportages (in formatie en in geld).

Door het gebruik van WMK wordt inzicht verkregen in diverse aspecten van de onderwijsprestaties. De komende periode zal het cyclisch proces voor alle OPO-R-scholen worden gerealiseerd. De prestaties worden tussentijds gemonitord en t.z.t. opgenomen in het jaarverslag. Hiernaast wordt een eigen personele en financiële administratie bijgehouden via AFAS.

Om continuïteitsredenen, ter versterking van ons risicobeheersings- en controlesysteem, is deze eigen administratie vanaf 2020 belegd bij een professioneel administratiekantoor.

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 is er in het schooljaar 2018-2019 een nieuwe risicoanalyse opgesteld en zijn daaropvolgend geïdentificeerde risico's financieel vertaald door de 'kans en impact methode' door Sterk-onderwijs. Resultante van deze exercitie is dat OPO-R haar risicoprofiel 2018/2019 heeft vertaald in een daarbij passend weerstandsvermogen. Dat bedraagt € 2,033 miljoen.

De stap om te zorgen dat de risico's zich zo min mogelijk zullen voordoen door deze te beheren en bewaken moet nu zorgen dat op termijn de risicoanalyse kan worden bijgesteld. Door de kans dat een risico zich voordoet te beïnvloeden, wordt de impact van dat risico minder groot. Het risicoprofiel doornemen met het directieteam heeft geleid tot de vastgestelde KPI's in de marap. Met dat directieteam zullen we steeds verder gaan om de beheersingsmaatregelen aan te scherpen.

Door het tijdpad van outsourcing, afronding van de eigen administratie en (meerjaren)begroting zijn de P&C-stukken te kort op elkaar opgesteld. In december 2019 is de eerste versie van de meerjarenbegroting 2020 tot en met 2023 ingebracht bij de Raad van Toezicht. Begin februari is de tweede versie ingebracht n.a.v. de

berichtgeving eind januari 2020 vanuit OCW. Deze meerjaren begroting zal worden goedgekeurd door Raad van Toezicht en vastgesteld door de Voorzitter van het College van Bestuur voorafgaand aan de goedkeuring c.q. vaststelling van dit jaarverslag.

In 2019 is per kwartaal door het CvB verantwoording afgelegd over het 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.

In control statement

Geconcludeerd kan worden dat OPO-R haar planning & control heeft ingericht. Risico's worden onderkend, waardoor tijdig maatregelen in gang kunnen worden gezet om deze tot een minimum te beperken. De rapportagecyclus draagt bij aan de beheersing hiervan.

De ontwikkelingen zijn aan verandering onderhevig en planningen worden zo nodig hierop aangepast. De inherente risico's m.b.t. het onderwijs, onder andere veranderende wet- en regelgeving en politieke invloed op de bekostiging, blijven wel een continue aandachtspunt.

Risicoparagraaf

Voor de risico's voor de stichting en de invloed daarvan verwijzen wij u naar onze risicoanalyse en financiële vertaling daarvan. Daarnaast kennen de volgende operationele risico's een materieel belang:

- Het meest voorname 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 een plek houden.

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. Feit is echter dat de situatie zich in de praktijk voordoet. Hierdoor blijft alertheid en tijdig handelen van groot belang indien incidenten of ontwikkelingen zich voordoen waardoor deze risico's toenemen. Verder is 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.

- Er is in toenemende mate 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. Door onze taakstelling vanaf 2020/2021 zal dit risico dalen en kunnen we onze collega schoolbesturen ondersteunen met onze 'overcapaciteit'.

- 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 voor schoolbesturen. Ook dit risico wordt teruggedrongen door onze overcapaciteit. Wij kunnen deze beschikbaar stellen, waarmee de eigen vervangingskosten beperkt blijven tot loonkosten, voor onze collega besturen in de vervangingspool is dat mogelijk ook een verlichting van deze last;
- OPO-R beschikt momenteel nog over 11 schoollocaties met in totaal "slechts" 8 bekostigde Brin-nummers; 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 8 locaties deze vaste voet ontvangen wordt;
- De rijksvergoeding voor materiële instandhouding is in algemene zin 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;
- De taakstelling die wij onszelf hebben opgelegd in het kalenderjaar 2020 is nodig om structureel financieel gezond te blijven. Deze beslissing zal gevolgen hebben op scholen, waar op dit moment te grote verschillen kunnen bestaan. Groepen van meer dan 30 leerlingen en groepen van 13 leerlingen komen voor. Per schooljaar 2020/2021 zal een passende allocatiesystematiek moeten worden ingevoerd, die recht doet aan de leerlingen, maar ook structureel betaalbaar blijft als stichting. De allocatiesystematiek zal in nauw overleg met de directeuren worden uitgetekend;
- 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. Uit het oogpunt van voorzichtigheid bezien we deze geldstroom kritisch.
- Vanaf het schooljaar 2019/2020 is door OCW een nieuwe gewichtenregeling en impulsregeling voor de financiering van onderwijsachterstanden ingevoerd. Deze heeft op basis van een gepubliceerd overzicht een korting ten opzichte van het huidige budget van jaarlijks € 185k tot gevolg. Verder geldt dat er sprake zal zijn van een overgangsperiode van 3 jaren waarin ieder jaar 25% meer van dit tekort voor rekening van OPO-R komt. Deze korting is "ingeboekt" in de nieuwe meerjarenbegroting vanaf 2020 en zal via een aanpassing van de allocatiesystematiek per 2020/2021 leiden tot passende aanpassing van onze activiteiten;
- Eind 2019 heeft OCW besloten tot een aanpassing van de bekostiging 2018/2019, 2019/2020 en eenmalige bekostiging. Het totaalbedrag dat hiermee gemoeid is, bedraagt € 428k. De CAO-partijen zijn 10 januari 2020 een CAO overeengekomen met terugwerkende kracht tot 1 maart 2019, met een looptijd tot 1 november 2020. De verhoging in bekostiging is meer dan nodig om de overeengekomen salarismaatregelen te betalen. Volgens inschatting is daarnaast een indexering van 2 procent nodig ter indexatie van de bekostiging 2019/2020 in de afsluitende bekostigingsbrief, rond september 2020. Per saldo dragen de schoolbesturen nu het risico van deze 2% (zo'n € 200k).
 - o De € 428k is door OPO-R als na-ijlende verplichting op de balans opgenomen. Deze last hebben we derhalve genomen in 2019, daar de verplichting tot betaling bekend is.

- Na een periode van meer dan 2 jaar ziekteverlof zijn in 2019 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). De precieze financiële effecten zijn nog niet bekend en daarmee niet opgenomen 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. In het eerste kwartaal van 2020 zal dit treasurystatuut worden geactualiseerd aan de (kleine) wijzigingen die in 2018 op de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016 zijn gepubliceerd. De wijzigingen zijn bekend gemaakt in de Staatscouranten van 5 april 2018 met nummer. 1325371 en van 5 december 2018 met nummer 71093. Momenteel handelt de stichting wel al conform de gestelde eisen.

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 onze stichting is dat leerlingenaantal per 2019/2020 met 122 gekrompen. Voor de komende schooljaren wordt een krimp van ongeveer 45 leerlingen 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. Het toenemende lerarentekort in het primair onderwijs daarbij een voordeel.

Uitgedrukt in reguliere formatie gaat het om de volgende besparingen ten opzichte van de inzet per september 2019:

Per 01-08-2020:	7,95 Fte (incl. de in te halen formatiedaling 2019/2020)
Per 01-08-2021:	2,14 Fte (aanvullend)
Per 01-08-2022:	2,33 Fte (aanvullend)
Per 01-08-2023:	1,33 Fte (aanvullend)

De personeelscategorieën die het betreft worden met de schooldirectie afgestemd.

Per 1 augustus 2019 is de Dalton Culemborg gesloten. 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.

Er bestaat een OPO-R brede flexpool. Deze bestaat uit een aantal ervaren leerkrachten en junior leerkrachten. Hiermee is een goede mix ontstaan tussen startende leerkrachten met potentie en ervaren leerkrachten die al breed inzetbaar zijn. Met onze toekomstige taakstelling zien we de mogelijkheid de werkgelegenheid op peil te houden door een tijdelijke verschuiving van inzet. De aanwezige kwaliteit moeten we zo goed als mogelijk behouden voor OPO-R, het onderwijs en de leerlingen.

Continuïteitsparagraaf

Continuïteitsparagraaf

Meerjaren formatie

Formatie in FTE (peildatum 1-8)					
Kalenderjaar	2020	2021	2022	2023	2024
peildatum	1-8	1-8	1-8	1-8	1-8
Directie (incl bestuurder)	8,75	8,75	8,75	8,75	8,75
OP	105,50	105,50	105,50	105,50	105,50
OOP	25,36	25,36	25,36	25,36	25,36
Ambitie/taakstelling	7,95	10,10	12,43	13,76	13,76
Eindtotaal	131,65	129,51	127,18	125,84	125,84

Meerjaren balans

Kalenderjaar	2019	2020	2021	2022	2023
1. Activa					
1.2 Materiële vaste activa*	€ 1.757.171	€ 1.696.775	€ 1.615.699	€ 1.575.602	€ 1.579.406
1.3 Financiële vaste activa	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Vaste activa	€ 1.757.171	€ 1.696.775	€ 1.615.699	€ 1.575.602	€ 1.579.406
1.5 Vorderingen	€ 997.775	€ 997.775	€ 997.775	€ 997.775	€ 997.775
1.7 Liquide middelen	€ 2.473.458	€ 2.211.467	€ 2.438.039	€ 2.839.720	€ 3.193.815
Viottende activa	€ 3.471.233	€ 3.209.242	€ 3.435.814	€ 3.837.495	€ 4.191.590
Totale Activa	€ 5.228.404	€ 4.906.017	€ 5.051.513	€ 5.413.097	€ 5.770.996
2. Passiva					
2.1 Eigen vermogen	€ 2.298.588	€ 1.987.527	€ 2.266.263	€ 2.455.448	€ 2.750.623
2.2 Voorzieningen	€ 1.411.607	€ 1.401.281	€ 1.269.040	€ 1.442.107	€ 1.504.831
2.3 Langlopende schulden	€ 2.667	€ 1.667	€ 667	€ -	€ -
2.4 Kortlopende schulden	€ 1.515.542	€ 1.515.542	€ 1.515.542	€ 1.515.542	€ 1.515.542
Totale Passiva	€ 5.228.404	€ 4.906.017	€ 5.051.513	€ 5.413.097	€ 5.770.996

Bovenstaand vermelden wij de meerjaren balans, zoals opgenomen in de meerjarenbegroting 2020-2023. Daaraan voorafgaand de cijfers zoals deze in de voorliggende jaarrekening zijn opgenomen op basis van de realisatiecijfers 2019. In de meerjaren balans is ook uitgegaan van de realisatiecijfers 2019, zoals opgenomen in deze jaarrekening.

De vorderingen zijn in de meerjaren balans gelijk gehouden aan de stand ultimo 2019. Dat geldt ook voor kortlopende schulden. Het eigen vermogen fluctueert met de geprognosticeerde resultaten. De voorzieningen muteren door de begrote dotaties minus de onttrekkingen. De liquide middelen wijzigen de exploitatieresultaten, positief gecorrigeerd door de afschrijvingen en dotaties. De investeringen en onttrekkingen hebben een negatieve invloed op de liquiditeit. Het meerjaren kasstroomoverzicht geeft inzicht in de mutaties van de liquide middelen.

ter identificatie

VAN REE ACCOUNTS

Meerjaren begroting

Kalenderjaar	2019	2020	2021	2022	2023
	<i>Jaarrekening</i>	<i>begroting</i>	<i>begroting</i>	<i>begroting</i>	<i>begroting</i>

Totaal baten					
(Rijks)bijdragen OCW	€ 13.368.428	€ 12.636.578	€ 11.995.296	€ 11.581.646	€ 11.245.892
Overige overheidsbijdragen	€ 147.467	€ 121.500	€ 121.500	€ 121.500	€ 121.167
Overige baten	€ 362.251	€ 249.565	€ 234.865	€ 232.540	€ 231.840
Eindtotaal	€ 13.878.146	€ 13.007.643	€ 12.351.661	€ 11.935.686	€ 11.598.899

Totaal lasten					
Personele lasten*	€ 11.695.014	€ 11.121.661	€ 9.946.131	€ 9.689.618	€ 9.318.114
Afschrijvingen	€ 314.540	€ 310.396	€ 331.076	€ 290.097	€ 246.196
Huisvestingslasten	€ 1.007.135	€ 1.002.550	€ 1.004.950	€ 1.005.950	€ 1.006.800
Overige instellingslasten**	€ 889.050	€ 884.577	€ 791.248	€ 761.317	€ 733.095
Eindtotaal	€ 13.905.739	€ 13.319.184	€ 12.073.405	€ 11.746.982	€ 11.304.205

Saldo baten en lasten	€ -27.593	€ -311.541	€ 278.256	€ 188.705	€ 294.695
------------------------------	------------------	-------------------	------------------	------------------	------------------

Saldo financiële baten en lasten					
Financiële baten	€ 4.444	€ 3.000	€ 3.000	€ 3.000	€ 3.000
Financiële lasten	€ 2.629	€ 2.520	€ 2.520	€ 2.520	€ 2.520
Eindtotaal	€ 1.815	€ 480	€ 480	€ 480	€ 480

Resultaat INCLUSIEF taakstelling	€ -25.778	€ -311.061	€ 278.736	€ 189.185	€ 295.175
---	------------------	-------------------	------------------	------------------	------------------

* waarvan personele taakstelling	€ 240.228	€ 641.280	€ 802.391	€ 941.349
** waarvan materiele taakstelling	€ 42.393	€ 113.167	€ 141.598	€ 166.120
Totale taakstelling	€ 282.621	€ 754.447	€ 943.989	€ 1.107.470

Het begrotingsresultaat 2020 is taakstellend en de resultaten 2021 t/m 2023 zijn indicatief en beleidsarm. Dat betekent dat de kosten bij ongewijzigde omstandigheden worden opgenomen, waarmee duidelijk wordt welke taakstellingen op welke thema's aan de orde zijn. De bedragen worden komend jaar weer bijgesteld op basis van de dan actuele omstandigheden. Tussentijds zal de realisatie van de exploitatie 2020 intensief worden gemonitord met telkens een doorkijk naar de verwachte resultaatontwikkeling per einde van het jaar.

Aangezien 2020 het eerste jaar bij een administratiekantoor zal zijn, zullen in deze transitieperiode aanpassingen te verwachten zijn. Verankerd is dat goede en tijdige informatie aanwezig is, waardoor tijdig kan worden bijgestuurd.

Vooralsnog dalen wij stabiel in leerlingenaantal. Wij anticiperen hierop met een taakstellende begroting. Doelstelling is ons weerstandvermogen op peil te brengen tot een niveau dat een periode van groei met leerlingen structureel aan kan. Door de T-1 bekostiging is het mogelijk een positief resultaat te draaien. Wij krijgen immers nog bekostiging voor leerlingen die niet meer aanwezig zijn. Daardoor wordt de formatie al op basis van T=0 toebedeeld en is een efficiëncyslag te slaan door herschikking/allocation van middelen.

Continuïteitsparagraaf

In de begroting realiseren we een daling in loonkosten en materieel. Of dat feitelijk het geval is, danwel aanvullende baten worden gerealiseerd door inzet in de vervangingspool, flexpool of detachering leidt voor OPO-R tot hetzelfde resultaat. Op het gebied van huisvesting verandert niets in eigendom en huur of doordecentralisatie. Wel is nieuwbouw van t Praathuis voorgenomen, maar dit vergt afstemming met de gemeente alvorens deze in begrotingen kan worden opgenomen.

Ten aanzien van contractactiviteiten en derde geldstroomactiviteiten worden geen ontwikkelingen beoogd.

Meerjaren kasstroom

Op basis van de balans en de onderliggende verloopoverzichten kan een specificatie worden gemaakt van de doorwerking van de primaire stromen (resultaat, investeringen in activa en onttrekkingen uit voorzieningen) op de beschikbare liquide middelen. Hierna is de meerjaren kasstroom weergegeven op de indirecte methode. Dit is dezelfde methode die in de jaarrekening wordt gehanteerd. Ter vergelijking zijn de realisatiecijfers 2019 toegevoegd.

Kalenderjaar	2019	2020	2021	2022	2023
Saldo baten en lasten (excl. rente)	€ -27.593	€ -311.541	€ 278.256	€ 188.705	€ 294.695
<i>Aanpassingen voor:</i>					
- Afschrijvingen	€ 314.540	€ 310.396	€ 331.076	€ 290.097	€ 246.196
- Mutaties voorzieningen	€ 106.153	€ -10.326	€ -132.241	€ 173.066	€ 62.724
<i>Veranderingen in vlottende middelen:</i>					
- Vorderingen	€ 72.974	€ -	€ -	€ -	€ -
- Kortlopende schulden	€ -59.259	€ -	€ -	€ -	€ -
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	€ 406.815	€ -11.470	€ 477.092	€ 651.868	€ 603.615
Ontvangen interest	€ 4.444	€ 3.000	€ 3.000	€ 3.000	€ 3.000
Betaalde interest	€ -2.629	€ -2.520	€ -2.520	€ -2.520	€ -2.520
Kasstroom uit operat. activiteiten	€ 1.815	€ 480	€ 480	€ 480	€ 480
Invest. in materiële vaste activa	€ -235.352	€ -250.000	€ -250.000	€ -250.000	€ -250.000
Invest. in financiële vaste activa	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal kasstroom uit invest. activiteiten	€ -235.352	€ -250.000	€ -250.000	€ -250.000	€ -250.000
Aflossing langlopende schulden	€ -1.000	€ -1.000	€ -1.000	€ -667	€ -
Totaal kasstroom uit financ. activiteiten	€ -1.000	€ -1.000	€ -1.000	€ -667	€ -
Mutatie liquide middelen	€ 172.278	€ -261.990	€ 226.572	€ 401.681	€ 354.095
Beginstand liquide middelen	€ 2.301.180	€ 2.473.458	€ 2.211.467	€ 2.438.039	€ 2.839.720
Mutatie liquide middelen	€ 172.278	€ -261.990	€ 226.572	€ 401.681	€ 354.095
Eindstand liquide middelen	€ 2.473.458	€ 2.211.467	€ 2.438.039	€ 2.839.720	€ 3.193.815

Meerjaren kengetallen

In onderstaand overzicht staan de financiële kengetallen vanaf 2020 tot en met 2023 weergegeven. Deze zijn gebaseerd op de meerjarenbegroting en de meerjaren balans. Ter vergelijking zijn ook de realisatiecijfers 2019 meegenomen.

Kengetallen							
Kalenderjaar	2019	2020	2021	2022	2023	Signaleringsgrens Inspectie	Gemiddelde BO4 2018
Solvabiliteit 1 (excl. voorzien.)	44,0%	40,5%	44,9%	45,4%	47,7%	geen	66,0%
Solvabiliteit 2 (incl. voorzien.)	71,0%	69,1%	70,0%	72,0%	73,7%	> 30%	74,0%
Liquiditeit	2,3	2,1	2,3	2,5	2,8	> 0,75	3,3
Rentabiliteit	-0,2%	-2,4%	2,3%	1,6%	2,5%	> 0% (3 jarig)	-0,4%
Weerstandsverm. (def. Inspectie)	16,6%	15,3%	18,3%	20,6%	23,7%	> 5%	42,9%
Huisvestingsratio	7,4%	7,6%	8,4%	8,7%	9,0%	<10%	6,2%

Bij de solvabiliteit 2 gaat het erom in hoeverre een bevoegd gezag op lange termijn, ook in tijden van tegenspoed, aan haar verplichtingen kan voldoen. Dit blijkt uit de verhouding tussen eigen vermogen, inclusief voorzieningen en het totaal van de passiva. Absolute normen voor solvabiliteit zijn moeilijk te geven. Beoordeling van het eigen vermogen kan niet los worden gezien van de beoordeling van de hoogte van de voorzieningen. Wanneer deze niet toereikend zijn om de toekomstige verplichtingen te dekken, zal aanvulling vanuit het eigen vermogen moeten plaatsvinden. In geval van een gezonde financiële positie, is een ondergrens van 30% wenselijk, aldus de inspectie.

Solvabiliteit is voldoende en ligt (ruim) boven de gestelde signaleringsgrens.

Bij liquiditeit gaat het erom of het bevoegd gezag in staat is om op korte termijn aan haar verplichtingen te voldoen. Dit blijkt uit de verhouding tussen vlottende activa en de kortlopende schulden. Voor een goede liquiditeit zou volgens de inspectie deze minimaal 0,75 moeten zijn. OPO-R heeft in haar financieel beleidsplan aangegeven dat deze minimaal 1,2 dient te zijn.

Liquiditeit is voldoende en ligt (ruim) boven de gestelde signaleringsgrens en de door OPO-R gestelde minimumgrens.

Rentabiliteit heeft betrekking op het rendement en geeft aan of er sprake is van een positief dan wel negatief resultaat uit gewone 'bedrijfsvoering' in relatie tot de totale baten. Rentabiliteit is het resultaat van baten en lasten uit gewone 'bedrijfsvoering' / de totale baten. In principe heeft een onderwijsinstelling geen winstoogmerk. Vanuit dat principe kan de rentabiliteit 0 zijn. Vanuit het verleden is voldoende (algemene) reserve opgebouwd uit positieve resultaten. Afname hiervan kan alleen door het realiseren van negatieve resultaten. De negatieve begrote resultaten ontstaan doordat we bewust willen inzetten op doelmatige en beleidsrijke besteding ten behoeve van het onderwijs.

De rentabiliteit voldoet aan de gestelde signaleringsgrenzen. Deze rentabiliteit is berekend op basis van de resultaten waarin de taakstellingen zijn verwerkt. De negatieve rentabiliteit in 2020 wordt met name veroorzaakt door de betaling van eenmalige cao-uitkeringen, waarvan de baten in 2019 zijn ontvangen.

Het weerstandsvermogen geeft een indicatie van het risicomanagement voor de stichting. Bekeken wordt in hoeverre de stichting zich een tekort kan permitteren in relatie tot de opgebouwde reserves. Het is van belang waartoe reserves worden aangehouden, of - bij negatieve stand - waardoor een negatieve stand wordt veroorzaakt. Te hoge reserves duiden op "spaargedrag", te lage reserves kunnen duiden op zorgeloos financieel management. De inspectie geeft een minimum signaleringsgrens aan van 5%. OPO-R vindt dit aan

de lage kant. OPO-R heeft het benodigde weerstandsvermogen in 2019 gekapitaliseerd. Uit de financiële risicoanalyse 2019 blijkt dat bij de huidige risico's, waarvan kans, impact en de beheersingsmaatregelen zijn gekwantificeerd, een minimaal benodigd weerstandsvermogen past van afgerond € 2.033.000, -.

Het weerstandvermogen ligt ruimschoots boven de gestelde signaleringsgrens van de inspectie

Het geprognosticeerde weerstandsvermogen (= vrije eigen vermogen) ligt meerjarig boven de gestelde grens, m.u.v. 2020. In dit geprognosticeerde weerstandvermogen zijn de taakstellingen meegenomen.

De huisvestingsratio bestaat sinds de jaarrekening 2016. Deze geeft de verhouding aan tussen de huisvestingslasten en de totale lasten. De huisvestingsratio bedraagt voor

OPO-R 7 procent. De inspectie geeft in haar set met signaleringsgrenzen aan dat deze niet meer dan 10% mag bedragen.

OPO-R voldoet hieraan en blijft meerjarig onder het gestelde maximum.

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 ©

ter identificatie

VAN REE ACCOUNTANTS

Verslag Raad van Toezicht over 2019

Inleiding

Stichting OPO-R kent sinds 1 augustus 2012 een Raad van Toezicht. In dit hoofdstuk legt de Raad van Toezicht verantwoording af over het verslagjaar 2019. 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 zorgt dat wet- en regelgeving worden nageleefd. Daarnaast wordt de Corporate Governance Code gehanteerd. Naleving van deze Code is gebaseerd op het 'pas toe of leg uit'-principe. 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 2019 de volgende samenstelling:

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1. Dhr. Harry van der Voorn | Voorzitter en lid Remuneratiecommissie (tot 01-08-2019) |
| 2. Mw. Lucienne Kroon | Lid Remuneratie commissie |
| | Voorzitter Remuneratie commissie (vanaf 01-08-2019) |
| 3. Mw. Yvonne van Lienden | Lid Auditcommissie |
| 4. Mw. Ivone Bergsma | Vicevoorzitter (tot 01-08-2019) |
| | Voorzitter (vanaf 01-08-2019) |
| | Voorzitter Remuneratiecommissie (tot 01-08-2019) |
| | Lid Remuneratiecommissie (vanaf 01-08-2019) |
| 5. Dhr. Chris Schouten | Voorzitter Auditcommissie |

De leden van de Raad van Toezicht hebben opgaaf gedaan van hun hoofd- en nevenfuncties. Deze staan aan het eind van dit verslag vermeld.

Honorering

Zoals gezegd kent de stichting sinds 2012 een Raad van Toezicht.

De vergoeding van de raad is gebaseerd op de handreiking honorering vanuit de VTOI-NVTK (Vereniging van Toezichthouders Onderwijs Instellingen en Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in de Kinderopvang). In 2019 is de bezoldiging geweest: € 4.500 op jaarbasis voor leden en € 6.750 per kalenderjaar voor de voorzitter. De leden dienen middels declaratie hun bezoldiging in en dragen zelf zorg voor hun aangifte.

Verslag Raad van Toezicht over 2019

Rooster van aftreden

Naam	GMR ¹	Benoemd	1 ^e termijn	Start 2 ^e termijn	2 ^e termijn
Ivone Bergsma		14-04-2016	14-04-2020	14-04-2020	14-04-2024
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
Chris Schouten		14-04-2016	14-04-2020	14-04-2020	14-04-2024
Harry van der Voorn		01-08-2012	01-08-2015	01-08-2015	01-08-2019

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.

Commissies binnen de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht kent twee commissies waarvan de leden uit zijn midden worden benoemd, namelijk: de audit- en remuneratiecommissie.

De auditcommissie heeft tot taak:

1. De Raad van Toezicht te adviseren over:
 - a. Het functioneren van de interne risicobeheersings- en controlesystemen, en compliance (conform de Planning en Control cyclus), waaronder het toezicht op de naleving van de relevante wet- en regelgeving en het toezicht op de werking van de (interne) gedragscodes zoals de integriteitscode en de klokkenluidersregeling.
 - b. De opzet en effectiviteit van de financiële informatieverstopping en interne verantwoording binnen de Stichting en het werk van de externe accountant ter zake;
 - c. De (concept) meerjarenbegroting, de (concept) jaarrekening en de tussentijdse (financiële) rapportages, opgesteld conform de Planning & Control cyclus, en het investerings- en het treasury beleid;
 - d. De naleving van aanbevelingen en opvolging van opmerkingen van de interne controller en de externe accountant;
 - e. De voorgeschreven financiële informatieverstopping aan externe toezichthouders;
 - f. De goedkeuring van het opgestelde werkplan interne controle en/of het auditplan;
 - g. Het functioneren van de externe accountant samen met het college van bestuur in overeenstemming met artikel 6 van het Reglement van de raad;

Verslag Raad van Toezicht over 2019

2. Het college van bestuur te adviseren vanuit haar klankbordfunctie in overeenstemming met artikel 10 over hierboven onder 1. genoemde taakgebieden;
3. De externe accountant te selecteren en een voorstel voor de Raad van Toezicht op te stellen voor benoeming.

In 2019 bestond de auditcommissie uit twee leden: Chris Schouten (voorzitter), Yvonne van Lienden(lid), allen door de Raad van Toezicht benoemd. De belangrijkste taak van de auditcommissie is advisering aan de Raad van Toezicht over de bedrijfsvoering van OPOR. In de praktijk betekent dit dat de auditcommissie een advies formuleert op de begroting, jaarrekening, risicomanagement, investeringen en meerjaren onderhoud. De auditcommissie is in 2019 tweemaal bijeen geweest, eenmaal in het voorjaar met op de agenda het accountantsverslag en het jaarverslag (inclusief jaarrekening) 2019 met bestuurder, algemeen directeur en externe accountant en eenmaal in het najaar voor bespreking van onder meer de onderbouwing van de outsourcing van het bestuursbureau, de afnemende leerlingenaantallen, een financieel beleidsplan en risicoanalyse de bestuurder en de interim-controller. De auditcommissie kon geen advies uitbrengen over de conceptbegroting 2020 aangezien deze nog niet gereed was.

De remuneratiecommissie heeft tot taak:

1. De Raad van Toezicht te adviseren over:
 - a. Het te voeren bezoldigingsbeleid ten aanzien van het College van bestuur
 - b. Het vacatiebeleid van de raad;
 - c. Selectiecriteria en benoemingsprocedures inzake het bestuur en de raad;
 - d. Profielschetsen van het bestuur en de raad;
2. Het ter benoeming door de raad werven, selecteren en voordragen van leden van de raad en bestuur;
3. Voorbereiden van de jaarlijkse evaluatie van de raad;
4. Het houden van regelmatige evaluaties van het functioneren van het bestuur en de leden van de raad.

In 2019 bestond de remuneratiecommissie uit drie leden, te weten: Lucienne Kroon, Harry van der Voorn (tot 01-08-2019) en Ivone Bergsma. In 2019 is de remuneratiecommissie diverse malen bijeen geweest. Hierin heeft zij de volgende onderwerpen besproken:

- ✓ Opleidingsplan RvT 2019, waaronder een gezamenlijke cursus voor de RvT over onderwijskwaliteit
- ✓ Evaluatie RvT-vergoeding in relatie tot daadwerkelijk ingezette uren t.b.v. RvT: de daadwerkelijk gemaakte uren voor de RvT zijn nagenoeg gelijk aan de ingeschatte uren
- ✓ Voorbereiding en het voeren van een doelstellingengesprek 2019 met CvB (maart 2019)
- ✓ Voorbereiding en het voeren van een functioneringsgesprek met CvB (januari 2020)
- ✓ Wervingsprocedure voor 2 nieuwe toezichthouders
- ✓ Uitstel van de jaarlijkse zelfevaluatie RvT naar april 2020 i.v.m. de start van nieuwe toezichthouders per januari 2020

Overleg Raad van Toezicht en werkzaamheden 2019

De Raad van Toezicht en de bestuurder vergaderden in 2019 vijfmaal in reguliere vergaderingen en vijfmaal in 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 15 februari de Kaardebol en Distelvlinder en op 12 april SBO Wissel en De Waayer-W. bezocht.

Verslag Raad van Toezicht over 2019

In 2019 waren de volgende onderwerpen op de agenda:

Onderwerpen vergaderingen Raad van Toezicht

Datum 20 februari 2019
 17 april 2019
 25 juni 2019
 2 oktober 2019 met GMR
 18 december 2019

Onderwerp	Toelichting
Onderwijs	• Bestuursrapportage tussenresultaten 4D • Citotoets eindresultaten • Samenwerking SBO Wissel met Cambier (Punt Speciaal en Hertog (Entrea) Speciaal en Sterk in Rivierenland!)
Algemeen	• Dalton
Personeel	• Vacatures directeuren • AVG-handboek • Bestuursformatieplan 2019-2020
Financiën	• Q4 2018 • Q1 2019 • Q2 2019 • Q3 2019 • Leerlingenaantallen en prognose • Samenwerking met SKPC • Goedkeuring jaarverslag en jaarrekening • Verslag accountant • Stavaza opvolging adviezen • Controle verklaring Accountant • Verslag Auditcommissie + planning • Stavaza opvolging adviezen accountant • Verslag auditcommissie i.v.m. begroting en managementletter accountant • Goedkeuring begroting 2019 • Benchmarkrapport accountant
PR en communicatie	• Traject bureau Ligna (communicatieplan)
GMR	• GMR (visie op Toezicht van RvT) •
RvT	• Visie op Bestuur en Toezicht • Handreiking werkbezoek scholen • Generiek profiel RvT vastgesteld • Statutenscan Groenendijk • Opleidingsvoorstel RvT

Verslag Raad van Toezicht over 2019

	• Verenigingsconvenant voor toezichthouders (VTOI) • Werving, selectie en benoeming 2 nieuwe leden RvT • Vaststellen aangepaste beloning RvT over 2019 • Doelstellingengesprek met CvB • Benoeming 2 nieuwe leden RvT (hangende het besluit van de gemeente Tiel en Culemborg)
Bestuur	• Opheffen Dalton Culemborg • Jaarplan 2019 • Koersdocument van Hier naar Beter 2019-2023 • Samenwerkingsverband BePo • Visie op besturen • Management rapportage (MARAP) • Functiehuis • Scholing bestuurder • Plan V • Inspectiebezoeken 2019 • Outsourcing BB • Bezoldigingsklasse Wet Normering Topfunctionarissen (WNT)

Verslag Raad van Toezicht over 2019

Overzicht relevante nevenfuncties CvB en leden van de RvT per 31-12-2019

Naam	(Neven)functies
College van bestuur	n.v.t.
Mevr. E. Pieterse	

Raad van Toezicht	
Mevr. I. (Ivone) Bergsma MBA-H	Hoofdfunctie: Leiderschapscoach en Consultant Nevenfuncties: Vicevoorzitter Raad van Commissarissen bij woningbouwcorporatie De Kernen te Hedel (tot 1 juli 2019).
Mevr. mr. drs. L. (Lucienne) 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. (Yvonne) van Lienden MIB	Hoofdfunctie: Eigenaar/Directeur Yvonne van Lienden Toezicht, Management en Advies (Consultancy) Nevenfuncties: Commissaris bij Woonstede in Ede
Dhr. dr. C.C. (Chris) Schouten	Hoofdfunctie: Directeur MS Vereniging Nederland Nevenfuncties: Fractievertegenwoordiger PvdA Apeldoorn, penningmeester Stichting Bestuursassistentie PvdA
Dhr. ing. H.R. (Harry) van der Voorn MBM	Hoofdfunctie: Business Development Techniek College Rotterdam Nevenfuncties: Geen

Algemene gegevens jaarrekening

Inleiding

In dit jaarverslag wordt aandacht besteed aan de financiële activiteiten van Stichting Openbaar Primair Onderwijs Rivierenland in het jaar 2019.

Jaarrekening

De in dit verslag opgenomen jaarrekening 2019 van Stichting Openbaar Primair Onderwijs Rivierenland is opgesteld door onszelf. Dit is de laatste jaarrekening die door onszelf is opgesteld. Wij hebben vanaf 1 januari 2020 gekozen voor outsourcing van onze administratie naar administratiekantoor Groenendijk Onderwijs Administratie.

Deze jaarrekening is gecontroleerd door accountantskantoor Van Ree Accountants.

Gegevens Stichting OPO-R

Bestuur:

College van Bestuur : mevrouw E. Pieterse MBA

Controller a.i. : de heer M.M.G.C. Janischka

Toezichthouders:

Voorzitter Raad van Toezicht : mevrouw drs. I.L. Bergsma MBA-H

Lid : mevrouw mr. drs. L. Kroon

Lid : mevrouw Y. van Lienden MIB

Lid : de heer dr. C.C. Schouten

Lid : de heer drs. N.F.J. Bootsma MEM

Lid : de heer drs. J.A. Staal

per 01-01-2020

per 01-01-2020

Algemene gegevens jaarrekening

Leerlingen

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 per 1 oktober 2018 12 leerlingen inbegrepen die geplaatst zijn in de nieuwkomersklas Tiel.

Leerlingenaantallen

Ontwikkeling leerlingenaantal per 1 okt:	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Basisschool De Waayer Tiel	248	216	195	185	170	151
Montessori Tiel	201	180	169	179	170	169
Montessorischool Parijsch	262	246	247	240	227	232
o.b.s. de Waayer Wadenoijen	104	89	85	77	74	74
OBS de Kaardebol	262	223	179	172	164	148
Openbare Basisschool De Distelvlinder	222	216	214	207	207	206
Openbare Basisschool de Moespot	185	178	173	156	152	135
Openbare Basisschool de Molenwerf	114	117	105	103	99	92
Openbare Basisschool de Regenboog	139	131	127	123	111	113
't Praathuis	263	239	278	284	284	291
totaal leerlingen basisonderwijs	2000	1835	1772	1726	1658	1611
leerlingen op te heffen Dalton Culemborg	82	72	66	67	71	
School voor Speciaal Basisonderwijs De Wissel	179	157	153	160	180	176
Eindtotaal	2261	2064	1991	1953	1909	1787
verloop leerlingen		-197	-73	-38	-44	-122

Grondslagen van waardering en resultaatbepaling

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 Titel9 boek 2 BW en de Richtlijnen van de Raad voor de Jaarverslaggeving toepast (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 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.

De jaarrekening is opgesteld vanuit de continuïteitsveronderstelling.

Vergelijking met voorgaand jaar

De grondslagen voor waardering van activa, passiva en van de 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 de activeringsgrenzen vermeld.

Categorie	afschrijvings- termijn in jaren	afschrijvings- percentage per jaar	activeringsgrens 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 dit 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 contant 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 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

De betreft een egalisatie voorziening gebaseerd op een actueel meerjarenonderhoudsplan. Er is voor 2019 een beroep gedaan op de overgangsregeling RJO voor de bepaling van de voorziening.

Grondslagen van waardering en resultaatbepaling

Voorziening uitkeringen voormalig medewerkers:

Indien een werknemer ontslagen wordt en de instroomtoets van het Participatiefonds niet positief wordt afgerond of er een negatieve beschikking wordt afgegeven, verhaalt het Participatiefonds de uitkeringen op het bevoegd gezag. Voor alle ex-werknemers waarvoor de instroomtoets niet met positieve beschikking is afgerond wordt voor de nog komende periode een voorziening gevormd.

Voor alle ex-medewerkers waarvan op 31 december 2019 zeker is dat voor hen de instroomtoets niet tot een positieve beschikking heeft geleid, of van wie het bevoegd gezag aangeeft geen positieve beschikking te verwachten wordt een voorziening gevormd. Deze is berekend als het aantal maanden dat het bevoegd gezag verwacht dat de uitkering zal duren vermenigvuldigd met het maandelijks bedrag dat verhaald wordt op de instelling, gebaseerd op informatie van het UWV.

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 vooruit ontvangen investeringssubsidies. Deze subsidies moeten zichtbaar in mindering gebracht worden op de materiële vaste activa of als schuld gepresenteerd worden onder vooruit ontvangen investeringssubsidies.

Kortlopende schulden

De overlopende passiva betreffen de vooruit ontvangen 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.

Grondslagen van waardering en resultaatbepaling

Personeelsbeloningen

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

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

Voor toegezegde-bijdragenregelingen betaalt de instelling op verplichte, contractuele of vrijwillige basispremies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen. Behalve de betaling en van premies heeft de instelling geen verder 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 vast 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 directe 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 2019 (ingevoegd)

JAARREKENING

OPO-R ©

Jaarrekening 2019 (ingevoegd)

B2. BALANS PER 31 DECEMBER 2019

		2019		2018	
		€	€	€	€
Vaste activa					
1.1	Materiële vaste activa		1.757.171		1.836.359
Vlottende activa					
1.2	Vorderingen	997.775		1.070.749	
1.3	Liquide middelen	2.473.457		2.301.180	
			3.471.232		3.371.929
			<u>5.228.403</u>		<u>5.208.288</u>
Eigen vermogen					
2.1	Eigen vermogen		2.298.588		2.324.366
2.2	Voorzieningen		1.411.607		1.305.454
2.3	Langlopende schulden		2.667		3.667
2.4	Kortlopende schulden		1.515.542		1.574.801
			<u>5.228.403</u>		<u>5.208.288</u>

Jaarrekening 2019 (ingevoegd)

B3. STAAT VAN BATEN EN LASTEN

		2019	Begroting	2018
		€	€	€
Baten				
3.1	Rijksbijdragen	13.368.428	12.882.045	12.936.915
3.2	Overige overheidsbijdragen en subsidies	147.467	229.800	244.748
3.4	Overige baten	362.251	270.800	376.476
	Totaal baten	13.878.146	13.382.645	13.558.139
Lasten				
4.1	Personeelslasten	11.695.014	11.374.656	12.420.610
4.2	Afschrijvingen	314.540	326.535	271.694
4.3	Huisvestingslasten	1.007.135	887.900	982.560
4.4	Overige lasten	889.050	796.775	763.580
	Totaal lasten	13.905.739	13.385.866	14.438.444
	Saldo van baten en lasten	(27.593)	(3.221)	(880.305)
5	Financiële baten en lasten	1.815	4.880	3.329
	Resultaat voor bestemming	(25.778)	1.659	(876.976)
6	Mutatie bestemmingsreserve	0	0	0
	Resultaat na bestemming	(25.778)	1.659	(876.976)
extracomptabel begroot: onttrekking reserves i.v.m. impulsbudget			(294.000)	
Werkelijk verwacht resultaat:			(292.341)	

OPO-R heeft er in het verleden voor gekozen het impulsbudget extracomptabel te begroten. Het bestuur heeft besloten dat niet langer op deze wijze vorm te geven omdat deze werkwijze het risico heeft dat belanghebbenden zich niet altijd bewust zijn van de toevoeging van extracomptabele stukken.

Per saldo had OPO-R een negatief resultaat begroot ad. € 292.341. De begrotingen vanaf 2017 kenden een bewuste onttrekking aan de reserves van de stichting in het belang van onderwijskwaliteit. Voor 2019 betrof dit € 294.000.

Jaarrekening 2019 (ingevoegd)

B4. KASSTROOMOVERZICHT

	2019		2018	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten		(27.593)		(880.305)
Aanpassingen voor:				
- afschrijvingen	314.540		271.694	
- mutaties voorzieningen	106.153		420.377	
- overige mutaties	0		0	
		420.693		692.071
Veranderingen in vlottende middelen:				
- vorderingen	72.974		(281.137)	
- schulden	(59.259)		(203.862)	
		13.715		(484.999)
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		406.815		(673.233)
Ontvangen interest	4.444		6.087	
Betaalde interest/bankkosten	(2.629)		(2.758)	
Buitengewoon resultaat	0		0	
		1.815		3.329
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		408.630		(669.904)
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	(235.352)		(562.350)	
Mutaties leningen	0		0	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		(235.352)		(562.350)
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		172.278		(1.233.254)
Beginstand liquide middelen		2.301.180		3.534.434
Mutaties liquide middelen		172.278		(1.233.254)
Eindstand liquide middelen		2.473.457		2.301.180

Jaarrekening 2019 (ingevoegd)

B5. TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS PER 31 DECEMBER

2019

	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		2.504.098	755.696	3.945.638
Cum. afschrijvingen en waardeverm. aan het begin van de periode	156.086		1.513.264	439.929	2.109.279
Cumulatieve herwaarderingen aan het begin van de periode					0
Materiële vaste activa aan het begin van de periode	<u>529.758</u>	<u>0</u>	<u>990.834</u>	<u>315.767</u>	<u>1.836.359</u>
Verloop gedurende de periode					
Investerings	+	4.260	190.873	40.219	235.352
Afschrijvingen	-	27.655	205.184	81.701	314.540
Mutatie gedurende de periode	<u>-23.395</u>	<u>0</u>	<u>-14.311</u>	<u>-41.482</u>	<u>-79.188</u>
Stand aan het eind van de periode					
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs aan het einde van de periode	690.104		2.694.971	795.915	4.180.990
Cumulatieve afschr. en waardeverm. aan het einde van de periode	<u>183.741</u>		<u>1.718.448</u>	<u>521.630</u>	<u>2.423.819</u>
Materiële vaste activa aan het einde van de periode	<u>506.363</u>	<u>0</u>	<u>976.523</u>	<u>274.285</u>	<u>1.757.171</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

	2019	2018
	€	€
1.2.1 Overige vorderingen		
Ministerie OCW	606.595	614.933
Debiteuren	235.769	261.779
Gemeenten	28.709	91.647
Personeel	0	24
Overige vorderingen	10.756	0
Overlopende activa	<u>115.947</u>	<u>102.366</u>
	<u>997.775</u>	<u>1.070.749</u>

1.3 Liquide middelen

	2019	2018
	€	€
1.3.1 Kasmiddelen	1.659	936
1.3.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	2.471.799	2.300.244
	<u>2.473.457</u>	<u>2.301.180</u>

Jaarrekening 2019 (ingevoegd)

2.1	Eigen vermogen			Stand per 1 januari 2019 €	Resultaat 2019 €	Overige mutaties 2019 €	Stand per 31 december 2019 €	
2.1.1	Algemene reserve							
	Algemene reserve			2.324.366	(25.778)		2.298.588	
2.2	Voorzieningen							
		Stand per 1 januari 2019 €	Dotaties 2019 €	Onttrek- kingen 2019 €	Vrijval 2019 €	Stand per 31 dec. 2019 €	Kortlop- pende deel < 1 jaar €	Langlo- pende deel > 1 jaar €
2.2.1	Personeelsvoorzieningen							
	Uitkeringen voormalig medewerkers	462.224	29.402	46.025	46.542	399.060	184.479	214.581
	Jubileumgratificaties	133.748	11.937	23.320		122.365	15.395	106.970
	Spaarverlof	12.131		4.572	0	7.559	800	6.759
		608.103	41.339	73.916	46.542	528.984	200.674	328.310
2.2.2	Overige voorzieningen							
	Voorziening groot onderhoud	697.351	309.996	124.724	0	882.623	28.000	854.623
		1.305.454	351.335	198.641	46.542	1.411.607	228.674	1.182.933
2.3	Langlopende schulden	Stand per 1 januari 2019 €	ontvangen investerings subsidies 2019 €	toegereken- de subsidies -/- 2019 €		Stand per 31 dec. 2019 €	looptijd > 1 jaar €	looptijd > 6 jaar €
2.3	Vooruitontvangen investeringssubsidies	€ 3.667	€ 0	€ 1.000		€ 2.667	€ 2.667	€ 0
		€ 3.667	€ 0	€ 1.000	€ 0	€ 2.667	€ 2.667	€ 0
2.4	Kortlopende schulden					2019 €	2018 €	
2.4.1	Crediteuren					295.487	334.481	
2.4.2	Belastingen en premies sociale verzekeringen					378.210	414.393	
2.4.3	Schulden ter zake van pensioenen					138.240	121.296	
2.4.4	Overige kortlopende schulden						14.877	
2.4.5	Premie vervangingsfonds/participatiefonds					86.037	62.803	
2.4.6	Overlopende passiva					617.568	626.951	
						1.515.542	1.574.801	
2.4.6	Overlopende passiva							
	Vooruitontvangen Ministerie OCW					29.725	29.725	
	* Subsidie procesbegeleider					0	30.000	
	* Subsidie doorstroomprogramma							
	* Subsidie zij-instroom					22.240		
	* Subsidie studieverlof					14.814	8.305	
	Verrekening uitkeringskosten					8.431		
	Overig					20.879		
	Vakantiegelduitkering					330.694	329.006	
	Overige overlopende passiva					190.785	229.915	
						617.568	626.951	

Jaarrekening 2019 (ingevoegd)

B6. TOELICHTING BEHORENDE TOT DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2019

	2019	Begroting	2018
	€	€	€
3.1 Rijksbijdragen			
3.1.1 Rijksbijdrage OCW	12.335.882	12.058.191	12.055.019
3.1.2 Overige subsidies OCW	403.960	373.504	239.300
3.1.3 Ontvangen doorbetaling Rijksbijdrage SWV	628.586	450.350	642.596
	<u>13.368.428</u>	<u>12.882.045</u>	<u>12.936.915</u>
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen en subsidies	147.467	229.800	244.748
3.2.2 Overige overheidsbijdragen			
	<u>147.467</u>	<u>229.800</u>	<u>244.748</u>
3.4 Overige baten			
3.4.1 Verhuur	134.625	132.200	134.940
3.4.3 Sponsoring	900	1.000	575
3.4.4 Ouderbijdragen	44.384	47.200	48.149
3.4.5 Overige baten	182.342	90.400	192.812
	<u>362.251</u>	<u>270.800</u>	<u>376.476</u>
4.1 Personeelslasten			
4.1.1 Lonen en salarissen	11.004.775	11.027.136	11.910.965
4.1.2 Overige personele lasten	1.410.049	717.520	1.145.219
4.1.3 Uitkeringen vervangingsfonds	-574.963	(330.000)	-544.517
4.1.4 Uitkeringen - overig	-144.847	(40.000)	-91.057
	<u>11.695.014</u>	<u>11.374.656</u>	<u>12.420.610</u>
4.1.1 Brutolonen en salarissen	7.911.131	11.027.136	8.401.536
Premies Participatie- en vervangingsfonds	686.268		744.598
Sociale lasten	1.161.050		1.223.165
Pensioenlasten	1.237.070		1.104.414
Correctie spaarverlof			-6.390
Correcties verrekening uitkeringskosten	9.256		443.642
4.1.1 Lonen en salarissen	<u>11.004.775</u>	<u>11.027.136</u>	<u>11.910.965</u>
4.1.2 Overige personele lasten			
Dotaties personele voorzieningen - jubilea	11.937		
Representatie personeel	13.693	11.000	7.456
Koffie personeel e.d.	17.000	16.400	16.063
Vrijwilligerswerk		1.500	
Reis en verblijfkosten scholing		300	30
Kosten BGZ en Arbo zorg	57.580	31.600	34.376
Scholing	286.424	163.000	196.372
Personeelsactiviteiten	17.675	14.620	13.814
Werving personeel	62.800	50.000	80.377
Vacatiegelden Raad van Toezicht	29.216	40.000	34.099
Kosten uitbestedingen derden	885.569	300.300	739.602
Overige personeel gerelateerde kosten	28.156	88.800	23.030
4.1.2 Overige personele lasten	<u>1.410.049</u>	<u>717.520</u>	<u>1.145.219</u>

Jaarrekening 2019 (ingevoegd)

	2019	Begroting	2018
	€	€	€
4.2 Afschrijvingen			
4.2.1 Gebouwen en terreinen	27.655	28.056	27.655
4.2.2 Inventaris en apparatuur	205.184	224.388	171.532
4.2.3 Leermiddelen	81.701	74.091	72.507
	<u>314.540</u>	<u>326.535</u>	<u>271.694</u>
	2019	Begroting	2018
	€	€	€
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huur	125.804	127.800	113.471
4.3.2 Verzekeringen			
4.3.3 Onderhoud	61.616	44.750	56.333
4.3.4 Energie en water	166.822	170.500	177.999
4.3.5 Totaal schoonmaakkosten	262.899	245.750	258.278
4.3.6 Totaal heffingen	12.417	16.350	12.604
4.3.7 Dotatie voorziening onderhoud	309.996	230.000	309.992
4.3.8 Totaal overige huisvestingskosten	67.581	52.750	53.883
	<u>1.007.135</u>	<u>887.900</u>	<u>982.560</u>
	2019	Begroting	2018
	€	€	€
4.4 Overige lasten			
4.4.1 Totaal Administratie- en beheerslasten	218.672	174.910	183.098
4.4.2 Totaal Inventaris, apparatuur en leermiddelen	419.079	358.865	369.077
4.4.4 Overige	251.299	263.000	211.405
	<u>889.050</u>	<u>796.775</u>	<u>763.580</u>
4.4.1 Administratie- en beheerslasten			
Portokosten	737	3.860	3.153
Kantoorbenodigdheden	2.500	4.200	2.536
Kosten telecommunicatie	32.131	20.150	22.309
Uitbesteding administratie	126.682	100.600	106.534
Accountantskosten	21.410	18.000	20.358
Bestuurs- en managementondersteuning	120	6.600	7.692
Juridische ondersteuning	26.754	20.000	14.666
Vergaderkosten	7.787	1.100	5.819
Overige ABB kosten	550	400	31
	<u>218.672</u>	<u>174.910</u>	<u>183.098</u>
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen			
Verbruiksmateriaal	168.060	168.100	164.646
Leermiddelen	547	7.415	1.045
Overige ICT-kosten	225.357	155.500	167.641
Aanschaf en onderhoud inventaris	20.281	16.500	26.035
Bibliotheek en documentatiecentrum	4.834	11.350	9.710
	<u>419.079</u>	<u>358.865</u>	<u>369.077</u>
4.4.4 Overige			
Abonnementen, vakliteratuur, contributies	44.724	45.400	39.361
Reprokosten	71.846	77.700	63.319
Toetsen en testen	6.347	11.500	2.286
Culturele vorming	26.452	19.500	16.101
Schoolactiviteiten: zwemmen sportdagen werkweken etc.	70.417	59.100	60.439
Overblijfgelden	6.570	3.200	4.715
(G)MR/OR	4.016	7.150	4.704
Verzekeringen	8.662	9.600	9.157
Representatiekosten	8.406	5.800	3.896
Public Relations	2.504	22.600	3.148
Overige kosten	1.355	1.450	4.279
	<u>251.299</u>	<u>263.000</u>	<u>211.405</u>

Jaarrekening 2019 (ingevoegd)

	2019	Begroting	2018
	€	€	
Toelichting accountantskosten			
Onderzoek van de jaarrekening	20.435	18.000	20.358
Andere controleopdrachten			
Adviesdiensten op fiscaal terrein	975		
Andere niet-controlediensten			
Totaal	21.410	18.000	20.358

	2019	Begroting	2018
	€	€	€
5. Financiële baten en lasten			
5.1 Rentebaten	4.444	8.000	6.087
5.2 Rentelasten	2.629	3.120	2.758
	1.815	4.880	3.329

Jaarrekening 2019 (ingevoegd)

Verantwoording subsidies

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	860223099	23-7-2018	4.837	4.837	ja
Subsidie studieverlof	859922585	23-7-2018	12.093	12.093	ja
Subsidie studieverlof	959531195	23-7-2019	9.674	9.674	nee
			<u>36.278</u>	<u>36.278</u>	

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

(Regeling ROS art. 13 lid 2 sub b)

G2.A Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing	Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Totale lasten	Te verrekenen ultimo verslagjaar
	Kenmerk datum	EUR	EUR	EUR	EUR
totaal		<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>

G2.B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing	Bedrag toewijzing	Saldo 01-01-2017	Ontvangen in verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Totale lasten 31-12-2017	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar
	Kenmerk datum	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
totaal		<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>

Gebeurtenissen na balansdatum

Na balansdatum jaarrekening 2019:

OCW heeft in het najaar van 2019 herziening van de bekostiging vastgesteld. Deze heeft geleid tot een verhoging van bekostiging:

Over het schooljaar 2018/2019	€ 171.597,63
Over het schooljaar 2019/2020	€ 67.439,60
En een bijzondere en aanvullende bekostiging over 2019/2020	<u>€ 189.666,75</u>
Totaalbedrag aanvullende bekostiging	€ 428.703,98

Tegenover dit totaalbedrag staat een verplichting waaraan uitvoering gegeven moet worden in 2020. OCW, PO-raad en dienstverleners hebben eerst op 30 januari 2020 tot overeenstemming kunnen komen hoe deze gelden te verantwoorden in de jaarrekening. Gezien het extreem vroege moment van de concept jaarrekening (23-01-2020) heeft OPO-R een standpunt moeten innemen bij haar eerste versie van de jaarrekening, doch heeft de aanwijzing van 30 januari 2020 nog kunnen toepassen in de definitieve cijfers alvorens het financieel systeem per 1 februari werd gesloten.

De bovengenoemde aanvullende baten zijn verantwoord in de voorliggende jaarrekening 2019. De lasten mogen volgens de richtlijn niet als (na-ijlende) verplichting worden opgenomen op de balans van 2019 naar 2020. Dit vertekent het resultaat fors, waardoor volgend jaar gesproken zal worden over 'rijke schoolbesturen' met 'geld op de plank'. De lezer dient zich dan ook te realiseren dat bovenstaande verhoging van bekostiging niet dekkend is voor de CAO-verplichtingen die na zullen ijlen per 2020. Een verdere indexering van personele bekostiging over het schooljaar 2019/2020 wordt verwacht in september 2020. De incidentele betalingen worden in februari 2020 uitbetaald, de reguliere verhoging van de CAO-bedragen komt vanaf februari 2020 tot uitbetaling.

Door het extreem vroege moment van opstellen van de jaarrekening (23-01-2020) zijn nog niet alle facturen ten laste van 2019 aan ons toegezonden door de crediteuren. Dit betekent dat na het opstellen van de jaarrekening nog na-ijlende facturen over 2019 tegemoet kunnen worden gezien. Het is niet mogelijk een onderbouwd bedrag vast te stellen van hetgeen nog verwacht wordt aan kosten over 2019, wat de toets der accountant kan doorstaan. Een dergelijke stelpost is dan ook niet opgenomen.

Verbonden partijen

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

Verbonden partij, minderheidsdeelneming

Statutaire naam	Juridische vorm 2019	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

WNT-verantwoording Stichting OPO-Rivierenland

2019

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 individueel bezoldigingsmaximum is opgenomen.

(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	E. Pieterse	D.J.P. Bonn
Functiegegevens	Voorzitter CvB	AD/controller
Aanvang/einde functievervulling in verslagjaar	1/1 - 31/12	1/1 - 1/9
Omvang dienstverband (in fte)	1,0000	1,0000
Gewezen topfunctionaris?	nee	nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	109.382	54.475
Beloningen op termijn	19.636	8.417
<i>Subtotaal</i>	<i>129.018</i>	<i>62.892</i>
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	138.000	92.000
(vo)		
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	-	-
Totaal bezoldiging verslagjaar	129.018	62.892
Verplichte motivering indien overschrijding	NVT	NVT
Gegevens voorgaand jaar	2018	2018
Aanvang/einde functievervulling in vorig jaar	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband vorig jaar (in fte)	1,0	1,0
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum was:	133.000	133.000
Beloning	104.030	77.129
Beloningen betaalbaar op termijn	17.888	11.476
Totaal bezoldiging	121.918	88.605

1b Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking kalendermaand 1-12

Niet van toepassing

Jaarrekening 2019 (ingevoegd)

1c Toezichthoudende topfunctionarissen

2019

voorzitter per
1-8-2019

Bedragen x € 1	H. van der Voorn	J. Postma	L. Kroon	Y. van Lienden	I. Bergsma	C. Schouten
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	(vice) voorzitter	Lid
Aanvang/einde functievervulling in verslagjaar	1/1 - 1/8		1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging						
Beloning + belastbare onkostenvergoedingen	3.938		4.500	4.500	5.438	4.500
Beloningen op termijn	-		-	-	-	-
Subtotaal	3.938		4.500	4.500	5.438	4.500
Individueel WNT-maximum	12.075		13.800	13.800	16.675	13.800
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	-		-	-	-	-
Totaal bezoldiging 2019	3.938		4.500	4.500	5.438	4.500
Verplichte motivering indien overschrijding	NVT		NVT	NVT	NVT	NVT
Gegevens voorgaand verslagjaar:	2018					
Aanvang/einde functievervulling in vorig jaar	1/1 - 31/12	1/1 - 31/7	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	6.750	2.625	4.500	4.500	4.500	4.500
Beloningen betaalbaar op termijn	-					
Totaal bezoldiging voorgaand verslagjaar	6.750	2.625	4.500	4.500	4.500	4.500

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 dit verslagjaar een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Overige gegevens

C.1 RESULTAATBESTEMMING

	<u>2019</u>
	€
Bestemming van het resultaat:	
Toevoeging aan / (onttrekking van) de algemene reserve	(25.778)
	<u> </u>
Exploitatieresultaat	<u>(25.778)</u>

Controleverklaring

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

Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Administratie:

In verband met insourcing is in het verleden besloten tot de aanschaf van Afas Online. De contractwaarde bedroeg in 2019 € 44.407. Voor het automatisch verwerken van documenten was het OCR-softwarepakket White Vision aangeschaft. De kosten van dit pakket bedragen: € 5.898 op jaarbasis.

Ter ondersteuning van dat systeem was een overeenkomst afgesloten met Salure. De kosten van deze ondersteuning bedroegen € 45.114.

Met onze keuze voor outsourcing van de administratie per 01-01-2020 zijn deze verplichtingen komen te vervallen. Het dienstverleningscontract met Groenendijk Onderwijs Administratie kent slechts een looptijd van één jaar en bedraagt op jaarbasis € 103.000. Doordat wij minder personeel behoeven in te zetten wordt een forse besparing gerealiseerd en zijn over het jaar heen lopende verplichtingen vervallen.

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). Dit contract loopt af per 01-08-2020.

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 nu via inkooporganisatie Energie voor scholen ingekocht. Eneco levert elektriciteit en gas vanaf 2019. De contracten zijn slechts voor één jaar afgesloten.

ICT:

Het netwerkbeheer is gecontinueerd bij de firma Heutink ICT voor een periode van steeds 1 jaar vanaf 25-09-2019. De contractwaarde kent dus geen over het jaar heen lopende verplichtingen.

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.

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 € 179.000 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.