



Bestuursverslag 2022

Inclusief verslag intern toezicht

Inhoudsopgave

Voorwoord

1. Het schoolbestuur

1.1 Profiel

1.2 Organisatie

2. Verantwoording van het beleid

2.1 Onderwijs & kwaliteit

2.2 Personeel & professionalisering

2.3 Huisvesting & facilitaire zaken

2.4 Financieel beleid

2.5 Continuïteitsparagraaf: risico's en risicobeheersing

3. Verantwoording van de financiën

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

3.2 Staat van baten en lasten en balans

3.3 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht

4.1 Samenstelling intern toezicht

4.2 Hoe het toezicht is vormgegeven

4.3 Toelichting op gegeven adviezen

Bijlage: Relevante beleidsstukken en websites

Jaarrekening

Voorwoord

Voor het bestuursverslag 2022 hanteert MOVARE het model dat door de PO Raad is ontwikkeld, in overleg met schoolbesturen, het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschappen, de onderwijsinspectie en een afvaardiging van accountantskantoren.

De eerste twee maanden van jaar 2022 hebben onze stichting en onze scholen nog nadrukkelijk te maken gehad met de gevolgen van COVID-19. Dit heeft ook in 2022 geleid tot nog steeds onzekerheden voor leerlingen, ouders/verzorgers en medewerkers.

Hoewel de pandemie hierna tot stilstand is gekomen, zijn de gevolgen voor de leerlingen nog steeds merkbaar. Door middel van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) zijn er extra financiële impulsen gegeven om de opgelopen achterstand op het gebied van onderwijs én op het gebied van de sociaal-emotionele ontwikkeling in te lopen. Ondanks de procesmatige aanpak van NPO betekent dit een grote opgave voor de medewerkers op onze scholen, zeker gezien het lerarentekort.

In het verslagjaar zijn er weer stappen vooruit gezet door de MOVARE-organisatie, in nauwe samenwerking met onze partners.

Trots kunnen wij zijn op onder meer de vooruitgang die is geboekt met betrekking tot onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg. Denk aan het verder ontwikkelen van de auditsystematiek en kwaliteitsgesprekken (Q-gesprekken), het systematisch én regelmatig verzamelen van gegevens en de transitie naar de afdeling Onderwijskwaliteit. Het is gelukt MOVARE steeds beter te profileren als aantrekkelijk werkgever. Wij geven dit vorm doordat wij medewerkers uitdagen, inspireren en waarderen. Daarnaast doordat we binnen MOVARE aan onderwijs invulling geven door het samen te doen.

Wij hebben graag onze medewerking verleend aan de opvang van Oekraïense leerlingen: MOVARE realiseerde een centrale opvanglocatie in regio Parkstad.

MOVARE heeft in het verslagjaar samen met gemeenten en kindpartners gewerkt aan het actualiseren en opstellen van de gemeentelijke Integrale Huisvestingsplannen (IHP). Een positieve ontwikkeling daarbij was, dat de huisvestingsplanning van MOVARE is geïntegreerd in de gemeentelijke IHP's. Dit maakt het mogelijk samen met desbetreffende gemeenten strategische keuzes te maken voor toekomstbestendige huisvesting.

In 2022 zijn ook belangrijke stappen gezet te komen tot het strategisch beleidsplan 2023-2027.

In december 2022 is Maurice Bejas per 1 maart 2023 benoemd tot lid College van Bestuur, als opvolger van de met pensioen gaande Ryszard Kruszel.

Het boekjaar 2022 laat een fors exploitatieoverschot zien. Dat wordt vooral veroorzaakt door de ontvangen maar nog niet bestede middelen in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs.

Wij willen alle medewerkers bedanken die een bijdrage hebben geleverd aan onze resultaten en prestaties in het verslagjaar 2022.

Het bestuursverslag bestaat uit 4 hoofdstukken. Hoofdstuk 1 bevat informatie over het schoolbestuur c.q. de organisatie. In hoofdstuk 2 wordt verantwoording afgelegd over de diverse beleidsterreinen. In hoofdstuk 3 is de verantwoording over de financiën opgenomen. Tenslotte bevat hoofdstuk 4 het verslag van het intern toezicht.

Suggesties, op- en/of aanmerkingen met betrekking tot dit bestuursverslag worden zeer op prijs gesteld. Deze kunnen worden gemaild naar communicatie@movare.nl

1. Het schoolbestuur

1.1 Profiel

1.1.1 Missie

MOVARE staat voor goed onderwijs waaraan alle leerlingen mogen en kunnen meedoen, op maat voor elke leerling. Dit gebeurt met aandacht voor individuele autonomie, authenticiteit en met respect. Zowel voor elkaar als voor de wereld waarin wij leven.

1.1.2 Visie

MOVARE gaat voor goed onderwijs voor al haar leerlingen, voor nu en in de toekomst. Het onderwijs is, net als de maatschappij, continu in beweging. Om goed onderwijs te kunnen geven, is het belangrijk om mee te bewegen. MOVARE geeft die beweging nadrukkelijk richting in de vorm van een vooruitstrevende aanpak en werkwijze. MOVARE is zowel letterlijk als figuurlijk continu in beweging om de kwaliteit van het onderwijs te verhogen. Kenmerkend zijn het hoge ambitieniveau, de ondernemingszin en de aandacht voor innovatie. Alle medewerkers geven hun activiteiten zodanig vorm en inhoud dat het de kwaliteit van het onderwijs aan al onze leerlingen (kansgelijkheid) ten goede komt.

MOVARE wil haar leerlingen ondersteunen om zich te ontwikkelen tot gelukkige en optimistische mensen. Het kind heeft het recht op onderwijs. En wij hebben de plicht om onderwijs te bieden, waarin alle leerlingen zo optimaal mogelijk aan hun trekken komen. Ook de kinderrechten geven mede richting aan ons werk. Wij willen dat leerlingen mogen zeggen wat ze denken en voelen. Wij willen dat leerlingen gezond en veilig opgroeien en erkennen hun recht dat spelonderwijs te mogen doen.

1.1.3 Kernactiviteiten

MOVARE bestaat uit 46 scholen in de gemeenten Beekdaelen, Brunssum, Heerlen, Kerkrade, Landgraaf, Simpelveld, Sittard-Geleen en Vaals. Dit zijn 41 'reguliere' basisscholen, 1 taalschool, 3 scholen voor speciaal basisonderwijs en 1 school voor speciaal (voortgezet) speciaal onderwijs.

1.1.4 Strategisch beleidsplan

In 2019 heeft MOVARE een strategisch beleidsplan geschreven voor de beleidsperiode 2019-2023. Dit beleidsplan is in nauwe samenwerking met de schooldirecteuren en interne werkgroepen opgesteld. Ook de expertise van interne en externe stakeholders is betrokken bij de totstandkoming van het nieuwe beleidsplan. De schoolplannen van alle MOVARE-scholen zijn afgestemd op het strategische beleidsplan 2019-2023.

De belangrijkste speerpunten uit het Strategisch Beleidsplan zijn de zogenaamde 'High Five' van MOVARE:

1. Leerlingen
2. Medewerkers
3. Ouders
4. Maatschappij
5. Kwaliteit

Lees [hier](#) het Strategisch Beleidsplan 2019-2023.

In 2022 is een start gemaakt met het formuleren van de doelen voor de beleidsperiode 2023-2027.

1.1.5 Toegankelijkheid & toelating

MOVARE beschikt over vastgesteld [beleid](#) met betrekking tot toelating, time-out, schorsing en verwijdering van leerlingen.

1.2 Organisatie

1.2.1 Contactgegevens

Naam: Onderwijsstichting MOVARE
Bestuursnummer: 41516
Adres: Jan de Witplein 10, 6371 CD Landgraaf
Telefoonnummer: 045-5466950
E-mail: bestuurssecretariaat@movare.nl
Website: www.movare.nl

1.2.2 Bestuur

Portefeuilleverdeling

J.P.G.M. (Kiki) Huijnen-Becks MLC

- voorzitter;
- personeel, onderwijs en kwaliteit;
- scholen in de gemeenten Beekdaelen, Brunssum, Kerkrade en Sittard-Geleen.

drs. R.S.T. (Ryszard) Kruszel

- lid/plaatsvervangend voorzitter;
- bedrijfsvoering;
- governance en medezeggenschap;
- scholen in de gemeenten Heerlen, Landgraaf, Simpelveld en Vaals.

Nevenfuncties (onbezoldigd)

J.P.G.M. (Kiki) Huijnen-Becks MLC

- voorzitter algemeen bestuur Samenwerkingsverband Passend Onderwijs PO Heerlen e.o.;
- lid algemeen bestuur Samenwerkingsverband Passend Onderwijs PO Maastricht en Heuvelland;
- bestuurslid Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Westelijke Mijnstreek;
- bestuurslid Samenwerkingsverband Passend Onderwijs VO Parkstad;
- lid stuurgroep Opleiden in de school/de NieuwstePabo;
- lid platform Cultuur Educatie;
- lid adviesraad Transitie Educatief domein Fontys Hogeschool;
- lid Provinciaal bestuur Veldeke.

drs. R.S.T. (Ryszard) Kruszel

- lid diverse regionale, provinciale en landelijke expertgroepen, commissies en samenwerkingsverbanden op het gebied van onderwijs, onderwijskwaliteit, ICT en innovatie, regie op verantwoorden en demografische ontwikkelingen;
- lid expertgroep regie op verantwoorden en doelmatigheid;
- lid expertgroep Onderwijskwaliteit;
- lid expertgroep onderwijs innovatie en ICT;
- lid denktank beroepsbeeld leerkracht;
- lid PO-VO werkgroep onderwijs 10 tot 14 jarigen;
- lid ledendenktank Corona/PO Raad.

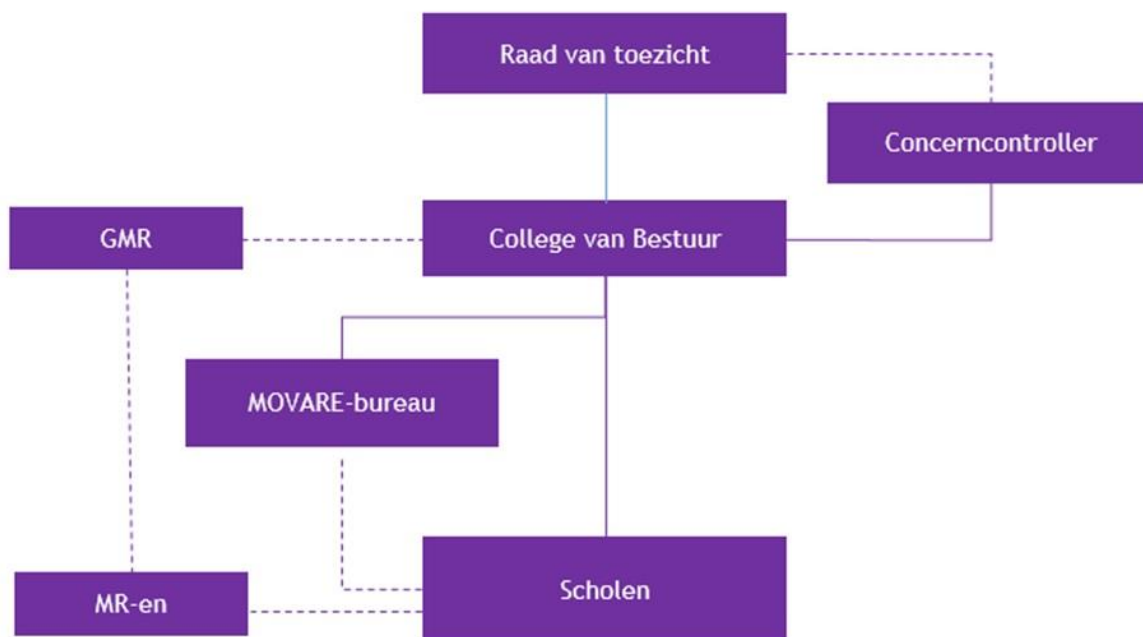
1.2.3 Scholen

Klik [hier](#) voor een overzicht van alle MOVARE-scholen, met een verwijzing naar de website van de school en naar Scholen op de kaart. MOVARE telde op 31 december 2022 in totaal 46 scholen met 52 locaties in 8 gemeenten. Het aantal leerlingen bedroeg ultimo verslagjaar 11.608 leerlingen (2021: 11.159).

1.2.4 Organisatiestructuur

Onderwijsstichting MOVARE kent een statutair onderscheiden Raad van Toezicht en een College van Bestuur. De bevoegdheden en werkwijzen van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur zijn formeel vastgelegd in een reglement voor de Raad van Toezicht en een [bestuursreglement](#). Het College van Bestuur is belast met het besturen van de stichting en vertegenwoordigt de stichting in en buiten

rechte. Het College van Bestuur treedt op als werkgever voor alle medewerkers in dienst van MOVARE. Zie ook: de geldende [statuten](#).



1.2.5 De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

MOVARE heeft een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). Op grond van de Wet medezeggenschap op scholen (Wms) geeft de raad advies en verleent hij instemming over aangelegenheden die van gemeenschappelijk belang zijn; voor alle scholen of voor de meerderheid van de scholen. Medezeggenschapszaken van individuele scholen worden behartigd door de Medezeggenschapsraden (MR-en) van de afzonderlijke scholen. Naast het voldoen aan de wettelijke kaders geeft MOVARE ook nadrukkelijk aandacht aan de informele invulling van de medezeggenschap. Het vroegtijdig betrekken van de medezeggenschapsorganen bij beleidsvoornemens (concepten) en de gezamenlijke organisatie door GMR, College van Bestuur en MOVARE-bureau van themabijeenkomsten voor (G)MR-leden zijn daar voorbeelden van.

Het jaarverslag van de GMR is [hier](#) te downloaden.

1.2.6 Horizontale dialoog en verbonden partijen

In de onderstaande tabel kunt u zien met welke doelgroepen c.q. partijen MOVARE regelmatig contact heeft.

Organisatie of groep	Beknorte omschrijving van de vorm van de (horizontale) dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
Ouders	Ouders hebben zitting in medezeggenschapsraden en ouderraden. Periodiek is er op alle scholen een oudertevredenheidsonderzoek, met vragen over identiteit en onderwijsaanbod.
Leerlingen	Periodiek is er een kind-tevredenheidsonderzoek op alle scholen. Ouders kunnen in de medezeggenschapsraad en de ouderraad een proactieve rol innemen. Leerlingen kunnen dit doen in de leerlingenraad. Op deze manier laten MOVARE-scholen zien dat ze zowel ouders als kinderen als full partner zien.
Medewerkers	Jaarlijks is er een functioneringsgesprek van medewerker met leidinggevende. Eén keer per 2 jaar wordt een MOVARE brede

	tevredenheidsmeting gedaan (medewerkerstevredenheidonderzoek). Medewerkers zijn ook vertegenwoordigd in de MR/GMR
Gemeenten	Er is ambtelijk en bestuurlijk overleg met de gemeenten Beekdaelen, Brunssum, Heerlen, Kerkrade, Landgraaf, Simpelveld, Sittard-Geleen en Vaals. Onderwerpen zijn m.n.: onderwijs, jeugdzorg en huisvesting. In samenwerking met de gemeenten heeft MOVARE samen met kinderen/ouders/ ketenpartners een Lokaal Educatieve Agenda ontwikkeld per gemeente vanuit de gezamenlijke maatschappelijke verantwoordelijkheid.
Samenwerkingsverbanden	MOVARE participeert in de besturen van: - Samenwerkingsverband Passend primair onderwijs Heerlen e.o.; - Samenwerkingsverband Passend primair onderwijs Maastricht en Heuvelland; - Samenwerkingsverband Passend onderwijs PO Westelijke Mijnstreek; - Samenwerkingsverband Passend onderwijs VO Parkstad e.o. Binnen het bestuur van het samenwerkingsverband is een ondersteuningsplan vastgesteld als sturend document. Verder is tussen besturen, het samenwerkingsverband en gemeenten de regiovisie onderwijskaart ontwikkeld als ontwikkeldocument richting Passend Onderwijs. Meer informatie: www.samenwerkingsverbandenopdekaart.nl
PO-tafel Zuid-Limburg	De besturen van El Habib, INNOVO, Kindante, Kom Leren, Mosalira, MOVARE en Triade hebben periodiek overleg. Doel is te komen tot een kwalitatief en financieel gezonde onderwijsinfrastructuur in Zuid-Limburg met voldoende keuzemogelijkheden voor ouders. Het motto daarbij is: "ieder kind heeft recht op goed onderwijs".
Instellingen voor kinderopvang	MOVARE vervult de rol van bemiddelaar tussen de aanbieders van kinderopvang (voor- en naschoolse opvang) en de ouders en werkt ook samen met instellingen voor professioneel peuterspeelzaalwerk in de regio. Er vindt periodiek overleg plaats. Samen met de gemeenten en kinderopvangpartners geeft MOVARE mede vorm aan voorschoolse voorzieningen.
Vervolgonderwijs	Regionaal wordt samengewerkt met collega-schoolbesturen en aanbieders van voortgezet onderwijs. Periodiek is er het PO/VO-overleg.
Jeugdzorg	MOVARE participeert in de centra voor jeugd en gezin. In het kader van de startklassen binnen Parkstad is er een intensieve samenwerking met partners uit de zorg die binnen de startklassen (vanuit middelen jeugdwet) zorgondersteuning bieden aan kind en gezin.
Opleiding	Als het gaat om het opleiden van leerkrachten, heeft MOVARE een samenwerkingsrelatie met de Nieuwste Pabo ('Opleiden in school').

1.2.7 Klachtenbehandeling

Veruit de meeste klachten en meldingen over de dagelijkse gang van zaken in de school worden in onderling overleg tussen ouders, leerlingen, personeel, schoolleiding en eventueel College van Bestuur afgehandeld. Indien dat echter, gelet op de aard van de klacht, niet mogelijk is of indien de afhandeling niet naar tevredenheid heeft plaatsgevonden, kan men een beroep doen op de [klachtenregeling](#). MOVARE maakt gebruik van de dienstverlening van een professioneel adviesbureau voor wat betreft externe vertrouwenspersonen in het kader van de klachtenregeling.

Er zijn in 2022 in totaal 14 meldingen/klachten ontvangen. Op twee na zijn deze in onderling overleg tussen MOVARE en indiener afgehandeld. Eén indiener daarvan had een klacht bij de landelijke klachtencommissie ingediend en na genoemd overleg ingetrokken.

Over een in 2021 bij de landelijke klachtencommissie ingediende klacht heeft de commissie begin 2022 als volgt geoordeeld: de klacht over de begeleiding van een leerling en het bieden van passend onderwijs is ongegrond verklaard, de klacht over het opnemen van onjuiste en medische informatie in het ontwikkelperspectief is gegrond verklaard. Volgens de commissie moeten wij in het ontwikkelperspectief alleen die (medische) informatie opnemen die relevant en actueel is. Bij het opstellen/bijstellen van het ontwikkelperspectief zal voortaan daarmee rekening worden gehouden. Eén ouder heeft een klacht ingediend bij het College voor de Rechten van de Mens. Het College heeft geoordeeld dat MOVARE geen verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van handicap of chronische ziekte van een leerling.

1.2.8 Juridische structuur

De juridische structuur is een stichting.

1.2.9 Governance

Anticiperend op het in de eerste helft van 2023 met pensioen gaan van de heer Kruszel is medio 2022 gestart met de procedure van werving & selectie van een opvolger. Ultimo verslagjaar heeft de Raad van Toezicht de heer Maurice Bejas per 1 maart 2023 benoemd tot nieuw lid van het College van Bestuur.

1.2.10 Functiescheiding

Volgens de [Code Goed Bestuur](#) zijn organisaties voor primair onderwijs verplicht om de functies van bestuur en intern toezicht te scheiden. MOVARE kent het Raad van Toezichtmodel met een statutair onderscheiden College van Bestuur en Raad van Toezicht. Het betreft een organieke scheiding (two-tier).

1.2.11 Code goed bestuur

In de [Code Goed Bestuur in het primair onderwijs](#) zijn basisprincipes vastgelegd rond professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs. MOVARE handhaaft de code goed bestuur.

De nieuwe code goed bestuur voor het PO is op 1 januari 2021 van kracht geworden. Deze nieuwe code goed bestuur is, anders dan de vorige, meer 'principle based'. Hoewel MOVARE voldoet aan alle eisen van de oude code goed bestuur, zijn er twee gebieden in de nieuwe code die in 2022 nog niet geheel gerealiseerd zijn:

- Ten eerste betreft dit de definitie van onderwijskwaliteit. MOVARE hanteert voor haar (huidige) strategisch beleidsplan een looperperiode van vier schooljaren, van 2019-2020 tot 2022-2023. In de nieuwe code goed bestuur is expliciet de driedeling van Biesta als uitgangspunt genomen. Dit was bij het opstellen van het huidige beleidsplan nog niet bekend. In de sturing op onderwijskwaliteit hanteert MOVARE nu de drie hoofdvragen van de inspectie: zijn ze veilig, krijgen ze goed les en leren ze genoeg? MOVARE heeft ervoor gekozen pas in het volgende beleidsplan de definitie van onderwijskwaliteit aan te passen aan de nieuwe code goed bestuur.
- Ten tweede vraagt de nieuwe code goed bestuur expliciet dat er over transparant en integer werken periodiek een gesprek gevoerd wordt binnen de organisatie. MOVARE werkt met het besturingsmodel van Richting, Ruimte, Resultaten en Rekenschap. In 2022 is met betrekking tot onderwijsresultaten een start gemaakt in de formalisering van de verantwoording over onderwijsresultaten tussen schooldirectie en CvB en tussen CvB en RvT. Hiermee is transparantie over de wijze waarop rekenschap wordt afgelegd over de onderwijsresultaten vergroot. Het aspect integriteit zal in de volgende beleidsplan periode (2023-2027) worden opgepakt.

2. Verantwoording van het beleid

In dit hoofdstuk verantwoordt het bestuur het gevoerde beleid op de volgende beleidsterreinen: Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & facilitaire zaken en Financieel beleid. De doelen uit het strategisch beleidsplan staan daarbij centraal.

2.1 Onderwijs & kwaliteit

2.1.1. Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

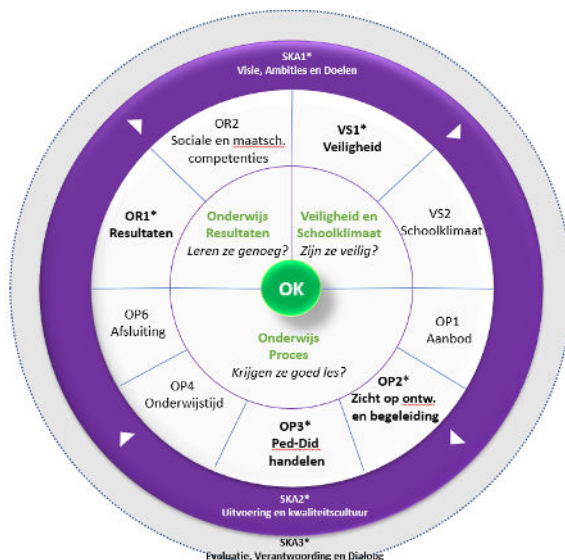
Hoe definieert MOVARE Onderwijskwaliteit?

Het MOVARE strategisch beleidsplan 2019-2023 is de basis voor de visie op onderwijskwaliteit. Uit de doelen op het vlak van leerlingen, maatschappij en kwaliteit spreekt de ambitie om hoge onderwijskwaliteit te leveren, gericht op inclusie en optimale kansen voor alle kinderen. Dit alles binnen een transparant systeem waarin alle betrokkenen samen gericht zijn op verbetering, verandering en vernieuwing. Dit mondt uit in de MOVARE visie op onderwijskwaliteit:

MOVARE-leerkrachten realiseren inclusief onderwijs dat alle leerlingen in staat stelt om naar eigen vermogen te groeien naar optimale kansen voor hun toekomst. Leerkrachten werken met elkaar samen aan verbetering, verandering en vernieuwing van het onderwijs - zowel voor de individuele leerling, de groep als voor de school - op basis van kennis van hun leerlingen en het systematisch verzamelen en handelen op basis van gegevens over de cognitieve en sociaal emotionele ontwikkeling van die leerlingen.

Van visie naar verankering

Het formuleren van een visie op onderwijskwaliteit alleen is niet voldoende om kwaliteit te realiseren. Kwaliteit is immers een subjectieve inschatting. Voor het onderwijs heeft de wetgever kwaliteit echter vastgelegd in het toezichtkader van de onderwijsinspectie. MOVARE baseert haar handelen op de meest actuele versie van dit kader (augustus 2022) en stelt haar eigen kwaliteitsbeleid waar nodig bij als het kader verder ontwikkelt. Het toezichtkader heeft MOVARE vertaald in een kwaliteitscirkel die alle kwaliteitsgebieden en onderliggende standaarden in samenhang toont.



MOVARE werkt zowel op schoolniveau als bovenschol met deze kwaliteitscirkel aan het verhogen van de kwaliteit van het onderwijs. Dit doen wij door:

- **Het werken met een kwaliteitskalender (Kwalender)**
De Kwalender zorgt voor een logisch en navolgbaar jaarritme voor wat betreft de verschillende acties op school- en stichtingsniveau die bijdragen aan het verhogen van kwaliteit. De Kwalender voorziet zowel in structuur als in inhoud. Per maand staan onderwerpen centraal die op kwaliteitskaarten uitgewerkt zijn. Deze kwaliteitskaarten zorgen enerzijds voor afstemming binnen het werken aan kwaliteit (ze geven bijvoorbeeld informatie over het opzetten en uitvoeren van de

schooladviesprocedure, over het meten van sociale veiligheid of het analyseren van opbrengstgegevens). De basis van de kaarten wordt gevormd door het toezichtkader.

- **De inzet van de adviseurs onderwijskwaliteit**
 De medewerkers van de bovenschoolse afdeling onderwijskwaliteit ondersteunen scholen bij het werken aan kwaliteit. Zij kennen de Kwalender en de kwaliteitskaarten en ondersteunen scholen bij de uitwerking op schoolniveau.
- **De kwaliteitsgesprekken (Q-gesprekken)**
 Periodiek voert het CvB, samen met de betrokken adviseur onderwijskwaliteit, een q-gesprek. Tijdens dit gesprek staat een van de kwaliteitskaarten centraal.

Bij het werken aan kwaliteit is de besturingsfilosofie van MOVARE van groot belang. De stichting geeft, (veelal op basis van het strategisch beleid) richting aan de ontwikkeling van de scholen. De kwaliteitskaarten duiden een deel van die richting. De scholen hebben vervolgens ruimte om deze richting af te stemmen op de specifieke schoolcontext. Tijdens het Q-gesprek laten de scholen het resultaat van hun werk zien en leggen ze dus rekenschap af voor de kwaliteit van hun werk.

Verantwoording

Het bestuur legt verantwoording over de kwaliteit van de scholen af middels de Bestuursrapportage onderwijskwaliteit. De Bestuursrapportage geeft een beeld van de opbrengsten van het werken aan hoge kwaliteit. Zo belicht de rapportage onder andere de resultaten van de eindtoets basisonderwijs en het onderwijsresultatenmodel. De analyse van resultaten op school- en stichtingsniveau, is niet alleen bedoeld ter verantwoording naar bijvoorbeeld de RvT, maar is ook aanleiding voor verbeteracties.

2.1.2. Doelen en resultaten

In het strategisch beleidsplan van MOVARE zijn ten aanzien van onderwijskwaliteit een aantal doelen geformuleerd. In het nu volgende deel van dit jaarverslag gaan wij per doel in op de realisatie. De kleurcodering bij de doelen geeft de status op dit moment aan.

Groen = Doel is gehaald

Blauw = Proces loopt nog

Rood = Doel wordt of is niet gehaald

1. Zorgvuldig gezamenlijk vastleggen en monitoren van kwaliteitsverbetering: Interne audits.



In 2022 heeft MOVARE verder ingezet op interne audits als middel om kwaliteit op scholen te kunnen volgen en om, waar nodig, impulsen te kunnen geven aan de verbetering van kwaliteit. Waar in 2021 de gevolgen van de COVID Pandemie nog zand in de machine van de audits strooide, werd in 2022 een nagenoeg volledig auditrooster uitgevoerd. Audits zijn inmiddels een integraal onderdeel van de MOVARE kwaliteitssystematiek.

De auditsystematiek is verder ontwikkeld en dit heeft geleid tot een bijgesteld auditkader, waarin audits een integraal deel uit gaan maken van de MOVARE kwaliteitssystematiek. Alle MOVARE scholen worden met ingang van het schooljaar 2021-2022 minstens één keer per vier jaar bezocht. Daarnaast is er ruimte voor follow-up en thema audits. De leden van het auditteam gaan ook een rol spelen in de kwaliteitsgesprekken die het college van bestuur vanaf 2022 met scholen gaat voeren.

2. Systematisch en regelmatig verzamelen van gegevens. Op basis hiervan kunnen conclusies geformuleerd worden over de huidige kwaliteit.



In 2022 is het gebruik van ParnasSys binnen MOVARE verder geïntensiveerd. Met name het gebruik van Ultimview (de module binnen dit systeem die de mogelijkheid biedt om verdiepend te analyseren) heeft een extra impuls gekregen. De medewerkers van de afdeling onderwijskwaliteit kennen dit systeem en kunnen ermee werken. Op die manier kunnen zij scholen ondersteunen bij de analyse van gegevens. In de eerder genoemde Kwalender zijn een aantal kwaliteitskaarten gericht op de analyse van gegevens. Deze kaarten geven input over het moment van analyseren, de manier van analyseren en het handelen op basis van de analyses. De Kwalender zal de komende tijd verder verfijnd worden en een deel (de basis) wordt minder vrijblijvend in de organisatie gebracht. Dit zal óók van invloed zijn op de toenemende analysekracht van MOVARE scholen.

3. Geleverde kwaliteit behouden door systematisch en regelmatig de processen, opbrengsten en resultaten te monitoren en te vergelijken met de geformuleerde ambities en doelstellingen.



Om de geformuleerde doelstellingen en ambities te kunnen afzetten tegen de gerealiseerde kwaliteit op scholen, gebruikt MOVARE de interne audits en de kwaliteitsgesprekken (Q-gesprekken). De audits zijn al eerder genoemd. De Q-gesprekken zijn in 2022 verder ontwikkeld. Per gesprek staat een thema centraal dat onderdeel uitmaakt van de Kwalender. Aanvankelijk was het de bedoeling om een drietal Q-gesprekken per jaar te houden. De druk op de agenda's van het CvB, de adviseurs onderwijskwaliteit en de scholen wordt dan echter te groot. Om die reden beperken we de Q-gesprekken met ingang van 2022 tot twee. De essentie van de Q-gesprekken en eventuele afspraken worden vastgelegd. De komende periode zet MOVARE in op het verder verfijnen van de systematiek en het volgen van de voortgang van verbeteracties (zowel uit de audits als uit de Q-gesprekken).

4. Op basis van de geanalyseerde gegevens werken aan verbetering, verandering en vernieuwing, met een doordachte veranderstrategie.



In 2021 heeft MOVARE gewerkt met kenniskringen. De kenniskring verandering en innoveren is opgegaan in een leergemeenschap anders organiseren. De focus van deze leergemeenschap is echter inhoudelijk van aard en de eindrapportage in 2023 van deze leergemeenschap zal ook een advies voor een MOVARE-veranderaanpak bevatten. Inmiddels zijn er vanuit de afdeling onderwijskwaliteit ook eerste initiatieven genomen om te komen tot een MOVARE-veranderaanpak op dit vlak. Daar waar noodzakelijk worden deze met de leergemeenschap afgestemd.

5. Transparant en gedegen rekenschap afleggen over de gerealiseerde resultaten.



In 2022 is het afleggen van rekenschap voor de geleverde resultaten op schoolniveau verder uitgewerkt in de vorm van de Q-gesprekken. Waar het gaat om de cognitieve en sociaal emotionele resultaten worden gegevens verzameld middels het leerlingvolgsysteem. De koppeling met ParnasSys zorgt ervoor dat MOVARE scholen gegevens kunnen analyseren. Scholen communiceren over hun resultaten met hun stakeholders: ouders en leerlingen en de medezeggenschapsraad en het college van bestuur van MOVARE. Scholen gebruiken Scholen op de Kaart (vensters PO) als middel om ook naar externe stakeholders toe op een transparante manier te communiceren over de gerealiseerde resultaten. De mate waarin scholen op de kaart door scholen gevuld wordt, verschilt. Hier kan de komende tijd nog winst behaald worden.

Voor MOVARE als onderwijsstichting geldt dat de interne verantwoording gericht is op GMR en RvT. Naar buiten toe krijgt deze verantwoording gestalte in de vorm van het jaarverslag.

2.1.3. Overige ontwikkelingen

Transitie afdeling onderwijskwaliteit

In 2022 is de transitie van de afdeling onderwijskwaliteit (van curatief naar preventief) afgerond. De afdeling heeft haar eigen werkwijze herzien en beschreven. De primaire focus van de medewerkers ligt op het verhogen van de kwaliteit van MOVARE scholen door met die scholen te werken aan het systeem en niet uitsluitend te werken aan oplossingen voor individuele casuïstiek. In 2022 werden daarnaast een aantal nieuwe medewerkers aan de afdeling toegevoegd (beleidsadviseur innovatie, procesbegeleider en beleidsadviseur onderwijs en zorg). De ambitie voor de komende periode is om de preventieve werkwijze te verankeren in het werken met de scholen.

2.1.4. Toekomstige ontwikkelingen

Vorbereiding nieuw strategisch beleid 2023-2027

In 2023 loopt de beleidscyclus 2019-2023 af. In 2022 is een gedegen begin gemaakt met het formuleren van nieuwe beleidsdoelen. Hiervoor zijn verschillende ophaalsessies georganiseerd met onder meer schoolleiders, personeel, bureaumedewerkers, RvT en externe stakeholders. Een regiegroep heeft de input uit de verschillende sessies vertaald in (uiteindelijk) 6 thema's. Drie van deze thema's zijn generiek van aard en gelden voor alle MOVARE scholen (onderwijskwaliteit, gelijke onderwijskansen en personeel). Twee andere thema's kunnen deels situationeel meer of minder aandacht krijgen

(Gezondheid, duurzaamheid). Het laatste thema, burgerschap, kent een wettelijke basis. Onderwijskwaliteit, gelijke onderwijskansen en burgerschap kennen een nadrukkelijke verbinding met het kwaliteit en kwaliteitszorg beleid op school- en stichtingsniveau.

In het late voorjaar van 2023 zal MOVARE haar strategisch beleid 2023-2027 presenteren. De kern wordt gevormd door een zestal beleidsthema's. Deze beleidsthema's worden ondergebracht in Ons Beleidsplan. Middels deze digitale omgeving komen deze thema's (meer specifiek: de doelen voor deze thema's) ook terecht in de digitale Mijn Schoolplan omgeving van MOVARE scholen. Het thema onderwijskwaliteit werkt de MOVARE zienswijze op onderwijskwaliteit verder uit (zie ook volgende paragraaf). Het thema gelijke onderwijskansen beschrijft de interne en externe processen gericht op het benutten van het leer- en (breed) ontwikkelpotentieel van alle MOVARE leerlingen. Het thema burgerschap heeft in die zin met kwaliteit te maken dat het met ingang van 1 augustus 2022 onderdeel uitmaakt van het toezichtkader. De wijze waarop burgerschap binnen MOVARE vorm krijgt, zal de komende beleidsperiode verder vorm krijgen.

Kwalender en Q-gesprekken

De Kwalender en de Q-gesprekken zijn in 2021 en 2022 ontwikkeld en getest. De ervaringen van deze periode leiden tot het inzicht dat er de komende tijd bijstellingen plaats moeten vinden. Voor de Kwalender geldt dat er een onderscheid tussen verschillende typen kwaliteitskaarten gemaakt zal gaan worden. Nu kunnen scholen zelf bepalen of en in welke mate ze de kaarten gebruiken. Een deel van de kaarten stoelt echter op wettelijke verplichtingen of afspraken in de regio met de stakeholders van MOVARE (denk aan het voortgezet onderwijs of het samenwerkingsverband). Deze kaarten zijn niet langer vrijblijvend, terwijl andere kaarten dat wel zijn.

Van CITO 3.0 naar Leerling in Beeld

Het Leerling Volg Systeem (LVS) vormt als het ware de ruggengraat van de kwaliteitssystematiek van MOVARE. De LVS toetsen zijn de basis waarop veel van het handelen op scholen gestoeld is. De toetsen leveren informatie met betrekking tot de leergroei van leerlingen en groepen, maar geven ook indicaties over de effectiviteit van de onderwijsprocessen. MOVARE scholen hanteerden in het verleden vooral het LVS van CITO. De huidige 3.0 versie wordt binnenkort vervangen door Leerling In Beeld (LIB). Ruim 20 MOVARE scholen hebben de omslag naar LIB al gemaakt. De overige CITO scholen moeten deze omslag nog maken. Een (zeer) beperkt aantal scholen werkt met het LVS van DIA. Een aantal van deze scholen migreert terug naar LIB van CITO.

Visie op leren

Naast de kennis van de eigen populatiekenmerken als aanleiding voor het maken van keuzes voor aanbod en pedagogisch/ didactisch handelen, is een visie op leren voor scholen van groot belang. Scholen hebben wel een schoolvisie, maar deze is doorgaans erg algemeen van aard. De visie op leren zegt iets over de manier waarop de school vindt dat haar leerlingen (op basis van de kennis van die leerlingen) het beste tot leren kan komen. De komende periode bereidt de afdeling onderwijskwaliteit een kennisbasis voor die voor scholen behulpzaam kan zijn bij het formuleren van een dergelijke visie. Hierbij gaan we ervanuit dat keuzes die scholen maken, stoelen op actuele wetenschappelijke inzichten over leren, organiseren en veranderen.

2.1.5. Onderwijsresultaten

Hieronder worden voor het bestuursverslag de eindresultaten van de Eindtoets 2022 van de scholen beschreven. We beschrijven de periode van één afnamejaar per vakgebied en we beschrijven het driejaarsgemiddelde (beter bekend als het onderwijsresultatenmodel waarmee de onderwijsinspectie scholen beoordeelt). De eindresultaten zijn gebaseerd op de 4 eindtoetsen die op onze scholen tussen 15 april en 15 mei 2022 hebben plaatsgevonden. Onze scholen hebben de volgende eindtoetsen gemaakt DIA (n =7), R8 (n =26), IEP (n =6) en CE (n =6) gebruikt. Alle leerlingen van SO Jan Baptist, alle leerlingen van Taalschool de Werelddelen en in het regulier 42 leerlingen hadden ontheffing van deelname en konden daarmee buiten beschouwing worden gelaten van de eindresultaten.

Een aandachtschool betekent dat de resultaten van 1F en/of 1S/2F (binnen het onderwijsresultatenmodel meer in de richting van de signaleringswaarde neigen dan richting het landelijk gemiddelde. Nadere info: klik [hier](#).

In het onderwijsresultatenmodel 2019-2021-2022 is er 1 aandachtschool bij het referentieniveau 1F. Er zijn geen risicoscholen die onder de signaleringswaarde zakken. Er zijn 9 aandacht scholen bij het referentieniveau 1S/2F (Streefniveau). Deze scholen is geadviseerd mee te doen met het programma Goed Worden Goed Blijven+ of onderbouwd hiervan af te wijken en zelf een plan van aanpak te maken. Bij deze 9 scholen zijn de onderwijsadviseurs van afdeling onderwijskwaliteit nauw betrokken geweest

en hebben verslag van de interventies gedaan. Doel: analyse van de tegenvallende resultaten en interventies plannen, uitvoeren en evalueren.

Een risicoschool betekent dat de resultaten van 1F en/of 1S/2F binnen het onderwijsresultatenmodel onder de signaleringswaarde zakken. In het onderwijsresultatenmodel van 2019-2021-2022 zijn er 2 risicoscholen bij het referentieniveau 1S/2F. Deze scholen hebben een externe audit gehad waar een onderwijsadviseur bij betrokken was en zijn wekelijks besproken binnen afdeling onderwijskwaliteit.

Naast het onderwijsresultatenmodel dat een driejaarsgemiddelde betreft, worden op school- en bestuursniveau ook de referentieniveaus per jaar per school bekeken en vergeleken op de vakgebieden Rekenen, Begrijpend lezen en Taalverzorging. De referentieniveaus bestaan uit 1F- en 1S/2F-niveau. Voor alle scholen vormt 1F het fundament en dat ligt op minimaal 85%. Bij alle drie de vakgebieden is dit bij eindtoets 2022 ruim behaald. Voor alle scholen vormt 1S het streven en dat ligt op 65% voor 2F Begrijpend lezen en Taalverzorging 2F en 45% Rekenen 1S. We zien bij eindtoets 2022 dat het de meeste scholen lukt om 65% 2F te behalen en wat we daarin vooral opvallend vinden is dat schoolgewicht daarin geen voorspeller lijkt. Voor Rekenen leggen wij de norm voor scholen op minimaal 45% 1S. We zien bij de eindtoets 2022 dat de helft van de scholen deze norm niet behaald wat zorgelijk is en ook landelijk als zorgelijk wordt betiteld. Het trainen van de basisvaardigheden en focus richting Rekenen is daarin belangrijk. De ambitie binnen MOVARE is op termijn het behalen van minimaal 45% 1S bij Rekenen. Hierin zullen we moeten erkennen dat schoolsluitingen door COVID-19, thuisonderwijs nog steeds effect heeft op de leerprestaties van onze leerlingen. De leerlingen die in 2022 de eindtoets maakten, hebben in leerjaar 5 en leerjaar 6 dit als bedreiging gehad.

Vanaf 2022 zijn scholen gestimuleerd een eigen schoolnorm in het onderwijsresultatenmodel, een eigen criterium, vast te stellen wat zij nastreven te behalen met hun leerlingen. We laten ze hierin uitgaan van hoge verwachtingen van leerlingen en sociale/economische achtergrond niet als voorspeller te zien. In 2022/2023 plannen we daarom kwaliteitsgesprekken over rekenen om te verkennen binnen de stichting wat succesfactoren zijn voor het eventueel behalen van deze schoolnormen.

2.1.6. Onderwijs aan nieuwkomers

Binnen het bestuur hebben we een taalschool voor NT2 leerlingen (kinderen met Nederlands als tweede taal). Aangezien een specifieke doelgroep onderwijs geniet op deze school, is er ook een specifieke zorgstructuur. Deze staat beschreven in een zorgplan. De verblijfsduur van de kinderen op de Taalschool is zeer wisselend. De leerlingen wonend op het AZC verblijven meestal korter dan een jaar op school. De overige kinderen krijgen gemiddeld één jaar (circa 40 lesweken) onderwijs. De frequente in- en uitstroom van kinderen zorgt voor een wisselend leerlingaantal gedurende het schooljaar. Dit houdt in dat de organisatie flexibel moet bewegen en hierin regelmatig aanpassingen gedaan worden. Hiervoor is een schoolstructuur ontwikkeld om de kinderen zo goed mogelijk te kunnen begeleiden, kijkend naar hun onderwijsbehoeften. Met behulp van de huidige zorgstructuur worden de kinderen nauw in hun ontwikkeling gevolgd en wordt extra zorg geboden waar en wanneer dit nodig is.

In de groepen 1 t/m 3 wordt gedurende de hele dag binnen een basisgroep gewerkt. Binnen dit aanbod vindt in de basisgroep differentiatie plaats.

In de groepen 4 t/m 8 wordt 's ochtends in groepsdoorbroken niveaugroepen gewerkt met didactische groepskaarten voor de vakgebieden technisch lezen, spelling, rekenen en begrijpend lezen/luisteren. Sinds dit schooljaar wordt bij mondelinge taal en grammatica binnen de basisgroep gewerkt met de methode Wereld vol Woorden. Hiermee wordt thematisch gewerkt, waarbij meer aandacht is voor de meertaligheid in de groep en het gebruik van moedertalen. Binnen dit aanbod vindt in de basisgroep differentiatie plaats.

In de middag zijn de groepen, vanaf groep 4, ingedeeld op leeftijd en op beheersingsniveau van het Nederlands. Dit houdt in dat verschillende middagprogramma's gegeven worden. In de 'beginnende' basisgroepen ligt de focus veel meer op het vergroten van de basiswoordenschat, het wennen aan een leven in Nederland en het gevoel van veiligheid voor de kinderen. Ook staat motorische ontwikkeling hier op het programma. We zien bij deze kinderen meestal niet alleen een achterstand op didactisch gebied, maar ook op motorisch en op sociaal-emotioneel vlak. In de 'gevorderde' basisgroepen krijgen de kinderen in de middag ook wereldoriëntatie en inburgering aangeboden. De focus ligt bij deze vakken nog altijd op de woordenschat maar er wordt, daar waar mogelijk, een link gelegd met het leven in Nederland (burgerschap-socialisatie).

Om de kinderen nauw te volgen, zijn leerlijnen en bijpassende normeringen opgesteld. Bij de start op school wordt voor iedere leerling tijdens de intakeperiode het startniveau bepaald. Op basis van leeftijd

en geletterdheid wordt een leerling ingedeeld in leerlijnen. Voor ieder afzonderlijk kind worden de leerlijnen en bijbehorende doelen beschreven in een persoonsafhankelijk ontwikkelperspectief.

Een kind bezoekt de taalschool gedurende vier periodes die afgesloten worden met een toetsweek. Tijdens iedere periode zijn een aantal vaste besprekingen in het team om de leerlingenzorg en de kwaliteit van het onderwijsaanbod te waarborgen. Achtereenvolgens zijn dit: de toetsweekbespreking, de OPP-bespreking, de leerlingbespreking en de consultatiebespreking met de onderwijsadviseur van MOVARE.

In het kader van het opstellen van een schoolarrangement heeft de school logopedie en ergotherapie binnen school gerealiseerd. Tevens is School Maatschappelijk Werk, naar rato per gemeente, aan de Taalschool gekoppeld zodat vanaf de start (tijdens de intake) afgestemd en meegekeken wordt wat het gezin nodig heeft om zaken goed geregeld te krijgen. De doelgroep is over het algemeen zeer gebaat bij ondersteuning van Maatschappelijk Werk.

2.1.7. Internationalisering

In het afgelopen jaar is een aantal scholen van MOVARE actief betrokken geweest bij een tweetal projecten waarbij internationalisering aan de orde is. Het betreft onderstaande beide projecten.

3M Project: 'Meer kans met meer talen'

In samenwerking met Kindante, Stenden Hogeschool, Veldeke en Vereniging Levende Talen voor Leraren heeft MOVARE een maatwerktraject ontwikkeld voor scholen die een meertalig onderwijsaanbod willen realiseren. Onder begeleiding van lectoren van Stenden Hogeschool worden dit schooljaar voor het tweede jaar op rij leerkrachten van drie scholen van MOVARE en 2 scholen van Kindante opgeleid in meertaligheidsdidactiek. Hiertoe worden lesbrieven ontwikkeld waarin aandacht is voor Nederlands, Duits en Limburgs. In 2022 is ook landelijke aandacht geweest voor dit project en is de St. Jozefschool in Merkelbeek betrokken geweest bij een thema van 1Vandaag rondom Limburgs in de klas. Vanaf 2023 worden bij een positieve evaluatie meer scholen geselecteerd om deel te nemen aan 3M.

Partnering For Change en Erasmus+

Vier scholen van MOVARE zijn vanaf 2022 actief met de werkwijze van P4C waarbij een specifiek opgeleide ergotherapeut leerkrachten begeleidt die een specifieke groepsgerichte ondersteuningsbehoefte hebben geformuleerd. Dit project wordt parallel ingevoerd op een basisschool in Zweden en de Frans Postmaschool in Heerlen. Met ondersteuning van Erasmus+ subsidie gaan beide scholen via een uitwisselingsprogramma aan de slag met het ontwerpen, verbeteren en evalueren van deze groepsgerichte aanpak met als doel om zo inclusief mogelijk onderwijs te verzorgen. Hogeschool Zuyd en Universiteit Uppsala zijn hierbij ondersteunende partners.

2.1.8. Onderzoek

In 2022 hebben verder themaonderzoeken plaatsgevonden. Het doel voor de onderwijsinspectie om deze themaonderzoeken uit te voeren zijn: voldoen aan de verplichting van 4-jaarlijks schoolbezoek, informatie ophalen voor het stelsel van het onderwijs, stimulerend gesprek voeren met scholen. In het kader van de WOT (wet op het onderwijstoezicht) 2022, is het zwaartepunt van het toezicht verschoven van de scholen naar het bestuur. Tijdens het bestuursgericht toezicht wordt de kwaliteit van de sturing van het bestuur onderzocht en afgezet (geverifieerd) op de scholen. Omdat recht te doen aan de wettelijke verplichting om scholen periodiek te auditeren, bezoekt de onderwijsinspectie scholen in het kader van themaonderzoeken. In 2021 werden 17 MOVARE scholen bezocht. In 2022 werden slechts 2 scholen (bs. De Veldhof en bs. An d'r Put) bezocht in het kader van het onderzoek naar effectieve tijdbesteding in en buiten de les. In de staat van het onderwijs 2023 worden de bevindingen hiervan gepubliceerd, deze zijn echter niet op schoolniveau.

Bij alle themaonderzoeken is het bestuur nauw betrokken geweest in de voorbereiding en nabespreking met de school en/of onderwijsinspectie.

2.1.9. Inspectie

Vanaf augustus 2021 werkt de onderwijsinspectie met een vernieuwd onderzoekskader. De doelstellingen voor de onderwijsinspectie zijn verbeteren van stelselkwaliteit, verantwoordelijkheid leggen bij besturen, waarborgen van onderwijskwaliteit, stimuleren van eigen ambities en toezicht op maat. Een van de belangrijkste veranderingen waar gestalte aan gegeven is, zijn de verantwoordelijkheid binnen de nieuwe BKA-gebieden (Besturen, Kwaliteitszorg en Ambities) waarin het bestuur de basis op orde waarborgt en scholen zich gestimuleerd voelen in de SKA-gebieden (Sturen, Kwaliteitszorg en Ambities) om de goede dingen te doen. Op basis van de BKA-gebieden worden er

verificatieactiviteiten uitgevoerd op de scholen van MOVARE en zijn er geen oordelen meer op schoolniveau, tenzij de onderwijsinspectie of het bestuur zelf dermate risico's zien, dat de onderwijskwaliteit onder grote druk staat.

Er is tijdens het verslagjaar 2022 geen inspectiebezoek geweest. Op 10 januari 2023 start een bestuursgericht Inspectieonderzoek.

2.1.10 Visitatie

Er vond in het verslagjaar geen bestuurlijke visitatie plaats.

2.1.11. Passend onderwijs

Visie op Passend Onderwijs MOVARE

De doelen van het bestuur met betrekking tot passend onderwijs zijn verwoord in het visiedocument Passend Onderwijs dat in november 2018 is vastgesteld. Hierin zijn de volgende 8 doelen verwoord:

1. Inrichten van clusters van scholen.
2. Organiseren van expertise
3. Inrichten en werken met knooppunten
4. Samenwerking Jeugdhulp en Onderwijs
5. Realisatie instroom alle 4-jarigen : de startklas
6. Tussenvoorziening en/of schakelklassen inrichten
7. Aanbod voor sociaal-emotionele ontwikkeling en gedrag
8. Geen thuiszitters

1. Inrichten van clusters van scholen



Clusters hebben ten aanzien van Passend Onderwijs het doel een dekkend aanbod te realiseren van een kwalitatief hoog niveau en thuisnabij. Alle 4 de clusters binnen MOVARE hebben in een clusterplan volgens een vast format beschreven hoe zij binnen hun cluster vorm geven aan de 8 richtinggevende doelen. Hierbij is afgesproken dat dit ieder schooljaar geactualiseerd wordt waarbij de nieuwe denkrichting naar inclusiever onderwijs steeds zichtbaarder moet worden.

2. Organiseren van expertise



Het doel van de inzet van expertise is het voorkomen van plaatsing S(B)O, en terugplaatsing thuisnabije leerlingen te realiseren. Outreachende zorg in cluster Landgraaf, het onderwijscentrum in cluster Kerkrade en de inzet van de expertise van Adelante, ondersteunen scholen in het anticiperen op ondersteuningsbehoeften om zodoende zelfstandig te kunnen interveniëren. Andere scholen hebben in een plan vastgelegd op welke wijze zij expertise aan zich verbinden.

De afdeling Onderwijskwaliteit ondersteunt scholen hierin. Middels verschillende trainingen en onderwijscafé 's wordt de expertise van medewerkers op scholen versterkt.

3. Inrichten en werken met knooppunten



Het knooppunt is op alle scholen de werkvorm die ingezet wordt om de onderwijsondersteuning van de leerlingen te analyseren en te verduidelijken, om zodoende passende interventies in te kunnen zetten. Ouders, school en ketenpartners nemen deel.

Het knooppunt kent twee varianten:

- de verkennende structuur die ingezet wordt in de reguliere setting met als doel om de benodigde ondersteuning in te zetten om zodoende uiteindelijk te kunnen realiseren dat de leerling in ondersteuningsniveau 1 t/m 4 bediend kan worden.
- De formele structuur die ingezet wordt om speciale vormen van onderwijs (middels een Toelatingsverklaring) of jeugdhulp te ontsluiten.

Samenwerking staat centraal. Het signaal is bepalend voor de manier waarop aan de samenwerking invulling gegeven wordt. Er is sprake van een gedeelde verantwoordelijkheid. Alle partners bepalen samen welke interventies helpend zijn en ingezet zullen worden (samen duiden). Doordat alle partners verantwoordelijkheid hebben en nemen, kan na het signaleren de zorgondersteuning snel ontsloten worden. Alle neuzen staan dezelfde kant op (samen doen). De integrale aanpak zorgt voor een grote kans op succes.

Het tijdig inrichten van het knooppunt is soms nog een aandachtspunt.

4. Samenwerking Jeugdhulp en Onderwijs



Het doel is door de inzet van Jeugdhulp in de onderwijssetting in toenemende mate thuisnabij passend onderwijs mogelijk te maken. We hebben het dan over een integrale benadering van de leefgebieden thuis, school en vrije tijd.

SO en SBO instellingen is onze organisatie maken gebruik van een subsidieregeling - doelgroeparrangementen- om dit te realiseren. Afgelopen schooljaar hebben twee S(B)O scholen hieraan reeds vorm gegeven middels een pilot. De andere twee SBO scholen hebben een aanvraag ingediend. Samenwerking Jeugdhulp en Onderwijs gaat niet vanzelf. Het zijn twee verschillende branches die steeds meer de samenwerking met elkaar vinden.

Daarnaast zien we dat er steeds meer reguliere scholen schoolarrangementen inrichten die mede gekoppeld zijn aan de NPO gelden.

5. Realisatie instroom alle 4-jarigen : de startklas



Omdat de onderwijsfinanciering begint met 4 jaar, is het evident dat er voor alle kinderen een onderwijsaanbod is en dat kinderen niet onnodig lang in voorschoolse voorzieningen, MKD, KDC en Peuteropvang blijven. Niet alle leerlingen die de leeftijd van 4 jaar bereiken zijn toe aan onderwijs in groep 1. Om te voorkomen dat deze groep leerlingen automatisch instroomt in het S(B)O, is de Startklas in Parkstad operationeel op 6 MOVARE scholen en 2 scholen van INNOVO. In 2022 is de pilotfase afgesloten en is de inzet van de startklassen voor de komende 5 jaar gegarandeerd.

Vanaf 3 jaar en 6 maanden is onderwijs en zorg middels een knooppunt betrokken bij de toeleiding en wordt onderzocht of een kind voldoende mogelijkheden heeft om na een ondersteunende fase in de startklas door te stromen in regulier onderwijs. In de startklas wordt duidelijk wat de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van de leerling zijn. Dit richt zich op zowel de ontwikkeling van het kind als op het systeem, de opvoeding, en de thuissituatie. Door de ervaringen in de pilotfase m.b.t. samenwerking tussen jeugdhulp en onderwijs wordt in toenemende mate zichtbaar dat er gelijkwaardigheid is tussen beide professionals met ieder zijn eigen expertise. De opbrengsten uit de startklassen worden gemonitord en er zijn rapportages van deze monitoring beschikbaar op de website van het SWV 3106. In deze rapportages zijn de positieve effecten van de werkwijze te lezen.

6. Tussenvoorziening en/of schakelklassen inrichten



We slagen er in toenemende mate in, inclusiever onderwijs te realiseren in de vorm van schakelklassen en startklassen. Daarnaast vinden er op dit moment op verkennend niveau gesprekken plaats tussen een drietal reguliere scholen en twee SBO scholen en de SO school, met betrekking tot samenwerking. Ook zijn de SO en de SBO school in Kerkrade aan het verkennen hoe een goede samenwerking zou kunnen uitzien.

7. Aanbod voor sociaal-emotionele ontwikkeling en gedrag



Op alle scholen worden de leerlingen gevolgd middels een volgsysteem van de sociaalemotionele ontwikkeling (SEO). Per cluster is geïnventariseerd welk specialisme er is. Indien nodig wordt hiervan clusterbreed gebruik gemaakt.

Binnen MOVARE herkennen en erkennen we vanuit uitvraag thuiszitters en analyse Toelatingsverklaring aanvragen dat SEO- en gedragsproblematiek steeds meer voor komt. Middels trainingen en onderwijscafés worden werknemers in de gelegenheid gesteld hun expertise op dit gebied te vergroten

8. Geen thuiszitters



Dreigende thuiszitters worden besproken om thuiszitten te voorkomen en overleg te hebben over een passende begeleiding. Hiervoor is samenwerking, tussen de scholen binnen het cluster en zorg, van belang om thuiszitten te voorkomen.

Om helderheid te krijgen m.b.t. aard en omvang van de opdracht is ook in 2022 een uitvraag gedaan naar (gedeeltelijke) thuiszitters / dreigende thuiszitters. Daarvan is een analyse gemaakt waaruit conclusies zijn getrokken en aanbevelingen zijn gedaan.

De werkgroep thuiszitters ontwikkelt ondersteunend beleid om thuiszitters zoveel mogelijk te voorkomen, monitort en ondersteunt scholen daar waar nodig en ontwikkelt een routekaart waarin de te lopen route vastgelegd wordt. Twee keer per jaar vindt hierover overleg plaats met het Samenwerkingsverband (SWV) en Bureau Voortijdig Schoolverlaten (VSV). De ambitie van MOVARE is om geen thuiszitters te hebben in het leerlingbestand. Dit is in 2022 nog niet gerealiseerd en blijft daarom een belangrijk aandachtspunt.

Inzet middelen passend onderwijs vanuit het Samenwerkingsverband

De besturen voor primair onderwijs en speciaal onderwijs van de drie samenwerkingsverbanden waaronder de MOVARE-scholen vallen, hebben de opdracht om voor alle leerlingen passend onderwijs te organiseren en te verzorgen. Zij hebben daartoe de volgende missie geformuleerd: "Zo inclusief mogelijk: vindplaats is werkplaats; samen duiden samen doen".

De besturen hebben vijf collectieve doelstellingen geformuleerd:

1. Een dekkend aanbod; voor alle kinderen een passende plek
2. Basisondersteuning; ondersteuningsniveau 1 t/m 4 van hoog niveau (basis op orde)
3. Adequate toegang tot extra ondersteuning
4. Extra ondersteuning; ondersteuningsniveau 5 van hoog niveau
5. Ononderbroken leer- en ontwikkelingsproces.

1. Dekkend aanbod



De scholen van een cluster zijn samen verantwoordelijk voor het realiseren van een dekkend aanbod voor alle leerlingen binnen het cluster. De middelen verkregen vanuit het SWV waren afgelopen jaar niet toereikend om alle ambities te realiseren. MOVARE heeft hiervoor aanvullend ook eigen middelen LUMPUSUM ingezet.

2. Basisondersteuning van hoog niveau



Op alle scholen is de basis op orde. De afdeling onderwijskwaliteit is nauw betrokken bij de scholen. Maandelijks worden op alle scholen onderwerpen m.b.t. kwaliteit behandeld middels kwaliteitskaarten. Twee keer per jaar vinden er op alle scholen Q gesprekken (kwaliteitsgesprekken) plaats waarbij zowel de onderwijsadviseur en het CvB aansluit. De inhoudelijke dialoog m.b.t. "de basis op orde" wordt daar gevoerd. MOVARE hanteert op alle scholen hetzelfde LVS systeem waarin middels groeinotities, interventienotities en contactnotities alle leerlingen ontwikkelingsgericht gevolgd worden. Een aantal scholen geven aan dat het bieden van ondersteuning aan leerlingen met rekenhulpvragen en aan meer- en hoogbegaafde leerlingen een aandachtspunt is. Dit wordt ook herkend vanuit de eigen analyse en de terugkoppeling van het SWV.

Elke school wordt vierjaarlijks bezocht door het interne auditteam dat daarvoor is opgeleid. Daar waar nodig worden er preventief passende interventies ingezet. De procesbegeleider is betrokken bij interne processen t.a.v. de doelstellingen en de toeleiding naar onderwijs ondersteuningsniveau 5. De onderwijsadviseur Onderwijs en Zorg is actief betrokken op de voorwaardelijke externe processen met gemeenten en Jeugdhulp.

3. Adequate toegang tot extra ondersteuning



Vanaf schooljaar 2021-2022 heeft MOVARE een procesbegeleider benoemd die betrokken is bij de toeleiding tot extra ondersteuning. Alle TLV aanvragen worden door de procesbegeleider beoordeeld, daarna besproken met de intern begeleider van de desbetreffende school waarna de aanvraag gedeeld wordt met het SWV. Er zijn instrumenten ontwikkeld, er worden werkbijeenkomsten voor intern begeleiders gegeven en scholen worden in het proces van toeleiding begeleid.

Op deze manier beogen we de kwaliteit van de aanvragen te verbeteren waardoor plaatsingsdoelen helder zijn en duidelijk is wat er bereikt moet worden om de leerling uiteindelijk weer regulier terug te laten stromen. De toeleiding wordt in een enkel geval belemmerd door de wachtlijsten die er zijn voor specialistische, vooral onderwijs-zorg trajecten.

4. *Extra ondersteuning: ondersteuningsniveau 5 van hoog niveau*



Op de MOVARE scholen in ondersteuningsniveau 5 is de basis op orde. Er wordt steeds meer nagedacht over specifieke arrangementen afgestemd op de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften waarbij de samenwerking gezocht wordt met zorg en regulier onderwijs.

5. *Ononderbroken leer- en ontwikkelingsproces.*



Reguliere instroom vanuit een voorschoolse voorziening in PO, vindt plaats na een "warme overdracht" met 3 jaar en 9 maanden. Hierbij zijn de voorschool, ouders en het PO aanwezig. Bij zorgen omtrent de ontwikkeling van het kind vindt er een voorschools knooppunt plaats met 3 jaar en 6 maanden. Bij dit knooppunt zijn naast de reguliere participanten ook de zorgpartners en indien nodig de trajectbegeleider van het SWV en/of de procesbegeleider aanwezig. Samen bepalen zij of reguliere instroom mogelijk is of dat een andere passende plek moet worden gezocht. Bestuursbreed zien we dat in een aantal gevallen in de PO loopbaan onnodige vertraging wordt opgelopen door inzet van "kleuterschoolverlenging" en/of doublure in de lagere leerjaren zonder succes. Hierover worden MOVARE breed afspraken gemaakt om dit te voorkomen.

Met betrekking tot doorstroom vanuit PO naar VO kunnen we concluderen dat tussen de 75 en 80 % van de leerlingen van MOVARE na drie jaar op niveau functioneert conform het oorspronkelijke advies. MOVARE heeft beleid geformuleerd m.b.t. kansrijk adviseren. De onderwijsadviseur kwaliteitszorg heeft hierover nauwe contacten met het VO en is lid van de werkgroep PO/VO op bestuurlijk niveau gericht op vervolgsucces van al onze leerlingen. Er wordt hierover gericht gerapporteerd.

Gezamenlijke maatschappelijke verantwoordelijkheid

Binnen het bestuur van het samenwerkingsverband is een ondersteuningsplan vastgesteld als sturend document. Verder is tussen besturen, het samenwerkingsverband en gemeenten de regiovisie onderwijskaart ontwikkeld als ontwikkeldocument richting passend Onderwijs. In samenwerking met de gemeenten heeft MOVARE samen met kinderen, ouders, ketenpartners een Lokaal Educatieve Agenda (LEA) per gemeente ontwikkeld vanuit de gezamenlijke maatschappelijke verantwoordelijkheid. Samen met de gemeenten en kinderopvangpartners geeft MOVARE mede vorm aan de vastgestelde kadernotitie voorschoolse voorzieningen. In het kader van de startklassen binnen Parkstad is een intensieve samenwerking op touw gezet met partners uit de zorg die binnen de startklassen (vanuit middelen jeugdwet) zorgondersteuning bieden aan kind en gezin.

2.1.12. Nationaal Programma Onderwijs

Verantwoording NPO-middelen

Het algemene uitgangspunt is dat de aanvullende NPO-middelen worden toegekend als lumpsum-bedragen. Door schoolbesturen moet de verantwoording daarom ook gedaan worden op grond van de reguliere verantwoordingregels die hiervoor gelden. De controle op de besteding van deze middelen vindt plaats via de reguliere accountantscontrole. De verantwoording wordt hiermee op dezelfde manier vormgegeven als de werkdrummiddelen. Net als bij de werkdrummiddelen moet de verantwoording wel aan een aantal voorwaarden voldoen. Er zal toetsing plaatsvinden of de gevraagde verantwoording en alle elementen in dit Bestuursverslag zijn opgenomen. Hieronder lichten wij dit toe.

Schoolscan

Elke MOVARE school heeft in de eerste maanden van 2022 uitvoering gegeven aan de eerste opgestelde NPO plannen van 2021. In februari 2022 heeft indien nodig bij tussentijdse evaluatie vanuit bijvoorbeeld Leerling Onderwijs Volg Systeem (LOVS) data, aanpassing of aanvulling plaatsgevonden. Uiterlijk eind september 2022 hebben alle scholen een evaluatie aangeleverd van effecten en rendement van de inzet van de NPO middelen in het eerste schooljaar. Daarnaast hebben scholen vanuit hetzelfde proces als bij het eerste NPO jaar een nieuw NPO plan aangeleverd. Dus is er een schoolscan (probleem- en behoefte analyse) en een schoolprogramma (interventies vanuit de menukaart gericht op de vlakken personeel, onderwijs en financiën) gemaakt. Ook is door iedere school een NPO begroting aangeleverd. Dit totaalbeeld is getoetst door de Serviceteams (bestaande uit adviseurs Financiën, Onderwijskwaliteit en Personeel) van elke afzonderlijke school en centraal opgeslagen. Het Serviceteam accordeerde de interventies, waarna de school kon starten met de aanpak zoals beschreven in hun programma.

De betrokkenheid van ouders en leerkrachten

De ontwikkeling van leerlingen is geanalyseerd en de mogelijke interventies zijn in beeld gebracht. De schoolleider heeft samen met de teamleden analyses en mogelijke interventies verkend en bepaald. School zorgde er voor dat alle werknemers kennisnamen van de analyse en mogelijke interventies. Er zijn afspraken gemaakt over het draagvlak bij de in te zetten interventies. Vanuit hier volgde het concept schoolprogramma. Het concept schoolprogramma is aan ieder team voorgelegd. Het team en de (P)MR hebben vastgesteld of er voldoende draagvlak is. Van hieruit is het concept schoolprogramma als aanvulling op het schoolplan / jaarplan voorgelegd aan MR ter instemming. De MR toetst zowel inhoudelijk, of de procedure goed is doorlopen en of er draagvlak is.

De schoolleider heeft bekeken of vanuit het schoolprogramma aanpassingen in het formatieplan noodzakelijk waren en heeft deze teruggelegd aan de (P)MR. Werkzaamheden die voortvloeiden uit het schoolprogramma werden meegenomen in het teamgesprek over de werkverdeling. Uiteindelijk is bovenschools ieders goedgekeurd en ondertekend programma verzameld.

Soorten interventies

MOVARE heeft het NPO voortvarend opgepakt mede ingegeven door het procesmatig werken vanuit de PDCA cyclus en het gaat overall goed met de implementatie. T/m december 2022 zijn 65 % van alle beschikbare NPO gelden tot nu ingezet.

Daarvan is omstreeks 50% ingezet in extra ondersteuning vanuit extra personele inzet. 33% hiervan zijn ingezet in personeel dat niet in loondienst is van MOVARE. Hierdoor werd het werken in kleine groepen beter mogelijk waardoor er specifieke instructie kon worden gegeven. Daarnaast zijn er ongeveer 25% van de middelen vrij gemaakt om optimale faciliteiten te organiseren en randvoorwaarden te creëren. Onderstaand een overzicht van hoe de middelen zijn besteed over de domeinen A t/m F. Hierbij moet worden opgemerkt dat de domeinen allerlei raakvlakken met elkaar hebben en niet volledig afzonderlijk van elkaar kunnen worden gezien.



- A1: Meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren
- B2: Effectievere inzet ten behoeve van onderwijs (scholing)
- C3: Inzet op sociaal emotionele ontwikkeling
- D4: Ontwikkeling ten behoeve van executieve functies van leerlingen
- E5: (Extra) inzet van personeel en ondersteuning
- F6: Faciliteiten en randvoorwaarden

Per gemeente hebben we een overzicht gemaakt van de meest gekozen interventies gericht op de domeinen kwalificatie, socialisatie, subjectificatie. Dit geeft een beeld van de gekozen interventies en in de specifieke schoolplannen is door de school de effectiviteit beschreven. Dit is niet altijd gemakkelijk i.r.t. tot wat we meten, op welke wijze en de relatief korte tijdsperiode waarin effecten al zichtbaar kunnen zijn.

Conclusies die vanuit de NPO plannen geconstateerd zijn:

- Monitoren op data, sturen op doelen en opbrengsten werkt positief en geeft eigenaarschap
- Nauwe samenwerking met het team en het betrekken van de MR heeft een positief effect op eigenaarschap
- Samenwerking met het serviceteam zorgt voor verbinding en de mogelijkheid om onderwijskundig te sparren
- Expertisegroei bij leerkrachten vanuit nascholing gericht op didactische vaardigheden en omgaan met executieve functies

- Vakleerkrachten zoals gym, ergo, fysio laten mooie resultaten zien; maar wat als NPO stopt?
- Er ligt een kans om kritischer te kijken naar effecten; Een voorgenomen en uitgevoerde activiteit is geen effect!
- Borging van interventies vanuit NPO blijft een aandachtspunt mede i.r.t. de kwaliteitscultuur binnen school en het feit dat de gelden tijdelijk zijn. dat
- Door personeelsgebrek en ziekte zijn een deel van de middelen geparkeerd en wordt dit overgeheveld naar komende schooljaren/ vertraging NPO plan.
- Door ziekte en uitval personeel zijn "NPO medewerkers" ingezet in opvang / lesdag van de groep. Dit om verdere uitval van lestijd te voorkomen.
- Monitoring, aanpassingen en bijstelling van ambities laat ons de vraag stellen. Doen we de goede dingen?
- Goede leerkrachtvaardigheden zijn essentieel om middelen als Ginzy en Snappet goed en adequaat in te zetten binnen het onderwijs.

Binnen de beschreven conclusies zijn ook duidelijke knelpunten naar voren gekomen. Denk daarbij aan de tijdelijkheid van het programma en de zorg als deze gelden wegvallen. Welke consequenties heeft dit voor net op gang gebrachte veranderingsprocessen en de borging daarvan.

De krapte op de arbeidsmarkt zorgt ervoor dat aan de personele behoefte niet altijd kon worden voldaan. Daarnaast was er in 2022 mede vanuit Covid op veel scholen een hoog ziekteverzuim. Bij navraag op 11 scholen van MOVARE met een ziekteverzuim van hoger dan 10% liet zien dat 65% van de personele inzet op NPO vanuit noodzaak moest worden ingezet om de basis te handhaven en te voorkomen dat groepen naar huis moesten worden gestuurd.

Inzet NPO-middelen bovenschools

Bij het begin van de projectperiode is € 50,00 per leerling bovenschools gereserveerd. De bovenschoolse inzet bevat onder andere het projectmanagement van het project NPO, administratie, Planning & Control en de extra inzet voor de werving van extra personeel. Afgesproken is dat resterende middelen zullen terugvloeien naar de scholen.

Met de bovenstaande werkwijze heeft de GMR hiermee ingestemd.

In de afrekening van december 2022 zal als het gaat om de bovenschoolse inzet € 15,- per leerling worden teruggestort naar scholen in reserve NPO. Voor 2023 zal er geen nieuwe afdracht bovenschools plaatsvinden.

Evaluatie ministerie OC&W

In februari 2023 heeft MOVARE deel genomen aan een evaluatie NPO georganiseerd vanuit het ministerie. Enkele stimulerende en belemmerende factoren die besproken zijn

- De kans om ingezette schoolprocessen / verandertrajecten te versnellen
- Krapte op de arbeidsmarkt
- Tijdelijk geld waardoor continuïteit en borging onvoldoende gewaarborgd is. Brede zorg in onderwijsveld als de gelden wegvallen?
- Het belang van goede data en het stellen van concrete doelen om een juiste keuze te maken voor interventies.

2.1.13 Sociale veiligheid

MOVARE kent een Arbo-en veiligheidsbeleid. Dit is middels een samenwerking van onze facilitaire afdeling en P&O tot stand gekomen. Hierin wordt de fysieke en sociale veiligheid voor medewerkers en leerlingen beschreven. In de realisatie hiervan worden preventiemedewerkers uit de scholen betrokken. Op schoolniveau stellen scholen van MOVARE een schoolveiligheidsplan op.

MOVARE scholen meten jaarlijks de sociale veiligheid van hun leerlingen met een daartoe geaccrediteerd instrument. Voorbeelden van dergelijke door de onderwijsinspectie goedgekeurde instrumenten zijn ZIEN!, VISEON, Scholen met Succes en SCOL. Andere scholen gebruiken de meting van Vensters PO om de sociale veiligheid in kaart te brengen. De resultaten van de metingen worden, in lijn met het toezichtkader PO, jaarlijks uitgewisseld met de onderwijsinspectie.

De mate waarin de resultaten van de veiligheid metingen aanleiding vormen voor concreet handelen, gericht op verbetering, verschilt. Als er verbeteracties zijn uitgevoerd, vorm de veiligheidsmeting van het daaropvolgende jaar de directe evaluatie van het effect van de interventies.

Jaarlijkse wordt de rapportage van de vertrouwenspersonen gebruikt voor de evaluatie van het veiligheidsbeleid. Daarnaast wordt de fysieke en psychosociale arbeidsbelasting in de RI&E beschreven. In het Medewerkersonderzoek van 2021 is de psychosociale arbeidsbelasting onderzocht m.n. ten aanzien van werkdruk en grensoverschrijdend gedrag. Deze meting wordt in 2023 herhaald. Naar aanleiding van de evaluatie van de rapportage van vertrouwenspersonen en een verdiepende

analyse op psychosociale arbeidsbelasting is een protocol grensoverschrijdend gedrag opgesteld en een externe vertrouwenspersoon op dit onderwerp aangesteld. Ondersteunende interventies worden de komende beleidsperiode ontwikkeld en geïmplementeerd.

2.2 Personeel & professionalisering

Doelen en resultaten

In het strategisch personeelsplan van MOVARE heeft MOVARE doelen gesteld ten aanzien van de volgende speerpunten:

- Professionele leercultuur (2.2.1.1.)
- Ontwikkelen en leren (2.2.1.2.)
- Vitaliteit en Welbevinden (2.2.1.3.)
- Vinden en Binden (2.1.2.4.)

2.2.1.1. Professionele leercultuur

De cultuurontwikkeling is een langdurig proces, dat nog loopt en kent een doorlopend karakter.



Het doel met betrekking tot de professionele leercultuur is als volgt uitgewerkt binnen MOVARE.

Thema Medewerkers Doel 2a: <i>Realiseren van een professionele leercultuur in de gehele organisatie</i>	
S	De kernwaarden van MOVARE zijn in gedrag zichtbaar bij alle medewerkers. <i>MOVARE heeft concrete gedragsvoorbeelden uitgewerkt (o.a. gericht op ontwikkelen en eigenaarschap).</i>
M	Beleving op waarneembaar gedrag uitvragen bij medewerkers, leerlingen ouders en stakeholders.
A	<ul style="list-style-type: none"> • Onderzoeken en implementeren van een uniform en integraal meetinstrument, waarbij vergelijkbaarheid (in- en externe benchmarking) mogelijk is. Realisatie uiterlijk in 2021. • Onze professionele leercultuur als onderdeel van de waardepropositie aan medewerkers. Een meting in 2021 ondersteunt deze propositie en maakt het leren van elkaar mogelijk.
R	<ul style="list-style-type: none"> • Dit draagt bij aan duidelijkheid, transparantie en leren van en met elkaar. • Kernwaarden zijn leidend in ons denken en doen, zij helpen ons de juiste keuzes te maken en op koers te blijven.
T	<ul style="list-style-type: none"> • Een keer per 2 jaar (Plan Do Study Act/ cyclisch proces); eerstvolgende meting in 2021. • Jaarlijks bespreken tijdens functioneringsgesprek (MOVARE format)

Dit doel is gesteld om van een familiecultuur verder te ontwikkelen naar een professionele leercultuur, waarbij onze kernwaarden transparantie, respect, veiligheid en samenwerking leidend blijven. De cultuur richt zich op de veranderende context, verbeter- en kwaliteitsgerichtheid, SAMEN en lerend zijn. Meer nadruk op professionaliteit in het belang van het kind; organiseren in het belang van het kind en meer dialoog (ook het moeilijke gesprek) en meer nadruk leggen op eigenaarschap. Meer aandacht voor externe gerichtheid; ouders en andere betrokkenen meer betrekken. Eigenaarschap en professionaliteit. Richting, Ruimte, Resultaat en Rekenschap. Van draagvlak naar groeikracht, waarbij er duidelijke professionele kaders zijn, ruimte ervaren wordt en vanuit eigenaarschap wordt gewerkt.

Ten tijde van Corona is er door de fysieke afwezigheid van een ieder nog ontwikkelruimte voor de professionele leercultuur.

De volgende acties zijn inmiddels ondernomen om dit te bereiken:

- We zijn ook in 2022 onze kernwaarden en ‘Van en met elkaar leren’ actief blijven uitdragen.
- Er is nadrukkelijk aandacht geweest voor de visie op leiderschap, de visie onderwijskwaliteit en de gezamenlijke focus op onderwijskwaliteit door de invoering van de kwalender en het structureel 1x per twee jaar afnemen van de medewerkerstevredenheidsmetingen (geen meting in 2022).
- In de communicatie wordt steeds de focus gelegd op de verbinding van MOVARE-beleid en schoolbeleid. In de wijze van communiceren wordt meer aandacht geschonken aan transparantie van besluiten.
- De samenwerking en samen leren tussen de scholen en afdelingen wordt gestimuleerd. Samenkomen, organiseren en faciliteren (MOVARE-breed, clusters, leer- en kennisnetwerken) heeft actief vorm gekregen. De strategische kenniskringen zijn in 2022 voortgezet en hebben verder gewerkt aan de deskundigheidsbevordering en beleidsvoorstellen met betrekking tot de strategische doelen van MOVARE. Daarnaast organiseert MOVARE 5 keer per jaar een Onderwijscafé waarin medewerkers geïnspireerd worden door een (gast)spreker en de huidige initiatieven binnen MOVARE gedeeld kunnen worden. Daarnaast worden er webinars georganiseerd op onderwerpen en ontwikkelingen ten aanzien van de onderwijskwaliteit. Met en van elkaar leren, krijgt hier concreet

vorm.

- Daarnaast is de gezamenlijke deskundigheidsbevordering van IB'ers en het delen van kennis in dit netwerk verder vervolg gekregen.
- Professionaliteit is ook aanspreken op gedrag. Dit heeft een vaste plek in onze gesprekkencyclus gekregen. In de gesprekkencyclus is inmiddels toegespitst gespreksformat voor IB'ers toegevoegd.
- Ook geven teams gezamenlijk invulling aan het werkverdelingsplan van hun school.

Vervolgstappen in de resterende beleidsperiode

Momenteel wordt gewerkt aan de beleidsontwikkeling voor de periode 2023-2027. Hierin krijgt de professionele leercultuur een plaats in het verhaal van MOVARE. Hierin zijn de volgende elementen leidend:

- onze kernwaarden blijven leidend bij alles wat we doen.
- In onze cultuur staat 'Van en met elkaar leren' centraal. Hierbij is er respect voor verschillen en streven we naar een cultuur van samenwerking om een goede onderwijskwaliteit te realiseren.
- We streven naar het versterken van de professionele leercultuur op school en binnen de clusters. Dit krijgt mede vorm door de professionele dialoog te stimuleren en het creëren van netwerken.
- De visie op leiderschap van MOVARE bestaat uit de 4 R'en: Richting, Ruimte, Resultaten en Rekenschap. MOVARE schetst heldere kaders en geeft daarbinnen ruimte. Eigenaarschap ligt bij de directeur en school. Scholen ontwikkelen binnen de kaders van strategisch beleid van MOVARE voor hun school een visie op leren, visie leren en organiseren, visie op professionaliseren en visie op veranderen en verankeren.

2.2.1.2. Ontwikkelen en leren

Het proces loopt nog en heeft een doorlopend karakter.



Het doel met betrekking tot ontwikkelen en leren is als volgt uitgewerkt binnen MOVARE.

	Thema Medewerkers Doel b: <i>Het stimuleren, ondersteunen en faciliteren van leren en ontwikkelen van medewerkers.</i>
S	Medewerkers beoordelen de ondersteuning en facilitering van persoonlijke, team-, cluster-, en MOVARE ontwikkeling als positief. In het functioneringsgesprek kunnen medewerkers hun eigen aandeel (eigenaarschap) hierin benoemen in het kader van 'Zelf aan zet' zijn.
M	Is er zichtbaar beweging in leren en ontwikkeling (medewerker, team, cluster en MOVARE)? <ul style="list-style-type: none"> • Beleving van 'Mijn ontwikkeling' en 'stimulering leidinggevende van ontwikkeling' worden door medewerkers gewaardeerd met een 8,0 in 2023 (tussentijdse ambitie van respectievelijk 7,3 en 7,8 in 2021). • Beleving qua ondersteuning bij veranderingen wordt door medewerkers gewaardeerd met een 7,5 in 2023 (tussentijdse ambitie van 7,2 in 2021) en de mate waarin de medewerker vindt dat hij goed kan omgaan met veranderingen (eigen aandeel) wordt door medewerkers gewaardeerd met een 7,8 in 2023 (tussentijdse ambitie van 7,7 in 2021).
A	<ul style="list-style-type: none"> • Onderzoeken en implementeren van een uniform en integraal meetinstrument, waarbij vergelijkbaarheid (in- en externe benchmarking) mogelijk is. Realisatie uiterlijk in 2021. Vervolgmeting in 2023. • Beleid ten aanzien van ontwikkelen en leren ontwikkelen; zowel beleid ten aanzien van professionalisering als ten aanzien van loopbaanontwikkeling (inclusief mobiliteit). • Concrete interventies ontwikkelen gericht op het stimuleren van persoonlijke en professionele ontwikkeling en het aangaan van nieuwe uitdagingen.
R	We blijven zichtbaar in beweging door van en met elkaar te leren.
T	<ul style="list-style-type: none"> • Een keer per 2 jaar MOVARE brede meting. • Jaarlijks in functioneringsgesprek van medewerker/ leidinggevende (i.r.t. scholingsbeleid) (MOVARE format).

MOVARE stimuleert en faciliteert om samen te leren in de (in)formele netwerken, tussen scholen en in teams. Van en met elkaar leren.

Met '**professionalisering**' streeft MOVARE naar duurzame ontwikkeling van de MOVARE-medewerker zodat deze gedurende zijn (professionele) loopbaan optimaal inzetbaar blijft, werkplezier beleeft en de onderwijskwaliteit geborgd blijft. Professionalisering in de vorm van formeel leren (opleiding, cursus) en informeel leren 'Van en met elkaar leren'.

Met **'loopbaanontwikkeling'** streven we naar een optimale inzetbaarheid voor MOVARE-medewerkers door gebruik te maken van hun competenties en vaardigheden in de juiste werkomgeving, taak en/of functie.

De volgende zaken zijn inmiddels ondernomen om dit te bereiken:

- MOVARE heeft sterk ingezet op het faciliteren van formele opleidingstrajecten. Hierbij gaat het om opleidingstrajecten als de kweekvijver voor aankomend directeuren, opleidings- en verdiepingstrajecten voor IB'ers, diverse opleidingen tot leerkracht (HBO PABO) en trajecten voor lerarenondersteuners en onderwijsassistenten.
- MOVARE breed is ingezet op het bevorderen van Informeel SAMEN leren. Hiertoe zijn ontmoeting en kennisoverdracht binnen clusters gestimuleerd. Daarnaast zijn er periodieke bijeenkomsten georganiseerd in de vorm van het onderwijscafé in kader van 'samen leren'. Tevens is een serie van webinars ontwikkeld om ten aanzien van de kennis en het gebruik van Parnassys een kwaliteitsslag te realiseren. In de kenniskringen vindt kennisontwikkeling rondom de strategische ambities plaats. Ook zijn de vakspecialismen geïnventariseerd om de verbinding in netwerken te leggen. Zo kent MOVARE ook een netwerk voor IB'ers en een rekennetwerk stichtingsbreed.
- In 2022 is de MOVARE huisacademie, ons digitale leerplatforms gelanceerd.
- In 2022 is het startersbeleid opgesteld en geïmplementeerd. MOVARE werkt inmiddels met clustercoaches die startende leerkrachten begeleiden en wordt invulling gegeven aan de facilitering en ondersteunen van het ontwikkeltraject van de startende leerkracht.
- Promotiebeleid voor leerkrachten van LB naar LC is gerealiseerd.

Vervolgstappen in de resterende beleidsperiode:

Momenteel wordt gewerkt aan de beleidsontwikkeling voor de periode 2023-2027. Hierin krijgt 'ontwikkelen en leren' opnieuw een belangrijke plaats en krijgt als volgt vorm door:

- Professionalisering
 De doelen van school zijn het uitgangspunt voor de professionele ontwikkeling van medewerkers en de inzet van trainingen, coaching, intervisie etc. Daarnaast is er ruimte voor eigen initiatieven voor professionele ontwikkeling. We geven duidelijkheid over de verwachtingen van de basiskwaliteit (kennis, vaardigheden en gedrag) van leerkrachten en andere medewerkers. Dit werken we deze beleidsperiode verder uit. We ondersteunen en faciliteren de ontwikkeling hiervan door functiegerichte opleidingen aan te bieden voor OP en OOP. We gaan de professionalisering van leerkrachten centraal zetten. Daarnaast is er extra aandacht voor de ondersteuning van de sociale en emotionele ontwikkeling van leerlingen in samenwerking met externen. Ook zetten we extra begeleiding in voor startende leerkrachten, intern begeleiders en directeuren.
- Loopbaanontwikkeling
 Medewerkers krijgen de mogelijkheid en tijd om zich te ontwikkelen, naast hun primaire werkzaamheden. Zij mogen steun verwachten bij het plannen van hun toekomstige ontwikkeling. We gaan nadrukkelijk investeren in de ontwikkeling van expertises. Kwaliteiten en ambities van collega's in kaart brengen, delen en faciliteren. Duidelijkheid bieden in wat wij van vakspecialisten verwachten, doorontwikkelen, in huis halen, delen en versterken binnen en tussen scholen. Medewerkers krijgen de mogelijkheid om van en met elkaar te leren. Netwerken van bovenscholse specialismen worden ondersteund en gefaciliteerd in de professionalisering van de betreffende expertises.
- Leiderschapsontwikkeling
 Vanuit de visie op leiderschap van MOVARE gaan we directeuren ondersteunen en faciliteren. Naast de opleidingen gericht op de registratie als schoolleider, investeren wij in de samenwerking en intervisie tussen directeuren en de ontwikkeling van leiderschapsvaardigheden en -competenties. Wij gaan uit van integraal leiderschap, waarbij wij de nadruk leggen op verbindend en onderwijskundig leiderschap. De doelen van de school zijn het uitgangspunt voor hun handelen. Directeuren bespreken onderwijskundige doelen met medewerkers en in gesprekken met hen wordt hiernaar verwezen. Medewerkers krijgen waardering voor hun bijdrage aan de school en uitdagingen worden op een constructieve manier met medewerkers besproken. Ook is het gedeelde leiderschap van belang binnen scholen.

2.2.1.3. Vitaliteit en Welbevinden

Ten aanzien van de doelstelling verzuim is het doel behaald, echter dit blijft een doorlopend proces. De beleving van werkdruk en de werk-privé balans laten een sterke verbetering zien in de meting van maart 2021, maar vragen een verdere doorontwikkeling.



Het doel met betrekking tot vitaliteit en welbevinden is als volgt uitgewerkt binnen MOVARE.

	<p>Thema Medewerkers Doel 2c: <i>Het nadrukkelijk besteden van aandacht aan de vitaliteit en het welbevinden van onze medewerkers.</i></p> <p>Het doel vitaliteit en welbevinden beslaat het terrein van zowel curatieve (verzuim, werkdruk) als preventieve interventies die in zijn geheel bijdragen aan het welbevinden en de vitaliteit van medewerkers.</p>
S	<ul style="list-style-type: none"> Het team maakt werkdruk bespreekbaar en neemt in samenspraak concrete maatregelen om werkdruk te verlichten voor alle medewerkers. De medewerker toont eigenaarschap ten aanzien van zijn/haar werk-privé balans. Vanuit aanwezigheidsbeleid worden medewerkers actief begeleid en ondersteund om uitval te voorkomen.
M	<p>In het medewerkerstevredenheidonderzoek (MTO) wordt de beleving van werkdruk als positief ervaren. Onderstaande doelen geven de ambitie aan op MOVARE-niveau; deze worden doorvertaald naar de relatieve groei ten opzichte van de vorige meting op schoolniveau.</p> <ul style="list-style-type: none"> Beleving van werkdruk wordt door 65 % van de medewerkers als 'goed' ervaren. Beleving van de werk-privé balans wordt door medewerkers gewaardeerd met een 7,5. Ziekteverzuim is in 2023 gedaald naar 5,5% of lager op MOVARE-niveau.
A	<ul style="list-style-type: none"> Onderzoeken en implementeren van een uniform en integraal meetinstrument, waarbij vergelijkbaarheid (in- en externe benchmarking) mogelijk is. Realisatie uiterlijk in 2021. Aanwezigheidsbeleid/ ziekteverzuimcijfer In functioneringsgesprek wordt het eigen aandeel benoemd. Ontwikkeling van vitaliteitsbeleid o.a. gericht op de oudere medewerkers. Ontwikkelingsgerichte interventies ten aanzien van psychologische klachten.
R	Activiteiten dragen bij aan vitale en inzetbare medewerkers.
T	<ul style="list-style-type: none"> Een keer per 2 jaar een MOVARE brede meting. Naar aanleiding van de meting wordt als onderdeel van het plan van aanpak in het MTO ook de werkdruk als vast punt meegenomen. Jaarlijks in functioneringsgesprek. Jaarlijkse geplande Vitaliteitsdag MOVARE.

MOVARE wil goed voor haar medewerkers zorgen. Waardering uitspreken voor de inzet van de medewerkers en belonen bij goede resultaten. Luisteren naar wat medewerkers nodig hebben en hen begeleiden daar waar mogelijk. Onderwerpen als werkdruk, de vervangersproblematiek en het verlagen van het ziekteverzuim zijn actuele thema's. Maar ook het monitoren van het welbevinden van de medewerkers, het analyseren van gegevens en het investeren in goede samenwerking en communicatie. Onze aanpak ten aanzien van welbevinden en vitaliteit is in drie typen interventies te verdelen: curatieve interventies, preventieve interventies en interventies gericht op de veiligheid. Daarbij is het belangrijk tijdig hulp en steun te bieden aan medewerkers met nadruk op de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker (veeleisend helpen-gedragsmodel).

Verzuim

Ten aanzien van 2022 zien is het verzuimpercentage gestegen naar 7,1%. Het verzuimpercentage is ten opzichte van 2021 met 1,7% gestegen,. Hiermee ligt het verzuimpercentage voor het eerst in jaren boven de norm van 6,0%. Uit analyse blijkt dat met name bij (extra) lang verzuim bij MOVARE hoog is ten opzichte van 2021. 80,8% van het verzuim betreft (extra) lang verzuim.

Naast de impact van het (extra) lang verzuim blijkt dat ook het ziekteverzuim ook gestegen is doordat het aantal frequent verzuimers is toegenomen ten opzichte van 2021. d.Het aantal frequent verzuimers in 2022 is 112. Hiermee is het aantal 2,5 keer zo groot als in 2021 (44 frequent verzuimers). In lijn hiermee is ook de meldingsfrequentie (MF) toegenomen. Dit betreft een toename van 0,31 (MF 2022 is 0,86 bij een norm van 1,0).

De stijging van het verzuim wordt veroorzaakt door een stijging van de psychische aandoeningen (2021 2,1% versus 2022 2,8%) en een stijging van de fysieke aandoeningen overige (2021 1,7% versus 2022 2,2%). 0,9% van de categorie fysieke aandoeningen overige wordt veroorzaakt door (long) Covid. Grootste stijging van het verzuim is te zien in de groepen 35-<44 jaar en 55+. Het verzuim in de groep 55+ is met 10,8% het hoogst (stijging van 2,6%). De grootste stijging van het verzuim betreft de groep 35-<44 jaar. Het verzuim in deze groep is met 3,0% gestegen naar 8,3%. In de laatste groep is het verzuim met psychische oorzaak het grootst, in de groep 55+ wordt het verzuim veroorzaakt door fysieke aandoeningen overige.

De volgende acties zijn inmiddels ondernomen om dit te bereiken:

In deze beleidsperiode is ingezet op de vervolgaanpak verzuim. Doel was om de focus te behouden op het terugdringen van het verzuim en het borgen van deze aanpak en de daling van het verzuimpercentage. Dit kreeg vorm door een intensieve samenwerking tussen leidinggevenden, P&O en

bedrijfsartsen (arbodienst). Daarnaast is voor alle leidinggevendenden van MOVARE professionaliseringsaanbod verzorgd ten aanzien van verzuimmanagement en het signaleren van psychologische klachten.

MOVARE zet actief haar netwerk van partners in dat ondersteunt bij het welzijn van onze medewerkers. Hierbij is specifiek ingezet op een verbeterde ondersteuning op psychologische klachten.

Welbevinden medewerkers

Werkplezier en bevoegenheid zijn belangrijke pijlers bij de vitaliteit van onze medewerkers. Om het werkplezier en de bevoegenheid te vergroten, wil MOVARE gericht verder werken aan werkdrukverlagende en gezondheidsbevorderende interventies. Daarbij hoort ook zeker gezond gedrag. Dat bevordert MOVARE bij de leerlingen (project de Gezonde Basisschool van de Toekomst), maar wil zij ook bevorderen bij haar medewerkers.

De volgende acties zijn inmiddels ondernomen om dit te bereiken:

Werkdrukverlagende interventies zijn ingezet op schoolniveau op basis van de werkdrukmiddelen. MOVARE heeft in 2022 de ontwikkeling van vitaliteitsbeleid voorbereid. De jaarlijkse vitaliteitsdag heeft op 25 mei 2022 vorm gekregen middels een hybride Onderwijscafé Vitaliteit met gastspreker Erben Wennemars. Daarnaast kunnen medewerkers gebruik maken van de MOVARE vitaliteitsregeling, hierin kunnen zij middels de werkkostenregeling interventies t.a.v. gezondheid en individueel welbevinden inzetten.

Veiligheid

Veiligheid in de ruimste zin van het woord (fysiek, emotioneel en psychologisch) is een basisvoorwaarde. Dat betekent dus ook dat medewerkers en leerlingen zich veilig moeten voelen om hun mening te kunnen ventileren met respect voor de ander. Een gezond werkklimaat draagt bij aan het werkplezier van medewerkers. Als de medewerkers met plezier hun werk doen, beïnvloedt dit de leerlingen ook op een positieve manier. Het schoolveiligheidsplan en de RI&E (Risico-inventarisatie & evaluatie) zijn opgesteld voor de veiligheid van onze leerlingen en medewerkers op al onze scholen (100%). Hierin vormen de wettelijke kaders het uitgangspunt en wordt er een vertaalslag gemaakt naar de praktijk van onze scholen. In de individuele plannen van aanpak van de scholen, die gemaakt zijn op basis van de RI&E, wordt verder gewerkt aan het optimaliseren van de veiligheid en het welzijn van leerlingen en medewerkers op onze scholen. In het medewerkersonderzoek van 2023 zal ten aanzien van de veiligheid van medewerkers o.a. psychosociale arbeidsbelasting m.b.t. werkdruk en grensoverschrijdend gedrag worden onderzocht.

Vervolgstappen ten aanzien van vitaliteit en welbevinden in de resterende beleidsperiode:

Momenteel wordt gewerkt aan de beleidsontwikkeling voor de periode 2023-2027. Hierin krijgt 'Welbevinden en vitaliteit' opnieuw een belangrijke plaats en krijgt als volgt vorm door:

- MOVARE wil goed zorgen voor haar medewerkers en besteedt nadrukkelijk aandacht aan hun **duurzame inzetbaarheid**.
- Ten aanzien van preventie zullen wij in de volgende beleidsperiode ons vitaliteitsbeleid vaststellen en implementeren. Hierbij zetten wij in op pauze- en herstelmomenten, het verandervermogen en de levensfase van de medewerker (de oudere en startende medewerkers). Ook hebben wij aandacht voor het maken van keuzes en bijstellen van ambities in de werk-privébalans.
- Het ziekteverzuim willen wij verlagen (curatief) door actief verzuimbeheer, het optimaliseren van de verzuimadministratie en het uitbreiden van de providerboog.
- Daarnaast hebben we aandacht voor de veiligheid van medewerkers. Hierbij gaat het om zowel fysieke veiligheid als om sociale veiligheid, waarbij er extra aandacht is voor het verminderen van werkdruk en het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag. In de komende beleidsperiode is de ambitie om de "best practices" van scholen met elkaar te delen met betrekking tot werkdruk.

2.2.1.4. Vinden en Binden

Het doel is gehaald en de ontwikkeling loopt ook door.



Het doel met betrekking tot vinden en binden is als volgt uitgewerkt binnen MOVARE.

Thema Medewerkers Doel 2d: <i>Profileren als aantrekkelijke werkgever die de juiste medewerkers weet te vinden en aan zich te binden.</i>	
S	MOVARE profileert zich als werkgever door SAMEN werking te stimuleren en medewerkers en teams te waarderen, te inspireren en uit te dagen van in hun ontwikkeling. MOVARE faciliteert deze ontwikkeling. Medewerkers zijn ook in dit kader 'zelf aan zet'.
M	<ul style="list-style-type: none"> Onderzoeken en implementeren van een uniform en integraal meetinstrument, waarbij vergelijkbaarheid (in- en externe benchmarking) mogelijk is. Realisatie uiterlijk in 2021. <p>Onderstaande doelen geven de ambitie aan op MOVARE niveau; deze worden door vertaald naar de relatieve groei ten opzichte van de vorige meting op schoolniveau.</p> <ul style="list-style-type: none"> De medewerkers waarderen MOVARE als een aantrekkelijke werkgever met een 7,8 in 2023 (en een 7,3 in de tussentijdse meting van 2021) Ook de waardepropositie wordt op onderdelen gemeten ten aanzien van concreet waarneembaar gedrag (nader uit te werken).
A	<ul style="list-style-type: none"> Ontwikkelen van employer branding gericht op zowel de interne als externe arbeidsmarkt. Waardepropositie Employer Branding MOVARE (zachte kant): <ul style="list-style-type: none"> <i>Samen</i> (Verbinden, Samenwerken, Community en Laagdrempelig contact) <i>Inspireren</i> (Innovatief onderwijs, hét verschil maken voor de kinderen van MOVARE/<i>Making a difference!</i> en Ontwikkelingsgericht) <i>Uitdagen</i> (Talentontwikkeling, Ontwikkelen & leren en Professionalisering/ vakmanschap) <i>Waarderen</i> (Vitaliteit & welbevinden, Betrokken, Waarderen, Respecteren, Trots, faciliteren en Vanzelfsprekend goed geregeld) We blijven zichtbaar MOVARE als werkgever profileren door: <ul style="list-style-type: none"> Arbeidsmarktcampagne gericht op MOVARE als werkgever en op het vak als leerkracht in Limburg i.s.m. andere stichtingen 'ikbenleerkracht'. Gerichte doelgroep campagnes en doorlopend actief in beeld zijn op de social en online media. Mobiliteitsmarkt i.s.m. externe partners. Inrichten MOVARE platform Een dezelfde taal spreken binnen alle lagen over werkgeverschap. Zichtbaar maken van MOVARE in contacten CvB, Bestuursbureau, andere scholen en collega's voor medewerkers. Warm welkom nieuwe medewerkers (onboarding) en zorgvuldige uitdiensttreding. Ontwikkelen van begeleidings- en ontwikkelingstrajecten voor specifieke doelgroepen (o.a. startende leerkrachten)
R	<ul style="list-style-type: none"> Vanuit strategische personeelsplanning inzicht in benodigde medewerkers en inzicht in de talenten van medewerkers. Krapte op de arbeidsmarkt Kwalitatief personeel is cruciaal voor onderwijskwaliteit, hierbij is de goede match met de betreffende werkplek ook van belang.
T	<ul style="list-style-type: none"> Een keer per 2 jaar MOVARE brede meting.

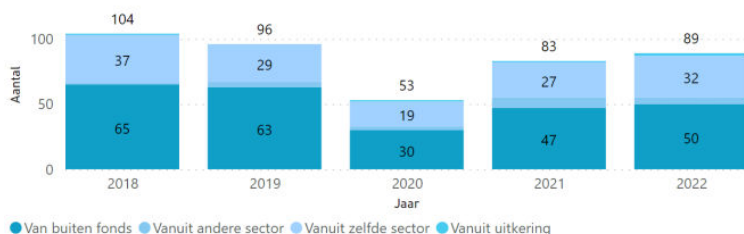
Het lerarentekort in onze sector wordt steeds zichtbaarder en nijpender, mede vanwege de uitstroom van leerkrachten die met (vervroegd) pensioen gaan en het dalend aantal gediplomeerde Pabo-studenten alsmede de minder sterke daling van het aantal leerlingen dan in eerst instantie werd verwacht. Op dit moment vraagt de krappe arbeidsmarkt en hoge werkdruk onze bijzondere aandacht. Het vinden en binden van personeel wordt dan ook steeds belangrijker. We zullen in beweging dienen

te blijven voor het verstevigen en behouden van een gezonde organisatie vanuit het perspectief van onze medewerkers.

Instroomcijfers

Onderstaande instroomcijfers komen uit de werkgeversspiegel 2022 over MOVARE opgesteld door het ABP. De totale instroom van medewerkers bedraagt 89 medewerkers. Deze zijn afkomstig uit andere PO-stichtingen (32), andere sector onderwijs (5), andere sectoren (50) en uitkering (2).

Instroom trend



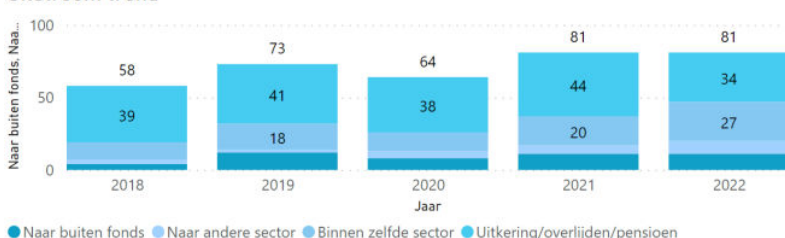
Instroom trend

Jaar	Van buiten fonds	Vanuit andere sector	Vanuit zelfde sector	Vanuit uitkering	Totaal
2018	65	37	1	1	104
2019	63	29	4	0	96
2020	30	19	3	1	53
2021	47	27	8	1	83
2022	50	32	5	2	89
Totaal	255	21	144	5	425

Uitstroomcijfers

Onderstaande uitstroomcijfers komen uit de werkgeversspiegel 2022 over MOVARE opgesteld door het ABP. De totale uitstroom bedraagt 81 medewerkers, hiervan zijn er 27 binnen de andere PO sector gebleven, 9 naar een andere sector onderwijs (VO/MBO/HBO), 11 naar een andere sector en 34 met uitkering/overlijden/pensioen.

Uitstroom trend



Uitstroom trend aantal

Jaar	Naar buiten fonds	Naar andere sector	Binnen zelfde sector	Uitkering/overlijden/pensioen	Totaal
2018	4	3	12	39	58
2019	12	2	18	41	73
2020	8	5	13	38	64
2021	11	6	20	44	81
2022	11	9	27	34	81
Totaal	46	25	90	196	357

Ondernomen acties

MOVARE werkt actief samen met partners om het beroep van leerkracht te promoten, waarbij de positieve aspecten van het beroep, zoals de inhoud van het werk, werkzekerheid, mogelijkheid om in deeltijd te werken en ontwikkelmogelijkheden worden benadrukt. Dit komt onder andere terug in het gezamenlijke platform "Onderwijs PO in Limburg".

Daarnaast werkt MOVARE gericht aan haar ambitie om een aantrekkelijke werkgever te zijn. Hiervoor is een waardepropositie voor medewerkers ontwikkeld. Zo zijn de afgelopen periode de WerkenbijMOVARE-site vernieuwd, zijn er filmpjes ontwikkeld over de meest voorkomende functies

gekoppeld aan onze werkgeverswaarden en wordt MOVARE op social media onder de aandacht gebracht met onze initiatieven en projecten.

De goede samenwerking met opleidingsinstituten is verder verankerd om zodoende de opleidingen goed te laten aansluiten bij het werkveld en ook vroegtijdig talenten aan MOVARE te verbinden. In 2022 heeft de ontwikkeling van stagebeleid plaatsgevonden.

Vervolgstappen ten aanzien van vinden en binden in de resterende beleidsperiode:

Momenteel wordt gewerkt aan de beleidsontwikkeling voor de periode 2023-2027. Hierin krijgt 'Vinden en binden' opnieuw een belangrijke plaats en krijgt als volgt vorm door:

- MOVARE uitdragen als een aantrekkelijke werkgever. Wij geven dit vorm doordat wij medewerkers **uitdagen, inspireren en waarderen**. Daarnaast doordat we binnen MOVARE onderwijs invulling geven door het **samen** te doen.
- We zetten in op het versterken van het vinden en binden van medewerkers, ook in de huidige krappe arbeidsmarkt.
- Wij versterken de aantrekkelijke en uitdagende werkomgeving waarin medewerkers worden gestimuleerd in (persoonlijke) ontwikkeling. We geven ruimte voor vakmanschap en het werken vanuit autonomie. We delen actief hoe wij binnen MOVARE invulling geven aan de ontwikkeling van MOVARE, school en medewerker.
- Wij verbreden de kijk op instroom vanuit verschillende opleidings- en ervaringsachtergronden van potentiële medewerkers. Onze medewerkers zijn onze ambassadeurs, zijn aan het woord en maken (potentiële) collega's enthousiast over hun werkzaamheden of expertises. MOVARE is actief op de interne en externe arbeidsmarkt om potentiële collega's te informeren en enthousiast te maken over het werken bij MOVARE
- Vaststellen van stagebeleid.

Toekomstige ontwikkelingen

Momenteel wordt gewerkt aan de strategische beleidsontwikkeling voor de periode 2023-2027 voor MOVARE. Dit krijgt een verdere uitwerking in het nieuwe strategische personeelsplan voor deze periode.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

De onderstaande ontwikkelingen zijn van zijn van grote personele betekenis geweest in 2022.

De NPO middelen

Zie paragraaf 2.4.

De arbeidsmarkttoelage

In oktober 2021 heeft het ministerie besloten tot het verstrekken van bijzondere en aanvullende bekostiging voor het primair en voortgezet onderwijs voor de uitvoering van een arbeidsmarkttoelage binnen het Nationaal Programma Onderwijs voor het schooljaar 2021-2022. MOVARE heeft een generieke uitwerking voor de desbetreffende MOVARE-scholen waarbij uitgangspunten gehanteerd die in lijn zijn met de regeling. Het gaat over een tijdelijke maatregel (alleen voor de komende twee schooljaren 21/22 en 22/23) en betreft 8 scholen binnen MOVARE.

Leerkrachtsalarissen

De leerkrachtsalarissen c.q. salarisschalen zijn in 2022 verhoogd.

Doelgroepen en banenafpraak

Het loonkostenvoordeel (LKV, onderdeel van de Wet tegemoetkomingen loondomein) is een tegemoetkoming voor werkgevers om werknemers in dienst nemen uit doelgroepen die vaak lastig aan het werk komen. Het gaat binnen MOVARE in totaal 2022 om 3 oudere medewerkers met een uitkering, 2 medewerkers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering en 2 medewerkers met een arbeidsbeperking. In 2022 is er één medewerker (oudere medewerker) nieuw in dienst getreden waarvoor het LKV is gestart.

In het landelijk doelgroepregister i.h.k.v. de banenafpraak waren in 2022 in totaal 11 personen geregistreerd die een dienstbetrekking hebben bij MOVARE. De 2 medewerkers waarvoor het LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden in 2022 van toepassing is, zijn beiden in 2021 in dienst getreden.

Daarnaast zijn er banen gerealiseerd door samenwerking met het Werkgeversservicepunt (WSP). Deze medewerkers worden op basis van inleenovereenkomsten ingezet op conciërgetaken. Op basis van de quotumcalculator MOVARE in 2022 gemiddeld 35,2 banen voor mensen uit de doelgroep

banenafpraak van 25,5 uur per week moeten realiseren om te voldoen aan het quotumpercentage.

Uitkeringen na ontslag

In 2022 is voor €331.193 aan ontslagvergoedingen uitbetaald, als volgt onder te verdelen:

- € 213.242 wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Via de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid is hiervan €156.747 door het UWV gecompenseerd.
- € 3.318 wegens beëindiging van de arbeidsovereenkomst bepaalde tijd.
- € 114.633 wegens ontslag met wederzijds goedvinden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

MOVARE heeft de volgende maatregelen genomen om werkloosheidskosten in de toekomst te voorkomen:

- Geen arbeidsovereenkomsten voor korter dan één jaar, behalve in uitzonderingssituaties
- Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd voor leraren met 2 maanden proeftijd
- Goede dossieropbouw bij zieke en/of minder goed functionerende medewerkers
- Tijdelijke medewerkers inzetten via extern uitzendbureau
- Projectmedewerkers (o.a. NPO) inzetten via extern uitzendbureau
- Outplacement faciliteren en ondersteunen

Aanpak werkdruk

Binnen de scholen wordt met het schoolteam besloten hoe de werkdrukkiddelen ingezet worden. Daarnaast wordt ook bovenschools ingezet op het verlagen van de werkdruk. Binnen MOVARE is aanvankelijk projectmatig ingezet op de verlaging van de administratieve werklust. Deze werkwijze heeft een structureel vervolg gekregen door maken van goede werkafspraken over onderwijskundige en ondersteunende processen te maken. Denk hierbij aan de kwalender. Vanuit preventief oogpunt wordt werkdruk ook meegenomen in de ontwikkeling van het vitaliteitsbeleid. Daarnaast konden medewerkers via de MOVARE-shop gebruik maken van de vitaliteitsregeling (o.b.v. werkkostenregeling) t.a.v. gezondheid en individueel welbevinden. Met kinderopvangorganisaties en zorgpartijen is er sprake van inhoudelijke samenwerking, maar wordt er ook gewerkt aan het verminderen van werkdruk door samen te werken.

De werkdrukkiddelen worden als volgt ingezet binnen MOVARE:

Werkdrukkiddelen (getallen x € 1.000)	Realisatie 2022
Eigen personeel	1.660
Inhuur	436
Investerings	22
Materialen	50
Totaal	2.168

Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Voor de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023 verstrekt de minister per schooljaar aan het bevoegd gezag van een school bijzondere bekostiging voor de professionalisering van personeel en de begeleiding van startende leraren en schoolleiders.

Binnen MOVARE heeft dit geresulteerd in een extra impuls m.b.t. de professionalisering van schoolleiders, IB'ers en startende leerkrachten. Eind 2022 zijn schoolleiders gestart met het 360-graden feedbackinstrument van Zenger en Folkman. In 2023 krijgt het leiderschapstraject verder een vervolg. Daarnaast heeft ook in 2022 een kweekvijvertraject voor 7 aankomend directeuren invulling gekregen. Het traject werkt enerzijds aan de registratie als schoolleider en anderzijds aan de leiderschapscompetenties. Onze directeuren in functie dragen zorg voor hun herregistratie, hetgeen bijdraagt aan het actueel houden van hun kennis, vaardigheden en competenties.

Daarnaast hebben in 2022 een tweetal trajecten voor intern begeleiders plaatsgevonden. Zowel voor de professionalisering van ervaren IB'ers als voor startende IB'ers.

Daarnaast zijn we in 2022 hebben we de begeleiding van startende leerkrachten op basis van het nieuwe startersbeleid geïmplementeerd. We zijn gestart met het vaststellen van een overlegstructuur voor de clustercoaches en het inrichten van clusters van clustercoaches en startende leraren.

Op dit moment vervullen de clustercoaches de coachende rol voor de starter daar waar een specifiek vraag is. We gaan de scholen ondersteunen bij het invullen van de taak van starterscoach door het

aanbieden van een specifiek taakprofiel starterscoach en een beschrijving van de bekwaamheden van start- naar basisbekwaam. Qua professionalisering volgen de starters van het eerste jaar de training 'gespreksvoering'. Het doel is dus om te komen dat elke school volgend schooljaar een starterscoach in huis heeft. Van daaruit kunnen we verder inzetten op coaching en begeleiding van elke starter en professionalisering van de starters, starterscoaches en clustercoaches.

Strategisch personeelsbeleid

Het Strategisch Personeelsplan sluit aan op de ambities van het Strategisch Beleidsplan MOVARE 2019-2023 rondom medewerkers. Daarnaast vormen de externe en interne ontwikkelingen en de visie op medewerkers de basis voor het Strategisch Personeelsplan van MOVARE.

Strategisch Beleidsplan MOVARE 2019-2023

In het strategisch beleidsplan 2019-2023 heeft MOVARE de volgende doelen bepaald ten aanzien van medewerkers:

- Het realiseren van een professionele leercultuur;
- Het stimuleren, ondersteunen en faciliteren van leren en ontwikkelen van medewerkers;
- Het nadrukkelijk aandacht besteden aan de vitaliteit en het welbevinden van onze medewerkers;
- Zich profileren als aantrekkelijk werkgever die de juiste medewerkers weet te vinden en aan zich te binden.

Externe en interne ontwikkelingen

Belangrijke ontwikkelingen die van invloed zijn op het Strategisch Personeelsplan zijn zowel van externe als van interne aard. Externe ontwikkelingen zijn het licht krimpend leerlingenaantal en een krappere arbeidsmarkt ten aanzien van met name leerkrachten. Daarnaast vraagt onze specifieke externe context veel van het aanpassingsvermogen van medewerkers.

Interne factoren zijn een vergrijzende medewerkerspopulatie, de ervaren werkdruk, het ziekteverzuim en de impact van digitalisering op het onderwijs. Daarnaast vraagt de nadrukkelijke focus op onderwijskwaliteit een kwaliteitsimpuls bij medewerkers. Hierbij valt te denken aan het gezondheidsniveau, armoede en sociale problematieken in de regio, de toenemende assertiviteit van ouders en de publieke opinie ten aanzien van onderwijs, samenwerkingsverbanden en politieke ontwikkelingen.

Visie op medewerkers

Bij de visie op medewerkers zijn drie zaken van belang:

- Medewerkers maken het verschil: 'Medewerkers zijn de pijlers van MOVARE'.
- Inzicht hebben in de wijze waarop medewerkers het verschil maken: 'Met leerkrachten als spil in het proces waarin leerlingen kennis en vaardigheden verwerven' en met andere collega's die dit proces ondersteunen.
- Zorgen dat medewerkers het verschil kunnen maken: 'De medewerkers bij MOVARE zijn zelf aan zet'. MOVARE is aan zet in het ondersteunen en faciliteren van medewerkers. MOVARE wil als goed werkgever haar medewerkers uitdagen, inspireren, waarderen en stimuleren om het werk vooral samen te doen.

Strategisch Personeelsplan MOVARE

Het Strategisch Personeelsplan heeft als uitgangspunt het Strategisch Beleidsplan MOVARE 2019-2023, de externe en interne ontwikkelingen en de visie op medewerkers. Het bestaat uit 5 doelen.

1. Professionele leercultuur

MOVARE wil graag doorontwikkelen naar een professionele leercultuur in de gehele organisatie. In deze omgeving komt de professional optimaal tot zijn recht en is er een constante focus op verbetering van het onderwijs en de ontwikkeling van de medewerkers. Samenwerken, delen van kennis en kwaliteitsgericht werken zijn onlosmakelijk verbonden met de professionele leercultuur.

2. Ontwikkelen & Leren

Binnen Ontwikkelen en Leren geven wij gerichte aandacht aan professionalisering en loopbaanontwikkeling. Met professionalisering willen we ervoor zorgen dat je tijdens je loopbaan optimaal inzetbaar blijft, werkplezier beleeft en op jouw manier bijdraagt aan de onderwijskwaliteit. Dit kan zowel formeel leren als informeel leren ('van en met elkaar leren') zijn. Loopbaanontwikkeling is het laten floreren van de MOVARE-medewerker door competenties en vaardigheden in te zetten in de juiste werkomgeving, taak en/of functie.

3. Vitaliteit en Welbevinden

MOVARE wil goed zorgen voor haar medewerkers. Waardering uitspreken voor inzet van medewerkers. Luisteren naar wat medewerkers nodig hebben en hen begeleiden daar waar mogelijk.

4. Vinden en Binden

Medewerkers zijn de belangrijkste spil en spelers in het onderwijs. MOVARE profileert zich als aantrekkelijk werkgever, die de juiste medewerkers weet te vinden en aan zich weet te binden.

5. Vanzelfsprekend goed geregeld

Medewerkers ervaren dat bij MOVARE alles “Vanzelfsprekend goed geregeld” is. Onze personeelsadministratie is actueel, volledig en duidelijk. Bovendien worden alle processen rondom instroom, doorstroom en uitstroom in het personeelsdossier opgenomen.



Implementatie, monitoring en evaluatie van personeelsbeleid

Deze doelen zijn geoperationaliseerd naar concrete projecten die onderdeel zijn van het jaarplan van de organisatie of de betreffende afdeling. De doelen worden 2 maal per jaar op voortgang gemonitord en geëvalueerd met het CvB/MT. Binnen de afdeling P&O wordt de voortgang doorlopend besproken. De inhoudelijke opbrengsten van de projecten worden ook geëvalueerd met de GMR en schooldirecteuren.

Dialoog met leraren en schoolleiders over strategisch personeelsbeleid

Het thema ‘Medewerkers’ in het Strategisch Beleidsplan MOVARE 2019-2023 is tot stand gekomen met input van de werkgroep ‘Medewerkers’ bestaande uit directeuren, medewerkers en collega’s van P&O. Vervolgens is deze opbrengst weer voorgelegd voor input aan alle directeuren. Dit heeft uiteindelijk geresulteerd in de definitieve versie van het Strategisch Personeelsbeleid dat vastgesteld is en in een publieksvriendelijke versie met de medewerkers is gedeeld.

Binnen de beleidsontwikkeling en projecten wordt ook gewerkt met werkgroepen, waaraan zowel directeuren als medewerkers kunnen deelnemen. Bijvoorbeeld bij de ontwikkeling van het nieuwe vervangersbeleid wordt nadrukkelijk de doelgroep vervangers betrokken en worden directeuren ook om hun inbreng gevraagd.

2.3 Huisvesting & facilitaire zaken

2.3.1 Doelen en resultaten

Groen = Doel is gehaald

Blauw = Proces loopt nog

Rood = Doel wordt of is niet gehaald

2.3.1.1. Professionaliseren regieorganisatie



De afdeling Facility Management (FM) is voortdurend in beweging en op zoek naar het verbeteren van haar dienstverlening. In de afgelopen periode heeft FM zich meer en breder ontwikkeld als regie-

organisatie. De taken en de functie-inhoud van de Coördinator Beleidsadviseur Huisvesting/Facilitair verschuift hierdoor van beleid en aansturing naar ontwikkeling en strategie. Dit wordt onder andere mogelijk gemaakt door de kwalitatieve invulling van de functie Beleidsadviseur ICT die binnen FM zelfstandig functioneert en ook de medewerker ICT functioneel aanstuurt. Verder is invulling gegeven aan een Beleidsadviseur Inkoop. Het domein Huisvesting is verantwoordelijk voor ontwikkeling, projectrealisatie, onderhoud en beheer van de schoolgebouwen. De werkzaamheden binnen het domein worden getoetst aan het vastgoedbeleid, in samenhang voorbereid, ingekocht en in regie uitgevoerd. De kerntaken van het domein Huisvesting zijn ondergebracht binnen 3 actuele functiebeschrijvingen. De inkoopfunctie is onder het domein Huisvesting geschoven. Veel aanbestedingen binnen MOVARE zijn huisvesting gerelateerd of hebben een facilitaire beheercomponent. Daarnaast is de beleidsmedewerker Inkoop verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het facilitair beleid wat direct gelinkt is aan gebouwbeheer. Vanwege de noodzakelijke afstemming en de integrale beleidsadvisering is de aansturing van het domein belegd bij de Programma- en Beleidscoördinatie Huisvesting. Deze functie vervangt de huidige functie van de Coördinator Beleidsadviseur en moet worden geformaliseerd.

Vanaf 2018 is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) van toepassing. De verantwoordelijkheid voor AVG is bij het Hoofd Bedrijfsvoering belegd. Dit gegeven en de toenemende complexiteit rondom ICT en AVG heeft tot het inzicht geleid dat de aansturing van het ICT-domein rechtstreeks door Hoofd Bedrijfsvoering dient plaats te vinden.

2.3.1.2. Opleiding conciërge tot 9+ serviceverlener



In het vorige verslagjaar is stilgestaan bij de hospitality opleiding die alle conciërges krijgen aangeboden. MOVARE ziet de "conciërge" steeds meer als eerste aanspreekpunt voor leerlingen en medewerkers maar ook voor externe gasten. Samen met de Hotel Management School Maastricht heeft MOVARE een opleidingsprogramma uitgewerkt afgestemd op de veranderende rol van de conciërge. Voor de zomervakantie is de training feestelijk afgesloten in het Teaching Hotel Château Bethlehem te Maastricht. Alle deelnemers hebben daarbij het certificaat van deelname aan de opleiding in ontvangst genomen. In 2023 wordt het gastvrijheidsvuur brandend gehouden door periodiek een terugkoment te plannen. De organisatie hiervan is in handen van de afdeling FM.

2.3.1.3. Huisvestingsagenda 2019-2033



Het domein Huisvesting is verantwoordelijk voor de ontwikkeling, realisatie, onderhoud en beheer van de schoolgebouwen. Het beleid zoals vastgelegd in de huisvestingsagenda 2019-2033 is gericht op de realisatie van inspirerende en toekomstbestendige gebouwen die functioneel, veilig, duurzaam, flexibel en betaalbaar zijn en worden gehouden.

In 2022 heeft FM samen met een aantal gemeenten in Parkstad en kindpartners gewerkt aan het actualiseren en opstellen van de gemeente Integrale Huisvestingsplannen (IHP). De strategische huisvestingsplanning van MOVARE is daarbij geïntegreerd in de gemeentelijke IHP's. Dit maakt het voor MOVARE mogelijk om samen met de betreffende gemeenten strategische keuzes te maken en toekomstbestendige huisvesting te realiseren.

Eind 2022 beschikken onderstaande gemeente over een vastgesteld IHP dan wel is opdracht verstrekt het IHP ter herijken:

- Gemeente Beekdaelen: IHP vastgesteld en implementatie uitvoeringsagenda gestart;
- Gemeente Brunssum: IHP vastgesteld en implementatie uitvoeringsagenda gestart;
- Gemeente Heerlen: IHP herijking gestart verwachte oplevering en vaststelling 2023;
- Gemeente Kerkrade: IHP herijking voor 6 basisscholen afgerond, vaststelling uitvoeringsagenda medio 2023;
- Gemeente Landgraaf: IHP vastgesteld en start implementatie uitvoeringsagenda;
- Gemeente Sittard: IHP gereed vaststelling begin 2023 en start implementatie.

In de Integrale Huisvestingsplannen (IHP's) moeten gemeenten en MOVARE de centrale vraag beantwoorden welke keuzes gemaakt moeten worden voor het realiseren en in standhouden van een duurzame, kwalitatieve en toekomstbestendige onderwijsvoorzieningen structuur in Parkstad. Wordt er gekozen voor levensduurverlenging door te investeren in technisch en functioneel ouder wordende schoolgebouwen of wordt er gewerkt aan de vernieuwing van de scholen door vervanging van de

schoolgebouwen. Na vaststelling van het IHP start de implementatiefase van het IHP. Op basis van een uitvoeringsagenda worden projecten in samenspraak met MOVARE geprioriteerd. De omvang wordt onderzocht waarna een business case wordt opgesteld die als basis voor de gemeentelijke kredietvotering dient.

2.3.1.4. Actualisatie Meerjaren Onderhoudsplan 2022



Het onderhoud van de gebouwen waar MOVARE voor verantwoordelijk is wordt uitgevoerd op basis van een Meerjaren Onderhoudsplan (MJOP). Het MJOP komt tot stand volgens een procedure die is beschreven in het vastgestelde Onderhoudskader en is opgesteld op basis van de eerdergenoemde NEN 2767 Conditie meting Gebouwen. In 2022 zijn de normbedragen van de onderhoudsplanning door een bouwkostenskundige geaccrediteerd.

2.3.1.5. Renovatie basisschool Mijn Spoor, gemeente Heerlen



In 2020 is MOVARE samen met de gemeente Heerlen gestart met het renovatieproject. Eind 2021 is de omgevingsvergunning aangevraagd en is de aanbestedingsprocedure voor de uitvoering gestart. Begin 2022 zijn de bouwwerkzaamheden gestart en in december 2022 is de renovatie volgens planning afgerond en opgeleverd. De aanpassing en vergroening van het schoolplein is aanvullend aan het project toegevoegd. De verwachting is dat de werkzaamheden in het eerste kwartaal van 2023 worden opgeleverd.

2.3.1.6. Renovatie basisschool Gerardus Majella, gemeente Heerlen



In 2020 is MOVARE in overleg met de gemeente gestart met het renovatieproject. Eind 2021 is het project in uitvoering gegaan en in december 2022 is de renovatie volgens planning afgerond en opgeleverd. De aanpassing en vergroening van het schoolplein is aanvullend aan het project toegevoegd. De verwachting is dat de werkzaamheden in het eerste kwartaal van 2023 worden opgeleverd.

2.3.1.7. Nieuwbouw BMV-Heerlerbaan



Begin 2019 is MOVARE samen met de gemeente Heerlen en Onderwijsstichting INNOVO gestart met de planvorming voor de nieuwbouw van BMV Heerlerbaan. In de brede maatschappelijke voorziening worden 2 basisscholen onder één dak gehuisvest. Het betreft de hoofdlocatie van OBS de Tovercirkel een school van MOVARE gelegen aan de Vullingsweg in Heerlen en de Bs. Windwijzer een basisschool van Onderwijsstichting INNOVO. Naast beide basisscholen wordt onderdak geboden aan peuterspeelzaalwerk, buitenschoolse opvang, jeugd en jongerenwerk, bibliotheek en een artspraktijk. Een sportzaal maakt eveneens onderdeel uit van het project. In 2021 is de Voorlopig Ontwerp (VO) vastgesteld en is het Definitie Ontwerp (DO) vastgesteld. Ook is de Europese aanbesteding voor het bouwteam gehouden en is een aannemer gecontracteerd. Na de zomervakantie van 2022 is de aannemer gestart met de bouwwerkzaamheden. De nieuwe BMV wordt gerealiseerd op de plek waar nu de oudbouw van OBS de Tovercirkel is gesitueerd. Gedurende de bouw is OBS de Tovercirkel tijdelijk ondergebracht in een leegstaande vleugel van het Bernardinus College gelegen aan de Akerstraat te Heerlen. De initiële planning heeft in 2022 van wege de definitieve prijs- en contractvorming vertraging opgelopen. De ingebruikname staat gepland in het schooljaar 2023/2024.

2.3.1.8. Uitbreiding OBS Tovercirkel (dislocatie)



De dislocatie van OBS de Tovercirkel is gelegen aan de Benzenraderweg te Heerlen. Voor de dislocatie is vanwege ruimtegebrek, als gevolg van structureel stijgende leerlingenaantallen, een uitbreidingsplan in voorbereiding. Eind 2021 was de omgevingsvergunning in behandeling bij de gemeente Heerlen. De aanbesteding van het project was binnen budget afgerond. De aanvraag van de omgevingsvergunning heeft vanwege verkeersproblematiek rondom de locatie tot ernstige vertraging geleid. Volgens de

initiële planning zou de bouw rond de zomervakantie 2021 starten. De vertraging heeft er echter toe geleid dat de bouw een jaar later dan gepland is gestart. Net voor de zomervakantie van 2022 heeft de bouwstart plaatsgevonden. De oplevering is daarmee ook verschoven en staat nu gepland in april 2023. Gedurende de bouwwerkzaamheden is groep 8 van de Benzenraderweg eveneens tijdelijk ondergebracht in het Bernardinus College.

2.3.1.9. Huisvesting IKC Droomhof



Bs. De Veldhof maakt onderdeel uit van het IKC Droomhof. De realisatie van het IKC is een gezamenlijk initiatief van MOVARE, de gemeente Kerkrade en maatschappelijke partners. Begin 2021 is bestuurlijk het besluit genomen om een nieuwbouw te realiseren. Medio 2021 is een krediet ter beschikking gesteld door de gemeenteraad. Eind 2021 is de architectenselectie afgerond en een architect gecontracteerd. In 2022 is het plan nader uitgewerkt waarna de realisatiefase in 2023 volgt.

2.3.1.10. Opgave business Doenrade, Bingelrade, Jabeek en Merkelbeek (middengebied Beekdaelen)



De schoolgebouwen van basisschool St. Jozef in Merkelbeek en basisschool De Zeveniek in Bingelrade voldoen niet meer, ze zijn van onvoldoende technische kwaliteit, (financieel) afgeschreven en ongeschikt voor modernisering. In het IHP Beekdaelen is gekozen voor realisatie van één voorziening in het middengebied: de bestaande scholen in Merkelbeek (Sint Jozef) en Bingelrade (De Zeveniek) worden vervangen door een kindcentrum dat het voedingsgebied bedient, bestaande uit de kernen Doenrade, Bingelrade, Jabeek en Merkelbeek en het aanpalende Duitse grensgebied. Voorlopig is het leerlingenpotentieel vastgesteld op 325 leerlingen en een daarbij behorende normatieve ruimtebehoefte van 1835 m2 bvo, definitief vast te stellen op grond van de precieze, locatiegerichte prognoses.

Bij de uitwerking van het plan moet recht worden gedaan aan de ordeningsprincipes uit het IHP en aan wet- en regelgeving. Ook moet oog zijn voor de continuïteit van gemeenschapsvoorzieningen in de kernen, bijvoorbeeld BMV De Henkhof in Merkelbeek (waarin onder andere een bibliotheek, sportvoorzieningen en gemeenschapshuis zijn gevestigd). Betrokken schoolbesturen MOVARE en INNOVO en de gemeente onderzoeken gezamenlijk de beste locatie voor de school. Daarna zullen onderwijspartners samen afspreken, wie bevoegd gezag voor de nieuwe school wordt.

Locatie-onderzoek kindcentrum middengebied

De gemeente heeft in overleg met de betrokken schoolbesturen een externe adviseur de opdracht gegeven om het locatieonderzoek uit te voeren. Dit proces start met het bepalen van het toetsingskader, op te stellen samen met gemeente, schoolbesturen en betrokken maatschappelijke partners. Dit vormt de basis om scenario's zakelijk te beoordelen op inhoudelijke, ruimtelijke en financiële afwegingen als ook op meer subjectieve meetpunten zoals draagvlak en ontwikkelperspectief.

Naar verwachting wordt het onderzoek in het tweede kwartaal van 2023 afgerond waarna verdere besluitvorming volgt.

2.3.1.11. Opgave business case IKC Brunssum-Zuid



Voor de businesscase Brunssum-Zuid is een investeringsopgave op basis van gemeentelijke zorgplicht aan de orde, hetgeen betekent dat de gemeente dient te voorzien in een huisvestingsoplossing. De opdracht is om in Brunssum- Zuid één geïntegreerd kindcentrum te realiseren dat voorziet in een kwalitatief hoogwaardig geïntegreerd aanbod aan opvang en onderwijs voor kinderen van 0 tot en met 13 jaar.

In 2022 is de businesscase met ruimtelijk programma van eisen en stichtingskostenbegroting afgerond. Naar verwachting volgt in het tweede kwartaal van 2023 gemeentelijke besluitvorming waarna het project van start kan gaan.

2.3.1.12. Opgave business case IKC Brunssum-Oost



Voor de businesscase Brunssum-Oost is een investeringsopgave op basis van gemeentelijke zorgplicht aan de orde, hetgeen betekent dat de gemeente dient te voorzien in een huisvestingsoplossing. De opdracht is om één geïntegreerd kindcentrum te realiseren door de inpassing van SBO De Boemerang in BMV Bronsheim, waar (naast andere partners) basisschool Meander is gehuisvest. Inpassing voorziet in Brunssum-Oost in een kwalitatief hoogwaardig geïntegreerd aanbod aan opvang en onderwijs voor kinderen van 0 tot en met 13 jaar.

MOVARE en gemeente hebben afgesproken om als uitwerking van de businesscase te starten met een onderzoek naar het gewenste ruimtelijk-functioneel programma voor het kindcentrum. Daarbij staat het belang van het kind voorop en moet aan de kaders van wet- en regelgeving (verordening onderwijshuisvesting) voldaan worden.

De intentie is te komen tot inpassing van de school in een bestaand gebouw. Dat biedt een eenduidig kader voor het ruimtelijk programma: waar mogelijk (op creatieve wijze) inpassing in de bestaande gebouwelijke en ruimtelijke mogelijkheden van BMV Bronsheim.

In 2022 is de businesscase met ruimtelijk programma van eisen en stichtingskostenbegroting afgerond. Naar verwachting volgt in het tweede kwartaal van 2023 gemeentelijke besluitvorming waarna het project van start kan gaan.

2.3.1.13. Samenwerkende scholen Landgraaf



Medio 2021 is MOVARE in samenspraak met de gemeente Landgraaf een onderzoek gestart naar de mogelijkheden tot samenwerking tussen de scholen gelegen in Waubach. Het onderzoek moet een visie en beleidsdocument opleveren om te komen tot een toekomstigbestendig onderwijs in deze omgeving. Het onderzoek speelt zich af rondom de OEC bs. De wegwijzer, OBS de Speurheus en RK bs. An d'r Put. Ook rondom de scholen SBO de Wissel en RK bs. 't Valder wordt een onderzoek verricht naar de samenwerkingsmogelijkheden. Beide onderzoeken worden in de loop van 2023 afgerond.

2.3.1.14. Herhuisvesting Bs. De Vlieger Sittard



Momenteel is bs. De Vlieger gehuisvest aan de Kleine Steeg in Sittard. Het gebouw is ruim 50 jaar oud en voldoet technisch en functioneel niet meer aan de huidige eisen. De gemeente Sittard-Geleen heeft in het gebied rondom de huidige schoollocatie een binnenstedelijke ontwikkeling in voorbereiding. Het huidige schoolgebouw moet hiervoor plaatsmaken en de vrijkomende locatie krijgt een andere invulling. De gemeente heeft MOVARE vervangende huisvesting aangeboden. Het betreft een bestaand schoolgebouw gelegen aan de Pattonstraat in Limbrichterveld. Daarbij heeft de gemeente MOVARE verzocht een onderzoek te doen naar de mogelijkheden om op deze locatie een IKC te ontwikkelen. Begin 2022 is MOVARE samen met het schoolteam en kinderopvangorganisatie Bambini het onderzoek gestart. Medio 2022 is een inpassingsstudie van het IKC met investeringsbegroting aan de gemeente gepresenteerd. Eind 2022 heeft de gemeente besloten medewerking te verlenen aan de IKC-vorming. Begin 2023 wordt door MOVARE een huisvestingsaanvraag voor het project aangevraagd waarna bestuurlijke besluitvorming kan plaatsvinden.

2.3.1.15. IKC-ontwikkeling Bs. Bocholtz



In 2022 heeft Bs. Bocholtz, de kindpartner Humankind en de Bibliotheek gewerkt aan een koersdocument voor doorontwikkeling van de brede school naar IKC. Eind 2022 is het koersdocument in bestuurlijk overleg tussen MOVARE en gemeente Simpelveld besproken. Alle betrokken partijen gaan akkoord met de inhoud van het koersplan en besloten is om in 2023 op basis van een tussen partijen gesloten intentieovereenkomst de voorbereiding van het project te starten.

2.3.1.16. Optimalisatie huisvesting Bs. Op gen Hei



Het initiatief om te komen tot een (kind) ontwikkelcentrum is in het voorjaar van 2022 ontstaan. In eerste instantie ingegeven vanuit een ruimte tekort van de basisschool als gevolg van voortdurende leerlingengroei en de constatering dat de huidige schoolinrichting functioneel niet meer voldoet en niet aansluit op de onderwijskundige visie. Ook is er een onderhoudsbehoefte waar MOVARE samen met gemeente op duurzame manier in wil gaan voorzien. Bovenstaande problematiek is in bestuurlijk overleg tussen gemeente en MOVARE gedeeld. In overleg heeft MOVARE het initiatief genomen en is een integraal onderzoek gestart naar samenwerkingsmogelijkheden en ruimtelijke oplossingen. Begin 2023 worden de onderzoeksresultaten gedeeld met gemeente Landgraaf.

2.3.1.17. Centralisatie Bs. De Schatgraver



Begin 2022 heeft MOVARE de gemeente Landgraaf verzocht een onderzoek te starten naar de mogelijkheden tot centralisatie van Bs. De Schatgraver te Landgraaf. De nieuwbouw dateert van 2015 en kampt met voortdurend ruimte tekort. De technische levensduur van de dependance, die in gebruik is genomen, is ten einde. Het onderzoek naar de mogelijkheden van centralisatie is inmiddels gestart en voor de uitkomsten is bestuurlijk draagvlak. Begin 2023 neemt de raad van gemeente Landgraaf een besluit over het bouwkrediet waarna de voorbereiding van het project kan starten.

2.3.1.18. Duurzaamheid



Scholen hebben in velerlei opzichten een voorbeeldrol zo ook in de wijze waarop omgegaan wordt met duurzame en schaarse materialen. Bij nieuwbouw en renovatie betreft dit veelal het gebruik van duurzame bouwmaterialen en na realisatie betreft dit een duurzame exploitatie. Een duurzaam gebouwd en ingericht schoolgebouw draagt bij aan een breder bewustzijn bij alle betrokkenen van de school. Zo moet o.a. scheiding van afval en bewust omgaan met energie ‘gewoon’ worden. In die zin is duurzaamheid niet alleen een bouwelijk- en technisch vraagstuk, maar evenzeer een onderwijskundig en pedagogisch vraagstuk.

Duurzaamheid is al jaren een onderwerp waaraan door de afdeling Facility Management, in de bedrijfsvoering van zowel huisvesting als van de facilitaire dienstverlening, veel aandacht wordt besteed. Om gestructureerd en met ambitie voor de komende jaren duurzaamheid een plek te geven ontwikkeld de afdeling Facility Management een visie en roadmap met concrete doelstellingen voor de komende jaren. Deze worden samengevat in een Duurzaamheidsagenda die naar verwachting medio 2023 wordt opgeleverd.

Vooruitlopend op deze ontwikkeling zijn op het gebied van duurzaamheid in 2022 de volgende stappen gezet:

- Bij alle aanbestedingen worden de inschrijvers beoordeeld op de wijze hoe zij duurzaamheid in hun producten en productieproces hebben geborgd;
- In 2022 zijn alle scholen voorzien van slimme energiemeters. Dit maakt het mogelijk om het energieverbruik van alle MOVARE-scholen op afstand actief te kunnen monitoren. Energiemonitoring is een onderdeel van de Erkende Maatregelenlijst energiebesparing die voor MOVARE vanuit het Activiteitenbesluit Milieubeheer van toepassing is;
- In het kader van energiereductie is op een aantal locaties met een hoog verbruik een onderzoek gedaan naar de oorzaak van het energieverbruik en zijn maatregelen getroffen om het energiegebruik te reduceren.
- Vanaf 1 januari 2021 heeft MOVARE ervoor gekozen om groene energie in te kopen voor alle scholen;
- In alle bouwprojecten worden zo veel mogelijk duurzame en energiezuinige alternatieven toegepast;

In de IHP-trajecten is het item duurzaamheid geborgd en zijn ambities opgenomen om duurzame gebouwen te realiseren.

2.3.1.19. Inkoop- en aanbestedingsbeleid



MOVARE heeft medio 2022 haar geactualiseerde Inkoop- en Aanbestedingsbeleid vastgesteld. Bij het opstellen van het beleid is aansluiting gezocht bij het model van de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG). Hiermee sluit MOVARE aan bij het Inkoop- en Aanbestedingsbeleid van de Parkstad Gemeenten. Bij bestedingen van rechtstreeks door de gemeenten ter beschikking gestelde financiële middelen is daarom veelal geen afstemming over te hanteren procedures noodzakelijk.

2.3.1.20. Aanbestedingskalender

Aanbestedingen in voorbereiding



In het verslagjaar zijn de volgende (Europese) aanbestedingen in voorbereiding genomen:

- Bouwkundig onderhoud
- ICT-dienstverlening
- Arbodienstverlening
- Inhuur onderwijsadvies
- Touringcarvervoer

Afgeronde aanbestedingen



In het verslagjaar zijn de volgende (Europese) aanbestedingen afgerond en gecontracteerd:

- Alarmopvolging
- E-installaties
- W-installaties
- Internetdiensten
- Onderhoud speeltoestellen
- Inhuur tijdelijk personeel
- Microsoft licenties?
- Lunchvoorziening gezonde basisschool van de toekomst
- Verzekering WGA-ERD
- E-learning voor leerkrachten

2.4 Financieel beleid

Doelen en resultaten

Het financieel beleid van MOVARE is erop gericht om maximale middelen vrij te maken voor onderwijs, waarbij verduurzaming wordt bereikt door een gezonde financiële basisstructuur als uitgangspunt te hanteren. Om het hiervoor gestelde te kunnen bereiken, anticipeert MOVARE zoveel als mogelijk proactief op (mogelijke) interne en externe ontwikkelingen. Reactief worden aanbevelingen van de accountant opgevolgd. Gedacht wordt aan de jaarlijkse managementletter en het zogenaamd In Control Framework (ICF). MOVARE is in 2016 met het ICF begonnen. Middels een zogenaamd normenkader vindt jaarlijks een toetsing plaats. Dit houdt in dat wordt vastgesteld of de intern geldende procedures zijn nageleefd en wat de kwaliteit van de uitvoering bij MOVARE is. Het uiteindelijke doel van het College van Bestuur van MOVARE is om vast te stellen, of MOVARE op alle onderdelen van het ICF in voldoende mate in control is. De toetsing vindt plaats op de volgende onderdelen:

- Administratieve Organisatie en Interne Beheersing
- Meerjarenbegroting
- Begroting
- Risicobeheersingssysteem
- Tussentijdse cijfers en prognose eindejaar
- Jaarrekening

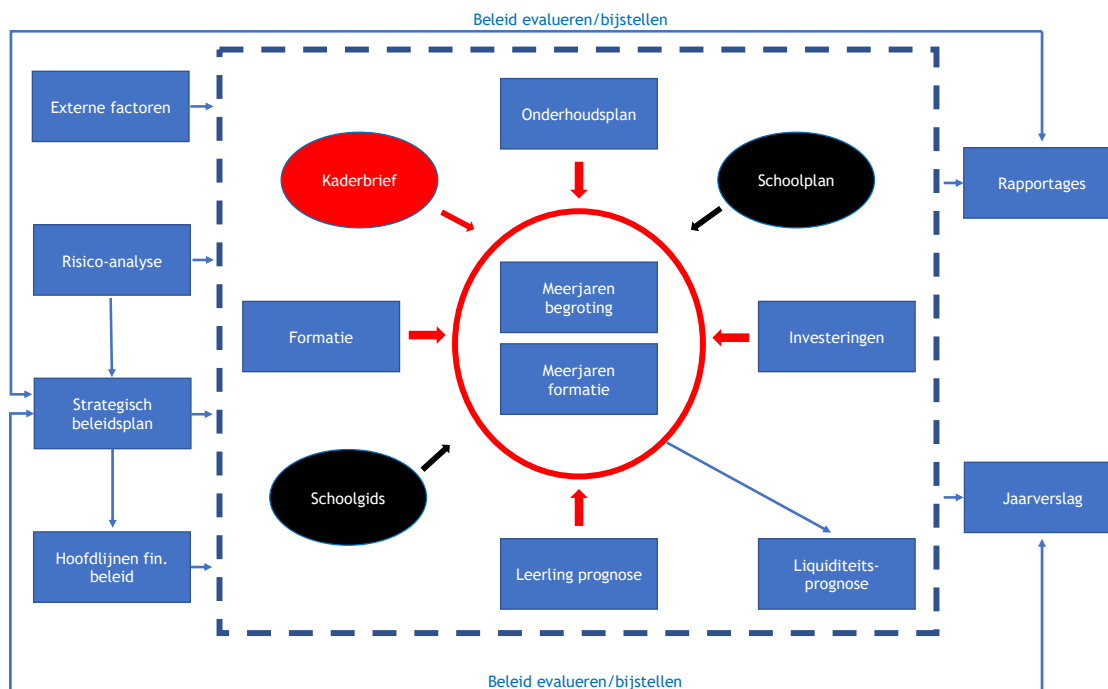
Het vrijmaken van maximale middelen voor onderwijs is een jaarlijks terugkerende doelstelling voor MOVARE. Het genereren van managementrapportages met jaareindeprognoses is daarbij een belangrijk hulpmiddel. Dit is ingegeven door het streven naar een gezonde financiële huishouding, met als uitgangspunt het realiseren van een sluitende exploitatie. Binnen MOVARE is een proces ingericht, waarbij scholen aanvragen bij het CvB kunnen indienen ter ondersteuning op velerlei vlak. Deze ondersteuning kan betrekking hebben op (tijdelijke) personele uitbreidingen, inhuur externe ondersteuning en dergelijke. Alles gericht op verbetering en/of ondersteuning van het onderwijs. In kalenderjaar 2022 is vanuit bovenschoolse middelen een bedrag van k€ 990 aan dit zogenaamd “maatwerk” toegekend. Dekking voor dit maatwerk kwam onder andere uit de groeibekostiging en ruimte die in de exploitatie werd voorzien. Eind 2022 is een proces gestart om de managementrapportage verder te optimaliseren.

In de volgende paragraaf wordt nog verder stilgestaan bij het belang van managementrapportages en de plek binnen de planning & controlcyclus.

Opstellen meerjarenbegroting

De planning & controlcyclus (P&C-cyclus) is de ruggengraat van het bedrijfs- en beleidsmatig handelen binnen MOVARE. Een goede P&C-cyclus ondersteunt het bestuurlijke proces op een zodanige manier, dat het bestuur, de schooldirecties en management in staat worden gesteld om alle relevante keuzes goed geïnformeerd en tijdig te kunnen maken. Verder is het van belang dat de toezichthouders in staat worden gesteld hier adequaat toezicht op uit te kunnen oefenen. Zowel de structuur van de P&C-cyclus als de P&C-documenten zelf sluiten daartoe aan op de visie, missie en vervolgens het strategisch beleid van de organisatie. Inzicht in dit P&C-proces is van belang om de samenhang der dingen te kunnen plaatsen en de beleidskeuzes die MOVARE hierin maakt te duiden.

Voorafgaande informatie is verwerkt in een schema.



Naast de hiervoor opgesomde hoofdonderdelen op MOVARE-niveau, zijn voor scholen de schoolgids en schoolplan belangrijke documenten die als input dienen voor de meerjarenbegroting (en daarvan afgeleid de meerjarenformatie). In de Wet op het Primair Onderwijs is in artikel 12 en 13 geregeld aan welke verplichtingen respectievelijk het schoolplan en schoolgids moeten voldoen. In hoofdlijnen bevat het schoolplan een beschrijving van het beleid met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs dat binnen de school wordt gevoerd, en omvat in elk geval het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het stelsel van kwaliteitszorg. De schoolgids bevat voor ouders, verzorgers en leerlingen informatie over de werkwijze van de school. Het is evident dat uitgangspunten die in het schoolplan en/of schoolgids geformuleerd zijn, herleidbaar zijn in de meerjarenbegroting.

De (financiële) meerjarenbegroting en het meerjaren bestuursformatieplan staan in het bovenstaande schema centraal (rood omcirkeld). Het strategisch beleidsplan van MOVARE is het vertrekpunt voor onder andere de P&C-cyclus. MOVARE heeft de operationalisering van de P&C-cyclus maximaal gedelegeerd in de organisatie. Dit gaat tot op het niveau van scholen en afdelingen van het MOVARE-bureau. Er wordt derhalve bottom-up gewerkt. In de beleidsnotitie “hoofdpijnen meerjarig financieel beleid” van MOVARE is vastgelegd hoe de middelen naar de scholen worden verdeeld. De uitgangspunten hiervoor zijn in samenspraak met medezeggenschap en directeuren ontwikkeld. Rijksbijdragen worden één-op-één toegerekend aan de scholen. Voor dekking van de kosten van het MOVARE-bureau en van centraal gedragen kosten (verzekeringen, premies, vervanging zwangerschap/WIEG/opleiden in school, bedrijfsarts, beleid, frictie, projecten etc.) dragen alle scholen (naar draagkracht) een bedrag van hun bekostiging af. De hierna resterende middelen op schoolniveau zijn vrij inzetbaar. De enige financiële spelregel die hierbij geformuleerd is, betreft het maken van “een sluitende begroting”. Inhoudelijk dienen scholen hun activiteiten af te stemmen op het geformuleerd beleid van MOVARE. Deze activiteiten zijn opgenomen in de schoolplannen en afgestemd met de medezeggenschap.

Op strategisch en tactisch niveau zijn externe factoren, de risicoanalyse, het beleidsplan en hoofdlijnen financieel beleid input bij het opstellen van begrotingen. Op operationeel niveau gaat het met name om de onderhoudsplannen (groot onderhoud), investeringen, leerling prognose en formatie die als input dienen. De kaderbrief geldt hierbij als verzameldocument waarbij alle uitgangspunten op strategisch, tactisch en operationeel niveau beschreven en samengevoegd zijn. Tot slot geeft de liquiditeitsprognose inzicht in de financiële haalbaarheid van alle voorgenomen plannen.

Lopende het boekjaar en schooljaar wordt de exploitatie getoetst. Op basis van jaareindeprognoses worden inschattingen gemaakt op de haalbaarheid van de financiële kaders die in de begroting zijn

vastgesteld. Het gaat hierbij ook om de haalbaarheid van bestaande beleidsvoornemens, dan wel beleidsvoornemens op basis van voortschrijdend inzicht. Ook hier is vooralsnog het uitgangspunt “een sluitende exploitatie”.

Het jaarverslag dient als (extern) verantwoordingsdocument. Ten aanzien van de P&C-cyclus spelen de beoordelingscriteria budget- en vermogensbeheer hierbij een belangrijke rol. Gerealiseerde kengetallen worden getoetst aan de uitgangspunten die geformuleerd zijn in hoofdlijnen financieel beleid. Op basis van bevindingen kan dit tot bijstelling van beleid leiden, die zijn weerslag weer kan vinden in de nieuw op te starten P&C-cyclus. De cirkel is rond.

Het cyclisch karakter zorgt ervoor dat het financieel beleid continue getoetst wordt op gestelde doelen en behaalde resultaten. Indien daar aanleiding toe is, worden op bestuurlijk niveau interventies gepleegd.

Toekomstige ontwikkelingen

Eind april is de voorjaarsnota 2023 door de minister van Financiën aan de Tweede Kamer aangeboden. In deze voorjaarsnota is voor het eerst in jaren sprake van een bezuiniging, waarbij ook het onderwijs moet inleveren. Het is nog niet bekend hoe de concrete uitwerking van de aangekondigde investeringen en bezuinigingen er zullen gaan uitzien voor het PO. Een opsomming van zaken die reeds, in meer of mindere mate, bekend zijn (Bron: PO-Raad en VOS/ABB):

- Schoolmaaltijden en huisvesting. Het kabinet is voornemens om in 2023 M€ 100 éénmalig beschikbaar te stellen voor schoolmaaltijden. Daarnaast wordt de komende jaren structureel M€ 10,2 beschikbaar gesteld voor de programmatische aanpak van onderwijshuisvesting in het funderend onderwijs. Uit een rapport van het Interdepartementaal Beleid Onderzoek Onderwijshuisvesting (IBO Onderwijshuisvesting) van april 2021 blijkt echter jaarlijks minimaal M€ 730 extra nodig te zijn. Verder lijkt de loon- en prijsbijstelling niet volledig te worden uitgekeerd. Wat dit concreet betekent is niet duidelijk, maar het betekent in ieder geval een bezuiniging op deze indexeringen.
- Loonsverhogingen. Uit de voorjaarsnota blijkt dat het kabinet geen extra ruimte geeft voor het behoud van koopkracht van personeel en de arbeidsmarktpositie van het primair onderwijs.
- Energiekosten. De aangekondigde compensatie voor de gestegen energiekosten is met maar liefst 65% geslonken. Het bedrag dat structureel beschikbaar komt, wordt ook niet geïndexeerd. Met de wetenschap dat de kosten van energie voor 2022 ook al niet dekkend waren vanuit de materiële bekostiging, is dit een fikse tegenvaller.
- Doorstroom en zij-instroom. De hoogte van de bezuiniging is niet bekend. Het bezuinigen op deze subsidies wordt in onderwijsland als vreemd ervaren, omdat hier sprake is van een werkende interventie voor het terugdringen van het lerarentekort.

Investeringsbeleid

Zoals eerder beschreven zijn alle middelen, na aftrek van de bovenschoolse afdrachten, op schoolniveau vrij inzetbaar. De enige financiële spelregel die hierbij geformuleerd is, betreft het maken van “een sluitende begroting”. Dit betekent automatisch dat scholen zelf regie voeren bij het opstellen van een investeringskalender.

In de onderstaande tabel een overzicht van de gerealiseerde investeringsbedragen over de afgelopen drie boekjaren, uitgesplitst per investeringscategorie.

Investerings (getallen x € 1.000)	Realisatie	Realisatie	Realisatie
	2020	2021	2022
ICT	943	1.347	1.104
Inventaris	400	468	566
Motorvoertuig	15	-	-
Gebouwen	34	14	-
Onderwijsleerpakket (OLP)	511	496	959
Totaal	1.903	2.325	2.629

Allocatie van middelen

In een door het CvB vastgesteld beleidsstuk “hoofdpijnen meerjarig financieel beleid” wordt aandacht besteed aan de allocatie van middelen. Dit stuk is in nauwe samenwerking met de medezeggenschap en directeuren tot stand gekomen.

In dit beleidsstuk wordt onder andere de bekostiging van scholen beschreven. Bij het toerekenen van bekostiging aan scholen sluit MOVARE aan bij de systematiek die OCW hanteert; t-1. Ondanks het feit dat, zij het in beperkte mate, sprake is van leerling krimp binnen het voedingsgebied van MOVARE is hier bewust voor gekozen. Werken op basis van t-1 geeft voor scholen en medewerkers meer duidelijkheid, omdat tijdig met het formatief plaatsingstraject gestart kan worden. Indien de werkelijke leerlingaantallen sterk afwijken in het lopend schooljaar ten opzichte van t-1, is er een mogelijkheid voor zogenaamd maatwerk.

Onderwijsachterstandsmiddelen

Het bestuur verdeelt de onderwijsachterstandsmiddelen (OAB-middelen) over de scholen op basis van de schoolscores van het CBS.

Binnen MOVARE krijgen de scholen de middelen op basis van de beschikkingen van het ministerie onder aftrek van de gemeenschappelijke kosten en de kosten van het MOVARE-bureau. Ook de OAB-middelen komen op deze manier bij de scholen terecht.

Het is voor een school niet te splitsen welke maatregelen worden betaald uit de OAB-middelen, welke uit de terugploegmiddelen van het samenwerkingsverband en welke uit de reguliere bekostiging. Scholen maken binnen de financiële kaders de optimale keuzes om goed onderwijs te geven naar eigen inzicht. Binnen MOVARE zien we bijvoorbeeld startklassen, schakelklassen en scholen die bewust kiezen voor kleinere groepen.

Treasury

MOVARE maakt, net als voorgaande jaren, gebruik van schatkistbankieren. Dat betekent dat MOVARE ondanks de mogelijkheden in het treasurystatuut, geen beleggingen of leningen heeft. Klik hier voor het [Treasurystatuut](#).

2.5 Continuïteitsparagraaf: risico's en risicobeheersing

De volgende onderdelen uit de continuïteitsparagraaf zijn opgenomen in de verantwoording op het financieel beleid:

- Prognose voor medewerkers en leerlingen in hoofdstuk 3.1
- Meerjarenbegroting in hoofdstuk 3.2
- De rapportage van het toezichthoudend orgaan is opgenomen in het verslag intern toezicht

Intern risicobeheersingssysteem

Risicomangement bestaat binnen MOVARE uit twee onderdelen. Ten eerste wordt periodiek een interne evaluatie gemaakt van de risico's die de stichting loopt. Hiervoor wordt het risico-instrument van de PO-Raad gebruikt. Op basis van dit instrument brengt het MT de risico's in kaart, worden prioriteiten gesteld en acties benoemd in het jaarplan. De voortgang van het jaarplan wordt besproken tussen CvB en RvT. De meest recente risicoanalyse is in 2020 afgerond. Uit deze risicoanalyse blijkt dat er steeds meer risico's worden beoordeeld als adequaat afgedekt.

In 2022 is naast dit instrument een systeem ingericht waarmee overige risico's worden geïnventariseerd. Hiertoe is in het voorjaar 2022 aan alle directeuren gevraagd om de risico's die zij zien te benoemen. Deze zijn besproken en aangevuld in het MT. De resultaten hiervan zijn besproken met de RvT .

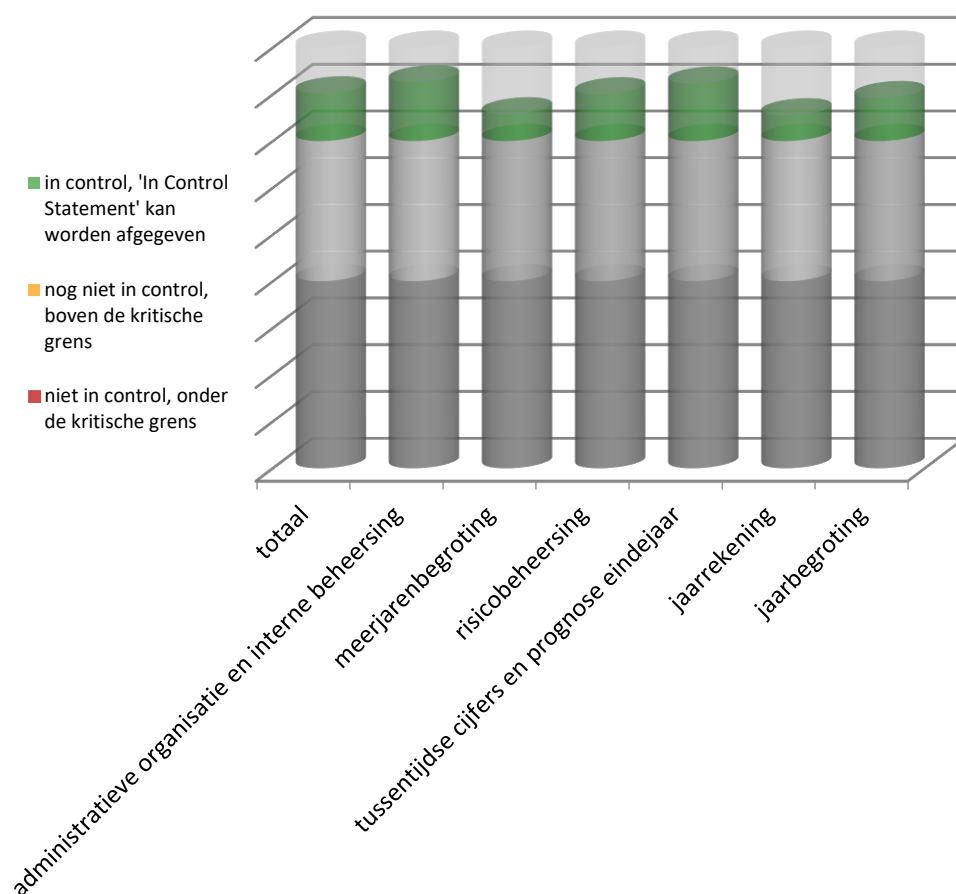
De belangrijkste risico's en de getroffen maatregelen die uit dit proces naar voren zijn gekomen zijn:

Wat	Toelichting	Actie
Tekort aan goed personeel	Landelijke trend vanwege vergrijzing en lage uitstroom PABO	<ul style="list-style-type: none"> • Samenwerking PABO • Zijstroom • Inzet leerkracht ondersteuners en onderwijsassistenten • Begeleiding nieuwe leerkrachten

		<ul style="list-style-type: none"> Inzet op basisvaardigheden
Ziekteverzuim stijgt	Door stijgend ziekteverzuim zijn er te weinig vervangers	Periodiek worden rapportages over het verzuim opgesteld en geanalyseerd. Uit analyse blijkt dat het probleem vooral in het langdurig verzuim zit. Er worden naast trainingen voor nieuwe directeuren ook opfrustrainingen georganiseerd voor ervaren directeuren
Werkdruk bij leerkrachten / directeuren	Het beeld is dat meer mensen overbelast zijn. Hierdoor is er een groter risico op uitval	Toelichting: op schoolniveau wordt de inzet van de werkdrukmiddelen door het team gezamenlijk bepaald. Actie: In het medewerkers tevredenheidsonderzoek van mrt/apr 2023 wordt dit opnieuw uitgevraagd. Daarnaast wordt vitaliteitsbeleid ontwikkeld.
Wegvallen NPO middelen	NPO middelen zijn tijdelijk.	Er is geen financieel risico, maar scholen gaan het missen dat ze met goede initiatieven niet door kunnen gaan.
Tekorten in de jeugdzorg	Doordat externe hulp niet of niet tijdig beschikbaar is wordt problematiek op de scholen niet tijdig opgelost. Dit heeft ook effect op de werkdruk voor leerkrachten	Thuiszitters worden gemonitord op MOVARE niveau Overleg met jeugdzorgpartners om te bereiken dat leerlingen tijdig zorg ontvangen zodat het risico van schooluitval kleiner wordt.
Leiderschap bij directeuren	Er komen veel veranderingen aan. Is er voldoende urgentie besef? Kunnen directeuren het team meenemen in deze veranderingen	Actie: vormgeven leiderschapstraject 2023-2027 door input van het MOVARE profiel ZF 360, inzichten verbindend leiderschap en werkgroep leiderschap
ICT/ Cybersecurity	Cybersecurity heeft te weinig aandacht.	Er komt een nieuwe aanbesteding en daarbij heeft Cybersecurity meer aandacht. Focus op continuïteit en veiligheid.
Salarisrisico OOP	In de nieuwe CAO zijn de salarissen voor OOP minder gestegen dan die van OP. Hierdoor ontstaan situaties waardoor MOVARE geen aantrekkelijke werkgever meer is of dat OOP terugstroomt naar OP	Er wordt onderzocht of er meer functies in het functie bouwwerk kunnen toegevoegd waardoor carrière perspectief ontstaat. In voorkomende gevallen zal maatwerk voorgesteld worden.

Verduurzaming van onze gebouwen i.r.t. Gemeenten en kwaliteit verbetering	Onderzoek heeft aangetoond dat luchtkwaliteit van belang is Daarnaast liggen er doelstellingen dat gebouwen gasloos moeten worden	Gemeenten moeten dit bekostigen, de kans is groot dat daar geen geld voor is. Verbeteren van de luchtkwaliteit zou een kans kunnen zijn. Dit is ook een reputatie risico.
---	--	---

Daarnaast wil MOVARE de interne ondersteunende processen beheersen. Hiervoor is met de accountant een “in control framework” bepaald. Deze bevat punten die MOVARE nodig vindt om de processen te beheersen. Jaarlijks wordt MOVARE op deze punten door de accountant geaudit. Hierover wordt gerapporteerd aan het CvB en de RvT. Ook de voortgang op de benoemde actiepunten wordt jaarlijks beoordeeld. Op basis van dit rapport kunnen we stellen dat MOVARE in control is voor de ondersteunende processen.



3. Verantwoording van de financiën

In dit hoofdstuk wordt de financiële staat van MOVARE toegelicht. De eerste paragraaf gaat in op ontwikkelingen in meerjarig perspectief, de tweede paragraaf geeft een analyse van de staat van baten en lasten en de balans. In de laatste paragraaf komt de financiële positie aan bod.

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

In de onderstaande tabel zijn de leerlingaantallen opgenomen per teldatum. De aantallen 2021 zijn gebaseerd op de oktobertelling. Vanaf 2022 zijn de aantallen per 1 februari opgenomen. De aantallen van de jaren 2021 tot en met 2023 zijn de door DUO gevalideerde aantallen. Voor 2024 en 2025 zijn de inschattingen van de scholen overgenomen, zoals opgenomen in de meerjarenbegroting van MOVARE.

Door aanpassing van de teldatum van 1 oktober naar 1 februari stijgt het aantal bekostigde leerlingen per 1 februari 2022 en de daaropvolgende jaren (instroom gedurende het schooljaar is hierin verwerkt). Daar staat tegenover dat de regelgeving voor groeibekostiging vanaf boekjaar 2023 is aangepast. De stijging van het bekostigde leerlingaantal per 1 februari 2023 wordt voor een belangrijk deel veroorzaakt door de instroom gedurende 2022 van vluchtelingen (Oekraïne) en overige asielzoekers.

Leerlingen	Teldatum				
	okt/21	feb/22	feb/23	feb/24	feb/25
Aantal	11.159	11.586	11.603	11.498	11.484

In de onderstaande tabel is de ontwikkeling van gemiddelde fte's opgenomen. Om de aantallen onderling te kunnen vergelijken, is bij de rubricering rekening gehouden met eerdere jaargangen. De legenda:

Bestuur / management	CvB, directie scholen en locatieleiders.
Onderwijzend personeel	Onderwijzend personeel, onderwijs- en klassenassistenten, intern begeleiders en zij-instromers.
Ondersteunend personeel	Medewerkers MOVARE-bureau, ondersteunend personeel scholen en kweekvijverkandidaten.

Fte's	Realisatie	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting
	2021	2022	2023	2024	2025
Bestuur / management	49	45	44	45	45
Onderwijzend personeel	795	796	787	760	735
Ondersteunend personeel	77	76	75	73	70
Totaal	921	917	906	878	850

De begrote daling van onderwijzend personeel kan toegerekend worden aan NPO en de daling van de leerlingaantallen. Op basis van historische gegevens kan de voorziene daling van het onderwijzend personeel opgevangen worden door extra vraag die ontstaat door onvoorziene uitstroom.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

Staat van baten en lasten (getallen x € 1.000)	Realisatie 2021	Begroting 2022	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Vershil 2022 t.o.v. begroting	Vershil 2022 t.o.v. vorig jaar
BATEN								
Rijksbijdragen	84.787	74.997	93.681	92.993	88.257	86.948	18.684	8.894
Overige overheidsbijdragen en subsidies	835	829	1.270	206	143	139	441	435
Werk in opdracht van derden	-	-	-	-	-	-	-	-
Overige baten	1.457	1.659	1.591	1.207	1.487	1.493	-68	134
TOTAAL BATEN	87.079	77.485	96.542	94.406	89.887	88.580	19.057	9.463
LASTEN								
Personeel	70.483	67.374	80.619	80.545	79.262	77.830	13.245	10.136
Afschrijvingen	1.559	1.481	1.676	1.818	1.830	1.799	195	117
Huisvesting	5.690	5.522	5.856	5.188	5.200	5.182	334	166
Overige lasten	5.752	6.881	6.229	8.083	5.283	7.055	-652	477
TOTAAL LASTEN	83.484	81.258	94.380	95.634	91.575	91.866	13.122	10.896
SALDO								
Saldo baten en lasten	3.595	-3.773	2.162	-1.228	-1.688	-3.286	5.935	-1.433
Saldo financiële baten en lasten	-12	-13	61	186	137	137	74	73
Saldo buitengewone baten en lasten	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAAL RESULTAAT	3.583	-3.786	2.223	-1.042	-1.551	-3.149	6.009	-1.360

Toelichting belangrijkste verschillen resultaat verslagjaar en begroting 2022

Algemeen

De begroting kalenderjaar 2022 is opgebouwd uit de schooljaarbegrotingen 2021-2022 en 2022-2023. In de begroting 2021-2022 waren de financiële middelen NPO en arbeidsmarkttoelage niet voorzien. Het verschil tussen begroting en realisatie over 2022 is erg groot. De afspraken in het Onderwijsakkoord en de onderbesteding van de NPO gelden zijn de belangrijkste redenen van dit verschil. Dit heeft ook tot gevolg dat met name de personeelskosten sterk stegen.

Rijksbijdragen

In augustus 2022 heeft OCW de definitieve regeling bekostiging personeel 2021-2022 en de definitieve regeling bekostiging personeel 2022-2023 gepubliceerd in de Staatscourant. De prijsaanpassingen ten opzichte van eerder gepubliceerde regelingen bekostiging personeel zijn fors te noemen (k€ 9.237). Dit is met name het gevolg van de afspraken in het Onderwijsakkoord dat naar aanleiding van het coalitieakkoord is gesloten. Hiermee is onder andere geld beschikbaar gekomen voor het dichten van de loonkloof met het VO. In de afrekening 2021-2022 is eveneens k€ 664 aan geormerkte gelden voor opleiding basisvaardigheden opgenomen.

Met ingang van het schooljaar 2021-2022 zijn er in het kader van NPO extra financiële middelen beschikbaar gesteld om door leerlingen opgelopen achterstanden in te halen (k€ 6.522 hoger dan begroot). Door NPO zijn ook de voorwaarden voor het aanvragen van bijzondere en aanvullende bekostiging voor asielzoekers en overige vreemdelingen voor schooljaar 2021-2022 en 2022-2023 verruimd en daarnaast is er bekostiging voor de tijdelijke onderwijsvoorzieningen leerlingen uit Oekraïne (k€ 966).

De vestigingen met het grootste risico op onderwijsachterstanden krijgen voor de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023 een extra bedrag voor een arbeidsmarkttoelage voor het personeel dat daar werkt. Voor MOVARE k€ 563 meer dan begroot.

Het overige verschil in de Rijksbijdragen (k€ 998) is te verklaren door de afbouw van de bovenmatige reserves Samenwerkingsverbanden (SWV) die in december 2022 zijn uitgekeerd aan MOVARE.

Overige baten

De post overige baten laat meerjarig een consistente geldstroom zien. Voor het boekjaar 2022 gaat het met name om projectgelden (k€ 606, grotendeels de Gezonde Basisschool van de Toekomst), verhuur onroerend goed (k€ 376, grotendeels kinderopvang partners) en detacheringen van personeel (k€ 325).

Personeel

De personele kosten worden met name beïnvloed door de nieuwe cao per 1 juni 2022. De loonstijging van 4,75%, bindingstoelage en de eenmalige uitkering van € 500 (naar rato van de werktijdfactor) zijn samen met de arbeidsmarkttoelage de voornaamste oorzaak van de stijging van de personele last met k€ 9.111 voor kalenderjaar 2022. Daarnaast is er sprake van extra personele inhuur (k€ 4.090) als gevolg van diverse (extra gesubsidieerde) projecten c.q. extra bekostiging (bijvoorbeeld NPO).

Overige lasten

De meeste opvallende posten binnen deze rubriek zijn overbestedingen van OLP dagelijks (k€ 434), licenties (€ 246) en repro (k€ 225). De uitgaven overige projecten laten een onderbesteding zien (k€ 2.048). In de schoolbegrotingen zijn hier kosten opgenomen ter dekking van diverse overheidsbijdragen terwijl de realisatie verdeeld is over de overige rubrieken (personeel en dergelijke).

Toelichting belangrijkste verschillen resultaat realisatie 2021 en realisatie 2022

De uitvoering van NPO heeft duidelijk effect op de resultaten 2022 en 2021. Bij invoering van NPO per schooljaar 2021-2022 werden scholen nog geconfronteerd met Corona. Dit heeft de uitvoering van plannen vertraagd. In de loop van 2022 is hier verbetering in gekomen. Dit heeft echter niet kunnen voorkomen dat er wederom sprake is van een substantiële onderbesteding. In de meerjarenbegroting is rekening gehouden met de afbouw van de bestemde reserve NPO.

Toekomstige ontwikkelingen

Vanaf augustus 2023 stopt de bekostiging NPO. De resterende middelen dienen voor augustus 2025 ingezet te zijn. Scholen worden uitgenodigd om hiervoor plannen te ontwikkelen. Inzet zal ten laste van gevormde (bestemde) reserves NPO verrekend worden en resulteert derhalve meerjarig in negatieve exploitatiesaldi. Het effect meerjarig is opgenomen in de onderstaande tabel:

Begroting 2023	=>	k€ 1.080
Begroting 2024	=>	k€ 1.938
Begroting 2025	=>	k€ 2.505

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting 2023-2026 zijn voor het eerst ervaringen opgedaan met de gewijzigde teldatum (van oktober naar februari). Doordat de afronding van het begrotingsproces gepland staat voor de start van het nieuwe kalenderjaar, wordt van scholen gevraagd/verwacht om een prognose af te geven van de verwachte, toekomstige leerlingaantallen. Voorheen werden de definitieve tellingen van oktober verwerkt in de begroting. De februari telling blijkt complexer te zijn. Onder andere door de grillige uit- en instroom van leerlingen lopende het schooljaar. Procesmatig vraagt dit om een andere benadering om de voorspelbaarheid te vergroten.

Balans in meerjarig perspectief

Balans (getallen x € 1.000)	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
VASTE ACTIVA					
Immateriële vaste activa	-	-	-	-	-
Materiële vaste activa	7.250	8.097	10.607	11.592	11.430
Financiële vaste activa	-	-	-	-	-
TOTAAL VASTE ACTIVA	7.250	8.097	10.607	11.592	11.430
VLOTTENDE ACTIVA					
Voorraden	-	-	-	-	-
Vorderingen	4.867	6.020	5.942	5.942	5.942
Kortlopende effecten	-	-	-	-	-
Liquide middelen	16.805	19.794	16.376	13.966	11.090
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	21.672	25.814	22.318	19.908	17.032
TOTAAL ACTIVA	28.922	33.911	32.925	31.500	28.462

EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserves	10.697	9.110	13.293	13.691	13.057
Bestemmingsreserve publiek	2.887	6.723	5.837	3.889	1.374
Bestemmingsreserve privaat	152	126	126	126	126
TOTAAL EIGEN VERMOGEN	13.736	15.959	19.256	17.706	14.557
VOORZIENINGEN	6.068	6.075	1.902	2.028	2.138
LANGLOPENDE SCHULDEN	-	-	-	-	-
KORTLOPENDE SCHULDEN	9.118	11.877	11.767	11.766	11.767
TOTAAL PASSIVA	28.922	33.911	32.925	31.500	28.462

Sinds langere tijd is er discussie gaande over de verwerking van groot onderhoud in de boekhouding. Inmiddels heeft de Raad voor de Jaarverslaggeving een wijziging voorgesteld in de verslaggevingsvoorschriften voor onder andere het primair onderwijs. Schoolorganisaties krijgen voor de verwerking van groot onderhoud een keuzemogelijkheid, namelijk:

- Activeren en jaarlijks afschrijven.
- Het vormen van een voorziening.

Indien gekozen wordt voor een voorziening groot onderhoud, wordt deze opgebouwd per component, waarvoor tijdsevenredig moet worden gespaard. Voor MOVARE zou dit in een behoorlijke ophoging van de voorziening groot onderhoud resulteren. Verder is de administratieve last ook aanzienlijk. Uiteindelijk is gekozen voor het activeren en afschrijven van groot onderhoud. Een en ander betekent voor MOVARE het volgende:

- De t/m eind 2022 opgebouwde voorziening groot onderhoud valt vrij ten gunste van de algemene reserve per 1 januari 2023. Hiermee is een bedrag van k€ 4.153 in de begroting mee gemoeid.
- Vanaf 2023 worden uitgaven voor groot onderhoud geactiveerd; op deze uitgaven wordt met ingang van het moment van ingebruikname afgeschreven conform de vigerende afschrijvingsmethodiek die MOVARE hanteert voor materiële vaste activa.
- De afschrijvingslasten voortvloeiend uit groot onderhoud worden budgettair bepaald op basis van het jaarlijks bijgestelde meerjaren onderhoudsplan (MJOP). Deze afschrijvingslasten worden bovenschools geadmistreerd en op basis van solidariteit budgettair doorbelast aan scholen.

In de onderstaande tabel zijn de toekomstige investeringen verwerkt, inclusief groot onderhoud.

Investeringen	Aanschafw.	Aanschafw.	Aanschafw.	Aanschafw.
Bedragen x € 1.000	2023	2024	2025	2026
Gebouwen en terreinen	120	0	0	0
Groot onderhoud	1.987	2.356	761	777
Leermiddelen	543	81	11	0
ICT	483	171	823	28
Inventaris en apparatuur	1.182	207	42	42
Overig	13	0	0	0
Totaal	4.328	2.815	1.637	847

De reservepositie 2022 en volgende jaren van MOVARE kan rekenkundig bestempeld worden als 'bovenmatig'. Ten tijde bij het opstellen van het jaarverslag is dit onderwerp van gesprek tussen CvB en RvT. Allereerst is inzicht verschaft in de omvang van deze bovenmatigheid. Op basis van een inschatting meerjarig van de cash-flow 2027-2036 en de eerste kwartaalrapportage 2023 (inclusief eindejaar prognose), is een korte- en langtermijn financiële doorkijk gegeven. Het einddoel is te komen tot een verantwoorde afbouw c.q. ondergrens van de reservepositie MOVARE. Afbouw zal onder andere gekoppeld worden aan initiatieven ter ondersteuning van het strategisch beleidsplan van MOVARE. Tot slot wordt de bestemde reserve publiek in de komende jaren substantieel afgebouwd. Het betreft hier met name de reserves NPO, die uiterlijk juli 2025 besteed moeten zijn.

3.3 Financiële positie

Kengetallen

Een nadere definiëring van de kengetallen:

Liquiditeit (current ratio)

Eenheid: Ratio

Beschrijving: Dit kengetal geeft aan in hoeverre MOVARE in staat is om op korte termijn aan haar financiële verplichtingen te kunnen voldoen (betaling van alle kortlopende schulden). Bij een liquiditeit lager dan 1,0 wordt een schoolbestuur geadviseerd scherper te kijken naar de liquiditeitsbegroting. De onderliggende formule is de *vloTTende activa / kortlopende schulden*.

Ondergrens: 0,75

Solvabiliteit II

Eenheid: Percentage

Beschrijving: Dit kengetal geeft de verhouding aan tussen eigen en vreemd vermogen en verschaft daarmee inzicht in:

- De mate waarin de bezittingen (op de activazijde van de balans) zijn gefinancierd met eigen vermogen (incl. voorzieningen).
- De mate waarin MOVARE in staat is om op de langere termijn aan haar financiële verplichtingen te kunnen voldoen.

De onderliggende formule is $((\text{eigen vermogen} + \text{voorzieningen}) / \text{balanstotaal}) \times 100$.

Ondergrens: 30%

Rentabiliteit

Eenheid: Percentage

Beschrijving: Dit kengetal geeft aan wat het resultaat is in vergelijking met de totale baten (incl. financiële baten). De onderliggende formule is $(\text{resultaat} / \text{totale baten}) \times 100$.

Ondergrens: -/- 10% (afhankelijk van de reservepositie van het schoolbestuur).

Weerstandsvermogen

Eenheid: Percentage

Beschrijving: Dit kengetal kan gebruikt worden als maatstaf voor de vermogenspositie van MOVARE. De inspectie hanteert in het kader van het continuïteitstoezicht een ondergrens bij dit kengetal van 5%. De onderliggende formule is $(\text{eigen vermogen} / \text{totale baten (incl. financiële baten)}) \times 100$.

Ondergrens: 5%

Kengetallen	Realisatie	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting	Signalering
	2021	2022	2023	2024	2025	
Liquiditeit (current ratio)	2,38	2,17	1,90	1,69	1,45	Ondergrens 0,75.
Solvabiliteit II	68,5%	65,0%	64,3%	62,6%	58,7%	Ondergrens 30%.
Rentabiliteit	4,1%	2,3%	-1,1%	-1,7%	-3,6%	Ondergrens -/- 10%.
Weerstandsvermogen	15,8%	16,5%	20,4%	19,7%	16,4%	Ondergrens 5%.

4. Verslag intern toezicht

4.1 Samenstelling intern toezicht

4.1.1 Intern toezicht

P.E.L. (Patrick) Tummers

functie: waarnemend voorzitter vanaf 22-7-2022/vice-voorzitter vanaf 14-6-2022
 commissie: Werkgeverszaken, vanaf 14-6-2022
 beroep: lid college van bestuur ROC Gilde Opleidingen
 relevante nevenfuncties: als bestuurslid van Gilde Opleidingen onder meer (onbezoldigd):
 - Voorzitter Coöperatie Loopbaan en Ontwikkeling (LEO) U.A.
 - Lid Sectorkamer Zorg, Welzijn en Sport (ZWS) bij de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)
 - Lid Kerngroep Zorg, Welzijn en Sport (ZWS) bij MBO-raad
 - Lid Themateam van Topsector Life Sciences & Health
 - Lid LWV Kringbestuur Noord-Limburg
 eerste benoeming: 2020

M. (Monique) Kuik, vanaf 14-6-2022

functie: lid
 commissie: -
 beroep: managing Consult Sociaal Domein/Jeugd bij BMC
 relevante nevenfuncties: -
 eerste benoeming: 2022

L.H.J. (Lars) Valkenberg

functie: lid
 commissie: Audit & Control
 beroep: manager bedrijfsvoering bij L'Ortye Transport en Milieu
 relevante nevenfuncties: -
 tweede benoeming: 2022

J. (Hans) Vossen

functie: lid
 commissie: Audit & Control
 beroep: VP Finance DSM Innovation Center, t/m 30 juni 2022
 relevante nevenfuncties: lid RvC Chemelot Ventures, lid RvA Brightlands Venture Partners Fund IV
 tweede benoeming: 2022

M.J. (Marjo) van Leen-Keuzenkamp, t/m 21 juli 2022

functie: voorzitter t/m 21-7-2022
 commissie: Werkgeverszaken
 beroep: DGA Wysiwyg Consultancy B.V.
 relevante nevenfuncties: -
 tweede benoeming: 2020

drs. (Karin) K.C.J. Straus, t/m maart 2022

functie: vice-voorzitter
 commissie: Werkgeverszaken
 beroep: sr. consultant/ partner Rijnconsult/Rieken & Oomen
 relevante nevenfuncties: Lid Provinciale Staten Provincie Limburg, lid RvC Rabobank Roermond - Echt, Lid RvT Coöperatie GeriHome U.A.
 tweede benoeming: 2021

Karin Straus heeft het RvT-lidmaatschap beëindigd als gevolg van het aanvaarden van een andere baan. Monique Kuik, heeft haar opgevolgd en is benoemd op voordracht van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad. Monique is dan ook voor de GMR het eerste aanspreekpunt in de RvT. Marjo van Leen-Keuzenkamp heeft om persoonlijke redenen per 21 juli het RvT-lidmaatschap beëindigd. Patrick Tummers is haar opgevolgd als waarnemend voorzitter. Klik [hier](#) voor het rooster van aftreden.

4.1.2 Vergoedingsregeling

In december 2021 heeft de Raad van Toezicht besloten het uit 2016 daterende vergoedingsregeling voorsnog niet te indexeren en ongewijzigd te laten. Dat betekent dat de vergoedingen voor 2022 gelijk blijven:

- RvT-leden: € 5.000,00 bruto per kalenderjaar;
- RvT-voorzitter: € 8.000,00 bruto per kalenderjaar

Daarnaast voorziet de regeling erin dat de leden en de voorzitter onkosten (waaronder reiskosten) kunnen declareren.

4.2 Hoe het toezicht is vormgegeven

Het CvB legt ieder jaar rekenschap af over het gevoerde beleid en ontwikkelingen, gebaseerd op het strategisch beleidsplan en periodieke rapportages. Periodiek spraken de voorzitter van de RvT en leden van het CvB met elkaar over algemene beleidsaangelegenheden en ad hoc vraagstukken. Klik hier voor 'Visie op toezicht en intern toezichtkader MOVARE'. In deze overleggen komen regelmatig onderwerpen aan de orde die te maken hebben op het naleven van wettelijke verplichtingen en de code goed bestuur. Deze komen echter niet als één agendapunt formeel aan de orde. Dit zal in 2023 wel opgenomen worden in de agenda van de RvT.

Twee keer per jaar (2022: 12 juli en 6 december) voert de Commissie Werkgeverschap functionerings- en ontwikkelgesprekken met de leden van het College van Bestuur gezamenlijk. Het betreft de ontwikkeling en resultaten van MOVARE als organisatie en van de beide bestuurders persoonlijk. Daarbij wordt onder meer gebruik gemaakt van resultaten van het gehouden medewerkerstevredenheidonderzoek en/of een 360-graden feedback. De commissieleden voeren de gesprekken, na voorafgaande raadpleging van de overige RvT-leden.

Anticiperend op het in de eerste helft van 2023 met pensioen gaan van de heer Kruszel is medio 2022 gestart met de procedure van werving & selectie van een opvolger. Ultimo verslagjaar heeft de Raad van Toezicht de heer Maurice Bejas per 1 maart 2023 benoemd tot nieuw lid van het College van Bestuur. Dit na het verkregen positief advies van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad en op advies van de breed samengestelde benoemingsadviescommissie.

De RvT en het CvB vergaderden in 2022 zes maal in gezamenlijkheid, te weten op 22 februari (regulier en themabijeenkomst Kansengelijkheid voor de kinderen in Heerlen), 11 april (o.a. strategisch beleidsplan 2019-2023 en Normen en waarden binnen MOVARE), 14 juni (o.a. Nationaal Programma Onderwijs in relatie tot onderwijsachterstand en concept-bestuursrapportage Onderwijskwaliteit), 31 augustus (o.a. mutatie voorzitterschap RvT en Werving en selectie CvB-lid), 10 oktober (o.a. Bespreking Bestuursrapportage Onderwijskwaliteit en Nationaal Programma Onderwijs) en 6 december (o.a. Vierjaarlijks bestuursgericht onderzoek Inspectie van het Onderwijs en Strategisch beleidsplan 2023-2027).

Aan de vergaderingen nemen deel de RvT-leden, de CvB-leden, de bestuurssecretaris en de concerncontroller; op uitnodiging medewerkers in verband met de behandeling van een thema.

Naast de formele verantwoordelijkheid van de RvT, adviseert (klankbordfunctie) en ondersteunt de RvT het CvB op het gebied van beleidsvraagstukken. Deze staan dan als discussiepunten op de agenda van de RvT-vergadering of bijeenkomsten van de Commissie Audit & Control. De vraagstukken komen ook aan de orde in het overleg tussen RvT-voorzitter en CvB.

MOVARE heeft een concerncontroller die een onafhankelijke positie heeft bij het ondersteunen van de Raad van Toezicht bij de verwezenlijking van zijn intern toezichtkader.

Tevens ontvangt de Commissie Audit & Control periodiek een managementrapportage over de maand ervoor. De commissie kan -bijgestaan door genoemde concerncontroller- op deze wijze toezien op de rechtmatige en doelmatige besteding van middelen en hierover de RvT informeren. Hierbij is het vaststellen van de rechtmatigheid makkelijker dan het vaststellen van de doelmatigheid. In de gesprekken wordt er regelmatig gesproken over de doelmatigheid in relatie tot de brede onderwijskwaliteit.

Op de navolgende RvT-vergaderingen zijn onder andere de volgende besluiten genomen:

22-02-2022 goedkeuring meerjarenbegroting 2022 t/m 2025;

14-06-2022 goedkeuring jaarverslag 2021.

Direct aansluitend aan elke RvT-vergadering wordt de desbetreffende vergadering kort geëvalueerd en worden eventuele aandachtspunten vastgelegd.

De volgende evaluatie van het eigen functioneren van de RvT door een extern deskundige is voorzien in het jaar 2023.

4.3 Toelichting op gegeven adviezen

4.3.1 Veilige ICT-omgeving

Advies RvT:

Wees waakzaam en tref maatregelen.

Afspraken/acties CvB:

- MOVARE heeft een contract afgesloten met een externe partij om een trainingsprogramma uit te rollen over de hele organisatie. Nep phishing mails zijn onderdeel van dit programma;
- tevens is twee factor authenticatie organisatie breed ingevoerd.

4.3.2 Nationaal Programma Onderwijs

Adviezen RvT:

Het door de scholen niet volledig (kunnen) inzetten van de NPO-gelden is een aandachtspunt. Met name als gevolg van tekort aan leerkrachten.

Afspraken/acties CvB:

De kenniskring Innovatie heeft de opdracht behulpzaam te zijn bij het creatief ('anders organiseren') inzetten van deze middelen. De diverse NPO-bestedingen van de scholen zijn in kaart gebracht en bekeken waar over en weer van elkaar geleerd kan worden. NPO-geld is echter bestemd voor de individuele school; het is aan de MR van de school in te stemmen met de bestedingen. Er wordt o.a. samengewerkt op het gebied van vinden en binden van medewerkers.

4.3.3 Onderwijsresultaten

Adviezen RvT:

Het is van belang dat het CvB inzicht heeft in de onderwijsresultaten en -achterstanden.

Afspraken/acties CvB:

De in 2022 geïntroduceerde bestuursrapportage onderwijsresultaten biedt hier inzicht in. Bij leerkrachten wordt voortdurend het besef gecreëerd dat onderwijskwaliteit hoogste prioriteit heeft.

4.3.4 Vermogenspositie

Adviezen RvT:

De verwachting is dat de vermogenspositie van MOVARE aan het eind van het jaar als bovenmatig zal worden beoordeeld. Dit komt grotendeels door de NPO gelden die niet zo snel worden uitgegeven als ze ontvangen worden. Maar ook de vrijval van de onderhoudsvoorziening per 1-1-2023 zal een verhogend effect hebben op de vermogenspositie. De RvT adviseert het CvB de aandacht te blijven richten op het investeren in onderwijskwaliteit.

Afspraken/acties CvB:

Het CvB bepaalt een kader hoe de vermogenspositie van MOVARE binnen de bandbreedte kan blijven. Daarbij rekening houdend met de liquiditeitspositie en de aandacht te richten op duurzame investeringen.

Bijlage 2: Relevante beleidsstukken en websites

Strategisch beleidsplan 2019-2023

Jaarverslag GMR

Klachtenbeleid

Managementstatuut

Kwaliteitsbeleid

Inspectierapport

Treasurystatuut

JAARREKENING

Financiële positie

Voor de analyse van de financiële positie dient de volgende opstelling, die is gebaseerd op de gegevens uit de onderstaande balansen.

	31/12 2022		31/12 2021	
	x € 1.000	%	x € 1.000	%
Activa				
Materiële vaste activa	8.097	24%	7.250	26%
Financiële vaste activa	0	0%	0	0%
Vorderingen	6.020	18%	4.867	21%
Liquide middelen	19.794	58%	16.805	53%
	33.911	100%	28.922	100%
Passiva				
Eigen vermogen	15.959	47%	13.737	51%
Voorzieningen	6.075	18%	6.068	17%
Kortlopende schulden	11.877	35%	9.118	32%
	33.911	100%	28.922	100%

Resultaat

Het resultaat over 2022 bedraagt € 2.222.767 tegenover € 3.582.641 in 2021.
 De totstandkoming van de resultaten is in de onderstaande tabel weergegeven.

	Realisatie 2022 x € 1.000	Begroting 2022 x € 1.000	Realisatie 2021 x € 1.000
Baten			
(Rijks)bijdragen OCW	93.681	74.997	84.787
Overige overheidsbijdragen	1.270	829	835
Overige baten	1.591	1.659	1.457
Totaal baten	96.542	77.485	87.079
Lasten			
Personele lasten	80.619	67.374	70.483
Afschrijvingen	1.676	1.481	1.559
Overige lasten	12.085	12.403	11.442
Totaal lasten	94.380	81.258	83.484
Saldo baten en lasten	2.162	-3.774	3.595
Financiële baten en lasten			
Financiële lasten	61	-13	-12
Resultaat baten en lasten	2.223	-3.787	3.583

Kengetallen

Met de kengetallen kan de financiële situatie van de stichting worden beoordeeld en gemeten. De kengetallen geven de situatie op 31 december weer. Er is sprake van een momentopname.

	2022	2021
Liquiditeit <i>(vlottende activa / kortlopende schulden)</i>	2,17	2,38
Solvabiliteit 2 <i>(eigen vermogen (incl. voorzieningen) / totaal passiva)</i>	0,65	0,68
Rentabiliteit <i>(saldo gewone bedrijfsvoering / totale baten)</i>	0,02	0,04
Weerstandvermogen <i>(eigen vermogen / totale baten (inclusief financiële baten)) x 100</i>	16,52	15,77
Reservepositie <i>(feitelijk publiek EV-/- signaleringswaarde publiek EV) / totale baten</i>	1,23	1,18

B1 Grondslagen voor de jaarrekening

Algemene toelichting

Activiteiten

Onderwijsstichting MOVARE is (ultimo verslagjaar) het bevoegd gezag van 46 scholen in de gemeenten Brunssum, Heerlen, Kerkrade, Landgraaf, Beekdaelen, Simpelveld, Sittard-Geleen en Vaals. Dit zijn 41 'reguliere' basisscholen, 1 taalschool, 3 scholen voor speciaal basisonderwijs en 1 school voor speciaal (voortgezet) onderwijs. MOVARE kent katholiek, oecumenisch, protestants-christelijk, algemeen bijzonder en openbaar onderwijs. Eén basisschool biedt Jenaplanonderwijs aan.

Continuïteit

Het eigen vermogen van Onderwijsstichting MOVARE bedraagt per 31 december 2022 € 15.959.353 positief. De in de onderhavige jaarrekening gehanteerde grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn dan ook gebaseerd op de veronderstelling van continuïteit van de stichting.

Vestigingsadres, rechtsvorm en inschrijfnummer handelsregister

De rechtsvorm van MOVARE is een stichting. Onderwijsstichting MOVARE is feitelijk gevestigd op Jan de Witplein 10, 6371 CP te Landgraaf en is ingeschreven in het handelsregister onder nummer 14083755.

Schattingen

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

Toelichting op het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire directieleden, andere sleutelfunctionarissen in het management van MOVARE of de moedermaatschappij van MOVARE en nauwe verwanten zijn verbonden partijen. Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

Algemene grondslagen

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de richtlijnen van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs (RJO), de verslaggevingsvoorschriften en bepalingen zoals weergegeven in Boek 2 titel 9 van het Burgerlijk Wetboek en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (RJ), waaronder Richtlijn 660 Onderwijsinstellingen.

Activa en verplichtingen worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs.

Vergelijking met voorgaand jaar

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar.

Leasing

Bij de stichting kunnen er leasecontracten bestaan waarbij een groot deel van de voor- en nadelen die aan de eigendom verbonden zijn, niet bij de stichting ligt. Deze leasecontracten worden verantwoord als operationele leasing. Leasebetalingen worden, rekening houdend met ontvangen vergoedingen van de lessor, op lineaire basis verwerkt in de winst-en-verliesrekening over de looptijd van het contract.

Grondslagen voor waardering van activa en passiva

ACTIVA

Materiële vaste activa

Bedrijfsgebouwen en terreinen worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of vervaardigingsprijs onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de verwachte toekomstige gebruiksduur. Op terreinen wordt niet afgeschreven. Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht. Voor de vaststelling of voor een materieel vast actief sprake is van een bijzondere waardevermindering wordt verwezen naar betreffende paragraaf.

Overige vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs inclusief direct toerekenbare kosten, onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de verwachte toekomstige gebruiksduur en bijzondere waardeverminderingen.

De activeringsgrens is gesteld op € 1.000 (2021: € 1.000).

Subsidies op investeringen worden in mindering gebracht op de verkrijgings- of vervaardigingsprijs van de activa waarop de subsidies betrekking hebben.

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

Vlottende activa

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Handelsvorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Als de ontvangst van de vordering is uitgesteld op grond van een verlengde overeengekomen betalingstermijn wordt, de reële waarde bepaald aan de hand van de contante waarde van de verwachte ontvangsten en worden er op basis van de effectieve rente, rente-inkomsten ten gunste van de winst- en verliesrekening gebracht. Voorzeningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

PASSIVA

Eigen vermogen

Algemene reserve

De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van het bevoegd gezag. Deze wordt opgebouwd uit de resultaatbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en lasten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht. De algemene reserve wordt beschouwd als publieke middelen.

Bestemde reserve

De resultaatbestemming van geoordeelde activiteiten wordt, conform een door het bestuur aangegeven voorstel, met de bestemde reserve verrekend.

Voorzeningen

Algemeen

Voorzeningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten.

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. Pensioenvoorzeningen worden gewaardeerd op basis van actuariële grondslagen. De overige voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

Wanneer de verwachting is dat een derde de verplichtingen vergoedt, en wanneer het waarschijnlijk is dat deze vergoeding zal worden ontvangen bij de afwikkeling van de verplichting, dan wordt deze vergoeding als een actief in de balans opgenomen.

Pensioenvoorziening

De stichting heeft één pensioenregeling. Dit betreft een Nederlandse regeling welke wordt gefinancierd door afdrachten aan pensioenuitvoerders, te weten het bedrijfstakpensioenfonds ABP. De pensioenverplichtingen worden 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.

De stichting heeft geen verplichtingen tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van tekorten bij ABP, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. Daarom zijn alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar verantwoord in de jaarrekening.

Per 31 december 2022 heeft dit pensioenfonds een dekkingsgraad van 110,9%.

Voorziening jubilea

De voorziening jubilea wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband. Bij de berekening van de voorziening wordt onder meer rekening gehouden met de blijfkans. Bij het contant maken is disconteringsvoet van 1,5% (2021: 0%) gehanteerd. Met een overlijdensrisico is, gezien de geringe invloed op de voorziening, geen rekening gehouden.

Voorziening groot onderhoud gebouwen

Voor uitgaven voor groot onderhoud van gebouwen wordt een voorziening gevormd om deze lasten gelijkmatig te verdelen over een aantal boekjaren. De toevoegingen aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het groot onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden voor groot onderhoud verloopt.

MOVARE maakt gebruik van de tijdelijke regeling waarbij het voor de boekjaren 2019 t/m 2022 is toegestaan de jaarlijkse toevoegingen aan de voorziening groot onderhoud te bepalen op basis van het voorgenomen groot onderhoud gedurende de gehele planperiode van het groot onderhoud op het niveau van het onderwijsplan, gedeeld door het aantal jaren waaruit deze planperiode bestaat.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

In de CAO 2021 is een persoonlijk budget opgenomen van 40 uur voor elke medewerker en een aanvullend budget van 130 uur voor medewerkers vanaf 57 jaar. Deze uren kunnen ook gespaard worden. Het bevoegd gezag heeft een inschatting gemaakt in hoeverre gespaarde uren tot uitgaven zullen gaan leiden. Voor deze inschatting is een voorziening opgenomen, welke is gevormd tegen de contante waarde van de toekomstige uitbetalingen. Bij het contant maken is een disconteringsvoet van 1,5% gehanteerd.

Voorziening langdurig zieken

De voorziening vanwege loondoorbetaling bij ziekte wordt gevormd voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend of geheel niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid. In deze voorziening zijn tevens begrepen eventuele ontslagvergoedingen te betalen aan deze personeelsleden. De voorziening loondoorbetaling bij ziekte wordt opgenomen tegen de nominale waarde van de verwachte loondoorbetalingen gedurende het dienstverband.

Voorziening WW-uitkering

Op basis van richtlijn 271 van de Raad voor de Jaarverslaggeving is een voorziening opgenomen voor verplichtingen uit hoofde van toekomstige uitkeringen bij werkloosheid van personeelsleden. De voorziening is opgenomen tegen de nominale waarde van de toekomstige uitbetalingen en is afhankelijk van de ingeschatte kans op werkelijke uitkering. De werkelijke uitkeringen worden ten laste van deze voorziening gebracht.

Kortlopende schulden

Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten. Dit is meestal de nominale waarde.

Grondslagen voor bepaling van het resultaat

Algemeen

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

BATEN

(Rijks)bijdragen OCW

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

De ontvangen (normatieve) Rijksbijdragen en de niet geormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten, waarop de toekenning betrekking heeft.

Geormerkte OCW-subsidies met een vrij besteed 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 gesubsidieerde activiteiten. Het deel van de subsidies waarvoor nog geen activiteiten zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de overlopende passiva.

Geormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekeningsclausule) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overige overheidsbijdragen

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

Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet verstrekt zijn door het Ministerie van OCW/EZ, Gemeenten, Provincies of andere overheidsinstellingen. De overige baten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

LASTEN

Personele lasten

Periodiek betaalbare beloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de winst- en-verliesrekening voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers respectievelijk de belastingautoriteit.

Pensioenen

Onderwijsstichting MOVARE heeft alle pensioenregelingen verwerkt volgens de verplichtingenbenadering. De over het verslagjaar verschuldigde premie wordt als last verantwoord. Mutaties in de pensioenvoorziening worden ook in de winst- en verliesrekening verwerkt. Zie ook de grondslagen voor waardering van activa en passiva, bij pensioenvoorziening.

Afschrijvingen materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van gereedheid voor ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen en vastgoedbeleggingen wordt niet afgeschreven.

Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de toekomstige gebruiksduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Boekwinsten en -verliezen uit de incidentele verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

Bedrijfsgebouwen en terreinen	20 tot 40 jaar
Inventaris en apparatuur	5 tot 20 jaar
ICT	3 tot 10 jaar
Leermiddelen / Test-o-theek	8 tot 15 jaar
Vervoermiddelen	5 jaar

FINANCIËLE BATEN EN LASTEN

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de rentelasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactiekosten op de ontvangen leningen.

Financiële instrumenten en risicobeheersing

Rente- en kasstroomrisico

Onderwijsstichting MOVARE loopt renterisico over de rentedragende vorderingen (met name onder financiële vaste activa, effecten en liquide middelen) en rentedragende langlopende en kortlopende schulden (waaronder schulden aan kredietinstellingen).

Voor vorderingen en schulden met variabele renteaftspraken loopt Onderwijsstichting MOVARE risico ten aanzien van toekomstige kasstromen; met betrekking tot vastrentende vorderingen en schulden loopt Onderwijsstichting MOVARE risico's over de reële waarde als gevolg van wijzigingen in de marktrente.

Met betrekking tot de vorderingen worden geen financiële derivaten met betrekking tot afdekking van het renterisico gecontracteerd.

B2 Balans per 31 december 2022 (na resultaatbestemming)

	2022	2021
	x € 1	x € 1
<u>Vaste Activa</u>		
Materiële vaste activa		
Gebouwen en terreinen	220.355	231.302
Inventaris en apparatuur	5.732.592	5.372.842
Overige materiële vaste activa	2.144.246	1.645.864
	8.097.193	7.250.008
Financiële vaste activa		
Effecten	0	0
	0	0
<u>Vlottende activa</u>		
Vorderingen		
Debiteuren	201.864	208.184
Ministerie van OCW	352.054	3.931.508
Overige vorderingen en overlopende activa	5.465.984	727.594
	6.019.902	4.867.286
Liquide middelen		
Kas	5.504	6.197
Tegoeden op bank- en girorekeningen	252.194	225.166
Schatkistbankieren	19.536.391	16.573.788
	19.794.089	16.805.151
TOTAAL ACTIVA	33.911.184	28.922.445
Eigen vermogen		
Algemene reserve	9.109.779	10.697.190
Bestemmingsreserves publiek	6.723.597	2.887.027
Bestemmingsreserves privaat	125.977	152.369
	15.959.353	13.736.586
Voorzieningen		
Onderhoudsvoorziening	4.153.540	4.247.818
Personele voorzieningen	1.921.720	1.820.433
	6.075.260	6.068.251
Kortlopende schulden		
Crediteuren	2.436.374	1.668.280
Belastingen en premies sociale verzekeringen	3.401.019	2.768.260
Schulden terzake van pensioenen	945.494	932.928
Vooruitontvangen subsidies OCW/EZ	1.059.913	298.860
Overige kortlopende schulden	895.444	1.020.733
Overige overlopende passiva	3.138.327	2.428.547
	11.876.571	9.117.608
TOTAAL PASSIVA	33.911.184	28.922.445

B3 Staat van baten en lasten 2022

	Realisatie 2022 x € 1	Begroting 2022 x € 1	Realisatie 2021 x € 1
Baten			
(Rijks)bijdragen OCW	93.680.600	74.997.321	84.786.565
Overige overheidsbijdragen	1.270.451	828.661	834.936
Overige baten	1.590.762	1.658.634	1.456.970
Totaal baten	96.541.813	77.484.617	87.078.471
Lasten			
Personele lasten	80.618.723	67.374.008	70.482.682
Afschrijvingen	1.675.503	1.481.479	1.559.272
Huisvestingslasten	5.856.590	5.521.596	5.690.297
Overige lasten	6.228.900	6.881.315	5.751.456
Totaal lasten	94.379.716	81.258.398	83.483.707
Saldo baten en lasten	2.162.097	-3.773.781	3.594.764
Financiële baten en lasten			
Financiële baten	73.373	0	0
Financiële lasten	12.703	12.885	12.123
Totaal financiële baten en lasten	60.670	-12.885	-12.123
Resultaat baten en lasten	2.222.767	-3.786.666	3.582.641

B4 Kasstroom 2022

	2022		2021	
	x € 1	x € 1	x € 1	x € 1
<u><i>Kasstroom uit operationele activiteiten</i></u>				
Saldo baten en lasten		2.162.097		3.594.764
Aanpassing voor:				
- Afschrijvingen	1.683.586		1.539.587	
- Mutaties voorzieningen	7.009		939.679	
		1.690.595		2.479.266
Verandering in vlottende middelen				
- Vorderingen	-1.152.616		1.034.520	
- Kortlopende schulden	2.758.963		243.860	
		1.606.347		1.278.380
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		5.459.039		7.352.410
Ontvangen interest	73.373		0	
Betaalde interest	-12.703		-12.123	
		60.670		-12.123
Totaal operationele activiteiten		5.519.709		7.340.287
<u><i>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</i></u>				
Investing in materiële vaste activa	-2.530.771		-2.221.801	
Desinvestering in financiële vaste activa	0		0	
		-2.530.771		-2.221.801
Totaal investeringsactiviteiten		-2.530.771		-2.221.801
Mutatie liquide middelen		2.988.938		5.118.486
Beginstand liquide middelen	16.805.151		11.686.665	
Mutatie liquide middelen	2.988.938		5.118.486	
Eindstand liquide middelen		19.794.089		16.805.151

B5 Toelichting op de onderscheiden posten van de balans per 31 december 2022

ACTIVA				
<u>Vaste activa</u>				
1.2 Materiële vaste activa	31-12 2022 x € 1	31-12 2021 x € 1		
Bedrijfsgebouwen en -terreinen	220.355	231.302		
Inventaris en apparatuur	5.732.592	5.372.842		
Overige materiële vaste activa	2.144.246	1.645.864		
	<u>8.097.193</u>	<u>7.250.008</u>		
	Bedrijfsgeb. en terreinen	Inventaris en apparatuur	Overige materiële vaste activa	Totaal
<i>Boekwaarde</i>				
<i>31/12/2021</i>				
Aanschafwaarde	324.552	12.667.708	7.202.407	20.194.667
Cumulatieve afschrijvingen	-93.250	-7.294.866	-5.556.543	-12.944.659
	<u>231.302</u>	<u>5.372.842</u>	<u>1.645.864</u>	<u>7.250.008</u>
<i>Mutaties</i>				
Investerings	0	1.669.221	959.424	2.628.645
Afschrijvingen	-10.947	-1.307.576	-365.063	-1.683.586
Desinvesteringen	0	-2.008	-104.004	-106.012
Afschrijvingen desinvesteringen	0	113	8.025	8.138
	<u>-10.947</u>	<u>359.750</u>	<u>498.382</u>	<u>847.185</u>
<i>Boekwaarde</i>				
<i>31/12/2022</i>				
Aanschafwaarde	324.552	14.334.921	8.057.827	22.717.300
Cumulatieve afschrijvingen	-104.197	-8.602.329	-5.913.581	-14.620.107
	<u>220.355</u>	<u>5.732.592</u>	<u>2.144.246</u>	<u>8.097.193</u>
Afschrijvingspercentages:				
Bedrijfsgebouwen en -terreinen	20 tot 40 jaar			
Inventaris en apparatuur	5 tot 20 jaar			
Inventaris en apparatuur - ICT	3 tot 10 jaar			
Overige materiële vaste activa - Leermiddelen	8 tot 15 jaar			
Overige materiële vaste activa - Vervoermiddelen	5 jaar			

Vlottende activa

	31-12 2022	31-12 2021
	x € 1	x € 1
1.5 Vorderingen		
Debiteuren	218.596	222.127
Dubieuzie debiteuren	-16.732	-13.943
Ministerie van OCW	352.054	3.931.508
<i>Overige vorderingen</i>		
Nog te declareren kosten inzake huisvesting	1.232.116	397.827
Gemeente en provincies	3.891.684	84.628
WGA-verzekering	20.138	0
Nog te ontvangen rente	66.275	0
Totaal overige vorderingen	5.210.213	482.455

Overige overlopende activa

Vooruitbetaalde kosten	98.587	86.830
Nog te ontvangen kortingen	78.191	0
Debiteuren transitoria	78.993	158.309
Totaal overige overlopende activa	255.771	245.139

Totaal vorderingen	6.019.902	4.867.286
---------------------------	------------------	------------------

	31-12 2022	31-12 2021
	x € 1	x € 1
1.7 Liquide middelen		
Kas	5.504	6.197
Tegoeden Rabobank	252.194	225.166
Schatkistbankieren	19.536.391	16.573.788
	19.794.089	16.805.151

PASSIVA

	31-12 2022	31-12 2021
	x € 1	x € 1
2.1 Eigen vermogen		
Algemene reserve	9.109.779	10.697.190
Bestemmingsreserve	6.849.574	3.039.396
	15.959.353	13.736.586

	Saldo 31-12-2021	Bestemmings- resultaat	Saldo 31-12-2022
<i>Algemene reserve</i>	10.697.190	-1.587.411	9.109.779
<i>Bestemmingsreserve publiek</i>			
- GMR	156.020	-41.571	114.449
- Passend onderwijs	0	612.390	612.390
- NPO middelen	2.731.007	3.265.751	5.996.758
<i>Bestemmingsreserve privaat</i>			
- Niet-subsidiabel	152.369	-26.392	125.977
Totaal bestemmingsreserve	3.039.396	3.810.178	6.849.574
Totaal eigen vermogen	13.736.586	2.222.767	15.959.353

De verdeling van het exploitatiesaldo over 2022 is vooruitlopend op de goedkeuring door het bestuur al in de jaarrekening verwerkt.

Overeenkomstig met de wettelijke bepalingen is het resultaat ad € 2.222.767 over 2022 toegevoegd aan de reserve, waarvan € 1.587.411 ten laste van de algemene reserve, € 41.571 ten laste van de bestemmingsreserve publiek (GMR), € 612.390 ten gunste van de bestemmingsreserve publiek passend onderwijs, € 3.265.751 ten gunste van de bestemmingsreserve publiek NPO middelen en € 26.392 ten laste van de bestemmingsreserve privaat niet-subsidiabel.

- De bestemmingsreserve GMR is bedoeld ter dekking van toekomstige lasten bij de GMR van Onderwijsstichting MOVARE.
- De bestemmingsreserve passend onderwijs is gevormd om onderwijskundige projecten, die een extra investering vragen, in de toekomst mogelijk te maken.
- De bestemmingsreserve NPO middelen is gevormd ter dekking van de toekomstige uitgaven gerelateerd aan de NPO bekostiging van OCW.
- De bestemmingsreserve niet subsidiabel is bedoeld om de kosten van toekomstige buitenschoolse activiteiten op te vangen.

	Saldo 31-12-2021	Dotatie 2022	Onttrekking 2022	Vrijval 2022	Saldo 31-12-2022
	x € 1	x € 1	x € 1	x € 1	x € 1
2.2 Voorzieningen					
Onderhoudsvoorziening	4.247.818	1.098.842	1.193.120	0	4.153.540
Personele voorziening					
Voorziening jubilea	1.063.843	-247.312	40.494	27.586	748.451
Voorziening duurzame inzetbaarheid	321.968	249.326	91.238	23.624	456.432
Voorziening langdurig zieken	329.111	546.958	200.334	71.240	604.495
Voorziening WW-uitkeringen	105.511	60.622	53.791	0	112.342
Totaal voorzieningen	6.068.251	1.708.436	1.578.977	122.450	6.075.260

De voorziening groot onderhoud dient ter gelijkmatige verdeling van lasten voor groot onderhoud van gebouwen en wordt bepaald op basis van de te verwachten kosten over een reeks jaren. De voorziening is bepaald in overeenstemming met het meerjaren onderhoudsplan (MOP) waarin de te verwachten uitgaven voor groot onderhoud voor de periode 2023 tot en met 2060 zijn opgenomen voor de schoolgebouwen van MOVARE. Het uitgevoerde onderhoud wordt ten laste van deze voorziening gebracht.

De voorziening voor jubilea is gebaseerd op:

- Leeftijd per medewerker.
- Gehele personeelsbestand.
- Jaren dienstverband onderwijsbranche per medewerker.
- Omvang dienstbetrekking.
- Jubileum bij 25- jarig 50% gratificatie, bij 40- jarige diensttijd 100%.
- Gratificatie is gebaseerd op het bruto maandsalaris per medewerker rekeninghoudend met een verdisconteringsvoet van 1,5% (2021: 0%) en rekeninghoudende met een loonindexering van 0%, omdat het salarisniveau op het huidige peil gehandhaafd blijft.
- Er is rekening gehouden met een blijfkans, maar niet met een overlijdensrisico.

Er is een voorziening gevormd voor de verplichting inzake de gespaarde uren duurzame inzetbaarheid in het kader van ouderenverlof.

De voorziening langdurig zieken wordt gevormd voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend of geheel niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid. In deze voorziening zijn tevens begrepen eventuele ontslagvergoedingen te betalen aan deze personeelsleden. De voorziening loondoorbetaling bij ziekte wordt opgenomen tegen de nominale waarde van de verwachte loondoorbetalingen gedurende het dienstverband.

De voorziening WW-uitkeringen is opgenomen tegen de nominale waarde van de toekomstige uitbetalingen en is afhankelijk van de ingeschatte kans op werkelijke uitkering. De werkelijke uitkering worden ten laste van deze voorziening gebracht.

	Kortlopend deel < 1 jaar x € 1	Langlopende deel > 1 jaar x € 1	Totaal x € 1
Onderverdeling voorzieningen			
Onderhoudsvoorziening	2.333.260	1.820.280	4.153.540
Personele voorzieningen			
Voorziening jubilea	60.741	687.710	748.451
Voorziening duurzame inzetbaarheid	0	456.432	456.432
Voorziening langdurig zieken	451.721	152.774	604.495
Voorziening WW-uitkeringen	112.342	0	112.342
Totaal voorzieningen	2.958.064	3.117.196	6.075.260

De voorzieningen voor onderhoud, langdurig zieken en WW uitkeringen hebben een overwegend kort karakter van 1 jaar. Jubilea en duurzame inzetbaarheid hebben overwegend een langlopend karakter van langer dan 1 jaar.

	31-12 2022 x € 1	31-12 2021 x € 1
2.4 Kortlopende schulden		
Crediteuren	2.436.374	1.668.280
Belastingen en premies sociale verzekeringen	3.401.019	2.768.260
Schulden terzake van pensioenen	945.494	932.928
Vooruitontvangen subsidies OCW/EZ	1.059.913	298.860
Overige kortlopende schulden	895.444	1.020.733
Overlopende passiva	3.138.327	2.428.547
	11.876.571	9.117.608
Specificatie overige kortlopende schulden		
Overige subsidie gemeente	730.817	312.970
Overige projecten	98.383	612.575
Nog te betalen salaris	66.244	95.188
	895.444	1.020.733
Specificatie overlopende passiva		
OCW kortlopende schuld / verr. uitkeringskosten	0	7.388
Vakantiegeld reservering	2.771.083	2.246.186
Crediteuren transitoria	367.244	174.973
	3.138.327	2.428.547

B6 Niet uit de balans blijvende verplichtingen en activa

Huurverplichting

Dit betreft de huur van de kantoorruimte te Landgraaf voor het MOVARE-bureau.
De jaarlijkse huurlast bedraagt circa € 95.511 met een jaarlijkse indexatie.
Het huurcontract loopt tot en met 1 augustus 2031. De resterende huurverplichting
De resterende huurverplichting bedraagt op 31 december 2022 € 819.802.

Dienstverleningscontracten en/of leasecontracten

Canon

Ten aanzien van de multifunctionals is een operational lease overeenkomst afgesloten
van 1 april 2019 tot en met 31 maart 2024.
De jaarlijkse huurlast bedraagt € 131.714.
De resterende verplichting bedraagt per 31 december 2022 nog € 197.572.

Ijk

Ten aanzien van ons administratiekantoor is een overeenkomst afgesloten
voor onbepaalde tijd die jaarlijks opzegbaar is voor 1 april met als einddatum 31 december.
De jaarlijkse last bedraagt € 280.656.
De resterende verplichting bedraagt per 31 december 2022 € 280.000.

GOM

Ten aanzien van de schoonmaak is een overeenkomst afgesloten
tot en met 31 december 2023 met de optie deze nog 1 keer te verlengen.
De jaarlijkse last bedraagt circa € 1.200.000.
De resterende verplichting bedraagt per 31 december 2022 nog 1 termijn
zijnde € 1.200.000.

Parnasys

Ten aanzien van het leerling volgsysteem is een overeenkomst afgesloten
tot en met 30-06-2022. Deze is in 2022 met 1 jaar verlengd tot 30-06-2023
De jaarlijkse last bedraagt € 150.135.
De resterende verplichting bedraagt per 31 december 2022 nog 1 termijn
zijnde € 150.135.

E-wise

Ten aanzien van de e-learningdiensten is een overeenkomst afgesloten
van 1 juli 2022 tot en met 30 juni 2024. Met een optie om 2 jaar te verlengen.
De jaarlijkse last bedraagt circa € 200.000 (€ 175 per medewerker)
De resterende verplichting bedraagt per 31 december 2022 nog € 200.000.

Renewi

Ten aanzien van afvalbeheer is een overeenkomst afgesloten
tot en met 31 december 2022. Met een optie om 4 keer een jaar te verlengen.
De jaarlijkse last bedraagt circa € 120.000.
De resterende verplichting bedraagt per 31 december 2022 nog € 120.000.

Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben geen relevante gebeurtenissen na balansdatum plaatsgevonden.

B7 Overzicht verbonden partijen

- Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Maastricht & Heuvelland - Heerlen - Stichting - Code 4
- Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Heerlen e.o.- Heerlen - Stichting - Code 4
- Samenwerkingsverband Passend Onderwijs PO Westelijke Mijnstreek - Heerlen - Stichting - Code 4

B8 Toelichting op de onderscheiden van de staat van baten en lasten 2022

BATEN			
3.1 (Rijks)bijdragen Ministerie van OCW	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
	x € 1	x € 1	x € 1
Rijksbijdrage Ministerie van OCW	90.909.080	73.413.002	80.087.842
Overige subsidies Ministerie van OCW	194.109	4.583	2.506.350
Rijksbijdragen SWV	2.577.411	1.579.736	2.192.373
	<u>93.680.600</u>	<u>74.997.321</u>	<u>84.786.565</u>
3.2 Overige overheidsbijdragen	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
	x € 1	x € 1	x € 1
Gemeentelijke en provinciale bijdragen	1.270.451	828.661	834.936
	<u>1.270.451</u>	<u>828.661</u>	<u>834.936</u>
3.5 Overige baten	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
	x € 1	x € 1	x € 1
Verhuur onroerende zaken	375.613	339.114	332.978
Detachering personeel	324.827	255.631	324.535
Baten niet-subsidiabel	202.551	11.667	83.545
Inkomsten overige projecten	606.371	990.130	569.889
Overige baten	81.400	62.092	146.023
	<u>1.590.762</u>	<u>1.658.634</u>	<u>1.456.970</u>

LASTEN

4.1 Personele lasten	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
	x € 1	x € 1	x € 1
Brutolonen en salaris	55.300.649	46.814.581	48.692.505
Sociale lasten	7.360.381	6.617.446	6.727.449
Premie participatiefonds	781.097	1.500.458	1.488.465
Premie vervangingsfonds	23.068	20.087	21.340
Pensioenlasten	8.385.905	7.549.528	8.305.741
Lonen en salarissen	71.851.100	62.502.100	65.235.500
Mutatie voorziening jubilea	-190.915	150.000	134.624
Mutatie voorziening duurzame inzetbaarheid	134.463	50.002	19.833
Mutatie voorziening langdurig zieken	275.384	0	161.172
Mutatie voorziening WW-uitkeringen	6.831	0	-9.550
Cursuskosten	1.635.056	1.310.718	914.764
Reis- en verblijfkosten	506.447	439.583	432.174
Bestuurskosten	13.163	38.002	11.750
Personele lasten (niet in loondienst)	4.477.871	1.218.365	2.163.492
Overige personele lasten	2.585.374	2.505.239	2.194.513
	81.294.774	68.214.008	71.258.272
Uitkeringen (-/-)	-519.304	-600.000	-563.928
Transitievergoeding bij langdurig ziekte	-156.747	-240.000	-211.662
	80.618.723	67.374.008	70.482.682

Specificatie lonen en salarissen	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
	x € 1	x € 1	x € 1
Salarissen vervangingsfonds	0	0	0
Bovenschoolse personeelskosten	2.282.180	2.191.044	2.286.864
Salariskosten onderwijs personeel	58.758.739	50.482.833	52.690.595
Salariskosten directie	4.989.888	4.827.233	5.038.342
Salariskosten onderwijs ondersteunend pers.	5.489.100	4.755.432	4.963.401
Pensioenstorting inzake afscheid	0	0	0
Transitievergoeding	331.193	245.558	256.297
Overige lonen en salarissen	0	0	0
	71.851.100	62.502.100	65.235.500

Aantal fte's (gemiddeld)	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
DIR	45	46	49
OP	761	721	761
OOP	76	71	77
Bovenschools	35	32	34
	917	870	921

4.2 Afschrijvingslasten	Realisatie	Begroting	Realisatie
	2022	2022	2021
	x € 1	x € 1	x € 1
Bedrijfsgebouwen	10.947	9.316	10.777
Inventaris en apparatuur	1.307.576	1.115.304	1.147.595
Vervoermiddelen	2.439	3.070	3.070
Leermiddelen	362.624	353.789	378.145
Verkoopresultaat vaste activa	-8.083	0	19.685
	1.675.503	1.481.479	1.559.272

4.3 Huisvestingslasten	Realisatie	Begroting	Realisatie
	2022	2022	2021
	x € 1	x € 1	x € 1
Gebruiksvergoeding scholen	1.218.094	1.120.299	1.088.102
Huur bestuursbureau	95.511	95.565	85.690
Klein onderhoud en exploitatie	997.753	833.790	996.544
Energie en water	955.611	931.808	830.576
Schoonmaakkosten	1.231.144	1.223.653	1.360.165
Heffingen	185.174	140.162	177.339
Dotatie onderhoudsvoorziening	1.098.842	1.098.852	1.098.861
Tuinonderhoud	74.461	77.467	53.020
	5.856.590	5.521.596	5.690.297

4.4.1 Administratie en beheer	Realisatie	Begroting	Realisatie
	2022	2022	2021
	x € 1	x € 1	x € 1
Administratie en beheer	399.953	361.800	394.501
Accountantskosten	54.202	51.667	49.248
Telefoon- en portokosten e.d.	87.456	105.854	104.171
Contributies	182.564	143.838	165.406
Verzekeringen	38.590	31.630	34.258
Reprokosten	613.024	388.318	505.016
	1.375.789	1.083.108	1.252.600

4.4.2 Inventaris en apparatuur	Realisatie	Begroting	Realisatie
	2022	2022	2021
	x € 1	x € 1	x € 1
Overige instellingslasten	385.348	260.312	332.796
	385.348	260.312	332.796

4.4.3 Leer- en hulpmiddelen	Realisatie	Begroting	Realisatie
	2022	2022	2021
	x € 1	x € 1	x € 1
OLP	1.312.535	883.825	1.154.725
ICT	1.544.121	1.109.532	1.271.182
	2.856.656	1.993.357	2.425.907

4.4.5 Overige lasten	Realisatie	Begroting	Realisatie
	2022	2022	2021
	x € 1	x € 1	x € 1
Culturele vorming	184.774	278.274	206.923
Medezeggenschapsraad	13.513	54.398	9.920
Schoolvervoer	0	6.085	6.200
Bestedingen niet subsidiabel	201.490	17.917	99.860
Mutatie voorziening dubieuze debiteuren	2.789	0	13.943
Uitgaven overige projecten	1.208.541	3.187.865	1.403.307
	1.611.107	3.544.538	1.740.153

Specificatie accountantshonoraria	Realisatie	Begroting	Realisatie
	2022	2022	2021
	x € 1	x € 1	x € 1
Onderzoek van de jaarrekening	52.191	0	47.237
Andere controleopdrachten	2.011	0	2.011
Adviesdiensten op fiscaal terrein	0	0	0
Andere niet controle diensten	0	0	0
	54.202	51.667	49.248

5. financiële baten en lasten	Realisatie	Begroting	Realisatie
	2022	2022	2021
	x € 1	x € 1	x € 1
Financiële baten			
Rentebaten	73.373	0	0
Opbrengst beleggingen	0	0	0
Totaal financiële baten	73.373	0	0
Financiële lasten			
Rentelasten	12.703	12.885	12.123
Kosten beleggingen	0	0	0
Totaal financiële lasten	12.703	12.885	12.123
Totaal financiële baten en lasten	60.670	-12.885	-12.123

WNT-verantwoording 2022 Onderwijsstichting MOVARE

De WNT is van toepassing op Onderwijsstichting MOVARE.
Het voor Onderwijsstichting MOVARE toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022 € 196.000.

Vaststellen bezoldigingsklasse

Complexiteitspunten	
Complexiteitspunten gemiddelde totale baten	8
Complexiteitspunten gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten	4
Complexiteitspunten gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	4
Totaal aantal complexiteitspunten	16
Bezoldigingsklasse	F
Bezoldigingsmaximum	€ 196.000

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

Geg evens 2022				
bedragen x € 1	J.P.G.M. Huijnen-Becks		R.S.T. Kruszel	R.S.T. Kruszel
Func tie g e g e v e n s	Wrz CvB		Lid CvB	
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 - 31/12		01/01 - 31/12	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0		1,0	
Dienstbetrekking?	Ja		Ja	
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 153.535		€ 154.104	
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 23.054		€ 23.060	
Subtotaal	€ 176.589	€ 0	€ 177.164	€ 0
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 196.000		€ 196.000	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.		N.v.t.	
Bezoldiging	€ 176.589	€ 0	€ 177.164	€ 0
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.		N.v.t.	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.		N.v.t.	
Geg evens 2021				
bedragen x € 1	J.P.G.M. Huijnen-Becks		R.S.T. Kruszel	R.S.T. Kruszel
Func tie g e g e v e n s	Wrz CvB		Lid CvB	
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/08 - 31/12		01/01 - 31/07	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0		1,0	
Dienstbetrekking?	Ja		Ja	
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 56.283		€ 60.596	
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 9.380		€ 9.511	
Subtotaal	€ 65.663	€ 91.227	€ 70.107	€ 95.827
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 74.195		€ 74.195	
Bezoldiging	€ 65.663	€ 91.227	€ 70.107	€ 95.827

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2022										
bedragen x € 1										
	K.C.J. Straus	P.E.L. Tummers	P.E.L. Tummers	J. Vossen	L.H. Valkenberg	M. Kuik	M.J. Keuzenkamp			
Functiegevens	Lid	Lid	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Voorzitter			
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 - 28/02	01/01 - 31/08	01/09 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/07 - 31/12	01/01 - 01/08			
Bezoldiging										
Bezoldiging	€ 833	€ 2.500	€ 3.750	€ 5.000	€ 5.000	€ 2.500	€ 4.667			
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 3.168	€ 13.049	€ 9.827	€ 19.600	€ 19.600	€ 9.881	€ 17.076			
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.			
Bezoldiging	€ 833	€ 2.500	€ 3.750	€ 5.000	€ 5.000	€ 2.500	€ 4.667			
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.			
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.			
Gegevens 2021										
bedragen x € 1										
	K.C.J. Straus	P.E.L. Tummers	J. Vossen	L.H. Valkenberg	M.J. Keuzenkamp					
Functiegevens	Lid	Lid	Lid	Lid	Voorzitter					
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12					
Bezoldiging										
Bezoldiging	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000	€ 8.000					
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 17.700	€ 17.700	€ 17.700	€ 17.700	€ 26.550					

Onderwijsstichting MOVARE te Landgraaf

Ondertekening van het jaarverslag 2022

Landgraaf, 13 juni 2023

College van Bestuur

.....
mevr. J.P.G.M. Huijnen-Becks
voorzitter

.....
dhr. M.J. Bejas
lid

Raad van Toezicht

.....
dhr. J. Vossen
voorzitter

.....
mevr. M. Kuik
lid

.....
dhr. P.E.L. Tummers
lid

.....
dhr. L.H.J. Valkenberg
lid