



moVare
onderwijsstichting

Jaarverslag 2022



Inhoudsopgave

Een terugblik op 2022	3
------------------------------	----------

1. Onze organisatie	5
----------------------------	----------

2. Onderwijs & kwaliteit	7
-------------------------------------	----------

3. Medewerkers	10
-----------------------	-----------

4. Facility Management	16
-------------------------------	-----------

5. Financiën	22
---------------------	-----------



Een terugblik op 2022

In het verslagjaar 2022 zijn er weer stappen vooruit gezet door de MOVARE-organisatie, in nauwe samenwerking met onze partners. Trots zijn wij op onder meer de vooruitgang die is geboekt met betrekking tot onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg. Denk aan het verder ontwikkelen van de audit-systematiek 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 onze medewerkers uitdagen, inspireren en waarderen. Daarnaast geven we binnen MOVARE invulling aan onderwijs door het samen te doen.

De eerste twee maanden van 2022 hebben onze stichting en onze scholen nog nadrukkelijk te maken gehad met de gevolgen van COVID-19. 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.

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

Wat gebeurde er verder nog?

- In 2022 zijn belangrijke stappen gezet om 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.



Kiki Huijnen-Becks en Maurice Bejas
College van Bestuur

1. Onze organisatie

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 Strategisch beleidsplan

MOVARE heeft een strategisch beleidsplan. De looptijd van de huidige beleidsperiode is van 2019 tot 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

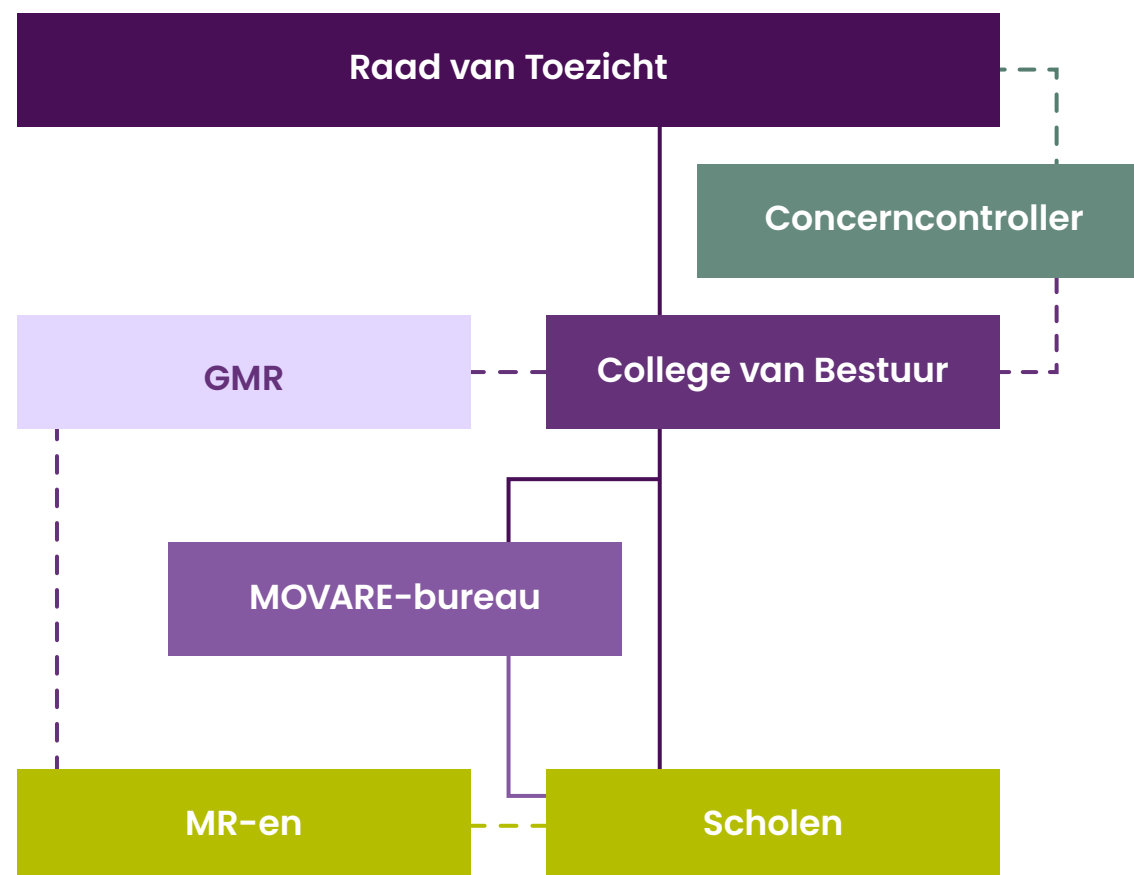
In 2022 zijn we aan de slag gegaan met het vormgeven van ons Strategisch Beleidsplan 2023 - 2027.

Lees hier het Strategisch Beleidsplan 2023 - 2027 →



1.2 Organisatiestructuur

MOVARE heeft een Raad van Toezicht en een College van Bestuur. Op grond van de Wet medezeggenschap op scholen (Wms) maakt een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad deel uit van de organisatie.



1.3 Aantal leerlingen

MOVARE telde op 31 december 2022 in totaal

11.608 leerlingen

(in 2021 was dit 11.159)
verdeeld over



Klik hier voor een overzicht van alle MOVARE-scholen

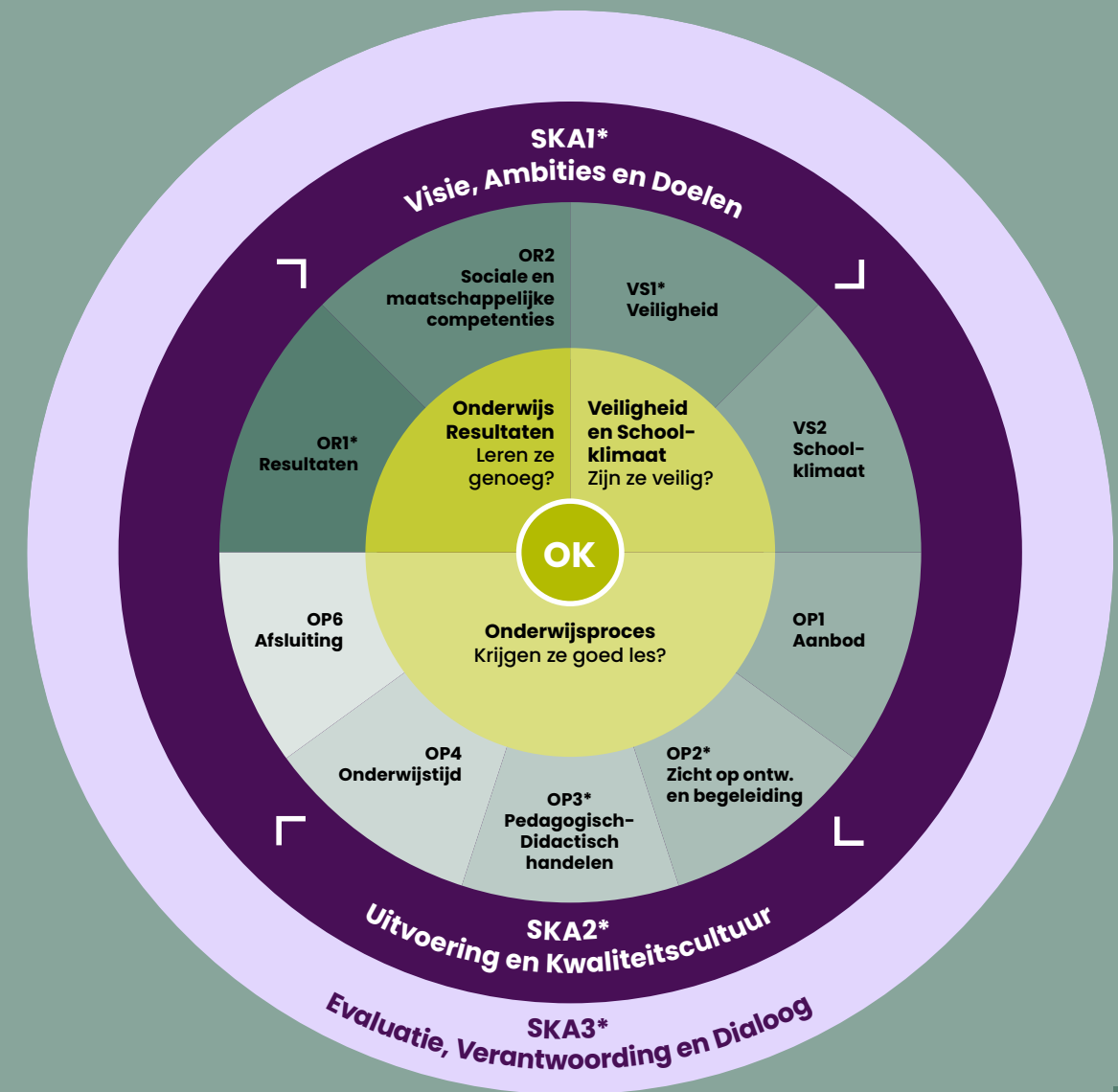


2. Onderwijs & kwaliteit

2.1 Onderwijskwaliteit

In 2022 heeft MOVARE op het gebied van onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg voortgebouwd op een van de speerpunten in het strategisch beleidsplan 2019–2023. In de visie die in dit strategisch beleidsplan beschreven wordt, staat ‘het realiseren van inclusief onderwijs dat leerlingen in staat stelt om naar eigen vermogen te groeien’, centraal. MOVARE heeft het realiseren van deze visie en de onderliggende strategische doelen verder vormgegeven.

Naast het strategisch beleidsplan neemt MOVARE het meest actuele toezichtkader van de onderwijsinspectie als uitgangspunt voor onderwijskwaliteit. Het toezichtkader heeft MOVARE vertaald in een **kwaliteitscirkel** die alle kwaliteitsgebieden en onderliggende standaarden in samenhang toont.



2.2 Auditsystematiek

We willen de geleverde kwaliteit behouden door systematisch en regelmatig de **processen, opbrengsten en resultaten te monitoren** en te vergelijken met de geformuleerde ambities en doelstellingen. 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.

Audits zijn inmiddels een integraal onderdeel van de MOVARE kwaliteitssystematiek.

2.3 Kwaliteitsgesprekken (Q-sprekken)

De Q-gesprekken zijn in 2022 verder ontwikkeld. Per gesprek staat een thema centraal dat onderdeel is van de **Kwalender**. In deze Kwalender staat 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.

Waar het gaat om de cognitieve en sociaal-emotionele resultaten worden gegevens verzameld met 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, de medezeggenschapsraad en het College van Bestuur van MOVARE.



2.4 Transitie naar afdeling onderwijskwaliteit

In 2022 is de transitie van de afdeling onderwijskwaliteit afgerond en is de werkwijze van de afdeling herzien en beschreven. **De primaire focus van de medewerkers ligt op het verhogen van de onderwijskwaliteit van MOVARE-scholen.** Dit door met die scholen te werken aan het systeem en niet uitsluitend te werken aan oplossingen voor individuele casuïstiek.



2.5 Nationaal Programma Onderwijs

MOVARE heeft het Nationaal Programma Onderwijs **NPO** voortvarend opgepakt, mede ingegeven door het procesmatig werken vanuit de **PDCA-cyclus**.

Het gaat overall goed met de implementatie. Tot en met december 2022 is 65% van alle beschikbare NPO gelden tot nu ingezet.

Daarvan is omstreeks **50%** ingezet in extra ondersteuning vanuit **extra personele inzet**. 33% hiervan is 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 is er ongeveer **25%** van de middelen vrij gemaakt om **optimale faciliteiten** te organiseren en randvoorwaarden te creëren.

3. Medewerkers

3.1 Strategisch Personeelsplan

Het Strategisch Personeelsplan sluit aan op de ambities van het Strategisch Beleidsplan MOVARE 2019–2023 over medewerkers. Het Strategisch Personeelsplan bestaat uit 5 doelen:



1. Professionele leercultuur

MOVARE wil graag verder ontwikkelen naar een professionele leercultuur in de hele 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**, het 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 zijn ('van en met elkaar leren'). 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 voor haar medewerkers zorgen. **Waardering** uitspreken voor inzet van medewerkers. Luisteren naar wat medewerkers nodig hebben en hen begeleiden daar waar mogelijk.



4. Vinden en Binden

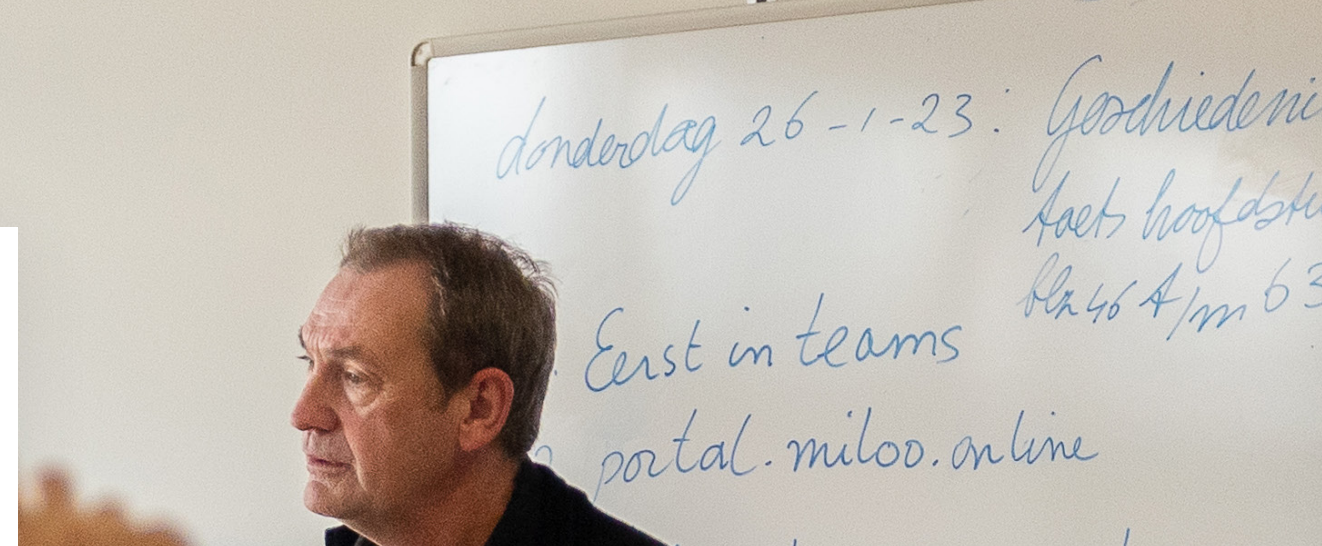
Medewerkers zijn de belangrijkste spil en spelers in het onderwijs. MOVARE profileert zich als aantrekkelijk werkgever, die de juiste medewerkers weet te vinden en aan zich weet te binden.



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.

[Lees hier het Strategisch Personeelsplan](#)



3.2 Professionele leercultuur



We willen van een familiecultuur verder ontwikkelen naar een professionele leercultuur, waarbij onze kernwaarden transparantie, respect, veiligheid en samenwerking leidend blijven. Van en met elkaar leren.

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, 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.

De volgende acties zijn inmiddels ondernomen om dit te bereiken:

- Nadrukkelijk aandacht voor de visie op leiderschap, de visie op onderwijskwaliteit en de gezamenlijke focus op onderwijskwaliteit door de invoering van de kwalender.
- Focus leggen op de verbinding van het MOVARE-beleid en schoolbeleid.
- De samenwerking en **samen van en met elkaar leren** tussen de scholen en afdelingen wordt gestimuleerd. Samenkomen, organiseren en faciliteren (MOVARE-breed, clusters, leer- en kennisnetwerken) heeft actief vorm gekregen.
- Professionaliteit is ook aanspreken op gedrag. Dit heeft een vaste plek in onze gesprekkencyclus gekregen.
- Ook geven teams gezamenlijk invulling aan het werkverdelingsplan van hun school.

3.3 Ontwikkelen en Leren

MOVARE stimuleert en faciliteert om samen te leren in de (in)formele netwerken, tussen scholen en in teams. Een focus op de 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 acties 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 directeurs, 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. Ontmoeting en kennisoverdracht binnen clusters zijn gestimuleerd. Daarnaast zijn er periodieke bijeenkomsten georganiseerd in de vorm van het onderwijs-café in het kader van 'samen leren'. Er is een serie van webinars ontwikkeld om qua kennis en het gebruik van Parnassys een kwaliteitsslag te realiseren. In de kenniskringen vindt kennisontwikkeling rondom de strategische ambities plaats. Daarnaast kent MOVARE bijvoorbeeld ook een netwerk voor IB'ers en een reken-netwerk stichtingsbreed.
- In 2022 is de MOVARE huisacademie, ons digitale leerplatform, gelanceerd.
- In 2022 is het startersbeleid opgesteld en geïmplementeerd. MOVARE werkt inmiddels met clustercoaches die startende leerkrachten begeleiden. Er wordt ook invulling gegeven aan de facilitering en het ondersteunen van het ontwikkeltraject van de startende leerkracht.
- Promotiebeleid voor leerkrachten van LB naar LC is gerealiseerd.



3.4 Vitaliteit en welbevinden

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 is. Onderwerpen als werkdruk, de vervangersproblematiek en het verlagen van het ziekteverzuim zijn actuele thema's.



3.4.1 Welbevinden medewerkers

Werkplezier en bevlogenheid zijn belangrijke pijlers bij de vitaliteit van onze medewerkers. Om het werkplezier en de bevlogenheid te vergroten, wil MOVARE gericht verder werken aan werkdrukverlagende en gezondheidsbevorderende interventies. Daarbij hoort ook zeker gezond gedrag.



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.
- Medewerkers kunnen gebruik maken van de MOVARE vitaliteitsregeling. Daarbij kunnen zij met de werkkostenregeling gezonde interventies inzetten.
- De jaarlijkse vitaliteitsdag heeft op 25 mei 2022 vorm gekregen met een hybride Onderwijscafé Vitaliteit met gastspreker **Erben Wennemars**.

3.5 Vinden en verbinden

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.

Maar ook de minder sterke daling van het aantal leerlingen dan in eerst instantie werd verwacht, speelt een rol. Op dit moment vragen de krappe arbeidsmarkt en hoge werkdruk onze bijzondere aandacht. Het vinden en binden van medewerkers wordt dan ook steeds belangrijker.



De volgende acties zijn inmiddels ondernomen om dit te bereiken:

- MOVARE werkt actief samen met partners om het beroep van leerkracht te promoten, waarbij de positieve aspecten van het beroep worden benadrukt, zoals de inhoud van het werk, werkzekerheid, mogelijkheid om in deeltijd te werken en ontwikkelmogelijkheden.
- Daarnaast werkt MOVARE gericht aan haar ambitie om een aantrekkelijke werkgever te zijn. Hiervoor is een waardepropositie voor medewerkers ontwikkeld.
- Samen met collega's uit het werkveld worden potentiële collega's enthousiast gemaakt en behouden voor MOVARE. Zo zijn de afgelopen periode de 'werken bij MOVARE'-website 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 haar initiatieven en projecten.
- Ook heeft er in 2022 de ontwikkeling van stagebeleid plaatsgevonden.

“Ik ben heel blij dat ik mijn ambitie kenbaar heb gemaakt binnen mijn team bij Wereldwijs. Van hieruit zijn we verder gaan bouwen en heeft MOVARE me echt geholpen met het faciliteren van mijn opleiding tot leerkracht.”

Tessa
Onderwijsassistent



MOVARE laat haar potentiële nieuwe collega's graag zien hoe het is om bij MOVARE te werken. Dit doen wij door middel van zogeheten **employer branding video's**. Voor deze gelegenheid verscheen collega Tessa voor onze camera, om enthousiast te vertellen over haar veelzijdige werk als onderwijsassistent waarbij ze in opleiding is tot leerkracht. Benieuwd naar haar verhaal?

Bekijk het filmpje hier



4. Facility Management

4.1 Opleiding conciërge tot 9+ serviceverlener

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. Alle deelnemers hebben daarbij het certificaat van deelname aan de opleiding in ontvangst genomen.



4.2 Huisvestingsagenda 2019-2033

Het beleidsterrein Huisvesting is verantwoordelijk voor de ontwikkeling, realisatie, het onderhoud en beheer van de schoolgebouwen.

Het beleid, zoals vastgelegd in de huisvestingsagenda 2019-2033, richt zich op de realisatie van inspirerende en toekomstbestendige gebouwen die functioneel, veilig, duurzaam, flexibel en betaalbaar zijn en blijven.

4.3 Huisvesting: renovaties, nieuwbouw, verbouwingen, uitbreidingen

4.3.1 Renovatie basisschool Mijn Spoor, gemeente Heerlen

In 2020 is MOVARE samen met de gemeente Heerlen gestart met het renovatieproject. 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.

4.3.2 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.



4.3.3 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** (MOVARE) en Bs. Windwijzer (INNOVO).

Naast beide basisscholen wordt onderdak geboden aan peuterspeelzaalwerk, buitenschoolse opvang, jeugd en jongerenwerk, bibliotheek en een artsenpraktijk.

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 vanwege de definitieve prijs- en contractvorming vertraging opgelopen.

De **ingebruikname** staat gepland in het **schooljaar 2023/2024**.

4.3.4 Uitbreiding OBS De Tovercirkel (dislocatie)

Voor de dislocatie van OBS De Tovercirkel aan de Benzenraderweg te Heerlen is vanwege ruimtegebrek, als gevolg van structureel stijgende leerlingenaantallen, een uitbreidingsplan in voorbereiding. De aanvraag van de omgevingsvergunning heeft vanwege verkeersproblematiek rondom de locatie tot ernstige vertraging geleid. De vertraging heeft ertoe 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**.

4.3.5 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.

4.3.6 IKC Brunssum-Oost

De opdracht voor de gemeente Brunssum voor IKC Brunssum-Oost 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. 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.

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.



4.4 Duurzaamheid

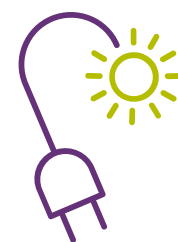
Bij nieuwbouw en renovatie van onze scholen wordt veelal gebruik gemaakt van duurzame bouwmaterialen. Een duurzaam gebouwd en ingericht schoolgebouw draagt bij aan een breder bewustzijn bij alle betrokkenen van de school.

Om gestructureerd en met ambitie voor de komende jaren duurzaamheid een plek te geven, ontwikkelt MOVARE 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 Integraal Huisvestingsplan-trajecten is het item duurzaamheid geborgd en zijn ambities opgenomen om duurzame gebouwen te realiseren.





4.5 Aanbestedingskalender

MOVARE heeft medio 2022 haar geactualiseerde Inkoop- en Aanbestedingsbeleid vastgesteld.

Aanbestedingen in voorbereiding

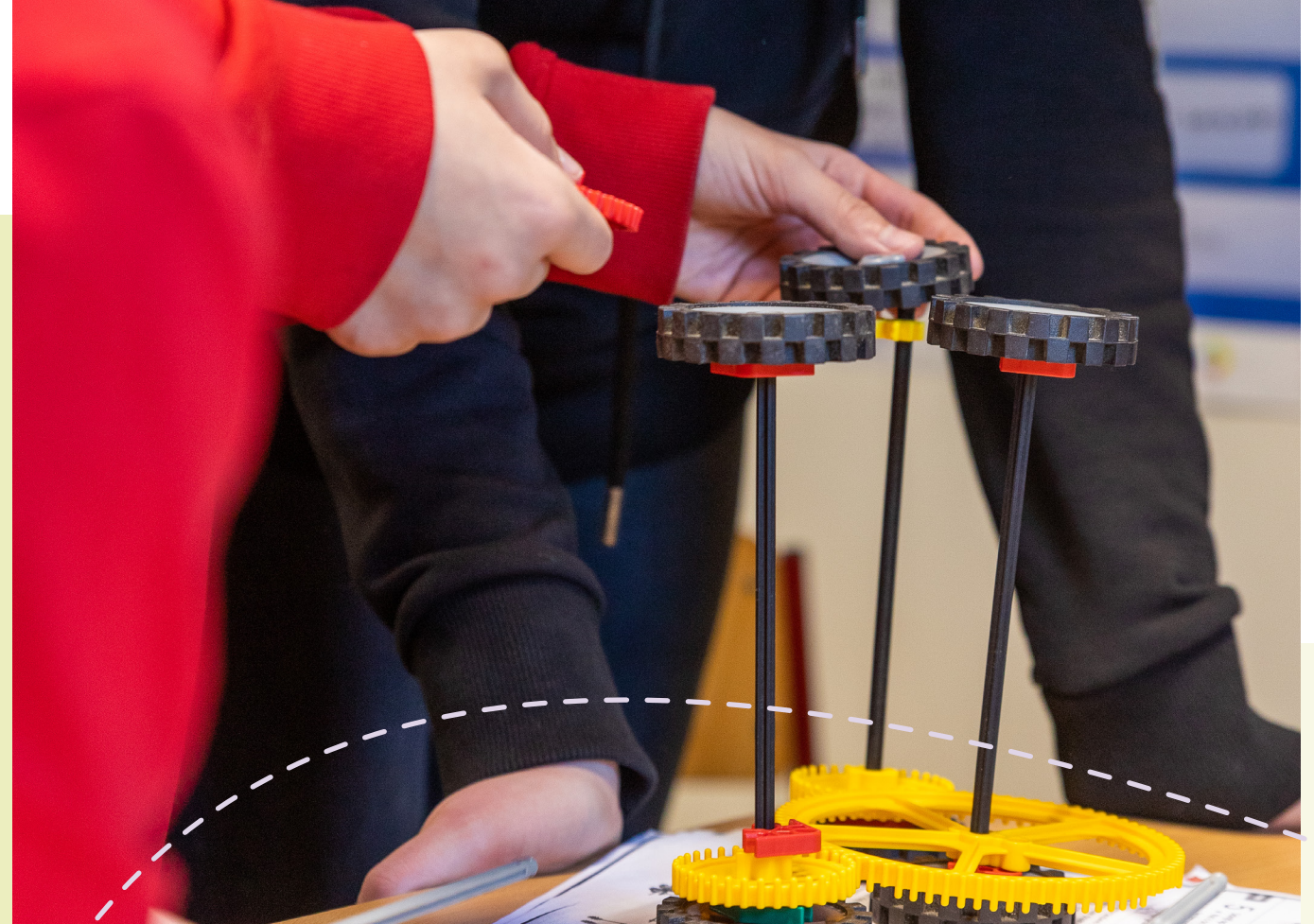
In het verslagjaar zijn de volgende (Europese) aanbestedingen in voorbereiding genomen:

- 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

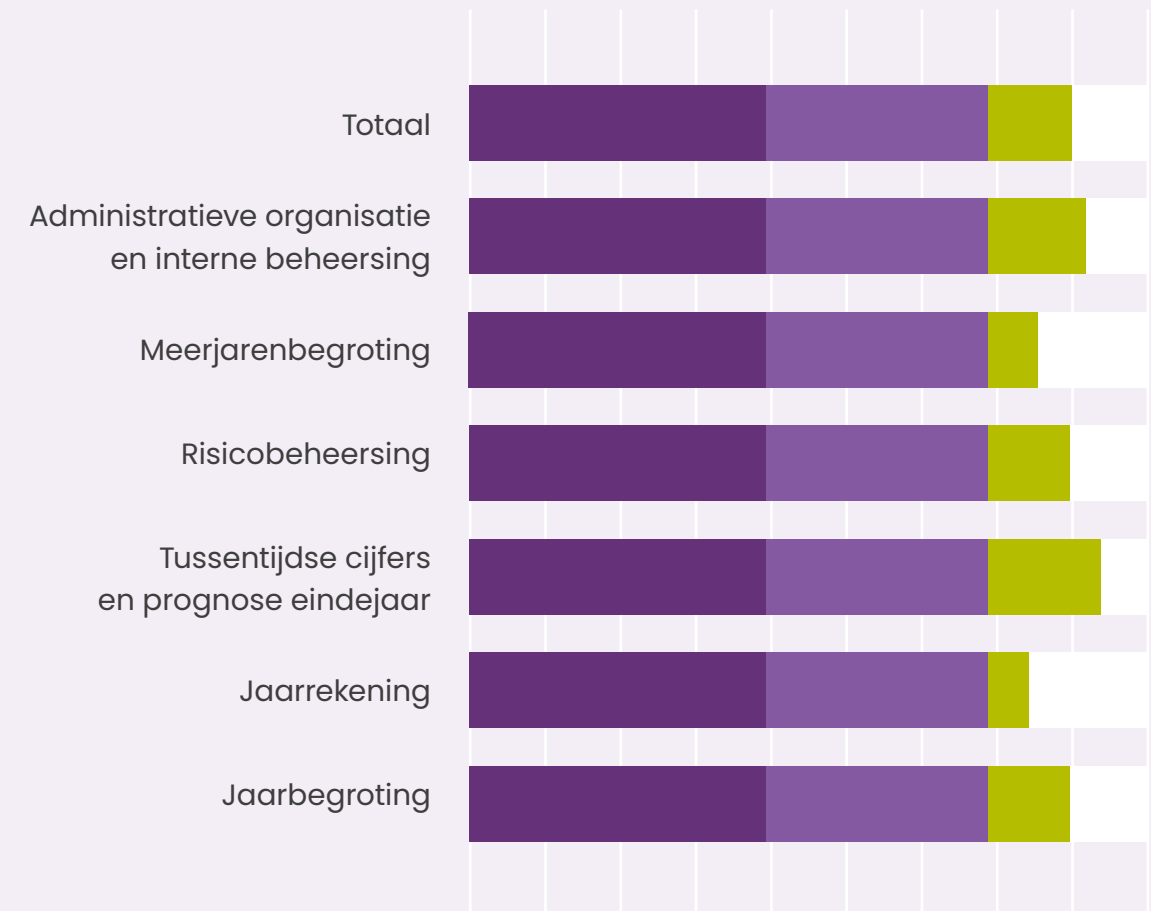


5. Financiën

5.1 Interne ondersteunende processen

MOVARE wil 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.



In Control

'In Control Statement' kan worden afgegeven.

5.2 Aantallen

5.2.1 Leerlingen

In de onderstaande tabel zijn de leerlingaantallen per teldatum opgenomen. 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 2023.

aantal leerlingen

Teldatum Okt '21	Feb '22	Feb '23	Feb '24	Feb '25
11.159	11.586	11.603	11.498	11.484



5.2.2 Medewerkers

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

aantal medewerkers

Fte's	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 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

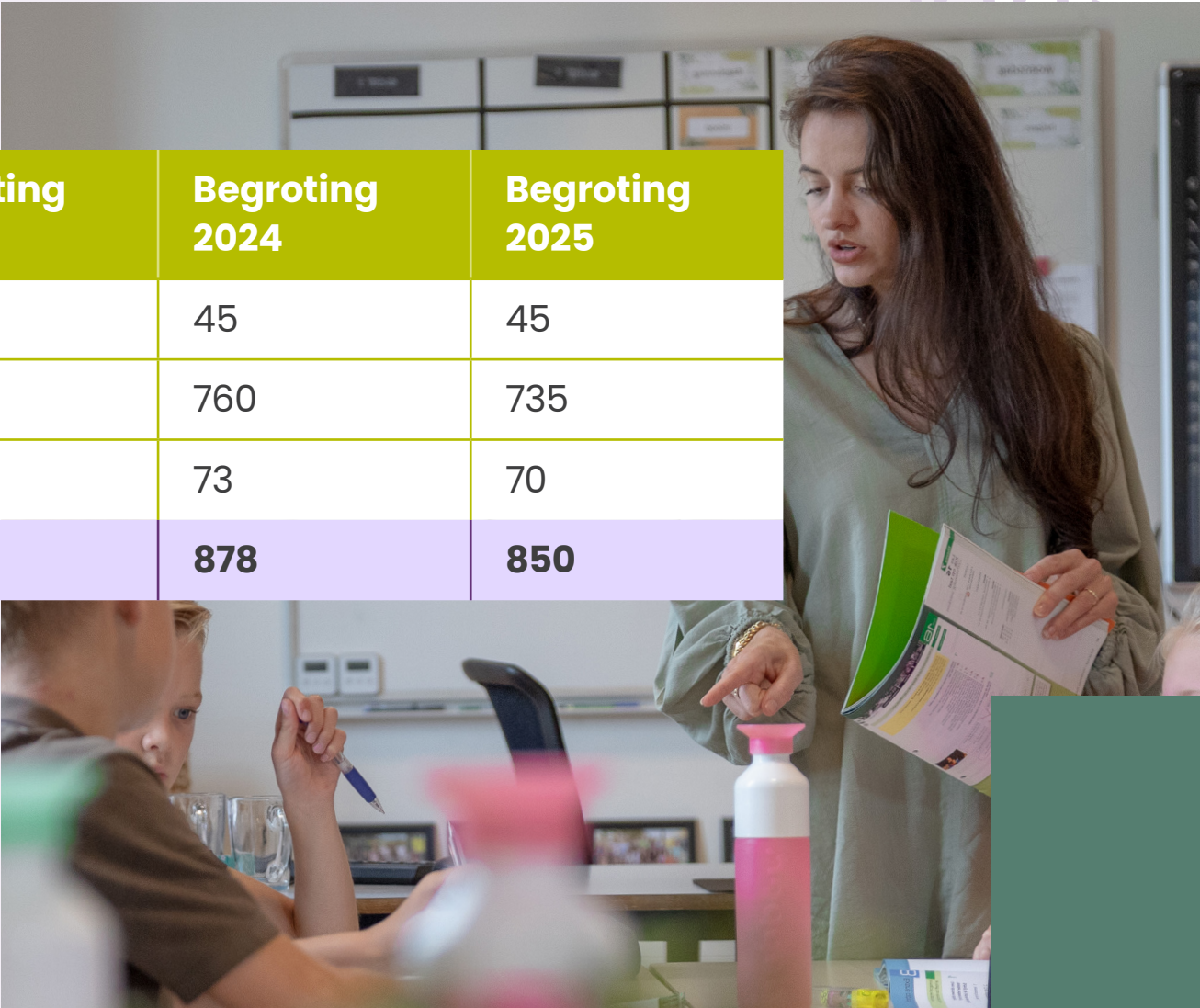
- Bestuur / management

Onderwijzend personeel

Ondersteunend personeel
- CvB, directie scholen en locatieleiders.

Onderwijzend personeel, onderwijs- en klassenassistenten, intern begeleiders en zij-instromers.

Medewerkers MOVARE-bureau, ondersteunend personeel scholen en kweekvijverkandidaten.





van **en** met elkaar leren

