

Geachte mevrouw van Poppel,

In navolging van mail aan het CvB van OPOD, stuur ik u hierbij de jaarstukken 2020 van OPOD.

Met vriendelijke groet,

Marielle Overweg
Bestuurssecretaris a.i.
Stichting Openbaar Primair Onderwijs Dordrecht



Bezoekadres: Achterom 87, 3311 KB Dordrecht

Postadres: Postbus 432, 3300 AK Dordrecht

T 078 632 16 16 | secretariaat@opod.nl | www.opod.nl | KvK Rotterdam: 24374006

Rapport inzake de Jaarstukken 2020

Openbaar Primair Onderwijs Dordrecht
28 Juni 2021



Halen en brengen door
maximaal één
ouder/volwassene.



Ouders/verzorgers
komen **niet op het**
schoolplein.



Ouders en kinderen
komen zoveel mogelijk
lopend of met de fiets
naar school.



Uw kind blijft thuis bij
milde klachten (niezen,
loopneus, keelpijn,
hoesten).

U blijft beiden thuis
als er koorts blijkt.



Contact ouder en
leerkracht telefonisch
of digitaal.



Afstand **tussen**
volwassenen 1,5 m.

Afstand tussen
onderwijspersoneel en
leerling **zoveel mogelijk**
1,5 m.

Afstand tussen
kinderen onderling **niet**
nodig.

Alleen voor identificatiedoelinden
DRV Accountants & Adviseurs

'OPOD OP DE KAART'

Het afgelopen jaar gaat de boeken in als een jaar waarin we als schoolorganisatie te maken kregen met flinke uitdagingen. Het Coronavirus heeft ervoor gezorgd dat we de wijze waarop wij ons onderwijs normaal gesproken verzorgen, volledig hebben moeten aanpassen. Onze scholen stonden voor de opgave om onderwijs op afstand te realiseren, om vervolgens weer over te gaan op fysiek onderwijs. Dit met inachtneming van alle veiligheidsmaatregelen die verschillende keren werden aangescherpt, dan wel werden versoepeld.

Daarbij kregen we te maken met vraagstukken als: hoe ondersteunen we onze kwetsbare leerlingen, hoe volgen we het leerproces en welke extra ondersteuning gaan wij bieden om eventuele leer- en ontwikkelachterstanden weg te werken. Ook hadden, en hebben, we nog steeds te maken met leerkrachten die wegens corona niet kunnen werken en een vervangingspool die steeds leger raakt. Desondanks hebben wij deze uitdagingen goed het hoofd kunnen bieden door er samen de schouders onder te zetten, elkaar te ondersteunen en gezamenlijk na te denken over het benutten van kansen die zich voordoen.

2020 was tevens het laatste jaar van de strategische beleidsagenda van OPOD. Samen met de diverse geledingen hebben we teruggeblikt op de afgelopen 4 jaar, waarin we ons hebben ingezet voor de doelen die wij hebben geformuleerd binnen de vier pijlers topkwaliteit, bevlogen professionals, toekomstgericht onderwijs en in verbinding met onze omgeving.

We hebben kunnen concluderen dat we belangrijke stappen hebben gezet op het gebied van kwaliteitszorg- en ontwikkeling. Onze medewerkers blijken over het algemeen zeer tevreden te zijn en voelen zich betrokken bij de organisatie. We zijn uitermate trots op onze eigen OPOD academie en de leernetwerken waar volop professionalisering en kennisdeling plaatsvindt. Ons onderwijs is steeds meer en beter gericht op de toekomst. Zo hebben we in 2020 een OPOD brede visie op toekomstgericht onderwijs ontwikkeld en projecten als de Skills lab-leerroutes gerealiseerd. Ook hebben we kunnen vaststellen dat OPOD zich heeft ontwikkeld als een sterke netwerkpartner. Mooie voorbeelden van samenwerkingsinitiatieven zijn de Zomerschool met onze Dordtse PO onderwijspartners en het NOVA tienercollege en expeditie VO met het Stedelijk Dalton Lyceum.

Ook hebben zich binnen het samenwerkingstraject tussen OPOD en SKOBA belangrijke ontwikkelingen voorgedaan. In mei is de gezamenlijke samenwerkingsambitie bevestigd en zijn we in gesprek gegaan over een mogelijk vervolg. Dat heeft na de zomer geleid tot een formeel besluit om een vervolgonderzoek te starten naar de gevolgen van een besturenfusie. De aanpak van dit vervolgtraject is besproken met GMR-en, directeuren en Raden van Toezicht. Het komende jaar zal gebruikt worden om de gevolgen van een besturenfusie onderzoeken en om verder toe te werken naar een samenvoeging van beide organisaties (besturenfusie) per 1 januari 2022.

We kunnen met voldoening terugblikken op een jaar waarin veel bereikt is en waarin we vele goede initiatieven voor de toekomst hebben geïnitieerd. Daarvoor willen wij graag onze waardering uitspreken voor de enorme inzet van de kinderen, hun ouders en de medewerkers.

NIEK BARENDREGT
Voorzitter College van Bestuur OPOD (tot 9-4-2021)

ROB DE HAAN
Voorzitter College van Bestuur OPOD a.i. (vanaf 9-4-2021)

Alleen voor identificatiedoeleinden
DRV Accountants & Adviseurs

Datum: 29 JUN 2021

Inhoudsopgave

Inleiding	2
A. Bestuursverslag	5
1. Over Stichting OPOD	6
1.1. Organisatiestructuur	6
1.2. Governance	6
1.3. College van bestuur	6
1.4. Raad van toezicht	7
1.5. Stafbureau	7
1.6. Directeuren	8
1.7. De scholen	8
1.8. De leerlingen	10
2. De Identiteit van OPOD	11
2.1. De besturingsfilosofie: Vertrouwen, Verantwoordelijkheid, Verbinding	11
2.2. Visie en kernwaarden	11
2.3. Onderwijsdialoog	11
2.4. Interne en externe ontwikkelingen	11
2.5. Strategisch beleid 2016-2020	14
2.6. Interne communicatie	15
3. Ambitie 1: Onderwijs van Topkwaliteit	16
3.1. Inleiding	16
3.2. Belangrijkste thema's en ontwikkelingen in 2020	16
3.3. Onderwijskwaliteit	17
4. Ambitie 2: Bevlogen professionals	18
4.1. Inleiding	18
4.2. Belangrijkste thema's en ontwikkelingen in 2020	18
4.3. Werkdrukverlaging en de besteding van de werkdrukmiddelen	19
4.4. Personeel in cijfers	20
4.5. Formatiebeleid 2020-2024	24
4.6. Ziekteverzuim	25
4.7. Beleid gericht op beheersing van uitgaven inzake uitkeringen na ontslag	25
4.8. Klachten	26
5. Ambitie 3: Toekomstgericht, 21ste-eeuws onderwijs	29
5.1. Inleiding	29
5.2. Belangrijkste thema's en ontwikkelingen in 2020	29
6. Ambitie 4: In verbinding met onze omgeving	30
6.1. Inleiding	30
6.2. Belangrijkste thema's en ontwikkelingen in 2020	30
6.3. Risico's en risicobeheerding	30
6.4. Samenwerkingspartners in beeld	32
7. Verslag van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad	33
7.1. Inleiding	33
7.2. Samenstelling medezeggenschap	33
7.3. Vergaderingen	33
7.4. Terugblik 2020	34

8. Financiële analyse	35
8.1. Financiële kengetallen	35
8.2. Analyse van het resultaat	37
8.3. Balans	41
8.4. Treasuryverslag	42
8.5. Presatatiebox	42
8.6. Begroting 2021 (toekomstperspectief)	43
8.7. Continuïteitsparagraaf	43
9. Verslag van de Raad van Toezicht	52
9.1. Inleiding	52
9.2. Samenstelling Raad van Toezicht	52
9.3. Vergaderingen	53
9.4. Belangrijke thema's in 2020	53
9.5. Commissie van de Raad van toezicht	54
9.6. Onafhankelijke informatieverzameling	55
9.7. Evaluatie van het functioneren van de Raad van Toezicht	55
9.8. Aantal leden en bezoldiging	56
B. Jaarrekening	57
A1 Grondslagen	58
Model A: Balans per 31 december 2020	63
Model B: Staat van baten en lasten	64
Model C: Kasstroomoverzicht	65
Model VA: Vaste activa	66
Model VV: Voorraden en vorderingen	68
Model EL: Effecten en liquide middelen	69
Model EV: Eigen vermogen	70
Model VL: Voorzieningen en langlopende schulden	71
Model KS: Kortlopende schulden	72
Model G: Verantwoording subsidies	73
Model OB: Opgave overheidsbijdragen	74
Model AB: Opgave andere baten	75
Model LA: Opgave van de lasten	76
Model FB: Financiële baten en lasten	79
Model E: Overzicht verbonden partijen	80
WNT: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semi-publieke sector	81
Bestemming van het resultaat	84
Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen	85
Gebeurtenissen na balansdatum	87
Ondertekening door bestuurders en toezichthouders	88
C. Overige gegevens	89
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	90

A. Bestuursverslag

Leeswijzer

Het jaarverslag van OPOD bestaat uit drie delen, deel A, B en C. Het A gedeelte omvat het bestuursverslag (hoofdstukken 1 tot en met 9) en in het B gedeelte is de jaarrekening opgenomen.

Het bestuursverslag (deel A) start in hoofdstuk 1 met algemene informatie over de organisatie. Hoofdstuk 2 beschrijft met de besturingsfilosofie, de visie en de kernwaarden, de identiteit van OPOD. In hoofdstuk 3 tot en met 6 komen de ontwikkelingen in de vier pijlers van het strategische beleidsplan, inclusief de personele kengetallen aan de orde. In hoofdstuk 7 wordt het verslag van de GMR aangeboden. Hoofdstuk 8 biedt vervolgens een financiële analyse met betrekking tot 2020 en de continuïteitsparagraaf aan. Tot slot is in hoofdstuk 9 het eigen verslag van de Raad van Toezicht te lezen.

In het B gedeelte is de jaarrekening 2020 opgenomen.

Proces

Het jaarverslag is als document een onderdeel van de planning- en controlecyclus binnen OPOD. Er wordt hierin verslag gedaan van de realisatie van de doelen die zijn geformuleerd in het strategisch beleidsplan van OPOD. Het jaarverslag is vastgesteld door het college van bestuur en goedgekeurd door de raad van toezicht. Onze accountant heeft het rapport voorzien van een goedkeurende verklaring. Daarbij hebben wij het jaarverslag ter informatie voorgelegd aan de GMR en hebben het met hen besproken in een GMR-vergadering. Uiteraard hebben wij het jaarrapport aan al onze scholen verstrekt en het ook besproken in het directeurenoverleg. Tevens overleggen we het jaarverslag aan het ministerie van OC&W.



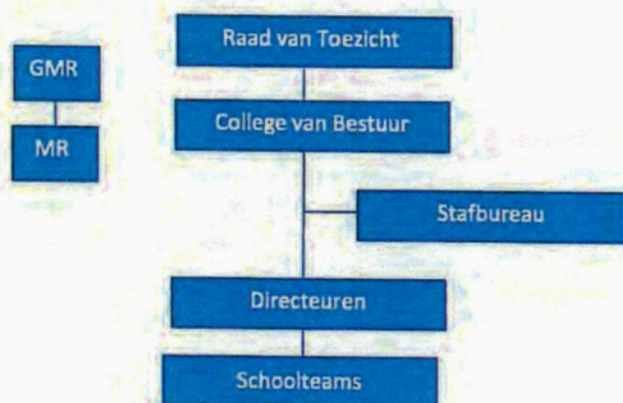
1. Over Stichting OPOD

Stichting OPOD vormt het schoolbestuur van dertien openbare basisscholen in Dordrecht, waaronder één school voor speciaal basisonderwijs. Zo'n 350 bevoegde medewerkers werken op onze scholen dagelijks mee aan de ontwikkeling van ruim 3350 leerlingen. OPOD heeft scholen, verspreid over 16 locaties, met een divers aanbod in alle Dordtse wijken.

Onze scholen werken nauw samen met de organisaties in Dordrecht die dagopvang of buitenschoolse opvang verzorgen voor kinderen vanaf 0 jaar. Deze locaties bevinden zich veelal in of dichtbij onze scholen. Deze samenwerking op locatie bieden wij aan in een totaal concept: de Kindercampus.

1.1 Organisatiestructuur

Onderstaand organogram geeft aan volgens welke structuur OPOD in 2020 gewerkt heeft.



1.2 Governance

OPOD heeft een besturingsmodel waarin bestuur en intern toezicht van elkaar gescheiden zijn. De functie van 'bestuur' ligt bij het College van Bestuur. De Raad van Toezicht vult de functie van 'intern toezicht' in. Hierbij volgen we de Code Goed Bestuur Primair Onderwijs. Indien we hiervan afwijken, zullen wij ons tenminste verantwoorden.

OPOD legt verticale verantwoording af aan al haar toezichthouders. Dit zijn onder andere de Raad van Toezicht en Medezeggenschapsraad (intern) en de onderwijsinspectie. OPOD legt ook horizontale verantwoording af. Zo gaat OPOD met regelmaat in gesprek met de Kinderraad van OPOD en met medewerkers, onder andere over het opstellen en uitvoeren van het aangeboden onderwijs. Deze gesprekken vinden plaats tijdens reguliere overleggen en projectgroep-overleggen. Het College van Bestuur bezoekt tevens elk jaar alle OPOD scholen om te bespreken hoe het gaat.

1.3 College van bestuur

Het college van bestuur van OPOD bestond in 2020 uit één persoon, te weten de heer N. Barendregt (benoemd per 1 april 2015 en herbenoemd per 1 april 2019). De heer N. Barendregt heeft OPOD in 2021 op eigen initiatief verlaten en is per 9 april 2021 opgevolgd door de heer R. de Haan als Voorzitter College van Bestuur a.i.

Nevenfuncties van de heer Barendregt zijn: lid RvT Cultuureducatie Zuid-Holland Zuid, lid Medieraad RTV Rijnmond, voorzitter bestuur Speelvlucht.

Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van het College van Bestuur zijn vastgelegd in het Reglement College van Bestuur. Dit reglement is in 2019 aangepast en vastgesteld.

1.4 Raad van toezicht

De raad van toezicht bestond in 2020 uit vier personen. In 2020 was de bezetting als volgt:

- Mevrouw drs. M.J.T.H. Havekes: voorzitter RvT, benoemd per 1 januari 2017
- De heer G.C. van der Ent RA: lid RvT, benoemd per 1 januari 2017
- Mevrouw A.C.M. Romeijnders-van Tiggelen, benoemd per 1 januari 2019
- De heer drs. P.A. Stadhouders: vice-voorzitter, benoemd per 1 januari 2019

De werkwijze, verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden van de Raad van Toezicht zijn vastgelegd in het reglement Raad van Toezicht.

1.5 Stafbureau

Om OPOD goed te faciliteren, is een stafbureau ingericht. De bezetting van het stafbureau in 2020 was als volgt:

- Managementassistenten (drie medewerkers, samen (2,45 fte);
- Beleidsmedewerker financiën en huisvesting (1 fte);
- Beleidsmedewerker personeel en organisatie (1 fte);
- Medewerkster personeels- en salarisadministratie (0,6 fte);
- Controller/ manager bedrijfsvoering t/m 31-8-2020 (1 fte);
- Controller a.i. vanaf 1-9-2020 (0,4 fte);
- Bestuurssecretaris t/m 31-8-2020 (0,75 fte);
- Coördinator stafbureau a.i. vanaf 1-3-2020 (0,7 fte);
- Beleidsmedewerker PR en communicatie (0,4 fte) (tijdelijke uitbreiding van 0,2 fte vanaf 1-10-2020);
- Beleidsmedewerker kwaliteit en onderwijs (0,4 fte);
- Ondersteuning HRM domein (0,2 fte);
- Administratieve ondersteuning (0,2 fte).

OPOD zet hybride leerkrachten in, leerkrachten die naast lesgeven een bovenschoolse specialiteit hebben en de scholen ondersteunen:

- ICT/ Privacy-coördinator (infrastructuur) (0,4 fte);
- ICT-schoolcoördinator (google onderwijsomgeving) (0,4 fte);
- Opleiden in de school (ondersteuning/samenwerking PABO) (0,2 fte);
- OPOD-academie (0,2 fte);
- Begeleiding startende leerkrachten (0,2 fte);
- Projectleider kleuteracademie (0,1 fte)
- Projectleider 'Montessori meets Dalton' (0,2 fte)
- Projectleider woordenschat (0,5 fte)
- Projectleider 800 jaar Dordt 0,2107 wtf 1-1-2020 t/m 31-5-2020

Alleen voor identificatiedoeleinden
DRV Accountants & Adviseurs

Datum: 29 JUN 2021

1.6 Directeuren

De directeuren zijn integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken op hun school. Binnen de bestuurlijke kaders op hun school zijn zij verantwoordelijk voor alle onderwijskundige, financiële en personele zaken. De directeuren leggen over het totale functioneren van hun school verantwoording af aan de voorzitter CvB. Daarnaast zijn zij betrokken bij en deels verantwoordelijk voor de ontwikkeling van OPOD-breed beleid.

1.7. De scholen

Albatros (18YS)

Douwe Aukestraat 1
3317 AM Dordrecht
078 - 6185045
www.wereldschooldealbatros.opod.nl
Info.albatros@opod.nl
Directeur: mevrouw S. van Burik

Bever (23PC)

Chico Mendesring 188
3315 MB Dordrecht
078 - 6213088
www.obsdebever.nl
Info.bever@opod.nl
Directeur: Mevrouw M. van Lent

Driehoek (18ZW)

Driehoek 40
3328 KG Dordrecht
078 - 6173613
www.ojbsdedriehoek.opod.nl
Info.driehoek@opod.nl
Directeur: mevrouw K. Knaap

Dubbeldam (18UG)

Eikenlaan 25
3319 SC Dordrecht
078 - 6160151
www.obsdubbeldam.nl
Info.dubbeldam@opod.nl
Directeur: de heer H. Zondag

Dislocatie locatie Dubbelsteijnlaan - West 54

3319 EL Dordrecht
078 - 616 01 51
www.obsdubbeldam.nl
Info.dubbeldam@opod.nl
Directeur: de heer H. Zondag

Griffioen (18VI)

Rudyard Kiplingerf 123-124
3315 AE Dordrecht
www.obsdegriffioen.nl
Info.griffioen@opod.nl
078 - 616 42 02
Directeur: de heer B. van Es
Vanaf 1 aug 2019: mevrouw C. Nijman

Keerkring (18UQ)

Ockenburg 44
3328 TG Dordrecht
www.keerkring.opod.nl
Info.keerkring@opod.nl
078 - 6170123
Directeur: mevrouw A. van Driel

Kennedyschool (18RJ)

Locatie Bosstraat 1
3317 KM Dordrecht
www.kennedyschool.opod.nl
Info.jfkbosstraat@opod.nl
078 - 6176070

Locatie Eddingtonweg

Locatie Eddingtonweg 3
3318 BE Dordrecht
Info.jfkeddingtonweg@opod.nl
078 - 6188623
Directeur: mevrouw E. Boon (per 1 juni 2020)

Locatie Zuidendijk 363a

3317 NR Dordrecht
Info.jfkzuidendijk@opod.nl
078 - 6185570
Directeur: de heer A. Vissers (per 1 mei 2020)

Kompas (18AW)

Dr. L.L. Zamenhoflaan 5
3312 AX Dordrecht
www.hetkompas.opod.nl
info.kompas@opod.nl
078 - 8906130
Directeur: de heer M. Ebbing (a.i)

Meridiaan (18UY)

Kinkelenburg 18-19
3328 AE Dordrecht
www.demeridiaan.nl
info.meridiaan@opod.nl
078 - 6179547
Directeur: de heer H. Oldenhuis

Mondriaan (18NV)

Jacob Marisstraat 80
3314 TK Dordrecht
www.obsmondriaan.nl
info.mondriaan@opod.nl
078 - 6130936
Directeur: mevrouw M. van der Gaag

MKC Mozaïek (18XB)

Nassauweg 94
3314 JR Dordrecht
www.montessorikindcentrum.opod.nl
info.mozaiek@opod.nl
078 - 6173806
Directeur: mevrouw C. Fakkel

Statenschool (18VN)

Hofstraat 5
3311 XH Dordrecht
www.statenschool.opod.nl
info.statenschool@opod.nl
078 - 6137397
Directeur: de heer D. Emmerink

Wantijschool (18MO)

Maasstraat 204
3313 GL Dordrecht
www.wantijschool.nl
info.wantijschool@opod.nl
078 - 6137008
Directeur: mevrouw E. Bultje

Locatie Noordhove

Oranje Vrijstaatplein 2
3312 EP Dordrecht
078 - 6136534

1.8 De leerlingen

De lichte groei in het leerlingenaantal zoals we die vorig jaar verwachtten, is niet gerealiseerd. We zien dat de meeste scholen een stabiel leerlingenaantal hebben; op enkele scholen is er sprake van terugloop. De prognoses van de jaren 2021 tot en met 2024 zijn gebaseerd op de toekomstige prognoses per school en de aanmeldingen voor het schooljaar 2020/2021 (en verder) van zowel kleuters als instroom in de hogere groepen.

Brinnr.	Entiteit	Realisatie	Realisatie	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose
		2019	2020	2021	2022	2023	2024
18AW	Kompas	151	136	153	153	153	153
18MO	Wantijschool	163	164	166	170	170	170
18NV	Mondriaan	218	225	223	222	222	222
18RJ	Kennedyschool	503	498	500	483	483	483
18UG	Dubbeldam	409	399	414	408	408	408
18UQ	Keerkring	211	211	215	215	215	215
18UY	Meridiaan	302	284	295	303	303	303
18VI	Griffioen	254	261	249	250	250	250
18VN	Statenschool	206	192	205	205	205	205
18XB	Mozaiek	294	285	319	324	324	324
18YS	Albatros	167	163	165	159	159	159
18ZW	Driehoek	235	244	236	228	228	228
23PC	Bever	195	201	204	204	204	204
	Totaal	3.308	3.263	3.344	3.324	3.324	3.324

Bron: de meerjarenbegroting 2021-2024, peildatum 1/10/t

2. De identiteit van OPOD

In het strategisch beleidsplan 2016-2020 is de kern van de identiteit van OPOD vastgelegd in de besturingsfilosofie, de visie en de kernwaarden. Het handelen binnen OPOD in 2020 was op deze identiteit gebaseerd.

In dit hoofdstuk aandacht voor de identiteit van OPOD, voor de ontwikkelingen binnen en buiten OPOD en invulling van de strategisch beleid van OPOD in 2020.

2.1 De besturingsfilosofie: Vertrouwen, Verantwoordelijkheid, Verbinding

De besturingsfilosofie van OPOD biedt ruimte voor verschillen. Verschillen in schoolconcepten, de manier waarop de scholen georganiseerd zijn en de wijze waarop en het tempo waarin de school zich ontwikkeld. De verantwoordelijkheden liggen binnen OPOD zo laag mogelijk in de organisatie. De directeuren en hun teams krijgen veel ruimte en vertrouwen om op schoolniveau verantwoordelijkheid te nemen. Daar hoort vanzelfsprekend bij dat je transparant bent over wat je doet en over de resultaten die bereikt zijn. Directeuren van OPOD-scholen vertegenwoordigen in het Directie-overleg het collectieve leiderschap van de organisatie. Zij dragen bij aan de ontwikkeling van OPOD-breed beleid en dragen de verantwoordelijkheid voor de goede uitvoering van het beleid.

2.2 Visie en kernwaarden

De toegevoegde waarde van ons onderwijs ligt voor een belangrijk deel in onze openbare onderwijsidentiteit en onze visie op de ontwikkeling van kinderen. OPOD is herkenbaar aan zijn kernwaarden, die nog altijd actueel zijn:

- Waarde(n)vol: school als leerschool voor het leven
- Betrokkenheid: van jou is er maar één
- Verbindend: de school in de maatschappij, de maatschappij in de school

2.3 Onderwijsdialoog

De directeuren en hun teams vertalen de OPOD-ambities naar hun eigen schoolplan. In de onderwijsdialoog die de bestuurder jaarlijks met de directeuren voert, staan de ambities op schoolniveau centraal. Op systematische en cyclische wijze bespreken de directeur en de bestuurder de ontwikkelingen in de school, de onderwijskwaliteit, de personele ontwikkelingen, de leerlingen en de verbinding met de omgeving. In 2020 waren belangrijke thema's onder andere het onderwijsresultatenmodel en de schoolnorm, de samenwerking OPOD/SKOPA en de inrichting van een kinderraad op schoolniveau.

2.4 Interne en externe ontwikkelingen

Corona en ons onderwijs

In 2020, en nu nog steeds, is de invloed van Corona van grote invloed geweest op ons onderwijs. We stonden voor de uitdagende en complexe taak om in binnen afzienbare tijd kwalitatief goed afstandsonderwijs te verzorgen, rekening houdend met de (on)mogelijkheden van leerkrachten, ouders en thuissituaties.

Ten behoeve van het handhaven van onze hoogstaande onderwijskwaliteit, heeft OPOD het document 'Kwalitatief goed afstandsonderwijs' ontwikkeld. De gekozen kaders en richtlijnen in deze handreiking helpen onze leerlingen, ouders én leerkrachten om afstandsonderwijs voor de langere termijn te realiseren. Deze kaders worden voortdurend geactualiseerd en aangevuld indien de situatie weer veranderd.

Ook is flink geïnvesteerd in devices voor leerkrachten om hun werk goed te kunnen doen vanuit huis. Alle groepen 4 t/m 8 zijn voorzien van een device voor afstandsonderwijs. Voor de groepen drie zijn de mogelijkheden tot aanschaf nader onderzocht.

Vanaf maart is het OPOD Intranet ingericht om ondersteunend te zijn in het realiseren van het thuisonderwijs. Het doel hiervan is om kennis, inspiratie en allerhande informatie uit te wisselen. Voor alle Lerend Netwerken van OPOD is op het Intranet een banner aangemaakt met een onderliggend Google Drive document. Hierin zijn documenten, ideeën en instructies gebundeld om elkaar verder te kunnen helpen. Daarnaast heeft de bovenschools ICT-er diverse webinars aangeboden over allerlei technische (ICT) uitdagingen.

Samenwerking met SKOBA

De plannen in het samenwerkingsproject tussen OPOD en SKOBA zijn in het voorjaar enige tijd "on hold" gezet. De energie en focus binnen SKOBA en OPOD richtten zich vanaf half maart op het verzorgen van afstandsonderwijs en het vervolgens weer organiseren van fysiek onderwijs na de meivakantie. Na de meivakantie is de gezamenlijke samenwerkingsambitie bevestigd en zijn we in gesprek gegaan over een mogelijk vervolg in een periode met nieuwe uitdagingen, met name als het gaat om mogelijkheden van ontmoeting. Dat heeft na de zomer geleid tot een formeel besluit om een vervolgonderzoek te starten naar de gevolgen van een besturenfusie. Het plan van aanpak voor het vervolgtraject is besproken met directeuren, GMR-en en Raden van Toezicht. De verwachting is dat diverse werkgroepen in het voorjaar van 2021 van start gaan met het beantwoorden van diverse onderzoeksvragen op o.a. het gebied van onderwijs, personeel, identiteit, organisatie en financiën.

Verkleinen kansenongelijkheid, subsidie leertijdverlenging

Een hoge onderwijskwaliteit en het creëren van gelijke kansen voor alle kinderen zijn belangrijke speerpunten voor OPOD. De coronacrisis dreigt de kansenongelijkheid tussen kinderen te vergroten. Dat vraagt van de scholen extra aandacht en beleid om leerlingen die dat nodig hebben extra te ondersteunen. Na het heropenen van de scholen hebben we bewust een kwaliteitskader ontworpen waarin het welzijn van de kinderen voorop staat.

Vervolgens zijn we gestart met tussentoetsen om te kijken waar de kinderen in hun ontwikkeling staan. Alle schoolbesturen in Dordrecht hebben ervoor gekozen om extra in te zetten op de Zomerschool in de maand augustus 2020. Om achterstanden die leerlingen hebben opgelopen door de scholensluiting te verminderen, heeft OPOD in september 2020 een subsidie toegekend gekregen van €500.000 euro (regeling Inhaal- en Onderwijsachterstanden). Mede met het oog op de door OPOD onderschreven Dordtse onderwijsvisie is afgesproken om deze middelen voornamelijk in te zetten voor leertijdverlenging. Tot de zomer 2021 gebruiken onze scholen de extra middelen om hun leerlingen maatwerk te bieden met Inhaal- en ondersteuningsprogramma's. De subsidie wordt op een begrotingspost gereserveerd en wordt beschikbaar gesteld op het moment dat er een interventieprogramma wordt goedgekeurd.

Arbeidsmarktontwikkelingen

Het tekort aan bevoegde leraren blijft oplopen en is een potentiële bedreiging voor de kwaliteit van onze scholen. Binnen OPOD is sprake van een flinke vergrijzing, waardoor het noodzakelijk blijft om proactief in te zetten op het behoud en aantrekken van goede leerkrachten. Als opleidingsschool bij de PABO in Holland en aspirant opleidingsschool bij de PABO Rotterdam, zetten we hoog in op het "Opleiden in de school". Hierin staat de ontwikkeling van studenten en de opleiding van leerkrachten centraal. OPOD begeleidt en beoordeelt inmiddels zelf de PABO-studenten die stage komen lopen op onze scholen. De PABO zorgt ervoor dat leerkrachten van OPOD opgeleid worden tot stagebegeleider. Ook is in samenwerking met de PABO een onderwijsprogramma ontwikkeld voor startende leerkrachten. Verder maakt OPOD deel uit van de stuurgroep van het project "Passie voor Onderwijs", waarin de schoolbesturen van de Drechtsteden, het Da Vinci college en de PABO samen werken aan de bestrijding van het lerarentekort in de regio. Wegens het succes van Passie voor Onderwijs" is inmiddels een tweede subsidietranche "Regionale aanpak lerarentekort" aan samenwerkende partijen toegekend.

Onderwijsvisie van Dordrecht

In oktober 2020 is de onderwijsvisie van Dordrecht 2020-2030 in het LEA vastgesteld. In die onderwijsvisie staat kansengelijkheid voor alle Dordtse kinderen centraal. Om kansengelijkheid te bevorderen, stimuleert de gemeente de samenwerking tussen de Dordtse basisscholen en de kinderopvangorganisaties. Speerpunten in de visie zijn: (1) Taal en rekenen in de doorgaande lijn, (2) Preventie en zorg en (3) Brede talentontwikkeling en dagarrangementen. OPOD is de komende periode betrokken bij het opstellen van een uitvoeringsprogramma, waarin de speerpunten worden vertaald in te behalen doelen. Vanuit de aanwezige deskundigheid binnen OPOD op het gebied van NT2, speelt OPOD een belangrijke rol in het bundelen van kennis en expertise rondom taal- en rekenontwikkeling.

Evaluatie Passend Onderwijs

In november 2020 heeft de Tweede Kamer gedebatteerd over de uitkomsten van het 5-jarige evaluatieonderzoek naar Passend Onderwijs. Uit het onderzoek blijkt o.a. dat de organisatie van de ondersteuning van leerlingen en studenten weliswaar is verbeterd, maar dat de invoering van Passend Onderwijs bij leraren en ouders ondanks hoge verwachtingen minder opgeleverd heeft dan gedacht.

De onderwijsminister en de Tweede Kamer willen de komende jaren stapsgewijs toewerken naar inclusiever onderwijs. Verwachte maatregelen vanaf 2021: Invoering van een landelijke basisnorm voor wat scholen minimaal moeten bieden bij het ondersteunen van leerlingen, meer inzicht in en inspraak voor leraren bij de verdeling van financiële middelen en meer aandacht voor passend onderwijs in lerarenopleidingen.

Onderzoeksbureau Sardes doet in ons eigen samenwerkingsverband momenteel onderzoek naar de effectiviteit van de schoolondersteunings-profielen. Doel is om leerkrachten meer in hun kracht te zetten als het gaat om het bieden van passend onderwijs. De uitkomsten van het onderzoek worden in de loop van 2021 verwacht.

CAO PO verlengd

In december 2020 hebben PO-Raad en de vakbonden het bestaande CAO-akkoord voor het primair onderwijs verlengd tot en met 31 december 2020. Met het verlengen van de CAO krijgen alle medewerkers in het primair onderwijs een extra toelage van 0,7% van het jaarsalaris in 2020. Deze extra toelage wordt eenmalig ingezet als eindejaarsuitkering in 2020, maar zal in 2021 nog wel een rol spelen bij de onderhandelingen voor een nieuwe cao voor 2021 en verder.

2.5 Strategisch beleid 2016-2020

Het strategisch beleidsplan 2016-2020 geeft inzicht in de belangrijkste ontwikkelingen en uitdagingen van OPOD. 2020 was het laatste jaar van de strategische beleidsagenda van OPOD en we kunnen concluderen dat er veel is gedaan en bereikt op de vier pijlers van het strategische beleid:

- topkwaliteit
- bevlogen professionals
- toekomstgericht onderwijs
- in verbinding met onze omgeving

Topkwaliteit

OPOD heeft belangrijke stappen gezet op het gebied van Topkwaliteit en elke school heeft binnen kaders de ruimte om daarin zijn eigen tempo en ontwikkeling te volgen. De kwaliteitsstructuur staat, de basis is op orde en de kwaliteitskaders voor de scholen zijn helder. We willen ambitieus blijven als het gaat om onderwijskwaliteit en een goede balans vinden tussen de harde (instrumentele) en zachte aspecten (zelfevaluatie, ontwikkelingsgerichte dialoog) van kwaliteitsontwikkeling. De interne audits die we in de afgelopen jaren hebben opgezet zien we daarbij als waardevolle instrumenten. Verder zullen we behaalde resultaten en de aandacht voor kwaliteitsontwikkeling vast blijven houden en nieuwe ontwikkelingen volgen en implementeren (o.a. onderwijsresultatenmodel).

Bevlogen professionals

We zijn trots op onze bevlogen medewerkers die elke dag kleur geven aan het onderwijs op onze scholen. Uit het Medewerkers Tevredenheids Onderzoek blijkt een hoge mate van tevredenheid onder het personeel en ook de betrokkenheid bij bovenscholse ontwikkelingen en de deelname aan de OPOD-academie is positief. Door het inzetten en verbinden van kwaliteiten, talenten en interesses willen we groei en ontwikkeling blijven stimuleren. Het samenwerkingstraject met SKOBA biedt daarvoor goede kansen. Ondanks de investeringen in het ziekteverzuimbeleid blijft het terugdringen van het ziekteverzuim, samen met het lerarentekort een belangrijk aandachtspunt de komende jaren. In de meerjarenbegroting wordt extra geïnvesteerd in projecten als "OPOD-vitaal" en het arbeidsmarktbeleid.

Toekomstgericht, 21e eeuwse onderwijs

OPOD heeft in de afgelopen jaren goede stappen gezet in digitalisering en de ontwikkeling van 21e eeuwse vaardigheden. De op De Bever ontwikkelde Skills lab-leerroutes' zijn daarvan mooie voorbeelden. Ook aan het snelle omschakelen naar afstandsonderwijs hebben de digitale vaardigheden van leerlingen en leerkrachten en de OPOD-omgeving in belangrijke mate bijgedragen. We zien de samenwerking met SKOBA als een extra impuls voor de verdere vormgeving van ons burgerschapsonderwijs en voor het "oefenen in diversiteit".



In verbinding met onze omgeving

OPOD heeft zich ontwikkeld als een sterke netwerkpartner. Samenwerking met partners zien we als een belangrijke manier om brede ontwikkelingskansen voor kinderen te creëren. Naast de Zomerschool is het NOVA-Tienercollege een voorbeeld van een succesvol samenwerkingsproject. OPOD maakt samen met het Stedelijk Dalton Lyceum deel uit van een landelijke pilot van 10-14-onderwijs. Het Tienercollege is bezocht door de onderwijsinspectie. De uitkomsten van dit onderzoek naar de pilot is vastgelegd in een eindrapport. De komende strategische periode willen we gebruiken om meer samenwerkingsmogelijkheden met het SDL te verkennen. Dat ons plan een looptijd heeft van 4 jaar wil niet zeggen dat we na 4 jaar een eindpunt hebben bereikt. De evaluatie van ons SBP tot nu toe laat wel zien dat onze kernwaarden en de strategische lijnen die we hebben uitgezet nog steeds verbinden en richting en houvast geven richting toekomst. We nemen dat mee in het samenwerkingstraject met SKOBA en zien er naar uit om vanaf 2021 in samenspraak met onze in- en externe stakeholders te komen tot een nieuw toekomstperspectief.

In de hoofdstukken 3 tot en met 6 komen alle vier de domeinen uitgebreid aan de orde. Hierbij worden de ontwikkelingen van de projecten inclusief de bereikte resultaten toegelicht.

2.6 Interne communicatie

Strategisch beleid maken is één, om iedereen te betrekken en te informeren is meer nodig. Het OPOD-intranet speelt daar een belangrijke rol in. Intranet houdt medewerkers op de hoogte van de laatste ontwikkelingen binnen de organisatie. Daarnaast is het intranet een vindplaats voor persoonlijke informatie voor de medewerker en voor officiële formulieren, beleidsdocumenten,

tools e.d. De Nieuwsflits van OPOD verschijnt drie keer per jaar. Doelgroep is het personeel van OPOD. De Nieuwsflits is informatief, maar straalt ook duidelijk plezier, verbinding en trots uit.

3. Ambitie 1: Onderwijs van Topkwaliteit

3.1 Inleiding

In het voortdurend ontwikkelen van ons onderwijs staan de leerlingen centraal. Ieder kind krijgt op onze scholen de kans om zich op alle fronten breed te ontwikkelen. Ons onderwijs daagt kinderen uit en motiveert kinderen, leert kinderen zichzelf kennen en zichzelf verder ontwikkelen. Niet alleen in cognitief opzicht, maar ook in sociaal, emotioneel, motorisch, creatief en ethisch opzicht. Daarbij besteden we expliciet aandacht aan waardeoriëntatie en waardenontwikkeling.

Onze visie hebben we zo expliciet mogelijk gemaakt in het strategisch beleidsplan. 2020 was het laatste jaar van de vierjarige strategische periode en kunnen we terugblikken op de realisering van onze ambities, zoals opgenomen in het strategisch beleidsplan.

3.2 Belangrijkste thema's en ontwikkelingen in 2020

IB-netwerk

Alle IB-ers van OPOD zijn al enige jaren aangesloten bij het zogenaamde OPOD IB-netwerk. Het is een netwerk waar IB-ers elkaar ontmoeten, nieuwe kennis vergaren en ervaringen uitwisselen. Aangezien het netwerk onvoldoende aansloot bij de behoeften van de deelnemers en de scholen is begin 2020 meer structuur aangebracht in de werkwijze van het netwerk. Met behulp van de coördinatie van een schooldirecteur is het netwerk nieuw leven ingeblazen en functioneert het nu naar tevredenheid.

Interne audits

Binnen OPOD is de laatste jaren gewerkt aan het opzetten van een bestuurlijk kwaliteitssysteem. Een van de onderdelen daarbij is het uitvoeren van interne audits. Deze systematiek is door OPOD zelf ontwikkeld en ingericht. Na enkele jaren gewerkt te hebben met het intern auditsysteem, is de behoefte ontstaan de eigen systematiek en de uitvoering daarvan kritisch onder de loep te nemen om zodoende tot een verdiepingsslag te komen. Dit gebeurt in samenwerking met SKOBA. In 2020 heeft een werkgroep feedback verzameld, waarmee het handboek interne audits kan worden ge-update en omgeturnd tot een gezamenlijk handboek van OPOD en SKOBA.

Daarnaast is een scholingstraject 'Interne audits' voor alle directeuren van OPOD en SKOBA ingeregeld. Door COVID 19 is deze doorgeschoven naar juni 2021.

In 2020 heeft een interne audit plaatsgevonden op de Albatros. De geplande audit op en de John F. Kennedy is door corona helaas tot nader orde uitgesteld.

Analyse- en verbeterplan en het onderwijsresultatenmodel

Met ingang van het schooljaar 2020/2021 kijkt de inspectie op een nieuwe manier of de leerlingen genoeg geleerd hebben. Daarbij gebruikt zij een nieuwe maat om rekening te houden met de leerlingenpopulatie van een school: de schoolweging. Deze schoolweging, die het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) berekent, kijkt naar meer kenmerken dan het tot nu toe gebruikte leerlinggewicht. Dit geeft nog beter inzicht in de verschillen tussen leerlingenpopulaties.

Het onderwijsresultatenmodel biedt de OPOD scholen de gelegenheid om te kijken of ze resultaten behalen die ze mogen verwachten. Daarbij kan een school zich vergelijken met scholen met een vergelijkbare leerlingenpopulatie. Dit inzicht helpt bij de evaluatie en analyse van de eigen resultaten en bij het stellen van eigen doelen. Door eigen ambitieuze doelen te stellen voor de leerresultaten,

kunnen scholen er voor zorgen dat hun leerlingen optimaal profiteren van het geboden onderwijs. Binnen OPOD is vastgesteld welke resultaten zij met hun scholen voor ogen hebben en kijken hoe ze deze kunnen bereiken. Met het vastgestelde kader én format wordt op eenduidige manier met dit nieuwe opbrengstenkader gewerkt.

Management development-traject

Het bestuur van OPOD wil een stimulans bieden voor het gezamenlijk leren van de directies van de OPOD-scholen, waarin de uitdagingen op school- en bestuursniveau een plaats krijgen. Belangrijk daarbij is voldoende ruimte voor individuele of groeps-differentiatie én het faciliteren van directieleden bij de herregistratie in het schoolleidersregister. Hiertoe is in 2018 een management development-traject op maat ingeregeld en van start gegaan. Het traject richtte zich op de drie inhoudelijke thema's (professionele cultuur, authentiek leiderschap en verandermanagement) welke na een voldoende beoordeling een certificaat tot herregistratie op konden leveren. Eind 2020 was de meerderheid van de directeuren bezig met de afronding van het traject.

Zien

In 2020 is de projectgroep 'ZIEN' opgericht. Deze werkgroep heeft zich beziggehouden met de keuze voor een veiligheidsmonitor en een Sociaal-Emotionele ontwikkelings-volgmodel. Na een uitgebreid onderzoek is gekozen voor de methode 'Zien'. Deze methode ondersteunt bij het in kaart brengen van het sociaal-emotioneel functioneren van leerlingen, het opstellen van concrete doelen en biedt tevens handelingssuggesties aan. ZIEN! past binnen het door OPOD gebruikte ParnasSys en ligt in lijn met de uitgangspunten van het kwaliteitskader van OPOD. Aan de invoering van Zien was een scholing gekoppeld, waar eerst twee scholen als pilot mee zijn gestart. Vervolgens hebben alle IB-ers en vrijwel alle directeuren de scholing gevolgd.

Woordenschat

In schooljaar 2019-2020 is het project Woordenschat uitgevoerd onder leiding van een projectleider vanuit OPOD. Bij dit project participeerden zeven scholen in de professionele leergemeenschap 'Woordenschat'. In 2020 zijn een viertal bijeenkomsten gepland met diverse onderwerpen op het gebied van woordenschat. Besproken is: (het belang van) mondelinge taalvaardigheid, diverse stellingen waarover de dialoog is gevoerd, interessante artikelen zijn voorbereid en besproken en de Dordtse onderwijsvisie. Ook heeft onderlinge intervisie plaatsgevonden, waarin de betrokken scholen konden van en met elkaar. Daarnaast zijn in de leergemeenschap leerlijnen voor woordenschatonderwijs ontwikkeld. Deze leerlijnen zijn inmiddels geïmplementeerd in het onderwijs op de betrokken scholen.

3.3 Onderwijskwaliteit

Onderwijsinspectie

Naast een vierjaarlijks onderzoek maakt de onderwijsinspectie jaarlijks risico inschattingen op basis van gegevens zoals leerresultaten, leerling prognoses en financiële data. Als daarbij risico's worden gezien, kan dit leiden tot een gesprek. Naar aanleiding van de gesignaleerde risico's is het CvB uitgenodigd voor een inhoudelijk gesprek met de inspectiecontactpersoon van OPOD.

Dit bestuurlijke gesprek heeft digitaal plaatsgevonden op 12 oktober 2020. Op de agenda stond een eerste kennismaking met elkaar en het bespreken van de risicoscholen. Het was een goed gesprek, waarin de risico's werden (h)erkend. De inspectie liet weten van mening te zijn dat de situatie bestuurlijk 'in control' is en de diverse lopende acties en maatregelen, vooruitzicht bieden op verbetering.

4. Ambitie 2: Bevlogen professionals

4.1 Inleiding

Het strategisch personeelsbeleid van OPOD richt zich op het werven, binden en boeien van, bekwaam, gezond en gemotiveerd personeel. OPOD investeert met de OPOD academie structureel in de professionalisering van de medewerkers. Met behulp van de interne audits, de gesprekkencyclus, tevredenheidsonderzoeken, de schoolbezoeken en de onderwijsdialoog wordt de uitvoering van het beleid gemonitord en geëvalueerd.

4.2 Belangrijkste thema's en ontwikkelingen in 2020

OPOD academie en leernetwerken

De OPOD Academie is druk doende geweest om een nieuwe structuur op te stellen. Dit begon met het opzetten van de Lerend Netwerken en het instellen van een Programmaraad. De Programmaraad bestaat uit collega's van verschillende scholen en vanuit een Lerend Netwerk neemt in ieder geval één collega deel aan de Programmaraad. Doel van deze structuur is o.a. om de input voor de studie(mid)dagen vanuit de leerkrachten te laten komen. De input van de Lerend Netwerken komt via de Programmaraad bij de OPOD Academie terecht.

In 2019 werd gestart met het lerend netwerk voor groep 3. Vervolgens zijn in 2020 de netwerken groep 7/8 en groep 4 van start gegaan. De lerend netwerken zijn er voor het uitwisselen van kennis, het volgen van gezamenlijke scholing en het opstarten en uitvoeren van projecten.

OPOD academie dag

De OPOD academie kon in maart 2020 door Corona, helaas geen doorgang vinden en is daarom doorgeschoven naar oktober. Het thema van de OPOD academie dag betrof ditmaal 'Hoogbegaafdheid'. De programmaraad heeft hiervoor een coronaproof programma samengesteld. De studiedag was een groot succes en zal ook zeker een vervolg krijgen. Punten die mee worden genomen zijn de verdere vormgeving van de visie op hoogbegaafdheid, de scholingsbehoefte, het gebruik van signaleringsinstrumenten, de intake van leerlingen en de rol van Otto hierbij.

OPOD academie InCompany

Er zijn in het afgelopen jaar ook weer diverse OPOD Academie InCompany trainingen afgerond. Een groot deel van de IB-ers heeft de training Aandachtsfunctionaris Kindermishandeling en Huiselijk geweld van het LVAK afgerond. Daarnaast hebben zo'n 15 OPOD collega's uit de groepen 3 en 4 hebben deelgenomen aan de cursus 'Met Sprongen Vooruit' groep 3 en 4. Ook hebben 22 OPOD collega's uit groep 3 de training: 'Goed onderwijs in technisch lezen en spellen' afgerond.

OPOD-Vitaal

OPOD heeft haar vitaliteitsbeleid opgenomen in het zogenaamde "Handboek Vitaal OPOD". Het vitaliteitsbeleid beschrijft op welke wijze wij onze vitaliteitsdoelen praktisch vertalen naar structurele acties binnen onze organisatie. Deze acties zijn daarmee niet losstaand, maar staan altijd in verbinding met elkaar. Een OPOD vitaal werkgroep heeft een activiteitenplan opgesteld, waardoor begin van het jaar verschillende workshops zijn aangeboden. Deze workshops zijn met veel enthousiasme, goed bezocht. Naast de workshops heeft de werkgroep ook zorggedragen voor mogelijkheid om

medewerkers korting te verlenen voor de sportschool: het Bedrijfsfitness Plan. Door Corona hebben helaas veel activiteiten geen doorgang kunnen vinden.

Functieboek

Het project 'implementatie functieboek' is begin 2020 gestart met een nieuwe werkgroep. Gedurende dit project zijn de kwaliteitseisen aan IB-ers vastgesteld en is het overgrote deel van de IB-ers ingeschaald in L11. De werkgroep heeft zich (conform CAO) tevens gebogen over de inschaling van directeuren en OOP-ers.

In dit kader diende de oude DB en DC schalen omgezet te worden naar de D-numerieke schalen (D11 en D12 conform functieboek). Op basis van individuele gesprekken tussen directeuren, HRM en een externe FUWA-specialist is functie-inhoudelijk gekeken naar de juiste functietoedeling. Het formele besluit vond plaats in 2021.

Werkverdelingsplan

Gezien het feit dat niet alle scholen op dezelfde manier invulling gaven aan het taakbeleid, is een aantal directeuren in gesprek gegaan om te komen tot meer uniformiteit waar nodig en nuttig. Het betreft vooral de niet onderwijs-inhoudelijke werkzaamheden. Hiertoe werd een training georganiseerd in Cupella. Dit is een applicatie die ondersteunt bij de invulling van de individuele jaartaken. Door Corona is deze training tot nader order uitgesteld. In de tussentijd hebben de betreffende directeuren onderling het gesprek gevoerd over de invulling en uitvoering van het taakbeleid.

Beleid startende leerkrachten

OPOD vindt het van groot belang om beginnende leerkrachten 'een vliegende start' te geven. Goed personeelsbeleid begint bij de begeleiding en ondersteuning van de startende leerkracht. Om te zorgen dat startende leerkrachten zich sneller ontwikkelen als professional en te voorkomen dat leraren voortijdig stoppen of een burn-out krijgen, worden leerkrachten in de eerste drie jaar van hun lesgeven (Inductiefase) op een goede manier begeleid. Middels een goede introductie binnen school en OPOD, het aanpakken van startersproblemen, het uitwisselen van ervaringen binnen intervisiegroepen, het in kaart brengen en tegemoet komen aan startersspecifieke scholingsbehoeften, geven we de startende leerkracht een goede start van hun loopbaan bij het OPOD.

4.3 Werkdrukverlaging en de besteding van de werkdrukmiddelen

Sinds 2018 worden er werkdrukmiddelen beschikbaar gesteld door het kabinet. Het team op de school beslist op welke wijze de werkdrukmiddelen worden ingezet. Het gaat om grote bedragen: € 220,08 per leerling in 2019/2020 en € 251,38 per leerling in 2020/2021.

In het kalenderjaar 2020 hebben de teams van de OPOD-scholen totaal € 936.292 in kunnen zetten ter verlaging van de werkdruk. Dit bedrag bestond uit € 767.325 werkdrukmiddelen vanuit OCW en € 168.967 vanuit uit de OPOD-reserve. De werkelijke inzet was zelfs nog iets hoger dan het budget namelijk € 937.111



De besluitvorming over de besteding van de werkdrukkiddelen verloopt volgens een vastgelegd stramien. In de school voert het team het gesprek over knelpunten en oplossingen: Wat is de ervaren werkdruk en hoe kan de werkdruk verminderd worden. De directeuren maken op basis van de uitkomsten van de dialoog een plan en legt het plan ter goedkeuring voor aan de personeelsgeleding van de MR, die checkt of de procedure goed doorlopen is. Op alle scholen van OPOD is deze procedure doorlopen.

Veel teams hebben gekozen voor de inzet van extra onderwijsondersteuners. Sommige scholen hebben een gastvrouw of gastheer in de school, die het team ontlast. Er is ook gekozen voor de inzet van extra vakleerkrachten, vooral leerkrachten bewegingsonderwijs.

De nieuwe medewerkers die zijn aangesteld op basis van de werkdrukkiddelen verwerven een rechtspositie binnen de stichting waardoor de ruimte van het team om elk jaar geheel nieuwe keuzes te maken beperkt wordt.

2020		
Bestedingscategorie	Besteed bedrag	Algemene aandachtspunten
Personeel	€ 797.383	Leerkrachten + Onderwijs Assistenten
Materieel	€ 5.646	Uitbesteding
Overig	€ 134.082	kopieerwerkzaamheden Bewegingsonderwijs, ondersteuning continuooster, ondersteuning hoogbegaafden
Totaal	€ 937.111	

De werkdrukkiddelen zijn vooral geïnvesteerd in extra personeel. Er zijn ook andere maatregelen getroffen om de werkdruk te verminderen op schoolniveau zoals het opstellen van een verzuimprotocol en maatwerk op individuele niveau om de werkdruk het hoofd te bieden.

4.4 Personeel in cijfers

Opbouw en ontwikkeling van het personeelsbestand

Om inzicht te krijgen in het personeelsbestand worden de volgende aspecten in beeld gebracht per 1 oktober 2020: de verhouding man/vrouw en functieverdeling, de leeftijdsopbouw, de verhouding vast en flexibel personeel en de ontwikkeling van de personeelsomvang.

Onder vast personeel wordt iedere medewerker met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd verstaan. Medewerkers met een contract voor bepaalde tijd staan vermeld als flexibel personeelsbestand. Bij het vaststellen van het aantal medewerkers kunnen medewerkers maximaal één keer meetellen; medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die ook een tijdelijke (uren)uitbreiding hebben, tellen als één medewerker met een vast dienstverband.

De 17 medewerkers in onze flexibele invalpool, die louter opgeroepen en betaald worden bij een vervangingsbehoefte welke niet door onze vaste invalpool ingevuld kan worden, zijn niet opgenomen in onderstaande cijfers. Ook een viertal interim collega's is buiten beschouwing gelaten.

Tabel 1

	Leraren en Ond. Ass.			Directie			OOP-stafbureau			Personeel totaal		
	Aantal	fte	perc fte	Aantal	fte	perc fte	Aantal	fte	perc fte	Aantal	fte	perc fte
Man	32	28,52	12%	4	4	31%	5	3,6	23%	41	36,12	14%
Vrouw	289	205,57	88%	9	8,93	69%	20	12,15	77%	318	226,65	86%
Totaal	321	234,09	100%	13	12,93	100%	25	15,75	100%	359	262,77	100%

OPOD had op 1 oktober 2020 262,8 fte in dienst, 359 mensen. 86% van de medewerkers zijn vrouw, 14% is man. Deze verdeling komt precies overeen met de landelijke man/vrouw verdeling in het po. In deze tabel zijn de directeuren bij het OOP opgeteld.

Personeelsomvang

Tabel 2

Peildatum	Aantal leerlingen	Aantal fte	Leerlingen per fte	Aantal medewerkers	Gemiddelde omvang aanstelling
01-01-2017	3241	231	14,03	302	0,76
01-01-2018	3256	220	14,80	301	0,71
01-01-2019	3296	238	13,85	329	0,72
01-01-2020	3313	258	12,84	349	0,74
01-01-2021	3400	259	13,13	353	0,73

In deze tabel is de verhouding tussen het aantal leerlingen en het aantal personeelsleden in de afgelopen vijf jaar weergegeven. Het aantal leerlingen per fte is ten opzichte van vorig jaar licht gestegen; bij een nagenoeg gelijkblijvend aantal fte is het aantal leerlingen hoger dan het voorgaande jaar (let op: het betreft hier een telling per 1 januari 2021).

Als we kijken naar de gemiddelde arbeidsduur van de aanstelling zien we dat deze vrij stabiel is de afgelopen jaren. Een gemiddelde omvang van 0,73 fte bij OPOD in 2021 ligt een fractie hoger dan het landelijk gemiddelde (0,7 fte) in het PO.

Leeftijdsopbouw

In onderstaand schema is de leeftijdsopbouw per categorie weergegeven waarbij het personeelsbestand is verdeeld in vast en tijdelijk personeel.

Leeftijd	18-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60+	Totaal
Vast personeelsbestand											
Aantal	0	5	25	29	35	41	25	39	50	66	315
Fte	0	3,2	21,9	21,84	24,88	29,54	19,38	29,4	37,5	48,52	236,16
Pec fte	0	1,22	8,33	8,31	9,47	11,24	7,38	11,19	14,27	18,47	89,88
Flexibel personeelsbestand											
Aantal	1	10	5	7	5	3	6	1	4	2	44
Fte	0,4	5,9	4	4,3	2,6	1,7	4,8	0,35	2,4	0,15	26,6
Pec fte	0,82	2,25	1,52	1,64	0,99	0,65	1,83	0,13	0,91	0,06	10,12
Totaal personeelsbestand											
Aantal	1	15	30	36	40	44	31	40	54	68	359
Fte	0,4	9,1	25,9	26,14	27,48	31,24	24,18	29,75	39,9	48,67	262,76
Pec fte	0,82	3,46	9,86	9,95	10,46	11,89	9,20	11,32	15,18	18,52	100

Kijkend naar bovenstaande cijfers kunnen we stellen dat er sprake is van een zogenaamd "vergijsd" personeelsbestand binnen OPOD. Ruim 45% van al het personeel is 50 jaar of ouder. Ter vergelijking: landelijk ligt dit percentage op iets meer dan 35% (Bron: DUO 2019).

Het aantal medewerkers dat 60 jaar of ouder is, en daarmee binnen 6½ jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, is maar liefst 68. Duurzame inzetbaarheid is hiermee een relevant onderwerp binnen OPOD. Daar waar mogelijk en wenselijk biedt doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd kansen in deze formatieve uitdaging, we zien dat dit ook gebeurt. Daarentegen gaan er ook medewerkers eerder dan bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd met vervroegd pensioen.

Hieronder volgt een overzicht per functiegroep hoeveel fte er de komende jaren uitstroomt vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Som van FTE	AOW PER										
Dienstbetrekking											
Directie					1,00	0,00	1,00				2,00
Onderwijs ondersteunend (met lesgebonden taken)	1,79	0,40			0,92		1,00	1,46	0,70		6,27
Onderwijs ondersteunend (zonder lesgebonden taken)		0,10			0,60	0,05			0,00		0,75
Onderwijzend personeel	3,05	3,50	4,31	3,67	4,79	7,72	7,77	12,08			46,89
Oproepkracht									0,60		0,60
Eindtotaal	4,83	4,00	4,31	6,19	4,84	9,72	9,23	13,38	13,38	13,38	56,51

Strategische personeelsplanning om invulling te geven aan de formatieve behoefte die hiermee ontstaat, en zoveel als mogelijk hierop te anticiperen, is onderdeel van de formatiegesprekken tussen directeuren en HRM.

Verjonging wordt binnen OPOD gestimuleerd doordat LIO-stagiaires van de PABO direct in aanmerking komen voor een jaarcontract bij een positieve beoordeling door de directeur en overhandiging van hun diploma.

Ook is er een aantal onderwijsassistenten dat de PABO volgt. Dit zijn potentiële (veelal relatief jonge) leerkrachten voor de toekomst. Deze interne mobiliteit wordt gestimuleerd. De start van drie zij-instromers het afgelopen jaar heeft eveneens verjonging van het personeelsbestand met zich meegebracht.

Verhouding vast en tijdelijk personeel

In onderstaand overzicht zijn voor de functiegroep leraren en het totale personeel de percentages vast en tijdelijk personeel opgenomen.

	Leraren		Personeel totaal	
	fte	percentage fte	fte	percentage fte
Vast	191,76	92%	236,17	90%
Flexibel	16,4	8%	26,6	10%
Totaal	208,16	100%	262,77	100%

In de huidige arbeidsmarkt wordt het binnen het primair onderwijs niet alleen een steeds grotere uitdaging om gekwalificeerde leerkrachten aan te trekken, maar ook om deze leerkrachten te behouden.

In dat kader is het afgelopen jaar gebruikt om, daar waar mogelijk en wenselijk, tijdelijke arbeidsovereenkomsten om te zetten naar een vast dienstverband en mede hierdoor medewerkers voor OPOD te behouden. In enkele gevallen is er aan externe sollicitanten, op basis van de vastgestelde procedure en criteria, een vast dienstverband aangeboden bij indiensttreding. Dit heeft geresulteerd in een aanzienlijk verschuiving van het percentage vast en flexibel personeel. Daar waar op 1 oktober 2019 78% van het personeelsbestand in vaste dienst was, is dat een jaar later 90%.

Functiebouwwerk

Het functiebouwwerk laat zien hoeveel fte binnen OPOD gekoppeld is aan welke functie en/of welke salarisschaal.

1-10-2020	Som van FTE	Medewerkers	Percentage
Onderwijsondersteunend personeel	39,13		
Participatiebaan	0,50	1	0,19
Schaal 01	0,35	2	0,13
Schaal 02	3,00	4	1,15
Schaal 03	1,40	3	0,53
Schaal 04	26,38	47	10,08
Schaal 05	1,80	3	0,69
Schaal 07	1,35	2	0,52
Schaal 10	2,00	2	0,76
Schaal 11	2,35	5	0,90
Onderwijzend personeel	222,69		
Directeurschaal D11	12,93	13	4,94
Leraar in opleiding (LIO)	1,00	2	0,38
Schaal L10	173,64	230	66,32
Schaal L11	35,12	45	13,41
Totaal	261,82	359	100,00

4.5 Formatiebeleid 2020-2024

Een potentiële bedreiging voor de onderwijskwaliteit in onze scholen is het lerarentekort. In Dordrecht is het tekort nu vooral merkbaar aan het tekort aan invallers bij ziekte en de invulling van tijdelijke vacatures. Maar het is noodzakelijk om verder vooruit te kijken en op tijd te anticiperen op wat er gaat komen gaat: een hoge uitstroom van leerkrachten en naar verwachting onvoldoende instroom om dit te compenseren. Uitgangspunt blijft dat altijd een bevoegde leerkracht verantwoordelijk is voor het onderwijsproces

Het afgelopen periode zijn volgens ons geldende formatiebeleid, de nodige maatregelen getroffen. Er wordt intensief geïnvesteerd in het opleiden, begeleiden en binden van studenten als toekomstige leerkrachten. En eenmaal in dienst bij OPOD is er veel aandacht voor begeleiding en professionalisering van de startende leerkrachten. Die maatregelen blijven van kracht. PABO studenten met een positieve beoordeling krijgen direct een jaarcontract aangeboden, werknemers krijgen eerder een vast contract aangeboden, óók als ze van buiten komen.

4.6 Ziekteverzuim

Hieronder volgt een overzicht van de verzuimpercentages op bestuursniveau van de afgelopen vier kalenderjaren. Genoemde percentages zijn gebaseerd op het totale personeelsbestand.

	Gemiddeld jaarverzuim OPOD	Gemiddeld jaarverzuim OP in PO-sector	Meldingsfrequentie
2017	6,7%	5,9%	0,54
2018	6,3%	5,9%	0,71
2019	7,7%	5,7%	0,70
2020	6,8%	n.n.b.	0,63

Het ziekteverzuimpercentage over 2020 is uitgekomen op 6,8%. Hiermee is het verzuim bijna een procent lager dan het voorgaande jaar. Dit wordt mede veroorzaakt door een aantal langlopende verzuimtrajecten dat in 2020 afgesloten is. Ondanks dit resultaat ligt het percentage boven onze doelstelling van 6%. Hoewel een landelijk gemiddelde (in het primair onderwijs) voor 2020 nog niet bekend is gemaakt zal OPOD hierboven zitten.

De gemiddelde meldingsfrequentie van 0,7 binnen OPOD ligt onder het landelijk gemiddelde. Gemiddelde meldingsfrequentie alle werknemers in Nederland is 1,2 keer per 12 maanden (Bron: CBS 2019). Gemiddeld genomen meldt de OPOD medewerker zich niet vaak ziek, maar wanneer er sprake is van een verzuimmelding resulteert dit regelmatig in langdurige afwezigheid.

Om onze doelstelling van een ziekteverzuimpercentage van 6% te behalen is een werkgroep 'herijkend ziekteverzuimbeleid' opgesteld. Deze werkgroep houdt zich onder andere bezig met het analyseren van de oorzaken, het verankeren van het beleid van een gedragen visie, themaspecifieke onderwerpen en het faciliteren van de ontwikkeling van de juiste kennis en vaardigheden om uitvoering te geven aan het verzuimbeleid. Hiertoe zijn eind 2020 door de directie een tweetal trainingen gevolgd door de directeuren. In 2021 wordt een vervolg gegeven aan de implementatie van het verzuim- en vitaliteitsbeleid van OPOD.

4.7 Beleid gericht op beheersing van uitgaven inzake uitkeringen na ontslag

Er zal altijd worden geprobeerd om onvrijwillig ontslag en daarbij eventueel voortvloeiende uitkeringssituaties te voldoen. Soms kan het echter gebeuren dat onvrijwillig ontslag de enige manier is om uit een impasse te komen.

Wanneer er sprake is van ontslag, betaalt OPOD de medewerker een transitievergoeding conform de Wet Werk en Zekerheid (WWZ). Dit gebeurt bij ontslag via een ontslagvergunning vanuit het UWV, maar ook wanneer een arbeidsovereenkomst van een medewerker op initiatief van OPOD niet verlengd wordt. In 2020 zijn er drie vaststellingsovereenkomsten (VSO) met medewerkers gesloten die langer dan twee jaar arbeidsongeschikt waren en niet herplaatsbaar binnen OPOD. In deze VSO's is tevens een uitbetaling van een transitievergoeding opgenomen.

Voor de betaling van een transitievergoeding vanwege ontslag als gevolg van langdurig verzuim kan OPOD aanspraak maken op de compensatieregeling vanuit het UWV. In 2020 is deze compensatie voor de drie medewerkers aangevraagd (waarvan twee inmiddels uitbetaald aan OPOD zijn en de aanvraag voor de derde in behandeling is).

Bij uitdiensttreding wordt door HRM altijd een vergoedingsverzoek bij het participatiefonds ingediend. Dit met als doel om de eventuele (toekomstige) WW-kosten van de oud medewerker vergoed te krijgen door het participatiefonds. Om aan de instroomtoets te voldoen én medewerker van werk-naar-werk te begeleiden wordt hierbij het aanbod gedaan om voor een bepaalde budget (afhankelijk van duur arbeidsovereenkomst) gebruik te maken van begeleiding in de vorm van jobcoaching, outplacement, sollicitatietraining etc. Dit draagt bij aan het voorkomen van de noodzakelijke aanspraak op een WW-uitkering.

4.8 Klachten

OPOD heeft een klachtenreglement dat te vinden is op de website van OPOD. In eerste instantie is het streven om verschillen in zienswijzen in goed overleg onderling op schoolniveau op te lossen. Een ouder, leerling of medewerker met een klacht kan contact opnemen met de interne of externe vertrouwenspersoon. Deze vertrouwenspersonen kunnen luisteren, nagaan of door bemiddeling een oplossing kan worden bereikt, nagaan of de gebeurtenis aanleiding is om een klacht in te dienen. De vertrouwenspersoon kan de klager begeleiding bij de verdere procedure of te ondernemen acties. Een klacht kan worden ingediend bij het bevoegd gezag of bij de externe klachtencommissie. In alle schoolgidsen staat de klachtenprocedure beschreven en kan men de contactgegevens van de vertrouwenspersonen vinden.

Externe vertrouwenspersoon

Door het bestuur is mevrouw E. Janssens benoemd tot externe vertrouwenspersoon van OPOD.

Werkwijze

De vertrouwenspersoon is telefonisch bereikbaar. Zij staat genoemd op de site van de OPOD. Als er een melding binnenkomt wordt er zo snel en adequaat mogelijk gereageerd. Eerst wordt goed geluisterd en doorgevraagd om te weten te komen waar de melding over gaat. Wanneer mogelijk zal de beller verwezen worden naar de juiste persoon. Steeds zal het uitgangspunt zijn: de-escalatie en voorkomen van een officiële klacht.

Contacten kalenderjaar 2020

In 2020 is er met vier ouders/ouderparen contact geweest. In 2019 had geen enkele ouder contact gezocht met de externe vertrouwenspersoon.

Wellicht waren in 2020 de gegevens van de vertrouwenspersoon beter te vinden voor ouders. De gesprekken met ouders zijn telefonisch gevoerd.

Met twee leerkrachten en een onderwijsassistent hebben de gesprekken op locatie plaatsgevonden. Na 14 maart, toen de Coronamaatregelen afgekondigd waren, is een gesprek al wandelend gevoerd.

Er is 1 keer contact geweest met de interne contactpersoon.

Soorten	Aantal personen
Seksuele intimidatie	
Discriminatie	
Pesten/agressie	
Psychosociale problematiek	
Arbeidsconflict	3
Overige m.n. communicatie- problemen	4
Totaal	7

Positie ten opzichte van degene waar men last van had

	Persoon waar de werknemer last van had	Persoon waar de ouder last van had
Directie	3	4
Collega		
Leerkracht		4
Ouder		
Combinatie van factoren	1	1
Onbekend		

Ondernomen actie en resultaat

In het overzicht van 'de positie waar men last van had', is op te maken dat er meer dan 1 categorie is waar men last van had. Sommige klachten van ouders waren in eerste instantie gericht op de leerkracht en later op de directie.

De taak van de vertrouwenspersoon heeft voornamelijk bestaan uit een luisterend oor bieden, tijd en aandacht geven en het gemelde probleem serieus nemen. Hieruit blijkt voortdurend dat mensen gehoord willen worden; zij willen hun ervaringen en denkbeelden uiten en toetsen.

Ziekteverzuim

Zover bij de externe vertrouwenspersoon bekend is, zijn er door bovenstaande situaties geen ziekmeldingen gedaan.

Klachten

Er zijn via de externe vertrouwenspersoon geen officiële klachten ingediend. Door de gesprekken is er vaak sprake van de-escalatie en wordt er afgezien van het aangaan van een officiële klachtenprocedure.

Interne vertrouwenspersonen

In 2020 hebben de interne vertrouwenspersonen 5 keer een klacht in behandeling genomen.

Soort klacht	Aantal klachten
Klacht leerling	
Klacht ouder over leerkracht	2
Klacht ouder over directeur	1
Klacht ouder over de school	1
Klacht leerkracht over de school	
Klacht leerkracht over de directeur	1
Klacht leerkracht over ouders	
Klacht ouder over ouder	
Klacht leerkracht over het bestuur	
Klacht directeur over een directeur	
Klacht directeur over het bestuur	
Anders	
Totaal	5

In een enkel geval zijn de klachten via het stafbureau binnengekomen en zijn de mensen doorverwezen naar de interne vertrouwenspersoon. Alle klachten zijn naar tevredenheid van de indieners afgehandeld.

Klachten via de klachtenprocedure

Een officiële klacht kan worden ingediend bij het bevoegd gezag of bij de externe klachtencommissie. Het bevoegd gezag van OPOD heeft in 2020 één officiële klacht van ouders in behandeling genomen. Dit traject is in hetzelfde jaar afgehandeld.

5. Ambitie 3: Toekomstgericht, 21ste-eeuws onderwijs

5.1 Inleiding

Het strategisch beleidsplan van OPOD beschrijft een ontwikkeling tot 2020 waarin de ambitie wordt uitgesproken de 'voorlopersrol in ICT en innovatie' te behouden. Door de Coronacrisis zijn ontwikkelingen als digitalisering van het onderwijs zeker in een stroomversnelling gekomen. Zo beschikken steeds meer leerlingen over chromebooks en zijn de leerkrachten steeds beter in staat de digitale leermiddelen te benutten in het onderwijsproces. Ondersteuning vindt plaats op zowel bovenscholings niveau als op schoolniveau door (bovenschoolse) werkgroepen en experts.

5.2 Belangrijke thema's en ontwikkelingen in 2020

Beleid ICT- en techniek-onderwijs

In 2020 is op basis van de toekomstvisie van OPOD door de ICT-werkgroep beleid voor ICT- en Techniek ontwikkeld. Het beleidsplan behelst beleid omtrent ICT- en Techniekonderwijs, maar ook om praktische uitrol ervan in schooljaar 2020-2021. Een van de belangrijkste uitgangspunten is dat elke leerling binnen OPOD, ongeacht de groep waar de leerling in zit, een minimaal aanbod krijgt dat zorgt voor het ontwikkelen van interesse voor, en kennis en vaardigheden op het gebied van ICT en techniek.

Skillslab

Een mooi voorbeeld van vernieuwend en toekomstgericht onderwijs waarin de samenwerking wordt gezocht met de omgeving is het Skillslab. Vanuit de Skillslab starten we projecten waar leerlingen zelf op verkenning gaan onder begeleiding van een 'leerkracht' om samen met mensen van bedrijven en organisaties zich te verdiepen in allerlei onderwerpen en dagelijkse activiteiten bij een bedrijf, in een wijk, in een instelling of regio. In het afgelopen jaar is er hard gewerkt aan het ontwikkelen van een 'vaste' en fysieke Skillslab op OBS De Bever. Dit heeft geresulteerd in 5 prachtige ruimtes, waar de kinderen hun vaardigheden, buiten de klas - én inhoudelijk soms buiten het 'standaard' curriculum - kunnen ontwikkelen. Zo is er onder andere een Klusruimte, Leeshoek en een VR/presentatie ruimte beschikbaar.

Dordts Kunst & Cultuur paspoort

In april startte het Servicebureau Onderwijs & Cultuur een onderzoek naar het maken van een Dordts Kunst- en Cultuurpaspoort. Met een panel van zes kinderen (10 en 11 jaar) van de scholen de Bever, Mondriaan en de Satelliet (SKOBA school) praatten twee kunst & design- en theaterdocenten met de kinderen over de kunst- en cultuuractiviteiten die je gedaan moet hebben in Dordrecht. De kinderen maakten tijdens de sessies verbindingskunstwerken van natuurlijk materiaal, deden verschillende challenges en speelden een quiz. Zo inventariseerden de docenten spelenderwijs wat voor de doelgroep belangrijk is. Hierna werden ook leerkrachten en cultuurcoördinatoren betrokken bij de ontwikkeling van het Dordts Kunst- en Cultuurpaspoort. Naar verwachting nemen alle scholen van OPOD en SKOBA in schooljaar 2021-2022 het paspoort in gebruik.

Chromebooks

Streven is om alle OPOD-scholen goed toe te rusten met diverse ICT-middelen om hun onderwijs toekomstbestendig vorm te geven. Chromebooks maken daar een belangrijk deel van uit. In 2020 is ervoor gezorgd dat alle leerlingen van groep 4 t/m 8 beschikken over een 'eigen' Chromebook. De leerlijn voor het gebruik ervan is ontwikkeld en zal in 2021 worden geïmplementeerd. Het gaat hierbij om het gebruik van diverse Google applicaties als mail, presentaties, spreadsheets etc.

6. Ambitie 4: In verbinding met onze omgeving

6.1 Inleiding

Als onderwijsorganisatie kunnen we het niet alleen, we hebben onze partners nodig om voor elk kind het juiste onderwijs en goede zorg te kunnen bieden. Met educatieve partners en andere partijen in onze omgeving zijn we belangrijke verbindingen aangegaan om ons onderwijs aantrekkelijker en beter te maken.

6.2 belangrijke thema's en ontwikkelingen in 2020

Kindercampus

Begin september 2019 is de eerste Kindercampus van OPOD gelanceerd. De doelstelling van OPOD, beschreven in het Strategisch Beleidsplan 2016-2020, is dat op een Kindercampus alle kinderen, van 0 tot 13 jaar, veilig opgroeien en zich breed en optimaal ontwikkelen. Op de Kindercampus komen onderwijs, spel en opvang samen. Dit wordt in samenwerking met diverse opvangorganisaties gerealiseerd. In het afgelopen jaar zijn alle OPOD-scholen omgevormd tot Kindercampus.

Passie voor onderwijs

In 2018 is in navolging van het actieplan 'passie voor onderwijs' door de Dordtse onderwijsbesturen, Hogeschool Inholland, ROC Da Vinci College en de gemeente Drechtsteden de subsidie en behoefte van 'het lerarentekort regionale aanpak' aangevraagd en ook toegezegd. Om de kwaliteit van het onderwijs te kunnen blijven garanderen zijn gezamenlijke doelen gesteld met bijhorende acties voor zowel de korte als de lange termijn om het lerarentekort (kwalitatief en kwantitatief) in de regio Drechtsteden tegen te gaan. In de periode 2020-2022 richt men zich met name op het promoten van het werkveld, het ondersteunen van startende leerkrachten en onderwijsassistenten, het aanbieden van professionalisering mogelijkheden en zij-instromers een vergoeding te geven voor het schoolgeld.

Samenwerking met het Stedelijk Dalton Lyceum

De voorzitters Colleges van bestuur van OPOD en het SDL werken al vanaf 2017 samen aan het bevorderen van een soepele overgang tussen primair en voortgezet onderwijs door het realiseren van een ononderbroken pedagogische en vakinhoudelijke lijn tussen primair en voortgezet onderwijs (10-14 jaar). In de afgelopen twee jaar is deze samenwerking geïntensiveerd. Op onderwijskundig gebied betreft het 'het NOVA Tienercollege' waar circa 45 leerlingen onderwijs genieten en 'Expeditie VO' met een programma voor kinderen uit groep 8 om een aantal weken te kunnen proeven en wennen aan het VO. Op het terrein van HRM gaat om het uitwisselen van personeel, het bieden van loopbaanmogelijkheden aan medewerkers en bijvoorbeeld re-integratiemogelijkheden. In 2020 heeft de inspectie het NOVA tienercollege bezocht. De uitkosten van dit bezoek zijn opgenomen in een integraal rapport '1-14 jaar onderwijs'.

Zomerschool

De Stichting Dordtse Zomerschool is in 2019 opgericht door de schoolbesturen OPOD, SKOBA, Dordtse Schoolvereniging, SIPOR, H30 en Scholen van Oranje. Deze stichting houdt zich in het kader van het onderwijs-achterstandenbeleid (OAB) bezig met de organisatie van zomerscholen. In de zomervakantie van 2020 vond alweer de zesde editie van de zomerschool plaats. Hierbij kregen kinderen op een speelse en creatieve wijze les in de schoolse vakken. De focus lag met name op het herhalen van de leerstof van het afgelopen jaar om de kinderen het begin van het schooljaar goed te starten.

Otto de Ontdekker

Al vanaf schooljaar 2018-2019 beschikken alle OPOD scholen over een 'Otto de Ontdekker'-locatie. Dit is een plek waar peuters van 3 of 3,5 jaar oud een dagdeel per week kunnen wennen aan de basisschool. In een veilige, vertrouwde omgeving leren de peuters de leerkrachten, de omgeving en de kinderen van de onderbouw kennen. Spelenderwijs wordt met sociale, maar ook schoolse vaardigheden kennis gemaakt. Otto de Ontdekker vormt een schakel tussen samenwerkingspartners die in de school werkzaam zijn. Met deze samenwerking zorgen we voor een doorgaande speel-leer en ontwikkelingslijn. De verbinding met deze partners versterkt tevens de band met de omgeving van de school.

Arcade

In oktober 2020 hebben de gemeente Dordrecht en alle schoolbesturen voor primair en speciaal onderwijs in Dordrecht een overeenkomst gesloten voor het doordecentraliseren van de verantwoordelijkheid van de onderwijshuisvesting en de Vereniging Arcade Dordrecht opgericht. Het huisvestingsbedrijf van Arcade Dordrecht is verantwoordelijk voor de praktische uitvoering van alle zaken rondom de onderwijshuisvesting. Het streven van betrokken schoolbesturen is om gezamenlijk op te treden en zelf verantwoordelijkheid te dragen waardoor effectief en efficiënt kan worden ingespeeld op veranderende behoeften waardoor een maatschappelijke meerwaarde wordt gecreëerd. Uitgangspunt hierbij is een kwalitatief en hoogwaardig onderwijsaanbod te bieden aan ieder kind in de gemeente Dordrecht. Eind december heeft een juridische overdracht van een aantal OPOD gebouwen naar Arcade plaatsgevonden.

6.3 Risico's en risicobeheerding

Belangrijkste risico's

Onderstaand worden de belangrijkste risico's per gebied benoemd:

- **Bestuur en Organisatie**
Er wordt een sterke wissel getrokken op het bestuursbureau om alle ontwikkelingen te volgen en te zorgen dat OPOD bij de tijd blijft, het bestuursbureau is beperkt in omvang wat dit lastig maakt; De omvang van het bestuursbureau brengt ook een risico met zich mee wanneer er sleutelfunctionarissen wegvallen;
- **Onderwijs en Identiteit**
Alle scholen hebben een basisarrangement. De doelgroep binnen sommige scholen is niet altijd passend voor wijk waar de school in staat. Hierdoor kunnen de resultaten onder het niveau van de inspectie komen te liggen;
Er is een kans dat de identiteit verbleekt doordat er bij de werving niet altijd op geselecteerd kan worden in tijden met een lerarentekort.
- **Financiën**
Onverwacht verminderen van subsidies waarbij OPOD wel langjarige verplichtingen is aangegaan; Leerlingaantallen kunnen afnemen, OPOD bevindt zich in een krimpende markt en er is veel beweging tussen de scholen, ouders stappen makkelijk over wanneer zij niet tevreden zijn; OPOD heeft met ingang van 2020 gekozen voor eigen risicodragerschap met betrekking tot ziektevervangings. Bij toename van het verzuimpercentage zou dit tot extra uitgaven kunnen leiden.

- **Personeel**

Zijn we in staat personeel te vinden dat voldoet aan de gewenste competenties en past binnen het team;

Toegenomen werkdruk, wat mede kan ontstaan door het lang open staan van vacatures kan leiden tot een hoger verzuim, dit vormt vervolgens een risico voor de onderwijskwaliteit (gebrek aan vervanging) en mogelijk hoge kosten.

- **Huisvesting, facilitaire dienstverlening en ICT**

Wanneer leegstand toeneemt kunnen voor sommige gebouwen de exploitatiekosten onevenredig hoog worden;

Het gelijktijdig plaatsvinden van meerdere nieuwbouwprojecten brengt grote werkdruk met zich mee en kan tevens tot overschrijvingen leiden op de begroting;

Ransomware komt ook voor binnen het onderwijs en kan de stichting treffen.

Inmiddels valt hier een nieuw risico aan toe te voegen, nl. een pandemie. Deze brengt risico's met zich mee in het kader van verzuim en leerachterstanden. Na afloop van de coronacrisis kunnen we in kaart brengen wat het effect van deze crisis op alle geledingen is geweest.

Aan het einde van de conntonuiteitsparagraaf (8.7) wordt een model geschetst dat door OPODis gebruikt bij de bepaling van het risico.

6.4 Samenwerkingspartners in beeld

Als onderwijsorganisatie hechten wij veel waarde aan de partners met wie wij samenwerken, omdat samenwerking van cruciaal belang is voor het realiseren van een doorlopende leerlijn, het creëren van een compleet en passend onderwijsaanbod en ook om bepaalde problematieken breed aan te pakken.

De belangrijkste partners bewegen zich op de volgende gebieden:

- Organisaties voor (buitenschoolse) opvang, voorschool en peuterspeelzalen om een doorlopende leerlijn te creëren;
- Schoolbesturen voor het voortgezet onderwijs om een soepele overgang te realiseren tussen PO en VO;
- Collega schoolbesturen voor (speciaal) basisonderwijs in Dordrecht om in gezamenlijkheid problematieken aan te pakken, het aanbod af te stemmen of initiatieven op te zetten, zoals de Zomerschool, de aanpak regionaal lerarentekort, onderwijshuisvesting en de uitvoering van onderwijsachterstandenbeleid;
- Het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Dordrecht en diverse instanties voor jeugdhulpverlening voor het bieden van extra zorg en ondersteuning;
- Instanties ter ondersteuning en aanvulling van ons onderwijsaanbod op het gebied van cultuur, muziek, beweging en techniek;
- Organisaties die OPOD ondersteunen op het gebied van administratie, ICT en organisatie;
- Organisaties op het gebied van opleiden en nascholing.

7. Verslag van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

7.1 Inleiding

OPOD heeft een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) ingesteld, en voldoet daarmee aan de Wet Medezeggenschap op scholen. In die wet is het advies- en instemmingsrecht van personeel en ouders vastgelegd over zaken van gemeenschappelijk belang voor OPOD. De voorzitter CvB is de gesprekspartner van de GMR.

7.2 Samenstelling medezeggenschap

Elke school heeft een medezeggenschapsraad (MR) die bestaat uit afgevaardigden van ouders en personeel. Via de MR hebben ouders en personeel invloed op het schoolbeleid. De MR overlegt met de schooldirecteur. Door elke MR wordt één ouder en één personeelslid afgevaardigd naar de GMR. Alle scholen zijn dus rechtstreeks vertegenwoordigd in de GMR. Coen Jaspar, lid oudergeleding, is heel het jaar voorzitter geweest van de GMR. Naast Coen hebben Brenda Thomas (lid oudergeleding) en Sytske Drijver (lid personeelgeleding) onderdeel uitgemaakt van het dagelijks bestuur van de GMR.

7.3 Vergaderingen

De GMR is zeven keer bijeen gekomen. In het afgelopen jaar was dat aanvankelijk fysiek. Vanwege de coronabeperkingen hebben de overige vergaderingen in digitale vorm plaatsgevonden. Het dagelijks bestuur vergadert twee weken voorafgaand aan de GMR-vergadering met de voorzitter CvB. Tijdens dit overleg wordt onder andere de agenda voor de GMR-vergadering opgesteld. De GMR-vergaderingen zijn opgedeeld in twee delen; in het eerste deel kunnen de leden van de GMR met de voorzitter CvB discussiëren over wetgeving en concept beleidsstukken alsook van gedachten wisselen over diverse zaken. In het tweede deel vertrekt de voorzitter CvB zodat leden van de GMR onderling kunnen vergaderen en in vrijheid kunnen stemmen over zaken waarop inspraak of advies is vereist.

In 2020 is onder meer gesproken over:

- De maatregelen rondom de beperkingen vanwege Corona
- De verdergaande samenwerking OPOD-Skoba
- Bestuursformatieplan
- Communicatieplan
- Kwartaalrapportages
- Zomerschool
- Doordecentralisatie huisvesting
- Strategisch beleidsplan
- Uitwerking CAO afspraken
- Huishoudelijk reglement GMR
- Stroomlijning ouderbijdrage
- Herbenoeming leden RvT
- Herijking ziekteverzuimbeleid
- Begroting 2021 en meerjarenbegroting 2021-2024
- Verlengde leertijd



In de GMR zijn de voorstellen besproken. De vragen zijn direct of op een later moment beantwoord. De GMR heeft waar nodig positief geadviseerd of ingestemd met het voorstel.

In oktober is een vertegenwoordiging van de raad van Toezicht bij de GMR-vergadering aanwezig geweest. Gesproken is over de ervaringen rondom Corona.

7.4 Terugblik 2020

Het jaar 2020 stond in belangrijke mate in het teken van de beperkingen rondom corona. In de vergaderingen is steeds stil gestaan bij de impact van de maatregelen op zowel het personeel als de ouders en kinderen. Telkens is waar mogelijk afstemming gezocht in te nemen maatregelen en de impact hiervan op de personeelsleden en ouders en kinderen. Over het algemeen was de GMR zeer tevreden over de wijze waarop OPOD is omgegaan met alle onzekerheden en beperkingen rondom corona. Het gevoel is dat er snel is geschakeld waarbij de belangen van de kinderen en personeelsleden centraal hebben gestaan.

Daarnaast vormde het fusietraject met SKOBA een belangrijk aandachtspunt. Hierin is de GMR nauw betrokken geweest waarbij is gesproken over de wijze waarop de verkenning zou worden uitgevoerd, de invulling en aandachtspunten van de werkgroepen en de communicatie richting personeel en ouders. Daarbij is ook steeds nadrukkelijk aandacht geweest op de verbinding met de personeelsleden en de ouders door middel van het organiseren van inspraak en creëren van draagvlak.

De gesprekken zijn op momenten scherp en kritisch, maar wel altijd constructief. Dit heeft gezorgd een goede sfeer en prettige samenwerking tussen de GMR-leden onderling en de GMR en de voorzitter CvB.

De GMR kijkt terug op een constructief 2020 en ziet 2021 met vertrouwen tegemoet!

Namens de gehele GMR

Dhr. C. Jaspar

Voorzitter Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad OPOD

8. Financiële analyse

Het boekjaar 2020 is afgesloten met een resultaat van € 1.039.991 (negatief). De op 8 april 2020 goedgekeurde herziene begroting voor 2020 eindigde met een resultaat van € -1.064.832 (negatief). Het resultaat is daarmee € 24.841 minder negatief dan begroot. Hiermee lijkt 2020 in lijn te liggen met de begroting.

Er is een tweetal posten die niet waren (te) voorzien:

- er is € 296.583 uitgegeven aan preventieve maatregelen rondom Corona. Deze lasten zijn niet begroot.
- er is € 224.765 ontvangen vanuit het Vervangingsfonds als gevolg van herrekeningen die betrekking hebben op 2019.

In paragraaf 8.2 wordt nader ingegaan op de verschillen tussen begroting en realisatie.

In het jaar 2020 is verder gewerkt aan maatregelen waarmee OPOD de financiële baten en lasten in evenwicht kan krijgen. De realisatie van het nieuwe financieel beleidsplan heeft echter vertraging opgelopen door de aandacht die Corona eiste.

Financiële kaders

Het ministerie van OCW berekent de lumpsum financiering per school. De toekenning van de lumpsum financiering vindt plaats op schoolniveau (BRIN). Het door het ministerie toegekende budget staat grotendeels ter beschikking van de school. De schooldirecteur stelt aan de hand van dit budget de school specifieke begroting op. Deze schoolbegroting wordt aan de MR en het CvB voorgelegd.

Middels de kadernota zijn duidelijke afspraken gemaakt over de boven schoolse kosten en het stafbureau.

8.1 Financiële kengetallen

De ontwikkeling van financiële kengetallen in de afgelopen drie jaar staat in onderstaande tabel weergegeven. Op 23 september 2016 heeft het ministerie van OCW hernieuwde kengetallen en signaalwaarden continuïteitstoezicht gepubliceerd, de kengetallen zijn hierop gebaseerd.

Financiële kengetallen	2018	2019	2020	Signaleringswaarden
Liquiditeit	3,58	3,04	2,42	<0,75
Solvabiliteit	0,79	0,77	0,72	<0,3
Rentabiliteit	1,3%	-1,2%	-4,3%	<0,1
Huisvestingsratio	0,07	0,07	0,08	> 0,10
Weerstandsvormogen	0,37	0,35	0,30	<0,05
Mogelijk bovenmatig	€ 4.493.313	€ 3.605.752	€ 2.110.938	
Eigen Vermogen				
Bovenmagtigheidsfactor	2,15	1,80	1,42	

Liquiditeit = vlottende activa / kortlopende schulden

Signaleringswaarde minimaal 0,75.

De liquiditeit geeft de mate aan waarin OPOD in staat is om op korte termijn (minder dan enkele maanden) aan haar betalings- en aflossingsverplichtingen kan voldoen. Zoals uit bovenstaande tabel blijkt is dit de afgelopen drie jaar voor OPOD het geval.

Solvabiliteit = eigen vermogen + voorzieningen / totaal passiva * 100%

Signaleringswaarde minimaal 0,3

De solvabiliteit geeft de mate aan waarin OPOD in staat is om op lange termijn (meer dan 1 jaar) aan haar betalings- en aflossingsverplichtingen kan voldoen. Zoals uit bovenstaande tabel blijkt beweegt de solvabiliteit stabiel tussen de 0,7 en 0,8.

Rentabiliteit = nettoresultaat / totale baten * 100%

Signaleringswaarde <0

De rentabiliteit geeft de verhouding weer tussen het behaalde resultaat en de totale baten: blijft er na betaling van alle lasten nog voldoende over om zelf te kunnen functioneren. Vanaf 2018 is de rentabiliteit van positief naar negatief gegaan. Dit is het directe gevolg van het beleid om het Eigen Vermogen te verkleinen teneinde meer geld beschikbaar te stellen aan het onderwijs.

Huisvestingsratio = (huisvestingslasten+afschrijvingslasten gebouwen en terreinen)/totale lasten

Signaleringswaarde > 0,10

De huisvestingsratio geeft aan hoe groot het aandeel van de huisvestingslasten is binnen de totale lasten. Voorkomen moet worden dat deze meer dan 10% bedragen. Bij OPOD is dit niet het geval.

Weerstandvermogen = eigen vermogen / totale baten

Signaleringswaarde <0,05

Het weerstandvermogen geeft weer wat de vrije vermogensbuffer is voor het opvangen van eventuele calamiteiten. Zoals uit de tabel blijkt is dit de afgelopen drie jaar voor OPOD het geval.

Mogelijk bovenmatig Eigen Vermogen = deel van het (publieke) Eigen Vermogen dat volgens de rekenmethode van de Onderwijsinspectie mogelijk als bovenmatig geldt.

Reeds in 2019 heeft OPOD in het strategisch beleidsplan vastgelegd dat de reserve positie over een periode van 4 jaar met gemiddeld € 500.000 per jaar zal afnemen. Hiertoe wordt ingezet op (innovatieve) programma's of activiteiten die het onderwijs ten goede komen.

8.2 Analyse van het resultaat

Analyse van het resultaat van 2020 ten opzichte van de begroting.

Staat van baten en lasten (in euro)

	Realisatie 2020	Begroting 2020
Baten		
Rijksbijdragen	23.204.315	22.687.408
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	452.046	448.105
Overige baten	348.272	192.006
Totaal baten	24.004.633	23.327.519
Lasten		
Personeelslasten	20.399.620	19.748.206
Afschrijvingen	581.575	602.662
Huisvestingslasten	1.961.786	1.569.165
Overige lasten	2.092.557	2.469.968
Totaal lasten	25.035.538	24.390.001
Saldo baten en lasten	(1.030.905)	(1.062.482)
Financiële baten en lasten	(9.086)	(2.350)
Resultaat	(1.039.991)	(1.064.832)

Het boekjaar 2020 is afgesloten met een negatief resultaat van - € 1.039.991.

Dit is € 24.841 minder negatief dan begroot.

Er was een negatief resultaat begroot van - € 1.064.831.

Er is een tweetal posten die niet waren (te) voorzien:

- er is € 296.583 uitgegeven aan preventieve maatregelen rondom Corona. Deze lasten zijn niet begroot.
- er is € 224.765 ontvangen vanuit het Vervangingsfonds als gevolg van herrekeningen die betrekking hebben op 2019

Baten

De baten zijn in 2020 € 677.114 hoger gerealiseerd dan begroot. In de komende paragrafen wordt een verdere toelichting hierop gegeven.

Rijksbijdragen

De rijksbijdragen bedroegen in 2020 € 23.204.315. Dit is € 516.906 hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door de periodieke tariefaanpassingen als onderdeel van de referentiesystematiek. De hoogte van deze aanpassingen kan in de begroting niet worden voorzien. In 2020 bedroeg de gemiddelde stijging 2,3%.

Meevallers	Vershil t.o.v. begroting
Lumpsum personeel	€ 183.404
Personeel- en Arbeidsmarktbeleid	-€ 17.596
Lumpsum materieel	€ 11.963
Geormerkte subsidies ministerie (zij-instroom en lerarenbeurs)	€ 50.680
Niet geormerkte subsidies personeel ministerie	-€ 29.420
Prestatiebox	-€ 2.701
Rijksvergoeding onderwijsachterstanden beleid (OAB)	€ 134.988
Lichte zorgmiddelen	€ 90.220
Zware zorgmiddelen	€ 95.368
	€ 516.906

De zorgmiddelen worden begroot op basis van afgegeven beschikking ten tijde van het opstellen van de begroting. Gedurende het jaar kunnen en worden arrangement aangevraagd en toegewezen. Dit geldt voor individuele arrangementen als ook voor schoolarrangementen.

Overige overheidsbijdragen en -subsidies

De overige overheidsbijdragen bedroegen in 2020 € 452.046. Dit is € 3.941 hoger dan begroot.

	Vershil t.o.v. begroting
Vergoeding gemeente (vergoeding gymlokalen)	€ 342
Vergoeding gemeente personeel (Schakelklas)	€ 3.599
	€ 3.941

Overige baten

De overige baten bedroegen in 2020 € 348.272. Dit is € 156.266 hoger dan begroot.

	Vershil t.o.v. begroting
Verhuur	€ 34.175
Detachering	€ 50.400
Overige baten	€ 71.691
	-€156.266

OPOD heeft sinds 2020 één leerkracht tijdelijk uitgeleend aan de co-operatie KIEN om te ondersteunen bij het opzetten van "KIEN leren" (het digitale leerplatform).

Lasten

De lasten bedroegen in 2020 € 25.035.538, dit is € 645.537 hoger dan begroot.

In de komende paragrafen wordt een verdere toelichting hierop gegeven:

Personeelslasten

De gerealliseerde personele lasten waren € 651.415 hoger dan begroot.

	Vershil t.o.v. begroting
Personele lasten	€ 655.506
Uitkeringen UWV/Vervangingsfonds	- € 373.109
Totaal lonen en salarissen	€ 282.397
Overige personele lasten	€ 369.018
Totale personele lasten	€ 651.415

OPOD heeft in 2020 € 655.506 extra salariskosten gemaakt voor zwangerschapsverlof en ziektevervanging, voor tijdelijke kleuterklassen, voor extra ondersteuning scholen, voor het aannemen van conciërges, voor personeel ingehuurd vanuit samenwerkingsverband arrangementen.

Binnen de post 'overige personele lasten' is een overschrijding van € 369.018.

	Vershil t.o.v. begroting
Vorming voorziening langdurig zieken	€ 225.902
Lagere dotatie aan de jubileum voorziening	- € 11.394
Extra inhuur personeel (oa op bestuurskantoor)	€ 175.207
Minder opleidingen (Corona)	-€ 66.965
Minder personeelskantine (Corona)	-€ 11.188
Minder personeelskantine (Corona)	-€ 11.188
Werkkosten (bedrijfsfitness, feestplan, etc) niet begroot	€ 32.730
Diverse kleinere posten	€ 24.726
	€ 369.018

Afschrijvingen

De totale lasten vallen € 21.087 lager uit dan begroot. Er zijn geen in het oog springende verschillen.

Huisvestingslasten

De totale kosten vallen € 392.620 hoger uit dan begroot.

In 2020 zijn de schoonmaakkosten € 234.362 hoger door extra schoonmaak en aanschaf van desinfecterende middelen ter preventie van Covid-19 besmettingen.

Overige lasten

De overige lasten zijn € 377.411 lager dan begroot.

	Vershil t.o.v. begroting
Administratie- en beheerslasten	- € 94.394
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	€ 89.521
Overige (overige) lasten	-€ 372.538
	-€ 377.411

Hieronder de posten met een afwijking groter dan € 10.000 benoemd.

	Verschil t.o.v. begroting
Kantoorbenodigdheden	-€ 33.572
Deskundigenadvies	- € 53.300
ICT hardware	€ 40.357
ICT software	€ 23.397
Representatie	-€ 45.417
Culturele vorming	-€ 32.002
Reizen en excursies	-€ 34.159
Projecten	-€ 234.111

De schaduw van de Corona maatregelen rust op een aantal van deze posten.

Zo was er relatief weinig ruimte voor de uitvoering van innovatie-projecten.

En ook de activiteiten van de kinderen (culturele vorming en reizen) stonden op een lager pitje.

Algemene conclusie resultaat van 2020 ten opzichte van 2019

Het boekjaar 2020 is met € - 764.632 negatiever afgesloten dan boekjaar 2019. Naast de extra kosten voor uitbetaling van de CAO stijging die betrekking had op 2018, is in 2019 een start gemaakt met het bouwen van het eigen vermogen teneinde meer geld ten goede te laten komen aan het onderwijs. Dit resulteert in de bewuste keuze van een negatieve meerjarige begroting.

	Realisatie 2020	Realisatie 2019
Baten		
Rijksbijdragen	23.204.315	22.414.710
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	452.046	487.996
Overige baten	348.272	493.955
Totaal baten	24.004.633	23.396.661
Lasten		
Personeelslasten	20.399.620	19.220.562
Afschrijvingen	581.575	532.816
Huisvestingslasten	1.961.786	1.605.648
Overige lasten	2.092.557	2.310.132
Totaal lasten	25.035.538	23.669.158
Saldo baten en lasten	(1.030.905)	(272.497)
Financiële baten en lasten	(9.086)	(2.871)
Resultaat	(1.039.991)	(275.368)

Het resultaat in 2020 is € 764.623 meer negatief dan in 2019. Hierbij moet in ogenschouw worden genomen dat er sprake is van een vertekening als gevolg van de door OCW opgelegde administratieve verwerking van het nieuwe CAO akkoord.

In 2019 zijn hiertoe ca 588.000 extra rijksmiddelen ontvangen, terwijl in februari een vergelijkbaar bedrag als kosten is opgenomen vanwege de uitbetaling van de éénmalige uitkeringen. De afschrijvingslasten zijn hoger vanwege de investering in touchscreens. Voorts zijn de huisvestingslasten in 2020 € 356.138 hoger. Dit wordt voor het grootste deel veroorzaakt door kosten in het kader van preventieve maatregelen rondom Corona. Tenslotte zijn de overige lasten € 217.575 lager dan in 2019. Ook dit hangt samen met de Corona-maatregelen waardoor uitgaven rondom diverse projecten niet konden worden uitgevoerd dan wel zijn uitgesteld.

8.3 Balans

Vermogenspositie van OPOD (In euro x1000)

Activa x 1.000	31 december 2020	31 december 2019
Vaste Activa		
Immateriele vaste activa		
Materiële vaste activa	3.810	3.354
Financiële vaste activa	21	73
Totaal Vaste Activa	3.831	3.428
Vlottende activa		
Vorderingen	1.207	1.516
Liquide middelen	6.525	6.723
Totaal Vlottende activa	7.732	8.239
Totaal Activa	11.563	11.667
Passiva x 1.000		
Eigen vermogen		
Algemene reserve	6.328	7.292
Bestemmingsreserve huisvesting	758	834
Totaal eigen vermogen	7.086	8.126
Voorzieningen		
Voorziening jubilea	163	178
Voorziening langdurig zieken	226	
Onderhoudsvoorziening	891	652
Totaal voorzieningen	1.280	831
Kortlopende schulden	3.197	2.711
Totaal Passiva	11.563	11.667

Bij de investeringen treedt een verschuiving op van investeringen in leermethoden naar digitale afname van leermethoden met de daaraan verbonden licentiekosten. De waarde van de materiele vaste activa neemt in de tijd af.

De financiële vaste activa omvatten het verstrekte voorschot met betrekking tot overeenkomst voor breedbandinternet in Dordrecht. Dit loopt in 2021 af.

De vorderingen (op OCW) houdt gelijke trend met de Rijksbijdragen. We rekenen hier met een gemiddeld percentage van 4,8%.

De ontwikkeling van de liquide middelen is overgenomen van de meerjaren liquiditeitsprognose. De vermogenspositie van OPOD is (hoewel dalend) positief. De reserves zijn toereikend om de, in de meerjarenbegroting opgenomen, beleidsplannen te kunnen financieren. Het streven is de komende jaren de reserves verder te verlagen teneinde het geld aan het onderwijs ten goede te laten komen.

8.4 Treasuryverslag

Het treasurybeleid vindt plaats binnen de kaders van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen van 6 juni 2016, met kenmerk WJZ/800938regeling (regeling beleggen, lenen en derivaten OCW RBLD 2016). De regeling omschrijft de regels over het uitzetten van gelden, het aangaan van leningen en het aanvragen van verbintenissen voor financiële derivaten voor onderwijs en onderzoek. Conform deze regeling heeft OPOD een treasurystatuut opgesteld dat op 5 juli 2017 is vastgesteld. In dit statuut wordt het treasurybeleid uiteengezet en een beschrijving gegeven van de bevoegdheden en verantwoordelijkheden in het kader van de treasuryfunctie.

In 2020 hebben er geen beleggingen plaatsgevonden. De liquide middelen staan op bank- en spaarrekeningen. OPOD stelt periodiek een liquiditeitsprognose op en bewaakt de stand van de liquide middelen op de centrale bankrekening.

8.5 Prestatiebox

Prestatiebox Primair Onderwijs

De middelen van de Prestatiebox zijn ingezet voor:

- opbrengstgericht werken. Een deel van de scholen heeft de gelden besteed aan taal- en leesmethodes en ontwikkelingsmaterialen. Er is ingezet op woordenschat omdat dit onderdeel binnen heel OPOD een aandachtspunt was;
- professionalisering van leraren en schoolleiders;
- versterking en samenhang binnen en kwaliteit van cultuureducatie. Een deel van de middelen is besteed aan culturele en/of sportactiviteiten.

Onderwijsachterstanden

Jaarlijks bepaalt het CBS in welke mate iedere school te maken heeft met factoren die onderwijsachterstanden veroorzaken: de achterstandsscore. Op basis van deze score krijgen scholen bijzondere bekostiging. De gemeente Dordrecht heeft in een meerjarenvisie bepaald dat een aantal scholen in achterstandsgebieden extra subsidie zullen ontvangen. Binnen OPOD worden deze gelden niet herverdeeld. De betrokken scholen maken plannen om de achterstanden te bestrijden en voeren die uit. Naast deze min of meer structurele middelen wordt het onderwijs momenteel tegemoet gekomen met extra subsidies om achterstanden die zijn ontstaan in de Corona-periode te bestrijden. Ook voor deze middelen geldt dat de scholen eigen plannen maken en deze uitvoeren.

8.6 Begroting 2021 (toekomstperspectief)

	Begroting 2021 (in euro)
Baten x 1.000	
Rijksbijdragen	22.719.840
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	437.538
Overige baten	272.006
Totale baten	23.429.384
Lasten x 1.000	
Personeelslasten	18.999.076
Afschrijvingen	603.860
Huisvestingslasten	1.669.165
Overige lasten	2.647.982
Totale lasten	23.920.083
Saldo baten en lasten	-490.699
Saldo financiële baten en lasten	-2.350
Totaal resultaat	-493.049

De begroting voor het jaar 2021 is op 21 december 2020 vastgesteld. Het begrote resultaat bedraagt in de begroting € - 493.050 negatief.

De meerjarenbegroting is negatief. Vanuit de reserves draag OPOD jaarlijks bij aan de actieve werving van zij-instromers en de uitvoering van projecten vanuit het strategisch beleidsplan. OPOD heeft als doel gesteld het eigen vermogen met 2 miljoen te verminderen de komende jaren en hiervoor jaarlijks gelden uit de reserves vrij te laten vallen.

Kaders begroting 2021

Tijdens het opstellen van de meerjarenbegroting is gebruik gemaakt van de opgestelde kaders zoals opgenomen in het financieel beleidsplan en de kadernota.

8.7 Continuïteitsparagraaf

Inleiding

In deze paragraaf wordt inzicht gegeven in de verwachte ontwikkelingen in de baten en lasten voor 2021 tot en met 2024, alsmede de ontwikkelingen in de vermogenspositie. Er wordt een toelichting gegeven op de belangrijkste onzekerheden en de wijze waarop het bestuur eventuele risico's zo klein mogelijk houdt. De continuïteitsparagraaf biedt daarbij zicht op de majeure ontwikkelingen in de nabije toekomst.

De gegevens in de continuïteitsparagraaf vloeien voort uit de planning & control cyclus van OPOD. Jaarlijks wordt in het derde kwartaal de begroting voor het komende jaar alsmede de meerjarenbegroting opgesteld. Structurele aanpassingen vinden hun weerslag in de meerjarenbegroting. De financiële vertaling van het bestuursformatieplan sluit aan op de meerjarenbegroting. De meerjarenbegroting is gebaseerd op de individuele schoolbegrotingen en de begroting van het bestuursbureau.

OPOD beoogt de financiële middelen zoveel mogelijk in te zetten voor onderwijs. De opbrengsten worden toegerekend aan de individuele scholen op basis van de afgegeven beschikkingen. De kosten worden aan de individuele scholen toegewezen op basis van de ingezette formatie, afschrijvingen en overige kosten. Voorts wordt is er een vooraf vastgelegde afdracht voor de dekking van de bovenschoolse kosten, zoals het bestuurskantoor.

Ontwikkeling in leerlingenaantallen en personele bezetting

De verwachte ontwikkelingen ten aanzien van leerlingenaantallen en personele bezetting laten het volgende beeld zien.

Kengetal (stand 31/12)	t = 2020	t = 2021	t = 2022	t = 2023	t = 2024
Ontwikkeling leerlingaantal					
Aantal leerlingen per teldatum 1 oktober (t)	3.263	3.344	3.324	3.324	3.324
Personele bezetting in FTE (31/12/t)					
Bestuur/ bestuursbureau	9	9	9	9	9
Directie	14	14	14	14	14
Onderwijzend personeel	189	189	189	189	189
Onderwijsondersteunend personeel	39	39	39	39	39

Toelichting

De leerlingaantallen zijn opgenomen conform de 1 oktober telling van het voorgaande boekjaar. De populatie basisschoolleerlingen in de gemeente Dordrecht is de afgelopen jaren gekrompen, hetgeen niet overeenkwam met de stabilisatie binnen de OPOD scholen. OPOD bestendigt jaarlijks een kleine toename van het marktaandeel in Dordrecht.

De prognoses van de jaren 2021 tot en met 2024 zijn gebaseerd op de toekomstige prognoses per school en de aanmeldingen voor het schooljaar 2021/2022 (en verder) van zowel kleuters als instroom in de hogere groepen. De prognose van OPOD wijkt daarmee enigszins af van de gemeentelijke prognose, die in Dordrecht een lichte daling voorziet.

De personele bezetting in FTE is bepaald op basis van de voorhanden gegevens uit de personeelsadministratie. Voor de kalenderjaren 2021 tot en met 2024 is een inschatting gemaakt naar rato van het verloop van het aantal leerlingen.

De verwachting is dat door de stabilisatie van de leerlingenaantallen de behoefte aan personeel gelijk zal blijven. De (natuurlijke) uitstroom van het aantal leraren dat de pensioengerechtigde leeftijd zal bereiken is behoorlijk; van het vaste personeel is 18,5% ouder dan 60 jaar. OPOD zet daarom in op verjonging van het personeelsbestand.

Financiële informatie

Balans (x1000)

Activa	Realisatie 2020	Prognose 2021	Prognose 2022	Prognose 2023	Prognose 2024
Vaste activa					
Immateriële vaste activa	0	0	0	0	0
Materiële vaste activa	3.810	3.648	3.365	2.961	2.700
Financiële vaste activa	21	10	0	0	0
Totaal vaste activa	3.831	3.658	3.365	2.961	2.700
Vorderingen	1.207	1.091	1.096	1.112	1.115
Liquide middelen	6.525	5.760	5.374	5.031	4.585
Vlottende activa	7.732	6.851	6.470	6.143	5.700
Totale activa	11.563	10.509	9.835	9.104	8.400
Passiva					
Eigen vermogen					
Algemene reserve	4.328	3.911	3.470	3.124	2.825
Bestemmingsreserve publiek	2.758	2.682	2.607	2.531	2.455
Totaal eigen vermogen	7.086	6.593	6.077	5.655	5.280
Voorzieningen	2.653	885	730	403	69
Kortlopende schulden	3.197	3.031	3.028	3.046	3.052
Totaal passiva	11.563	10.509	9.835	9.104	8.400

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting is met ingang van 2019 gekozen voor het terugbrengen van de algemene reserves. De insteek van OPOD is dat het eigen vermogen niet groter dient te zijn dan noodzakelijk, het geld dient ten behoeve van het onderwijs te komen. In dat kader is er beleid ontwikkeld om jaarlijks € 500.000 ten behoeve van projecten voortvloeiend uit het strategisch beleidsplan c.q. het verminderen van de werkdruk te bekostigen vanuit de algemene reserve. Dit beleid brengt met zich mee dat de meerjarenbegroting negatief is opgesteld teneinde ook daadwerkelijk de algemene reserve te verkleinen.

Toelichting op de balans

Materiële vaste activa

Met behulp van het meerjareninvesteringsplan (MIP) is toegerekend naar een gelijkblijvend afschrijvingsniveau, om zorg te dragen voor een consistent kwaliteitsniveau.

Financiële vaste activa

De financiële vaste activa betreft een lening van twintig jaar die jaarlijks wordt afgelost aan de Stichting Breedband Drechtsteden voor de aanleg van een glasvezelring en de waarborgsommen die betaald zijn aan de Stichting Snapp-et voor het bruikleen van tablets binnen het onderwijs.

Vorderingen

Er is uitgegaan van een gelijkblijvend niveau van de vorderingen. Deze worden immers grotendeels bepaald door het betaallitme van de rijksbekostiging.

Liquide middelen

De liquide middelen zullen de komende jaren dalen als gevolg van de opgenomen investeringen en uitgaven groot onderhoud die niet via de exploitatiebegroting lopen.

Eigen vermogen

Het streven van OPOD is de algemene reserve te verkleinen zodat het geld daar wordt besteed waar benodigd – het Onderwijs. De meerjarenbegroting (2021/2024) is zodanig vormgegeven dat er jaarlijks een onttrekking zal plaatsvinden ten laste van de algemene reserve. Het streven is de algemene reserve in 2024 met 2 miljoen euro te hebben verminderd.

Als gevolg van de overdracht van het beheer van de gebouwen van de gemeente Dordrecht aan OPOD is destijds een voorziening Onderhoud gevormd. De bestaande bestemmingsreserve zal jaarlijks (over vijftien jaren verdeeld) gedeeltelijk vrijvallen ten gunste van de algemene reserve.

Nu deze gebouwen eind 2020 aan de Vereniging Arcade zijn overgedragen zou deze reserve kunnen vrijvallen. Met het oog op de wijzigende regelgeving ten aanzien van groot onderhoud is besloten om deze reserve aan te houden.

Voorzieningen

OPOD heeft een voorziening Jubilea. De voorziening is opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband. De hoogte van de voorziening is bepaald op grond van het aantal FTE's en een schatting van het bedrag per FTE. In de voorliggende jaarrekening is de rekenrente 0%, zodat de contante waarde gelijk is aan de toekomstige waarde.

Er is een voorziening langdurig zieken gevormd voor een aantal medewerkers die eind 2020 ziek zijn en van wie er een gerede kans bestaat dat zij niet terug zullen keren. De voorziening bevat 100% van de loonkosten voor de eerste 12 maanden en 70% van de loonkosten voor de laatste 12 maanden tot aan uitdiensttreding.

Als dekking voor het meerjarig onderhoud op de schoolgebouwen heeft OPOD een onderhoudsvoorziening. Hierin wordt jaarlijks een vast bedrag gedoteerd. Per jaar kan de onttrekking als gevolg van uitgevoerd onderhoud fluctueren.

Kortlopende schulden

Uitgangspunt is dat de kortlopende schulden met beperkte fluctuaties op hetzelfde niveau blijven.

Staat van baten en lasten

Voor alles geldt dat de realiteit snel kan veranderen en dat boven- en onderstaande cijfers het beeld zijn met de kennis van nu.



Meerjarenbegroting 2021-2024 (in euro x1000)

Baten x 1.000	Realisatie 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Rijksbijdragen	23.204	22.720	22.831	23.161	23.238
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	452	438	438	438	438
Overige baten	348	272	272	272	272
Totale baten	24.005	23.429	23.541	23.870	23.948
Lasten x 1.000					
Personeelslasten	20.400	18.999	19.136	19.377	19.406
Afschrijvingen	582	604	602	596	598
Huisvestingslasten	1.961	1.669	1.669	1.669	1.669
Overige lasten	2.093	2.648	2.648	2.648	2.648
Totale lasten	25.034	23.920	24.055	24.290	24.321
Saldo baten en lasten	-1.030	-491	-514	-420	-374
Saldo financiële baten en lasten	-9	-2	-2	-2	-2
Totaal resultaat	-1.039	-493	-516	-422	-376

Bovenstaand overzicht is gebaseerd op de meerjarenbegroting welke is vastgesteld in de bestuursvergadering van 21 december 2020. In de meerjarenbegroting is sprake van een gepland en 'structureel' tekort vanaf 2021 door extra investeringen vanuit OPOD voor projecten voortvloeiende uit het SBP, vermindering van de werkdruk en werving zij-instromers. OPOD bekostigd deze extra inzet door jaarlijks gelden te laten vrijvallen uit de algemene reserve.

Toelichting op de meerjarenbegroting

Baten

Op basis van het aantal leerlingen en de prognose wordt de beschikbare financiële ruimte per school bepaald. Het aantal leerlingen in samenhang met de bekostiging gegevens vormen de basis voor de (meer)jarenbegroting. De OPOD begroting betreft een optelsom van de onderliggende schoolbegrotingen.

De baten lopen licht terug in de meerjarenbegroting 2020-2024 veroorzaakt door de verwachte terugloop van gewichtenleerlingen. Het nieuw vastgestelde onderwijsachterstandenbeleid zal echter voor een lichte (positieve) bijstelling zorgdragen in de komende begrotingscyclus.

Lasten

Ten aanzien van de personeelslasten is rekening gehouden met de benodigde formatie ten aanzien van de leerlingenprognoses. In de personele lasten is geen rekening gehouden met kostenstijgingen die nog niet bekend zijn.

De huisvestingslasten zijn op basis van de meest recent bekende gegevens begroot. De gemeente Dordrecht houdt een aantal panden in eigendom. Hiervoor maakt OPOD de

groepsafhankelijke vergoeding van de Materiële Instandhouding over aan de gemeente Dordrecht. OPOD wendt de voorziening onderhoud aan voor het toekomstige onderhoud.

Voor de bepaling van de huisvestingslasten is uitgegaan van het meerjarenonderhoudsplan en het lopende Onderhoudscontract.

Voor de goede orde vermelden wij dat voorgaande meerjarenbegroting taakstellend is en uitgaat van de huidige (bekende) wet- en regelgeving. Waarbij het risico altijd aanwezig is dat de realisatie daarvan in de toekomst zal afwijken, de praktijk is soms weerbarstig.

Resultaat

De komende zijn voor de resultaten (bewust) negatief. Voor het komende schooljaar 2020/2021 laten de harde inschrijvingen een beeld van stabilisatie zien. Het aantal gewichtenleerlingen is naar verwachting stabiel de komende jaren. OPOD doet er alles aan om een toekomstbestendig personeelsbeleid te voeren en daar waar mogelijk te investeren in het onderwijs.

Kengetallen

Onderstaande kengetallen zijn gebaseerd op de meerjarenbegroting.

Financiële kengetallen	2020	2021	2022	2023	Signaleringswaarden
Liquiditeit	2,42	2,58	2,67	2,87	< 0,75
Solvabiliteit	0,72	0,75	0,75	0,76	<0,3
Rentabiliteit	-4,3%	-2,1%	-2,2%	-1,8%	<0
Huisvestingsratio	0,08	0,07	0,07	0,07	> 0,10
Weerstandvermogen	0,30	0,28	0,26	0,24	<0,05
Mogelijk bovenmatig	€ 2.110.938	€ 1.778.128	€ 1.507.692	€ 1.440.406	
Eigen Vermogen					
Bovenmagtigheidsfactor	1,42	1,37	1,33	1,34	

Toelichting op de kengetallen

Uit bovenstaande kengetallen blijkt dat de solvabiliteit en liquiditeit in de weergegeven jaren ruim boven de door OCW gehanteerde minimumnormen uitkomt. De liquiditeit is ruim voldoende om aan de financiële verplichtingen op korte termijn te voldoen; uit de solvabiliteit blijkt dat OPOD ook op langere termijn aan haar verplichtingen kan voldoen.

De rentabiliteit geeft meer inzicht in het bestedingspatroon, grote verschillen kunnen daar vragen over oproepen. Als gevolg van de beleidsinzet het Eigen Vermogen te verminderen ten gunste van het onderwijs, met als gevolg een negatief meerjarig resultaat, heeft OPOD meerjarig een negatieve rentabiliteit. Het weerstandvermogen geeft weer wat de vrije vermogensbuffer is voor het opvangen van eventuele calamiteiten, deze ligt voor OPOD ruim boven de signaleringswaarden.

Het Eigen Vermogen van OPOD ligt ook in de komende jaren nog boven het normatieve vermogen. In de strategische agenda is vastgelegd dat er de komende jaren initiatieven worden ontplooid die ten goede komen van het onderwijs en waarmee het vermogen jaarlijks met ca. € 500.000 zal afnemen.

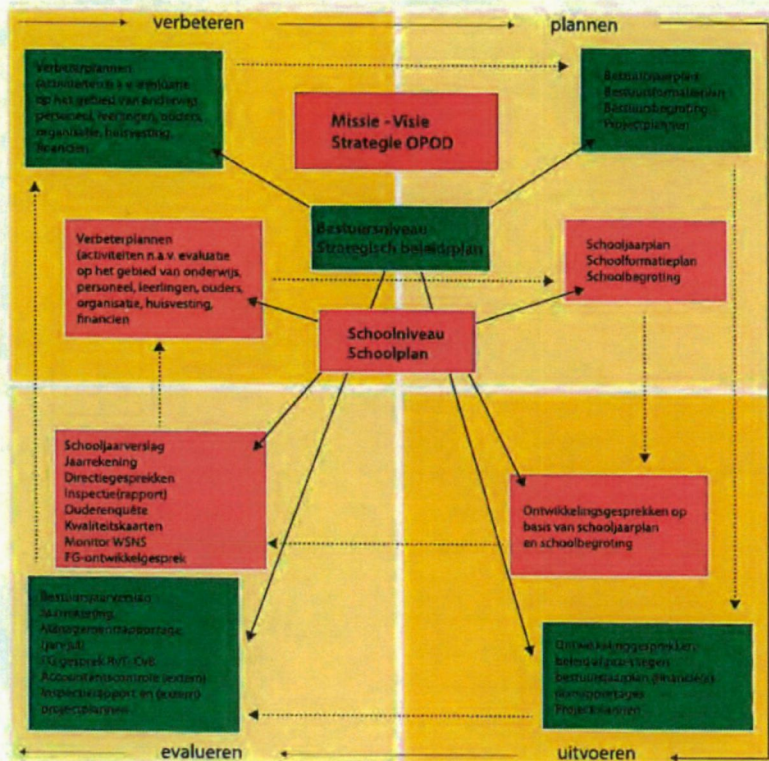
Risicobeheersing

Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Met Planning en Controle willen we de beheersbaarheid van de organisatie vergroten en de realisatie van beleidsdoelstellingen bewaken, dan wel bijsturen. In de Planning en Controle-cyclus wordt op een systematische manier inhoud gegeven aan het proces van richting geven (het besturen, plannen) en het op koers houden (beheersen, control) van de organisatie.

Bij de inrichting van de Planning en Controle-cyclus wordt tevens gebruik gemaakt van de PDCA-cyclus. De cyclus is gebaseerd op de missie en visie en het strategisch beleidsplan van OPOD.

De planning en controle kent een cyclus van: plannen, uitvoeren, evalueren en verbeteren. Er is een cyclus op schoolniveau (rood) en bovenschools niveau (groen). De pijlen geven het cyclische proces aan en de uit te voeren acties op schoolniveau (dunne pijlen) en bestuursniveau (dikke pijlen).



De algemene planning en controle heeft betrekking op alle beleidsterreinen met uitzondering van de formatieve en de financiële planning en controle.

In de Code Goed Bestuur is aangegeven dat er beleid gevoerd moet worden inzake risicomanagement. Dit beleid is in 2018 ontwikkeld en vastgelegd in het kwaliteitshandboek van OPOD. Het betreft het gehele proces van identificeren, analyseren van risico's met als doel maatregelen te treffen om de kans van optreden van risico's te verminderen.

Met behulp van een SWOT-analyse en het opstellen van een risicoprofiel willen wij op systematische wijze de interne en externe omstandigheden en alle risico's die de doelrealisering zouden kunnen

belemmeren, in kaart brengen. Hiertoe heeft OPOD een format 'Risicoprofiel OPOD' ontwikkeld, waarmee op strategisch, tactisch en operationeel niveau een risicoprofiel is opgesteld. Deze werkwijze wordt vanaf 2018 toegepast.

Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Strategische risico's	Kans	Impact	K * I	Huidige maatregelen	€	Effect
Eigen risico dragerschap (ERD)	3	4	12	Toekenning extra loonkosten scholen	275.000	Regie op scholen vwb inzet ziektevervang
				Voorhanden hebben van flexibele Invalpool	440.000	Buffer tbv inzet langdurige ziektevervang/uitval
Negatieve meerjarige begroting	1	5	5	Monitoring via kwartaalrapportages		Verlagen eigen vermogen en liquiditeit
Samenwerkingsverbanden:						
Arcade - overheveling gebouwen naar coöperatie huisvesting	1	6	6	Overheveling gebouwen / zorgdragen voor borging gelijke status binnen de overlegvormen	nntb	Kwaliteit goede schoolgebouwen
Samenwerkingsverband Dordrecht	1	4	4	Zorgdragen voor borging financiële zekerheid via bestuursdeelname	nntb	Het kunnen betalen van de benodigde zorgstructuur binnen Dordrecht
Coöperatie Kien	1	3	3	Zorgdragen voor borging financiële zekerheid via bestuursdeelname	nntb	Het kunnen betalen van de eigen inleg
Dreigend lerarentekort (door oa vergrijsd personeelsbestand)	3	6	18	Sturing op zij-instroom trajecten	200.000	Tijdig zorgdragen voor voldoende gekwalificeerd personeel
Pandemie - toenemend ziekteverzuim	1	8	8	2% meer verzuim (als gevolg van veranderende werkomstandigheden/werkdruk)	320.000	Extra inhuur tijdelijk personeel voor ondersteuning lesgevende taken
Pandemie - toename onderwijsachterstanden/ kansen ongelijkheid	2	8	16	Opstellen kwaliteitsnormen bij onderwijs op afstand	nntb	Borging onderwijs kwetsbare doelgroep(en)
Tactische risico's	Kans	Impact	K * I	Huidige maatregelen	€	Effect
Kwaliteit onderwijs	1	5	5	Bestuurlijke interventies / ontwikkeltrajecten / uitvoering kwaliteitshandboek	95.000	Behoud beoordeling Onderwijsinspectie
(financiële) Gevolgen nieuw functiehuis	5	3	9	Onderzoek naar gevolgen invoering nieuwe functiehuis		Hogere loonkosten voor gelijke aantallen fte

Operationele risico's	Kans	Impact	K * I	Huidige maatregelen	€	Effect
% Ziekteverzuim > landelijk	2	7	14	Monitoring via kwartaalrapportages		Moeten samenvoegen van klassen c.q. naar huis sturen van leerlingen
	2	7	14	Voorlichting directeuren		Uitdragen gezamenlijk standpunt tav terugdringen ziekteverzuim
Voldoen aan wet- en regelgeving	1	4	4	Opstellen/vernieuwen AO-IC incl. aanbestedingsrichtlijnen	nihil	Voorkomen van onrechtmatigheden in de jaarrekening
	3	5	15	Invulling geven aan ARBO/RI&E	25.000	Voldoen aan ARBO regelgeving/ inzichtelijkheid in te nemen maatregelen aangaande RI&E
Daling leerlingaantal	1	5	5	Monitoring via kwartaalrapportages	nihil	Bij daling krimp in de bekostiging
Kleinschaligheid stafbureau	1	5	5	Onderzoek bestuurlijke samenwerking OPOD/SKOBA		Bemerking accountant niet voldoen aan Europese aanbestedingsregels
Samenwerkingsverbanden uitval IT infrastructuur	2	4	5	Zorgdragen voor borging via bestuursdeelname (back-up systemen/cyberisico verzekering)		Continuïteit binnen de IT infrastructuur > geen uitval lesvoorzieningen
					1.355.000	

De resultaten (prioriteit) worden ingedeeld in drie categorieën:

1 t/m 11 = beheersmaatregel moet binnen 2 jaar worden vastgesteld

12 t/m 17 = beheersmaatregel moet binnen 1 jaar worden vastgesteld

18 t/m 24 = beheersmaatregel moet direct worden vastgesteld

Het effect geeft een schatting van de ernst van de consequenties van de gebeurtenis. De schatting wordt gedaan op een schaal van 1 t/m 8, waarbij 1 de laagste ernst weergeeft en 8 de hoogste ernst.

B3 Rapportage toezichthoudend orgaan

Een verslag van de RvT is opgenomen onder hoofdstuk 9 van het Bestuursverslag.

9. Verslag van de Raad van Toezicht

9.1 Inleiding

OPOD heeft in 2012 een besturingsmodel ingevoerd, waarin bestuur en intern toezicht organiek van elkaar gescheiden zijn. Vanaf dat moment heeft de Raad van Toezicht de functie van 'intern toezicht' ingevuld. Dat betekent dat de Raad van Toezicht is belast met de volgende taken en bevoegdheden:

- Goedkeuren van het strategisch beleidsplan, de begroting en de jaarrekening;
- Toezicht houden op naleving wettelijke verplichting en code goed bestuur;
- Toezicht houden op rechtmatige en doelmatige verwerving, bestemming en aanwending van de middelen;
- Aanwijzen van een accountant die verslag uitbrengt aan het toezichthoudend orgaan;
- Optreden als werkgever van het uitvoerend bestuur;
- Belast met de inrichting van het bevoegd gezag.

De Raad van Toezicht legt over bovengenoemde taken jaarlijks verantwoording af in het bestuursverslag.

De leden van de Raad van Toezicht brengen elk hun eigen specifieke deskundigheid in. Samen beschikt de Raad over bestuurlijke, onderwijskundige, financiële, HRM en Juridische kennis, waarmee zij in staat is haar taken goed te vervullen. De ambitie van de Raad van Toezicht is om bij te dragen aan ontwikkeling van de leerlingen, de scholen en OPOD als geheel.

In het reglement Raad van Toezicht staan de bevoegdheden, verantwoordelijkheden en taken van de Raad van Toezicht, alsmede de positie van de RvT, de relatie met het CvB en andere relevante zaken vastgelegd.

9.2 Samenstelling Raad van Toezicht

In 2020 bestaat de Raad van Toezicht uit de volgende 4 leden:

- **Mevrouw drs. M.J.T.H. Havekes:** voorzitter RvT, lid van de remuneratiecommissie, lid van de kwaliteitscommissie. Benoemd per 1 januari 2017, einde eerste termijn 1 januari 2021. (neven)functies: Gemeentesecretaris/ algemeen directeur Utrechtse Heuvelrug;
- **De heer G.C. van der Ent RA:** lid RvT, voorzitter van de auditcommissie, benoemd per 1 januari 2017, einde eerste termijn 1 januari 2021. (neven)functies: Manager bedrijfsvoering/adjunct-directeur Woningstichting Trivire;
- **Mevrouw A.C.M. Romeijnders - van Tiggelen:** lid RvT, voorzitter van de kwaliteitscommissie, voorzitter van de remuneratiecommissie, benoemd per 1 januari 2019, einde eerste termijn 1 januari 2023. (neven)functies: Lid college van bestuur Albeda College, Bestuurslid Rotterdam Vakmanstad, Lid RvT The Dutch Alliance, Lid cliëntenraad Internos Thuiszorg, Bestuurslid Genero;
- **De heer drs. P.A. Stadhouders:** vice voorzitter RvT, lid van de auditcommissie, benoemd per 1 januari 2019, einde eerste termijn 1 januari 2023. Vice voorzitter RvT.(neven)functies: Directeur Mediafederatie, Directeur Werkgeversvereniging Uitgeverijbedrijf, Voorzitter RvT Dock Rotterdam.

Volgens het rooster van aftreden liep de zittingstermijn van mevr. Havekes en de heer Van der Ent af per 1 januari 2021. Beide leden hebben zich herkiesbaar gesteld. De herbenoeming is eind 2020 ter vaststelling voorgelegd aan de gemeenteraad van Dordrecht (besluit vond plaats op 26 januari 2021).

Geen van de leden van de Raad van Toezicht heeft meer dan drie commissariaten/ toezichthoudende functies. Wat betreft de (neven) functies van de toezichthouders kan gesteld worden dat er sprake is van onafhankelijkheid.

9.3 Vergaderingen

De Raad van Toezicht is in 2020 vijf keer in een geplande formele vergadering bijeen geweest, waarvan eenmaal met de accountant. Drie daarvan hebben vanwege corona digital plaatsgevonden. Ook hebben in september twee extra overleggen plaatsgevonden waarvan één in het kader van de doordecentralisatie onderwijshuisvesting Dordrecht en de tweede in verband met de samenwerking tussen OPOD en SKOBA. De vergaderingen werden telkens bijgewoond door het College van Bestuur.

Op de agenda stonden onder andere de volgende onderwerpen:

- Samenwerking OPOD/SKOBA
- COVID-19
- Evaluatie Strategisch Beleidsplan 2016-2020
- Kwartaalrapportages
- Toelatingsbeleid
- Ziekteverzuim en vitaliteitsbeleid
- Stakingen 30 en 31 januari
- Tevredenheidsonderzoeken
- Samenwerking SDL en OPOD
- Herziened begroting (vastgesteld op 8 april 2020)
- Uitgangspunten formatiebeleid 2020-2024 (vastgesteld op 8 april 2020)
- Doordecentralisatie onderwijshuisvesting Dordrecht (goedgekeurd op 14 oktober 2020)
- Jaarstukken 2019 jaarrekening en bestuursverslag 2019 (vastgesteld op 24 juni 2020)
- Accountantsrapportage (vastgesteld 24 juni 2020)
- Financieel Beleidsplan 2016/2020 en kadernota 2020/2023 (vastgesteld op 2 oktober 2020)
- Meerjarenbegroting 2021-2025 (vastgesteld op 21 december 2020)

9.4 Belangrijke thema's in 2020

Een thema dat uiteraard meerdere malen aan bod kwam, betreft de Coronacrisis en de invloed daarvan op het onderwijs. De Raad van Toezicht heeft zich op verschillende wijzen en door diverse geleidingen laten informeren over de gevolgen van de coronacrisis voor OPOD. Vanaf eind februari was het een vast agendapunt tijdens de RvT-vergaderingen, waarbij met het CvB uitvoerig is gesproken over de aanpassingen van het onderwijs, de genomen maatregelen, maar ook over het welzijn van de medewerkers en de financiële consequenties van Corona. Daarnaast is dit thema ook onderwerp van gesprek geweest tijdens bijeenkomsten met de GMR en de directeuren van de OPOD schoollocaties. De Raad van Toezicht is in het afgelopen jaar ook nauw betrokken geweest bij het samenwerkingstraject van OPOD met SKOBA. De Raad heeft zich diverse keren laten informeren over de aanpak en de planning door de projectleider van het samenwerkingstraject. Ook hebben de Raden van Toezicht van OPOD en SKOBA gezamenlijk overleg gevoerd. Zo heeft begin 2020 een bijeenkomst plaatsgevonden om samen te spreken over een toetsingskader.

Beide raden willen bij de beoordeling van het uiteindelijk fusievoorstel een toetsingskader hanteren dat vooraf helder en transparant is. In het gezamenlijke overleg kwam aan de orde aan de hand van welke criteria de beide Raden van Toezicht het uiteindelijke bestuursvoorstel willen toetsen. Hierbij werd het

onderscheid aangebracht tussen het waarborgen van het goede van nu en de zogenaamde 'plussen' die de samenwerking moet brengen.

Een ander belangrijk thema was de evaluatie van het Strategisch Beleidsplan. Op 14 oktober 2020 kwamen de Raad van Toezicht en het CvB samen, om terug te blikken op het strategisch beleid en vervolgens de verbinding te leggen naar de toekomst. Daarbij hebben de toezichhouders ook kort naar hun rol in relatie tot de strategie van de organisatie gekeken. De Raad van Toezicht heeft gereflecteerd op elk strategisch thema en tevens ontwikkelpunten benoemd.

De doordecentralisatie onderwijshuisvesting was ook een belangrijk thema voor de Raad van Toezicht. Het onderwerp is daarom tijdens een extra ingepland overleg in de Raad van Toezicht aan de orde gesteld. Achtergrond hiervan was de gezamenlijke doordecentralisatie waarbij de gemeente haar wettelijke zorgplicht ten aanzien van onderwijshuisvesting van publiek bekostigd primair onderwijs en speciaal onderwijs per 1 oktober 2020 heeft overgedragen aan de opgerichte Vereniging Onderwijshuisvesting Dordrecht (Arcade Dordrecht). De Raad van Toezicht had hierin een goedkeurende rol, gezien het aangaan van een duurzame cq. strategische samenwerking die van groot gewicht is voor de schoolorganisatie, alsmede het aangaan van lidmaatschap van de vereniging.

9.5 Commissies van de Raad van toezicht

Auditcommissie

De auditcommissie van de Raad van Toezicht werd in 2020 gevormd door de heer Van der Ent als voorzitter en de heer Stadhouders als lid. Het CvB en de controller waren bij alle vier de overleggen aanwezig, de externe accountant was in 2020 eenmaal present. De commissie heeft voorafgaand aan elke reguliere Raad van Toezicht vergadering de relevante financiële voorstellen en rapportages beoordeeld en daarover advies gegeven aan de gehele Raad van Toezicht. Het betreft onder andere de financiële kwartaalrapportages, de jaarrekening, de meerjarenbegroting en de managementletter.

Kwaliteitscommissie

De kwaliteitscommissie bestond in 2020 uit mevrouw Romeijnders-van Tiggelen als voorzitter en mevrouw Havekes als lid van de commissie. Het CvB, de domeindirecteur Topkwaliteit en de Beleidsadviseur kwaliteitszorg zijn aangesloten bij deze bijeenkomst. Belangrijke onderwerpen van gesprek waren onder andere het onderwijsresultatenmodel en het gesprek van OPOD met de onderwijsinspectie.

Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie werd in 2020 gevormd door mevrouw Romeijnders - van Tiggelen als voorzitter en mevrouw Havekes als lid van de commissie. De commissie heeft het functioneren van de voorzitter van het College van Bestuur N. Barendregt positief beoordeeld. Tevens heeft de remuneratiecommissie de declaraties 2020 van de voorzitter van het College van Bestuur gecontroleerd en goed bevonden. Daarnaast is vastgesteld dat de voorzitter van het College van Bestuur geen conflicterende nevenfuncties heeft.

9.6 Onafhankelijke informatieverzameling

Conform het reglement Raad van Toezicht wint de Raad informatie in bij interne en externe partijen.

Externe accountant

De externe accountant van OPOD (DRV) gaf inzicht in de stand van zaken, de oordelen en de aanbevelingen met betrekking tot de interne organisatie en de risicobeheersing en de financiële positie. DRV sprak zich tegenover de Raad positief uit over de heldere en duidelijke jaarrekening en de prettige samenwerking met OPOD.

Schoolbezoeken

De Raad van toezicht heeft in oktober 2020 twee scholen bezocht, die door Corona digitaal zijn afgelegd. Het betrof de Statenschool en het Kompas. Vooraf hebben de leden van Raad van Toezicht ter voorbereiding het schoolplan ontvangen.

GMR

Dit jaar heeft de Raad van Toezicht één keer een vergadering van de GMR bezocht. In oktober heeft een vertegenwoordiging van de Raad van Toezicht met de GMR gesproken over de ervaringen rondom Corona.

CTOO - Commissie van Toezicht op het Openbaar Onderwijs

Het jaarlijkse gesprek met de CTOO van de gemeente Dordrecht is doorgeschoven naar begin 2021, zodat ook de meerjarenbegroting mee kon worden genomen in het gesprek.

Sociale gelegenheden

De leden van de Raad van Toezicht zijn aanwezig geweest bij de jaarlijkse Nieuwjaarsborrel van OPOD. Bezoek van de RvT aan het Open Huis van OPOD, de start van het nieuwe schooljaar en de OPOD-academie kon door corona helaas geen doorgang vinden.

9.7 Evaluatie van het functioneren van de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht van OPOD heeft haar jaarlijkse zelfevaluatie in 2020 op twee momenten invulling gegeven. Deze evaluatie maakt onderdeel uit van haar eigen kwaliteitscyclus en is tevens de uitwerking van de onderschreven code voor Goed Bestuur en Toezicht.

Het eerste gesprek heeft plaatsgevonden tijdens de RvT-dag in oktober 2020. Het vervolg op dit gesprek heeft in november plaatsgevonden en was vanwege Corona digitaal. Aan de orde kwamen de werkwijze in het algemeen en het samenspel met de bestuurder. Tevens is gesproken over de verschillende rollen van de Raad van Toezicht, het toezichtkader en de commissies van de RvT. De uitkomsten zijn vervolgens gedeeld met het CvB.

De leden van de Raad van Toezicht houden de eigen kennis en expertise op peil en werken mede op basis van de uitkomsten van de zelfevaluaties gezamenlijk aan hun ontwikkeling als team. De leden zijn lid van de VTOI, de Vereniging voor Toezichthouders in het Onderwijs.

9.8 Aantal leden en bezoldiging

Statutair is het aantal leden waaruit de Raad van Toezicht bestaat bepaald op ten minste drie en ten hoogste zeven leden. De Raad van Toezicht bepaalt uit hoeveel leden de Raad bestaat. De Raad van Toezicht van OPOD heeft in afwachting van de ontwikkelingen in de verdergaande samenwerking met SKOBA er voor gekozen om in 2020 verder te gaan met vier leden.

De bezoldiging van de leden van de Raad van Toezicht was in 2020 ongewijzigd; € 4000,- exclusief BTW per jaar en voor de voorzitter een bedrag € 6000,- exclusief BTW.

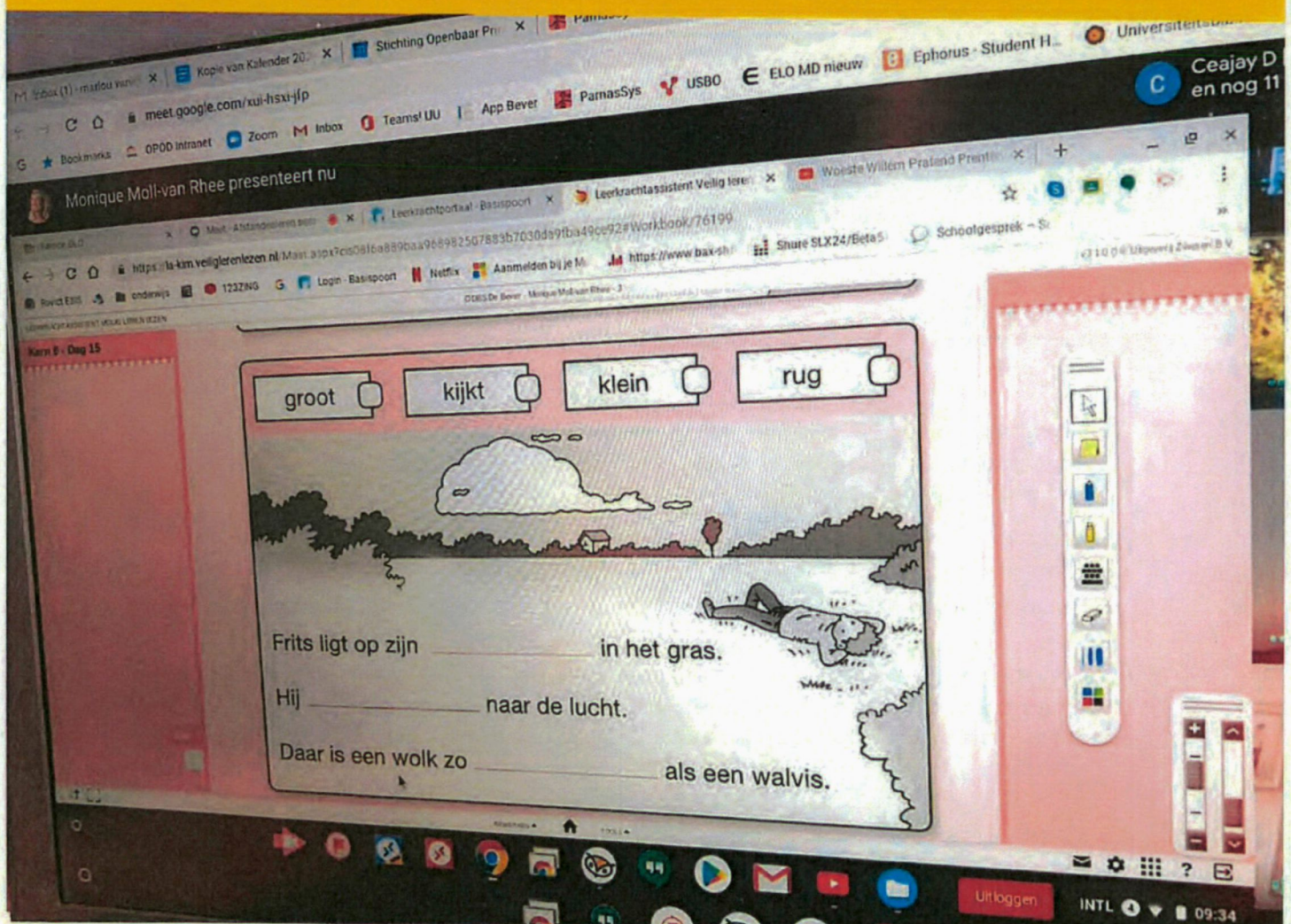
Namens de gehele Raad van Toezicht,

DRS. M.J.T.H. HAVEKES

Voorzitter Raad van Toezicht OPOD

GMlid van de VTOI, de Vereniging voor Toezichthouders in het Onderwijs.

B. Jaarrekening



The screenshot shows a Zoom meeting window with a presentation slide. The slide contains a word bank at the top with the words: groot, kijkt, klein, rug. Below the word bank is a cartoon illustration of a man lying on his back in a field of grass, looking up at a large, fluffy cloud in the sky. Below the illustration are three sentences with blank lines for the words from the word bank:

Frits ligt op zijn _____ in het gras.
Hij _____ naar de lucht.
Daar is een wolk zo _____ als een walvis.

The Zoom interface includes a toolbar on the right with icons for chat, mute, video, and other functions. The bottom of the screen shows the Windows taskbar with various application icons and the system tray displaying the time as 09:34.

A1 Grondslagen

1 Algemeen

Activiteiten van het bevoegd gezag

In deze jaarrekening zijn de activiteiten van OPOD (KvK: 24374006) en van de onder deze rechtspersoon vallende scholen verantwoord.

Grondslagen voor de jaarrekening

De jaarrekening is opgesteld met inachtneming van de bepalingen opgenomen in de Ministeriële Richtlijn jaarverslaggeving onderwijs. Hierbij wordt aansluiting gezocht bij de bepalingen van Boek 2 titel 9 van het Burgerlijk Wetboek en de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving waaronder Richtlijn 660 Onderwijsinstellingen.

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

De in de jaarrekening opgenomen bedragen luiden in hele euro's. De jaarrekening is opgesteld vanuit het continuïteitsprincipe.

Vergelijkende cijfers

Voor zover van toepassing zijn ter vergelijking de realisatiecijfers opgenomen van het voorgaande jaar, alsmede de cijfers van de meest recente, vastgestelde versie van de begroting van het verantwoordingsjaar.

Financiële instrumenten

Onder financiële instrumenten worden zowel primaire financiële instrumenten, zoals vorderingen en schulden, als financiële derivaten verstaan. In de toelichting op onderscheiden posten van de balans wordt de reële waarde van het betreffende instrument toegelicht als die afwijkt van de boekwaarde. Indien het financiële instrument niet in de balans is opgenomen wordt de informatie over de reële waarde gegeven in de toelichting onder de 'Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen'. Voor de grondslagen van primaire financiële instrumenten wordt verwezen naar de behandeling per balanspost. OPOD maakt geen gebruik van afgeleide instrumenten (derivaten).

Het renterisico is beperkt aangezien de stichting geen leningen heeft. Het kredietrisico ten aanzien van de overige vorderingen van de stichting is beperkt aangezien de grootste debiteuren met een hoge betrouwbaarheid betreffen zoals de Rijksoverheid en gemeenten uit de regio.

2 Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde.

Eigendom

In 2016 heeft er een juridische overdracht plaatsgevonden van 10 schoolgebouwen door de gemeente Dordrecht aan OPOD. Aangezien het economisch eigendom van deze en van de niet overgedragen schoolgebouwen bij de gemeente berust, zijn de schoolgebouwen niet in de balans opgenomen. In de jaarrekening 2016 is een voorziening gevormd voor het toekomstige groot onderhoud aan deze panden.

Vorderingen en overlopende activa

De vorderingen en overlopende activa worden bij de eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs.

De vorderingen en overlopende activa hebben een looptijd korter dan een jaar, tenzij dit bij de toelichting in de balans anders is aangegeven.

Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Liquide middelen

Liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Liquide middelen die niet ter directe beschikking staan worden verwerkt onder vorderingen. Liquide middelen die gedurende 12 maanden niet ter beschikking staan, worden verwerkt onder financiële vaste activa.

Eigen Vermogen

Onder het eigen vermogen worden de algemene reserves en de bestemmingsreserves opgenomen. De algemene reserve bestaat uit de reserves die ter vrije beschikking staan van het bestuur. Indien een beperkte bestedingsmogelijkheid door de organisatie is aangebracht is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve. OPOD heeft gekozen om geen segmentatie toe te passen op het eigen vermogen en het gehele vermogen als publiek te bestempelen.

Voorzieningen

De voorzieningen worden gevormd voor verplichtingen die op balansdatum bestaan waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is, waarvan de hoogte redelijkerwijs geschat kan worden en voor zover deze verplichtingen en risico's niet op de activa in mindering zijn gebracht.

Voorziening Groot onderhoud

De voorziening ter gelijkmatige verdeling van lasten voor groot onderhoud van gebouwen wordt bepaald op basis van de te verwachten kosten over een reeks van jaren. De voorziening wordt lineair opgebouwd. Het uitgevoerde onderhoud wordt ten laste van deze voorziening gebracht. OPOD maakt voor de voorziening groot onderhoud gebruik van de tijdelijke overgangsregeling.

Voorziening ambtsjubileum

Op basis van richtlijn 271 van de Raad van de Jaarverslaggeving is een voorziening opgenomen voor verplichtingen uit hoofde van toekomstige uitkeringen bij ambtsjubilea van personeelsleden. De voorziening is opgenomen tegen contante waarde van de toekomstige uitbetalingen en is afhankelijk van de ingeschatte blijfkans, gemiddelde salarisstijging en disconteringsvoet. De werkelijke jubilea-

uitkeringen worden ten laste gebracht van deze voorziening. De hoogte van de voorziening is bepaald op grond van het aantal FTE's en een schatting van het bedrag per FTE.

Kortlopende schulden

Dit betreffen schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste 1 jaar. Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs.

Overlopende passiva

De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en nog te betalen bedragen, voor zover deze niet onder andere kortlopende schulden zijn te plaatsen.

Algemeen

Het resultaat wordt bepaald als verschil tussen de baten en alle hiermee verbonden, aan het verslagjaar toe te rekenen lasten. De baten en lasten worden toegerekend aan de verslagperiode waarop deze betrekking hebben.

Voorziening langdurig zieken

Wanneer er sprake is van medewerkers waarvan die op balansdatum wordt verwacht dat zij niet meer in actieve dienst zullen terugkeren, dan wordt er een voorziening gevormd voor de werkgeverslasten waar geen prestatie tegenover zal staan tot aan het moment van uitdiensttreding. Na 12 maanden omvat deze voorziening 70% van de werkgeverslasten van de eerste 12 maanden.

3 Grondslagen voor de bepaling van het resultaat

Rijksbijdragen

Onder de Rijksbijdragen OCW worden de vergoedingen voor de exploitatie opgenomen verstrekt door het Ministerie van OC&W. Tevens worden hier verantwoord de door het samenwerkingsverband ontvangen doorbetalingen van de rijksbijdrage. De ontvangen (normatieve) rijksbijdragen en de niet geormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekenings-clausule) worden in het jaar waarop de toekenningen betrekking hebben volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten. Geormerkte OCW-subsidies met een vrij besteed overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekenings-clausule heeft) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten. Het deel van de subsidies waarvoor nog geen activiteiten zijn verricht per balansdatum wordt verantwoord onder de overlopende passiva. Geormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekenings-clausule) worden ten gunste van de staat van de baten en lasten verantwoord in het jaar waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn niet is verlopen. Niet bestede middelen worden onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overige overheidsbijdragen

Onder de overige overheidsbijdragen worden de vergoedingen opgenomen verstrekt door de gemeente, provincie of andere overheidsinstellingen. De overige overheidsbijdragen worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Overige exploitatiesubsidies

Overige exploitatiesubsidies worden ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht in het jaar ten laste waarvan de gesubsidieerde lasten komen en/of waarin de opbrengsten zijn gedeerd en/of waarin het exploitatietekort zich heeft voorgedaan.

Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet verstrekt zijn door het ministerie van OCW, gemeenten, provincie of andere overheidsinstellingen. De overige baten worden toegekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben.

Personele lasten

Onder de personele lasten worden de lasten opgenomen van de personeelsleden die in dienst zijn van de rechtspersoon, alsmede de overige personele lasten die betrekking hebben op onder andere het inhuren van extra personeel, scholingskosten en bedrijfsgezondheidszorg.

Pensioenen

OPOD heeft voor haar werknemers een toegezegde pensioenregeling. Hiervoor in aanmerking komen de werknemers die op de pensioengerechtigde leeftijd recht hebben op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd. De verplichtingen, welke voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Aan het ABP worden premies betaald waarvan een deel door de werkgever wordt betaald. De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat. De dekkingsgraad van het ABP was eind december 2020 93,5% (tegen 95,8% eind december 2019). De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de "verplichting aan de pensioenuitvoerderbenadering". In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. Er bestaat geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bedragen in het geval van een tekort bij het ABP, anders dan het effect van de hogere premies. Daarom zijn alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar verantwoord in de jaarrekening.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn gerelateerd aan de aanschafwaarde van de desbetreffende materiële activa. In het jaar van investeren wordt afgeschreven op basis van de door het bestuur gemaakte keuzes.

Huisvestingslasten

Onder de huisvestingslasten worden de uitgaven voor huisvesting opgenomen. De lasten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Overige lasten

De overige lasten hebben betrekking op uitgaven die voortvloeien uit aangegane afspraken dan wel noodzakelijk zijn voor het geven van onderwijs en worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Financieel resultaat

De rentebaten en -lasten betreffen de op de verslagperiode betrekking hebbende renteopbrengsten en -lasten van uitgegeven en ontvangen leningen.

4 Grondslagen voor het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij deze methode wordt het nettoresultaat aangepast voor posten van de winst- en verliesrekening die geen invloed hebben op ontvangsten en uitgaven in het verslagjaar, mutaties in de balansposten en posten van de winst- en verliesrekening waarvan de ontvangsten en uitgaven niet worden beschouwd als behorende tot de operationele activiteiten. De liquiditeitspositie in het kasstroomoverzicht bestaat uit liquide middelen onder aftrek van gerealiseerde bankkredieten. In het kasstroomoverzicht wordt onderscheid gemaakt tussen operationele, investerings- en financieringsactiviteiten. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen en vlottende effecten. Effecten worden gezien als liquide indien deze als vlottend actief worden verantwoord. Transacties waarbij geen ruil van geldmiddelen plaatsvindt, waaronder financial leasing, worden niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van leasetermijnen is opgenomen onder de operationele activiteiten.



Model A: Balans per 31 december 2020

(na resultaatverdeling)

1. Activa		31 december 2020	31 december 2019
Vaste Activa			
1.2	Materiële vaste activa	3.810.195	3.354.462
1.3	Financiële vaste activa	20.807	73.328
Totaal Vaste Activa		3.831.002	3.427.790
Vlottende activa			
1.5	Vorderingen	1.206.965	1.516.092
1.7	Liquide middelen	6.525.105	6.723.340
Totaal Vlottende activa		7.732.070	8.239.432
Totaal Activa		11.563.072	11.667.222
2. Passiva		31 december 2020	31 december 2019
2.1	Eigen vermogen	7.085.950	8.125.940
2.2	Voorzieningen	1.279.721	830.627
2.4	Kortlopende schulden	3.197.401	2.710.655
Totaal Passiva		11.563.072	11.667.222



Model B: Staat van baten en lasten over 2020

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
3. Baten			
3.1 Rijksbijdragen	23.204.315	22.687.408	22.414.710
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	452.046	448.105	487.996
3.5 Overige baten	348.272	192.006	493.955
Totaal baten	24.004.633	23.327.519	23.396.661
4. Lasten			
4.1 Personeelslasten	20.399.620	19.748.206	19.220.562
4.2 Afschrijvingen	581.575	602.662	532.816
4.3 Huisvestingslasten	1.961.786	1.569.165	1.605.648
4.4 Overige lasten	2.092.557	2.469.968	2.310.132
Totaal lasten	25.035.538	24.390.001	23.669.158
Saldo baten en lasten	(1.030.905)	(1.062.482)	(272.497)
5. Financiële baten en lasten	(9.086)	(2.350)	(2.871)
Resultaat	(1.039.991)	(1.064.832)	(275.368)

Model C: Kasstroomoverzicht

	2020	2019
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	(1.030.905)	(272.497)
Aanpassingen voor:		
Afschrijvingen	581.575	532.816
Mutaties voorzieningen	449.094	165.909
Veranderingen in vlottende middelen		
Vorderingen (-/-)	309.127	(22.519)
Schulden	486.746	349.687
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	795.637	753.396
Ontvangen interest	108	405
Betaalde interest (-/-)	(9.194)	(3.276)
	(9.086)	(2.871)
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	786.551	750.525
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investing in MVA (-/-)	(1.037.308)	(1.090.107)
Overige investeringen/Aflossingen	52.521	99.171
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	(984.787)	(990.936)
Mutatie liquide middelen	(198.290)	(240.411)
Beginstand liquide middelen	6.723.340	6.963.750
Mutatie liquide middelen	(198.290)	(240.411)
Eindstand liquide middelen	6.525.050	6.723.339

Model VA: Vaste Activa

1. Activa	1.2 Materiele vaste activa		Mutaties 2020		Cumulatieve aanschaf- waarde per 31-12-2020	Cumulatieve afschrijvingen tot en met 31-12-2020	Boek- waarde per 31-12-2020		
	Cumulatieve aanschaf- waarde per 1-1-2020	Cumulatieve afschrijvingen tot en met 1-1-2020	Boekwaarde per 1-1-2020	Investeringen				Afschrijvingen	
1.2.1	Gebouwen en terreinen	539.193	193.776	345.417	172.995	31.836	712.188	225.612	486.576
1.2.2	Inventaris en apparatuur	6.454.231	3.903.584	2.550.647	823.125	448.949	7.277.356	4.352.533	2.924.822
1.2.3	Andere vaste bedrijfsmiddelen	1.698.599	1.240.202	458.397	41.189	100.789	1.739.788	1.340.991	398.797
Materiele vaste activa		8.692.023	5.337.562	3.354.461	1.037.308	581.574	9.729.331	5.919.136	3.810.195

Onder inventaris en apparatuur vallen de posten meubilair, inventaris en ICT-middelen.

De cumulatieve aanschafwaarde en afschrijvingen zijn gecorrigeerd met de inmiddels niet meer aanwezige activa. Voor de inzichtelijkheid is dit verwerkt in de beginpositie.

De volgende afschrijvingstermijnen worden gehanteerd:

- Gebouwen (aanleg bekabeling) 20 jaar;
- Meubilair 20 jaar;
- Inventaris en apparatuur 10 - 12 jaar;
- ICT: active board/ touchscreens/beamers 12 jaar;
- ICT touchscreens (nieuwe hardware) 15 jaar;
- ICT: PC's/chromebooks etc 6 jaar;
- ICT chromebooks 5 jaar;
- Leermiddelen 8 jaar.

De gebouwen en terreinen binnen Dordrecht zijn (economisch) eigendom van de gemeente Dordrecht en hebben vanuit dit oogpunt derhalve geen waarde op de balans van de stichting.

Financiële vaste activa

Een overzicht van de financiële vaste activa is onderstaand opgenomen:

	Overige vorderingen	Totaal
Boekwaarde per 1 januari 2020	73.328	73.328
Mutaties		
Aankopen, verstrekte leningen		
Effecten vanwege (nieuwe) consolidaties		
Verkopen, aflossingen	52.521	52.521
Effecten vanwege deconsolidaties		
Omrekeningsverschillen		
Waardeverminderingen		
Terugnemingen waardeverminderingen		
Herwaarderingen		
Aandeel resultaat ondernemingen waarin wordt deelgenomen		
Dividend deelnemingen		
Aandeel in overige rechtstreekse vermogensmutaties		
Boekwaarde per 31 december 2020	20.807	20.807

Model VV: Voorraden en vorderingen

	31-12-2020	31-12-2019
1.5 Vorderingen		
1.5.1 Debiteuren		
1.5.2 OCW	1.114.287	1.063.251
1.5.6 Overige overheden	(11.039)	8.756
1.5.7 Overige vorderingen	13.357	310.800
1.5.8 Overlopende activa	90.360	133.286
Vorderingen	1.206.965	1.516.093
Uitsplitsing		
1.5.6 Gemeente Dordrecht nieuwbouw en renovatie Albatros		8.756
1.5.6 Gemeente Dordrecht vandalisme	(11.039)	
1.5.6 Overige eenheden	(11.039)	8.756
Vervangingsfonds, nog te ontvangen		138.966
Gift Zomerschool		30.000
DUO zijinstromers		15.000
SWV Passend onderwijs		9.245
Verkenning samenwerking OPOD-SPD		25.584
Gemeente Dordrecht, afrek.gebouwfafh.kosten		31.421
Vervangingsfonds, diverse declaraties		9.162
Diverse nog te ontvangen bedragen	13.357	51.422
1.5.7 Overige Vorderingen	13.357	310.800
1.5.8.1 Vooruitbetaalde bedragen	87.838	132.710
Transitorische posten	-	575
Overige overlopende activa	2.523	
1.5.8 Overlopende activa	90.360	133.285

Model EL: Effecten en liquide middelen

1.7	Liquide middelen	31-12-2020	31-12-2019
1.7.1	Kasmiddelen	940	1.026
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen	2.493.616	2.588.966
1.7.4	Overige liquide middelen (spaarrekeningen)	4.030.549	4.133.403
	Liquide middelen	6.525.105	6.723.395
	Uitsplitsing		
	Betaalrekening bestuur	2.455.299	2.559.606
	Kruisposten	1.558	
	Diverse schoolbanken	36.760	29.360
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen	2.493.616	2.588.966

Model EV: Eigen vermogen

	Stand per 01-01-20	Resultaat 2020	Overige mutaties	Stand per 31-12-20
2.1.1 Algemene Reserve	7.291.971	(964.177)	(2.000.000)	4.327.794
2.1.3 Bestemmingsreserve (publiek)	833.969	(75.814)	2.000.000	2.758.155
Eigen Vermogen	8.125.940	(1.039.991)	-	7.085.949
Uitsplitsing				
Algemene reserve	7.291.971	(964.177)	(2.000.000)	4.327.794
2.1.1 Algemene reserve	7.291.971	(964.177)	(2.000.000)	4.327.794
Uitsplitsing				
Reserve huisvesting	833.969	(75.814)		758.155
Reserve onderwijsontwikkeling			2.000.000	2.000.000
2.1.3 Bestemmingsreserve (publiek)	833.969	(75.814)	2.000.000	2.758.155

Toelichting

- De reserve huisvesting: deze reserve is destijds gevormd in verband met de overdracht van het onderhoudsbeheer naar de gemeente Dordrecht. In 2016 is de Stichting OPOD juridisch eigenaar geworden van 10 schoolgebouwen. Voor deze 10 gebouwen is een nieuwe meerjaren onderhoudsplanning vastgesteld, waarmee vanaf 2016 een voorziening onderhoud wordt opgebouwd (zie onderdeel voorzieningen).
- De reserve onderwijsontwikkeling: deze reserve is gekoppeld aan de ambitie om gedurende 4 jaar een bedrag van € 500.000 in te zetten op verbeterprojecten ten gunste van het onderwijs.
- De overige mutatie betreft de vorming van de reserve onderwijsontwikkeling.

Model VL: Voorzieningen en langlopende schulden

2.2 Voorzieningen

	Stand van jan 2020	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Rente mutatie (bij contante waarde)	Stand per 31-12- 2020	Kort- lopend deel < 1 jaar	Lang- lopend deel > 1 jaar
2.2.1 Jubileumvoorziening	178.400	10.607	26.169			162.838	17.684	145.154
2.2.2 Voorziening langdurig zieken		225.902				225.902	152.537	73.365
2.2.3 Onderhoudsvoorziening	652.227	277.413	38.660			890.980	394.495	496.485
Voorzieningen	830.627	513.922	64.828	-	-	1.279.721	564.716	715.005

Toelichting jubileumvoorziening:

De hoogte van de jubileumvoorziening wordt bepaald door het aantal FTE met vaste dienstbetrekking te vermenigvuldigen met het normbedrag (€ 825)

Toelichting Voorziening langdurig zieken:

Eind 2020 is er een aantal medewerkers van wie er een gerede verwachting is dat zij niet meer terug zullen keren.

Toelichting Onderhoudsvoorziening:

Per 1-1-2016 zijn 10 schoolgebouwen in juridisch eigendom door de gemeente Dordrecht aan OPOD overgedragen. In 2016 is voor deze gebouwen een meerjaren-onderhoudsplan opgesteld door het Ingenieursbureau Drechtsteden. Voor het meerjaren onderhoud (zowel binnenkant als buitenkant) wordt jaarlijks gedoteerd in de onderhoudsvoorziening. Het jaarlijks onderhoud (correctief onderhoud + onderhoudscontracten) verloopt via de exploitatie. Bij de overdracht van de gebouwen was geen sprake van achterstallig onderhoud. Per ultimo 2020 zijn de 10 schoolgebouwen overgedragen aan de stichting Arcade. Dit heeft geen effect op de voorziening. Met het oog op de wijzigende regelgeving ten aanzien van de voorziening, zal er in het najaar 2021, in overleg met Arcade een herijking van de voorziening plaatsvinden.

Model KS: Kortlopende schulden

2.4	Kortlopende schulden	31-12-20	31-12-19
2.4.2	Vooruitgefact. en ontv. termijnen huisvestingsproj.	94.018	438.025
2.4.3	Crediteuren	240.385	306.115
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	818.174	864.659
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen	227.128	240.509
2.4.9	Overige kortlopende schulden	14.463	7.755
2.4.10	Overlopende passiva	1.803.232	853.590
Kortlopende schulden		3.197.401	2.710.653
Uitsplitsing			
2.4.7.1	Loonheffing	763.523	668.558
2.4.7.3	Premies Sociale verzekeringen	54.651	196.101
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	818.174	864.659
2.4.9.2	Nog te betalen lonen en salarissen	14.463	7.755
	Nog te betalen bedragen		
2.4.9	Overige kortlopende schulden	14.463	7.755
2.4.10.5	Vakantiegeld	626.085	599.399
2.4.10.8	Overige	1.177.148	254.191
2.4.10	Overlopende passiva	1.803.232	853.590
Uitsplitsing:			
	Transitorische posten	67.650	49.709
	Nog te besteden schoolarrangementen	116.195	123.766
	Nog te besteden subsidies Ministerie (oa I&O)	520.200	
	Lerarenbeurs		12.093
	Te betalen accountantskosten	33.000	24.000
	2e tranche GKA naar gemeente	51.440	
	Naar 2020: opbrengst goede doel WNF		15.000
	Naar 2019: subsidie vervanging personeel		15.680
	Af te dragen vergoeding MI 2020 aan gemeente	375.068	
	NOW subsidie tbv Nova	11.667	
	Diversen	1.928	13.943
2.4.10.8	Totaal	1.177.148	254.191

Model G: Verantwoording subsidies

G1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt

Omschrijving	Kenmerk	Datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond		Aanvulling
Gelijke kansen	GK0019003	31-10-2019	N	€ 102.880,00	
Subsidie zij-in-stroom	1046695-1	20-02-2020	N	€ 20.000,00	
Subsidie zij-in-stroom	1078846-1	15-04-2020	N	€ 20.000,00	
Inhaal- en ondersteuningsprg	IOP2-41518-PO	16-10-2020	N	€ 520.000,00	

G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo boekjaar

OPOD kende in 2020 geen subsidies die hier verantwoord moeten worden

GBA. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar

OPOD kende in 2020 geen subsidies die hier verantwoord moeten worden

Model OB: Opgave overheidsbijdragen

3.1	Rijksbijdragen	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2019
3.1.1	Rijksbijdrage OCW/LNV	19.242.707	19.064.935	19.436.639
3.1.2	Overige subsidies OCW	2.962.079	2.808.531	2.286.383
3.1.4	Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	999.530	813.942	691.688
	Rijksbijdragen	23.204.315	22.687.408	22.414.710
	Uitsplitsing:			
	Personele lumpsum	13.766.699	13.583.296	13.866.611
	Materiele Instandhouding	2.626.888	2.614.924	2.584.108
	Personeels- en arbeidsmarktbeleid	2.849.120	2.866.715	2.660.975
	Incidentele rijksontvangsten			324.945
3.1.1	Rijksbijdrage OCW/LNV	19.242.707	19.064.935	19.436.639
	Niet geormerkte subsidies ministerie	271.159	300.578	829.459
	Lerarenbeurs	-	-	2.340
	Geormerkte subsidies	50.680	-	35.680
	Rijksvergoeding onderwijsachterstandenbeleid	1.996.505	1.861.518	778.814
	Prestatiebox	643.735	646.435	640.090
3.1.2	Overige subsidies OCW	2.962.079	2.808.531	2.286.383
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2019
3.2.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	452.046	448.105	487.996
	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	452.046	448.105	487.996
	Uitsplitsing:			
	Vergoeding gemeente	10.909	10.567	79.053
	Vergoeding gemeente personeel	441.137	437.538	408.943
3.2.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	452.046	448.105	487.996
	Vergoeding gemeente:			
	Verrekening gebouwenafhankelijke kosten.			44.779
	Subsidie VVE-thuis/smart city			10.000
	Verg. mat. instandhouding gymnastieklokaal	10.909		10.737
	Verhuiskosten			10.537
	Wijkwens groen schoolplein			3.000
	Totaal	10.909		79.053
	Subsidie Schakelklassen/NT2 obs Mondriaan	441.137		408.943

Model AB: Opgave andere baten

3.5 Overige baten

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2019
3.5.1 Verhuur	185.434	151.258	159.414
3.5.2 Detachering Personeel	50.400		21.882
3.5.5 Ouderbijdragen			
3.5.6 Overige (overige baten)	112.439	40.748	312.659
Overige baten	348.272	192.006	493.955
Uitsplitsing:			
Stichting Kien			19.415
Vervangingsfonds			99.845
Tegmoetkoming WTL 2018			6.327
H3O gemeente bijdrage			60.680
lbogo			5.216
Tiener college	8.333		22.688
Ouderenraad			4.854
Passend onderwijs	15.889		
PF eenmalige uitkering OOP functie	21.349		
InHolland			4.455
Bijdrage verkenning OPOD/SPD			4.189
Subsidie Prins Bernhardfonds	13.000		
Subsidie Min.SocZaken: duurzame inzetbaarheid	8.325		
Loyalis			11.252
UWV/soc dienst	13.179		11.686
Gemeente Dordt/subsidie zomerschool	17.248		33.377
Kika 2018 / WNF 2019			15.033
Diversen	15.115		13.642
3.5.6 Overige (overige baten)	112.439		312.659

Model LA: Opgave van de lasten

		Werkelijk 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2019
4	Lasten			
4.1	Personele lasten			
4.1.1	Lonen en Salarissen	19.360.326	18.704.820	18.182.982
4.1.2	Overige Personele lasten	1.412.404	1.043.386	1.445.135
4.1.3	Af: Uitkeringen	(373.109)	-	(407.555)
	Personele lasten	20.399.620	19.748.206	19.220.562
	Uitsplitsing:			
4.1.1.1	Bruto lonen en salarissen	14.720.627	14.028.615	13.134.227
4.1.1.2	Sociale lasten	2.486.186	2.431.627	2.910.173
4.1.1.3	Pensioenpremies	2.153.512	2.244.578	2.138.582
	Lonen en Salarissen	19.360.326	18.704.820	18.182.982
	Werkkosten	32.730		
4.1.2.1	Dotaties/vrijval voorzieningen	236.508	22.000	53.400
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	783.633	608.426	943.040
	Personeelskantine	34.612	45.800	41.331
	Nascholing en cursussen	202.445	269.410	294.309
	Werving personeel	20.041	20.000	50.835
	Reis- en verblijfkosten	2.797	8.400	9.038
	Bedrijfsgezondheidsdienst	68.809	60.200	59.315
	Overige personeelslasten	30.828	9.150	(6.133)
	Overige Personele lasten	1.412.404	1.043.386	1.445.135
	Toelichting			
	Gemiddeld aantal fte's (incl. ziektevervangings)	271,00		262,50
4.2	Afschrijvingslasten			
4.2.2	Materiele vaste activa	581.575	602.662	532.816
	Afschrijvingslasten	581.575	602.662	532.816
	Uitsplitsing:			
	Afschrijvingslasten gebouwen	31.836	29.743	23.889
	Afschrijvingslasten inventaris en apparatuur	81.713	86.776	98.270
	Afschrijvingslasten meubilair	105.994	105.827	89.217
	Afschrijvingslasten ICT	213.669	222.660	211.980
	Afschrijvingslasten Touchscreens	29.387	37.578	487
	Afschrijvingslasten Chroombooks	18.187	7.970	2.656
	Afschrijvingslasten leermethoden	100.789	112.108	106.317
4.2.2	Materiele vaste activa	581.575	602.662	532.816

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2019
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huur	430.482	419.170	411.158
4.3.3 Onderhoud	234.720	173.565	208.483
4.3.4 Energie en water	211.658	188.173	187.684
4.3.5 Schoonmaakkosten	686.397	405.804	401.846
4.3.6 Heffingen	57.772	46.815	61.591
4.3.7 Dotatie overige onderhoudsvoorzieningen	277.413	277.413	277.413
4.3.8 Overige (huisvestingslasten)	63.344	58.225	57.473
Huisvestingslasten	1.961.786	1.569.165	1.605.648
Uitsplitsing:			
Beveiliging	10.880	11.980	11.365
Tuinonderhoud	34.148	30.920	10.661
Overige huisvestingslasten	18.317	15.325	35.446
4.3.8 Overige (huisvestingslasten)	63.344	58.225	57.473
4.4 Overige lasten			
4.4.1 Administratie- en beheerslasten	331.306	425.700	438.372
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	1.285.858	1.196.337	1.227.333
4.4.4 Overige (overige lasten)	475.393	847.931	644.427
Overige lasten	2.092.557	2.469.968	2.310.132
Specificatie honorarium			
4.4.1.1 Onderzoek jaarrekening	45.005	36.000	43.560
4.4.1.2 Andere controle opdracht			
4.4.1.3 Afrekening 2018			12.862
4.4.1.4 Controles subsidies 2018	6.000		5.727
Accountantslasten	51.005	36.000	62.149
Uitsplitsing:			
Administratiekantoor	80.074	85.000	105.098
Accountant DRV	51.005	42.000	62.149
Deskundigenadvies	46.700	100.000	46.422
Telefoon/fax	45.471	34.900	38.340
Porti	4.210	4.100	3.474
Drukwerk	20.836	19.750	29.640
Kantoorbenodigdheden	7.212	13.300	11.303
Planmatig onderhoudsbeheer	6.428	40.000	33.609
Onkostenvergoedingen RvT / bestuur	18.840	25.000	24.100
Vergaderkosten	7.042	14.400	15.460
Public relations en marketing	43.335	47.000	67.613
Overige administratielasten	153	250	1.164
4.4.1 Administratie- en beheerslasten	331.306	425.700	438.372

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2019
Leermiddelen	478.077	474.500	458.470
Klein inventaris	30.865	18.750	34.547
ICT hardware	49.757	9.400	12.403
ICT software	243.269	219.872	242.180
ICT Licenties	3.762	-	-
Website	-	-	-
Overige ICT lasten	373.965	369.815	375.123
Mediatheek en bibliotheek	14.374	17.150	19.472
Reproductie	80.281	79.250	76.864
Overige materialen	11.508	7.600	8.275
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	1.285.858	1.196.337	1.227.333
Kabeltelevisie en overige rechten	6.481	10.125	10.777
Abonnementen	16.943	18.750	14.232
Contributies	62.849	60.795	59.738
Representatie	108.083	153.500	111.632
Medezeggenschap- en ouderraad	465	9.150	5.248
Overige verzekeringen	13.940	12.000	13.040
Culturele vorming	20.598	52.600	27.171
Sportdag en vieringen	16.888	20.800	10.080
Reizen en excursies	29.566	63.725	58.504
Testen en toetsen	14.012	17.750	15.949
Schoolzwemmen	11.472	19.500	19.084
Projecten	172.875	406.986	282.922
Overige onderwijslasten	1.221	2.250	16.051
4.4.4 Overige (overige lasten)	475.393	847.931	644.427

Model FB: Financiële baten en lasten

5	Financiële baten en lasten	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2018
5.1	Rentebaten	108	500	405
5.3	Waardeveranderingen financiële vaste activa en Beleggingen			
5.4	Overige opbrengsten financiële vaste activa en effecten			
5.5	Rentelasten (-/-)	(9.194)	(2.850)	(3.276)
	Financiele baten en lasten	(9.086)	(2.350)	(2.871)

Model E: Overzicht verbonden partijen

De Stichting is verbonden met andere partijen.

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2020	Resultaat jaar 2020	Art 2:403 BW	Deelname (%)	Consolidatie
Vereniging Samenwerkingsverband Passend onderwijs Drechtsteden*	Vereniging	Dordrecht	4	€ 1.128.707	€ 531.282	Nee	nvt	nee
Co-operatie KIEN*	Coöperatie	Dordrecht	4	€ 106.775	€ 26.563	Nee	nvt	nee
Stichting Zomerschool Dordrecht	Stichting	Dordrecht	4	nvt	nvt	Nee	nvt	nee
Vereniging Arcade Dordrecht	Vereniging	Dordrecht	3	nvt	nvt	Nee	nvt	Nee

WNT - verantwoording 2020 Stichting Openbaar Primair Onderwijs Dordrecht

De WNT is van toepassing op Stichting Openbaar Primair Onderwijs Dordrecht.
Het voor de stichting toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2020 € 157.000.
(bezoldigingsmaximum voor het onderwijs klasse D).

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13^e maand van die functievervulling alsmede de genen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

Gegevens 2020	
Bedragen x € 1	N. Barendregt
Functiegegevens	Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1 januari - 31 december
Omvang dienstverband (in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 134.927
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 20.466
Subtotaal	€ 155.393
Individueel toepasselijke bezoldigings-maximum	€ 157.000
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	n.v.t.
Totaal bezoldiging	€ 155.393
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.

Gegevens 2019	
Bedragen x € 1	N. Barendregt
Functiegegevens	Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2018	1 januari - 31 december
Omvang dienstverband 2018 (in fte)	1,0
Dienstbetrekking	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 121.052
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 19.134
Subtotaal	€ 140.186
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 152.000
Totaal bezoldiging	€ 140.186

b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12.
Niet van toepassing voor OPOD.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2020					
Bedragen x € 1		M. Havekes	B. van der Ent	A.C.M. Romeijnders	P. Stadhouders
Functiegegevens		voorzitter	lid	lid	vice-voorzitter
Aanvang en einde functievervulling in 2020		1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/3 - 31/12
Bezoldiging					
Bezoldiging		€ 6.000	€ 4.000	€ 4.000	€ 4.000
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum		€ 23.550	€ 15.700	€ 15.700	€ 15.700
-/- Onverschuldigd betaald bedrag en nog niet terug ontvangen bedragen		n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging		€ 6.000	€ 4.000	€ 4.000	€ 4.000
Reden overschrijding		n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op overschrijding		n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Gegevens 2019					
Bedragen x € 1	J.M.M. Taks	M. Havekes	B. van der Ent	A.C.M. Romeijnders	P. Stadhouders
Functiegegevens		voorzitter	lid	lid	lid
Aanvang en einde functievervulling in 2019		1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/3 - 31/12
Bezoldiging					
Bezoldiging		€ 6.000	€ 4.000	€ 4.000	€ 4.000
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum		€ 22.800	€ 15.200	€ 15.200	€ 12.667
-/- Onverschuldigd betaald bedrag en nog niet terug ontvangen bedragen		n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging		€ 6.000	€ 4.000	€ 4.000	€ 4.000
Reden overschrijding		n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op overschrijding		n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

1d. Topfunctionarissen alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een bezoldiging van € 1.700 of hoger.
Niet van toepassing voor OPOD.

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

Niet van toepassing op OPOD.

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT.

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2020 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Bestemming van het resultaat

Vanuit de statuten zijn geen nadere bepalingen opgenomen met betrekking tot de bestemming van het resultaat. De resultaatbestemming conform bestuursbesluit 18 juni 2021 is als volgt:

Resultaat 2020 -1.039.991

-75.814 wordt onttrokken aan de bestemmingsreserve huisvesting

-964.177 wordt onttrokken aan de algemene reserve

-1.039.991 Totaal resultaatverdeling

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Voorziening duurzame inzetbaarheid

In de CAO PO 2014-2015 zijn een aantal vernieuwende afspraken opgenomen rondom duurzame inzetbaarheid van personeel en is de BAPO-regeling vervallen. De nieuwe CAO-regeling betreffende de duurzame inzetbaarheid geven medewerkers recht op een basisbudget van 40 uur. Daarnaast is vanaf 57 jaar het sparen van ouderenverlof mogelijk en is er sprake van een overgangsregeling BAPO voor medewerkers vanaf 56 jaar. Deze aanpassing van de CAO heeft ook gevolgen voor de financiële verslaggeving van schoolbesturen met ingang van verslagjaar 2014. Op basis van geldende wet- en regelgeving is geconcludeerd dat voor gespaarde uren duurzame inzetbaarheid in het kader van het ouderenverlof een voorziening moet worden gevormd. Het basisbudget (40 uur) duurzame inzetbaarheid voor iedere werknemer kan in principe ook gespaard worden. Deze uren worden echter niet meegenomen in de voorziening, voor zover deze uren niet worden gespaard voor ouderenverlof. Om uren te kunnen sparen voor ouderenverlof moet de werknemer conform artikel 8.A8 CAO PO vooraf een plan indienen, waarin staat hoe deze verlofuren de komende vijf jaren worden ingezet. Uitgangspunt voor het waarderen van de voorziening zijn deze plannen, die zwart op wit staan. De basis voor het vaststellen van de hoogte van de voorziening duurzame inzetbaarheid is het aantal uur dat een medewerker op basis van deze plannen heeft gespaard (en niet heeft opgenomen) vermenigvuldigd met de loonkosten per uur (rekening houdend met de eigen bijdrage en de blijfkans). Binnen Stichting OPOD wordt er in niet gespaard voor duurzame inzetbaarheid.

Huur

Er is vanaf 1 juli 2018 een contract met de Gemeente Dordrecht inzake de huisvesting van het stafbureau van de Stichting OPOD tot en met 30 juni 2021 voor een bedrag van € 59.889 op jaarbasis.

Administratiekantoor

Er was een contract met Salure voor ondersteuning van de financiële administratie en van de salaris-Administratie. Het onderdeel mbt de financiële administratie is medio 2020 be-eindigd. Het contract mbt de salarisadministratie loopt eind 2021 af.

Kopieerapparaten

Er is een contract met Konica Minolta tot en met 30 september 2022 voor een bedrag van € 52.000 op jaarbasis.

Bankgarantie

Bankgarantie NL51RABO 0328044504 ad. € 14.898,41, een huurovereenkomst tussen de gemeente Dordrecht en Stichting OPOD voor de huur en verhuur van de bedrijfsruimte, Achterom 87 te Dordrecht.

Kien

Tot wederopzegging is OPOD lid van de coöperatie Kien voor een bedrag van € 402.444 per jaar.

Leerlingen administratie

Medio 2020 is de leerlingen administratie overgegaan van ESIS naar Parnassys.

Tot wederopzegging is er een contract met ParnasSys voor een bedrag van €31.543 per jaar

Schoonmaken

Na een aanbestedingsprocedure in 2020 zijn er twee nieuwe contract mbt schoonmaakdiensten
Elk met een looptijd van 96 maanden (8 jaar)

- perceel 1 met MAKO, voor een bedrag van € 154.056 per jaar.
- perceel 2 met Ooyen Schoonmaak, voor een bedrag van € 224.400 per jaar

Totaal schoonmaak derhalve € 378.456

Energie

Ten aanzien van gas en electra heeft OPOD een meerjarig contract afgesloten voor € 189.059. OPOD heeft aangegeven deel te nemen aan de opvolgende Europese aanbesteding. Looptijd tot 2025



Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die van invloed zijn op de waardering van de in de balans getoonde posten of het resultaat.

Wel is op 19 april 2021 door bestuur en Raden van Toezicht van OPOD en SKOBA een intentieverklaring tot fuseren getekend, waarbij 1 april 2022 als beoogde fusiedatum geldt.

Niek Barendregt heeft ervoor gekozen om een bestuursfunctie buiten OPOD te aanvaarden. Op 9 april 2021 is hij opgevolgd door Rob de Haan als Voorzitter College van Bestuur a.i.

Ondertekening door bestuurder en toezichthouders

College van bestuur/Raad van Toezicht:

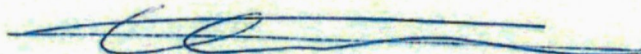
Voorzitter CvB

De heer R. de Haan



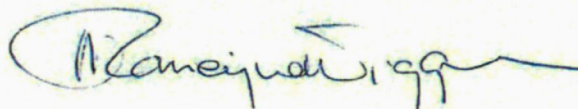
Voorzitter RvT

Mevrouw drs. M.J.T.H. Havekes



Lid RvT

Mevrouw A.C.M. Romeijnders - van Tiggelen



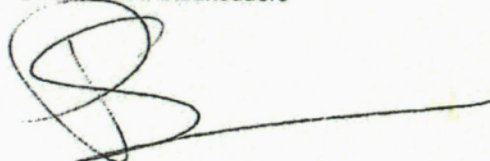
Lid RvT

De heer G.C. van der Ent RA



Vice-voorzitter RvT

De heer P.A. Stadhouders



Datum goedkeuring en vaststelling jaarrekening

28 juni 2021

C. Overige gegevens



CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: De raad van toezicht van Stichting Openbaar Primair Onderwijs Dordrecht, gevestigd te Dordrecht

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2020

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2020 van Stichting Openbaar Primair Onderwijs Dordrecht te Dordrecht, gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen Stichting Openbaar Primair Onderwijs Dordrecht op 31 december 2020 en van het resultaat over 2020 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2020 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020.

De jaarrekening bestaat uit:

- (1) de balans per 31 december 2020;
- (2) de staat van baten en lasten over 2020; en
- (3) de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

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

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

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2020 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende

topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

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

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

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2. 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020 is vereist.

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

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2 Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

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

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020. In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is.

Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

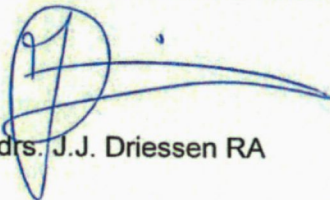
- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn;
- het in reactie op deze risico's bepalen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

- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

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

Middelburg, 29 juni 2021

DRV Accountants & Adviseurs

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'J.J. Driessen', with a long horizontal flourish extending to the right.

drs. J.J. Driessen RA