Jaarverslag PlatOO
2022

Platoo
openbaar en algemeen
toegankelijk onderwijs

Bestuursverslag Stichting PlatOO 2022

-

Jaarverslag Raad van Toezicht 2022

-

Terugblik GMR 2021- 2022

-

Rapport inzake de jaarrekening 2022

Maart 2023

Stichting PlatOO
Organisatie voor openbaar en algemeen toegankelijk onderwijs
Deurneseweg 13, 5709 AH Helmond

Inhoudsopgave

Bestuursverslag 2022 Stichting PlatOO **2**

Voorwoord **3**

1. Het Schoolbestuur **4**

1.1 Organisatie 6

1.2 Profiel van PlatOO 7

1.2.1 Missie & visie 7

1.2.2 Kernactiviteiten 7

1.3 Het strategisch beleidsplan 8

1.4 Dialoog 8

1.5 Behandeling van signalen 9

2. Verantwoording beleid **10**

2.1 Onderwijs & kwaliteit 11

2.1.1 Kwaliteitszorg 11

2.1.2 Doelen en resultaten 11

2.1.3 Onderwijsresultaten 14

2.1.4 Passend onderwijs 15

2.1.5 Nationaal Programma Onderwijs (NPO) 18

2.2 Personeel & professionalisering 19

2.2.1 Strategisch personeelsbeleid 20

2.2.2 Vertaling naar de praktijk 20

2.2.3 Doelen en resultaten 23

2.2.4 Uitkeringen na ontslag 25

2.2.5 Personele cijfers 26

2.3 Huisvesting, ICT & facilitair 29

2.3.1 Huisvesting 29

2.3.2 ICT en facilitair 31

2.4 Financieel beleid 32

2.4.1 Resultaten financieel beleid 32

2.4.2 Treasury 34

2.4.3 Allocatie van middelen 34

2.5 Risico’s en risicobeheersing 36

3. Verantwoording financiën **40**

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief 40

3.2 Baten en lasten en balans 41

3.2.1 Staat van baten en lasten 41

3.2.2 Balans in meerjarig perspectief 43

3.3 Financiële positie 45

Jaarverslag Raad van Toezicht 2022 **47**

Terugblik GMR 2021-2022 **52**

Rapport inzake de jaarrekening 2022 **54**

Bestuursverslag 2022
Stichting PlatOO

Voorwoord

2022 is voor mij een bijzonder jaar geweest; mijn eerste jaar als bestuurder bij PlatOO! Ik begin het jaar met alle collega's en kinderen na de laatste scholensluiting vanwege de Coronapandemie. Vervolgens hebben we in de eerste periode rekening te houden met allerlei maatregelen die zowel direct als indirect invloed hebben op ons onderwijs. De focus ligt op 'de draad oppakken' met elkaar op school, energie en aandacht besteden aan zowel het pedagogisch klimaat als het didactisch handelen. We zijn trots op alle medewerkers die een enorme betrokkenheid en gedrevenheid tonen. Dit proces wordt continu ondersteund door de inzet van onze stafmedewerkers, de leden van de medezeggenschapsraden en de raad van toezicht. Samen gaan we voor goed onderwijs in de Brainportregio!

Ook in 2022 moesten de NPO-gelden uitkomst bieden voor de effecten die zich voordeden naar aanleiding van de coronapandemie. Na de evaluatie en verantwoording in 2021 hebben scholen opnieuw nagedacht over de in te zetten interventies in samenspraak met de medezeggenschapsraad. De interventies die zijn uitgezet, variëren wederom van de inzet van extra personeel, scholing, het ontwikkelen van de executieve vaardigheden van onze leerlingen tot de aanschaf en inzet van allerlei middelen. Deze middelen zijn ondersteunend aan het ontwikkelproces van de leerlingen, zowel op didactisch als pedagogisch gebied.
Daarnaast ontstond de mogelijkheid om de subsidie verbetering basisvaardigheden aan te vragen. 3 van de 14 scholen zijn ingeloot en stellen samen een plan op om de beschikbare middelen in te zetten daar waar het nodig is.

Het aantal vacatures in het onderwijs stijgt en het lukt ons binnen PlatOO gelukkig om de meeste structurele vacatures ingevuld te krijgen. Helaas is het moeilijker om alle tijdelijke werkzaamheden te bemensen, zoals o.a. vervanging bij ziekte.

Voortvloeiend uit het strategisch beleidsplan zijn de expertteams en projectgroepen doorontwikkeld. Schooldirecteuren in samenwerking met de beleidsmedewerkers ontwikkelen beleid op de terreinen HR, Kwaliteit, Financiën en ICT. Zo hebben we ons gebogen over de vervangingsinrichting en het PlatOOPlein, hebben we een start gemaakt met het proces om te komen tot een nieuw allocatiemodel, hebben we een vervolg gegeven aan onze kwaliteitscyclus, hebben we een start gemaakt met het thema wereldburgerschap met een accreditatie voor Erasmus+, staan de eindopbrengsten en tevredenheidsmetingen op de agenda, geven we een vervolg aan onze gedeelde digitale omgeving van office 365 en hebben we met elkaar PlatOObreed keuzes gemaakt voor onze formatie inzet voor de jaren 2023 t/m 2025. Deze activiteiten hebben voor het jaar 2023 geresulteerd in een begroting met lef, beleidsrijk en passend bij de analyse vanuit het strategisch personeelsplan.
Naast de onderwijsinhoudelijke ontwikkelingen zijn we binnen de acht gemeenten actief betrokken bij verschillende vraagstukken rondom onderwijshuisvesting. Zo hebben we de tweede locatie van basisschool 't Toverkruid afgestoten en is de naam veranderd in OBS Kleurrijk. Daarnaast zijn de scholen OBS De Regenboog en de BS De Krommen Hoek gefuseerd tot BS Buitenstebinnen.

Het is ons gelukt om een nieuwe stijl te ontwikkelen voor de 'in dialoog'. Door betekenisvolle thema's te agenderen is het ons gelukt in gesprek te gaan vanuit verbinding, betrokkenheid en verantwoordelijkheid. We merken dat de gesprekken en verschillende werkvormen zorgen voor energie en bijdragen aan het open gesprek om te komen tot gedragen besluitvorming. Een mooie ontwikkeling die we omarmen, waar we trots op zijn en graag met elkaar voortzetten.

In 2022 is er sprake geweest van een bestuurswissel. Per 1 februari 2022 ben ik gestart als de nieuwe bestuurder van PlatOO. In de 5 maanden daarvoor heeft Max Hoefeijzers zorggedragen voor het interim-bestuur.

Met trots kijken we terug op een jaar waarin we volop in ontwikkeling zijn geweest. PlatOO is een organisatie die de zaken goed gestructureerd voor elkaar heeft, groeit in leerlingenaantal en er werken goede en gemotiveerde collega's.

Met vertrouwen kijken we uit naar de volgende stap binnen de organisatie om nog meer van elkaar te leren en te groeien in verantwoordelijkheid. Zo kijken we ook uit naar het partnerschap met gemeenten en de andere schoolbesturen.

Sultan Solak-Bilici
College van bestuur PlatOO (met ingang van 01-02-2022)

1. Het Schoolbestuur

Stichting PlatOO is een onderscheidend en innovatief schoolbestuur voor openbaar en algemeen toegankelijk onderwijs. Onderscheidend in kwaliteit, maar ook in transparantie en tolerantie. PlatOO heeft 14 basisscholen, waarvan 12 openbaar en 2 algemeen bijzonder, verspreid over 8 gemeenten in de regio Helmond/Eindhoven.

Contactgegevens Stichting PlatOO

Deurneseweg 13 5709 AH Helmond
0492-392112
info@platoo.nl
www.platoo.nl
Bestuursnummer 41860

Contactpersoon

Mevr. S. Solak-Bilici
College van Bestuur

Overzicht scholen

Gemeente Asten
- OBS De Horizon
- OBS Kleurrijk

Gemeente Deurne
- OBS De Bron
- OBS de Hasselbraam

Gemeente Geldrop - Mierlo
- OBS 't Schrijverke

Gemeente Gemert- Bakel
- OBS 't Einder
- OBS de Kleine Kapitein

Gemeente Laarbeek
- OBS De Driehoek
- OBS Het Klokhuis

Gemeente Nuenen, Gerwen en Nederwetten
- BS Het Mooiste Blauw
- OBS de Rietpluim

Gemeente Someren
- OBS de Ranonkel

Gemeente Son en Breugel
- BS De Ruimte
- BS BuitensteBinnen

1.1 Organisatie

PlatOO is een stichting samenwerkingsbestuur voor openbaar en algemeen toegankelijk onderwijs. Sinds 1 januari 2009 werkt PlatOO met een College van Bestuur - Raad van Toezicht model, onder meer bekend als het two-tier model. Daar is expliciet voor gekozen vanwege de voor een maatschappelijke onderneming zo noodzakelijke scheiding van bestuur en toezicht.



Figuur 1: Organogram PlatOO

College van Bestuur
Per 1 februari 2022 vormt Mw. Sultan Solak het College van Bestuur, nadat Mw. Annemie Martens met ingang van 1 oktober 2021 PlatOO als bestuurder heeft verlaten. In de tussenliggende periode heeft een ad interim bestuurder, Dhr. Max Hoefeijzers, de bestuurlijke taken waargenomen. Meer dan 350 medewerkers verzorgen samen primair onderwijs voor ruim 3.300 leerlingen op 14 scholen. Iedere school heeft zijn eigen schooldirecteur.

Governance Code
PlatOO hanteert de verplichte scheiding van de functies van bestuur en intern toezicht, zoals vastgelegd in de in 2021 herziene Code Goed Bestuur in het primair onderwijs. In 2021 is eveneens, in navolging op het herziene managementstatuut, de bestuursfilosofie herzien en opnieuw vastgesteld. Het managementstatuut is in 2022 ongewijzigd gebleven en voor onbeperkte duur vastgesteld tot het moment dat wijzigingen plaatsvinden.

PlatOO is voornemens haar statuten te wijzigen. Dit proces is in 2022 ingang gezet en zal in 2023 afgerond worden.

Staf
Bovenschools is een staf werkzaam, bestaande uit beleidsmedewerkers op het terrein van HRM, Financiën, Onderwijskwaliteit, ICT en Facilitaire zaken. Daarnaast wordt de bedrijfsvoering bovenschools ondersteund door secretariaats-, financiële- en personele medewerkers, samen goed voor 7,25 fte (3,1 fte bedrijfsvoering en 4,15 fte voor beleidsondersteuning). Dit team werkt voor alle medewerkers van PlatOO.

Raad van Toezicht
Het toezichthoudend orgaan bestaat uit een Raad van Toezicht (RvT). De leden van de RvT zijn benoemd door de gemeenteraden van de 8 gemeenten, op bindende voordracht van een commissie bestaande uit ouder- en personeelsleden van de GMR en uit leden van de Colleges van B&W zelf. De RvT bestond in 2022 uit 5 personen. Een verslag over 2022 van de Raad van Toezicht maakt onderdeel uit van het bestuursverslag.

Gemeenschappelijk Medezeggenschapsraad (GMR)
De GMR heeft een omvang van 10 gekozen GMR leden; 5 personeelsleden en 5 ouders. Een verslag over 2022 van de GMR maakt onderdeel uit van het bestuursverslag.

1.2 Profiel van PlatOO

1.2.1 Missie & visie

Het Mission Statement van PlatOO dateert uit 2012, is opgenomen in het vigerende strategisch beleidsplan en is wat ons betreft nog steeds actueel. We leggen accent bij onze drijfveer, onze werkwijze en onze identiteit. Kort gezegd: Passie - Prestatie – PlatOO.

Passie
Werken in het onderwijs is een vak. Een vak waar je trots op mag zijn. Bij PlatOO werken wij met trotse vakmensen. Mensen die weten wat ze doen en waarom ze het doen zoals ze het doen:
NIET OMDAT HET MOET, MAAR OMDAT HET ERTOE DOET!

Prestatie
We vinden het bij PlatOO normaal dat we net dat stapje extra vragen van elkaar (van collega's, van kinderen en van ouders). Net dat stapje extra t.b.v. de brede ontwikkeling van kinderen: dat is onze tweede natuur.

PlatOO
Wij zijn van oudsher een organisatie voor openbaar onderwijs in zuidoost Brabant. Later zijn daar scholen van bijzonder neutrale signatuur bij gekomen.

Aan de visie van PlatOO; passie, prestatie, PlatOO, geven wij uiting door middel van **een viertal kernwaarden**. Deze zijn bepalend voor de wijze waarop wij als organisatie voor openbaar en algemeen toegankelijk onderwijs gekend en herkend willen worden en komen voort uit de wezenskenmerken van het openbaar onderwijs zoals verankerd in onze identiteit.

Iedereen is hier welkom! toegang voor iedereen mensen ontmoeten	Wij maken samen het verschil! openheid als basis van een gezonde organisatie samenwerken als meerwaarde betrokkenheid als bindende factor
Hier werken trotse vakmensen! personeel, de kracht van de organisatie	Wij zetten net dat stapje extra! aandacht voor de totale ontwikkeling ruimte voor mensen actueel, dynamisch en verantwoord

Figuur 2: Kernwaarden PlatOO

1.2.2 Kernactiviteiten

Bij PlatOO wordt ieder kind gezien en is ieder kind welkom, gelijkwaardig en talentvol. Het onderwijs binnen PlatOO richt zich in zijn handelen naar het karakter van het openbaar en algemeen toegankelijk onderwijs, die een belangrijke maatschappelijke opdracht kent: bijdragen aan de ontwikkeling van leerlingen met aandacht voor de levensbeschouwelijke en maatschappelijke waarden, zoals die leven in de Nederlandse samenleving.
PlatOO wil dat kinderen leren wie ze zijn, dat ze er mogen zijn en dat zij zich ontwikkelen tot deelnemers van de maatschappij. PlatOO staat voor het waarderen van diversiteit. Gezien de complexe maatschappelijke ontwikkelingen van onder andere Passend Onderwijs, individualisering en migratie, is de rol en benodigde expertise van de leraar in beweging. Meer samenwerking tussen leraren vraagt om een lerende organisatie die continu in ontwikkeling blijft, dichtbij de bedoeling van de organisatie. Er is continue aandacht nodig voor vergroting van eigenaarschap en verantwoordelijkheid en het stimuleren van professioneel handelen op alle niveaus van de organisatie. Om dit te bereiken werken we aan een krachtige leefwereld binnen de scholen en bovenschools, waarbij ouders/verzorgers de natuurlijke, educatieve partners zijn in het realiseren van deze ontwikkeling voor kinderen.

Toegankelijkheid & toelating Iedereen is welkom!

1.3 Het strategisch beleidsplan

PlatOO heeft haar koers vastgelegd in haar strategisch beleidsplan 2020-2024, waarbij de belangrijkste thema's uit het beleidsplan 2016-2020 (de leraar, goed onderwijs en verantwoord sturen) door vertaald zijn naar de thema's: de leraar, goed onderwijs en tellen en vertellen. Het SBP wordt jaarlijks uitgewerkt in een bovenschools jaarplan en krijgt verder vorm in de jaarplannen van de scholen.

1.4 Dialoog

PlatOO bewaakt de openbare algemene toegankelijkheid bij de toelating van leerlingen en bij alle regelingen en beleidsdocumenten. Dit doet zij door het scheppen van een veilige leer- en werkomgeving en het hanteren en uitdragen van de democratische waarden van een open samenleving. Deze taak is complexer geworden door de meer gevarieerde en individualistische samenleving, waardoor het belangrijk is om gezamenlijk inhoud te geven aan sleutelbegrippen zoals communicatie, samenwerken, en reflecteren. Het is daarom belangrijk goede contacten te onderhouden met de betrokken gemeenten en ketenpartners, om onze maatschappelijke opdracht rondom onderwijs en zorg te kunnen volbrengen. In onderstaande tabel staan de verschillende manieren waarop ketenpartners mede invulling geven aan onze maatschappelijke opdracht.

Belanghebbende organisatie of groep	**Beknopte omschrijving van de samenwerking of dialoog**
Ouders	PlatOO heeft educatief partnerschap met ouders hoog in het vaandel staan. Het leggen van verbindingen, een optimale communicatie en een goede samenwerking met ouders is van cruciaal belang. We willen ouders meenemen in opvoeding en ontwikkeling van kinderen.
8 gemeenten: Asten, Deurne, Geldrop-Mierlo, Gemert-Bakel, Laarbeek, Nuenen, Someren, Son en Breugel	Samenwerking op Bestuurs- en beleidsniveau aangaande huisvesting, onderwijs en zorg, jeugdzorg en lokale thema's. Dit betekent structureel overleg binnen OOGO en LEA en diverse werkgroepen. Afhankelijk van type overleg neemt bestuurder, beleidsmedewerker, schooldirecteur, intern begeleider of leraar deel. Ook wordt deelgenomen aan bestuursoverstijgende projecten. Onderwijs- en jeugdbeleid is in alle gemeente een terugkerend thema met een effectieve samenwerking als intentie.
Samenwerkingsverbanden Helmond-Peelland en Eindhoven	Samenwerking op het gebied van passend onderwijs voor alle leerlingen.
Bedrijven en omgeving	In het kader van afstemming tussen arbeidsmarkt en onderwijs zijn er in de regio diverse initiatieven om leerlingen kennis te laten nemen van diverse sectoren.
Brainport	PlatOO is zowel op bestuursniveau als op schoolniveau erg actief binnen de brainportregio. Er is één brainportschool (OBS De Rietpluim) die mede kartrekker is in de regio. In 2020 is één van de scholen aspirant-brainportschool geworden (OBS De Bron) en er zijn 2 scholen die zich hebben aangemeld om aspirant-brainportschool te worden (OBS Het Klokhuis en OBS Kleurrijk).
Collega besturen Primair Onderwijs	Samenwerking binnen de samenwerkingsverbanden passend onderwijs maar ook binnen de gemeenten over lokale thema's.
Collega besturen Primair Onderwijs en PABO's	PlatOO is participant in de opleidingsnetwerken "samen opleiden" van Hogeschool de Kempel en "Partnerschap Opleiden in de School"(POS) van Fontys Hogescholen.
VO-scholen in de regio	Samenwerking ten behoeve van een goede overgang voor leerlingen naar de regionale vo scholen. Meewerken aan onderzoeken en opvolging van adviezen om deze overgang te verbeteren.
Kinderopvangorganisaties	Samenwerking op schoolniveau met kinderopvangorganisaties en gastouder-organisaties ten behoeve van een doorlopende leerlijn en een warme overdracht.
Omwonenden	Omwonenden weten de weg naar de scholen gemakkelijk te vinden als er bijvoorbeeld problemen zijn met overlast. De samenwerking met de directe leefomgeving is goed. Signalen worden opgepakt indien deze binnen de beïnvloedingssfeer van de school vallen. Indien dit niet aan de orde is, is school een doorgeefluik naar de juiste instantie.

Culturele organisaties als bibliotheek, muziekvereniging enz.	Samenwerken met diverse culturele organisatie ten behoeve van de creatie van een rijke leeromgeving voor kinderen en een rijke leefwereld in de nabijheid van een school. Cultuureducatie is herkenbaar binnen de scholen van PlatOO.
PABO De Kempel, Fontys, Universitaire PABO Nijmegen en regionale mbo-instellingen	PlatOO vindt het mede haar opdracht om (jonge) mensen naar hun toekomstig beroep te begeleiden. Samenwerking ten behoeve van een goede relatie op verschillende niveaus teneinde studenten aan PlatOO te verbinden en in dialoog te zijn over het curriculum.
Qrabbl	PlatOO is in 2020 een samenwerking aangegaan met Qrabbl; een netwerk van flexibele leraren en vakmensen inzetbaar in de scholen van PlatOO ter vervanging van leraren of aanvulling op het onderwijsaanbod.

1.5 Behandeling van signalen

De leraren van PlatOO hebben aandacht voor de totale ontwikkeling van elk kind. Vanuit een sterke professionele betrokkenheid gaan zij een goede relatie aan met het kind, waardoor persoonlijke (leer)behoeften inzichtelijk zijn. Naast de cognitieve vakgebieden en een goed georganiseerde kennisbasis zijn er leerlijnen ingericht op de creatieve, sociale, emotionele en lichamelijke ontwikkeling van het kind.
PlatOO ziet effectieve ouderbetrokkenheid als een belangrijk component in dit geheel. Een harmonieuze samenwerking tussen school en ouders die ervan uitgaat dat we gelijkwaardig zijn, samen verantwoordelijk zijn en ons verantwoordelijk voelen voor elkaar, met als doel de optimale randvoorwaarden te creëren voor de ontwikkeling van het kind. Met respect voor ieders positie.
Wanneer er ontevredenheid ontstaat bij ouders is de schooldirecteur en eventueel de bestuurder goed toegankelijk voor een gezamenlijk gesprek. We ervaren dat hier een goede preventieve werking vanuit gaat: in 2022 zijn drie formele klachten ingediend. Deze zijn middels de vastgestelde klachtenprocedure afgehandeld.

PlatOO heeft beleid vastgesteld op het gebied van sociale veiligheid. PlatOO werkt met 2 externe vertrouwenspersonen. Jaarlijks wordt een verslag ontvangen van de vertrouwenspersonen. In 2022 is er 8 keer gebruik gemaakt van de vertrouwenspersoon voor ouders en personeelsleden. Er is geen gebruik gemaakt van de vertrouwenspersoon voor enkel personeelsleden.

2. Verantwoording beleid

Dit hoofdstuk bevat de verantwoording over het beleid van het bestuur. Het is opgedeeld in vier paragrafen over de verschillende beleidsterreinen: Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & facilitaire zaken en Financieel beleid. Het hart van deze paragrafen wordt gevormd door de verantwoording over de gestelde doelen, de behaalde resultaten en de mogelijke vervolgstappen. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op de risico's en risicobeheersing. Verdere afspraken voor opvolging in 2022 zijn gemaakt.

Opvolging in 2022 heeft vervolgens geleid tot een extra gesprek met de fusiescholen De Krommen Hoek en OBS de Regenboog (nu Buitenstebinnen), extra gesprekken met betrekking tot de ontwikkelingen rondom Het Toverkruid (nu Kleurrijk) en een schoolbezoek aan Het Mooiste Blauw. Op basis van dit bezoek is een eindverslag gemaakt door de inspectie en is er gevraagd om een herstelopdracht rondom het aanbod begrijpend lezen-burgerschap. Deze opdracht is uitgewerkt en tijdig aangeleverd. Daarmee is voldaan aan de herstelopdracht. In oktober 2022 heeft er wederom een bestuursgesprek plaatsgevonden. Op basis van het totaalplaatje heeft de inspecteur een school met mogelijk risico naar boven gehaald. Dit betreft OBS de Driehoek. De inspecteur heeft besloten nu geen verder onderzoek te doen. Scholen die vanuit 2021 zijn besproken, worden nog gevolgd. Dit betreft Kleurrijk en BuitensteBinnen. In oktober 2023 staat het 4-jaarlijks bestuursonderzoek op het programma.

Begin 2022 was er nog steeds sprake van een bijzondere situatie in verband met de 'coronapandemie'. De overheid heeft met ingang van schooljaar 2021-2022 een Nationaal Programma Onderwijs gelanceerd waarbij er extra middelen beschikbaar zijn gesteld om de leervertragingen bij leerlingen door de coronapandemie in te lopen. PlatOO heeft ervoor gekozen deze middelen volledig toe te wijzen aan de scholen. Op basis van de resultaten van de schoolscan gericht op cognitieve ontwikkeling en sociaal-emotionele ontwikkeling, welbevinden en executieve vaardigheden is voor iedere school een integraal plan NPO (Nationaal Programma Onderwijs) geschreven op basis van interventies die in een landelijke Menukaart (interventies A t/m F) staan beschreven. De MR van elke school heeft instemming gegeven op het gekozen interventieplan van de school voor 2021-2022. Scholen hebben dit plan op basis van evaluatie aangevuld en meegenomen in het jaarplan 2022-2023.

In 2020 is een Strategisch Beleidsplan 2020-2024 opgesteld en vastgesteld. De kernthema's vanuit het strategisch beleid waar PlatOO zich vanaf medio 2020 op richt, zijn:

De leraar! Ruimte en waardering voor professionals
De ambitie van PlatOO op het gebied van 'goed onderwijs' kan alleen verwezenlijkt worden als we blijvend gericht investeren in de kracht van de leraar. Wie de leraar in zijn kracht zet, werkt aan versteviging van de basis van goed onderwijs.
Mobiliteitsbevordering, stimulering van interne expertise en onderzoeksvaardigheden. Daarnaast heeft PlatOO scholen gefaciliteerd in de omvorming van een centralistisch directiemodel naar een meer horizontale teamgecentreerde werkwijze. Ook de komende jaren willen we blijvend investeren in de expliciete verbetercultuur, in het vergroten van het vakmanschap van de leraar en het verhogen van de waardering.
Naast deze ambities heeft PlatOO, net zoals het hele onderwijsveld, te maken met een lerarentekort. Het binden en boeien van leraren heeft hierdoor onder druk gestaan.

Goed onderwijs! Persoonlijke aandacht voor het kind en in dialoog met de wereld
De scholen van PlatOO zijn van oudsher gefocust op de brede ontwikkeling van kinderen. Voor die brede ontwikkeling van kinderen is een stevige kennisbasis cruciaal. De PlatOO scholen hebben allemaal verschillende visies op cognitieve ontwikkelingen van kinderen. Maar we vinden allemaal dat goed onderwijs alleen mogelijk is met persoonlijke aandacht voor en in relatie met het leren van het kind. Goed onderwijs is passend onderwijs en vereist maatwerk.
Als je maatwerk levert, neem je het verschil als uitgangspunt. Het is dan van belang om te kunnen diversifiëren en te variëren. Voor het kunnen leveren van maatwerk is het noodzakelijk om bij de organisatie van je onderwijs leerlijnen en referentiedoelen als basis te nemen voor het in te richten curriculum.

Door corona hebben we nog meer dan we al wisten gemerkt hoe belangrijk de persoonlijke aandacht voor en in relatie met het kind is. Het jaar is begonnen met een periode van lockdown. Gelukkig werden de scholen op 9 januari 2022 weer opengesteld.

Tellen en vertellen
PlatOO streeft ernaar om alle medewerkers optimaal in hun kracht te zetten. De onderlinge samenwerkingsrelaties, leiderschapsstijl, bedrijfsprocessen en organisatiestructuur zijn dienend hieraan. Op deze manier ontwikkelen we binnen PlatOO met elkaar een permanente verbetercultuur en houden we

deze ook vast met elkaar. Een cultuur waarbinnen wij graag verantwoording afleggen door cijfers te verbinden met het verhaal erachter. We vinden het belangrijk om zicht te hebben op opbrengsten en successen te delen en te vieren. Vanuit onze maatschappelijke opdracht willen we onze resultaten ook zichtbaar maken naar de buitenwereld.

2.1 Onderwijs & kwaliteit

In de inleiding van dit hoofdstuk wordt toegelicht hoe PlatOO onderwijskwaliteit definieert. In deze paragraaf wordt toegelicht op welke wijze het bestuur zicht heeft op de onderwijskwaliteit, hoe eraan gewerkt wordt en hoe het bestuur verantwoording hierover aflegt.

2.1.1 Kwaliteitszorg

Medewerkers van PlatOO hebben een groot gevoel voor kwaliteit. Het vastleggen en vertalen naar een kwaliteitscyclus is verder ontwikkeld in 2022 door een gedegen evaluatie en een herinrichting.

We bewaken de gewenste kwaliteit door het monitoren van de basiskwaliteit zoals geformuleerd door de inspectie; deze moet op elke school op orde zijn. Hier ligt een grote verantwoordelijkheid bij de scholen zelf. Aanvullend op de basiskwaliteit verwachten we van elke school dat ambities geformuleerd worden die voortvloeien uit de drie kernthema's zoals die beschreven zijn in het strategische beleidsplan. Daarnaast formuleert iedere school in zijn school- en jaarplan specifieke ambities passend bij de context, visie en missie van de school. Voor specifiekere informatie rondom opbrengsten zie 2.1.3 Onderwijsresultaten.

In 2022 is er een visualisatie gemaakt van het kwaliteitsbeleid. Verder is gewerkt aan een vertaling vanuit deze visualisering naar de kwaliteitscycli op de scholen. Deze ontwikkeling wordt in 2023 verder voortgezet vanuit de lijn dat de kwaliteitscyclus de kwaliteit op de scholen moet borgen en de schoolontwikkeling ondersteunt. Hierbij staat de verbetercultuur centraal, waarin de leercyclus ingebed is en er gebruik gemaakt wordt van het gericht feedback organiseren vanuit critical friends. Vanuit een transparante organisatiestructuur gaan we de dialoog aan en werken we aan een continue kwaliteits- en verbetercultuur. Hierbij gaan we uit van vertrouwen en verantwoorden. Vanuit de diversiteit en eigenheid binnen PlatOO zien we kwaliteit als een dynamisch begrip waarbij het inhoudelijke gesprek met elkaar en het vragen van feedback centraal staat en bijdraagt aan de blijvende verbetercultuur.

Elke school maakt een zelfevaluatie gericht op opbrengsten, in 2021 is deze gekoppeld aan de schoolscan zoals die werd gevraagd vanuit het Ministerie van OC&W. Vervolgens is er op basis van deze schoolscan een programma gemaakt door elke school voor de inzet van de NPO-middelen voor de komende twee schooljaren. Resultaten worden ook op bestuursniveau inzichtelijk gemaakt.

We hebben de ambitie om meer met elkaar in dialoog te gaan over uitdagingen en ontwikkelingen op de scholen. Wat kunnen we leren van elkaar, hoe kunnen we elkaar (beter) ondersteunen en welke thema’s lenen zich om gezamenlijk op te pakken. In 2022 is de inrichting van het overleg tussen CvB, schooldirecteuren en beleidsmedewerkers (i.e. de ‘In Dialoog’) aangepast om het goede gesprek met elkaar te kunnen voeren middels diverse werkvormen. In het kader van organisatieontwikkeling is dit overleg structureel geëvalueerd op proces (klankbordgroep) en inhoud (expertteam betreffende thema) om deze ontwikkeling te ondersteunen. Aandacht voor de waarde van het collectief van PlatOO blijft een ontwikkelpunt. Het werken in scholen- en expertteams wordt als waardevol ervaren en jaarlijks geëvalueerd.

2.1.2 Doelen en resultaten

In de onderstaande tabel zijn de strategische beleidsdoelen ten aanzien van onderwijskwaliteit uiteengezet en wordt verantwoording afgelegd over de uitwerking ervan in 2022. Leidraad hiervoor is de activiteitenplanning die jaarlijks op basis van het SBP wordt uitgewerkt. Deze geeft richting aan de thema’s waar expertteams en beleidsmedewerkers zich gedurende het schooljaar mee bezighouden. De scholenteams zijn zo georganiseerd dat zij binnen elk expertteam zijn vertegenwoordigd.

Beleidsrealisatie 2022
Doelen en beleidsvoornemens komen voort uit de evaluatie van het jaarplan 2021-2022/2022-2023 en zijn afgeleid van het strategisch beleidsplan van PlatOO 2020-2024. Een uitgebreide evaluatie is opgenomen in de jaarplannen van de expertteams.

De leraar

Doel/beleidsvoornemen	Toelichting
Alle teams op sterkte houden door aantrekken en behouden van nieuwe collega's.	Diverse werving en selectieactiviteiten worden ondernomen om alle teams op scholen op sterkte te houden, door onder andere de PlatOO expeditie in 2022. We werven niet alleen nieuwe vakbekwame collega's uit de arbeidsmarkt maar zetten ook in op het binden en boeien van stagiaires. We werken waar mogelijk met het aantrekken van herintreders en zij-instromers. Waarbij de begeleiding maatwerk is op iedere school. Aandacht voor het behouden van collega's is onderdeel van goed werkgeverschap en laten wij vooral zien in ons handelen door aandacht te geven aan iedere collega en in gesprek te zijn over ontwikkeling en het inzetten van collega's op hun talenten en interesses. Zie ook het PlatOOPlein in oprichting onder hoofdstuk 2.2 Uitwisseling met opleidingsnetwerken POS (Fontys) en SO (Kempel) is geïntensiveerd. Contacten zijn gelegd en verdere borging vindt plaats in 2022/2023.
Verbeteren arbeidsvoorwaarden en randvoorwaarden van de beroepsuitoefening.	In het expertteam HRM worden signalen vanuit de scholen besproken en opgepakt. Voorbeeld is het uitbetalen van LIO-stagiaires bij extra inzet conform een passende functieschaal. In de 2e helft van 2022 zijn we gaan werken met Projectteams in plaats van een expertteam. Ook wordt er input op de scholen opgehaald door periodieke gesprekken tussen HR en schooldirecteur. De verbinding met collega's op de scholen kan nog versterkt worden.
Vergroten van interne mobiliteit en waardering van vakmanschap.	Het doorlopen Strategische Personeels Planning(SPP)- traject in 2022 heeft inzicht gegeven in de benodigde kwantitatieve en kwalitatieve behoefte aan personeel in de toekomst (horizon 2024-2025). Dit heeft opgeleverd dat er commitment is uitgesproken door alle schooldirecteuren voor het oprichten van een PlatOOPlein, waar interne expertise van collega's gekoppeld wordt aan vraagstukken op de scholen. Dit leidt ertoe dat collega's erkend worden in hun vakmanschap en dat ontwikkeling verder mogelijk wordt, de juiste persoon op de juiste plaats levert werkplezier op.

Goed onderwijs

Doel/beleidsvoornemen	Toelichting
Expliciet agenderen en implementeren van grote maatschappelijke thema's	In 2022 heeft dit vooral op schoolniveau gelegen. Op basis van de evaluatie van het activiteitenplan SBP is ervoor gekozen om wereldburgerschap als thema van de tweedaagse begin februari 2023 te nemen. Najaar 2022 is deze tweedaagse voorbereid door het expertteam wereldburgerschap. In oktober 2022 is een aanvraag gedaan voor een consortium accreditatie bij Erasmus+. Middels deze accreditatie kunnen we als bestuur jaarlijks budget aanvragen tot 2027 voor professionalisering van staf in het buitenland, op bestuursniveau en op schoolniveau.
Versterking van innovatie en kennisdeling op het gebied van (passend) onderwijs.	In 2022 is een nieuwe ICT-infrastructuur opgezet die professioneel en veilig is, onder beheer van Heutink ICT. Samenwerking en gebruik maken van elkaars kennis wordt gefaciliteerd vanuit deze nieuwe ICT-inrichting. Volgende schooljaren zullen we hier de vruchten van plukken. ICT- coördinatoren van de scholen kunnen zich daardoor meer richten op de didactische inzet van ICT en technologie en op de begeleiding van hun collega's. De opgestelde plannen ten aanzien van de excellentiebrigade hebben op hoofdlijnen doorgang gevonden en daarmee bijgedragen aan transfer naar de scholen. In maart 2022 hebben we een inspirerende studiedag gehad omtrent passend onderwijs gekoppeld aan de kernwaarde 'Iedereen is welkom'. Uitkomsten ondersteunen het toegroeien naar kansrijk onderwijs voor alle kinderen, met

	aandacht voor meer inclusiviteit zoals ook vanuit landelijke ontwikkelingen wordt gestimuleerd.
Versterken van het schooleigen curriculum	Alle scholen hebben zich in 2022 aangemeld voor de subsidie versterking basisvaardigheden. 3 van de 14 scholen zijn ingeloot en hebben plannen uitgewerkt. Evaluatie van de jaarplannen 2021-2022 hebben geresulteerd in ontwikkelpunten per school waarop extra geïnvesteerd is vanuit de NPO-middelen in passende interventies. Scholen die (aspirant) Brainportschool zijn, vertalen kennis en ervaringen naar het versterken van hun schooleigen curriculum. OBS Kleurrijk sluit aan bij de Brainport netwerkbijeenkomsten, zijn routes aan het verkennen of het predicaat brainport school bereikt kan worden, dan wel voeren naam Brainportschool.

Tellen en vertellen
Graag brengen wij in beeld wat we hebben gedaan en wat de effecten daarvan zijn. Dit dragen we graag uit naar buiten.

Doel/beleidsvoornemen	**Toelichting**
Eigentijds en PlatOO-eigen personeelsbeleid	Ieder jaar actualiseren en verbinden we HR-thema's passend bij de HR-visie van de organisatie. Hoofdstuk 2.2. beschrijft dit diepgaander. In 2022 zijn thema's zoals het kader functieprofiel en ontwikkeling schooldirecteuren ontwikkeld en is de bevorderingsprocedure L11/LC geactualiseerd.
Doorontwikkeling van de organisatiestructuur	De organisatiestructuur is nog steeds in ontwikkeling en vraagt nog om een verdere doorontwikkeling. Met de komst van de nieuwe bestuurder hebben we een extra impuls gegeven aan een doorontwikkeling naar actief deelnemen aan dit proces. Het werken in scholenteams heeft het afgelopen jaar bijgedragen aan het elkaar kunnen vinden op het gebied van diverse praktische zaken, voorzichtige uitwisseling van expertise en het organiseren van vervanging. Het samen oppakken van inhoudelijke onderwerpen draagt bij aan het versterken kwaliteit en elkaar ook vinden op inhoud. Het evalueren van de scholen- en expertteams vraagt jaarlijks om evaluatie en borging vanuit een continu proces.
Financieel beleid is ondersteunend aan de beleidsambities van PlatOO	Op basis van evaluatie van de excellentiebrigade heeft een accentverschuiving van de inzet van de begeleiding plaatsgevonden. De excellentiebrigade heeft samen met de scholen een plan van aanpak per school uitgewerkt en hier gedurende 2022 samen met de afzonderlijke scholen uitwerking aangegeven. Een mooi voorbeeld van een leidende beleidsambitie die ondersteund wordt door het financieel beleid is onze personele begroting voor schooljaar 23-24 die we in het najaar 2022 tijdens de in dialoog met elkaar vormgegeven hebben. Onze beleidsambitie is het behouden van kwalitatief goed personeel en door een financiële begroting met lef neer te leggen kunnen we alle collega's (ook NPO-collega's) een dienstverband blijven bieden en onze scholen en zien we dat zij binnen een periode van 2 jaar instromen in de reguliere formatie op de scholen.
Kwaliteitszorg	De kwaliteitscyclus is vertaald naar een visual. De werkgroep kwaliteitscyclus gaat vanuit deze visual vertaling maken. We willen een lerende organisatie zijn en hechten belang aan de ontwikkelingsgerichtheid daarvan. De dialoog met elkaar zien we als een belangrijk middel om deze kwaliteit te borgen. We willen elkaar en andere stakeholders benutten als critical friends. Dit proces wordt nog verder vormgegeven in 2023. In 2022 hebben we tevredenheidsonderzoeken Vensters PO uitgezet. De uitkomsten zijn gedeeld met schooldirecteuren en CvB en met elkaar besproken. Op hoofdlijnen is het proces beter bevallen. We zien echter ook nog ontwikkelpunten, vooral op het gebied waar we nu echt feedback op willen krijgen.

2.1.3 Onderwijsresultaten

Alle scholen maken op basis van de toetsen van het leerlingvolgsysteem jaarlijks tenminste een schoolzelfevaluatie en stellen op basis daarvan plannen van aanpak op. Daarbij krijgt indien nodig het plan van aanpak voor groep 8 specifieke aandacht en wordt gekeken naar de behaalde resultaten op de eindtoets.

Vanaf 2021 worden resultaten op eindtoetsen beoordeeld op basis van schoolweging en daaraan gekoppelde % referentieniveaus (1F en 2F/1S). De scholen van PlatOO hebben allemaal een schoolweging ontvangen (3-jaarsgemiddelde). Door de schoolweging hebben scholen van PlatOO verschillende signaleringswaarden en worden ze met verschillende groepen van vergelijkbare scholen vergeleken.

Behaalde referentieniveaus op de eindtoets over 3 schooljaren gemeten
Er wordt verwacht dat de scholen tenminste de signaleringswaarde op basis van hun schoolweging halen.

	1F[1]	**2F/1S[2]**
Onder signaleringswaarde	n.v.t.	2 scholen
Op of boven de signaleringswaarde	15 scholen	13 scholen
Op of boven gemiddelde van vergelijkbare scholen	6 scholen	5 scholen
Onder gemiddelde van vergelijkbare scholen	9 scholen	8 scholen

Algemene analyse laat zien dat we met name met betrekking tot het behalen van de streefniveaus op 2F/1S nog ontwikkelpunten zien. Dit zien we bij de meeste scholen vooral terug op het onderdeel rekenen. De scholen die hierin specifiek opvallen laten bij de resultaten op 2F/1S niveau te weinig groei zien richting het streefpercentage op basis van de schoolweging. Analyse van het aanbod laat zien dat er een sterke focus ligt in begeleiding van de kinderen met een grote onderwijsbehoefte richting de basisvaardigheden en het behalen van tenminste 1F. Dit lijkt in de praktijk ten koste te gaan van het stellen van hoge verwachtingen en/of gerichte begeleiding van kinderen die 2F/1S als streefdoel hebben. In 2021 is gestart met het uitvoeren van de plannen van aanpak op schoolniveau gericht op het bieden van passend onderwijs aan kinderen met sterke cognitieve mogelijkheden. Hierbij ligt het accent op meer aanbod binnen het groepsaanbod voor deze doelgroep leerlingen zodat er meer is dan alleen het aanbod uit de PlatOO-klas. De excellentiebrigade is hier actief bij betrokken. Het is de verwachting dat hierdoor meer kinderen 2F/1S gaan halen. Het effect van ingezette interventies is nog niet overal terug te zien in stijging van percentage 2F/1S. Tegelijkertijd zien we juist ook bij een aantal scholen groei in dit percentage.

Naast behaalde resultaten op de eindtoets en de ontwikkeling op onderdelen over drie schooljaren neemt de inspecteur onder andere ook de uitstroomadviezen van de school in relatie tot behaalde resultaten, de Monitor Sociale Veiligheid en ziekteverzuim mee om te bepalen of er extra aandacht nodig is in verband met mogelijk risico. Zie bij start hoofdstuk 2.

Uitstroom adviezen – toetsadvies
Het vergelijken van uitstroomadvies en toetsadvies is niet volledig betrouwbaar. Toetsadviezen worden niet gegeven in enkelvoudige adviezen. Als we de enkelvoudige adviezen verbinden met het laagste dubbele advies zien we dat vooral de adviezen die vallen binnen vmbo-vragen om een heroverweging naar een hoger advies binnen de VMBO-range of een combi van VMBO-t met HAVO.

Alle scholen hebben hoger behaalde resultaten op de eindtoets opnieuw naast het schooladvies gelegd. Op basis van deze heroverweging zijn er weloverwogen keuzes gemaakt om het schooladvies al dan niet bij te stellen; hierbij is steeds gekeken naar wat in het belang van de leerling en diens ontwikkelmogelijkheden is. Op PlatOO- niveau is 13% van de gegeven uitstroomadviezen opgehoogd na heroverweging. De Ruimte valt daarbij op in het hoogste aantal bijgestelde adviezen (2/3 van de adviezen). Nadere analyse geeft aan dat omstandigheden in de periode van toetsen begin groep 8 en afwezigheid van vaste leerkracht in eerste instantie geleid heeft tot ‘veilige’ adviezen. Voor de school een aanleiding om adviesprocedure nogmaals te bekijken.

[1] Streven is dat alle kinderen 1F-doelen halen. Signaleringswaarde is 85%.
[2] Voor elke school is op basis van de schoolweging een signaleringspercentage en een streefpercentage van toepassing. Van kinderen met een Havo en/of VWO uitstroom wordt verwacht dat zij de doelen van 2F voor taal- en lezen en 1S voor rekenen behalen.

Sinds drie jaar kunnen we zien waar kinderen in het derde schooljaar van het VO zitten en of dit overeen komt met het gegeven uitstroomadvies van de basisschool. In onderstaande tabel staan de eerste gegevens. Het is nu nog te vroeg om op basis van de beschikbare gegevens conclusies te trekken. We bekijken over een periode van 3 tot 5 jaar wat we hieruit af kunnen lezen en mee kunnen nemen in de adviesprocedure. In 2020 is er geen eindtoets afgenomen in verband met Corona. Daarom was er geen sprake van herziene adviezen. Er is kansrijk geadviseerd.

	Niveau in 3e jaar VO = advies school	Hoger niveau	Lager niveau	Nog in brede brugperiode	Herziene adviezen	Doublure in VO	Vervolg in VSO
2018-2020	77%	5%	10%	7%	10%	5%	1%
2019-2021	73%	6%	11%	9%	12%	10%	3%
2020-2022	66%	6%	10%	9%	n.v.t.	8%	0%

Figuur 3: advies – plaats in VO in 3e leerjaar VO

2.1.4 Passend onderwijs

Passend Onderwijs - goed onderwijs voor alle kinderen
We vinden het belangrijk om vanuit preventief handelen zoveel mogelijk kinderen onderwijs op maat te kunnen bieden. Het goed in kaart brengen van de onderwijsbehoeften en ondersteuningsbehoeften is daarbij belangrijk. De leraren worden hierbij mede ondersteund door de binnen PlatOO aanwezige Interne Expertise (IEP). Tot en met 2022 betrof dit structureel de inzet van twee oud-ambulant begeleiders vanuit cluster 4 (gedragsmoeilijkheden). Op aanvraag ondersteunden zij de scholen door middel van klassenobservaties - SVIB-trajecten - groepstrajecten (o.a. groeiende groep – klassenkracht en meidenvenijn).

Vanaf 2023 wordt gekeken naar binnen PlatOO aanwezige expertise die breed ingezet kan worden. Daar waar nodig wordt expertise ingekocht, indien mogelijk met inzet van expertisearrangementen vanuit het samenwerkingsverband (SWV Helmond-Peelland). PlatOO maakt deel uit van twee samenwerkingsverbanden (SWV): SWV Helmond- Peelland en SWV Eindhoven.

Preventief handelen wordt ook ondersteund door georganiseerde leernetwerken zoals ICT-netwerk, LNW-excellentie en LNW-onderwijskwaliteit. Binnen deze Leernetwerken wordt kennis gedeeld, worden ervaringen uitgewisseld. Daarnaast ontstaan regelmatig spontane schooloverstijgende bijeenkomsten waarin leraren op eigen initiatief ervaringen en kennis uitwisselen en kennis maken met elkaars werkwijzen. Ook op het niveau van het samenwerkingsverband worden vormen van ontmoeting gerealiseerd om expertise te ontwikkelen en gezamenlijk te benutten.

We zien binnen de beide samenwerkingsverbanden waarvan PlatOO deel uitmaakt verschillende ontwikkelingen ontstaan. Vanuit beide samenwerkingsverbanden wordt verwacht dat we zo thuisnabij, zo passend mogelijk inspelen op de onderwijsbehoeften van kinderen. Daar waar het vraagt om specialistische ondersteuning wordt deze bij voorkeur zo preventief mogelijk ingezet en waar mogelijk ook zo kort mogelijk in een specialistische setting. Opdracht vanuit beide samenwerkingsverbanden is van passend onderwijs naar inclusiever onderwijs te groeien. De wijze waarop de ondersteuning en sturing vanuit beide samenwerkingsverbanden komt is verschillend. Binnen SWV Helmond-Peelland zijn preventieve, lichte en intensieve arrangementen ontwikkeld met als doel hierdoor minder kinderen te hoeven plaatsen binnen een specialistische onderwijssetting. Consequentie hiervan is dat er minder middelen direct naar de scholen stromen.

In maart 2022 hebben we een inspirerende studiedag gehad omtrent passend onderwijs gekoppeld aan de kernwaarde ‘Iedereen is welkom’. Uitkomsten ondersteunen het toegroeien naar kansrijk onderwijs voor alle kinderen, met aandacht voor meer inclusiviteit zoals ook vanuit landelijke ontwikkelingen wordt gestimuleerd. Hierbij wordt afgestemd op de nieuwe ondersteuningsplannen (2022-2026) van de samenwerkingsverbanden. Daarbij is ook aandacht voor de betaalbaarheid van de plannen. Alle scholen hebben weer een actueel schoolondersteuningsplan (SOP).

Passend onderwijs en excellentie
Het onderwijs aan hoogbegaafden wordt sinds 2012 binnen PlatOO vormgegeven vanuit de excellentiebrigade. Vanuit wetenschappelijk onderzoek blijkt extra zorg en aandacht voor deze doelgroep noodzakelijk te zijn. De beleidsnotitie 2015-2020 is richtlijn geweest voor het begeleiden van deze doelgroep. In 2020 heeft een uitgebreide evaluatie plaatsgevonden. Uitkomsten van deze evaluatie zijn gedeeld met schooldirecteuren en de excellentiebrigade. Om de gezamenlijke ambitie; 'passend onderwijs voor alle leerlingen' verder vorm te geven zijn schoolspecifieke plannen uitgewerkt. Deze plannen hebben een looptijd van 2020 – 2024.

Gedurende de looptijd van de plannen van aanpak is er aandacht voor het versterken van de visie, de vaardigheden van de leraren en de schoolorganisatie om het onderwijs aan excellente leerlingen steeds meer binnen de dagelijkse onderwijspraktijk te integreren. Daarbij blijft voldoende ruimte om elkaar te ontmoeten in een peergroep. De excellentiebrigade speelt met betrekking tot de begeleiding en ontwikkeling van de scholen een actieve rol. De plannen lopen conform planning. De evaluatie staat gepland voor eind 2023, zodat bevindingen meegenomen kunnen worden in de nieuwe beleidsplancyclus 2024-2028.

Passend onderwijs en toelaatbaarheidsverklaringen (TLV)
PlatOO streeft voor alle kinderen 'thuisnabij' passend onderwijs na. Het lukt niet altijd om alle kinderen passend onderwijs te bieden binnen de reguliere basisschool. Wanneer blijkt dat we op een andere manier passend onderwijs moeten realiseren gaan we samen met ouders in gesprek om de mogelijkheden te verkennen. In afstemming met het SWV wordt het traject voor het aanvragen van een TLV opgestart. Als ouders een beschikking voor een TLV SO of SBO hebben ontvangen kunnen zij hun kunt aanmelden op een SO of SBO-school. Zij worden hierbij ondersteund door de school. Sinds augustus 2022 zijn er geen triade gesprekken meer voorafgaand aan een TLV-aanvraag.
Binnen Helmond Peelland kan afstemming met het SWV ook leiden tot het aanvragen van een Kans!overleg. Dit overleg is bedoeld om te verkennen of er met een specifiek arrangement ook passend onderwijs kan worden geboden in de reguliere thuisnabije setting.

Toelaatbaarheidsverklaringen worden verrekend op basis van het aantal maanden dat een leerling in de specialistische setting onderwijs volgt (bekostiging vanaf de eerste van de maand). Nieuwe TLV's kunnen in de loop van het schooljaar toegekend worden. TLV-beschikkingen lopen tenminste gedurende het lopend schooljaar en het schooljaar daarop. Verlengingen kennen als startdatum altijd 01-08 van het kalenderjaar waarin de verlenging plaatsvindt. Peildata voor financiering vanuit SWV zijn 01-08 en 01-02 van het kalenderjaar.

We hebben in de afgelopen schooljaren slechts beperkt te maken gehad met een terugplaatsing vanuit een SO-setting. Over het algemeen betekent op dit moment een TLV helaas een blijvende plek binnen een S(B)O-setting en loopt bekostiging door totdat de leerling naar het voortgezet onderwijs gaat. PlatOO investeert intensief in tussen- en eindevaluaties om indien mogelijk terugkeer naar regulier onderwijs te stimuleren.

Ontwikkeling TLV door de jaren heen
We zien door de schooljaren heen een toename van het aantal TLV's. Er wordt iets meer verwezen naar een SO-setting dan naar een SBO-setting. In 2021-2022 is van het totaal aantal TLV's 24 keer sprake van een verlenging van een TLV. Een aantal keren is het een 2de verlenging geweest.
In 2022-2023 zien we 18 nieuwe TLV's SBO en 30 nieuwe TLV's SO. In totaal zijn er 70 TLV's binnen beide samenwerkingsverbanden.

Aanleiding voor de TLV's is een tekort aan welbevinden en/of gedrag voortkomend uit overprikkeling waarbij sprake is van onvoldoende leertaakhouding en/of leerontwikkeling. We zien de laatste jaren steeds vaker dat het systeem om het kind heen in onvoldoende mate in kan spelen op wat er nodig is om tot ontwikkeling te komen. Met name toenemende druk op de ondersteuning die in samenspraak met ouders door ouders, school en hulpverlening kan worden geboden lijkt sinds 2021 mede een rol te spelen in de noodzaak om kinderen onderwijs te bieden binnen een specialistische setting (SO/SBO).

Bij een deel van de afgegeven TLV's zien we voortrajecten terug met betrekking tot MKD, Zuiderbos, periode van thuiszitten, zijinstroom of combi van voorgaande trajecten. Ervaring is dat TLV-afgiften na afloop altijd verlengd worden tot de stap naar V(S)O. De bedoeling vanuit een tijdelijke situatie in SBO/SO weer terug te keren, wordt niet behaald. Dit is een landelijk beeld. Aanpassingen in de TLV-procedure zowel binnen SWV Helmond Peelland als binnen SWV Eindhoven e.o. moet in de toekomst

gaan leiden tot minder TLV's en meer terugstroom naar regulier basisonderwijs. Het is nog te vroeg om hier effecten van te merken.

Middelen vanuit de lumpsum
Vanuit de lumpsum zijn door het PlatOO-bestuur in 2022 bekostigd:

- Excellentiebrigade,
- Inzet gedragsdeskundigen,
- Extra bijdrage aan arrangementen SWV – IncluZief.

Hieraan gekoppelde doelen gericht op een brede basisondersteuning op de scholen van PlatOO:

- Versterking onderwijs aan meer- en hoogbegaafde leerlingen, zie passend onderwijs en excellente leerlingen.
- Versterking leerkrachtvaardigheden en ondersteuning groepsprocessen en zicht krijgen op specifieke onderwijsbehoeften van kinderen.
- Realiseren thuisnabij onderwijs voor kinderen met syndroom van Down-zeer traag lerend.

Middelen vanuit het samenwerkingsverband
Het hoofddoel waarvoor in 2022 middelen uit het samenwerkingsverband zijn gebruikt, luidt als volgt: Kinderen een zo passend mogelijk, thuisnabij onderwijsaanbod bieden (in samenwerking met ouders en ondersteunende instanties) vanuit een krachtige basisondersteuning (kansrijk onderwijs voor alle kinderen).

Dit vraagt om:

- Realiseren en onderhouden van ondersteuningsstructuren binnen de PlatOO-scholen.
- Versterken specifieke vaardigheden van leraren.
- Bijdrage leveren aan bovenschoolse projecten op SWV-niveau gericht zoals het Julius Project (omgang met Twice Exceptional Problematiek), werkgroepen m.b.t. beschrijving basisondersteuning, format OPP, inrichting Kindkans, deelname aan specialistenoverleg (SWV Helmond-Peelland) en overleg contacten passend onderwijs (SWV Eindhoven).

Deze doelen zijn tot stand gekomen doordat de visie van PlatOO op de ontwikkeling van kinderen en visie op goed onderwijs voor alle kinderen richtinggevend is voor het realiseren van een krachtige basisondersteuning (opgenomen in de schoolondersteuningsplannen (A3) van de scholen). Daarbij komt dat het ondersteuningsplan van het SWV richtinggevend is voor deelname aan bovenschoolse activiteiten en initiatieven.

Onderwijsachterstanden
Vijf scholen van PlatOO hebben in 2022 extra bekostiging voor onderwijsachterstandsmiddelen ontvangen.

Regenboog	€ 46.817,37
Bron	€ 6.968,33
Ruimte	€ 692,14
Einder	€ 7.786,28
Toverkruid / Kleurrijk	€ 33.481,43

Deze scholen hebben de budgetten ingezet om optimaal in te kunnen spelen op maatwerkonderwijs. Er is hierdoor tijd voor extra pedagogische en didactische ondersteuning en talentgesprekken. De pedagogische ondersteuning is vormgegeven in scholing in het certificaat Fides, op didactisch gebied is geïnvesteerd in leerkrachthandelen door klassenbezoeken en in scholing teamgecentreerde arbeidsorganisatie om de onderwijskwaliteit een impuls te geven. Vanuit een rijke leeromgeving wordt de taalontwikkeling extra gestimuleerd. Hierbij wordt extra aandacht besteed aan de sociale interactie en spelontwikkeling. Dit alles vanuit extra instructie, meer (korte momenten van) individuele aansturing en geplande activiteiten, gericht op de taalontwikkeling. Daarnaast zijn middelen ingezet ten behoeve van professionalisering van leraren en klassenverkleining waarmee een combinatiegroep is voorkomen en er beter op passend niveau instructie is gegeven.

Nieuwkomers
Vijf scholen hebben extra bekostiging voor nieuwkomers aangevraagd in 2022.

BuitensteBinnen	€ 40.280,96	5 leerlingen opvang 1e jaar in Nederland
Einder	€ 12.023,66	3 a 10 leerlingen opvang 2e tot 4e jaar in Nederland
Kleine Kapitein	€ 3.723,68	2 leerlingen opvang 2e tot 4e jaar in Nederland
Ranonkel	€ 1.195,67	1 a 2 leerlingen opvang 2e tot 4e jaar in Nederland
Klokhuis	€ 905,50	1 leerling opvang 2e tot 4e jaar in Nederland
Totaal	€ 58.129,47	

Verder had de Hasselbraam 1 leerling en Kleurrijk 2 tot 4 leerlingen voor het 1e jaar in Nederland zonder extra bekostiging.

2.1.5 Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

Het Nationaal Programma Onderwijs is geïnitieerd vanwege de effecten van de coronapandemie op de ontwikkeling van kinderen. Dit is voor het Ministerie van OCW aanleiding geweest om extra gelden ter beschikking te stellen, gericht op het inhalen van opgelopen leervertragingen. PlatOO heeft geen NPO-middelen bovenschools ingezet. Bij het maken van keuzes en uitwerking hebben scholen samengewerkt naar behoefte.

Met extra gelden is in 2022 onder meer geïnvesteerd in de extra inzet van personeel voor vervanging van collega's wegens ziekte en/of quarantaine. De verwachte extra impuls is daarmee uitgebleven. De resterende NPO- middelen zijn daarnaast op de scholen geïntegreerd in de jaarplannen om een extra impuls in de ontwikkeling van de leerlingen te kunnen borgen. Het jaarplan vormt een onderdeel van het (meer)jarenplan van de school en heeft op alle scholen de instemming van de MR.

De gekozen interventies zijn breed gekozen en bestrijken meerdere onderdelen van de menukaart. Daarbij is veel ingezet op extra inzet personeel en ondersteuning (E) en professionalisering en impuls digitalisering-ondersteunende materialen (F). De extra inzet personeel en ondersteuning is vervolgens vooral gekoppeld aan andere interventies uit de menukaart: effectieve inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te werken, sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen en de ontwikkeling van de executieve vaardigheden.

Interventies Menukaart	Gekozen	Enkele voorbeelden
A. Meer onderwijs (in tijd) om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren.	Nee	n.v.t.
B. Effectiever inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren (cognitieve ontwikkeling).	Ja	Bij alle cognitieve basisvaardigheden is ingezet op extra & intensivering van instructie, met name in kleine(re) groepen. Hier zit een relatie in met punt E waar het gaat over meer handen in de klas.
C. Interventies gericht op sociaal emotionele en/of fysieke ontwikkeling.	Ja	Schooljudo, natuurlijk bewegen, Fides, (extra) tijd voor kindgesprekken.
D. Ontwikkeling executieve functies	Ja	Versterken waar men al mee bezig was (zoals werken met weekplanning en samenwerkend leren)
E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning	Ja	Begeleiding instructiegroepen, ruimte voor collegiale consultatie, inhuur vakdocenten, inhuur expertise

F. Randvoorwaardelijk en ondersteunend zijn voor interventies (A t/m E), ouderbetrokkenheid en digitale technologie	Ja	Professionalisering team, aanschaf ondersteunende materialen/methoden, ontwikkeling specifieke expertise.

Figuur 4: Overzicht interventies ingezet binnen PlatOO met enkele voorbeelden

Een inventarisatie onder schooldirecteuren van de (kwalitatieve) opbrengsten van de gekozen interventies geeft het volgende beeld:

- Er werd meer plezier ervaren, groei ervaren en men vond het prettig dat er aandacht was voor het welbevinden en het samen ontmoeten en vieren – zowel bij kinderen als bij ouders
- Er werd ervaren dat specifieke aandacht voor de brede ontwikkeling de leerontwikkeling & leermotivatie stimuleert
- Niet alle interventies zijn optimaal ingezet i.v.m. afwezigheid leraren en (groepen) kinderen – corona – door ziekte en/of quarantaineregels vooral in de eerste helft van 2022. De focus heeft gelegen op continuering van onderwijs voor alle leerlingen om verdere vertraging te voorkomen. Het borgen van de continuïteit werd door leraren en schoolleiders als heel waardevol ervaren.
- Er is door de continuering van onderwijs evengoed onderwijskwaliteit en bewaking van het basisaanbod gerealiseerd, specifiek omdat geïnvesteerd is in het hybride onderwijs dat nodig was nu gemakkelijker en kwalitatief beter georganiseerd kon worden.
- Het inzetten van formatie geeft een divers beeld (t.a.v. interventie B). Eénderde tot de helft van de scholen zet in op aandacht voor de basisvakken (technisch lezen, begrijpend lezen, rekenen, spelling/taalverzorging). De effecten zijn in dit stadium nog lastig te verantwoorden, we merken dat de effecten pas over een langere periode merkbaar zijn. Voorzichtige interpretatie van de gegevens lijken te wijzen op technisch lezen, ontwikkeling leesplezier en technische leesvaardigheid verbetert; welbevinden en werkplezier bij leraren verbetert; zelfbeeld en zelfvertrouwen van leerlingen lijken te versterken (mogelijk door de extra aandacht).

<u>Inzet van personeel niet in loondienst (PNIL) in het kader van NPO</u>
In 2022 is 1,3% van de NPO-middelen uitgegeven aan personeel niet in loondienst. Hiervoor zijn een docent lichamelijke opvoeding en een muziekdocent ingezet en op twee scholen is schooljudo geïntroduceerd.

Sociale veiligheid
Gezien de extra aandacht voor racisme en discriminatie, pesten, veiligheid van LHBTI'ers en (seksueel) grensoverschrijdend gedrag is sociale veiligheid een belangrijk thema voor zowel scholen als voor OCW. De aankomende jaren zal er een meldpunt worden gecreëerd voor ouders en leerlingen, komt er een meldplicht sociale onveiligheid voor scholen en wordt de jaarlijkse monitoring uitgebreid en verdiept. Binnen PlatOO wordt tenminste bij alle leerlingen uit groep 7 en 8 de Monitor Sociale Veiligheid (MSV) afgenomen. PlatOO heeft veiligheidsbeleid geactualiseerd in 2021 waarin sociale veiligheid is opgenomen. De scholen hebben dit geïmplementeerd in hun veiligheidsplannen en handelen conform de protocollen.

2.2 Personeel & professionalisering

PlatOO staat voor een professionele organisatie die kwaliteit wil leveren en daar hebben we goede leiders en taakverantwoordelijke medewerkers voor nodig. Medewerkers van PlatOO zijn met hun motivatie en inzet de drijvende kracht binnen onze organisatie: zij maken het verschil. Als werkgever dragen wij dit uit in ons personeelsbeleid en trachten we de juiste persoon op de juiste plek te krijgen.

Vanuit de bestaande wettelijke kaders, de CAO-PO en onze PlatOO beleidsdocumenten realiseren we een gezond en prettig werkklimaat waarin onze medewerkers de professionele ruimte krijgen om te werken en zich te ontwikkelen. Zodat zij een aandeel leveren aan de bedoeling van onze organisatie, namelijk een bijdrage leveren aan de groei van onze leerlingen zodat zij zich optimaal kunnen ontwikkelen tijdens de basisschoolperiode.

In 2022 is voor bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding van starters en schoolleiders € 317.988,54 ontvangen. Over de besteding van deze middelen zijn op teamniveau, per school, afspraken gemaakt die opgenomen zijn in het werkverdelingsplan. Deze werkverdelingsplannen per school zijn voorgelegd aan het team en de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad ((P)MR). De (P)MR heeft dit plan ondertekend voor instemming. Onder hoofdstuk 2.2.2 strategisch personeelsbeleid, paragraaf 3 wordt een verdere toelichting gegeven over de inzet zoals een intern managementtraject en de rol van de schoolopleider bij de begeleiding niet alleen van studenten maar ook van startende leraren op een school.

2.2.1 Strategisch personeelsbeleid

Zoals het hoofdstuk 'Personeel en professionalisering' begon, staat PlatOO voor een professionele organisatie die kwaliteit wil leveren en daar hebben we goede leiders en taakverantwoordelijke medewerkers voor nodig.

Ons strategisch personeelsbeleid is erop gericht om de kwaliteiten en expertise van medewerkers (aanbod) in verbinding te brengen met de behoefte/opgave van de school (vraag). Kortom door de juiste persoon op de juiste plek te brengen. Omdat wij ervan overtuigd zijn dat medewerkers meer werkgeluk en -plezier ervaren op het moment dat ze hun talenten en kwaliteiten mogen inzetten en ze uitgedaagd worden zich verder te ontwikkelen. Op deze manier kun je medewerkers binden en boeien.

Vanuit deze HR-visie wordt in de volgende paragraaf beschreven hoe PlatOO dit vormgeeft in de praktijk aan de hand van gezamenlijk gekozen speerpunten/thema's. Deze speerpunten zijn een vertaling vanuit het meerjarig strategisch beleidsplan 2020-2024 en de actualiteiten in 2022 (arbeidsmarktontwikkelingen, onderwijsakkoord, cao-akkoorden) en staan gedeeltelijk benoemd in het activiteitenoverzicht 2022-2023. Dit sluit aan/overlapt met de in paragraaf 2.1.2 genoemde 'doelen en resultaten'.

2.2.2 Vertaling naar de praktijk

Voordat de speerpunten beschreven worden, achten we het noodzakelijk om aandacht te geven aan een exceptionaliteit die ons werk ook in de eerste maanden van 2022 nog beïnvloedde. Na 2 coronajaren in 2020 en 2021 begon kalenderjaar 2022 met een schoolopening na de kerstvakantie waardoor een einde kwam aan een lockdown van onze scholen sinds medio december. In het eerste kwartaal van 2022 waren er nog altijd strenge coronamaatregelen die ervoor zorgden dat collega's bij klachten thuis moesten blijven. Dit had een grote invloed op het aantal collega's dat per dag op school kon komen werken en vroeg opnieuw veel flexibiliteit en creativiteit om het onderwijsleerproces zo goed mogelijk te continueren. De aandacht en tijd die schooldirecteuren besteedden aan het vinden van passende oplossingen was enorm. Onvermijdelijk betekende dit ook weleens dat er klassen naar huis gestuurd werden.

In 2022 zijn de volgende speerpunten/thema's uitgewerkt:

1.Strategische Personeelsplanning
Gezien de oplopende personeelstekorten op de arbeidsmarkt, specifiek in het onderwijs voor de functies van leraar en schooldirecteur, heeft PlatOO in 2021 onderzocht hoe zij inzicht krijgt in de optimale personele bezetting in de toekomst (horizon 2025) waarbij rekening gehouden is met interne en externe ontwikkelingen. Het project Strategische Personeelsplanning (SPP) is vanuit analyse gaan kijken waar onze behoefte ligt in kwantitatieve zin (uitgesplitst in functies en fte's) en in kwalitatieve zin (kwaliteiten en competenties van medewerkers om de doelen van de organisatie te behalen).
De bedoeling van dit project was het in beeld krijgen van de toekomstige personele uitdagingen en daaraan vervolgens HR-instrumenten verbinden die bijdragen om de toekomstige uitdagingen het hoofd te bieden. Dit SPP-project is uitgevoerd door een werkgroep bestaande uit een tweetal schooldirecteuren, twee beleidsmedewerkers, de bestuurder en een GMR lid. Vervolgens zijn de kwantitatieve en kwalitatieve uitkomsten gedeeld met alle schooldirecteuren. Vanuit deze SPP-uitkomsten is er een vervolg gegeven tijdens een tweetal 'in dialoog' bijeenkomsten en heeft een tweetal vervolgstappen opgeleverd.

- Een vervolgstap vanuit de kwalitatieve analyse is dat er met commitment van schooldirecteuren een virtueel plein wordt ingericht voor kennisdeling en kennisontwikkeling, het **PlatOOPlein**. Dit onderwerp wordt onder punt 2 ondernemend personeelsbeleid verder toegelicht.
- Een vervolgstap vanuit de kwantitatieve analyse is het vormgeven van een meerjarige **formatiebegroting met lef**. Dit wil zeggen dat de geschetste GAP (verschil in fte's tussen de huidige bezetting 2022 en de noodzakelijke toekomstige bezetting in personeel 2025) overbrugt gaat worden met een financiële investering om het extra personeel dat we aangetrokken hebben op basis van de NPO gelden, te behouden en te laten ingroeien in de toekomstige bezetting in 2025. Dit betreft met name de functie van leraar.

2. Ondernemend personeelsbeleid
Na evaluatie van het HR-jaarplan 2021-2022 zijn er door schooldirecteuren nieuwe HR-thema's voor het jaarplan/activiteitenplan 2022-2023 opgesteld. Deze nieuwe thema's zijn niet op zichzelf staand of volledig nieuw, maar sluiten aan bij de eerder beschreven visie om medewerkers te binden en boeien.

- **Gesprekkencyclus**
  In 2022 is een projectteam bestaande uit schooldirecteuren en de beleidsmedewerker HRM aan de slag gegaan met het thema gesprekkencyclus. De huidige gesprekkencyclus bestaat uit een

cyclus met 2 gesprekken per jaar waar een functionerings- en een beoordelingsgesprek afwisselend worden ingezet. Kijkend naar de visie waar dit HR-hoofdstuk mee begint is het van belang dat de gesprekken die binnen de organisatie worden gevoerd tussen medewerker(s) en leidinggevende (schooldirecteur/bestuurder) vanuit deze bedoeling vorm krijgen. Dit wil zeggen dat de gesprekken dynamisch en situationeel bepaald worden. Er dient sprake te zijn van een mix van continue feedback gericht op ontwikkelen, zicht en oog hebben voor elkaar (juiste balans) en, indien nodig, het uitspreken van een formeel oordeel over het functioneren van een medewerker, gericht op arbeidsvoorwaardelijke gevolgen.

- **Expertisenetwerk (PlatOOPlein)**
  Al meerdere jaren heeft PlatOO de ambitie om expertise van collega's in te zetten niet alleen in de eigen school, maar via verbindingen ook op andere scholen. Meerdere keren heeft dit geleid tot inventarisatie van expertise en een zoektocht naar mogelijkheden om een "expertisenetwerk" op te zetten. Vanuit deze ervaring en de uitkomst van het SPP-project om de diverse talenten die we binnen onze organisatie hebben in te zetten om werkplezier te vergroten, is in het najaar van 2022 unaniem uitgesproken door schooldirecteuren dat we binnen PlatOO concrete afspraken gaan maken. Het zogenoemde PlatOOPlein wordt in 2023 opgericht, passend bij het SBP-onderwerp expertisenetwerk. Met als doel om onze collega's te binden en boeien en hen in te zetten op hun kwaliteiten en expertise passend bij de interne (onderwijs)vraagstukken van de scholen. En daarnaast worden ze uitgedaagd zich verder te ontwikkelen op een gebied waar hun affiniteit ligt.

3. Acties op de arbeidsmarkt en goed werkgeverschap
PlatOO heeft in 2022 wederom gericht acties uitgezet om het groeiende tekort aan leraren en schooldirecteuren op de arbeidsmarkt het hoofd te kunnen bieden. Daarbij maken we onderscheid in enerzijds acties die gericht zijn op het aantrekken van diverse nieuwe medewerkers en anderzijds acties gericht op het behouden en duurzaam inzetbaar houden van onze huidige medewerkers. Dit past bij goed werkgeverschap.

Bij de werving en selectie om diverse nieuwe medewerkers aan onze organisatie te binden hebben we gewerkt met:

- **PlatOO expeditie** waarbij we via social media en een wervingsanimatie geïnteresseerde leraren uitnodigden om een virtueel ticket te verkrijgen om 'op expeditie te gaan bij de diverse PlatOO scholen'. Iedere geïnteresseerde kreeg de mogelijkheid om met een PlatOO expeditie tas tijdens een geselecteerde week in april bij één of meerdere scholen langs te gaan en een indruk te krijgen van de school en de collega's en zo hun 'tas te vullen'. Dit heeft een zestal reacties opgeleverd, minder dan we verwacht hadden. In de maanden mei, juni en juli hebben we 11 reguliere vacatures uitgezet en tevens vacatures voor de vervangerspools. In totaal hebben we per 1 augustus voor 8,5 fte nieuwe medewerkers aangesteld bij een vertrek van 14 fte. De intentie die PlatOO heeft om de collega's die op NPO-gelden aangesteld zijn in te laten stromen in de reguliere formatie is gedeeltelijk gelukt voor schooljaar 22-23.
- Het binden en boeien van **stagiaires** binnen PlatOO na afstuderen door hen een dienstverband aan te bieden. In 2022 zijn 17 pabo studenten afgestudeerd waarvan er 9 in dienst van PlatOO zijn gekomen. Redenen waardoor 8 afstudeerders niet bij PlatOO zijn komen werken zijn vanwege vertraging in afstuderen, vervolgstudie, aanbod bij een andere onderwijsstichting en twijfel of afstudeerder past bij organisatie.
- Het aanwezig zijn op **banenmarkten** om PlatOO als bestuur en haar scholen verder zichtbaar en bekend te maken bij studenten in de regio. Banenmarkten bij Hogeschool De Kempel en Fontys Eindhoven.
- De doelgroep **zij-instromers**. Vanuit onze ervaringen in de afgelopen 2,5 jaar met een viertal zij-instromers hebben we de groep zij-instromers binnen onze organisatie uitgebreid met een nieuwe kandidaat in 2022. PlatOO is zich bewust van het belang om in de begeleiding van deze geselecteerde en gescreende HBO-kandidaten, maatwerk te bieden zodat zij in twee jaar tijd opgeleid worden naar het bevoegd leraarschap. Na behalen van het diploma worden er afspraken gemaakt over de toekomst en verbintenis tussen PlatOO en de zij-instromer.

Daarnaast hebben we in 2022 acties uitgezet gericht op het behouden en duurzaam inzetbaar houden van onze huidige medewerkers. We vinden dat onze medewerkers het kapitaal in de organisatie zijn en willen dit in ons handelen ook onderschrijven. PlatOO biedt:

- **Carrièreperspectief** voor onze medewerkers door:
  - De bevorderingsprocedure L11 voor leraren uit te zetten. Na evaluatie in 2021 hebben we in 2022 een herziende procedure uitgezet als pilot waarin we het instrument van de TMA (talenten motivatie analyse) hebben ingezet. In totaal zijn 9 leraren bevorderd na het doorlopen van de verschillende fases waar deze procedure uit bestaat. De ervaringen van deelnemers en schooldirecteuren aan deze pilot procedure zijn uitgewisseld waardoor we in 2023 met een nieuw vast te stellen procedure starten.

- De bevorderingsprocedure OOP voor de functies van conciërge, administratief medewerker en onderwijsassistent uit te zetten. In 2022 heeft dit tot 2 nieuwe bevorderingen geleid.
  Beide bevorderingsprocedures zijn voorbeelden van horizontale loopbaanontwikkeling.
- Een intern managementtraject (potential traject) aan te bieden. Interne medewerkers met ambities richting management, kunnen na een selectietraject deelnemen aan een schoolleidersopleiding en/of een potentiële directiefunctie om zo in de praktijk te ervaren wat deze functie vraagt. Iedere kandidaat wordt intern begeleid door een ervaren schooldirecteur, er is sprake van maatwerk. Dit is een voorbeeld van verticale loopbaanontwikkeling. In 2022 is er binnen PlatOO 1 potential opgeleid middels een maatwerktraject en hebben 4 schooldirecteuren de opleiding tot vakbekwaam schoolleider met positief resultaat doorlopen.

- **Kader functieprofiel en ontwikkeling schooldirecteuren.** Nadat in de cao 2019-2020 afgesproken was dat het functieprofiel voor de schooldirecteursfunctie geactualiseerd diende te worden heeft PlatOO een intensief traject doorlopen om te komen tot passende, beleidsarme functieprofielen. Tevens is een ontwikkelkader afgesproken waarbij de onderliggende basis is 'samenwerken vanuit vertrouwen'.
- **Functiewaarderingstraject bestuurskantoor.** Voor een tweetal functies op het bestuurskantoor was geruime tijd geleden afgesproken dat deze functies geactualiseerd zouden worden. Dit is in 2022 gebeurd middels een zorgvuldig traject met een FUWA-specialist. Dit heeft geleid tot een functiereeks stafmedewerker waarin loopbaanpaden mogelijk zijn gemaakt.
- **Vergoedingsregeling.** Conform de afspraak in de cao zijn er op PlatOO niveau afspraken gemaakt en vastgelegd over de vergoedingen bij PlatOO op het gebied van woon-werkverkeer, zakelijke reiskosten en thuiswerken.

4. Ontwikkeling van de collega's

Hoofdstuk 2.2. Personeel begint met onze visie op goed werkgeverschap. PlatOO wil haar medewerkers de professionele ruimte bieden om te werken en zich te ontwikkelen. Zodat zij een aandeel leveren aan de bedoeling van onze organisatie, namelijk een bijdrage leveren aan de groei van onze leerlingen zodat zij zich optimaal kunnen ontwikkelen tijdens de basisschoolperiode. Deze professionele ruimte en ontwikkelmogelijkheden bieden wij op verschillende manieren, zoals:

- **Leernetwerken.** Een georganiseerde groep collega's met kennis of interesse op een bepaald terrein om met elkaar doelgericht. Die bijdragen om verdieping te geven aan een thema en handvatten te geven naar de praktijk op school. Naast de bestaande leernetwerken op het gebied van ICT, interne begeleiding, excellentie is er in 2022 een leernetwerk **schoolopleiders** gestart. Iedere school van PlatOO heeft één of enkele schoolopleiders die de begeleiding van studenten en startende leraren vormgeven. In dit netwerk is recent een visie op de rol van schoolopleider binnen PlatOO opgesteld en wordt kennis en expertise met elkaar gedeeld. Dit netwerk houdt zicht op de studenten binnen onze organisatie en bespreekt mogelijkheden om de juiste student op de juiste stageplek te krijgen en zo het leervermogen optimaal te benutten.
- **Partnerschappen gericht op samen opleiden en professionaliseren**. PlatOO is aangesloten bij twee partnerschappen gericht op het opleiden van pabo studenten in de school. Hierbij gaat het om het partnerschap met Fontys Hogescholen en dat met de Hogeschool De Kempel. Het doel van de partnerschappen is om de student op de beste plek op te leiden door als werkveld en opleiding de kennis en kunde te delen en door samen te onderzoeken en te ontwikkelen. Daarnaast hebben individuele scholen van PlatOO ook afspraken met mbo-opleidingen om studenten zoals onderwijsassistenten, leraarondersteuners op te leiden door middel van stages in de scholen.
- **Zij instroom** is binnen PlatOO mogelijk en in de afgelopen jaren hebben we 3 succesvolle trajecten doorlopen en 1 traject loopt nog. PlatOO ziet zij-instroom als maatwerktraject waarbij de zij-instromer diverse stappen doorloopt voorafgaand aan het geschiktheidsonderzoek en de school op maat begeleiding biedt om het traject succesvol te doorlopen. Schooldirecteuren hebben de verantwoordelijkheid en dus keuze om een zij-instromer te selecteren en te plaatsen op de eigen school.
- **Vitaliteitsbeleid** bij PlatOO is in 2021 vastgesteld en geïmplementeerd. Belangrijk uitganspunt bij onze visie is de aandachtverschuiving naar de preventieve kant. De proactieve rol van medewerkers en leidinggevenden zijn gericht op het verhogen van de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van onze collega's en op het verkleinen van het risico op uitval. Er is afgesproken om bewust aandacht te geven aan een frequente dialoog tussen medewerker en leidinggevende om te praten over werkvermogen. Het model van het 'huis van werkvermogen' van Ilmarinen wordt als onderlegger gehanteerd. Wanneer er onverhoopt sprake is van verzuim, hanteren we het gedragsmodel. Dit gedragsmodel gaat ervan uit dat wanneer er sprake is van verzuim de medewerker en direct leidinggevende de regie hebben om samen afspraken te maken. Daarbij ligt de sturing op inzetbaarheid en niet op de diagnose, we kijken naar "wat kan wel". In 2022 hebben we aandacht voor de borging van deze visie in ons handelen en hebben schooldirecteuren

periodiek een verzuimcasuïstiek bespreking in hun scholenteam. In 2023 zal vitaliteit ook een koppeling krijgen met de gesprekkencyclus van PlatOO.

2.2.3 Doelen en resultaten

Wat **Niet/deels behaald/behaald**	**Doel/beleidsvoornemen**	**Toelichting**
Instroom Behaald	Voldoende kwalitatief goede medewerkers aan ons binden door middel van actieve en doelgerichte werving en selectie.	Door de werving van 20 fte leraren in 2021 vanwege de NPO-middelen zien we in 2022 dat het vertrek van collega's grotendeels opgevangen kan worden doordat de collega's op NPO-middelen doorschuiven naar de reguliere functies op scholen. Dit heeft ertoe geleid dat we "slechts" 8,5 fte vacante functies geworven hebben voor de zomer van 2022. Tijdig inzicht krijgen in de stagiaires binnen onze organisatie, heeft ervoor gezorgd dat we 53% van de vierdejaars stagiaires (met kwalificatie voldoende/goed) aan onze organisatie hebben weten te binden. Openstaande vacatures die niet ingevuld zijn, zijn vooral in de vervangingspool zichtbaar.
Deels behaald	Het bestendigen van het vervangingsbeleid en vervangingsinrichting binnen PlatOO waarbij de vervangingspools gevuld zijn.	De inrichting van vervangingsvraagstukken op clusterniveau is succesvol geïmplementeerd en na evaluatie geactualiseerd. Schooldirecteuren hebben de regierol bij het invullen van de fte's beschikbaar in hun pool. Het lukt niet ieder cluster om de benodigde capaciteit voor de vervangingspool te behalen.
Deels behaald	Zij-instroom ontmoet breed draagvlak en is duurzaam geïmplementeerd. De begeleiding is effectief en efficiënt en resultaten worden cyclisch geëvalueerd en geborgd.	Na een periode van 2 proefjaren zijn 3 zij-instromers succesvol afgestudeerd als leraar en werkzaam op één van de scholen van PlatOO. 1 zij-instromer is in februari 2022 begonnen en dat traject loopt nog. De begeleiding vond op schoolniveau plaats en bestond na een inductiefase (samen voor de groep) uit begeleiding tijdens en/of na lestijd. In de praktijk blijkt dat een breed draagvlak voor zij-instroom niet haalbaar is omdat iedere school te maken heeft met fases van ontwikkeling/teamsamenstelling waardoor zij-instroom niet altijd passend is. Dit is maatwerk en jaarlijks vindt er overleg plaats over de mogelijkheid van zij-instroom tijdens de formatiegesprekken.
Behaald	Houden van de jaarlijkse introductiebijeenkomst voor nieuwe medewerkers.	In 2022 is er een jaarlijkse introductiebijeenkomst georganiseerd voor nieuwe medewerkers binnen de organisatie om hen te informeren over organisatie brede zaken en input op te halen.

		Iedere nieuwe medewerker heeft op de werkplek/school een inwerkplan gekregen.
Behaald	Inzicht vergroten in het huidige personeelsbestand en het gewenste toekomstige personeelsbestand in kwantitatieve en kwalitatieve zin. Waarbij uitgewerkt is in stappen hoe je tot de gewenste situatie komt.	In 2022 is het project Strategische Personeels Planning (SPP) afgerond. Een werkgroep bestaande uit bestuurder, schooldirecteuren, GMR en beleidsmedewerkers hebben de kwantitatieve en kwalitatieve behoefte aan personeel binnen PlatOO in de toekomst (horizon 2024) in beeld gebracht met behulp van een wetenschappelijk gevalideerd instrument onder begeleiding van 2 adviseurs van het Participatiefonds.
Doorstroom Deels behaald	Passend begeleidingstraject vormgeven voor startende leraren op school om hen te kunnen boeien in onze organisatie. Komen tot een overkoepelend beeld hoe PlatOO begeleiding van starters vormgeeft en waar ons onderscheidend vermogen zichtbaar wordt.	Op iedere school is een begeleidingsplan voor startende medewerkers met daarin opgenomen begeleiding en beschikbare uren (cao). Op iedere school van PlatOO is er sinds augustus 2021 ten minste één schoolopleider werkzaam (De Ruimte leent schoolopleiders uit naar BuitensteBinnen). Naast het ondersteunen in de begeleiding van studenten, zijn zij ook betrokken bij het inwerken van nieuwe startende collega's. In 2022 is een netwerk schoolopleiders gestart waarbij kennis en ervaringen met bijvoorbeeld begeleidingsplannen worden uitgewisseld.
Behaald	PlatOO leraren zijn betrokken bij het uitwerken van de beleidskeuzes op het gebied van secundaire arbeidsvoorwaarden en keuzes inzake de vergroting van autonomie en regelruimte.	In het expertteam HRM worden signalen vanuit de scholen besproken en opgepakt. Voorbeeld is het uitbetalen van LIO-stagiaires bij extra inzet conform een passende functieschaal. Tussentijds bijstellen van de bevorderingsprocedure LC. Dit kan uitgebreid worden met het oprichten van een klankbordgroep/ ontwerpgroep.
Deels behaald	Verkennen expertises binnen de organisatie die inzicht geven in de kennis en expertise bij diverse personen, waaruit vervolgens een expertisepool verder vorm kan krijgen.	In het najaar van 2022 is tijdens een in dialoog met schooldirecteuren het commitment uitgesproken om een intern platform op te richten waar vraag en aanbod van expertise bij elkaar komt. Zie ook het PlatOOPlein.
Niet behaald	Actualiseren gesprekkencyclus i.r.t. nieuwe functieprofielen leraar.	In 2022 is een projectteam gesprekkencyclus opgestart met schooldirecteuren met de intentie om in 2023 een eigentijdse cyclus te ontwikkelen van gesprekken waarbij onze visie zichtbaar is in ons handelen.
Behaald	Het vastgestelde vitaliteitsbeleid implementeren met een passende arbodienst die vanuit onze visie handelt.	In 2021 hebben we na een offertetraject een nieuwe arbodienst geselecteerd passend bij onze gedragsmodelvisie. Echter in 2022 zijn er diverse wisselingen van bedrijfsarts geweest waardoor we geen continuïteit ervaren en willen we in 2023 overstappen naar een andere bedrijfsarts/arbodienst.

Behaald	Opstellen werk verdelingsplan per school op teamniveau conform CAO.	Op basis van een vooraf opgesteld format heeft er op iedere school (ten minste) een teamgesprek plaatsgevonden over de taken dit schooljaar, de werkverdeling en de inzet van de werkdruk middelen.
Uitstroom Deels behaald	Voeren van exitgesprekken met vertrekkende medewerkers om zicht te krijgen op motivatie van vertrek binnen stichting.	Er is een voorbeeld vragenlijst om in gesprek te gaan met de vertrekkende medewerker. De schooldirecteur is verantwoordelijk om dit gesprek te voeren. Doordat dit niet geregistreerd wordt is er geen zicht of deze gesprekken consequent gevoerd worden. In 2022 is er een korte vragenlijst opgesteld die naar iedere vertrekkende medewerker wordt gestuurd genaamd "jammer dat je vertrekt vragen". Het doel van deze korte vragenlijst meer zicht te krijgen op vervolgstappen/sectoren waar vertrekkende collega's naartoe gaan en tips te krijgen om collega's langer te behouden in de organisatie indien mogelijk.

2.2.4 Uitkeringen na ontslag

In 2022 hebben wij geen medewerkers in dienst gehad die na ontslag een WW-uitkering hebben aangevraagd. Wij hebben 1 medewerker in 2022 ontslagen vanwege langdurige ziekte en zij heeft een WIA-uitkering ontvangen van het UWV. De medewerker die na 2 jaar ziekte de organisatie verlaten heeft, heeft een effect op de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) die PlatOO in de toekomst zal dienen te betalen via de Belastingdienst.

Het beleid van PlatOO is gericht op het beperken/voorkomen van ontslag. Conform de cao po 2019-2020 is PlatOO van werkgelegenheidsbeleid overgestapt op werk naar werk beleid. Uiteraard proberen wij medewerkers door interne mobiliteit een geschikte plek te bieden binnen de organisatie. Daarnaast trachten we de instroom in een uitkering te voorkomen door tijdig afspraken te maken over het begeleiden van boventallige medewerkers naar een andere baan, bij voorkeur binnen de sector.
Echter is ontslag nooit geheel uit te sluiten en in onderstaande opsomming geven we aan welke vormen van ontslag bij PlatOO voor komen en welke maatregelen we treffen om de werkloosheidskosten in de toekomst zoveel mogelijk te voorkomen.

- Ontslag van rechtswege na einde van een vervanging dienstverband. Dit komt slechts beperkt voor omdat we het merendeel van onze vervangers een regulier contract bieden bij goed functioneren met uitzicht op een vast contract na 1 jaar. Deze vervangers worden aangesteld in een zogenoemde "clusterpool". Dit noemen wij de "flexibele schil".
- Daarnaast kunnen wij af en toe leraren inzetten die een apart contract voor één vervanging krijgen, losse flexibele schil. Bij goed functioneren willen we hen graag binden door een clusterpool contract te bieden, dus dit leidt zelden tot WW kosten. De WW kosten die voortkomen uit deze vorm van ontslag worden gedeeltelijk door het Participatiefonds overgenomen (50%). Sinds de modernisering van het Participatiefonds per 1 augustus 2022 is de mogelijkheid voor een instroomtoets en verlaging van de uitkering naar 10% eigen bijdrage sterk beperkt.
- Ontslag wegens disfunctioneren. In het geval dat een medewerker niet functioneert leggen we dit vast, bieden we ondersteuning om te komen tot verbetering. Mocht dit niet baten dan maken we afspraken over het beëindigen van het dienstverband en daar komen WW kosten uit voort. In 2022 heeft dit niet plaatsgevonden.
- Ontslag wegens langdurige ziekte. Conform de cao-po mogen medewerkers na 2 jaar ziekte en een UWV besluit met daarin een beperkte arbeidsgeschiktheid (80% of meer arbeidsongeschikt) ontslagen worden. Uit deze beëindiging van het dienstverband komen ook uitkeringskosten. Door landelijke wetgeving worden deze uitkeringskosten overgenomen door het UWV.

Uiteraard betaalt PlatOO de wettelijke transitievergoeding die voortkomt uit het eindigen/van rechtswege aflopen van een arbeidsovereenkomst. Voor deze kosten maken we een inschatting en reserveren we financiële middelen.

2.2.5 Personele cijfers

Onderstaande kwantitatieve gegevens tonen de ontwikkelingen (in de afgelopen jaren) van een aantal personele kengetallen zoals opbouw personeelsbestand, man-vrouw verhouding, opbouw contracten in fte's en verzuimcijfers. Er is voor gekozen om dezelfde soort kengetallen te gebruiken die jaarlijks in het bestuursverslag terugkomen om een goed vergelijk te kunnen maken.

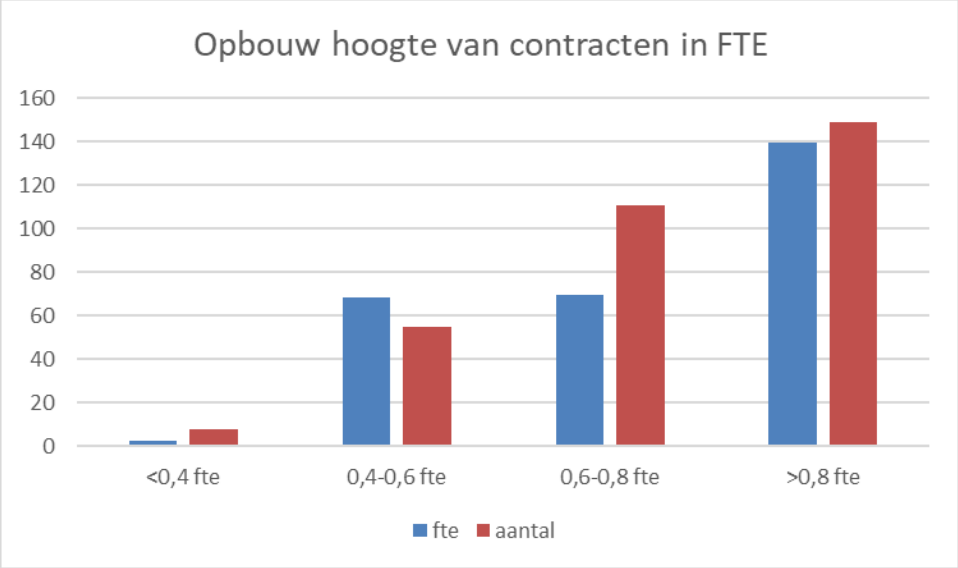
Opbouw van het personeelsbestand
In 2021 en 2022 is een toename te zien in het aantal medewerkers en het aantal fte in dienst. Dit heeft te maken met de extra NPO-middelen die voor schooljaar 2021-2022 en 2022-2023 zijn toegekend. De scholen van PlatOO hebben keuzes gemaakt voor de inzet van deze middelen en zichtbaar wordt in deze tabel dat het merendeel van de middelen is besteed aan het aantrekken van extra personeel, met name leraren.

	2020	2021	2022
Aantal medewerkers ultimo	303	327	341
Totaal aantal fte gemiddeld	226	243	247

Figuur 5: Medewerkers PlatOO per jaar

Verdeling vaste en tijdelijke contracten
De verhouding tussen vaste en tijdelijke contracten is 86%: 14%. Dit is een verdeling die de organisatie voldoende flexibiliteit geeft. Ten opzichte van eerdere jaren blijft het aantal tijdelijke contracten ongeveer gelijk. Echter van deze 14% is meer dan de helft een dienstverband voor bepaalde tijd met uitzicht op vast bij goed functioneren. De huidige arbeidsmarkt is dusdanig krap dat de nieuwe medewerkers die we aantrekken bij goed functioneren een onbepaalde tijd contract krijgen, dit geldt ook voor vervangers in de vervangerspool.

Hoogte van contracten in fte
Conform het Strategisch Beleidsplan (SBP) wil PlatOO in de toekomst medewerkers voor minimaal 0,6 fte benoemen, zodat medewerkers optimale betrokkenheid bij de organisatie verkrijgen en we streven naar meer fulltime aanstellingen. In onderstaande grafiek wordt zichtbaar hoe de verdeling van contacten in grootte (fte) binnen onze organisatie is verdeeld.



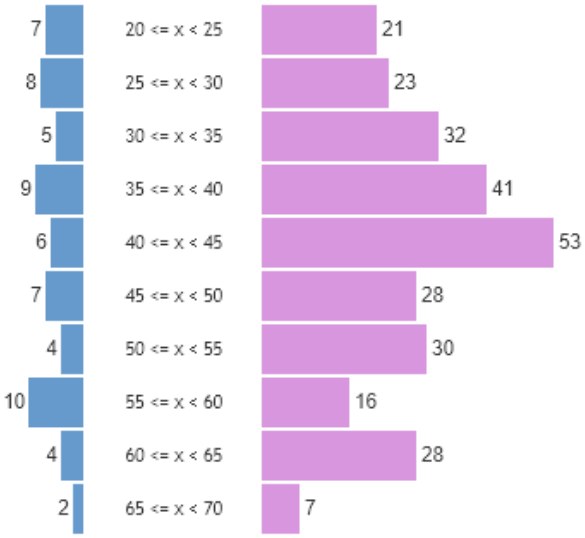
Figuur 6: werktijdfactor in fte's PlatOO 2022

Deze grafiek laat zien dat 80% van onze medewerkers 0,6 fte of meer werken. Dit is een stijging ten opzichte van 2021 toen nog 65% van onze medewerkers 0,6 fte of meer werkten. De groep medewerkers met een contract van ten minste 0,8 fte blijft de grootste groep. Dit beeld wordt enigszins vertekend doordat medewerkers met een tijdelijke urenuitbreiding meegenomen worden voor hun totale werktijdfactor, die dus tijdelijk hoger kan zijn dan de vaste werktijdfactor.

De verdeling van het aantal medewerkers naar geslacht
Binnen PlatOO streven we naar een evenwichtige balans in ons personeelsbestand. Het aandeel mannen in het afgelopen jaar is gelijk gebleven met 18% van het personeelsbestand. We zien in de meeste scholenteams ten minste 1 man.

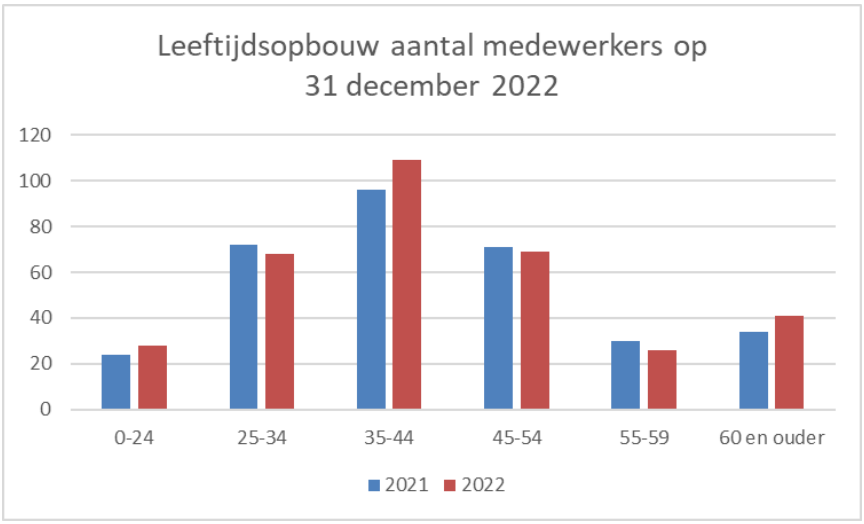


En wat is de verdeling per leeftijdscategorie?



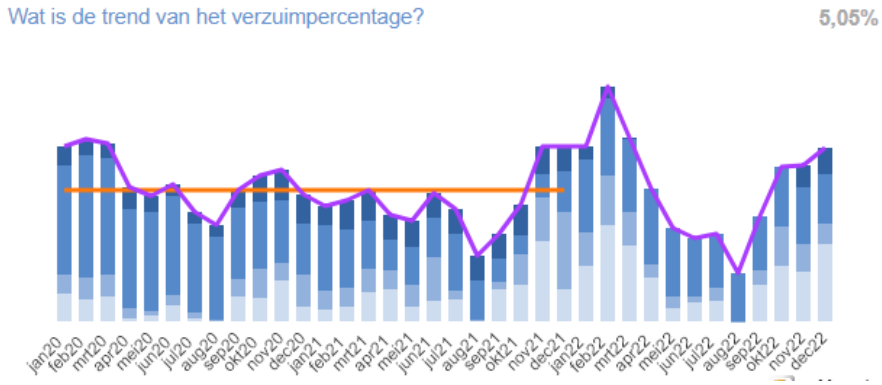
Figuur 7: leeftijdsopbouw naar geslacht PlatOO 2022

De leeftijdsopbouw van ons personeelsbestand
Onderstaande grafiek laat zien dat de leeftijdsopbouw een redelijk klokvorm (dus normale oftewel gaussverdeling) heeft, dit wil zeggen dat de leeftijdsverdeling gelijkmatig verdeeld is over de leeftijdsgroepen. Waarbij de piek zit in de leeftijdsgroep van 35-44 jaar. In 2022 hebben de werving- en selectietrajecten vooral nieuwe medewerkers gebracht in de leeftijdscategorie van 0-24 jaar.



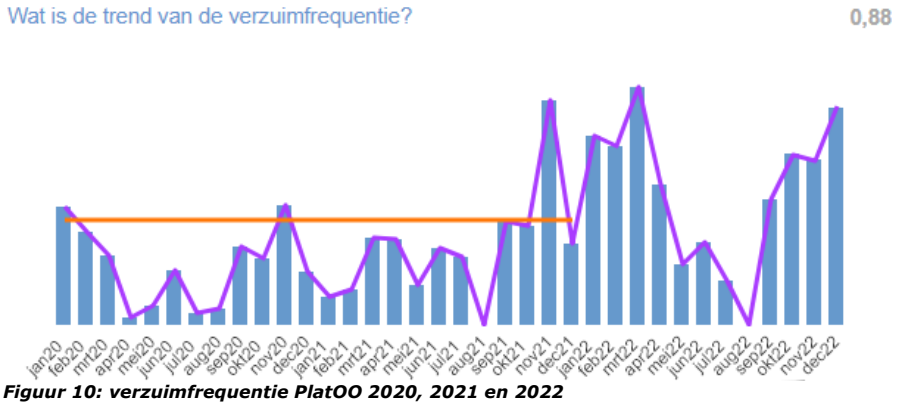
Figuur 8: Leeftijdsopbouw medewerkers PlatOO 2021-2022

Ziekteverzuim
Het ziekteverzuim binnen PlatOO is al een aantal jaren een aandachtspunt. In 2022 zijn we het vitaliteitsbeleid met daarin speciaal aandacht voor de preventieve kant van verzuim en het handelen vanuit het gedragsmodel in de praktijk gaan brengen in samenwerking met de bedrijfsarts.
Ook in kwartaal 1 van 2022 heeft de coronapandemie een impact gehad op de beschikbaarheid van onze collega's. Door opvolging van de RIVM-richtlijnen moesten collega's met klachten testen en bij een positieve zelftest thuisblijven. Dit heeft in kwartaal 1 van 2022 de verzuimcijfers negatief beïnvloed.



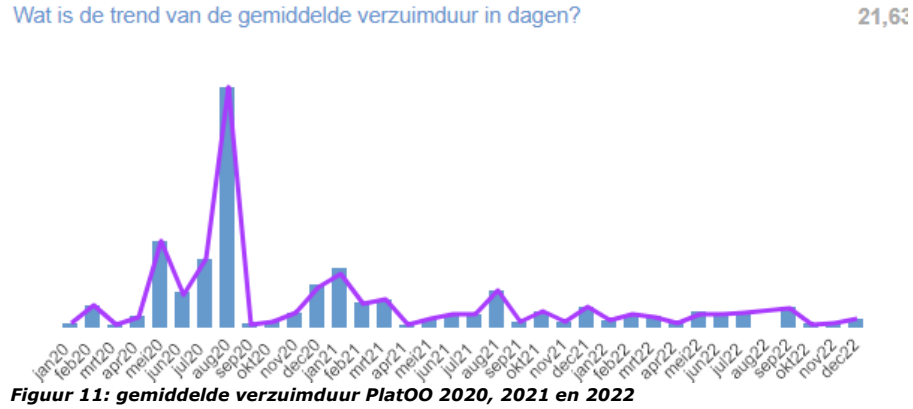
Figuur 9: verzuimpercentage PlatOO 2020, 2021 en 2022

Het gemiddelde verzuim in de afgelopen 3 jaren is 5,05% geweest. In 2022 is het verzuimpercentage in kwartaal 1 ver boven het gemiddelde geweest. Dit kwam door de corona maatregelen waarbij collega's met klachten/positieve zelftest thuis moesten blijven. Na het eerst kwartaal is het verzuim gedaald onder het gemiddelde en sinds oktober 2022 is er weer een stijging te zien. Het gemiddelde verzuimpercentage in 2022 lag op 5,18%, dit is net hoger dan het streefcijfer dat PlatOO hanteert van maximaal 5%. De invloed van corona kan als verklaring worden gezien.



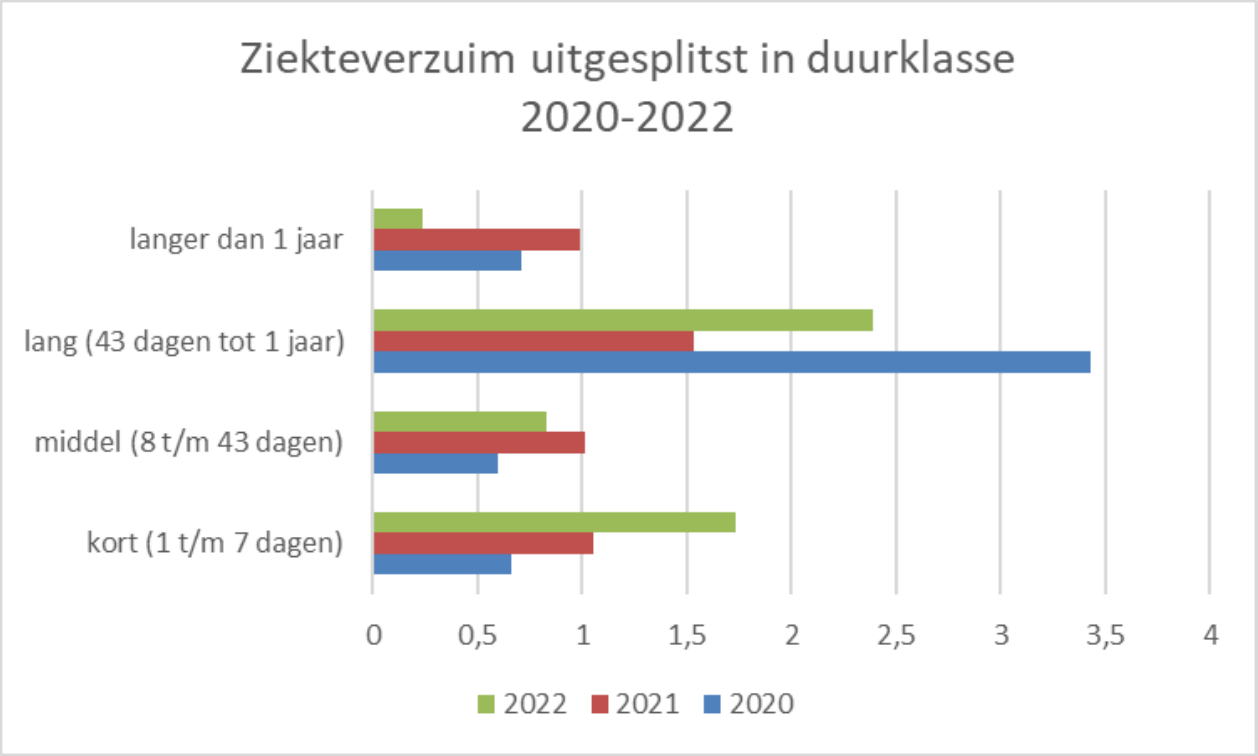
Figuur 10: verzuimfrequentie PlatOO 2020, 2021 en 2022

De verzuimfrequentie laat in 2022 een beeld zien boven de gemiddelde lijn van 0,88 met uitzondering van de maanden mei t/m augustus. In december zat de piek met gemiddeld 2,07. Dit is extreem hoog als het vergeleken wordt met het streefcijfer van de verzuimfrequentie die bij PlatOO op maximaal 1 gesteld is.



Figuur 11: gemiddelde verzuimduur PlatOO 2020, 2021 en 2022

De gemiddelde verzuimduur in dagen is in 2022 blijvend laag en sterk afgenomen ten opzichte van 2020. De kleine piek in september 2022 is te verklaren doordat zieke medewerkers vaak aan het einde van het schooljaar (per 1 augustus/1 september 2022), beter gemeld worden. Dan wordt het verzuim afgesloten en telt de gemiddelde verzuimduur mee in het cijfer van die maand.



Figuur 12: verzuimpercentage uitgesplitst in duurklasse PlatOO 2020, 2021 en 2022

Wanneer we het ziekteverzuim uitsplitsen in kort (1 t/m 7 dagen), middel (8 t/m 42 dagen), lang (43 t/m 365 dagen) en langer dan 1 jaar (366 t/m 730 dagen) verzuim zien we dat het langdurig verzuim van 43 dagen t/m 365 dagen nog altijd het hoogste percentage kent. Kijkend naar de invoering van het gedragsmodel in 2021 kan je voorzichtig concluderen dat de regie op verzuim ertoe leidt dat de verzuimduur korter wordt.

Ook in het komend jaar zal er veel aandacht zijn voor de preventieve kant van verzuim want een gezonde werkbalans is een groot streven. De effecten van de coronapandemie met long covid klachten zijn ook in onze organisatie zichtbaar.

2.3 Huisvesting, ICT & facilitair

In 2022 is een nieuwe ICT-infrastructuur voor heel PlatOO opgezet vanuit behoefte aan meer mogelijkheden om samen te werken, kennis te delen en te ontzorgen. Rechten zijn ingericht op basis van rollen die gekoppeld zijn aan de functies in AFAS.

2.3.1 Huisvesting

In onderstaande tabel is opgenomen welke beleidsvoornemens er waren in 2022 en tot welke resultaten deze hebben geleid.

Wat Niet/deels behaald Behaald	Doel/beleidsvoornemen	Toelichting
Huisvesting Nuenen Behaald	Voorbereiden van de procedure van de uitbreiding Het Mooiste Blauw met 5 lokalen. Tevens opstarten IHP-proces.	Om te anticiperen op toekomstige groei is er tijdig extra lesruimte aangevraagd. Deze aanvraag is gehonoreerd. Dit betekent dat het ontwikkeltraject nu gestart kan worden. Daarnaast wordt het integrale huisvestingsvraagstuk voor de gemeente Nuenen ook opgepakt.
Huisvesting Son en Breugel Behaald	Starten met de realisatie van het nieuwe schoolgebouw voor Buitenstebinnen (fusie van De Regenboog en De Krommen Hoek). Starten met de planvorming van de uitbreiding bij De Ruimte.	Eind 2022 is gestart met het grondwerk voor de nieuwbouw van Buitenstebinnen. Als de bouw verder ook volgens planning verloopt wordt het gebouw eind 2023 opgeleverd. Voor de uitbreiding van De Ruimte zijn in 2022 de nodige voorbereidingen getroffen. In het derde kwartaal van 2023 kan er gestart worden met de bouw van de uitbreiding.
Huisvesting Geldrop-Mierlo Behaald	Tijdelijke uitbreiding bij 't Schrijverke met 4 lokalen (3 voor PlatOO).	Begin 2022 zijn de tijdelijke lokalen geplaatst tegenover de bestaande Luchen locatie van 't Schrijverke. Deze tijdelijke huisvesting is vergunde voor een periode van 5 jaar. Eind 2022 is door schoolbestuur Eenbes en PlatOO gezamenlijk besloten om opdracht te geven voor de opmaak van een – te herijken – IHP.
Huisvesting Asten Deels behaald	Duidelijkheid creëren over de toekomstige huisvesting van onze scholen in de gemeente Asten.	In 2022 is de locatie Toverkruid in Asten gesloten en is de Toverkruid vestiging in Ommel doorgegaan onder de naam Kleurrijk. Voor Kleurrijk is er in principe overeenstemming bereikt over een kwaliteitsimpuls voor deze locatie. Deze upgrade vindt plaats in goed overleg met gemeente, kinderopvangorganisatie en PlatOO. Voor De Horizon is een nieuwe aanvraag ingediend voor een voorziening in de onderwijshuisvesting (nadat de eerdere aanvraag 'on hold' was gezet). Hoe deze toekomstbestendige huisvestingsbehoefte opgelost moet worden is op dit moment onderwerp van gesprek met de gemeente en het andere schoolbestuur Prodas. Gesprekken hierover zijn in 2022 gevoerd en worden in 2023 gecontinueerd. Doel van deze gesprekken is een duidelijke visie op de onderwijshuisvesting in de gemeente Asten (IHP-proces).
Huisvesting Deurne	Toekomstvisie bepalen voor De Bron.	In 2022 is besloten om voor het volgende jaar (2023) een aanvraag in te dienen voor

Behaald		nieuwbouw voor De Bron.
Huisvesting Someren Behaald	Aanvraag indienen voor uitbreiding met 4 lokalen.	Deze aanvraag is door de gemeente Someren goedgekeurd. Er mogen op semipermanente basis 4 extra lokalen bijgebouwd worden. Semipermanent betekent: tot 2035.
Huisvesting Gemert-Bakel	Geen concrete doelen voor 2022.	In 2022 is er, ondanks dat er aanvankelijk geen concreet doel was, gebleken dat er bij De Kleine Kapitein behoefte was aan een extra lokaal. Hier is door gemeente en PlatOO snel in gehandeld. De voorbereidingen voor de bouw kunnen nu dan ook opgestart worden. Daarnaast wordt het IHP-proces ook in deze gemeente opgepakt.

2.3.2 ICT en facilitair

Behaald/deels/ niet behaald	Doel/beleidsvoornemen	Toelichting
ICT infrastructuur Behaald	Realisatie nieuwe ICT-infrastructuur	Om beheer van de devices efficiënter te laten verlopen, scholen te ontzorgen, een veilige ict-omgeving te creëren en betere mogelijkheden tot samenwerking te realiseren, is een nieuwe, centrale ICT-infrastructuur geïmplementeerd, onder beheer van Heutink ICT. Deze is gebaseerd op rollen en rechten, afgeleid uit AFAS en ESIS.
ICT-platform Behaald	Aantal platforms terugbrengen naar 1 zodat samenwerking beter ondersteund wordt.	De meeste scholen binnen PlatOO en het bestuurskantoor werkten met Google Suite; enkele scholen met MS 365. Het werken met verschillende platforms leverde moeilijkheden op in de samenwerking. Besluitvorming en eventuele start implementatie zal in 2021 plaatsvinden. In 2022 zijn alle scholen overgestapt op MS 365. Najaar 2022 is aandacht besteed aan extra technische ondersteuning en aan training van de medewerkers.
ICT en facilitaire zaken Deels behaald	Gezamenlijke inkoop van ICT en facilitaire zaken	Centrale inkoop van devices is in 2022 voortgezet d.m.v. twee inkooprondes. Beheer van de printers verloopt centraal. Na de aanbesteding op de printers in 2021 bleken er veel performance-problemen te zijn met de HP-printers i.c.m. Printix. Juli 2022 is besloten een Proof of Concept op te zetten met nieuwe Canon-printers, i.c.m. Uniflow-software. Eind december heeft dit geleid tot een positief besluit om alle printers hierdoor te vervangen. Deze worden in februari '23 uitgerold. Najaar 2023 is een aanbestedingstraject opgezet rond WIFI voor alle scholen en bestuurskantoor, samen met SIVON. Dit traject zal verder gerealiseerd worden in de eerste helft van 2023. Per 01-01-2023 is een medewerker huisvesting en centrale inkoop van andere facilitaire zaken gestart op het bestuurskantoor.

AVG Behaald	Verdere effectuering IBP-beleid	Verwerkingsovereenkomsten voor applicaties waar scholen en/of bestuurskantoor een licentie op hebben, worden centraal opgevraagd en ondertekend (continu proces). In 2022 is een DPIA vastgesteld rond de inzet van Google. Doordat alle scholen in de voorbereiding naar de migratie besloten om ook voor de leerlingen over te stappen van Google naar MS is Google minder belangrijk geworden voor de gehele stichting.
AVG Deels behaald	Bewustzijn AVG vergroten	Op Intranet is een snelkoppeling gemaakt naar een pagina rond AVG. Deze pagina gaat verder gestalte krijgen in 2023.
AVG Behaald	Tweefactor-authenticatie wordt meegenomen in de inrichting van de nieuwe ICT-infrastructuur	2FA is gerealiseerd voor de inlog op MS en MOO; doordat we werken met single sign on geldt dit ook voor applicaties die een koppeling hebben met Basispoort. Medewerkers met een van de volgende rollen moeten ook op school inloggen via MFA omdat zij met gevoelige(re) data omgaan: - Schooldirecteuren - IB'ers - Administratief medewerkers Loggen de overige medewerkers in op hun eigen school, dan kunnen zij inloggen zonder een extra controle omdat het IP-adres van de school is ingevoerd als 'veilig' voor hen.

2.4 Financieel beleid

Het algemene doel van ons financiële beleid wordt als volgt omschreven:
- Het creëren van voorwaarden voor de realisatie van de doelstellingen van PlatOO.
- Het waarborgen van de continuïteit van PlatOO.
- Het behalen van een zo optimaal mogelijk rendement met de beschikbare middelen.

Daarbij zijn de volgende subdoelen van belang:
- Op elk moment de beschikking over de juiste middelen.
- Dekkende meerjarenbegrotingen tenzij reserves worden afgebouwd.
- Investeringen meerjarig in balans met afschrijvingen.
- Voorzieningen meerjarig in balans met dotaties.
- Doelgerichte strategische plannen en jaarplannen.

2.4.1 Resultaten financieel beleid

Wat **Niet/deels behaald/behaald**	**Doel/beleidsvoornemen**	**Toelichting**
Middelen	Juiste middelen ter beschikking	Om middelen tijdig en in voldoende mate ter beschikking te hebben wordt jaarlijks een liquiditeitsplanning opgesteld, wordt de beleggingsportefeuille nauwlettend gevolgd en

Behaald		zijn afspraken gemaakt over de obligaties die vrijvallen. In 2022 is de liquiditeitspositie echter sterk verbeterd, door een exploitatieresultaat dat 1,0 miljoen hoger is uitgevallen dan in de liquiditeitsplanning was begroot; er is 335.000 minder uitgegeven aan groot onderhoud en er is op 16 december 462.000 subsidie voor Verbetering Basisvaardigheden ontvangen.
Deels behaald		
Meerjarenbegroting	Dekkende meerjarenbegrotingen tenzij afbouw van reserves	De meerjarenbegrotingen van de scholen zijn in principe dekkend conform PlatOO beleid. In de vastgestelde kalenderjaarbegroting 2023-2025 is hiervan afgeweken. Het opgebouwde surplus in 2021 en 2022 wordt in schooljaar 2023-2024 ingezet om kwalitatief hoogwaardig personeel te kunnen behouden in afwachting van de nieuwe bekostiging voor Verbetering Basisvaardigheden die op 1 januari 2025 ingaat. Indien deze bekostiging niet voldoende is voor de handhaving van bezetting 2023-2024, dan wordt via natuurlijk verloop afgebouwd vanaf 1 augustus 2024.
Behaald		
Investeringen	Meerjarige balans tussen investeringen en afschrijvingen	De begroting voor de investeringen is in 2022 in euro's gerealiseerd, maar er is conform planning meer geïnvesteerd dan de hoogte van de afschrijvingen (nieuw meubilair op een van de scholen en airco's op enkele scholen). In de komende jaren worden er nog veel schoolgebouwen uitgebreid en enkele scholen krijgen nieuwbouw, waardoor er nog enkele jaren meer zal worden geïnvesteerd dan gemiddeld.
Deels behaald		
Voorzieningen	Meerjarige balans tussen voorzieningen en dotaties	De dotatie aan de voorziening onderhoudt en aan de voorziening jubilea was in 2022 hoger dan de onttrekking. Een deel van het geplande onderhoud is niet uitgevoerd door wisseling van onderhoudsbeheerder en van bestuurder en door de vooraf benodigde overleggen over de integrale huisvestingsplannen in sommige gemeenten. De dotatie aan de voorziening jubilea is verhoogd door de hogere cao-lonen.
Behaald		
Plannen	Doelgerichte strategische plannen en jaarplannen	Het streven van PlatOO is om het strategisch beleidsplan, de schoolplannen en de jaarplannen te voorzien van een financiële paragraaf ten behoeve van een beleidsrijke meerjarenbegroting en de mogelijkheid om te toetsen op een doelmatige inzet van middelen. Alle ontvangen subsidies in het kader van de pandemie zijn voorzien van doelgerichte plannen voor de besteding binnen de kaders van de subsidierichtlijnen. Ook de werkdrukmiddelen worden jaarlijks ingezet op basis van een op elke school opgesteld werkverdelingsplan.
Deels behaald		

2.4.2 Treasury

In het treasurystatuut van PlatOO is het beleid inzake beleggen en belenen vastgelegd. Het beleid is erop gericht om een zo hoog mogelijk rendement te combineren met een zo laag mogelijk risico.
Er wordt gewerkt met een defensief risicoprofiel en herbeleggingen dienen minimaal een AA-rating te hebben.
De aandelen met een beperkt risico hebben allemaal een hoofdsomgarantie van 100% op de einddatum.
Het beheer van de beleggingsportefeuille is ondergebracht bij Rabobank/Schretlen en Co, waarmee de voortgang 1 á 2 maal per jaar wordt doorgenomen.

Conform de regelgeving wordt de beleggingsportefeuille sinds een aantal jaren gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs in plaats van tegen nominale waarde. De amortisatie in 2022 was met € 5.369 ongeveer gelijk aan de amortisatie van de jaren daarvoor. In de jaarrekening zijn de obligaties die op korte termijn worden afgelost gepresenteerd onder liquide middelen (€ 301.475).
De boekwaarde van de resterende effectenportefeuille na deze her-rubricering bedroeg op 31 december 2022 € 301.544. De marktwaarde lag daar met een koerswaarde van € 308.156 licht boven.
Daarmee is de effectenportefeuille in 2022 met 603.000 euro gedaald door vrijval van obligaties in 2022 en in 2023 die niet worden herbelegd.

Toelichting bij het beleggingsresultaat
In 2022 heeft de portefeuille wederom een negatief koersresultaat behaald (- € 5.370).
De netto-opbrengst van de financiële baten en lasten is daarmee voor de derde keer negatief (- € 23.692).

Conform afspraak heeft er geen herbelegging van liquide middelen plaatsgevonden, omdat de rentepercentages te laag zijn voor het beleggen in nieuwe obligaties.
In 2022 is afgesproken om de portefeuille voorlopig leeg te laten lopen door de resterende obligaties te laten vrijvallen bij einde looptijd zolang de obligatiemarkt niet winstgevender wordt.
Hiermee is gekozen voor verliesminimalisatie in een negatief renderende markt.

De kredietwaardigheid van de portefeuille was aan het einde van 2022 als volgt verdeeld:
- 16,1 % van de obligaties had een AAA-rating
- 50,3 % een AA-rating
- 33,6 % een A-rating

Er zijn ultimo 2022 nog twee obligaties met een A-rating in de portefeuille: ABN-AMRO en Danske Bank. Danske Bank valt in 2023 vrij en ABN-AMRO in 2025.

Omdat de marktwaarde van een portefeuille gevoelig is voor de kapitaalmarktrente, is de gemiddelde looptijd van de portefeuille vrij kort. De resterende 5 obligaties wordt in de komende 3 jaren afgelost.
De duration (rentegevoeligheid) van de portefeuille van PlatOO is daarmee in 2022 verder verlaagd van 2,1 naar 1,4 jaar.

In 2022 is tot het vervallen van negatieve rente per 1 juli 11.000 euro negatieve rente betaald op banktegoeden boven 100.000 euro. De banktegoeden van PlatOO zijn in 2022 behoorlijk gestegen door de ontvangsten van NPO-middelen die nog niet volledig zijn besteed, door de ontvangen subsidie voor Verbetering Basisvaardigheden op 16 december en door het vrijvallen van obligaties.

In de begroting is voor 2023 geen rendement opgenomen voor de beleggingsportefeuille.
Er is alleen een kostenpost van € 6.000 opgenomen voor bank- en beheerkosten.
Omdat er begin 2023 een kentering in de obligatierentes zichtbaar wordt, zal de keuze voor wel of niet herbeleggen in 2023 opnieuw worden afgewogen.

In de jaarrekening is een overzicht opgenomen van alle obligaties met looptijd en couponrente percentages.

2.4.3 Allocatie van middelen

In schooljaar 2022-2023 wordt het allocatiebeleid van PlatOO samen met de schooldirecteuren geactualiseerd om het optimaal te laten aansluiten bij de huidige interne organisatie.

Huidige allocatie van middelen
Uitgangspunt bij de verdeling van middelen is dat de reguliere bekostiging zoveel mogelijk naar de scholen gaat.

Daarnaast hanteren we de volgende uitgangspunten voor de verdeling van middelen:

1. De solidariteitsgedachte: alle scholen binnen PlatOO worden gelijk behandeld. Dit houdt in dat lasten waar de school geen invloed op heeft en die ongelijk kunnen zijn verdeeld over de scholen, gemeenschappelijk worden gedragen.
2. De continuïteitsgedachte: beleid is een proces en ingezette onderwijskundige vernieuwingen kunnen langer tijd nodig hebben dan een schooljaar.
3. De effectiviteitsgedachte: gezamenlijke afspraken over hoe gelden zo effectief mogelijk kunnen worden ingezet.
4. De efficiëntiegedachte: gezamenlijke afspraken over hoe gelden zo efficiënt mogelijk kunnen worden ingezet.
5. De kwaliteitsgedachte: onderwijs moet steeds verbeteren: één schoolteam kan maar met een heel beperkt aantal onderwerpen per jaar bezig zijn, meer teams kunnen meer onderwerpen tegelijkertijd uitvoeren en overdraagbaar maken aan elkaar.

Op basis van bovengenoemde uitgangspunten wordt de verdeling van de middelen elk jaar vastgesteld door het College van Bestuur en in overleg met de schooldirecteuren.

De scholen met brinnummer ontvangen de budgetten overeenkomstig de berekening van de rijksbekostiging minus de bijdrage voor de kostenplaatsen *bestuurskantoor* en *gezamenlijke activiteiten*. Het gaat hier in 2022 om de rijksbudgetten personeel regulier, budget personeels en arbeidsmarktbeleid, prestatiebox/professionalisering en materiële instandhouding.

De budgetten zijn tot en met 2022 gebaseerd op de leerlingaantallen van 1 oktober van het jaar ervoor (t-10 maanden voor de personele bekostiging en t-3 maanden voor de materiële bekostiging). Voor de begroting vanaf kalenderjaar 2023 zijn de budgetten gebaseerd op de leerlingaantallen van 1 februari van het jaar ervoor (t-11 maanden voor de personele bekostiging en t-3 maanden voor de materiële bekostiging).

Als onderdeel van het opstellen van de integrale stichtingsbegroting wordt jaarlijks de begroting van de kostenplaatsen *bestuurskantoor* en *gezamenlijke activiteiten* opgesteld. De kosten van kostenplaats *gezamenlijke activiteiten* zijn gebaseerd op overleg tussen bestuurder en schooldirecteuren over het gezamenlijk dragen van kosten vanuit solidariteit, effectiviteit en inkoopvoordelen. Deze kosten worden omgerekend naar het bijdragepercentage voor de scholen. Dit bijdragepercentage wordt jaarlijks vastgesteld o.b.v. van het financiële plan en vermeld in de kaderbrief bij de begroting.

In 2022 was de allocatie van de rijksbijdragen als volgt verdeeld:

Personele bekostiging regulier	100% scholen
Kleine scholentoeslag	100% scholen
Werkdrukmiddelen	100% scholen
Managementtoeslag kleine scholen	100% scholen
Resterend P&A budget	37% scholen en 63% bovenschools
Prestatiebox/Professionalisering	100% scholen
Materiële bekostiging	62% scholen en 38% bovenschools

Naast de bovenbeschreven *structurele rijksbudgetten* personeel regulier, budget personeels en arbeidsmarktbeleid, prestatiebox en materiële instandhouding worden de aanvullende *incidentele budgetten* verdeeld zoals onderstaand beschreven:

- De mogelijke baten van de groeibekostiging worden maandelijks per school en op totaalniveau gevolgd op basis van de leerlingenprognose en in de begroting toegekend aan de betreffende groeischolen, waarbij bovenschools het risico voor de uiteindelijke ontvangsten ligt. Vanaf 2023 worden er door de gewijzigde groeiregeling geen inkomsten voor tussentijdse groei meer verwacht.
- Voor de financiering van passend onderwijs ontvangen de scholen een budget voor lichte en zware ondersteuning. Dit budget voor de scholen is gebaseerd op de middelen lichte en zware ondersteuning die PlatOO ontvangt van de twee samenwerkingsverbanden passend onderwijs, minus de bovenschoolse kosten voor deskundigen, coördinatie en tlv-verwijzingen. Het budget lichte en zware ondersteuning voor de scholen wordt verdeeld op basis van het aantal leerlingen op t-1.
- In 2022 zijn door de scholen incidentele rijksbudgetten aangevraagd voor onderwijs aan nieuwkomers, leerlingen met culturele achtergrond van Roma en Sinti, vervanging van

studieverlof, zij-instroom en verbetering basisvaardigheden. Deze budgetten worden volledig ingezet door de betreffende scholen.
- Eventuele ouderbijdragen worden bij de meeste scholen geïnd via de oudervereniging en niet via de school. Daar waar de inning wel via de school gebeurt, is dat voor de bekostiging van schoolkamp en dergelijke. De ouderbijdragen blijven bij de oudervereniging of bij de betreffende school.
- Als scholen inkomsten genereren uit acties of uit verhuur van lokalen, dan komen deze inkomsten ten gunste van de betreffende school.
- Overige baten van bijvoorbeeld cluster I en II instellingen, subsidies van sociale instellingen zoals Senzer, inkomsten voor stagebegeleiding, sponsorgelden en dergelijke zijn gerelateerd aan specifieke leerlingen, personeel of een specifieke school en deze komen ten goede aan de betreffende school. Hieronder vallen ook de ondersteuningsarrangementen IncluZief (downleerlingen) en Julius (dubbel bijzondere leerlingen) en overige leerlingarrangementen van de samenwerkingsverbanden.

Rente- en beleggingssaldi komen ten gunste of ten laste van de bovenschoolse kostenplaats Gezamenlijke Activiteiten. Ook de amortisatie van de obligaties wordt hierop geboekt.

De verdeling van middelen over de scholen volgens de berekening van de rijksbekostiging doet recht aan de verscheidenheid van scholen binnen PlatOO. Twee soorten scholen ondervinden tot en met 2022 echter nadeel van deze systematiek: scholen met een lage bekostiging GPL met hoge loonkosten en de kleine scholen.

Op basis van het solidariteitsprincipe binnen PlatOO worden de salariskosten OP en DIR per fte uitgemiddeld tussen de scholen evenals de GPL van de bekostiging. De Kleine scholentoeslag, de toeslag Management Kleine Scholen en het bedrag voor de werkdrukmiddelen worden uit de overdracht van het P&A budget naar de kostenplaats Gezamenlijke Activiteiten gehouden en blijven op de betreffende scholen.

2.5 Risico's en risicobeheersing

Algemeen
PlatOO heeft de financiële- en de personeelsadministratie in eigen beheer, waarbij de controle van de salarisadministratie en van de financiële administratie bij een administratiekantoor is belegd.

PlatOO is eigenrisicodrager voor vervanging van ziekte, omdat de kosten-baten meerjarig rond break-even lagen en de regels voor vervanging van het vervangingsfonds niet passend waren bij het beleid van PlatOO.

Elke 3 á 4 jaar laat PlatOO een brede risicoanalyse uitvoeren. De meest recente analyse is van voorjaar 2021. Daarin zijn de kans en de impact van de diverse risicogebieden getoetst door middel van een kans-enquête en een impactinterview. De risicoscore als uitkomst hiervan valt in de categorie laag. Het bijbehorende risicoprofiel is vastgesteld op 5,6% van de totale baten voor het aanhouden van een financiële buffer.

Tot en met 2021 is er volgens de risicoanalyse van mei 2021 voldoende vermogen, maar er is geen financiële ruimte voor extra investeringen in het onderwijs vanuit de reserve. Het financiële beleid van PlatOO is naar aanleiding van deze risicoanalyse in de zomer van 2021 geactualiseerd.

Inmiddels is de reservepositie flink gestegen door de extra inkomsten die PlatOO van augustus 2021 tot en met juli 2023 ontvangt. Hiermee is er ruimte ontstaan voor extra investeringen in de komende jaren.

Intern risicobeheersingssysteem
Voor de interne beheersing en de realisatie van de doelen wordt gewerkt met een planning en control-cyclus. Deze begint met het opstellen van het vierjarige strategische beleidsplan op PlatOO-niveau. Deze wordt vertaald in een integrale meerjarenbegroting. Beide plannen worden ook op schoolniveau uitgewerkt in een schoolplan en een integrale meerjarenbegroting.
Jaarlijks wordt het strategisch beleidsplan geactualiseerd en geconcretiseerd in een jaarplan.
Op basis van de jaarlijks opgestelde integrale meerjarenbegroting en het vigerende financieel beleid vindt allocatie van middelen plaats. Deze meerjarenbegroting wordt conform de oprichtingsstatuten van PlatOO ter overleg voorgelegd aan de acht gemeenten, ter goedkeuring aan de Raad van Toezicht en ter kennisgeving aan de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.

De controle vindt plaats door middel van een maandelijkse bezettingsrapportage en door middel van een financiële rapportage per kwartaal. Via analyse vindt eventuele bijsturing plaats gedurende het jaar. De voortgang van het jaarplan van PlatOO wordt tweemaal per jaar getoetst.

Verantwoording aan de Raad van Toezicht vindt plaats via rapportages, een financiële, personele- en treasuryrapportage. Per kwartaal ontvangt de Raad van Toezicht een financiële rapportage en tweemaal per jaar de personele- en treasuryrapportage, waarvan éénmaal middels het jaarverslag.

Schooldirecteuren zijn budgetverantwoordelijk voor de uitgaven en schoolspecifieke inkomsten die in de schoolbegroting zijn vastgesteld.
De schooldirecteuren van PlatOO kunnen de financiële voortgang op elk gewenst moment online raadplegen via de rapportage van de exploitatie en van de personele bezetting. Dit rapportage- en begrotingssysteem is gekoppeld aan het bronsysteem voor de financiële en personele administratie. Elke personele mutatie wordt ter accordering voorgelegd aan de personeelsmedewerker van PlatOO voordat deze wordt doorgevoerd in de personele administratie.

Het hierboven omschreven risicobeheersingssysteem werkt naar tevredenheid. We kunnen constateren dat de gemiddelde afwijking tussen begroting en realisatie niet groter is dan 1% per jaar.
2021 en 2022 vormen daarop een uitzondering door de grote extra inkomsten die in de loop van het jaar zijn toegekend en de krapte op de arbeidsmarkt bij het inzetten van die extra middelen.

Belangrijkste risico's
De meest recente brede risicoanalyse is in 2021 uitgevoerd. De daarin beschreven risico's zijn verdeeld in zes generieke aandachtsgebieden: onderwijs, demografie/marktaandeel, organisatie, personeel, financieel/huisvesting en communicatie.
Per aandachtsgebied is onderstaand aangegeven voor welke risico's en onzekerheden PlatOO zich in de komende jaren ziet geplaatst en op welke wijze daarop wordt ingespeeld.

Risico's kwaliteit van het onderwijs
Na de pandemiejaren 2020 en 2021 is de inspectie vanaf 2022 weer gestart met het beoordelen op onderwijsresultaten. Hierbij wordt ondermeer gelet op de risico's in de ontwikkeling van de basisvaardigheden (taal en rekenen, wereldburgerschap en digitale geletterdheid). De scholen die door loting subsidie hebben ontvangen delen ervaringen en plannen ook met de scholen die deze niet hebben ontvangen. Het delen van expertise en ervaringen zien we als een kans om PlatOO-breed nieuwe impulsen te geven.

Binnen PlatOO worden de resultaten van het onderwijs uit het leerlingvolgsysteem twee keer per jaar door de scholen in een schoolzelfevaluatie in beeld gebracht, van waaruit indien nodig interventies plaatsvinden.
De kwaliteit van het onderwijs is een vast onderwerp tijdens de voortgangsgesprekken tussen bestuur en individuele schooldirecteuren.
De dialoog over resultaten op PlatOOniveau van bestuur en gezamenlijke schooldirecteuren is in 2022 gestart en wordt steeds meer gevoerd. In 2023 sturen we op doorontwikkeling van dit proces.

Naast deze formeel vastgelegde toets momenten wordt de kwaliteit op alle scholen van PlatOO ondersteund door het delen van de expertise tussen schooldirecteuren in scholenteams en expertteams, en tussen leraren en onderwijsondersteunend personeel in leernetwerken en gezamenlijke projecten.

Door verevening heeft PlatOO te maken met een dalend budget voor passend onderwijs aan zorgleerlingen. Jaarlijks wordt bezien of de te verwachten inkomsten van de samenwerkingsverbanden aanleiding geven tot een andere interne verdeling van de budgetten of een aanpassing van het beleid. Daarnaast zien we dat PlatOO ook door beleidskeuzes binnen een samenwerkingsverband minder middelen ontvangt en dat er voor extra ondersteuning van leerlingen intensieve procedures moeten worden uitgevoerd voor het verkrijgen van de financiële vergoeding.
Om zorgleerlingen optimaal te kunnen blijven ondersteunen wordt in 2022-2023 de aanwezige expertise binnen de scholen verkend om deze meer bovenschools en/of ter ondersteuning van schoolontwikkeling in te kunnen zetten.
Om het risico van niet-begrote verwijzingen naar het speciaal (basis) onderwijs verder te minimaliseren wordt gewerkt met kengetallen en tussentijdse rapportages.

PlatOO hecht grote waarde aan voortdurende onderwijskundige vernieuwing. Voor vernieuwingen die in potentie toekomstbestendig zijn en die gedeeld kunnen worden in de organisatie worden per project tijdelijke budgetten vrijgemaakt.
In 2022 is besloten om het platvorm voor het delen van onderwijskundige vernieuwingen in een andere vorm te gaan inrichten, zo toegankelijk en laagdrempelig mogelijk.

Het meer fysiek ingerichte PlatOOlab is in 2022 opgeheven en wordt in 2023 vervangen door het digitaal op ons intranet ingerichte PlatOOPlein voor het delen van innovatieve ideeën en het breed inzetten van binnen PlatOO aanwezige expertise.

In voorjaar 2022 is er een tevredenheidspeiling uitgevoerd middels Vensters PO. Ervaringen worden meegenomen in de tweejaarlijkse peiling. Aandacht voor wat we echt op willen halen middels een tevredenheidspeiling is daarbij essentieel. Op dit moment krijgen we te weinig betrouwbare informatie uit de uitgezette vragenlijsten.

Risico's demografie
PlatOO heeft in de afgelopen jaren een stabiel of licht groeiend leerlingenaantal gehad. De regio Zuidoost Brabant heeft te maken gehad met lichte krimp, die naar verwachting na 2024 zal omslaan in een heel lichte groei. In de meerjarenbegroting van PlatOO is gerekend met een leerlingenaantal dat min of meer stabiel is in de komende jaren, op basis van de prognose van de individuele scholen.
De reguliere bekostiging van het ministerie van OCW is hierop aangepast.
Het risico van een kentering in de leerlingaantallen wordt ondervangen door een jaarlijkse actualisatie van de meerjarenbegroting en door maandelijks de tussentijdse leerlingaantallen te monitoren en beoordelen.

Risico's organisatie
PlatOO is enkele jaren geleden gestart met werken vanuit de bedoeling van onze onderwijsopdracht**,** waarbij schooldirecteuren meer worden betrokken bij beleid en verantwoording en er wordt gewerkt met scholen- en expertteams.

De strategische doelstellingen zijn opgenomen in een vierjarig strategisch beleidsplan dat is vertaald naar een schoolplan per school.

PlatOO heeft als uitgangspunt dat het bestuurskantoor niet meer mag kosten dan 5% van de baten, wat overeenkomt met het gemiddelde van de bestuurskantoren van onderwijsinstellingen met meer dan 15 miljoen euro aan baten. In 2022 kostte het bestuurskantoor van PlatOO 3,8% van de baten. Dit is inclusief de kosten van de bestuurder.

Risico's personeel
PlatOO heeft een jaarlijkse gesprekkencyclus. Met alle medewerkers worden 2 gesprekken per jaar gevoerd: een start/doelstellingen- en een functionerings- of beoordelingsgesprek. De resultaten van deze gesprekken worden vastgelegd in het personeelsdossier. Middels gesprekken brengen we in beeld waar de kracht en de talenten liggen van de medewerker. De uitgebreide dossieropbouw is om functioneringsrisico's tijdig in beeld te hebben en indien nodig te kunnen anticiperen.

PlatOO heeft in 2022 het project strategische personeelsplanning afgerond, om daarmee het inzicht te vergroten in de huidige en gewenste omvang en kwaliteit van het personeelsbestand binnen een planningshorizon richting 2024/2025. Dit verkleint het risico dat prognoses en werkelijkheid van personele omvang en kwaliteit uit elkaar lopen.

Bij onze selectieprocedure om nieuwe medewerkers te vinden doorlopen we zorgvuldig de procedure met een "brede selectiecommissie", om de slagingskans van geschiktheid voor de functie zo hoog mogelijk te laten zijn. Tevens worden nieuwe medewerkers altijd begeleid door een collega binnen de school. Mocht het onverhoopt zo zijn dat uit de praktijk blijkt dat de match er niet is, dan wordt er in een gesprek bezien of er een andere geschikte plek is in de organisatie dan wel begeleiding richting ander werk gestart.

Er is een strakke monitoring op de voortgang en de inhoud van het ziekteverzuim voor zowel het korte frequente ziekteverzuim als het langdurige. Het intensief volgen van medewerkers en het tijdig met elkaar in gesprek gaan is helpend in het voorkomen van langdurig en veelvuldig verzuim. Om de financiële en kwaliteitsrisico's zo veel mogelijk te verminderen hebben we in 2021 het gedragsmodel ingevoerd. Scholing en professionalisering in het houden van het goede gesprek is een groot agendapunt geweest en vanuit het gedragsmodel voeren medewerker en leidinggevende de regie op de re-integratie. Tevens is sterk ingezet op het voeren van preventieve gesprekken om verzuim te voorkomen en werkbalans en werkplezier te versterken. Verlaging van het ziekteverzuim heeft extra prioriteit nu de arbeidsmarkt erg krap is en PlatOO eigen risicodrager is geworden voor vervangingskosten van ziekte.

Risico's financieel
Er wordt gewerkt met een strakke planning en control cyclus voor de meerjarenbegroting, de voortgang en de jaarrekening. De resultaten wijken in de afgelopen jaren maximaal 1 % af van de begroting (met uitzondering van 2021 en 2022 waarin PlatOO veel pandemie-gerelateerde extra inkomsten heeft ontvangen en nog niet alle middelen heeft kunnen inzetten).

Schooldirecteuren en bestuurder hebben online inzage in de actuele financiële voortgang en de uitputting van de formatieve bezetting. Externe verantwoording wordt afgelegd door middel van een kwartaalrapportage, waarin de actuele ontwikkelingen en risico's worden geanalyseerd en een prognose voor exploitatieresultaat, investeringen, voorzieningen en liquiditeit wordt afgegeven. Bij het opstellen van de meerjarenbegroting wordt het kader gevormd door de afspraken in het Financieel Beleidsplan. Er wordt ook een meerjarige liquiditeitsbegroting opgesteld om te allen tijde over de benodigde middelen te kunnen beschikken. Voor de afronding van de jaarrekening wordt een strakke planning gehanteerd, zodat deze in het tweede kwartaal van het jaar als uitgangspunt voor nieuw beleid kan dienen voor scholen, College van Bestuur en GMR.

Het toekomstige onderhoud aan de gebouwen van PlatOO staat beschreven in een onderhoudsplan voor 20 jaar, dat elk jaar wordt geactualiseerd voor zowel buitenkant als binnenkant onderhoud. Bij het opstellen van het plan wordt ook gekeken naar de liquiditeitsplanning van PlatOO en naar de hoogte van de voorziening voor onderhoud. De benodigde dotatie aan de voorziening onderhoud wordt jaarlijks bepaald aan de hand van de stand van de voorziening. Op dit moment wordt de voorziening opgebouwd op basis van kostenegalisatie.
Wijzigingen in de landelijke regelgeving wordt nauwlettend gevolgd en de administratie rondom onderhoud wordt hierop aangepast zodra de richtlijnen bekend zullen zijn (componentenmethode en/of investeren en afschrijven).

Voor de investeringen in leermiddelen en inventaris wordt het meerjaren investeringsplan jaarlijks geactualiseerd. De bijbehorende afschrijvingen zijn geïntegreerd in alle meerjarenbegrotingen.
Door hantering van de methode van afschrijving in het jaar van aanschaf kan direct worden gestuurd op de uitgaven.

De meest actuele begroting van de samenwerkingsverbanden wordt opgenomen in en vertaald naar de meerjarenbegroting van PlatOO. De toekomstige inkomsten voor PlatOO bevatten een onzekere component door het verlaten van de methode van TLV-budgettering (verwijzing van leerlingen naar het speciaal onderwijs) van een van de twee samenwerkingsverbanden en door de dalende inkomsten voor de samenwerkingsverbanden zelf.

In de meerjarenbegroting wordt een stelpost opgenomen voor enerzijds de prognose van de inkomsten van de rijksbekostiging (referentiesystematiek) en anderzijds voor de prognose van de stijgende loonkosten (nog af te sluiten CAO).

De vereenvoudigde bekostiging in 2023 heeft tot gevolg dat PlatOO geen of nagenoeg geen inkomsten voor tussentijdse groei meer zal ontvangen. In 2023 wordt bezien of en hoe de allocatie tussen scholen kan worden aangepast om de groeiende scholen te kunnen voorzien van de benodigde middelen om genoeg groepen te kunnen bemensen.

Risico's communicatie
PlatOO-scholen zijn zich ervan bewust dat ICT niet meer is weg te denken in onze maatschappij. De pandemie heeft de digitalisering van het onderwijs een verdere boost gegeven. Enerzijds biedt dat een scala van mogelijkheden om kinderen aantrekkelijk onderwijs te bieden, anderzijds vraagt het ook van scholen om een verantwoordelijkheid te nemen op het gebied van mediawijsheid en digitale geletterdheid van de leerlingen. Dit onderwerp pakken we breed op via het Leernetwerk ICT en met de scholen zelf. In 2023 zullen we hierop verder bouwen d.m.v. workshops digitale geletterdheid.
Eind 2018 is een functionaris gegevensbescherming aangesteld die beleid op het gebied van informatiebeveiliging heeft uitgewerkt. Dit beleid is geïmplementeerd. Dat heeft geleid tot het Informatiebeveiligings- en privacybeleid (IBP) van PlatOO. Het IBP is erop gericht om de kwaliteit van de verwerking van informatie en de beveiliging van persoonsgegevens te optimaliseren. Daarbij wordt gezocht naar de juiste balans tussen privacy, functionaliteit en veiligheid.

In 2022 is de interne communicatie naar en tussen medewerkers verbeterd door de inrichting van een centrale SharePoint-omgeving en Intranet binnen heel PlatOO.

3. Verantwoording financiën

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen	2021 vergelijking	2022 vastgesteld	2023 prognose	2024 prognose	2025 prognose
Aantal leerlingen, teldatum 1 februari	3.339	3.363	3.342	3.359	3.335

Figuur 13: aantal leerlingen per teldatum

Voor de bekostiging tot en met 31 december 2022 was teldatum 1 oktober de basis voor bekostiging. Vanaf 1 januari 2023 krijgt het primair onderwijs bekostigd op basis van teldatum 1 februari. In bovenstaande tabel is daarom 1 februari 2021 opgenomen voor een betere vergelijking tussen de jaren. De prognose voor de jaren 2023 tot en met 2025 is verwerkt in de meerjarenbegroting voor de berekening van de rijksbekostiging.

Het leerlingenaantal van PlatOO is op teldatum 1 februari 2022 met 24 leerlingen gestegen.
Bij 7 scholen is het leerlingenaantal licht gestegen, bij 3 scholen was het leerlingenaantal stabiel en bij 4 scholen is het leerlingenaantal gedaald.
De leerlingenprognose voor de komende jaren is tot stand gekomen op basis van een analyse per school waarbij het aantal geboorten per kerkdorp, de gemeentelijke prognoses, de huisvestingsplannen, de inschrijvingen en de marktpositie zijn meegenomen. Voor de komende jaren wordt een redelijk stabiel leerlingenaantal verwacht voor het totaal van de organisatie. Daarbinnen zijn er 5 scholen met een licht groeiend leerlingenaantal en 3 scholen met een licht dalend leerlingenaantal.

Personele bezetting in fte, gemiddeld	2021 realisatie	2022 realisatie	2023 begroting	2024 begroting	2025 begroting
Bestuur/ management	14,8	15,9	15,1	14,3	14,3
Onderwijzend personeel	200,0	200,5	194,3	192,0	190,6
Ondersteunend personeel	28,6	30,2	26,9	25,3	25,3
Totaal	243,4	246,6	236,3	231,6	230,2

Figuur 14: personele bezetting gemiddeld per jaar

In 2022 was de *gemiddelde* personele bezetting ongeveer gelijk aan de bezetting van 2021 (plus 3 fte). Vanaf augustus 2021 is ongeveer 20 fte extra ingezet voor de invulling van het Nationaal Programma Onderwijs als steunprogramma vanwege de coronapandemie. Deze extra bekostiging loopt tot 1 augustus 2023. Voor de personele bezetting in de meerjarenbegroting is samen met de schooldirecteuren dit jaar gekozen voor een "begroting met lef!". In afwachting van de omvang van de structurele bekostiging voor het verbeteren van basisvaardigheden vanaf 2025 is ervoor gekozen om de extra bezetting van het Nationaal Programma Onderwijs zoveel mogelijk te behouden, om in 2025 geen onnodige personeelstekorten te hebben. Deze overbruggingsperiode wordt bekostigd vanuit overtollige reserves.
Indien de hoogte van bekostiging vanaf 2025 tegenvalt kan de personele bezetting door middel van natuurlijk verloop worden afgebouwd vanaf augustus 2024.

De rijksbekostiging is een onzekere factor in de meerjarenbegroting en is de grootste factor voor de ontwikkeling van het aantal fte in de komende jaren. Ontwikkelingen zoals het aflopen van de bekostiging voor professionalisering van starters en schoolleiders (in augustus 2023), nieuwe richtlijnen voor de opbouw van de voorziening Onderhoud (in voorjaar 2023), richtlijnen voor ventilatie en verduurzaming van gebouwen, de hoogte van de nieuwe bekostiging voor verbetering basisvaardigheden (vanaf 1 januari 2025) en ontwikkelingen bij de inkomsten van de samenwerkingsverbanden worden op de voet gevolgd en doorberekend in scenarioberekeningen van PlatOO.

3.2 Baten en lasten en balans

3.2.1 Staat van baten en lasten

	2021 realisatie	2022 begroting	2022 realisatie	2023 begroting	2024 begroting	2025 begroting	Verschil realisatie - begroot 2022	Verschil 2022 - 2021
Baten								
Rijksbijdragen	21.991.930	21.498.769	23.789.300	23.586.769	22.382.801	22.576.855	2.290.531	1.797.370
Overige overheidsbijdragen	98.441	87.194	223.361	61.500	61.500	61.500	136.167	124.920
Overige baten	502.379	410.292	499.488	430.967	410.900	410.900	89.196	-2.891
	22.592.751	**21.996.255**	**24.512.149**	**24.079.236**	**22.855.201**	**23.049.255**	**2.515.894**	**1.919.399**
Lasten								
Personeelslasten	17.318.957	18.563.210	19.416.835	20.384.094	20.430.260	20.600.338	853.625	2.097.878
Afschrijvingen	645.328	698.853	623.943	620.204	633.503	621.528	-74.910	-21.385
Huisvestingslasten	1.627.247	1.635.756	1.549.035	1.707.700	1.731.500	1.723.500	-86.721	-78.212
Overige lasten	1.644.166	1.728.329	1.554.844	1.671.320	1.625.970	1.611.470	-173.485	-89.322
	21.235.698	**22.626.148**	**23.144.657**	**24.383.318**	**24.421.233**	**24.556.836**	**518.509**	**1.908.959**
Saldo baten en lasten	**1.357.053**	**-629.893**	**1.367.491**	**-304.082**	**-1.566.032**	**-1.507.581**	**1.997.385**	**10.440**
Saldo financiële baten en lasten	**-24.364**	**-15.383**	**-23.692**	**-5.850**	**-8.600**	**-8.600**	**-8.309**	**672**
Nettoresultaat	**1.332.689**	**-645.276**	**1.343.799**	**-309.932**	**-1.574.632**	**-1.516.181**	**1.989.076**	**11.112**

Figuur 15: staat van baten en lasten

Belangrijkste verschillen ten opzichte van de begroting
Het exploitatieresultaat is € 1.989.000 positiever dan begroot.
PlatOO heeft € 2.516.000 aan extra inkomsten ontvangen en hiervan is € 527.000 extra uitgegeven.
De grootste inkomstenpost betreft de dekking van OCW voor de verhoogde cao's in 2022.

Uitsplitsing belangrijkste verschillen op scholen en bovenschools

	exploitatie resultaat	verschil t.o.v. begroting	uitsplitsing van de verschillen t.o.v. begroting		
scholen	€ 1.045.000	€ 743.000	dekking voor verhoogde cao's	€	1.070.000
			tussentijdse groei	€	45.000
			subsidie bewegingsonderwijs	€	46.000
			bekostiging voor nieuwkomers	€	56.000
			bijdrage NPO-gemeenten	€	94.000
			compensatie vleugel De Kr.Hoek	€	50.000
			overige posten	€	88.000
			totaal inkomsten	***€***	***1.449.000***
			hogere loonkosten	€	966.000
			inzet extern personeel	€	80.000
			afschrijvingskosten	€	-74.000
			energielasten	€	-83.000
			leermiddelen	€	-48.000
			ict licenties	€	-113.000
			overige posten	€	-22.000
			totaal uitgaven	***€***	***706.000***
bovenschools	€ 299.000	€ 1.246.000	*wegvallen vordering OCW **	€	910.000
			reserveuitbet. samenw.v. Helmond	€	102.000
			overige posten	€	55.000
			totaal inkomsten	***€***	***1.067.000***
			stelpost voor cao-verloven	€	-72.000
			hogere interne premie door cao	€	-113.000
			lager invulling project-fte's	€	-33.000
			geen uitkeringskosten part.fonds	€	-40.000
			aanvulling voorz.jubilea door cao	€	34.000
			teambuilding dag van de leraar	€	39.000
			externe inhuur (o.a. interim-bestuur)	€	53.000
			overige posten	€	-47.000
			totaal uitgaven	***€***	***-179.000***
totaal	€ 1.344.000	€ 1.989.000			

*De belangrijkste afwijking bovenschools is een boekhoudkundige afwijking: in de begroting was het vervallen van de vordering op OCW weggehaald bij de schoolbegrotingen en in de realisatie is het vervallen van die vordering wel conform richtlijnen op de scholen geboekt. De begroting hiervan was - € 910.000.

Onder deze link zijn de verschillen met de begroting in verdere detaillering weergegeven (link naar resultaat 2022)

Belangrijkste verschillen ten opzichte van 2021

uitsplitsing van de verschillen t.o.v. 2021		
cao-compensatie en inflatie	€	1.519.000
coronagerelateerde inkomsten	€	498.000
leerlingengroei	€	112.000
verschil prestatiebox/professionalisering	€	-217.000
overige posten	€	-1.000
totaal inkomsten	***€***	***1.911.000***
9,2% stijging cao-lonen	€	1.525.000
3,1 fte meer ingezet	€	230.000
overige personele lasten in- en extern	€	236.000
minder uitkeringen zwangerschapsverlof	€	106.000
huisvesting, leermiddelen, ict-licenties	€	-188.000
overige posten	€	-9.000
totaal uitgaven	***€***	***1.900.000***

Belangrijkste ontwikkelingen in de meerjarenbegroting "een begroting met lef!"
Opgenomen is de meerjarenbegroting 2023-2025 zoals die is vastgesteld voor 2023.

Rijksbijdragen
In de bekostigingsbegroting is de leerlingprognose verwerkt.
In 2023 is 1,43% ophoging voor inflatie/loonkostenstijging opgenomen, in de jaren erna 1% per jaar.
De rijksbekostiging daalt per saldo in de begroting van 2023 en 2024 door de volgende factoren:

- Beëindiging van het Nationaal Programma Onderwijs op 1 augustus 2023
- Vervallen van tussentijdse groeibekostiging door de nieuwe berekeningssystematiek vanaf 2023
- Jaarlijks lager wordende inkomsten van met name samenwerkingsverband Helmond

Overige overheidsbijdragen
De PlatOO scholen ontvangen kleine subsidiebedragen van de 8 gemeenten. In 2022 was de bijdrage eenmalig hoger door ontvangen NPO-middelen en een incidentele ontvangst voor vroegere bouwkosten.

Overige baten
De samenwerking met de twee pabo-instellingen op het gebied van samen opleiden levert een stabiel inkomstenpatroon op. Overige baten zijn minder voorspelbaar.

Personele lasten
De personele formatie wordt in principe jaarlijks aangepast aan de begroting van de bekostiging.
In de meerjarenbegroting van 2023-2024-2025 is de verhoogde personele inzet van 2021 en 2022 voorlopig gehandhaafd. Hiermee worden overtollige reserves ingezet en wordt zoveel mogelijk personeel behouden in afwachting van de nieuwe bekostiging voor Verbetering Basisvaardigheden vanaf 2025. Indien die bekostiging niet hoog genoeg wordt voor de huidige bezetting, zal via natuurlijk verloop worden afgebouwd vanaf 1 augustus 2024.

Afschrijvingen
De afschrijvingen zijn gebaseerd op de huidige inventaris en de investeringsplannen voor de komende jaren. In de komende jaren staan er enkele grote investeringen voor meubilair gepland (uitbreiding van een aantal schoolgebouwen en nieuwbouw).

Huisvestingslasten
Bij de huisvestingslasten is de inflatie het meest zichtbaar. Voor 2023 en verder is een verhoging van gemiddeld 10% in de begroting opgenomen.
In 2023 worden de richtlijnen voor de administratieve verwerking van groot onderhoud bekend.
Op basis van die richtlijnen moet de keuze worden gemaakt om een voorziening voor groot onderhoud op te gaan bouwen volgens de componentenmethode of om voortaan te gaan investeren en afschrijven en de voorziening te laten vrijvallen.
In de exploitatiebegroting zou dat niet op den duur niet tot verschillen moeten leiden, maar er is wel een verschil in de reservepositie en er is een verschil in risico bij het verlaten van een schoolpand.

Overige instellingslasten
In de meerjarenbegroting is rekening gehouden met de hoge inflatie van dit moment en er is een stijging opgenomen voor met name ICT-licenties voor onderwijsprogramma's en voor leermiddelen.

Nettoresultaat
De meerjarenbegroting is vanaf 1 augustus 2023 fors negatief vanwege de aangehouden hoge personele bezetting. Het doel van deze hoge bezetting is enerzijds het afbouwen van de reserves die in 2021 en 2022 zijn opgebouwd en anderzijds het overbruggen van de periode tot de nieuwe bekostiging voor Verbetering Basisvaardigheden bekend is die op 1 januari 2025 zal starten.

Bestemming van het resultaat
In de statuten zijn geen nadere bepalingen opgenomen met betrekking tot de bestemming van het resultaat.
Samen met de scholen zijn plannen gemaakt voor het inzetten van eventuele overschotten op NPO in de komende jaren. Hiervoor is geen bestemmingsreserve aangemaakt in de boekhouding.

3.2.2 Balans in meerjarig perspectief

	31-12-2021 realisatie	31-12-2022 realisatie	31-12-2023 prognose	31-12-2024 prognose	31-12-2025 prognose
Activa					
Materiële vaste activa	3.107.826	3.519.360	4.046.000	4.273.000	4.012.000
Financiële vaste activa	604.986	301.544	305.000	105.000	5.000
Totaal vaste activa	*3.712.812*	*3.820.904*	*4.351.000*	*4.378.000*	*4.017.000*
Vorderingen	1.418.724	735.463	400.000	400.000	400.000
Effecten	153.403	301.475	0	200.000	100.000
Liquide middelen	3.539.091	6.124.719	5.054.000	3.428.000	2.341.000
Totaal vlottende activa	*5.111.218*	*7.161.657*	*5.454.000*	*4.028.000*	*2.841.000*
Totaal activa	**8.824.030**	**10.982.561**	**9.805.000**	**8.406.000**	**6.858.000**
Passiva					
algemene reserve	*5.098.882*	*6.442.681*	*6.404.000*	*4.829.000*	*3.313.000*
bestemmingsreserve	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*
overige reserves en fondsen	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*
Eigen vermogen totaal	5.098.882	6.442.681	6.404.000	4.829.000	3.313.000
Voorzieningen	1.863.164	2.073.480	1.901.000	2.077.000	2.045.000
Langlopende schulden	186.220	0	0	0	0
Kortlopende schulden	1.675.764	2.466.400	1.500.000	1.500.000	1.500.000
Totaal passiva	**8.824.030**	**10.982.561**	**9.805.000**	**8.406.000**	**6.858.000**

Figuur 16: balans in meerjarig perspectief

De balans is een momentopname van de vermogensstructuur van PlatOO.
De meerjarenbegroting van de balans gaat uit van de vastgestelde exploitatiebegroting maar is daarbij wel aangepast aan het resultaat van 2022. Het grootste verschil ten opzichte van de begroting is de verwerking van de subsidie Verbetering Basisvaardigheden onder de kortlopende schulden alsnog te besteden, in plaats van verwerking in het exploitatieresultaat.
Het balanstotaal is in 2022 verder gestegen met € 2.159.000.

Belangrijkste mutaties in de balansposten
Materiële vaste activa
De waarde van de materiële vaste activa is toegenomen met € 412.000. In 2022 is het meubilair op een van de scholen vervangen en er zijn airco's op een van de scholen geïnstalleerd. Op alle scholen is extra geïnvesteerd in devices voor leerlingen. Er zijn minder leermethoden vervangen.

Financiële vaste activa
De waarde van de financiële vaste activa is afgenomen met - € 303.000.
Er is 1 obligatie afgelost en er zijn 2 obligaties onder liquide middelen opgenomen (aflossing 2023).

Er zijn geen nieuwe aankopen gedaan en de amortisatie van de portefeuille (waarde bijstelling volgens de richtlijnen) was - € 5.000 negatief.

Vorderingen
De vorderingen waren op 31 december 2022 - € 683.000 lager dan in 2021.
Het vervallen van de jaarlijkse vordering op OCW heeft hieraan een kleine 1 mln. euro bijgedragen.
Verder zijn er jaarlicenties vooruitbetaald en is voorbereidingskrediet van een gemeente ontvangen.

Effecten
Obligaties die in het eerstvolgende jaar gaan vrijvallen worden opgenomen onder Effecten.

Liquide middelen
De stand van de liquide middelen was op 31 december 2022 € 2.586.000 hoger dan ultimo 2021.
De stijging is een saldo van de overige balansposten: de daling van de financiele vaste activa en stijging van de vlottende effecten, de gestegen investeringen, stijging van de voorziening onderhoud, de nog te betalen en nog te ontvangen bedragen en het overschot op de exploitatie van € 1.344.000.
De belangrijkste bijdrage aan de stijging zijn de extra NPO-inkomsten geweest en de subsidie Verbetering Basisvaardigheden van € 462.000 euro.

Eigen vermogen
Het eigen vermogen is gestegen met € 1.344.000 als resultante van het exploitatie overschot in 2022.
Begroot was een afname van - € 645.000.

Voorzieningen
De totale waarde van de voorzieningen is wederom toegenomen met € 210.000.

- In 2022 is de dotatie aan de voorziening onderhoud hoger dan de uitgaven voor uitgevoerd onderhoud, door personele wisselingen bij de onderhoudsbeheerder en door de wisseling van bestuur bij PlatOO.

In 2023 worden de richtlijnen voor de administratieve verwerking van groot onderhoud bekend.
Indien door PlatOO wordt gekozen voor de componentenmethode zal dat naar verwachting leiden tot een verschuiving van de balanspost eigen vermogen naar de balanspost voorziening onderhoud. Indien wordt gekozen voor investeren en afschrijven zal de huidige voorziening onderhoud vrijvallen en leiden tot een verhoging van het eigen vermogen.

- De voorziening jubilea is gestegen door de verwerking van de hogere cao-lonen.
- De voorziening duurzame inzetbaarheid is licht gestegen. In 2022 is de voorziening aangevuld met de uren die 3 medewerkers binnen PlatOO sparen op basis van een vastgesteld plan voor opname over enkele jaren.

Langlopende schulden
In 2020 heeft de gemeente Nuenen als onderdeel van het bouwkrediet een lening van €192.000 verstrekt ten behoeve van verduurzaming van de nieuwbouw van Het Mooiste Blauw. In 2022 is deze lening in 1 keer afgelost om toekomstige rentelasten te besparen.

Kortlopende schulden
De stand van de kortlopende schulden was op 31 december 2022 € 791.000 hoger dan ultimo 2021.
Naast reguliere verschillen die ontstaan door verschillen in premies en sociale verzekeringen, verplichtingen vakantiegeld en dergelijke, bestaat het grootste verschil uit de op 16 december ontvangen nog te besteden subsidie Verbetering Basisvaardigheden (462.000 euro) en ontvangen leerlingarrangementen voor schooljaar 2022-2023.

Belangrijkste ontwikkelingen in de meerjarenbalans
In de begroting van de materiële vaste activa is de meerjarenbegroting van de scholen opgenomen.
In 2023-2025 staan nog flinke investeringen in meubilair en in klimaatbeheersing van scholen op de planning, de investeringen in ICT beginnen te stabiliseren.
In de begroting van de financiële vaste activa is de vrijval van obligaties opgenomen (zie ook onder effecten). In 2023 wordt bezien of er opnieuw zal worden belegd in de komende jaren.
De meerjarenbegroting van de vorderingen is gebaseerd op de gemiddelde stand van de afgelopen jaren.
De liquide middelen vormen de restpost van de meerjaren balansposten. Door de voorgenomen investeringen en de opgenomen exploitatietekorten nemen deze fors af in de meerjarenbegroting.
Het eigen vermogen is conform het resultaat bij deze exploitatiebegroting sterk dalend. Er is nog geen rekening gehouden met een eventuele verschuiving naar of van de voorziening onderhoud.
De meerjarenbegroting voor de voorzieningen is redelijk stabiel. Er is nog geen rekening gehouden met een andere opbouw of het vervallen van de voorziening onderhoud conform richtlijnen die in 2023 bekend moeten worden. Door deze richtlijnen kan er een verschuiving plaatsvinden tussen de voorzieningen, het eigen vermogen en/of de materiële vaste activa.

Er is in de meerjarenbalans geen post meer opgenomen voor langlopende schulden nadat de lening van de gemeente Nuenen in 2022 is afgelost.
De meerjarenbegroting van de kortlopende schulden is gebaseerd op het gemiddelde van de afgelopen jaren.

Belangrijke gebeurtenis na balansdatum
De grote verschillen tussen de huidige inkomsten en de inkomsten die worden verwacht in 2023-2025 vergen een zorgvuldige meerjarige planning van met name personele keuzes.

Op 1 januari 2023 wordt de bekostiging voor het primair onderwijs omgezet van een schooljaar bekostiging naar een kalenderjaar bekostiging. Een consequentie daarvan is dat PlatOO door een gewijzigde berekeningssystematiek geen tussentijdse groeimiddelen meer gaat ontvangen.

De zorgbudgetten van de samenwerkingsverbanden zullen nog verder gaan dalen voor PlatOO, met name door een gewijzigd beleid bij samenwerkingsverband Helmond Peelland.

Op dit moment wordt de voorziening onderhoud opgebouwd volgens de egalisatie methode.
In 2024 moet deze methode worden vervangen door de componentenmethode of moet er worden overgegaan op activeren en afschrijven in plaats van deze voorziening.

3.3 Financiële positie

De financiële positie van PlatOO wordt weergegeven door middel van een aantal kengetallen in vergelijking met het landelijke gemiddelde en de signaleringswaarden die door het ministerie van OCW worden gehanteerd.
In onderstaand overzicht zijn de kengetallen weergegeven die horen bij de vastgestelde meerjarenbegroting van PlatOO voor 2023 voor de geplande uitgaven en verwachte inkomsten.
In uitzondering daarop zijn de kengetallen in alle jaren in onderstaand overzicht wel aangepast voor het resultaat in 2022, waarbij de toegekende subsidie voor Verbetering Basisvaardigheden is opgenomen onder de kortlopende schulden (alsnog te besteden) en niet in het exploitatieresultaat van 2022.
Daardoor zijn de kengetallen iets lager dan in de meerjarenbegroting 2023 is opgenomen.

Kengetallen

	2021 realisatie	2022 realisatie	2023 begroting	2024 begroting	2025 begroting	landelijk gemiddelde 2021	signaleringswaarde OCW
						bron:DUO open onderwijsadata	
Kengetallen vermogensbeheer							
Bufferliquiditeit	13,7%	15,4%	13,0%	6,7%	0,6%		tot 2017 : minimaal 5%
Reservepositie (ratio voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen)	1,22	1,38	1,17	0,84	0,59		signalering bij > 1,0
Solvabiliteit 2	79%	78%	84%	82%	77%	73%	minimaal 30%
Kengetallen budgetbeheer							
Liquiditeit	3,1	2,9	3,5	2,5	1,7	2,7	minimaal 0,75
Rentabiliteit	5,9%	5,5%	-1,3%	-6,9%	-6,6%	3,5%	driejaarsgemidd. 0%
Kengetal weerstandsvermogen							
Weerstandsvermogen onderwijs (definitie onderwijsinspectie)	23%	26%	25%	20%	13%	27%	minimaal 5%
Kengetallen exploitatie							
Huisvestingsratio	7,7%	6,7%	7,0%	7,1%	7,0%	6,4%	maximaal 10%
Personele lasten/rijksbaten	78,8%	81,6%	86,4%	91,3%	91,2%	78,5%	bekostiging is 85%

Figuur 17: kengetallen

Buffer
Ultimo 2022 is de buffer van PlatOO voor het opvangen van onvoorziene en onbeheersbare risico's 15,4%, overeenkomend met een bedrag van € 3.777.000 euro. Volgens de meest recente risicoanalyse is voor PlatOO een buffer van 5,6% gewenst. Het ministerie van OCW rekende met een gewenste buffer van minimaal 5% (vanaf 2017 wordt dit kengetal niet meer gehanteerd door de onderwijsinspectie).
In 2021 is de definitie voor dit kengetal veranderd, waardoor nu wordt gerekend met een vervangingswaarde van 50% van de inventaris/voorziening onderhoud in plaats van voorheen met 55%. Het kengetal heeft daardoor in alle getoonde jaren een hogere uitkomst dan voorheen.

Reservepositie
Vanaf verslagjaar 2020 wordt de reservepositie van besturen door de onderwijsinspectie getoetst op mogelijk bovenmatig eigen vermogen. Hiervoor wordt per bestuur een normatief eigen vermogen berekend waarmee het feitelijk aanwezig eigen vermogen wordt vergeleken. Bij een ratio van 1,0 is het

aanwezige eigen vermogen even hoog als het normatieve eigen vermogen. Bij een lagere ratio is minder vermogen aanwezig en bij een ratio hoger dan 1,0 is het aanwezige vermogen potentieel te hoog.

Definitie normatieve eigen vermogen generiek voor alle onderwijssectoren:

- Boekwaarde materiële vaste activa exclusief boekwaarde gebouwen, plus
- Aanschafwaarde gebouwen x 50% x 1,27, plus
- Liquiditeitsbuffer 5% van de totale baten

De som van 1 t/m 3 is het vermogen dat redelijkerwijs nodig is om bezittingen te financieren en risico's op te vangen.

PlatOO heeft in verslagjaar 2022 een feitelijk eigen vermogen van € 6.442.681 en een normatief eigen vermogen van € 4.681.584, waardoor een mogelijk bovenmatig eigen vermogen resulteert van € 1.761.097. Met de huidig opgestelde meerjarenbegroting, geaccordeerd door de stakeholders, is dit surplus eind 2024 weer afgebouwd.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten van PlatOO zijn in de afgelopen jaren wat hoger dan het landelijke gemiddelde. Bij diverse schoolgebouwen heeft cosmetisch onderhoud plaatsgevonden.

Personele lasten/rijksbaten

Dit kengetal is doorgaans bij PlatOO iets lager dan het landelijke gemiddelde omdat er bij PlatOO weinig *overige baten* van gemeenten en overige instellingen zijn (waarvoor ook personeel kan worden ingezet). In 2021 en 2022 is de ratio wat lager door de hoge extra rijksbekostiging. In 2024 en 2025 is de ratio hoger dan gemiddeld als de huidige personele bezetting kan worden aangehouden en de reserves worden afgebouwd.

Jaarverslag Raad van Toezicht 2022

Jaarverslag Raad van Toezicht 2022

Stichting PlatOO, bestuur voor openbaar en algemeen toegankelijk onderwijs, werkt met een Raad van Toezicht (RvT) en een College van Bestuur (CvB). Alle statutaire- en reglementaire zaken zijn vastgelegd. In het afgelopen jaar, 2022, heeft de RvT haar taak conform statuten en reglement weten te realiseren.

De richtlijnen zoals die vastgesteld zijn in de code Good Governance worden door de RvT integraal gevolgd en toegepast voor alle sturingsgeoriënteerde documenten. Deze richtlijnen zijn vertaald in een toezichtkader zodat deze passen bij de situatie van PlatOO. In het toezichtkader zijn alle reglementen en werkafspraken opgenomen die betrekking hebben op de interne sturing van de organisatie van PlatOO.

Raad van Toezicht
De RvT heeft de eigen werkwijze- en procesgang vormgegeven. Om efficiënt en effectief te kunnen werken is ervoor gekozen om zaken in de voltallige RvT te bespreken en daarnaast te werken met drie voorbereidende commissies; een remuneratiecommissie, een auditcommissie en een onderwijscommissie. Iedere commissie bestaat uit twee leden.

De remuneratiecommissie
De remuneratiecommissie heeft de taak het functioneren van het CvB te beoordelen. De commissie rapporteert hierover aan de RvT. Tevens fungeren zij als sparringpartner van het CvB.

De auditcommissie
De hoofdtaak van de auditcommissie is om toegesneden integrale controltool op te zetten en de resultaten daarvan te monitoren. De commissie adviseert daarnaast over de keuze voor de accountant en beoordeelt in eerste aanleg de begroting en de jaarrekening in samenhang met het accountantsonderzoek. Zij bespreken en beoordelen daarnaast de financiële- en personele managementrapportages en volgen nauwlettend het vermogensbeheer en de beleggingen. De commissie rapporteert aan de RvT over haar bevindingen en adviezen.

De onderwijscommissie
Sinds schooljaar 2022-2023 werkt de RvT met een onderwijscommissie. De commissie houdt zich bezig met (het beleid inzake) de kwaliteit van het onderwijs dat door de verschillende scholen van Stichting PlatOO wordt gegeven. De commissie treedt op als adviseur/sparringpartners van het CvB. Zij ondersteunen en adviseren de RvT door voorbereidende werkzaamheden te verrichten voor wat betreft het toezicht op de ontwikkelingen van het onderwijs en de onderwijskwaliteit binnen PlatOO.

Leden RvT
De RvT bestond vanaf 1 januari 2022, conform het reglement Raad van Toezicht, uit vijf leden. Per 1 januari 2022 zijn mevrouw Daphne Heeroma en de heer Wout van Kessel toegetreden als kandidaat lid. In mei 2022 zijn officieel benoemd nadat alle gemeenteraden instemming hadden verleend. Frank van Engelen is herbenoemd voor een zittingstermijn van vier jaar per 12 mei 2022.

- Frank van Engelen (voorzitter)
- Rob van der Zanden (vice- voorzitter)
- Joost Boerenkamp
- Daphne Heeroma
- Wout van Kessel

Terugblik 2022
De RvT heeft haar functie in 2022 naar tevredenheid uitgevoerd. Zij heeft haar toezichthoudende functie goed kunnen nemen en heeft deze rol goed kunnen uitdragen. Ontwikkelingen binnen PlatOO kunnen worden gevolgd; rollen, taken en posities zijn helder en er is onderling respect en waardering voor ieders inbreng. Binnen de RvT heerst een positief lerend klimaat; een professionele cultuur waarin men elkaar aan kan spreken.

Per 1 februari 2022 vormt Mw. Sultan Solak het College van Bestuur, nadat Mw. Annemie Martens met ingang van 1 oktober 2021 PlatOO als bestuurder heeft verlaten. In de tussenliggende periode heeft een ad interim bestuurder, dhr. Max Hoefeijzers, de honneurs waargenomen.

De samenwerking met de nieuwe bestuurder is naar tevredenheid verlopen. De raad heeft haar functie als sparring- en adviespartner naar behoren kunnen vervullen om Mw. Solak bij te staan in haar eerste jaar als bestuurder. De RvT vervult hiermee duidelijk een toegevoegde waarde in het interne toezicht.

Activiteiten in 2022:

- De RvT heeft in 2022 vier reguliere vergaderingen gekend.
  - De auditcommissie is drie keer bijeengeweest.

  - De remuneratiecommissie is vier keer bijeengeweest.
  - De onderwijscommissie is één keer bijeengeweest.
- De RvT is naast de reguliere vergaderingen twee keer bijeengeweest.
  - Interne vergadering ter kennismaking en ter informatieoverdracht met de nieuwe leden.
  - Extra bijeenkomst t.a.v. positie OBS 't Toverkruid.
- Er hebben twee bijeenkomsten plaatsgevonden tussen een afvaardiging van de RvT en een afvaardiging van de GMR.
- PlatOO is voornemens haar statuten te actualiseren. Twee leden van de RvT vormde samen met het College van Bestuur en een extern juridisch adviseur een commissie voor de totstandkoming van de nieuwe statuten. Naar alle waarschijnlijkheid zullen de statuten na instemming van de gemeenteraden in mei 2023 definitief worden vastgesteld.
- De RvT heeft in 2022 vier scholen bezocht. Deze contacten zijn erg waardevol om de ervaringen binnen de school, bij medewerkers en kinderen te kunnen bespreken. Op deze manier kan de RvT kennismaken met de onderwijspraktijk zoals die gestalte krijgt op de verschillende scholen. Het gesprek is open en constructief.
- Met het aftreden van dhr. van der Zanden per 31 december 2022 is de RvT gestart met de werving van een nieuw lid. Hierbij worden zijn ondersteund door wervingsbureau K + V.
  In de komende maanden zal na het doorlopen van de gehele benoemingsprocedure een nieuw lid voor de RvT aangesteld worden.
- De RvT heeft specifieke activiteiten van PlatOO bijgewoond, zoals de 'dag van Leraar'.

<u>Besproken onderwerpen:</u>

6 april 2022
- Rooster van aftreden *ter vaststelling*
- Sluiting locatie Asten OBS 't Toverkruid *ter ondertekening*
- Vacatiegelden *ter vaststelling*
- Vervangingsbeleid bij afwezigheid bestuurder *ter vaststelling*
- Lidmaatschap VTOI- NVTK *ter accordering*
- Jaarstukken 2021 *ter informatie/ter bespreking*
  - Jaarrekening 2021 *ter accordering*
- Relevante ontwikkelingen Huisvestingszaken *ter informatie/ter bespreking*
- Thema: eerste bevindingen nieuwe bestuurder

29 juni 2022
- Terugblik themabijeenkomst GMR en schooldirecteuren *ter bespreking*
- Ontwikkelingen OBS 't Toverkruid n.a.v. risicoanalyse *ter informatie/ter bespreking*
- Managementrapportage financieel- en personeel *ter informatie/ter bespreking*
- Opdracht accountant 2022/2023 *ter besluitvorming*
- Jaarkalender 2022 – 2023 RvT *ter bespreking*
- Relevante ontwikkelingen Huisvestingszaken *ter informatie/ter bespreking*
- Thema: herziening statuten

12 oktober 2022
- Werving lid RvT *ter bespreking*
- Herziening statuten Platoo *ter reactie*
- Kaderbrief begroting 2023 *ter accordering*
- Relevante ontwikkelingen Huisvestingszaken *ter informatie/ter bespreking*

7 december 2022
- Begroting 2022 en meerjarenbegroting *ter accordering*
- Herziening statuten PlatOO *ter accordering*
- Bezoldiging bestuurder vernieuwde CAO *ter accordering*
- Terugblik bijeenkomst RvT- GMR- schooldirecteuren *ter bespreking*
- Terugblik afgelegde schoolbezoeken 2022 *ter bespreking*
- Managementrapportage financieel- en personeel *ter informatie/ter bespreking*
- Relevante ontwikkelingen Huisvestingszaken *ter informatie/bespreking*
- Thema: kwaliteitszorg- en cyclus

Het actualiseren van de statuten van PlatOO en de begroting 2023 inclusief de meerjaarbegroting waren twee belangrijke onderwerpen. De begroting 2023 inclusief de meerjarenbegroting is met de auditcommissie uitgebreid besproken en positief beoordeelt door de RvT. De nieuwe aanpak vraagt om een leiderschap welke inziens de RvT past bij de ontwikkelingen binnen PlatOO en een goede opmaat vormt voor het nieuwe allocatiebeleid.

Zelfevaluatie
De zelfevaluatie werd gefaciliteerd door K + V, interim-management en werving en selectie. Gezien de relatief nieuwe samenstelling van de RvT, CvB en bestuurssecretaris is de keuze gemaakt om door middel van een ODC -meting inzicht te krijgen in individuen en in de samenwerking. ODC meet en verbindt gedrag, competenties, drijfveren en talent. Het biedt eenieder de mogelijkheid om succesvol bij te dragen vanuit authentieke competenties en tegelijkertijd het potentiële talent te ontwikkelen.

De RvT begrijpt n.a.v. de meting beter hoe zij zich als raad kunnen laten excelleren door de juiste mensen op de juiste plek samen te brengen. Zij hebben inzicht gekregen in de valkuilen van elkaar, waardoor zij elkaar in hun kracht kunnen zetten en disfunctioneren kunnen voorkomen.

Financiën
De RvT leden hebben, zoals gebruikelijk en vastgelegd in het RvT reglement, vacatiegelden ontvangen voor hun RvT taken. De hoogte van de vacatiegelden bedragen €4200,- voor leden en €6200,- voor de voorzitter. Deze bedragen zijn vrijgesteld van BTW.

Tevens zijn er kosten gemaakt voor o.a. ledenwerving, zelfevaluatie, vergaderkosten en reiskosten. Het gaat in totaal om een kostenpost van €19.843,63,-.

Resumé
Resumerend kijken zowel de Raad van Toezichtleden als ook het College van Bestuur terug op een mooi jaar. De Raad van Toezicht wil de medewerkers van PlatOO bedanken voor hun inzet en tevens de ouders bedanken voor het vertrouwen in PlatOO.

Helmond, 1 maart 2022



Functies en nevenfuncties

Frank van Engelen

- Voorzitter
- Lid Remuneratie cie.

Hoofdfunctie:

- Schooldirecteur- bestuurder - Woningcoöperatie Woonwenz

Nevenfuncties:

- Vice- voorzitter van de Raad van Toezicht van Pergamijn en voorzitter van de remuneratie cie.
- Lid RvT Pergamijn
- Voorzitter Thuis in Limburg
- Voorzitter zwem- en waterpolovereniging De Rog Weert

Rob van der Zanden

- Vice- voorzitter
- Lid audit cie.

Hoofdfunctie:

- Global Category Manager IT - ASML.

Wout van Kessel

- Lid audit cie.
- Lid onderwijs cie.

Hoofdfunctie:

- Partner KPMG Advisory N.V.

Nevenfuncties:

- Hoofddocent post master IT auditing TIAS School for Business and Society.

Daphne Heeroma

- Lid onderwijs cie.

Hoofdfunctie:

- Bestuurder VO - Dongemondcollege

Joost Boerenkamp

- Lid remuneratie cie.

Hoofdfunctie:

- Eigenaar 'Three Horizons'.
  - Coach en strategisch adviseur in complexe verandertrajecten op managementniveau
  - Adviseur netwerken AIG/IPH
  - Veranderkundig adviseur bij Avans University

Nevenfuncties:

- Mede- initiatiefnemer en programmaleider 'Health Transformation Community'

Uit de inventarisatie van nevenfuncties blijkt geen risico voor onafhankelijk functioneren.

Terugblik GMR 2021-2022

Terugblik GMR 2021- 2022

De GMR houdt zich bezig met, en zet zich in voor alle gezamenlijke belangen van de medezeggenschapsraden en alle schooloverstijgende zaken. De GMR heeft zijn werkzaamheden vastgelegd in een jaarverslag; de laatste versie is het jaarverslag schooljaar 2021-2022.

De GMR van PlatOO bestaat uit 10 afgevaardigden van 5 clusters. Ieder cluster levert een personeelslid en een ouder. Helaas zijn we niet gedurende het hele schooljaar in staat geweest met een voltallige bezetting te werken, maar er zijn steeds voldoende leden geweest om de activiteiten van de GMR doorgang te kunnen laten vinden. Aan het einde van schooljaar 2021-2022 was de bezetting weer compleet.

Dhr. Tim Mulder heeft van augustus tot en met december de rol van voorzitter vervult. Dhr. Chris Peeters vervulde op dit moment de rol van Secretaris. Bij het vertrek van de dhr. Mulder heeft dhr. Peeters en voorzitterschap overgenomen. De rol van secretaris kwam hiermee vacant. Deze heeft gedurende de rest van het schooljaar opengestaan. Mw. Ellen Verstappen heeft opgetreden als ambtelijk secretaris, zij is hiervoor ingehuurd vanuit het bestuurskantoor van PlatOO. In de periode februari tot september 2022, gedurende het zwangerschapsverlof van mw. Verstappen, heeft mw. Yvette van Rijswick de taken van de ambtelijk secretaris waargenomen.

De GMR is in het jaar 2022 vijf keer regulier bij elkaar gekomen, waarvan vier op locatie plaats hebben gevonden en een digitaal door corona-maatregelen. Daarnaast waren in lijn met de Wet Medezeggenschap twee bijeenkomsten gepland samen met RvT en CvB.

De GMR-bijeenkomsten hadden in het algemeen een besloten gedeelte en een gedeelte waarin externen aanwezig waren om de GMR van extra informatie en uitleg te voorzien. CvB, in de persoon van Annemie Martens, is bij het tweede gedeelte van de GMR-vergaderingen aanwezig. CvB, in de persoon van Sultan Solak, is de gehele GMR-vergaderingen aanwezig.

Mw. Sultan Solak is in februari 2022 gestart als bestuurder van PlatOO. De GMR is actief betrokken geweest bij haar wervingsproces. De interactie met Mw. Solak is door de GMR als zeer positief en open ervaren. Er is voldoende ruimte voor overleg en om het gesprek aan te gaan over verschillende onderwerpen. Naast het wervingsproces is de GMR betrokken geweest bij de invulling van de bevorderingsprocedure L10-L11.

Door de vele wisselingen in bestuur en samenstelling van de GMR vraagt professionalisering van de GMR om aandacht. Alle leden zullen het komende schooljaar gezamenlijk een GMR- cursus volgen en een vertaalslag maken naar de praktijk. Ook zijn er wensen geformuleerd omtrent de samenwerking met MR'en, personeel en ouders. Hier gaan we in schooljaar 2022-2023 mee aan de slag.

Monique Cortooms
Voorzitter GMR

Rapport inzake de jaarrekening 2022

openbaar en algemeen toegankelijk onderwijs

Jaarstukken 2022

Inhoudsopgave

	Pagina
Voorblad	55
Inhoudsopgave	56
Toelichting op onderdelen van het jaarverslag	57
Jaarrekening	
Grondslagen	58
Model A: Balans per 31-12-2022	64
Model B: Staat van baten en lasten over 2022	65
Model C: Kasstroomoverzicht	66
Model VA: Vaste Activa	67
Model VV: Voorraden en vorderingen	69
Model EL: Effecten en Liquide middelen	69
Model D: Eigen vermogen	70
Model VL: Voorzieningen en langlopende schulden	71
Model KS: Kortlopende schulden	72
Model G: Overzicht geoormerkte doelsubsidies OCW	73
Model OB: Opgave overheidsbijdragen	74
Model AB: Opgave andere baten	76
Model LA: Opgave van de lasten	77
Model FB: Financiële baten en lasten	79
Model E: Overzicht verbonden partijen	80
Vermelding op basis van de WNT	81
Niet uit de balans blijkende verplichtingen	83
Ondertekening door bestuurders en toezichthouders	84
Overige gegevens	
Bestemming van het resultaat	85
Gebeurtenissen na balansdatum	86
Controle verklaring van de onafhankelijke accountant	87
Bijlagen	
Gegevens over de rechtspersoon	88

Toelichting op onderdelen van het jaarverslag

A1 Grondslagen

1 Algemeen

Activiteiten van het bevoegd gezag
In deze jaarrekening zijn de activiteiten van Stichting PlatOO en 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 Boek2 titel 9 van het Burgerlijk Wetboek en de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving waaronder Richtlijn 660 Onderwijsinstellingen.

De algemene grondslag voor de waardering van activa en passiva, alsmede voor de bepaling van het resultaat, is de verkrijgings- of vervaardigingsprijs. Voor zover niet anders vermeld worden de activa en passiva gewaardeerd tegen nominale waarde.
Het resultaat wordt bepaald als verschil tussen de baten en allen hiermee verbonden, aan het verslagjaar toe te rekenen lasten.

Baten en lasten worden toegerekend aan de periode 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.

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.

Schattingen
Bij het opstellen van de jaarrekening dient het bestuur, overeenkomstig algemeen geldenden grondslagen, bepaalde schattingen en veronderstellingen te doen die mede bepalend zijn voor de opgenomen bedragen. De feitelijke resultaten kunnen van deze schattingen afwijken.

Financiële instrumenten
Stichting PlatOO heeft alleen primaire financiële instrumenten, voor de grondslag wordt verwezen naar de behandeling per post.

2 Grondslagen voor 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.

Er wordt afgeschreven vanaf het moment van aanschaf.

Op terreinen wordt niet afgeschreven.

Investeringen onder de € 500 worden rechtstreeks ten laste gebracht van het resultaat.

Investeringssubsidies worden in mindering gebracht op de investeringen.

Het economisch eigendom van de schoolgebouwen is in handen van de gemeenten. Het juridisch eigendom berust voor het merendeel bij de stichting met uitzondering van de schoolgebouwen van 't Schrijverke locatie Luchen, De Driehoek, De Rietpluim, Het Klokhuis en Kleurrijk. In het bestuursverslag is dit nader toegelicht.

Financiële vaste activa
De onder financiële vaste activa opgenomen obligaties die niet behoren tot een handelsportefeuille en die worden aangehouden tot het einde van de looptijd, worden gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

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 reële waarde plus gearmortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde.
De vorderingen en overlopende activa hebben een looptijd korter dan een jaar, tenzij dit bij de toelichting op 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
De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van de stichting.

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

Algemene reserve publiek
Deze post betreft de niet-gebonden reserve die voortkomt uit de door (semi-)overheidsinstellingen gefinancierde activiteiten.
De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van Stichting PlatOO.

Deze wordt opgebouwd uit de resultaatbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en werkelijk gemaakte lasten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht.

Bestemmingsreserves (publiek en privaat)
Hieronder opgenomen publieke en private reserves zijn bedoeld voor specifieke toekomstige uitgaven die uit de huidige beschikbare middelen gedekt moeten worden. Per bestemmingsreserve is aangegeven of deze is opgebouwd uit privaatrechtelijke dan wel publiekrechtelijke middelen. In de toelichting zijn het bedrag en de beperkte doelstelling van iedere bestemmingsreserve vermeld. De reserves zijn gewaardeerd tegen norminale waarde.

Aan de bestemmingsreserves ligt een plan ten grondslag waarin is opgenomen welke uitgaven ten laste van de reserve komen, een inschatting van het totaal aan uitgaven en een inschatting in welk jaar de uitgaven zullen worden gedaan.

Bestemmingsfonds (publiek en privaat)
Gelden afkomstig van derden met een beperktere bestedingsmogelijkeid dan de doelstelling van Stichting PlatOO toestaat en per balansdatum nog niet zijn besteed, zijn opgenomen in bestemmingsfondsen.

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 niet op activa in mindering zijn gebracht.

Eveneens worden voorzieningen gevormd voor verliezen die naar waarschijnlijkheid in de toekomst zullen worden geboekt maar die voortkomen uit risico's die op balansdatum aanwezig zijn. Voorzieningen kunnen worden gevormd ter egalisatie van kosten waarbij een deel van de in de toekomst te verwachten uitgaven zijn oorsprong heeft voor balansdatum.

Voorziening groot onderhoud

De onderhoudsvoorziening beoogt kostenegalisatie voor de uitgaven van groot planmatig onderhoud aan onroerende zaken die door de jaren een onregelmatig verloop hebben. De dotaties aan de voorzieningen zijn gebaseerd op een meerjarenbegroting die een periode kent van 20 jaar. Het uitgevoerde onderhoud wordt ten laste van deze voorziening gebracht. De voorziening is, rekening houdend met geplande jaarlijkse dotaties toereikend voor het uit te voeren onderhoud in de periode waarover de meerjarenonderhoudsbegroting strekt. Daar waar in het groot onderhoud wordt voorzien door middel van een convenant met de gemeente is geen voorziening getroffen. Er wordt gebruik gemaakt van de overgangsregeling (zie RJO artikel 4 lid 1c).

Voorziening jubilea

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 (1,00 %). De werkelijke jubilea-uitkeringen worden ten laste van deze voorziening gebracht.

Voorziening Duurzame inzetbaarheid

In de CAO PO 2014-2015 zijn afspraken gemaakt over duurzame inzetbaarheid (hoofdstuk 8A) en is de BAPO-regeling vervallen. In een tweetal gevallen dient er een voorziening te worden gevormd.

1. Basisbudget (artikel 8A.4). Indien er schriftelijke afspraken worden gemaakt tussen werkgever en werknemer (artikel 8A.5) , bijvoorbeeld voor studieverlof, dan is er sprake van een verplichting aan de werknemer. De basis voor het vaststellen van de hoogte van de voorziening duurzame inzetbaarheid is het aantal uur dat een medewerker heeft gespaard (zie schriftelijke afspraken), vermenigvuldigd met de loonkosten per uur en gecorrigeerd met de kans dat deze uren ook daadwerkelijk worden opgenomen.

2. Duurzame inzetbaarheid oudere werknemers (artikel 8A.7). 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. De basis voor het waarderen van de voorziening zijn deze plannen, die zwart op wit staan. Voor het vaststellen van de hoogte van de voorziening wordt het aantal uur dat een medewerker op basis van deze plannen heeft gespaard (en niet heeft opgenomen), vermenigvuldigd met de loonkosten per uur. De uitkomst hiervan wordt vervolgens gecorrigeerd door de eigen bijdrage, de opnamekans en (indien materieel) discontering.

Voor de waardering van de voorziening duurzame inzetbaarheid van jaar T, wordt uitgegaan van de plannen die voor de zomervakantie van jaar T zijn ingediend.

Langlopende schulden

Langlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Transactiekosten die direct zijn toe te rekenen aan de verwerving van de langlopende schulden worden in de waardering bij eerste verwerking opgenomen. Langlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten.

Kortlopende schulden

Dit betreft schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar. Kortlopende schulden worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. De reële waarde plus geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde van de schuld.

3 Grondslagen voor bepaling van het resultaat

Rijksbijdragen

Onder de Rijksbijdragen OCW/EZ worden de vergoedingen voor de exploitatie opgenomen verstrekt door het Ministerie OCW/EZ. Tevens worden hier verantwoord de door het samenwerkingsverband ontvangen doorbetalingen van de Rijksbijdrage.

De ontvangen (normatieve) rijksbijdrage en de niet geoormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden in de periode waarop de toekenningen betrekking hebben volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten.

Geoormerkte OCW subsidies met een vrij besteedbaar overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekeningsclausule heeft) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de gesubsideerde activiteiten. Het deel van de subsidies waarvoor nog geen activiteiten zijn verricht per balansdatum, worden verantwoord onder de overlopende passiva.

Geoormerkte OCW subsidies met een verrekeningsclausule worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar waarin de gesubsideerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn niet is verlopen.

Overige overheidsbijdragen

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

Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet verstrekt zijn door het Ministerie van OCW/EZ, gemeenten, provincie of andere overheidsinstellingen. De overige baten worden toegerekend aan het verslagjaar 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

Stichting PlatOO heeft voor haar werknemers een toegezegd 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 en een deel door de werknemer wordt betaald.

De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat.

Per 31 januari 2023 heeft dit pensioenfonds een dekkingsgraad van 111,1 %. De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de "verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering". 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 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 vaste activa. In het jaar van investeren wordt afgeschreven op basis van de door het bestuur vastgestelde termijnen:

Gebouwen/verbouwingen 40 jaar (2,5%)
Verduurzaming 20 jaar (5%)
Meubilair 15 jaar (6,66%)
Machines en installaties/digitale schoolborden 10 jaar (10%)
Leermiddelen 8 jaar (12,5%)
Duurzame apparatuur 5 jaar (20%)
ICT apparatuur scholen 5 jaar (20%)
ICT apparatuur bestuurskantoor 3 jaar (33,3%)

Financieel resultaat

De rentebaten en -lasten betreffen de op de verslagperiode betrekking hebbende rente-opbrengsten en -lasten.

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 als liquide gezien 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 31-12-2022 (na resultaatverdeling)

1.	Activa	31 december 2022		31 december 2021	
	Vaste Activa				
1.2	Materiële vaste activa	3.519.360		3.107.826	
1.3	Financiële vaste activa	301.544		604.986	
	Totaal vaste activa		*3.820.904*		*3.712.812*
	Vlottende activa				
1.5	Vorderingen	735.463		1.418.724	
1.6	Effecten	301.475		153.403	
1.7	Liquide middelen	6.124.719		3.539.091	
	Totaal vlottende activa		*7.161.657*		*5.111.218*
	Totaal activa		**10.982.561**		**8.824.030**

2.	Passiva	31 december 2022		31 december 2021	
2.1	Eigen vermogen	6.442.681		5.098.882	
2.2	Voorzieningen	2.073.480		1.863.164	
2.3	Langlopende schulden	-		186.220	
2.4	Kortlopende schulden	2.466.400		1.675.764	
	Totaal passiva		**10.982.561**		**8.824.030**

Model B: Staat van baten en lasten over 2022

		Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
3.	**Baten**			
3.1	Rijksbijdrage OCW	23.789.300	21.498.769	21.991.930
3.2	Overige overheidsbijdragen	223.361	87.194	98.441
3.5	Overige baten	499.488	410.292	502.379
	Totaal baten	24.512.149	21.996.255	22.592.751
4.	**Lasten**			
4.1	Personeelslasten	19.416.835	18.563.210	17.318.957
4.2	Afschrijvingen	623.943	698.853	645.328
4.3	Huisvestingslasten	1.549.035	1.635.756	1.627.247
4.4	Overige lasten	1.554.844	1.728.329	1.644.166
	Totaal lasten	23.144.657	22.626.148	21.235.698
	Saldo baten en lasten	1.367.491	(629.893)	1.357.053
5	Financiële baten en lasten	(23.692)	(15.383)	(24.364)
	Resultaat	1.343.799	(645.276)	1.332.689
	Resultaat na belastingen	1.343.799	(645.276)	1.332.689
	Nettoresultaat	**1.343.799**	**(645.276)**	**1.332.689**

Model C: Kasstroomoverzicht

	2022		2021	
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo Baten en Lasten	1.367.491		1.357.053	
Aanpassingen voor:				
Afschrijvingen	566.605		545.200	
Mutaties voorzieningen	210.316		182.821	
Koersresultaat FVA	5.369		7.835	
Veranderingen in vlottende middelen:				
Vorderingen (-/-)	683.261		(193.143)	
Schulden	790.636		99.489	
Totaal kasstroom uit bedrijfoperaties:		3.623.679		1.999.255
Ontvangen interest	(1.138)		32	
Betaalde interest (-/-)	(18.634)		(20.330)	
Opbrengsten financiele vaste activa	(3.920)		(4.068)	
(excl. Amortisatie)		(23.693)		(24.365)
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten:		3.599.986		1.974.890
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investeringen in MVA (-/-)	(1.035.478)		(321.265)	
Desinvesteringen in MVA	57.338		100.128	
Desinvesteringen in FVA	150.000		300.000	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten:		(828.139)		78.863
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Nieuw opgenomen leningen	(186.220)		(5.040)	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		(186.220)		(5.040)
Mutatie liquide middelen		2.585.628		2.048.712
Beginstand liquide middelen	3.539.091		1.490.379	
Mutatie liquide middelen	2.585.628		2.048.712	
Eindstand liquide middelen		6.124.719		3.539.091

Model VA: Vaste Activa

1. Activa

1.2 Materiële vaste activa

		Cumulatieve aanschaf-waarde tot en met 1 januari 2022	Cumulatieve afschrijvingen tot en met 1 januari 2022	boekwaarde per 1 januari 2022	Mutaties 2022 Invest.	Aanschaf-waarde Desinvest.	Afschr. Des-investeringen	Afschrijvingen	Cumulatieve aanschaf-waarde tot en met 31 december 2022	Cumulatieve afschrijvingen tot en met 31 december 2022	boekwaarde per 31 december 2022
1.2.1	Gebouwen en terreinen	225.900	13.208	212.692	-	-	-	5.647	225.900	18.855	207.044
1.2.2	Inventaris en apparatuur	5.300.755	2.621.198	2.679.557	1.006.996	363.995	308.199	496.325	5.943.756	2.809.325	3.134.431
1.2.3	Andere vaste bedrijfs-middelen	841.481	625.904	215.577	28.481	48.734	47.192	64.632	821.229	643.344	177.885
	Materiële vaste activa	6.368.136	3.260.310	3.107.826	1.035.478	412.729	355.391	566.604	6.990.884	3.471.524	3.519.360

Toelichting:
In 2022 heeft een inventarisatie plaatsgevonden van de aanwezige activa op scholen.
Hieruit zijn afboekingen geresulteerd ten bedrage van € 412.729 aanschafwaarde en € 355.391 cumulatieve afschrijvingen.
Het boekwaardeverlies (€ 57.338) is getoond onder de afschrijvingskosten.

De volgende afschrijvingstermijnen worden gehanteerd:

Gebouwen/ verbouwingen	40 jaar
Verduurzaming	20 jaar
Meubilair	15 jaar
Machines en installaties/digitale schoolborden	10 jaar
Leermiddelen	8 jaar
Duurzame apparatuur	5 jaar
ICT apparatuur scholen	5 jaar
ICT apparatuur bestuurskantoor	3 jaar

1.3 Financiële vaste activa

		Boekwaarde per 1 januari 2022	Mutaties 2022: Investering en verstrekte leningen	Des-investering en afgeloste leningen	Waarde correcties	reclass. Naar KT	Boekwaarde per 31 december 2022
1.3.6	Effecten	604.986	-	150.000	(5.369)	301.475	301.544
	Financiële vaste activa	604.986	-	150.000	(5.369)	301.475	301.544
1.3.6.2	*Obligaties*	604.986	-	150.000	(5.369)	301.475	301.544
	Effecten	604.986	-	150.000	(5.369)	301.475	301.544

	Aankoopwaarde	Balanswaarde 1-1-2022	aankoop	verkoop	Koersresulaat	Koerswaarde 31-12-2022	Balanswaarde 31-12-2022	
2,75% DNB BOLIGKREDIT 2012/2022	173.822	153.403	-	150.000	(3.403)	-	-	getoond onder EFJ code 1.6 per 31-12-2021
1,00% NORDEA AB 2016/2023	206.954	202.318	-	-	(1.159)	199.658	201.159	getoond onder EFJ code 1.6 per 31-12-2022
0,75% Danske Bank 2016/2023	101.580	100.632	-	-	(316)	99.123	100.316	getoond onder EFJ code 1.6 per 31-12-2022
1,00% ABN AMRO 2015/2025	103.280	101.640	-	-	(410)	95.634	101.230	
0,25% Nederland 2015/2025	100.080	100.046	-	-	(11)	94.030	100.034	
0,50% NRW Bank 2016/2026	100.630	100.350	-	-	(70)	91.614	100.280	
	786.346	758.389	-	150.000	(5.370)	580.059	603.019	

Model VV: Voorraden en vorderingen

		31 december 2022	31 december 2021
1.5	**Vorderingen**		
1.5.1	Debiteuren	49.650	66.395
1.5.2	OCW / EZ	-	878.335
1.5.6	Overige overheden	245.280	152.006
1.5.7	Overige vorderingen	29.630	13.303
1.5.8	Overlopende activa	410.903	308.686
	Vorderingen	735.463	1.418.724
Uitsplitsing			
	Vordering gemeente	*245.280*	*152.006*
1.5.6	Overige overheden	245.280	152.006
	Nog te ontvangen overig	*26.360*	*505*
	Nog te ontvangen couponrente	*3.271*	*6.477*
	Nog te ontvangen huur sporthallen	*0*	*6.321*
	Subtotaal	*29.630*	*13.303*
1.5.7	Overige vorderingen	29.630	13.303
	Vooruitbetaalde kosten	*290.352*	*171.034*
	Snappet Borg	*113.250*	*130.350*
	Overige waarborgsommen	*7.302*	*7.302*
	Subtotaal	*120.552*	*137.652*
1.5.8	Overlopende activa	410.903	308.686

Model EL: Effecten en Liquide middelen

1.6 Effecten

		31 december 2022	31 december 2021
1.6.2	Obligaties	- 301.475	153.403
	Effecten	- 301.475	- 153.403

1.7 Liquide middelen

		31 december 2022	31 december 2021
1.7.1	Kasmiddelen	2.559	2.988
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen	6.122.160	3.536.103
	Liquide middelen	6.124.719	3.539.091

Model D: Eigen vermogen

		Stand per 1 januari 2022	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31 december 2022
2.1.1	Algemene reserve	5.098.882	1.343.799	-	6.442.681
	Eigen Vermogen	**5.098.882**	**1.343.799**	**-**	**6.442.681**
Uitsplitsing					
	Algemene reserve	5.098.882	1.343.799	-	6.442.681
2.1.1	Algemene reserve	5.098.882	1.343.799	-	6.442.681

Model VL: Voorzieningen en langlopende schulden

2.2 Voorzieningen

		Stand per 1 januari 2022	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31 december 2022	Kortlopend deel < 1 jaar	Tussen 1 en 5 jaar	langer dan 5 jaar
2.2.1	Personeelsvoorziening	333.385	78.154	28.927	-	382.612	*22.421*	*141.687*	*218.505*
2.2.3	Overige voorzieningen	1.529.779	400.000	238.911	-	1.690.868	*502.486*	*1.188.382*	-
	Voorzieningen	1.863.164	478.154	267.838	-	2.073.480	524.907	1.330.069	218.505
Uitsplitsing									
	Voorziening jubilea	331.428	68.586	28.927	-	371.087	*22.421*	*130.161*	*218.505*
	Voorziening duurzame inzetbaarheid	1.958	9.568	-	-	11.526	-	*11.526*	
2.2.1	Personeelsvoorziening	333.386	78.154	28.927	-	382.613	22.421	141.687	218.505
	Onderhoudsvoorziening	1.529.779	400.000	238.911	-	1.690.868	*502.486*	*1.188.382*	-
2.2.3	Overige voorzieningen	1.529.779	400.000	238.911	-	1.690.868	502.486	1.188.382	-

2.3 Langlopende schulden

		Boekwaarde per 1 januari 2022	Mutaties 2022: Aangegane leningen	Mutaties 2022: Aflossingen	Boekwaarde per 31 december 2022	Looptijd > 1 jaar	Looptijd > 5 jaar	Rentepercentage
2.3.5	Overige langlopende schulden	186.220	-	186.220	-	-	-	0,50%
	Langlopende schulden	186.220	-	186.220	-	-	-	

Model KS: Kortlopende schulden

2.4 Kortlopende schulden

		31 december 2022	31 december 2021
2.4.3	Crediteuren	212.500	101.698
2.4.4	OCW/EZ	3.758	-
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	764.561	661.880
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen	229.475	242.669
2.4.9	Overige kortlopende schulden	38.014	104.189
2.4.10	Overlopende passiva	1.218.092	565.328
Kortlopende schulden		2.466.400	1.675.764
Uitsplitsing			
2.4.7.1	*Loonheffing*	*752.050*	*661.134*
2.4.7.2	*BTW*	*11.938*	*-*
2.4.7.3	*Premies sociale verzekeringen*	*572*	*746*
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	764.561	661.880
2.4.9.2	*Nog te betalen bedragen*	*38.014*	*104.189*
	Subtotaal	38.014	104.189
2.4.9	Overige kortlopende schulden	38.014	104.189
2.4.10.5	*Vakantiegeld en -dagen*	*617.045*	*552.071*
2.4.10.8	*te betalen lonen*	*8.671*	*8.961*
	NTB subs. verb. basisvaardigheden	*462.241*	*-*
	Overige (vnl. vooruitontvangen bedragen SWV)	*132.334*	*3.833*
	Voorschot/lening personeel	*(2.200)*	*462*
	Subtotaal	601.046	13.256
2.4.10	Overlopende passiva	1.218.092	565.328

Model G: Overzicht geoormerkte doelsubsidies OCW

G1. VERANTWOORDING VAN SUBSIDIES ZONDER VERREKENINGSCLAUSULE
(Regeling ROS art. 13, lid 2 sub a en EL&I regelingen betrekking hebben op de EL&I subsidies)

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing Datum	bedrag toewijzing	ontvangen t/m verslagjaar	Prestatie afgerond
Studieverlof 24AB 21-22	1166044-1	20-8-2021	€ 6.046	€ 6.046	Ja
Subs.impuls en Inn. bew.onderwijs	IIB2102000	13-12-2021	€ 83.740	€ 63.291	nee
Subs.verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-2431	11-11-2022	€ 166.253	€ 166.253	nee
Subs.verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-2416	11-11-2022	€ 187.395	€ 187.395	nee
Subs.verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-2415	11-11-2022	€ 108.593	€ 108.593	nee
	totaal		€ 552.027	€ 531.578	

G2. VERANTWOORDING VAN SUBSIDIES MET VERREKENINGSCLAUSULE
(Regeling ROS art. 13, lid 2 sub B en EL&I regelingen betrekking hebben op de EL&I subsidies)

G2.A. Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing Datum	bedrag toewijzing	ontvangen t/m verslagjaar	totale kosten	te verrekenen ultimo verslagjaar
			€	€	€	€

G2.B. Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing Datum	bedrag toewijzing	saldo 1-1-2022	ontvangen in verslagjaar	lasten in verslagjaar	totale kosten 31-12-2022	saldo nog te besteden 31-12-2022
			€	€	€	€	€	€

Model OB: Opgave overheidsbijdragen

3.1 Rijksbijdragen

		Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021
3.1.1	Rijksbijdrage OCW/EZ	22.565.762	20.443.871	19.998.376
3.1.2	Overige subsidies OCW/EZ	159.714	89.715	985.241
3.1.4	Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	1.063.825	965.183	1.008.314
	Rijksbijdragen	23.789.300	21.498.769	21.991.930
Uitsplitsing				
	OCW personele bekostiging	*13.286.489*	*12.709.741*	*12.478.137*
	OCW personele bekostiging groei	*222.022*	*190.000*	*277.064*
	OCW aanv.bekostiging achterstandenbeleid	*95.746*	*80.619*	*72.843*
	OCW personeel en arbeidsmarkt beleid	*3.861.616*	*3.381.209*	*3.126.466*
	Bijz.en aanv.bekostiging PO (NPO)	*1.998.780*	*2.018.159*	*944.813*
	Bijz.bekost.LL risico onderwijsachterst. (NPO)	*54.289*	*-*	*13.991*
	Bijz.bek.prof. en beg. starters schoolleiders	*317.989*	*305.035*	*126.935*
	OCW materiele instandhouding	*2.669.885*	*2.669.197*	*2.606.677*
	OCW materiele instandhouding groei	*13.141*	*-*	*11.366*
	OCW afboeking vordering	*-*	*(910.090)*	*-*
	Subs.regeling inhaal-en onderst. progr.	*-*	*-*	*310.838*
	OCW overige subsidieregelingen	*45.806*	*-*	*29.247*
	OCW herverdeling materiele baten	*-*	*0*	*-*
3.1.1	Rijksbijdrage OCW/EZ	22.565.762	20.443.871	19.998.376
	Bijz.bekostiging nieuwkomers/roma-sinti lln	*116.498*	*61.882*	*80.807*
	OCW prestatiebox	*-*	*-*	*408.498*
	Extra hulp voor de klas	*-*	*-*	*457.695*
	Subsidie vervanging studieverlof	*3.527*	*8.500*	*6.575*
	Bijz. bekostiging wegens samenvoeging	*38.298*	*-*	*-*
	Subsidie Zij- instromers	*1.391*	*19.333*	*31.666*
3.1.2	Overige subsidies OCW/EZ	159.714	89.715	985.241
	SWV Helmond-Peelland PO	*725.392*	*785.000*	*813.225*
	SWV Passend onderwijs PO Eindhoven	*129.789*	*140.000*	*146.477*
	SWV leerlingarrangementen	*39.051*	*34.583*	*34.656*
	Passend onderwijs reserve uitbetalingen	*165.109*	*-*	*982*
	Passend onderwijs bestuursvergoeding	*-*	*-*	*7.213*
	Passend onderwijs OPR vergoedingen	*4.485*	*5.600*	*5.761*
3.1.4	Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	1.063.825	965.183	1.008.314

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

3.2.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	223.361	87.194	98.441
	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	223.361	87.194	98.441
Uitsplitsing				
	Subsidies van gemeenten	*203.841*	*42.194*	*53.680*
	VVE inkomsten	*19.520*	*45.000*	*44.761*

3.2.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	223.361	87.194	98.441

Model AB: Opgave andere baten

3.5 Overige baten

		Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021
3.5.1	Servicekosten	191.605	195.400	162.669
3.5.2	Detachering personeel	141.731	114.967	91.808
3.5.5	Ouderbijdragen	40.013	15.900	29.171
3.5.6	Overig	126.138	84.025	218.732
	Overige baten	499.488	410.292	502.379

Uitsplitsing

	Sponsoring	*7.167*	*-*	*605*
	Tussenschoolse opvang	*30.374*	*20.000*	*22.974*
	Ondersteuningsbudget amb.begeleiding	*12.775*	*13.958*	*17.917*
	Transitievergoedingen voorgaande jaren	*-*	*-*	*99.537*
	Kempel/ samen opleiden	*31.108*	*-*	*31.988*
	Fontys/ Stichting ATO opleiden	*13.175*	*-*	*21.250*
	Overige baten	*31.539*	*50.067*	*24.461*
3.5.6	Overig	126.138	84.025	218.732

Model LA: Opgave van de lasten

4 Lasten

4.1 Personele lasten

		Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021
4.1.1	Lonen en salarissen	18.608.502	17.856.089	16.820.604
4.1.2	Overige personele lasten	1.004.830	834.788	801.194
4.1.3	Af: Uitkeringen	196.496	127.667	302.841
	Personele lasten	19.416.835	18.563.210	17.318.957

Uitsplitsing

4.1.1.1	*Brutolonen en salarissen*	14.203.370	13.629.073	12.512.547
4.1.1.2	*Sociale lasten*	2.308.859	2.215.503	2.246.294
4.1.1.3	*Pensioenpremies*	2.096.273	2.011.513	2.061.763
	Lonen en salarissen	*18.608.502*	*17.856.089*	*16.820.604*
4.1.2.1	*dotaties voorzieningen*	*78.154*	*35.000*	*(12.117)*
4.1.2.2	*personeel niet in loondienst*	*443.113*	*310.333*	*360.677*
4.1.2.3	*overige*	*483.563*	*489.454*	*452.634*
	Overige personele lasten	*1.004.830*	*834.788*	*801.194*

Toelichting

aantal FTE:			
Directie	15,9		14,8
Onderwijzend personeel	200,5		200,0
OOP	30,2		28,6
	246,6		243,4

Inclusief poolers ,min/max contracten en oproepkrachten.
Betreft de gemiddelde standen 2022 en 2021.

4.2 Afschrijvingslasten

4.2.2	Materiële vaste activa	623.943	698.853	645.328
	Afschrijvingslasten	623.943	698.853	645.328

Uitsplitsing

	Gebouwen en terreinen	*5.647*	*5.656*	*8.984*
	Inventaris en apparatuur	*496.325*	*596.281*	*466.705*
	Andere vaste bedrijfsmiddelen	*64.632*	*71.916*	*69.512*
	Boekwaarde verlies MVA	*57.338*	*25.000*	*100.128*
4.2.2	Materiële vaste activa	**623.943**	**698.853**	**645.328**

4.3 Huisvestingslasten

		Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021
4.3.1	Huisvestingslasten	46.884	40.500	37.366
4.3.3	Onderhoud	186.694	145.388	191.089
4.3.4	Energie en water	278.606	383.648	320.888
4.3.5	Schoonmaakkosten	476.247	477.071	493.296
4.3.6	Heffingen	57.787	58.450	62.857
4.3.7	Dotatie onderhoudsvoorziening	400.000	400.000	400.000
4.3.8	Overige huisvestingslasten	102.817	130.699	121.751
	Huisvestingslasten	1.549.035	1.635.756	1.627.247

Uitsplitsing

	Bewaking/ beveiliging	*41.210*	*31.699*	*36.357*
	Overige huisvestingslasten	*61.607*	*99.000*	*85.394*
4.3.8	Overige huisvestingslasten	102.817	130.699	121.751

4.4 Overige lasten

		Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021
4.4.1	Administratie- en beheerslasten	302.392	244.925	254.060
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	890.268	1.128.191	1.105.613
4.4.3	Dotatie voorziening debiteuren	8.657	-	(455)
4.4.4	Overig	353.526	355.213	284.947
	Overige lasten	1.554.843	1.728.329	1.644.165

Uitsplitsing

	Accountantskosten	*15.793*	*15.004*	*14.581*
	Deskundigenadvies	*100.342*	*92.333*	*89.973*
	Telefoon en portikosten	*29.270*	*24.328*	*22.124*
	Drukwerk en schoolgids	*12.888*	*24.188*	*19.920*
	Kantoorbenodigdheden	*56.723*	*17.807*	*42.297*
	Onkostenvergoeding RvT/ bestuur	*28.364*	*35.000*	*26.100*
	Public relations en marketing	*58.911*	*36.265*	*38.455*
	Overige administratielasten	*101*	*(0)*	*610*
4.4.1	Administratie- en beheerslasten	302.392	244.925	254.060

Uitsplitsing		Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021
4.4.1.1	*Onderzoek jaarrekening*	*15.793*	*15.004*	*14.581*
	Accountantslasten	15.793	15.004	14.581
	Leermiddelen	*231.936*	*317.059*	*298.769*
	ICT	*551.908*	*652.333*	*626.556*
	Mediatheek en bibliotheek	*23.030*	*30.626*	*38.579*
	Reproductiekosten	*78.934*	*116.300*	*130.497*
	Overige materialen	*4.461*	*11.872*	*11.212*
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	890.268	1.128.191	1.105.613

Uitsplitsing

	Kabeltelevisie en overige rechten	*9.729*	*8.900*	*11.148*
	Abonnementen en contributies	*75.526*	*80.450*	*77.104*
	Representatie	*10.129*	*8.000*	*11.931*
	Medezeggenschap en ouderraad	*8.435*	*7.761*	*1.522*
	Overige verzekeringen	*9.324*	*11.305*	*19.311*
	Culturele vorming	*35.005*	*37.500*	*32.313*
	Sportdag,vieringen,reizen en excursies	*119.791*	*87.267*	*50.095*
	Testen en toetsen	*16.417*	*19.172*	*16.048*
	Bijdrage aan derden	*2.171*	*-*	*1.132*
	Vrijwilligersvergoeding	*25.185*	*23.158*	*22.675*
	Tussenschoolse opvang	*14.789*	*17.000*	*16.544*
	VVE uitgaven	*3.117*	*28.000*	*8.417*
	Overige onderwijslasten	*23.907*	*26.700*	*16.705*
4.4.4	Overig	353.526	355.213	284.947

Model FB: Financiële baten en lasten

5	**Financiële baten en lasten**			
5.1	Rentebaten	(1.138)	-	33
5.3	Waarde mutatie.fin. vaste activa en effecten	(3.920)	3.167	(4.067)
5.5	Rentelasten (-/-)	(18.634)	(18.550)	(20.329)
	Financiële baten en lasten	(23.692)	(15.383)	(24.364)

Model E: Overzicht verbonden partijen

Stichting PlatOO is verbonden aan twee samenwerkingsverbanden voor Primair Onderwijs :

SWV Helmond Peelland 30-08 PO - Berkveld 19 5709 AE Helmond (22 leden)
SWV Passend onderwijs PO Eindhoven - Odysseuslaan 2 5631 JM Eindhoven (14 leden)

WNT-verantwoording 2022 Stichting PlatOO

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op Stichting PlatOO.
Het voor Stichting PlatOO toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022 € 154.000 (Klasse C , 8 punten).

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

Bedragen * € 1	
naam	**S. Solak**
Functiegegevens	Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/02-31/12
Omvang dienstverband in FTE	1,00
(fictieve) dienstbetrekking	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 92.833,07
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 17.749,60
Subtotaal	**€ 110.582,67**
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 140.920,55
-/- Onverschuldidg betaald bedrag	-
Totale bezoldiging	**€ 110.582,67**
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.
Gegevens 2021	
Aanvang en einde functievervulling in 2021	
Omvang dienstverband in FTE	
(fictieve) dienstbetrekking	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	
Beloningen betaalbaar op termijn	
Totale bezoldiging 2021	
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	
Bezoldiging	

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12.

Bedragen * € 1		
naam	**M. Hoefeijzers**	
Functiegegevens	Bestuurder	
Kalenderjaar	2022	2021
Periode functievervulling in het kalenderjaar	01/01-31/03	01/10-31/12
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar	3	3
Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar	108	165
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum		
Maximum uurtarief in het kalenderjaar	€ 206,00	€ 199,00
Maxima op basis van de normbedragen per maand	€ 28.600,00	€ 27.700,00
Individueel toepasselijk maximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	€ 85.800,00	€ 83.100,00
Bezoldiging(alle bedragen exclusief BTW)		
Werkelijk uurtarief lager dan het (gemiddeld) maximum uurtarief?	Ja	
Bezoldiging in de betreffende periode	€ 14.512,50	€ 22.275,00
Bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	€ 36.787,50	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		-
Bezoldiging	**€ 36.787,50**	
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen.

Bedragen * € 1	J. Boerenkamp	D. Heeroma	F.C.M. v. Engelen	R.M. v.d. Zanden	W. van Kessel
Functiegegevens	lid	lid	voorzitter	lid	lid
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12
Bezoldiging					
Bezodiging	€ 4.200,00	€ 4.200,00	€ 6.200,00	€ 4.200,00	€ 4.200,00
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 15.400,00	€ 15.400,00	€ 23.100,00	€ 15.400,00	€ 15.400,00
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugntvangen bedrag					
Bezoldiging	**€ 15.400,00**	**€ 15.400,00**	**€ 23.100,00**	**€ 15.400,00**	**€ 15.400,00**
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.		n.v.t.	n.v.t.	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.		n.v.t.	n.v.t.	
Gegevens 2021					
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01-31/12		01/01-31/12	01/01-31/12	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 3.070,21		€ 3.826,90	€ 3.070,21	
Beloningen betaalbaar op termijn			-	-	
Totale bezoldiging 2021	**€ 3.070,21**		**€ 3.826,90**	**€ 3.070,21**	

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT
Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met dienstbetrekking die in 2022 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2022 geen ontslaguitkeringen betaald aan overige functionarissen die op grond van de WNT dienen te worden vermeld, of die in eerdere jaren op grond van de WOPT of de WNT vermeld zijn of hadden moeten worden.

Niet uit de balans blijkende verplichtingen

Meerjarige financiele verplichtingen

leverancier	activiteit	periode van	tot	looptijd in maanden	jaarlijkse kosten
Wentzo Wireless	Wifi	1-2-2019	31-3-2023	38	€ 48.430
De Meeuw	huur noodlokalen	2-6-2021	2-6-2023	24	€ 83.595
Laride	onderhoudsbeheer PlatOO	1-6-2020	30-6-2023	36	€ 46.500
DVEP	levering gas	1-1-2021	31-12-2025	60	€ 179.000
DVEP	levering elektriciteit	1-1-2021	31-12-2025	60	€ 138.000

Bouwprojecten

school	activiteit	periode van	tot		bouwkrediet*
BuitensteBinnen	vervangende nieuwbouw	2022	dec-23		€ 4.561.300
Kleine Kapitein	inbreiding 1 lokaal	2023	2023		€ 160.000
Ranonkel	uitbreiding met tijdelijke huisvesting	2023	2024		€ 1.169.595
Ruimte	uitbreiding lokalen	2023	2024		€ 1.712.798
Het Mooiste Blauw	uitbreiding lokalen	2024	2024		€ 1.790.261
Bron	vervangende nieuwbouw	2024	2025		€ 4.102.000
** prijswijzigingen na feb 2023 voorbehouden*					

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

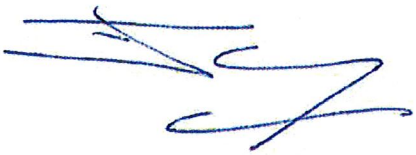
Bovenschools management/College van Bestuur:

Mw. S. Solak , bestuurder Stichting PlatOO

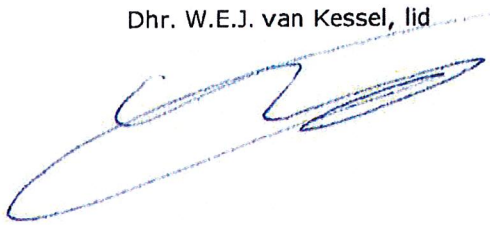


Raad van Toezicht

Dhr. F.C.M. van Engelen, voorzitter



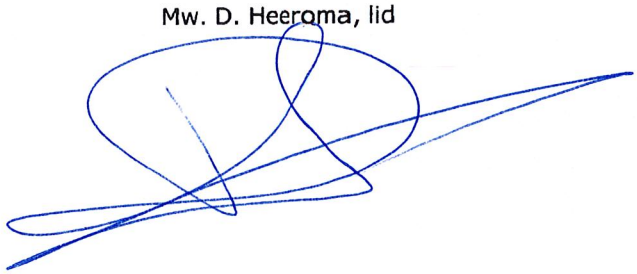
Dhr. W.E.J. van Kessel, lid



Dhr. J. Boerenkamp , lid



Mw. D. Heeroma, lid



Mw. K. Vogel, kandidaat lid

Datum vaststelling jaarrekening: 12-4-2023

Overige gegevens

Bestemming van het resultaat

Vanuit de statuten zijn geen nadere bepalingen opgenomen met betrekking tot de bestemming.
Het voorstel voor de resultaatbestemming is als volgt:

Resultaat 2022		
€	1.343.799	wordt toegevoegd aan de algemene reserve
€	1.343.799	totaal resultaatverdeling

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen noemenswaardige gebeurtenissen na balansdatum.

RA12 Registeraccountants B.V.
Traverse 1
3905 NL Veenendaal

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de Raad van Toezicht van Stichting PlatOO bestuur voor openbaar en algemeen toegankelijk onderwijs

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Stichting PlatOO bestuur voor openbaar en algemeen toegankelijk onderwijs te Helmond gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting PlatOO bestuur voor openbaar en algemeen toegankelijk onderwijs op 31 december 2022 en van het resultaat over 2022 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2022 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 2022.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2022;
2. de staat van baten en lasten over 2022; 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 2022 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting PlatOO bestuur voor openbaar en algemeen toegankelijk onderwijs 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 2022 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.

RA12 Registeraccountants B.V.
Traverse 1
3905 NL Veenendaal

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij.

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 2022 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 2022 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 2022.

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 2022. 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 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.

RA12 Registeraccountants B.V.
Traverse 1
3905 NL Veenendaal

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022, 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

RA12 Registeraccountants B.V.
Traverse 1
3905 NL Veenendaal

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 deze 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.

Wij bepalen de kernpunten van onze controle van de jaarrekening op basis van alle zaken die wij met de raad van toezicht hebben besproken. Wij beschrijven deze kernpunten in onze controleverklaring, tenzij dit is verboden door wet- of regelgeving of in buitengewoon zeldzame omstandigheden wanneer het niet vermelden in het belang van het maatschappelijk verkeer is.

Veenendaal,
RA12 Registeraccountants B.V.
Digitaal ondertekend door:
M.P. Burger
7 april 2023 11:33 +02:00...

M.P. Burger RA CIA

Algemene gegevens

Bestuursnummer	41860
Naam instelling	PlatOO
Adres	Deurneseweg 13
Postadres	Deurneseweg 13
Postcode	5709 AH
Plaats	Helmond
Telefoon	0492-392112
E-mailadres	info@platoo.nl
Website	www.platoo.nl
Contactpersoon	M. Habermehl
Telefoon	0492-392112
E-mailadres	mariel. habermehl@platoo.nl

BRIN-nummers		**Sector**
05ZX	OBS Buitenste Binnen	PO
07FL	OBS De Horizon	PO
07GU	OBS De Bron	PO
08DM	OBS 't Schrijverke	PO
08JE	Het Mooiste Blauw	PO
09NJ	De Ruimte	PO
20OW	OBS 't Einder	PO
21DA	OBS De Kleine Kapitein	PO
21MV	OBS De Hasselbraam	PO
23BW	OBS De Rietpluim	PO
23TN	OBS De Ranonkel	PO
23ZM	OBS De Driehoek	PO
24AB	OBS Het Klokhuis	PO
24DV	OBS Kleurrijk	PO